

Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2023

Eine Auswertung des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg

Matthias Fauth

Tobias König

Lena Walser

Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2023

Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

Matthias Fauth¹, Tobias König und Lena Walser

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Betriebliche Ausbildungsaktivität	3
	2.1 Ausbildungsberechtigung.....	3
	2.2 Ausbildungsbetriebsquoten	6
	2.3 Nicht ausgeschöpftes Ausbildungspotenzial.....	7
3	Ausbildungsleistung.....	9
4	Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage inkl. Gründe für Nicht-Besetzung.....	17
5	Übernahmequoten	26
6	Geschlechtsspezifische Betrachtung.....	32
7	Zusammenfassung	35
8	Literaturverzeichnis	37
9	Anhang	38
10	Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg.....	39

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

¹ Ansprechpartner: Matthias Fauth, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW),
E-Mail: matthias.fauth@iaw.edu

1 Einleitung

Während in den vergangenen Jahren die Corona-Pandemie die duale Berufsausbildung in Deutschland maßgeblich beeinflusst hat, stehen nunmehr andere, ebenfalls gravierende Krisen im Vordergrund. Besonders die Auswirkungen des russischen Angriffskrieges in der Ukraine und die damit verbundenen Sanktionen gegen Russland führen weiterhin zu anhaltenden Lieferkettenproblemen.² Zwar hat sich die Inflation im Laufe des Jahres 2023 leicht abgeschwächt, jedoch verbleiben die Energiepreise trotz eines Rückgangs der Teuerungsrate auf einem hohen Niveau. Zusätzlich sieht sich die deutsche Wirtschaft mit einer beginnenden Rezession konfrontiert, die vor allem das Produzierende Gewerbe stark belastet.³ Im Einzelhandel führt eine zunehmende Konsumzurückhaltung zu weiteren Herausforderungen und das hohe Zinsniveau verschärft die Probleme im Baugewerbe.

Sowohl Ausbildungsbetriebe als auch potenzielle Auszubildende agieren weiterhin in einem durch wirtschaftliche Unsicherheiten geprägten Umfeld. Neben diesen externen Faktoren sind jedoch vor allem strukturelle Herausforderungen für das nach wie vor niedrige Niveau an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im dualen System der Berufsausbildung verantwortlich.⁴ Hierzu zählen der fortschreitende Trend zu akademischen und vollzeitschulischen Ausbildungen, der demografische Wandel mit sinkenden Zahlen bei den Schulabgängen und steigenden Zahlen bei Renteneintritten sowie strukturelle Veränderungen infolge der Globalisierung und Digitalisierung. Darüber hinaus bedingen diese Herausforderungen zusätzlich den zunehmenden Fachkräftemangel und die Passungsproblematik zwischen Ausbildungsangebot und -nachfrage.⁵

Vor diesem Hintergrund untersucht der aktuelle Bericht den Verlauf und den Erfolg der Ausbildungsaktivität baden-württembergischer Betriebe im Jahr 2023.⁶ Als Datengrundlage dient das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, eine jährlich durchgeführte Arbeitgeberbefragung, die unter anderem Daten zum baden-württembergischen Ausbildungsengagement erhebt.^{7,8} Das besondere Merkmal dieses Datensatzes besteht darin, dass der Datensatz das Geschehen auf dem Ausbildungsstellenmarkt aus betrieblicher Sicht darstellt und dieses somit in Verbindung mit anderen betriebspolitisch relevanten Aspekten analysiert werden kann. Der Panelcharakter der Daten ermöglicht es zudem, die Entwicklung der beruflichen Ausbildungsaktivitäten auf Betriebsebene sowohl im Quer- als auch im Längsschnitt seit dem Jahr 2000 zu untersuchen.⁹

Aus der Vielzahl der erhobenen Daten zu den betrieblichen Ausbildungsaktivitäten lassen sich verschiedene Indikatoren bilden, wie beispielsweise die Ausbildungsbeteiligung und die Auszubildendenquote, die in diesem Bericht analysiert werden. Der aktuelle Bericht beschränkt sich dabei auf eine

² Siehe Leber et al. (2024).

³ Siehe Bauer et al. (2024).

⁴ Trotz des niedrigen Niveaus gab es hier von 2022 auf 2023 zumindest einen moderaten Anstieg von ca. 5 %; siehe BIBB (2023).

⁵ Siehe Fitzenberger et al. (2023).

⁶ Siehe Klee/König (2022) sowie König/Berner (2023) für die detaillierte Berichterstattung in den Vorjahren.

⁷ Die Ausbildungsdaten des IAB-Betriebspanels sind nicht mit jenen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vergleichbar. So fragt das IAB-Betriebspanel nach den Zahlen zum 30.06. im aktuellen Ausbildungsjahr und nicht nach dem Stand zum Stichtag 30.09. Zudem erfasst es neben der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung auch die schulische Berufsausbildung sowie Beamtenanwärter und Beamtenanwärterinnen. Schließlich ist die Definition von Ausbildungsbetrieben weiter gefasst, um das Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können (vgl. Jost 2022, S. 25ff).

⁸ Das IAB-Betriebspanel wird auch in allen anderen Bundesländern erhoben.

⁹ Nähere Angaben zum IAB-Betriebspanel finden sich im Anhang: 10 Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg.

deskriptive Betrachtung der betrieblichen Ausbildungsaktivität.¹⁰ Die Auswertung erfolgt dabei differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit. Zunächst wird in Abschnitt 2 die betriebliche Ausbildungsaktivität in Baden-Württemberg im Zeitverlauf analysiert. Neben dem Anteil der Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen und ausbilden (Ausbildungsbetriebsquote), wird auch die Entwicklung des Anteils der Betriebe betrachtet, die trotz Berechtigung nicht ausbilden (nicht ausgeschöpftes betriebliches Ausbildungspotenzial). Abschnitt 3 beleuchtet die Auszubildendenquote¹¹ als Indikator der betrieblichen Ausbildungsleistung, während in Abschnitt 4 die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage (Besetzungsquote) untersucht wird. Abschnitt 5 analysiert die Übernahmequoten nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss. In Abschnitt 6 folgt eine nach Geschlechtern differenzierte Betrachtung. Der Bericht schließt in Abschnitt 7 mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

2 Betriebliche Ausbildungsaktivität

Zunächst wird betrachtet, wie sich die Unternehmen in Baden-Württemberg in die Ausbildung junger Menschen einbringen¹² und wie sich dies im Lauf der Zeit verändert hat. Dabei wird analysiert, wie viele Betriebe eine Ausbildungsberechtigung besitzen, wie viele Betriebe tatsächlich ausbilden und wie groß die Ausbildungslücke ist.

2.1 Ausbildungsberechtigung

Ein Unternehmen benötigt eine Ausbildungsberechtigung, um eine betriebliche Erstausbildung anbieten zu dürfen.¹³ In Westdeutschland ist der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung (inkl. im Verbund) in 2023 um 1 Prozentpunkt auf 49 % gefallen (davon 4 % nur im Verbund; Deutschland: 51 %). Im Vergleich dazu lag der Anteil in Baden-Württemberg bei 53 % (davon ebenfalls 4 % im Verbund). Abbildung 1 bildet den Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe im Zeitverlauf für Westdeutschland und Baden-Württemberg ab. Es ist zu erkennen, dass die Ausbildungsberechtigung im Verbund seit Beobachtungsbeginn nur einen kleinen Anteil der Berechtigungen darstellte und relativ stabil zwischen 2 und 4 % lag. Außerdem verfügten im Zeitverlauf meist mehr als 50 % der Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung.

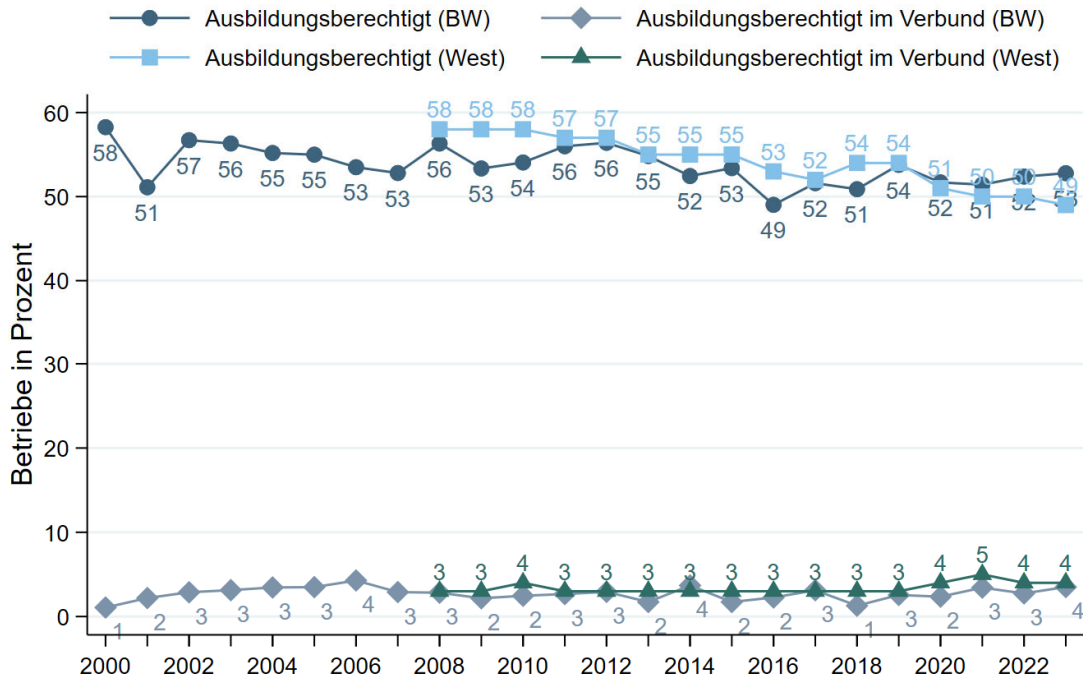
¹⁰ Die vorangegangenen Berichte enthalten zusätzlich eine multivariate Betrachtung der betrieblichen Ausbildungsaktivität.

¹¹ In diesem Bericht wird anstatt von der „Ausbildungsquote“ von der „Auszubildendenquote“ gesprochen, da dieser Terminus den Sachverhalt präziser erfasst.

¹² Hier wird eine vergleichsweise umfassende Definition von Ausbildung verwendet. Dies ist miteinzubeziehen, wenn die Ergebnisse mit Ausbildungsangaben aus anderen Erhebungen verglichen werden. Daher sind die Ausbildungsbetriebsquoten in der Beschäftigtenstatistik niedriger. Siehe hierzu die Begriffserklärung im Anhang.

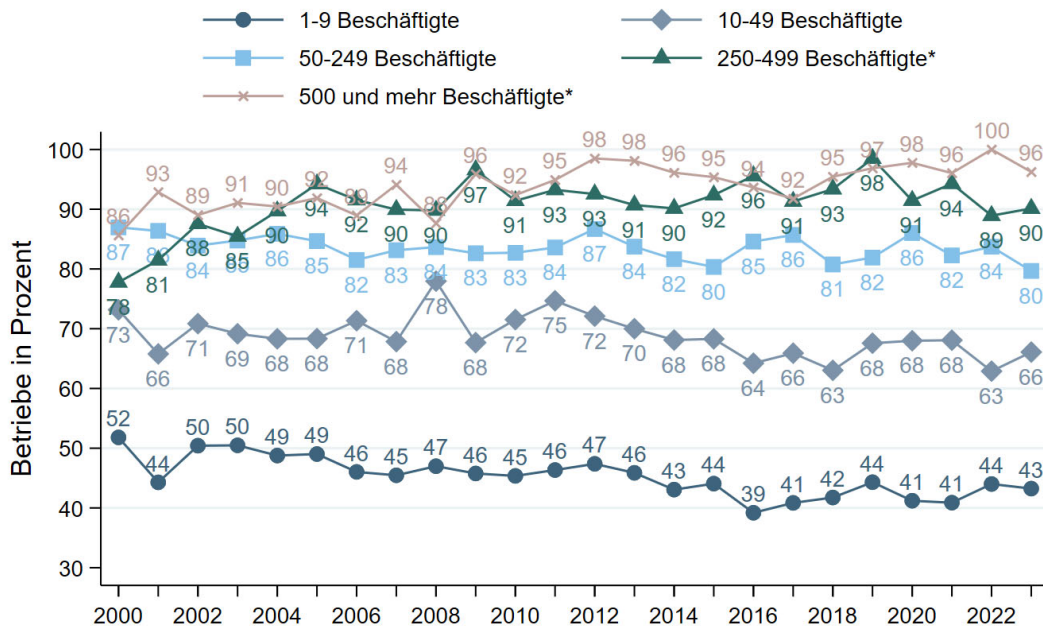
¹³ Dazu müssen bestimmte räumliche und persönliche Bedingungen gegeben sein, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen in BBiG, §§ 27 und 28. Alternativ gibt es auch die Möglichkeit zur Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben oder Bildungsstätten, sollten nicht alle gesetzlichen Vorgaben umsetzbar sein.

Abbildung 1: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsberechtigung im Verbund in Baden-Württemberg und in Westdeutschland, 2000 bis 2023, Anteil der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Abbildung 2: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Baden-Württemberg nach Größenklassen, 2000 bis 2023, Anteil der Betriebe in Prozent



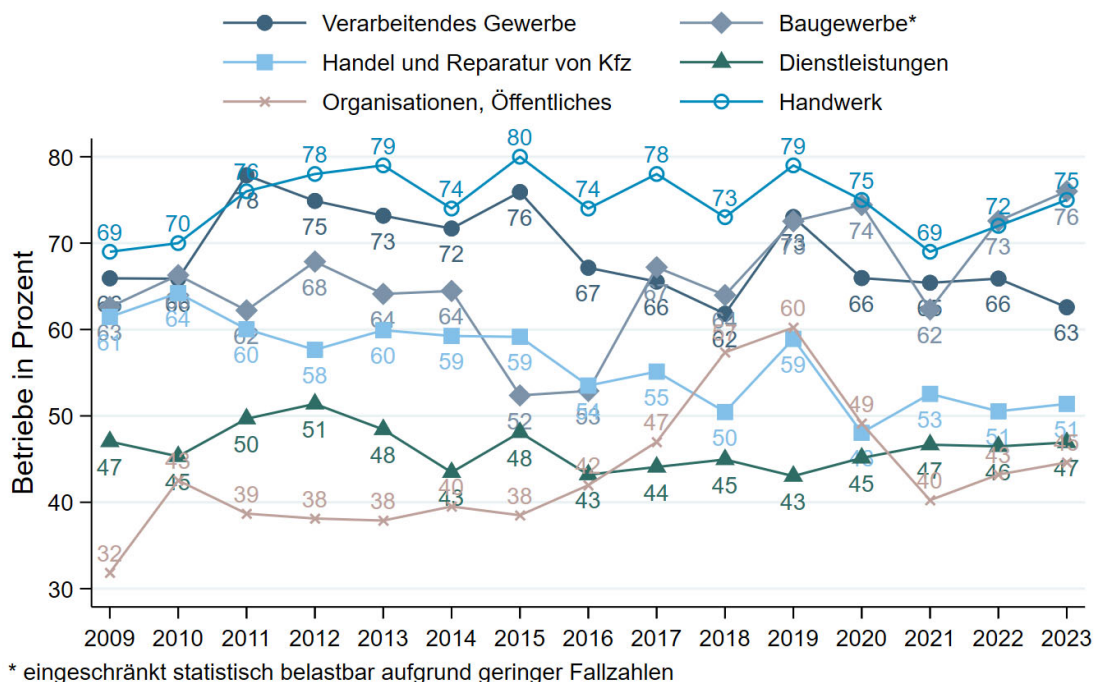
* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Baden-Württemberg differenziert nach Betriebsgrößenklassen wird in Abbildung 2 veranschaulicht. Betriebe mit mehr Angestellten besitzen häufiger eine Ausbildungsberechtigung. So besaßen 96 % der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten im Jahr 2023 eine Ausbildungsberechtigung.¹⁴ Von den Betrieben in der Größenklasse von 250 bis 499 Beschäftigten besaßen 2023 90 % eine Ausbildungsberechtigung. Unter den Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten war mit 43 % der mit Abstand geringste Anteil ausbildungsberechtigter Unternehmen zu verzeichnen.

In Abbildung 3 sind die Anteile der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Branchen unterteilt dargestellt.¹⁵ Hierbei ist festzustellen, dass die Dienstleistungsbranche, Handel und Reparatur von Kfz sowie Organisationen und Öffentliches deutlich geringere Anteile als das Handwerk, Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe aufweisen. Die Branche Organisation und Öffentliches erholte sich, nach einem starken Rückgang von 60 % auf 40 % im Zeitraum 2019 bis 2021, nun langsam und der Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben ist hier 2023 wieder auf 45 % angestiegen. Im Baugewerbe hat sich der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach einem starken Einbruch von 74 % auf 62 % im Jahr 2021 nun wieder vollständig erholt (76 % in 2023). Auch das Handwerk nähert sich wieder dem Durchschnitt der Jahre vor der Corona-Pandemie (79 % in 2019) an und lag 2023 bei 75 %.

Abbildung 3: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Baden-Württemberg nach ausgewählten Branchen, 2009 bis 2023, Anteil der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 bis 2023, IAW-Berechnungen.

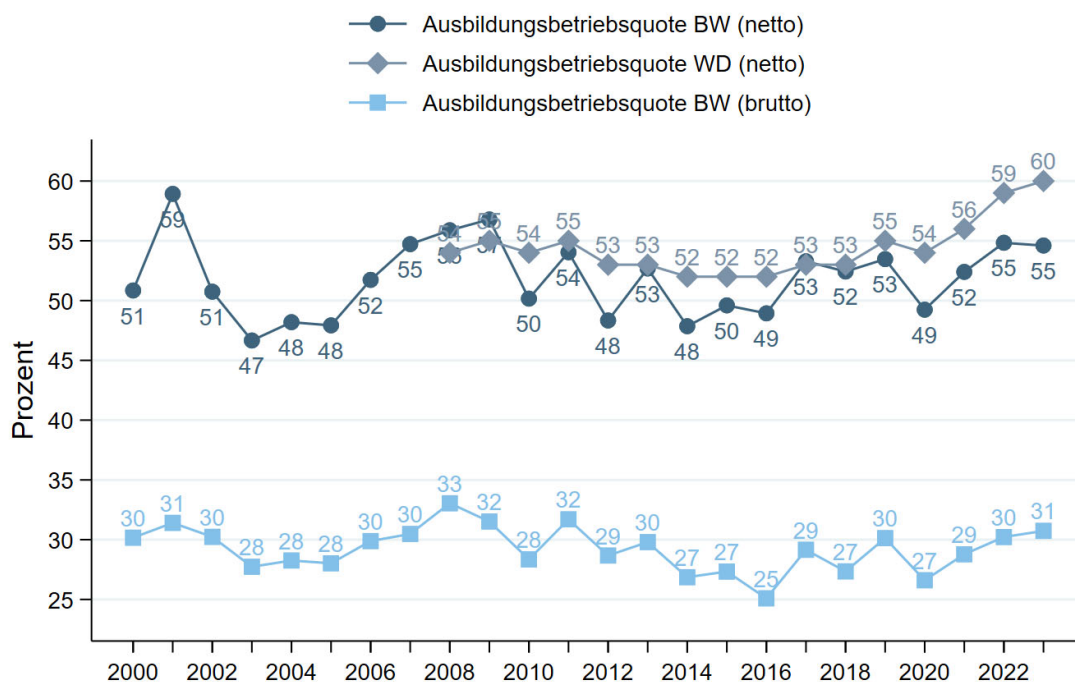
¹⁴ Hinweis: Die Prozentangabe basiert auf einer Stichprobengröße von N=44.

