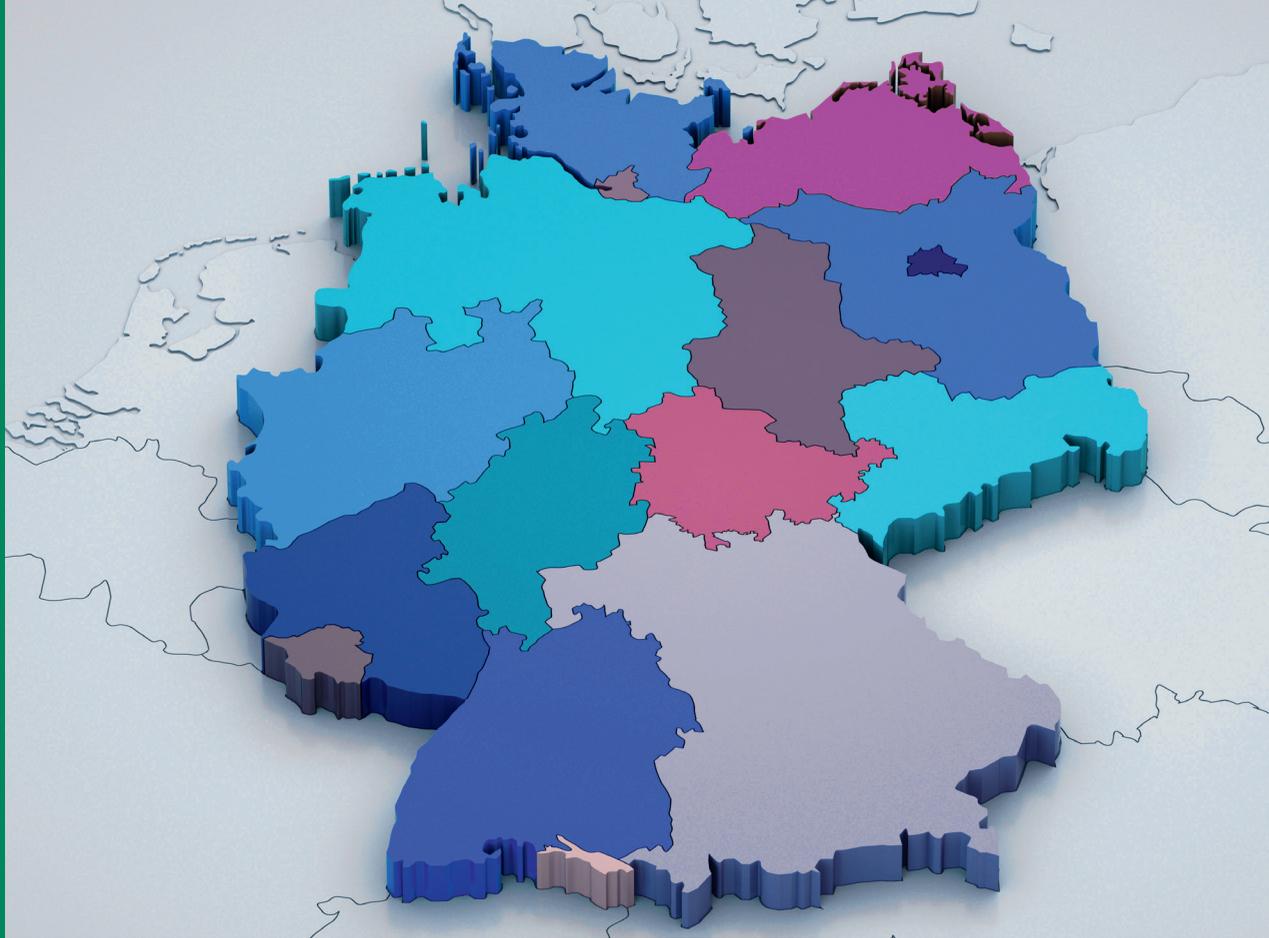


Susan Seeber, Markus Wieck, Volker Baethge-Kinsky, Vanessa Boschke,
Christian Michaelis, Robin Busse & Patrick Geiser



Ländermonitor berufliche Bildung 2019

Ein Vergleich der Bundesländer mit vertiefender
Analyse zu Passungsproblemen im dualen System

Ländermonitor berufliche Bildung 2019

Ein Vergleich der Bundesländer mit vertiefender
Analyse zu Passungsproblemen im dualen System

Susan Seeber, Markus Wieck, Volker Baethge-Kinsky, Vanessa Boschke,
Christian Michaelis, Robin Busse & Patrick Geiser

Susan Seeber, Markus Wieck, Volker Baethge-Kinsky, Vanessa Boschke,
Christian Michaelis, Robin Busse & Patrick Geiser

Ländermonitor berufliche Bildung 2019

Ein Vergleich der Bundesländer mit vertiefender
Analyse zu Passungsproblemen im dualen System



Impressum
zum Ländermonitor
berufliche Bildung 2019
– Gesamtwerk –

Gesamtherstellung:
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
wbv.de

Bielefeld 2019

Lektorat:
Katja Lange, richtiggut.com

Grafiken:
Sandhya Shah, Düsseldorf
Nicole Meyerholz, Bielefeld

Layout:
Sandhya Shah, Düsseldorf

Umschlagfoto:
fotolia/ crevis

Bestellnummer: 6004750
ISBN (Print): 978-3-7639-6091-0

DOI: 10.3278/6004750w
DOI Tabellenanhang:
10.3278/6004750WA

Printed in Germany

Autoren:
**Georg-August-Universität Göttingen, Professur für
Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung**

Prof. Dr. Susan Seeber
Vanessa Boschke
Dr. Christian Michaelis
Robin Busse
Patrick Geiser

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI)

Dr. Volker Baethge-Kinsky
Markus Wieck

Dies ist der Abschlussbericht des Forschungsprojekts Ländermonitor berufliche Bildung 2019. Das Forschungsprojekt ist eine Kooperation des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen und der Professur für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung der Universität Göttingen und wird von dem Projekt Chance Ausbildung der Bertelsmann Stiftung gefördert.

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter wbv-open-access.de

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	8
1 Das Konzept des Ländermonitors berufliche Bildung 2019.....	9
1.1 Zur Rolle der Bundesländer in der beruflichen Bildung	9
1.2 Zielperspektive des Monitors: ökonomische Leistungsfähigkeit und soziale Chancengerechtigkeit	11
1.3 Darstellungs- und Methodenkonzept des Ländermonitors	13
2 Sozioökonomische Handlungsbedingungen für Berufs- bildung und Berufsbildungspolitik in den Ländern	15
2.1 Ökonomische Kontextfaktoren	16
2.2 Soziodemografische Kontextfaktoren	19
2.3 Fiskalische Faktoren der Bildungs- und Ausbildungsfinanzierung	23
3 Einmündung in berufliche Ausbildung	25
3.1 Einmündung in die drei Sektoren	25
3.1.1 Neuzugänge in die drei Sektoren der beruflichen Ausbildung	25
3.1.2 Strukturelle Veränderungen der letzten Dekade	27
3.2 Ausbildungschancen nach sozialstrukturellen Merkmalen der Neuzugänge.....	31
3.3 Anteil der Neuzugänge in duale Ausbildung mit vorheriger Maßnahme im Übergangssektor.....	36
3.4 Fazit.....	37
4 Strukturen und Reformmaßnahmen des beruflichen Übergangssektors.....	39
4.1 Entwicklung der Verteilung der Neuzugänge auf das Maßnahmenangebot des Übergangssektors.....	39
4.2 Anlage, Reformen und Herausforderungen der berufsvorbereitenden Angebote der Länder	42
4.3 Fazit.....	46
5 Das Schulberufssystem zwischen Kompensation fehlender dualer Ausbildungsangebote und Fachkräfte- sicherung im GES-Bereich	47
5.1 Quantitative Entwicklungen im Schulberufssystem	47
5.2 Struktureller Umbau des Schulberufssystems als Ergebnis aktiver Berufsbildungspolitik	49
5.3 Sozialstrukturelle Merkmale	55
5.4 Fazit.....	57

6	Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage im dualen System	58
6.1	Strukturelle Entwicklung der Ausbildungsberufe	59
6.2	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	62
6.3	Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt	66
6.3.1	Angebots-Nachfrage-Relation	67
6.3.2	Passungsprobleme, unbesetzte Stellen und unvermittelte Bewerber*innen	71
6.3.3	Mismatch-Typen: berufsfachliche, regionale und eigenschaftsbezogene Passungsprobleme	77
6.3.4	Passungsprobleme und Struktur des Ausbildungsstellenangebots	80
6.3.5	Passungsprobleme und Attraktivität des Ausbildungsangebots	83
6.3.6	Passungsprobleme und Vorbildung der Bewerber*innen	85
6.4	Mannigfaltige Steuerungsprobleme bei einer durchwachsenen Leistungsbilanz (Fazit)	88
7	Ausbildungsverläufe und Einmündung in den Arbeitsmarkt	90
7.1	Analyseperspektiven des Kapitels	90
7.2	Vorzeitige Vertragslösungsquote	90
7.2.1	Konzeptuelle Vorbemerkungen	90
7.2.2	Quote vorzeitiger Vertragslösungen in der dualen Ausbildung	91
7.2.3	Differenzierung der Quote vorzeitiger Vertragslösungen nach Vorbildungsniveau und sozialen Merkmalen	95
7.3	Integration in den Arbeitsmarkt	97
7.3.1	Übernahmequote der Betriebe im dualen System	97
7.3.2	Beschäftigungsstatus 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung für Absolvent*innen des dualen Systems	99
7.3.3	Erwerbslosenquote für Personen ohne Abschluss	103
7.3.4	Bildungsstand der 30- bis unter 45-Jährigen	104
7.4	Fazit	106
8	Leistungsfähigkeit und Chancengerechtigkeit	108
8.1	Leistungsfähigkeit: Erholung des Ausbildungsmarkts, jedoch wachsende Passungsprobleme und ungelöste Steuerungsfragen	108
8.2	Chancengerechtigkeit: leichte Verbesserungen bei fortbestehenden Nachteilen für bestimmte Gruppen	114
8.3	Herausforderungen und Handlungsimplicationen	116

9 Länderberichte	120
Baden-Württemberg	120
Bayern	136
Berlin	155
Brandenburg	169
Bremen	186
Hamburg	202
Hessen	218
Mecklenburg-Vorpommern	236
Niedersachsen	251
Nordrhein-Westfalen	268
Rheinland-Pfalz	286
Saarland	302
Sachsen	317
Sachsen-Anhalt	334
Schleswig-Holstein	350
Thüringen	366
Glossar	381
Literaturverzeichnis	383

Tabellenanhang mit allen Daten der Kapitel 1 - 7 zum Download
<https://www.wbv.de/artikel/6004750wa>

DOI Tabellenanhang: 10.3278/6004750WA

Abkürzungsverzeichnis

ALQ	Arbeitslosenquote
ANR	Angebots-Nachfrage-Relation
APO-BK	Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg
APO-BVS	Ausbildungs- und Prüfungsordnung der Berufsvorbereitungsschule
AVBG	ausbildungsvorbereitende Bildungsgänge (HB)
AVdual	dualisierte Ausbildungsvorbereitung (BW)
AvDual	dualisierte Ausbildungsvorbereitung (HH)
AV-SH	Ausbildungsvorbereitung Schleswig-Holstein (SH)
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAM	Berliner Ausbildungsmodell (BE)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
Bbs-VO	Verordnung für berufsbildende Schulen
BEJ	Berufseinstiegsjahr (BW)
BEK	Berufseingangsklasse, Berufseinstiegsklasse
BFS	Berufsfachschule
BGJ	Berufgrundbildungsjahr
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIP p. c.	Bruttoinlandsprodukt je Einwohner
BSO	Berufsschulordnung
BSVO	Berufsschulverordnung
BÜA	Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung (HS)
BvB	berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
BVJ/k	Berufsvorbereitungsjahr kooperativ (BY)
BVJ/s	Berufsvorbereitungsjahr vollzeitschulisch (BY)
BVJ-S	Berufsvorbereitungsjahr mit Sprachförderung
BzB	Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung (HE)
EB-BbS	Ergänzende Bestimmungen für das berufsbildende Schulwesen
EQ	Einstiegsqualifizierung
FFM	Fit für mehr - Sprach- und Integrationsklassen (NW)
GES	Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe
HSA	Hauptschulabschluss
HwO	Handwerksordnung
HZB	Hochschulzugangsberechtigung
iABE	integrierte Ausbildungsberichterstattung
IBA	integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (BE)
KIdB	Klassifikation der Berufe
KSoB	Klassen für Schüler ohne Ausbildungsvertrag
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
OFL	ostdeutsche Flächenländer
SBS	Schulberufssystem
SGB	Sozialgesetzbuch
SPRINT	Sprach- und Integrationsprojekt für jugendliche Flüchtlinge (NI)
STA	Stadtstaaten
SVB	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
VAB	Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf (BW)
WFL	westdeutsche Flächenländer

1 Das Konzept des Ländermonitors berufliche Bildung 2019

1.1 Zur Rolle der Bundesländer in der beruflichen Bildung

Bis heute konzentriert sich die Aufmerksamkeit von Politik und Monitoring in der beruflichen Bildung vor allem auf jenen Ausschnitt des Bildungsgeschehens, der durch die betriebliche bzw. duale Ausbildung repräsentiert wird, in gesamtstaatlicher Verantwortung steht und durch das Berufsbildungsgesetz reguliert wird. An dieser Konzentration der Aufmerksamkeit auf Berufsbildungsaktivitäten, auf die die Bundesländer (nachfolgend Länder) nur begrenzt Einfluss nehmen können, haben insbesondere der jährliche Berufsbildungsbericht der Bundesregierung oder medienwirksame Darstellungen zur Lage am Ausbildungsmarkt zu Beginn eines jeden neuen Ausbildungsjahres nichts Entscheidendes verändert. Im Gegenteil: Die Gleichsetzung von Berufsbildung mit dualer Ausbildung in der öffentlichen Wahrnehmung wird dadurch eher gestützt. In zentralen Berichtsformaten werden die von den Ländern verantwortete berufsschulische Seite der dualen Ausbildung wie auch die anderen landesspezifischen Berufsbildungsaktivitäten weniger stark gewichtet als die betriebliche Ausbildung. Eine systemische Durchleuchtung und kritische Beurteilung der Berufsbildungspolitik der Länder findet bislang kaum statt. Dieser Sachverhalt ist in mehrfacher Hinsicht misslich, lässt er doch die historisch gewachsene Bedeutung der Länder in der Berufsbildung außer Acht:

- Erstens hat sich seit Ende des 19. Jahrhunderts ein schulisches Ausbildungssystem für berufliche Tätigkeiten außerhalb des industriellen Kontextes entwickelt, das – trotz teilweise dualisierter Ausbildungsformen (z. B. für Pflege- und Erziehungstätigkeiten) – in der Bundesrepublik der politischen Zuständigkeit der Länder zugewiesen wurde.
- Zweitens kamen im 20. Jahrhundert zu den vollqualifizierenden schulischen Ausbildungen andere berufsschulische Angebote wie etwa die 1- bis 2-jährigen Berufsfachschulen hinzu, die zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss führen. Diese Angebote zählen zu den überwiegend in Länderverantwortung liegenden Maßnahmen des Übergangssektors.
- Drittens schließlich gilt trotz bundesrechtlicher Regulierung der dualen Ausbildung, dass sich die Länder in ihrer Berufsbildungspolitik – ob sie es wollen oder nicht – immer auch auf das Geschehen im dualen Ausbildungssystem beziehen müssen, sei es, dass sie zusätzliche Ausbildungsstellen finanzieren oder alternative Bildungsangebote für unversorgte Bewerber*innen bereitstellen müssen, sei es, dass sie zusammen mit den regionalen und lokalen Akteuren (Kammern, Arbeitsagenturen) Anstrengungen unternehmen, das vorhandene Angebot soweit wie möglich auszuerschöpfen. Ein Blick auf die Verteilung der Ausbildungsanfänger*innen auf die drei Sektoren der Berufsausbildung unterstreicht die gewachsene Bedeutung der Länder als Akteure der beruflichen Bildung (Tab. 1.1):

Seit mehr als gut zehn Jahren haben Ausbildungsgänge, die überwiegend in der Verantwortung der Länder liegen (also Angebote des Schulberufssystems und des Übergangssektors) ein ähnliches Gewicht wie die Teilzeitberufsschule. Hier ist einmal das Schulberufssystem zu nennen mit über 210.000 Neuzugängen im Jahr 2017 (Tab. 1.1), das seinen Anteil an den vollqualifizierenden Ausbildungsgängen in der letzten Dekade gegenüber der dualen Ausbildung in etwa halten können.

Tabelle 1.1 Ausbildungsanfänger*innen nach dualen und vollzeitschulischen Ausbildungsgängen 2017

Duales System	
duale Ausbildung ohne Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), kooperativ	486.126
BGJ, kooperativ	302
Summe duales System	486.428
Schulberufssystem (vollzeitschulische Ausbildungsgänge)	
Fachgymnasien, Hochschulzugangsberechtigung (HZB) und schulische Berufsausbildung	1.698
Berufsfachschulen, HZB und schulische Berufsausbildung	19.417
Berufsfachschulen vollqualifizierend außerhalb BBiG/HwO: Soziales, Erziehung, Gesundheit	66.526
Schulen des Gesundheitswesens	62.134
Fachschulen, Fachakademien, nur Erstausbildung	46.351
vollqualifizierende Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen nach Berufsbildungsgesetz/ Handwerksordnung (BBiG/HwO)	4.018
Summe vollqualifizierende schulische Ausbildungsgänge	213.597
Übergangssektor	
allgemeinbildende Bildungsgänge an Berufsfachschulen zur Erfüllung der Schulpflicht bzw. zum Nachholen von Abschlüssen der Sekundarstufe I	20.108
Bildungsgänge an Berufsschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden können	47.889
BGJ, vollzeitschulisch	5.868
Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, ohne Anrechnung	43.663
Berufsvorbereitungsjahr/1-jährige Berufseinstiegsklassen (BVJ/BEK)	94.123
Bildungsgänge an Berufsschulen für erwerbstätige/erwerbslose Schüler*innen ohne Ausbildungsver- trag	12.800
Bildungsgänge an Berufsschulen für Schüler*innen ohne Ausbildungsvertrag, die allgemeine Abschlüsse der Sek I anstreben	312
Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen	3.665
berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA)	41.564
Einstiegsqualifizierung (EQ) der BA	13.146
Summe Ausbildungsgänge Übergangssektor	283.138
Nachrichtlich: Maßnahmen der BA an beruflichen Schulen	21.487

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Der andere große Sektor der Länder umfasst ihre Angebote zum Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung. Diese Angebote beschränken sich nicht allein auf die Ausbildungsvorbereitung, sondern dienen häufig auch der Verbesserung der Allgemeinbildung und dem Nachholen von Schulabschlüssen: Darunter zählen zu den quantitativ wichtigsten Angeboten die 1- und 2-jährige Berufsfachschulen, das Berufs- bzw. Ausbildungsvorbereitungsjahr (BVJ), das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) und die Angebote für noch schulpflichtige Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag (Tab. 1.1). Ohne den Teil der Angebote der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Übergangssektor, die nicht mit einem Berufsschulbesuch verbunden werden, kommt die Zahl der Neuanfänger*innen in berufsschulischen Ausbildungsvorbereitungsklassen auf etwa 250.000 im Jahr 2017. Der hier zu beobachtende Anstieg in den letzten drei Jahren ist vor allem auf die Ausweitung von Angeboten für Asyl- und Schutzsuchende zurückzuführen (vgl. Kap. 3 und 4).

Im Gesamt der Berufsbildungsangebote für Schulabsolvent*innen unterhalb der Hochschulebene liegen mit den beiden genannten Sektoren die Angebote, für die die Länder in erster Linie zuständig sind, zahlenmäßig über denen der Träger dualer Ausbildung. Wichtiger als der quantitative ist freilich der damit verbundene funktionale Beitrag zur Berufsausbildung: Die Angebote der Länder in der Ausbildungsvorbereitung und in den vollzeitschulischen Ausbildungsgängen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses. Die Länder nehmen über die Ausgestaltung der Angebote (Organisation, Curricula, Ressourcen etc., aber auch beispielsweise die Berufsstruktur der Ausbildungen im Schulberufssystem) Einfluss auf ihre Wirtschaftskraft und prägen

zugleich die sozialen Chancen der nachwachsenden Generation wesentlich mit. Dies mag nicht immer der Selbstwahrnehmung in den Ländern entsprechen, in denen traditionell die Allgemeinbildung einen Vorrang in der Bildungspolitik genießt. Die zentrale Bedeutung der Länder als Raum wie als Akteur für Berufsbildung ist gleichwohl unübersehbar und lässt eine regelmäßige vergleichende Ausbildungsberichterstattung, wie sie mit dem Ländermonitor berufliche Bildung erstmalig im Jahr 2015 vorgelegt wurde, überfällig erscheinen.

Für eine solche Berichterstattung, die beim hier vorgelegten dritten Ländermonitor mit vertiefenden Analysen zur Entwicklung des Übergangssystems und des Schulberufssystems, vor allem aber auch zu Passungsproblemen am Ausbildungsstellenmarkt verbunden werden, können zwei bislang immer noch zu wenig beachtete Argumente ins Feld geführt werden: Zum einen lassen sich Berufsausbildung und Allgemeinbildung von den Inhalten her immer weniger trennscharf abgrenzen. Am deutlichsten tritt dieser Sachverhalt bei der Berufsvorbereitung zutage, hat aber auch für die Berufsausbildung eine steigende Relevanz. Auf allen drei Ebenen sind die Länder seit längerem verstärkt im Feld der Berufsbildung gefordert. Zum anderen müssen die Länder auf die Probleme eines bundesrechtlich geregelten Systems dualer Ausbildung mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln angemessen reagieren – oder anders ausgedrückt: Die Länder müssen erkennen können, welcher Logik die Entwicklung des Systems in ihrem Land folgt und wo die eigenen Interventionsnotwendigkeiten und -möglichkeiten liegen.

1.2 Zielperspektive des Monitors: ökonomische Leistungsfähigkeit und soziale Chancengerechtigkeit

Ein wesentliches Ziel des Ländermonitors berufliche Bildung liegt darin, die Bedeutung der Länder in der Berufsausbildung ins Bewusstsein von Öffentlichkeit und Politik zu rücken. Dies kann freilich nur auf der Grundlage einer Analyse geschehen, die zeigt, wie die Länder selbst ihre berufsbildungspolitischen Verantwortlichkeiten wahrnehmen, mit welchen Problemen sie dabei konfrontiert sind, welche Antworten sie darauf zu geben suchen und welche positiven wie negativen Effekte dies für Ausbildungsangebote und -gestaltung hat. Eine derartige vergleichende Analyse eröffnet Möglichkeiten für wechselseitige politische Lernprozesse im Umgang mit der Aufgabe der Berufsausbildungsgestaltung unter variierenden Kontextbedingungen.

Jede Bildungsberichterstattung, die mehr sein will als eine Fortschreibung von Kennziffern im Sinne eines statistischen Reports und die Problemanalyse eines Bildungsbereichs in praktischer Absicht zum Ziel hat, bedarf eines normativen Bezugsrahmens. So wurde dem Ländermonitor berufliche Bildung seit seiner Begründung im Jahr 2015 ein normatives Konzept zugrunde gelegt, auf das bezogen sich gehaltvolle Aussagen zur Berufsausbildung in den Ländern formulieren lassen, die ihrerseits als Grundlage für politisches Handeln der Akteure in den Ländern dienen können.

Im Konsens von Bertelsmann Stiftung und Autor*innen-Team wurden dem normativen Konzept die beiden Zieldimensionen der *ökonomischen Leistungsfähigkeit* und *sozialen Chancengerechtigkeit* zugrunde gelegt. Die Dimensionen reflektieren jenseits des allgemeinen Bildungsauftrags der Persönlichkeitsentwicklung, der auch für die Berufsausbildung Gültigkeit hat, den für berufliche Bildung spezifischen doppelten Auftrag: Deswegen eine Seite besteht darin, den wirtschaftlichen Leistungsprozess durch qualifizierten Arbeitskräftenachwuchs aufrechtzuerhalten. Den Individuen die für eine gleichberechtigte Teilhabe an der Erwerbsarbeit und selbstständige Bewegungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen zu vermitteln, bildet seine andere Seite.

Ökonomische Leistungsfähigkeit

Von ihren frühen Anfängen her hat die Bildungsökonomie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit als zentralen Parameter für staatliche und private Bildungsinvestitionen betrachtet (Baethge et al. 2016: 14). Im Rahmen des Ländermonitors kann ökonomische Leistungsfähigkeit nicht in der vollen Breite der Kategorie thematisiert werden. Vielmehr steht mit dem Bezug auf Arbeitskraft die Dimension ökonomischer Leistungsfähigkeit im Zentrum, durch die Produktivitäts- und Einkommenseffekte erst möglich werden. In der internationalen Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik sowie in der sie stützenden Forschung ist man sich darüber einig, dass eine gute berufliche Ausbildung einen substanziellen Beitrag zur wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen leisten und damit auch die Wohlfahrt von Staaten und Regionen fördern kann (OECD 2010). Dies gilt verstärkt in einer zunehmend wissensbasierten Ökonomie, in der ungelernete Tätigkeiten in der Tendenz rückläufig sind und sich das qualifikatorische Anforderungsniveau bei der Mehrheit der Arbeitsplätze erhöht.

Die Betrachtungsperspektive auf Arbeitskraft und Humanressourcen hat eine individuelle, auf die berufliche Handlungsfähigkeit der künftigen Erwerbstätigen bezogene, und eine institutionelle, markt- und unternehmensbezogene Seite, bei der es um die Sicherstellung und Weiterentwicklung des quantitativen und qualitativen Arbeitskräftepotenzials geht. Die individuelle Dimension der Leistungsfähigkeit umfasst die Kompetenzen und Fertigkeiten, die erforderlich sind, damit sich ein*e Auszubildende*r nach Ausbildungsabschluss selbstständig und in der Kooperation mit anderen in der betrieblichen Arbeit und auf dem Arbeitsmarkt bewegen und ihre*seine Berufsbiografie gestalten kann. Berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln, ist dem Berufsbildungssystem als Ziel und Auftrag gesetzlich zugewiesen (vgl. BBiG 2005 § 1).

Bei der institutionellen Dimension der Bereitstellung von Humanressourcen stehen Passungsprobleme zwischen den in der Ausbildung vermittelten Qualifikationen und den Anforderungen und Bedarfen der Unternehmen und des Arbeitsmarkts im Zentrum und es ist zu fragen, inwieweit es dem Ausbildungssystem gelingt, die qualitative und quantitative Nachfrage zu decken. Diese Frage ist nicht auf der Ebene eines einzelnen Berufs oder eines Betriebs, sondern mit Blick auf den Arbeitsmarkt und die mittelfristig zu erwartende Berufsstruktur zu beantworten. Im Ländermonitor werden die arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Leistungsaspekte insbesondere in Kapitel 6 (Passungsprobleme) und Kapitel 7 (Ausbildungsverläufe und Einmündung in den Arbeitsmarkt) aufgegriffen.

Soziale Chancengerechtigkeit

Soziale Chancengerechtigkeit oder Chancengleichheit ist seit Jahrzehnten das große Thema der sozialwissenschaftlichen und politischen Bildungsdiskussion. Berufsausbildung kann in besonderem Maße als Institution angesehen werden, die Teilhabechancen vermittelt, da sie einen doppelten Bezug zu gesellschaftlicher Teilhabe aufweist: zum einen durch die Entwicklung langfristig wirkender individueller Kompetenzen und Fähigkeiten, zum anderen durch den direkten Bezug auf Arbeit als Medium materieller Lebensgestaltung, sozialer Einbindung und Kommunikation. Die Betrachtungsrichtung ist, wie und mit welchen Teilhabeperspektiven die Berufsbildung in den Ländern dies für Individuen mit unterschiedlichen sozialen Merkmalen und unterschiedlichen Ansprüchen schafft. Die Teilhabeperspektive wird im Ländermonitor vor allem durch die Analyse der beiden zentralen Schnittstellen der Berufsausbildung ausgefüllt, nämlich der des Übergangs von der allgemeinbildenden Schule in Berufsausbildung und der des Übergangs in den Arbeitsmarkt. Hierbei wird auf die personenbezogenen sozialen Merkmale abgestellt.

Stärker als im ersten und zweiten Ländermonitor werden für das duale System Passungsprobleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt ausgeleuchtet (vgl. Kap. 6), da die konstruktive Auseinandersetzung mit ihnen und ihren Ursachen zunehmend zur Aufgabe der Länder und ihrer regional bzw. lokal situierten Akteure zu werden scheint. Seit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 1969 begleiten Stellenbesetzungs- und Versorgungsprobleme die Geschichte des dualen Systems, seit den 1970er-Jahren zumeist in Form der Unterversorgung Jugendlicher mit einem quantitativ und qualitativ ausreichenden Ausbildungsangebot (vgl. Baethge 1982: 47 ff., Baethge et al. 1995). Die zuweilen hitzig geführte Debatte über Beschaffenheit und Ausmaß der Probleme wurde vor allem anhand der Entwicklung der Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) geführt, die über Jahrzehnte als der zentrale und zugleich verlässliche Indikator für die Verhältnisse auf dem Ausbildungsstellenmarkt galt. Diese Verlässlichkeit wurde selbst dann nicht substanziell bezweifelt, nachdem sich zwischenzeitlich die zusätzliche Verwendung einer ANR eingebürgert hat, die über die gesetzliche Erfassung der Nachfrage (unversorgte, zum 30. September eines Jahres registrierte Bewerber*innen) hinausweist und auch jene Bewerber*innen berücksichtigt, die alternativ (meist mit Angeboten des Übergangssektors) versorgt wurden, aber an ihrem Vermittlungswunsch festhalten (erweiterte Nachfrage).

Seit geraumer Zeit scheint dieser Indikator allein nur noch unzureichend die Verhältnisse auf dem Ausbildungsstellenmarkt und deren Entwicklungsdynamik zu beschreiben, wie die Diskussion unter dem Stichwort „Passungsprobleme“ und das darunter gefasste Phänomen einer spezifischen Verselbständigung von Angebots- und Nachfragestrukturen zeigt (vgl. BIBB 2019; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018). Diese Verselbständigung äußert sich in den gleichbleibenden Quoten unversorgter Nachfrage bei steigenden Quoten unbesetzter Ausbildungsplätze.

Als Ursachen dieser Entwicklung wird eine Reihe von strukturellen und verhaltensbezogenen Merkmalen aufseiten der Betriebe sowie der ausbildungsinteressierten Jugendlichen diskutiert, wobei das Verhältnis beider Merkmale vielfach unbestimmt bleibt. Nicht alle Ursachen sind durch die Länder als bildungspolitische Akteure in gleichem Maße erfolgversprechend bearbeitbar. Gleichwohl zeigt die Analyse der Passungsprobleme auf, welche Möglichkeiten für erfolgreiche Interventionen durch lokale und regionale Akteure bestehen.

1.3 Darstellungs- und Methodenkonzept des Ländermonitors

Wie schon im letzten Ländermonitor werden die beiden Leitdimensionen nicht in jeweils separaten Kapiteln, sondern integriert abgehandelt, da so die Verschränkungen von Leistungs- und Gerechtigkeitsaspekten in der Berufsbildungsrealität besser sichtbar gemacht und Redundanzen vermieden werden können. Zudem wird im vorliegenden Ländermonitor das Schwerpunktthema „Passungsprobleme“ nicht in einer separaten Veröffentlichung behandelt, sondern in die Darstellung integriert. Für den Aufbau des Ländermonitors hat dies erhebliche Konsequenzen: Zwar bleibt er in seiner Kapitelfolge im Großen und Ganzen nach dem Verlauf der Ausbildung strukturiert (Kap. 3: Einmündung, Kap. 4 bis 6: Angebote in den drei Sektoren, Kap. 7: Ausbildungsverläufe und Einmündung in den Arbeitsmarkt). Jedoch werden die Entwicklungen von Ausbildungsangeboten und deren soziale Strukturierung getrennt für die unterschiedlichen Teilbereiche behandelt (Kap. 4 bis 6). Um die beiden Leitdimensionen nicht in der Fülle der Daten zu den Ausbildungsverläufen untergehen zu lassen, werden sie am Ende der Kapitel in einem Fazit ebenso wie im Schlusskapitel (Kap. 8) als Reflexionsfolie aufgegriffen.

Für die institutionalisierte Berufsausbildung konzentriert sich die Analyse wie in den beiden Berichten zuvor auf die drei großen Sektoren der Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene:

- auf das *duale System* der Berufsausbildung, in dem in Kombination von Betrieb und Teilzeitberufsschule für anerkannte Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO) ausgebildet wird;
- auf das *Schulberufssystem*, in dem in Verantwortung von durch die Landesgesetzgebung kontrollierten Schulträgern (freien Trägern oder Berufsschulen) in gesetzlich anerkannten Berufen ausgebildet wird;
- auf den *beruflichen Übergangssektor*, in dem alle Angebote zusammengefasst sind, die unterhalb einer vollqualifizierenden Berufsausbildung liegen und die berufsvorbereitenden und/oder die Allgemeinbildung verbessernden Charakter haben.

Da der Ländermonitor berufliche Bildung auf Wiederholbarkeit und Kontinuität hin angelegt ist, sind seine Analysen vor allem auf quantitative Daten angewiesen, die regelmäßig auch für die Länderebene erhoben werden. Der Ländermonitor 2015 hat die Grenzen des Konzepts der Konzentration auf indikatorisierte quantitative Daten aufgezeigt. Sie eignen sich gut dazu, Strukturdifferenzen in der Berufsausbildung zwischen den Ländern herauszuarbeiten und die Länder im Vergleich als sozialräumliche Einheiten auszuleuchten, die sowohl ökonomische als auch soziale Bedingungen für die Berufsausbildung vorgeben. Die zweite Dimension aber, dass Länder als zentrale politische Akteure für die Gestaltung der Berufsausbildung fungieren, bleibt bei diesem Datenkonzept zu wenig beachtet. Seit 2017 wird deshalb im Ländermonitor auf ein um qualitative Analysen erweitertes Methodenkonzept zurückgegriffen. Dies soll den im Ländervergleich herausgearbeiteten Differenzen eine zu den Strukturunterschieden hinzutrende Erklärungsdimension verleihen und in den monografischen Darstellungen der einzelnen Länder zu einer größeren Erklärungstiefe führen.

In diesem Zusammenhang ist immer wieder zu prüfen, inwieweit Berufsbildungspolitik in den Ländern von Entwicklungen auf der übergeordneten Ebene des Bundes beeinflusst und gefordert wird, wie von Ländervertretern in unterschiedlichen Zusammenhängen zu bedenken gegeben wird, etwa im Zusammenhang der dualen Ausbildung, bei der Versäumnisse oder Schwächen der bundesrechtlichen Steuerung auf die Länder im Sinne von Ersatzlösungen zurückfallen.

Wie bereits im ersten und zweiten Ländermonitor ist auch der Monitor 2019 in zwei Hauptteile gegliedert: Der erste Teil beinhaltet den Vergleich zwischen den Ländern entlang der Ausbildungsverläufe und der beiden Leitdimensionen der ökonomischen Leistungsfähigkeit und der Chancengerechtigkeit. Der zweite Teil präsentiert 16 Länderberichte in monografischer Form, in denen für jedes Land die spezifischen sozio-ökonomischen Kontextbedingungen und die landestypischen Entwicklungsmerkmale und Probleme von Berufsausbildung und Berufsbildungspolitik dargestellt werden.

2 Sozioökonomische Handlungsbedingungen für Berufsbildung und Berufsbildungspolitik in den Ländern

Die Gestaltung von Bildung und Bildungspolitik findet immer auch mit Bezug auf die in einem Land zur Verfügung stehenden Ressourcen, die vorhandenen Potenziale und sozialen Bedingungen statt, die man als sozioökonomische Kontextfaktoren bezeichnen kann. Von herausragender Bedeutung sind dabei demografische Veränderungen der jüngeren Altersgruppen, ebenso der Zuzug aus dem Ausland, die die Bildungspolitik immer wieder vor erhebliche Herausforderungen bei der flächendeckenden Bereitstellung und Finanzierung von Angeboten stellt. Für Berufsausbildung und Berufsbildungspolitik gilt zudem, dass durch die Einbeziehung der Sozialpartner im dualen System, die ökonomischen Strukturen eine größere Relevanz besitzen als in anderen Bildungsbereichen.

Kontextfaktoren werden hier als ausbildungspolitisch nur schwer (indirekt oder sehr langfristig) beeinflussbare gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen verstanden. Im Folgenden wird der sozioökonomische Raum, in den das Ausbildungswesen in den Ländern eingebettet ist, in seinen für Berufsausbildung wichtigsten Aspekten beschrieben. Indikatoren für Aspekte wie Wirtschaftsleistung und -struktur, demografische Entwicklung, Qualifikationsstrukturen oder Ausbildungsfinanzierung werden in drei Komplexen dargestellt:

- Ökonomische Kontextfaktoren
- Soziodemografische Kontextfaktoren
- Fiskalische Faktoren der Bildungs- und Ausbildungsfinanzierung

Das sich daraus ergebende vereinfachende Modell theoretisch bedeutsamer Rahmenbedingungen soll Hinweise für die Interpretation des Ausbildungsgeschehens in den Ländern liefern, ohne dass unmittelbar kausale Zusammenhänge unterstellt werden. So ist etwa die demografische Entwicklung der jugendlichen Altersgruppen von Bedeutung, da diese die Hauptzielgruppe der Ausbildungsbemühungen bilden. Ob und wie sich ihre quantitative Veränderung auf die Nachfrage nach Ausbildung, die Bereitstellung von Bildungsgelegenheiten oder die Leistungsfähigkeit und Chancengerechtigkeit auswirkt, kann aus dem Indikator selbst jedoch nicht geschlossen werden. Zwar erhöhen zusätzliche Jugendliche das Nachfragepotenzial, ob diese aber Interesse an einer Ausbildung haben, hängt von vielen Faktoren wie beispielsweise der Attraktivität konkurrierender Optionen ab. Ein anderes Beispiel: Ob ein höheres Steueraufkommen für Berufsbildungszwecke eingesetzt wird, hängt von der Gesamtheit der zu berücksichtigenden Verpflichtungen oder auch von politischen Präferenzen ab. Kontextfaktoren zeigen regionale Handlungsbedingungen für Berufsbildung und Berufsbildungspolitik auf, bestimmen aber keinen unmittelbar kausalen Zusammenhang für bestimmte Ereignisse und Entscheidungen.

Bei der Interpretation der hier im Ländervergleich dargestellten Indikatoren ist außerdem zu bedenken, dass die sozioökonomischen Bedingungen auch innerhalb eines Landes stark variieren können und die Darstellung auf Länderebene diese landesinternen Differenzen nivelliert.

2.1 Ökonomische Kontextfaktoren

Eine weitgehend auf Kennzahlen für Länder basierende Analyse wie der Ländermonitor ist mit dem Umstand konfrontiert, dass regionale Arbeitsmärkte nicht nur innerhalb eines Landes mehrere sehr unterschiedliche Wirtschaftsräume bilden können, sondern auch über die Landesgrenzen hinausreichen. Im Zentrum solcher Arbeitsmarktregionen stehen meist Ballungsräume, Großstädte oder Oberzentren, die mit ihrer hohen Arbeitsplatzkonzentration umliegende Gebiete mit Arbeitsplätzen versorgen. Entsprechendes gilt für die Ausbildungsmärkte des an betriebliche Ausbildungsplätze gebundenen dualen Systems sowie Praktikumsplätze in den Schulberufen. Bezogen auf die Länder kommt es vor allem in den Stadtstaaten zu einer starken wirtschaftlichen Verflechtung mit den an sie grenzenden Flächenländern, die erheblichen Einfluss nicht nur auf wirtschaftliche Kennzahlen, sondern auch auf das Verhältnis von Ausbildungsangebot und -nachfrage hat.

Sichtbar wird dies in Daten zu *Berufs- und Ausbildungspendlern*. Von den in Bremen im Jahr 2017 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) wohnen 42 % in einem anderen Land; in Hamburg sind es 37 und in Berlin 22 %. Relativ hohe Einpendlerquoten zwischen 13 und 18 % finden sich auch in Brandenburg, dem Saarland, Hessen, Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz. Bei den übrigen Ländern pendeln 5 bis 10 % der SvB ein. Die mit Abstand höchste Auspendlerquote besitzt Brandenburg, 29 % aller dort wohnenden SvB arbeiten außerhalb des Landes. Es folgen Schleswig-Holstein (22 %), Bremen (21), Hamburg und Sachsen-Anhalt (17). Die Ein- und Auspendlerquoten machen die erhebliche wirtschaftliche Verflechtung der Stadtstaaten mit ihren Nachbarländern deutlich, wobei die Stadtstaaten einen stark positiven Pendlersaldo aufweisen, während sämtliche östliche Flächenländer sowie Niedersachsen und Rheinland-Pfalz negative Salden besitzen (Tab. 2.1A).

Die Ausbildungspendler folgen dem Muster der Beschäftigten, mit dem Unterschied, dass sie eine geringere Mobilität besitzen und die Ein- und Auspendlerquoten jeweils einige Prozentpunkte niedriger liegen. Quotiert man den Pendlersaldo an den Auszubildenden, die in dem Land wohnen, wird deutlich, welchen Einfluss die Pendlerbewegungen der Auszubildenden auf das Verhältnis von Angebot und Nachfrage ausüben: Bremen versorgt 36 % mehr Auszubildende mit Ausbildungsplätzen als Auszubildende in Bremen wohnen, in Hamburg sind es 29 und in Berlin 14 % mehr. Dagegen bildet Brandenburg 13 % weniger Auszubildende aus als dort wohnen. Auch in Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz sowie Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen findet sich eine negative Quote des Pendlersaldos zwischen 3 und 7 %. Die übrigen Länder weisen eine in etwa ausgeglichene Bilanz auf (Tab. 2.1A). Dabei finden die Pendlerbewegungen hauptsächlich, aber nicht ausschließlich, zwischen direkten Nachbarländern statt (Tab. 2.2A). Für Berufsbildungspolitik in den Stadtstaaten und regional in den Agglomerationsräumen bedeutet dies, dass diese Zentren zwar ein oft sehr günstiges Verhältnis von Ausbildungsangeboten zur Nachfrage vor Ort besitzen, aber die Mitversorgung angrenzender Gebiete einzukalkulieren ist. Aus Sicht der Jugendlichen entsteht den Großstädtern zusätzliche Konkurrenz mit Auswärtigen um Ausbildungsplätze, während Jugendliche in wirtschaftlich schwächeren Regionen auf weiter entfernte Angebote ausweichen müssen, was eine Mobilitätsbereitschaft und ihre Finanzierung voraussetzt.

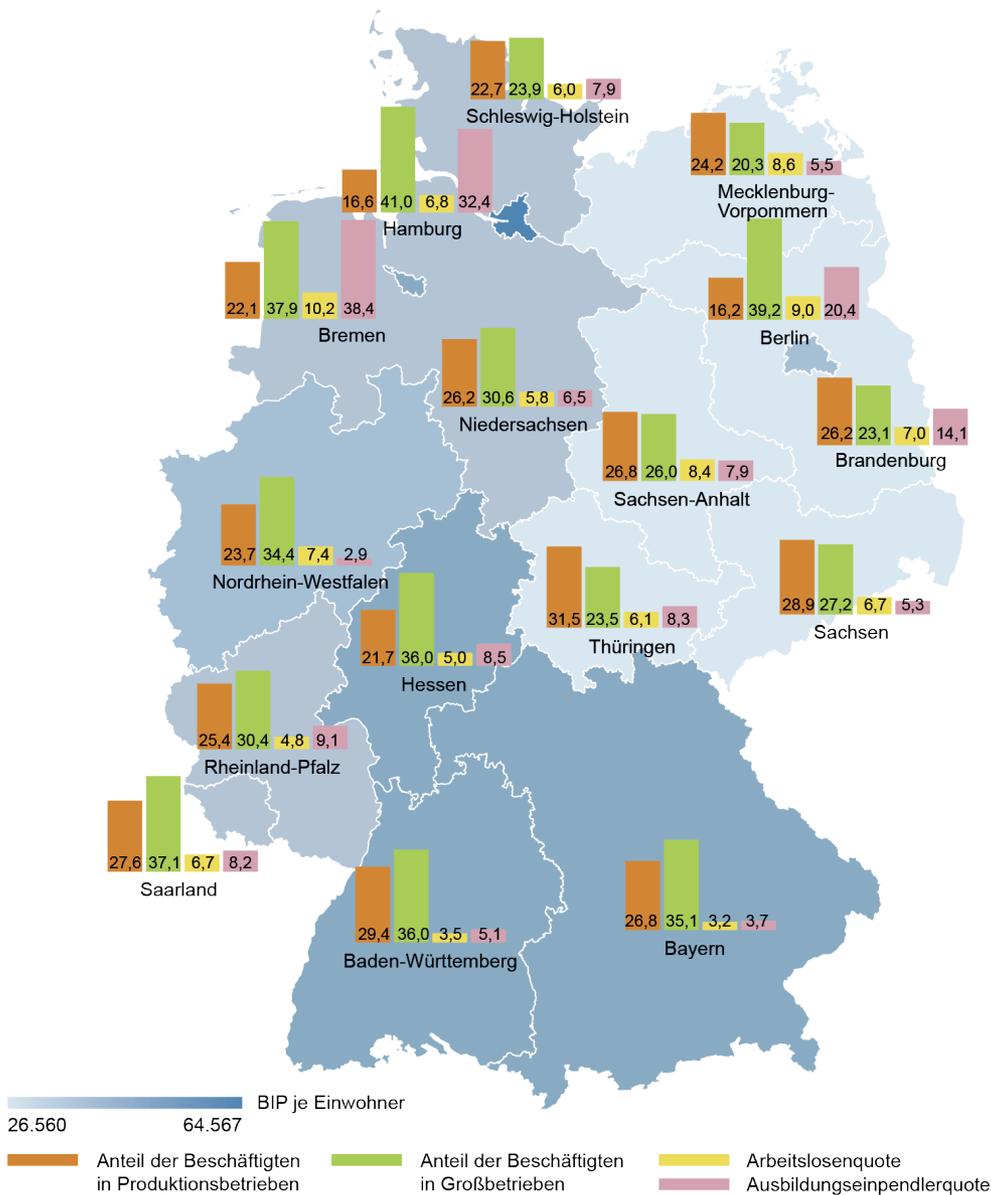
Die Wirtschaftsleistung lässt sich mit dem *Bruttoinlandsprodukt (BIP)* bemessen, das, um eine Vergleichbarkeit der Länder zu erreichen, je Einwohner (per capita, abgekürzt p. c.) berichtet wird. Ein höheres BIP p. c. dürfte den Akteuren in der Berufsbildung mehr Handlungsspielräume eröffnen, sowohl auf der betrieblichen Seite der Ausbildung als

auch, über ein höheres Steueraufkommen, auf der schulischen. Es kann zugleich als Wohlstandsmaß interpretiert werden und erste Hinweise auf eine sozialstrukturelle Länderdifferenz liefern, von der Einflüsse auf Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen von Eltern und Jugendlichen ausgehen können. In den Daten für 2017 wird die wirtschaftliche Schwäche der ostdeutschen Flächenländer deutlich, die mit einem BIP p. c. zwischen 27.000 und 30.000 Euro die niedrigsten Werte aufweisen. Berlin liegt mit 38.000 Euro deutlich höher. Im Westen ist bei den Flächenländern ein Süd-Nord-Gefälle zu erkennen, von 32.300 Euro in Schleswig-Holstein bis um die 45.000 Euro in Bayern, Baden-Württemberg und Hessen. Die reichsten Länder sind Bremen (50.000) und mitinigem Abstand Hamburg (65.000), das ein mehr als doppelt so hohes BIP p. c. aufweist als das ärmste Land (Abb. 2.1; Tab. 2.3A). Dieser Abstand hat sich in den letzten zehn Jahren jedoch etwas verringert, da Hamburg, Bremen, Hessen und das Saarland die geringsten preisbereinigten Steigerungsraten des BIP und des BIP p. c. aufwiesen und das BIP p. c. in den ostdeutschen Flächenländern, besonders in Sachsen und Thüringen, überdurchschnittlich stieg (Tab. 2.5A, Tab. 2.6A). Bei kleineren Regionen ist die Quotierung an den Einwohnern jedoch kritisch zu betrachten, da die Wertschöpfung am Arbeitsort erfasst wird, die Bevölkerung aber am Wohnort. Besonders wegen der Stadtstaaten mit ihrer hohen Arbeitsplatzdichte lohnt ein zusätzlicher Blick auf das BIP je Erwerbstätigen. Bei einer Spanne von 57.000 bis 94.000 Euro fällt der Abstand zwischen den Ländern dann zwar geringer aus und Bremen rangiert hinter Hessen, das Muster bleibt ansonsten aber bestehen (Tab. 2.4A).

Die *Arbeitslosenquote* wird als Indikator für den Zustand des Arbeitsmarkts und Beschäftigungssystems eines Landes, die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote für die beruflichen Chancen von Ausbildungsabsolvent*innen herangezogen. Die Arbeitslosenquote ist in Deutschland zwischen 2007 und 2017 kontinuierlich von 9,0 auf 5,7 % zurückgegangen. Besonders niedrig liegt sie 2017 in Bayern und Baden-Württemberg mit 3,2 bzw. 3,5 %, hoch überdurchschnittlich liegt sie in Bremen mit 10,2 % sowie Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt mit etwa 8,4 bis 9 %. In den letzten Jahren hat sich die markante Ost-West-Differenz verringert, Sachsen und Thüringen weisen geringere Arbeitsmarktprobleme auf als Nordrhein-Westfalen und Hamburg. Das Nord-Süd-Gefälle ist weiterhin deutlich sichtbar (Abb. 2.1; Tab. 2.7A). Von Arbeitslosigkeit sind vor allem Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung betroffen. Ihre Arbeitslosenquote liegt 2017 mit 18,7 % etwa fünfmal so hoch wie die der beruflich (3,8) oder akademisch (2,5) ausgebildeten Fachkräfte. Die Arbeitsmarktchancen betrieblich oder schulisch Ausgebildeter sind in den meisten Ländern bei Arbeitslosenquoten von unter 4 % sehr gut. Etwas schlechter liegen sie in den ostdeutschen Flächenländern, den Stadtstaaten und Nordrhein-Westfalen mit dem Höchstwert von 7,0 % in Mecklenburg-Vorpommern (Tab. 2.8A).

Für die wirtschaftliche Struktur der Länder wird hier zunächst der *Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben* herangezogen. Großbetriebe besitzen häufig eine herausragende regionale Bedeutung für Beschäftigung und Ausbildungsplätze, nicht nur als Arbeitgeber, sondern auch als Zentrum von (Zulieferer-)Netzwerkkonstellationen, in denen sie stabile Beschäftigungsstrukturen bewirken können. Die Stadtstaaten weisen 2017 mit 38 bis 41 % die höchsten Anteile an Beschäftigten in Großbetrieben auf, die ostdeutschen Flächenländer und Schleswig-Holstein mit 20 bis 27 % die geringsten (Abb. 2.1; Tab. 2.9A). Mit in Deutschland durchschnittlich 33 % hat sich der Anteil gegenüber 2007 um 1 Prozentpunkt erhöht und auch die Länderwerte sind relativ stabil geblieben. Stärkere Veränderungen gab es mit Zuwächsen von 3 % in Thüringen und Sachsen (Tab. 2.10A).

Abbildung 2.1 Zentrale ökonomische Kontextfaktoren (BIP je Einwohner, Anteil Beschäftigte in Produktionsberufen, Anteil Beschäftigte in Großbetrieben, Arbeitslosenquote, Ausbildungseinpenderquote) nach Ländern 2017¹⁾ (in Euro, in %)



¹⁾ Sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigte (am Arbeitsort, Stichtag 31.12.2017), Auszubildende zum Stichtag 30.09.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“. Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1. Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018; Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) nach Betriebsgrößenklassen, Zeitreihe: Jahre 2012 bis 2017, jeweils zum Stichtag 31.12.; Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen), Dezember 2017; Bundesagentur für Arbeit Statistik, Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf. Datenstand 2019, eigene Berechnungen und Schätzungen. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung zum 30.09.2017; Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 (Vorversion): 230; eigene Berechnung

Der Anteil der *Beschäftigten in Produktionsberufen* weist auf die Bedeutung des Industriesektors hin, der, unter den Bedingungen arbeitsteiliger Wertschöpfungsketten, auch die Grundlage des Ausbaus unternehmensbezogener Dienstleistungen bildet, die zusammen weite Teile der dualen Ausbildungsberufe ausmachen. Während 2017 bundesweit ein Viertel der sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten in Produktions-

berufen arbeitet, haben sich Berlin und Hamburg mit einem Anteil der Produktionsberufe von unter 17 % zu fast reinen Dienstleistungsökonomien entwickelt. Unterdurchschnittliche Anteile um 22 % finden sich auch in Bremen, Hessen und Schleswig-Holstein. Eine stärker produktionsbezogene Wirtschaftsstruktur ist mit Anteilen um 3 % in Baden-Württemberg, Sachsen und Thüringen zu erkennen (Abb. 2.1; Tab. 2.11A).

Der Anteil der *Beschäftigten mit einem beruflichen Abschluss* unterhalb der Hochschulene spiegelt die wirtschaftliche Bedeutung von beruflicher Ausbildung in den Ländern wider. Bei im Bundesdurchschnitt 62 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die 2017 über einen Aus- und Fortbildungsabschluss verfügen, sind es in Hamburg und Berlin nur etwa 50 % – beide Länder weisen auch die höchsten Anteile hochqualifizierter Beschäftigter und die stärksten Rückgänge an mittleren Fachkräften in den letzten zehn Jahren auf. Deutlich unterdurchschnittliche Anteile sind auch in Bremen und Hessen zu beobachten, deutlich höhere in den ostdeutschen Flächenländern (Tab. 2.13A, Tab. 2.14A).

2.2 Soziodemografische Kontextfaktoren

Für die Bildungspolitik insgesamt wie auch für die Berufsbildung stellten im letzten Jahrzehnt vor allem drei soziodemografische Entwicklungen immer wieder Herausforderungen für die quantitative und qualitative Gestaltung von (Berufs-)Bildungsangeboten dar, die hier in Indikatoren aufgegriffen werden: die Veränderung der Größe jüngerer Altersgruppen, die fortschreitende Bildungsexpansion und der Zuzug aus dem Ausland in das deutsche Bildungssystem.

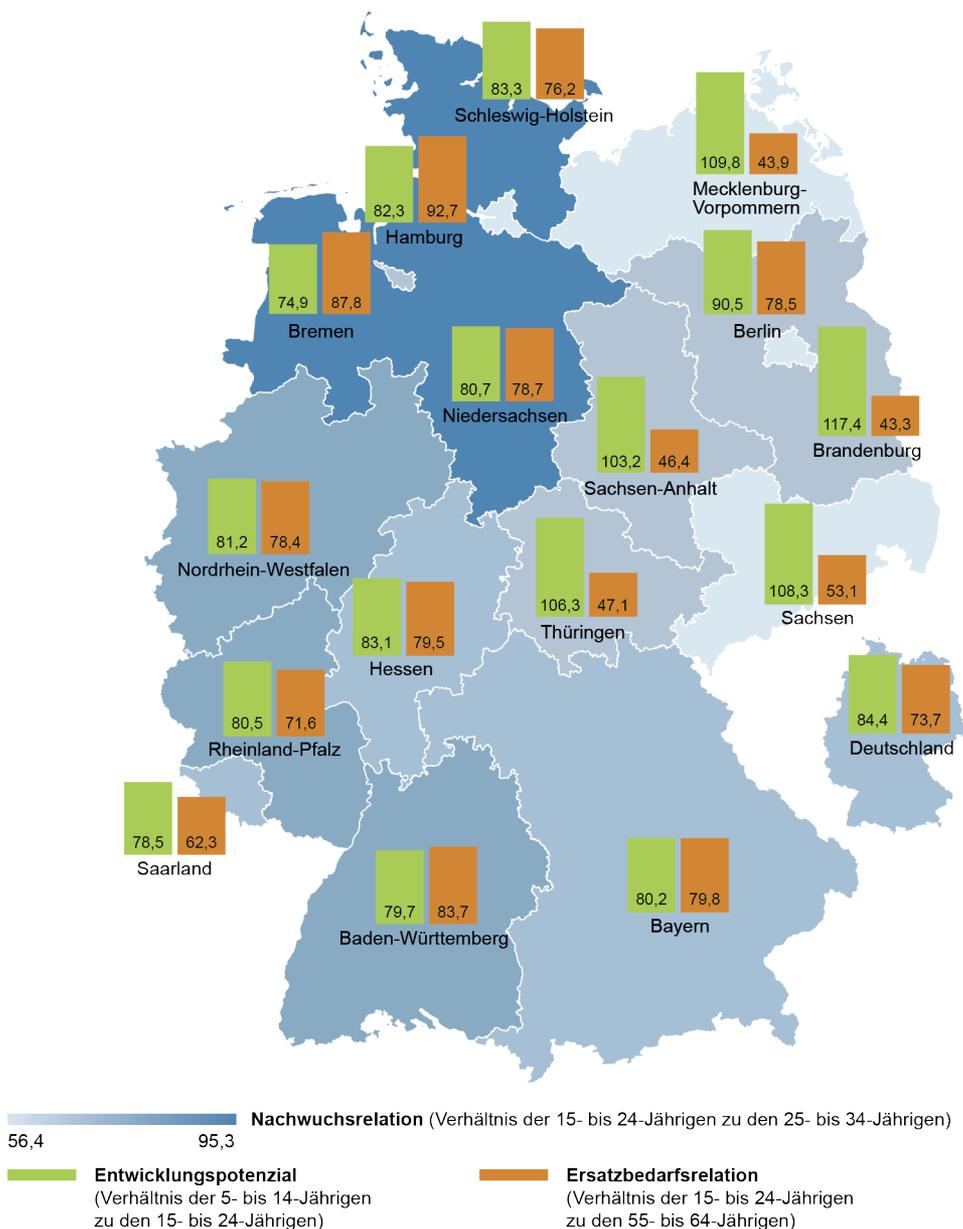
Auch wenn der Zugang zu einer Berufsausbildung in jedem Alter stattfinden kann, bilden die 15- bis 24-Jährigen die Kerngruppe, die hier als Bevölkerung im besonders ausbildungsrelevanten Alter bezeichnet wird. Verändert sich ihre Größe, ist dies für Berufsbildungspolitik von zentraler Bedeutung. Von ihr leitet sich die Nachfrage nach Ausbildung ab, mit allen Konsequenzen für die Bereitstellung und Finanzierung von Angeboten, und letztlich auch der Fachkräftenachwuchs, der der Wirtschaft aus dem Inland zur Verfügung steht.

Die *Nachwuchsrelation*, die die Kohortengrößen der 15- bis 24-Jährigen und der 25- bis 34-Jährigen zueinander in Beziehung setzt, macht den Rückgang des aktuellen Ausbildungspotenzials deutlich, das deutschlandweit 2017 nur noch 82 % der heute 25- bis 34-Jährigen ausmacht und sich vor allem auf geburtenschwächere Jahrgänge zurückführen lässt. Zwischen den Ländern sind extreme Unterschiede zu beobachten (Abb. 2.2): Die Nachwuchsrelation liegt in den ostdeutschen Ländern zwischen 56 (Berlin) und 68 % und damit 20 bis 30 Prozentpunkte niedriger als in den westlichen Flächenländern. Niedrige Nachwuchsrelationen haben im Westen auch Hamburg (64 %) und Bremen (79), wobei hier wie für Berlin berücksichtigt werden muss, dass die erhebliche Zuwanderung 20- bis 35-Jähriger in die Stadtstaaten die Quote verringert. Betrachtet man das *Entwicklungspotenzial der Bevölkerung im typischen Ausbildungsalter*, zeigt die Relation zu den heute 5- bis 14-Jährigen in den ostdeutschen Ländern einen demografischen Aufwärtstrend, besonders in Brandenburg, und die Zahl der Jugendlichen dürfte in den kommenden Jahren wieder steigen. In den anderen Ländern kann dagegen von einem weiteren Rückgang der besonders ausbildungsrelevanten Altersgruppe ausgegangen werden (Tab. 2.15A).

Die *Ersatzbedarfsrelation der Erwerbsbevölkerung*, die das Verhältnis der ins Erwerbsleben eintretenden 15- bis 24-Jährigen zu den demnächst aus dem Erwerbsleben ausscheidenden 55- bis 64-Jährigen angibt, zeigt eine starke Unterdeckung des Fachkräfte-

bedarfs an, der sich ceteris paribus aus dem Nachwuchs nur zu 74 % decken lässt. In den ostdeutschen Flächenländern fällt sie mit um die 50 % dramatisch aus, im Westen liegt das Saarland mit 62 % besonders niedrig (Tab. 2.15A). Angesichts der niedrigen Arbeitslosenquoten (s. o.) dürfte dies den Fachkräftemangel weiter verstärken.

Abbildung 2.2 Soziodemografische Kontextfaktoren (Nachwuchsrelation, Ersatzbedarfsrelation der Erwerbsbevölkerung und Entwicklungspotenzial der Bevölkerung im typischen Ausbildungsalter) nach Ländern 2017 (in %)



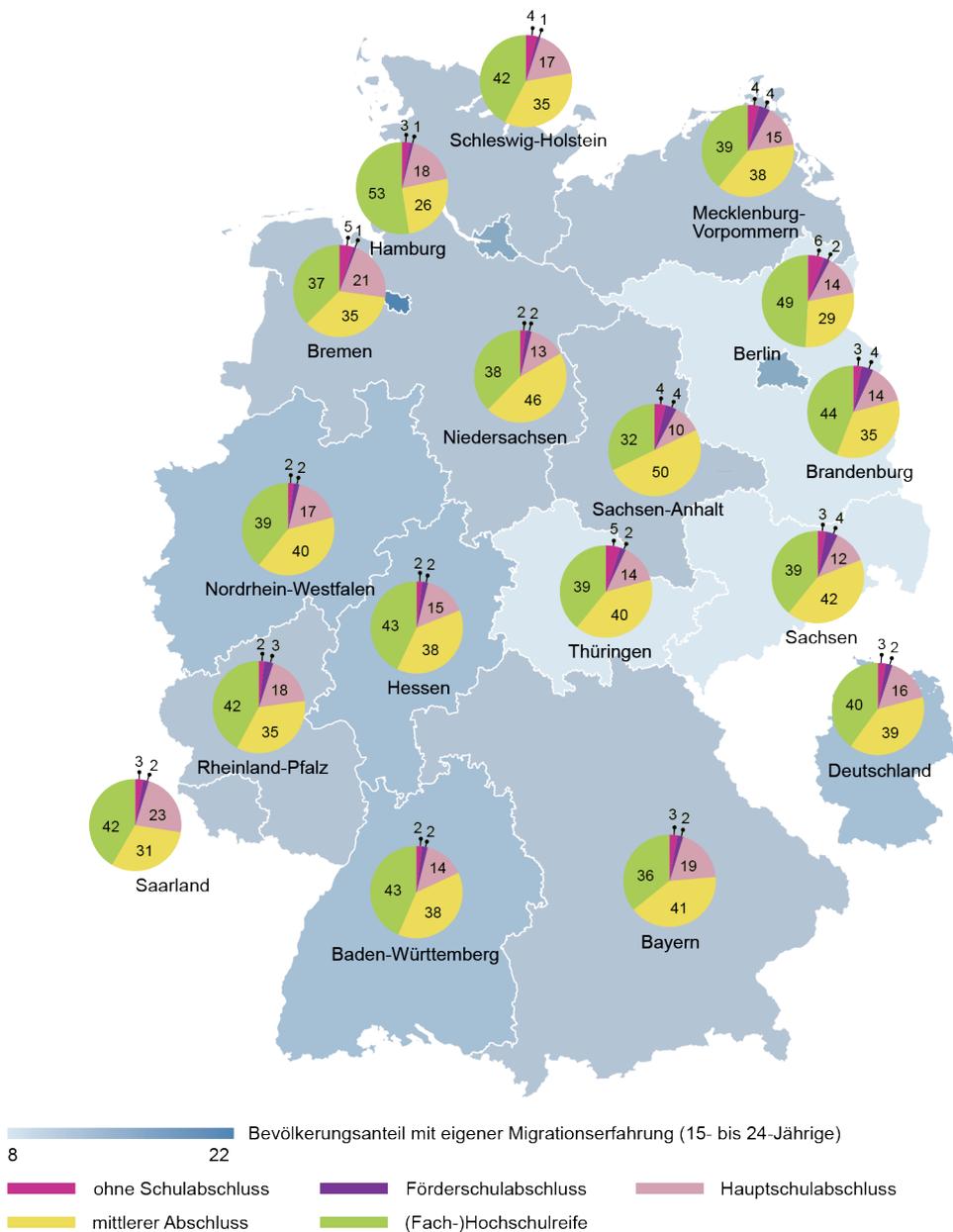
Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, GENESIS-Online; eigene Berechnungen

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, GENESIS-Online, eigene Berechnungen

Der *Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund* ist für das Ausbildungssystem unter verschiedenen Gesichtspunkten von Bedeutung. Mit Blick auf Leistungsfähigkeit und Chancengerechtigkeit gilt es aber vor allem, das Arbeitskräftepotenzial Jugendlicher mit Migrationshintergrund zu aktivieren und ihnen Erwerbschancen zu eröffnen. In den Anteilen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund zeigt sich bei den Jugendlichen im besonders ausbildungsrelevanten Alter die bekannte extreme Ost-West-Differenz. In den ostdeutschen Flächenländern besitzen zwischen 10 und 14 % einen Migrationshintergrund, in den westlichen Flächenländern im Durchschnitt mehr als doppelt so viele und die Stadtstaaten weisen mit über 40 % die höchsten Anteile auf (Tab. 2.17A). Ein weniger kontrastreiches Bild ergibt sich, wenn nur die Untergruppe der selbst Zugewanderten im Alter von 15 bis 24 Jahren betrachtet wird, die zu einem großen Teil Quereinsteiger in das deutsche Bildungssystem beinhaltet. Dann liegen die Anteile in dieser Altersgruppe in den ostdeutschen Flächenländern mit 8 bis 11 % etwas niedriger als in den westdeutschen (11 bis 13 %) und in den Stadtstaaten (16 bis 22 %) deutlich höher. Aufgrund der Bevölkerungsanteile und der Nachwuchsgenässe erhält die Frage, wie Berufsbildungspolitik mit Migration umgeht, in allen Ländern ein erhebliches Gewicht.

Die *Verteilung der Schulabschlüsse* unter den Schulentlassenen gibt Auskunft über die Entwicklung der Bildungspotenziale, deren Ausschöpfung als eine weitere Strategie zur Behebung demografisch bedingter Nachwuchsgenässe betrachtet werden kann. Für die Berufsbildungspolitik sind mit den verschiedenen Schulabschlussgruppen unterschiedliche Chancen und Herausforderungen verbunden, da mit dem Abschluss Bildungsaspirationen und Berufswünsche sowie die aus der Schule mitgebrachten Ausbildungsvoraussetzungen variieren. Betrachtet man die Schulabsolvent*innen allgemeinbildender und beruflicher Schulen 2017, stellen Studienberechtigte mit 40 % mittlerweile die größte Absolvent*innengruppe, knapp vor den mittleren Abschlüssen (39 %), dem Hauptschulabschluss (16) und Förderschulabschlüssen (2). Nur knapp 3 % verlassen die Schule ohne Abschluss (Tab. 2.19A). Die Länder weisen sehr verschiedene Anteile der Schulabschlüsse auf, die sich zudem seit 2007 unterschiedlich entwickelt haben. Hamburg verzeichnet 2017 mit 53 % den höchsten Anteil an Studienberechtigten, gefolgt von Berlin mit 49 %, Brandenburg, Hessen, Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein mit Werten zwischen 42 und 44 %, bis hin zum niedrigsten Anteil von 32 % in Sachsen-Anhalt. Überdurchschnittlich viele Hauptschulabsolvent*innen von 18 bis 21 % finden sich vor allem im Saarland, in Bremen, Bayern und Rheinland-Pfalz. Besonders groß ist die Spanne bei den mittleren Abschlüssen, die in Hamburg mit 25 % nur eine untergeordnete Rolle spielen, dagegen in Sachsen-Anhalt die Hälfte aller Absolvent*innen ausmachen. Ebenso auffällig, wenn auch mit kleineren Anteilen, sind die Länderdifferenzen bei den Förderabschlüssen, die eine Spanne von 0,8 % in Bremen bis 4,3 % in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt aufweisen und auch der Anteil derjenigen, die ohne Schulabschluss bleiben, der von 1,8 % in Hessen bis 5,9 % in Berlin reicht (Abb. 2.3; Tab. 2.19A und A2.20A).

Abbildung 2.3 Soziodemografische Kontextfaktoren (Bevölkerungsanteil¹⁾) mit eigener Migrationserfahrung (15- bis 24-Jährige) und Schulentlassene allgemeinbildender und beruflicher Schulen nach Schulabschluss nach Ländern 2017 (in %)



¹⁾ Die Bevölkerungsdaten beziehen sich auf die Bevölkerung in Privathaushalten. Personen in Einrichtungen sind darin nicht enthalten.

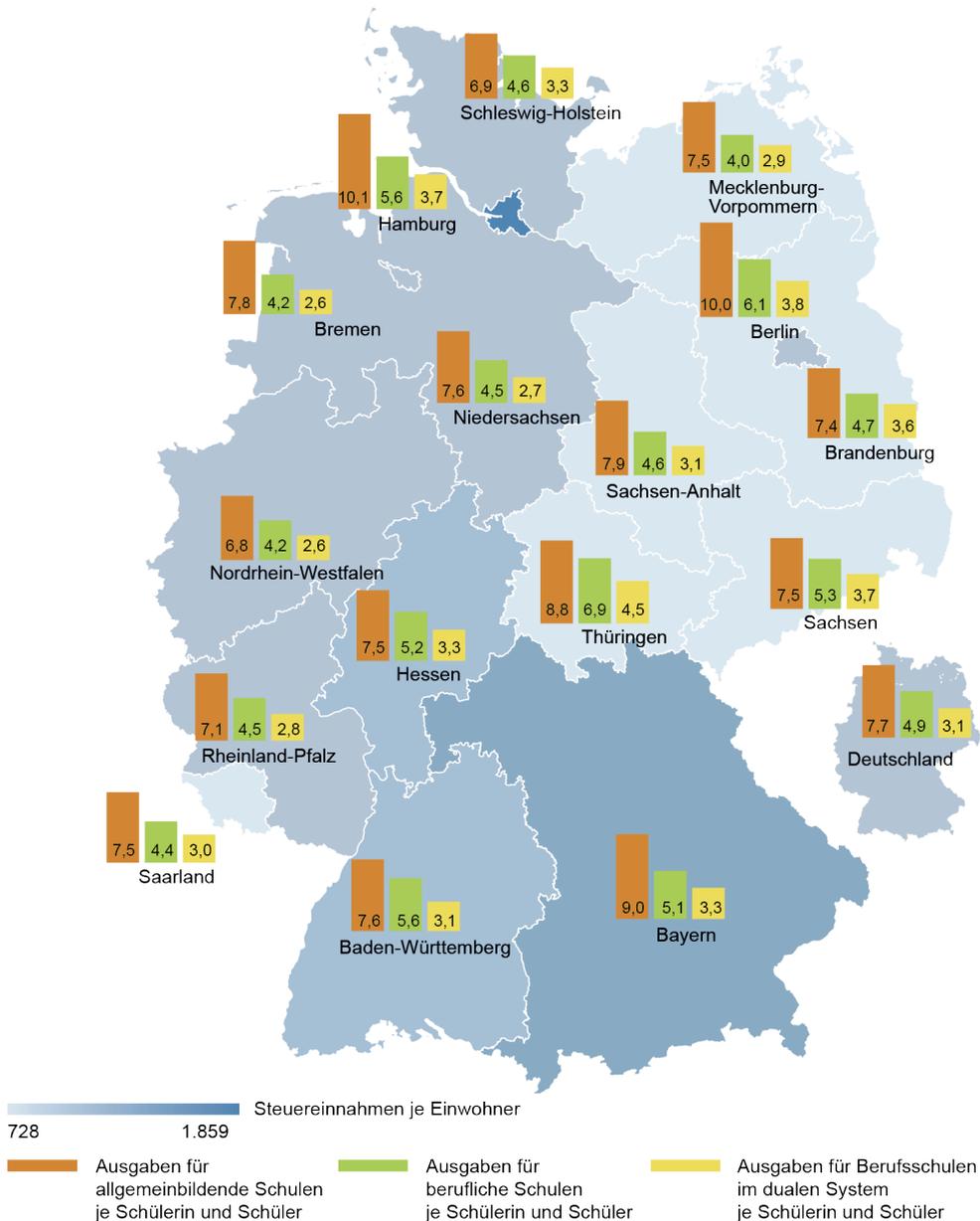
Quellen: Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017, eigene Berechnungen; Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2017; Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre

2.3 Fiskalische Faktoren der Bildungs- und Ausbildungsfinanzierung

Die *Steuereinnahmen je Einwohner*, hier nur bezogen auf die Lohn- und veranlagte Einkommensteuer nach der Steuerverteilung über den Länderfinanzausgleich, stellen eine Annäherung an das monetäre Handlungspotenzial der öffentlichen Hand dar, ohne dass hier der gesamte Länderhaushalt berücksichtigt werden kann. Bei den Steuereinnahmen je Einwohner 2017 zeigt sich ein ähnliches Muster wie beim BIP p. c. (s. o.) für die Wirtschaftsleistung. In dem doppelten Gefälle von Süd zu Nord und West zu Ost bildet Hamburg die Ausnahme und besitzt das höchste Steueraufkommen von 1.900 Euro p. c., gefolgt von Bayern mit 1.700, Baden-Württemberg und Hessen mit je 1.600. Gegenüber den niedrigsten Steuereinnahmen je Einwohner in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, die zwischen 730 und 770 Euro liegen, nehmen die reicheren Länder mehr als das Doppelte ein (Abb. 2.4, Tab. 2.21A). Das Steueraufkommen stellt für die Länder zunächst nur ein Potenzial dar, das sie für ihre verschiedenen Verpflichtungen und politischen Ziele einsetzen können. Ob es berufsbildungspolitisch eingesetzt wird und in welchen Feldern, kann aus den Daten nicht geschlossen werden. Ein höheres Steueraufkommen bietet jedoch bessere Voraussetzungen für die Berufsbildungspolitik als ein niedriges.

Mit den Ausgaben je Schülerin und Schüler wird hier ein Mischindikator verwendet, der einerseits ein Ergebnis von (Berufs-)Bildungspolitik darstellt, andererseits insofern als Kontextfaktor gelten kann, als dass die Ausgaben an die finanziellen Möglichkeiten der Länder gebunden sind und Kosten für Räume und Personal relativ langfristige Verpflichtungen darstellen und als Ressourcen nicht ad hoc auf- oder abgebaut werden können. Bei den *Ausgaben je Schüler an allgemeinbildenden Schulen* 2016 bewegen sich die meisten Länder in einem finanziellen Korridor zwischen 7.000 und 7.800 Euro. Unterhalb liegen Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein mit 6.800 bzw. 6.900 Euro. Deutlich höhere Ausgaben von 8.800 und 9.000 Euro tätigen Thüringen und Bayern und die Spitzenreiter sind Berlin und Hamburg mit etwa 10.000 Euro. Bei den *Ausgaben je Schüler an beruflichen Schulen* (insgesamt) zahlt Thüringen mit 6.900 Euro wesentlich mehr als Hamburg und Baden-Württemberg (je 5.600) oder Berlin (6.100). Die niedrigsten Werte liegen in Bremen und Nordrhein-Westfalen mit 4.200 Euro. Damit folgt das Ausgabenmuster der Länder zwar in etwa dem für allgemeinbildende Schulen, jedoch ist auffällig, dass in einigen Ländern wie Bayern oder Mecklenburg-Vorpommern die Pro-Kopf-Ausgaben für berufliche Schulen wenig mehr als die Hälfte der Gelder für allgemeinbildende Schulen betragen, in anderen wie Baden-Württemberg oder Thüringen dagegen drei Viertel. Ähnlich ist die Verteilung zwischen den Ländern bei den *Ausgaben je Schüler für Teilzeitberufsschulen* im dualen System, mit dem Höchstwert von 4.500 Euro in Thüringen, gefolgt von Berlin, Hamburg und Sachsen und den niedrigsten Werten von 2.600 Euro in Bremen und Nordrhein-Westfalen. Man muss die im Vergleich zum Steueraufkommen relativ hohen Ausgaben der ostdeutschen Flächenländer nicht zwangsläufig als Investition in die Schul- und Ausbildungsqualität interpretieren, da der erhebliche demografische Rückgang der Schülerschaft bei weitestgehender regionaler und fachlicher Aufrechterhaltung des schulischen Angebots die Kosten je Schülerin und Schüler erhöht.

Abbildung 2.4 Steuereinnahmen¹⁾ je Einwohner 2017, Ausgaben für allgemeinbildende und berufliche Schulen sowie Teilzeitberufsschulen (im dualen System) je Schülerin und Schüler 2016 nach Ländern (in T€)



¹⁾ Lohn- und veranlagte Einkommenssteuer (nach Steuerverteilung).

Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Bildungsausgaben, Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; Statistisches Bundesamt, Finanzen und Steuern, Fachserie 14, Reihe 4; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Bevölkerungsfortschreibung; eigene Berechnungen

3 Einmündung in berufliche Ausbildung

Wie in Kapitel 2 aufgezeigt, sind erhebliche sozioökonomische Unterschiede zwischen den Ländern und unter kleinräumiger Perspektive auch innerhalb dieser anzutreffen. Damit liegen unterschiedliche und durch Berufsbildungspolitik nur begrenzt beeinflussbare Rahmenbedingungen für Ausbildung vor, die vor allem die Einmündungen in Ausbildung als einen zentralen Aspekt von Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems beeinflussen. In diesem Kapitel werden daher die Einmündungen in die drei Sektoren der beruflichen Ausbildung betrachtet, wobei insbesondere auf aktuelle strukturelle Unterschiede zwischen den Ländern und Veränderungen im Zeitverlauf eingegangen wird. Eine zweite Betrachtungsperspektive richtet sich auf sozialstrukturelle Merkmale der Neuzugänge in die drei Sektoren der beruflichen Ausbildung, die duale Ausbildung, das Schulberufssystem und den Übergangssektor. Damit wird insbesondere die zweite Betrachtungsperspektive des Ländermonitors berufliche Bildung angesprochen, die der Selektivität des Berufsbildungssystems und der Chancengerechtigkeit.

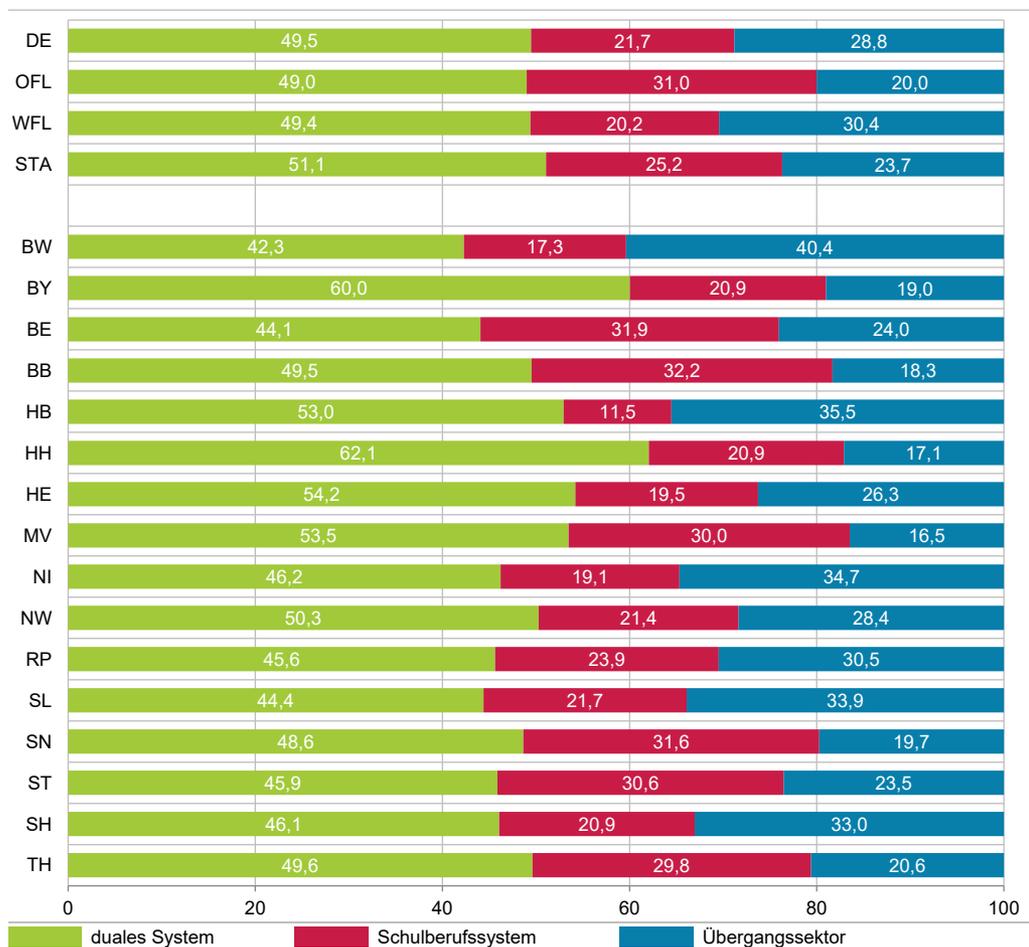
3.1 Einmündung in die drei Sektoren

3.1.1 Neuzugänge in die drei Sektoren der beruflichen Ausbildung

Werden die Neuzugänge 2017 in die drei Sektoren der beruflichen Ausbildung betrachtet, so zeigt sich zunächst erst einmal auf Bundesebene, dass rund die Hälfte aller Neuzugänge eine Ausbildung im dualen System aufnimmt. Wenig mehr als ein Fünftel startet eine Ausbildung im Schulberufssystem und ca. 29 % der Neuzugänge münden in den Übergangssektor ein (Abb. 3.1). Allerdings verbirgt sich hinter dieser bundesweiten Struktur eine erhebliche Differenz zwischen Ländertypen und Ländern. Während sich die ost- und westdeutschen Flächenländer sowie die Stadtstaaten in ihren Anteilen des dualen Systems kaum unterscheiden, denn je etwa die Hälfte der Neuzugänge ist dort zu verorten, zeichnen sich deutliche Unterschiede in den Anteilen von Schulberufssystem und Übergangssektor ab. Mit einem Anteil von 30 % am Übergangssektor liegen die westdeutschen Flächenländer um ca. 6 bzw. 10 Prozentpunkte höher als die Stadtstaaten und ostdeutschen Flächenländern. Das Schulberufssystem hingegen macht den größten Anteil mit 31 % in den ostdeutschen Flächenländern aus, in den westdeutschen Flächenländern ist dieser Anteil mit ca. 20 % am niedrigsten (Abb. 3.1, Tab. 3.1A).