¹⁵ Da die systematische Zuordnung der Wirtschaftszweige vom Statistischen Bundesamt ab 2009 von WZ 2003 auf WZ 2008 geändert wurde, können die Angaben nach Branche vor 2008 nicht mit denen danach verglichen werden. Genauere Angaben zu den Wirtschaftszweigen finden sich im Anhang.

2.2 Ausbildungsbetriebsquoten

Die nachfolgende Abbildung 4 zeigt, wie sich die Netto- und Brutto-Ausbildungsbetriebsquoten in Baden-Württemberg zwischen 2000 und 2023 entwickelt haben. Zum Vergleich ist außerdem die Veränderung der Nettoausbildungsbetriebsquote in Westdeutschland (ab 2008) abgebildet. Die Nettoausbildungsbetriebsquote gibt an, welcher Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe auch tatsächlich ausgebildet hat. Zwischen 2010 und 2020 war der Verlauf der Nettoausbildungsbetriebsquote volatil und schwankte zwischen 48 % und 54 %. Seit 2020 ist sie weiter gestiegen und lag somit 2023, wie bereits im Vorjahr, bei 55 %. Die Nettoausbildungsbetriebsquote in Westdeutschland stieg seit 2020 auch von 54 % auf 60 % (Deutschland: 56 % auf 59 %). Somit war die Quote in Westdeutschland stets auf oder oberhalb des Niveaus in Baden-Württemberg. Die Bruttoausbildungsbetriebsquote stellt den Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben dar. Im Zeitraum von 2008 bis 2020 schwankte sie zwischen 25 % (2016) und 32 % (2011, 2013). Seit 2020 stieg auch diese Quote wieder von 27 % auf 31 % in 2023 an (Deutschland: konstant bei ca. 30 %).

Abbildung 4: Entwicklung der Netto- und Brutto-Ausbildungsbetriebsquote in Baden-Württemberg und in Westdeutschland, 2000 bis 2023, Anteil der Betriebe in Prozent

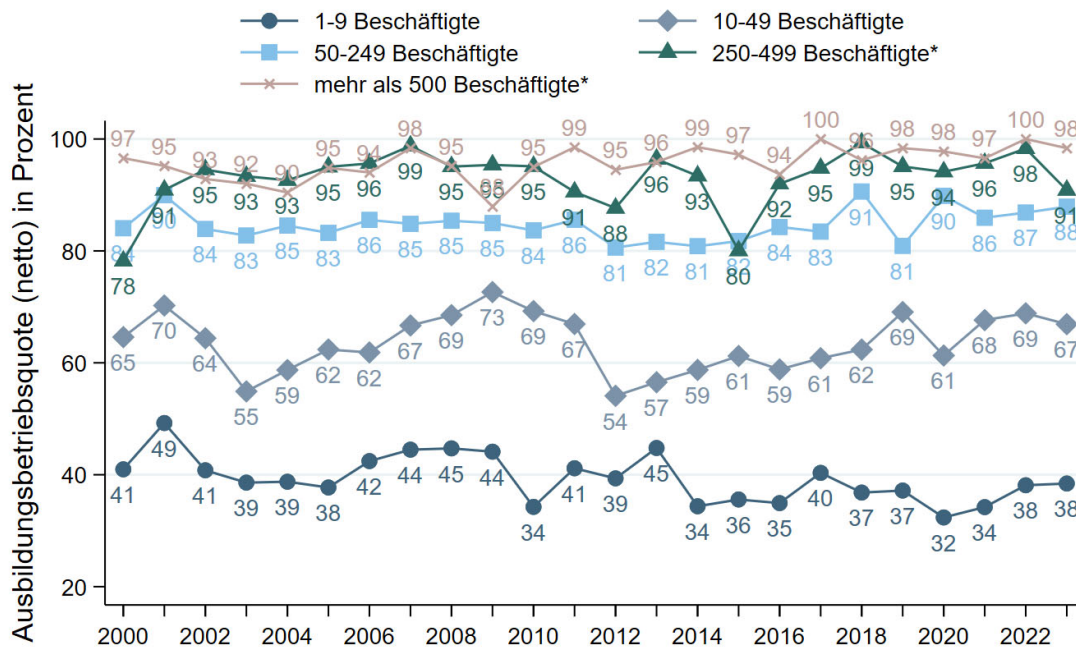


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Abbildung 5 zeigt, wie sich die Nettoausbildungsbetriebsquote im Zeitverlauf von 2000 bis 2023 bei baden-württembergischen Betrieben verschiedener Größenklassen entwickelt hat. Wie schon für die Ausbildungsberechtigungsquote beobachtet, stieg auch die Nettoausbildungsbetriebsquote mit zunehmender Betriebsgröße. Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten wiesen im Jahr 2023, wie schon im Vorjahr, eine Quote von 38 % auf. Die Quote ist dabei nach einem Tiefststand im Jahr 2020 von 32 % wieder um sechs Prozentpunkte angestiegen. Auch bei den Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten ist für die letzten Jahre ein Anstieg zu verzeichnen. Ihre Quote lag 2021 noch bei 86 % und ist 2023 auf 88 % angestiegen. In allen anderen Größenklassen ist die Quote im Vergleich zum Vorjahr

gesunken, am stärksten bei den Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten, wo sie 2023 um sieben Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr (auf 91 %) fiel. Die Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten sind von einem Rekordwert von 100% in 2022¹⁶ auf 98 % in 2023 gefallen, wiesen damit jedoch immer noch die höchste Quote auf.

Abbildung 5: Entwicklung der Netto-Ausbildungsbetriebsquote in Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen, 2000 bis 2023, Anteil der Betriebe in Prozent



* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

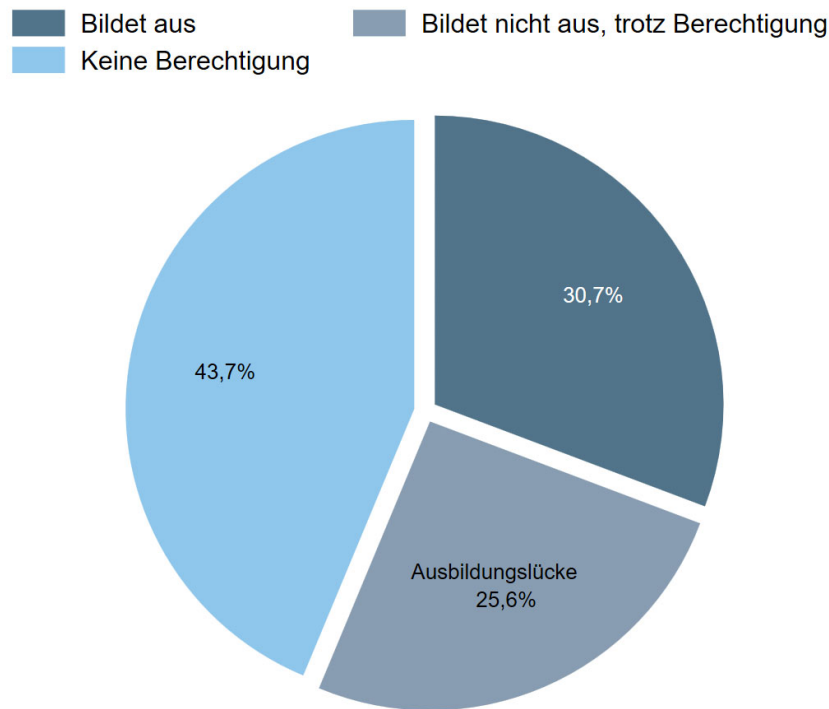
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2023, IAW-Berechnungen.

2.3 Nicht ausgeschöpftes Ausbildungspotenzial

In Abbildung 6 wird mittels eines Kreisdiagramms veranschaulicht, welcher Anteil der Betriebe keine Ausbildungsberechtigung hatte, welcher Anteil berechtigt war und auch tatsächlich ausbildete und wie groß der Anteil der Betriebe war, die zwar eine Berechtigung besaßen, jedoch nicht ausbildeten. Der Anteil der Unternehmen in Baden-Württemberg, die, obwohl sie über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, nicht ausbilden, wird als „Ausbildungslücke“ bezeichnet. Damit ist das nicht ausgeschöpfte betriebliche Ausbildungspotenzial gemeint, welches im Jahr 2023 bei 25,6 % lag. Dies entspricht einem Anstieg um 0,7 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr, als es bei 24,9 % lag. Trotz des leichten Anstieges in 2023 liegt der Anteil immer noch unter den Werten von 2021 (26,1 %) und 2020 (27,4 %).

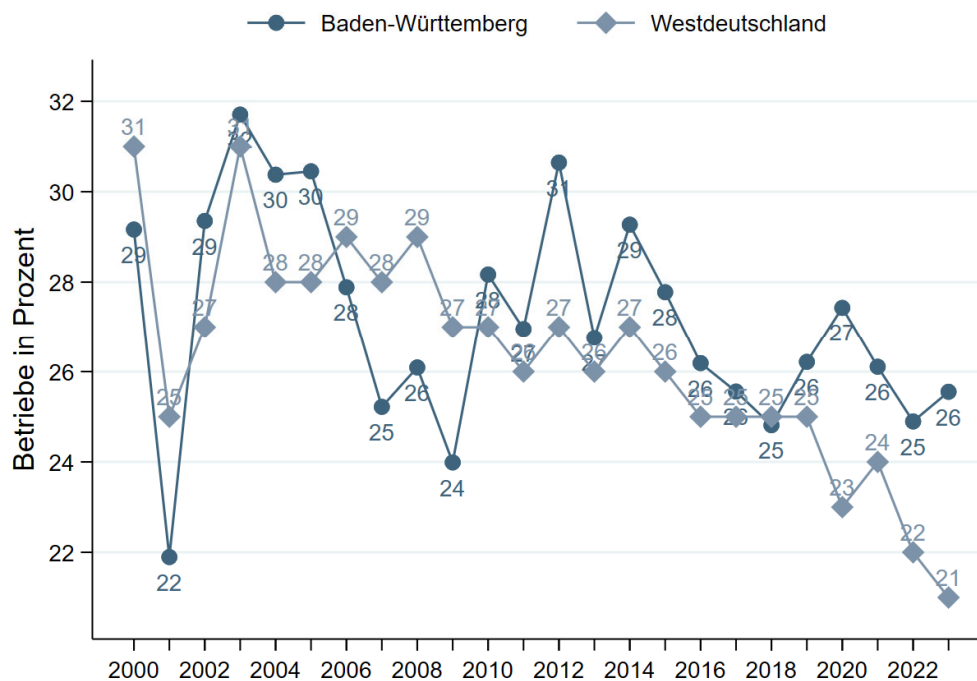
¹⁶ Hinweis: Die Prozentangabe basiert auf einer Stichprobengröße von N=43.

Abbildung 6: Nicht ausgeschöpftes Ausbildungspotenzial in Baden-Württemberg, 2023, Anteil der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2023, IAW-Berechnungen.

Abbildung 7: Nicht ausgeschöpftes Ausbildungspotenzial in Baden-Württemberg und in Westdeutschland, 2000 bis 2023, Anteil der Betriebe in Prozent



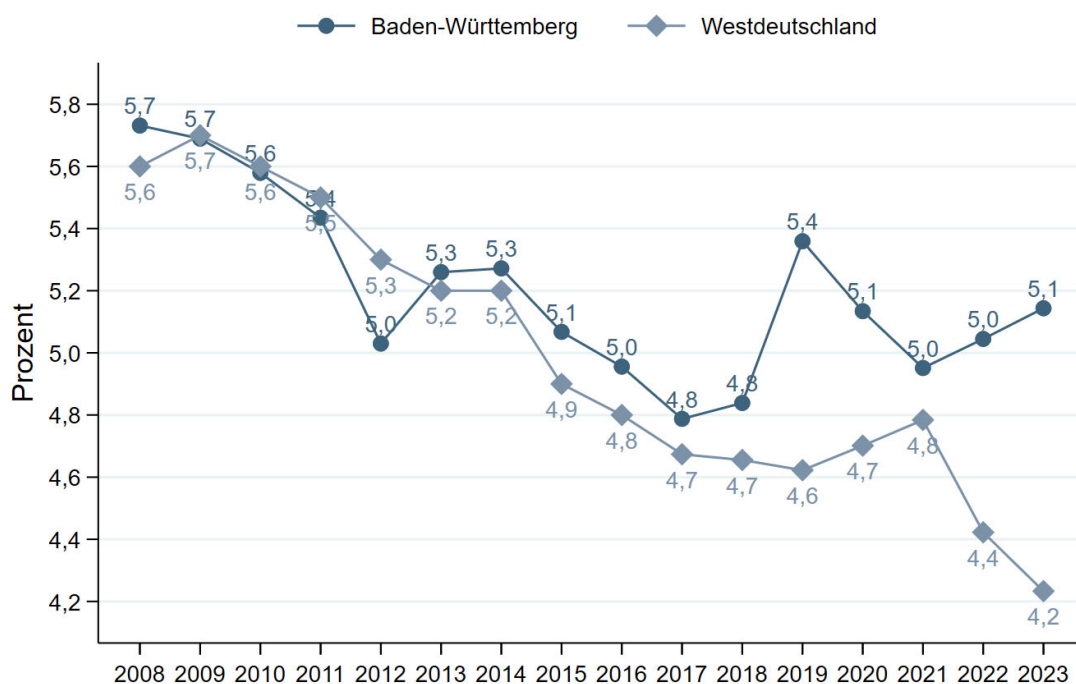
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Abbildung 7 zeigt nun, wie sich die „Ausbildungslücke“ im Zeitverlauf seit dem Jahr 2000 sowohl in Baden-Württemberg als auch in Westdeutschland entwickelt hat. Seit 2010 war die Ausbildungslücke in Baden-Württemberg durchweg mindestens genauso hoch wie in Westdeutschland. Im Jahr 2020 gegenüber 2019 erhöhte sich der Abstand auf vier Prozentpunkte (27 % vs. 23 %). Zwischen 2020 und 2022 verringerte sich die Ausbildungslücke in Baden-Württemberg zwar von 27 % auf 25 %, lag damit jedoch weiterhin mit einem Abstand von drei Prozentpunkten über der in Westdeutschland (25 % vs. 22 %). Im Jahr 2023 erhöhte sich die Ausbildungslücke in Baden-Württemberg wieder um einen Prozentpunkt und lag nun 5 Prozentpunkte über jener von Westdeutschland (26 % vs. 21 %).

3 Ausbildungsleistung

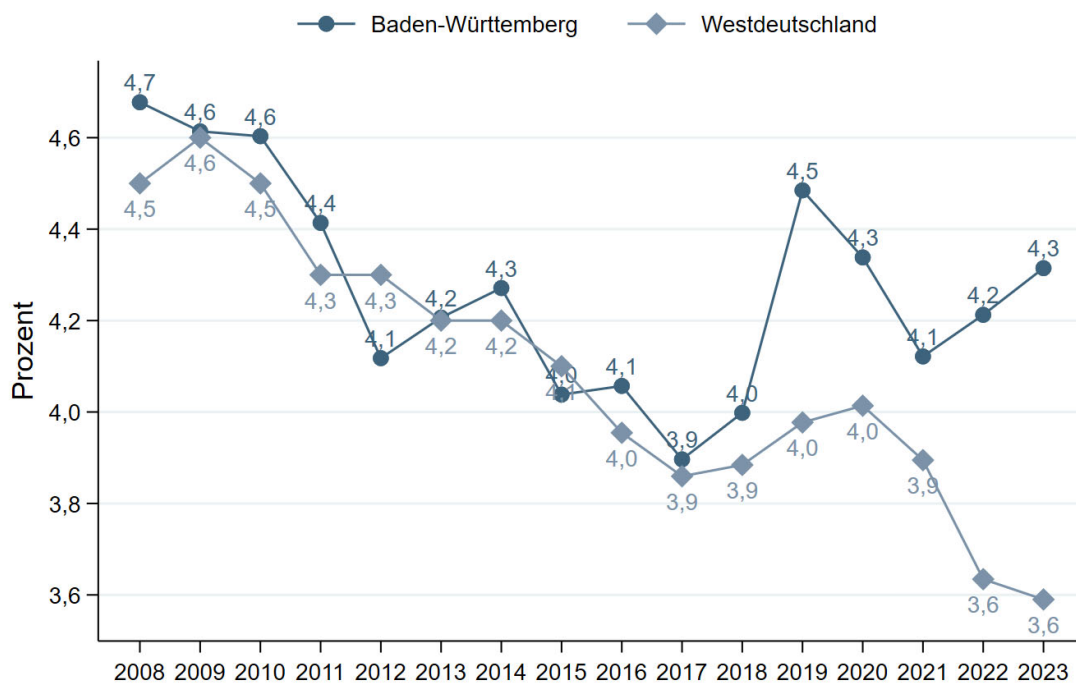
Zur Erfassung der betrieblichen Ausbildungsleistung wird in Abbildung 8a zunächst dargestellt, wie sich die Auszubildendenquote in Baden-Württemberg im Zeitraum von 2008 bis 2023 entwickelt hat. Die Auszubildendenquote stellt dabei den Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten dar. Zum Vergleich wird auch die Quote für Westdeutschland herangezogen. In Baden-Württemberg sank die Auszubildendenquote in den ersten zehn Jahren des Beobachtungszeitraums von 5,7 % (2008) auf 4,8 % (2018). Im Jahr 2019 stieg sie sprunghaft auf 5,4 % an, sank jedoch in den darauffolgenden Jahren erneut, bis sie im Jahr 2022 5,0 % erreichte. Am aktuellen Rand ist wiederum ein leichter Anstieg um 0,1 Prozentpunkte (5,1 % in 2023) zu verzeichnen. Auch die westdeutsche Quote ist in den 2010er Jahren stetig gesunken, von 5,7 % im Jahr 2009 auf 4,6 % im Jahr 2019. Zwischen 2019 und 2021 erhöhte sie sich kurzfristig um 0,2 Prozentpunkte von 4,6 % auf 4,8 %. Seitdem sank der Anteil jedoch erneut und hat sich auch im Jahr 2023 weiter verringert, sodass die Quote nur noch bei 4,2 % lag. Somit ist die westdeutsche Auszubildendenquote aktuell fast einen Prozentpunkt geringer als in Baden-Württemberg.

Abbildung 8a: Auszubildendenquoten in Baden-Württemberg und Westdeutschland, 2008 bis 2023, in Prozent



In Abbildung 8b ist die Entwicklung einer alternativ berechneten Auszubildendenquote für Baden-Württemberg und Westdeutschland dargestellt. Bei dieser ergibt sich die Quote aus der Anzahl der Auszubildenden sowie der Beamtenanwärter und Beamtenanwärterinnen in Relation zur Anzahl der Gesamtbeschäftigten inklusive Auszubildenden, Beamtenanwärtern und Beamtenanwärterinnen im Betrieb. Diese Quote liegt etwas unter der zuvor berechneten, zeigt jedoch eine ähnliche Entwicklung. Im Jahr 2019 kam es dann zu einem starken Anstieg auf 4,5 %, jedoch sank sie im Jahr 2021 wieder auf 4,1 %. In den letzten Jahren erholte sie sich etwas und lag 2023 schließlich bei 4,3 %. Auch in Westdeutschland stieg sie seit 2017 an, wenn auch deutlich moderater, sodass sie im Jahr 2020 4,0 % erreichte. Seitdem hat die Quote abgenommen und lag 2023 schließlich bei 3,6 %. Somit lag auch bei dieser Berechnungsmethode die Quote in Baden-Württemberg deutlich über der von Westdeutschland.

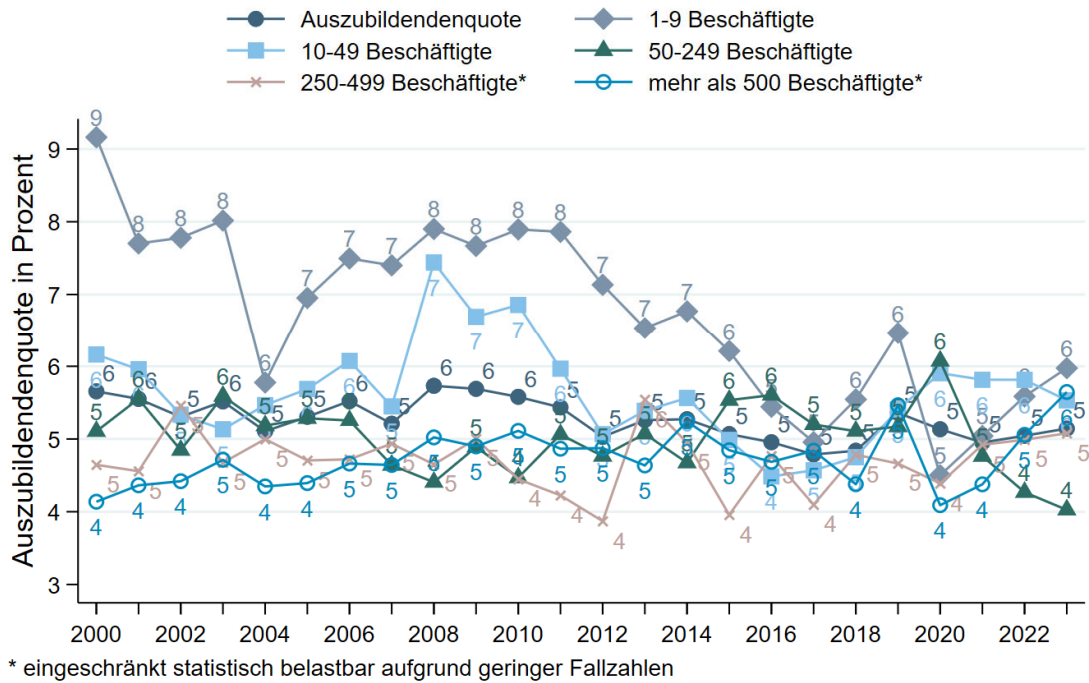
Abbildung 8b: Auszubildendenquoten (alternative Definition) in Baden-Württemberg und Westdeutschland, 2008 bis 2023, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2008 bis 2023, IAW-Berechnungen.

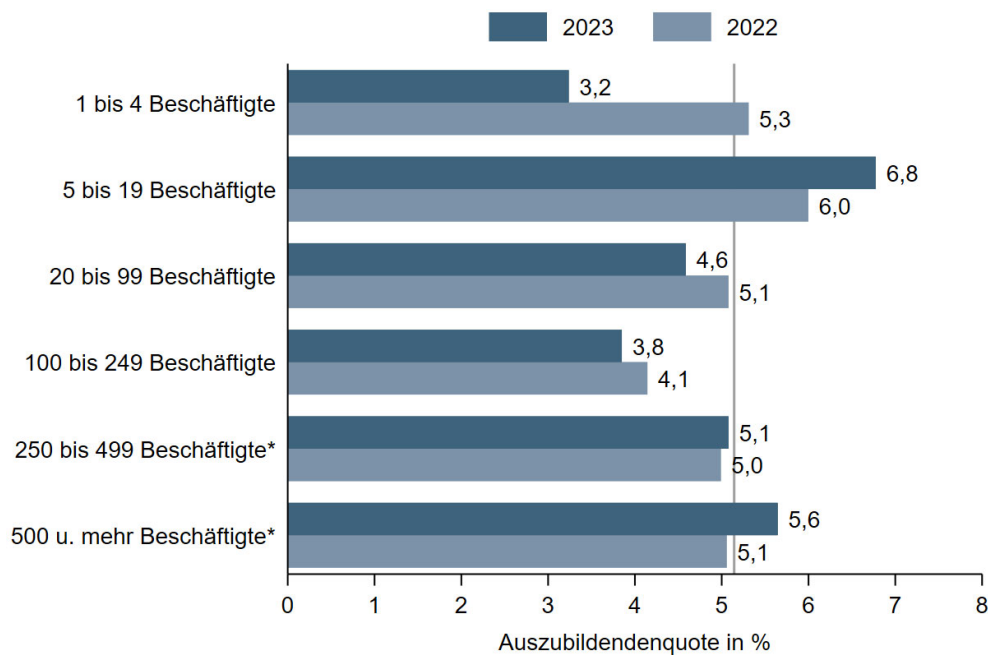
Abbildung 9a zeigt die Entwicklung der konventionell berechneten Auszubildendenquote für Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen. Bis 2015 lag die Quote kleiner Betriebe mit 1 bis 9 Angestellten konstant über der von Betrieben mit mehr als 9 Angestellten. Seit 2011 näherten sich die Quoten an, insbesondere durch die rückläufige Entwicklung bei kleinen Betrieben, deren Quote 2017 bei 5 % lag. Nach einem Anstieg 2018 auf 6 % blieb sie näher am Durchschnitt. 2023 lag die Quote bei Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten zum vierten Jahr in Folge bei 6 %. Die Quote bei Unternehmen mit 50 bis 249 Angestellten sank auf 4 %, dem niedrigsten Wert aller Größenklassen. Großbetriebe mit 250 bis 499 und über 500 Beschäftigten hatten 2023 eine Quote von 5 %.

Abbildung 9a: Auszubildendenquoten in Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen, 2000 bis 2023, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Abbildung 9b: Auszubildendenquoten in Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen, 2022 und 2023, in Prozent

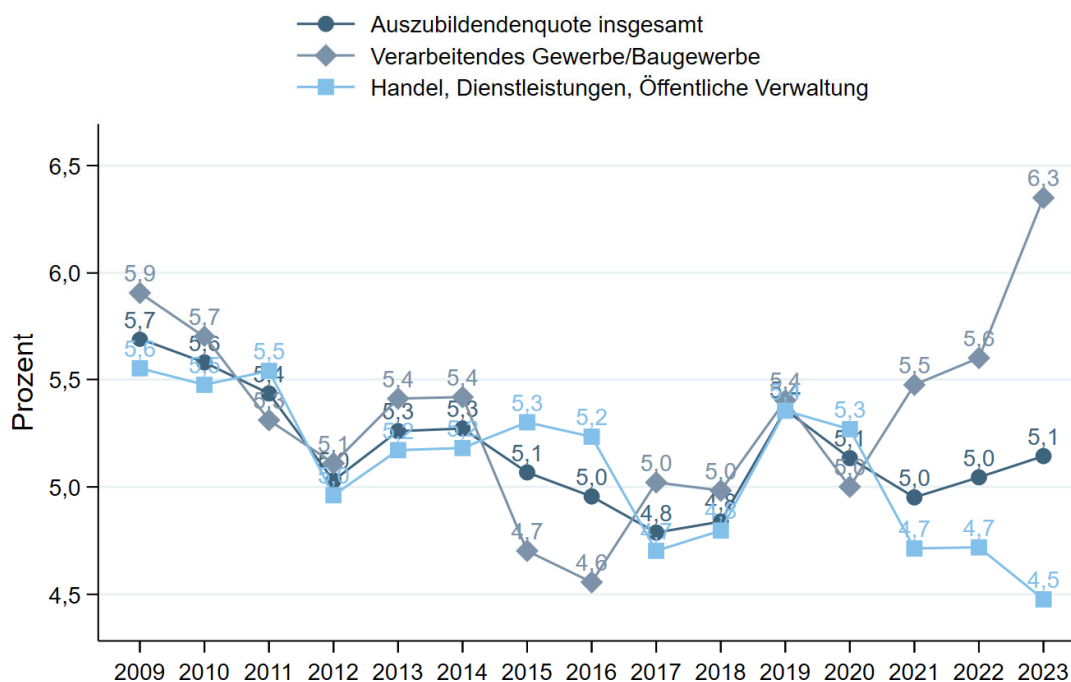


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2022 und 2023, IAW-Berechnungen.

Abbildung 9b weist die Auszubildendenquoten nach unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen für die Jahre 2022 und 2023 im direkten Vergleich aus. Bei den kleinsten Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten sank die Quote von 2022 bis 2023 um 2,1 Prozentpunkte von 5,3 % (2022) auf 3,2 % (2023). Ebenfalls sank die Quote in der Größenklasse von 20 bis 99 Angestellten um 0,5 Prozentpunkte und in der Größenklasse von 100 bis 249 Beschäftigten um 0,3 Prozentpunkte. In den anderen Gruppen war hingegen ein Anstieg zu verzeichnen. Den stärksten Anstieg mit 0,8 Prozentpunkten gab es bei den Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten, von 6,0 % in 2022 auf 6,8 % in 2023.

Die folgenden Abbildungen 10a und 10b zeigen, wie sich die Auszubildendenquote für Baden-Württemberg in den einzelnen Wirtschaftsbranchen entwickelt hat. Dabei zeichnet sich ab, dass es von 2009 bis 2021 sowohl in der Dienstleistungs- als auch in der Industriebranche starke Schwankungen gab. Seit 2016/2017 gab es im Verarbeitenden Gewerbe einen starken Anstieg, sodass 2023 mit 6,3 % ein Höchstwert erreicht wurde, der ganze 1,2 Prozentpunkte über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt lag. In der Dienstleistungsbranche gab es bis 2019 ebenfalls einen Anstieg auf 5,4 %, welcher jedoch durch die Corona-Pandemie beendet wurde. Seitdem sank die Quote auf 4,5 % im Jahr 2023, was zu einer großen Differenz zwischen den beiden Branchen von 1,8 Prozentpunkten führte.

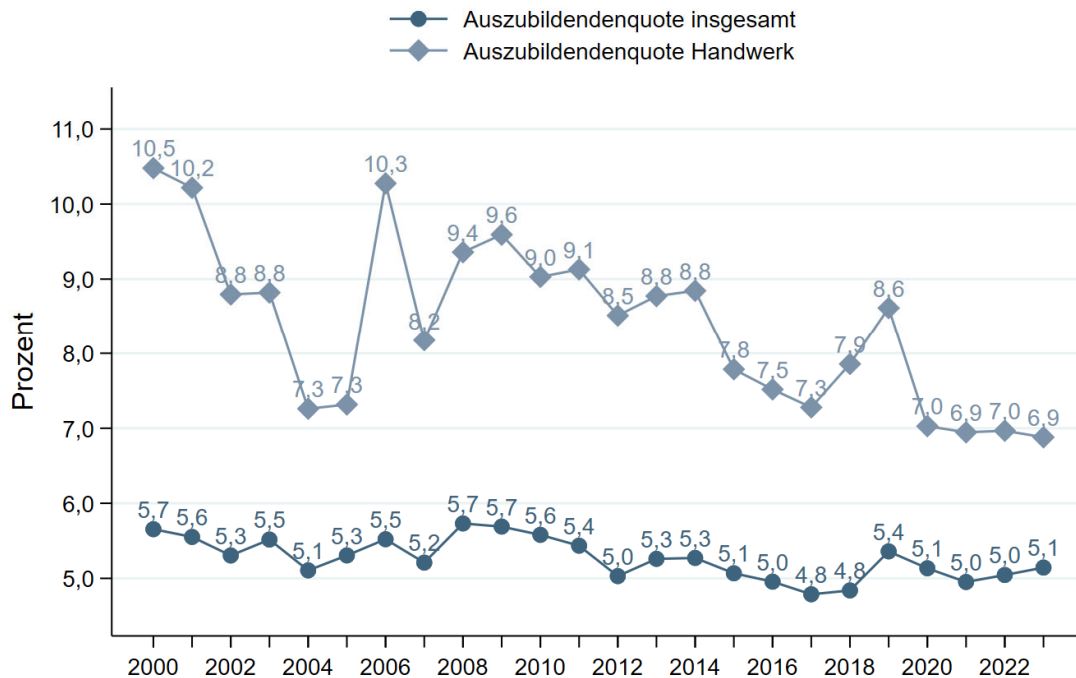
Abbildung 10a: Auszubildendenquoten in Baden-Württemberg, nach Wirtschaftsbranchen, 2009 bis 2023, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Betrachtet man speziell das Handwerk, wie in Abbildung 10b, wird ersichtlich, dass die Auszubildendenquote hier zwar eine hohe Volatilität aufweist, jedoch seit dem Jahr 2000 stets deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt lag. Nach einem Anstieg im Jahr 2019 auf 8,6 % pendelte sie sich von 2020 bis 2023 im Bereich von 6,9 % bis 7,0 % ein. 6,9 % entspricht dem niedrigsten Wert innerhalb des Aufzeichnungszeitraums.

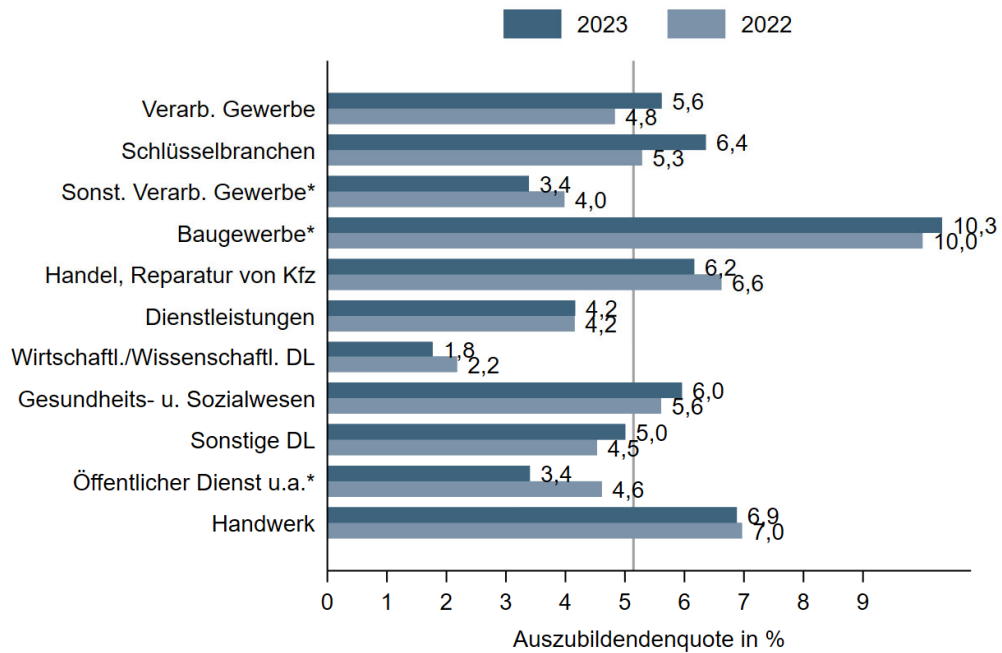
Abbildung 10b: Auszubildendenquoten in Baden-Württemberg im Handwerk und insgesamt, 2000 bis 2023, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2023, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 10c werden nun abschließend die Auszubildendenquoten der Jahre 2022 und 2023 differenziert nach Branchen gegenübergestellt. Das Baugewerbe hatte im Jahr 2023 mit 10,3 % die mit Abstand höchste Auszubildendenquote und hat sich dabei im Vergleich zu 2022 um 0,3 Prozentpunkte verbessert. Über dem Durchschnitt von 5,1 % lagen 2023 außerdem das Handwerk mit 6,9 % (2022: 7,0 %), die industriellen Schlüsselbranchen mit 6,4 % (2022: 5,3 %), der Handel und die Reparatur von Kfz mit 6,2 % (2022: 6,6 %), das Gesundheits- und Sozialwesen mit 6,0 % (2022: 5,6 %) sowie das verarbeitende Gewerbe mit 5,6 % (2022: 4,8 %, damals noch unterdurchschnittlich). Auszubildendenquoten unter dem landesweiten Durchschnitt hatten 2023 unter anderem die (allgemeinen) Dienstleistungen mit 4,2 % (2022: 4,3 %), der öffentliche Dienst mit 3,4 % (2022: 4,6 %) sowie die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen mit nur 1,8 % (2022: 2,2 %). Außerdem ist zu vermerken, dass die Auszubildendenquote, wie im Baugewerbe, auch im verarbeitenden Gewerbe (+0,8 %), den industriellen Schlüsselbranchen (+1,1 %), dem Gesundheits- und Sozialwesen (+0,4 %) und den sonstigen Dienstleistungen (+0,5 %) im Vergleich zum Vorjahr 2022 gestiegen ist.

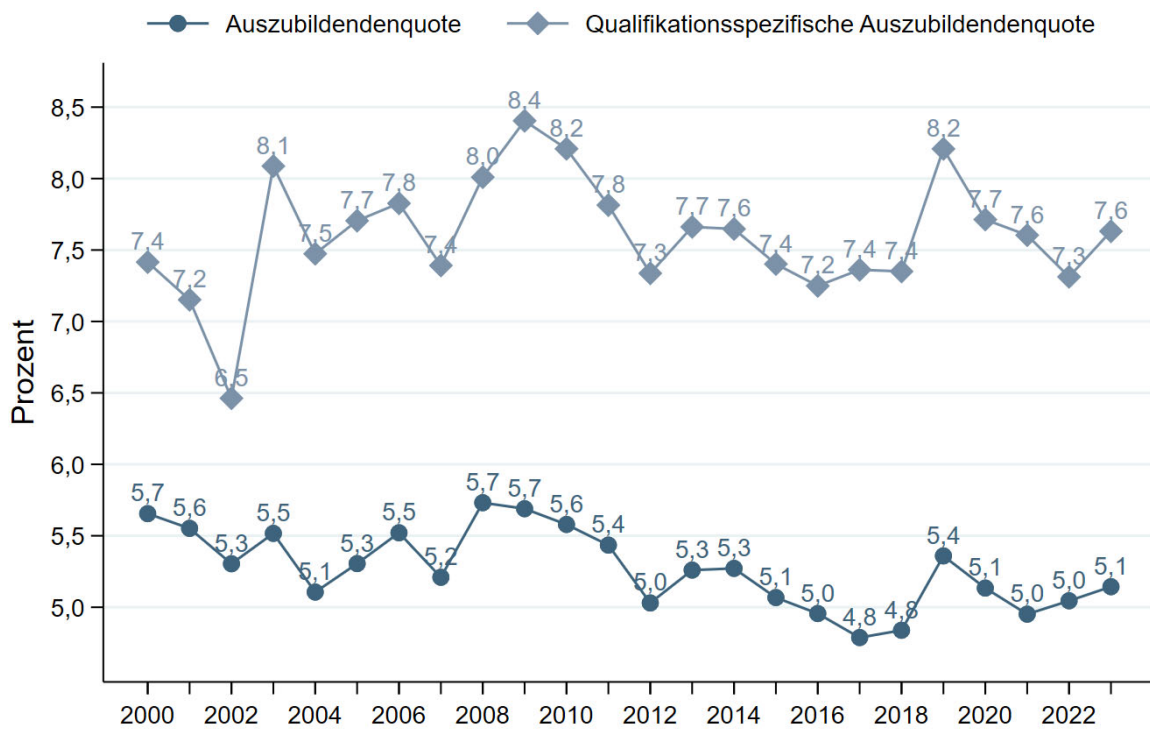
Abbildung 10c: Auszubildendenquoten in Baden-Württemberg nach Branchen, 2022 und 2023, in Prozent



* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2022 und 2023, IAW-Berechnungen.