Die unterschiedliche Gewichtung der drei Sektoren nach Ländertypen darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch eine erkennbare Varianz zwischen den Ländern besteht. So variiert der Anteil der Neuzugänge im dualen System erheblich zwischen 42 % in Baden-Württemberg und 62 % in Hamburg. Eine ähnlich weite Spanne lässt sich auch für das Schulberufssystem ausmachen: Während in Bremen mit knapp 12 % der geringste Anteil an Neuzugängen vorliegt, verfügt Berlin mit 32 % über den höchsten Anteil. Nicht ganz so hohe, aber doch auch beträchtliche Spannen sind in den Anteilen der Neuzugänge in den Übergangssektor festzustellen: Den oberen Rand bilden Baden-Württemberg (40 %), Bremen (36) Niedersachsen (35) und das Saarland (34), während Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg sowie Hamburg mit 17 bzw. 18 % die niedrigsten Anteile aufweisen.

Abbildung 3.1 Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2017 nach Ländergruppen und Ländern (in %)¹)



¹) Durch Rundungen kann die Summe der Werte von 100 abweichen.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Diese erheblichen strukturellen Unterschiede zwischen den Ländern sind einerseits durch die Kontextfaktoren mitbestimmt und andererseits von bildungspolitischen Entscheidungen und Strategien beeinflusst: Zu den Kontextfaktoren zählen vor allem demografische Einflüsse und die Schulabsolventenstruktur, die die Nachfrage nach dualen Ausbildungsplätzen und nach Ausbildungen im Schulberufssystem beeinflussen. So hängt der hohe Anteil am Übergangssektor in den westdeutschen Flächenländern im Vergleich zu den ostdeutschen Flächenländern mit der demografischen Entwicklung zusammen: In den westdeutschen Flächenländern liegen die Nachwuchs-Relationen, also das Verhältnis der 15- bis 24-Jährigen zu den 25- bis 34-Jährigen deutlich über denen der ostdeutschen Flächenländer und der Stadtstaaten (mit Ausnahme Bremens). Das heißt, die Ausbildungsnachfrage ist in den westdeutschen Flächenländern demografisch bedingt nicht so stark zurückgegangen wie in den ostdeutschen. Darüber hinaus beeinflussen Wirtschafts- und Betriebsstruktur und der Arbeitsmarkt sowie ausbildungsbezogene Pendlerbewegungen über Landesgrenzen hinweg die Situation in der beruflichen Ausbildung (vgl. Kap. 2). Die Wirtschafts- und Betriebsstruktur hat sowohl einen erheblichen Einfluss auf die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze als auch auf die berufsstrukturelle und betriebliche Zusammensetzung der Angebote. Dass das Zusammenfinden von Jugendlichen und Unternehmen dabei in einer wachsenden Zahl an Regionen

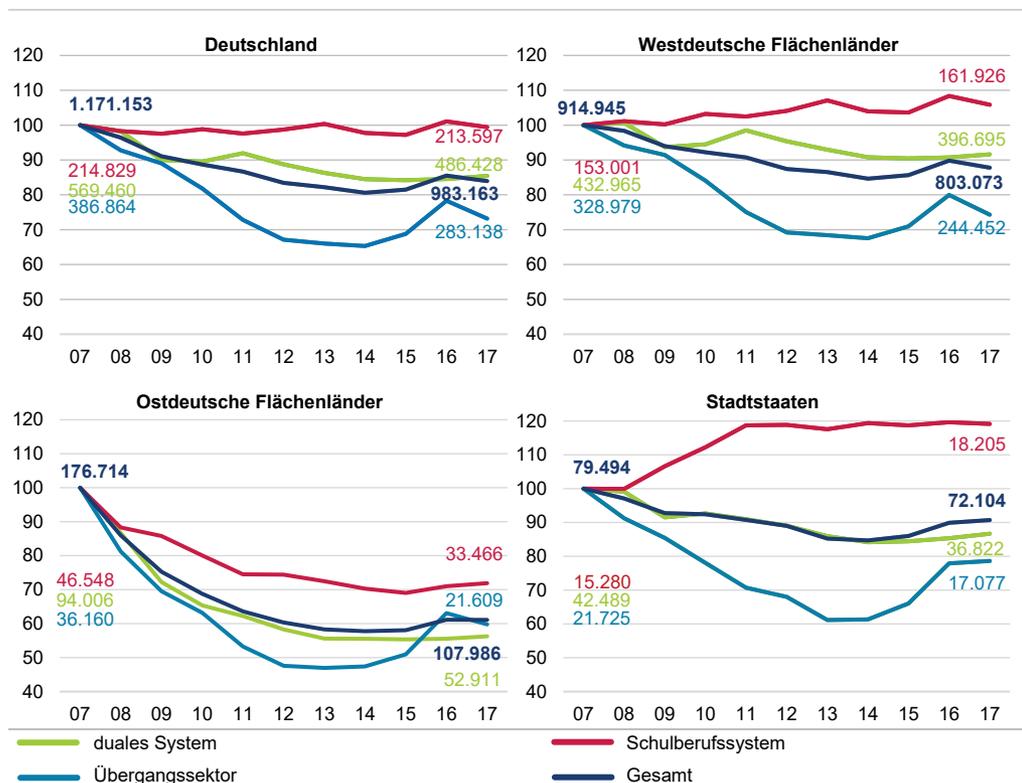
weniger gut klappt, verweist auf die Passungsprobleme auf dem dualen Ausbildungsmarkt, die teilweise den stagnierenden Anteil am Übergangssektor miterklären, zumindest in einer Reihe von Ländern (vgl. Kap. 6). Schließlich hat auch die (Berufsbildungs-)Politik der Länder und Kommunen einen erheblichen Einfluss. Neben der Bereitstellung von finanziellen Ressourcen für die beruflichen Schulen wirkt sie vor allem steuernd auf die Ausbildungen im Schulberufssystem, insbesondere bezogen auf die dort angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten (Kap. 5) sowie auf die Organisation und Gestaltung des Übergangssektors (Kap. 4). Insofern lassen sich die strukturellen Unterschiede in den Anteilen der Sektoren zwischen den Ländern nur aus dem komplexen Zusammenspiel von Kontextfaktoren und Berufsbildungspolitik erklären. Zwar kann der nachfolgende Blick in die Entwicklung der vergangenen Dekade diese Wechselwirkungen nicht im Detail beleuchten, dafür wäre ein eigener vertiefender Analyseschwerpunkt notwendig. Jedoch kann der eine oder andere besonders starke Wirkfaktor zumindest näherungsweise bestimmt werden.

3.1.2 Strukturelle Veränderungen der letzten Dekade

Wird die Entwicklung zwischen den Sektoren in der letzten Dekade betrachtet, so zeichnen sich mehrere auffällige Veränderungen ab: Zum einen ist die Zahl der Neuzugänge in die berufliche Ausbildung insgesamt gesunken. Dies hängt hauptsächlich mit demographischen Faktoren (sinkende Zahl an Schulabsolvent*innen; vgl. Kap. 2, Tab. 2.15A), aber auch mit einer veränderten Schulabsolventenstruktur und veränderten Bildungsaspirationen zusammen (Kap. 2, Tab. 2.19A, Tab. 2.20A). Die Schulabsolventenstruktur hat sich in Richtung höherer Anteile mit Hochschulzugangsberechtigung verschoben, zugleich stiegen die Anteile direkter Übergänge ins Studium in den letzten Jahren (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018). Zudem schlagen Veränderungen im Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsniveau und Berufssektoren (Kap. 2, Tab. 2.13A, Tab. 2.14A) unmittelbar auf die berufliche Ausbildung durch und dürften ebenfalls zu den Verschiebungen der relativen Gewichte der drei Ausbildungssektoren beigetragen haben. Decken Unternehmen verstärkt ihren Arbeitskräftebedarf beispielsweise über eine externe Rekrutierung am Arbeitsmarkt oder über die vermehrte Einrichtung von dualen Studienangeboten bzw. die Rekrutierung von Hochschulabsolvent*innen, schlägt sich dies unter Umständen auf die entsprechenden Ausbildungsangebote im jeweiligen beruflichen Handlungsfeld nieder.

Abbildung 3.2 veranschaulicht die Entwicklung der drei Sektoren anhand eines Index, der seinen Ausgangspunkt im Jahr 2007 hat. Schaut man zunächst auf das Bundesgebiet (Grafik links oben), so hat sich das duale System quantitativ rückläufig entwickelt (- 83.032). Die Zahl der Neuzugänge im Schulberufssystem hingegen liegt im Jahr 2017 nur geringfügig unter der Zahl von 2007 (- 1.232). Auch in der betrachteten Zeitspanne sind dort allenfalls marginale Auf- und Abwärtsbewegungen erkennbar, die jedoch nicht über den massiven internen strukturellen Umbau hinwegtäuschen dürfen (Kap. 5). Der Übergangssektor ist nach einem sehr deutlichen Absinken bis 2012 dann von 2014 bis 2016 durch die Integration schutz- und asylsuchender junger Erwachsener in das Berufsbildungssystem erneut angestiegen und schließlich bis 2017 wieder etwas zurückgegangen; insgesamt ist zwischen 2007 und 2017 ein enormer Rückgang zu verzeichnen, der die beim dualen System beobachtete Größenordnung noch übersteigt (-103.726). Das bedeutet, der deutliche absolute Rückgang in den Neuzugängen in die berufliche Ausbildung zwischen 2007 und 2017 ist vor allem auf rückläufige Entwicklungen im dualen System und im Übergangssektor zurückzuführen.

Abbildung 3.2 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung 2007– 2017 (Einmündungen, Index, 2007 = 100) (in %)

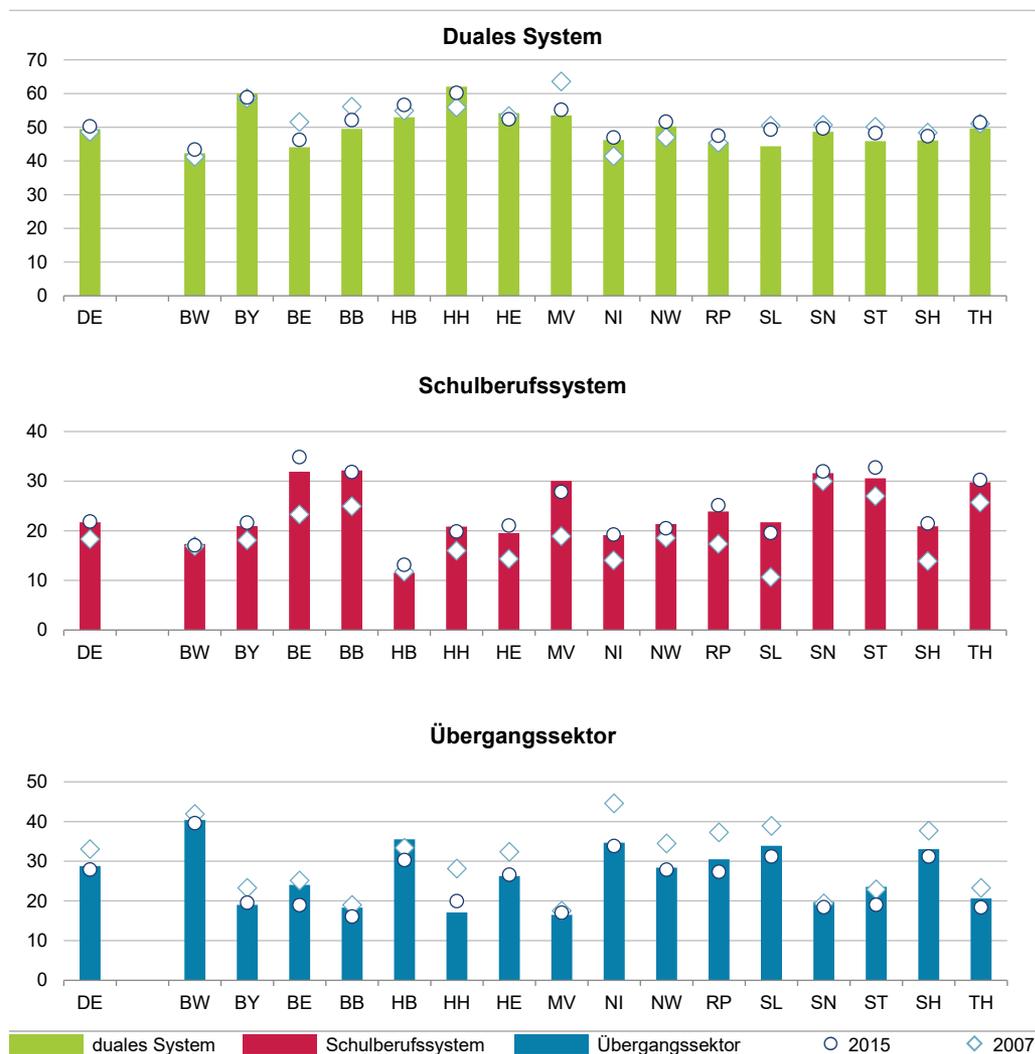


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Wird allerdings ein genauerer Blick auf die Ländergruppen geworfen, so zeigen sich doch sehr unterschiedliche Entwicklungen, wobei insbesondere die der ostdeutschen Flächenländer und die der Stadtstaaten von der gesamtdeutschen Linie abweichen. In den ostdeutschen Flächenländern gehen die beiden vollqualifizierenden Ausbildungsbereiche drastisch nach unten, die duale Ausbildung halbiert sich fast. Dahinter steht ein starker demografischer Effekt (Kap. 2, Abb. 2.2), aber möglicherweise auch ein Effekt, der durch den starken Rückgang dualer Ausbildungsangebote (Baas & Baethge 2017) und einen negativen Ausbildungspendlersaldo (Kap. 2, Abb. 2.1; Tab. 2.7A; Tab. 2.8A) noch verstärkt wurde. Ganz anders sieht es in den Stadtstaaten aus: Hier sank der Anteil dualer Angebote zwar auch, aber viel weniger stark als in den ostdeutschen Flächenländern (-13 Prozentpunkte). Einen deutlichen Ausbau hingegen hat das Schulberufssystem erfahren, insbesondere in Berlin (Kap. 5). Der Übergangssektor entwickelt sich in den Stadtstaaten weitgehend parallel zum gesamtdeutschen Trend. In den letzten beiden Jahren geht er weniger stark als in den Flächenländern zurück; eine Entwicklung, die hauptsächlich in Berlin und Bremen ihre Ursachen hat, während der Übergangssektor in Hamburg stärker abgesunken ist.

Werden die Veränderungen in den relativen Anteilen der Neuzugänge in die drei Sektoren betrachtet, so fallen vor allem die Anteilsverschiebungen zwischen Schulberufssystem und Übergangssektor auf, die nach Ländern unterschiedlich stark ausgeprägt sind (Abb. 3.3).

Abbildung 3.3 Einmündung ins berufliche Ausbildungssystem 2007, 2015 und 2017 nach Sektoren und Ländern (in %)¹⁾



¹⁾ Durch Rundungen kann die Summe der Werte von 100 abweichen.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Gegenüber 2007 ist der Übergangssektor in fast allen Ländern zurückgegangen, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. In Hamburg und Niedersachsen verringerten sich die relativen Anteile des Übergangssektors auffällig, aber auch in den anderen westdeutschen Flächenländern sind sie – mit Ausnahme von Baden-Württemberg – mehr oder weniger stark zurückgegangen. In Bremen übersteigt 2017 der Anteil der Neuzugänge in den Übergangssektor den Wert von 2007, in Berlin und in den meisten ostdeutschen Ländern (Ausnahme Thüringen) beläuft er sich 2017 etwa auf gleicher Höhe wie 2007. Für Baden-Württemberg ist bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen, dass ein Teil der Jugendlichen an den Berufsfachschulen, die formal dem Übergangssektor zugerechnet werden, im ersten Ausbildungsjahr in spezifischen Berufen vollzeitschulisch qualifiziert wird und anschließend in das zweite Ausbildungsjahr des dualen Systems einmündet (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport 2014: 14). Allerdings sind Größenordnung und erfolgte Einmündungen in das zweite Ausbildungsjahr anhand der verfügbaren Statistiken nicht auszumachen.

Bei einer zusammengefasst etwa gleichbleibenden Zahl an Einmündungen in die beiden vollqualifizierenden Sektoren nimmt der Übergangssektor am stärksten in Hamburg ab (– 47 %), was vor dem Hintergrund der hohen Ausbildungseinpender und eines sehr kompetitiven Ausbildungsmarkts für die dort lebenden Jugendlichen als eine wichtige Leistung aktiver Berufsbildungspolitik zu sehen ist. In Niedersachsen und Hessen bleiben die Einmündungen in die vollqualifizierenden Sektoren in absoluter Höhe ebenfalls relativ konstant, während der Übergangssektor um 35 bzw. 25 % zurückgeht. In den ostdeutschen Flächenländern hingegen entwickeln sich Einmündungen in vollqualifizierende Ausbildung und in den Übergangssektor in fast gleichem Maße zurück (Tab. 3.3A).

Während also in den ostdeutschen Flächenländern der Rückgang des Übergangssektors in erster Linie einen demografischen Effekt darstellt, der sich gleichermaßen auf vollqualifizierende Ausbildung und Übergangssektor auswirkt, wird man die Situation in Hamburg, wo ein ähnlich starker demografischer Effekt vorliegt (Kap. 2, Abb. 2.2), vor dem Hintergrund der Reformierung des Übergangssektors und der Schaffung des Hamburger Ausbildungsmodells diskutieren müssen. Denn in keinem anderen Land gehen die Neuzugänge in den Übergangssektor so stark zurück bei gleichbleibendem Niveau der vollqualifizierenden Einmündungen (Tab. 3.3A). Für westdeutsche Flächenländer wie Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz, bei denen auch ein auffälliger Rückgang im Übergangssektor, wenngleich weniger stark als in Hamburg, zu beobachten ist, erfolgte der Rückbau vor dem Hintergrund eines deutlich geringeren demografischen Effekts. Das heißt, auch in diesen Ländern werden offenkundig inzwischen auch Jugendliche in Ausbildung integriert, die etliche Jahre zuvor noch im Übergangssektor landeten. Hier könnte die Konzessionsbereitschaft der Unternehmen, auch leistungsschwächere Jugendliche in Ausbildung zu integrieren, die in Zeiten überschießender Nachfrage und geringeren Fachkräfteengpässen wenig ausgeprägt war, eine Rolle spielen. In Berlin hingegen, das einen besonders starken demografischen Rückgang ausbildungsrelevanter Altersgruppen aufweist (vgl. Kap. 2, Abb. 2.2), entwickeln sich die Neuzugänge in vollqualifizierende Ausbildung und Übergangssektor in geringem Umfang rückläufig, d. h. der demografische Rückgang schlägt sich beinahe gleichermaßen auf vollqualifizierende Ausbildung und Übergangssektor nieder (Abb. 3.4).

Abbildung 3.4 Entwicklung der Einmündung in die beiden vollqualifizierenden Sektoren (duales System und Schulberufssystem) und in den Übergangssektor 2017 im Vergleich zu 2007 nach Ländern (in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

3.2 Ausbildungschancen nach sozialstrukturellen Merkmalen der Neuzugänge

Nach sozialstrukturellen Merkmalen deuten sich beträchtliche Veränderungen in der Zusammensetzung der Schüler*innen nach Vorbildungsniveau und ausländischer Herkunft in den drei Sektoren an. So erhöhte sich der Anteil ausländischer Personen sowohl in den beiden vollqualifizierenden Sektoren als auch im Übergangssektor; in den beiden Ersteren jedoch zu weitaus größeren Anteilen als in Letzterem (Abb. 3.5). Dies hängt vor allem mit der besonders starken Zuwanderung im Schutz- und Asylkontext zwischen 2014 und 2016 zusammen, aber auch damit, dass ausländische Jugendliche nicht in gleichem Maße von den demografisch bedingten Verbesserungen des Ausbildungsmarkts profitieren konnten wie deutsche Jugendliche. Ähnliches gilt für Personen mit maximal Hauptschulabschluss, deren Chancen sich – zumindest in der bundesweiten Betrachtung – verschlechtert haben.

Abbildung 3.5 Einmündung ins berufliche Ausbildungssystem 2007 und 2017 nach Sektoren und sozialstrukturellen Merkmalen¹⁾ (in %)

			Anteil der Ausländer*innen		Anteil der Personen mit max. HSA		Anteil der Personen mit HZB	
	2007	2017	2007	2017	2007	2017	2007	2017
 duales System	569.460	486.428						
 Schulberufssystem	214.829	213.597						
 Übergangssektor	386.864	283.138						
 insgesamt	1.171.153	983.163						

¹⁾ Zu den Personen mit max. Hauptschulabschluss (HSA) werden die Personen mit und ohne Hauptschulabschluss gezählt. Personen mit sonstiger Vorbildung und Personen ohne Angabe zur Vorbildung werden nicht in diese Gruppe mit einbezogen. Dies beeinflusst vor allem das Ergebnis in Hessen, wo im Jahr 2017 mit 10.634 Personen (16 %) eine relativ hohe Anzahl von Personen ohne Angabe zur Vorbildung erfasst wurden.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Einmündung nach schulischer Vorbildung

Bei Ausbildungsnachfragenden mit maximal Hauptschulabschluss zeigen sich persistierende Disparitäten beim Übergang in Ausbildung, allerdings mit erheblichen Unterschieden zwischen den Ländern (Abb. 3.6).

Abbildung 3.6 Einmündung ins berufliche Ausbildungssystem 2017 nach schulischer Vorbildung, Sektoren und Ländern (in % der Neuzugänge ins Ausbildungssystem)¹⁾



¹⁾ Absolute Werte geben die Anzahl aller Neuzugänge wieder. Durch Rundungen kann die Summe der Werte von 100 abweichen.

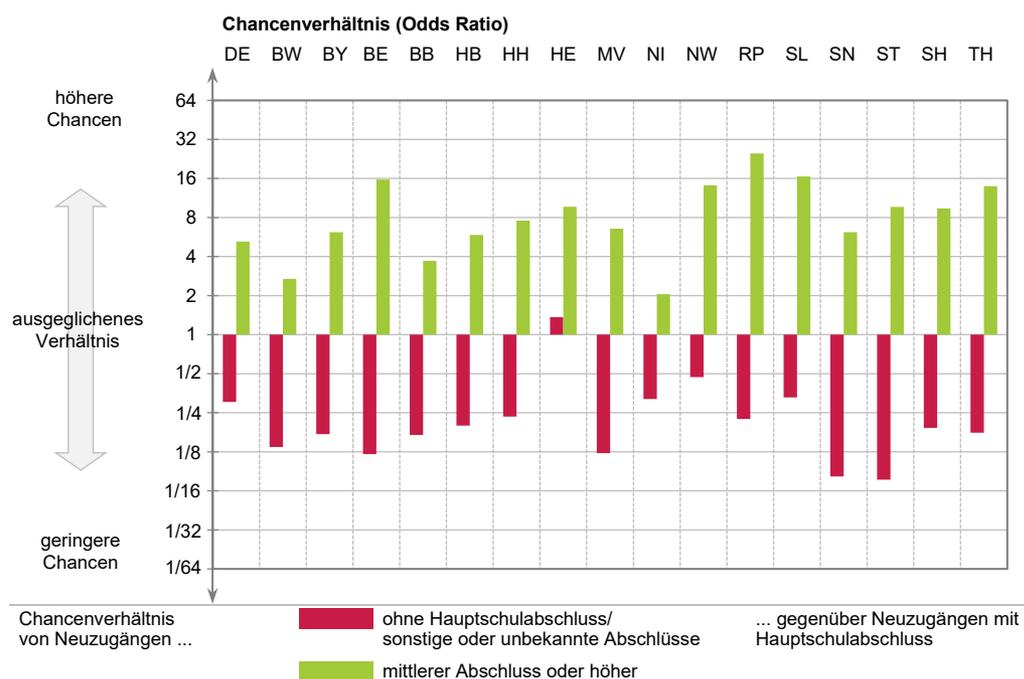
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Die Einmündungen von Personen mit maximal Hauptschulabschluss ins duale System variieren von 28 % in Baden-Württemberg bis 55 % in Hamburg. Lässt man die Besonderheit der Ausbildung in gewerblichen Berufen in Baden-Württemberg an den Berufsfachschulen unberücksichtigt, so beträgt die Spreizung mit Berlin, Bremen, Saarland, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen mit 32 bzw. 34 % als geringstem Anteil und Hamburg als höchstem Anteil immer noch mehr als 20 Prozentpunkte. Das

heißt, die Chancen von Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss variieren erheblich je nach Land. Deutlich anders ist die Situation mit einem mittleren und höheren Schulabschluss: Hier münden mit Ausnahme von Baden-Württemberg, Bremen und Niedersachsen in allen übrigen Ländern 90 % und mehr in einen der beiden vollqualifizierenden Sektoren (Abb. 3.6).

Nachfolgende Abbildung 3.7 zeigt die relativen Chancen für eine Ausbildungseinmündung von Personen ohne Hauptschulabschluss oder mit unbekannter bzw. sonstiger Vorbildung sowie von Personen mit mittlerem Abschluss und höher gegenüber Personen mit einem Hauptschulabschluss (Referenzgruppe).

Abbildung 3.7 Relative Chancen (Odds Ratio)¹⁾ der Einmündung in eine duale Ausbildung 2017 nach Ländern und schulischer Vorbildung (Referenzkategorie: Hauptschulabschluss)



¹⁾ Bei der Berechnung von Odds Ratios (OR) werden zwei Beteiligungschancen (Odds), z. B. die Beteiligungschance von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss, eine Ausbildung zu beginnen, und die von Jugendlichen mit einem mittleren Abschluss oder höher, miteinander in Beziehung gesetzt. Der Wert 1 symbolisiert Chancengleichheit, Werte < 1 bedeuten eine Verringerung, Werte > 1 eine Chancenverbesserung für die betrachtete Gruppe.

Lesebeispiel: In Deutschland ist die Chance einer Person mit mittlerem Abschluss oder höher, in eine Ausbildung im dualen System statt in den Übergangssektor überzugehen, fünfmal höher als die einer Person mit Hauptschulabschluss (OR = 5,22). Die Chance einer Person ohne Hauptschulabschluss/mit sonstigem oder unbekanntem Abschluss, eine Ausbildung zu beginnen, ist mehr als dreimal geringer (0,30) als die einer Person mit Hauptschulabschluss.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Die relativen Chancen in eine duale Ausbildung einzumünden, sind für Jugendliche mit einem mindestens mittleren Schulabschluss – mit Ausnahme von Niedersachsen (und unter Berücksichtigung der Sondersituation in Baden-Württemberg) – in allen anderen Ländern erheblich günstiger als für Personen mit einem Hauptschulabschluss (HSA). Für Personen ohne Schulabschluss zeigt sich im Vergleich zur Referenzgruppen (Personen mit HSA) eine besonders ungünstige Situation in Sachsen und Sachsen-Anhalt, aber auch in Mecklenburg-Vorpommern und Berlin. Hessen fällt hier mit der Besonderheit auf, dass Personen ohne Schulabschluss und mit sonstiger Vorbildung im Unterschied

zu Personen mit HSA sogar leicht bessere Chancen haben. Dies ist vor allem der statistischen Erfassung von Schulabschlüssen geschuldet, denn die Gruppe der Personen ohne Schulabschluss bzw. mit sonstiger Vorbildung ist in Hessen mit rund 16 % der Neuzugänge besonders stark ausgeprägt.

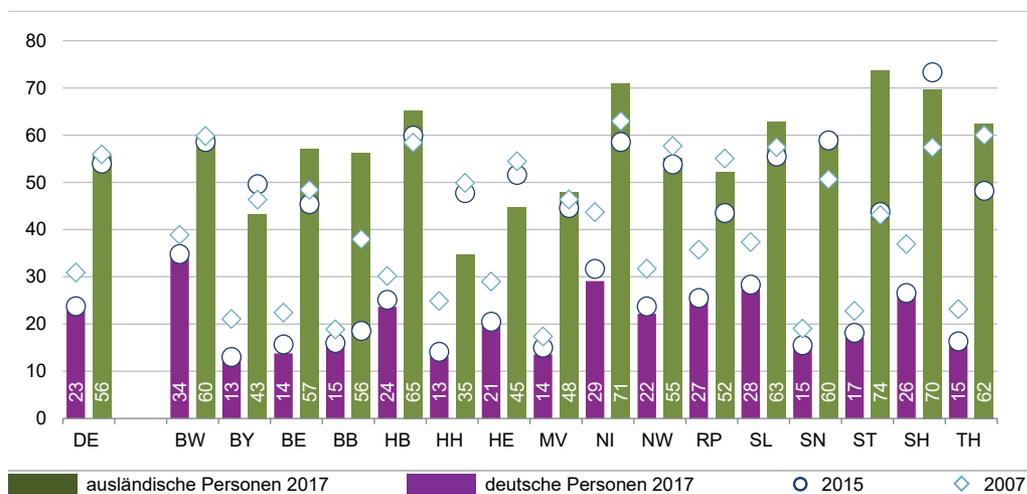
Im Vergleich zu 2015 sind hier nur wenig Veränderungen erkennbar, die auf bessere Einmündungschancen für Personen mit maximal HSA hindeuten. Tendenziell verschlechtert hat sich die Situation in Berlin für Personen ohne Schulabschluss, während zugleich die Chancen für Schulabsolvent*innen mit mittlerem Abschluss gestiegen sind. Leichte Verbesserungen in der Ausbildungsintegration zeigen sich für Personen ohne Schulabschluss in Hamburg sowie in ausgewählten westdeutschen Flächenländern wie Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Hessen und Bayern in den letzten beiden Jahren.

Einmündung für deutsche und ausländische Personen

Wie schon in Abbildung 3.5 auf Bundesebene ersichtlich, haben vor allem ausländische Personen eine nach wie vor ungünstigere Position, um in eine vollqualifizierende Ausbildung einzumünden (Tab. 3.5A). Sie landen immer noch mehr als doppelt so häufig im Übergangssektor als Deutsche. In der dualen Ausbildung stehen 54 % Einmündungen bei deutschen Jugendlichen ca. 31 % Einmündungen bei ausländischen Personen gegenüber, für das Schulberufssystem ist das Verhältnis 31 zu 14 %. Die mit Abstand geringste Differenz in den Einmündungsquoten in das duale System zwischen Deutschen und Ausländern ist in Mecklenburg-Vorpommern bei einem insgesamt niedrigen Anteil ausländischer Jugendlicher und günstigem Ausbildungsmarkt (55 zu 43 %) sowie in Hamburg bei hohem Anteil ausländischer Jugendlicher und ungünstigem Ausbildungsmarkt zu erkennen (65 zu 51 %). Hessen (58 zu 42 %) und Rheinland-Pfalz (48 zu 34 %) zeichnen sich bei einem gleichfalls weniger günstigen Ausbildungsmarkt und höheren Anteil ausländischer Ausbildungsinteressierter durch moderate Differenzen aus (Tab. 3.5A).

Insgesamt hat sich zwar zwischen 2007 und 2017 die Situation ausländischer Jugendlicher sowohl bei den Einmündungen in das duale System als auch in das Schulberufssystem leicht verbessert, dennoch bestehen Disparitäten zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen auf relativ hohem Niveau fort, denn insbesondere deutsche Jugendliche konnten von der Entspannung am Ausbildungsmarkt profitieren. Zum Teil können Disparitäten durch schlechtere Schulabschlüsse erklärt werden: Ausländische Ausbildungsinteressenten weisen einen höheren Anteil an Personen ohne oder mit sonstigen Schulabschlüssen bzw. mit einem Hauptschulabschluss auf. Jedoch bleiben auch bei Kontrolle des Schulabschlusses Disparitäten für ausländische Bewerber*innen bestehen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018: 140), auch wenn diese sich verringern, je früher in der Biografie die Zuwanderung erfolgt ist. Die schwierige Situation ausländischer Jugendlicher hängt mit einer Kumulation von Nachteilseffekten zusammen. Ungenügende Sprachkenntnisse (vgl. Diehl et al. 2009) und unzureichende Informationen über den hiesigen Ausbildungsmarkt (vgl. Tjaden 2017) oder eine fehlende Unterstützung durch Eltern (vgl. Seeber et al. 2019) können Schwierigkeiten im Ausbildungszugang mit bedingen. Aber auch Diskriminierungen am Ausbildungsmarkt durch Vorurteilsstrukturen (Hunkler 2014) oder Risiken eines unklaren Aufenthaltsstatus können zur schlechteren Ausbildungsmarktlage beitragen.

Abbildung 3.8 Einmündungsquoten 2007, 2015 und 2017 in den Übergangssektor nach Staatsangehörigkeit und nach Ländern (in % der Neuzugänge)¹⁾



¹⁾ Durch Rundungen kann die Summe der Werte von 100 abweichen.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Auf Länderebene wird deutlich, dass sich die Differenz zwischen Deutschen und Ausländern bei den Neuzugängen in den Übergangssektor zwischen 2007 und 2017 – mit Ausnahme von Hamburg – in allen Ländern vergrößert hat (Abb. 3.8). Die Auseinanderentwicklung in den letzten beiden Jahren ist vor allem durch die Zuwanderung im Flucht- und Asylkontext mit bedingt, da diese Personen aufgrund sprachlicher und weiterer Barrieren (z. B. Aufenthaltsstatus) nur verzögert in eine Ausbildung übergehen. Aber dass Integration erfolgreich gelingen kann, zeigen die Daten von Hamburg, Hessen und Bayern, wo nach einem Anwachsen der Differenz zwischen Deutschen und Ausländern im Jahr 2015 durch neu geschaffene Integrationsmaßnahmen diese bis 2017 wieder abgenommen hat.

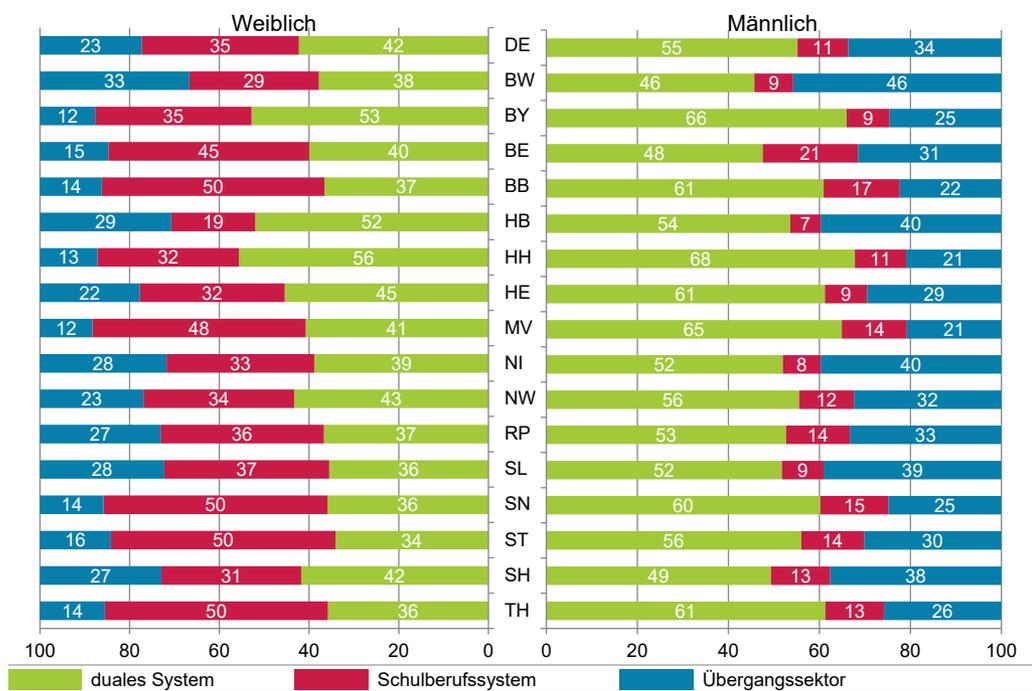
Dass ausländische Personen auch dann geringere Ausbildungschancen haben, wenn sie den gleichen Schulabschluss wie deutsche Personen aufweisen, zeigt Abbildung 3.11A. Besonders schlecht sieht die Situation von Personen ohne und mit Hauptschulabschluss in Ländern mit angespannten Arbeitsmarktlagen wie Niedersachsen und Saarland aus. Darüber hinaus haben aber ausländische Jugendliche durchaus auch in Ländern mit gutem Ausbildungsmarkt wie Sachsen-Anhalt und Thüringen Schwierigkeiten bei der Ausbildungseinmündung. Auch bei Vorliegen eines mittleren Schulabschlusses und höher sind die Hürden größer, erneut allen voran in Ländern mit einem schwierigen Ausbildungsmarkt (Niedersachsen, Schleswig-Holstein) sowie in Brandenburg als einem Land, das von Passungsproblemen sehr stark betroffen ist (Kap. 6).

Einmündungen nach Geschlecht

Bundesweit zeigt sich, dass neu in die berufliche Bildung einmündende Frauen zu höheren Anteilen in eine vollqualifizierende Ausbildung (duales System und Schulberufssystem zusammen) übergehen und seltener im Übergangssektor zu finden sind als Männer. Die Differenz zu den Männern beträgt auf Bundesebene 11 Prozentpunkte (Abb. 3.9). Die höhere Einmündungsquote der Frauen zeigt sich über alle Länder hinweg, jedoch fallen Unterschiede nach Ländern auf. Weniger starke Geschlechterunterschiede beim Übergang in vollqualifizierende Ausbildung zeigen sich für Hessen und Hamburg mit 7 bzw. 8 Prozentpunkten Differenz. In den meisten Ländern liegen die Differenzen aber auf oder dicht am Bundesdurchschnitt, für Berlin zeigt sich mit 16 Prozentpunkten Differenz, in

Sachsen-Anhalt mit 14 und in Baden-Württemberg mit 13 Prozentpunkten ein kräftigeres Auseinandergehen. Für Baden-Württemberg muss hier wieder berücksichtigt werden, dass ein bestimmter Anteil männlicher Jugendlicher in gewerblichen Ausbildungen das erste Ausbildungsjahr in Berufsfachschulen des Übergangssektors absolviert.

Abbildung 3.9 Einmündung ins berufliche Ausbildungssystem 2017 nach Geschlecht, Sektoren und Ländern (in %)¹⁾



¹⁾ Durch Rundungen kann die Summe der Werte von 100 abweichen.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

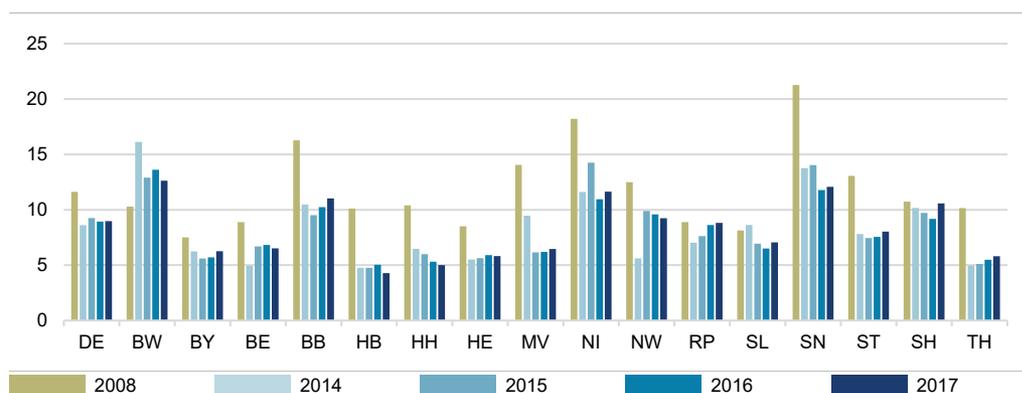
Mit Blick auf die Entwicklung zu den Darstellungen im Ländermonitor 2017 fällt auf, dass sich in den letzten beiden Jahren vor allem die Einmündungsquoten für Männer in den Stadtstaaten Berlin und Bremen, aber auch in Rheinland-Pfalz, im Saarland sowie Sachsen-Anhalt und Thüringen verringert haben (Abb. 3.7A).

3.3 Anteil der Neuzugänge in duale Ausbildung mit vorheriger Maßnahme im Übergangssektor

Schwierigkeiten in der Ausbildungseinmündung werden auch daran erkennbar, ob den an beruflicher Ausbildung interessierten Jugendlichen ein mehr oder minder nahtloser Übergang von der allgemeinbildenden Schule gelingt oder ob vorher berufsvorbereitende Maßnahmen besucht werden. Aufgrund der Datenlage kann dies nur für das duale System analysiert werden; für das Schulberufssystem liegen vergleichbare Daten nicht vor. Die Daten unterliegen allerdings der Einschränkung, dass nicht abgebildet werden kann, ob einzelne Personen eine oder gar mehrere Übergangsmaßnahmen durchlaufen, bevor sie in eine duale Ausbildung einmünden. Insofern werden auch mit dieser Analyse der Neuzugänge in duale Ausbildung nach dem Merkmal einer vorher besuchten Übergangsmaßnahme die Problemlagen beim Übergang in Ausbildung zumindest bei einem Teil der Jugendlichen unterschätzt.

Zwischen 2007 und 2017 hat sich bundesweit der Anteil an Personen verringert, der nach mindestens einer Übergangsmaßnahme in Ausbildung übergeht. Dies gilt mit Ausnahme von Baden-Württemberg für alle Länder und ist im Fall von Baden-Württemberg auf die Besonderheiten der Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen an Berufsfachschulen zurückzuführen, die formal zum Übergangssektor zählen. Besonders gering fällt der Anteil der Neuzugänge in duale Ausbildung mit vorheriger Übergangsmaßnahme in Höhe von 4 bis 6 % in den beiden Stadtstaaten Bremen und Hamburg sowie in Hessen und Thüringen aus. Ein etwa doppelt so hoher Anteil an Jugendlichen hat vor Aufnahme der dualen Ausbildung in Niedersachsen (12 %), Schleswig-Holstein und Brandenburg (je 11) mindestens eine Übergangsmaßnahme absolviert (Baden-Württemberg wird durch die oben genannten Spezifika hier ausgeklammert).

Abbildung 3.10 Anteil der Neuzugänge in das duale System, die vor Eintritt in die duale Ausbildung mindestens eine Maßnahme im Übergangssektor absolviert haben, 2008 und 2014–2017 nach Ländern (in %)¹)



¹) Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen liegen die Ingesamtwerte niedriger als die Zeilensummen der einzelnen Maßnahmenwerte. Absolutwerte wurden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Ingesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

3.4 Fazit

Die Einmündungen in die drei Sektoren der Ausbildung zeichnen insgesamt betrachtet ein ambivalentes Bild: Zunächst bleibt hervorzuheben, dass sich in allen Ländern die Anteile am Übergangssektor zwischen 2007 und 2017 reduziert haben. Diese Reduktion ist in vielen Ländern durch einen demografischen Effekt bedingt, erkennbar daran, dass sich die Einmündungen in das duale System und in das Schulberufssystem gleichermaßen verringerten. Dieser Befund gilt vor allem für die ostdeutschen Flächenländer und Berlin. In einem Teil der westdeutschen Flächenländer ist die Einmündung in die beiden vollqualifizierenden Sektoren 2017 auf ähnlichem Niveau wie 2007; dies betrifft vor allem die westdeutschen Flächenländer Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Hessen und Schleswig-Holstein bei deutlichen Rückgängen des Übergangssektors. Betrachtet man die Einmündungen in die beiden vollqualifizierenden Sektoren, so dürften sich Sorgen um die Sicherung des Fachkräftenachwuchses auf einer mittleren Qualifikationsebene mehr, vor allem in den ostdeutschen Flächenländern, in denen sich die Ausbildungszahlen im dualen System zwischen 2007 und 2017 nahezu halbiert haben.

Unter der Perspektive von Chancengerechtigkeit zeigen sich nach Schulabschluss, Ausländerstatus und Geschlecht fortbestehende Disparitäten zum Nachteil von Personen mit maximal Hauptschulabschluss, ausländischen und männlichen Jugendlichen. Zwar zeigen sich

im dualen System in den letzten zehn Jahren leichte Verbesserungen für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss, allerdings nicht in allen Ländern. Lediglich in Hamburg (55 %), Bayern (51) und Mecklenburg-Vorpommern (51) hat etwas mehr als die Hälfte der Personen mit maximal Hauptschulabschluss eine Chance auf einen dualen Ausbildungsplatz. Besonders schwierig ist die Ausbildungssituation für diese Gruppe in Ländern mit niedriger Angebots-Nachfrage-Relation wie Bremen, Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg, wo mehr als 60 % in den Übergangssektor einmünden.

Nach wie vor deutliche Nachteile am Ausbildungsmarkt haben ausländische Personen, und zwar auch dann, wenn sie den gleichen Schulabschluss wie deutsche Personen vorweisen. Treffen sie dann noch auf einen ungünstigen Ausbildungsmarkt, verschlechtern sich für diese Gruppe die Übergangschancen in vollqualifizierende Ausbildung. Dies ist besonders stark in Niedersachsen und im Saarland zu beobachten, aber teilweise auch in Ländern mit günstiger Ausbildungsmarktkonstellation wie Sachsen-Anhalt und Thüringen. Selbst bei Vorliegen eines mittleren Schulabschlusses und höher zeigen sich Nachteile für ausländische Ausbildungsnachfrager*innen, auch hier wiederum insbesondere in Ländern mit einem schwierigen Ausbildungsmarkt (Niedersachsen, Schleswig-Holstein) sowie in Brandenburg als einem Land, das von Passungsproblemen sehr stark betroffen ist.

Dass Frauen bundesweit deutlich besser in vollqualifizierende Ausbildungen integriert sind, dürfte vor allem damit zusammenhängen, dass sie sehr viel stärker als Männer Ausbildungen im Schulberufssystem wählen und hier insbesondere im Bereich Erziehung, Soziales und Gesundheit. Das heißt, der strukturelle Wandel zu einer Dienstleistungsgesellschaft und der zusätzliche Alterungseffekt der Bevölkerung, der die Nachfrage nach personenbezogenen Dienstleistungen in den letzten Jahren bereits erheblich verstärkte und in den nächsten Jahren noch weiter kräftig ansteigen lassen wird, eröffnet Berufsperspektiven in diesen Bereichen, die aufgrund tradierter Rollenvorstellungen von Männern nur zögerlich gewählt werden. Aus bildungspolitischer Sicht wäre es sicherlich wünschenswert, wenn das Aufbrechen tradierter Berufsrollen zwischen Männern und Frauen gelänge. Welchen Beitrag dabei eine früh in der Bildungsbiografie angelegte Berufsorientierung leisten kann, muss allerdings offenbleiben, da auch Fragen der gesellschaftlichen Wertschätzung und Anerkennung dieser Berufe bei der Berufswahl hineinspielen.

Unter der Perspektive von Leistungsfähigkeit und Chancengerechtigkeit ist es – trotz leichter Verbesserungen insgesamt und trotz auch deutlicher Verbesserungen in wenigen Ländern – in den letzten zehn Jahren nicht gelungen, das Ausbildungspotenzial jener Gruppen zu erschließen, die niedrige Schulabschlüsse aufweisen und selbst zugewandert sind. Das heißt, die Ressourcen, die durch die Ausbildungsnachfrage dieser Personengruppen zur Verfügung stehen, konnten bislang nur unzureichend für die Fachkräftedeckung mobilisiert werden. Mit Blick auf die demografische Entwicklung sind nicht nur unter Fachkräftesicherungsperspektiven, sondern auch in Bezug auf Chancengerechtigkeit in den nächsten Jahren besonders starke bildungspolitische Anstrengungen von allen Akteuren der beruflichen Bildung erforderlich, damit Integration in Ausbildung gelingen kann. Hierbei sind die Länder als bildungspolitische Akteure bereits eine Reihe von Reformierungen angegangen, insbesondere in den von ihnen verantworteten Maßnahmen des Übergangssektors, wie nachfolgend im Kapitel 4 aufgezeigt wird. Dass in diesem Zusammenhang aber auch Fragen der Mobilitäts- sowie der Wohnraumförderung mit bedacht werden müssen und die Konzessionsbereitschaft der Jugendlichen in puncto Berufswahl und die der Unternehmen in puncto Verstärkung des Ausbildungsauftrags Themen auf der bildungspolitischen Agenda sind, zeigen die nachfolgenden Analysen in Kapitel 5 zum Schulberufssystem, das immer mehr eine Domäne der Frauen wird und in Kapitel 6 zu den Passungsproblemen in der dualen Ausbildung

4 Strukturen und Reformmaßnahmen des beruflichen Übergangssektors

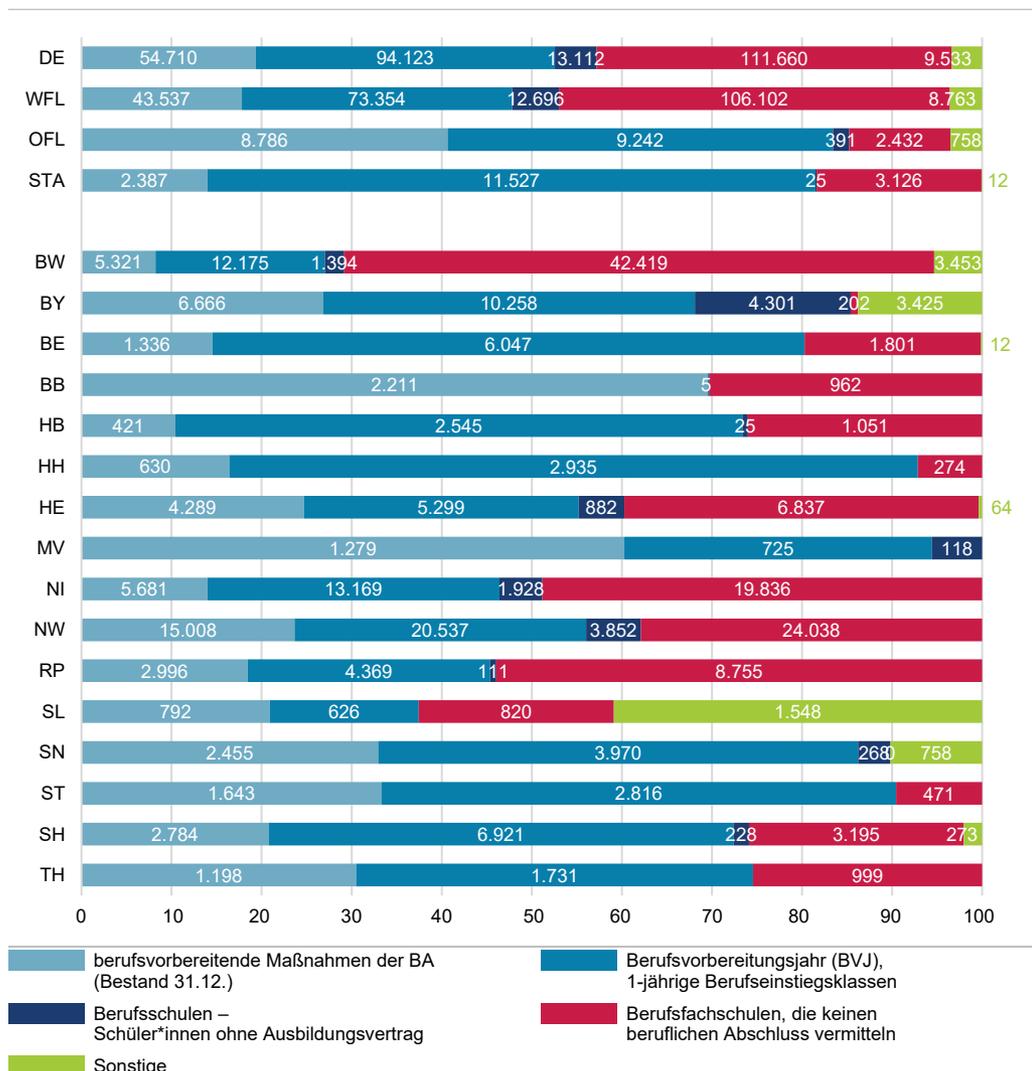
Trotz länderspezifischer Schwerpunktsetzungen ist den Programmen und Maßnahmen des Übergangssektors gemeinsam, Jugendlichen, denen nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule ein Übergang in Ausbildung zunächst nicht gelungen ist, einen Anschluss in eine berufliche Ausbildung zu ermöglichen. Hierzu werden den Maßnahmen des Übergangssektors im Wesentlichen drei Funktionen zugeschrieben, die in Abhängigkeit von der einzelnen Maßnahme eine unterschiedliche Gewichtung erfahren:

- Weiterentwicklung fachlicher Kompetenzen und ggfs. damit verbunden die Möglichkeit des Erwerbs weiterführender Abschlüsse
- Weiterentwicklung sozialer und personaler Kompetenzen, primär bezogen auf die berufliche Orientierung und darüber vermittelt
- Die (berufliche) bzw. gesellschaftliche Integration (Euler & Nickolaus 2018)

In diesem Kapitel werden die aktuellen Strukturen des Übergangssektors näher ins Auge gefasst, um Hinweise zur (quantitativen) Bedeutung der Bildungswege und Perspektiven, die den Jugendlichen im Übergangssektor geboten werden, zu erhalten. Hierzu wird in Abschnitt 4.1 die Entwicklung der Neuzugänge in den Übergangssektor des beruflichen Ausbildungssystems beschrieben. Da die Gestaltung des Übergangssektors zunehmend in den Verantwortungsbereich der Länder zu fallen scheint (Seeber et al. 2018, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018), können aktuelle Veränderungen in den Strukturen zunehmend als Folge intensiver und länderspezifischer Anstrengungen zur Neuausrichtung des Maßnahmenangebots verstanden werden. Um zu prüfen, inwiefern mit den Reformen auch strategische Neuausrichtungen des Maßnahmenangebots einhergehen, erfolgt in Abschnitt 4.2 eine qualitative Analyse zur Anlage und zu Reformen und Herausforderungen der berufsvorbereitenden Angebote der Länder.

4.1 Entwicklung der Verteilung der Neuzugänge auf das Maßnahmenangebot des Übergangssektors

Die aktuelle Angebotsstruktur im Übergangssektor kann als Ergebnis vier zentraler Entwicklungen interpretiert werden: (1) Das Maßnahmenangebot der Bundesagentur für Arbeit (BA), das sich primär an nicht mehr schulpflichtige Jugendliche ohne Ausbildungsplatz richtet und auf die Verbesserung individueller Voraussetzungen der Jugendlichen für die Aufnahme einer Berufsausbildung abzielt, ging in der letzten Dekade deutlich zurück. (2) Es wurden die Angebote für die Aufnahme der zwischen 2014 und 2016 zugewanderten Schutz- und Asylsuchenden im ausbildungsrelevanten Alter massiv ausgebaut bzw. neu geschaffen, um diese Personen in das Berufsbildungssystem zu integrieren. Dabei sind vor allem Länderangebote ausgeweitet worden und befinden sich auch 2017 noch auf einem hohen Niveau. (3) Es ist seit mehreren Jahren eine zunehmende Reorganisation des schulischen Berufsvorbereitungsjahres/der Berufseinstiegsklassen (BVJ/BEK) als Hauptstrategie zur Verbesserung der Berufsvorbereitung in der Mehrzahl der Länder zu beobachten (Abb. 4.1), die darauf abzielt die Effektivität der Angebote, insbesondere die Anschlussfähigkeit in Ausbildung zu verbessern. (4) Mit zwei Ausnahmen (Saarland und Bayern) setzt sich der insbesondere zwischen 2014 und 2015 begonnene starke Abbau des schulischen Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) mit weiterhin rückläufigen Zahlen fort (in Abb. 4.1 ist das BGJ unter „Sonstige“ gefasst).

Abbildung 4.1 Neuzugänge in die Maßnahmen des Übergangssektors 2017 nach Ländergruppen und Ländern (Anzahl, absolut und in %)¹)

¹) Die Kategorie Sonstige besteht aus den Konten „Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Vollzeit“ und „Praktikum vor der Erzieherausbildung“. Zu den absoluten Werten vgl. Tab. 4.1A. Durch Rundungen kann die Summe der Werte von 100 abweichen.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

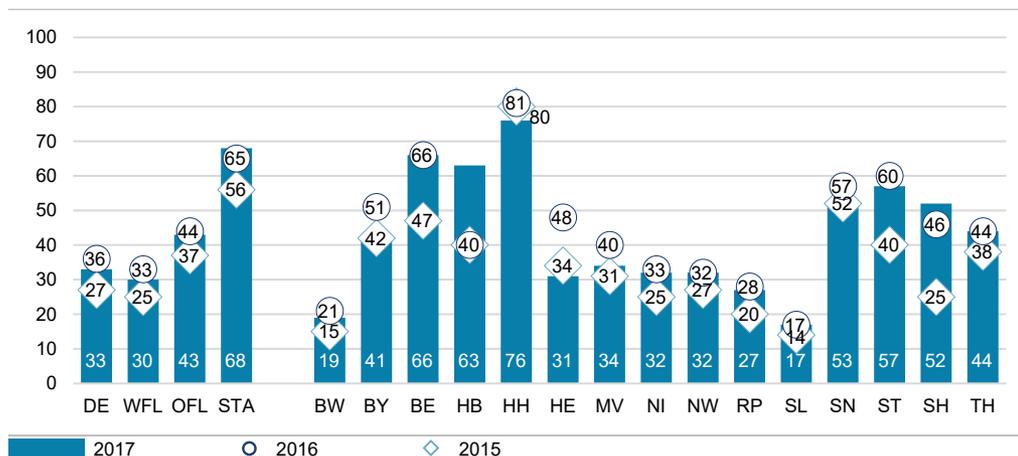
Bereits im letzten Ländermonitor wurde darauf verwiesen, dass der Übergangssektor zunehmend „Ländersache“ wird, was vor allem an den rückläufigen Anteilen der Maßnahmen der BA, den berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB) und der Einstiegsqualifizierung (EQ) sichtbar wird. Auch zwei Jahre später bestätigen die Daten dieses Bild, wenngleich durch die Integration schutz- und asylsuchender Personen absolut zwischen 2015 und 2017 leichte Anstiege zu verzeichnen sind. 2017 erreicht die BA mit ihrem Maßnahmenangebot ca. 18 % im Übergangssektor der westlichen Flächenländer, in den Stadtstaaten liegt der Anteil mit 14 % erheblich niedriger. In den ostdeutschen Flächenländern lag der Anteil dieser Maßnahmen auch in den beiden vorausgegangenen Dekaden schon auffällig höher. Nach zunächst merklichem Rückgang bis 2016 steigt das Maßnahmenangebot der BA bis 2017 um 3 Prozentpunkte wiederum aus den genannten Gründen leicht an (41 %). Eine differenziertere Betrachtung zeigt dabei, dass nicht die

BvB-Maßnahmen angestiegen sind, sondern ausschließlich die EQ-Maßnahmen. Bei Letzteren erhalten Betriebe einen Zuschuss, wenn sie ein 6- bis 12-monatiges Praktikum für nicht mehr schulpflichtige Jugendliche bis 25 Jahre anbieten (Bundesagentur für Arbeit 2016) (vgl. Tab. 4.2A).

In den westlichen Flächenländern stellen 2017 die 1- bis 2-jährigen Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, aber neben dem Erwerb beruflicher Grundkenntnisse die Chance zum Nachholen oder zur Verbesserung eines allgemeinbildenden Abschlusses eröffnen, den größten Block im Übergangssektor dar. In ostdeutschen Flächenländern und in den Stadtstaaten werden Jugendliche ohne Ausbildungsplatz in Voll- und Teilzeit überwiegend im BVJ/in der BEK auf eine berufliche Ausbildung vorbereitet. Beide Maßnahmetypen sind Angebote zur Erfüllung der Schulpflicht und zur beruflichen Orientierung. Teilweise besteht auch dort die Möglichkeit des Erwerbs von Schulabschlüssen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018: 138), wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen und bestimmte Zusatzangebote (z. B. im Bereich von Fremdsprachen) von den Schulen bereitgestellt werden. Berufsfachschulen, die keinen Berufsabschluss vermitteln, nahmen 2017 vor allem in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz noch größere Anteile von 49 bzw. 54 % der Neuzugänge im Übergangssektor ein. Der ebenfalls hohe Anteil in Baden-Württemberg ist hingegen als Sonderfall zu betrachten (Tab. 4.1A). Hier wird das erste Ausbildungsjahr in ausgewählten gewerblich-technischen Berufen des dualen Systems vollzeitschulisch an Berufsfachschulen realisiert (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport 2014: 14) deren 1-jährige Angebote in der integrierten Ausbildungsstatistik formal dem Übergangssektor zugerechnet werden.

Besondere Anstrengungen haben die Länder unternommen, um die zwischen 2014 und 2016 zugewanderten schutz- und asylsuchenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen in die Berufsvorbereitung zu integrieren und auf eine Ausbildung vorzubereiten. Die enormen Bemühungen der Länder, zügig Angebote der Berufsvorbereitung mit Sprach- und Integrationsunterricht für Schutz- und Asylsuchende bereitzustellen, trugen maßgeblich zum aktuellen Gewicht des schulischen BVJ im Übergangssektor bei. Um die Verschiebungen im Übergangssektor nachvollziehen zu können, ist es notwendig, die Entwicklung der ausländischen Neuzugänge in den Übergangssektor, vor allem in das BVJ zu betrachten: Ausgehend von insgesamt 50.071 ausländischen Neuzugängen im Jahr 2014, steigt die Zahl im Jahr 2016 auf den Höchststand von 110.147 (BVJ: 72.488), was die beträchtlichen Integrationsleistungen der Länder widerspiegelt. Im Jahr 2017 zeichnen sich dann rückläufige Zahlen ausländischer Neuzugänge ab. Im Übergangssektor sinkt die Anzahl auf 100.215, im BVJ auf 59.448 ausländische Neuzugänge (Tab. 4.5A). Gleichzeitig ist gegenüber 2016 ein erheblicher Anstieg von Personen des Übergangssektors ersichtlich. Im Jahr 2017 verlassen 275.734 Jugendliche den Übergangssektor, ein Jahr zuvor waren es 244.629. Dieser Anstieg hängt maßgeblich mit der Zunahme von Abgänger*innen aus dem BVJ zusammen. 2016 verließen 110.566 Jugendliche das BVJ/die BEK, im Jahr 2017 waren es hingegen 144.506 (Tab. 4.6A). Wenngleich die Daten zu den Abgänger*innen hier keine Unterscheidung nach Ausländerstatus erlauben, ist davon auszugehen, dass sich darunter ein beträchtlicher Teil ausländischer Jugendlicher befindet.

Bedingt durch den Rückgang ausländischer Neuzugänge verliert das BVJ im Jahr 2017 gegenüber 2016 leicht an Gewicht (– 3 Prozentpunkte). Und dennoch liegt das aktuelle relative und quantitative Gewicht des BVJ im Jahr 2017 immer noch weit über den Zahlen der Jahre 2014 und 2015 (Abb. 4.2; Tab. 4.2A). Dieser Umstand deutet darauf hin, dass diese Verschiebungen der letzten drei Jahre nicht nur temporär sind, sondern auch Ergebnis von Reformierungen im Übergangssektor in den letzten Jahren.

Abbildung 4.2 Einmündung ins Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)/einjährige Berufseinstiegsklassen (BEK) 2015, 2016 und 2017 nach Ländergruppen und Ländern (in %) ¹⁾

¹⁾ Für die Berichtsjahre 2015 und 2016 wurde in der Schulstatistik in Bremen (HB) der Wert aus dem Berichtsjahr 2013 fortgetragen. Brandenburg (BB) wurde ausgeschlossen, da hier das BVJ nicht geführt wird.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Erhebliche Veränderungen zeichneten sich in sozialstruktureller Hinsicht im Übergangssektor ab: Die verstärkte Integration von Schutz- und Asylsuchenden in Berufsvorbereitungsprogramme in den letzten drei Jahren führte dazu, dass sich die Anteile zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen zugunsten der ausländischen Personen verschoben haben, was auch mit Veränderungen in der Zusammensetzung nach Herkunftsländern einhergeht. Zudem hat sich die Vorbildungsstruktur erheblich verändert; es sind jetzt mehr Personen ohne Schulabschluss oder ohne klare Zuordnungen eines solchen dort zu finden (Tab. 4.4A). Für die Lehrkräfte gehen diese Veränderungen mit verstärkten Herausforderungen in Bezug auf den Umgang mit sehr heterogenen Lernvoraussetzungen, Kenntnissen des hiesigen Berufsbildungssystems und Arbeitsmarkts und zumeist verstärkten Anstrengungen zur Unterstützung der sozialen Integration einher (Schumann et al. 2019).

Da Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss und zugewanderte Schutz- und Asylsuchende überwiegend in das BVJ (einschl. BEK) aufgenommen wurden, fällt die sozialstrukturelle Veränderung dort besonders ins Auge. In den Maßnahmen von BVJ/BEK erhöhte sich der Anteil ausländischer Neuzugänge zwischen 2014 und 2017 bundesweit von 35,5 auf 63,2 % (vgl. Tab. 4.3A).

4.2 Anlage, Reformen und Herausforderungen der berufsvorbereitenden Angebote der Länder

Nachdem Hamburg 2011 als erstes Land den schulischen Übergangssektor grundlegend reformiert hatte, folgten weitere Länder, u. a. Berlin, Bremen, Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen und Hessen. Andere Länder nahmen umfassende Veränderungen im Zuge der Integration von schutz- und asylsuchenden Jugendlichen in den letzten Jahren in Angriff. Die Reformierungen beziehen sich dabei vor allem auf die strukturelle, organisatorische, curriculare Neuausrichtung von BVJ/BEK. Zum tieferen Verständnis der Veränderungen und aktuellen Struktur im Übergangssektor werden nachfolgend im Rahmen qualitativer Dokumentenanalysen die strategische Ausrichtung der im Verantwortungsbereich der Länder stehenden Angebote im Übergangssektor untersucht. Zentrale Analyseperspektive ist dabei die Frage, inwiefern die beiden aktuellen Hauptsäulen des

Übergangssektors, BVJ/BEK und Berufsfachschulen ohne beruflichen Abschluss, Anschluss- und/oder Abschlusslogiken folgen und wie ggfs. die eingangs genannten drei Zielperspektiven miteinander verknüpft werden.

Zunächst bleibt festzuhalten, dass alle Übergangsmaßnahmen das Ziel verfolgen, individuelle Voraussetzungen (z. B. fachliche und überfachliche Kompetenz, lern- und arbeitsrelevante Einstellungen, Berufsorientierung und Selbstkonzept) zu fördern und weiterzuentwickeln sowie zugleich Berufsorientierung und Berufswahlkompetenzen zu stärken. Wenn nunmehr etliche Länder dazu übergehen, die betrieblichen und schulischen Lernphasen im Rahmen der Berufsvorbereitung systematischer miteinander zu verbinden, die betrieblichen Anteile deutlich auszubauen und die Praxistage oder Praxisphasen aktiv durch Lehrer*innen oder Lerncoaches zu begleiten, so verbindet sich damit die Hoffnung, die Ausbildungschancen der Jugendlichen im Verlauf der oder im Anschluss an die Berufsvorbereitung besser und effektiver als bislang zu fördern. Betriebliche Praktika waren in den meisten schulischen Übergangsmaßnahmen auch in der Vergangenheit integriert, allerdings wurden sie selten systematisch mit dem berufsschulischen Teil verankert, wenig curricular eingebunden und kaum im Rahmen fachlicher und sozialpädagogischer Beratung und Betreuung begleitet und reflektiert. Hier zeigen empirische Studien, dass die Maßnahmequalität ein wesentlicher Faktor für einen erfolgreichen Übergang in Ausbildung ist und dass vor allem die zielgerichtete Verankerung betrieblicher Praxisphasen dabei eine wichtige Rolle spielt (Nickolaus 2012: 12). Einen besonderen Stellenwert wird außerdem solchen Praktika zugeschrieben, die durch eine sozialpädagogische Begleitung gestützt werden (Nickolaus et al. 2018: 114 f.). Angesichts der Bedeutung von Praktika für die Anschlussperspektive in eine vollqualifizierende Ausbildung bildet die Verankerung und Begleitung betrieblicher Praxisphasen in den Übergangsmaßnahmen ein weiteres zentrales Analysekriterium.

Ausgangspunkt der nachfolgenden Analysen zur Reformierung und Struktur der Übergangsmaßnahmen bildet die Datenbank *überaus* (Übergänge in Ausbildung und Beruf). Die Fachstelle „Übergänge in Ausbildung und Beruf – *überaus*“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) stellt eine aktuelle Datenbank zur Dokumentation berufsschulischer Bildungsgänge im Übergangssektor zur Verfügung. Die BIBB-Fachstelle *überaus* wurde gemeinsam mit der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) vom BIBB sowie dem Statistischen Bundesamt eingerichtet. Die Datenbank enthält zum Zeitpunkt der Analyse 132 Bildungsgänge (BIBB 2018). In die Analysen einbezogen werden aufgrund der hier verfolgten Fragestellung insgesamt 40 Bildungsgänge. Die restlichen Bildungsgänge wurden ausgeschlossen, da sie entweder keine Regelangebote darstellen (z. B. temporär für Schutz- und Asylsuchende eingerichtete Bildungsgänge), von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden und somit nicht in den Handlungsbereich der Länder fallen oder bereits durch andere Bildungsgänge ersetzt wurden. In einem zweiten Schritt erfolgte eine Überprüfung, Ergänzung und Überarbeitung der aus Schritt eins hervorgehenden Informationen und Angaben durch Verordnungen und Gesetzestexte auf Länderebene.

Die berufsausbildungsvorbereitenden Angebote an berufsbildenden Schulen werden nachfolgend im Hinblick auf die Verzahnung von allgemeinbildenden und praktischen berufsbezogenen Inhalten, Zeitdauer und Möglichkeiten des Erwerbs von Bildungsabschlüssen untersucht. Tab. 4.7A fasst die zentralen Ergebnisse der Recherchen zu den Maßnahmen in den einzelnen Ländern zusammen und weist darüber hinaus die Zielgruppe aus, die ebenfalls zwischen den Ländern variiert.

Verschränkung berufsschulischer und betrieblicher Lernangebote

Betriebliche Praxisphasen zeigen sich, wie oben erwähnt, in verschiedenen berufsschulischen Angeboten, die sich im Hinblick auf den Grad der Verzahnung allgemeinbildender und praktischer Lernsequenzen, die Zeitdauer sowie die Begleitung solcher Praxisphasen unterscheiden. Zunächst wird deutlich, dass die Lernangebote der Länder sich danach unterscheiden, wie verbindlich Angaben zur Verschränkung berufsschulischer und betrieblicher Lernangebote in den entsprechenden Verordnungen und Gesetzestexten formuliert werden. Die Unterschiede reichen von Lernangeboten ohne Angaben zu einer Einbindung betrieblicher Praxisphasen (Tab. 4.7A: BVJ im Saarland), über Bildungsgänge, die ein Absolvieren von Betriebspraktika vorsehen, aber bei denen die Dauer betrieblicher Praxisphasen offen gehalten wird (Tab. 4.7A: u. a. AV-SH in Schleswig-Holstein), bis hin zu Lernangeboten, die weitaus verbindlichere Bestimmungen bzgl. der Einbindung von Betriebspraktika haben (Tab. 4.7A: u. a. AVdual in Baden-Württemberg, AvDual in Hamburg, IBA in Berlin). Die herausgearbeiteten Befunde zeigen zudem, dass in den letzten Jahren einige Länder Bemühungen zur Implementierung dualisierter Angebote unternommen haben. Solche Angebote erlauben schulpflichtigen Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz, durch Praxisphasen in Betrieben eine bessere berufspraktische Vorbereitung zu erfahren und von sogenannten „Klebeeffekten“ (zur Bedeutung von Klebeeffekten siehe Solga et al. 2011: 129 f.) zu profitieren.

Ein Auflösen traditioneller, schulisch orientierter Berufsvorbereitung in Richtung einer Dualisierung der Ausbildungsvorbereitung zeichnet sich in Hamburg, Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Schleswig-Holstein, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz ab. In *Hamburg* wurde mit der dualisierten Ausbildungsvorbereitung (AvDual) der Grundstein für eine solche Ausrichtung gelegt. Viele Länder folgen diesem Beispiel. So hat *Baden-Württemberg* mit dem Angebot AVdual die bisherigen berufsvorbereitenden Bildungsgänge (z. B. Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf (VAB) und Berufseinstiegsjahr (BEJ)) abgesetzt; hier sind in der Regel 2 wöchentliche Praxistage angesetzt. Alternativ können die Praxisphasen auch in Blockform oder mit 1 bis 3 Praxistagen pro Woche organisiert werden (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau & Ministerium für Kultus, Jugend und Sport 2017). In *Berlin* löst der Schulversuch Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA) im Rahmen des Berliner Ausbildungsmodells (BAM) ab Schuljahr 2019/20 die Berufsqualifizierenden Lehrgänge (nach § 29 Absatz 3 und 4 SchulG) und die Einjährige Berufsfachschule (nach § 30 Absatz 1 SchulG) ab (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 2019: 3). In dualisierter Form wird hier ebenfalls eine stärkere Einbindung von betrieblichen Phasen angestrebt, die zudem durch Bildungsbeleiter*innen unterstützt wird.

Mit der Neufassung der Verordnung über ausbildungsvorbereitende Bildungsgänge (AVBG) zeigt sich in *Bremen* vor allem mit dem Angebot der sog. „Praktikumsklasse“, die in verschiedenen Fachrichtungen angeboten wird, ein deutlicher Schritt in Richtung einer dualisierten Ausbildungsvorbereitung. Der Unterricht an berufsbildenden Schulen findet hier in Teilzeit in der Regel an 2 Tagen der Woche statt, an den anderen Tagen finden Betriebspraktika statt (Verordnung über ausbildungsvorbereitende Bildungsgänge zum 22.04.2019). In *Schleswig-Holstein* wurde die Ausbildungsvorbereitung Schleswig-Holstein (AV-SH) eingerichtet. Sie bietet Jugendlichen neben dem Unterricht in berufsbezogenen und berufsübergreifenden Bereichen zudem betriebliche Praxisphasen, die „zusammenhängend in mehreren Wochen (Blockpraktikum), in mehreren einzelnen Wochen oder mittels wöchentlicher Praktikumsstage (regelmäßig wiederkehrend) abgeleistet werden“ können (Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2017: 4). In *Hessen* werden die 2-jährige Berufsfachschule und die 1-jährige höhere Berufsfachschule zum Angebot „Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung (BÜA)“ überführt. Hier sind Betriebspraktika von bis zu 12 Wochen verpflichtender Bestandteil des

Angebots, was ebenfalls auf eine Stärkung des betrieblichen Anteils verweist (Hessisches Kultusministerium 2017). Eine ähnliche Richtung verfolgt *Rheinland-Pfalz* mit der Umstrukturierung des zuvor monolithischen Konzepts¹ Berufsfachschule I und II: Seit 2014 bietet die Berufsfachschule I im zweiten Schulhalbjahr Schüler*innen die Möglichkeit, 2 Tage pro Woche an einem Langzeitpraktikum teilzunehmen (Berufsfachschulverordnung I und II zum 11.07.2014). In Nordrhein-Westfalen können Jugendliche zudem in der 1-jährigen Ausbildungsvorbereitung in Teilzeit entweder 3 Tage in der Woche im Betrieb oder in Maßnahmen zur beruflichen Orientierung teilnehmen (Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg zum 27.11.2018).

Lernortübergreifende (sozial-)pädagogische Begleitung und Förderung von Berufsorientierung

Ein weiteres Unterscheidungskriterium bei den Maßnahmen ist, inwiefern die Länder betriebliche Praxisphasen mit einer zusätzlichen pädagogischen und sozialpädagogischen Betreuung verknüpfen. Während die Praktika in einigen Ländern durch die Lehrkräfte als Mentor*innen des entsprechenden Bildungsgangs vorbereitet, begleitet und nachbereitet werden, stehen in manchen Ländern zusätzliche Kräfte zur Verfügung, die Jugendliche neben den Lehrkräften begleiten. So stellen Hamburg, Baden-Württemberg, Berlin, Rheinland-Pfalz und Sachsen den Jugendlichen zum Teil eine sozialpädagogische Betreuung zur Seite. In Hamburg werden die Jugendlichen zusätzlich durch AV-Begleiter*innen unterstützt. Neben den Lehrkräften stehen den Teilnehmenden in *Baden-Württemberg* individuelle Lernberater*innen zur Seite. Deren Aufgabe ist es, einerseits alle 2 Wochen Lernberatungsgespräche mit Jugendlichen und andererseits mindestens 3 Zielvereinbarungsgespräche zur Reflexion und etwaigen Anpassung des Bildungsziels mit den Jugendlichen und deren Erziehungsberechtigten zu führen. Darüber hinaus gibt es die AVdual-Begleiter*innen, die als Bindeglied zwischen Schule, Betrieb und Familie agieren sowie bei der Vor- und Nachbereitung von Praktika und der Vermittlung in Ausbildung unterstützen (vgl. Tenberg & Bergmann 2018). In *Berlin* ist zudem eine sogenannte Bildungsbegleitung zur Beratung und Unterstützung von Jugendlichen und Betrieben vorgesehen. In *Sachsen* werden die Schüler*innen im Berufsvorbereitungsjahr während des Praktikums von Praxisbegleiter*innen betreut. Der Großteil der Programme mit betrieblichen Anteilen kann jedoch nicht auf solche stützenden Kräfte zurückgreifen, sodass die Praktikumsbetreuung mit all den dazugehörigen Aufgaben im Verantwortungsbereich der unterrichtenden Lehrkraft liegt.

Dauer der Maßnahmen und Erwerb eines Schulabschlusses

An die Dauer der Maßnahme sind größtenteils Möglichkeiten des Erwerbs schulischer Bildungsabschlüsse geknüpft. Während 1-jährige Bildungsmaßnahmen, die den Großteil der Maßnahmen darstellen, primär Möglichkeiten des Erwerbs eines dem Hauptschulabschluss gleichwertigen Abschlusses bereitstellen, räumen 2-jährige Modelle im zweiten Jahr zumeist die Möglichkeit des Erwerbs eines mittleren Bildungsabschlusses ein (siehe Hessen, Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen). 2-Jahres-Modelle, wie sie in Hessen (Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung) und Rheinland-Pfalz vorliegen, weisen jedoch im Vergleich zu den anderen 2-jährigen Maßnahmen eine Besonderheit auf. So hat *Hessen* ein kombiniertes Modell eingerichtet, das die 2-jährige Berufsfachschule in ein gestuftes Konzept überführt. Beide Stufen verfolgen unterschiedliche Zielstellungen: Während die erste Stufe auf ein möglichst schnelles Verlassen der Schule in eine duale Berufsausbildung ausgerichtet ist, ermöglicht die zweite Stufe den Erwerb eines mittleren Bildungsabschlusses (Hessisches Kultusministerium 2017). Eine ähnliche Zielstellung wird in *Rheinland-Pfalz* mit der Berufsfachschule I + II verfolgt.

¹ Begriff in Anlehnung an Tenberg & Bergmann 2018.

Zusammenfassend verdeutlicht die vorliegende Analyse, dass etliche Länder die letzten Jahre genutzt haben, um veraltete und ineffektive Strukturen im Übergangssektor systematisch zu verändern. Vielversprechend sind auf den ersten Blick solche Bildungsgänge, die durch eine Verknüpfung von Anschluss- und Abschlusslogiken gleichzeitig „formale“ Einstiegsvoraussetzungen von Jugendlichen verbessern und mit systematisch eingebundenen betrieblichen Praxisphasen die Anschlussperspektive fördern. Und dennoch: Endgültige Aussagen über den Erfolg der verschiedenen Konzepte zur Berufsvorbereitung von Jugendlichen im Übergangssektor sind aufgrund fehlender Forschungsergebnisse nicht möglich. Die hier vorgenommene Spiegelung der Reformmaßnahmen an den eingangs genannten wenigen empirischen Befunden zu „erfolgskritischen“ Faktoren effektiver Übergangsmaßnahmen kann aber zumindest die Potenziale aktueller Reformen und Strukturen der Länderangebote im Übergangssektor aufzeigen. Umso wichtiger ist es, die Erfolge der Anstrengungen der Länder zu dokumentieren, zusammenzuführen und zu evaluieren, damit ein wichtiges Lernpotenzial für die künftige Gestaltung von Angeboten im Übergangssektor insgesamt nicht ungenutzt bleibt.

4.3 Fazit

Für das Gros der Berufsvorbereitungsmaßnahmen tragen die Länder die Verantwortung, während die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit deutlich in der letzten Dekade zurückgegangen sind. Insbesondere wurden in den letzten drei Jahren die Angebote für die Aufnahme der zwischen 2014 und 2016 zugewanderten Schutz- und Asylsuchenden im ausbildungsrelevanten Alter stark ausgebaut bzw. neue Programme geschaffen. Diese befinden sich auch 2017 noch auf einem hohen Niveau. Darüber hinaus ist zu beobachten, dass seit mehreren Jahren eine zunehmende Reorganisation der Angebote im Rahmen von BVJ/BEK stattfindet. Die Reorganisation des Übergangssektors ist dabei durch folgende Entwicklungen gekennzeichnet: Es ist in mehreren Ländern bei den berufsvorbereitenden Maßnahmen eine stringenteren curriculare Einbindung von (längeren) betrieblichen Praktika oder wöchentlichen Praxistagen vorgesehen, deren Erfahrungen auch in der Berufsschule aufgenommen und reflektiert werden. Ziel dieser engeren Theorie-Praxis-Verzahnung ist die Verbesserung der Anschlussfähigkeit in Ausbildung. Ob damit eine Erhöhung der Effektivität der Übergangsmaßnahmen gelingt, muss allerdings offenbleiben, da mit Ausnahme von Hamburg meist keine Daten zu den Übergängen nach Abschluss der Ausbildungsvorbereitung öffentlich zugänglich vorliegen. Dennoch ist das hinter den Reformmaßnahmen stehende Ziel unübersehbar, einen schnelleren Anschluss in Ausbildung herzustellen.