Abbildung 11: Auszubildendenquoten in Baden-Württemberg im Vergleich, 2000 bis 2023, in Prozent

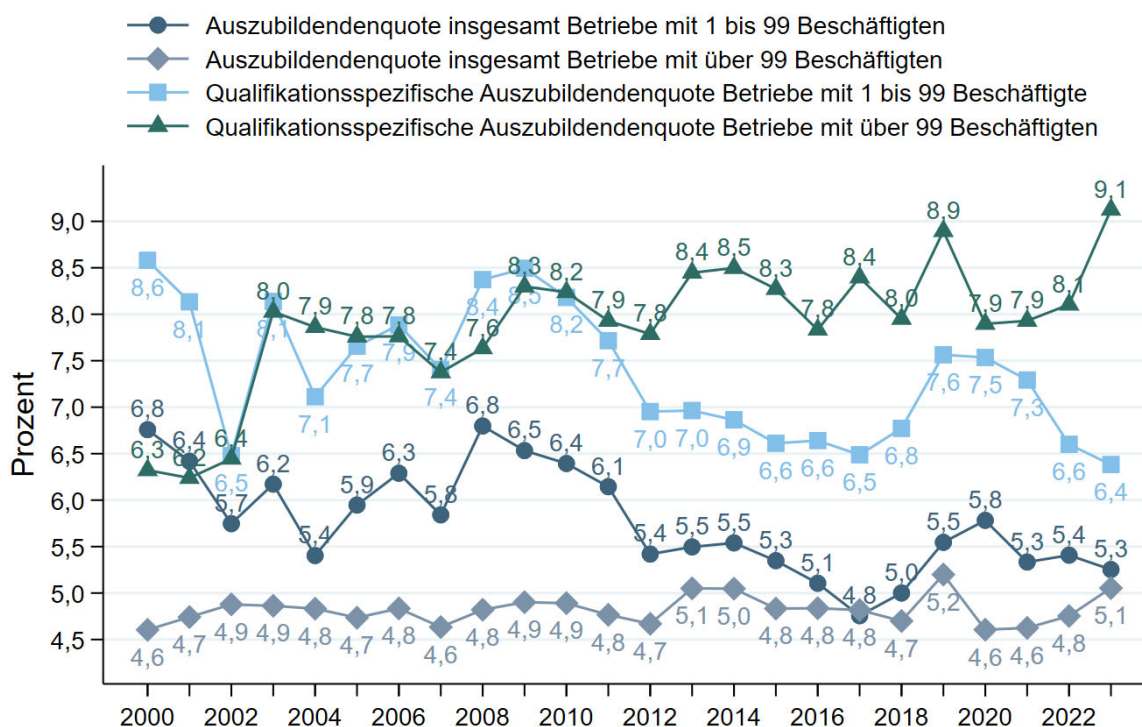


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Mit Hilfe von Abbildung 11 wird nun die allgemeine Auszubildendenquote mit der qualifikationsspezifischen Variante (Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit beruflicher Ausbildung) ab dem Jahr 2000 verglichen. Letztere lag über den gesamten Beobachtungszeitraum immer deutlich höher als die konventionelle, im Jahr 2019 sogar um 2,8 Prozentpunkte. Die beiden Quoten entwickelten sich mit Ausnahme von 2022 stets in dieselbe Richtung. Allerdings wies die qualifikationsspezifische Quote eine höhere Volatilität auf. Im Jahr 2023 hatten beide Quoten einen leichten Anstieg zu verzeichnen.

Wie sich die allgemeine Auszubildendenquote im Vergleich zur qualifikationsspezifischen Auszubildendenquote für kleine und größere Betriebe verhält, wird in Abbildung 11a dargestellt. Es fällt auf, dass die konventionelle Auszubildendenquote für die größeren Betriebe mit über 99 Beschäftigten während der Corona-Zeit fiel. Während sie 2019 bei 5,2 % lag, betrug sie 2020 nur 4,8 % und stieg danach wieder an, so dass sie 2023 bei 5,1 % lag. Die Quote für kleine Betriebe lag in 2020 noch bei 5,8 %, sank jedoch seither, wodurch sie 2023 mit 5,3 % nahe am Wert der großen Unternehmen lag. Betrachtet man die qualifikationsspezifische Quote, so nahm diese seit 2017 für kleine Betriebe zu, sank jedoch seit 2019 wieder und lag 2023 bei 6,4 %. Für die größeren Betriebe nahm sie seit 2020 zu und lag im Jahr 2023 bei einem Rekordwert von 9,1 %.

Abbildung 11a: Auszubildendenquoten in Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen im Vergleich, 2000 bis 2023, in Prozent

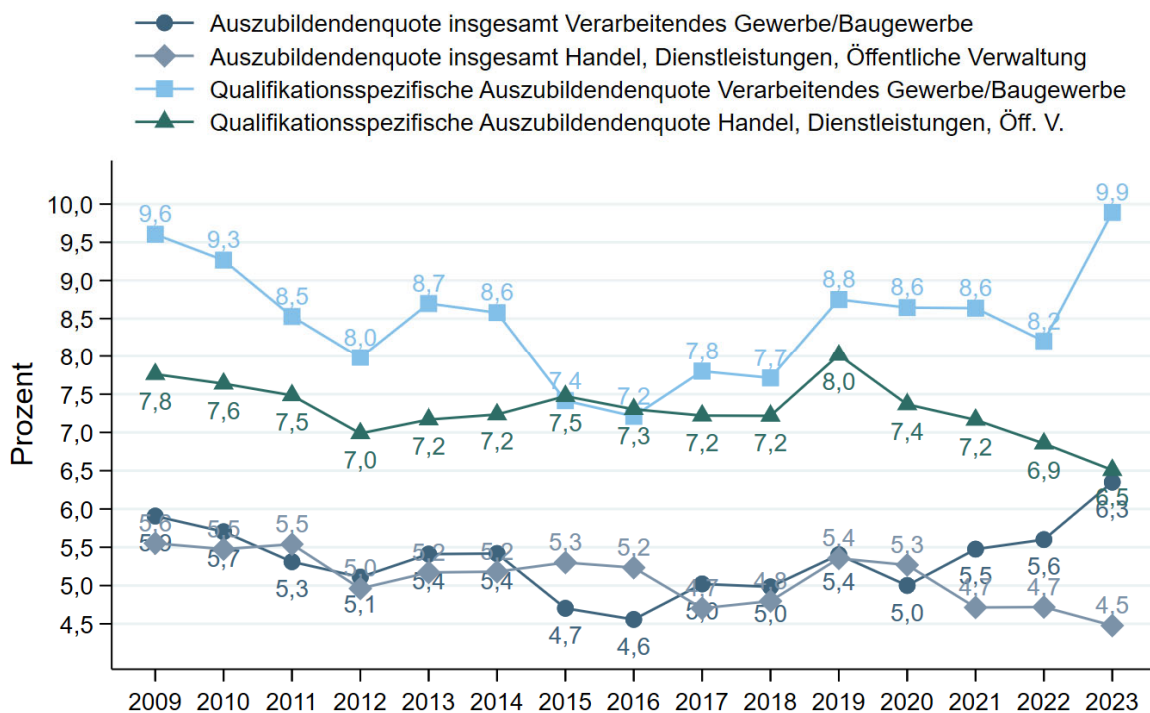


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Die Abbildungen 11b und 11c zeigen die Entwicklung der beiden Auszubildendenquoten ab 2009 in den unterschiedlichen Wirtschaftsbranchen. Abbildung 11b veranschaulicht, dass die qualifikationsspezifische Auszubildendenquote in der Dienstleistungsbranche fast immer unter der industriellen Branche lag. In den letzten fünf Jahren nahm der Abstand der beiden Quoten zu, da die Quote in der Dienstleistungsbranche stärker abnahm, während sie bei den Industrieunternehmen stieg und im Jahr

2023 einen Höchstwert von 9,9 % erreichte. Im Gegensatz dazu fielen die Unterschiede bei der konventionellen Variante im gesamten Zeitraum deutlich geringer aus. Seit 2020 bewegten sich jedoch auch hier die Quoten der beiden Branchen auseinander.

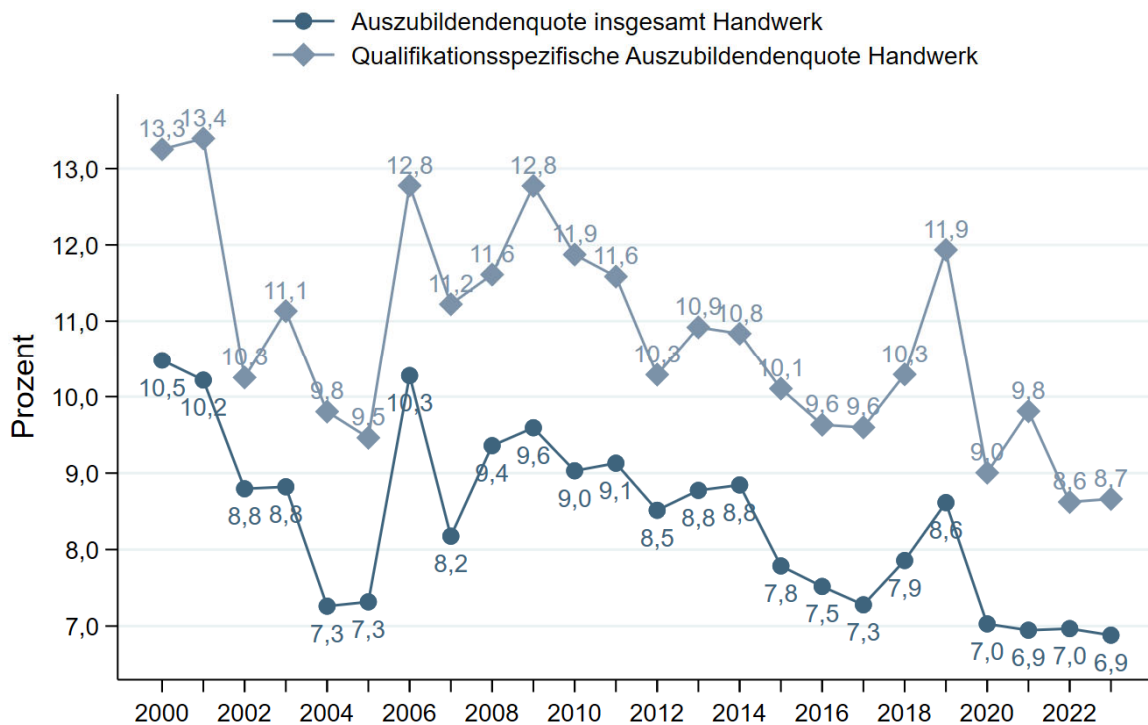
Abbildung 11b: Auszubildendenquoten in Baden-Württemberg nach Wirtschaftsbranchen im Vergleich, 2009 bis 2023, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Mit Blick auf das Handwerk zeigt Abbildung 11c, dass die qualifikationsspezifische Auszubildendenquote hier stets deutlich höher lag als die konventionelle Auszubildendenquote. Zudem lagen sowohl die konventionelle als auch die qualifikationsspezifische Quote im Handwerk deutlich höher als in der Industrie- (einschließlich Baugewerbe) und in der Dienstleistungsbranche. Von 2017 bis 2019 erfuhr das Handwerk einen Anstieg um 2,3 bzw. 1,3 Prozentpunkte auf 11,9 % bzw. 8,6 %. Im Jahr 2020 gingen beide Quoten erneut stark zurück und lagen 2023 schließlich bei 6,9 % für die konventionelle Variante und 8,7 % für die qualifikationsspezifische Auszubildendenquote.

Abbildung 11c: Auszubildendenquoten in Baden-Württemberg im Handwerk im Vergleich, 2000 bis 2023, in Prozent



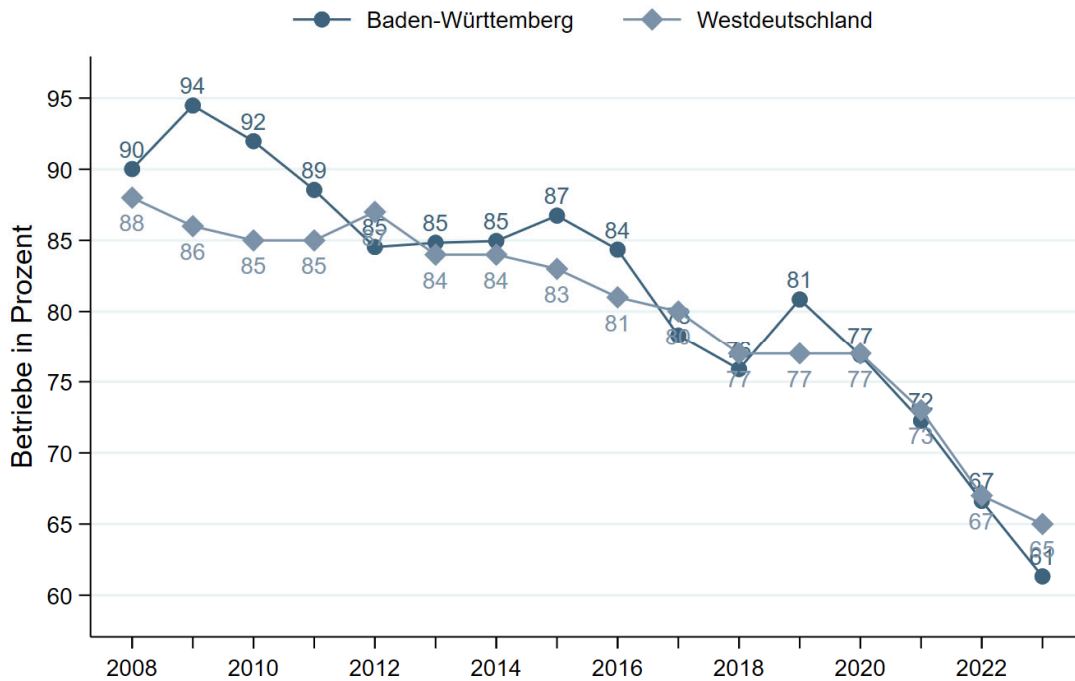
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2023, IAW-Berechnungen.

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

Für Unternehmen ist es wichtig, Ausbildungsplätze möglichst vollständig, passend und langfristig zu besetzen. Wie sich der Anteil der besetzten Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen (die Besetzungsquote) seit dem Ausbildungsjahr 2007/2008 in Baden-Württemberg und Westdeutschland entwickelt hat, ist in Abbildung 12 dargestellt. Die Besetzungsquote ist über die Jahre drastisch gesunken. Während sie im Jahr 2007/2008 noch bei 90 % in Baden-Württemberg und 88 % in Westdeutschland lag, so erreichte sie im Jahr 2022/2023 ein Rekordtief von 61 % in Baden-Württemberg und 65 % in Westdeutschland.

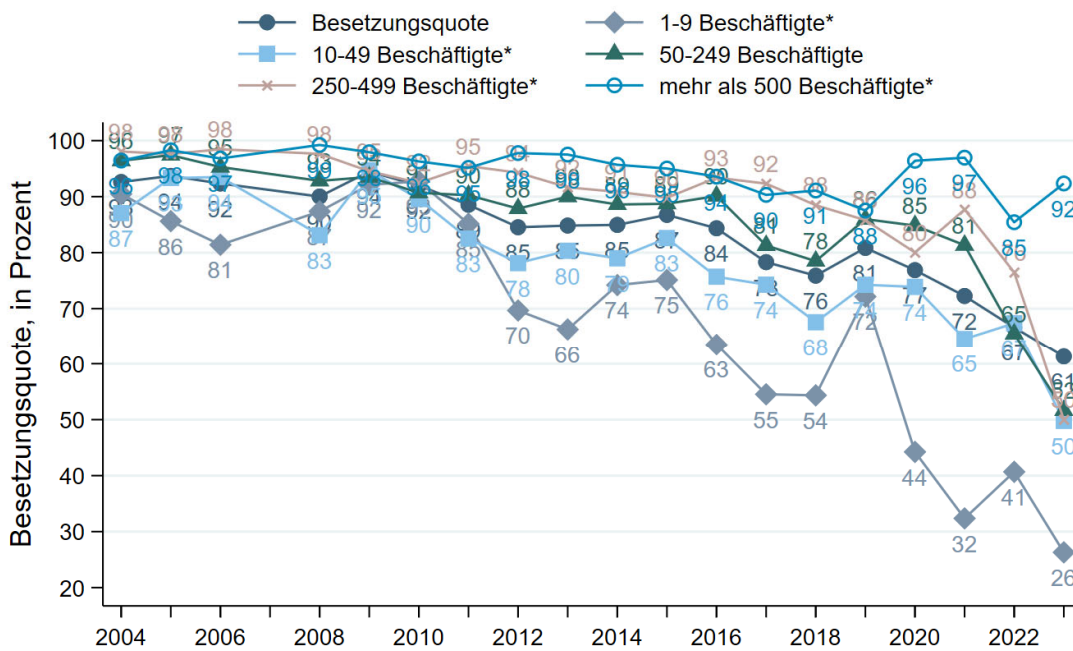
Abbildung 12a zeigt die Besetzungsquote in Baden-Württemberg allgemein sowie differenziert nach Betriebsgrößenklassen. Dabei wird ersichtlich, dass die durchschnittliche Besetzungsquote der Unternehmen mit über 500 Angestellten seit 2007/2008 meist am höchsten war. Im Ausbildungsjahr 2022/2023 lag ihre Besetzungsquote mit 92 % deutlich über dem Durchschnitt von 61 %. Für sämtliche kleinere Unternehmen war die Besetzungsquote im letzten Jahr rückläufig. So sank die Quote für Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten seit 2021 um ganze 38 Prozentpunkte auf 50 % im Jahr 2023. Die durchschnittlich niedrigste Quote im Zeitverlauf verzeichneten die Kleinstbetriebe mit unter 10 Beschäftigten. Diese erreichte 2023 ein Rekordtief von 26 %.

Abbildung 12: Anteil der besetzten an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Baden-Württemberg und Westdeutschland, 2007/2008 bis 2022/2023, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2008 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Abbildung 12a: Anteil der besetzten an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen, 2003/2004 bis 2022/2023, in Prozent

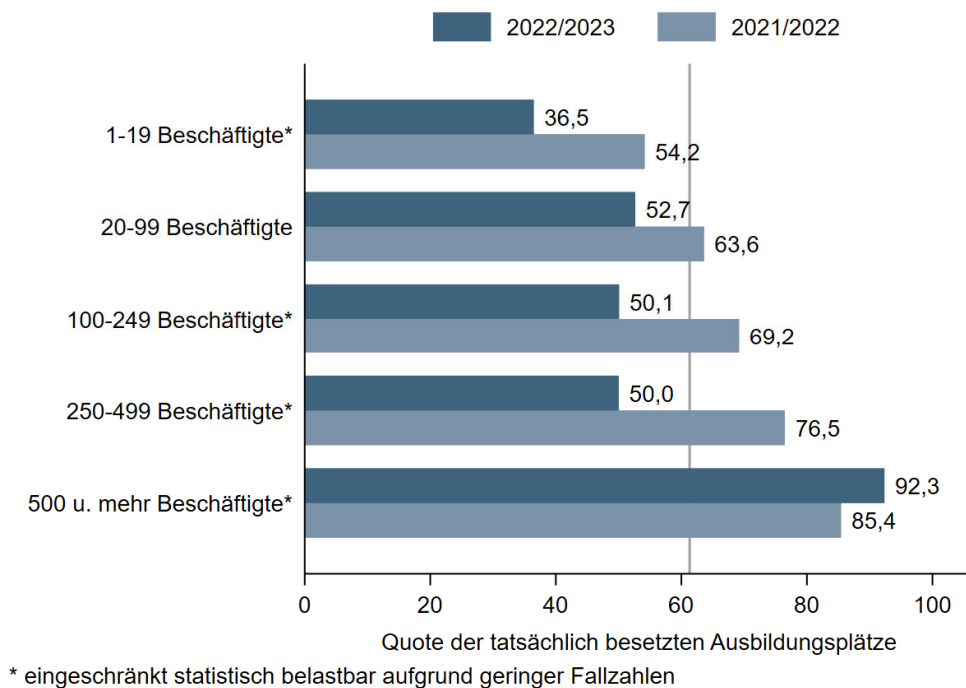


* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2004 bis 2023, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 12b wird die Besetzungsquote differenziert nach Betriebsgrößenklasse noch einmal detailliert für die Ausbildungsjahre 2021/2022 und 2022/2023 dargestellt. Dabei wird ersichtlich, dass im Jahr 2021/2022 die Besetzungsquote mit der Betriebsgröße zunahm. Unternehmen mit unter 20 Beschäftigten hatten mit 54,2 % die geringste Quote. Diese nahm jedoch mit steigender Betriebsgröße zu und lag bei den größten Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten bei 85,4 %. Auch im Jahr 2022/2023 hatten die kleinsten Unternehmen mit 36,5 % die niedrigste Quote, während Unternehmen mit über 500 Beschäftigten mit 92,3 % die höchste Quote aufwiesen.