Erste aktuelle Befunde zeigen zwar keine ausgeprägten positiven Effekte der dualen Berufsvorbereitungsmaßnahmen auf die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in vollqualifizierende Ausbildung, dennoch erwies sich die Praktikumsqualität für den Übergang als bedeutsam (Méliani et al. 2019). Wengleich sich die Studie nur auf Baden-Württemberg bezieht und Limitationen sicherlich in Rechnung zu stellen sind, unterstreichen doch die Befunde vor allem, dass die bloße Einbindung von Betriebspraktika nicht per se zu einer Erhöhung der Übergangsquoten der Jugendlichen in vollqualifizierende Ausbildung führt. Vielmehr scheint es wichtig zu sein, der Sicherung der Qualität von Praktika mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Die Reformierungen im Übergangssektor zeigen, dass die Länder mit einer stärker curricularen Einbindung der betrieblichen Lernphasen genau diesen Aspekt im Blick haben, wofür auch die Betreuung und Begleitung der Praktika durch Lehrkräfte und sozialpädagogisches Fachpersonal spricht. Endgültige Aussagen über die Effektivität dualer Berufsvorbereitungsmaßnahmen können damit noch nicht getroffen werden, dennoch zeigen sich Tendenzen, die in weiteren Forschungsvorhaben zu prüfen sind.

5 Das Schulberufssystem zwischen Kompensation fehlender dualer Ausbildungsangebote und Fachkräftesicherung im GES-Bereich

Im Schulberufssystem² werden vollqualifizierende Ausbildungen angeboten, die sowohl innerhalb als auch außerhalb des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) liegen, wobei Letztere dominieren.³ Im Gegensatz zum dualen System sind daher insbesondere die Kultusministerien und Schul(aufsichts)behörden der Länder sowie private Träger für die Ausbildung im Schulberufssystem verantwortlich. Bei den Ausbildungen außerhalb des BBiG ist dabei zwischen jenen nach Landes- und jenen nach Bundesrecht zu unterscheiden. Für viele der landesrechtlich geregelten Berufe bestehen länderübergreifende Rahmenvereinbarungen (vgl. KMK 2013a & b), wobei durch Länderschulgesetze, Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften Ergänzungen auf Landesebene erfolgen können. Da für Heilberufe besondere gesetzliche Grundlagen für die Berufsausbildung und -zulassung gelten, sind diese im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung nach Bundesrecht geregelt (vgl. Zöller 2015). Die Ausbildung selbst wird jedoch weitgehend landesrechtlichen Vorgaben überlassen. Die Schulen des Gesundheitswesens unterstehen überwiegend den Sozial- und/oder Gesundheitsministerien, in wenigen Ländern sind sie in das Schulrecht der Länder integriert (vgl. Robert-Bosch-Stiftung 2013: 158). Eine deutliche Varianz ist darüber hinaus in den Theorie-Praxis-Relationen zu finden, aber auch in den Finanzierungsstrukturen (ebd.: 159 ff.).

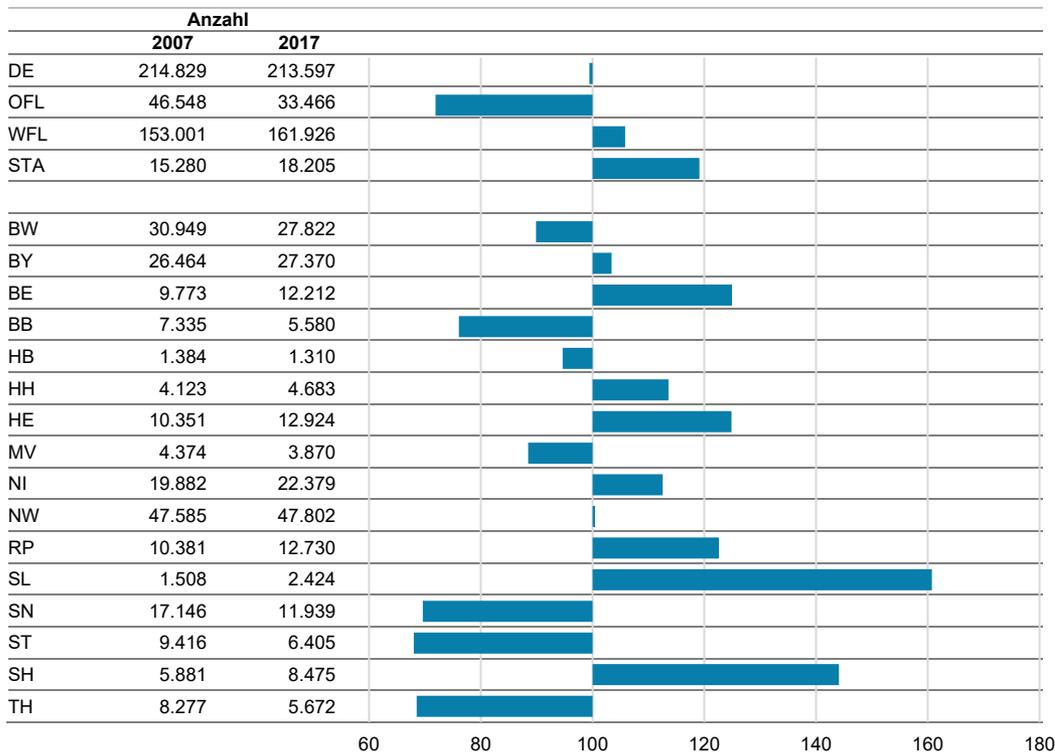
5.1 Quantitative Entwicklungen im Schulberufssystem

2017 mündeten absolut 213.597 Schüler*innen in das Schulberufssystem ein. Im Vergleich zu 2007 hat sich dieser Wert auf Bundesebene nur geringfügig verringert (-0,57 %), zwischen den Ländern bestehen aber erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Entwicklung (Abb. 5.1). Insbesondere zeigt sich eine Diskrepanz zwischen den ostdeutschen, den westdeutschen Flächenländern und den Stadtstaaten. Das realisierte Angebot im Schulberufssystem hat sich in den ostdeutschen Flächenländern absolut um ca. 28 % verringert, während es in den westdeutschen Flächenländern um knapp 6 % und in den Stadtstaaten sogar um ca. 19 % ausgebaut wurde, maßgeblich in Berlin. Ursachen sind bei den ostdeutschen Flächenländern demografische Trends. In den westdeutschen Flächenländern und in den Stadtstaaten wird man dies wohl eher als aktive Politik zur Sicherung von Fachkräften sehen, deren Bedarf durch den Ausbau der Kindertagesbetreuung vor allem im Westen angestiegen ist. Ebenso wird seit Jahren ein Fachkräftemangel in den Pflegeberufen beklagt, der sich in Zukunft durch die Alterung der Gesellschaft noch weiter verschärfen wird. Hier kann an den Entwicklungen innerhalb des Schulberufssystems aufgezeigt werden, welche Verschiebungen sich zwischen den Berufsgruppen abzeichnen, um dem Auftrag der beruflichen Bildung zur Fachkräftesicherung nachzukommen.

² Der Begriff „Schulberufssystem“ sollte inhaltlich nicht allzu eng betrachtet werden. Es bestehen zwar zahlreiche Angebote, deren Ausbildung mehrheitlich an einer berufsbildenden Schule mit maximal kurzphasigen Praktika erfolgt. Demgegenüber stehen aber Ausbildungsberufe (insbesondere im Bereich des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens), die umfassende tätigkeits- und arbeitsplatznahe Ausbildungselemente in außerschulischen Institutionen (z. B. im Krankenhaus oder in Pflegeheimen) aufweisen (BiBB 2017; Michaelis 2017). Der Begriff wird aufgrund seiner Verbreitung und Akzeptanz im Ausbildungsmonitoring dennoch in diesem Bericht verwendet.

³ Grundsätzlich umfasst das Schulberufssystem mehrheitlich Ausbildungsberufe, die nur dort erlernbar sind. Dies sind vor allem Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES), wie auch in den vergangenen Ländermonitoren dargestellt (Baethge et al. 2016; Seeber et al. 2018).

Abbildung 5.1 Anfänger*innen im Schulberufssystem 2007 und 2017 nach Ländern und Ländergruppen (Index, 2017 = 100) (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, eigene Berechnung

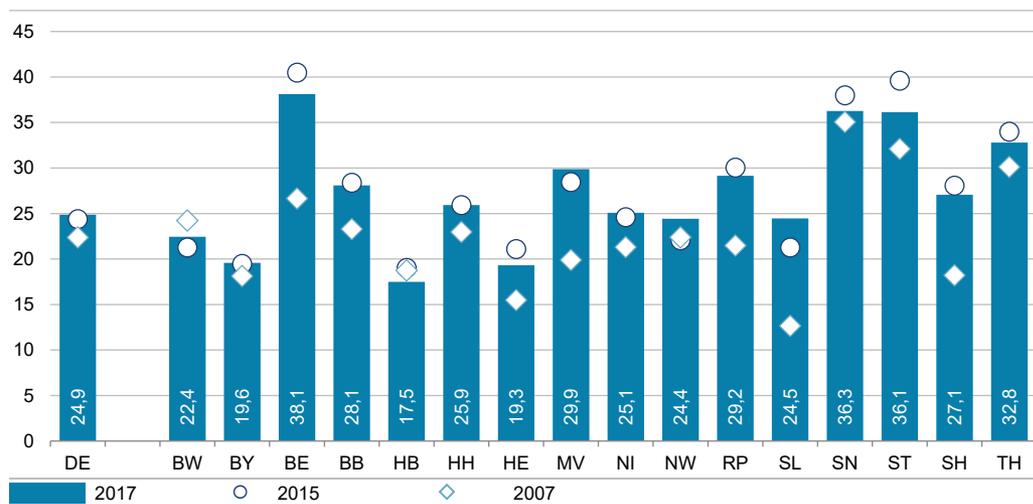
Da für das Schulberufssystem keine amtlichen Daten zur realen Nachfrage bereitgestellt werden können, bildet Abbildung 5.2 das realisierte Ausbildungsangebot in Relation zum Durchschnitt der 16- bis 21-Jährigen⁴ des jeweiligen Landes ab, die als potenzielle Ausbildungsnachfrager*innen zu betrachten sind. Bei diesem Indikator dürfen keine hohen Ausprägungen erwartet werden, da für Jugendliche in dieser Altersgruppe vielfältige Alternativangebote in der Berufsausbildung und im Fall von Hochschulzugangsberechtigungen im Hochschulsektor existieren. Hohe Quoten können dahingehend interpretiert werden, dass in der jeweiligen Region ein nur begrenzt ausdifferenziertes Ausbildungsangebot besteht und die Jugendlichen daher zu höheren Anteilen auf Berufe des Schulberufssystems ausweichen.

Wie bereits in den vergangenen beiden Berichtserien verdeutlicht der Indikator zum realisierten Angebot im Schulberufssystem in Relation zum Durchschnitt der 16- bis 21-Jährigen erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern. Nach wie vor erzielen Berlin sowie die ostdeutschen Flächenländer Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen die höchsten Quoten. Weitestgehend unverändert ist auch die langfristige Entwicklung. In den ostdeutschen Flächenländern stieg das Verhältnis von realisierten Ausbildungsangeboten zum Durchschnitt der 16- bis 21-Jährigen seit 2007 deutlich an, trotz einer absoluten Verringerung der Neuzugänge im Schulberufssystem um rund 28 %. Der Grund für diese Entwicklung liegt vor allem in einem demografischen Trend, da sich der Durchschnitt der 16- bis 21-Jährigen im selben Zeitraum in den ostdeutschen Flächenländern um knapp 37 % verringerte.

⁴ Es wird dieser Bevölkerungskoeffizient genutzt, da anzunehmen ist, dass die Mehrzahl an Anfänger*innen im Schulberufssystem aufgrund der Abschlüsse (überwiegend mittlerer Schulabschluss) zwischen 16 und 21 Jahre alt ist.

Werden allerdings die Werte von 2017 mit denen von 2015 verglichen, sind interessante Entwicklungen auffällig: Während in den meisten westdeutschen Ländern das Verhältnis des realisierten Angebots im Schulberufssystem zum Durchschnitt der 16- bis 21-Jährigen relativ konstant bleibt bzw. vereinzelt leicht ansteigt, zeigt sich in den Ländern mit den höchsten Quoten (Berlin, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) eine Verringerung (geringfügig ist dieser Trend auch für Brandenburg erkennbar). Auch dies hat vor allem demografische Ursachen, denn in den ostdeutschen Flächenländern (+8,0 %) sowie in Berlin (+ 6,0) hat sich der Durchschnitt der 16- bis 21-Jährigen zwischen 2015 und 2017 erhöht. Die Veränderung des realisierten Angebots im Schulberufssystem im Verhältnis zum Durchschnitt der 16- bis 21-Jährigen zwischen 2015 und 2017 ist somit mathematisch auf eine stärkere Veränderung im Nenner (Durchschnitt der 16- bis 21-Jährigen) als im Zähler (realisierte Ausbildungsplätze in ostdeutschen Flächenländern: + 4,1 %, Berlin: – 0,2 %) zurückzuführen.

Abbildung 5.2 Realisiertes Angebot im Schulberufssystem in Relation zum Durchschnitt der 16- bis 21-Jährigen nach Ländern 2007, 2015 und 2017 (in %)



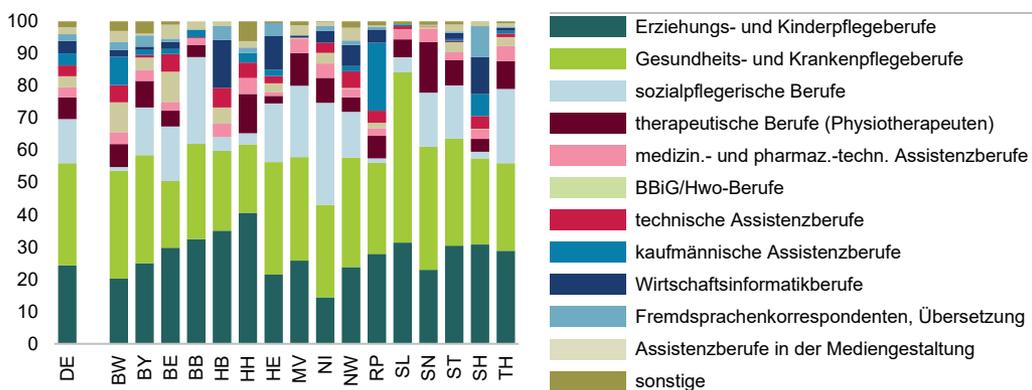
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung; Zensus 2011, eigene Berechnung

5.2 Struktureller Umbau des Schulberufssystems als Ergebnis aktiver Berufsbildungspolitik

Neben allgemeinen quantitativen Entwicklungen sind aber vor allem die strukturelle Situation des Schulberufssystems und deren Veränderungen im Laufe der Zeit interessant. Es sind zwei übergreifende Ausbildungsbereiche im Schulberufssystem zu erkennen: zum einen die Ausbildung in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens (GES), die in Abhängigkeit vom Berufes- oder bundesrechtlichen Regelungen unterliegen; und zum anderen die Ausbildungen innerhalb und außerhalb von BBiG/HwO (ohne GES), d. h. Ausbildungen in kaufmännischen, naturwissenschaftlichen, gewerblich-technischen und medienaffinen sowie IT-Berufen. Die Ausbildungen außerhalb von BBiG/HwO sind vor allem Ausbildungen in Assistenzberufen, deren Berufsabschlüsse nach Rahmenvereinbarungen der KMK länderübergreifend harmonisiert wurden (vgl. Zöllner 2015: 19; vgl. auch KMK 2013b).

Werden die Schüler*innen im ersten Schuljahr des Schulberufssystems nach Berufsgruppen differenziert, so offenbaren sich zwischen den Ländern gravierende Unterschiede in dessen interner Struktur (Abb. 5.3). Dies ist aber vor dem Hintergrund der eingangs skizzierten Steuerungslogik des Schulberufssystems nur wenig verwunderlich. Insbesondere im Saarland (98 % der Angebote), in den ostdeutschen Ländern (90 bis 98 % der Angebote) sowie in Niedersachsen (87 % der Angebote) ist zu erkennen, dass sich das Schulberufssystem im Besonderen auf GES-Berufe spezialisiert hat. Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO spielen heute eine nur untergeordnete Rolle. Lediglich in Baden-Württemberg, Berlin und Bremen beträgt der Anteil dieser Berufe noch mindestens 5 % der Schüler*innen im ersten Schuljahr.

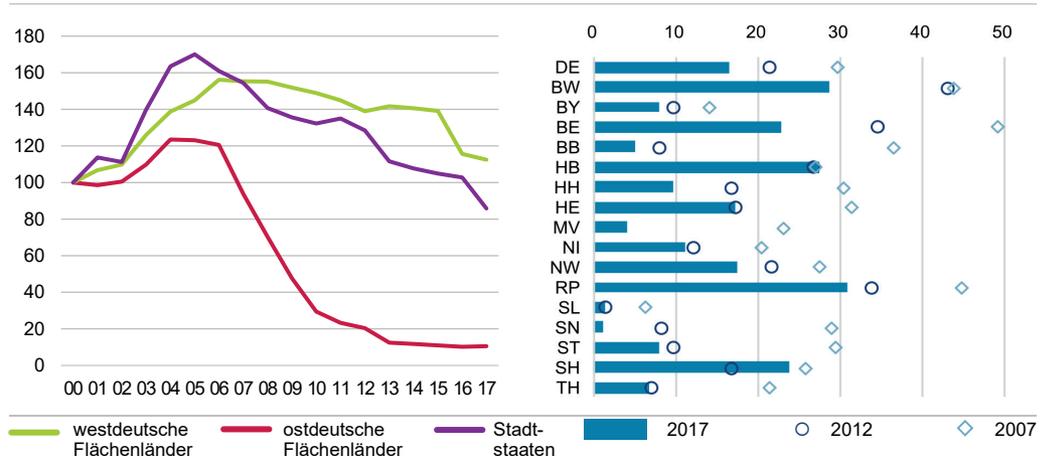
Abbildung 5.3 Verteilung der Schüler*innen im ersten Schuljahr des Schulberufssystems nach Berufsgruppen und Ländern 2017 (in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnung

Die Ausbildungen innerhalb und außerhalb von BBiG/HwO (ohne GES) werden häufig unter der Perspektive von kompensatorischen oder konkurrierenden Ausbildungsmöglichkeiten zum dualen System diskutiert, da sie sich entweder auf Berufe nach BBiG/HwO beziehen oder aber auf Assistenzberufe, für die es ein ähnliches Pendant im dualen System gibt. In einer eher kleinen Gruppe von Berufen handelt es sich um neu entstehende Tätigkeitsbereiche, für die es in der dualen Ausbildung (noch) keine adäquaten Ausbildungen gibt (z. B. neue Medienberufe). Nachfolgend soll daher den Fragen einer kompensatorischen und konkurrierenden Wirkung dieser Ausbildungen im Schulberufssystem genauer nachgegangen werden. Abbildung 5.4 betrachtet Berufsgruppen, die Ausbildungen im Schulberufssystem mit zu Angeboten im dualen System tätigkeitsähnlichen Ausbildungsinhalten aufweisen. Neben den Angeboten nach BBiG/HwO sind also technische, kaufmännische und mediengestalterische Assistenzberufe sowie Wirtschaftsinformatikberufe enthalten. Es wird deutlich, dass diese Ausbildungsangebote zwischen 2000 und 2004 länderübergreifend ausgebaut wurden. In den ostdeutschen Flächenländern zeigt sich dann bereits ab 2004 eine kontinuierliche Verringerung an realisierten Angeboten, die mittlerweile nur noch ca. 10 % der Ausbildungen im Vergleich zum Jahr 2000 ausmachen. In den westdeutschen Flächenländern sowie den Stadtstaaten wurden diese Ausbildungen bis ca. 2005/2006 wesentlich stärker ausgebaut als in den ostdeutschen Flächenländern. Seit über zehn Jahren ist in den westdeutschen Flächenländern sowie den Stadtstaaten zwar eine Reduzierung des realisierten schulberuflichen Ausbildungsangebots in den genannten Berufsgruppen ersichtlich, sie verbleiben aber bis heute auf einem relativ hohen Niveau. Hier kann folglich ein kompensatorischer Effekt angenommen werden, da in den genannten Ländergruppen – sieht man von Bayern und Baden-Württemberg ab – immer noch überwiegend angespannte regionale Ausbildungsmärkte zu finden sind (vgl. Abschnitt 6.2.1).

Abbildung 5.4 Entwicklung der Schüler*innen im ersten Schuljahr im Schulberufssystem mit zu dualen Ausbildungsberufen tätigkeitsähnlichen Inhalten (Index, 2000 = 100, linke Abbildung) und deren Anteil an allen Schüler*innen im ersten Schuljahr 2007, 2012 und 2017 (rechte Abbildung) (in %)¹⁾



¹⁾ Zusammenfassende Betrachtung der Berufsgruppen Assistenzberufe in der Mediengestaltung, BBiG/HwO-Berufe, kaufmännische Assistenzberufe, technische Assistenzberufe und Wirtschaftsinformatikberufe. Aufgrund fehlender berufsstrukturierender Angaben in den Primärdaten (zu den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO) wurden für Mecklenburg-Vorpommern (Berichtsjahr 2012) sowie das Saarland (Berichtsjahr 2013) zur Berechnung der Entwicklung der Schüler*innen im ersten Schuljahr des Schulberufssystems mit zu dualen Ausbildungsangeboten tätigkeitsähnlichen Inhalten (linke Abbildung) die Vorjahreswerte genutzt. Für Bremen wurden aufgrund fehlender Angaben für die Berichtsjahre 2014 bis 2016 die Werte des Jahres 2013 verwendet.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnung

Abbildung 5.5 zeigt die Entwicklung der realisierten Ausbildungen im ersten Schuljahr des Schulberufssystems innerhalb und außerhalb von BBiG (ohne GES) und in Angeboten im dualen System (besetzte und unbesetzte Ausbildungsstellen) in Relation zum Durchschnitt der 16- bis 21-Jährigen. Hier ist zu erkennen, dass ein Angebotsrückgang im dualen System zwischen 2000 und 2005 durchaus mit einem Ausbau an realisierten Ausbildungen im Schulberufssystem innerhalb und außerhalb von BBiG (ohne GES) einhergeht. Dies ist aber in den ostdeutschen Flächenländern sowie den Stadtstaaten stärker ausgeprägt als in den westdeutschen Flächenländern. Die Entwicklung in den ostdeutschen Flächenländern und Stadtstaaten zwischen 2005 und 2012 zeigt auf⁵, dass die tätigkeitsähnlichen Angebote im Schulberufssystem stärker eine kompensatorische als eine konkurrierende Wirkung aufweisen, da durch den Ausbau dualer Ausbildungsangebote Angebote im Schulberufssystem reduziert wurden. Ab 2012 ist in diesen Ländern jedoch eine simultane Verringerung an dualen Ausbildungsangeboten sowie realisierten Angeboten im Schulberufssystem in Relation zum Durchschnitt der 16- bis 21-Jährigen erkennbar. Diese Entwicklung wird wahrscheinlich stärker von der schwindenden Attraktivität schulischer sowie dualer Ausbildungsangebote geprägt, die für den wachsenden Anteil an Schulabsolvent*innen mit Hochschulzugangsberechtigung (HZB) in Konkurrenz zu Hochschulangeboten stehen.⁶

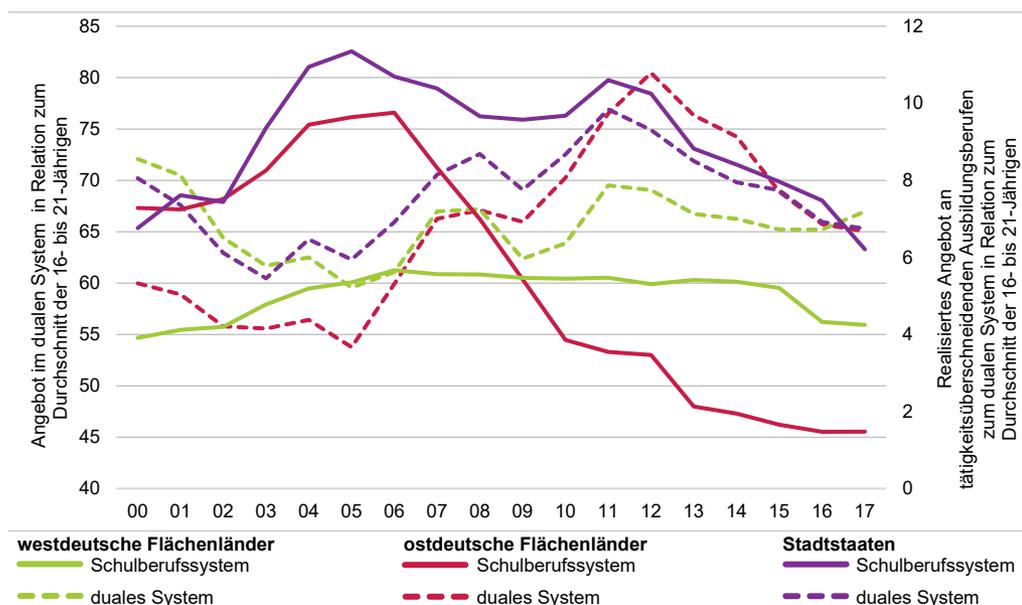
Während die Entwicklung der dualen Ausbildung vor allem wirtschaftlichen und beschäftigungsstrukturellen Bedingungen der Unternehmen folgt, sind die Ausbildungsmöglichkeiten in den Assistenzberufen auf eine aktive Berufsbildungspolitik der Länder

⁵ Zwischen 2005 und 2011 wurde zudem die Verantwortung der Länder gestärkt, indem die Anerkennung von Ausbildungsangeboten nach BBiG auf die Länder übertragen wurde (Mölls 2005). Die Daten lassen aber erkennen, dass dieser Mechanismus nur begrenzt Anwendung finden musste.

⁶ Die Entwicklung im Schulberufssystem kann auch mit wirtschaftlichen Bestrebungen zusammenhängen. Um für einzelne Berufe nicht ein Parallelsystem zum dualen Ausbildungssektor zu fördern, beschloss die Wirtschaftsministerkonferenz der Bundesländer 2012, die Kultusministerkonferenz zu bitten, Angebote des Schulberufssystems zu begrenzen, wenn für diese ausreichend regionale Angebote im dualen System bestehen (Wirtschaftsministerkonferenz 2012).

zurückzuführen, die freilich nicht völlig losgelöst von Fachkräftesicherungsstrategien sowie wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Interessen verfolgt wird. Auch hängen die realisierten Ausbildungen letztlich von den Jugendlichen selbst ab, nämlich inwiefern sie eine solche Ausbildung als attraktiv empfinden und sich für diese entscheiden.

Abbildung 5.5 Entwicklung der Schüler*innen im ersten Schuljahr des Schulberufsystems in Berufen mit zu dualen Ausbildungsberufen tätigkeitsähnlichen Inhalten (rechte Achse) und Angebote im dualen System (linke Achse) in Relation zum Durchschnitt der 16- bis 21-Jährigen (in %) ¹⁾ 2000 – 2017



¹⁾ Die Ausbildungen im Schulberufssystem beziehen sich auf Assistenzberufe in der Mediengestaltung, BBiG/HwO-Berufe, kaufmännische Assistenzberufe, technische Assistenzberufe und Wirtschaftsinformatikberufe.

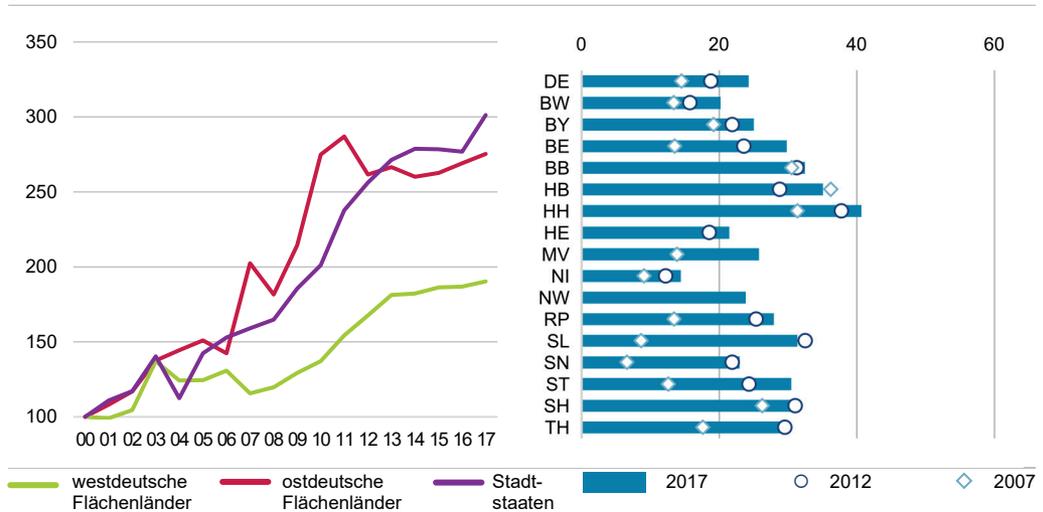
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistiken zum 30.09, eigene Berechnung

Vor dem Hintergrund der länderübergreifenden Diskussion des Fachkräfteengpasses in Gesundheits- und Pflegeberufen, aber auch im Erziehungsbereich (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018) verdeutlichen die Abbildungen 5.5 und 5.6, dass Ausbildungen in diesen GES-Berufsgruppen seit 2000 deutlich ausgebaut wurden, worauf in den nachstehenden Absätzen differenzierter eingegangen wird.

Insbesondere in den Stadtstaaten haben sich die Schüler*innen im ersten Schuljahr in Erziehungs- und Kinderpflegeberufen seit 2000 mehr als verdreifacht. Auch in den ostdeutschen Flächenländern ist ein deutlicher Ausbau zu beobachten (+ 275 %), etwas abgeschwächt in den westdeutschen Flächenländern (+ 190 %). Der Gesamtausbau ist aber länderübergreifend vor allem auf eine Expansionsphase zwischen 2006 und 2013 (in den ostdeutschen Flächenländern bis 2011) zurückzuführen. Seit ca. 2013 verläuft der Ausbau insgesamt deutlich abgeschwächt, lässt aber weiterhin einen positiven Trend erkennen. Inwiefern diese Abschwächung mit dem Ausbau an realisierten Studienplätzen (vgl. Autorengruppen Bildungsberichterstattung 2018) zusammenhängt, kann hier nicht eruiert werden. Dennoch stehen Angebote im Erziehungsbereich im Schulberufssystem durchaus in Konkurrenz zu erziehungs- und bildungswissenschaftlichen Studiengängen, zumindest bei ausbildungsinteressierten Jugendlichen mit HZB. Die zukünftige Entwicklung der Erziehungs- und Kinderpflegeberufe hängt aber auch von Strategien zur Attraktivitätssteigerung in der Erzieherausbildung ab, die derzeit diskutiert werden und die einen weiteren Ausbau an realisierten Ausbildungsplätzen begünstigen können.

Sie ist aber auch vor dem Hintergrund der Professionalisierungsanforderungen und bestehender Professionalisierungsprozesse in der Erzieherausbildung zu sehen, bei der die Diskussionen in Richtung einer Ausbildung im tertiären Sektor laufen.

Abbildung 5.6 Entwicklung der Schüler*innen im ersten Schuljahr des Schulberufsystems in Erziehungs- und Kinderpflegeberufen (Index, 2000 = 100, linke Abbildung) und Anteil dieser am Gesamtumfang an Schüler*innen im ersten Schuljahr 2007, 2012 und 2017 (rechte Abbildung) (in %) ¹⁾

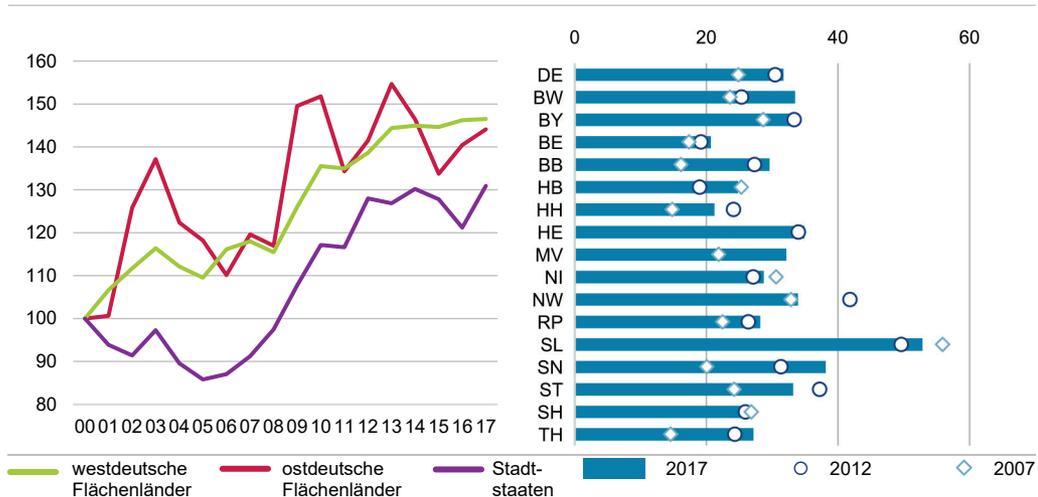


¹⁾ Aufgrund fehlender berufsdifferenzierender Angaben in den Primärdaten (zu den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO) wurden für Mecklenburg-Vorpommern (Berichtsjahr 2012) zur Berechnung der Entwicklung der Schüler*innen im ersten Schuljahr des Schulberufsystems in Erziehungs- und Kinderpflegeberufen (linke Abbildung) die Vorjahreswerte genutzt. Für Bremen wurden aufgrund fehlender Angaben für die Berichtsjahre 2014 bis 2016 die Werte des Jahres 2013 verwendet. Aufgrund uneindeutiger Zuordnungen der Erzieher*innen in Nordrhein-Westfalen vor 2017 wurde das Bundesland zur Berechnung der linken Abbildung ausgeschlossen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnung

Die Entwicklung der Schüler*innen im ersten Schuljahr des Schulberufsystems in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen (Abb. 5.7) weist im Vergleich zu den Erziehungs- und Kinderpflegeberufen ein weniger stetiges Wachstum auf. Auch hier zeigt sich ab 2012 eine Abschwächung der realisierten Ausbildungsplätze. In den ostdeutschen Ländern (zwischen 2013 und 2015: – 13,5 %) und den Stadtstaaten (zwischen 2014 und 2016: – 6,9 %) sind sogar zeitweise Verringerungen an realisierten Ausbildungsplätzen beobachtbar. Diese Entwicklungen können durchaus in einem Zusammenhang mit Verschiebungen in den Ausbildungssektoren gesehen werden. Aber auch das Potenzial, realisierte Ausbildungsplätze in Pflegeberufen auszubauen, wird insgesamt durch einige attraktivitätsmindernde Merkmale dieser Berufsgruppe begrenzt (insbesondere Entlohnung, physische und psychische Arbeitsbelastung sowie Nacht- und Wochenendschichten), die negative Signalwirkung auf ausbildungsinteressierte Jugendliche haben können. Somit hängt die Entwicklung der Pflegeausbildung auch von Initiativen der Länder ab, Jugendliche für diese Berufsgruppe zu motivieren.

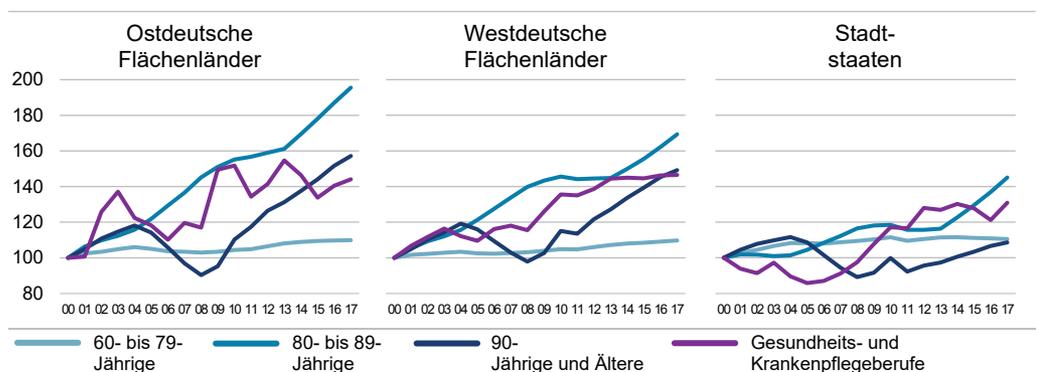
Abbildung 5.7 Entwicklung der Schüler*innen im ersten Schuljahr des Schulberufsystems in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen (Index, 2000 = 100, linke Abbildung) und Anteil dieser am Gesamtumfang an Schüler*innen im ersten Schuljahr 2007, 2012 und 2017 (rechte Abbildung) (in %) ¹⁾



¹⁾ Aufgrund fehlender berufs-differenzierender Angaben in den Primärdaten (zu den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO) wurden für Mecklenburg-Vorpommern (Berichtsjahr 2012) zur Berechnung der linken Abbildung die Vorjahreswerte genutzt. Für Bremen wurden aufgrund fehlender Angaben für die Berichtsjahre 2014 bis 2016 die Werte des Jahres 2013 verwendet. Aufgrund fehlender Daten zu den Schulen des Gesundheitswesens in Hessen vor 2012 wurde das Bundesland ausgeschlossen. Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnung

Ob der Ausbau an realisierten Ausbildungsplätzen im Pflegebereich ausreicht, kann nicht näher beleuchtet werden. Abbildung 5.8 zeigt aber die Entwicklung der Schüler*innen im ersten Schuljahr in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen im Vergleich zu der Entwicklung älterer Generationen, bei denen ein erhöhter Pflegebedarf zu erwarten ist, nach Ländertypen auf. Insbesondere in den ostdeutschen Flächenländern steigt der Anteil an 80- bis 89-Jährigen sowie an 90-jährigen und älteren Personen stetig an. Dieser Anstieg ist stärker ausgeprägt als der der realisierten Ausbildungen in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass sich dort verschärfter als in den Stadtstaaten und westdeutschen Flächenländern das Problem der Sicherstellung des Fachkräftebedarfs, vor allem im Bereich der Pflege von Älteren, stellen wird.

Abbildung 5.8 Entwicklung der Schüler*innen im ersten Schuljahr des Schulberufsystems in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen (Index, 2000 = 100) und Bevölkerungskohorten mit erhöhtem Potenzial an Pflegebedarf ¹⁾ 2000 – 2017 (in %)

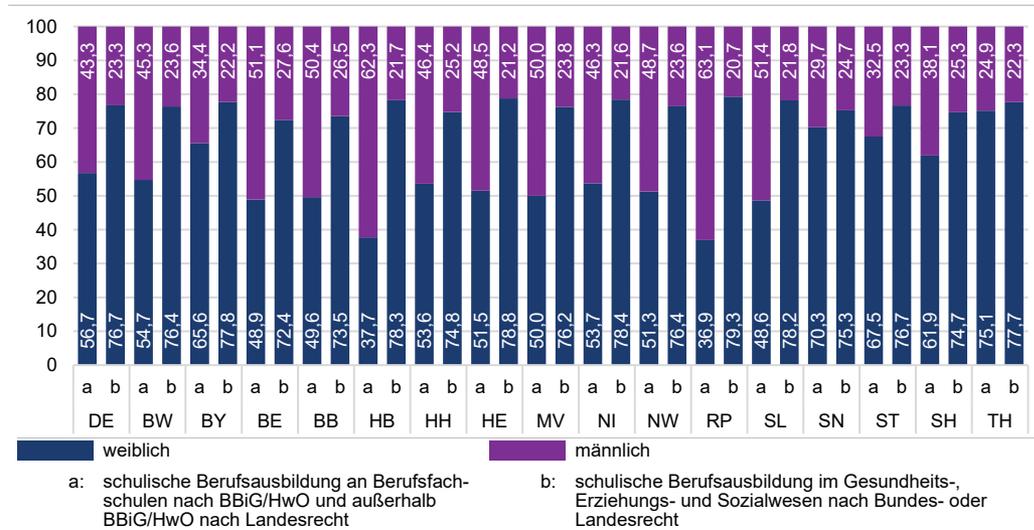


¹⁾ Aufgrund fehlender berufs-differenzierender Angaben in den Primärdaten (zu den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO) wurden für Mecklenburg-Vorpommern (Berichtsjahr 2012) zur Berechnung die Vorjahreswerte genutzt. Für Bremen wurden aufgrund fehlender Angaben für die Berichtsjahre 2014 bis 2016 die Werte des Jahres 2013 verwendet. Aufgrund fehlender Daten zu den Schulen des Gesundheitswesens in Hessen vor 2012 wurde das Bundesland ausgeschlossen. Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, Zensus 2011, eigene Berechnung

5.3 Sozialstrukturelle Merkmale

Die Angebote im Schulberufssystem⁷ werden mehrheitlich durch Frauen wahrgenommen (Abb. 5.9). Hauptverantwortlich sind dafür die dominierenden Angebote im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen. Hingegen fällt die Quote der Frauen an den Berufsfachschulen außerhalb GES geringer aus, die zudem zwischen den Ländern stärker schwankt. Während in Bremen und Rheinland-Pfalz über 60 % dieser Angebote von Männern wahrgenommen werden, macht der Anteil an Frauen in Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein sowie Thüringen mehr als zwei Drittel dieser Angebote aus.

Abbildung 5.9 Einmündung in die Sektoren des Schulberufssystems nach Geschlecht und Ländern 2017 (in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, eigene Berechnung

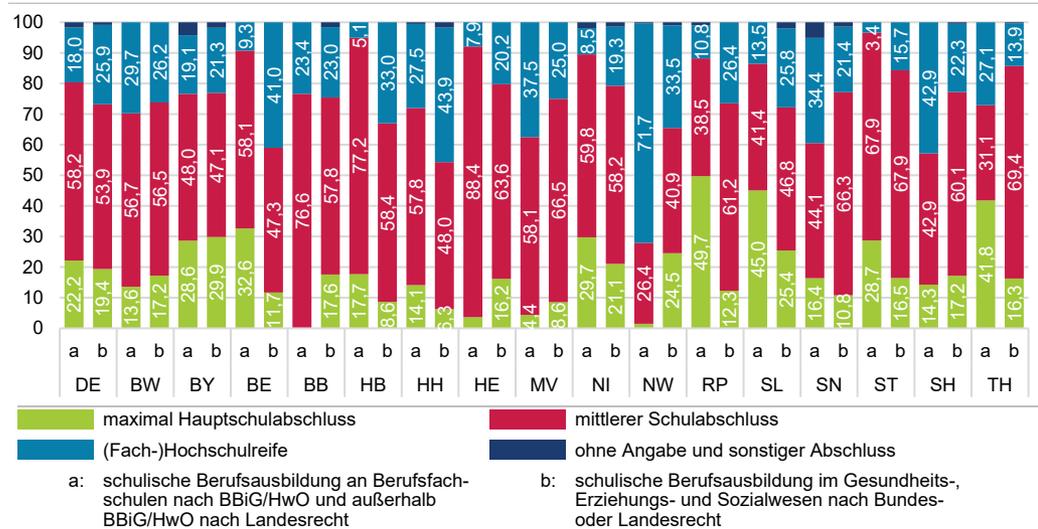
Die Vorbildungsstruktur in den Angeboten des Schulberufssystems ist mehrheitlich durch mittlere Bildungsabschlüsse sowie Hochschulzugangsberechtigungen gekennzeichnet (Abb. 5.10). Personen mit maximal Hauptschulabschluss stellen hingegen mit Ausnahme der Angebote nach BBiG/HwO und außerhalb BBiG/HwO⁸ in Rheinland-Pfalz, dem Saarland sowie Thüringen den geringsten Teil dar.⁹ Der hohe Anteil an mittleren und höheren Abschlüssen ist vor allem durch die Zugangsvoraussetzungen zu erklären. Die Mehrzahl an Ausbildungsangeboten verschließt sich formal Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss (vgl. beispielsweise Eingangsvoraussetzungen an Berufsfachschulen: KMK 2019).

⁷ Die folgenden Analysen basieren auf der iABE. Aufgrund fehlender Kenntnis zu den berufsstrukturellen Merkmalen im Untersektor „schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)“ bleiben diese Zahlen im Folgenden unberücksichtigt.

⁸ Die Kategorie außerhalb BBiG/HwO der iABE schließt Ausbildungsangebote in GES-Berufen aus.

⁹ Die Ausreißer sollten allerdings nicht überinterpretiert werden, da der Anteil an Schüler*innen in diesen Angebotsbereichen gering ausgeprägt ist und somit die Anteile der Vorbildungsniveaus eine hohe statistische Sensitivität aufweisen.

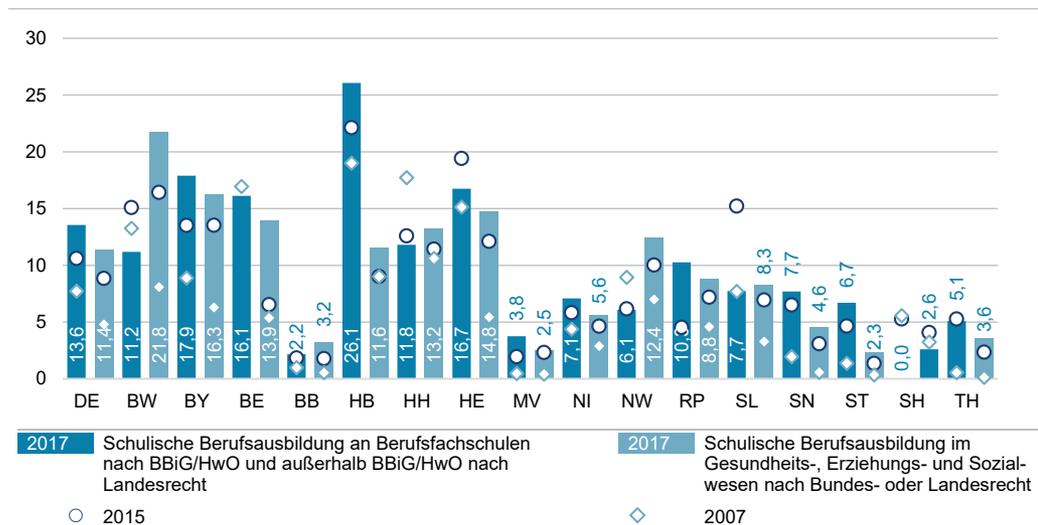
Abbildung 5.10 Einmündung in die Sektoren des Schulberufssystems nach Vorbildungsniveau und Ländern 2017 (in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung; eigene Berechnung

Der Anteil an Ausländern im Schulberufssystem unterscheidet sich erheblich zwischen den Ländern (Abb. 5.11). Wie bereits im letzten Ländermonitor ausgeführt, liegt dies im Besonderen am Anteil an ausländischen Personen in den Ländern (Tab. 2.17A). Vor allem in den ostdeutschen Flächenländern bestehen geringere Anteile als in den westdeutschen Ländern und in den Stadtstaaten. Es fällt aber auf, dass sich der Anteil an Ausländern im Schulberufssystem seit 2007 und seit dem letzten Ländermonitor vergrößert hat. Die iABE ermöglicht zwar keine Analyse nach Herkunftsländern, der Anstieg seit 2015 kann aber unter anderem auf die Situation der Flucht- und Asylsuchenden zurückgeführt werden.

Abbildung 5.11 Einmündung von Ausländern in die Sektoren des Schulberufssystems nach Ländern 2007, 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung; eigene Berechnung

5.4 Fazit

Die Analysen verdeutlichen erstens, dass sich das Schulberufssystem zunehmend auf Berufe im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen spezialisiert hat. Berufsgruppen mit zum dualen System tätigkeitsähnlichen Bereichen werden zunehmend seltener realisiert und sind in einzelnen Ländern (vor allem in den ostdeutschen Ländern) kaum noch relevant.

Zweitens konnte gezeigt werden, dass das Schulberufssystem in der Vergangenheit auch eine kompensatorische Funktion bei schwierigen Ausbildungsmarktlagen übernahm. Vor allem in Zeiten einer Angebotskrise auf dem dualen Ausbildungsmarkt zwischen 2000 und 2005 wurden in den ostdeutschen Flächenländern sowie – mit leicht verzögerter Wirkung – in den Stadtstaaten zum dualen System tätigkeitsähnliche Angebote im Schulberufssystem deutlich ausgebaut. Seit 2012/13 zeigt sich zwar erneut ein geringfügiger Negativtrend der Entwicklung dualer Ausbildungsangebote in Relation zu den Personen im ausbildungsrelevanten Alter, dieser geht aber nicht erneut mit einem Ausbau an zum dualen System tätigkeitsähnlichen Ausbildungsberufen im Schulberufssystem einher. Aufgrund der Entspannung des Überhangs der Nachfrage nach dualer Ausbildung sowie wirtschaftspolitischer Bestrebungen, kein Parallelsystem zum dualen System zu entwickeln, zeigen die Länder zurzeit eine zurückhaltende Bildungspolitik, die jedoch auch vor dem Hintergrund wachsender Passungsprobleme diskutiert werden muss.

Drittens konnte gezeigt werden, dass realisierte Ausbildungsangebote in Erziehungs- und Kindepflegeberufen sowie Gesundheits- und Krankenpflegeberufen seit 2000 länderübergreifend deutlich ausgebaut wurden, sich der Ausbau in beiden Berufsgruppen aber seit 2012/13 deutlich abschwächt und teilweise sogar stagniert. Dies ist problematisch vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftebedarfs in diesen Berufsgruppen. Da in diesem Abschnitt realisierte Ausbildungsangebote betrachtet wurden, kann die Entwicklung nicht nur auf die anbietenden Akteure zurückgeführt werden, sondern sie kann auch ein Resultat von begrenztem Ausbildungsinteresse auf der Nachfrageseite sein.

Betrachtet man in diesem Zusammenhang die Chancengerechtigkeit, ist erkennbar, dass das Schulberufssystem vor allem berufliche Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen bietet, weniger jedoch für männliche Jugendliche eine Option darstellt – entweder, weil formale Abschlüsse fehlen, oder, weil geschlechtstypische Berufsrollen nach wie vor das Wahlverhalten prägen. Auch die weniger klar geregelte Finanzierung der Ausbildung kann das Wahlverhalten beeinflussen (vgl. zur Zahlung von Schulgeld und zu Praktikumsvergütungen Robert-Bosch-Stiftung 2013). Ob hier die bildungspolitischen Vorstöße zur Abschaffung des Schulgeldes und zur Steigerung der Attraktivität dieser Ausbildungen erfolgreich sein werden, bleibt allerdings abzuwarten.

6 Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage im dualen System

In Kapitel 5 stand die Platzierung der Auszubildenden im vollqualifizierenden Schulberufssystem und dort die Frage im Mittelpunkt, mit welchen sozialen, regionalen und beschäftigungsstrukturellen Differenzierungen und Effekten sie verbunden ist. Im Folgenden wird für den Bereich der dualen Ausbildung die Bedeutung unterschiedlicher Arten von Steuerungsproblemen erörtert, die zunehmend die Leistungsbilanz hinsichtlich der ökonomischen Leistungsfähigkeit und der sozialen Chancengerechtigkeit prägen. Diese Steuerungsprobleme hängen mit Veränderungen sowohl bei den realisierten Auszubildungsverhältnissen (Neuverträge, betriebliche Ausbildungsbeteiligung) als auch bei den am Ausbildungsmarkt nicht vertraglich realisierten Teilen von Angebot (unbesetzte Stellen) und Nachfrage (unvermittelte Bewerber*innen) zusammen.

Das Kapitel gliedert sich in drei Abschnitte: Die Betrachtung der strukturellen Entwicklung der Ausbildungsberufe (6.1) legt den Schwerpunkt auf die Leitdimension der Chancengerechtigkeit, indem vor allem die Auswirkungen berufsstruktureller Verschiebungen im dualen Ausbildungssystem auf soziale Gruppen betrachtet werden. Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe (6.2) fokussiert stärker darauf, inwieweit es diesen gelingt, ein Ausbildungsangebot zu realisieren, das sowohl dem fachlichen Bedarf der Wirtschaft entspricht als auch den Jugendlichen eine ansprechende zukunftssichere Berufsperspektive eröffnet. Vor diesem Hintergrund befasst sich der letzte Abschnitt (6.3) mit dem Schwerpunktthema des Ländermonitors 2019: den zunehmenden Passungsproblemen im Verhältnis von Angebot und Nachfrage, ihren Ursachen und den damit verbundenen unterschiedlichen Möglichkeiten und Grenzen steuerungs-politischer Einflussnahme.

In den jeweiligen Abschnitten wird die Entwicklung berufsstrukturell doppelt differenziert betrachtet: Erstens wird mit der Unterscheidung von Produktionsberufen, primären und sekundären Dienstleistungsberufen der Frage nachgegangen, inwieweit das duale System der Entwicklung von einer Produktions- hin zu einer Dienstleistungs- und Wissensökonomie (Walden 2007) folgt. Primäre Dienstleistungen, wie sie etwa in Berufen des Ernährungshandwerks, des Hotel- und Gaststättengewerbes, der Logistik sowie in kaufmännisch-verwaltenden Berufen erbracht werden, gehen direkt in den Konsum ein. Demgegenüber konzentrieren sich sekundäre Dienstleistungsberufe auf das Erbringen physisch nicht greifbarer immaterieller Güter (Klauder 1990). Dazu gehören alle nicht unmittelbar der Produktion dienenden MINT-Berufe (Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) und vor allem moderne, auf gesundheitliche Regeneration gerichtete Berufe (z. B. Sport- und Fitnesskauffrau/-mann, medizinische Fachangestellte).

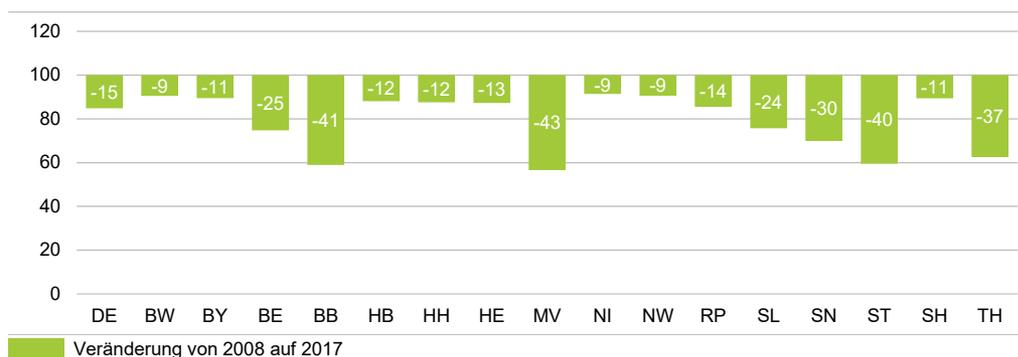
Eine zweite Differenzierungslinie greift die Entwicklung von Berufsgruppen auf, die allesamt als gleich wichtig für das Funktionieren von Wirtschaft und Gesellschaft angesehen werden können, jedoch von Ansehen und Ausbildungsanforderungen her erhebliche Unterschiede aufweisen. Unterschieden werden insgesamt zwölf Berufsgruppen. Drei von ihnen sind den Produktionsberufen (Metallberufe, Elektroberufe und Bau-/Baunebenberufe) zuzuordnen, zwei den sekundären Dienstleistungsberufen (Informatikberufe, medizinische Fachangestellte) und der Rest fast ausschließlich den primären Dienstleistungen (Ernährungshandwerk, Hotel- und Gaststättenberufe, Reinigung, Lager und Transport, Sicherheit, Verkaufsberufe, aber auch qualifizierte kaufmännische Dienstleistungsberufe).

6.1 Strukturelle Entwicklung der Ausbildungsberufe

Berufsstrukturelle Differenzen zwischen den Ländern und ihre Entwicklung lassen sich für das duale System anhand der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nachzeichnen, die in der Berufsbildungsstatistik erhoben werden. Die Zahl der Neuverträge zum Stichtag 31.12. liegt deutlich über der in Kapitel 3 präsentierten Zahl der Neuzugänge auf Basis der Schulstatistik. Der Hauptgrund dafür liegt neben dem späteren Betrachtungszeitpunkt darin, dass Neuverträge auch dann zustande kommen können, wenn eine bereits begonnene Ausbildung auf einer neuen Basis (z. B. in einem anderen Betrieb) fortgeführt wird. Mit der Novellierung des BBiG 2005 wurde die Berufsbildungsstatistik, die in § 88 definiert ist, von einer Aggregat- auf eine Individualstatistik umgestellt. In der ersten Erhebung 2007 traten durch die Umstellung bei einigen neuen Merkmalen Erfassungsprobleme auf, weshalb hier das Referenzjahr 2008 und im Falle der schulischen Vorbildung 2009 gewählt wurde.

Die quantitative Gesamtdynamik stimmt in etwa mit der in Kapitel 3 beschriebenen Entwicklung der Neuzugänge in das duale System überein. Die Neuverträge sind zwischen 2008 und 2017 um 15 % von 608.000 auf 516.000 gesunken. Die stärksten Rückgänge von 37 bis 43 % haben die ostdeutschen Flächenländer zu verzeichnen, gefolgt von Berlin und dem Saarland (um 25 %). Während die Neuvertragszahlen im Saarland relativ kontinuierlich zurückgehen, treten die Verluste in den ostdeutschen Flächenländern und Berlin hauptsächlich bis 2013 ein, danach bleiben die Zahlen relativ konstant, allerdings mit einem Wiederanstieg in Sachsen um 5 Prozentpunkte (Abb. 6.1, Tab. 6.1A). Im Vergleich dazu fällt der Rückgang in den übrigen westdeutschen Ländern mit 9 bis 14 % moderater aus, ist aber gleichwohl für die Fachkräfteausbildung von erheblicher Bedeutung.

Abbildung 6.1 Veränderung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge zwischen 2008 und 2017 nach Ländern (in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Berufsbildungsstatistik, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Die Neuvertragszahlen werden maßgeblich von den beiden großen Ausbildungsbereichen Handwerk sowie Industrie und Handel bestimmt. In Industrie und Handel, die mehr als jeden zweiten Neuvertrag umfassen, verringerten sie sich im Betrachtungszeitraum um 17 % (Tab. 6.2A). Die Ost-West-Differenz tritt hier stark zutage. In den ostdeutschen Flächenländern kommt es zu einem Rückgang um 43 %. Im Handwerk, das mehr als ein Viertel der Neuverträge umfasst, liegt der Rückgang bundesweit bei 16 %, in den ostdeutschen Flächenländern liegt er dagegen bei 30 %. In den freien Berufen ist die Gesamtzahl der Neuverträge konstant geblieben. Die Zuwächse in Baden-Württemberg, Bayern und Hamburg von 7 bis 8 % auf der einen Seite und das Absinken um 18 % in Brandenburg, 13 % in Bremen und 22 bis 30 % in Mecklenburg-Vorpommern, dem Saarland und Sachsen-Anhalt auf der anderen Seite gleichen sich aus. In den kleineren

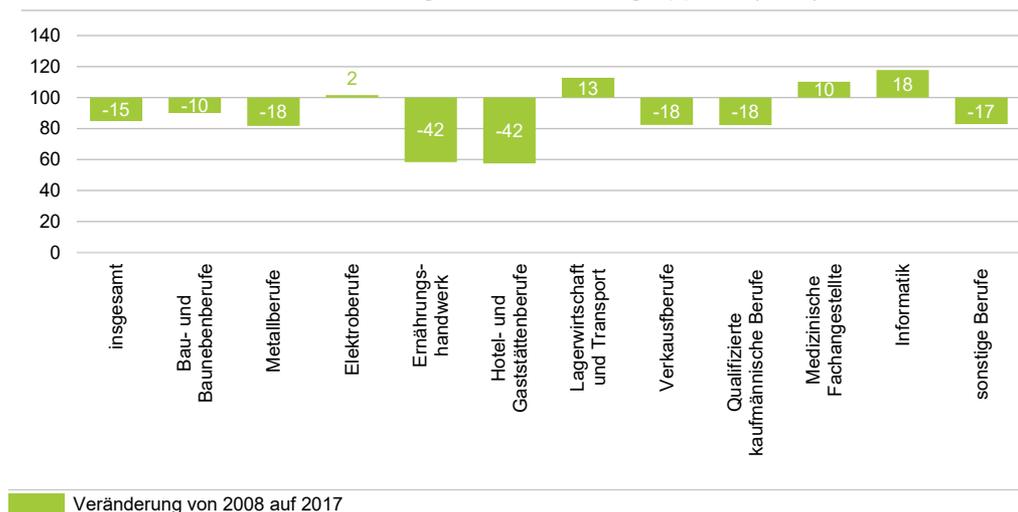
Ausbildungsbereichen sind die Neuverträge in der Landwirtschaft um 17 % zurückgegangen, im öffentlichen Dienst dagegen um 10 % gestiegen. Der quantitativ sehr kleine Bereich der Hauswirtschaft hat die Hälfte der Neuverträge eingebüßt und spielt inzwischen nur noch eine marginale Rolle (Tab. 6.2A).

Der Rückgang in den Neuvertragszahlen lässt die Dominanz der beiden großen Ausbildungsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk weiterhin unangetastet. Gleichwohl kommt es zu leichten Verschiebungen im Gewicht zugunsten der freien Berufe (Zunahme von 7,0 auf 8,3 %) sowie der Ausbildung im öffentlichen Dienst (Zunahme von 2,1 auf 2,6 %). Auf Länderebene findet im Großen und Ganzen eine vergleichbare Entwicklung statt, jedoch steigt in allen ostdeutschen Flächenländern das Gewicht des Handwerks zulasten von Industrie und Handel (Tab. 6.3A).

Gegenüber 2008 geht das Ausbildungsvolumen in allen Berufssegmenten zurück. Allerdings sind die verschiedenen Segmente unterschiedlich stark betroffen: Als vergleichsweise stabil erweisen sich die sekundären Dienstleistungsberufe, bei denen die Anzahl der neu abgeschlossenen Verträge zwischen 2008 und 2017 nur geringfügig um etwa 3 % auf 83.463 sank. Der absolute wie relative Rückgang der Ausbildung in den Produktionsberufen (– 14 %) wie auch in den primären Dienstleistungsberufen (– 20 %) fiel demgegenüber deutlich höher aus. Auf Länderebene zeigt sich bei den sekundären Dienstleistungsberufen, dass diese in vielen westdeutschen Flächenländern (Bayern, Baden-Württemberg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen) leicht zugelegt, dafür aber vor allem in den ostdeutschen Flächenländern (Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern) abgenommen haben (Tab. 6.4A).

Zum Rückgang im Bereich der primären Dienstleistungsberufe hat zwischen 2008 und 2017 vor allem der bis heute anhaltende massive Rückgang im Ernährungshandwerk und in den Hotel- und Gaststättenberufen (jeweils – 42 %) beigetragen. Der noch stärkere Rückgang in den Reinigungsberufen spielt wegen des geringen quantitativen Gewichts eine nachgeordnete Rolle. Im Bereich der Produktionsberufe ist es vor allem die rückläufige Ausbildung in den Metallberufen (– 18 %) sowie in den Bau- und Baunebenberufen (– 10 %). Das leichte Wachstum bei den Elektroberufen (+ 2 %) konnte diese Entwicklung nicht auffangen (Abb. 6.2, Tab. 6.5A).

Abbildung 6.2 Veränderung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge zwischen 2008 und 2017 nach ausgewählten Berufsgruppen¹⁾ (in %)



¹⁾ Die Berufsgruppen der Reinigungs- und Sicherheitsberufe sind in „sonstige Berufe“ enthalten.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Berufsbildungsstatistik, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Das rückläufige Ausbildungsvolumen, eine allenfalls moderate Entwicklung zu stärker wissensbasierten Ausbildungen und die Verbindung mit nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägten Besetzungstereotypen von Berufen und Berufsfeldern verhindern in der jüngeren Zeit besonders, dass der Anteil von Frauen in der dualen Ausbildung erhöht werden kann. Mehr noch: Insbesondere in den Feldern primärer Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättenberufe, qualifizierte kaufmännische wie auch Verkaufsberufe), in denen noch 2008 deutlich mehr Frauen als Männer eine Ausbildung begannen, ist der Frauenanteil so stark gesunken (um bis zu 15 Prozentpunkte!), dass er zu großen Anteilen, teilweise sogar vollständig den beobachtbaren Rückgang des Ausbildungsvolumens in dem jeweiligen Berufsfeld erklärt (Tab. 6.6A). Gewichtige gegenläufige Entwicklungen in anderen Berufen sind derzeit nicht zu erkennen.

Auch das Vorbildungsniveau bleibt ein wesentlicher Faktor dafür, zu welchen beruflichen Feldern innerhalb des dualen Systems Jugendliche tatsächlich Zutritt erhalten. Das Problem, dass geringer qualifizierte Jugendliche auf Ausbildungen verwiesen bleiben, für die Jugendliche mit Realschul- oder Hochschulabschluss in der Vergangenheit ein allenfalls begrenztes Interesse gezeigt haben (beispielsweise Bau- und Baunebenberufe, Tab. 6.7A) dürfte sich kaum entschärfen, sondern eher noch verschärft haben.

Der Anteil der Ausbildungsanfänger*innen mit Hochschulzugangsberechtigung hat sich von 19,1 (2008) auf 28,7 % (2017) erhöht (Tab. 6.7A, 6.8A). Damit einher geht eine deutliche Erhöhung ihres Anteils in fast allen Berufen (Ausnahme: Reinigungs- und Sicherheitsberufe). Es ist davon auszugehen, dass die Chancen von niedrig qualifizierten Jugendlichen, eine Ausbildungsstelle zu bekommen, stark davon abhängen, wie selbstverständlich auch solche Schulabschlüsse für den jeweiligen Beruf rekrutiert werden. Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen stellen knapp 30 % aller dualen Neuverträge. Diese konzentrieren sich auf Berufe aus dem Ernährungshandwerk, Bau- und Baunebengewerbe, Lagerwirtschaft und Transport sowie Reinigungsberufe, in denen sie etwa die Hälfte, in den Reinigungsberufen fast drei Viertel der Ausbildungsanfänger*innen ausmachen. Dagegen spielen qualifizierte kaufmännische und Informatikberufe für Neuzugänge mit und ohne Hauptschulabschluss praktisch keine Rolle (Tab. 6.7A). Insgesamt entfallen 28 % aller Neuverträge auf Berufe, in denen der Anteil mit niedrigen Schulabschlüssen weniger als 10 % beträgt und die diesen Jugendlichen nur geringe Chancen bieten (Tab. 6.9A). Rechnet man die 17 % an Verträgen hinzu, die auf Berufe mit immer noch großen Zutrittsbarrieren (Vertragsanteil niedriger Schulabschlüsse unter 20 %) entfallen, deutet nichts auf ein Mehr an Chancengerechtigkeit hin.

Schließlich bleibt auch ausländische Staatsangehörigkeit nicht nur eine Barriere für den direkten Übergang ins vollqualifizierende Ausbildungssystem (vgl. Kap. 3), sondern auch für einen ungehinderten Zugang zu allen Berufsfeldern. Zwar hat sich der Anteil der Ausländer*innen in der dualen Ausbildung gegenüber 2008 von 5 auf gut 10 % verdoppelt. Dieser Anstieg entfällt jedoch vor allem auf den Zuwachs im Ernährungshandwerk, in Hotel- und Gaststättenberufen und vor allem den Bau- und Baunebenberufen (Tab. 6.10A), die mit erheblichen Besetzungsproblemen zu kämpfen haben (6.3.2).

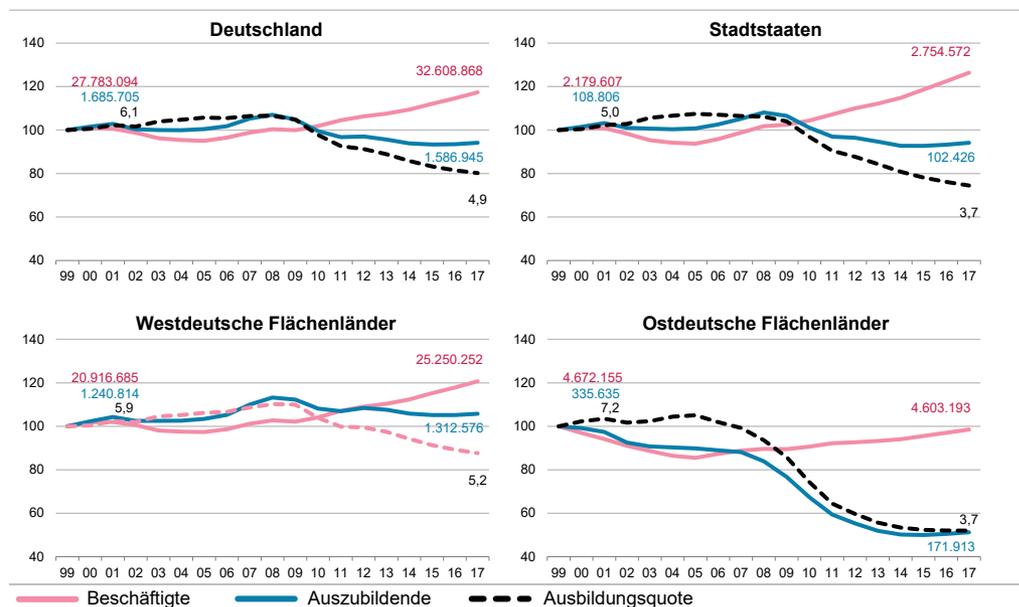
Es lässt sich also zusammenfassend festhalten, dass die klassischen Merkmale sozialer Diskriminierung ihr Gewicht behalten, wenn sie nicht sogar noch gewichtiger geworden sind.

6.2 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die Auseinandersetzung mit der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe war – allerdings konzentriert auf Klein- und Mittelbetriebe – das Schwerpunktthema des Ländermonitors 2017 (Baas & Baethge 2017) und bildete auch im Ausbildungskapitel des Bildungsberichts 2018 einen wichtigen Bezugspunkt der Analyse (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018: 135 f.). Die Deutung einer zunehmenden Entkopplung von Beschäftigung und Fachkräfteausbildung (wie sie im Vorwort der Studie von Baas und Baethge stark gemacht wurde) und die Diagnose eines breiten Rückzugs der Betriebe und der damit verbundenen massiven Gefährdung der Ausbildungsinfrastruktur werden in diesem Abschnitt noch einmal aufgegriffen. Dabei werden zwei Aspekte einbezogen, die sich mit der Ausbildungsquote als dem Indikator, der die wesentliche Grundlage dieser Debatte bildet, verbinden: Die Geschichte der Entwicklung von einer Produktions- zu einer wissensbasierten Dienstleistungsökonomie verbindet sich tendenziell mit dem Wandel von Berufsprofilen (Baethge & Baethge-Kinsky 2006). Akademisierung ist insofern immer auch Ausdruck gestiegener Anforderungen, die gerade in neuen Tätigkeitsfeldern nur begrenzt durch Neuordnungsverfahren im Bereich dualer Ausbildungsberufe aufgefangen werden (können). Eine allgemeine Ausbildungsquote ignoriert diesen Sachverhalt und unterschlägt, dass sowohl die Sicherung des Fachkräftebestands als auch die Qualifikationsversorgung der Jugendlichen (möglicherweise besser) auf anderen Bildungs- und Qualifizierungswegen erfolgen. Beim „Rückzugsargument“ wiederum bleibt der gerade in jüngerer Zeit wichtige Sachverhalt unberücksichtigt, dass sich in der betrieblichen Ausbildungsquote nur das angenommene Angebot niederschlägt, nicht aber das seit geraumer Zeit wachsende Angebot unbesetzter Stellen, das darauf verweist, dass die realisierte Ausbildungsleistung um einiges höher hätte ausfallen können, wenn eine entsprechende Nachfrage vorgelegen hätte bzw. Matching-Probleme besser gelöst worden wären (Abschnitt 6.3).

Die Ausbildungsquote, definiert als der Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ist ein Indikator für die Ausbildungsbeteiligung und die relative Ausbildungsleistung der Betriebe (gemessen an den Beschäftigtenzahlen). Betrachtet man die längerfristige Entwicklung der letzten fast 20 Jahre, wird deutlich, dass die Ausbildungsquote zwischen 1999 und 2009 bzw. in den ostdeutschen Flächenländern bis etwa 2007 große Stabilität aufweist und die Auszubildenden in ihren Quantitäten relativ eng den Arbeitsmarktkonjunkturen folgen (Abb. 6.3). Danach entwickeln sich die Zahlen der Beschäftigten und Auszubildenden jedoch in unterschiedliche Richtungen und die Ausbildungsquote fällt um ein Fünftel. In den ostdeutschen Flächenländern sinkt sie besonders stark um fast die Hälfte. In den Stadtstaaten und westdeutschen Flächenländern ist nach 2008 vor allem ein Anstieg der Beschäftigtenzahlen um 24 bzw. 18 % zu beobachten. Die Zahl der Auszubildenden sinkt verhältnismäßig moderat um 13 bzw. 7 % und liegt in den Stadtstaaten knapp 6 % niedriger als 1999, in den westdeutschen Flächenländern sogar 6 % höher. In den ostdeutschen Flächenländern (OFL) dagegen steigt die Beschäftigtenzahl nach 2005 ebenfalls leicht an, vermag es aber nicht ganz, die seit 1999 eingetretenen Verluste auszugleichen. Per Saldo bleibt ein kleines Minus von 1 %. Hier geht also die sinkende Ausbildungsquote fast ausschließlich auf einen Rückgang der Zahl der Auszubildenden zurück, die sich gegenüber 1999 fast halbiert (– 48 %). Insgesamt handelt es sich dabei um eine über den gesamten Betrachtungszeitraum stetige Entwicklung, die allerdings zwischen 2007 und 2014 deutlich an Fahrt gewonnen hat (Abb. 6.3, Tab. 6.11A).

Abbildung 6.3 Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote 1999–2017 nach Ländergruppen (Stichtag 31.12.) (Index, 1999 = 100)¹⁾ (in %)



¹⁾ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland einschließlich regional nicht zuordenbarer Beschäftigter.

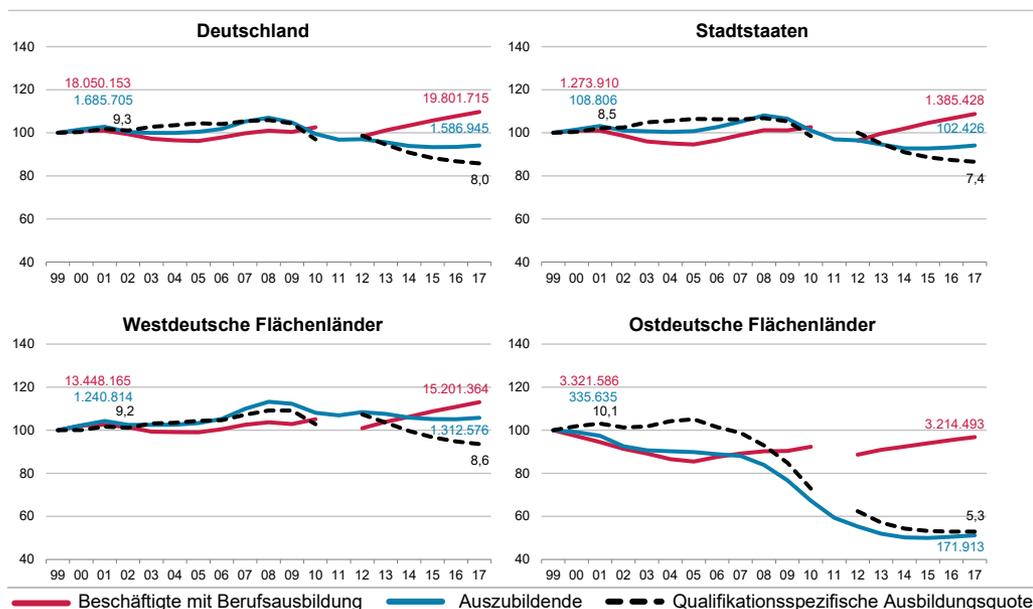
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik, eigene Berechnungen

Die sinkende Ausbildungsleistung ist vor dem Hintergrund der anhaltenden Bildungsexpansion zu sehen, die eine langfristig zu beobachtende Verschiebung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten von den unteren und mittleren Qualifikationssegmenten zu Höherqualifizierten zur Folge hat. Zwischen 2007 und 2017 steigt der Beschäftigtenanteil mit akademischen Abschlüssen von 13 auf 18 % und das mittlere Qualifikationssegment (mit beruflicher Ausbildung) sinkt von 70 auf 68 %. Dabei verschiebt sich die Qualifikationsstruktur in den Stadtstaaten stärker als in den anderen Landesteilen (Tab. 2.13A, Tab. 2.14A). Um den qualifikatorischen Wandel zu berücksichtigen und damit die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ins Verhältnis zu ihrem Bedarf an mittleren Fachkräften zu setzen, kann eine qualifikationsspezifische Ausbildungsquote (Gehrke et al. 2019) berechnet werden, die Auszubildende als Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen ausweist.

Der qualifikatorische Wandel kann das starke Absinken der Ausbildungsquote jedoch nur teilweise erklären. In den Stadtstaaten (STA) wächst die qualifikationsspezifische Ausbildungsquote von 1999 bis 2008 zunächst von 8,5 auf 9,1 % an und fällt bis 2017 auf 7,4 %. In den westlichen Flächenländern (WFL) verläuft diese Bewegung von 9,3 über 9,9 auf 8,0 % (Abb. 6.4, Tab. 6.12A). Gegenüber 1999 liegen die Quoten damit um 13 (STA) bzw. 6 % (WFL) niedriger und bewegen sich damit zumindest in den westlichen Flächenländern in einem Rahmen, der nicht zwangsläufig als Sonderentwicklung interpretiert werden muss. Das im Vergleich zur allgemeinen Ausbildungsquote moderatere Absinken der qualifikationsspezifischen Quoten liegt daran, dass in diesen Ländern die Beschäftigung im mittleren Segment nur etwa halb so stark steigt wie die gesamte Beschäftigung.

Relativ wenig Einfluss auf die Quote haben dagegen die unbesetzt gebliebenen, aber angebotenen Ausbildungsstellen. Wenn man diese berücksichtigt (2018 STA: 3.000, WFL: 47.000, OFL: 8.000; Tab. 6.21A), lägen die Quoten zwar um 0,2 bis 0,3 Prozentpunkte höher, aber immer noch deutlich niedriger als in früheren Jahren.

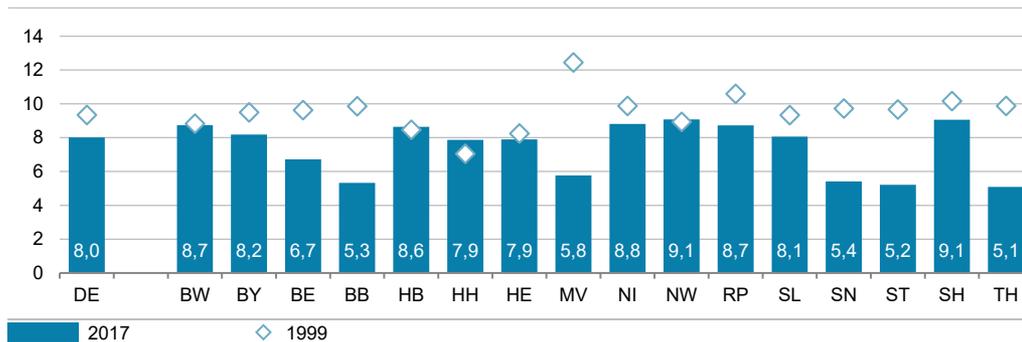
Abbildung 6.4 Beschäftigte mit Berufsausbildung, Auszubildende und qualifikations-spezifische Ausbildungsquote 1999 und 2017 nach Ländergruppen (Stichtag 31.12.) (Index, 1999 = 100)¹⁾ (in %)



¹⁾ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Berufsausbildung einschließlich beruflicher Fortbildung. 2011 liegen keine Angaben zur Qualifikation vor. Deutschland einschließlich regional nicht zuordenbaren Beschäftigten.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik, eigene Berechnungen

Differenziert nach Ländern zeigen sich ausgeprägte Unterschiede innerhalb der Ländergruppen: Mit Baden-Württemberg, Bremen, Hessen und Nordrhein-Westfalen weist eine Reihe von Ländern eine gegenüber 1999 unveränderte qualifikationsspezifische Ausbildungsquote auf. Die sinkende allgemeine Ausbildungsquote in diesen Ländern ist folglich allein über den qualifikatorischen Wandel der Beschäftigungsstruktur erklärbar. Bei den Stadtstaaten zeigt sich, dass in Berlin ein starkes Absinken zu beobachten ist, während die Quote in Hamburg sogar höher als 1999 liegt (7,9 statt 7,0 %). Bei den ostdeutschen Flächenländern ist Mecklenburg-Vorpommern mit einem Rückgang um deutlich mehr als die Hälfte noch einmal negativ hervorzuheben (Abb. 6.5, Tab. 6.13A). Die Unterschiede in den Stadtstaaten, bei denen Berlin eine sehr ähnliche Entwicklung wie die ostdeutschen Flächenländer zeigt, lassen vermuten, dass hinter der Entwicklung auch strukturelle Faktoren stehen, die die Länder Ostdeutschlands gemeinsam betreffen.

Abbildung 6.5 Qualifikationsspezifische Ausbildungsquote 1999–2017 nach Ländern (Stichtag 31.12.) (in %)¹⁾

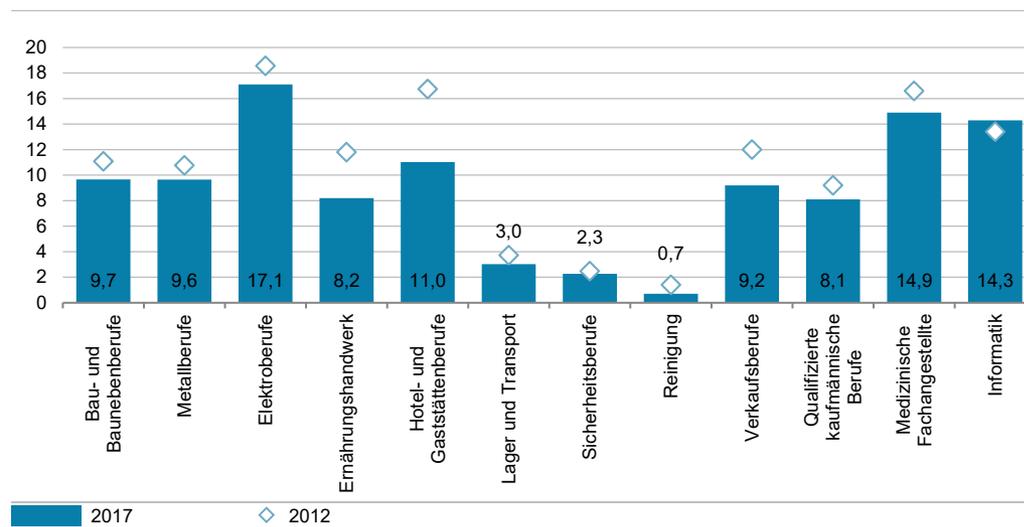


¹⁾ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Berufsausbildung einschließlich beruflicher Fortbildung.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik, eigene Berechnungen

Außer in Informatikberufen ist die qualifikationsspezifische Ausbildungsquote in den übrigen elf der zwölf in dieser Analyse betrachteten Berufsfeldern zwischen 2012 und 2017 gefallen (Abb. 6.6), zumeist stärker als die jeweilige allgemeine Ausbildungsquote (Tab. 6.14A). Der Rückgang der qualifikationsspezifischen Ausbildungsquote fällt am stärksten in der wenig ausbildungsstarken Gruppe der Reinigungsberufe (– 50 %) aus. Mit etwas Abstand folgen mit dem Ernährungshandwerk sowie den Hotel- und Gaststättenberufen zwei Berufsgruppen, die 2012 noch als ausbildungsstark gelten konnten, innerhalb von fünf Jahren aber einen Rückgang der qualifikationsspezifischen Ausbildungsquote um etwa 30 % zu verzeichnen haben. Ein beachtlicher Rückgang dieser Quote um etwa 20 % ist zwischen 2012 und 2017 auch für die Verkaufsberufe zu beobachten. Das Besondere an diesen wie auch den qualifizierten kaufmännischen Berufen ist zweierlei: Der Rückgang der Ausbildungsquote ist verbunden mit einem zum Teil beachtlichen Absinken der Auszubildendenzahl, das aber – in einigen dieser Berufe vollständig, in anderen teilweise – dadurch hätte vermieden werden können, wenn die offengebliebenen Stellen besetzt worden wären. Ähnliches gilt für die Metall-, vor allem aber die Elektro- wie auch die Bau- und Baunebenberufe, bei denen die Quote freilich nicht ganz so dramatisch (um die 10 %) fällt (Tab. 6.14A). Mit anderen Worten: Auch in diesen Fällen kann nur begrenzt von einem Rückzug der Betriebe aus der Ausbildung gesprochen werden.

Im Gegensatz dazu steigt die Ausbildungsbeteiligung in den Informatikberufen und bei den medizinischen Fachangestellten zwischen 2012 und 2017 absolut; im Fall der Informatik stärker als die Beschäftigung, wie das Ansteigen der qualifikationsspezifischen Ausbildungsquote anzeigt. Zuwächse bei den Auszubildenden verzeichnen auch die Lager- und Transport- sowie die Sicherheitsberufe. Der dennoch zu beobachtende Rückgang der qualifikationsspezifischen Ausbildungsquote hat vor allem damit zu tun, dass die Beschäftigung von Fachkräften in diesen Feldern durch Quereinstiege schneller zunimmt als die Ausbildungsleistungen. Auch dies spricht weniger für einen Rückzug der Ausbildungsbetriebe als vielmehr dafür, dass der zur Versorgung mit Fachkräften nötige Ausbau vorhandener und Aufbau neuer Ausbildungskapazitäten nicht mit genügender Dynamik vorangetrieben wird.

Abbildung 6.6 Qualifikationsspezifische Ausbildungsquote 2012 und 2017 nach Berufsgruppen (Stichtag 31. 12.) (in %)¹⁾



¹⁾ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Berufsausbildung einschließlich beruflicher Fortbildung.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik, eigene Berechnungen

6.3 Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt

Das duale System ist in seinem institutionellen Kern ein Marktsystem mit bestimmten sozialstaatlichen Regulationen. Im Wesentlichen wird es durch Angebot und Nachfrage bestimmt, die jeweils unterschiedlichen Handlungslogiken der Marktteilnehmer folgen: Die von Betrieben und Unternehmen repräsentierte Angebotsseite ist in ihrem Handeln und ihren Angeboten einerseits in die strukturellen und konjunkturellen Entwicklungen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt eingebettet. Andererseits ist sie auch mit den sozialen Kontexten vor allem des Bildungswesens verknüpft (nicht zuletzt wegen der Verpflichtung, ein auswahlfähiges Ausbildungsangebot für ausbildungsinteressierte Jugendliche bereitzustellen, vgl. Bundesverfassungsgericht 1980). Diese Vermischung von ökonomischer und sozial- bzw. bildungspolitischer Handlungslogik spiegelt sich idealerweise vor allem in einem an Ausbildungsnachfrage und gesamtwirtschaftlichem Bedarf orientierten, den einzelbetrieblichen Bedarf an Fachkräften übertreffenden Ausbildungsangebot.

Die vor allem von Jugendlichen und jungen Erwachsenen repräsentierte Nachfrageseite ist in ihrem Handeln und ihrer Nachfrage ebenfalls in die erwähnten strukturellen und konjunkturellen Entwicklungen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt eingebettet. Sie folgt darüber hinaus aber einer Handlungslogik, in der individuelle, sozial geprägte Orientierungen darüber mitbestimmen, welcher Art von Ausbildung und welchem Beruf letztlich der Vorrang eingeräumt wird. Diese Vermischung von (bildungs-)ökonomischer und sozialer Handlungslogik spiegelt sich in einer nur begrenzt allein auf das tatsächlich vorhandene Ausbildungsangebot bezogenen Nachfrage nach ökonomisch und sozial attraktiven Ausbildungsplätzen.

Unter diesen Voraussetzungen ist ein unvollständiger Ausgleich von Angebot und Nachfrage mit Blick auf beide Zielperspektiven des Ländermonitors – ökonomische Leistungsfähigkeit und soziale Chancengerechtigkeit – vor allem dann problematisch, wenn die Nachfrage nicht mehr bedarfsdeckend ist oder umgekehrt das Angebot die Nachfrage nicht mehr ausreichend bedient. Auf neue Steuerungsprobleme dualer Ausbildung deutet freilich eine zunehmende Verselbstständigung von Angebots- und Nachfragestrukturen hin, bei der in einer steigenden Zahl von Fällen kein Marktausgleich zwischen unbesetzten Stellen und noch suchenden Bewerber*innen gelingt (zunehmende Passungsprobleme).

Als Ursache dieser Entwicklung wird eine Reihe von strukturellen und verhaltensbezogenen Merkmalen aufseiten der Betriebe wie auch der ausbildungsinteressierten Jugendlichen diskutiert: Zu den strukturellen Gründen aufseiten der Betriebe ist etwa der Umstand zu zählen, dass das betriebliche Ausbildungsplatzangebot grosso modo der Entwicklung der (eigenen) Beschäftigungsstruktur folgt. Strukturelle Merkmale aufseiten der ausbildungsinteressierten Jugendlichen sind, dass deren Berufswahlpräferenzen stark vom familiären Hintergrund und bisherigen Bildungsweg bestimmt erscheinen (vgl. Haverkamp 2016, Granato et al. 2016). Zu den verhaltensbezogenen Ursachen aufseiten der Betriebe wären etwa unverrückbare Einstellungskriterien, aufseiten der Jugendlichen die Ablehnung bestimmter Ausbildungsbetriebe oder die Ablehnung mit der Wahrnehmung des Stellenangebots verbundener Mobilitätsanforderungen zu nennen.

Mit Blick auf unterschiedliche Steuerungsgesichtspunkte erfolgt die Analyse des Ausbildungsmarktes für den Zeitraum von 2009 bis 2018 in sechs Schritten:

Zunächst wird der Frage nachgegangen, ob für die Jugendlichen ein quantitativ auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen bereitgestellt wird und in welchen Regionen und Berufsgruppen Überhänge von Angebot oder Nachfrage auftreten. Hierfür wird die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) herangezogen (Abschnitt 6.3.1). Der zweite

Abschnitt widmet sich zunächst den Versorgungs- und Besetzungsproblemen, die anhand der Anteile unvermittelter Bewerber*innen an der Nachfrage sowie unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen am Angebot bestimmt werden. Damit eng verbunden ist die Frage nach Passungsproblemen von noch vorhandenem Angebot und Nachfrage, die sich im gleichzeitigen Auftreten von Versorgungs- und Besetzungsproblemen ausdrücken. Hierfür wurde ein neuer Indikator entwickelt, der den Anteil des nicht eingelösten Vertragspotenzials (Deckungsmenge von unversorgter Nachfrage und unbesetzten Stellen) an den damit hypothetisch möglichen Neuverträgen (Neuvertragspotenzial) berechnet. Damit wird das Steuerungsproblem der Passungsprobleme von einem etwaigen Nachfrage- oder Angebotsüberhang, wie er sich bereits in der ANR ausdrückt, rechnerisch getrennt (Abschnitt 6.3.2).

Die Analyse der Passungsprobleme wird in den vier weiteren Abschnitten vertieft. In Anlehnung an die in einschlägiger Forschung verhandelten Gründe von Passungsproblemen wird zwischen berufsfachlichem, regionalem und eigenschaftsbezogenem Mismatch unterschieden. Die Bedeutung unterschiedlicher Arten von Mismatch ergibt sich aus ihrer Verbindung mit jeweils sehr unterschiedlichen Ansätzen erfolversprechender Steuerungs Eingriffe. Ein Vorschlag zur quantitativen Bestimmung der Mismatch-Typen soll dabei helfen, die Wirksamkeit solcher Maßnahmen in den Ländern einzuschätzen (Abschnitt 6.3.3). In den weiteren Abschnitten wird der Zusammenhang zwischen dem Auftreten von Passungsproblemen und der berufsfachlichen Struktur des Ausbildungsstellenangebots in den Ländern (Abschnitt 6.3.4), der unterschiedlichen finanziellen Attraktivität der Berufe (Abschnitt 6.3.5) und dem Verhältnis von Vorbildung der noch suchenden Bewerber*innen zu den Bildungsanforderungen der unbesetzten Ausbildungsstellen (Abschnitt 6.3.6) untersucht.

6.3.1 Angebots-Nachfrage-Relation

Mit der erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) steht ein etablierter Indikator zur Beschreibung der Ausbildungsmarktverhältnisse im dualen System der beruflichen Ausbildung zur Verfügung. Er beschreibt, wie viele Ausbildungsplätze rechnerisch je 100 Nachfragenden gegenüberstehen. Angebot und Nachfrage werden berechnet, indem den innerhalb eines Berichtsjahres (bis 30.09.) neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) registrierten unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze und unversorgten Bewerber*innen (mit und ohne Alternative zum 30.09.)¹⁰ hinzugerechnet werden. Da nicht alle Anbieter und Nachfragenden mit der BA in Kontakt treten, dürften das Angebot und die Nachfrage untererfasst sein. Dennoch lässt sich an der ANR ablesen, wie sich die Verhältnisse am Ausbildungsmarkt entwickeln, ob und in welchen Regionen oder Ausbildungsberufsgruppen noch Bewerber*innen zur Verfügung stehen und Jugendliche ein zumindest quantitativ ausreichendes Angebot vorfinden.

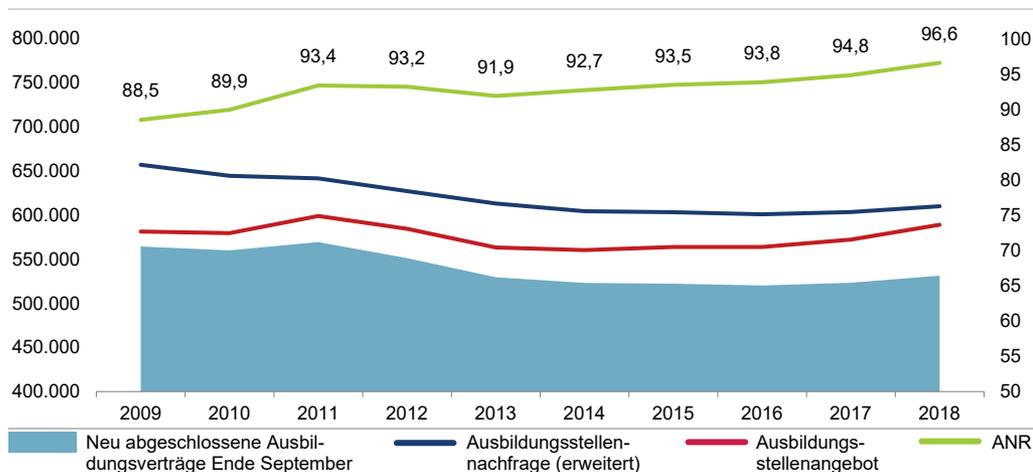
Nachdem die in den 1990er-Jahren einsetzende Ausbildungsmarktkrise in den Jahren 2005 bis 2007 ihren Höhepunkt fand, hat sich die Lage in den vergangenen knapp zehn Jahren entspannt: 2009 waren 88,5 Ausbildungsangebote je 100 Bewerber*innen zu verzeichnen, 2018 war dieses Verhältnis mit 96,6 für die Jugendlichen deutlich günstiger. Die positive Entwicklung der ANR ist weniger einer Erhöhung des Ausbildungsangebots geschuldet, das in den letzten beiden Jahren einen leichten Wiederanstieg zu verzeichnen hatte und im Vergleich zu 2009 aktuell 1 % höher liegt, sondern ist ein

¹⁰ Im Folgenden wird die erweiterte Nachfragedefinition verwendet, die im Unterschied zur klassischen Legaldefinition auch jene Bewerber*innen umfasst, die zum 30.09. eine Alternative (z. B. Schul- oder Maßnahmenbesuch) gefunden haben, aber ihren Vermittlungswunsch bei der BA aufrechterhielten.

Effekt der stark gesunkenen Nachfrage, die seit 2009 vor allem demografisch bedingt um gut 7 % zurückging (Abb. 6.7, Tab. 6.15A). Aktuell überwiegt immer noch ein Mangel an Ausbildungsangeboten, und von einem quantitativ auswahlfähigen Ausbildungsangebot, das erst bei einer ANR von deutlich über 100 angenommen werden kann, bleibt der Ausbildungsmarkt noch weit entfernt.

Die ANR für Deutschland verdeckt jedoch erhebliche Ungleichheiten in den Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche nach regionaler Herkunft und beruflichem Interesse. Umgekehrt bleiben auch die ungleichen Chancen der Betriebe, Bewerber*innen zu finden, unsichtbar.

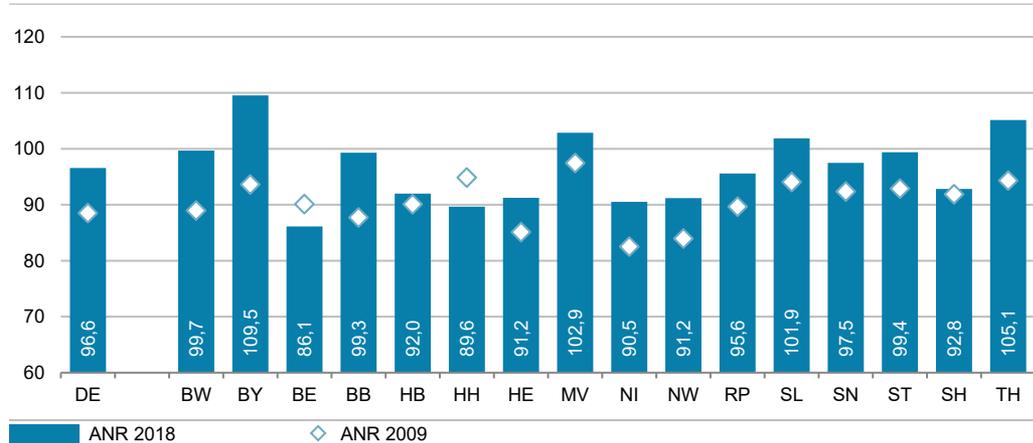
Abbildung 6.7 ANR, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsangebot und -nachfrage im dualen System 2009–2018¹⁾



¹⁾ Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Nachfrage: Neuverträge und unversorgte Bewerber*innen und Bewerber*innen mit alternativer Einmündung (z. B. Besuch weiterführender Schulen, Berufsvorbereitungsmaßnahmen) bei aufrechterhaltenem Vermittlungswunsch.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018); Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen

Bereits beim Vergleich der ANR auf Ebene der Länder werden deutliche Unterschiede sichtbar: Mehr Angebote als Bewerber*innen weisen Bayern mit einer ANR von 109, Mecklenburg-Vorpommern (103), das Saarland (102) und Thüringen (105) auf. Starke Nachfrageüberhänge finden sich dagegen in Berlin (86) und mit einer ANR zwischen 90 und 93 in Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein (Abb. 6.8, Tab. 6.16A). Bezogen auf 2009 stieg die ANR in Baden-Württemberg (+ 16 Punkte), Brandenburg (+ 12), Bayern und Thüringen (je + 11) überdurchschnittlich an, Rückgänge waren nur in Hamburg (– 5) und Berlin (– 4) zu beobachten. Auch die dahinterliegende Dynamik von Angebot und Nachfrage fällt im Betrachtungszeitraum sehr unterschiedlich aus. Während in den ostdeutschen Flächenländern Nachfragerückgänge zwischen 15 und 29 % maßgeblich für den Anstieg der ANR bei gleichzeitigem Angebotsrückgang waren, geht die Zunahme in Bayern und Baden-Württemberg vor allem auf eine Erhöhung des Angebots um 14 bzw. 9 % und nur in geringem Maße auf die um 3 % sinkende Nachfrage zurück (Tab. 6.17A). Auffällig ist die Entwicklung in den beiden Stadtstaaten Hamburg und Berlin. Der Rückgang in Hamburg dürfte darin begründet sein, dass zusätzliche Anstrengungen zur besseren Begleitung der Jugendlichen auch zu einer besseren statistischen Erfassung der zuvor unbekannt Verbliebenen geführt haben. Ähnliches ist für Berlin zu vermuten, wo die ANR seit 2016 von 93 auf 86 fällt (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung 2017).

Abbildung 6.8 ANR 2009 und 2018 nach Ländern¹⁾

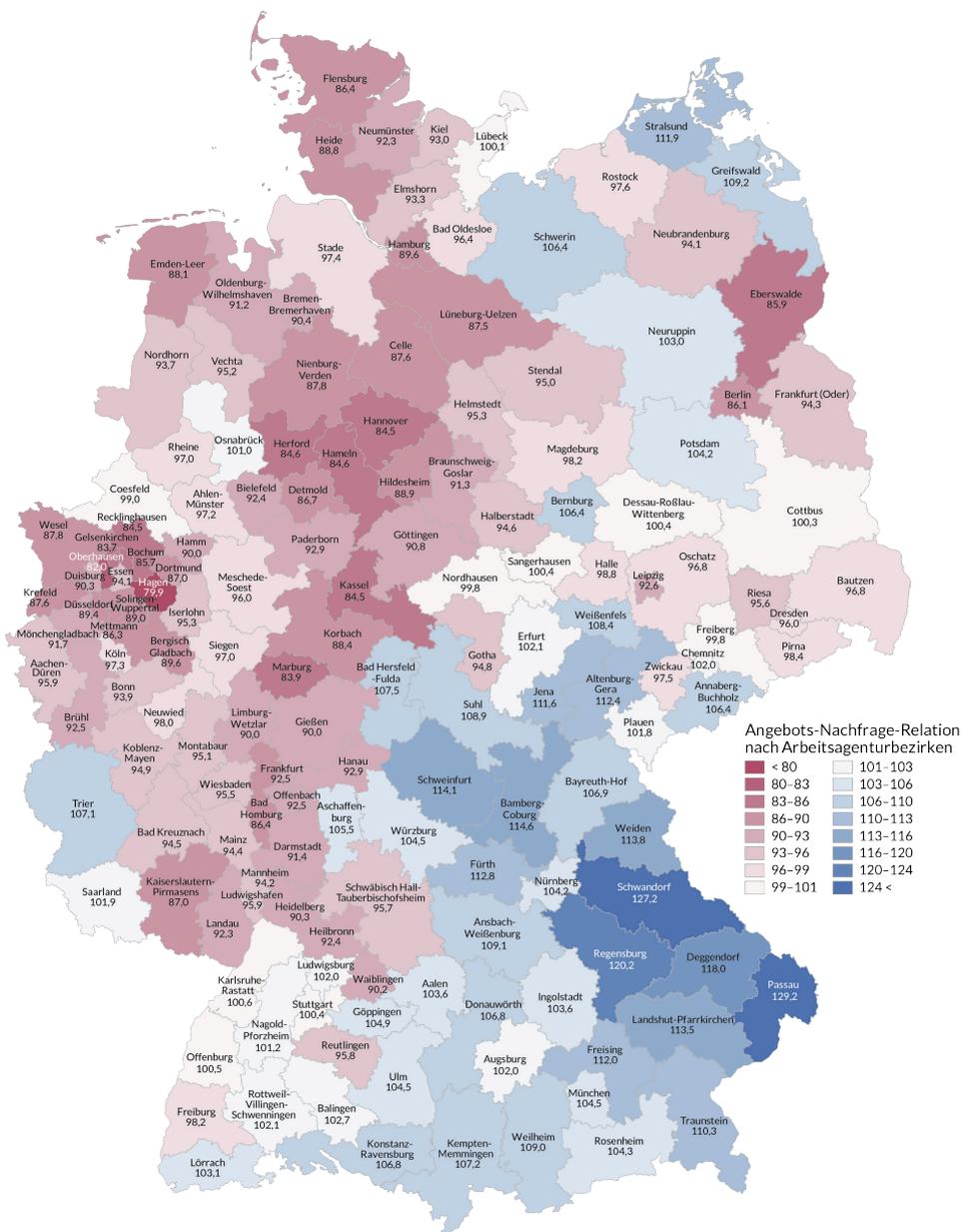
¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. In Bremen schließen die Daten bis 2012 die niedersächsischen Gebiete, die zu bremischen Arbeitsagenturbezirken gehören, mit ein und sind daher nur bedingt mit Daten ab 2013 vergleichbar.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30.09.; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik), ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen (Datenstand 10.12.2018); Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen

Die regionalen Differenzen zeigen sich noch ausgeprägter, wenn Arbeitsagenturbezirke betrachtet werden. Diese weisen eine erhebliche Spanne der ANR von 80 (Hagen) bis 129 (Passau) auf, wobei die Bezirke mit den neun höchsten Werten allesamt in Bayern liegen (Abb. 6.9, Tab. 6.18A). Der Abstand zwischen der niedrigsten und der höchsten ANR ist mit 49 Punkten Differenz viel ausgeprägter als noch 2009, als die Differenz nur 32 Punkte betrug. Regional ergibt sich ein Bild mit Angebotsüberhängen ganz überwiegend im Süden und Osten Deutschlands und Nachfrageüberhängen im Westen und Nordwesten (Abb. 6.9). Letztere finden sich vor allem im Norden Schleswig-Holsteins, im mittleren Niedersachsen und Nordhessen sowie im Ruhrgebiet. Erkennbar wird auch eine große räumliche Distanz zwischen Angebots- und Nachfrageüberhängen, die sich aufgrund der Immobilität der Angebote und der geringen Mobilität der Bewerber*innen im typischen Ausbildungsalter nur schwer überwinden lässt.

Während die ANR in den Arbeitsagenturbezirken der Flächenländer meist relativ nah um den Landesdurchschnitt gruppiert ist, gibt es einige auffällige Besonderheiten. So weist Eberswalde eine für Brandenburg weit unterdurchschnittliche ANR von 86 auf. Auffällig ist auch die große Spanne zwischen den Agenturbezirken in Baden-Württemberg, die von Waiblingen und Heidelberg mit einer ANR von 90 bis Göppingen mit 105 reicht (hierauf wird in den Länderberichten näher eingegangen).

Abbildung 6.9 ANR 2018 nach Arbeitsagenturbezirken¹⁾



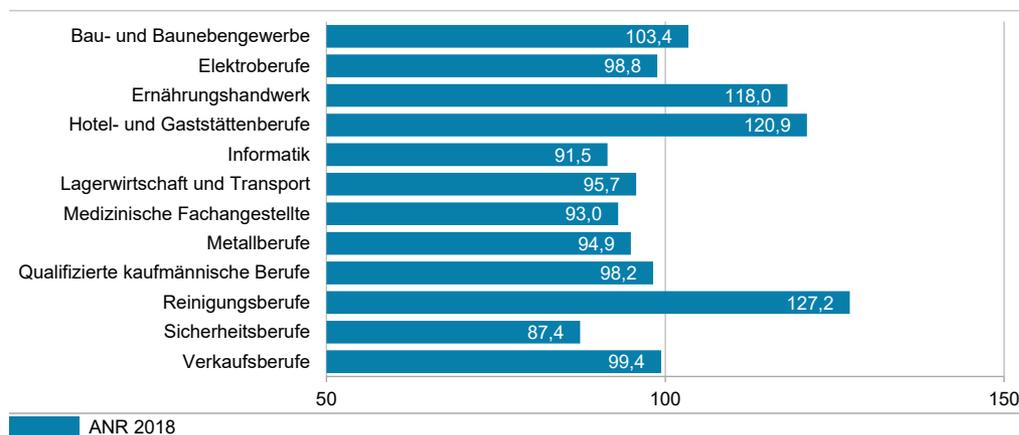
¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30.09.; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik), ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen (Datenstand 10.12.2018); Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen

Jenseits der regionalen Differenzierung lässt sich mittels der ANR ein Eindruck davon gewinnen, welche Berufe bzw. Berufsbereiche von einem Überschuss bzw. Mangel an Angebot oder Nachfrage gekennzeichnet sind: Von den zwölf ausgewählten Berufsgruppen weist die Hälfte eine ANR in der Nähe des rechnerischen Gleichgewichts von 100 auf (Abb. 6.10, Tab. 6.19A). Im Bau- und Baunebengewerbe liegt sie mit 103 nur knapp darüber, mit bis zu 5 Punkten darunter in den Berufen der Lagerwirtschaft, Zustellung und des Straßenverkehrs, den Energie- und Elektro-, den Metall-, den qualifizierten kaufmännischen und den Verkaufsberufen. Deutlich mehr Nachfrage als Angebote entfällt auf Informatikberufe und medizinische, zahn- und tiermedizinische

Fachangestellte (Praxishilfen) sowie Sicherheitsberufe. Drei Berufsgruppen bieten dagegen erheblich mehr Ausbildungsplätze an, als Nachfrage bei den Jugendlichen vorhanden ist: Im Ernährungshandwerk mit einer ANR von 118, in den Hotel- und Gaststättenberufen mit 121 und insbesondere den Reinigungsberufen mit 127 werden starke Angebotsüberhänge offenbar.

Abbildung 6.10 ANR 2018 in Deutschland für ausgewählte Berufsgruppen¹⁾



¹⁾ Die ausgewählten Berufsgruppen repräsentieren über 70 % der Neuverträge. Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018); Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen

6.3.2 Passungsprobleme, unbesetzte Stellen und unvermittelte Bewerber*innen

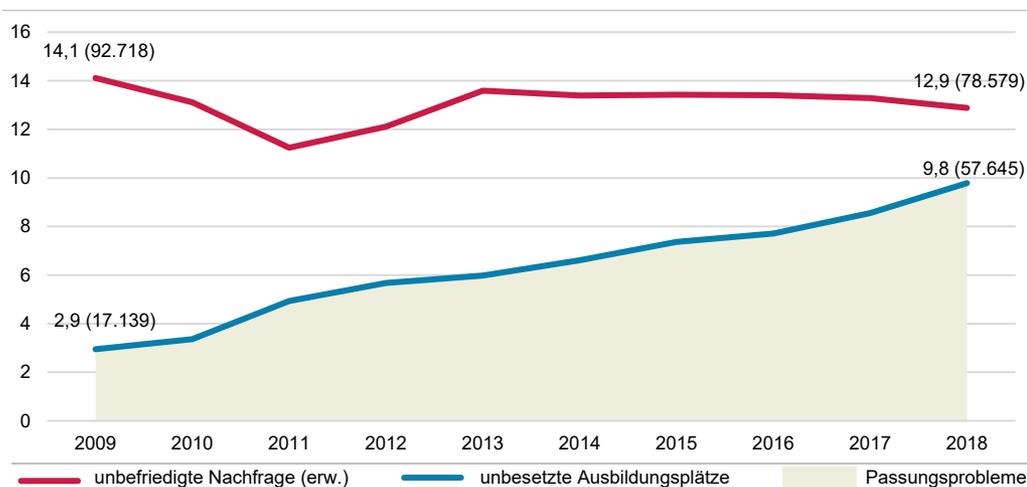
Obwohl die Angebots-Nachfrage-Relation eine für Jugendliche günstige Entwicklung zeigt, gibt es eine öffentlich geführte Diskussion um Probleme auf dem Ausbildungsmarkt. Diese bezieht sich nicht direkt auf das durch die ANR angezeigte Verhältnis von Angebot und Nachfrage, sondern auf die nach wie vor großen Schwierigkeiten von Jugendlichen, einen Ausbildungsplatz zu finden, und zunehmende, in Einzelberufen dramatische Probleme, die angebotenen Stellen zu besetzen. Da die ANR als Kennziffer das gleichzeitige Auftreten von unversorgten Bewerber*innen und unbesetzten Plätzen nicht beschreiben kann und damit ein nur unvollständiges Bild der Verhältnisse auf dem Ausbildungsmarkt liefert, werden in der folgenden Analyse drei Kennziffern verwendet, die wie folgt definiert sind:

- *Besetzungsprobleme*: der Anteil der zum 30.09. eines Jahres unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen am gesamten Ausbildungsangebot
- *Versorgungsprobleme*: der Anteil der zum 30.09. noch unversorgten Bewerber*innen an der gesamten Nachfrage (erweiterte Definition, s. o.)
- *Passungsprobleme*¹¹: der Anteil des nicht ausgeschöpften am gesamten Neuvertragspotenzial (das Neuvertragspotenzial ist die maximale Zahl der Neuverträge, die rechnerisch zustande kommen könnten, wenn Angebot und Nachfrage vollständig in Verträge münden würden)

¹¹ Die Kennziffer, die für diesen Bericht entwickelt wurde, definiert Passungsprobleme als das gleichzeitige Auftreten ungenutzter Angebote und unbefriedigter Nachfrage. Einseitige Überhänge von Angebot oder Nachfrage werden darin nicht berücksichtigt. Damit entspricht die Quote der Passungsprobleme immer der niedrigeren der beiden Quoten für Versorgungs- oder Besetzungsprobleme und ist darüber leicht zu ermitteln.

Abbildung 6.11 zeigt, dass sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt trotz der günstigen Entwicklung der ANR im Betrachtungszeitraum von 2009 bis 2018 nicht verbesserte, sondern verschlechterte. Der Anteil der Bewerber*innen, die keinen Ausbildungsplatz finden konnten, ist nur geringfügig von 14 auf 13 % gesunken, d. h., jede*r Achte findet keinen Ausbildungsplatz und die Ausbildungschancen sind in etwa gleich (schlecht) geblieben. Auf der betrieblichen Seite hat sich die Situation dagegen deutlich verschlechtert: Während 2009 die Quote unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze mit 2,9 % nahezu eine Vollbesetzung anzeigt, steigt diese kontinuierlich bis gegenwärtig auf knapp 10 % an. Hinter den wachsenden Ausbildungsmarktproblemen liegt nicht mehr wie noch 2009 allein das Problem eines einseitigen Angebotsmangels, sondern Passungsprobleme führen dazu, dass Angebot und Nachfrage zu einem deutlich geringeren Anteil in Neuverträge münden: Der Anteil rechnerisch möglicher, aber nicht zustande gekommener Neuverträge am Neuvertragspotenzial stieg von 3 auf 10 % (Tab. 6.20A).

Abbildung 6.11 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme 2009–2018 (in %)

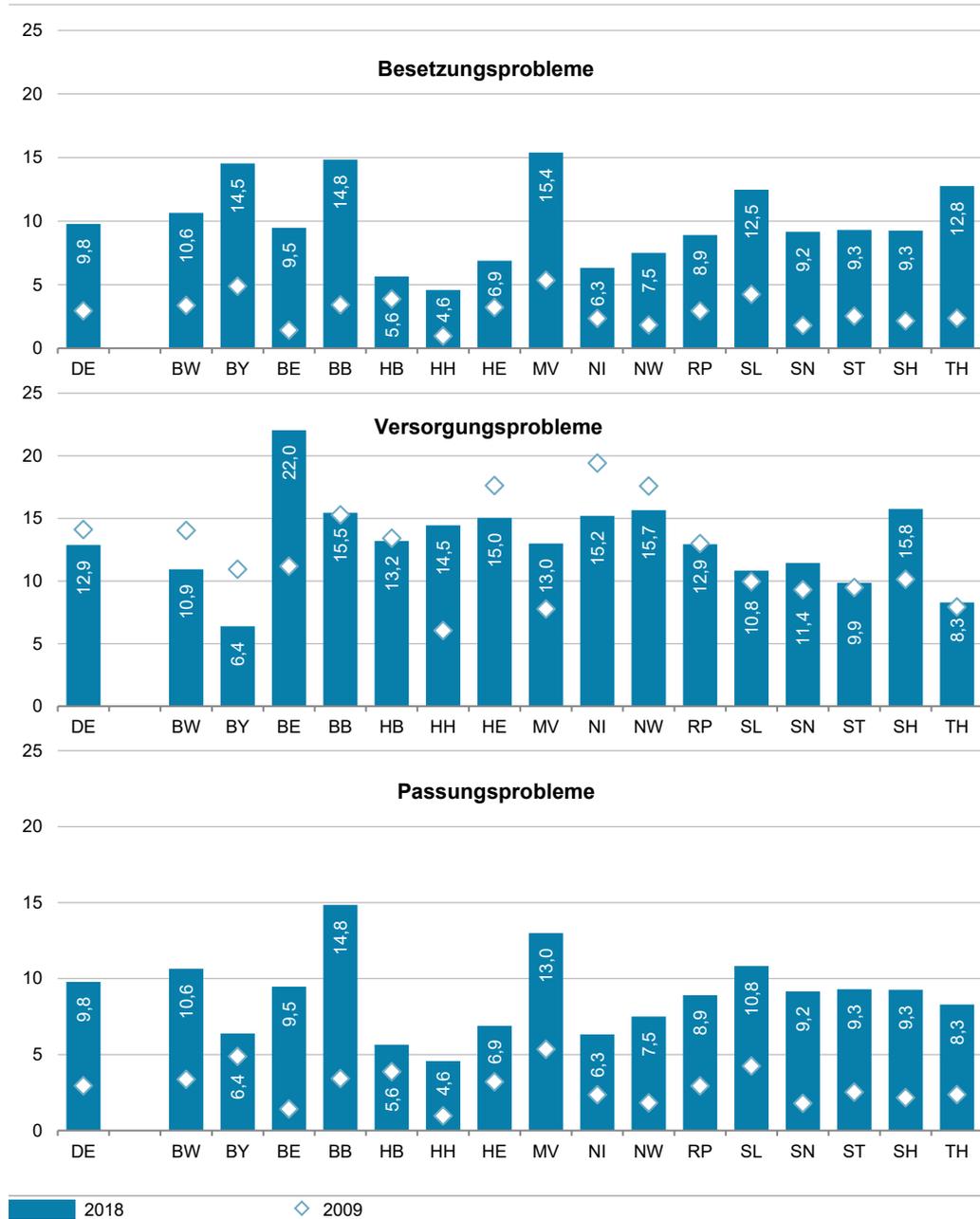


¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018); Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen

Diese Entwicklung erfolgte in den Ländern nicht einheitlich: Die Besetzungsprobleme der Betriebe sind zwischen 2009 und 2018 zwar in allen Ländern größer geworden, liegen jedoch in Hamburg und Bremen mit etwa 5 % oder Hessen und Niedersachsen mit knapp 7 % deutlich niedriger als in Bayern, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern, wo mit ca. 15 % die höchsten Quoten zu finden sind (Abb. 6.12).

Abbildung 6.12 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung, erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage und Passungsprobleme nach Ländern 2009 und 2018 (in %)¹⁾



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Angaben einschließlich zugelassener kommunaler Träger. In Bremen schließen die Daten zu 2007 die niedersächsischen Gebiete, die zu bremischen Arbeitsagenturbezirken gehören, mit ein und sind daher nur bedingt mit 2018 vergleichbar. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland.

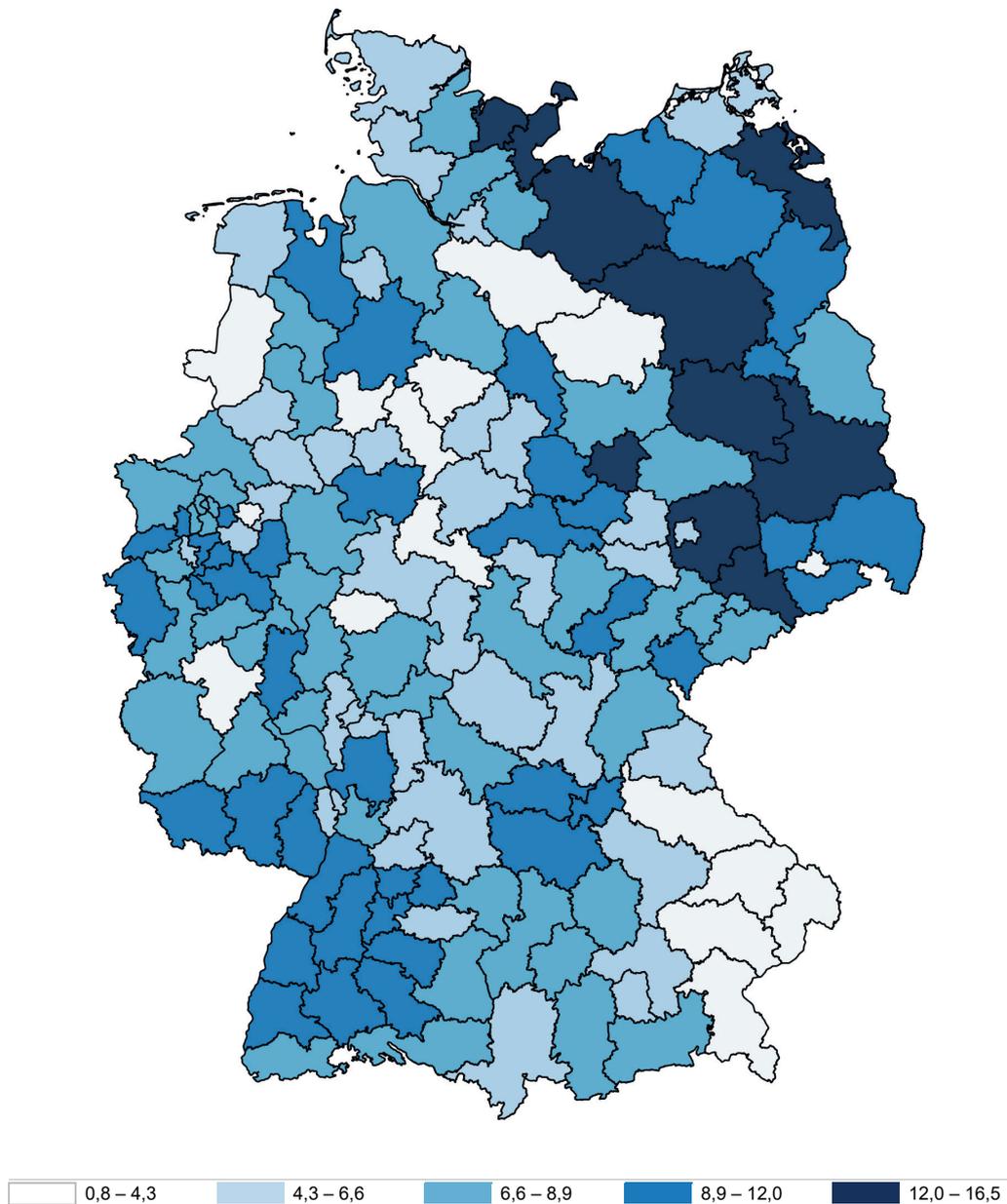
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018); Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen

Der relativ konstanten Quote der unversorgt gebliebenen Bewerber*innen in Deutschland liegen gegenläufige Bewegungen in den Ländern zugrunde. Die Versorgungsprobleme sind in einer Reihe von Ländern zurückgegangen, in anderen dagegen deutlich angewachsen. Stärkere Rückgänge der Versorgungsprobleme gegenüber 2009 weisen Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen auf.

Stärkere Aufwüchse finden sich in Berlin, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein. 2018 liegen die meisten Länder in einem Korridor von 10 bis 16 % um den Durchschnitt von 13 % gruppiert. Deutlich oberhalb liegt nur Berlin mit 22 % unbefriedigter Nachfrage, wobei die starke Zunahme nach 2016 stattfand (s. o.). Unterhalb liegen Thüringen mit 8 % und Bayern, das mit 6 % die geringsten Probleme für Jugendliche aufweist, einen Ausbildungsplatz zu finden (Tab. 6.21A).

Das Phänomen der Gleichzeitigkeit von Besetzungs- und Versorgungsproblemen, das in der Quote der Passungsprobleme seinen Ausdruck findet, hat in allen Ländern zugenommen. 2009 waren die Passungsprobleme mit bundesweit 3 % des Neuvertragspotenzials sehr gering, aber in Bayern und Mecklenburg-Vorpommern mit etwa 5 % durchaus schon vorhanden. Aktuell finden sich die größten Passungsprobleme mit 15 % in Brandenburg und 13 % in Mecklenburg-Vorpommern, relativ geringe dagegen in Hamburg (5 %), Bayern und Bremen (6) sowie Hessen und Niedersachsen (7). Die übrigen Länder weisen Quoten knapp oberhalb des Durchschnitts von 10 % auf (Saarland und Baden-Württemberg) oder befinden sich leicht unterhalb (Abb. 6.12).

Auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke sind die Differenzen mit einer Spanne von 0,8 bis 16,5 % noch größer als zwischen den Ländern (Abb. 6.13). Größere Gebiete mit geringen Passungsproblemen liegen in Niedersachsen und in Bayern, solche mit erheblichen Passungsproblemen gibt es in Baden-Württemberg, aber vor allem in Ostdeutschland (mit Ausnahme Thüringens) und dort besonders (über 14 %) in Cottbus, Neuruppin, Schwerin, Potsdam und Bernburg. Teilweise finden sich auch in direkt aneinander angrenzenden Gebieten sehr unterschiedliche Ausprägungen: Die mit 0,8 % geringsten Passungsprobleme weist der Arbeitsagenturbezirk Dortmund auf, das benachbarte Bochum hingegen überdurchschnittliche 9,8 %. Und auch Dresden und Leipzig stellen mit ihren niedrigen Passungsproblemen von 3,8 und 6,6 % die Ausnahme innerhalb von Sachsen dar. Die bundesweit niedrigsten Werte aller Arbeitsagenturbezirke (unter 3 %) weisen – neben Dortmund – Kassel, Nordhorn, Hannover, Passau und Schwandorf auf (Tab. 6.22A). Wie oben ausgeführt, besitzen Passau und Schwandorf zugleich die höchsten Angebots-Nachfrage-Relationen, Kassel und Hannover zählen dagegen zu den Agenturbezirken mit der niedrigsten ANR. Wenn beide Indikatoren zusammengenommen werden, heißt dies, dass es in diesen Regionen besonders einseitige Ausbildungsmärkte mit kaum noch unvermittelten Bewerber*innen bzw. unbesetzten Ausbildungsstellen gibt.

Abbildung 6.13 Passungsprobleme 2018 nach Arbeitsagenturbezirken (in %)¹⁾

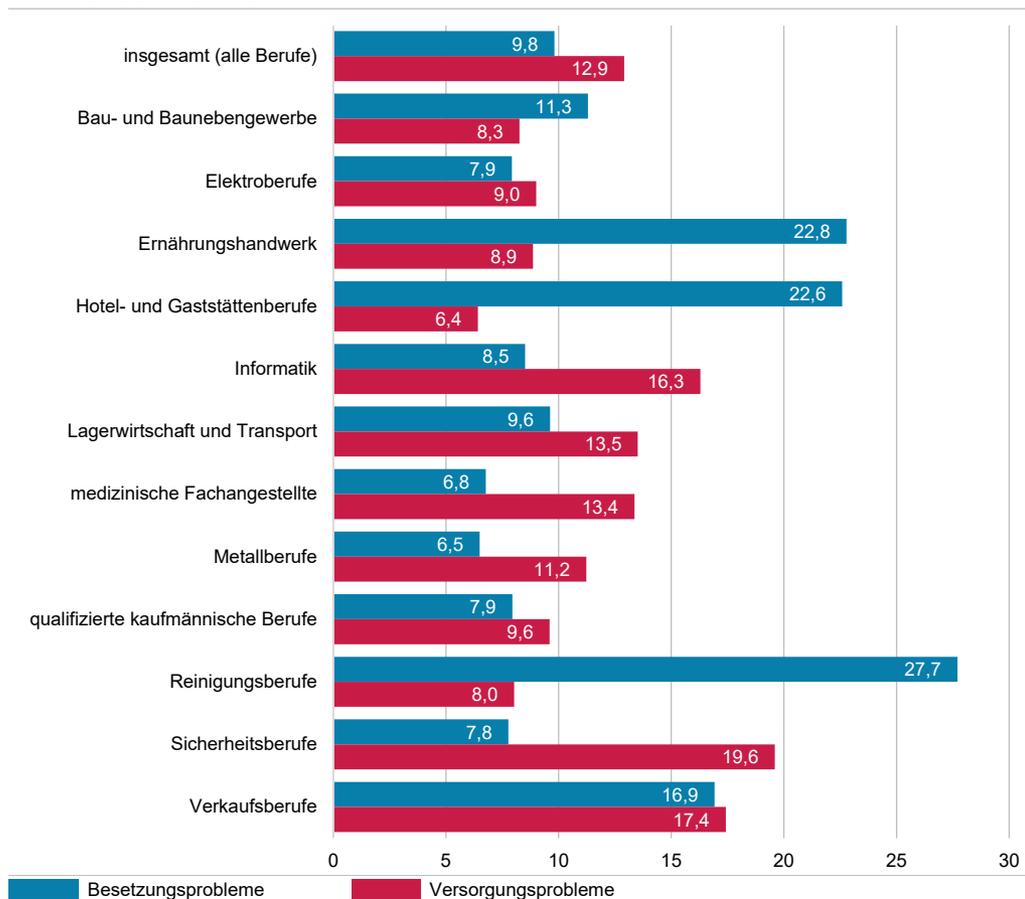
¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen

Blickt man auf die Berufsgruppen, werden die sehr unterschiedlichen Problemlagen deutlich. Eklatante Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung weisen das Ernährungshandwerk, die Hotel- und Gaststättenberufe sowie die Reinigungsberufe auf, bei denen 23 bis 28 % der Ausbildungsangebote bis Ende September vakant blieben (Abb. 6.14). Überdurchschnittlich ausgeprägt sind die Besetzungsprobleme auch in den Verkaufsbereufen mit 17 % und im Bau- und Baunebengewerbe mit 11 %. In der Mehrzahl der Berufsgruppen liegt die Quote der unbesetzten Ausbildungsstellen im Bereich von 6,5 bis

9,6 % und damit unter dem Durchschnitt. Sie wird jedoch in der betrieblichen Realität vor allem bei kleineren Betrieben von nicht unerheblicher Bedeutung sein. Zu beachten ist zudem, dass die Zusammenfassung zu Berufsgruppen wie auch die Darstellung ohne regionale Differenzierung das volle Ausmaß der Probleme in einzelnen Ausbildungsberufen nicht wiedergibt – beispielsweise konnte in den Reinigungsberufen in Berlin fast die Hälfte der Ausbildungsstellen nicht besetzt werden (Tab. 6.23A). Ein hoher Anteil unbefriedigter Nachfrage ist bei den Sicherheits- (20 %), den Verkaufs- (17) und den Informatikberufen (16) sowie im Bereich Lagerwirtschaft und Transport, bei medizinischen Fachangestellten und den Metallberufen zu beobachten. Die Passungsprobleme liegen bei der Mehrzahl der Berufsgruppen bei etwa 8 %, bei den Hotel- und Gaststättenberufen, den medizinischen Fachangestellten und den Metallberufen etwas niedriger bei unter 7 % und sind in den Verkaufsberufen, bei denen Angebot und Nachfrage offenbar besonders schwer zusammenfinden, mit 17 % besonders hoch (Abb. 6.14).

Abbildung 6.14 Besetzungs- und Versorgungsprobleme 2018 in ausgewählten Berufsgruppen (in %)¹



¹) Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen

6.3.3 Mismatch-Typen: berufsfachliche, regionale und eigenschaftsbezogene Passungsprobleme

Für das zunehmende Auftreten von Passungsproblemen kann es verschiedene Gründe geben, die in der Forschungsliteratur in einer Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage in berufsfachlicher, regionaler, qualifikatorischer und informationeller Hinsicht gesehen werden (Matthes et al. 2014, Rohrbach-Schmidt & Uhly 2016b, Granato et al. 2016; Mischler & Ulrich 2018). Eine quantitative Bestimmung ihrer Anteile an den Passungsproblemen steht jedoch aus. Welcher Art die Passungsprobleme sind, ist ausbildungspolitisch von erheblicher Bedeutung, da sie unterschiedliche Steuerungsansätze wie beispielsweise qualifikatorische Maßnahmen oder Mobilitätshilfen erfordern.

Im Folgenden werden diese Aspekte in drei Gruppen zusammengefasst und als Mismatch-Typen bezeichnet:

- *Berufsfachliches Mismatch*: In diesem Fall gibt es keine Deckung des berufsspezifischen Angebots an Ausbildungsstellen und der berufsspezifischen Nachfrage. Wenn diese Art von Passungsproblemen zunimmt, dann kann es daran liegen, dass das berufsspezifische Angebot sich der Nachfrage nicht (genügend) anpasst bzw. umgekehrt das berufsspezifische Nachfrageverhalten sich immer weniger am Angebot orientiert. Hintergrund auf der Angebotsseite könnte etwa eine ausreichende Deckung des Fachkräftebedarfs in stark nachgefragten Berufen sein. Auf der Bewerberseite könnte es am strikten Festhalten an den eigenen Berufsvorstellungen liegen.
- *Regionales Mismatch*: In dieser Konstellation stehen die regionale Differenzierung der Ausbildungsmärkte und damit zwei Phänomene im Vordergrund: Nicht für alle Ausbildungsberufe stehen an allen Orten (schon gar nicht in der von Bewerber*innen gewünschten Anzahl) Stellen zur Verfügung. Umgekehrt halten an einer dualen Ausbildung Interessierte an ihrem Berufswunsch fest, ohne diesen Wunsch über regionale Mobilität einzulösen (bzw. einlösen zu können). Hintergrund auf der Angebotsseite dürften vor allem die regionale Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur, aufseiten der Bewerber*innen die eingeschränkten Möglichkeiten zu Mobilität (sowohl in materieller als auch habituellem Hinsicht) sein.
- *Eigenschaftsbezogenes Mismatch*: Unter dieser Konstellation fassen wir all jene Situationen, in denen sich Bewerber*in und Anbieter deshalb nicht als Vertragspartner qualifizieren, weil ihnen eine bestimmte, von der Gegenpartei explizit oder implizit geforderte Eigenschaft fehlt. Zu den explizit von Ausbildungsbetrieben geforderten und nicht von allen Bewerber*innen eingelösten Eigenschaften zählen etwa (per Zeugnis oder Einstellungstest nachgewiesene) Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ein*e angehende*r Auszubildende*r mitzubringen hat. Umgekehrt kann der vorgeschlagene oder potenziell infrage kommende Ausbildungsbetrieb nicht den Vorstellungen des*der Ausbildungsinteressierten entsprechen, sei es, weil er klein ist und daher zu geringe betriebliche Entwicklungsperspektiven für die Zukunft verspricht, sei es, weil er keinen besonders guten Ruf als Ausbildungsbetrieb genießt. Zu den eher implizit geforderten Eigenschaften von Betrieben und Bewerber*innen gehört die intensive Nutzung von Informations- und Kommunikationswegen, um an potenzielle Vertragspartner*innen heranzukommen.

Die Analysebasis für die Untersuchung der Passungsprobleme bildet eine Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik zu am 30.09. eines Jahres unbesetzten Stellen sowie noch suchenden Bewerber*innen durch die Bundesagentur für Arbeit (BA). Diese Daten wurden auf Agenturbezirke heruntergebrochen und nahezu einzelberufsbezogen nach dem 5-Steller der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 gegliedert. Die sehr kleinteilige Auswertung bedingt, dass ein erheblicher Anteil der gelieferten Werte eine Zahl

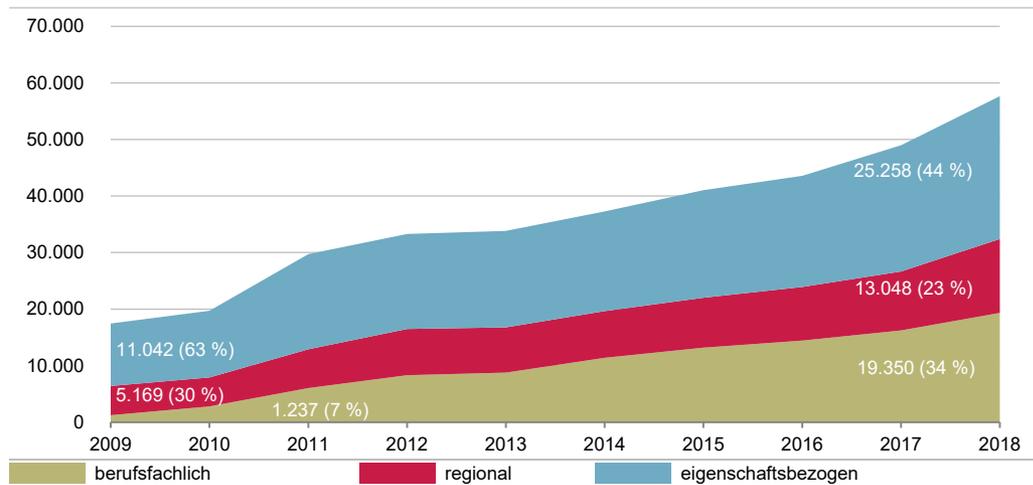
kleiner als 3 aufweist und von der BA anonymisiert wurde. Für Berechnungszwecke wurden diese Werte geschätzt, woraus sich Abweichungen zu den bislang ausgewiesenen Zahlen ergeben, die jedoch die hier getroffenen Aussagen kaum beeinflussen dürften. Für die Berechnung wurden die drei Mismatch-Typen wie folgt operationalisiert:

- *Berufsfachliches Mismatch* liegt vor, wenn sich der angebotene und der gewünschte Beruf auf der Ebene des KldB-5-Stellers unterscheiden.
- *Regionales Mismatch* liegt vor, wenn zwar der Beruf übereinstimmt, offene Stellen und noch suchende Bewerber*innen sich jedoch in unterschiedlichen Arbeitsagenturbezirken befinden.
- *Eigenschaftsbezogenes Mismatch* liegt vor, wenn sowohl der Beruf als auch der Arbeitsagenturbezirk übereinstimmen.

Bei der Interpretation sind mehrere Aspekte zu beachten. Dass die drei Mismatch-Typen hier trennscharf zugeordnet werden, bedeutet nicht, dass Passungsprobleme aller drei Arten nicht gemeinsam auftreten könnten. Wenn etwa Jugendliche dazu bewegt werden können, ihren Berufswunsch anzupassen, könnte dem Ausbildungsverhältnis dennoch ein (zusätzliches) eigenschaftsbezogenes Problem im Wege stehen. In diesem Sinne gibt das eigenschaftsbezogene Mismatch den Anteil der Passungsprobleme an, der allein durch eigenschaftbezogene Maßnahmen aufgelöst werden könnte. Das regionale Mismatch ist der Anteil, der durch Maßnahmen zur Unterstützung der Mobilität (z. B. Bereitstellung von Wohnraum), ggf. aber auch durch eigenschaftsbezogene Maßnahmen (wie Qualifizierung oder Unterstützung der Betriebe im Ausbildungsprozess) bearbeitet werden kann. Das berufsfachliche Mismatch fordert als Einziges eine berufliche Umorientierung der Bewerber*innen oder eine an der Nachfrage orientierte Ausweitung des Angebots, wobei zusätzlich regionale und eigenschaftbezogene Probleme auftreten können. Des Weiteren wurden berufliche und regionale Übereinstimmungen bei der Analyse sehr eng gefasst. Bei den Berufswünschen können die Bewerber*innen bei der BA mehr als einen Beruf nennen. Hier wurde nur der primäre Ausbildungswunsch in die Analyse aufgenommen und damit zugleich eine geringe berufliche Flexibilität angenommen, auf die es genügend Hinweise in der Literatur gibt (Granato et al. 2016, 2018). Bei der Betrachtung von Ländern und Arbeitsagenturbezirken wird in Rechnung gestellt, dass sich die Jugendlichen in größeren Arbeitsmarktregionen bewegen können (z. B. Hamburg, Frankfurt am Main, vgl. Kap. 2).

Die Berechnungsergebnisse für die Bundesrepublik zeigen für den Zeitraum von 2009 bis 2018 eine erhebliche Dynamik; so haben sich die absoluten Fälle aller drei Mismatch-Typen mindestens verdoppelt (Tab. 6.24A). Während jedoch berufsfachliche Diskrepanzen 2009 mit 7 % der Passungsprobleme eher selten waren, haben sie bis 2018 erheblich an Gewicht gewonnen und stellen ein Drittel aller Fälle (Abb. 6.15). Diesem starken Anstieg stehen fallende Anteile der beiden anderen Typen gegenüber. Das regionale Mismatch ging von 30 auf 23 % leicht zurück und spielt im gesamten Betrachtungszeitraum eine eher untergeordnete Rolle. Zwar fiel der Anteil eigenschaftsbezogener Mismatches von 63 auf 44 % noch stärker. Dennoch bleiben qualifikatorische und informationelle Mängel sowohl aufseiten der Betriebe als auch der Bewerber*in damit weiterhin der Hauptgrund für die Nichtausschöpfung des Vertragspotenzials.

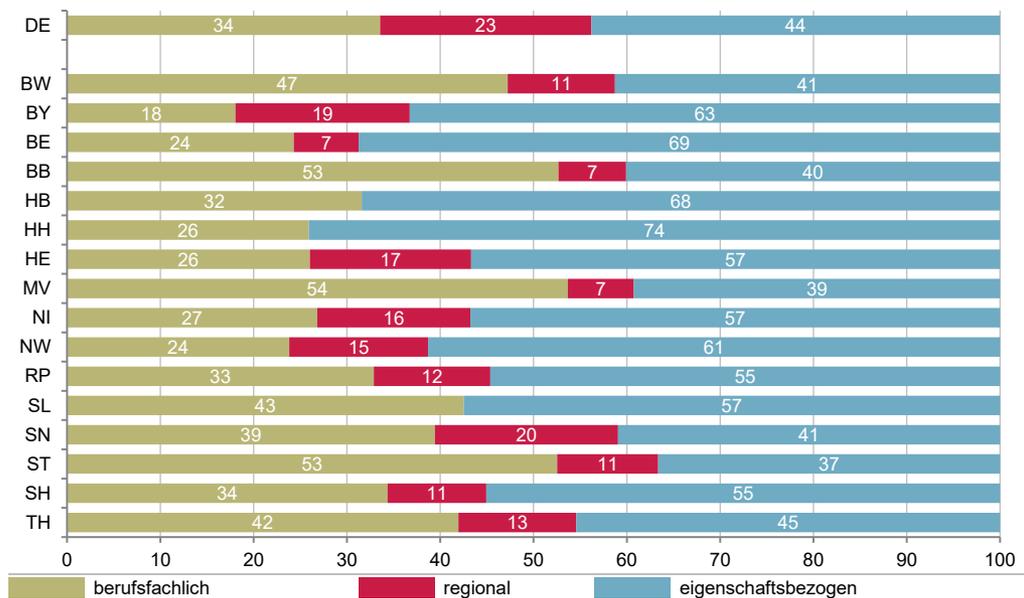
Abbildung 6.15 Passungsprobleme nach Mismatch-Typen 2009–2018 (absolut und in%)¹⁾



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Stichtag 30.09.; Werte von 1 oder 2 wurden in der Datenlieferung durch ein Sternsymbol (*) anonymisiert. Für die Berechnung wurden diese geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse als Näherungen zu betrachten sind.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung (Unbesetzte Ausbildungsstellen (UBA) und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative, UVB) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KldB 2010), eigene Schätzungen und Berechnungen

Eine Betrachtung der Mismatch-Typen in den Ländern 2018, in denen das regionale Mismatch zwischen den Ländern zwangsläufig entfällt und Länder mit nur einem Agenturbezirk (Bremen, Hamburg, Saarland) somit 0 % aufweisen, lässt erhebliche Unterschiede erkennbar werden. In einigen Ländern ist das berufsfachliche Mismatch stark ausgeprägt: Dazu gehören Baden-Württemberg, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt (Abb. 6.16, Tab. 6.25A). In anderen dagegen ist es gering, vor allem in Bayern mit nur 18 %, aber auch in Berlin, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen. Die höchsten Quoten regionaler Passungsprobleme innerhalb der Länder weisen vor allem die großen Flächenländer auf, mit Höchstwerten in Sachsen und Bayern von etwa 20 %. Besonders hohe Anteile von bis zu 74 % bei den eigenschaftsbezogenen Mismatches finden sich in den Stadtstaaten, gefolgt von Bayern (63 %) und Nordrhein-Westfalen (61). Die Länder Baden-Württemberg, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt weisen dagegen mit 37 bis 41 % die niedrigsten eigenschaftsbezogenen Mismatch-Anteile auf. Die Ergebnisse verdeutlichen die sehr unterschiedlichen Problemlagen in den Ländern und die Hauptansatzpunkte für erfolversprechende Problemlösungen, auf die in den Länderberichten näher einzugehen ist.

Abbildung 6.16 Passungsprobleme 2018 nach Mismatch-Typen und Ländern (in %)¹⁾

¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Stichtag 30.09.; Werte von 1 oder 2 wurden in der Datenlieferung durch ein Sternsymbol (*) anonymisiert. Für die Berechnung wurden diese geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse als Näherungen zu betrachten sind. Bremen einschließlich, Niedersachsen ohne niedersächsische Gebiete, die zur Arbeitsagentur Bremen-Bremerhaven gehören.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung (Unbesetzte Ausbildungsstellen (UBA) und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative, UVB) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KldB 2010), eigene Schätzungen und Berechnungen

6.3.4 Passungsprobleme und Struktur des Ausbildungsstellenangebots

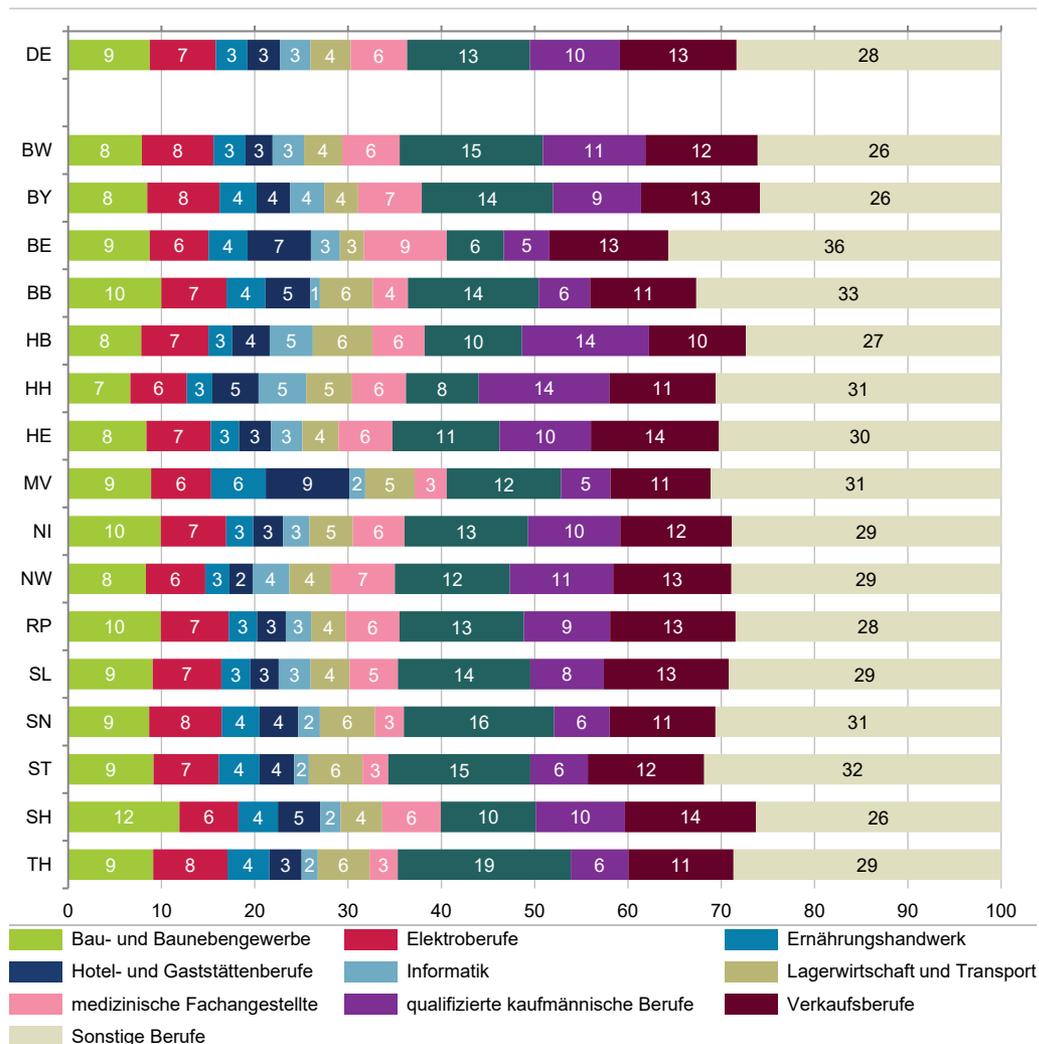
Die Länder wie auch die Regionen innerhalb der Länder besitzen unterschiedliche Angebotsstrukturen, die aus der regionalen Wirtschaftsstruktur bzw. Beschäftigungsstruktur resultieren. Dies hat zum einen regional ungleiche Chancen Jugendlicher zur Folge, eine Ausbildungsstelle in ihrem Wunschberuf zu finden. Zum anderen sorgt es je nach Region für unterschiedliche Konkurrenzbedingungen der Betriebe am Ausbildungsmarkt. Im Vergleich mit der Nachfrage lässt sich zudem ermitteln, inwieweit Jugendliche mit ihren Berufswünschen der in ihrem Land vorgefundenen Angebotsstruktur folgen. Um berufsstrukturelle Unterschiede in Angebot und Nachfrage zwischen den Ländern herauszuarbeiten, ohne sich in der Unübersichtlichkeit einzelner Ausbildungsberufe zu verlieren, werden die relativen Anteile des Angebots ausgewählter Berufsgruppen eines Landes abgebildet (aufgrund geringer Quantitäten wurden für diese Darstellung Reinigungs- und Sicherheitsberufe den sonstigen Berufen zugeordnet).

Die Unterschiede zwischen den Ländern werden sofort augenfällig (Abb. 6.17): Zwar sind die Anteile einiger Berufsgruppen im großen Ganzen ähnlich verteilt wie im Falle der Elektroberufe, die überall 6 bis 8 % ausmachen, oder der Verkaufsberufe mit 10 bis 14 %. Ähnliches gilt für die Bau- und Baunebenberufe, die nur im Verhältnis von Hamburg (7 %) zu Schleswig-Holstein (12) größere Abweichungen zeigen. In der Mehrzahl der Berufsgruppen dagegen hängt die Chance, ein entsprechendes Angebot vorzufinden, vom Land ab.

Die Stadtstaaten, die beschäftigungsstrukturell stark von einer Dienstleistungsökonomie geprägt sind (vgl. Kap. 2), besitzen die mit Abstand niedrigsten Anteile an Angeboten in Metallberufen mit dem niedrigsten Wert in Berlin (6 %). In den Flächenländern sind

die Metallberufe dagegen mit bis zu 19 % (Thüringen) eines der wichtigsten Felder für Ausbildungsangebote. Auffällig ist in den Stadtstaaten der vergleichsweise hohe Anteil der Hotel- und Gaststättenberufe, der in Berlin (7 %) und Hamburg (5) noch einmal deutlich höher liegt als in Bremen. In Berlin fällt auch der hohe Anteil medizinischer Fachangestellter (9 %) auf, während Hamburg und Bremen mit ihrem überdurchschnittlichen Anteil von Angeboten in informationstechnischen (5 %) und qualifizierten kaufmännischen Berufen (5 %) und qualifizierten kaufmännischen Berufen (14) auffallen (Tab. 6.26A).

Abbildung 6.17 Ausbildungsangebot 2018 nach Ländern und ausgewählten Berufsgruppen (in %)¹⁾



¹⁾ Die ausgewählten Berufsgruppen repräsentieren über 70 % der Neuverträge. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen

In den ostdeutschen Flächenländern zeigen sich einige Gemeinsamkeiten, die sich zum einen in der stärkeren Ausprägung des Ernährungshandwerks, der Lagerwirtschaft und des Transport sowie der Hotel- und Gaststättenberufe äußern; Letztere sind in Sachsen (4 %), Brandenburg (5) und besonders in Mecklenburg-Vorpommern mit 9 % stark

überrepräsentiert. Zum anderen spiegeln sich diese Gemeinsamkeiten im geringen Angebot an Informatikberufen, bei den medizinischen Fachangestellten und qualifizierten kaufmännischen Berufen. Unterschiede zwischen ihnen liegen vor allem im Bereich der Metallberufe, deren Anteil am Ausbildungsangebot vor allem in Sachsen-Anhalt (15 %), Sachsen (16) und Thüringen (19) stark ausgeprägt ist.

In den meisten westdeutschen Flächenländern liegen die relativen Anteile der betrachteten Berufsgruppen verhältnismäßig nah am Bundesdurchschnitt. Die stärksten Abweichungen lassen sich in Schleswig-Holstein beobachten: Überdurchschnittlich hohe Angebote im Bau- und Baunebengewerbe (12 %) sowie in den Hotel- und Gaststättenberufen (5) gehen einher mit einer unterdurchschnittlichen Repräsentation der Informatik- und Metallberufe (Abb. 6.17, Tab. 6.26A).

Die relative Nachfragestruktur für diese Berufsgruppen zeichnet ein ganz ähnliches Bild in den Ländern. Dies ist schon deshalb nachvollziehbar, weil sowohl Angebot als auch Nachfrage rechnerisch zum größten Teil auf den tatsächlich zustande gekommenen Neuverträgen basieren. Selbstverständlich ist es aber keineswegs, da kein erkennbarer Grund dafür existiert, warum die Ausbildungsberufswünsche Jugendlicher per se regional stark voneinander abweichen sollten. Der Vergleich von regionaler beruflicher Angebots- und Nachfragestruktur verweist vielmehr darauf, dass Jugendliche sich vielfach in ihrem Nachfrageverhalten durchaus nach dem regional und lokal verfügbaren Angebot richten und damit in gewisser Hinsicht auch Konzessionsbereitschaft bei der Wahl des Ausbildungsberufs zeigen. So liegt etwa der Anteil der Nachfrage nach Hotel- und Gaststättenberufen in Mecklenburg-Vorpommern stark über oder der nach Metallberufen in Berlin deutlich unter dem Bundesdurchschnitt, um nur zwei Beispiele zu nennen (Tab. 6.27A). Dabei ist nicht ausgeschlossen, dass auch das Angebot bis zu einem gewissen Grad auf die vorliegende Nachfrage reagiert, indem Betriebe zusätzliche Angebote bereitstellen oder auch wieder abbauen.

Diese Konzessionsbereitschaft allein reicht jedoch nicht aus, um Unterschiede zwischen regionaler Angebots- und Nachfragestruktur vollständig auszugleichen. Vor allem die ostdeutschen Länder sind mit dem strukturellen Problem konfrontiert, dass mit den Berufen im Ernährungshandwerk und in der Hotellerie und Gastronomie zwei Berufsgruppen überrepräsentiert sind, die besonders starke Besetzungsprobleme (Tab. 6.23A) aufweisen. Andere Länder besitzen dagegen den Vorteil von relativ stärkeren Anteilen an Berufen mit hoher Nachfrage. Die Vermutung, dass allein die stärkere Konzentration des Angebots in den Ländern, im Sinne einer einseitigen Angebotsstruktur, in direktem Zusammenhang mit der ANR oder Besetzungsproblemen steht, lässt sich aus den Daten jedoch nicht bestätigen. So weisen Berlin und Mecklenburg-Vorpommern, die beiden Länder mit dem höchsten relativen Anteil an Hotel- und Gaststättenberufen und auch insgesamt starken berufsstrukturellen Abweichungen gegenüber dem Bundesdurchschnitt, in dieser Berufsgruppe sehr unterschiedliche ANR (96 und 154, Tab. 6.19A) und Besetzungsprobleme (8 und 37 %, Tab. 6.23A) sowie (landesweit) Passungsprobleme (9 und 13 %, Tab. 6.20A) und Anteile berufsfachlichen Mismatches (24 und 53 %, Abb. 6.16) auf.

Anscheinend finden sich auch für weniger attraktive Berufe genügend Nachfrager*innen, solange Überschüsse in der Nachfrage nach beruflicher Ausbildung existieren – wie dies in der Vergangenheit der Fall war und in einigen Ländern auch heute noch zu beobachten ist. Kommt es jedoch zu einer Entwicklung, in der sich das Angebot der Nachfrage nähert oder diese übertrifft, kommen die berufsstrukturellen Angebotsunterschiede zwischen den Ländern stärker zum Tragen – mit der Folge, dass Besetzungs- und berufsfachliche Passungsprobleme in Ländern zunehmen, die höhere Anteile an weniger attraktiven Ausbildungsberufen haben.

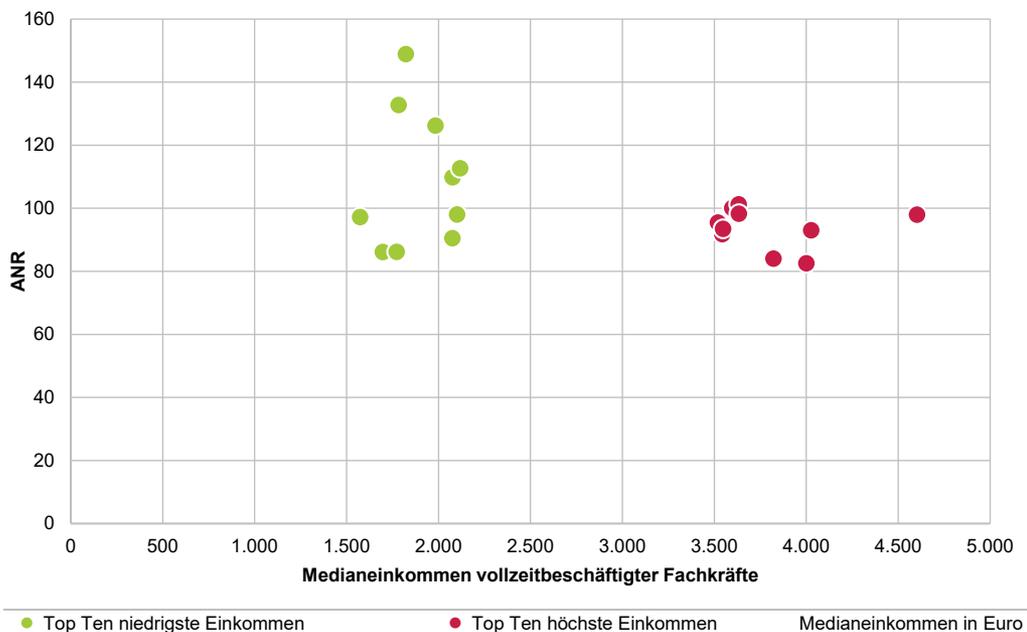
6.3.5 Passungsprobleme und Attraktivität des Ausbildungsangebots

Die jüngere Forschung zu Passungsproblemen und Stellenüberhängen verweist auf eine ganze Reihe von Faktoren, die Einfluss auf das individuelle Orientierungs-, Nachfrage- und Entscheidungsverhalten bei der Wahl des Ausbildungsberufs und des Ausbildungsbetriebs haben. Hierzu gehören Ansprüche und Erwartungen, die sich auf Ausbildungsbedingungen und spätere Erwerbschancen beziehen. Auch subjektive Bedürfnisse sind dazuzurechnen wie insbesondere die nach einem im familiären und sonstigen sozialen Umfeld anerkannten Beruf, der den Aufbau einer eigenen sozialen (insbesondere geschlechtsrollenbezogenen) Identität gestattet (Rohrbach-Schmidt & Uhly 2016b, Granato et al. 2016; Mischler & Ulrich 2018, Granato et al. 2018). Bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs spielt etwa das Potenzial als Arbeitgeber und das Image des Betriebs im Kalkül der Bewerber*innen eine wichtige Rolle. Bei der Berufswahl werden Berufe präferiert, die Jugendliche als intelligent, kreativ tätige, gebildete und einkommensstarke Personen erscheinen lassen (Granato et al. 2018). Ausbildungsstellenangebote in handwerklichen oder überwiegend kleinbetrieblich vermittelten Berufen oder in Berufen mit schlechter Bezahlung oder wenig kreativen Arbeitsinhalten könnten daher zunehmend davon betroffen sein, dass sie im Kalkül der Ausbildungsbewerber*innen eine allenfalls nachgeordnete Rolle spielen.

Betrachtet man jeweils die Top Ten der einkommensstärksten und einkommensschwächsten Berufe des Jahres 2017 (auf Basis des von 50 % der vollzeitbeschäftigten Fachkräfte erzielten Bruttoeinkommens), dann zeigt sich zunächst, dass insbesondere das durchschnittlich zu erwartende berufliche Einkommen einen erheblichen Einfluss darauf zu haben scheint, wie stark die Nachfrage im Verhältnis zum Angebot ausfällt (Abb. 6.18, Tab. 6.28A):

Die zehn einkommensstärksten Berufsgruppen mit einem Medianeinkommen zwischen 3.519 und 4.602 € weisen zusammen einen erheblichen Nachfrageüberhang (ANR 92) auf; auf jede 2017 noch unbesetzte Stelle kommen im Durchschnitt mehr als zwei unvermittelte Bewerber*innen. Umgekehrt weisen die zehn einkommensschwächsten Berufsgruppen (Medianeinkommen zwischen 1.573 und 2.117 €) einen starken Überhang unbesetzter Stellen (ANR 113) auf: Auf jede*n unvermittelte*n Bewerber*in in diesen Berufsgruppen entfallen mehr als zwei Ausbildungsstellen.

Abbildung 6.18 ANR und Medianeinkommen vollzeitbeschäftigter Fachkräfte in den zehn einkommensstärksten und -schwächsten Berufsgruppen¹⁾ 2017



¹⁾ Nur Berufsgruppen mit mehr als 500 Ausbildungsverträgen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB; eigene Berechnungen und Schätzungen

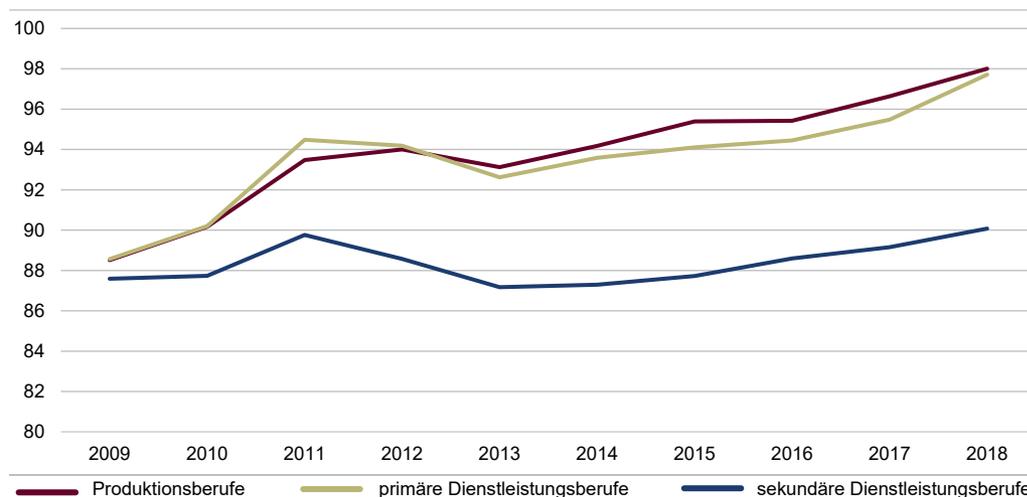
Trotz des starken Nachfrageüberhangs bei den einkommensstärksten Berufsgruppen und umgekehrt des Angebotsüberhangs bei den einkommensschwächsten gibt es in beiden Gruppen gleichwohl Berufe, bei denen der Überhang weniger stark ausfällt oder sich sogar ins Gegenteil verkehrt: Im Fall der einkommensschwächsten Berufe finden wir Letzteres in den Berufen der Körperpflege, der Floristik und der Pferdewirtschaft. Im Fall der Berufe der Speisenzubereitung stehen den gut 2.100 offenen Stellen mehr als 900 unvermittelte Bewerber*innen gegenüber (Tab. 6.28A). Hier ist zu vermuten, dass neben geringen Bildungsvoraussetzungen geschlechtsspezifisch geprägte Berufswünsche sich mit Distinktionskriterien verbinden, bei denen das Image des ausbildenden Betriebs („Starfriseur“, „Starkoch“) eine erhebliche Rolle dafür spielt, ob man eine Ausbildung ernsthaft in Betracht zieht. Im Falle der einkommensstärksten Berufsgruppen sieht es etwas anders aus: Einen Angebotsüberhang gibt es in nur in einer einzigen, relativ kleinen Gruppe (Metallerzeugung). Alle anderen Berufsgruppen weisen einen Nachfrageüberhang aus: Unter ihnen sind solche mit einer bundesweit geringen Zahl unbesetzter Stellen (zwischen 42 und 90 in Physik, Personalwesen, Chemie). Daneben finden sich aber Berufsgruppen mit einem quantitativ bedeutsamen Angebot unbesetzter Stellen (mehr als 800 in Elektro-, Maschinenbau- und Betriebstechnik, Informatik, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen), dem eine deutliche Mehrheit unvermittelter Bewerber*innen gegenübersteht. Dass diese Stellen unbesetzt bleiben, könnte etwas mit den Anforderungen der Betriebe zu tun haben. Da es sich aber mit Ausnahme der Informatik um Berufsgruppen mit einer Vielzahl unterschiedlicher Ausbildungen (nach Ausbildungsbereich und Einzelberuf) handelt, könnten hier aber auch Probleme beruflicher Passung durchschlagen.