Abbildung 12b: Anteil der besetzten an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen, 2021/2022 und 2022/2023 in Prozent

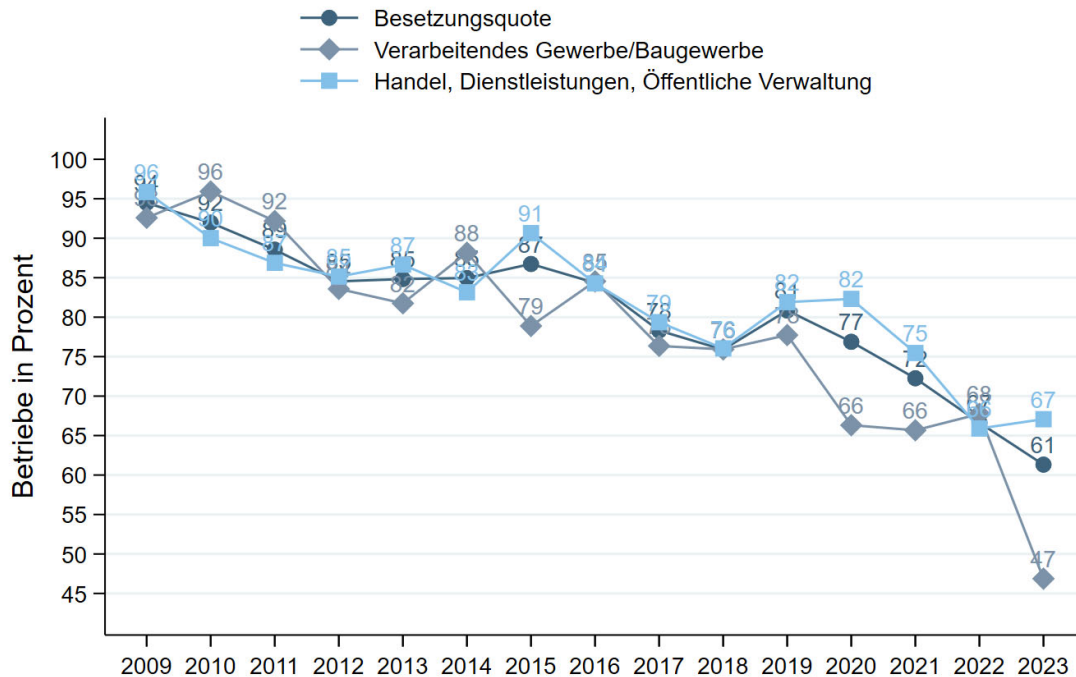


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2022 und 2023, IAW-Berechnungen.

Im Folgenden zeigen die Abbildungen 12c und 12d, wie sich die Besetzungsquoten in den Wirtschaftszweigen Industrie und Dienstleistungen seit 2008/2009 bzw. im Handwerk seit 2003/2004 entwickelt haben.

Abbildung 12c zeigt die Entwicklung der Besetzungsquote im Zeitraum von 2009 bis 2023 allgemein sowie speziell für die Industrie- und Dienstleistungsbranchen. Die Quoten weisen über den Beobachtungszeitraum eine gewisse Volatilität auf, seit 2015 lag die Quote bei den Dienstleistungen jedoch meist höher als im Verarbeitenden Gewerbe. Zudem lässt sich über den Beobachtungszeitraum in beiden Branchen ein Abwärtstrend erkennen. Während die Quote im Jahr 2009 noch bei 96 % in der Dienstleistungsbranche und 93 % in der Industriebranche lag, betrug sie im Jahr 2023 nur noch 67 % in der Dienstleistungsbranche und 47 % im industriellen Gewerbe. Damit nahm die Differenz zwischen den Quoten der beiden Branchen deutlich zu und erreichte 2023 einen Rekordwert von 20 Prozentpunkten.

Abbildung 12c: Anteil der besetzten an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Baden-Württemberg nach Wirtschaftsbranchen, 2008/2009 bis 2022/2023, in Prozent

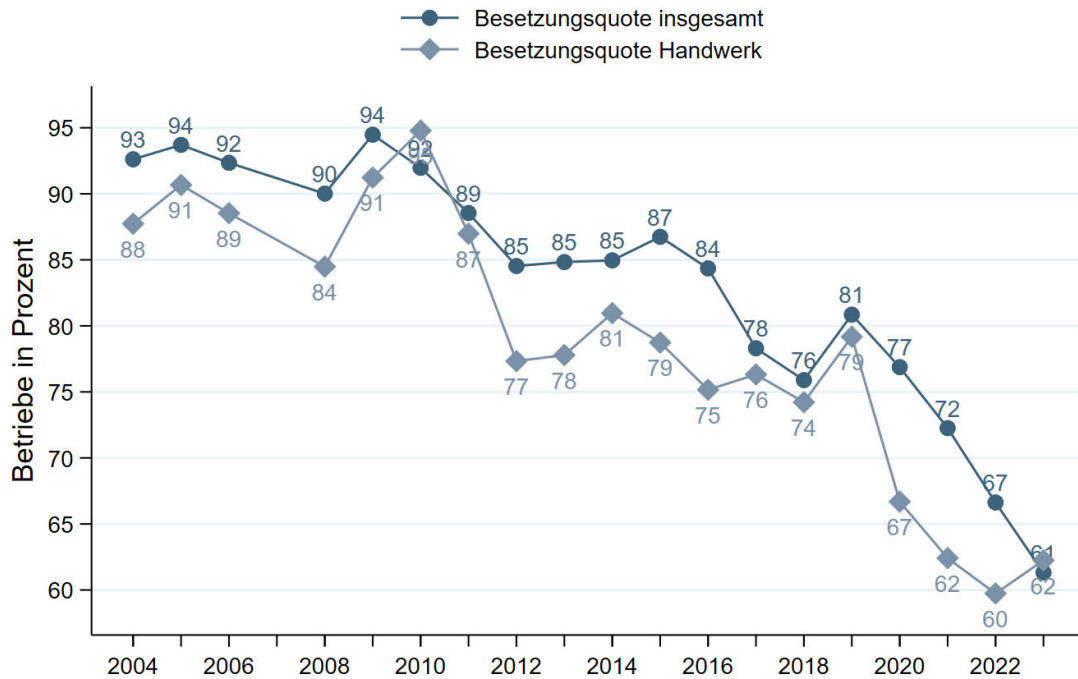


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Auch im Handwerk schwankte die Besetzungsquote über den Beobachtungszeitraum stark. So lag sie, wie Abbildung 12d zeigt, 2004 bei 88 % und erreichte 2010 einen Höchstwert von 95 %. Bis 2018 sank sie auf 74 %, erreichte 2019 jedoch wieder 79 %. Seitdem sank sie stark ab und erreichte 2022 mit 60 % ihren bisher niedrigsten Wert. Im Jahr 2023 hatte sie einen leichten Anstieg auf 62% zu verzeichnen. Die Abbildung zeigt außerdem, dass die Besetzungsquote im Handwerk seit 2011 konstant unter der durchschnittlichen Besetzungsquote lag.

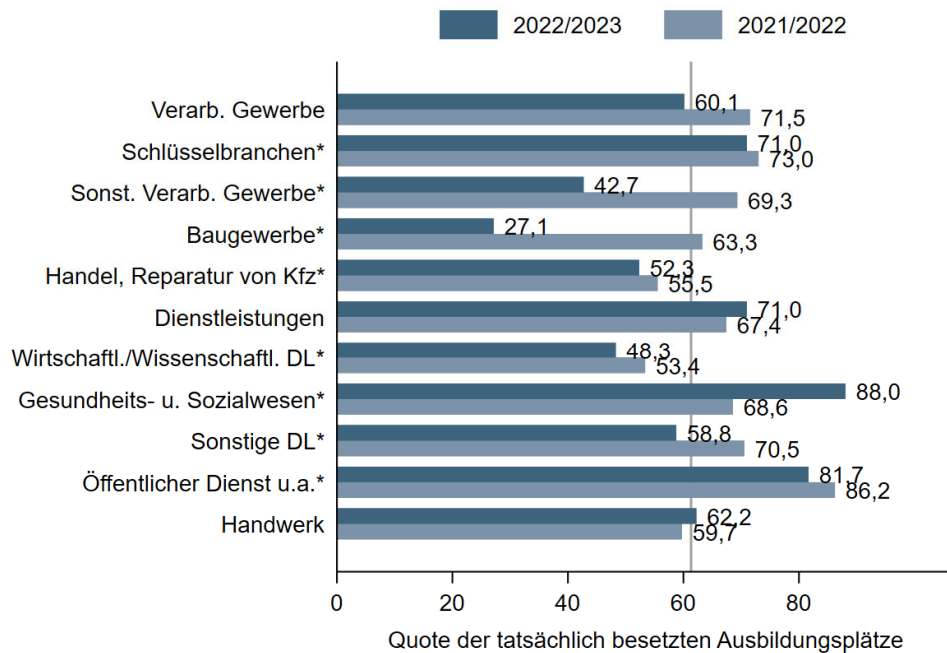
Abbildung 12e zeigt erneut die Besetzungsquoten, allerdings nun für elf feiner unterteilte Branchen und speziell für die Ausbildungsjahre 2021/2022 und 2022/2023. Von allen elf Branchen hatten im Jahr 2023 nur drei eine höhere Quote als im Vorjahr zu verzeichnen: das Gesundheits- und Sozialwesen, die Dienstleistungen und das Handwerk. Durch den Anstieg im Gesundheits- und Sozialwesen war diese Branche im Jahr 2023 mit 88,0 % diejenige mit der höchsten Besetzungsquote. Am stärksten sank die Quote im Baugewerbe, wo sie um 36,2 Prozentpunkte abnahm und im Jahr 2023 mit 27,1 % die mit Abstand niedrigste Quote hatte.

Abbildung 12d: Anteil der besetzten an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Baden-Württemberg im Handwerk und insgesamt, 2003/2004 bis 2022/2023, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2004 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Abbildung 12e: Anteil der besetzten an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Baden-Württemberg nach Branchen, 2021/2022 und 2022/2023, in Prozent

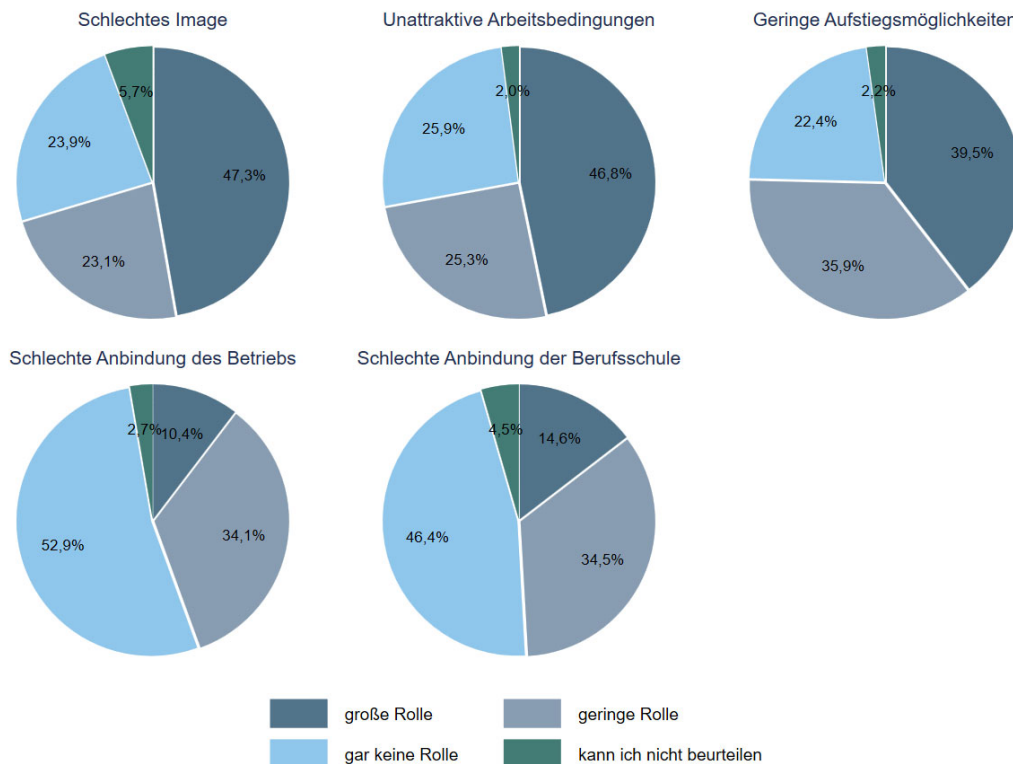


* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2022 und 2023, IAW-Berechnungen.

Abbildung 13 stellt mögliche Gründe, warum Ausbildungsstellen im ersten Halbjahr 2023 nicht besetzt werden konnten, dar. So gaben 47,3 % der Betriebe an, dass ein schlechtes Image des Ausbildungsberufes eine wichtige Rolle spielte, während 23,9 % der Betriebe davon ausgingen, dass dieser Faktor keine Rolle spielte. Viele Betriebe (46,8 %) gaben außerdem an, dass unattraktive Arbeitsbedingungen eine große Rolle bei der mangelnden Besetzung der Ausbildungsstellen spielten. Zudem dachten 39,5 % der Betriebe, dass geringe Aufstiegsmöglichkeiten ein Grund gewesen sein könnten.

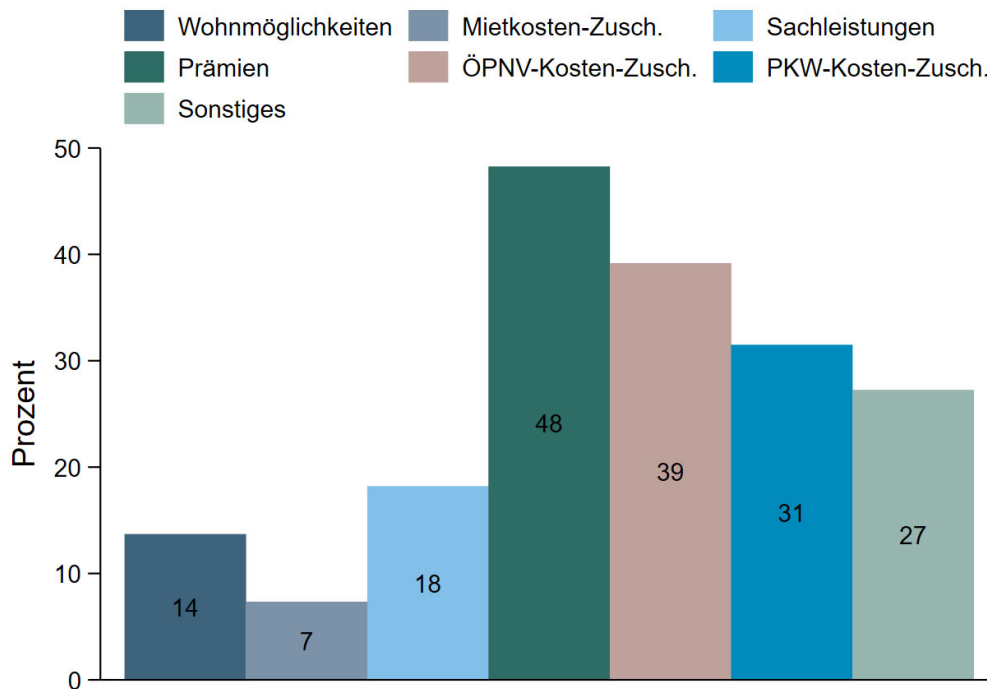
Abbildung 13: Rolle der Erklärungen, warum Ausbildungsstellen von baden-württembergischen Betrieben nicht besetzt werden konnten, 1. Halbjahr 2023, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2023, IAW-Berechnungen.

Abbildung 14 zeigt, welche Unterstützungsleistungen die baden-württembergischen Unternehmen ihren Auszubildenden im Jahr 2023 anboten. Die am weitesten verbreitete Unterstützungsmöglichkeit stellte dabei die Prämie dar (von 48 % der Betriebe angeboten). Viele Betriebe unterstützten die Auszubildenden außerdem bei den Fahrtkosten, wobei 39 % der Arbeitgeber den ÖPNV bezuschussten und 31 % die PKW-Kosten. Deutlich weniger Unternehmen, nämlich 18 %, gaben eine Unterstützung in Form von Sachleistungen an und noch weniger unterstützten hinsichtlich des Wohnraums: 14 % der Betriebe gaben an, dies in Form von angebotenen Wohnmöglichkeiten und 7 % in Form eines Mietkostenzuschlags zu tun.

Abbildung 14: Anteil baden-württembergischer Betriebe, die folgende Unterstützungsmöglichkeiten anbieten, 1. Halbjahr 2023, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2023, IAW-Berechnungen.