Die Betrachtung der Entwicklung der ANR nach Produktions-, primären und sekundären Dienstleistungsberufen zeigt, dass sich die Verbesserung des Ausbildungs-

angebots zwischen 2009 und 2018 vor allem auf die Produktions- und primären Dienstleistungsberufe beschränkt, in denen sich die Berufe des Ernährungshandwerks, des Hotel- und Gaststättengewerbes, der Logistik sowie die kaufmännisch-verwaltenden Berufe konzentrieren (Abb. 6.19, Tab. 6.29A). Die sekundären Dienstleistungsberufe, zu denen mit Ausnahme der Produktionsberufe alle sonstigen MINT-Berufe sowie vor allem moderne, auf gesundheitliche Regeneration (z. B. Sport- und Fitnesskauffrau/-mann, medizinische Fachangestellte) oder aber neue gesellschaftliche Kommunikationsmöglichkeiten und -formen (z. B. Kauffrau für Dialogmarketing) bezogene Berufe gehören, bleiben mit einer ANR von etwas über 90 in ihrem Angebot deutlich hinter der Nachfrage zurück.

Auch wenn die Entwicklung der Nachfrage nicht ausschließlich Kriterien der damit zukünftig verbundenen Einkommenschancen zu folgen scheint: Unübersehbar ist, dass die Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots gerade in den einkommensstarken und/oder „modernen“ Berufen sekundärer Dienstleistungen nur begrenzt der Nachfrage gefolgt ist und von einem auswahlfähigen, attraktiven Angebot immer noch keine Rede sein kann.

Abbildung 6.19 ANR 2009–2018 in Produktions-, primären und sekundären Dienstleistungsberufen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen

6.3.6 Passungsprobleme und Vorbildung der Bewerber*innen

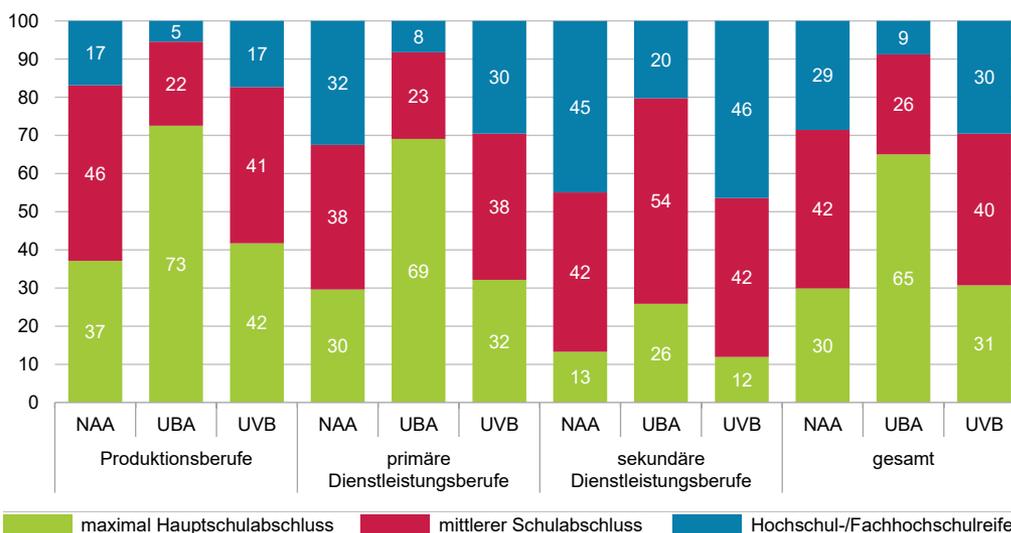
In der Diskussion um die Zunahme von Passungsproblemen ist immer wieder diskutiert worden, welche Rolle das Auseinanderdriften von Stellenbesetzungsanforderungen hinsichtlich der Vorbildung der Bewerber*innen und der von den Bewerber*innen tatsächlich mitgebrachten Vorbildung spielt. Wie weiter vorne (Abschnitt 6.3.3) gezeigt, hat sich in der Zeit zwischen 2009 und 2018 praktisch durchgängig der Anteil des Mismatches, das allein auf das Verhalten von Betrieben und Ausbildungsstellensuchenden zurückzuführen ist (eigenschaftsbezogenes Mismatch) und dem auch Stellenbesetzungsanforderungen zuzurechnen sind, verringert. Es besitzt aber immer noch erhebliche Bedeutung. Legt man allein die während dieser Zeit realisierten Einmündungsprozesse (abgeschlossene Neuverträge) nach schulischer Vorbildung zugrunde (Tab. 6.30A), so ergibt sich eher ein Bild weitgehender Konstanz, was die Wahl der Berufsbereiche anbelangt: Personen mit maximal Hauptschulabschluss wie auch mit mittlerem Abschluss treten nach wie vor in Produktions- und primäre Dienstleistungsberufe ein (Anteile 2017:

ca. 93 bzw. 84 %). Vor allem bei den Hochschulzugangsberechtigten ergeben sich deutliche Verschiebungen bei den Neuverträgen – zugunsten von Produktionsberufen (Zunahme knapp 7 Prozentpunkte) und zuungunsten von sekundären Dienstleistungsberufen (Abnahme knapp 5 Prozentpunkte); diese Entwicklung dürfte aber eher auf Schwächen im Ausbildungsangebot zurückgehen, als dass es Veränderungen in der Präferenzstruktur anzeigt.

Verglichen mit dem realisierten Ausbildungsangebot konzentrieren sich die unbesetzten Ausbildungsstellen sehr viel stärker auf primäre Dienstleistungsberufe (Anteil 2017: 56 %) wie etwa Nahrungsmittelhandwerk, Hotel- und Gaststätten- oder Verkaufsberufe (Abb. 6.20, Tab. 6.31A, 6.33A). Gemessen an der bei offengebliebenen Stellen erwarteten schulischen Vorbildung, die Betriebe bei der Bundesagentur für Arbeit als Mindestvoraussetzung angeben, gibt es zunächst wenig Hinweise darauf, dass eine erfolgreiche Stellenbesetzung in größerem Umfang daran gescheitert ist, dass Bewerber*innen diese Voraussetzungen nicht erfüllt haben: In allen drei Berufsbereichen gab es genügend Bewerber*innen mit ausreichender formaler Qualifikation. Dies gilt insbesondere für die Produktionsberufe wie auch die primären Dienstleistungsberufe, bei denen jeweils um die 70 % der unbesetzten Stellen maximal einen Hauptschulabschluss voraussetzte. Bei den sekundären Dienstleistungsberufen wie etwa den IT-Berufen oder den medizinischen Angestellten lagen die Mindestvoraussetzungen für die Stellenbesetzung schon deutlich höher (54 % mittlerer Abschluss, 20 % Hochschulzugangsberechtigung). Doch auch hier deutet die Struktur unvermittelter Bewerber*innen (Anteil mit Hochschul-/Fachhochschulreife: 46 %) an, dass das Zustandekommen eines Ausbildungsvertrags kaum an mangelnder formaler Qualifikation gescheitert sein dürfte.

Dies schließt ein solches Scheitern freilich nicht aus: Deutschlandweit ist insbesondere in den Produktions- und primären Dienstleistungsberufen eine erhebliche Drift zwischen Vorbildungsstruktur in den zustande gekommenen Verträgen und der Anforderungsstruktur unbesetzter Stellen zu beobachten: Bei den Produktionsberufen etwa kamen nur 37 % der Neuverträge mit einer Person zustande, die maximal einen Hauptschulabschluss besaß. 73 % der offenen Stellen waren an diese Klientel adressiert. Dies könnte u. a. bedeuten, dass im konkreten Stellenbesetzungsprozess die betrieblichen Einstellungskriterien angehoben werden. Differenziert man nach Ländern, dann zeigt sich, dass in allen Berufsfeldern – insbesondere aber bei den Produktions- und primären Dienstleistungsberufen – die Mindestanforderungen erheblich schwanken: So wird beispielsweise bei unbesetzten Stellen aus dem Bereich der Produktionsberufe in Hamburg fast ein Viertel für Hochschulzugangsberechtigte ausgewiesen, während dies in Berlin für nicht einmal 1 % der Stellen gilt (Tab. 6.32A). Umgekehrt werden sowohl in Bayern als auch Baden-Württemberg drei Viertel aller Stellen auch für Personen ausgewiesen, die maximal einen Hauptschulabschluss besitzen, in Hamburg gilt das nur für ein gutes Drittel (34 %) der offengebliebenen Stellen.

Abbildung 6.20 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (NAA), unbesetzte Ausbildungsstellen (UBA) und unvermittelte Bewerber*innen (UVB) 2017 nach Berufsbereichen und (vorhandenen/erwarteten¹⁾) Schulabschlüssen (in %)



maximal Hauptschulabschluss mittlerer Schulabschluss Hochschul-/Fachhochschulreife

¹⁾ Erwartete Abschlüsse beziehen sich auf die Mindestanforderungen unbesetzter Ausbildungsstellen. Angaben zur schulischen Vorbildung für Neuverträge lagen nur bis 2017 vor.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik; Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 20.10.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen

Deutschlandweit gibt es mit Ausnahme der IT-Berufe in allen betrachteten Berufsgruppen in den Bereichen Produktion, primäre und sekundäre Dienstleistungen in dem Sinne einen Qualifikationsüberschuss, als dass die in den Stellenausschreibungen benannten Mindestvoraussetzungen hätten bedient werden können – einen maximalen Marktausgleich vorausgesetzt. Bei den IT-Berufen ist es insofern etwas anders, als bundesweit 63 % aller angebotenen Stellen die (Fach-)Hochschulreife voraussetzen, während unter den Interessenten nur 59 % diese Voraussetzungen erfüllen (Tab. 6.34A).

Gleichwohl ist die Annahme, dass ein bildungsbedingtes Mismatch durchaus eine Rolle spielt, nicht von der Hand zu weisen: In allen drei zu den Produktionsberufen zählenden Berufsgruppen finden sich Länder, in denen der relative Anteil der noch nicht vermittelten Bewerber*innen mit maximal Hauptschulabschluss den Anteil der Stellen wahrnehmbar übersteigt, für die weder ein mittlerer noch ein höherer Schulabschluss erforderlich sind. Eine solche Konstellation finden wir für die Bau- und Baunebenberufe in Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Sachsen. Hier liegt der Anteil unvermittelter Bewerber*innen mit maximal Hauptschulabschluss mit 76 % deutlich höher als der Anteil von Stellen, die auch für diese Personengruppe ausgewiesen ist. Bei den Metall- und Elektroberufen findet sich die Divergenz zwischen erwünschter und mitgebrachter Vorbildung in deutlich mehr Ländern. Diese äußert sich entweder darin, dass der Anteil unversorgter Bewerber*innen mit maximal Hauptschulabschluss höher liegt als der Anteil der Stellen mit dieser Mindestvoraussetzung (Metallberufe: Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt; Elektroberufe: Berlin und Sachsen) oder dass der Bewerberanteil mit einer Hochschulzugangsberechtigung den Anteil der Stellen, die diese Berechtigung voraussetzen, deutlich unterschreitet (Metallberufe: Hamburg; Elektroberufe: Bayern). Hinzu kommen Konstellationen, in denen beides zugleich geschieht (Metallberufe: Sachsen, Elektroberufe: Bremen, Hamburg, Saarland) (Tab. 6.34A).

Anders sieht die Situation in den primären Dienstleistungsberufen aus: Die beschriebenen Phänomene gibt es beim Nahrungsmittelhandwerk in keinem einzigen Land, bei den Hotel- und Gaststättenberufen nur in Hamburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt. Ebenfalls fehlen die auf den Schulabschluss bezogenen Mismatch-Konstellationen in den Reinigungsberufen; vereinzelt finden wir sie für die Logistik- wie auch Verkaufsberufe (Hamburg) und bei Berufen des Objekt-, Personen- und Brandschutzes (Brandenburg). Einzig bei den qualifizierten kaufmännischen Berufen spielt in vier Ländern (Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt) ein solches Mismatch eine kleinere Rolle.

Im Bereich der sekundären Dienstleistungsberufe liegt bei den medizinischen Fachangestellten in immerhin vier Ländern (Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt) der Anteil von Bewerber*innen mit maximal Hauptschulabschluss deutlich (um bis zu 17 Prozentpunkte) über dem Anteil offener Stellen, der für die entsprechende Personengruppe ausgewiesen ist. Seltener tritt ein derartiger Fall bei den Informatik-Berufen auf. Eine Ausnahme bildet hier das Saarland, in dem keine einzige noch offene Stelle im Bereich Informatik auch für Niedrigqualifizierte ausgewiesen wurde, aber ein nennenswerter Bewerberanteil mit maximal Hauptschulabschluss (13 %) existiert.

Die Hinweise auf erkennbare Diskrepanzen von mitgebrachter Vorbildungsstruktur der unversorgten Bewerber*innen und der Anforderungsstruktur unbesetzter Stellen verweisen auf mögliche regional- wie berufsgruppenspezifische Bildungs-Mismatches. Vergleicht man offene Stellen und unvermittelte Bewerber*innen in ihren absoluten Größen (Tab. A6.33), dann zeigt sich freilich, dass der große Stellen- und Bewerberüberhang weniger eine Frage unzureichender formaler Vorbildung zu sein scheint und daher eher anderen verhaltensbezogenen bzw. berufsfachlichen Faktoren zuzurechnen ist.

6.4 Mannigfaltige Steuerungsprobleme bei einer durchwachsenen Leistungsbilanz (Fazit)

Gemessen am realisierten Ausbildungsvolumen (abgeschlossene Neuverträge) hat sich in den letzten Jahren die Leistungsbilanz des dualen Systems in puncto Fachkräfteversorgung der Betriebe wie auch bezogen auf die Versorgung Jugendlicher mit Ausbildung leicht verbessert. Freilich wurden dadurch die schon seit Längerem in bestimmten Berufsfeldern (z. B. medizinische Fachangestellte) sichtbaren Probleme einer im doppelten Sinne unzureichenden Ausbildungsleistung des dualen Systems nicht entscheidend abgemildert: Zum einen lässt sich kein Aufbrechen altbekannter sozialer Barrieren (Geschlecht, Nationalität, Bildungshintergrund) des Zugangs in mit unterschiedlichen Zukunftsaussichten versehenen Berufsausbildungen erkennen. Zum anderen scheinen die Betriebe – kollektiv betrachtet – immer weniger in der Lage zu sein, in allen relevanten Berufsfeldern die Fachkräfteversorgung wie auch die Versorgung Jugendlicher mit einer zukunftssicheren Ausbildung zu gewährleisten. Dies gilt unabhängig davon, ob man nun die auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bezogene Ausbildungsquote (als Maßstab für den Versorgungsbedarf) oder aber nur die auf die nichtakademischen Fachkräfte bezogene Ausbildungsquote (als Maßstab für den Ersatzbedarf) heranzieht. Die Rückläufigkeit beider Quoten, die mit Ausnahme der IT-Berufe alle von uns betrachteten Berufsfelder betrifft, verweist auf eine sich weiter öffnende Schere zwischen Beschäftigung und Ausbildung. Sie lässt in vielen Berufen den nahenden Fachkräftemangel ahnen, in manchen Berufen (wie dem der medizinischen Fachangestellten) schon jetzt sichtbar werden. Teilweise liegt die eigentliche Dynamik des Rückgangs schon etliche Jahre

zurück, wie dies bei den Berufen des Nahrungsmittelhandwerks oder des Hotel- und Gaststättengewerbes der Fall ist.

Man kann die Ursachen dieser rückläufigen Entwicklung – nicht ganz zu Unrecht – auch in den langjährigen Versäumnissen der Wirtschaft sehen, von einer eher am kurzfristigen Bedarf (Baethge et al. 1995) orientierten auf eine am längerfristigen Ertrag orientierte Ausbildungspolitik umzusteuern. Eine solche Umsteuerung würde vermutlich den Ausbau von für Jugendliche attraktiven und zugleich für die Fachkräfteversorgung als relevant erscheinenden Ausbildungsangeboten begünstigen – und zwar auch in jenen Berufsfeldern, in denen gegenwärtig die Ausbildung tendenziell so durchgeführt wird, dass sie Erträge abwirft (Rohrbach-Schmidt & Uhly 2016b). Es kann sein, dass eine solche Investitionsorientierung durch neue Unsicherheiten gebremst wird: Zu denken ist hier an die öffentlich geführte Debatte um Digitalisierung und ihre Folgen für die Beschäftigungsstruktur (Akademisierung), die den Investitionselan möglicherweise bremst. Dies gilt freilich auch für die Berufswahlentscheidungen von Jugendlichen.

Einen Sachverhalt kann diese Art von Unsicherheit allein nicht erklären: In den letzten zehn Jahren ist eine fast stetig wachsende Zahl unbesetzter Stellen bei fast konstant hoher Zahl unvermittelter Bewerber*innen zu beobachten. Diese Entwicklung, d. h. zunehmende Passungsprobleme, geht einher mit einer bundesweit abnehmenden Bedeutung von Mismatch-Konstellationen, in denen nur eigenschaftsbezogene Vorbehalte und Verhaltensweisen aufseiten der Betriebe und der Bewerber*innen das Nichtzustandekommen eines Ausbildungsvertrags erklären. Demgegenüber gewinnen die fehlende regionale und vor allem berufsfachliche Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage an Bedeutung. Gleichwohl bleibt ein nicht unerheblicher Teil des allein durch eigenschaftsbezogene Konzessionsbereitschaft oder regionale Mobilitätshilfen hebbaren zusätzlichen Marktpotenzials unausgeschöpft und schmälert auf diese Weise eine ansonsten deutlich verbesserte Leistungsbilanz.

7 Ausbildungsverläufe und Einmündung in den Arbeitsmarkt

7.1 Analyseperspektiven des Kapitels

Unter den Aspekten von Leistungsfähigkeit und Chancengerechtigkeit wird in diesem Kapitel hinterfragt, wie gut es Jugendlichen gelingt, eine Ausbildung erfolgreich zu durchlaufen und die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen am Arbeitsmarkt zu verwerten. Dabei sind zwei Perspektiven von Bedeutung: die individuelle, die danach fragt, wie sich Ausbildungsverlauf und Übergänge in den Arbeitsmarkt für den einzelnen Jugendlichen darstellen, und die institutionelle/gesellschaftliche, die in den Blick nimmt, dass für Betriebe und die Gesellschaft insgesamt die Ausbildung eine Investition darstellt, die nur dann Erträge realisieren lässt, wenn die Ausbildung abgeschlossen wird und die erworbenen Qualifikationen in den Betrieben bzw. am Arbeitsmarkt wirksam werden.

Mit den Analysen zum Ausbildungsverlauf, die vor allem am Merkmal der vorzeitigen Vertragslösungen festgemacht werden, wird zugleich ein zentrales Qualitätsmerkmal in den Blick genommen (vgl. Abschnitt 7.2). In den einschlägigen Statistiken sind nur wenige Anhaltspunkte zur Beurteilung der Qualität von Ausbildung zu finden, indirekt kann jedoch die vorzeitige Vertragslösungsquote als Qualitätsindikator betrachtet werden, da ein Teil der vorzeitigen Lösungsquoten auch mit Qualitätsbedingungen der Ausbildung in Zusammenhang steht.

Die Berufseinmündung nach dem Ausbildungsabschluss ist ein zentraler Aspekt der Verwertbarkeit des Ausbildungsabschlusses für Ausbildungsabsolvent*innen. Insgesamt wird die enge Kopplung von Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem als Garant für eine hohe Beschäftigungsfähigkeit gesehen, da sie eine Ausbildung nah am Qualifikationsbedarf ermöglicht. Sie gilt nicht nur für das duale System, denn auch in der Mehrzahl der Ausbildungen im Schulberufssystem sind enge Verflechtungen der Ausbildung mit Unternehmen und Organisationen zu finden.

Die Beurteilung der Verwertbarkeit des Ausbildungsabschlusses auf dem Arbeitsmarkt erfolgt mithilfe von Kennzahlen zur Übernahmequote und zum Beschäftigungsstatus 24 Monate nach Abschluss der dualen Ausbildung. Ergänzend werden die Erwerbslosenquote für Personen ohne Abschluss und nach dem Bildungsstand der Bevölkerung herangezogen (Abschnitt 7.3). Die letztgenannten Quoten können als Ausdruck der Passung zwischen den in der Berufsausbildung erworbenen und am Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen gewertet werden. Der Beschäftigungsstatus, aber auch die qualifikations-spezifischen Erwerbslosen- und Arbeitslosenquoten werden nach regionalen und weiteren sozialen Merkmalen unterschieden, sodass auch hier Fragen der Chancengerechtigkeit aufgegriffen werden.

7.2 Vorzeitige Vertragslösungsquote

7.2.1 Konzeptuelle Vorbemerkungen

Die Beschreibung des Vertragslösungsgeschehens stellt im Grundsatz eher einen Prozess als Ergebnisindikator beruflicher Ausbildung dar. Vertragslösungen können prinzipiell durch beide Vertragspartner erfolgen – Auszubildende*n und Ausbildungsbetrieb. Besonders häufig werden Ausbildungsverträge innerhalb der Probezeit vorzeitig gelöst, danach ist diese Option für den Betrieb nur aus wichtigem Grund möglich (vgl. § 22 BBiG).

Vorzeitige Vertragslösungen sind keinesfalls mit Ausbildungsabbrüchen gleichzusetzen, da auch Betriebs- oder Berufswechsel als Vertragslösungen in der Berufsbildungsstatistik erfasst werden. Allerdings ist es in der Berufsbildungsstatistik nicht möglich, den Verbleib von Personen mit vorzeitigen Vertragslösungen festzustellen.

Ohne Frage kann eine vorzeitige Vertragslösung langfristig positive Wirkung entfalten, und zwar dann, wenn beispielsweise mit der Lösung eines Ausbildungsvertrags eine Korrektur der Berufswahl erfolgt, durch die eine bessere Passung von Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen mit beruflichen Anforderungen erreicht wird. Aber sowohl auf der institutionellen als auch auf der individuellen Seite ist eine vorzeitige Vertragslösung mit Friktionen und nicht selten auch mit negativen Konsequenzen verbunden. Für den Betrieb verbinden sich mit jeder vorzeitigen Vertragslösung in der Regel Ausbildungskosten, die über Ausbildungserträge im (meist späteren) Ausbildungsverlauf und durch Übernahme nach Abschluss der Ausbildung nicht aufgefangen werden können. Es entstehen ggf. weitere Rekrutierungskosten für neue Auszubildende oder Personalwahl- und Einarbeitungskosten für Fachkräfte, die anstatt über Ausbildung am Arbeitsmarkt gewonnen werden müssen.

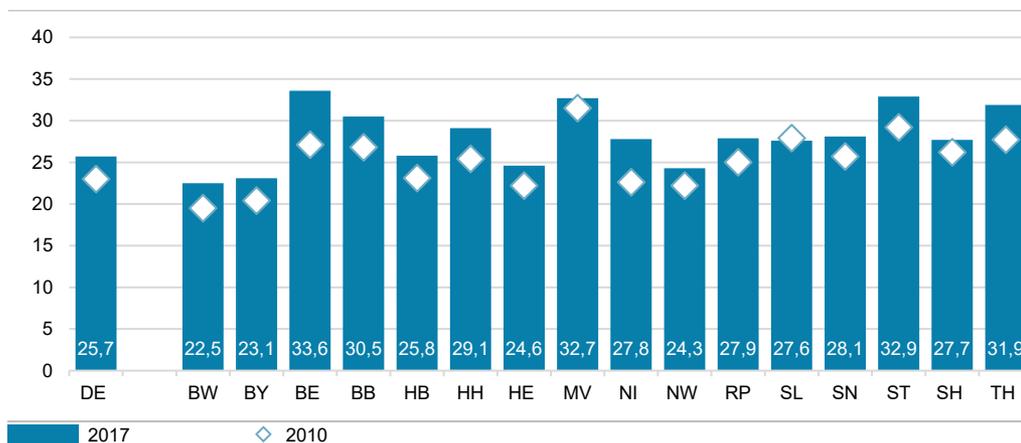
Für die*den Auszubildende*n selbst kann eine vorzeitige Vertragslösung als schwierige Passage oder gar Scheitern erlebt werden, vor allem dann, wenn – bei Aufrechterhaltung der Ausbildungsabsicht – nicht ein (unmittelbarer) Anschluss in eine neue Ausbildung oder eine Fortsetzung der Ausbildung in einem anderen Betrieb möglich wird. Darüber hinaus sind für die*den Einzelne*n mit einer vorzeitigen Vertragslösung erneute Bewerbungskosten um einen Ausbildungsplatz, ggf. auch Einkommensverluste durch entstehende Suchzeiten verbunden. Gelingt kein (unmittelbarer) Anschluss in Ausbildung, vergrößert sich auch das Risiko eines diskontinuierlichen Bildungs- und Erwerbsverlaufs.

Die vorzeitige Vertragslösungsquote ist für das jeweilige Berichtsjahr definiert als Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen begonnenen Ausbildungsverträgen des jeweiligen Beginnjahres, die mit Betrieben geschlossen wurden.

7.2.2 Quote vorzeitiger Vertragslösungen in der dualen Ausbildung

Im Durchschnitt wurde in Deutschland 2017 mehr als jeder vierte Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst (Abb. 7.1) bei merklicher Varianz zwischen den Ländern, deren Quoten zwischen 22,5 % (Baden-Württemberg) und 33,6 % (Berlin) teilweise beträchtlich auseinandergehen. Es sind insbesondere die ostdeutschen Flächenländer, die höhere vorzeitige Lösungsquoten an oder über der 30%-Marke aufweisen. Ebenso liegt in zwei Stadtstaaten, vor allem in Berlin, aber auch in Hamburg, die Quote deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt von 25,7 %.

Gegenüber 2010 hat sich der Anteil vorzeitiger Vertragslösungen erhöht (+ 2,7 Prozentpunkte). Dieser Trend zeigt sich beinahe länderübergreifend (mit Ausnahme des Saarlandes), wobei ein wesentlicher Anstieg bereits zwischen 2010 und 2011 erfolgte (2010: 23,0 %; 2011: 24,4 %; Abb. 7.3). Auffällig ist insbesondere die Entwicklung in Berlin, das seit 2010 den höchsten prozentualen Zuwachs an vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen erfahren hat (+ 6,5 Prozentpunkte). Dieser Zuwachs ist aber vor allem auf die Entwicklung des Vertragslösungsgeschehens zwischen 2010 (27,1 %) und 2011 (33,6) zurückzuführen. Seit 2011 bleibt die Quote auf relativ konstant hohem Niveau (zwischen 33,3 und 34,1 %). Auch Niedersachsen ist auffällig mit einem Zuwachs an vorzeitigen Vertragslösungen seit 2010 um 5,2 Prozentpunkte.

Abbildung 7.1 Quote vorzeitiger Vertragslösungen in der dualen Ausbildung nach Ländern 2010 und 2017 (in %)¹⁾

¹⁾ Inkl. der Berufe für Menschen mit Behinderungen.

Quelle: „Datensystem Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.)

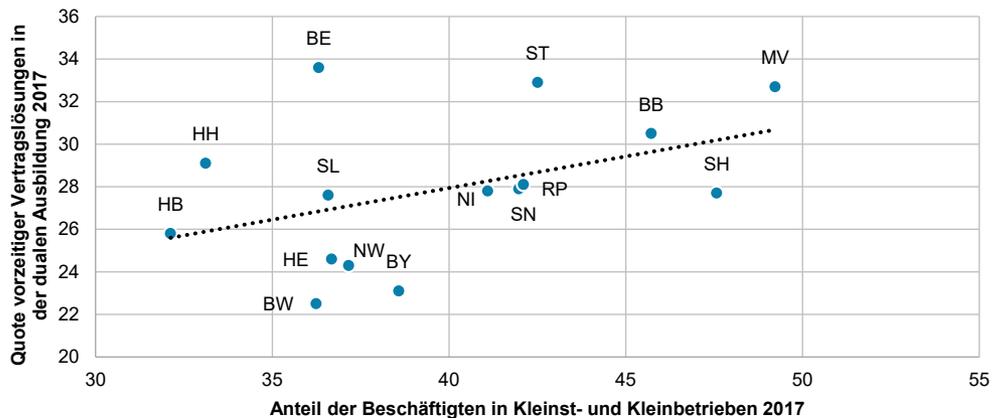
Ein erster Erklärungsansatz für den Anstieg der vorzeitigen Vertragslösungen liegt in den Ausbildungsmarktbedingungen und kann vor allem auf Nachfrage- und Angebotsmerkmale sowie deren Entwicklung zurückgeführt werden. Um den Einfluss dieser Bedingungen auf vorzeitige Vertragslösungen beziehen zu können, muss auch die Angebotsentwicklung von dualen Ausbildungsplätzen betrachtet werden. Während sich in den ostdeutschen Ländern das Ausbildungsangebot um 13,4 % und in den Stadtstaaten um 9,0 % verringerte, ist die Entwicklung des Angebots in den westdeutschen Flächenländern durch einen geringfügigen Ausbau gekennzeichnet (+ 1,4 %). Die simultane Betrachtung der Entwicklung von Angebot und Nachfrage zeigt in ostdeutschen Flächenländern, dass der Nachfragerückgang wesentlich stärker ausgeprägt ist als der Abbau von Ausbildungsplätzen.

Insgesamt bedeutet dies für Unternehmen in den betroffenen Regionen, aus einem geringeren Bewerberpool geeignete Jugendliche auswählen zu können. Um Ausbildungsplätze nicht unbesetzt zu lassen, kann das Risiko von weniger gut abgestimmten Ausbildungsverhältnissen steigen. In den westdeutschen Flächenländern zeigt sich interessanterweise ein geringfügiger Schereneffekt zwischen der Entwicklung der Nachfrage und des Angebots. Hier bestehen aber geringere Quoten an vorzeitigen Vertragslösungen, da in diesen Ländern ein größeres Nachfragekompensationspotenzial über den Übergangssektor besteht (vgl. Kapitel 3). Dies ist aber nur die eine Seite. Für die Jugendlichen selbst steigen in solchen Marktconstellationen Ausbildungsoptionen, zumindest für einen Teil der Nachfrager*innen, und sie lassen eher Betriebs- und Berufswechsel zu. Auch dies kann zu einer höheren Lösungsquote beitragen.

Ein weiterer Hintergrund der Ost-West-Unterschiede könnte in den wirtschaftlichen Strukturen ostdeutscher Flächenländer liegen. So weisen diese mehrheitlich die größten Anteile an Beschäftigten in Klein- und Kleinstbetrieben auf. In der Forschung ist gut belegt, dass die Größe der Unternehmen einen Einflussfaktor auf vorzeitige Vertragslösungen darstellt (Rohrbach-Schmidt & Uhly 2016a), wenngleich dieses Merkmal keinesfalls allein ursächlich für höhere Lösungsquoten ist. Es ist aber anzunehmen, dass in Klein- und Kleinstbetrieben ein höheres Potenzial an Ausbildungsfriktionen besteht, da hier beispielsweise eine stärker personalisierte (als professionalisierte) Ausbildung erfolgt und die Jugendlichen sich in einem engeren Arbeitskontakt zu ihren Ausbilder*innen

befinden. Auch können Probleme und Konflikte in größeren Unternehmen mit professionalisierten Aus- und Weiterbildungsabteilungen eher gelöst oder auch notwendige Fördermaßnahmen umgesetzt werden. So zeigt sich insgesamt ein schwach signifikant positiver Zusammenhang mit mittlerer Effektstärke zwischen der Quote vorzeitiger Vertragslösungen und dem Anteil der Beschäftigten in Klein- und Kleinstbetrieben auf Länderebene für das Jahr 2017 (Abb. 7.2).

Abbildung 7.2 Zusammenhang der Quote vorzeitiger Vertragslösungen in der dualen Ausbildung 2017 (in %) und dem Anteil der Beschäftigten in Kleinst- und Kleinbetrieben 2017 (in %)¹⁾



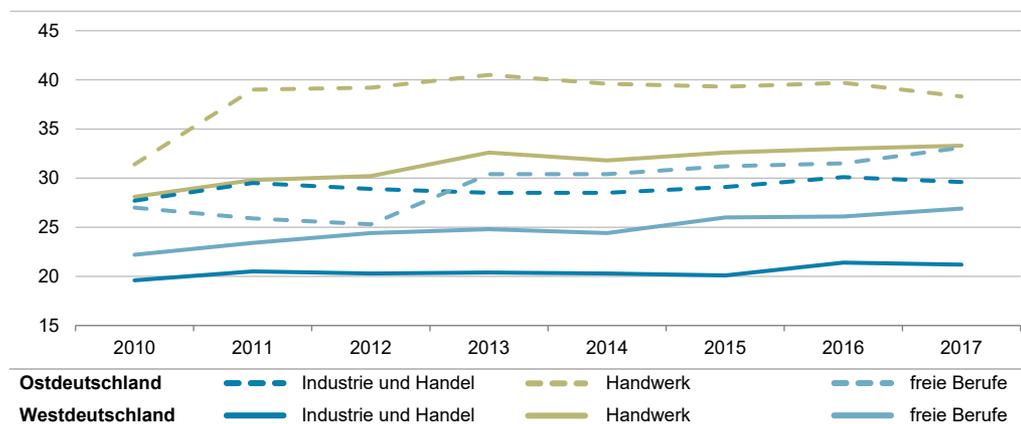
¹⁾ Statistischer Zusammenhang: $\rho = .459$; $p = .073$ (Korrelation nach Pearson, zweiseitiger Test).

Quelle: „Datensystem Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.); Zensus 2011, eigene Berechnungen

Wie seit Langem bekannt und auch in den vorausgegangenen Berichten dargestellt, unterscheidet sich die Quote vorzeitiger Vertragslösungen nicht nur zwischen den Regionen, sondern auch nach Ausbildungsbereichen, wobei weiterhin ein deutlicher Ost-West-Unterschied über die Jahre beobachtbar ist (Abb. 7.3). Dennoch ist vor allem das Handwerk auffällig, in dem in einzelnen Ländern sogar über 40 % der Ausbildungsverträge vorzeitig beendet wurden. Die höchsten Quoten liegen hierbei allerdings für die beiden Stadtstaaten Berlin (41,5 %) und Hamburg (41,3) sowie für das Saarland (42,1) vor. Der Anstieg an vorzeitigen Vertragslösungen insgesamt ist aber nicht nur im Handwerk, sondern beinahe bereichsübergreifend zu beobachten (auch in der Land- und Hauswirtschaft, hier aufgrund der geringen Anzahl an Ausbildungsstellen nicht abgedruckt).

Während sich die Vertragslösungsquoten im Handwerk zwischen Ost- und Westdeutschland seit 2014 wieder annähern (sinkend in Ostdeutschland, steigend in Westdeutschland), verlaufen die Entwicklungen zwischen Ost und West in Industrie und Handel sowie in den freien Berufen parallel, nämlich steigend für die freien Berufe und etwa gleichbleibend für Industrie und Handel, bei den freien Berufen jedoch mit höherem Ausgangsniveau (Abb. 7.3).

Abbildung 7.3 Quote vorzeitiger Vertragslösungen in der dualen Ausbildung in West- und Ostdeutschland¹⁾ nach Ausbildungsbereichen²⁾ 2010–2017 (in %)³⁾



¹⁾ Inkl. der Berufe für Menschen mit Behinderungen.

²⁾ Die Stadtstaaten Hamburg und Bremen sind Westdeutschland, Berlin ist Ostdeutschland zugeordnet.

³⁾ Es werden lediglich die drei größten Ausbildungsbereiche (Handwerk, freie Berufe, Industrie und Handel) betrachtet. Deshalb werden die Ausbildungsbereiche Hauswirtschaft, Landwirtschaft sowie öffentlicher Dienst ausgeschlossen.

Quelle: „Datensystem Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.)

Erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Vertragslösungsgeschehens zwischen den Ländern werden aber erst bei einer berufsdifferenzierten Betrachtung deutlich (Abb. 7.4). Die höchsten Quoten vorzeitiger Vertragslösungen (> 40 %) liegen im Ernährungshandwerk, in den Hotel- und Gastronomie- sowie Reinigungsberufen vor, bei jedoch erheblichen Streuungen der einzelnen Berufsgruppen zwischen den Ländern. So weisen die Verkaufsberufe die geringste Variation zwischen den Ländern auf (Differenz zwischen Minimum und Maximum: 8,8 Prozentpunkte). Demgegenüber sind die Quotendifferenzen in den Reinigungsberufen (32,7), in den Berufen von Objekt-, Personen-, Brandschutz sowie Arbeitssicherheit (32,4), bei medizinischen Fachangestellten (30,9) sowie in Hotel- und Gaststättenberufen (24,4) am stärksten ausgeprägt.

Die berufsgruppendifferenzierende Betrachtung zeigt zudem auf, dass neben den ostdeutschen Ländern auch Niedersachsen und Rheinland-Pfalz in einzelnen Berufsgruppen überdurchschnittliche hohe Quoten vorzeitiger Vertragslösungen erzielen. Die im Ländervergleich überdurchschnittlich hohe Gesamtquote in Mecklenburg-Vorpommern (Abb. 7.1) basiert hingegen stärker auf dem Ernährungshandwerk sowie den Hotel- und Gaststättenberufen. Vor dem Hintergrund der Bedeutung der Tourismusbranche in Mecklenburg-Vorpommern sind dies zwar bedenkliche Zahlen, dennoch weisen die sonstigen Berufsgruppen dort durchschnittliche und zum Teil sogar unterdurchschnittliche Vertragslösungsquoten auf.

Abbildung 7.4 Quote vorzeitiger Vertragslösungen in der dualen Ausbildung in ausgewählten Berufsgruppen nach Ländern 2017 (in %)¹⁾

Berufsgruppe (KldB)	DE	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
Bau- und Baunebengewerbe (32-34)	33,6	28,5	30,0	38,8	36,4	37,0	39,0	31,7	33,4	32,6	36,5	39,3	42,7	31,5	41,5	31,3	37,7
Elektroberufe (26)	19,9	14,2	16,4	27,1	25,6	15,0	23,3	17,8	20,2	22,2	20,5	25,1	22,9	21,5	28,4	29,2	27,0
Ernährungshandwerk (292-293)	42,7	41,1	40,5	49,0	42,2	36,8	43,0	41,5	50,7	43,2	41,0	47,2	47,7	43,9	46,4	41,3	48,4
Hotel- und Gaststättenberufe (632-633)	42,2	42,1	37,5	42,9	44,2	39,1	33,1	39,0	57,6	46,8	38,3	48,3	45,0	48,5	54,1	42,7	49,5
Informatik (43)	15,2	14,3	15,0	22,6	23,9	12,5	18,3	12,4	17,8	15,8	14,0	17,3	16,8	15,0	22,6	21,1	10,6
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag, Fahrzeugführung im Straßenverkehr (513, 521)	29,8	27,0	26,9	40,4	29,2	32,1	32,0	28,9	32,7	30,7	28,7	31,4	34,1	33,0	37,2	27,5	39,2
Medizinische Fachangestellte (811)	27,2	29,9	28,6	36,3	38,9	21,6	45,0	25,8	24,7	42,9	14,2	27,9	15,7	26,0	26,3	24,4	26,6
Metallberufe (241-252)	21,7	15,5	19,0	30,5	27,6	20,5	26,7	20,6	32,5	23,2	22,5	24,8	22,7	24,4	30,5	24,8	30,8
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit (531)	37,1	27,0	37,4	53,9	50,4	*	59,4	34,6	33,2	37,8	32,8	33,0	*	35,8	41,9	39,5	*
Qualifizierte kaufmännische Berufe (516, 611-612, 713, 721)	12,6	9,8	11,0	19,7	19,1	17,9	13,8	12,7	15,6	13,4	12,0	14,2	*	18,4	23,2	13,7	19,1
Reinigung (541)	45,1	34,7	28,8	48,6	53,2	49,9	56,2	33,1	47,8	58,7	42,0	38,0	57,7	53,4	59,1	43,6	61,5
Verkaufsberufe (62)	29,8	29,0	28,5	35,2	30,7	33,5	35,3	27,9	34,9	31,3	28,5	28,9	25,4	30,1	36,1	30,6	33,1
Sonstige Berufe	24,8	23,5	21,2	30,0	28,1	25,7	27,6	24,6	27,8	25,8	24,2	26,2	29,5	25,1	28,3	26,5	29,3

□	LQ < 20	□	20 ≤ LQ < 25	□	25 ≤ LQ < 30	□	30 ≤ LQ < 35
□	35 ≤ LQ < 40	□	40 ≤ LQ < 45	□	LQ ≥ 45		

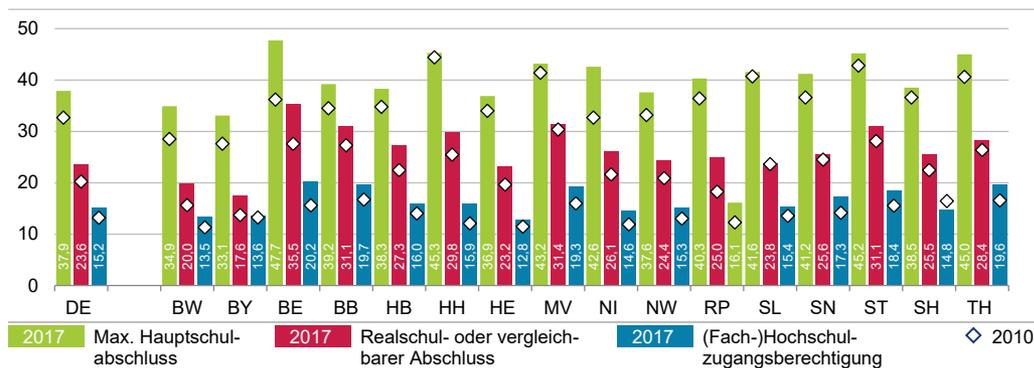
¹⁾ Zur besseren Differenzierung ihrer Höhe wurden die vorzeitigen Vertragslösungsquoten (LQ) farblich hervorgehoben. Weniger als zehn vorzeitige Vertragslösungen in einer Kategorie wurden mit einem Sternsymbol (*) gekennzeichnet. Diese Werte wurden ausgeschlossen, da die Quote vorzeitiger Vertragslösungen sehr sensitiv im Falle kleiner Fallzahlen ist.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderabfrage

7.2.3 Differenzierung der Quote vorzeitiger Vertragslösungen nach Vorbildungsniveau und sozialen Merkmalen

Das Vorbildungsniveau stellt einen wichtigen Einflussfaktor für vorzeitige Vertragslösungen dar. Abbildung 7.5 zeigt, dass Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss am häufigsten einen Ausbildungsvertrag vorzeitig lösen. Aber auch hier sind Unterschiede zwischen den Ländern ersichtlich. Vor allem die Stadtstaaten Berlin und Hamburg, die ostdeutschen Flächenländer Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie Niedersachsen sind auffällig, da die Quote vorzeitiger Vertragslösungen für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss dort deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt.

Abbildung 7.5 Quote vorzeitiger Vertragslösungen in der dualen Ausbildung nach Ländern und Vorbildungsniveau 2010 und 2017 (in %)¹⁾



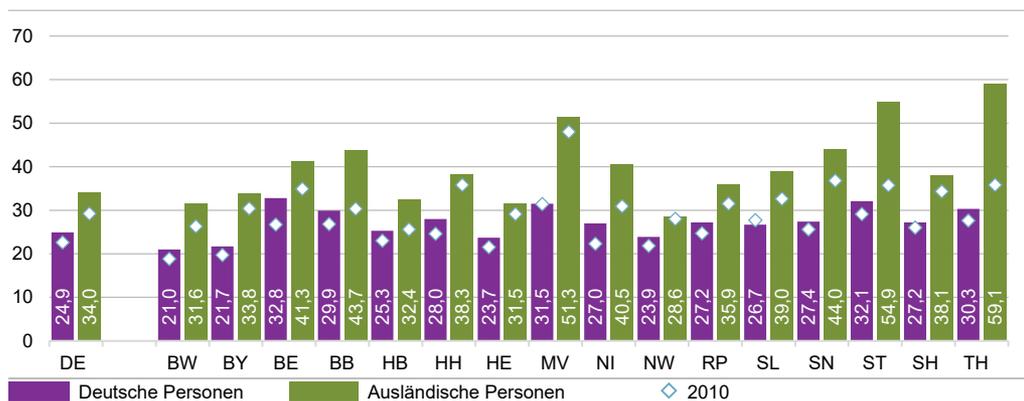
¹⁾ Inkl. der Berufe für Menschen mit Behinderungen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3 und Sonderabfrage beim Statistischen Bundesamt

Ausländische Auszubildende lösen häufiger vorzeitig den Ausbildungsvertrag als deutsche (Abb. 7.6), aber auch hier sind erneut erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern beobachtbar. Besonders hoch ist die Quote vorzeitiger Vertragslösungen für ausländische Auszubildende in den ostdeutschen Flächenländern: In Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen wird mehr als jeder zweite Ausbildungsvertrag von ausländischen Personen vorzeitig gelöst. Die höheren vorzeitigen Vertragslösungsquoten in dieser Gruppe sind mit Merkmalen der Vorbildung (vgl. Kap. 3) und anderen individuellen Charakteristika, mit Merkmalen der Berufe, aber auch der Betriebe (z. B. höhere Lösungsquoten in Kleinst- und Kleinbetrieben, in die ausländische Jugendliche zu höheren Anteilen einmünden) konfundiert. Zudem münden diese eher in weniger attraktive Berufe ein mit oftmals geringem Einkommen, ungünstigen Arbeitsbedingungen und wenig Aufstiegsmöglichkeiten, die auch mehrheitlich höhere Vertragslösungsquoten aufweisen (z. B. Berufe im Gastgewerbe, im Ernährungshandwerk, freie Berufe) (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016: 177 f.). Hier könnte die Kumulation von nachteiligen Einflussfaktoren, die vorzeitige Vertragslösungen begünstigen, zu der höheren Lösungsquote beitragen.

Abbildung 7.6 verdeutlicht zudem ein Auseinanderdriften der vorzeitigen Vertragslösungsquoten zwischen ausländischen und deutschen Auszubildenden im Beobachtungszeitraum von 2010 bis 2017, besonders stark ausgeprägt in den ostdeutschen Flächenländern Thüringen, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Brandenburg sowie in Niedersachsen. Aber auch in westdeutschen Flächenländern wie im Saarland, in Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg ist eine solche Tendenz zu erkennen. In den Stadtstaaten Berlin und Hamburg steigen die vorzeitigen Vertragslösungsquoten bei Deutschen und Ausländer*innen etwa gleich stark an, in Bremen ist wiederum ein stärkerer Anstieg bei ausländischen Personen auszumachen.

Abbildung 7.6 Quote vorzeitiger Vertragslösungen in der dualen Ausbildung von Auszubildenden nach Staatsangehörigkeit nach Ländern 2010 und 2017 (in %)¹⁾



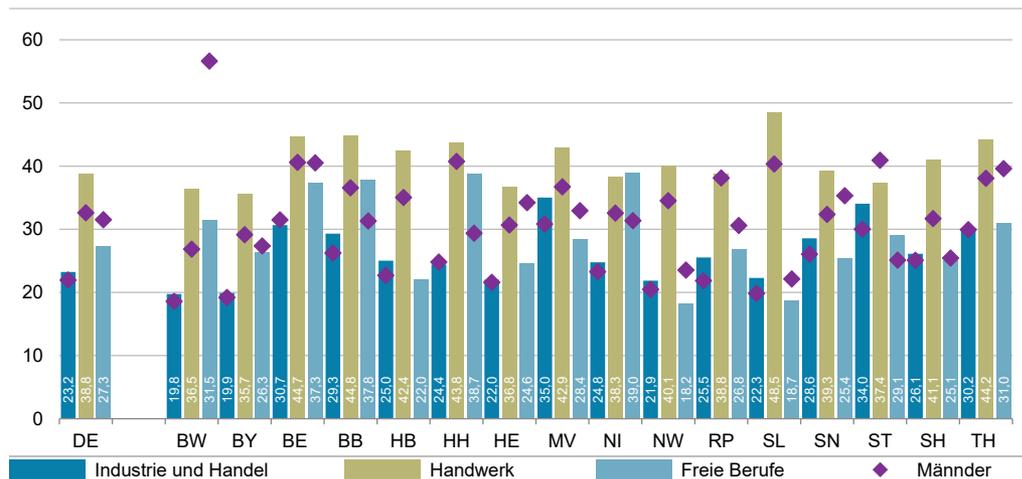
¹⁾ Inkl. der Berufe für Menschen mit Behinderungen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3

Insgesamt ist bekannt, dass Frauen im dualen Ausbildungssystem häufiger einen Ausbildungsvertrag vorzeitig lösen als Männer (Uhly 2015). Dieser Effekt hängt vermutlich mit Erwartungen und Anforderungen an Berufe zusammen, wie das Vertragslösungs-geschehen nach Geschlecht und Ausbildungsbereichen nahelegt (Abb. 7.7). Während in Industrie und Handel die Quotenunterschiede zwischen den Geschlechtern relativ gering ausgeprägt sind (in Bayern, Berlin, Hamburg, Hessen und Thüringen sogar auf vergleichbarem Niveau), driften diese im Besonderen im Handwerk auseinander (mit Ausnahme von Sachsen-Anhalt). Die Differenzen in den vorzeitigen Lösungsquoten von Männern und Frauen unterscheiden sich aber deutlich zwischen den Ländern. Die

größte Diskrepanz im Handwerk besteht in Baden-Württemberg (9,6 Prozentpunkte), Schleswig-Holstein (9,4), Brandenburg (8,8) sowie im Saarland (8,1). In den freien Berufen ist der Effekt weniger systematisch.

Abbildung 7.7 Quote vorzeitiger Vertragslösungen in der dualen Ausbildung nach Ausbildungsbereichen¹⁾ und Ländern, differenziert nach Geschlecht 2017 (in %)^{2) 3)}



¹⁾ Inkl. der Berufe für Menschen mit Behinderungen.

²⁾ Es werden lediglich die drei größten Ausbildungsbereiche betrachtet: Industrie und Handel; Handwerk; freie Berufe. Die Ausbildungsbereiche Hauswirtschaft, Landwirtschaft sowie öffentlicher Dienst werden ausgeschlossen.

³⁾ Die Quote der Männer in Bremen für die freien Berufe beträgt 97,7 % und wird nicht in der Abbildung ausgegeben. Dieser Wert basiert auf nur kleinen Fallzahlen, weshalb die Quote nicht interpretiert wird.

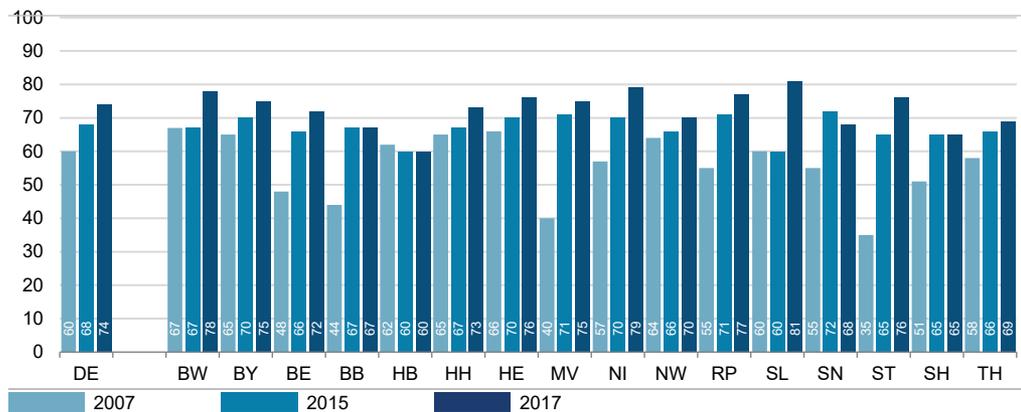
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnung

7.3 Integration in den Arbeitsmarkt

Die Verwertbarkeit des Ausbildungsabschlusses auf dem Arbeitsmarkt wird in diesem Monitor anhand der Übernahmequote und des Beschäftigungsstatus für Absolvent*innen dualer Ausbildungen zwei Jahre nach Abschluss dargestellt. Außerdem wird die Erwerbslosenquote für Personen ohne Abschluss herangezogen, um zusätzlich die Situation der Personen in den Blick zu nehmen, die keine berufliche Ausbildung absolviert haben, gibt sie doch Aufschluss darüber, welche Relevanz einem beruflichen Abschluss für die Integration in den Arbeitsmarkt zukommt. Darüber hinaus wird der Bildungsstand der Bevölkerung im Alter zwischen 30 und unter 45 Jahren auf Länderebene betrachtet. Er gibt Auskunft darüber, wie leistungsfähig die Berufsbildungssysteme sind und wie es den Ländern gelingt, den Berufsbildungsauftrag im Sinne von Leistungsfähigkeit und Chancengerechtigkeit umzusetzen.

7.3.1 Übernahmequote der Betriebe im dualen System

Bundesweit wurden 2017 knapp drei Viertel der Absolvent*innen von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen (Abb. 7.8, Tab. 7.8A). Damit setzte sich der Trend der steigenden Übernahmequote seit 2007 fort (2007: 60 %, 2015: 68 %). Allerdings variieren regional die Übernahmekancen der Ausbildungsabsolvent*innen weiterhin deutlich. Während im Saarland 81 % übernommen werden, haben die Absolvent*innen in Bremen vergleichsweise geringe Chancen auf eine Übernahme nach Abschluss ihrer Ausbildung (60 %). Da die Übernahmequote auch durch Tarifverträge beeinflusst wird, sind Unterschiede zwischen den Ländern immer auch ein Effekt von Branchen und zudem von der Unternehmensgröße beeinflusst.

Abbildung 7.8 Übernahmequote der Betriebe 2007, 2015 und 2017 nach Ländern (in %)

Quelle: IAB, IAB-Betriebspanel, Berechnungen des IAB

Wird der Trend der Übernahmequote zwischen 2007 und 2017 betrachtet, fällt vor allem die starke Steigerung in ausgewählten ostdeutschen Flächenländern wie Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern, aber auch in Berlin auf. Dass sich die Quote so positiv entwickelt hat, wird sicherlich durch die günstige Arbeitsmarktlage beeinflusst sein. Jedoch könnte auch der Rückbau der außerbetrieblichen Ausbildung in den ostdeutschen Ländern und Berlin sowie die Reduzierung der Ausbildungen nach BBiG/HwO im Schulberufssystem (Kap. 5) eine Rolle gespielt haben, denn diese Ausbildungen bei Trägern und an Berufsfachschulen führten per se nicht zu Übernahmen in ein Beschäftigungsverhältnis.

Eine hohe Steigerung der Übernahmequote zwischen 2007 und 2017 ist – neben den zuvor genannten Ländern – in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz sowie im Saarland mit Steigerungen um 22 bzw. 21 Prozentpunkte zu erkennen. Die Erhöhung im Saarland ist vor allem auf einen Sprung zwischen 2015 und 2017 zurückzuführen. Werden diese beiden Jahre betrachtet, so fällt darüber hinaus ein deutlicher Anstieg der Übernahmequote in Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt mit je 11 und in Niedersachsen mit 9 Prozentpunkten auf, während sie mit Ausnahme von Sachsen, wo sie gesunken ist, in den übrigen Ländern weitgehend stabil geblieben oder geringfügig angewachsen ist. Die Autorengruppe (2018) belegt darüber hinaus mit ihren Analysen, dass es in der Übernahmequote zwischen den Branchen deutliche Unterschiede gibt. So übernehmen Betriebe des produzierenden Gewerbes im Branchenvergleich häufiger Absolvent*innen als Betriebe im Dienstleistungsbereich oder in der Land- und Forstwirtschaft.

Die insgesamt gestiegene Übernahmequote kann darüber hinaus als Indikator dafür gesehen werden, dass Unternehmen, die nicht selbst ausbilden, zusehends mehr Probleme bekommen, ihren Fachkräftebedarf auf einer mittleren Qualifikationsebene zu decken. Aus Sicht der Ausbildungsabsolvent*innen ist diese Entwicklung ausgesprochen positiv, geht doch mit einer Übernahme ein weitgehend reibungsloser Übergang von der Ausbildung in eine Beschäftigung und damit ein kalkulierbarer Berufsstart einher.

Die Übernahmequote wird aber nicht allein von den ausbildenden Betrieben bestimmt, sondern auch Ausbildungsabsolvent*innen entscheiden, ob sie nach Abschluss der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb oder in einem anderen Unternehmen eine Beschäftigung aufnehmen wollen. Verschiedene Faktoren beeinflussen dabei die Attraktivität eines Unternehmens in den Augen der Absolvent*innen. In der Forschung wird darauf verwiesen, dass beispielsweise ein hoher Anteil an befristet Beschäftigten den Ausbildungsbetrieb unattraktiv für eine Weiterbeschäftigung macht (Bellmann et al. 2016:

199). Dagegen gelten Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Entwicklungs- und Aufstiegschancen sowie Interesse an einer längerfristigen Mitarbeiterbindung signalisieren, als attraktiv, was sich auch in einer hohen Übernahmeintensität in diesen Betrieben widerspiegelt. Außerdem weisen Betriebe mit einem Betriebs- bzw. Personalrat eine höhere Übernahmequote auf (ebd.: 199 f.), was sowohl auf tarifrechtliche Rahmenbedingungen einer Übernahme nach Abschluss der Ausbildung als auch auf eine höhere Attraktivität durch Mitbestimmungsmöglichkeiten und Vertretung der Beschäftigteninteressen gegenüber der Unternehmensleitung verweist.

Insgesamt führen die allgemeine wirtschaftliche Lage, die Konkurrenzsituation der Unternehmen um Fachkräfte sowie betriebspezifische Merkmale, aber auch Präferenzen der Ausbildungsabsolvent*innen zu durchaus beträchtlichen Unterschieden in den Übernahmequoten zwischen den Betrieben. Mit Blick auf die Regionen bleibt vor allem festzuhalten, dass sich die Nachteile der ostdeutschen Ausbildungsabsolvent*innen weitgehend zurückgebildet haben.

7.3.2 Beschäftigungsstatus 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung für Absolvent*innen des dualen Systems

Der Beschäftigungsstatus der Absolvent*innen dualer Ausbildung zwei Jahre nach Abschluss ermöglicht genauere Aussagen über die Leistungsfähigkeit der dualen Berufsausbildung mit Blick auf die Verwertung der erworbenen Abschlüsse bzw. der Deckung des Qualifikationsbedarfs der Unternehmen und der Wirtschaft insgesamt. Denn das Übergangsgeschehen zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt lässt sich ausschließlich anhand der Übernahmequote, die eine Momentaufnahme ist, nur unzureichend erfassen. Es werden nachfolgend für die Analysen der Integration in Erwerbstätigkeit vier Formen des Erwerbsstatus unterschieden: (1) erwerbstätig in Voll- oder Teilzeit, (2) geringfügige oder sonstige Erwerbstätigkeit, (3) Leistungsbezug, Arbeitssuche, Maßnahmen und (4) unbekannt verblieben. Der letzte Status umfasst auch die Jugendlichen, die sich nach der Ausbildung Bildungsaktivitäten zuwenden, sowie solche, die anderen, nicht sozialversicherungspflichtigen Aktivitäten nachgehen, beispielsweise einem freiwilligen sozialen Jahr.

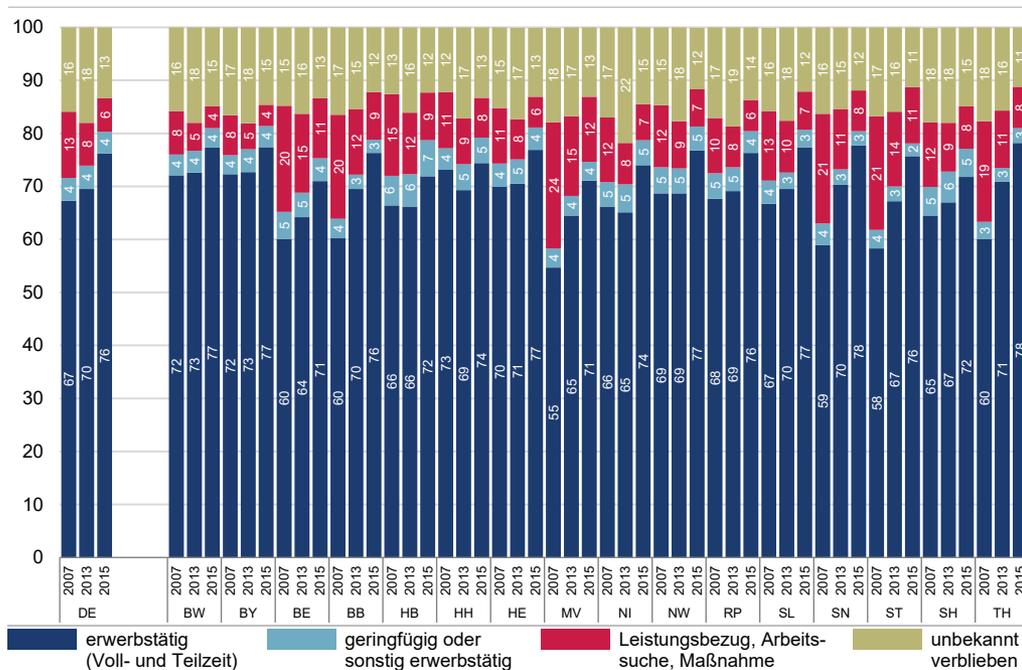
Erwerbsstatus nach Ländern

Zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss sind bundesweit gut drei Viertel der Absolvent*innen dualer Ausbildung, die 2015 ihre Ausbildung beendet haben, erwerbstätig. Dabei ist allerdings das etwas niedrigere Niveau in Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein auffällig. Während sich in Berlin (11 %) und Mecklenburg-Vorpommern (12) ein vergleichsweise hoher Anteil an Personen im Leistungsbezug, auf Arbeitssuche und in Maßnahmen befindet, ist in Bremen und in Schleswig-Holstein ein mit 7 bzw. 5 % im Ländervergleich leicht erhöhter Anteil in geringfügiger oder sonstiger Erwerbstätigkeit vorzufinden (Deutschland: 4 %).

Insgesamt hat sich die Erwerbsintegration im Vergleich zu den Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen aus dem Jahr 2013, über die im letzten Monitor berichtet wurde, erneut verbessert (70 % erwerbstätig). Das spiegelt sich auch im um 2 Prozentpunkte zurückgegangenen Anteil an Personen wider, die sich zwei Jahre nach Ausbildungsende im Leistungsbezug, auf Arbeitssuche oder in einer Maßnahme befinden (2015: 6 %, 2013: 8 %). Nachdem der Anteil der Personen mit unbekanntem Verbleib im Vergleich der Absolvent*innen von 2007 und 2013 leicht angestiegen war, ist er nun bei den Absolvent*innen von 2015 unter das Niveau von 2007 gesunken (Deutschland 2007: 16 %, 2013: 18 %, 2015: 13 %), am deutlichsten in Niedersachsen von 22 auf 15 %.

Diese beschriebenen Trends finden sich in allen Ländern in ähnlich starker Ausprägung wieder (Abb. 7.9; Tab. 7.9A). Im Ost-West-Vergleich sind, wie schon im Jahr 2013, keine deutlichen Unterschiede mehr vorzufinden. 2007 hingegen lagen die Erwerbschancen im Osten noch deutlich niedriger als im Westen.

Abbildung 7.9 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen 2007, 2013 und 2015 nach Ländern (in %)

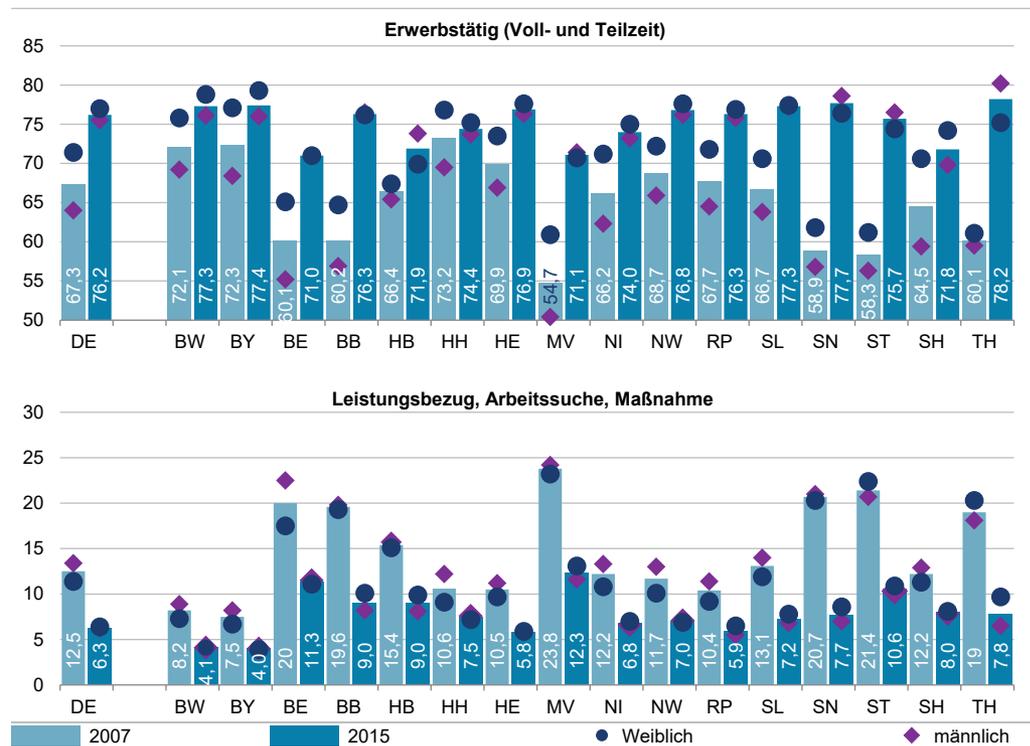


Quelle: IAB. Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01), Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Erwerbsstatus nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit nach Ländern

Der Unterschied in der Erwerbsbeteiligung zwischen den Geschlechtern ist weiterhin gering. Bundesweit haben die Absolventinnen aus dem Jahr 2015 zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss mit 1,5 Prozentpunkten Differenz eine geringfügig bessere Stellung auf dem Arbeitsmarkt als die Absolventen. Dies unterscheidet sich regional allerdings stark (Abb. 7.10; Tab. 7.9A). Während in Schleswig-Holstein nach wie vor Frauen mit 4 Prozentpunkten deutlich häufiger zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss erwerbstätig sind, haben in den ostdeutschen Flächenländern sowie in Bremen die männlichen Absolventen bessere Chancen auf Erwerbstätigkeit. In Thüringen beträgt ihr Vorsprung vor den Absolventinnen sogar 5 Prozentpunkte. Vor allem im Vergleich zu den Absolventen aus dem Jahr 2007 hat sich die Erwerbssituation für die Männer deutlich verbessert. Dabei bleiben die zuvor beschriebenen Unterschiede zwischen den Ländern bezüglich des Niveaus der Erwerbstätigkeit und des Leistungsbezugs auch bei der Betrachtung nach Geschlecht bestehen. Mit 79 bzw. 80 % haben weibliche Personen in Baden-Württemberg sowie Bayern und männliche Personen in Sachsen sowie Thüringen die höchsten Werte in der Erwerbsbeteiligung. Die schlechtesten Chancen auf Erwerbstätigkeit zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss haben hingegen die Absolventen in Schleswig-Holstein und Berlin. Für Absolventinnen sieht die Erwerbssituation in Berlin, Bremen und Mecklenburg-Vorpommern mit 70 bis 71 % am ungünstigsten aus.

Abbildung 7.10 Ausgewählte Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen zwei Jahre nach Beendigung der Ausbildung 2007 und 2015 nach Geschlecht und nach Ländern (in %)



Quelle: IAB. Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01), Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Der Anteil der Absolvent*innen aus dem Jahr 2015, die sich zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss im Leistungsbezug, auf Arbeitssuche und in einer Maßnahme befinden, ist mit jeweils ca. 6 % zwischen den Geschlechtern nahezu ausgeglichen. Lediglich in Thüringen ist ein größerer Unterschied zwischen den Geschlechtern erkennbar. Hier sind mit 3 Prozentpunkten Differenz die Absolventinnen zwei Jahre nach ihrem Abschluss etwas häufiger im Leistungsbezug als die Absolventen. Mit lediglich 4 % sind Absolventinnen und Absolventen in Baden-Württemberg und Bayern am wenigsten von Leistungsbezug betroffen, während in Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt Männer und Frauen mit 11 bis 13 % die größten Probleme der Arbeitsmarktintegration aufweisen. Die Erwerbschancen nähern sich zwischen den Geschlechtern also an, allerdings ohne dass sich die Unterschiede gänzlich auflösen.

Deutsche und ausländische Jugendliche sind zwei Jahre nach dem Abschluss ihrer Ausbildung zu einem unterschiedlichen Anteil erwerbstätig. Auf Bundesebene fällt dieser Unterschied mit 4 Prozentpunkten zugunsten der Deutschen eher gering aus. Im Ländervergleich werden allerdings deutliche Differenzen sichtbar (Abb. 7.11; Tab. 7.10A). In Baden-Württemberg und im Saarland ist der Unterschied zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen mit 1 bzw. 2 Prozentpunkten am kleinsten; mit 19 bis 20 Prozentpunkten sind ausländische Jugendliche in der Erwerbsbeteiligung in den ostdeutschen Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt deutlich benachteiligt.

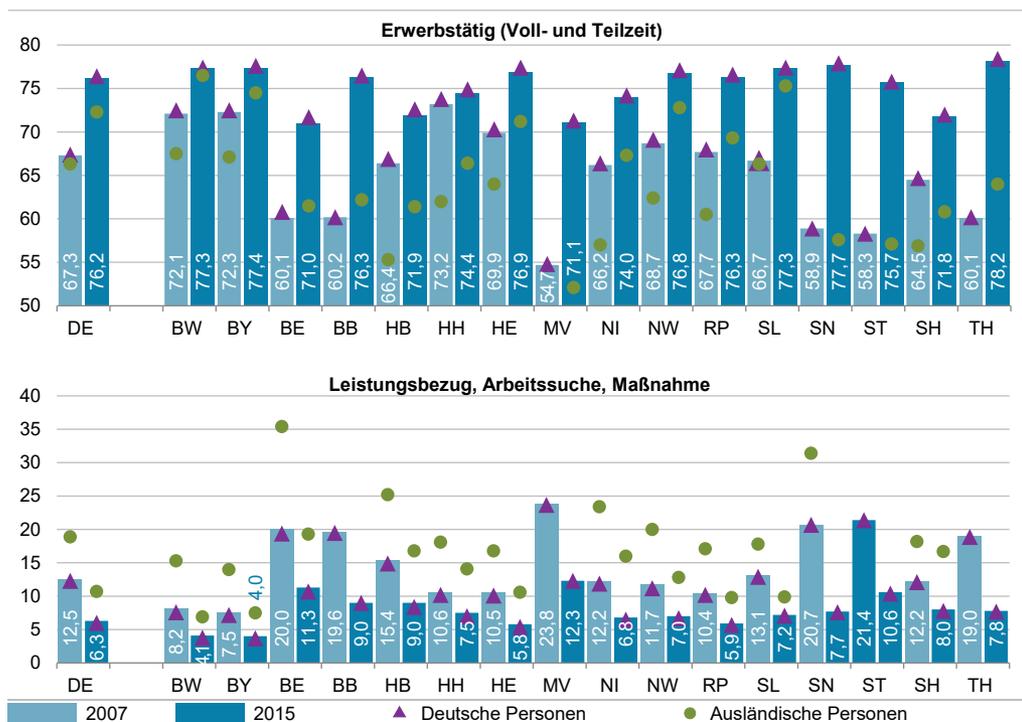
Parallel hierzu sind ausländische Jugendliche in allen Ländern durchweg häufiger von Leistungsbezug betroffen als deutsche. Der deutlichste Unterschied ist in Niedersachsen vorzufinden. Hier sind die ausländischen Absolvent*innen des Abschlussjahrgangs 2015 mit 10 Prozentpunkten Abstand mehr als doppelt so häufig von Leistungsbezug betroffen als deutsche. In Baden-Württemberg und im Saarland ist – mit Blick auf die

geringen Erwerbsdifferenzen wenig überraschend – der Unterschied mit 3 Prozentpunkten hingegen vergleichsweise gering.

Allerdings hat sich im Zeitverlauf die Differenz zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen, die sich im Leistungsbezug befinden, verringert. Waren es für die Absolvent*innen des Jahres 2007 noch 7 Prozentpunkte Unterschied zum Nachteil ausländischer Personen, so verminderte sich die Differenz bis zum Abschlussjahrgang 2015 auf 5 Prozentpunkte. Dieser Trend ist in allen Ländern zu erkennen. Die größte Veränderung in der Differenz zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen, die sich zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss im Leistungsbezug befanden, ist in Berlin zu erkennen. Waren hier 2007 die ausländischen Jugendlichen mit 16 Prozentpunkten Unterschied noch deutlich stärker im Leistungsbezug, liegt die Differenz mehr als eine Dekade später bei 9 Prozentpunkten. Lediglich in Schleswig-Holstein ist der Unterschied im Anteil der Personen mit Leistungsbezug zwischen ausländischen und deutschen Jugendlichen seit 2007 um 3 Prozentpunkte angestiegen. Zwar befindet sich in beiden Gruppen seit 2007 ein geringerer Anteil in Leistungsbezug, allerdings hat sich die Situation der ausländischen Jugendlichen in geringerem Maße verbessert als bei den deutschen Jugendlichen.

Auch wenn der Anteil der ausländischen Jugendlichen mit Leistungsbezug zurückgegangen ist, geben der weiterhin bestehende deutliche Unterschied zu den deutschen Jugendlichen in den Anteilen der Erwerbstätigen und die großen regionalen Differenzen weiterhin Anlass zur Diskussion über die soziale Chancengerechtigkeit in der Verwertung beruflicher Ausbildungsabschlüsse nach Staatsangehörigkeit.

Abbildung 7.11 Ausgewählte Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen dualer Ausbildung der Jahrgänge 2007 und 2015 zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss nach Staatsangehörigkeit und nach Ländern (in %)¹



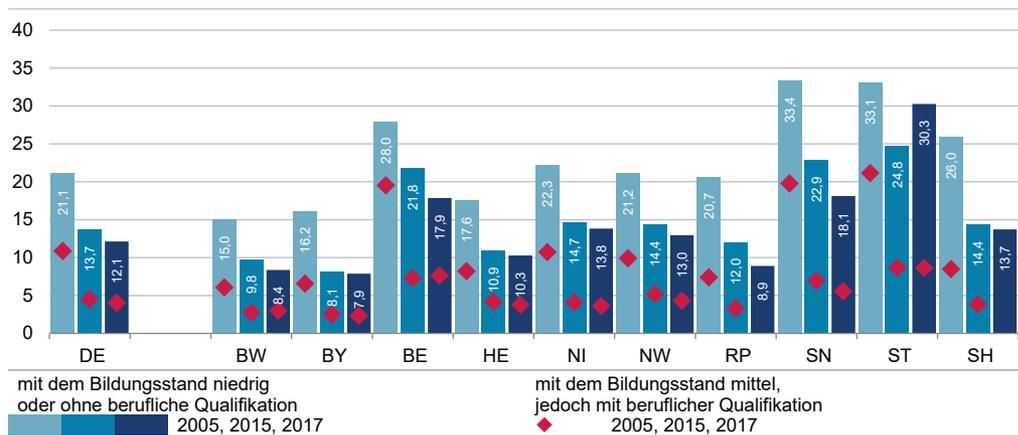
¹) Aus Datenschutzgründen werden bei der Darstellung zur Erwerbstätigkeit bei Ausbildungsabsolvent*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit des Jahres 2007 in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen keine Werte ausgewiesen. Aus Datenschutzgründen werden bei der Darstellung zum Leistungsbezug bei Ausbildungsabsolvent*innen des Jahres 2007, 2013 und 2015 mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie für das Jahr 2015 in Sachsen keine Werte ausgewiesen.

Quelle: IAB. Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01), Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

7.3.3 Erwerbslosenquote für Personen ohne Abschluss

Die Erwerbsteilhabe von Personen ohne beruflichen Abschluss zeigt auf, wie bedeutsam eine berufliche Ausbildung für die Teilhabe am Arbeitsmarkt und damit für die Integration in der Gesellschaft ist. Je weniger die Wirtschaftsstruktur eines Landes in der Lage ist, Personen ohne Ausbildungsabschluss in den Arbeitsmarkt zu integrieren, umso bedeutsamer ist ein Ausbildungsabschluss. Die Erwerbslosenquote nach der Definition der International Labour Organisation (ILO) wird nach Bildungsstand für Personen im Alter von 25 bis 34 Jahren erfasst, also in einem Alter, in dem typischerweise bereits ein beruflicher Abschluss erreicht wurde.

Abbildung 7.12 Erwerbslosenquoten der 25- bis unter 35-Jährigen nach Bildungsstand und nach Ländern 2005, 2015 und 2017 (in %)¹)



¹) Aufgrund von niedrigen Besetzungszahlen bei den Erwerbslosen nach Qualifikationsniveau liegen zum Saarland, für Hamburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg sowie Thüringen in den Jahren 2005, 2015 und 2017 stellenweise keine Werte und damit Datenlücken vor. Daher werden diese sechs Länder nicht extra ausgewiesen. Wegen niedrigen Besetzungszahlen fehlen zudem vereinzelt Werte zu einzelnen Bildungsgruppen in Hessen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus; Berechnungen des Statistischen Bundesamtes, eigene Darstellung

Deutlich über dem Bundesdurchschnitt (12%) liegen die Erwerbslosenquoten der Personen ohne beruflichen Abschluss in Berlin und Sachsen mit jeweils 18%. Insgesamt bleiben die Erwerbslosenquoten der Personen ohne beruflichen Abschluss auf sichtlich höherem Niveau als die der Personen mit beruflichem Abschluss, sodass Erstgenannte deutschlandweit ein dreimal so hohes Risiko haben, von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein. Dabei ist das Risiko in den süddeutschen Flächenländern mit 8 bis 9% am niedrigsten, was auch mit der starken industriellen Basis und einem damit verbundenen Bedarf an Anlernkräften zusammenhängt. Im Ost-West-Vergleich bleibt der Trend bestehen, dass die Erwerbslosenquote der Personen ohne beruflichen Abschluss in den östlichen Ländern auf einem höheren Niveau liegt. Bei den Personen mit beruflichem Abschluss ist dieser Unterschied weniger deutlich. Die Varianz der Erwerbslosenquote dieser Gruppe ist zwischen den Ländern zudem auch nicht so stark ausgeprägt.

In zeitlicher Perspektive zeigt sich ein Absinken der Erwerbslosenquoten von Personen ohne beruflichen Abschluss im Alter von 25 bis unter 35 Jahren zwischen 2007 und 2017 (Abb. 7.12; Tab. 7.11A), was vor allem der verbesserten Wirtschaftslage nach der Finanzkrise 2008 zu verdanken ist. Das zeigt zugleich auf, wie stark sensitiv die Beschäftigung von Personen ohne Ausbildungsabschluss ist. Die Erwerbslosenquoten unter Personen, deren Ausbildung noch nicht lange zurückliegt, machen insgesamt deutlich, dass ein beruflicher Ausbildungsabschluss in allen Regionen die Integration in den Arbeitsmarkt deutlich verbessert. Auch wenn in einigen Ländern in den letzten Jahren leichte Verringerungen in der Erwerbslosenquote bei Personen ohne Ausbildungs-

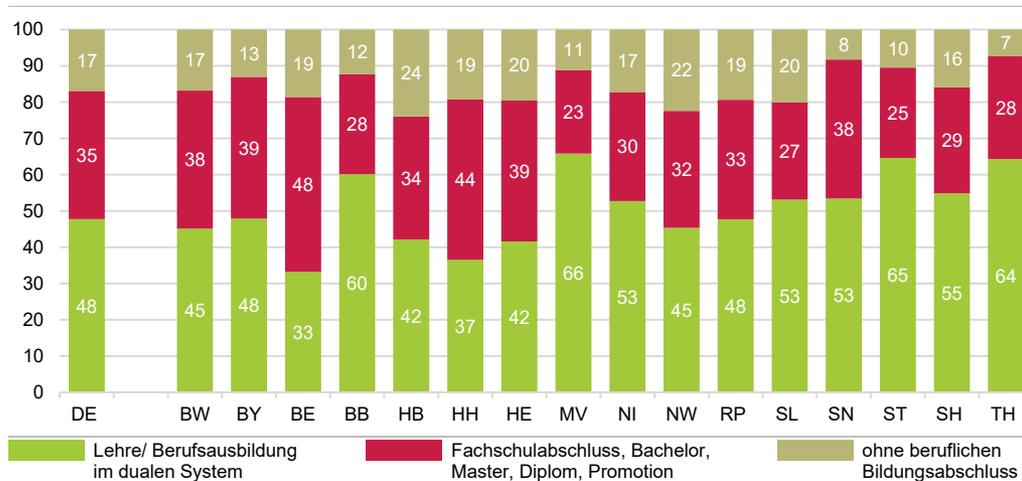
abschluss eingetreten sind, darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich für die*den Einzelne*n ohne Ausbildungsabschluss eine Reihe von Nachteilen ergeben, die von instabilen Berufslaufbahnen, einem deutlich geringeren Einkommen, höheren Anteilen in prekären Beschäftigungsverhältnissen bis hin zu geringerer sozialer Integration und politischer Teilhabe reichen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018).

7.3.4 Bildungsstand der 30- bis unter 45-Jährigen

Der Bildungsstand von Personen jenseits des ausbildungsrelevanten Alters lässt Rückschlüsse auf eine erfolgreiche Bildungs- und Berufsbildungspolitik in den letzten beiden Dekaden zu. Zur Betrachtung des Anteils der Personen ohne beruflichen Abschluss wird hier die Gruppe der 30- bis unter 45-Jährigen herangezogen.¹² Deutschlandweit sind knapp 17 % in dieser Altersgruppe ohne Ausbildungsabschluss. Im Ländervergleich fallen die teilweise deutlich niedrigeren Anteile der Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss in den ostdeutschen Flächenländern auf, ähnliches gilt für Bayern. Mit ca. 7 % liegt der Anteil in Thüringen am niedrigsten (Abb. 7.13; Tab. 7.12A). Mit jeweils über einem Fünftel der Jugendlichen ist der Anteil der Personen ohne beruflichen Abschluss in Bremen (24 %) und Nordrhein-Westfalen (22) am höchsten.

Auch der Anteil der Personen mit einer Lehre bzw. Berufsausbildung im dualen System variiert stark zwischen den Ländern. In den Stadtstaaten ist ihr Anteil deutlich geringer als im Bundesdurchschnitt, vor allem in Berlin und Hamburg zugunsten eines größeren Anteils der Personen mit höherer Qualifizierung. In den ostdeutschen Flächenländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen haben jeweils 60 % und mehr der Personen eine Berufsausbildung.

Abbildung 7.13 Beruflicher Bildungsabschluss¹⁾ der Bevölkerung in Privathaushalten im Alter von 30 bis unter 45 Jahren nach Ländern 2017 (in %)



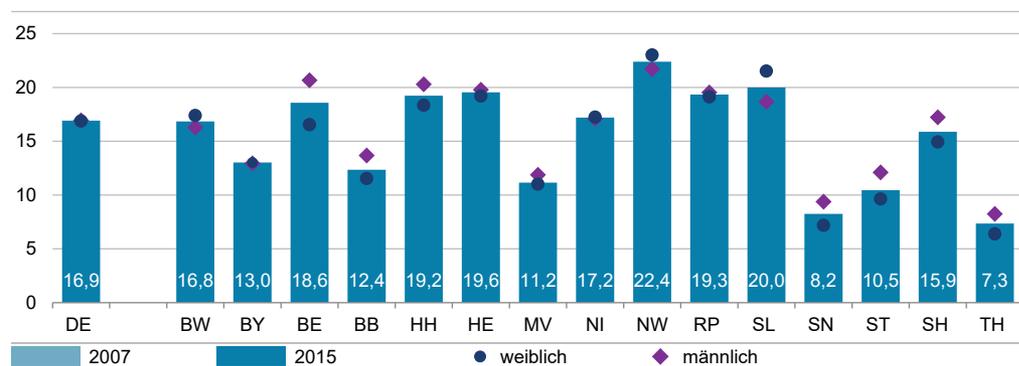
¹⁾ Ohne Personen, die keine Angaben zum beruflichen Bildungsabschluss gemacht haben, sowie ohne Personen ohne Angabe zur Art des Abschlusses. Lehre/Berufsausbildung im dualen System einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, 1-jährige Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Personen mit Anlernausbildung. Fachschulabschluss einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Abschluss an einer Schule für Erzieher*innen. Diplom einschl. Lehramtsprüfung, Staatsprüfung, Magister, künstlerischer Abschluss und vergleichbare Abschlüsse. Ohne beruflichen Bildungsabschluss einschl. Berufsvorbereitungsjahr und berufliches Praktikum, da durch diese keine berufsqualifizierenden Abschlüsse erworben werden.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnis des Mikrozensus, eigene Berechnung

¹² Die Altersgruppe der 30- bis unter 45-Jährigen statt z. B. der 25- bis unter 35-Jährigen wird dargestellt, weil sich bei der Teilgruppe der 25- bis unter 30-Jährigen noch fast die Hälfte der Personen ohne Migrationshintergrund in schulischer oder beruflicher Bildung befinden.

Bundesweit ist kein Unterschied zwischen Frauen und Männern beim Anteil der Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss zu erkennen (Abb. 7.14; Tab. 7.13A). Vergleicht man die Geschlechterungleichheit zwischen den Ländern, werden kleinere Unterschiede sichtbar. Die größten Geschlechterdifferenzen zwischen den Anteilen der Personen ohne beruflichen Abschluss in dieser Altersgruppe finden sich 2017 in den ostdeutschen Flächenländern. Zumeist fällt dieser Unterschied zugunsten der Frauen aus. Die größte Differenz liegt in Berlin mit 4 Prozentpunkten zugunsten der Frauen vor. Lediglich im Saarland ist der Anteil der Frauen ohne beruflichen Abschluss mit 3 Prozentpunkten deutlich höher bei den Männern.

Abbildung 7.14 Anteil der Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss an der Bevölkerung in Privathaushalten im Alter von 30 bis unter 45 Jahren nach Geschlecht und nach Ländern 2017 (in %)¹⁾



1) Ohne Personen, die keine Angaben zum beruflichen Bildungsabschluss gemacht haben, sowie ohne Personen ohne Angabe zur Art des Abschlusses. Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss einschl. Berufsvorbereitungsjahr und berufliches Praktikum, da durch diese keine berufsqualifizierenden Abschlüsse erworben werden. Aufgrund zu geringer Fallzahlen liegen für Bremen keine belastbaren Daten vor.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnis des Mikrozensus, eigene Berechnung

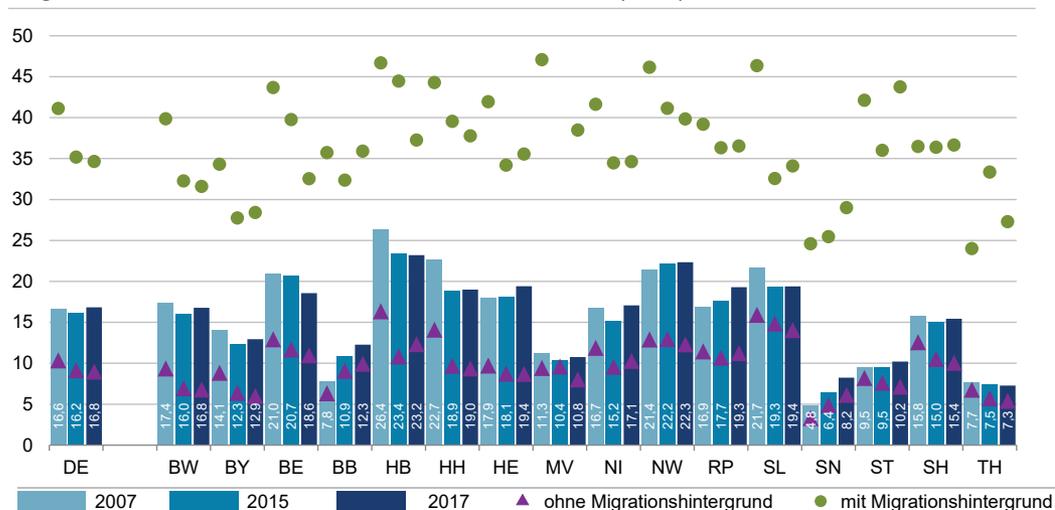
Beim Vergleich der Anteile der Personen ohne beruflichen Abschluss zwischen den Personengruppen mit und ohne Migrationshintergrund¹³ zeigen sich sehr deutliche Unterschiede (Abb. 7.15; Tab. 7.13A). Personen ohne Migrationshintergrund weisen zu 9 % keinen beruflichen Abschluss auf, bei Personen mit Migrationshintergrund sind dies 2017 bundesweit fast 35 %. Die Differenz von 26 Prozentpunkten ist alarmierend. Damit liegt die Wahrscheinlichkeit bei Personen mit Migrationshintergrund, keinen beruflichen Abschluss aufzuweisen, in Deutschland im Jahr 2017 um das 3,9-Fache höher als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Diese Ungleichheitsrelation besteht bereits seit 2007. Die Schwankungsbreite zwischen den Ländern im Anteil an Personen ohne beruflichen Abschluss mit und ohne Migrationshintergrund liegt 2017 von 27 % in Thüringen bis 44 % in Sachsen-Anhalt (6-fache Wahrscheinlichkeit). Betrachtet man die Anteile im Jahr 2007, ist insgesamt ein Rückgang des Anteils von Personen ohne beruflichen Abschluss unter den Personen mit Migrationshintergrund von ca. 6 Prozentpunkten zu erkennen.¹⁴ Er bleibt aber mit ca. einem Drittel auf einem hohen Niveau. In Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen hat sich der

¹³ Migrationshintergrund ist wie folgt definiert: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.“ (Statistisches Bundesamt 2018: 4).

¹⁴ Bei der Interpretation dieser Daten ist zu beachten, dass der Fragebogen für den Mikrozensus für die Welle 2017 umgestellt wurde. Die Daten für 2017 beziehen sich nun nur noch auf die Bevölkerung in Privathaushalten, sodass Personen in Gemeinschaftsunterkünften (z. B. Seniorenheime, Gefängnisse, Aufnahmeeinrichtungen) nicht inbegriffen sind. Die Grundgesamtheit der Daten für vorige Jahre entspricht hingegen der Bevölkerung ohne die Einschränkung auf Privathaushalte. Die Daten unterscheiden sich oftmals nur gering, sind aber nicht uneingeschränkt vergleichbar. Für 2017 ist also mit einer Untererfassung von neu zugewanderten Geflüchteten zu rechnen.

Anteil von 2007 bis 2017 allerdings leicht erhöht (von 0,2 bis 4 Prozentpunkte).¹⁵ Da ein gewisser Anteil der Personen mit Migrationshintergrund selbst zugewandert ist und das hiesige Bildungs- und Berufsausbildungssystem nicht durchlaufen hat, kann hier keine unmittelbare Beziehung zur Berufsausbildungspolitik hergestellt werden. Es kann nur auf das Problem aufmerksam gemacht werden, auf das sowohl Berufsausbildungspolitik als auch die aktive Arbeitsmarktpolitik reagieren müssen, Letztere vor allem bei der Unterstützung zum Erwerb von Ausbildungsabschlüssen (und ggf. der Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse) bei Personen, die jenseits des typischen Ausbildungsalters zugewandert sind.

Abbildung 7.15 Anteil der Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss an der Bevölkerung in Privathaushalten im Alter von 30 bis unter 45 Jahren nach Migrationshintergrund¹⁾ und nach Ländern 2007, 2015 und 2017 (in %)²⁾



¹⁾ Migrationshintergrund ist wie folgt definiert: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.“ (Statistisches Bundesamt 2018: 4).

²⁾ Personen ohne beruflichen Abschluss einschl. Berufsvorbereitungsjahr und berufliches Praktikum, da durch diese keine berufsqualifizierenden Abschlüsse erworben werden. Der Wert für Personen mit Migrationshintergrund in Mecklenburg-Vorpommern 2015 fehlt, da der Zahlenwert nach Angabe des Statistischen Bundesamtes nicht sicher genug ist.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus; Sonderauswertungen, eigene Darstellung

7.4 Fazit

Werden Ausbildungsverläufe und Ausbildungsergebnisse anhand der hier diskutierten Indikatoren betrachtet, so zeichnet sich ein ambivalentes Bild: Den ungelösten Problemen einer weiterhin steigenden Vertragslösungsquote und damit verbundenen Friktionen aufseiten der Unternehmen und der Jugendlichen stehen wachsende Übernahmequoten der Betriebe und eine bessere Erwerbsintegration gegenüber. Beides verweist allerdings auf mögliche Probleme der Abdeckung des Fachkräftebedarfs. Führen vorzeitig gelöste Verträge nicht dazu, dass neue Verträge geschlossen werden können, verschärfen sich möglicherweise bei Unternehmen und in Branchen, die besonders stark davon betroffen sind, die Schwierigkeiten der Fachkräftesicherung. Für die betroffenen Jugendlichen können daraus langfristig unstetige und fragmentierte Berufsverläufe resultieren, wenn kein (zeitnaher) Anschluss in eine andere Berufsausbildung oder weiterführende Bildung stattfindet.

¹⁵ Die gestiegene Anzahl von Schutz- und Asylsuchenden ist hierfür nicht die alleinige Ursache, da die Werte auf hochgerechneten Stichproben des Mikrozensus auf Basis von Wohngebäuden beruhen, provisorische Unterkünfte nicht berücksichtigt und Schutz- und Asylsuchende somit unterrepräsentiert sind (Herter-Eschweiler & Neuber-Pohl 2017: 336).

Bei den vorzeitigen Vertragslösungen handelt es sich um einen beinahe länder- sowie ausbildungsbereichsübergreifenden Trend, wobei Berufe mit Besetzungsproblemen häufiger betroffen sind als gut nachgefragte Berufe. Die höchsten Quoten vorzeitiger Vertragslösungen liegen in den Berufsgruppen des Ernährungshandwerks, der Hotel- und Gaststättenberufe sowie in den Reinigungsberufen vor, d. h. in denjenigen Berufen, die am unteren Ende der Einkommensskala (Kap. 6.6) rangieren. Dies sind zugleich vor allem Berufe, die durch große Angebotsüberhänge gekennzeichnet sind und in die Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen zu höheren Anteilen einmünden. Insofern ist hier auch zu fragen, welche Unterstützungen – für Betriebe und Auszubildende – ggf. erforderlich sind, um die Stabilität im Ausbildungsverlauf zu verbessern. Insgesamt verschärfen die vorzeitigen Vertragslösungen die Fachkräftesituation in diesen Berufen und in den betroffenen Regionen.

Die Folgen für das Beschäftigungssystem sind noch nicht abschätzbar, lassen aber vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion zum Fachkräftebedarf in bestimmten Branchen und Berufen steigende Herausforderungen zu dessen Erfüllung erwarten. Insbesondere können zunehmende Negativerfahrungen der Betriebe mit Auszubildenden einen Trend zur Abkehr vom Ausbildungssystem (insbesondere kleiner und mittelständischer Unternehmen) verstärken. Insofern rüttelt die vorzeitige Vertragslösungsquote an beiden zentralen Zielperspektiven beruflicher Bildung, der Leistungsfähigkeit wie auch der Chancengerechtigkeit beruflicher Bildung. Leistungsfähig scheint berufliche Bildung vor allem dort zu sein, wo gut qualifizierte Jugendliche in Ausbildungen einmünden und wo attraktive Beschäftigungs- und Weiterentwicklungsoptionen bestehen. Deutlich anders sieht die Situation bei Ausbildungen von geringerer Attraktivität und bei Aufnahme leistungsschwächerer Jugendlicher aus. Bei Letzteren müssen auch Unternehmen den Bildungsauftrag, der sich mit Ausbildung verbindet, stärker aufnehmen und die Jugendlichen unterstützen, wobei diese Unterstützung verschiedene Formen annehmen kann (z. B. zusätzliche Förderangebote, Ausbildungszeitverlängerungen, engere Kooperation zwischen den Ausbildungspartnern Schule und Betrieb etc.).

Bildungspolitik ist einerseits in der Verbesserung von Berufsberatungs- und Berufsorientierungsprozessen gefragt, damit Jugendliche realistische Vorstellungen von Anforderungen eines Berufs, aber auch von Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb eines Berufs entwickeln. Andererseits ist Handlungsbedarf angezeigt in der Unterstützung der Betriebe, insbesondere dann, wenn lernschwächere Jugendliche in Ausbildung aufgenommen werden. Hier ist unter Umständen eine stärkere Begleitung der betroffenen Jugendlichen vonnöten, und zwar nicht nur im Rahmen etwaiger Ausbildungsvorbereitung. Dabei gilt es auch gegenüber den ausbildenden Unternehmen, mehr Information und Transparenz über Instrumente und Unterstützungsangebote zu schaffen sowie ggf. Einzelfallunterstützung durch regionale Akteure bereitzustellen.

Richtet sich der Blick stärker auf den Abschluss der Ausbildung und die Einmündung in Erwerbstätigkeit, so fallen vor allem die ungleichen Chancen zwischen deutschen und ausländischen Absolvent*innen auf. Zwar hat sich für Letztere die Situation dank prosperierender Wirtschaft in der zurückliegenden Dekade verbessert, doch sind die persistierenden Nachteile in der Arbeitsmarktintegration unübersehbar, und zwar auch dann, wenn eine Ausbildung in Deutschland durchlaufen und erfolgreich abgeschlossen wurde.

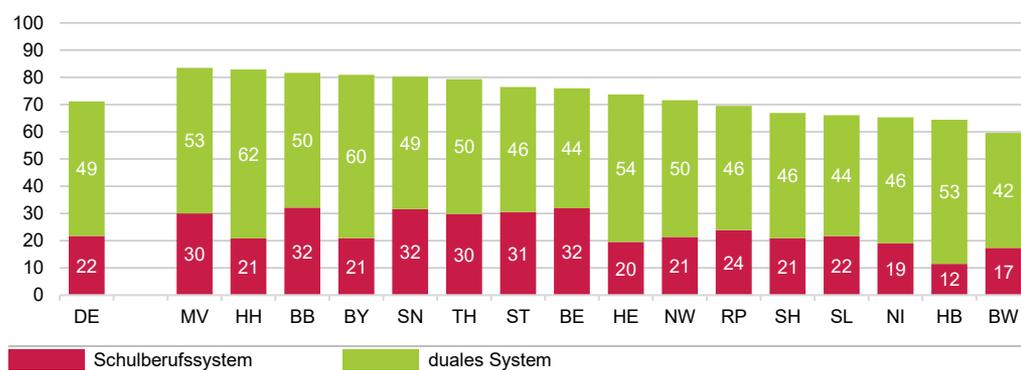
8 Leistungsfähigkeit und Chancengerechtigkeit

8.1 Leistungsfähigkeit: Erholung des Ausbildungsmarkts, jedoch wachsende Passungsprobleme und ungelöste Steuerungsfragen

Der Zugang zu beruflicher Ausbildung für alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen und die Sicherung des Fachkräftenachwuchses stellen bundesweit und länderübergreifend zentrale Zielperspektiven der beruflichen Bildung dar. Unter der Perspektive der sozialen Chancengerechtigkeit sind es vor allem die Jugendlichen im unteren Qualifikationspektrum sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund, die nach wie vor deutliche Nachteile im Ausbildungszugang erfahren: Ihre Chancen variieren zwischen den Ländern durchaus erheblich. Auch mit Blick auf die ökonomische Leistungsfähigkeit der beruflichen Bildung lassen sich ebenfalls länderübergreifende Herausforderungen formulieren. Aufgrund der Besonderheiten der Länder in der demografischen Entwicklung, in wirtschafts-, berufs- und betriebsstrukturellen sowie ökonomischen Bedingungen, in ausbildungsbezogenen Pendlerbewegungen sowie in der Entwicklung der Schulabsolventenstruktur haben diese übergreifenden Problemlagen jedoch jeweils ein unterschiedliches Gewicht, setzen damit andere Prioritäten ihrer Bearbeitung und adressieren zugleich verschiedene Arten von Steuerungsproblemen.

Betrachtet man mit den Einmündungen in vollqualifizierende Ausbildung ein wichtiges Merkmal der Leistungsfähigkeit beruflicher Bildung, so wird deutlich, dass das Ausbildungspotenzial der ausbildungsinteressierten Jugendlichen auf Länderebene sehr unterschiedlich genutzt wird. Die Einmündungsquote in vollqualifizierende Ausbildung – betrachtet am Anteil aller Neuzugänge – variiert zwischen 83 und 59 % bei zugleich erheblichen Unterschieden in der Gewichtung der beiden vollqualifizierenden Sektoren. Unterdessen verdeckt die Ländersicht eine beachtliche regionale Varianz in der Leistungsfähigkeit beruflicher Bildung, die innerhalb der Flächenstaaten festzustellen ist.

Abbildung 8.1 Anteil der Neuzugänge in vollqualifizierende Ausbildung nach Ländern (in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Die Leistungsfähigkeit beruflicher Bildung beweist sich aber nicht allein an der Öffnung von Ausbildungszugängen, sondern auch an der Ausbildungsqualität, den Ergebnissen von Ausbildungsprozessen in Form von erreichten Kompetenzen und Abschlüssen sowie an deren Verwertung am Arbeitsmarkt. Nachfolgend sollen – ausgehend von den zentralen

Befunden – die Herausforderungen für die berufliche Bildung zur Sicherung der Leistungsfähigkeit skizziert werden. Auch wenn der Ländermonitor den Schwerpunkt auf die Gestaltungsmöglichkeiten der Länder und hier der verantwortlichen Ministerien für die beruflichen Schulen richtet, die die Hauptakteure in der Gestaltung des Schulberufssystems und des Übergangssektors sind, so adressieren doch die Herausforderungen alle Akteure beruflicher Bildung.

Zur Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems in der Bereitstellung von Ausbildungsmöglichkeiten

Der jahrelange Trend eines rückläufigen Angebots an betrieblichen Ausbildungsstellen im dualen System der beruflichen Bildung scheint in jüngster Zeit durchbrochen: In den letzten beiden Jahren sind in nahezu allen Ländern leichte Zuwächse in den angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten zu beobachten. Allerdings ist das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen nach wie vor noch weit von einem Niveau entfernt, wie es etwa noch vor einer Dekade anzutreffen war, vor allem in den ostdeutschen Ländern, wo offensichtlich bereits auch die Ausbildungsinfrastruktur betroffen ist. So sank die Zahl der beruflichen Schulen in den ostdeutschen Ländern von 1.296 im Schuljahr 2006/07 auf 876 im Schuljahr 2016/17. Dabei reduzierte sich die Zahl der beruflichen Schulen am stärksten in Mecklenburg-Vorpommern um rund 55 % (von 154 auf 70), in Sachsen-Anhalt um 36 % und in Sachsen und Thüringen um 31 bzw. 30 % (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018: 42 ff., Tab. B1-5web). Auch die drastisch gesunkene Ausbildungs- und vor allem Ausbildungsbetriebsquote verweisen darauf, dass Unternehmen die Ausbildung deutlich reduziert haben, besonders die Klein- und Kleinstunternehmen (vgl. Baas & Baethge 2017).

Im Schulberufssystem zeigt sich anhand der Gesamtanfängerzahlen wenig Bewegung in der letzten Dekade. Dieser oberflächliche Blick verdeckt aber den massiven Umbau, der dort stattgefunden hat hin zu einem Ausbildungssektor, der sich auf Berufe im Bereich von Gesundheit, Erziehung und Soziales spezialisiert. Allerdings kann dieser Umbau ohne nennenswerte Erhöhung der Ausbildungsleistungen insgesamt nicht annähernd den aktuellen und zu erwartenden Fachkräftebedarf decken. Zugleich münden jedes Jahr mehr als Viertel der ausbildungsinteressierten Jugendlichen, die auf der Suche nach Ausbildungsgelegenheiten in zukunftsfähigen Berufen sind, zunächst in den Übergangssektor ein. Dies ist allein schon deshalb als kritisch anzusehen, weil die Ersatzbedarfsrelation – das Verhältnis der 15- bis 24-Jährigen zu den 55- bis 64-Jährigen – anzeigt, wie sehr es bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses darauf ankommt, die vorhandenen Bildungsreserven besser als in der Vergangenheit zu erschließen. Mit dem im Vergleich zu einer Dekade zuvor derzeit niedrigen Niveau der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und dem – gemessen an den absoluten Zahlen – stagnierenden Ausbau des Schulberufssystems wird über die berufliche Ausbildung der künftige Fachkräftebedarf auf mittlerer Qualifikationsebene kaum zu decken sein.

Am realisierten Ausbildungsvolumen im dualen System (abgeschlossene Neuverträge) erkennbar, hat sich in den letzten Jahren die Leistungsbilanz des dualen Systems in der Sicherung des Fachkräftenachwuchses der Betriebe leicht verbessert. Auch die Angebots-Nachfrage-Relation nach Ausbildungsplätzen steigt in den meisten Regionen, ist aber – abgesehen von den beiden ostdeutschen Flächenländern Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen sowie Bayern – noch deutlich entfernt von einer Größenordnung, die eine ausreichende Versorgung mit Ausbildungsplätzen oder gar ein auswahlfähiges Angebot für Ausbildungsinteressierte anzeigt. Eine ausschließliche Betrachtung der Gesamtentwicklung von Angebot und Nachfrage verstellt freilich den Blick auf länger bestehende und tiefer liegende Probleme: Zu denken ist hier etwa an die unzureichenden Ausbildungsleistungen des dualen Systems in nachgefragten Berufen (z. B. in den Bereichen Informatik,

medizinische Fachangestellte, Metall und Sicherheit, in einer Reihe von Regionen auch bei qualifizierten kaufmännischen Berufen), die bislang nicht entscheidend abgemildert sind. Auf fortbestehende Probleme der Sicherung von Ausbildungsmöglichkeiten verweisen nicht zuletzt die Neuzugänge in den Übergangssektor der letzten Dekade mit ca. 29 % bzw. mehr als 280.000 Jugendlichen, und dies bei einer wirtschaftlich günstigen Lage und bei einem Anstieg der Beschäftigung. Diese Einschätzung gilt selbst dann, wenn wir in Rechnung stellen, dass ein nicht unerheblicher Anteil des jüngsten Anstiegs auf das Konto von im Asyl- und Schutzkontext Zugewanderten geht, für die der direkte Übergang in Ausbildung eine häufig nur hypothetische Perspektive darstellt.

Die Betriebe scheinen – kollektiv betrachtet – immer weniger in der Lage zu sein, in allen relevanten Berufsfeldern die Fachkräfteversorgung über eine Ausbildung von Jugendlichen zu gewährleisten. Erkennbar wird dies beispielsweise an der allgemeinen Ausbildungsquote (Relation der Zahl der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) oder an der auf die Fachkräfte mit Aus- und Fortbildungsabschlüssen bezogenen qualifikationsspezifischen Ausbildungsquote (Zahl der Auszubildenden im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem beruflichen Aus- bzw. Fortbildungsabschluss). Die Rückläufigkeit der qualifikationsspezifischen Ausbildungsquote verweist auf eine sich weiter öffnende Schere zwischen Beschäftigung und Ausbildung auf mittlerer Qualifikationsebene. Besonders ausgeprägt ist diese Entwicklung in den ostdeutschen Flächenländern und Berlin. In den westdeutschen industriegeprägten Flächenländern Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Hessen sowie in Bremen ist die qualifikationsspezifische Ausbildungsquote gleichbleibend. Allein in Hamburg ist sie leicht steigend.

Allerdings verdeckt auch die qualifikationsspezifische Ausbildungsquote mannigfache Problemlagen auf der darunterliegenden berufsfachlichen Ebene. Der teils drastische Rückgang qualifikationsspezifischer Ausbildungsquoten in etlichen Berufsfeldern könnte, zumindest bei einem Teil der Berufe, mit den wachsenden Passungsproblemen am Ausbildungsmarkt zusammenhängen. Das heißt, die Quote geht zurück, weil Plätze unbesetzt bleiben und/oder Unternehmen auf alternative Strategien der Fachkräftegewinnung (z. B. an- und ungelernte Personen) ausweichen, wenn Besetzungen (mehrfach) nicht gelingen, anstatt diese über eine berufliche Ausbildung zu sichern. Besonders betroffen sind primäre Dienstleistungsberufe (z. B. Berufe des Ernährungshandwerks, Hotel- und Gastronomie-, Verkaufsberufe), in denen seit Jahren massive Besetzungsprobleme bestehen. Die qualifikationsspezifische Ausbildungsquote sinkt allerdings teilweise auch in Berufen, in denen die Nachfrage das Angebot deutlich übersteigt.

Neben einem nach wie vor unzureichenden Ausbildungsangebot ist zu erkennen, dass die Vereinbarkeit von Angebot und Nachfrage in der dualen Ausbildung immer problematischer wird. Zentrales Kennzeichen dieser zunehmenden Passungsprobleme ist die in der letzten Dekade zu beobachtende stetig wachsende Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen, während sich die Zahl unvermittelter Bewerber*innen vergleichsweise wenig verringert. Waren es 2009 noch 17.139 unbesetzte Ausbildungsstellen bei 92.718 unvermittelten Jugendlichen, stehen 2018 nunmehr 57.645 unbesetzte Ausbildungsplätze 78.579 unvermittelten Personen gegenüber. Diese Passungsprobleme – d. h. der Anteil des nicht ausgeschöpften am gesamten Neuvertragspotenzial (Neuvertragspotenzial wird definiert als die maximal mögliche Zahl an Ausbildungsverträgen, die entweder durch die Zahl der Angebote oder die der Nachfrage begrenzt wird) – steigen innerhalb der letzten Dekade um mehr als das Dreifache an und belaufen sich inzwischen auf 10 % des Neuvertragspotenzials. Allerdings weisen die Passungsprobleme eine erhebliche Streuung zwischen 5 und 15 % im Ländervergleich und zwischen 0,8 und 17 % auf Arbeitsebene auf.

Dabei können drei Arten von Passungsproblemen unterschieden werden: die regionalen, die eigenschafts- und die berufsbezogenen. Bei regionalen Passungsproblemen kommen Ausbildungsplätze und Jugendliche nicht zusammen, weil sich Plätze und Nachfragende in verschiedenen Arbeitsagenturbezirken befinden. Eigenschaftsbezogene Passungsprobleme liegen vor, wenn Betriebe Jugendliche aufgrund von bestimmten Ausbildungsvoraussetzungen nicht einstellen wollen bzw. Jugendliche eine Ausbildung in bestimmten Unternehmen aufgrund spezifischer Merkmale ablehnen (z. B. Unternehmensgröße, Produkte/Dienstleistungen, technologische Standards). Bei den beruflichen Passungsproblemen fallen die Angebote an bestimmten Berufsausbildungen und die Berufswünsche der Jugendlichen auseinander.

Dominierten 2009 unter den Bedingungen eher geringer Passungsprobleme noch die eigenschaftsbezogenen und spielte ein regionales Mismatch im Vergleich zum berufsfachlichen eine viel größere Rolle, wandelt sich das Bild bis 2018 deutlich. Die relative (nicht absolute) Abnahme der eigenschaftsbezogenen Passungsprobleme im Zeitverlauf könnte sowohl an den gestiegenen Schulabschlüssen der Ausbildungsbewerber*innen liegen als auch auf eine möglicherweise demografisch bedingte (leicht) gestiegene Bereitschaft der Unternehmen zurückzuführen sein, etwas stärker als noch etliche Jahre zuvor Jugendliche am unteren Rand des Leistungsspektrums zu berücksichtigen. Zudem ist nicht auszuschließen, dass sich Jugendliche vermehrt auf eine Ausbildung in Betrieben einlassen, die auf ihrer Prioritätenliste nicht ganz oben stehen. Die fehlende berufsfachliche Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage gewinnt in den letzten Jahren besonders stark an Bedeutung, allen voran in den ostdeutschen Ländern und in Baden-Württemberg, wo sie einen Anteil zwischen 40 bis 53 % aller Passungsprobleme ausmacht. Eigenschaftsbezogene Passungsprobleme hingegen dominieren in Ländern mit einem deutlichen Nachfrageüberhang, der vor allem in den westdeutschen Flächenländern und den Stadtstaaten anzutreffen ist. Dies spricht für die These, dass kompetitive Ausbildungsmärkte eigenschaftsbezogene Passungsprobleme verstärken, weil Unternehmen weniger konzessionsbereit erscheinen, leistungsschwächere Jugendliche aufzunehmen und eher die leistungsstarken Jugendlichen für die Ausbildung auswählen. In Märkten mit einem Überangebot an Ausbildungsplätzen ist eher davon auszugehen, dass die Jugendlichen dann den Betrieb wählen, der ihren Präferenzen am besten entspricht. Unter Umständen wird in solchen Märkten auch eher ein Jahr Überbrückung von den Betroffenen in Kauf genommen, statt einen Betrieb zu wählen, der in den Augen der Jugendlichen keine förderlichen und ansprechenden Ausbildungsbedingungen bereitstellt.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die beiden Handlungslogiken des dualen Systems – die (bildungs-)ökonomische Handlungslogik, die vor allem das betriebliche Ausbildungsangebot in Quantität und Berufsstruktur bestimmt, und die soziale Handlungslogik der Nachfrager*innen, die eher vom Bestreben nach einer wertgeschätzten, attraktiven, zukunftsfähigen Ausbildung geprägt ist – offenbar zunehmend stärker auseinanderdriften. Dieses Auseinanderdriften führt zu Einbußen sowohl in der Leistungsfähigkeit als auch der Chancengerechtigkeit. Am stärksten findet das Auseinanderdriften seinen Ausdruck in den wachsenden Passungsproblemen der dualen Ausbildung.

Es gibt kein Patentrezept für die Frage, wie Berufsbildungspolitik sowie Akteure der beruflichen Bildung mit den eigenschaftsbezogenen Passungsproblemen, vor allem jedoch mit den veränderten beruflichen Präferenzen der Jugendlichen umgehen sollen und mit welchen Strategien bestimmte Ausbildungen attraktiver gemacht werden können, für die offensichtlich ein gesellschaftlicher Bedarf besteht. Diesen Aufgaben müssen sich jedoch Betriebe und übrige Akteure beruflicher Ausbildung stellen, soll nicht langfristig weiteres Ausbildungspotenzial verlorengehen.

Das Schulberufssystem, 2017 in den Anfängerzahlen leicht unter dem Niveau von 2007, zeigt zwischen Ost und West ganz unterschiedliche Entwicklungen: In den ostdeutschen Flächenländern gehen demografiebedingt die Zahlen stark zurück, in den Stadtstaaten Berlin und Hamburg sowie in den meisten westdeutschen Flächenländern (Ausnahme Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen) nehmen sie – bei zugleich disparatem Ausgangsniveau – mit unterschiedlichem Gewicht zu. Bei aller Unterschiedlichkeit der Entwicklung auf Länderebene zeichnet sich eine Tendenz jedoch länderübergreifend ab, und zwar die massive berufsfachliche Umstrukturierung der Ausbildungen. Diese führt letztlich in allen Ländern zu einer Konzentration auf Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen. Noch Anfang bis Mitte der 2000er-Jahre erfolgte aufgrund eines sehr schwierigen Ausbildungsmarkts ein starker Ausbau von Ausbildungen innerhalb und außerhalb von BBiG/HwO (ohne GES), in den ostdeutschen Flächenländern und Stadtstaaten ausgeprägter als in den westdeutschen Flächenländern. Seit 2012 verringern sich diese deutlich (bzw. werden eingestellt); auch hier wieder in den ostdeutschen Flächenländern viel ausgeprägter als in den westdeutschen und in den Stadtstaaten. Damit verliert die „Pufferfunktion“, die das Schulberufssystem in Zeiten eines angespannten Ausbildungsmarkts mit Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb von BBiG/HwO-Berufen lange Zeit innehatte, erheblich an Bedeutung. Das heißt, Ausbildungen außerhalb von Gesundheit, Erziehung und Soziales spielen nunmehr im Schulberufssystem eine untergeordnete Rolle. Dieser Sektor entwickelt sich zunehmend zu einem vom dualen System entkoppelten Ausbildungsbereich mit Schwerpunkt in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Sehr viel stärker als das duale System unterliegt das Schulberufssystem der politischen Einflussnahme der Länder und folgt – nachgeordnet – einer Nachfrageorientierung, die sich freilich nicht völlig losgelöst von Entwicklungen im Beschäftigungssystem herausbildet. Duales System und Schulberufssystem haben durch ihre unterschiedlichen Steuerungsmechanismen mit verschiedenen Problemen in der Sicherstellung der Leistungsfähigkeit der beruflichen Bildung zu kämpfen. Zwar lassen sich für beide Sektoren übergreifende Herausforderungen identifizieren, aber die daraus resultierenden Handlungsimplikationen müssen allein schon aufgrund der unterscheidbaren Steuerungslogiken, ihrer Akteure und rechtlichen Rahmenbedingungen, aber auch der vielfältigen sozioökonomischen Kontexte, in die beide Ausbildungsbereiche auf Länderebene eingebettet sind, von den Ländern und ihren regionalen Einheiten entwickelt werden.

Auch die Ausbildungsvorbereitung dient mit den durch sie geschaffenen Anschlüssen an eine berufliche Ausbildung der Leistungsfähigkeit des beruflichen Bildungssystems. Seit einigen Jahren ist eine zunehmende Reorganisation der länderverantworteten Maßnahmen des Übergangssektors zu sehen, die das Gros der Berufsvorbereitung leisten. Deutlich erkennbar sind eine bessere Koordinierung zwischen den verschiedenen Maßnahmen und die Verbesserung der Einstiegswege in eine berufliche Ausbildung für die Jugendlichen. Bei den 1-jährigen berufsvorbereitenden Maßnahmen ist in einem Teil der Länder eine stringendere Verknüpfung von schulischem und betrieblichem Lernen (dualisierte Ausbildungsvorbereitung) mit dem Ziel der Verbesserung der Anschlussfähigkeit in Ausbildung zu beobachten. Dies ist vor allem in den Stadtstaaten, aber auch in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein der Fall. Ein zweiter Baustein ist die engere Begleitung der Jugendlichen in Form von Beratung, Coaching, Mentoring bis hin zur Betreuung der betrieblichen Phasen durch Lehrende. In einigen Ländern wurde die Berufsfachschule abgeschafft, in anderen reformiert, u. a. durch Implementierung eines Stufenkonzepts, bei dem die erste Stufe auf einen Anschluss in Ausbildung ausgerichtet ist, während die zweite den Erwerb eines mittleren Schulabschlusses ermöglicht (z. B. Hessen). Insgesamt wurde inzwischen viel mehr Transpa-

renz in den und Durchlässigkeit zwischen den Übergangsmaßnahmen geschaffen. Inwiefern diese Reformen die gewünschten Ziele des unmittelbaren Anschlusses in Ausbildung und das Vermeiden von Warteschleifen erfüllen, muss jedoch angesichts fehlender länderübergreifender Daten zu den Übergängen offenbleiben.

Zur Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems in der Förderung erfolgreicher Ausbildungsverläufe und in der Integration in den Arbeitsmarkt

Ohne Frage ist neben der Bereitstellung von Ausbildungsgelegenheiten und der Einmündung in Ausbildung ein weiteres wichtiges Merkmal von Leistungsfähigkeit, wie es gelingt, gelungene Ausbildungsverläufe sowie den Erwerb von beruflichen Kompetenzen und Ausbildungsabschlüssen zu unterstützen, die eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt fördern. Zu dieser stärker prozess- und abschlussbezogenen Perspektive auf Leistungsfähigkeit ist allerdings die Datenbasis recht dünn, erst recht für das in Länderverantwortung liegende Schulberufssystem. Hier ist es nicht möglich, Daten zu Ausbildungsverläufen und -ergebnissen auf Länderebene auszuwerten. Insofern konzentrieren sich diese Analysen im Ländermonitor auf das duale System.

Die vorzeitige Vertragslösungsquote als Proxy für erfolgreiche Ausbildungsverläufe zeigt eine breite Variation zwischen den Ländern und weist einen Anstieg im Zeitverlauf in allen Ländern auf. Befunde zu den vorzeitigen Vertragslösungsquoten nach Berufsgruppen und nach Vorbildungsniveau der Jugendlichen unterstreichen einmal mehr, dass hinter vorzeitigen Vertragslösungen komplexe Gemengelagen stehen. Die vergleichsweise hohe Ländervarianz bei bestimmten Berufsgruppen macht deutlich, dass hohe vorzeitige Vertragslösungsquoten in vermeintlich weniger attraktiven Berufen nicht unbedingt ein „Schicksal“ dieser Berufe sind. Freilich kann eine solche Analyse, so wünschenswert es wäre, die komplexen, auf verschiedenen Ebenen liegenden Erklärungsfaktoren und Wirkungszusammenhänge hier nicht aufdecken. Aber sie kann sehr wohl auffällige Handlungsbedarfe identifizieren, die gezielte Interventionen und deren bildungspolitische Legitimation unterstützen. Auffällig sind auch in diesem Monitor die nach wie vor über dem Bundeswert liegenden vorzeitigen Vertragslösungsquoten in den ostdeutschen Flächenländern sowie in den beiden Stadtstaaten Berlin und Hamburg, allesamt dicht an oder über der 30-Prozent-Marke. Besonders starke Zunahmen zeichnen sich innerhalb der letzten Dekade für Berlin und Niedersachsen, etwas niedrigere, aber dennoch erkennbare Anstiege auch für Hamburg und die meisten ostdeutschen Flächenländer ab. Nach Vorbildung betrachtet, sind für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss die vorzeitigen Lösungsquoten alarmierend hoch: In einzelnen Ländern wird hier (fast) jeder zweite Vertrag gelöst.

Die Übernahmequote der Betriebe als wichtiges Merkmal der Passung von erworbenen und in den Unternehmen nachgefragten beruflichen Qualifikationen verweist auf eine steigende Verwertbarkeit der Ausbildungsabschlüsse. Für die Jugendlichen bedeutet eine bundesweite Übernahmequote von 74 % (mit Streuungen zwischen den Ländern von 60 bis 81 %) einen friktionsfreieren Übergang in den Arbeitsmarkt. Für die Ausbildungsbetriebe bedeutet es, Fachkräfte mit passgenauen Qualifikationen einstellen zu können und die Erträge aus den Ausbildungsinvestitionen zu realisieren. Für nicht ausbildende Unternehmen kann die gestiegene Übernahmequote dazu führen, dass die Rekrutierung von Fachkräften am Markt und die Sicherung des eigenen Bedarfs schwieriger und kompetitiver wird. Rund drei Viertel des Absolventenjahrgangs 2015 des dualen Systems sind zwei Jahre später erwerbstätig bei recht geringen Streuungen zwischen den Ländern zwischen 71 und 78 %. Dies zeigt eine hohe Akzeptanz und Verwertbarkeit beruflicher Ausbildungsabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt, die freilich nicht unabhängig von der positiven wirtschaftlichen Gesamtlage ist.

8.2 Chancengerechtigkeit: leichte Verbesserungen bei fortbestehenden Nachteilen für bestimmte Gruppen

Berufliche Bildung vermittelt über Ausbildungsabschlüsse, die geförderten Kompetenzen, berufliche Orientierungen und Werthaltungen wichtige Voraussetzungen der Teilhabe am Arbeitsmarkt, aber auch der Gesellschaft insgesamt. Chancengerecht ist ein berufliches Ausbildungssystem dann, wenn es gelingt, bestehende Disparitäten im Bildungszugang sowie im Erwerb von Kompetenzen und Zertifikaten zwischen verschiedenen sozialen Gruppen auszugleichen. Chancengerecht ist ein Ausbildungssystem zudem, wenn es darüber hinaus Ausbildungsstrukturen bereitstellt, die durch regional unterschiedliche Bedingungen in Wirtschaftskraft, Beschäftigten- und Siedlungsstruktur hervorgerufene Disparitäten zu mildern oder bestenfalls gänzlich aufzulösen imstande sind.

Allein aus regionaler Perspektive verweisen die stark variierenden Anteile der Einmündungen in vollqualifizierende Ausbildung in den Ländern auf recht unterschiedliche Chancen eines Ausbildungszugangs. Während in fünf Ländern gerade mal zwei Drittel aller Neuzugänge in eine vollqualifizierende Ausbildung einmünden, sind es in sechs Ländern rund vier Fünftel. Dass dabei unterschiedliche Strategien zur Schaffung von Ausbildungsgelegenheiten bestehen, zeigen die verschieden hohen Anteile zwischen dualen und schulberuflichen Ausbildungen.

Nach sozialen Merkmalen sind es vor allem die Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss, die erschwert Ausbildungszugang finden, bei allerdings hoher Variation über die Länder hinweg. Ihre Chancen werden beeinflusst von ihrem Anteil an den Schulabsolvent*innen insgesamt, von den regional verfügbaren Angeboten auf dem dualen Ausbildungsmarkt in quantitativer und berufsfachlicher Hinsicht und von den Ausbildungsmöglichkeiten im Schulberufssystem. Dabei zeigt sich – mit Ausnahme von Hamburg – folgendes Bild: Je kompetitiver der duale Ausbildungsmarkt, desto stärker erfahren Personen mit niedriger Vorbildung Nachteile. Unternehmen entscheiden sich in Märkten mit Nachfrageüberhang nach ökonomischem Kalkül und wählen diejenigen für eine Ausbildung aus, die durch ihre Voraussetzungen einen problemfreien Ausbildungsverlauf und frühzeitige Ausbildungserträge versprechen. Dass eine Ausbildungsintegration auch für diese Gruppen gelingen kann, zeigen (wenige) Arbeitsmarktregionen mit großbetrieblicher Struktur (vgl. z. B. Länderbericht Niedersachsen) und die Ausbildungsmärkte in Bayern und Hamburg; Bayern bei einem Überhang des Angebots, Hamburg bei einem Überhang der Nachfrage und stark kompetitiven Bedingungen (vgl. Länderbericht Hamburg).

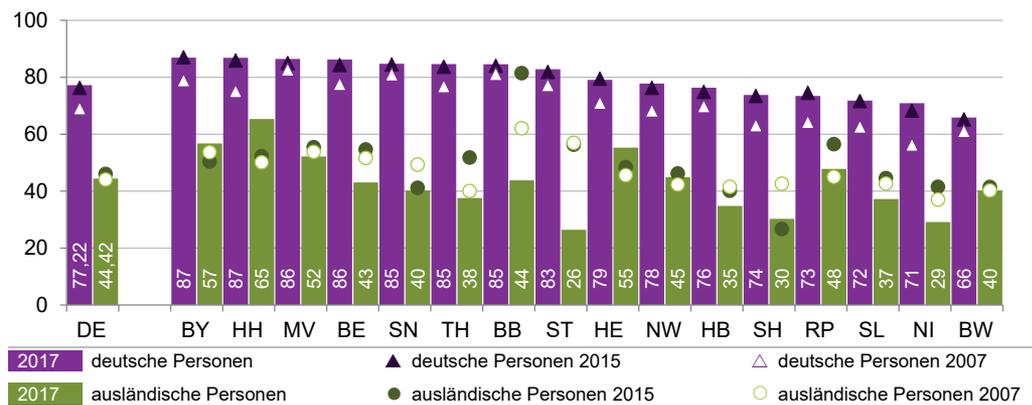
Neben erhöhten Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden, zeichnen sich wachsende Probleme in der Stabilität der betrieblichen Ausbildungsverhältnisse bei Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss ab. Deren Lösungsquote liegt mit 38 % zweieinhalbmal so hoch wie die Quote bei Personen mit (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung. Die Stadtstaaten Berlin und Hamburg weisen bei Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss besonders hohe Vertragslösungsquoten auf, in Berlin wird nahezu jeder zweite Vertrag in dieser Gruppe vorzeitig gelöst, über der 40-Prozent-Marke liegen ebenfalls vier ostdeutsche Länder (Ausnahme Brandenburg) und Niedersachsen.

Ausländische Personen münden nach wie vor zu wesentlich geringeren Anteilen in eine vollqualifizierende Ausbildung als deutsche Personen. Die Differenzen schwanken allerdings erheblich zwischen den Ländern. Besonders ausgeprägt sind diese in den ostdeutschen Flächenländern, wobei hier vor 2014, dem Beginn der Zuwanderung von Schutz- und Asylsuchenden, sehr geringe Anteile ausländischer Jugendlicher vorlagen. In Ländern mit schwierigem Ausbildungsmarkt wie Bremen, Schleswig-Holstein und

Niedersachsen münden ausländische Jugendliche ebenfalls erheblich seltener in vollqualifizierende Ausbildung. Trotz ebenfalls ungünstigem Ausbildungsmarkt gelingt hingegen in Hamburg und Hessen die Integration dieser Gruppe deutlich besser.

Eine mögliche Ursache für die durchgängig schwierige Situation ausländischer Jugendlicher liegt in fehlenden sprachlichen und sonstigen Kompetenzen zugewanderter Schutz- und Asylsuchender im ausbildungsrelevanten Alter. Hierfür wurden in den letzten drei Jahren die Angebote im Übergangssektor stark ausgebaut und befinden sich auch 2017 noch auf hohem Niveau. Selbst wenn ausländische Jugendliche den gleichen Schulabschluss wie deutsche Personen vorweisen, haben sie dennoch schlechtere Einmündungschancen, insbesondere im unteren Leistungsbereich (ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss). Stehen sie dann noch einem Ausbildungsmarkt gegenüber, der durch einen hohen Nachfrageüberhang gekennzeichnet ist, verschlechtern sich ihre Chancen nochmals. In den meisten Ländern reduzieren sich mit steigendem bzw. höherwertigem Schulabschluss die Nachteile für ausländische Personen, aber in schwierigen Ausbildungsmärkten lösen sie sich nicht auf.

Abbildung 8.2 Anteil der Neuzugänge in vollqualifizierende Ausbildung nach Staatsangehörigkeit 2007, 2015 und 2017 (in %)



Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Bei den personenbezogenen Merkmalen ist länderübergreifend eine deutliche geschlechtsspezifische Ungleichheit der Ausbildungsbeteiligung zulasten junger Männer zu erkennen. So münden Frauen bei einer Ländervarianz zwischen 67 und 87 % und Männer zwischen 54 und 78 % in vollqualifizierende Ausbildung ein. Diese hat zwei Ursachen: Zum einen verlassen männliche Jugendliche zu höheren Anteilen die Schule mit maximal Hauptschulabschluss und haben insofern eine schlechtere Ausgangsposition. Auch die Zuwanderung der letzten Jahre hat diese Gruppe nochmals anwachsen lassen. Der Weg ins Schulberufssystem ist ihnen weitgehend versperrt, weil sie die formalen Eingangsvoraussetzungen (meist ein mittlerer Schulabschluss) der meisten Bildungsgänge nicht erfüllen und dort auf ein stark reduziertes Angebot an Ausbildungen in Berufen innerhalb und außerhalb von BBiG/HwO stoßen. Und auch im dualen System beschränken sich infolge der starken Segmentierung der Berufe nach Vorbildungsstruktur ihre Ausbildungsmöglichkeiten in berufsfachlicher Hinsicht. Zum anderen wählen junge Frauen deutlich häufiger als junge Männer Ausbildungen im Schulberufssystem. Bedingt durch eine tradierte geschlechtsspezifische Berufswahl sind die auf Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe konzentrierten Ausbildungsmöglichkeiten im Schulberufssystem weniger in der engeren Wahl der männlichen Jugendlichen.

8.3 Herausforderungen und Handlungsimplikationen

Unter der Perspektive von Leistungsfähigkeit beruflicher Bildung lassen sich einige zentrale Herausforderungen benennen, mit denen mehr oder weniger alle Länder mit jedoch unterschiedlichem Gewicht konfrontiert sind. Diese sind nicht unabhängig voneinander zu sehen:

- *Schaffung ausreichender Ausbildungsmöglichkeiten in beiden vollqualifizierenden Sektoren:* Es sind nach wie vor erhebliche Anstrengungen erforderlich, um in allen Arbeitsmarktregionen ein quantitativ ausreichendes und insbesondere auch in berufsfachlicher Hinsicht auswahlfähiges und attraktives Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten sicherzustellen. Zwar steigt das betriebliche Ausbildungsangebot in den letzten beiden Jahren wieder leicht an. Es wäre jedoch fatal, angesichts der Unsicherheiten in der Entwicklung der Qualifikationsnachfrage und der Berufsprofile in einer wissensbasierten und von Digitalisierungsprozessen geprägten (Dienstleistungs-) Wirtschaft auf einen Automatismus der Fortsetzung einer weiteren Stabilisierung und Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsangebote zu setzen. Dies sichert auch nicht die im personenbezogenen Dienstleistungsbereich dringend benötigten Fachkräfte, deren Ausbildungskapazitäten sich zwar durch Umschichtungen im Schulberufssystem erhöht haben, jedoch den Bedarf nach wie vor weit verfehlen.
- *Verminderung regionaler Disparitäten im Ausbildungszugang:* Angesichts der regionalen Spannweiten in der Angebots-Nachfrage-Relation (ANR 80 bis 129) und der Einmündung in vollqualifizierende Ausbildung nach Arbeitsagenturbezirken (55 bis 93 %) ist auch die Verminderung der teils sehr erheblichen regionalen Disparitäten in den Ausbildungsmöglichkeiten ein dringend zu lösendes Problem.
- *Bearbeitung der Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt:* Neben der Förderung und Entwicklung von ausreichenden Ausbildungsgelegenheiten besteht eine dringliche Aufgabe in der längst überfälligen Bearbeitung von Passungsproblemen im dualen System. Ohne Raumüberbrückungsprobleme ganz aus dem Auge zu verlieren, sind vor allem die eigenschaftsbezogenen und berufsfachlichen Passungsprobleme in den Vordergrund zu rücken. Diese Aufgabe ist allerdings nicht unabhängig von den beiden erstgenannten Herausforderungen zu sehen, zugleich weist sie enge Verflechtungen mit Fragen der Chancengerechtigkeit auf.
- *Reduzierung vorzeitiger Vertragslösungsquoten:* Die Unterstützung von Unternehmen und Jugendlichen zur Förderung erfolgreicher Ausbildungsverläufe, zur Verringerung von vorzeitigen Vertragslösungen und vor allem zur Verhinderung von Abbrüchen ist schon länger auf der bildungspolitischen Agenda, ohne dass hier Verbesserungen zu erkennen sind. Die Verhinderung von drohenden Ausbildungsabbrüchen erfordert dabei zwei Blickrichtungen: Zum einen ist der Blick auf vorgelagerte Prozesse der Berufsorientierung, der Förderung von Berufswahlkompetenzen und der Berufsberatung zu richten, um eine gute Passung von Beruf und Bewerber*in zu fördern. Zum anderen muss genauer auf die Ausbildungsprozesse und deren (pädagogische) Qualität, aber auch auf etwaige Problemlagen der Jugendlichen geschaut werden. Hier sind in (wenigen) einzelnen Ländern – über die Instrumente des Sozialgesetzbuches hinaus – modellhaft Stützmaßnahmen wie Coaching, Mentoring und andere geeignete Ansätze entwickelt worden, um drohende Vertragslösungen oder ein endgültiges Ausscheiden der Betroffenen aus dem Ausbildungssystem zu verhindern. Diese Maßnahmen gilt es hinsichtlich ihrer Effektivität systematisch zu beobachten und weiterzuentwickeln. Welche davon am besten geeignet sind, ist aber auch im regionalen Kontext vor dem Hintergrund der spezifischen Bedingungen zu erörtern.

- *Verbesserung des Ausbildungszugangs für (männliche) gering qualifizierte Jugendliche sowie Personen mit Zuwanderungshintergrund:* Das Ziel der Förderung von Chancengerechtigkeit im Ausbildungszugang und im Ausbildungsverlauf rückt vor allem Jugendliche mit niedriger schulischer Vorbildung, männliche Jugendliche sowie zugewanderte Personen in den Blick. Sowohl unter Leistungs- als auch Chancengerechtigkeitsperspektiven bleibt dies eine fortbestehende Aufgabe, auch wenn sich durchaus leichte Verbesserungen für Personen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss in den letzten Jahren (in einzelnen Ländern) zeigen. Aus bildungspolitischer Sicht wäre es darüber hinaus sicherlich wünschenswert, wenn das Aufbrechen eines tradierten Berufswahlverhaltens von Männern und Frauen gelänge, um die Arbeitskräftenachfrage in den wachsenden Beschäftigungsfeldern der personenbezogenen Dienstleistungsberufe durch qualifizierte männliche wie weibliche Fachkräfte sicherzustellen. Welchen Beitrag dabei eine früh in der Bildungsbiografie angelegte Berufsorientierung oder neue (gesellschaftliche) Rollenbilder zu leisten vermögen, muss offenbleiben, zumal auch die gesellschaftliche Wertschätzung und Anerkennung dieser Berufe (einschließlich ihrer Vergütung) die Ausbildungswahl beeinflussen. Beides, Rollenbilder und gesellschaftliche Anerkennung von Berufen, sind langfristige Entwicklungsprozesse, die nicht nur in den Händen der Akteure beruflicher Bildung liegen, aber durchaus von diesen mitgestaltet werden können.
- *Verstärkung der Anschlussfähigkeit der Maßnahmen des Übergangssektors an vollqualifizierende Ausbildung:* Sowohl mit Blick auf die demografische Entwicklung und eine sich abzeichnende Gefährdung der Fachkräftesicherung als auch unter der Perspektive von Chancengerechtigkeit sind in den nächsten Jahren besonders starke bildungspolitische Anstrengungen von allen Akteuren der beruflichen Bildung erforderlich, damit die möglichst nahtlose Integration benachteiligter Gruppen in Ausbildung gelingen kann. Hier sind die Länder als bildungspolitische Akteure bereits eine Reihe von Reformen angegangen, insbesondere in den von ihnen verantworteten Maßnahmen des Übergangssektors. Die erkennbare didaktische Umstrukturierung der Maßnahmen mit einer stärkeren Verzahnung von schulischem und betrieblichem Lernen ist sicherlich eine sinnvolle, wenngleich nicht hinreichende Voraussetzung für nahtlose Übergänge. Eine andere, sicherlich ebenso wichtige Voraussetzung dürfte darin liegen, größere Verbindlichkeiten bei Jugendlichen (in puncto Berufs- und Betriebswahl) und Unternehmen (in puncto Verstärkung des Ausbildungsauftrags) herzustellen.

Die genannten Herausforderungen sind nicht neu. Es scheint jedoch schwierig, selbst unter den Bedingungen einer guten wirtschaftlichen Konjunkturlage und bei gesunkener Nachfrage Ausbildungsreserven so zu mobilisieren und Rahmenbedingungen so bereitzustellen, dass allen ausbildungsinteressierten Jugendlichen Chancen auf einen beruflichen Abschluss eröffnet werden. Mit der Herausarbeitung der Passungsprobleme im dualen System in einem Schwerpunkt dieses Berichts, ihrer konzeptuellen Abgrenzung und genaueren Bestimmung auf Länder- und Arbeitsagenturebene werden für Berufsbildungspolitik erstmals differenzierte Informationen bereitgestellt, die es ermöglichen, evidenzbasiert Strategien für die Bearbeitung dieser Passungsprobleme zu entwickeln und zu implementieren. Dabei werden noch stärker als bisher wirtschafts- und sozialstrukturelle Bedingungen kleinräumig zu berücksichtigen und (berufs-)bildungs- und regionalpolitische Gegebenheiten aufeinander zu beziehen sein.

Die noch im letzten Ländermonitor konstatierten Differenzierungslinien zwischen ost- und westdeutschen Ländern bleiben bei den wirtschaftlichen und soziodemografischen Kontextindikatoren zwar durchaus bestehen. Sie lösen sich allerdings mit Blick auf das Ausbildungsgeschehen und die hier eingebrachten Analyseperspektiven sowohl unter Leistungs- als auch Chancengerechtigkeitsperspektiven deutlich auf. Allenfalls wird

man sie noch bei dem starken Rückgang betrieblicher Ausbildungsangebote und den hohen Einmündungsquoten der Frauen in das Schulberufssystem erkennen.

Insgesamt werfen aber die skizzierten Herausforderungen zwei Fragen auf: Erstens die Frage, ob eine mehr oder weniger ausschließlich über Marktmechanismen gesteuerte betriebliche Ausbildung eigentlich noch funktional ist. Zweitens, wie die offenbar unzureichende Kopplung unterschiedlicher Steuerungsformen zwischen den beiden vollqualifizierenden Sektoren überwunden werden kann. Geben wir eine indirekte Antwort: Die übergreifenden Ziele einer beruflichen Ausbildung sind unter den Bedingungen des wirtschaftlichen Strukturwandels und eines Wertewandels bei Ausbildungsnachfragenden, der sich auch in Erwartungen an entwicklungsförderliche Ausbildungen in zukunftsfähigen Berufen festmacht, nur sicherzustellen, wenn ergänzende Modelle zu den bisherigen beiden übergreifenden Ausbildungsformen im dualen System und Schulberufssystem implementiert werden. Die bisherige Praxis krankt unter anderem daran, dass Qualität und Professionalität der Ausbildung zumindest im dualen System zu stark von den einzelbetrieblich verfügbaren Ausbildungsressourcen und dem mit der Ausbildung verbundenen Kostenkalkül abhängig sind. Gerade lernschwächere Jugendliche bedürfen professioneller pädagogischer Stützstrukturen in der Ausbildung, die etwa den kleinen Unternehmen, die meist offener für diese Gruppen sind, kaum zur Verfügung stehen. Dabei können die Formate durchaus sehr verschieden aussehen: Ob dies (Teil-)Substitutionen dualer Ausbildung durch schulische Angebote sind, wie es in Baden-Württemberg, Bremen oder im Hamburger Ausbildungsmodell der Fall ist, ist jeweils im regionalen Kontext mit den Akteuren beruflicher Bildung zu entwickeln. Übergreifend liefern die Befunde des Ländermonitors genügend Anhaltspunkte für die Forderung, eine am längerfristigen Ertrag orientierte Ausbildungspolitik zu stärken, nicht nur einzelne Ausbildungsbereiche zu „optimieren“, sondern stattdessen übergreifend das Gesamtsystem mit seinen drei Sektoren durch verlässliche Kooperationen zwischen den verschiedenen Akteuren zu steuern.

9 Länderberichte

Baden-Württemberg

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren



	BW 2015	BW 2017	DE 2017
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	43.013 €	44.886 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	11,8 %	11,5 %	10,5 %
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	89,7 %	86,5 %	82,0 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	89,9 %	83,7 %	73,7 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			
mit maximal Hauptschulabschluss	18,2 %	18,6 %	20,5 %
mit mittlerem Abschluss	39,2 %	38,4 %	39,3 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	42,6 %	43,0 %	40,1 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			
in Produktionsberufen	29,3 %	29,4 %	25,2 %
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	30,8 %	30,4 %	31,1 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	21,0 %	21,4 %	23,8 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	18,0 %	18,0 %	18,9 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	14,5 %	14,5 %	12,6 %
mit abgeschlossener Berufsausbildung	61,6 %	60,8 %	61,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	15,6 %	17,0 %	15,8 %
Ausbildung unbekannt	8,3 %	7,7 %	10,0 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			
in Klein- und Kleinstbetrieben	37,0 %	36,2 %	38,8 %
in mittleren Betrieben	27,5 %	27,8 %	28,0 %
in Großbetrieben	35,5 %	36,0 %	33,1 %
Personen mit Migrationshintergrund***			
Anteil an Bevölkerung	28,0 %	30,9 %	23,6 %
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	29,0 %	31,7 %	24,5 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	32,2 %	34,9 %	29,7 %
Arbeitslosenquote	3,8 %	3,5 %	5,7 %
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	11,5 %	10,4 %	18,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	2,6 %	2,4 %	3,8 %
akademische Ausbildung	1,9 %	1,8 %	2,5 %
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			
Berufliche Schulen insgesamt	5.300 €	5.600 €	4.900 €
Berufsschulen im dualen System	3.000 €	3.100 €	3.100 €
Ausbildungseinpender	5,3 %	5,1 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1–49 SVB; mittlere Betriebe: 50–249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

Wie kaum eine andere Region in Deutschland steht Baden-Württemberg für die bis in die jüngste Zeit andauernde Erfolgsgeschichte diversifizierter Qualitätsproduktion in Deutschland. Deren Wurzeln liegen in einer mittelständisch geprägten Industrie, die sich auf eine ausdifferenzierte Bildungs- und Wissenschaftsinfrastruktur stützen kann und in der die Facharbeiteraus- und Weiterbildung im dualen System bis heute eine wesentliche Rolle spielt. Der Erfolg dieses Modells spiegelt sich auch darin, dass Baden-Württemberg – legt man das Bruttoinlandsprodukt je Einwohner (2017: 44.886 €) zugrunde – zu den fünf reichsten Ländern bzw. drei reichsten Flächenländern zählt.

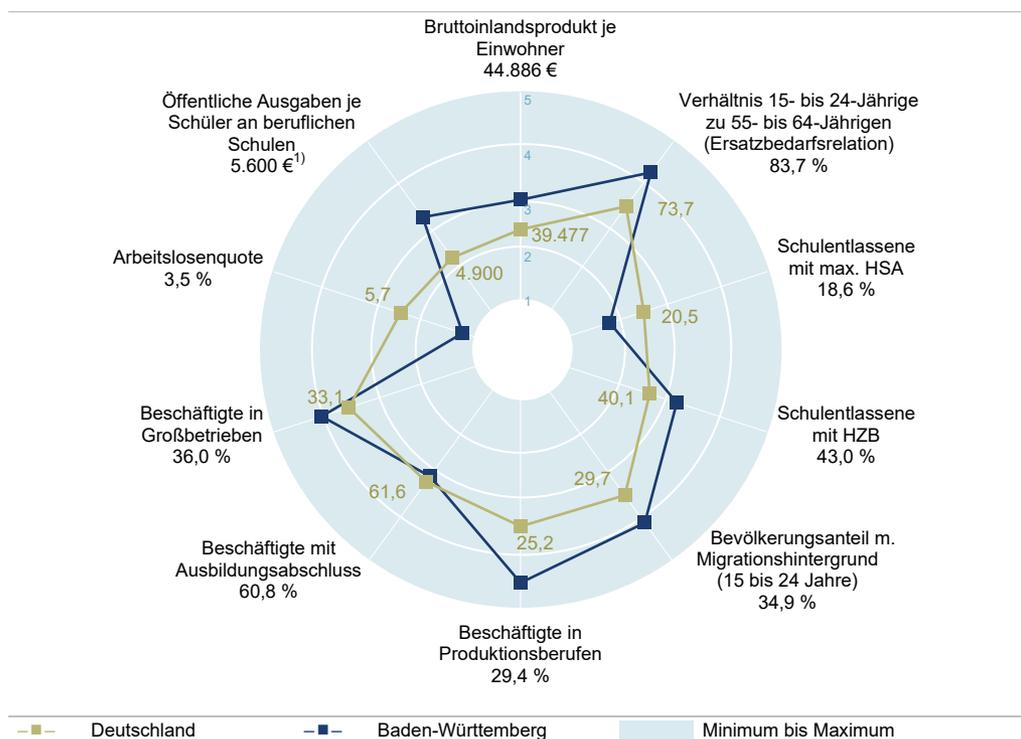
Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt spiegeln eine starke industrielle Basis wider: Nach Thüringen ist Baden-Württemberg das Land mit dem höchsten Anteil von Beschäftigten in Produktionsberufen und liegt auch 2017 mit einer Quote von gut 29 % um 4 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. Entsprechend finden sich hier überproportional häufig Beschäftigte aus industriellen Metall- und Elektroberufen (Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbau, Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe, Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe) sowie technischen Berufen im Bereich Konstruktion, Entwicklung, Fertigungsplanung und Produktionssteuerung. Die Kehrseite dieser Dominanz bildet der im Vergleich zu anderen Ländern weniger starke Ausbau der Dienstleistungsbeschäftigung. Insbesondere in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen weist Baden-Württemberg mit konstant 21 % Beschäftigtenanteil in den Jahren 2015 und 2017 die niedrigste Quote aller Länder auf, bei den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen wie auch IT- und sonstigen naturwissenschaftlichen Berufen liegt der Anteil etwa 1 Prozentpunkt unter dem Bundesdurchschnitt. Die Beschäftigung bindet sich in Baden-Württemberg überdurchschnittlich häufig (zu 36 %) an großbetriebliche Arbeitsverhältnisse.

Entsprechend seinem hohen Anteil an metallverarbeitender und elektrotechnischer Industrie hat Baden-Württemberg im Ländervergleich mit einer der höchsten Quoten von Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung (14,5 %). Demgegenüber bewegt sich der Beschäftigtenanteil der anderen beiden Qualifikationsstufen um den Bundesdurchschnitt herum, jedoch mit unterschiedlichen Vorzeichen: Der Anteil von Beschäftigten mit einem Aus- oder Fortbildungsabschluss ist gegenüber den Vorjahren mit knapp 61 % leicht rückläufig, der von Beschäftigten mit abgeschlossenem Studium an einer (Fach-)Hochschule nimmt seit Jahren stetig zu und liegt 2017 mit 17 % leicht über dem Durchschnitt aller Länder. Insgesamt weisen die Indikatoren der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstruktur auf vergleichsweise gute Voraussetzungen für das Ausbildungsplatzangebot im dualen System hin, nicht zuletzt auch deswegen, weil die Arbeitslosenquote gegenüber den Vorjahren nochmals leicht auf 3,5 % gefallen ist.

Beim schulischen Vorbildungsniveau der Schulabgänger*innen setzt sich der in der Vergangenheit beobachtbare Trend zu höheren Bildungsabschlüssen nicht mehr ungebrochen fort: Sowohl der Anteil von Personen mit maximal Hauptschulabschluss (HSA) (2017: 18,6 %) als auch derjenigen mit (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung (2017: 43 %) hat gegenüber 2015 leicht zugenommen. Wie in fast allen anderen Ländern weisen die demografischen Faktoren auf sich weiter verschärfende Schwierigkeiten der Sicherung des Fachkräftebestands hin: So liegt die Ersatzbedarfsrelation, d. h. das zahlenmäßige Verhältnis der 15- bis 24-Jährigen zu den in den nächsten zehn Jahren aus dem Erwerbspersonenpotenzial ausscheidenden 55- bis 64-Jährigen, 2017 mit knapp 84 % um mehr als 6 Prozentpunkte niedriger als 2015. Die darin wurzelnden Herausforderungen für eine expansive, Bildungsreserven mobilisierende Berufsbildungspolitik werden dadurch noch verstärkt, dass Baden-Württemberg zu den Flächenländern mit dem höchsten Anteil an Personen im besonders ausbildungsrelevanten Alter zählt, die einen Migrationshintergrund aufweisen (34,9 %). Deren berufliche Integration dürfte einen erhöhten

Einsatz an Ressourcen erfordern. Helfen mag in beiden Hinsichten, dass Baden-Württemberg seine Investitionen in die berufliche Bildung in den zurückliegenden Jahren kontinuierlich erhöht hat: Die überdurchschnittlichen Ausgaben pro Schüler, die für berufliche Schulen ausgegeben werden, lagen im Jahr 2016 bei 5.600 € und damit um mehr als 10 % über den Ausgaben des Jahres 2012 (Abb. BW 1).

Abbildung BW 1 Ausgewählte Kontextindikatoren Baden-Württembergs 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt



¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt in Baden-Württemberg

2.1 Das Berufsbildungssystem

Legt man allein die formalen Zuordnungskriterien von Bildungsgängen zu den drei Teilbereichen des Berufsbildungssystems (duales System und Schulberufssystem: vollqualifizierende Berufsbildungsgänge, Übergangssektor: berufsvorbereitende Bildungsgänge) zugrunde, müsste man Baden-Württemberg als das Land mit dem stärksten Übergangssektor bezeichnen. Im Vergleich zu den anderen Ländern weist das Berufsbildungssystem Baden-Württembergs allerdings eine Besonderheit aus: Ein Großteil der 42.411 Schülerinnen und Schüler des Jahres 2017 an der Berufsfachschule I (Berufskolleg; vgl. Seeber et al. 2018: 148f.) absolviert dort gemäß einer Sonderregelung de facto das erste Ausbildungsjahr einer dualen Ausbildung (Tab. BW 1A)¹⁶. Für die überwiegende

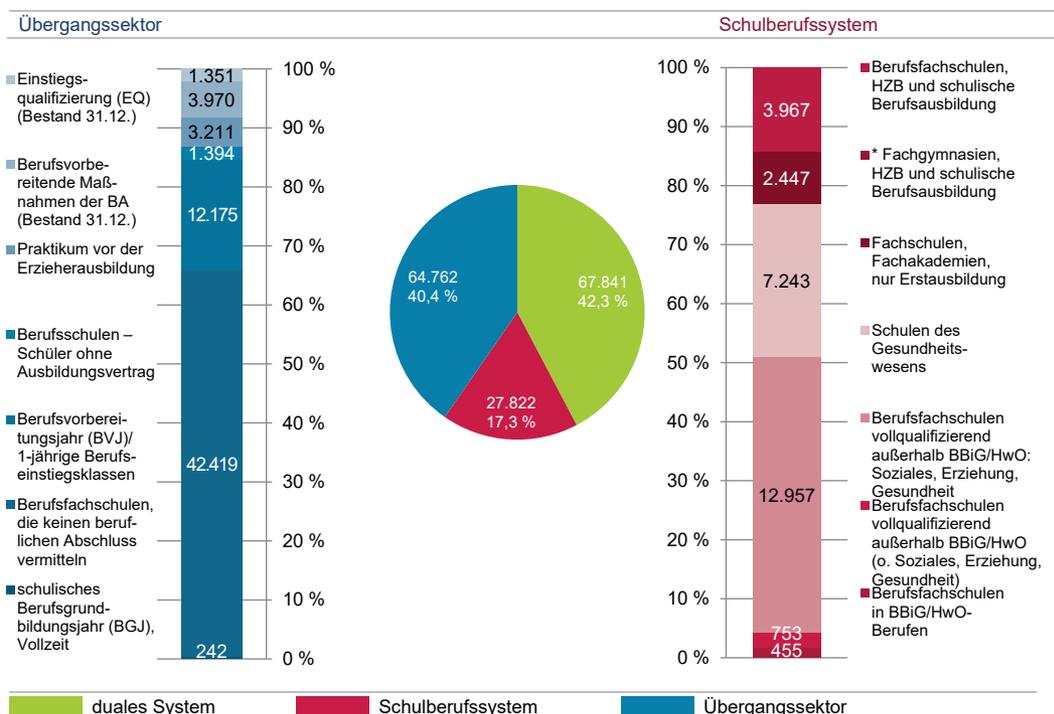
¹⁶ Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

Zahl der vor allem im handwerklichen, industriell-gewerblichen sowie kaufmännischen Bereich absolvierten Bildungsgänge wird eine Ausbildungszeitverkürzung um in der Regel mehr als 1 Jahr gewährt, was aber von Kammer zu Kammer variiert (Seeber et al. 2018: 148f.). Allerdings lässt sich gegenwärtig nicht die Zahl der Berufsfachschüler*innen mit einem rechtsverbindlichen betrieblichen Ausbildungsvertrag feststellen. Um diese Zahl müsste man die Größe des Übergangssektors vermindern und spiegelbildlich die des dualen Systems erhöhen.

Vor dem Hintergrund der geschilderten Sonderregelung zum ersten Ausbildungsjahr im dualen System erklärt sich, wieso Baden-Württemberg die Spitzenposition der deutschen Länder bei der Zahl der Neuzugänge zum Übergangssektor einnimmt und umgekehrt mit einem Anteil von gut 42 % Neuanfänger*innen im dualen System zugleich das Schlusslicht aller Länder bildet (Abb. BW 2).

Beim Anteil der Neuzugänge ins Schulberufssystem liegt Baden-Württemberg mit 17 % an vorletzter Stelle aller Länder, was durch eine stark durch den Produktionsbereich geprägte Arbeitsmarktstruktur zu erklären ist. Gegenüber 2015 hat das Schulberufssystem nur einen leichten Aufwuchs (+4,7%) erfahren. Fast die Hälfte aller Neuzugänge mündet 2017 in vollqualifizierende Berufsfachschulen für Gesundheit, Erziehung und Soziales (GES) außerhalb des Geltungsbereichs von Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung (BBiG/HwO) ein. Ein weiteres Viertel (26 %) der Anfänger*innen entfällt auf die Schulen des Gesundheitswesens und immerhin fast ein Zehntel auf Erstausbildungsgänge an Fachschulen. Damit sind mindestens drei Viertel aller Neuzugänge ins Schulberufssystem in einer Fachkräfteausbildung in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen zu finden.

Abbildung BW 2 Berufsbildungssystem Baden-Württemberg 2017
(Neuzugänge absolut, in %)

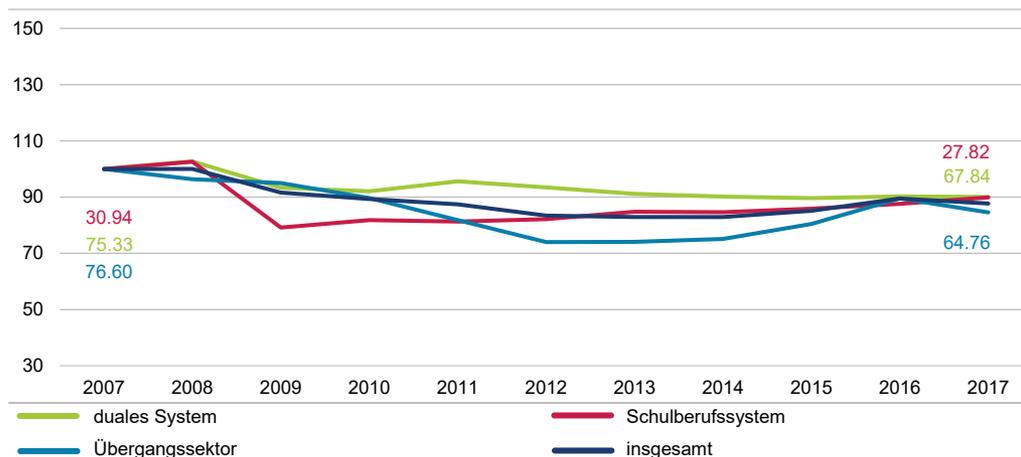


* Wird in Baden-Württemberg nicht angeboten.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

In der längerfristigen Perspektive lässt sich erkennen, dass auch Baden-Württemberg – gemessen an der Anzahl der Einmündungen – nach 2007 mit einem bis 2013 anhaltenden Rückgang der Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene konfrontiert war, der alle Teilbereiche betraf. Besonders stark hat dieser Rückgang den Übergangssektor, aber auch das Schulberufssystem getroffen, die beide zwischenzeitlich über 20 % weniger Zugänge zu verzeichnen hatten. Inzwischen hat sich die Zahl der Zugänge stabilisiert und steigt überall an, insbesondere aber im Übergangssektor (Abb. BW 3; Tab. BW 2A).

Abbildung BW 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung in Baden-Württemberg 2007–2017 (Einmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

2.2 Duales System: Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

Wie bundesweit, blickt man auch in Baden-Württemberg auf einen zwischenzeitlich mit unterschiedlicher Dynamik verlaufenden Prozess des Rückgangs der Neuverträge zwischen 2008 (81.810) und 2016 (73.698) zurück. Seitdem hat eine leichte Erholung eingesetzt; 2017 beträgt die Zahl der Neuverträge etwas mehr als 74.000.¹⁷ Von dieser Entwicklung haben vor allem die freien Berufe profitiert, in erster Linie zulasten des Handwerks. Gemessen an der allgemeinen Ausbildungsquote, die im gleichen Zeitraum von 6,4 auf 5,2 % sank, hat sich die Ausbildungsleistung spürbar vermindert. Das gleiche Bild vermittelt die qualifikationsspezifische Ausbildungsquote, mit der eine Relation zwischen Beschäftigung und Ausbildung von Fachkräften mit mittlerer Qualifikation hergestellt wird: Sie sinkt zwischen 2008 und 2017 von 9,9 auf 8,7 %.

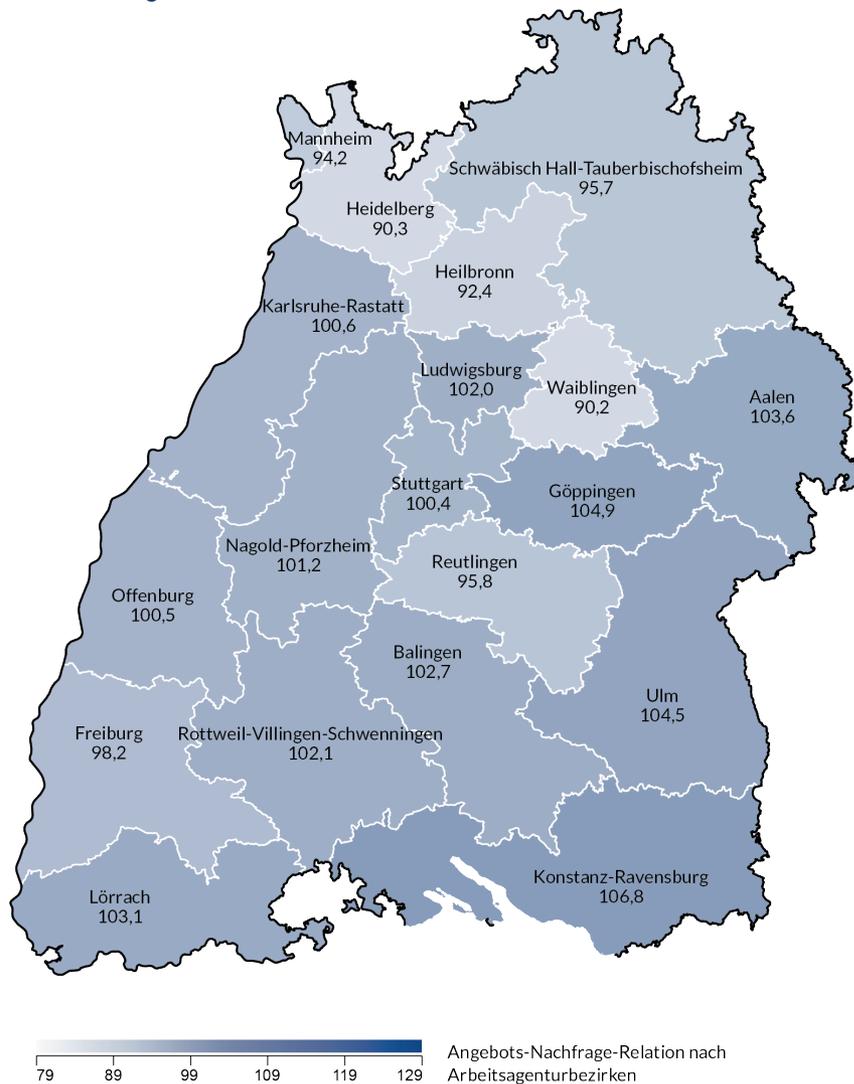
Legt man allein die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) des Jahres 2018 von 99,7 zugrunde, dann gehört Baden-Württemberg zu dem Drittel der Länder, in denen der Nachfrage ein überschüssiges bzw. fast ausgeglichenes Angebot an dualen Ausbildungsstellen gegenübersteht. Gegenüber 2009 (ANR 89) scheint sich damit eine deutliche Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ergeben zu haben. Verantwortlich dafür ist ein im Ländervergleich leicht unterdurchschnittlicher Nachfragerückgang um

¹⁷ Die gegenüber den in Abschnitt 2.1. angegebenen Einmündungen deutlich höhere Zahl an Neuverträgen ergibt sich vor allem dadurch, dass in der hier zu Grunde gelegten Berufsbildungsstatistik auch solche Fälle gezählt werden, in denen nur deshalb ein neuer Vertrag geschlossen wurde bzw. werden musste, weil der Wechsel des Ausbildungsbetriebs oder aber ein Wechsel der Fachrichtung ein neues Ausbildungsverhältnis begründet, selbst wenn es sich aus individueller Perspektive um die Fortsetzung einer in den Vorjahren begonnenen Ausbildung handelt.

knapp 3 Prozentpunkte, vor allem aber ein überdurchschnittlich starker Anstieg des Ausbildungsstellenangebots um etwa 9 %, der nur noch von Bayern übertroffen wird.

Regional ergibt sich freilich ein nach wie vor heterogenes Bild: Während für eine deutliche Mehrheit der Agenturbezirke mit einer ANR größer 100 von einem ausgeglichenen Ausbildungsstellenmarkt gesprochen werden kann, gibt es insbesondere im Norden Baden-Württembergs eine Reihe von Arbeitsagenturen (Heidelberg, Waiblingen, Heilbronn, Mannheim, Schwäbisch-Hall-Tauberbischofsheim) mit einer nach wie vor nicht unerheblichen Angebotsunterdeckung (ANR zwischen 90 und 96, Abb. BW 4, Tab. BW 3A).