Tabelle 1 zeigt, wie sich die angebotenen Unterstützungsmöglichkeiten hinsichtlich Betriebsgröße und Branchen im ersten Halbjahr 2023 unterschieden. 2023 war bei allen Unterstützungsmöglichkeiten der Anteil der größeren Unternehmen, die diese Unterstützung anboten, höher als jener der kleineren Unternehmen. Am stärksten waren die Differenzen bei den Prämien (24 Prozentpunkte), den ÖPNV-Zuschüssen (25 Prozentpunkte) und den sonstigen Unterstützungsmöglichkeiten (22 Prozentpunkte). Ebenfalls größere Unterschiede ergaben sich bei der branchenspezifischen Betrachtung: z.B. bei der Bereitstellung von Wohnmöglichkeiten reichte die Spanne von 5 % beim Handel und der Reparatur von Kfz bis zu 25 % im Öffentlichen Dienst.¹⁷

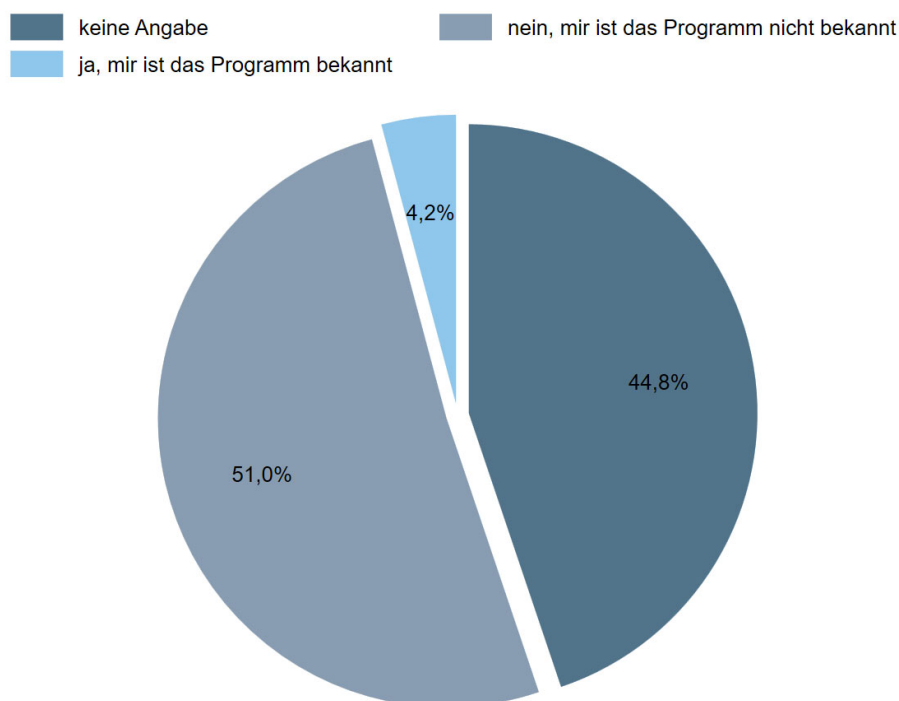
¹⁷ Aufgrund der kleinen Stichprobengröße sind die Zahlen nur eingeschränkt belastbar. Die Stichprobengrößen für die einzelnen Sektoren sind wie folgt: Baugewerbe: N=58, Reparatur und Handel von Kfz: N=85, Öffentlicher Dienst: N=53.

Tabelle 1: Anteil baden-württembergischer Betriebe, die Unterstützungsmöglichkeiten für Auszubildende anbieten, nach Betriebsgröße und Branchen, 1. Halbjahr 2023, in Prozent

	Wohnmgl.	Mietzus.	Sachleist.	Prämien	ÖPNV-Zu.	PKW-Kost.	Sonstiges
Baden-Württemberg	14	7	18	48	39	31	27
1-99 Beschäftigte	13	7	18	47	38	31	26
100 u. mehr Beschäftigte	22	11	22	71	63	45	48
Verarbeitendes Gewerbe	14	15	24	58	42	41	32
Baugewerbe	21*	17*	28*	62*	38*	39*	27*
Handel/Reparatur von Kfz	5*	2*	11*	49*	43*	32*	31*
Dienstleistungen	13	4	18	43	38	27	26
Öffentlicher Dienst	25*	0*	7*	30*	44*	14*	24*
Handwerk	13	10	20	50	40	36	32

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2023, IAW-Berechnungen. Hinweis: * Aufgrund geringer Fallzahlen (N<100) sind diese Angaben statistisch nur eingeschränkt belastbar.

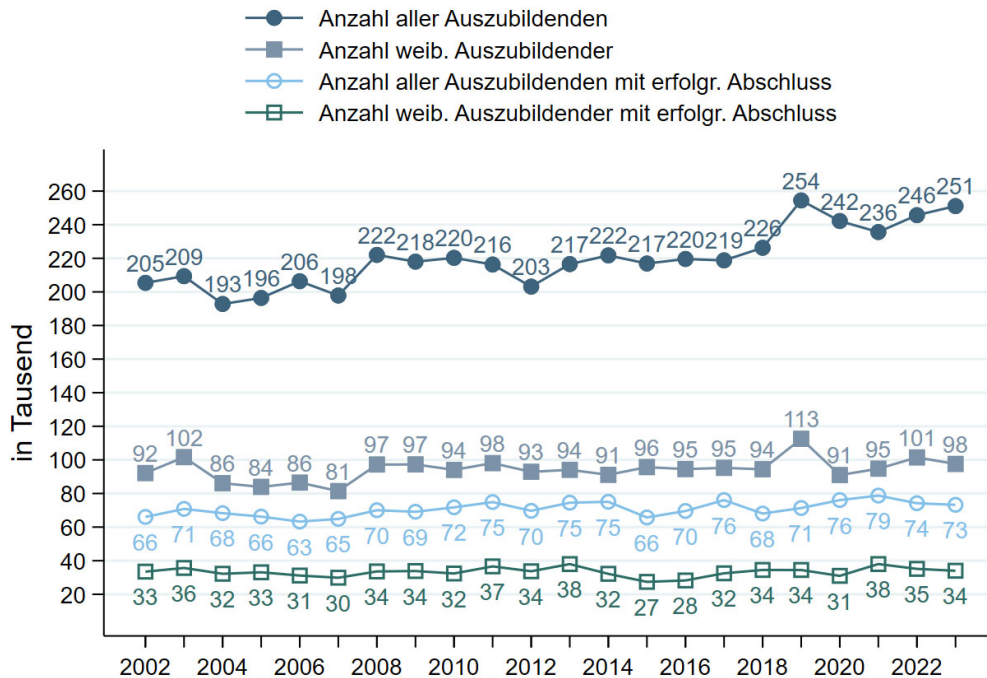
Abbildung 15: Anteil baden-württembergischer Betriebe, die das Programm AsA flex kennen, 1. Halbjahr 2023, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2023, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 15 wird dargestellt, wie viele Unternehmen das Programm „AsA flex“ kennen¹⁸. Hierbei gaben nur 4,2 % der Unternehmen an, mit dem Programm vertraut zu sein, während 51,0 % das Programm nicht kannten. Fast 45 % machten keine Angaben.

Abbildung 16a: Anzahl der Auszubildenden und der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse in Baden-Württemberg, 2002 bis 2023, in Tausend



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 bis 2023, IAW-Berechnungen.

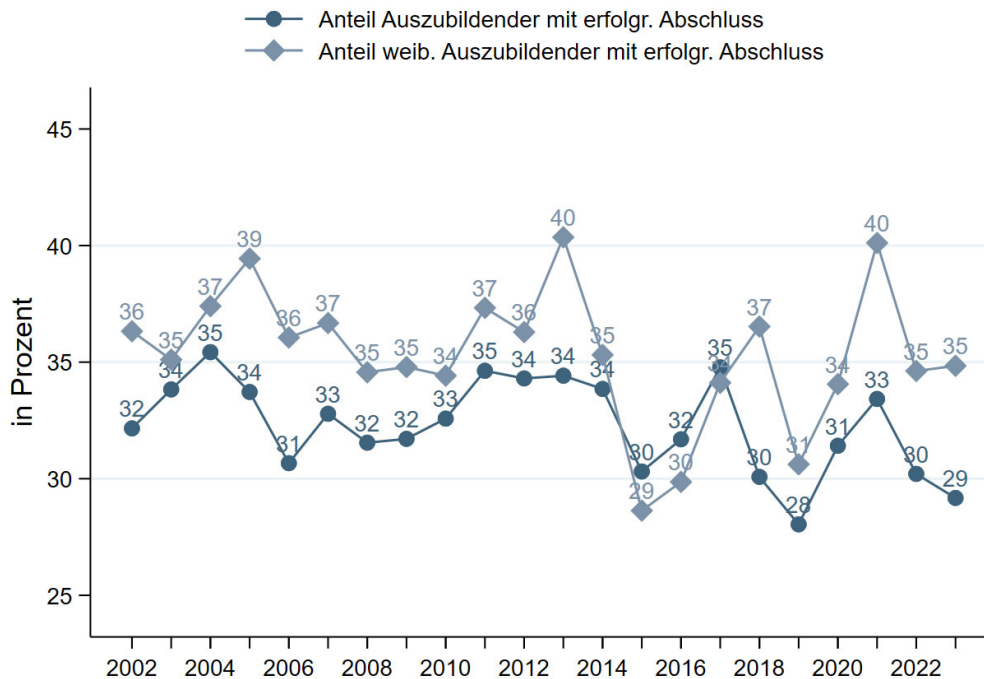
In Abbildung 16a wird dargestellt, wie viele Auszubildende es im Zeitraum von 2002 bis 2023 in Baden-Württemberg insgesamt gab, wie viele davon weiblich waren und wie viele die Ausbildung erfolgreich abschlossen. Dabei wird ersichtlich, dass die Gesamtzahl aller Auszubildenden über den Beobachtungszeitraum zugenommen hat. Während es 2002 noch 205 Tausend Auszubildende waren, stieg die Zahl bis 2023 auf 251 Tausend an. Die Anzahl der weiblichen Auszubildenden hat sich im Vergleich dazu nicht stark verändert. Sie blieb nach 2007 stabil zwischen 91 Tausend und 98 Tausend, bis sie 2019 mit 113 Tausend ihren Höchstwert erreichte. Im Jahr 2023 lag sie bei 98 Tausend. Betrachtet man die Anzahl der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss, so blieb diese Zahl über den Zeitraum sehr stabil und lag im Jahr 2023 bei 73 Tausend. Die Zahl der weiblichen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss blieb ebenfalls stabil und lag im Jahr 2023 bei 34 Tausend.

Abbildung 16b stellt den Anteil der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss an allen Auszubildenden in Baden-Württemberg über den Zeitverlauf dar. Zusätzlich ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss abgetragen. Von 2002 bis 2014 lag der Anteil der weiblichen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss über dem aller Auszubildenden. Zwischen 2015 und 2017 fiel

¹⁸ Die flexible Assistierte Ausbildung („AsA flex“) unterstützt Jugendliche bei der beruflichen Orientierung, der Auswahl und Stabilisierung eines Ausbildungsplatzes sowie während der gesamten Ausbildung bis zum erfolgreichen Abschluss durch flexible, individuelle Fördermaßnahmen und sozialpädagogische Betreuung. Siehe Bundesagentur für Arbeit (2020).

er jedoch unter den Durchschnitt. Anschließend stieg er wieder an und lag 2023 mit 35 % deutlich über dem Durchschnittswert von 29 %.

Abbildung 16b: Anteil der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse an allen Auszubildenden in Baden-Württemberg, 2002 bis 2023, in Prozent



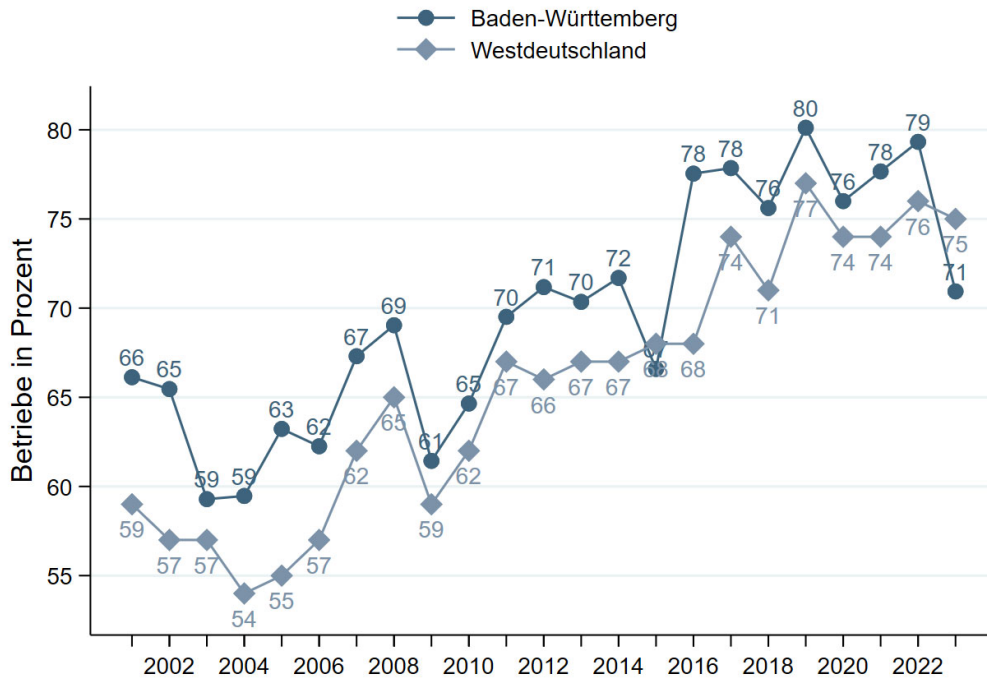
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 bis 2023, IAW-Berechnungen.

5 Übernahmequoten

Das folgende Kapitel untersucht die Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss ihrer beruflichen Ausbildung. Dabei wird die Übernahmequote allgemein betrachtet sowie differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen. Die Übernahmequote bezeichnet den Anteil der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen, die übernommen wurden, an allen erfolgreichen Absolventen und Absolventinnen einer betrieblichen Ausbildung.

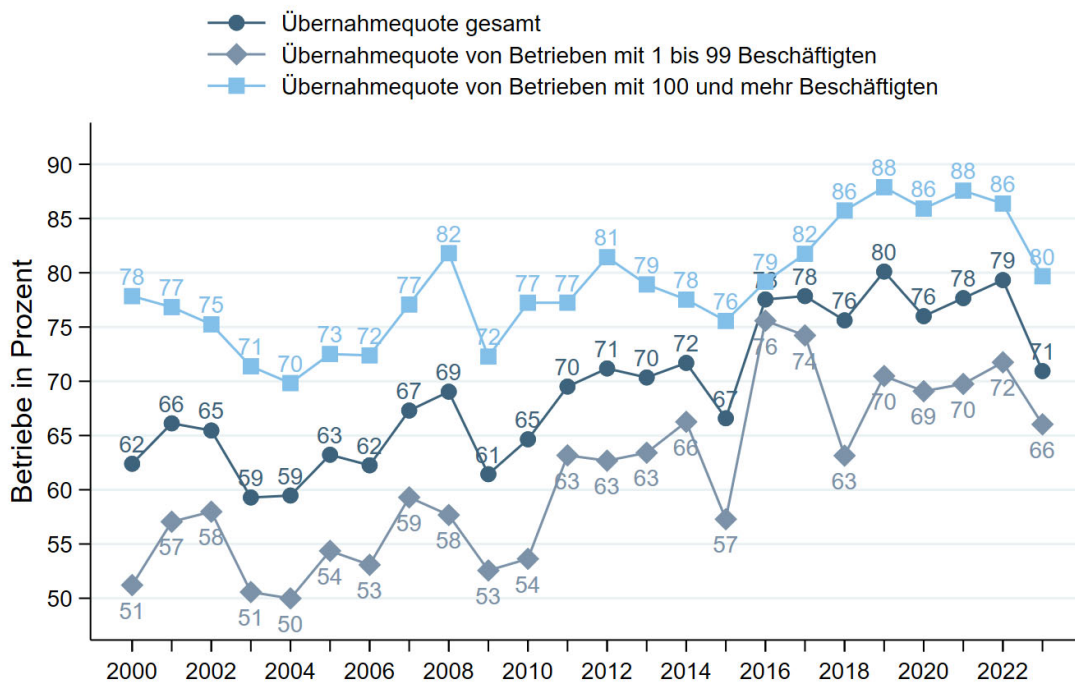
Abbildung 17 stellt dar, wie sich diese Quote von 2001 bis 2023 in Baden-Württemberg und Westdeutschland entwickelt hat. Insgesamt lässt sich über den Beobachtungszeitraum ein positiver Trend in beiden Regionen feststellen. So stieg die Quote seit 2001 von 59 % in Westdeutschland und 66 % in Baden-Württemberg auf 75 % in Westdeutschland und 71 % in Baden-Württemberg im Jahr 2023. Außerdem zeigt die Abbildung, dass die Übernahmequote in Baden-Württemberg fast über den gesamten Beobachtungszeitraum höher lag als in Westdeutschland, mit Ausnahme von 2015 und 2023, wo sie knapp unter dem westdeutschen Durchschnitt lag. Betrachtet man die Entwicklung der Quote in Baden-Württemberg genauer, so lässt sich von 2009 bis 2014 ein Anstieg um 11 Prozentpunkte feststellen. Dieser wurde gefolgt von einem kurzzeitigen Rückgang auf 67 % im Jahr 2015, worauf ein weiterer Anstieg folgte, sodass die Quote 2022 bei 79 % lag. Im Jahr 2023 war die Quote erneut rückläufig und sank um 8 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr.

Abbildung 17: Betriebliche Übernahmequoten in Baden-Württemberg und Westdeutschland, 2001 bis 2023, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Abbildung 17a: Betriebliche Übernahmequoten in Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen, 2000 bis 2023, in Prozent

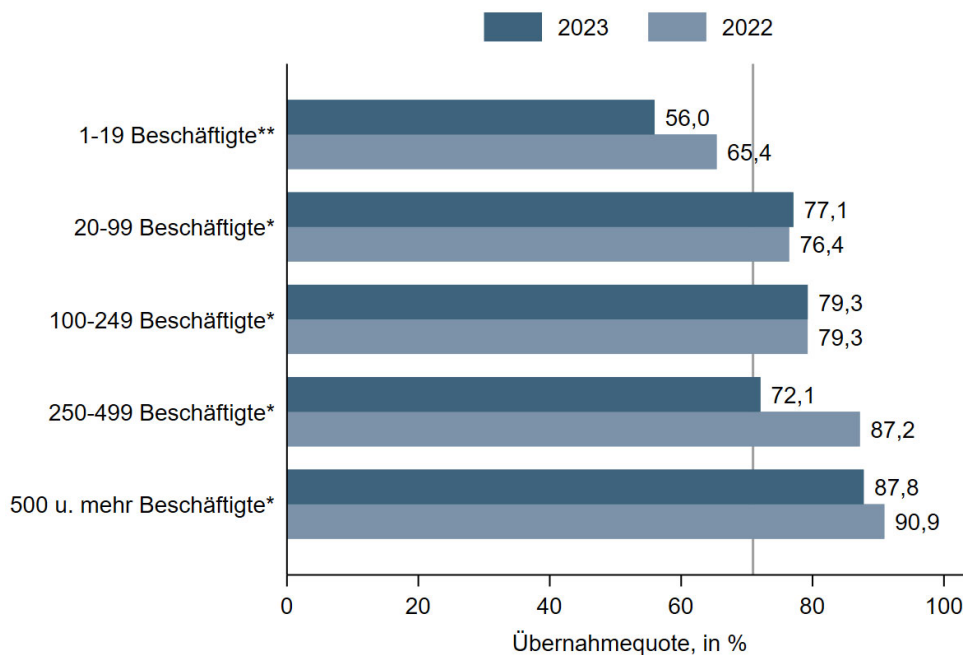


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2023, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 17a wird dargestellt, wie sich die Übernahmequote für Betriebe in Baden-Württemberg allgemein und differenziert für Betriebe mit mehr oder weniger als 100 Beschäftigten entwickelt hat. Für größere Betriebe fiel die Quote im gesamten Beobachtungszeitraum höher aus (2023: 80 % bzw. 66 %). Jedoch stieg die Quote bei kleineren Betrieben von 51 % im Jahr 2000 bis 2023 um 15 Prozentpunkte an, fiel im Jahr 2023 jedoch um 6 Prozentpunkte. Betrachtet man den Zeitraum von 2015 bis 2021, stieg die Quote bei den großen Betrieben um 12 Prozentpunkte an, sank jedoch bis 2023 wieder um 8 Prozentpunkte.