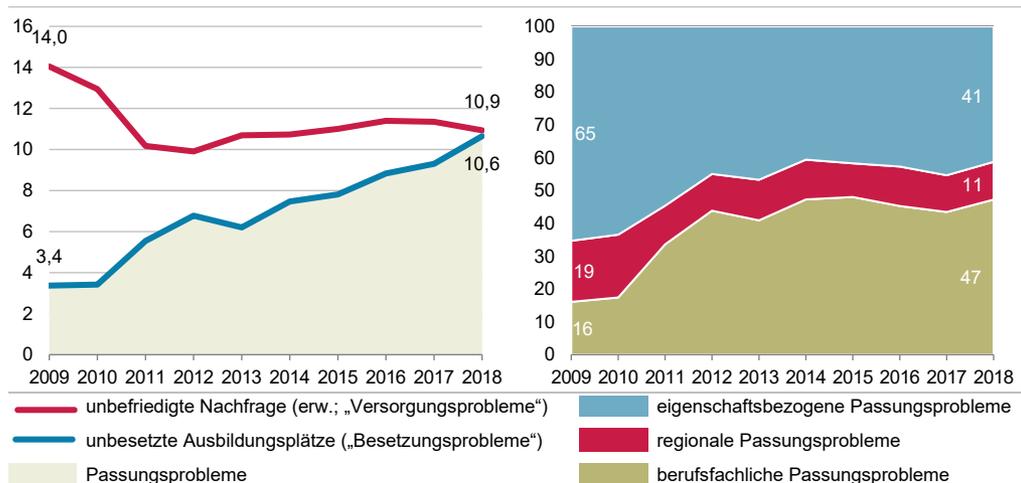
Abbildung BW 4 Übersicht über die ANR nach Arbeitsagenturbezirken in Baden-Württemberg 2018



Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik); ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen; Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt. Zahlen von 2007 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Zudem Neuzuschneidung der Arbeitsagenturbezirke im Jahr 2012, sodass ein Vergleich zwischen 2007 und 2013 bzw. 2016 nur eingeschränkt möglich ist.

Dieses überwiegend positive Entwicklungsbild des Ausbildungsstellenmarkts wird freilich (auch) in Baden-Württemberg dadurch eingetrübt, dass das vor allem durch die Angebotssteigerung eröffnete zusätzliche Ausbildungspotenzial immer häufiger nicht zum Tragen kommt: Zwischen 2009 und 2018 hat sich die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen von 2.607 auf 8.976 mehr als verdreifacht und die Zahl der unvermittelten Bewerber*innen nur um etwa ein Viertel auf 9.246 verringert. Anders ausgedrückt: Das nominell vorhandene und seit 2009 wachsende Vertragspotenzial blieb in steigendem Maße ungenutzt, der Anteil des hier als Passungsprobleme bezeichneten zusätzlichen Vertragspotenzials stieg von 3,4 % im Jahr 2009 auf 10,6 % im Jahr 2018 (Abb. BW 5, Tab. BW 4A).

Abbildung BW 5 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen in Baden-Württemberg 2009–2018 (in %)



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KIdB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

Noch stärker als im Bundesdurchschnitt geht die Zunahme von Passungsproblemen einher mit einem zwischen 2010 und 2012 sprunghaft, in den Folgejahren aber nur noch leicht ansteigenden Anteil berufsfachlicher Passungsprobleme (von 16 % im Jahr 2009 auf 47 % im Jahr 2018, Abb. BW 5). Fast die Hälfte der in Baden-Württemberg für das Jahr 2018 zu beobachtenden Passungsprobleme lässt sich also darauf zurückführen, dass unvermittelte Bewerber*innen landesweit und in hoher Zahl andere Ausbildungsberufe nachfragen, als im Bestand unbesetzter Stellen vorhanden sind. Insgesamt deutlich weniger ausgeprägt sind regionale Passungsprobleme, d. h. jene Probleme, die auf der regionalen Differenzierung von Ausbildungsmärkten beruhen: Nicht für alle Ausbildungsberufe stehen an allen Orten (schon gar nicht in der von Bewerber*innen gewünschten Stärke) offene Stellen zur Verfügung. Umgekehrt halten Interessenten für eine duale Ausbildung an ihrem Berufswunsch fest, ohne diesen Wunsch über regionale Mobilität einzulösen (bzw. einlösen zu können). Regionale Passungsprobleme nehmen im Zeitverlauf um mehr als das Doppelte zu, verlieren jedoch an relativem Gewicht (von 19 auf 11 %). Ebenfalls an ausschließlich relativer Bedeutung verloren hat das eigenschaftsbezogene Mismatch, dessen Anteil an den Passungsproblemen zwischen 2009 und 2018 von 65

auf 41 % zurückgegangen ist. Eigenschaftsbezogen meint eine Konstellation, bei der Bewerber*in und Anbieter innerhalb eines Arbeitsagenturbezirks deshalb nicht als Vertragspartner zusammenfinden, weil ihnen eine bestimmte, von der Gegenpartei explizit oder implizit geforderte Eigenschaft fehlt (z. B. der Nachweis bestimmter Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Bewerber*innen oder der Nachweis guter Ausbildungsbedingungen und späterer Entwicklungsperspektiven durch Betriebe).

In letzter Konsequenz bedeuten die skizzierten Verschiebungen im Verhältnis der Mismatch-Typen, dass Appelle ausschließlich an die eigenschaftsbezogene Konzessionsbereitschaft von Betrieben und Bewerber*innen außer Acht lassen, dass in fast der Hälfte der Fälle die fehlende berufsfachliche Passung das Problem ist.

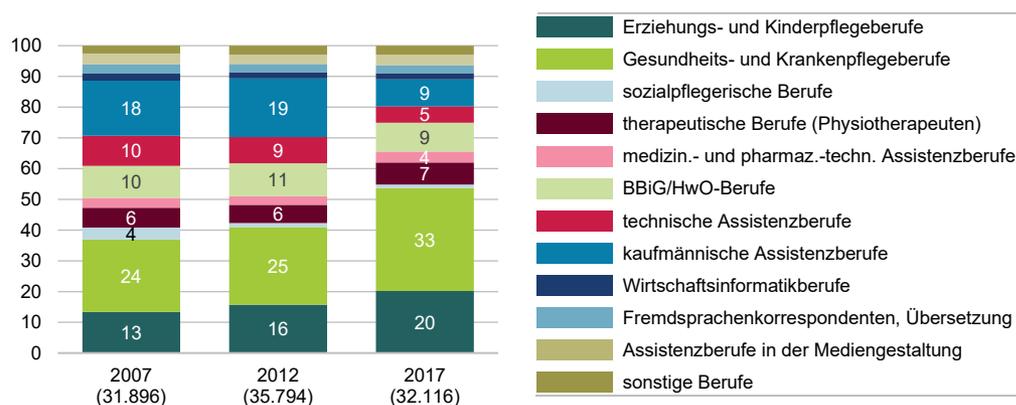
Ob der absehbare demografisch bedingte Rückgang der Nachfrage – das Verhältnis der 15- bis 24-Jährigen zu den 25- bis 34-Jährigen liegt bei knapp 87 %, das Verhältnis der 5- bis 14-Jährigen zu den 15- bis 24-Jährigen sogar nur bei etwa 80 % – die Ausbildungsmarktsituation so weit für Jugendliche entspannt, dass die beobachtbaren stark berufsfachlich geprägten Passungsprobleme deutlich zurückgehen, bleibt abzuwarten.

2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

Gemessen an der Zahl von 27.822 Ausbildungsanfänger*innen im Jahr 2017 gehört das Schulberufssystem Baden-Württembergs (deutlich nach Nordrhein-Westfalen) zu den größten seiner Art in der Bundesrepublik. Die absolute Größe des Systems kann freilich nicht darüber hinwegtäuschen, dass es – ähnlich wie im Fall des dualen Systems – mit einem Anteil von nur 17 % an den Neuzugängen ins gesamte Ausbildungssystem im Ländervergleich weit hinten rangiert; nur Bremen hat einen noch geringeren Anteil (12 %) zu verzeichnen.

Einem zwischen 2007 und 2012 vollzogenen Ausbau des Schulberufssystems um etwa 3.900 Ausbildungsplätze folgte ab 2012 ein Rückbau um rund 3.700 Plätze, verbunden mit erheblichen strukturellen Veränderungen des Systems (Abb. BW 6; Tab. BW 5A).

Abbildung BW 6 Verteilung der Schüler*innen¹⁾ im ersten Schuljahr des Schulberufssystems nach Berufsgruppen 2007, 2012, 2017 (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnungen

Die eine strukturelle Veränderung ist der schon 2007 einsetzende, sich zwischen 2012 und 2017 beschleunigende Umbau zu einem System, das sich immer stärker auf Ausbildung in GES-Berufen konzentriert, die von Anfang an als Angebote vollqualifizierender schulischer Ausbildung gefasst waren oder aber in Feldern ergänzt wurden, für die es kein Angebot im dualen System gab (therapeutische Berufe, medizinisch- und pharmazeutisch-technische Assistenzberufe). Allein in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen sowie den Erziehungs- und Kinderpflegeberufen ist zusammengenommen der Anteil von knapp 37 % im Jahr 2007 auf knapp 64 % im Jahr 2017 gestiegen.

Die andere Veränderung ist die Rückläufigkeit von Ausbildungen in kaufmännischen, naturwissenschaftlichen, gewerblich-technischen, medienaffinen und IT-Berufen innerhalb und außerhalb von BBiG/HwO. Hier fällt vor allem ins Auge, dass – gegen den Bundestrend – der Ausbildungsanteil in den Ausbildungen nach BBiG/HwO mit 9,3 % noch beachtlich hoch ist, während vor allem die kaufmännischen, aber auch die technischen Assistenzberufe erhebliche Anteilsverluste aufweisen.

2.4 Entwicklungen im Übergangssektor

Vor dem Hintergrund der eingangs geschilderten Sonderregelung zum ersten Ausbildungsjahr im dualen System erklärt sich, wieso Baden-Württemberg formal einen stark ausgebauten Übergangssektor aufweist, bei dem etwa 40 % der Neuzugänge in berufsvorbereitende Maßnahmen einmünden. Der schon im letzten Monitor festgestellte Anstieg der Neuzugänge hat sich auch zwischen 2015 und 2017 weiter fortgesetzt und geht vor allem auf das Konto der Neuzugänge im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) bzw. in Berufseinstiegsklassen (2015: 8.984; 2017: 12.175 Einmündungen), in denen insbesondere im Asyl- und Schutzkontext Zugewanderte untergebracht werden. Die prägende Rolle im Übergangssektor behalten die Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, mit einem Anteil von etwa zwei Dritteln aller Neuzugänge; dann erst folgen BVJ und 1-jährige Berufseinstiegsklassen. Nennenswerte Anteile entfallen noch auf berufsvorbereitende Maßnahmen der BA (6,1 %) sowie auf das Praktikum vor der Erzieherausbildung mit einem Anteil von 5 %. Alle anderen Bildungsgänge wie das schulische Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Berufsschulen für Schüler*innen ohne Ausbildungsvertrag oder die Einstiegsqualifizierung bleiben eher marginal.

Baden-Württemberg hat es freilich bei der Verbindung von Berufsfachschulbesuch und anschließendem Einstieg in die duale Ausbildung nicht belassen, um möglichst nahtlose Anschlüsse zwischen Übergangsmaßnahmen und Berufsausbildung herzustellen. Als ein weiterer wichtiger Baustein kann das Auflösen traditioneller, schulisch orientierter Berufsvorbereitung in Richtung einer Dualisierung der Ausbildungsvorbereitung angesehen werden, wie sie etwa in Hamburg (AvDual) und Nordrhein-Westfalen in die Wege geleitet wurde. Viele Länder sind diesem Weg gefolgt. Unter ihnen hat auch Baden-Württemberg mit dem Angebot AVdual die bisherigen berufsvorbereitenden Bildungsgänge (z. B. VAB und BEJ) abgesetzt. In AVdual sind in der Regel 2 wöchentliche Praxistage angesetzt und neben den Lehrkräften stehen den Schüler*innen individuelle Lernberater*innen zur Seite. Darüber hinaus gibt es die AVdual-Begleiter*innen, die als Bindeglied zwischen Schule, Betrieb und Familie agieren sowie bei der Vor- und Nachbereitung von Praktika und der Vermittlung in Ausbildung unterstützen (vgl. Kap 4.)¹⁸

¹⁸ Ländermonitor berufliche Bildung 2019 online verfügbar unter <https://www.wbv.de/artikel/6004750w>.

3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen in Baden-Württemberg

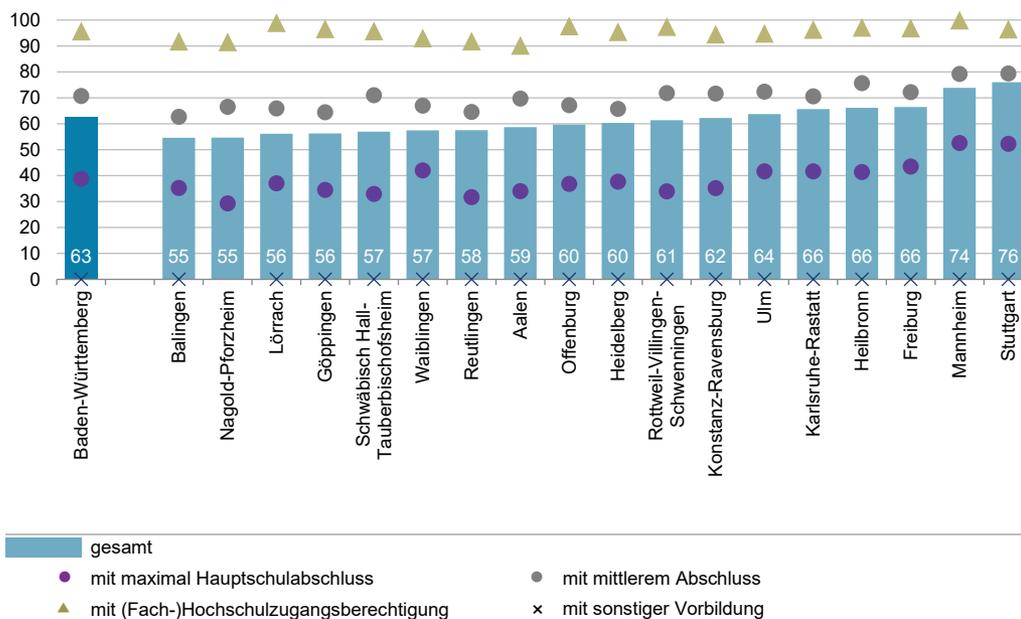
Die Chancen auf eine vollqualifizierende Ausbildung unterscheiden sich bekanntermaßen deutlich nach sozialen und bildungsbiografischen Merkmalen. Dabei spielt auch eine Rolle, inwieweit und in welche Richtung sich die Gesamtkomposition des Berufsbildungssystems ändert. Insofern werden im Folgenden Differenzen im Ausbildungszugang nach schulischer Vorbildung, nach Geschlecht und Zuwanderung (hier über das Merkmal der Staatsangehörigkeit) betrachtet. Hier lassen sich im Vergleich der Jahre 2007 und 2017 zum Teil gravierende Veränderungen erkennen (Tab. BW 6A):

- Während der Anteil von Personen mit maximal HSA an den Einmündungen ins Berufsbildungssystem mit 38 % gegenüber 2007 nur geringfügig (um 3 Prozentpunkte) rückläufig ist, sind es in jüngerer Zeit vermehrt Personen mit Hochschulzugangsberechtigung (HZB), die in Berufsausbildung einmünden (2017 16 %) und damit – bei rückläufigem Volumen der vollqualifizierenden Ausbildung – in die Konkurrenz um begehrte Ausbildungsplätze eintreten.
- Frauen sind inzwischen seltener im Berufsausbildungssystem vertreten; ihr Anteil sinkt zwischen 2007 und 2017 um mehr als 5 Prozentpunkte, nur im Schulberufssystem bleibt der Anteil stabil bei über 70 %.
- Im Zusammenhang insbesondere mit der Zuwanderung von Asyl- und Schutzsuchenden wurden in Baden-Württemberg – wie in allen anderen Ländern auch – Programme für deren berufliche Integration aufgelegt. Dies erklärt den gegenüber 2007 um 10 Prozentpunkte auf 24 % deutlich gestiegenen Anteil an Ausländer*innen im Berufsbildungssystem insgesamt wie auch im Übergangssektor.

Es sind vor allem die gering qualifizierten Jugendlichen wie die mit mittlerem Bildungsabschluss, die von den erwähnten Besonderheiten des Berufsbildungssystems in Baden-Württemberg in dem Sinne betroffen sind, dass sie auch 2017 im Vergleich der Länder überdurchschnittlich häufig (zu knapp zwei Dritteln bzw. knapp einem Drittel) in einen Bildungsgang des Übergangssektors statt direkt in eine vollqualifizierende schulische oder duale Ausbildung einmünden (Abb. BW 7; Tab. BW 7A). Dabei liegt der Anteil der direkten Einmündungen von Jugendlichen mit maximal HSA sowohl für den Bereich der dualen Ausbildung mit gut 28 % als auch für das Schulberufssystem mit 7 % jeweils wie schon in den Vorjahren unter dem Bundesdurchschnitt (37 bzw. 10 %). Selbst wenn man die oben beschriebenen Anrechnungsregeln für eine duale Ausbildung und die Tatsache in Rechnung stellt, dass sich unter diesen Jugendlichen ein hoher Anteil Zugewanderter befindet, die in der Statistik des Landes regelhaft als Personen ohne HSA geführt werden, muss man davon ausgehen, dass sich der Übergangsprozess in eine vollqualifizierende Berufsausbildung für gering qualifizierte Jugendliche alles andere als leicht darstellt.

Freilich spielen regionale Unterschiede wie schon in den Vorjahren eine erhebliche Rolle. So liegt die Spannbreite der Einmündungsquoten von Jugendlichen mit maximal HSA zwischen gut 29 % im Arbeitsagenturbezirk Nagold-Pforzheim (ANR 101,2) auf der einen und fast 53 % in Mannheim (ANR 94,2) auf der anderen Seite. Die regionalen Quoten der direkten Einmündung in eine vollqualifizierende Ausbildung bei den Jugendlichen mit einem mittleren Abschluss streuen mit einer Differenz von etwa 16 Prozentpunkten zwischen Minimum (63 % im Agenturbezirk Balingen) und Maximum (79 % im Agenturbezirk Mannheim) zwar etwas weniger, aber doch immer noch beträchtlich. Bei den Jugendlichen mit HZB sind regionale Unterschiede weniger stark (Spannbreite: gut 9 Prozentpunkte) ausgeprägt; gleichwohl nehmen auch diese gegenüber 2015 zu.

Abbildung BW 7 Einmündungen in vollqualifizierende Ausbildung (duales System oder Schulberufssystem) in Baden-Württemberg 2017 nach schulischem Vorbildungsniveau¹⁾ und Arbeitsagenturbezirken (in %)

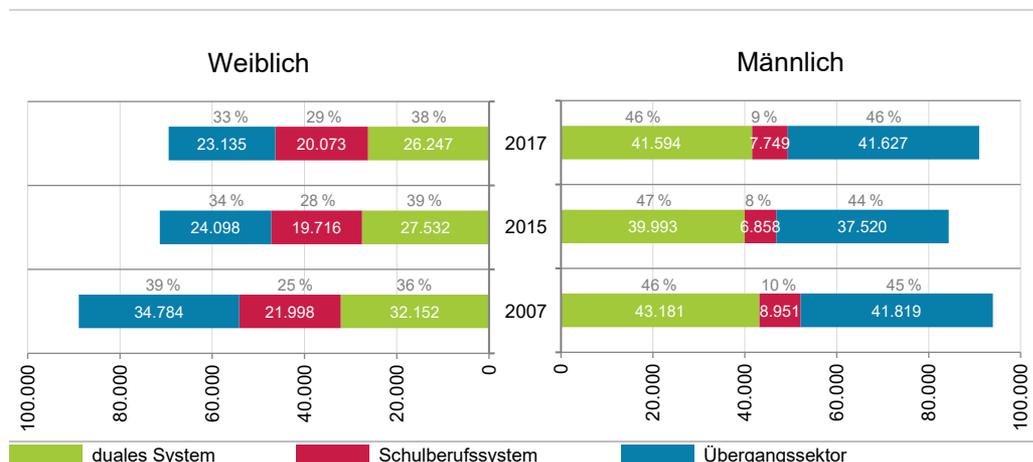


¹⁾ Hier wurden 231 Personen mit sonstiger Vorbildung in die Analyse mit aufgenommen. Beim Ausweis der Einmündungsquote in vollqualifizierende Ausbildung können Abweichungen zwischen den verwendeten Statistiken der iABE und der Kommunalen Bildungsdatenbank auftreten.

Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Kommunale Bildungsdatenbank (www.bildungsmonitoring.de); eigene Berechnungen

Baden-Württemberg bildet keine Ausnahme, wenn es um die traditionelle geschlechtsspezifische Verteilung auf die drei Sektoren des Berufsbildungssystems geht. Diese scheint sich sogar eher weiter zu verfestigen (Abb. BW 8): Frauen münden 2017 und damit wie schon 2015 deutlich häufiger ins Schulberufssystem ein als Männer (Differenz von 20 Prozentpunkten in beiden Jahren), sind dafür seltener als diese sowohl in der dualen Ausbildung (Anteil: 33 vs. 46 %) als auch in Bildungsmaßnahmen des Übergangssektors vertreten. Freilich verbindet sich die für die Jahre 2015 und 2017 beobachtbare Stabilität mit unterschiedlichen Entwicklungen in der absoluten Zahl der Neuzugänge ins System: Während bei den Frauen 2017 diese Zahl um fast 2.000 gegenüber 2015 zulasten vor allem dualer Ausbildung zurückgegangen ist, ist im gleichen Zeitraum die Zahl der Neuzugänge ins Berufsbildungssystem bei den Männern um über 6.000 gestiegen; zwei Drittel des absoluten Zuwachses entfallen auf den Übergangssektor. Wenn man diesen Zuwachs, der vor allem auf das Konto zugewanderter, meist männlicher Schutzsuchender gehen dürfte, herausrechnen würde, würde der Anteil der Männer, die ins duale System einmünden, auf 47 % steigen und ebenfalls die Konstanz in der geschlechtsspezifischen Verteilung unterstreichen.

Abbildung BW 8 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Baden-Württembergs 2007, 2015 und 2017 nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %) ¹⁾



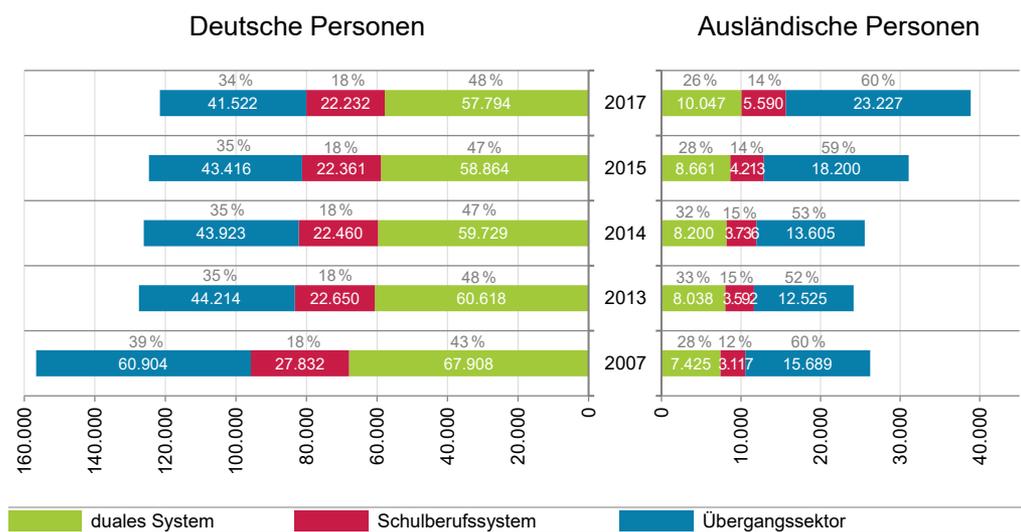
¹⁾ Werte kleiner als 1% werden nicht ausgewiesen. Durch Rundung kann die Summe der Werte von 100 abweichen.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

In der Differenzierung nach der schulischen Vorbildung zeigt sich, dass sichtbare Unterschiede zwischen Männern und Frauen nur bei den mittleren und höheren Bildungsabschlüssen auftauchen: Fast drei Viertel der Frauen (72 %) mit einem mittleren Abschluss münden in eine vollqualifizierende Ausbildung ein, bei den Männern sind es knapp zwei Drittel (Abb. BW 12A). Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Hochschulzugangsberechtigten. Dieses geschlechtsspezifische Verteilungsmuster – Frauen münden häufiger in eine vollqualifizierende Ausbildung ein als Männer – findet sich in allen Arbeitsagenturbezirken wieder (Abb. BW 13A). Allerdings sind hier (wie schon im letzten Ländermonitor berufliche Bildung) regionale Unterschiede erkennbar: Die Differenzen in den Einmündungsquoten schwanken zwischen ca. 6 bis 18 Prozentpunkten.

Auch im Jahr 2017 setzt sich ein seit längerem beobachtbarer weiterer Trend der Einmündungen ins Berufsbildungssystem fort (Abb. BW 9): Während die Anzahl der Neuzugänge mit deutscher Staatsangehörigkeit weiter zurückgeht und 2017 den bisherigen Tiefststand von 121.548 erreicht, steigt im Zusammenhang mit dem jüngsten Flüchtlingszuzug die Zahl der einmündenden Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im gleichen Jahr auf seinen bisherigen Höchststand (38.864). Die wesentliche Zäsur in den Einmündungsprozessen von Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit liegt in der Zeit zwischen 2007 und 2013, in der sich vor allem die Zahl der Einmündungen in den Übergangsbereich deutlich um gut 27% verringerte. Auch wenn sich in der Folgezeit die Zahl der deutschen Neuzugänge in allen drei Sektoren vermindert hat, bleibt ihre Verteilung auf die Sektoren seit 2013 nahezu konstant: Knapp die Hälfte (47 bzw. 48 %) mündet in eine duale Ausbildung ein, ein knappes Fünftel in eine vollzeitschulische Ausbildung und etwa ein Drittel in den Übergangsbereich.

Abbildung BW 9 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Baden-Württembergs 2007, 2013, 2014, 2015 und 2017 nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %) ¹⁾



¹⁾ Werte kleiner als 1 % werden nicht ausgewiesen. Durch Rundung kann die Summe der Werte von 100 abweichen.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Bei den Ausländer*innen hingegen ist seit 2013 ein gegenläufiger Trend auszumachen: Nachdem die Gesamtzahl ihrer Neuzugänge wie auch der Anteil derjenigen, die in den Übergangssektor eingemündet ist, zwischen 2007 und 2013 rückläufig war, ist seitdem wieder eine Zunahme zu beobachten: Die Zahl der Einmündungen erreicht im Jahre 2017 den bisherigen Höchststand von 38.864. Die jüngste Entwicklung verbindet sich vor allem mit einer neuerlichen Verschiebung der Einmündungen zwischen den Sektoren: Wie schon im Jahr 2007 münden nun drei Fünftel der Ausländer*innen in eine Bildungsmaßnahme des Übergangsbereichs ein.

Während deutsche Neuzugänge des Übergangssystems seit 2007 konstant zu etwa drei Vierteln in Berufsfachschulen einmünden, hat sich infolge des Zuwachses an Asyl- und Schutzsuchenden die Verteilung der ausländischen Neuzugänge auf die verschiedenen Bildungsgänge des Übergangssektors verändert (Tab. BW 8A): Seit 2015 münden Ausländer und Ausländerinnen zu erheblichen Anteilen (2015: 37,9 %; 2017: 44,1 %) in das Berufsvorbereitungsjahr bzw. die 1-jährigen Berufseinstiegsklassen ein, die Maßnahmen zur Sprachförderung und Kulturvermittlung umfassen. In den 1-jährigen Berufsfachschulen (BFS 1), in denen vor allem Jugendliche mit einem rechtsverbindlichen betrieblichen Ausbildungsvertrag de facto das erste Ausbildungsjahr einer dualen Ausbildung absolvieren, sind sie seit 2015 anteilig sehr viel seltener vertreten als noch 2007 (mit weiter abnehmender Tendenz).

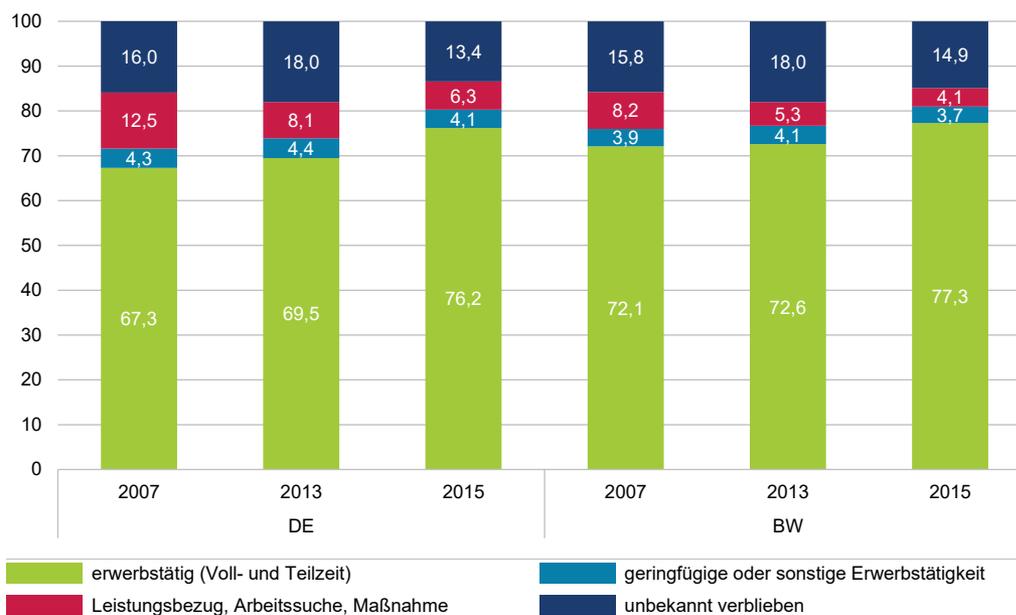
Die in jüngster Zeit wieder zunehmenden Schwierigkeiten von Ausländer*innen, ohne Umweg direkt in eine vollqualifizierende Ausbildung einzumünden, haben sicherlich auch damit zu tun, dass sich unter den Neuzugängen ins Berufsbildungssystem insbesondere die Zahl derer erhöht hat, die nicht einmal einen HSA nachweisen können: Lag der Anteil dieser Personengruppe im Jahr 2013 nur bei etwa 12 %, so macht er 2017 mehr als ein Drittel (36 %) aus (Abb. BW 14A).

4 Arbeitsmarktintegration

Die seit Jahren positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wie auch die sich schon seit Längerem anbahnende Konkurrenz um knapper werdende Fachkräfte hat schon in den zurückliegenden Jahren dafür gesorgt, dass die betriebliche Übernahmequote von Absolvent*innen einer dualen Ausbildung angestiegen ist und sich inzwischen in Baden-Württemberg nahe der 80-Prozent-Marke eingependelt hat (Abb. BW 15A).

Von der gegenüber dem letzten Jahrzehnt deutlich verbesserten Arbeitsmarktsituation dualer Ausbildungsabsolvent*innen zeugt auch der zwei Jahre nach Ausbildungsende erreichte Erwerbsstatus: Mehr als drei Viertel der in Baden-Württemberg beheimateten Absolvent*innen des Jahres 2015 sind voll- oder teilzeiterwerbstätig; Beim Jahrgang 2007 der Absolvent*innen waren es zwei Jahre später mit 72,1 % noch deutlich weniger (Abb. BW 10).

Abbildung BW 10 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung in Baden-Württemberg (in %)

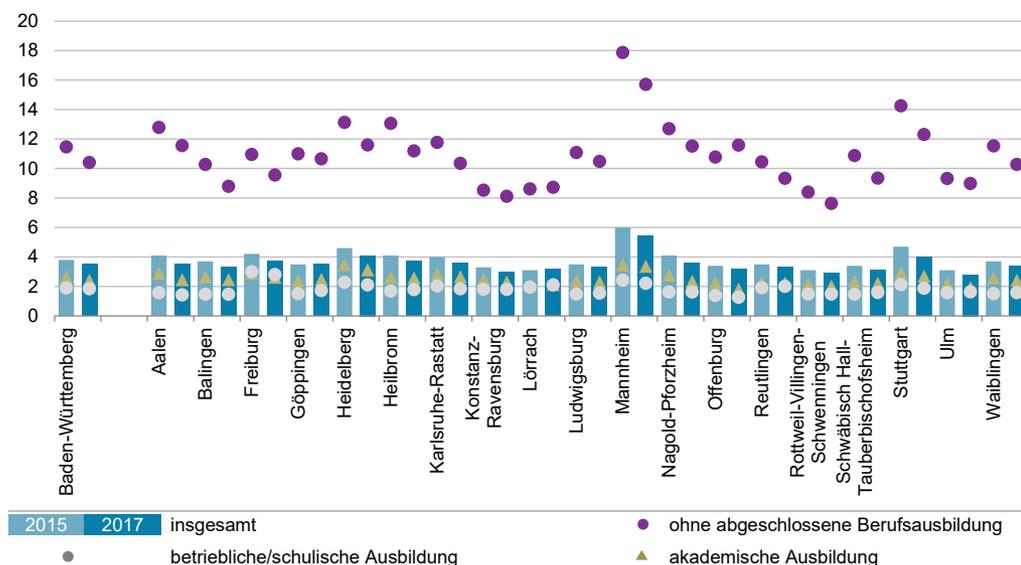


Quelle: IAB. Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01); Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Nicht erst in jüngster Zeit weist Baden-Württemberg im Vergleich aller Länder mit einer Arbeitslosenquote von 3,5 % nach Bayern das geringste Arbeitslosigkeitsrisiko auf. Auch die Arbeitslosenquote der 20- bis unter 30-Jährigen fällt 2017 unter die 4-Prozent-Marke (Abb. BW 16A) und liegt damit weiterhin deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 6,4 %. Nach Agenturbezirken schwankt die allgemeine Arbeitslosenquote zwischen 2,8 % in Ulm und 5,4 % in Mannheim. Diese Schwankungen fallen bei den Jüngeren mit einer Spanne von 1,6 Prozentpunkten zwischen Minimum und Maximum weniger stark aus.

Während sich das Arbeitslosigkeitsrisiko von Personen mit einer mittleren beruflichen Ausbildung dem von Akademiker*innen weiter anzunähern scheint (Abb. BW 11; Tab. BW 9A), zeigt sich das – freilich tendenziell auch abnehmende – beachtlich hohe Arbeitslosigkeitsrisiko von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Abbildung BW 11 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote nach Arbeitsagenturbezirken in Baden-Württemberg 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand Februar 2019

5 Fazit

Ähnlich wie Bayern, teilweise auch wie Niedersachsen, ist Baden-Württemberg erheblich von einer industriebasierten Wirtschaft geprägt, deren Wohl und Wehe in hohem Ausmaß davon abhängig ist, wie es um die Automobilindustrie bestellt ist. Diese industrielle Verflechtung einschließlich ihrer Bedeutung für einen bislang sich der Vollbeschäftigung annähernden Arbeitsmarkt gilt es gleichwohl gerade mit Blick auf den Weg zur Elektromobilität langfristig im Auge zu behalten, da sie wesentlich darüber mitentscheidet, wie hoch der zukünftige Fachkräftebedarf gerade in den industriellen Metall- und Elektroberufen ausfallen wird.

Was die Sicherung des gegenwärtig absehbaren Fachkräftebedarfs anbelangt, so signalisiert eine gegenüber 1999 stabile qualifikationsspezifische Ausbildungsquote zunächst einmal, dass Baden-Württemberg gegenwärtig noch vergleichsweise kleine Probleme hat, den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern. Der massive Überhang an Ausbildungsstellen im Nahrungsmittelhandwerk, im Hotel- und Gaststättengewerbe oder in den Bau- und Baunebenberufen zeigt freilich, dass es auch in Baden-Württemberg Berufsfelder mit erheblichen Nachwuchsproblemen gibt. Anders sieht die Situation in Berufsfeldern aus, in denen einem vergleichsweise großen Angebot unbesetzter Stellen gleichzeitig eine beachtlich hohe Zahl unvermittelter Bewerber*innen gegenübersteht, wie wir dies etwa in den Informatikberufen, in den Verkaufsberufen oder bei den medizinischen Fachangestellten beobachten können. In diesen Fällen wird es umso wichtiger sein, die jeweils dahinterstehenden regionalen und eigenschaftsbezogenen Mismatch-Probleme und damit jene Passungsprobleme zu betrachten und zu bearbeiten, die darauf beruhen, dass Angebot und Nachfrage räumlich oder aufgrund mangelnder Konzessionsbereitschaft der möglichen Vertragsparteien nicht zueinanderfinden. Im ersten Fall etwa durch Mobilitätshilfen, im zweiten Fall etwa dadurch, dass Betriebe und Jugendliche dazu bewegt werden, ihre Prioritäten bei der Bewerber- oder Betriebswahl zu über-

denken. Bleibt schließlich die fehlende berufsfachliche Passung von Angebot und Nachfrage, d. h. die fehlende Übereinstimmung zwischen dem berufsbezogenen Angebot unbesetzter Stellen und den Berufswünschen unversorgter Bewerber*innen. Dieser Typ von Mismatch betrifft immerhin die Hälfte aller Passungsprobleme in Baden-Württemberg und wird sich nicht einfach nur dadurch auflösen, dass auf Alternativen in materiell wie immateriell wenig attraktiven Berufen verwiesen wird. In diesen Fällen wird man sicherlich nicht um Versuche herumkommen, das Angebot attraktiver Ausbildungsstellen auszubauen.

Eine noch einmal deutlich andere Problemlage lässt sich in der Fachkräfteausbildung innerhalb des Schulberufssystems erkennen und dort vor allem in der Kranken- und Altenpflegeausbildung. Die auch in Baden-Württemberg erkennbare Umsteuerung hin zu den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen dürfte – bei in etwa gleichem Gesamtausbildungsvolumen wie 2007 – kaum ausreichen, den gegenwärtigen wie zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern. Unabhängig davon, ob der mit Blick auf die Alterung der Gesellschaft dringliche Ausbau der Ausbildung an fehlenden Kapazitäten oder aber daran scheitert, dass das Berufsbild selbst oder aber die Ausbildungsbedingungen (Stichwort „Schulgeld“) wenig Attraktivität entfalten, wird man auch als Land etwas unternehmen müssen, um hier Abhilfe zu schaffen.

Bleibt schließlich unter der Perspektive der Chancengerechtigkeit das Problem, dass auch in Baden-Württemberg nach wie vor gerade Jugendliche aus dem unteren Qualifikationsspektrum zunächst in eine Übergangsmaßnahme statt in eine vollqualifizierende Ausbildung einmünden. Die Vorbedingung für eine qualifizierte Ausbildung ist sicherlich in Teilen eine bessere Ausstattung der Jugendlichen mit Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie in die Lage versetzen, die eigenen Chancen wie auch die bestimmter Berufsfelder zu erkennen und aktiv wahrzunehmen. Zum anderen ist es die organisatorische Sicherstellung nahtloser Übergänge durch Beratung und Begleitung. Mit der 2016 gestarteten Beteiligung des Landes an der bundesweiten Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ wurden Voraussetzungen für vernetzte und integrierte Aktivitäten der vor Ort befindlichen institutionellen Akteure geschaffen; ob sie greifen, bleibt abzuwarten. Eine andere offene Frage ist, inwieweit das im letzten Ländermonitor diskutierte Konzept der 1-jährigen Berufsfachschule 1, in der vollzeitschulisch die Vermittlung theoretischer und fachpraktischer Grundlagen des ersten Ausbildungsjahres in einer ganzen Reihe von vor allem handwerklichen Berufen erfolgt, tatsächlich als Modell zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe taugt und ob dadurch betriebliche Ausbildungsreserven auch in Berufsfeldern erschlossen werden, in denen derzeit eher Nachfrageüberhänge bestehen.

Bayern

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren



	BY 2015	BY 2017	DE 2017
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	43.294 €	45.810 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu			
Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	11,3 %	11,0 %	10,5 %
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	86,1 %	83,2 %	82,0 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	86,1 %	79,8 %	73,7 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			
mit maximal Hauptschulabschluss	21,9 %	23,1 %	20,5 %
mit mittlerem Abschluss	41,5 %	40,7 %	39,3 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	36,5 %	36,2 %	40,1 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			
in Produktionsberufen	26,8 %	26,8 %	25,2 %
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	32,1 %	31,8 %	31,1 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	21,9 %	22,2 %	23,8 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	18,3 %	18,4 %	18,9 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	12,3 %	12,3 %	12,6 %
mit abgeschlossener Berufsausbildung	63,0 %	62,3 %	61,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	15,0 %	16,4 %	15,8 %
Ausbildung unbekannt	9,6 %	8,9 %	10,0 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			
in Klein- und Kleinstbetrieben	39,1 %	38,6 %	38,8 %
in mittleren Betrieben	26,1 %	26,3 %	28,0 %
in Großbetrieben	34,8 %	35,1 %	33,1 %
Personen mit Migrationshintergrund***			
Anteil an Bevölkerung	21,3 %	23,8 %	23,6 %
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	22,0 %	24,5 %	24,5 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	23,6 %	26,8 %	29,7 %
Arbeitslosenquote			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	3,6 %	3,2 %	5,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	11,5 %	10,1 %	18,7 %
akademische Ausbildung	2,6 %	2,4 %	3,8 %
akademische Ausbildung	1,9 %	1,9 %	2,5 %
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			
Berufliche Schulen insgesamt	4.800 €	5.100 €	4.900 €
Berufsschulen im dualen System	3.100 €	3.300 €	3.100 €
Ausbildungseinpender			
	3,4 %	3,7 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1–49 SVB; mittlere Betriebe: 50–249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

Siedlungsstrukturell besitzt Bayern einerseits große Flächen mit ländlichen Gebieten, andererseits Groß- und Mittelstädte, die das beschäftigungsstrukturelle Zentrum der Regionen bilden, insbesondere in den beiden Metropolregionen München und Nürnberg (Fürth, Erlangen). Der Ausbildungsmarkt Bayerns ist nur wenig mit anderen Ländern verwoben, am ehesten noch in der Rhein-Main-Region, was an der niedrigen Quote der Ausbildungseinpender von 3,7 % und einem nahezu ausgeglichenen Pendlersaldo deutlich wird.

Die bayerische Wirtschaft gehört zu den stärksten im Bundesgebiet. Gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner von knapp 46.000 € im Jahr 2017 weist Bayern die höchste Wirtschaftskraft der Flächenländer auf und wird nur von den Stadtstaaten Hamburg und Bremen übertroffen. Prozentual ist das preisbereinigte BIP je Einwohner gegenüber 2015 etwa im Bundesdurchschnitt gestiegen, im Vergleich zu 2007 sogar überdurchschnittlich. Zudem findet sich in Bayern die niedrigste Arbeitslosenquote aller Länder, die mit 3,2 % deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (5,7 %) liegt (Abb. BY 1). Die positive wirtschaftliche Situation Bayerns führt auch zu überdurchschnittlich hohen Steuereinnahmen. So betragen die Einnahmen aus Lohn- und veranlagter Einkommenssteuer (nach der Steuerverteilung) fast 1.700 € je Einwohner – der zweithöchste Länderwert und mehr als doppelt so hoch wie der niedrigste von Sachsen-Anhalt. Der für Berufsbildungspolitik wirtschaftlich und fiskalisch günstigen Situation entsprechen die öffentlichen Ausgaben je Schüler an beruflichen Schulen nur begrenzt: Sie liegen mit 5.100 € nur wenig über dem Bundesdurchschnitt, etwa vergleichbar mit denen Hessens, aber deutlich unter denen Thüringens (6.900 €).

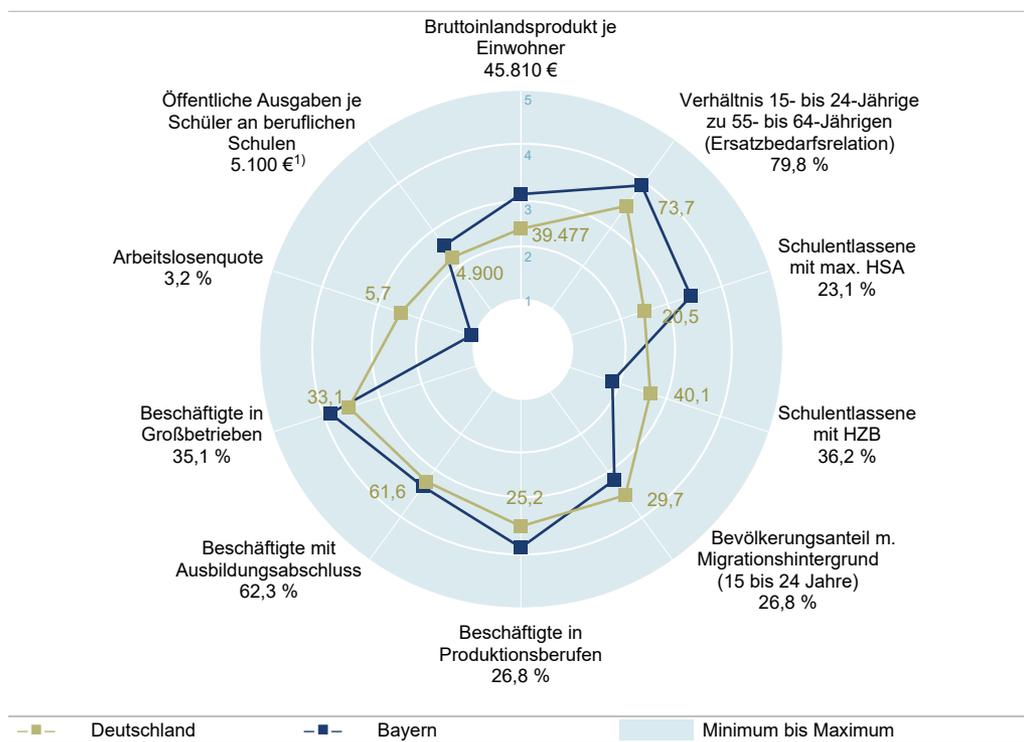
Beschäftigungsstrukturell liegt Bayern sehr nahe am Bundesdurchschnitt. Die geringen Abweichungen entsprechen der wirtschaftlichen Ausrichtung mit Stärken unter anderem im Technologie- und IT-Bereich, bei den Medien und im Verlagswesen. Der Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben liegt 2 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt (35 %), der in mittleren Betrieben mit 25,8 % entsprechend niedriger. Berufsstrukturell sind mit 26,8 % etwas mehr Personen in Produktionsberufen und hier vor allem in Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen sowie in der technischen Entwicklung, Konstruktion und Produktionssteuerung beschäftigt. Etwas stärkere Beschäftigungsanteile finden sich noch in IKT-Berufen sowie kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (Tab. 2.12A). Auf der anderen Seite sind personenbezogene und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe schwächer ausgeprägt. Geringfügig überdurchschnittlich ist der Beschäftigungseinsatz von Fachkräften mit Ausbildungsabschluss (62,3 %) und akademischer Qualifikation (16,4 %).

Der sich in allen Ländern vollziehende demografische Rückgang ist auch in Bayern zu beobachten: Der Anteil der 15- bis 24-Jährigen an der Bevölkerung liegt 2017 mit 11 % etwas höher als im Bundesgebiet, ist aber seit 2007 (11,6 %, Tab. 2.16A) leicht zurückgegangen. Im Verhältnis zu den 25- bis 34-Jährigen beträgt ihre Kohortenstärke nur noch 83 %. Da die Zahl der 5- bis 14-Jährigen noch einmal niedriger liegt (Tab. 2.15A), ist von einer weiteren Verringerung des Potenzials für Ausbildungsnachfrage in den nächsten Jahren auszugehen. Die bereits heute schwierige Deckung des Fachkräftebedarfs wird dadurch zu einer wachsenden Herausforderung. In den kommenden Jahren scheidet die Kohorte der 55- bis 65-Jährigen aus dem Erwerbsleben aus. Der dadurch entstehende Ersatzbedarf kann durch die 15- bis 24-Jährigen nur zu 80 % gedeckt werden (Ersatzbedarfsrelation). Dieses Verhältnis hat sich in den letzten zehn Jahren kontinuierlich verschlechtert (2007: 103 % und 2015: 86 %), liegt aber immer noch deutlich über dem Länderdurchschnitt von 74 %.

Bei der Erschließung des vorhandenen Ausbildungspotenzials sind Verschiebungen in der sozialen Struktur der Jugendlichen zu berücksichtigen. Der Anteil mit Migrationshintergrund in dieser Altersgruppe hat sich zwischen 2013 und 2017 von 24 auf 27 % weiter erhöht, liegt aber in beiden Jahren 3 Prozentpunkte unter dem Länderdurchschnitt. Der Anteil Jugendlicher, die selbst zugewandert sind, ist stärker gestiegen (Tab. 2.17A), was mit dem verstärkten Zuzug Asyl- und Schutzsuchender zusammenhängen dürfte. Gerade solche Quereinsteiger in das Bildungssystem, die zunächst geringe Sprachkenntnisse besitzen, benötigen in der Regel zusätzliche Unterstützung beim Ausbildungszugang.

Unter den Schulentlassenen ist der Anteil der Studienberechtigten zwischen 2007 und 2015 von 29 auf 36 % gestiegen und seitdem konstant geblieben. Bayern folgt darin dem bundesweiten Trend, bleibt aber auch 2017 etwa 4 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt. Stärkeres Gewicht als in anderen Ländern hat hier weiterhin der Hauptschulabschluss (HSA). Der Anteil der Hauptschüler*innen unter den Schulentlassenen ist seit 2007 zwar um 10 Prozentpunkte gesunken, stellt jedoch mit 19 % den dritthöchsten Länderwert dar. Die Gruppe der Schulentlassenen mit maximal HSA – Hauptschul- oder Förderschulabschluss sowie ohne Abschluss – hat die größten Schwierigkeiten im Ausbildungszugang und bietet zugleich das wichtigste nicht gehobene Ausbildungspotenzial; gegenüber 2015 steigt ihr Anteil wieder von 22 auf 23 %.

Abbildung BY 1 Ausgewählte Kontextindikatoren Bayerns 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt



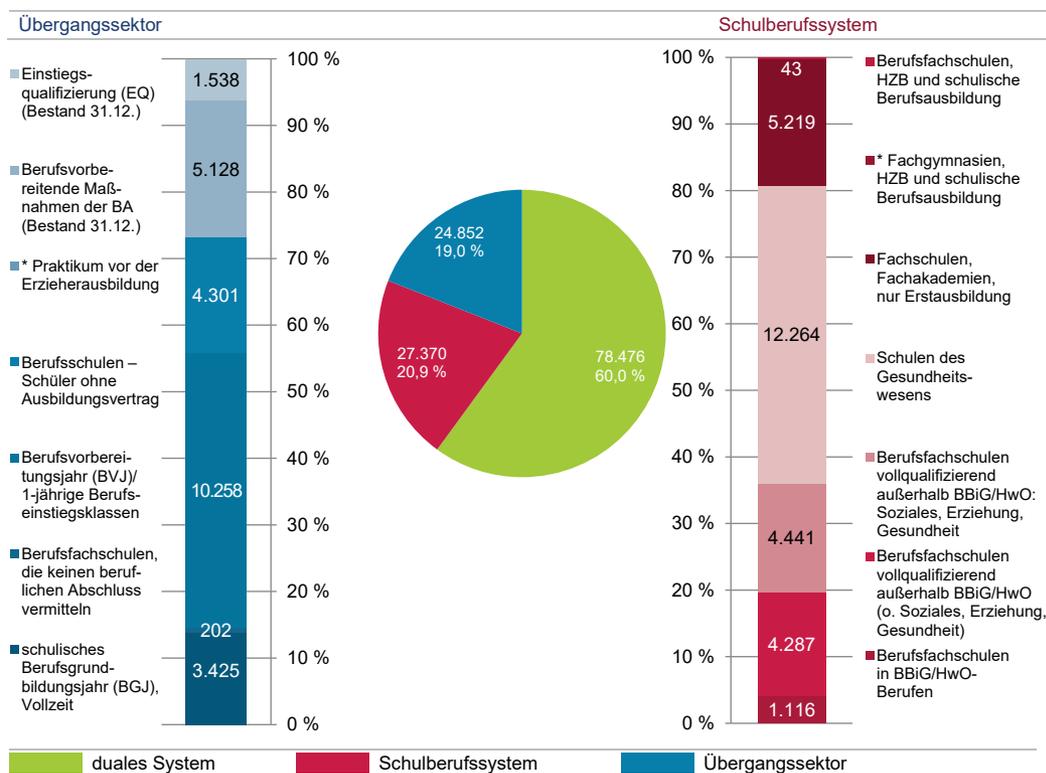
¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt in Bayern

2.1 Das Berufsbildungssystem

Die Neuzugänge des Jahres 2017 in das Berufsbildungssystem Bayerns beginnen zu 60 % eine Ausbildung in einem der anerkannten Ausbildungsberufe des dualen Systems. Bundesweit ist dies nach Hamburg (62 %) der höchste Anteil. Bayern liegt damit 10 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. Weitere 21 % beginnen eine Ausbildung im Schulberufssystem. Der Anteil der Schulberufe liegt trotz der Stärke des dualen Systems nur knapp unter dem Länderschnitt von 22 %. Entsprechend gering ist mit 19 % der Anteil der Neuzugänge, die in ausbildungs- und berufsvorbereitende Maßnahmen und Programme des Übergangssektors eintreten statt in eine vollqualifizierende Ausbildung. Dies sind 2017 knapp 25.000 Jugendliche (Abb. BY 2, Tab. BY 1A)¹⁹.

Abbildung BY 2 Berufsbildungssystem Bayern 2017 (Neuzugänge absolut, in %)



* Wird in Bayern nicht angeboten.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Bei den in schulischer Verantwortung liegenden Ausbildungen bilden die Schulen des Gesundheitswesens mit fast der Hälfte der Neuzugänge (12.264) den größten Bereich. Mit jeweils etwa ähnlich großen Anteilen findet schulische Erstausbildung auch an Fachschulen/Fachakademien (5.219), an Berufsfachschulen in den Bereichen Gesund-

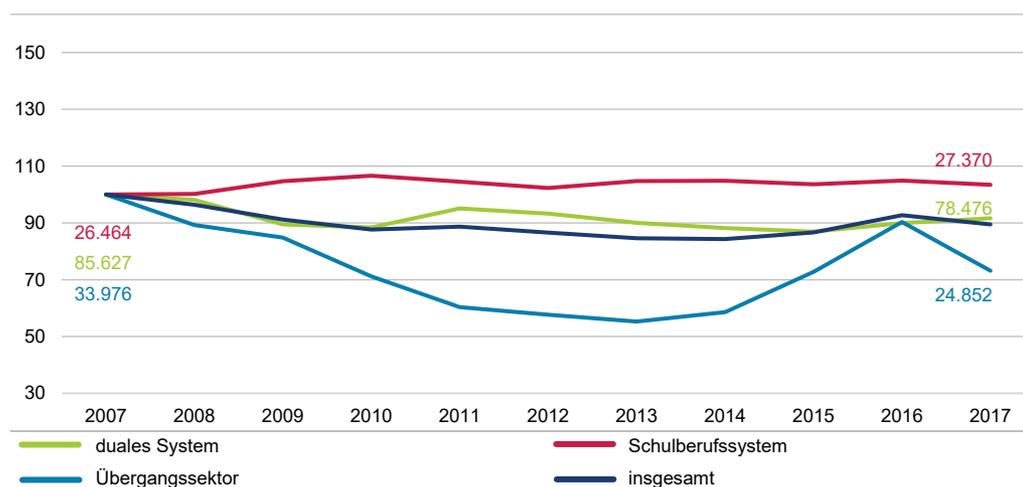
¹⁹ Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

heit, Erziehung und Soziales (GES) (4.441) sowie in anderen außerhalb von Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung (BBiG/HwO) geregelten Berufen statt (4.287 und 43 mit gleichzeitigem Erwerb einer Studienberechtigung). Die Ausbildung in nach BBiG/HwO geregelten Berufen (1.116) an Berufsfachschulen besitzt in Bayern mit 4 % der Neuzugänge im Schulberufssystem zwar nur eine nachrangige Bedeutung, stellt aber einen der höchsten Länderanteile dar. Gegenüber 2015 ist die Verteilung der Schularten relativ stabil geblieben: Die Erstausbildung an Fachschulen und Fachakademien hat etwas hinzugewonnen, die Ausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO, die nicht zu den GES-Berufen gehören, ist etwas zurückgegangen. Insgesamt wird die Schulberufsausbildung in Bayern stark durch GES-Berufe dominiert, die zusammengerechnet etwa 80 % der Neuzugänge ausmachen. 2007 lag ihr Anteil noch bei 69 %, sodass in Bayern ähnlich wie in anderen Ländern eine Konzentration auf diese Berufe zu beobachten ist (Tab. BY 2A).

Im Übergangssektor besuchen mehr als 40 % der Neuzugänge ein Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) bzw. 1-jährige Berufseinstiegsklassen. Andere wichtige schulische Bereiche sind Angebote an Berufsschulen für Schüler ohne Ausbildungsvertrag sowie das schulische Berufsgrundbildungsjahr (BGJ). Seitens der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind vor allem die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen relevant, die von etwa 20 % der Neuzugänge besucht werden. Die Einstiegsqualifizierung (EQ) sowie Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, spielen dagegen nur eine geringe Rolle.

Schaut man auf die längerfristige Entwicklung, die in Abbildung BY 3 (Tab. BY 2A) in Prozent des Ausgangswertes von 2007 abgetragen ist, zeigt sich in den drei Sektoren eine sehr unterschiedliche Dynamik: Im dualen System sinkt der Wert bis 2015 auf unter 90 % und steigt seitdem wieder leicht an. Trotz der strukturellen Verschiebung zu den GES-Berufen erscheint das Schulberufssystem äußerst konstant, mit einem Zuwachs bei den Neuzugängen von etwa 4 % im Betrachtungszeitraum. Die Einmündungen in den Übergangssektor dagegen sinken bis 2013 auf etwa 55 %. Danach steigen die Einmündungen in den Jahren 2015 und 2016 noch einmal steil an, was mit dem verstärkten Zugang von Asyl- und Schutzsuchenden zusammenhängen dürfte und auf einem Anstieg bei BVJ/1-jährigen Berufseinstiegsklassen beruht. 2017 sinken die Einmündungen in den Übergangssektor dann erneut.

Abbildung BY 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung in Bayern 2007–2017 (Einmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)



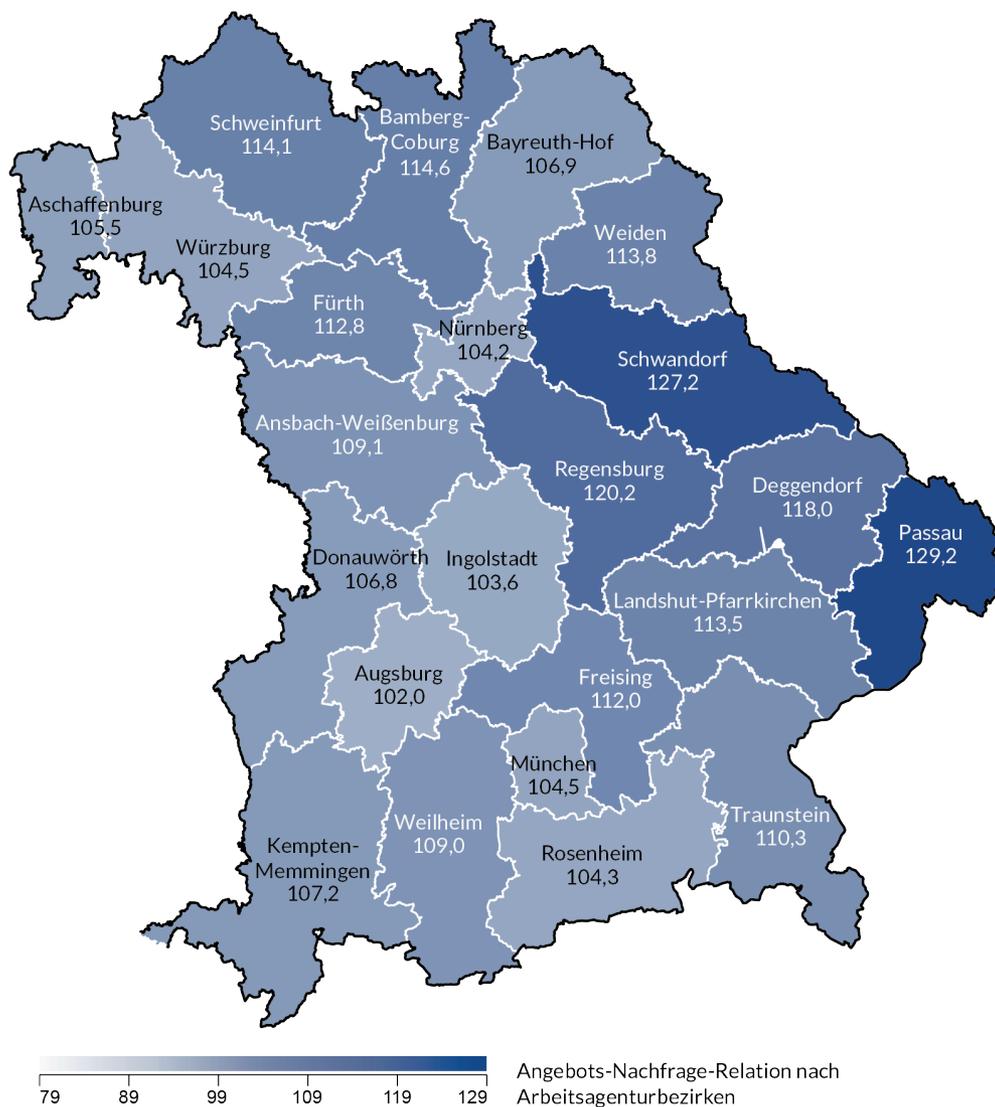
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

2.2 Duales System: Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

In Bayern fiel die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zwischen 2008 und 2017 von 104.000 auf 93.000. Der Tiefpunkt lag 2016 bei knapp 91.000 Neuverträgen. Mit einem Rückgang um 11 % gehört Bayern zu den Ländern, die noch am wenigsten vom Absinken der Neuvertragszahlen betroffen sind (Tab. 6.1A). Besonders stark verloren dabei die Ausbildungsbereiche Hauswirtschaft (– 46 %), Landwirtschaft (– 28) und Handwerk (– 15), wohingegen die freien Berufe und der öffentliche Dienst ihre Neuvertragszahlen steigern konnten. Entgegen dem bundesweiten Trend konnten in Bayern die sekundären Dienstleistungsberufe ihre Neuvertragszahl erhöhen (Tab. 6.2A, 6.4A). Seit 2008 hat auch die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe abgenommen. Die allgemeine Ausbildungsquote sank von 6,5 auf 5,0 %, was nicht nur dem Rückgang der Auszubildendenzahl, sondern auch einem Anstieg der Beschäftigung geschuldet ist. Das Verhältnis von Auszubildenden zur Beschäftigung mittlerer Fachkräfte liefert das gleiche Bild: Die qualifikationsspezifische Ausbildungsquote sinkt zwischen 2008 und 2017 von 9,8 auf 8,2 %.

Gemessen an der Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), die hier sämtliche bei der BA als suchend gemeldeten Bewerber*innen einschließt, haben sich die Verhältnisse auf dem Ausbildungsmarkt Bayerns in den letzten zehn Jahren grundlegend verschoben. Der noch 2009 starke Nachfrageüberhang mit 94 Ausbildungsplätzen je 100 Bewerber*innen verwandelte sich bis 2018 in einen noch stärkeren Angebotsüberhang, bei dem 112.000 Stellen 102.000 Bewerber*innen gegenüberstehen. Die ANR von 109,5 ist die höchste aller Länder und liegt deutlich über dem Ländermittel (97). Hinter dieser Entwicklung steht ein leichter Nachfragerückgang um 3 %, vor allem aber ein überdurchschnittlich starker Anstieg des Ausbildungsstellenangebots um 14 % (Tab. 6.17A).

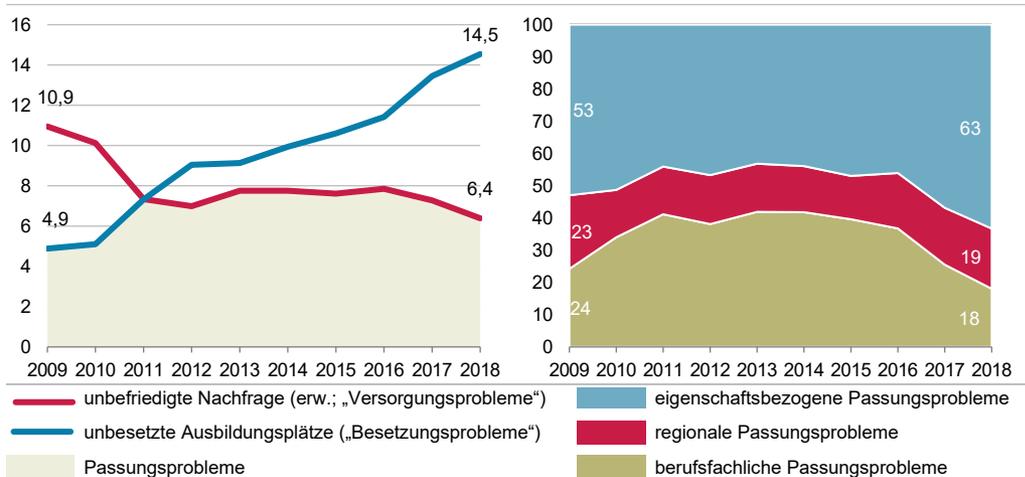
Regional betrachtet, zeigt sich in sämtlichen Arbeitsagenturbezirken eine aus Sicht der Bewerber*innen günstige ANR von über 100. Auf der anderen Seite stehen die Betriebe in einigen Regionen mit einer extremen Nachfrageunterdeckung vor erheblichen Herausforderungen bei der Stellenbesetzung, insbesondere in den östlichen Arbeitsagenturbezirken Passau und Schwandorf mit einer ANR von 129 bzw. 127 sowie Regensburg (120) und Deggendorf (118), die damit die größten Angebotsüberhänge im gesamten Bundesgebiet aufweisen. Überwiegend ausgeglichen sind dagegen die Verhältnisse im Westen und Süden des Landes, vor allem in den Arbeitsagenturbezirken der Großstädte München, Nürnberg, Augsburg, Ingolstadt und Würzburg (Abb. BY 4, Tab. BY 3A).

Abbildung BY 4 Übersicht über die ANR nach Arbeitsagenturbezirken in Bayern 2018

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik); ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen; Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt. Zahlen von 2007 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Zudem Neuzuschneidung der Arbeitsagenturbezirke im Jahr 2012, sodass ein Vergleich zwischen 2007 und 2013 bzw. 2016 nur eingeschränkt möglich ist.

Mit dem Anstieg der ANR hat sich zwischen 2009 und 2018 die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen von 4.803 auf 16.236 mehr als verdreifacht, sodass 2018 14,5 % des Angebots unbesetzt bleiben. Davon sind Berufe im Ernährungshandwerk, Hotel- und Gaststätten- sowie Reinigungsberufe mit einer ANR jenseits von 140 besonders betroffen (Tab. 6.19A). Aber auch für die Bewerber*innen haben sich die Schwierigkeiten bei der Ausbildungssuche nicht einfach aufgelöst. Die Zahl der unvermittelten Bewerber*innen ist nur um etwa die Hälfte von 11.499 auf 6.510 zurückgegangen und 2018 finden 6,4 % der Nachfragenden keinen Ausbildungsplatz. Anders ausgedrückt: Das nominell vorhandene und gegenüber 2009 gewachsene Vertragspotenzial blieb teilweise ungenutzt, der Anteil des hier als Passungsprobleme bezeichneten zusätzlichen Vertragspotenzials stieg von 4,9 % im Jahr 2009 auf 6,4 % im Jahr 2018 (Abb. BY 5).

Abbildung BY 5 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen in Bayern 2009–2018 (in %)



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind und von anderen hier ausgewiesenen Werten abweichen.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KldB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

Im Vergleich zum Bundesgebiet wies Bayern bereits 2009 einen deutlich höheren Anteil an Passungsproblemen auf. Während diese in Deutschland insgesamt von 2,9 auf 9,8 % kontinuierlich stiegen, wuchsen sie in Bayern zwischen 2009 und 2011 zunächst auf über 7 % an, fielen nach 2015 jedoch wieder leicht ab.

Weniger als ein Fünftel der in Bayern für das Jahr 2018 beobachtbaren Passungsprobleme lassen sich darauf zurückführen, dass unvermittelte Bewerber*innen andere Ausbildungsberufe nachfragen, als bei den unbesetzten Stellen noch angeboten werden. Der Anteil solcher berufsfachlichen Passungsprobleme lag 2009 noch bei 24 %, ist zwischenzeitlich auf mehr als ein Drittel gestiegen, aber seit 2016 stark zurückgegangen. In absoluten Zahlen jedoch waren es 2009 und 2018 je knapp 1.200 Fälle. Ebenfalls nur gering ausgeprägt und im Zeitverlauf eher rückläufig ist der Anteil der regionalen Passungsprobleme (von 23 auf 19 %, absolut ist ihre Zahl leicht gestiegen), d. h. jener Probleme, bei denen sich die noch suchenden Bewerber*innen in einer anderen Region befinden als der berufsfachlich passende, noch unbesetzte Ausbildungsplatz. Die Bedeutung des eigenschaftsbezogenen Mismatches dagegen ist in Relation zu den anderen Mismatch-Typen zwischen 2009 und 2018 zwar zwischenzeitlich zurückgegangen, zuletzt aber wieder stark angestiegen und stellt sowohl 2009 mit 53 % (2.560 Fälle) als auch 2018 mit 63 % (4.131 Fälle) den mit Abstand größten Anteil (Tab. BY 4A). Er liegt damit in Bayern fast 20 Prozentpunkte über dem Anteil eigenschaftsbezogener Passungsprobleme im Bundesgebiet. Eigenschaftsbezogen meint eine Konstellation, bei der Bewerber*innen und Anbieter sich deshalb nicht als Vertragspartner qualifizieren, weil ihnen eine bestimmte, von der Gegenpartei explizit oder implizit geforderte Eigenschaft fehlt (z. B. der Nachweis bestimmter Fähigkeiten und Fertigkeiten durch den*die Bewerber*in oder der Nachweis guter Ausbildungsbedingungen und späterer Entwicklungsperspektiven durch die Betriebe).

Differenziert man nach Berufsgruppen – und klammert damit das berufsfachliche Mismatch weitgehend aus – weisen einige Berufsgruppen eher geringe Passungsprobleme, aber starke Besetzungsprobleme auf, so die Bau- und Baunebenberufe, Berufe im Ernährungshandwerk, Hotel- und Gaststättenberufe, Reinigungsberufe und, etwas weniger ausgeprägt, auch die qualifizierten kaufmännischen Berufe. Diese Berufsgruppen können offensichtlich nicht genügend Nachfrage generieren. Hauptsächlich Passungsprobleme (zwischen 7 und 11 %) und eher geringe Überhänge sind dagegen bei Berufen der Informatik, Sicherheit, Lagerwirtschaft und Transport sowie bei medizinischen Fachangestellten zu beobachten, der einzigen Berufsgruppe mit einem Nachfrageüberhang. Allein die Verkaufsberufe weisen in Bayern zugleich starke Angebotsüberhänge und Passungsprobleme auf (Tab. 6.23A). Da regionale Passungsprobleme in Bayern eine untergeordnete Rolle spielen, stellt sich für diese Berufsgruppen vornehmlich die Frage nach den Hemmnissen für die Ausschöpfung des Neuvertragspotenzials, die sowohl in den Eigenschaften der Betriebe als auch in denen der Bewerber*innen begründet sein können. Hier wäre auch ein erfolgversprechender Ansatzpunkt für die Berufsbildungspolitik, vermittelnd aufzutreten, fördernd einzuwirken und ggf. den Ausbildungsverlauf begleitend zu unterstützen.

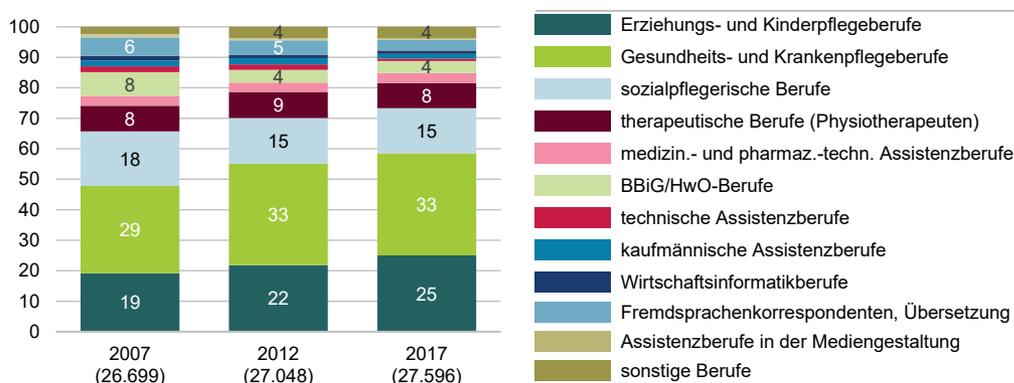
Welche Rolle die Rahmenbedingungen für die relativ niedrigen und stark eigenschaftsbezogenen Passungsprobleme spielen, lässt sich mit den hier vorliegenden Daten kaum beantworten. Einiges deutet jedoch darauf hin, dass Bayern wirtschaftsstrukturell gut gerüstet ist, um ein breites Angebot auch in stark nachgefragten Berufen und in verschiedenen Regionen bereitzustellen und so berufliche und regionale Passungsprobleme gering zu halten. Andererseits könnte die Struktur der Schulentlassenen, mit höherem Anteil mit maximal HSA und weniger Studienberechtigten, zu einer Verringerung eines in den Augen der Unternehmen „leistungsfähigen Bewerberpools“ und damit zur Verstärkung der Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt beitragen.

2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

In Bayern begannen 2017 mehr als 27.000 Personen eine Ausbildung im Schulberufssystem. Gegenüber 2007 fand ein leichter Zuwachs von etwa 1.000 Anfänger*innen statt. Mit einem Anteil von 21 % an den Neuzugängen in das Berufsbildungssystem, liegt Bayern beim relativen Gewicht des Schulberufssystems im Mittelfeld aller Länder.

Berufsstrukturell ist das Schulberufssystem in Bayern – wie auch in allen anderen Ländern – stark durch GES-Berufe dominiert, die ihren Anteil in den letzten zehn Jahren kontinuierlich erhöhen konnten (Abb. BY 6, Tab. BY 5A). Dies dürfte mit dem Ausbau der Kinderbetreuung und dem zunehmenden Bedarf an Pflegekräften zusammenhängen. Von den Schüler*innen im ersten Schuljahr begann 2017 ein Drittel seine Ausbildung in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen, ein Viertel in Erziehungs- und Kinderpflegeberufen und weitere 15 % in sozialpflegerischen Berufen. Mit weiteren 8 % in therapeutischen und 3 % in medizinisch- und pharmazeutisch-technischen Assistenzberufen entfallen auf die GES-Berufe 85 % der Anfänger*innen. 2007 lag dieser Anteil noch bei 77 %. Die übrigen Angebote besitzen im Schulberufssystem Bayerns zumindest quantitativ eine geringer werdende Bedeutung. Dies gilt vor allem für Angebote in anerkannten BBiG/HwO-Ausbildungsberufen: Ihr Anteil im Schulberufssystem ist zwischen 2007 und 2017 von 8 auf 4 % gesunken. Rückgänge sind aber auch bei den kaufmännischen, gewerblich-technischen und mediengestalterischen Assistenzberufen, den Wirtschaftsinformatikberufen sowie in der 2007 mit 6 % noch relativ großen Berufsgruppe der Fremdsprachenkorrespondenz und Übersetzung (2017: 3 %) zu verzeichnen.

Abbildung BY 6 Verteilung der Schüler*innen¹⁾ im ersten Schuljahr des Schulberufsystems nach Berufsgruppen 2007, 2012, 2017 (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnungen

2.4 Entwicklungen im Übergangssektor

Wie eingangs angemerkt, haben sich die Neuzugänge im bayerischen Übergangssektor von 33.963 im Jahr 2007 auf 24.845 im Jahr 2017 reduziert. Der Anteil ausländischer Jugendlicher unter diesen Neuzugängen hat sich zeitgleich von 17,1 auf 44,7 % erhöht; ihre Zahl verdoppelt sich fast von 5.812 auf 11.111. Demgegenüber reduziert sich die Zahl der Jugendlichen mit deutscher Staatsangehörigkeit im Übergangssektor von 28.151 auf 13.734 auf weniger als die Hälfte.

Bei der angebotsstrukturellen Entwicklung des bayerischen Übergangssektors fällt besonders der wachsende Anteil der durch das Land verantworteten Übergangsmaßnahmen auf, während der Anteil an Neuzugängen in das Maßnahmenangebot der BA deutlich zurückgeht. Mündeten 2007 noch etwa 44 % der Neuzugänge in den Übergangssektor in berufsvorbereitende Angebote der BA ein, macht dieser Anteil 2017 nur noch 27 % aus (Tab. BY 1A). Diese Verschiebungen sind vor allem auf die Integration ausländischer Neuzugänge zurückzuführen, insbesondere auf die Aufnahme von schutz- und asyl-suchenden Personen in Maßnahmen der Berufsvorbereitung innerhalb der letzten drei Jahre.

Eine differenziertere Betrachtung der Landesmaßnahmen zeigt, dass vor allem das BVJ zwischen 2007 und 2017 an Bedeutung zugenommen hat; hier verdoppelt sich fast die Zahl der Neuzugänge innerhalb der letzten Dekade (2007: 5.526; 2017: 10.258). Im Jahr 2017 nimmt das BVJ ca. 41 % aller Neuzugänge in den Übergangssektor auf. Grund für sein hohes Gewicht ist vor allem die Beschulung berufsschulpflichtiger Schutz- und Asylsuchender in Berufsintegrationsklassen (BIK) (§ 5 Berufsschulordnung, BSO) und Sprachintensivklassen. Die Berufsintegrationsklassen sind eine Sonderform des BVJ und werden als 2-jähriges Modell durchgeführt, in dem das BVJ durch eine Vorklasse gemäß § 5 Abs. 3 Satz 4 BSO erweitert wird.

Die Zahlen der Neuzugänge in die Berufsfachschulen für Schüler*innen ohne Ausbil-dungsvertrag halbieren sich hingegen von noch 9.094 Neuzugängen im Jahr 2007 auf nur 4.301 im Jahr 2017. Die berufsvorbereitenden Maßnahmen (BvB) der BA sinken im selben Zeitraum von 10.821 auf 5.128 Neuzugänge und die Maßnahmen der EQ reduzieren sich zunächst zwischen 2007 und 2015 von 4.224 auf 1.152 Neuzugänge; bis 2017 steigen sie dann wieder auf 1.538 Neuzugänge an. BvB-Maßnahmen bilden damit

die zweitgrößte Säule des Übergangssektors mit knapp einem Fünftel aller Neuzugänge. Die Berufsschulen für Schüler*innen ohne Ausbildungsvertrag stehen mit ca. 17 % an dritter Stelle. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt hat das BGJ mit knapp 14 % ein überdurchschnittliches Gewicht, da es in vielen Ländern eingestellt ist (Tab. BY 1A).

Auffällig unterschiedlich verteilen sich deutsche und ausländische Jugendliche auf die verschiedenen Maßnahmen: Mündeten im Jahr 2007 57 % der ausländischen Neuzugänge in Maßnahmen ein, für die das Land zuständig ist, sind es im Jahr 2017 84 %. Bei den deutschen Neuzugängen sind ebenfalls Verschiebungen zugunsten der Landesmaßnahmen zu beobachten, allerdings fallen die Veränderungen der Anteile moderater aus. Die BvB-Maßnahmen der BA machen 2017 mit ca. 31 % wie auch schon 2007 den Großteil der Angebote für deutsche Neuzugänge aus. Trotz rückläufiger Zahlen insgesamt steigt unter den deutschen Neuzugängen der Anteil derjenigen, die in das BGJ einmünden von 13 auf 23 %. Mit einem Anteil von knapp einem Fünftel reiht sich 2017 das BVJ hinter dem BGJ ein (Tab. BY 8A).

3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen in Bayern

Die Ausbildungschancen sind in Bayern günstiger als in jedem anderen Land. Von den Neuzugängen des Schuljahres 2017/18 in das Berufsbildungssystem gelangen 81 % in eine vollqualifizierende duale oder schulische Berufsausbildung. Daneben weist Bayern auch die geringsten Versorgungsprobleme mit nur 6,4 % erfolglosen Ausbildungsplatznachfrager*innen auf. Jedoch variieren die Ausbildungschancen nach sozialen Merkmalen, von denen im Folgenden Geschlecht, schulische Vorbildung und Staatsangehörigkeit näher betrachtet werden. Legt man die unterschiedliche Einmündung in die drei Sektoren der beruflichen Bildung zugrunde, lassen sich bei diesen Merkmalen im Vergleich der Jahre 2007 und 2017 zum Teil gravierende Veränderungen erkennen. Zunächst ist festzustellen, dass sich die Quantitäten dieser Gruppen bei der Einmündung in das System verschoben haben (Tab. BY 6A):

- Während Neuzugänge zunehmend über eine Studienberechtigung verfügen (2007: knapp 14.000, 2017: 20.000), sank die Zahl der Neuzugänge mit maximaler HSA von 62.000 auf 46.000. Anteilig stellen Studienberechtigte 21 % der Neuzugänge im Schulberufssystem und 17 % der Ausbildungsanfänger*innen im dualen System und verändern damit die Konstellation in der Konkurrenz um Ausbildungsplätze.
- Der Frauenanteil sinkt zwischen 2007 und 2017 von 50 auf 45 %. Dieser partielle Rückzug aus der Berufsbildung ist in allen drei Sektoren zu beobachten: Ihr Anteil sinkt im dualen System von 44 auf 40 %, im Schulberufssystem von 79 auf 75 % und im Übergangssektor von 41 auf 29 %.
- Verglichen mit 2007 ist die Zahl der Neuzugänge mit ausländischer Staatsangehörigkeit 2017 zweimal so hoch. Der Anteil der Ausländer*innen im Berufsbildungssystem ist dadurch von 9 auf 20 % gestiegen und hat zu einer Verdopplung ihrer Anteile in den beiden vollqualifizierenden Sektoren geführt. Der besonders starke Quotenanstieg von 17 auf 45 % im Übergangssektor ist auch im Zusammenhang mit der verstärkten Zuwanderung von Asyl- und Schutzsuchenden zu sehen. In Bayern wurden – wie auch in allen anderen Ländern – Programme für deren berufliche Integration aufgelegt.