In der nachfolgenden Abbildung 17b wird die Übernahmequote für die Jahre 2022 und 2023 differenziert nach fünf Betriebsgrößenklassen dargestellt. Zunahmen im Vergleich zum Vorjahr sind dabei nur bei Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten (+0,7 Prozentpunkte) zu erkennen. Bei den Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten blieb die Quote gleich. Bei allen anderen Betrieben sank die Quote: um 9,4 Prozentpunkte bei Unternehmen mit 1 bis 19 Angestellten, um 15,1 Prozentpunkte bei Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten und um 3,1 Prozentpunkte bei Betrieben mit mehr als 500 Angestellten.

Abbildung 17b: Betriebliche Übernahmequoten in Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen, 2022 und 2023, in Prozent

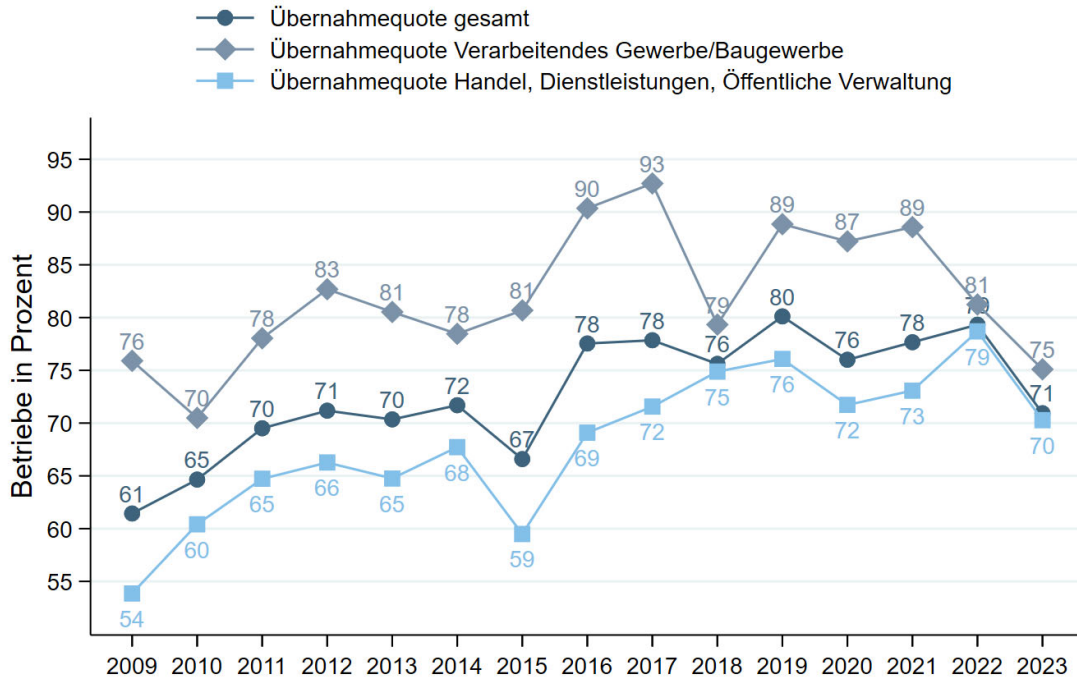


* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2022 und 2023, IAW-Berechnungen.

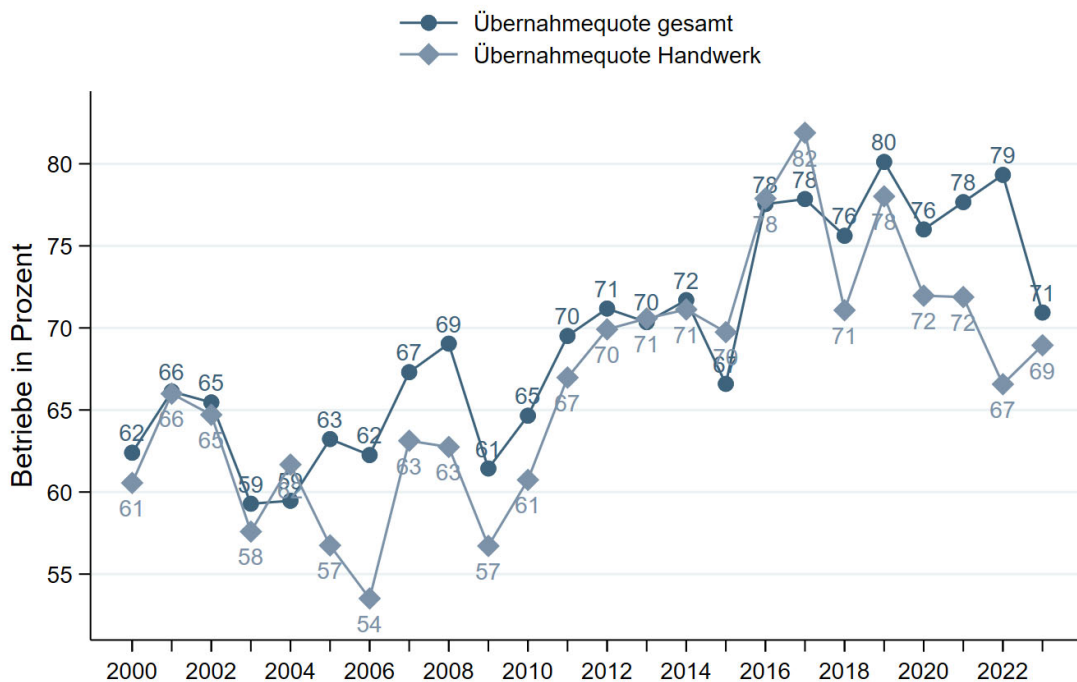
Mit Hilfe der Abbildungen 17c und 17d wird die Übernahmequote von 2009 bis 2023 differenziert nach Wirtschaftsbranchen analysiert. Abbildung 17c zeigt, dass die Übernahmequote in der Industrie über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg höher lag als in der Dienstleistungsbranche. Im Jahr 2017 betrug dieser Abstand 21 Prozentpunkte. In diesem Jahr erreichte das Verarbeitende Gewerbe auch seinen Höchstwert von 93 %. Seitdem sank die Quote in der industriellen Branche jedoch, während sie in der Dienstleistungsbranche bis 2022 weiter zunahm. Dadurch betrug der Unterschied 2022 nur noch 2 Prozentpunkte. Im Jahr 2023 nahmen die Übernahmequoten in beiden Branchen ab, wobei sie in der industriellen Branche bei 75 % und in der Dienstleistungsbranche bei 70 % lagen.

Abbildung 17c: Betriebliche Übernahmequoten in Baden-Württemberg nach Wirtschaftsbranchen, 2009 bis 2023, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Abbildung 17d: Betriebliche Übernahmequoten in Baden-Württemberg insgesamt und im Handwerk, 2000 bis 2023, in Prozent

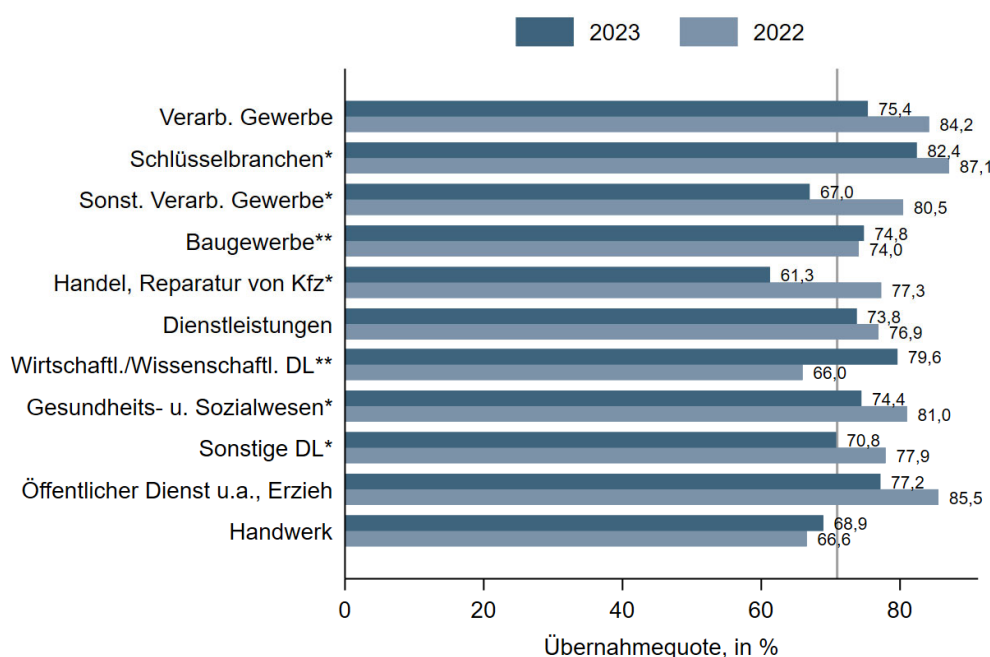


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Abbildung 17d zeigt die Entwicklung der Übernahmequote speziell im Handwerk. Diese lag tendenziell eher unter dem Durchschnittswert, entwickelte sich jedoch meist parallel dazu. Deutliche Unterschiede gab es in den letzten Jahren, vor allem 2018, als die Übernahmequote des Handwerks deutlich stärker fiel als der Durchschnitt, und von 2020 bis 2022, als die Handwerksquote sank, während der Durchschnitt aller Branchen anstieg. 2019 kam es im Handwerk zu einem sprunghaften Anstieg um 7 Prozentpunkte. Danach sank die Quote wieder und lag 2022 mit 67 % deutlich unter dem Durchschnitt von 79 %. Damit wich die Übernahmequote im Handwerk zum ersten Mal seit 2006 um 12 Prozentpunkte von der allgemeinen Übernahmequote ab. Aktuell ist die Übernahmequote im Handwerk gestiegen und hat sich der allgemeinen Übernahmequote erneut angenähert, sodass sie mit 69 % nur noch 2 Prozentpunkte darunter liegt.

Abbildung 17e zeigt die spezifischen Übernahmequoten 2022 und 2023 in verschiedenen Branchen. Im Vergleich zu 2022 ist die Quote 2023 nur im Handwerk (+2,3 %), im Baugewerbe (+0,8 %) und bei den wissenschaftlichen Dienstleistungen (+13,6 %) gestiegen. In allen anderen Branchen ist ein starker Rückgang zu erkennen. Am deutlichsten war dieser im Handel und bei der Reparatur von Kfz mit einem Rückgang von 16 Prozentpunkten sowie im sonstigen verarbeitenden Gewerbe, wo 2023 13,5 Prozentpunkte weniger Auszubildende im Vergleich zum Vorjahr übernommen wurden.

Abbildung 17e: Betriebliche Übernahmequoten in Baden-Württemberg nach Branchen, 2022 und 2023, in Prozent

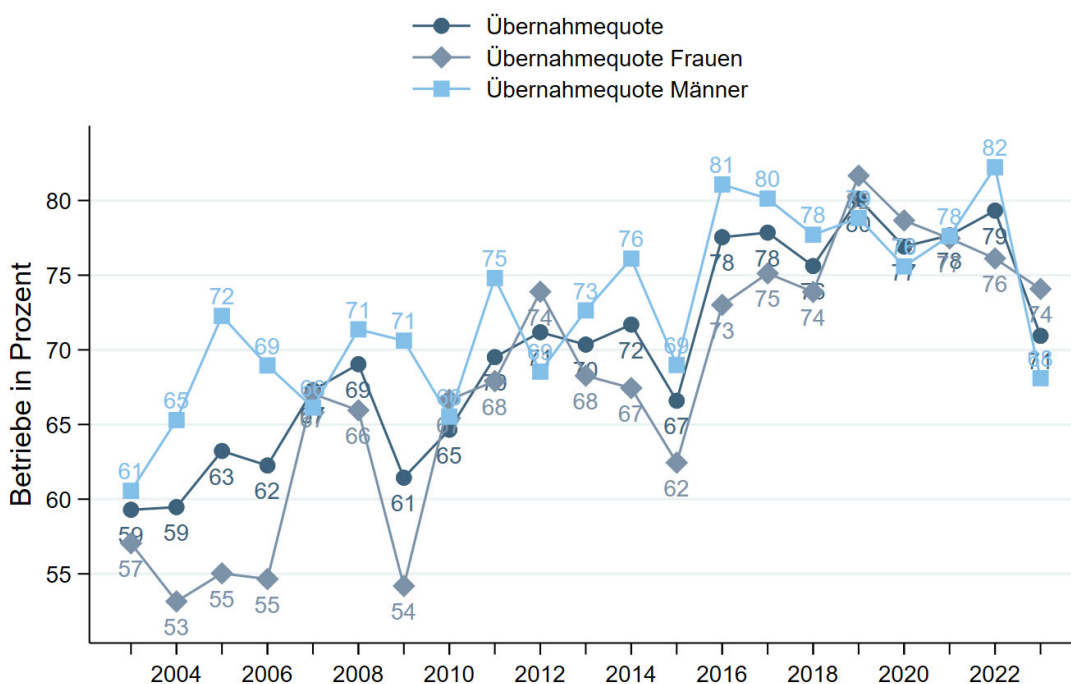


* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2022 und 2023, IAW-Berechnungen.

Mit Blick auf die geschlechterspezifische Übernahmequote zeigt Abbildung 18, dass die Übernahmequote von Männern bis 2018 fast immer über der von Frauen lag. Seit 2019 war die Übernahmequote der Frauen konstant rückläufig und verlor 8 Prozentpunkte, sodass sie 2023 bei 74 % lag. Damit lag die Quote der Frauen dennoch über jener der Männer, die im letzten Jahr um 14 Prozentpunkte auf 68 % sank. 2022 lag die Übernahmequote bei den männlichen Auszubildenden noch auf ihrem Höchstwert von 82 %. Die beiden Quoten entwickeln sich jedoch größtenteils parallel.

Abbildung 18: Betriebliche Übernahmequoten von Frauen und Männern in Baden-Württemberg, 2003 bis 2023, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Die betriebliche Übernahmequote von männlichen und weiblichen Auszubildenden in Baden-Württemberg differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Branchen wird in Tabelle 2 ausgewiesen. 2022 stieg die Übernahmequote der Männer auf 82 %, mit einer Differenz von 6 Prozentpunkten zu den Frauen. 2023 kehrte sich dieses Muster um, und die Übernahmequote der Frauen lag mit 74 % deutlich über jener der Männer (68 %). Besonders ausgeprägt waren die Unterschiede in Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten. Die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede 2023 fanden sich bei den Dienstleistungen, im Handel und im Öffentlichen Dienst.

Tabelle 2: Betriebliche Übernahmequoten von Frauen und Männern in Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit, 2021 bis 2023, in Prozent

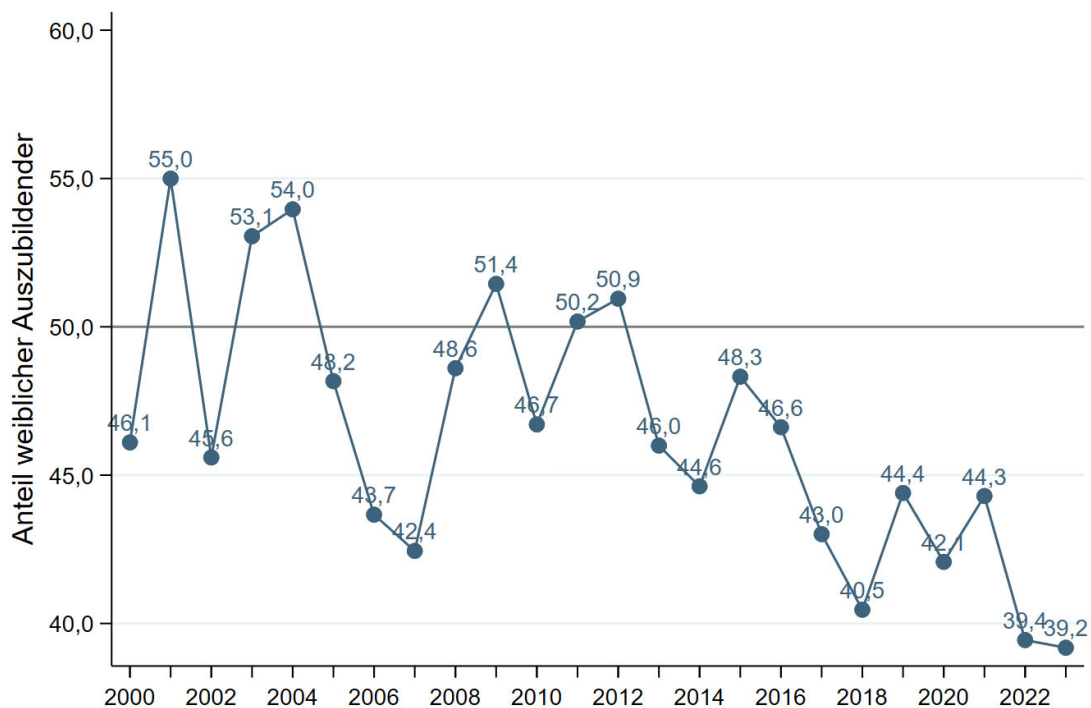
	Gesamt			Frauen			Männer		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Baden-Württemberg	71	79	78	74	76	77	68	82	78
1-99 Beschäftigte	66	72	70	67*	60*	71*	65	81	69*
100 u. mehr Beschäftigte	80	86	88	85	89	85	74	84	89
Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	75	81	89	76*	77*	83*	75	82	88
Dienstleistungen, Handel, Öffentlicher Dienst	70	79	73	76	76	75	64	82	69
Handwerk	69	67*	72*	68*	60*	74*	69*	71*	70*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2021 bis 2023, IAW-Berechnungen. Hinweis: *) Aufgrund geringer Fallzahlen (N<100) sind diese Angaben statistisch nur eingeschränkt belastbar.

6 Geschlechtsspezifische Betrachtung¹⁹

Im folgenden Kapitel werden die zuvor analysierten Kennwerte nochmals nach Geschlechtern differenziert betrachtet. Abbildung 19 zeigt den prozentualen Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden im Zeitverlauf. Dieser ist sehr volatil und war im Beobachtungszeitraum rückläufig. Im Jahr 2003 erreichte der Anteil der Frauen in betrieblicher Ausbildung mit 55 % seinen Höchststand, während er am aktuellen Rand mit 39,2 % auf einem Rekordtief liegt.

Abbildung 19: Anteil weiblicher Auszubildender in Baden-Württemberg, 2000 bis 2023, in Prozent



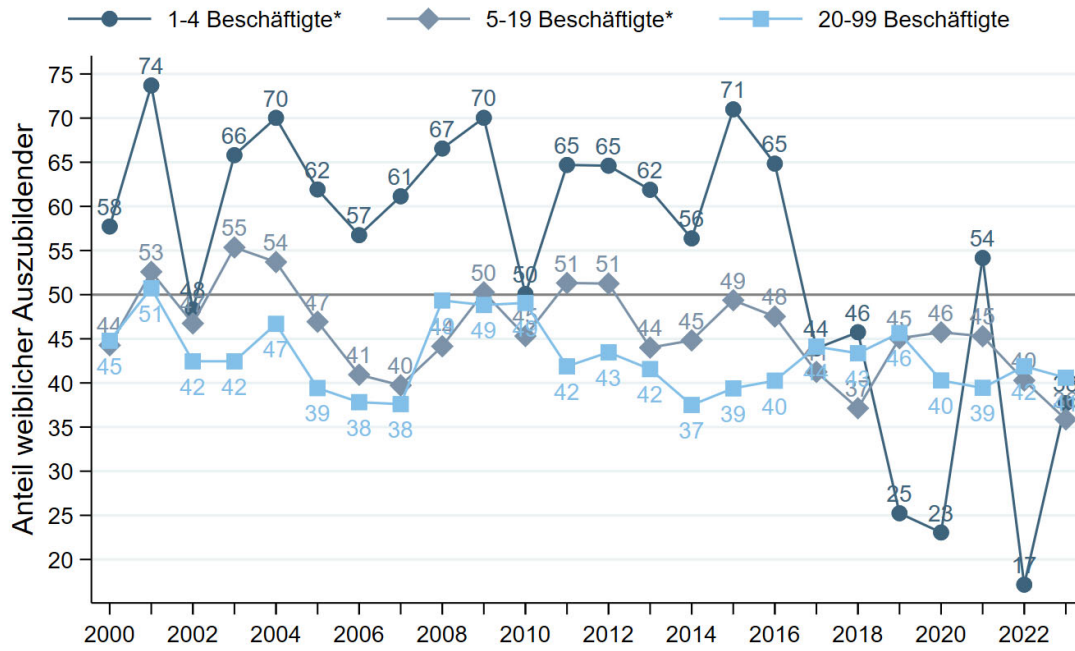
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2023, IAW-Berechnungen.

Die Abbildungen 20a und 20b stellen den Anteil weiblicher Auszubildender differenziert nach den Betriebsgrößenklassen dar. Es zeigt sich, dass der Frauenanteil unter den Auszubildenden in Kleinbetrieben 2022 einen Tiefstwert von 17 % erreichte. Am aktuellen Rand erholte er sich ein wenig und liegt nun bei 38 %. Bei den kleinen Betrieben mit 5–19 Mitarbeitenden war der Anteil der Frauen unter den Auszubildenden weniger volatil und lag seit 2013 unter 50 %. 2023 wies er mit 36 % den niedrigsten Wert innerhalb des Beobachtungszeitraumes auf. Unternehmen mit 20–99 Beschäftigten hatten fast immer einen Frauenanteil von weniger als 50 % und 2023 betrug er 41 %.

Bei den Betrieben mit 100 bis 249 Angestellten ist, wie Abbildung 20b zeigt, hingegen ein Aufwärtstrend zu erkennen. Seit 2019 lag der Frauenanteil konstant über 50 % (2023: 53 %). Auch bei den Betrieben mit 250 bis 499 Angestellten wies der Frauenanteil einen positiven Trend auf, 2023 ist er auf 52 % gestiegen. Im Gegensatz dazu lag bei den Großbetrieben die Quote im gesamten Beobachtungszeitraum deutlich unter 50 % und sank 2023 auf ihren Tiefstwert von 37 %.

¹⁹ Hinweis: Infolge geringer Fallzahlen (N<100) sind in diesem Abschnitt die nach Größenklassen und Branchen differenzierten Angaben in der Regel nur als Tendenzangaben zu interpretieren.

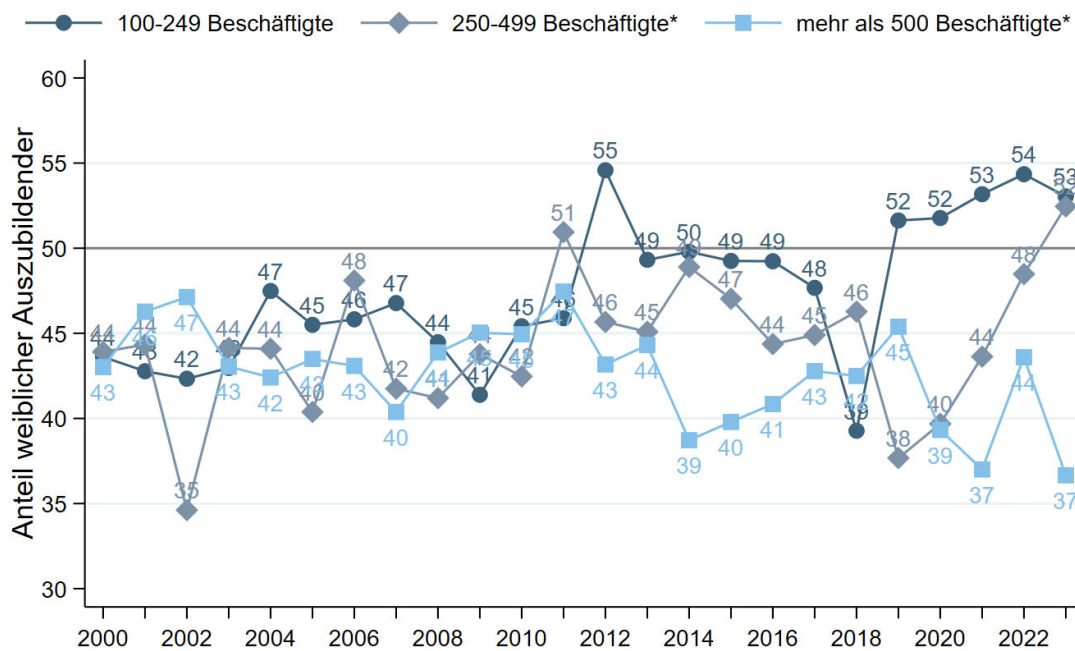
Abbildung 20a: Anteil weiblicher Auszubildender in Baden-Württemberg nach Betriebsgröße im Bereich 1-99 Beschäftigte, 2000 bis 2023, in Prozent



* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2023, IAW-Berechnungen.

Abbildung 20b: Anteil weiblicher Auszubildender in Baden-Württemberg nach Betriebsgröße ab 100 Beschäftigten, 2000 bis 2023 in Prozent

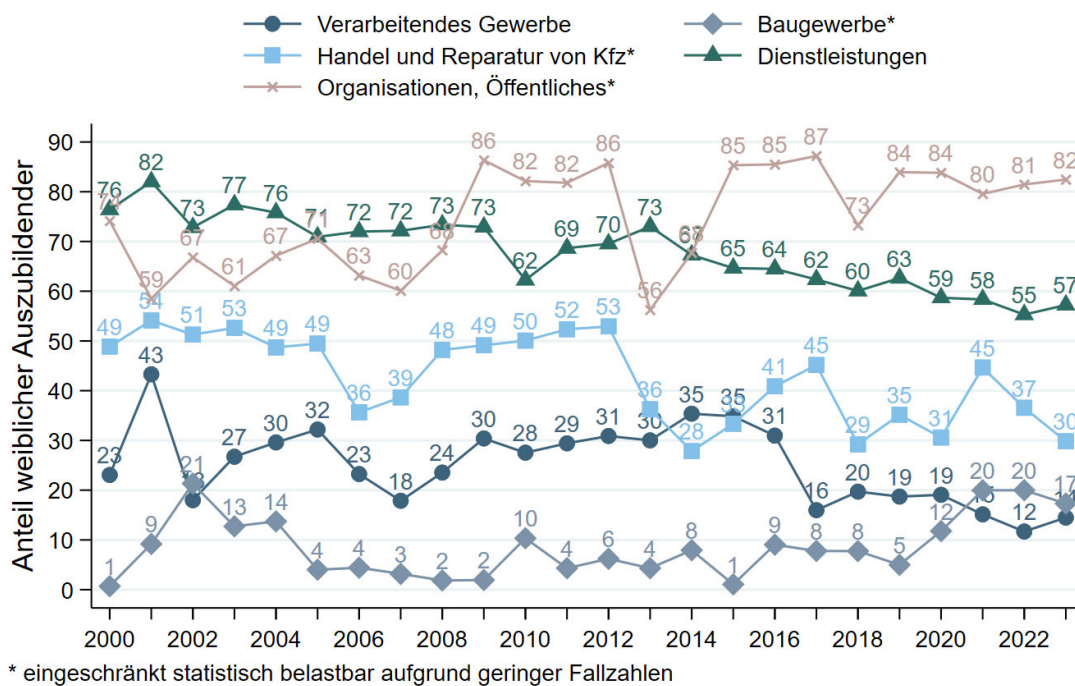


* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2023, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 20c wird der Anteil weiblicher Auszubildender differenziert nach Branchen dargestellt. Seit 2014 weist die Branche Organisationen und öffentlicher Dienst die höchste Frauenquote unter den Auszubildenden auf, die am aktuellen Rand bei 82 % liegt. Darauf folgt die Dienstleistungsbranche mit derzeit 57 % sowie der Handel und die Reparatur von Kraftfahrzeugen mit lediglich 30 %. Den derzeit geringsten Frauenanteil unter den Auszubildenden hat das Verarbeitende Gewerbe mit 14 % zu verzeichnen.

Abbildung 20c: Anteil weiblicher Auszubildender in Baden-Württemberg nach Branchen, 2000-2023, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2023, IAW-Berechnungen.

7 Zusammenfassung

Abschnitt 2 – Betriebliche Ausbildungsaktivität

In Baden-Württemberg blieb der **Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe** (einschließlich im Verbund) im Jahr 2023 auf dem Vorjahresniveau (55 %; Deutschland: 51 %). Der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe nahm mit wachsender Betriebsgröße kontinuierlich zu (aktuell beginnend bei 43 % für Kleinstbetriebe bis hin zu 96 % bei Betrieben mit mindestens 500 Beschäftigten).

Im Jahr 2023 gab es bei der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg im Vergleich zum Vorjahr kaum Veränderung: Während die **Bruttoausbildungsbetriebsquote** von 30 % (2022) auf 31 % (2023) leicht zunahm (Deutschland: 30 %), blieb die **Nettoausbildungsbetriebsquote** bei 55 % (Deutschland: 59 %). In Westdeutschland lag die Nettoausbildungsbetriebsquote jedoch um 5 Prozentpunkte höher.

Der Anteil der **Betriebe, die trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden**, blieb mit 25,7 % sehr nahe am Vorjahresniveau (ca. 25 %). Das nicht ausgeschöpfte betriebliche Ausbildungspotenzial in Baden-Württemberg lag damit rund 5 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland.

Abschnitt 3 – Ausbildungsleistung

Die **Auszubildendenquoten** in Baden-Württemberg entwickelten sich insgesamt bis zum Jahr 2018 deutlich rückläufig (von 5,7 % in 2008 auf 4,8 % in 2018). Im Anschluss setzte eine Phase der Stabilisierung ein, welche durch einen sprunghaften Anstieg im Jahr 2019 (5,4 %) unterbrochen wurde. Dieser Anstieg flachte allerdings bereits im Folgejahr schon wieder ab und die Auszubildendenquote betrug 5,1 %. Auf diesem Niveau lag die Quote auch im Jahr 2023. Im Land lag die Auszubildendenquote von Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten bis 2019 meist deutlich höher als die Quote von Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten. 2023 stieg die Quote in Betrieben mit 1 bis 9 und über 500 Beschäftigten leicht an, während sie in Betrieben mit 10 bis 49 und 50 bis 249 Beschäftigten leicht abnahm. In der Industrie erhöhte sich die Auszubildendenquote von 5,0 % (2020) auf 6,3 % (2023), während sie in der Dienstleistungsbranche auf 4,5 % fiel. Im Handwerk setzte sich der Trend rückläufiger Quoten mit Phasen der Stagnation oder kurzfristiger Erholung fort, zuletzt in den Jahren 2018 und 2019.

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

Im Ausbildungsjahr 2022/2023 wurden in Baden-Württemberg rund 61 % der **angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen** besetzt; im Ausbildungsjahr 2021/2022 waren es noch rund 67 %. Nach kurzen Phasen der Stabilisierung von 2011/2012 bis 2014/2015 und von 2017/2018 bis 2019/2020 war sowohl in Baden-Württemberg als auch in Westdeutschland ein deutlicher Rückgang der Besetzungsquote von betrieblichen Ausbildungsstellen feststellbar, der sich zuletzt weiter beschleunigte.

Mit Blick auf **die Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen** zeigt sich, dass aus der Sicht der befragten Unternehmen im Jahr 2023 ein schlechtes Image des Ausbildungsberufs (47,3 %) und unattraktive Arbeitsbedingungen (46,8 %) größere Rollen gespielt haben.

Abschnitt 5 – Übernahmequoten

Die **Übernahmequote** erfolgreicher Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen in Baden-Württemberg bewegt sich nach wie vor auf einem hohen Niveau, fiel zuletzt aber deutlich ab. 2023 lag die Übernahmequote bei 71 % (79 % im Vorjahr) und somit wieder deutlich unter ihrem bisherigen Höchstwert von 80 % (2019). In Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten lag die Quote durchgängig höher als in kleineren Betrieben. Im Verarbeitenden Gewerbe inkl. Baugewerbe lagen die

Übernahmequoten in der Regel oberhalb jener in der Dienstleistungsbranche. Im Handwerk war die Übernahmequote 2023 mit 69 % wieder fast auf dem Durchschnittsniveau.

Abschnitt 6 – Geschlechtsspezifische Betrachtung

Der **Frauenanteil unter den Auszubildenden** ist auf rund 39 % im Jahr 2023 zurückgegangen und hat damit ein neues Rekordtief erreicht. In den Betrieben mit 5 bis 99 Beschäftigten war der Frauenanteil recht stabil und betrug rund 38 % im Durchschnitt. In der Betriebsgrößenklasse 250 bis 499 Beschäftigten stieg der Anteil der weiblichen Auszubildenden erstmals seit 2011 über die 50 %-Marke. Auf der anderen Seite fiel die Quote für die Betriebe mit über 500 Beschäftigten auf 37 % ab. Der Blick auf die Wirtschaftsbranchen zeigt, dass in der Dienstleistungsbranche der Frauenanteil in betrieblicher Ausbildung am höchsten war, gefolgt vom Handel und der Reparatur von Kraftfahrzeugen.

Anders als im Vorjahr lag die **Übernahmequote bei Frauen** 2023 mit 74 % höher als bei den Männern mit 68 %. Seit 2019 näherte sich die Quote der Frauen in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten der der Männer an, lag 2022 jedoch wieder darunter. In Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten war die Quote der Frauen höher. In den verschiedenen Branchen lagen 2023 die Übernahmequoten von Frauen auf dem Niveau der Männer, außer bei den Dienstleistungen, wo Frauen einen Vorsprung von 12 Prozentpunkten hatten.

8 Literaturverzeichnis

Bauer, Anja; Gartner, Hermann; Hellwagner, Timon; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2024): Zähe Wirtschaftsschwäche beeinträchtigt den Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 19/2024.

Bundesagentur für Arbeit (2020). Die weiterentwickelte Assistierte Ausbildung „AsA flex“ - Informationen der Bundesagentur für Arbeit zur Umsetzung. BA-AM41. Online verfügbar unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/weiterentwickelte-ausbildung-asaflex_ba030745.pdf.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2023). Ergebnisse der BIBB-Erhebung „Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.“, Tabelle 2. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/de/179130.php>.

Fitzenberger, Bernd; Heusler, Anna; Wicht, Leonie (2023): Die Vermessung der Probleme am Ausbildungsmarkt: Ein differenzierter Blick auf die Datenlage tut not. Unter Mitarbeit von Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg (IAB-Forum). Online verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/die-vermessung-der-probleme-am-ausbildungsmarkt-ein-differenzierter-blick-auf-die-datenlage-tut-not/>.

Jost, Ramona (2022): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB-Expertise, Nürnberg.

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

König, Tobias; Berner, Lena (2023): Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2022. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels. Hg. v. Institut für angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW). Tübingen (IAW Kurzberichte, 3/2023). Online verfügbar unter <https://www.iaw.edu/iaw-kurzberichte.html>.

Leber, Ute; Oberfichtner, Michael; Schwengler, Barbara (2024): Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023: Hohe Preise bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen belasten Betriebe. IAB-Kurzbericht 11/2024.

9 Anhang

Begriffserklärung (tabellarisch)

Begriff	Erläuterung
Ausbildungslücke / nicht ausgeschöpftes Ausbildungspotenzial	Wird als Anteil jener Betriebe definiert, die über eine Ausbildungsbe- rechtigung verfügen, jedoch nicht ausbilden. Der Anteil wird in Bezug auf alle baden-württembergischen Betriebe berechnet.
Auszubildendenquote	Diese Quote stellt den Anteil der Auszubildenden an den sozialversiche- rungspflichtigen Beschäftigten dar.
Auszubildendenquote (qualifika- tionsspezifisch)	Die qualifikationsspezifische Auszubildendenquote stellt den Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit beruflicher Ausbildung dar.
Ausbildungsbetriebe bzw. ausbil- dungsaktive Betriebe	Alle Betriebe, die zum Zeitpunkt der Befragung (30.06. eines Jahres) entweder Auszubildende (inkl. Beamtenanwärter und Beamtenanwärte- rinnen) in ihrem Personalbestand führen und/oder erfolgreiche Ausbil- dungsabschlüsse im laufenden Jahr zu verzeichnen haben, die Verträge für das zu Ende gehende und/oder das bevorstehende Ausbildungsjahr abgeschlossen haben und/oder die Betriebe, die noch den Abschluss von Ausbildungsverträgen für das beginnende Ausbildungsjahr planen. Außerhalb dieser weit gefassten Definition gibt es noch etwa 3 % Be- triebe, die zwar Ausbildungsplätze angeboten, aber keine Ausbildungs- verträge abgeschlossen haben bzw. abschließen konnten. Im Vergleich zu anderen Ausbildungsdefinitionen, die oftmals auf das Vorhandensein von Auszubildenden zu einem bestimmten Stichtag abstellen, ist die hier verwendete Definition eines Ausbildungsbetriebes sehr umfassend, da sie die Aktivitäten während eines größeren Zeitraums berücksichtigt. Diese Unterschiede gilt es zu beachten, wenn Vergleiche zu Ausbil- dungsangaben aus anderen Erhebungen angestellt werden. Vgl. auch Jost (2022: 25-33).
Ausbildungsbetriebsquote	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Be- trieben (netto) bzw. an allen Betrieben (brutto).
Besetzungsquote	Die Besetzungsquote bezeichnet den Anteil aller besetzten Ausbildungs- stellen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen.
Schlüsselbranchen	Zu den sogenannten „Schlüsselbranchen“ zählen die beschäftigungs- stärksten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes: Maschinenbau, Her- stellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Herstellung von Metall- erzeugnissen, Datenverarbeitungsgeräten u. a. sowie von elektrischen Ausrüstungen.
Übernahmequote	Dieser Indikator ist ein Quotient mit der hochgerechneten Anzahl der in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Auszubildenden als Zähler und der hochgerechneten Anzahl der Ausbildungsabsolventen und Aus- bildungsabsolventinnen des Betriebs als Nenner. Der Referenzzeitraum ist das Kalenderjahr.

10 Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

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

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

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. der industriellen Branche) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen²⁰ Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70 % deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

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

Erhebungswelle 2023: Seit der Erhebungswelle 2023 erfolgt die Erfassung der Wirtschaftsbereiche Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen mit erhöhter Detailtiefe. So kann beim Bereich Erziehung und Unterricht zwischen Kitas/Kindergärten, Schulen/Hochschulen/Universitäten und sonstigen Bildungseinrichtungen unterschieden werden. Beim Gesundheits- und Sozialwesen gibt es eine Trennung des Gesundheitswesens vom Sozialwesen (letzteres inkl. Heime). Für die in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse ergeben sich daraus keine Unterschiede.

²⁰ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

Literatur zum IAB-Betriebspanel

Bellmann, Lutz (2014): Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels, In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, Nr. 1-2, S. 5-26.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality, In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, Nr. 1-2, S. 27-41.

Wagner, Joachim (2014): Daten des IAB-Betriebspanels und Firmenpaneldaten aus Erhebungen der Amtlichen Statistik – Substitutive oder komplementäre Inputs für die Empirische Wirtschaftsforschung? In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, Nr. 1-2, S. 63-70.

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.
an der Universität Tübingen

Schaffhausenstraße 73
72072 Tübingen
Telefon 07071 98960
iaw@iaw.edu
<https://www.iaw.edu>



**INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.**

an der Universität Tübingen