Vergleicht man den Prozentsatz derjenigen, die in eine vollqualifizierende Ausbildung des dualen oder schulberuflichen Systems einmünden, nach Schulabschlüssen, wird deutlich, dass Personen mit mittleren und höheren allgemeinbildenden Abschlüssen in

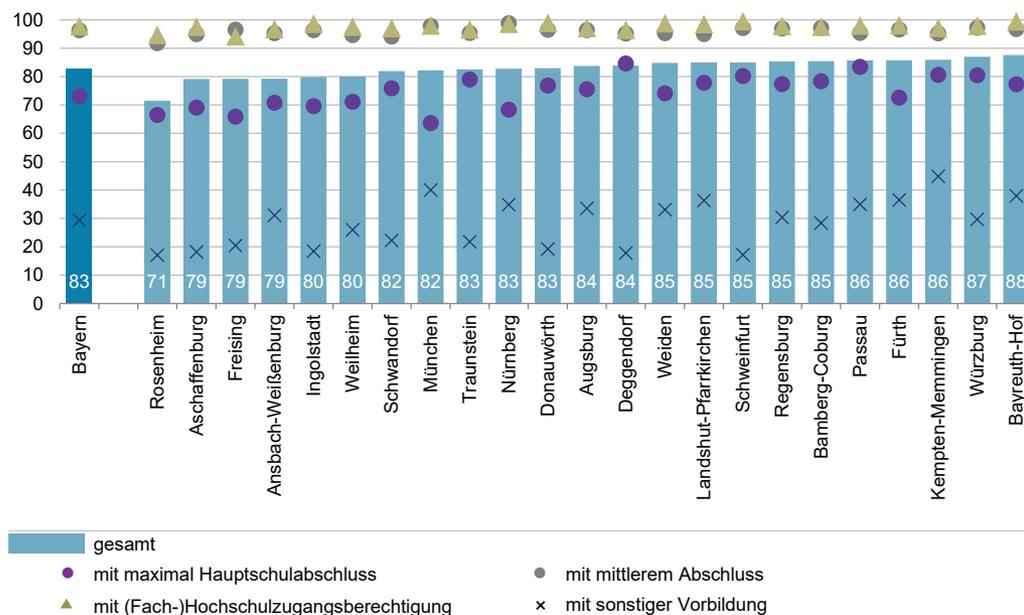
sämtlichen Arbeitsagenturbezirken Bayerns extrem hohe Zugangsquoten aufweisen und der Übergangssektor für sie praktisch keine Relevanz besitzt (Abb. BY 7, Tab. BY 7A). Allenfalls in Rosenheim kann für Zugänge mit mittlerem Abschluss, die zu 8 % in den Übergangssektor einmünden, von einer stärkeren Bedeutung dieser Gruppe ausgegangen werden.

Daher sind es hauptsächlich Neuzugänge mit niedriger Schulbildung, die ausbildungs- und berufsvorbereitende Programme und Maßnahmen besuchen. Obwohl der Übergangssektor in Bayern mit einem Anteil von 19 % (Tab. 3.1A bzw. in den hier abweichenden Daten nach Arbeitsagenturbezirken im Mittel 17 %) an den Neuzugängen im Ländervergleich nur eine geringe Quantität aufweist, münden immerhin 32 % (bzw. 27 % im Agenturbezirksmittel) derjenigen mit maximal HSA hier ein. Andererseits beginnen auch mehr als zwei Drittel eine Ausbildung, etwa die Hälfte eine duale und 18 % eine schulische. Dreht man die Perspektive und fragt nach der Zusammensetzung der Teilsysteme in Bezug auf die schulische Vorbildung, zeigt sich, dass in Bayern die Chancen, auch mit einem niedrigen Abschluss das Schulberufssystem zu besuchen, im Vergleich zu anderen Ländern besonders gut sind: Neuzugänge mit maximal HSA sind sowohl im dualen als auch im Schulberufssystem mit fast 30 % vertreten und gegenüber ihrem Anteil im Gesamtsystem von 34 % nur wenig unterrepräsentiert.

Zu den Niedrigqualifizierten dürften auch die hier unter „sonstige Abschlüsse“ verbuchten Neuzugänge zu rechnen sein, die nur zu einem Drittel in vollqualifizierende Bildungsgänge und stattdessen überwiegend in den Übergangssektor einmünden: eine Gruppe, die vor allem aus nach 2014 Zugewanderten bestehen dürfte (Tab. 3.6A), deren Schulbildung unklar geblieben ist. Rechnet man diese zu den Neuzugängen mit maximal HSA hinzu, verteilen sie sich zu 46 % auf das duale System, zu 16 % auf das Schulberufssystem und zu 38 % auf den Übergangssektor.

In den Arbeitsagenturbezirken besitzen Neuzugänge mit maximal HSA recht unterschiedliche Chancen, eine vollqualifizierende Ausbildung aufzunehmen. Die Spreizung reicht von 64 % (München) bis 85 % (Deggendorf), wobei große Differenzen zu denjenigen mit mittleren und höheren Abschlüssen besonders in den Ballungszentren München und Nürnberg sowie Aschaffenburg und Freising, geringe dagegen in Deggendorf, Passau und Traunstein erkennbar werden (Abb. BY 7). Die niedrigsten Ausbildungschancen weisen diejenigen mit sonstigen Abschlüssen auf. Diese sind mit einer Spannweite von 17 % (Rosenheim) bis 45 % (Kempten-Memmingen) in den Arbeitsagenturen sehr unterschiedlich. Ob diese Differenzen Ausdruck einer unterschiedlich vorangeschrittenen Integration von Schutz- und Asylsuchenden sind, kann auf Basis der Daten jedoch nicht entschieden werden.

Abbildung BY 7 Einmündungen in vollqualifizierende Ausbildung (duales System oder Schulberufssystem) in Bayern 2017 nach schulischem Vorbildungsniveau¹⁾ und Arbeitsagenturbezirken (in %)

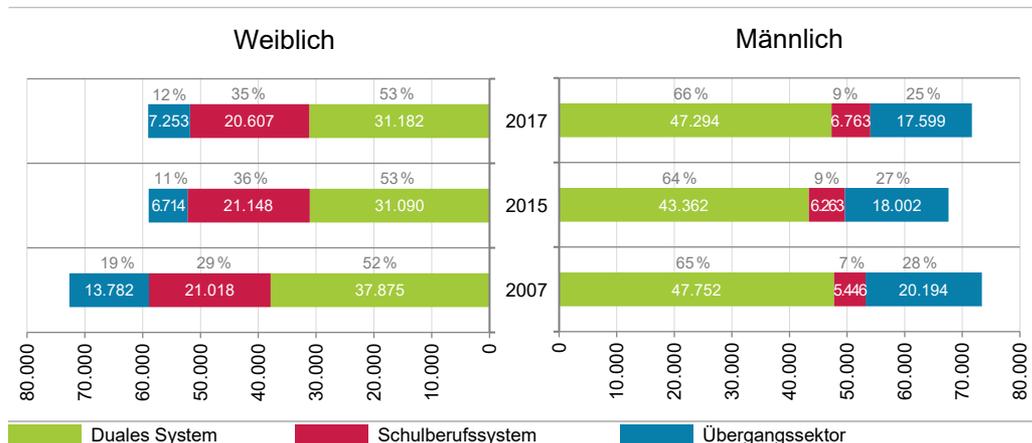


¹⁾ Hier wurden 9.017 Personen mit sonstiger Vorbildung in die Analyse mit aufgenommen. Beim Ausweis der Einmündungsquote in vollqualifizierende Ausbildung können Abweichungen zwischen den verwendeten Statistiken der IABE und der Kommunalen Bildungsdatenbank auftreten.

Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Kommunale Bildungsdatenbank (www.bildungsmonitoring.de); eigene Berechnungen

Frauen münden in den hier betrachteten Jahren stets zu höheren Anteilen in vollqualifizierende Ausbildung ein als Männer: 2007 mündet knapp ein Fünftel der weiblichen Neuzugänge in den Übergangssektor ein, 2017 sind es nur noch 12 %. Bei den Männern kommt es dagegen zu keinem vergleichbaren Rückgang, 2007 sind es 28 % und 2017 rund 27 %. Während der Anteil an weiblichen Neuzugängen in das Schulberufssystem im betrachteten Zeitraum um 6 Prozentpunkte ansteigt und sich nunmehr auf 35 % der Neuzugänge beläuft, ist bei den Männern ein nur moderater Anstieg um 2 Prozentpunkte auf einen Anteil von 9 % zu beobachten. Dass Frauen sehr viel häufiger als Männer in das Schulberufssystem einmünden, hängt mit den angebotsstrukturellen Verschiebungen im Schulberufssystem zusammen. Durch ein nach wie vor traditionelles Berufswahlverhalten entschieden sich überwiegend Frauen für Berufe aus den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales, während Männer diese Berufe eher selten in Betracht ziehen (Abb. BY 8). Aber auch die besseren Schulabschlüsse der Frauen dürften die höheren Einmündungschancen in vollqualifizierende Ausbildung erklären. Weibliche Neuzugänge weisen zu rund zwei Dritteln einen mittleren oder höheren Schulabschluss auf. Demgegenüber haben von den männlichen Neuzugängen mit gut der Hälfte wesentlich weniger einen mittleren oder höheren Schulabschluss (Abb. BY 12A). Die Mehrzahl der Ausbildungen im Schulberufssystem, gerade auch im GES-Bereich, hat mindestens einen mittleren Schulabschluss als Eingangsvoraussetzung, sodass Frauen hier bessere Zugangschancen in vollqualifizierende Ausbildung des Schulberufssystems haben. Allerdings münden auch Frauen mit einem HSA mit 36 % mehr als viermal so oft in das Schulberufssystem ein wie Männer (8 %), sodass hier das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten und die Schulabschlüsse bei den Einmündungen ineinandergreifen.

Abbildung BY 8 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Bayerns 2007, 2015 und 2017 nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %)



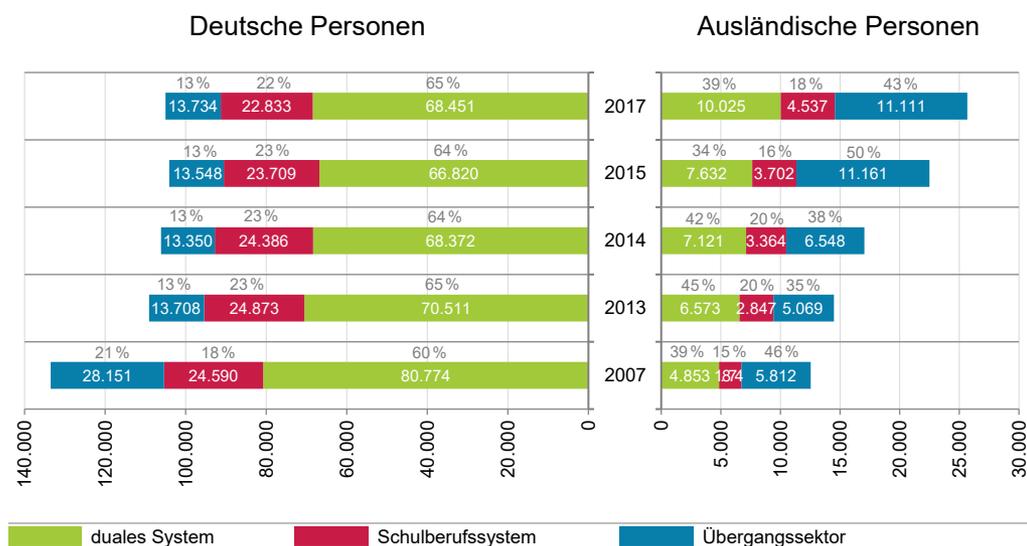
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

In allen Arbeitsagenturbezirken münden die jungen Frauen häufiger in vollqualifizierende Ausbildungen ein. Besonders ausgeprägte Differenzen zwischen Männern und Frauen zeigen sich in den Arbeitsagenturbezirken Rosenheim, Freising, Traunstein, Deggendorf und Passau. Geringe Unterschiede sind dagegen in Kempten-Memmingen, Fürth, Würzburg, Regensburg, Landshut-Pfarrkirchen und Weiden zu finden (Abb. BY 13A, Tab. BY 13A).

In Bayern ist – wie in allen anderen Ländern auch – ein erschwerter Ausbildungszugang für Personen ausländischer Staatsangehörigkeit zu beobachten. Während deutsche Personen 2007 zu gut einem Fünftel und ausländische Personen zu mehr als zwei Fünfteln in den Übergangssektor einmündeten, vermindert sich bis 2014 für beide Gruppen der Anteil, ohne dass sich die Differenz von 25 Prozentpunkten zwischen beiden Gruppen auflöst. Bis 2017 verstärken sich nochmals die Unterschiede zum Nachteil ausländischer Personen und erhöhen sich auf 30 Prozentpunkte. 2017 mündeten 13 % der deutschen und 43 % der ausländischen Personen in den Übergangssektor ein; entsprechend liegen die Einmündungsquoten in vollqualifizierende Ausbildung mit 87 und 57 % auseinander (Abb. BY 9). Gegenüber dem Bundesdurchschnitt liegen die Einmündungsquoten in vollqualifizierende Ausbildung 2017 sowohl für deutsche (77 %) als auch ausländische (44 %) Personen in Bayern deutlich höher und weisen auch einen etwas geringeren Abstand auf (Tab. 3.5A).

Die größer werdenden Unterschiede in der erfolgreichen Ausbildungseinmündung zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen in den letzten drei Jahren sind primär auf die Integration Schutz- und Asylsuchender in den Übergangssektor zurückzuführen. In dieser Gruppe sind hohe Anteile an Personen ohne Schulabschluss bzw. mit sonstiger und unbekannter Vorbildung, wodurch eine Ausbildungsintegration erschwert ist.

Abbildung BY 9 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Bayerns 2007 und 2007, 2013, 2014, 2015 und 2017 nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

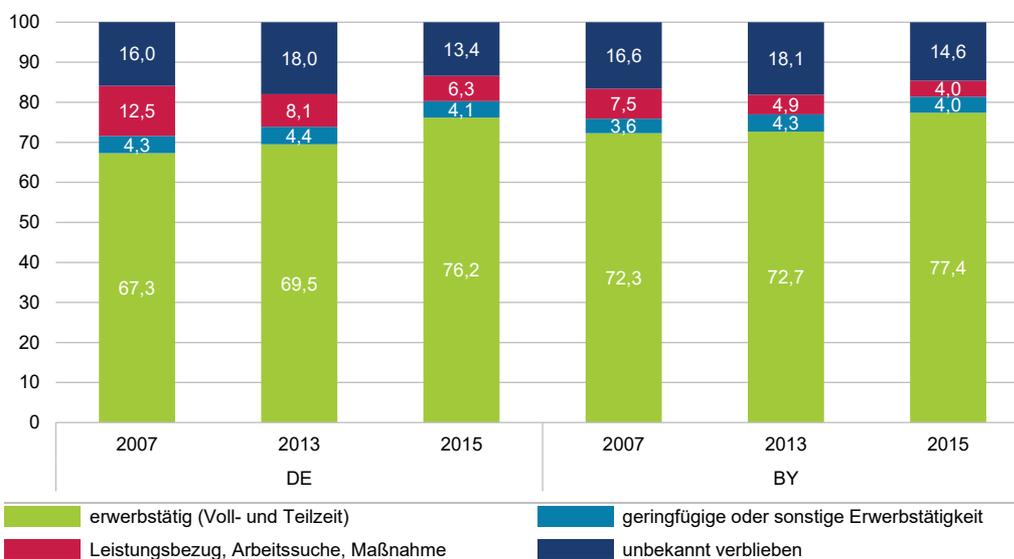
Sowohl deutsche als auch ausländische Personen ohne HSA bzw. mit sonstiger und unbekannter Vorbildung münden zu gut einem Drittel in Ausbildung und zu je zwei Dritteln in den Übergangssektor ein. Das heißt, hier liegen eher geringe Unterschiede zwischen beiden Gruppen vor. Ein erheblich anderes Bild ergibt sich bei Vorliegen eines HSA: In dieser Gruppe weisen ausländische Personen sichtbare Nachteile im Ausbildungszugang auf. Sie münden mit 67 % zu einem bemerkenswert geringeren Anteil als deutsche Personen (77 %) in vollqualifizierende Ausbildung ein. Bei Vorliegen eines mittleren Schulabschlusses heben sich die Nachteile für ausländische Personen nahezu auf, beide Gruppen münden zu 94 bzw. 93 % in Ausbildung ein. Liegt eine (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung vor, so münden deutsche Personen zu 97 % und ausländische Personen zu 90 % in eine vollqualifizierende Ausbildung ein. Warum ausländische Personen zu einem deutlich höheren Anteil von 10 % im Vergleich zu den deutschen Jugendlichen in den Übergangssektor einmünden, kann anhand der Daten nicht genauer erschlossen werden. Hier könnten spezifische Berufswünsche eine Rolle spielen oder auch – in Abhängigkeit vom Zuwanderungszeitpunkt – die Teilnahme an einer Berufsvorbereitungsmaßnahme zur Verbesserung der deutschen Sprache (Abb. BY 14A).

4 Arbeitsmarktintegration

Parallel zur seit Jahren rückläufigen Arbeitslosenquote und zu den zunehmenden Schwierigkeiten der Wirtschaft, ihren Fachkräftebedarf zu decken, steigt die Übernahmequote im Bundesgebiet. Das bedeutet, dass der Anteil der Auszubildenden wächst, die im Anschluss an die Ausbildung von ihrem Betrieb übernommen werden. In Bayern lag die Übernahmequote bereits in früheren Jahren relativ hoch, 2008 mit 72 % sogar 10 Prozentpunkte über dem Ländermittel. Entgegen dem bundesweiten Trend ging sie zwischen 2014 und 2016 von 73 auf 66 % zurück. 2017 erreichte sie dann einen neuen Höchstwert von 75 % und liegt damit knapp über dem Bundesdurchschnitt von 74 % (Abb. BY 15A).

Ob damit auch der Übergang in Beschäftigung besser gelingt als in früheren Jahren, kann besser beurteilt werden, wenn der Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolventen 24 Monate nach ihrem Abschluss betrachtet wird. Von den Absolvent*innen des Jahres 2015 befanden sich zwei Jahre später 77 % in einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, weitere 4 % in geringfügiger Beschäftigung und nur 4 % im Leistungsbezug, in einer Maßnahme oder auf der Arbeitssuche (Abb. BY 10). Für 15 % der Absolvent*innen liegen keine Angaben vor. Damit gelingt die Arbeitsmarktintegration mittelfristig etwas besser als im Ländermittel und auch besser als in früheren Jahren.

Abbildung BY 10 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung in Bayern (in %)

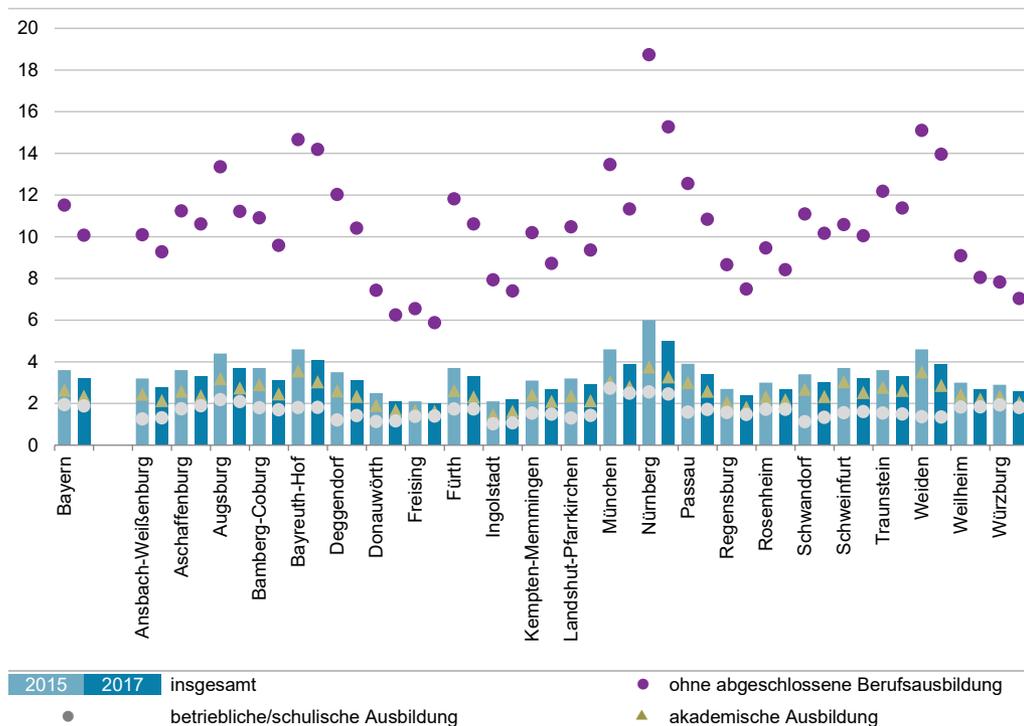


Quelle: IAB. Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01); Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Mit einer Arbeitslosenquote von 3,2 % ist in Bayern das Arbeitslosigkeitsrisiko geringer als in allen anderen Ländern. Auch die Arbeitslosenquote der 20- bis unter 30-Jährigen liegt 2017 mit 3,4 % nur wenig höher und bleibt damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 6,4 % (Tab. BY 11A). Dies gilt auch für sämtliche Arbeitsagenturbezirke, in denen die allgemeine Arbeitslosenquote von 2,0 bis 5,0 %, die der Jüngeren von 2,4 bis 5,2 % variiert. Die niedrigsten Werte liegen jeweils in Freising, die höchsten in Nürnberg (Abb. BY 16A). Die Jugendarbeitslosenquote liegt in den Agenturbezirken jeweils nur leicht über der allgemeinen, mit Ausnahme von München, wo sie sogar niedriger liegt. Auch sind beide Quoten – mit Ausnahme Ingolstadts – in sämtlichen Agenturbezirken zwischen 2015 und 2017 noch einmal leicht zurückgegangen.

Das Arbeitslosigkeitsrisiko mittlerer Fachkräfte 2017 liegt mit 2,4 % nur geringfügig über dem Hochqualifizierter (1,9 %) und bleibt in sämtlichen Arbeitsagenturbezirken deutlich unter der 4-Prozent-Marke. Die aus Arbeitnehmersicht positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt bedeutet auf der anderen Seite aber auch, dass die Beschäftigungsreserven für Fachkräfte weitgehend erschöpft sind. In den Arbeitsagenturbezirken sehr unterschiedlich ist dagegen das Arbeitslosigkeitsrisiko für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. 2017 reicht ihre qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote von 5,9 % in Freising bis 15,3 % in Nürnberg (Abb. BY 11, Tab. BY 9A).

Abbildung BY 11 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote nach Arbeitsagenturbezirken in Bayern 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand Februar 2019

5 Fazit

Die Herausforderungen für die Berufsbildungspolitik in Bayern stehen im Kontext einer starken, in weiten Teilen industriell basierten Wirtschaft mit einem sich der Vollbeschäftigung nähernden Arbeitsmarkt. Bayern ist das reichste Flächenland und weist die niedrigste Arbeitslosenquote aller Länder auf. Die Beschäftigungsstruktur ist im Vergleich zu anderen Ländern von leicht überdurchschnittlichen Anteilen in Produktions- sowie kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen geprägt. Bezogen auf die zentralen Kategorien des Ländermonitors stellt sich für Bayern die Frage nach der Leistungsfähigkeit des Ausbildungssystems vornehmlich mit Blick auf die Fachkräfteversorgung der Wirtschaft, die seit Jahren von Arbeitskräfteengpässen betroffen ist. Dies verbindet sich mit dem Aspekt der Chancengerechtigkeit, indem Ausbildungsbenachteiligungen nicht nur aus sozialen Gründen, sondern auch deshalb weiter abgebaut werden müssen, um zusätzliche Ausbildungspotenziale zu erschließen.

Bei einer im letzten Jahrzehnt insgesamt rückläufigen Zahl der Ausbildungsverträge sinkt auch die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe, wie am Absinken der allgemeinen und der qualifikationsspezifischen Ausbildungsquote beobachtet werden kann. Dennoch hat in diesem Zeitraum ein Anstieg des Ausbildungsstellenangebots bei einem leichten Rückgang der Nachfrage dazu geführt, dass das Stellenangebot die Nachfrage deutlich übersteigt. Mit der höchsten ANR aller Länder bietet Bayern den Ausbildungsinteressierten eine besonders günstige Situation auf dem Ausbildungsmarkt. Andererseits fällt es Betrieben zunehmend schwer, ihre Ausbildungsangebote zu besetzen. Besonders stark fehlt Nachfrage in Berufen des Ernährungshandwerks sowie in den Hotel-,

Gaststätten-, Reinigungs-, Bau- und Baunebenberufen. Dagegen ist ein Mangel an Angeboten in den hier gewählten Berufsgruppen nur bei den medizinischen Fachangestellten zu beobachten. Die Besetzungsprobleme könnten sich künftig noch verstärken, denn die demografische Entwicklung deutet in den kommenden Jahren auf eine weitere Verringerung der besonders ausbildungsrelevanten Altersgruppe und damit der potenziellen Ausbildungsnachfrage hin.

Auch wenn in Bayern die Besetzungsprobleme besonders stark mit einer allgemein zu geringen Nachfrage zusammenhängen, sind sie teilweise auch durch Passungsprobleme zu erklären, bei denen sich unbesetzte Stellen und unvermittelte Bewerber*innen gegenüberstehen. Das Ausmaß dieser Probleme liegt in Bayern unter dem Länderdurchschnitt. Berufsfachliche und regionale Passungsprobleme stellen dabei mit jeweils weniger als einem Fünftel die geringeren Anteile. Passungsprobleme, die in den (ggf. zugeschriebenen) Eigenschaften von Betrieben und Bewerber*innen begründet sind, machen dagegen fast zwei Drittel aller Fälle aus. Größere Passungsprobleme finden wir in Berufen der Informatik, Sicherheit, Lagerwirtschaft, Transport und Verkauf sowie bei medizinischen Fachangestellten. Hier bleibt ein erheblicher Anteil der Angebote weniger aufgrund räumlicher Entfernung unbesetzt, sondern weil Betriebe oder Bewerber*innen den Ansprüchen der Gegenseite nicht genügen. Dabei können die schulische Qualifikation, die Benotung von Verhalten und Mitarbeit, Auftreten oder Verhalten der Bewerber*innen ebenso eine Rolle spielen wie etwa der Ruf eines Betriebs, seine Größe oder seine Mitarbeiter*innen. Um diese Probleme zu lösen, wird es kaum genügen, an die Konzessionsbereitschaft von Betrieben und Jugendlichen zu appellieren, einen Vertragspartner mit weniger günstigen Voraussetzungen auszuwählen oder umgekehrt einen anderen als den Wunschberuf zu ergreifen. Es wäre auch zu prüfen, inwieweit die bestehenden Unterstützungssysteme ergänzt oder angepasst werden können, um die Ausbildungsvoraussetzungen von Jugendlichen und Betrieben zu verbessern und die Bewältigung von Problemen während der Ausbildung zu erleichtern.

Innerhalb des Schulberufssystems, das in Bayern im letzten Jahrzehnt nahezu konstante Zugangszahlen aufweist, ist, wie überall im Bundesgebiet, eine deutliche strukturelle Verschiebung zu den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen zu beobachten, die mit dem Ausbau der Kinderbetreuung und dem zunehmenden Bedarf an Pflegekräften einhergeht. Dagegen wurden andere schulische Angebote abgebaut, wobei unklar bleibt, ob der Rückgang auf einen politischen Willen oder fehlende Nachfrage zurückgeht. Der Rückbau der BBiG/HwO-Angebote ist angesichts des Nachfragemangels im dualen System insofern nachvollziehbar, als die Kompensationsaufgabe in weiten Teilen entfällt. Bayern weist hier dennoch den zweithöchsten Länderanteil auf; die flankierende Funktion behält folglich Bedeutung.

Nachfragemangel und demografische Entwicklung werfen die Frage auf, wo sich weiteres Nachfragepotenzial verbirgt, das noch stärker für die Berufsbildung erschlossen werden könnte. Dieses findet sich im Übergangssektor, bei den Zuwanderern und unter den Studienberechtigten. Von den Neuzugängen in das Berufsbildungssystem münden 2017 vier Fünftel in vollqualifizierende Ausbildung ein und knapp ein Fünftel in Programme und Maßnahmen der Ausbildungs- und Berufsvorbereitung im Übergangssektor. Diese im Ländervergleich sehr günstigen Einmündungsquoten wirken sich auch positiv auf Benachteiligtengruppen aus, allerdings ohne die Benachteiligungsverhältnisse aufzulösen. Niedrigqualifizierte, Männer und Ausländer*innen münden wesentlich häufiger in den Übergangssektor ein. Ein Abbau dieses Benachteiligungsmusters könnte die Nachfrage erheblich stärken. Zum Teil hängt dieses auch mit der Gruppe der Asyl- und Schutzsuchenden zusammen, die zunächst gezielt Integrationsprogramme des Übergangs-

sektors besucht. Die Gruppe lässt sich in den Daten jedoch nicht eindeutig abgrenzen. Hinweise auf gelingende Integration liefert die Schulabschlusskategorie der sonstigen Vorbildung, von der fast ein Drittel – in einzelnen Arbeitsagenturbezirken liegt die Quote bereits um 40 % – in vollqualifizierende Ausbildung einmündet. Ausbildungspotenzial findet sich auch bei den Studienberechtigten, die – auch in Anbetracht des im letzten Jahrzehnt nicht nur in Bayern gestiegenen Anteils studienberechtigter Schulentlassener – die Frage aufwerfen, inwieweit es auch in Zukunft gelingt, die berufliche Ausbildung für leistungsstärkere Schulabsolvent*innen attraktiv zu gestalten und so die Nachfrage nach beruflicher Ausbildung zu stärken.

Berlin

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren

	BE 2015	BE 2017	DE 2017
 Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	35.594 €	38.032 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu			
Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	9,4 %	9,6 %	10,5 %
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	55,1 %	56,4 %	82,0 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	79,2 %	78,5 %	73,7 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			
mit maximal Hauptschulabschluss	22,8 %	22,0 %	20,5 %
mit mittlerem Abschluss	32,4 %	29,2 %	39,3 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	44,8 %	48,9 %	40,1 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			
in Produktionsberufen	16,4 %	16,2 %	25,2 %
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	37,9 %	37,8 %	31,1 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	29,3 %	29,3 %	23,8 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	15,6 %	16,0 %	18,9 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	10,7 %	11,1 %	12,6 %
mit abgeschlossener Berufsausbildung	50,3 %	48,7 %	61,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	23,2 %	25,7 %	15,8 %
Ausbildung unbekannt	15,8 %	14,5 %	10,0 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			
in Klein- und Kleinstbetrieben	36,6 %	36,3 %	38,8 %
in mittleren Betrieben	24,8 %	24,5 %	28,0 %
in Großbetrieben	38,6 %	39,2 %	33,1 %
Personen mit Migrationshintergrund***			
Anteil an Bevölkerung	27,7 %	29,4 %	23,6 %
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	28,9 %	30,6 %	24,5 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	40,1 %	40,4 %	29,7 %
Arbeitslosenquote			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	10,7 %	9,0 %	5,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	30,7 %	26,9 %	18,7 %
akademische Ausbildung	7,4 %	6,0 %	3,8 %
5,0 %	4,4 %	2,5 %	
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			
berufliche Schulen insgesamt	5.600 €	6.100 €	4.900 €
Berufsschulen im dualen System	3.500 €	3.800 €	3.100 €
Ausbildungseinpender			
	19,7 %	20,4 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1–49 SVB; mittlere Betriebe: 50–249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

In Berlin wurden 2017 Waren und Dienstleistungen im Wert von durchschnittlich 38.032 € je Einwohner erwirtschaftet. Damit stieg das Bruttoinlandsprodukt innerhalb der letzten zwei Jahre um 2.604 € pro Kopf (BIP p. c.). Insgesamt liegt Berlin damit dennoch 1.445 € unter dem Bundesdurchschnitt. Die Berliner Wirtschaftsstruktur ist ähnlich wie in Hamburg überwiegend dienstleistungsgeprägt, der Bereich erwirtschaftete 2017 rund 85 % der Bruttowertschöpfung. Innerhalb der Dienstleistungsbranche sind öffentliche und sonstige Dienstleister sowie der Erziehungs- und Gesundheitsbereich mit 37 % der Bruttowertschöpfung am stärksten beteiligt. Mit 35 % folgt die Finanz- und Versicherungsbranche, mit 27 % das Handels-, Verkehrs- und Gastgewerbe sowie die Informations- und Kommunikationsbranche. Das produzierende Gewerbe ist mit 15 % eher in geringem Umfang am BIP beteiligt (vgl. Statistik Berlin Brandenburg 2019), was für eine Dienstleistungsmetropole aber eher typisch ist. Das Verhältnis zwischen Dienstleistungsbranchen und produzierendem Gewerbe zeigt sich in Berlin auch in der Beschäftigungsstruktur: Zu 83 %, und damit 9 Prozentpunkte mehr als im Bundesdurchschnitt, sind Berlins Beschäftigte in der Dienstleistungsbranche tätig, darunter 38 % in kaufmännischen und unternehmensbezogenen, 29 % in personenbezogenen und 16 % in IT-, naturwissenschaftlichen und sonstigen Dienstleistungsberufen. In Produktionsberufen sind es 16 % (Deutschland: 25 %). 39 % der Berliner Unternehmen sind Großunternehmen. Damit liegt die Stadt 6 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt, wobei hierunter auch die Universitäten und Hochschulen sowie die öffentliche Verwaltung fallen.

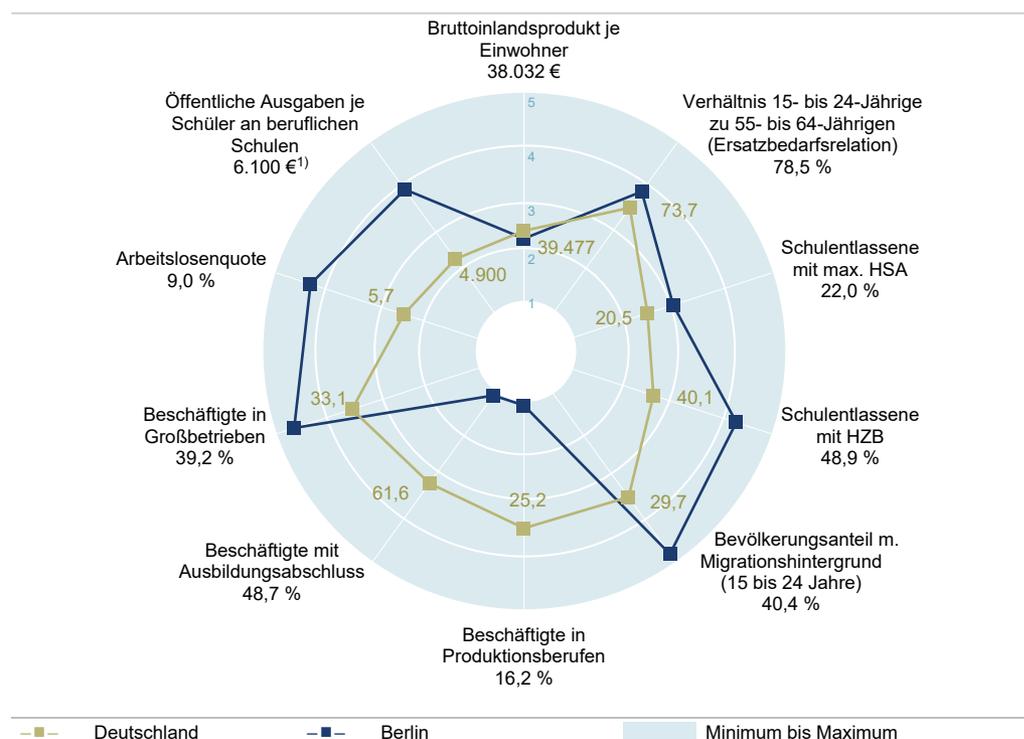
Der Anteil an Personen im ausbildungsrelevanten Alter von 15 bis 24 Jahren macht einen unterdurchschnittlichen Anteil von 9,6 % an der Gesamtbevölkerung aus. Zu 40,4 % besteht diese Gruppe aus Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Anhand der Relation der 15- bis 24-Jährigen zur Gruppe der 25- bis 34-Jährigen (56 %) wird deutlich, dass künftig weniger Fachkräfte ausgebildet und anschließend neu in den Arbeitsmarkt eintreten werden, als dies noch vor einer Dekade der Fall war (Deutschland: 82 %). Betrachtet man die Ersatzbedarfsrelation, also das Verhältnis von 15- bis 24-Jährigen zu den demnächst aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden Personen, der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen, so zeigt diese mit 79 %, dass bei gleichbleibendem Fachkräftebedarf dieser nicht gedeckt werden kann. Inwiefern Fachkräfteengpässe tatsächlich auftreten, hängt allerdings von verschiedenen Faktoren ab, zuvorderst von der konjunkturellen Lage, aber auch von technologischen und wirtschaftsstrukturellen Entwicklungen und internen wie auch internationalen Wanderungsbewegungen. Der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund ist, wie für Stadtstaaten typisch, mit 29 % relativ hoch und liegt 6 Prozentpunkte über dem bundesweiten Durchschnitt. Hier deutet sich bereits eine zentrale Herausforderung für die berufliche Bildung an, nämlich die Integration von Personen mit Zuwanderungshintergrund in Ausbildung, die bundesweit bislang deutlich schlechter als bei Personen ohne Migrationserfahrung gelingt.

Auffällig ist, dass der Anteil der Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung vergleichsweise gering ist. Während bundesweit durchschnittlich 62 % der Erwerbstätigen eine Berufsausbildung haben, sind es in Berlin nur 49 %; dagegen ist der Anteil mit (Fach-)Hochschulabschluss mit 26 % (Deutschland: 16 %) deutlich höher. Die Gefahr, in Berlin ohne abgeschlossene Ausbildung von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, ist mit 27 % relativ hoch (Deutschland: 19 %). Dies hängt stark mit wirtschaftsstrukturellen Merkmalen zusammen, denn dienstleistungsgeprägte Arbeitsplätze setzen in vielen Bereichen einen qualifizierten Berufsabschluss voraus. Dies gilt besonders für eine von öffentlicher Verwaltung, Bildungs- und Hochschulbildung geprägte Region. Über dem Durchschnitt liegt auch die Arbeitslosenquote von Personen mit einer betrieblichen oder berufsschulischen Ausbildung (6 %) bzw. mit einer akademischen Ausbildung (4).

Die Ausgaben für die beruflichen Schulen betragen 2017 je Schüler 6.100 € (2015: 5.600) und liegen damit 1.200 € über dem Durchschnitt. Bei den Berufsschulen im dualen

System fällt der Betrag mit 3.800 € (2015: 3.500) ebenfalls höher als im Bundesdurchschnitt aus. Die hohe und steigende Pendlerquote von 20 % ist für einen Stadtstaat nicht ungewöhnlich und im Vergleich zu Hamburg (32 %) und Bremen (38) noch relativ gering. Dennoch bedeutet es für Berufsbildungspolitik, dass Ausbildungsleistungen für Jugendliche aus dem Umland, teils auch aus weiter entfernten Regionen, mit einzukalkulieren sind. Berlin versorgt 14 % mehr Auszubildende mit Ausbildungsplätzen, als aktuell in Berlin wohnen.

Abbildung BE 1 Ausgewählte Kontextindikatoren Berlins 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt



¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt in Berlin

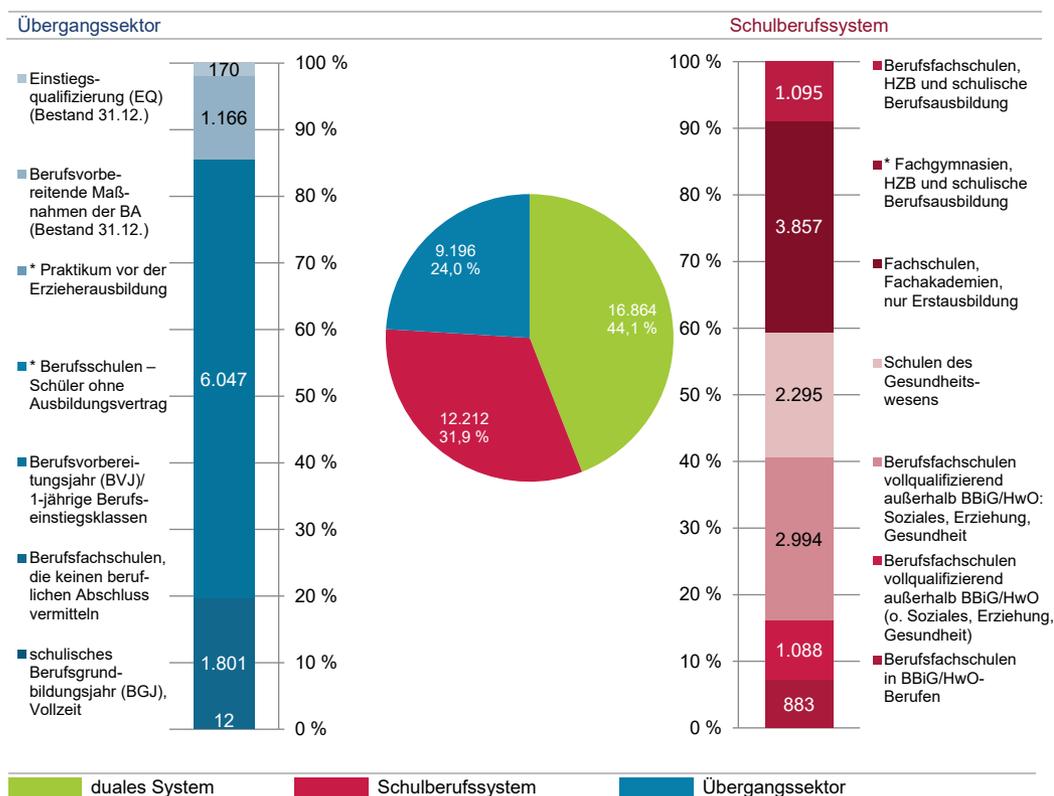
2.1 Das Berufsbildungssystem

In Berlin ist es zu einer deutlichen Verschiebung der relativen Gewichte der drei Sektoren beruflicher Bildung gekommen. Das duale System hat deutlich an Relevanz eingebüßt und ist von einem Anteil von ca. 52 % aller Neuzugänge im Jahr 2007 auf rund 44 % geschrumpft (16.864 Neueinmündungen). Dagegen gewinnen die Ausbildungen im Schulberufssystem für Berlin an Bedeutung; dieses hat seinen Anteil von 23 auf 32 % erhöht (12.212). Damit ist das Schulberufssystem in Berlin – wie auch in allen ostdeutschen Flächenländern – von vergleichsweise hoher Bedeutung für die berufliche Ausbildung.

Besonders stark ausgeprägt sind neben Ausbildungsangeboten im Bereich Gesundheit, Erziehung und Soziales (GES) aber auch Ausbildungen an Berufsfachschulen in und außerhalb von BBiG/HwO-Berufen. Letzteres stellt eine Besonderheit unter den Ländern

dar, bei denen diese Ausbildungen stark rückläufig oder gänzlich eingestellt worden sind, hat wohl aber auch in dem angespannten Berliner Ausbildungsmarkt seine Ursachen. Der Übergangssektor ist mit 24 % der Neueinmündungen (9.196) eher durchschnittlich groß (Abb. BE 2).

Abbildung BE 2 Berufsbildungssystem Berlin 2017 (Neuzugänge absolut, in %)



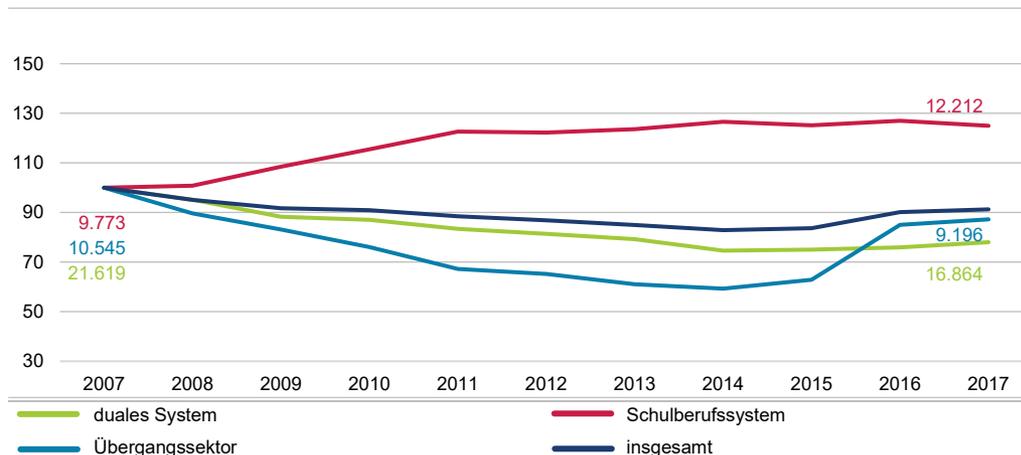
* Wird in Berlin nicht angeboten.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Insgesamt betrachtet, hat sich das Berufsbildungssystem in Berlin im Zeitraum von 2007 bis 2015 von 41.937 um 7.182 Personen auf 34.755 jährliche Einmündungen reduziert; bis 2017 erfolgt wieder ein Anstieg auf 38.272 Personen. Dieser Anstieg ist vornehmlich durch eine Erhöhung der Neuzugänge im Übergangssektor um 2.944 Personen zu erklären. Auch für den Übergangssektor gilt, dass sich dieser zunächst von 2007 bis 2015 um 5.486 Personen reduziert hat. Der neuerliche Anstieg bis 2017 ist durch die Zuwanderung von Schutz- und Asylsuchenden mitbedingt, die Berufsintegrationsmaßnahmen im Übergangssektor besuchen (Tab. BE 2A)²⁰. Das Schulberufssystem gewinnt im Betrachtungszeitraum an Bedeutung, wobei sich vor allem bis 2011 die Zahlen der Neuzugänge deutlich erhöhten und dann auf diesem Niveau (mit kleineren Steigerungen) einpendelten. Im Jahr 2007 waren es noch 9.773, 2017 sind es 12.212 Jugendliche, die eine Ausbildung dort aufnehmen (Abb. BE 3; Tab. BE 3A).

²⁰ Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

Abbildung BE 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung in Berlin 2007–2017 (Einmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

2.2 Duales System: Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

Die Ausbildungsquote, also der Anteil von Auszubildenden an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB), ist von 1999 bis 2017 um 2,2 Prozentpunkte auf 3,6 % gesunken. Die negative Entwicklung der Ausbildungsquote ist auf eine Steigerung der SVB um 317.297 auf 1.457.214 und eine gleichzeitige Reduktion der Auszubildenden um 14.261 auf 47.162 zu erklären (Tab. 6.13A).

Das Ausbildungsplatzangebot ist in Berlin von 2007 bis 2016 stetig abnehmend (– 4.295 Ausbildungsplätze), erst 2017/2018 tritt eine Konsolidierung ein, erkennbar am leichten Anstieg der Ausbildungsstellenangebote bis 2018 um 408 auf 18.066 registrierte Ausbildungsplätze. Eine ähnliche Entwicklung weist die Nachfrage nach einer dualen Ausbildung auf. Während im Jahr 2007 noch 28.245 Nachfrager*innen auf dem Ausbildungsmarkt gezählt wurden, waren es 2016 noch 18.996, bis 2018 folgt dann wieder ein leichter Anstieg auf 20.976 Ausbildungsplatzbewerber*innen. Die Relation des Angebots von Ausbildungsplätzen zur Nachfrage (Angebots-Nachfrage-Relation, ANR) von 86,1 zeigt, dass in Berlin Versorgungsprobleme den Markt bestimmen. So können rein rechnerisch von 100 Nachfrager*innen nur 86 einen Ausbildungsplatz bekommen. Ob dieser aber auch zu den Interessen der Person und ob der/die Jugendliche zum Unternehmen passt, bleibt bei dieser Betrachtungsweise erst mal offen. Obwohl sich die Relation seit 2007 um 8,4 Punkte verbessert hat, herrscht für die Ausbildungsinteressent*innen eine nach wie vor angespannte Ausbildungsmarktlage (Tab. BE 1).

Tabelle BE 1 Übersicht über die ANR nach Arbeitsagenturbezirken in Berlin 2007, 2013, 2016 und 2018

Arbeits-agentur-bezirk	Angebot 2007	Nachfrage 2007	ANR 2007	Angebot 2013	Nachfrage 2013	ANR 2013	Angebot 2016	Nachfrage 2016	ANR 2016	Angebot 2018	Nachfrage 2018	ANR 2018
Berlin	21.953	28.245	77,7	17469	19.188	91,0	17.658	18.996	93,0	18.066	20.976	86,1

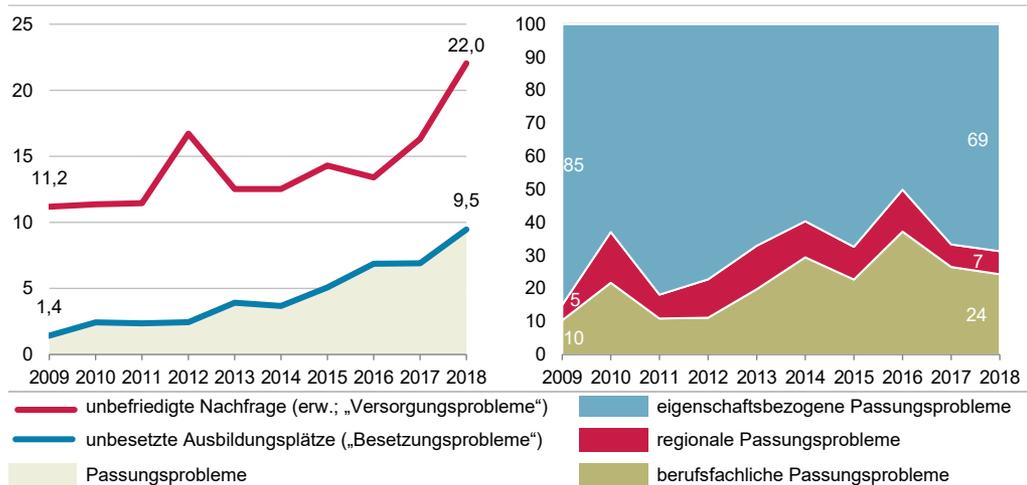
Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik), ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen; Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet, der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der BA liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt. Zahlen von 2007 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger.

Besonders deutlich zeigt sich die Unterdeckung bei den Informatikberufen (ANR 71,6), Sicherheitsberufen (76,5), Metallberufen (79,5) sowie in der Lagerwirtschaft und im Transport (80,7). Auch in ausgewählten kaufmännischen Dienstleistungsberufen ist die Lage angespannt, wie die ANR in den Verkaufsberufen (84,4) und in qualifizierten kaufmännischen Berufen (90) zeigt. Entgegen der bundesweiten Situation weisen Hotel- und Gaststättenberufe eine leichte Unterdeckung des Angebots mit einer ANR von 98,6 auf, d. h. auch hier liegt die Nachfrage höher als das Angebot (Tab. 6.19A).

Obwohl den angebotenen Ausbildungsstellen eine höhere Anzahl an Nachfrager*innen gegenübersteht, bleiben dennoch 1.710 Ausbildungsplätze unbesetzt. Darin deuten sich Passungsprobleme beim Zusammenkommen von Auszubildenden und Unternehmen an (Tab. 6.21A). Passungsprobleme werden hier als die Differenz von potenziell möglichen (Neuvertragspotenzial) und tatsächlich realisierten Neuverträgen betrachtet (für Berlin ist das zusätzliche Potenzial im Volumen unbesetzter Stellen begrenzt, da die Nachfrage deutlich höher liegt als das Angebot). Nicht besetzte Stellen zeigen sich trotz ausreichender Nachfrage besonders in Reinigungsberufen (47,9 %), Verkaufsberufen (13,2) und in der Lagerwirtschaft und im Transport (12,9). Eine hohe unbefriedigte Nachfrage ist u. a. in Berufen der Informatik (32,6 %), der Lagerwirtschaft und des Transports (29,7), des Metallbaus und der Metallverarbeitung (27,9) sowie in Verkaufsberufen (26,7) zu beobachten (Tab. 6.23A).

Wie Abb. BE 4 zeigt, nehmen die Passungsprobleme zu, hier an der steigenden Anzahl unbesetzter Stellen in Relation zum Vertragspotenzial sichtbar. Der Anteil unbefriedigter Nachfrage machte 2009 11,2 % aus und erhöht sich bis 2018 auf 22 %, zugleich steigt der im Jahr 2009 gerade einmal 1,4 % betragende Anteil nicht ausgeschöpften Vertragspotenzials bis 2018 auf 9,5 %.

Abbildung BE 4 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen in Berlin 2009–2018 (in %)



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind, und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KldB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

Es ist zu erkennen, dass auch in Berlin die Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots (Tab. BE 1) nicht dazu führt, dass gleichermaßen der Anteil an unversorgten Nachfrager*innen sinkt. Im Gegenteil, der Anteil unversorgter Jugendlicher steigt zwischen 2009 und 2018 um 9,8 Prozentpunkte, sodass von 100 potenziellen Auszubildenden 22 Personen keinen Ausbildungsplatz fanden. Gleichzeitig können 2018 in Berlin von 100 Ausbildungsplätzen 9 nicht besetzt werden. Im Vergleich dazu bleibt 2009 1 Platz unbesetzt und 11 Bewerber*innen konnten nicht vermittelt werden. Neben der Tatsache, dass aufgrund des Nachfrageüberhangs rein rechnerisch nicht jede*r Ausbildungsinteressierte in eine duale Ausbildung einmünden kann, zeigt das zeitgleiche Anwachsen von unbesetzten Stellen und unversorgten Jugendlichen, dass potenzielle Auszubildende und Betriebe immer schlechter zueinander finden (Abb. BE 4).

Es lassen sich eigenschaftsbezogene, berufsfachliche und regionale Passungsprobleme unterscheiden. In Berlin sind trotz des Rückgangs um 16 Prozentpunkte von 2009 bis 2018 (85 auf 69 %) mehr als zwei Drittel aller Passungsprobleme eigenschaftsbezogenen. Dies bedeutet, dass im Jahr 2018 für 1.176 Stellen (Tab. BE 4A) Ausbildungsverträge nicht zustande gekommen sind, weil die Bewerber*innen mit ihren Qualifikationen, individuellen Voraussetzungen oder Merkmalen nicht den Anforderungen und Erwartungen der Unternehmen entsprachen oder die Jugendlichen Ausbildungsangebote abgelehnt haben, weil bestimmte Merkmale des Unternehmens nicht mit ihren Vorstellungen übereinstimmten. Dagegen haben berufliche Passungsprobleme um 14 Prozentpunkte zugenommen und machen nunmehr knapp ein Viertel aus (416 Ausbildungsstellen). Hierunter werden die Fälle gefasst, in denen ein Ausbildungsverhältnis nicht zustande kommt, weil die angebotenen Ausbildungsberufe nicht den Wünschen und Vorstellungen der Bewerber*innen entsprechen. Regionale Passungsprobleme sind in Stadtstaaten durch eine gute Verkehrsinfrastruktur meist nachrangig, daher spielen sie bei der Ausschöpfung des möglichen Vertragspotenzials mit 7 % für Berlin eine untergeordnete Rolle (119 Stellen) (Abb. BE 4; Tab. BE 4A).

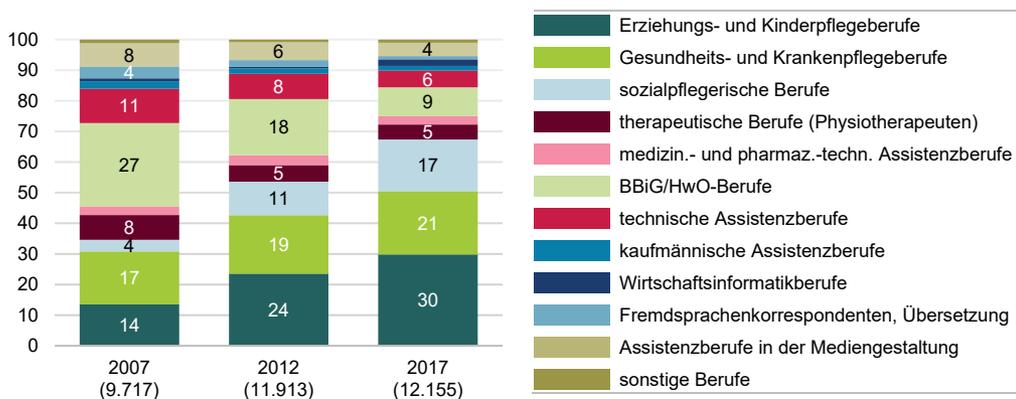
Neben der Einmündung in eine duale Ausbildung ist auch zu diskutieren, wie stabil sich die dort eingegangenen Ausbildungsverhältnisse erwiesen. Ein Indikator für die Stabilität von Ausbildungsverhältnissen ist die vorzeitige Vertragslösungsquote. Diese hat sich in Berlin von 27 % im Jahr 2010 um 7 Prozentpunkte auf 34 % gesteigert (Abb. 7.1) und ist die höchste im Ländervergleich. Besonders in Berufen des Objekt-, Personen-, Brandschutzes und der Arbeitssicherheit (53,9 %), des Ernährungshandwerks (49), in Reinigungs- (48,6) und in Hotel- und Gaststättenberufen (42,9) sowie in der Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, im Güterumschlag und in der Fahrzeugführung im Straßenverkehr (40,4) zeigen sich überdurchschnittlich hohe Vertragslösungsquoten. Geringere Quoten finden sich in qualifizierten kaufmännischen Berufen (19,7), in Berufen der Informatik (22,6) sowie in Elektroberufen (27,1), wobei die Werte allesamt über dem Bundesdurchschnitt liegen.

2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

Das Schulberufssystem macht in Berlin einen bedeutend großen Anteil von 32 % aus. Im Jahr 2007 mündeten 9.773 Jugendliche dort ein, im Jahr 2017 waren es bereits 12.212. Den größten Anteil nehmen Erziehungs- und Kinderpflegeberufe (30 %), Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (21) sowie sozialpflegerische Berufe (17) ein. Inklusive therapeutischer Berufe und medizinischer sowie pharmazeutisch-technischer Berufe sind drei Viertel der Ausbildungen im GES-Bereich angesiedelt. Mit 9 % folgen Ausbildungen in BBiG/HwO-Berufen, mit 6 % technische Assistenzberufe und mit 4 % Assistenzberufe in der Mediengestaltung (Abb. BE 5; Tab. BE 5A). Die BBiG/HwO-Berufe sind seit 2007 von 27 auf 9 % zurückgegangen. Dafür ist der GES-Bereich von

unter 50 auf ca. 75 % angestiegen. Kaufmännische Berufe, Wirtschaftsinformatikberufe, Fremdsprachenkorrespondenten, Assistenzberufe in der Mediengestaltung und sonstige Berufe nehmen einen relativ stabilen Anteil ein.

Abbildung BE 5 Verteilung der Schüler*innen¹⁾ im ersten Schuljahr des Schulberufsystems nach Berufsgruppen 2007, 2012, 2017 (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnung

Insgesamt ist in Berlin – wie in anderen Ländern auch – deutlich zu erkennen, dass sich das Schulberufssystem zusehends zu einem System für Ausbildungen in den Gesundheits-, Pflege-, Erziehungs- und sozialpädagogischen Berufen entwickelt. Damit entfallen zugleich – bei einem immer noch schwierigen Ausbildungsmarkt – alternative Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche, die Berufe aus diesem Bereich nicht in die engere Wahl nehmen. Dies betrifft vorrangig männliche Jugendliche, die Berufe aus diesem Spektrum seltener wählen und von denen ein Teil zudem – im Unterschied zu den jungen Frauen – durch schlechtere Vorbildungsstrukturen auch die formalen Voraussetzungen für die vollqualifizierenden Ausbildungen nicht erfüllt, sondern lediglich für die sogenannten Helferberufe, die oftmals ungünstigere Arbeitsmarktbedingungen aufweisen. In Berlin weisen 70 % der weiblichen Neuzugänge in die berufliche Bildung mindestens einen mittleren Schulabschluss auf, bei den Männern sind dies nur 51 % (Abb. BE 10A). Insofern ist mit dem Rückbau dual-affiner Ausbildungsangebote (vgl. Kap. 5) für einen Teil der Jugendlichen ein Rückgang des für sie zugänglichen Angebots verbunden.

2.4 Entwicklungen im Übergangssektor

Der Übergangssektor hat u. a. die Ziele, das Nachholen oder Verbessern eines Schulabschlusses zu ermöglichen, erste berufsfachliche Inhalte und Kompetenzen zu fördern und die Chancen zur Aufnahme einer vollqualifizierenden Ausbildung zu verbessern. Der berufliche Übergangssektor hat sich innerhalb der letzten Dekade in Berlin um ca. 13 % verringert (Abb. BE 3), ein Effekt, der vor allem auf die demografische Entwicklung zurückzuführen ist (vgl. Kap. 2 und Kap. 6; Kap. 3, Abb. 3.4). Im Übergangssektor sind unterschiedliche Maßnahmen zur Berufsvorbereitung gebündelt. 2017 mündeten 9.196 Jugendliche in den Übergangssektor ein, allein 6.047 davon in das Berufsvorbereitungsjahr/die 1-jährige Berufseinstiegsklasse (BVJ/BEK). Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, wurden von 1.801, berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) von 1.166 und BA-Maßnahmen der Einstiegsqualifizierung (EQ) von 170 Jugendlichen besucht. Das schulische Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) ist mit 12 Einmündungen aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen ein Auslaufmodell (Tab. BE 2A).

Seit 2007 ist eine Verschiebung in den Maßnahmen zugunsten von BVJ/BEK zu beobachten. Dort liegt mehr als eine Verdopplung der Teilnehmerzahlen vor (+ 107 %). Ausschlaggebend für diesen starken Anstieg ist die vermehrte Einmündung von Schutz- und Asylsuchenden zwischen 2014 und 2016. Dies hatte eine curriculare und zeitliche Umstrukturierung dieser Maßnahmen zur Folge, damit angepasst für die spezifische Zielgruppe grundlegende Kompetenzen zur Aufnahme einer vollqualifizierenden Berufsausbildung vermittelt werden können (Tab. BE 7A). Deutlich rückläufig sind die BvB-Maßnahmen (- 59 %), und die EQ-Maßnahmen der BA (- 49 %) sowie die Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln (- 59 %) (Tab. BE 2A). Zugleich verändern sich innerhalb des Übergangssektors die Verteilungen nach Herkunftsmerkmalen. Während sich 2017 (gegenüber 2015) bei den Deutschen eine leichte Verschiebung zugunsten von BvB zeigt, münden Ausländer*innen überwiegend (86 %) in BVJ/BEK ein. Dies hängt mit der schon beschriebenen Neuausrichtung dieser Maßnahmen für die Aufnahme von zugewanderten Personen zusammen (Tab. BE 4A).

Der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in das Berufsleben wird in Berlin durch die Jugendberufsagentur unterstützt, die an zwölf Standorten präsent ist. Hier können Jugendliche Beratungsangebote zur Berufs- und Studienwahl in Anspruch nehmen. Durch eine enge Zusammenarbeit mit den Jobcentern, der Agentur für Arbeit, den Jugendämtern sowie der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales bietet sie ein breites Angebot von der Ausbildungsvermittlung bis hin zu Jugend-, Schulden- und Suchtberatung (JBA Berlin, 2019).

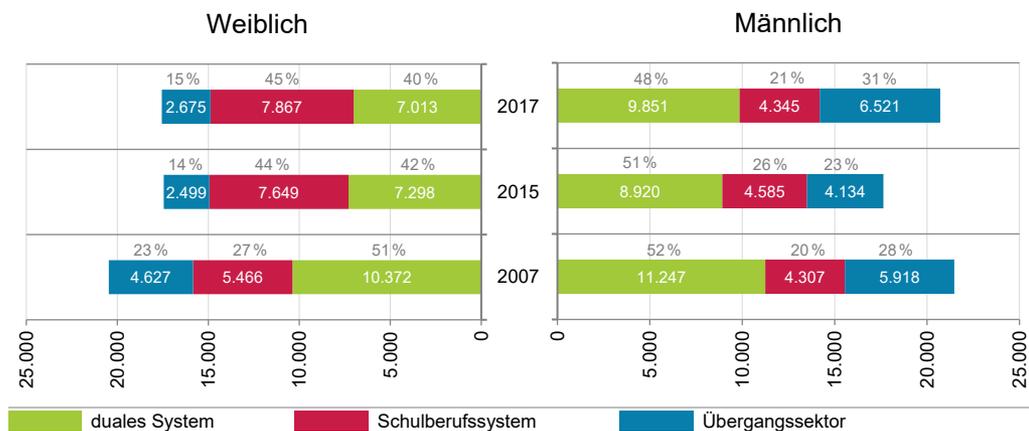
Im Rahmen des Pilotprojekts „Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA)“ wurde darüber hinaus ein neuer Ansatz in der Berufsvorbereitung erprobt. Im Rahmen von IBA wurden die Bildungsgänge Berufsqualifizierender Lehrgang (BQL VZ) und 1-jährige Berufsfachschule (BFS 1) zusammengeführt, berufsschulische und betriebliche Lernphasen stärker miteinander verzahnt. Das 12-monatige Programm verbindet die berufliche Bildung in der Schule mit mindestens zweimal 4 Wochen Praktikum in einem Beruf, der sich an das Ergebnis der Berufsorientierung aus der allgemeinbildenden Schule anlehnt (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie o. J).

3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen in Berlin

Die Chancen auf eine Ausbildung sind auch in Berlin abhängig von sozialen Merkmalen weiterhin ungleich verteilt. Es zeigt sich eine nach Geschlecht unterschiedliche Einmündung in vollqualifizierende Ausbildung zugunsten der Frauen. Das Auseinanderdriften der Differenzen zwischen Männern und Frauen in den letzten Jahren hängt mit der bereits erwähnten Integration von geflüchteten Jugendlichen und jungen Erwachsenen zusammen, die überwiegend männlich sind und in die Berufsvorbereitung integriert wurden. Zudem wurden die Ausbildungen im Schulberufssystem deutlich ausgebaut, was den höheren Frauenanteil in vollqualifizierenden Ausbildungen im Vergleich zu den Männern begünstigt. Hinzu kommen die schon angesprochenen Vorteile der Frauen im Vorbildungsniveau, die zu einer besseren Ausbildungsintegration führen.

Von den Neuzugängen in berufliche Ausbildung münden 31 % der Männer und 15 % der Frauen in den Übergangssektor, 48 % der Männer und 40 % der Frauen in das duale System und 45 % der Frauen und 21 % der Männer in das Schulberufssystem (Abb. BE 6; Tab. BE 6A).

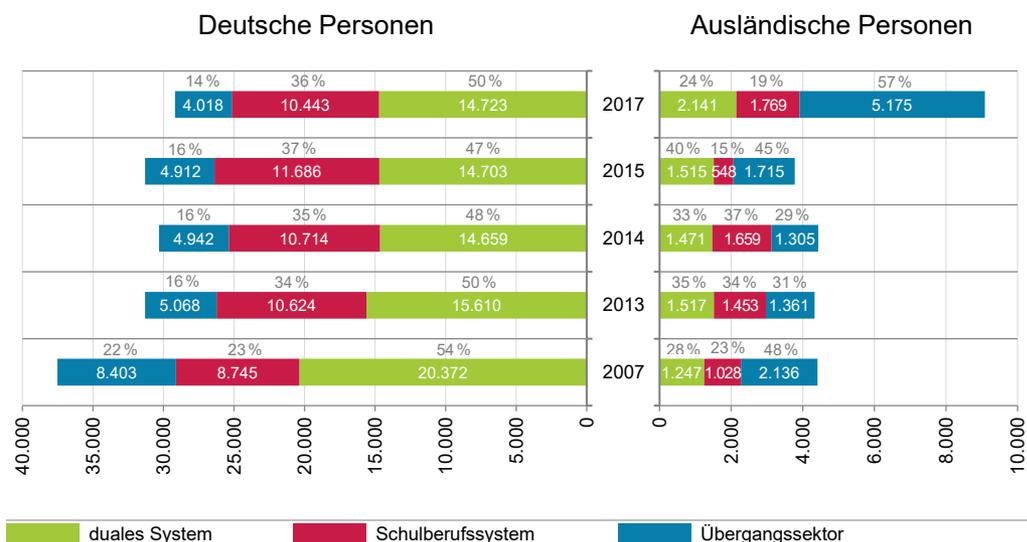
Abbildung BE 6 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Berlins 2007, 2015 und 2017 nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %)



Die Differenzierung nach Vorbildung zeigt für Männer wie für Frauen mit steigendem Abschluss bessere Chancen zur Aufnahme einer vollqualifizierenden Ausbildung. Liegt ein Hauptschulabschluss vor, so münden Frauen (71 %) eher in eine vollqualifizierende Ausbildung ein als Männer (66). Bei Vorliegen eines mittleren Schulabschlusses und höher unterscheiden sich die Einmündungschancen zwischen beiden Gruppen nur marginal, bis auf einem ganz geringen Anteil gelingt der Mehrheit beider Geschlechter der Einstieg in eine vollqualifizierende Ausbildung (Abb. BE 10A).

Deutsche Personen münden 2017 zu 86 % und ausländische zu 43 % in eine vollqualifizierende Ausbildung ein (Abb. BE 7). Die Differenzen reduzieren sich mit steigendem Schulabschluss: Bei einem mittleren Schulabschluss münden beide Gruppen zu fast identischen Anteilen in eine vollqualifizierende Ausbildung. Liegt hingegen ein Hauptschulabschluss vor, so münden deutsche Jugendliche mit 69 % um 9 Prozentpunkte häufiger in vollqualifizierende Ausbildung als ausländische Personen (Abb. BE 11A).

Abbildung BE 7 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Berlins 2007, 2013, 2014, 2015 und 2017 nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %)



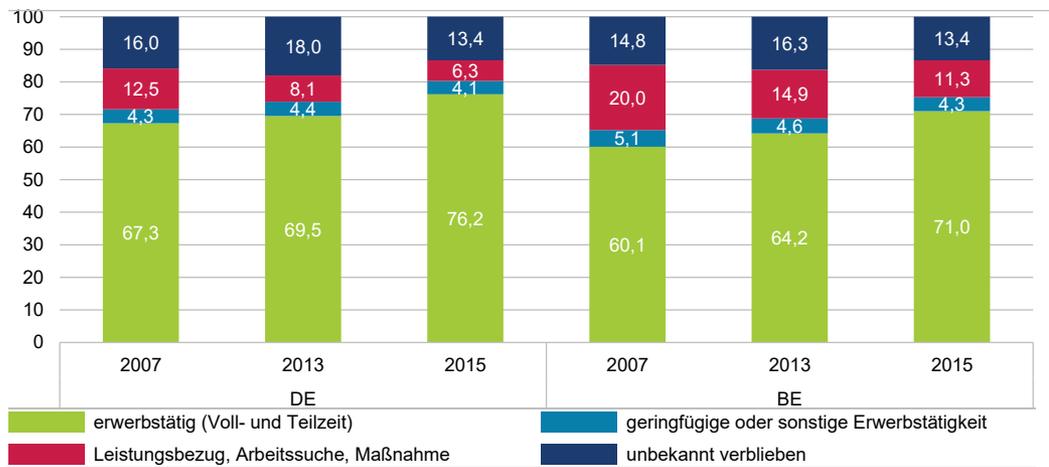
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

4 Arbeitsmarktintegration

Die anhaltend gute wirtschaftliche Lage, die mit einer steigenden Beschäftigung einhergeht, wirkt sich auch positiv auf die Übernahme von Ausbildungsabsolvent*innen durch die Ausbildungsbetriebe aus. Während 2007 noch weniger als 50 % von ihnen nach der Ausbildung einen Arbeitsvertrag in ihrem Ausbildungsbetrieb erhielten, sind es 2017 bereits 72 %. Trotz dieser sehr positiven Entwicklung liegt Berlin dennoch im unteren Drittel der Übernahmequoten nach Ländern und 2 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die Übernahme von Ausbildungsabsolvent*innen in ein Arbeitsverhältnis stets eine zweiseitige Willenserklärung voraussetzt und es durchaus auch Personen gibt, die nach Abschluss der Ausbildung in einem anderen Unternehmen als dem ausbildenden Betrieb tätig werden wollen. Insofern gibt die Übernahmequote, insbesondere deren Entwicklung, erste Hinweise für die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarkts und die Passung der in der Ausbildung vermittelten Qualifikationen, sie vermag jedoch nicht erschöpfend das Geschehen bei der Berufseinmündung abzubilden (Abb. BE 12A).

Zwei Jahre nach Beendigung der Ausbildung, also im Jahr 2017, befinden sich in Berlin 71 % des Absolventenjahrgangs 2015 in einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung (Deutschland: 76 %). Seit 2009 hat sich die Chance auf ein stabileres Erwerbsleben nach einer Berufsausbildung verbessert, aber dennoch befinden sich 29 % des 2007er-Absolventenjahrgangs in einer geringfügigen Beschäftigung, in Arbeitslosigkeit oder sind unbekannt verblieben. Die Zahlen verdeutlichen zudem, dass in Berlin die Chancen aus den in einer dualen Ausbildung erworbenen Qualifikationen schlechter verwertet werden können als in den meisten übrigen Ländern (Abb. BE 8, Tab. 7.7A).

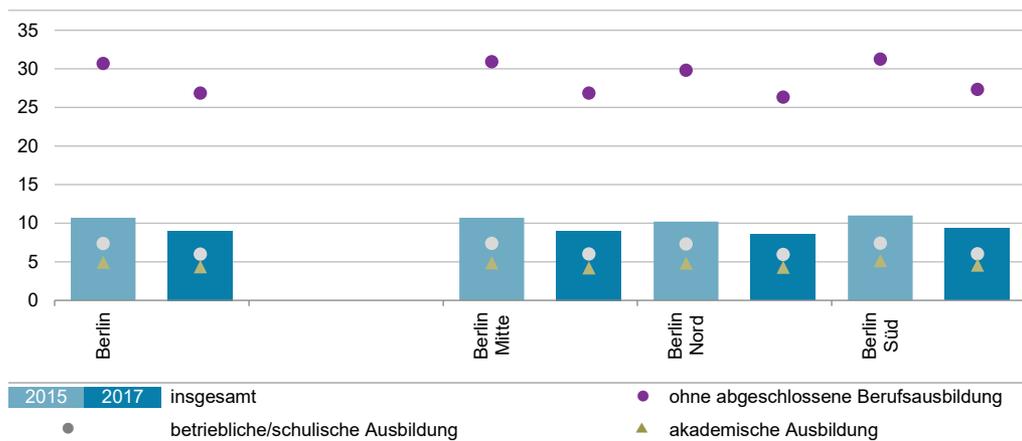
Abbildung BE 8 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung in Berlin (in %)



Quelle: IAB, Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01), Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Die Betrachtung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquote zeigt, wie wichtig es ist, den Jugendlichen Ausbildungschancen zu eröffnen. Denn in allen Bezirken Berlins sind Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu mehr als 25 % von Arbeitslosigkeit betroffen. Trotz rückläufiger Quote bleibt der Stellenwert einer Berufsausbildung zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit deutlich. Das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, ist mit einer Berufsausbildung hingegen ähnlich gering wie mit einer akademischen Ausbildung. Über die einzelnen Bezirke zeigt sich ein vergleichbares Bild (Abb. BE 9; Tab. BE 8A).

Abbildung BE 9 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote nach Arbeitsagenturbezirken in Berlin 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand Februar 2019

5 Fazit

Die Bundeshauptstadt weist einen schwierigen Ausbildungsmarkt auf, der die Erfüllung der Zielperspektiven beruflicher Bildung, Sicherung eines qualifizierten Fachkräftenachwuchses und Förderung von Chancengleichheit nicht einfach erscheinen lässt. So weist der Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen Ländern eine deutlich höhere durchschnittliche Arbeitslosenquote über alle Qualifikationsniveaus auf. Aber auch Merkmale wie ein stetig steigender und mit 10 Prozentpunkten über dem Bundeswert liegender Anteil an Beschäftigten mit Hochschulzugangsberechtigung und ein in ähnlicher Höhe liegender Anteil an Beschäftigten ohne Berufsabschluss bzw. mit unbekannter beruflicher Qualifikation verweisen auf schwierige Rahmenbedingungen für ein Ausbildungssystem, das wie die betriebliche Ausbildung relativ eng an das Beschäftigungssystem gekoppelt ist. Insofern stellt Berlin als Dienstleistungsmetropole mit den für die Dienstleistungsökonomie typischen Beschäftigungs- und Qualifikationsstrukturen das Berufsbildungssystem vor einige Herausforderungen. Die den Kern der dualen Ausbildung bildenden gewerblich-technischen, handwerklichen und unternehmensnahen Dienstleistungen sind von Berlins Wirtschaft weniger nachgefragt, was sich im Rückgang der Ausbildungsplätze widerspiegelt, aber auch an dem mit nur 44 % auf das duale System entfallenden Anteil der Neuzugänge in das Berliner Berufsbildungssystem. Damit bildet Berlin das Schlusslicht unter den 16 Ländern. Bei den anteiligen Neuzugängen in das Schulberufssystem hingegen teilt sich Berlin in Höhe von 32 % mit Brandenburg den Spitzenplatz. Das Anwachsen des Schulberufssystems mit seinen formalen Eingangsvoraussetzungen (i. d. R. ein mittlerer Schulabschluss) und der Rückgang des dualen Systems, das sich erst in den letzten beiden Jahren mit einem leichten Wiederanstieg von Ausbildungsplätzen leicht erholt hat, aber weit vom Niveau zehn Jahre zuvor entfernt ist, vermindern die Ausbildungschancen von Jugendlichen am unteren Rand der Leistungsverteilung.

Fasst man die bildungspolitischen Herausforderungen für die duale Ausbildung in Berlin zusammen, so zeichnen sich zunächst drei zentrale Herausforderungen ab: (1) Die Sicherstellung einer ausreichenden Versorgung mit Ausbildungsplätzen mit ausreichend Wahlmöglichkeiten für ausbildungsinteressierte Jugendliche ist seit Jahren ein Kernthema, das bislang nicht gelöst wurde. (2) Die Bearbeitung der deutlich ansteigenden Passungsprobleme wird zu einem dringenden Erfordernis, wobei vor allem eigenschaftsbezogene und berufliche Passungsprobleme hier hohe Priorität erfordern. (3) Die Stützung von stabilen Ausbildungsverläufen scheint angesichts der überdurchschnittlich hohen Vertragslösungsquote dringend geboten. Alle drei Herausforderungen, von denen die der Passungsprobleme und der Stabilität von Ausbildungsverläufen auch ineinandergreifen, sind dabei unter der doppelten Perspektive von Chancengerechtigkeit und Versorgung der ansässigen Wirtschaft mit (künftigen) Fachkräften zu betrachten.

In Berlin hat das Schulberufssystem relativ stark an Gewicht gewonnen. Davon profitierten aber in erster Linie die jungen Frauen, die zwischen 2007 und 2017 ihre Neuzugänge in vollqualifizierende Ausbildungen um 44 % steigern konnten. Bei den Männern zeigt sich hingegen kaum Veränderung, sie münden 2017 in ähnlicher Größenordnung wie 2007 ein. Das heißt, der Rückgang des dualen Systems konnte bei den Frauen durch alternative Ausbildungsmöglichkeiten im Schulberufssystem näherungsweise kompensiert werden, während diese stärker nachfragegesteuerten Ausbildungen für männliche Jugendliche offenkundig weniger in Frage kommen. Dies hängt zum einen mit den dort angebotenen Ausbildungsberufen zusammen, die sich zusehends auf Ausbildungen im Bereich von Gesundheit, Erziehung und Soziales konzentrieren, also auf Berufe, die bei tradiertem Berufswahlverhalten Männer weniger ansprechen. Zum anderen weisen die Männer im Vergleich zu den Frauen niedrigere Schulabschlüsse auf. Mit dem dritt-

höchsten Anteil an Schulabgänger*innen ohne Schulabschluss oder mit Förderschulabschluss (7,6 %; 22 % maximal Hauptschulabschluss), mit einem nach Hamburg zweithöchsten Anteil an Schulabsolvent*innen mit Fachhochschul-/Hochschulzugangsberechtigung (49 %) und einem mit 29 % zweitniedrigsten Anteil an mittleren Schulabschlüssen liegt eine nicht ganz einfache Konstellation für die berufliche Ausbildung vor:

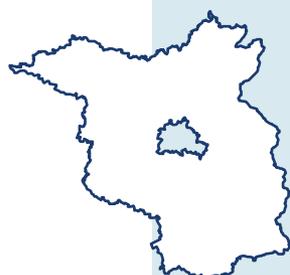
Besondere Herausforderungen stellen sich unter der Perspektive der Chancengerechtigkeit für (4) die Integration von Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss, deren Chancen mit dem starken Rückgang dualer Ausbildungsangebote schwinden. Ob die leichte Verbesserung in den letzten zwei Jahren um ca. 400 Stellen eine Trendwende darstellt, bleibt weiter zu beobachten. Ein besonderes Augenmerk ist dabei (5) auf die männlichen Jugendlichen zu richten, die nicht nur wegen der niedrigeren Abschlüsse schlechtere Ausbildungschancen haben, sondern auch weil die in den letzten Jahren fortgesetzte Konzentration des Schulberufssystems auf GES-Berufe ihren Berufspräferenzen wenig entgegenkommt. Inwieweit auch männliche Jugendliche für traditionelle Frauenberufe in den personenbezogenen Dienstleistungen gewonnen werden können, dürfte nicht allein eine Frage der Berufsorientierung und -beratung, sondern auch der allgemeinen gesellschaftlichen Akzeptanz, Wertschätzung und Anerkennung sein. Zudem sind hier Ausbildungsmodelle gefragt, die nach sogenannten Helferausbildungen für gering qualifizierte Jugendliche auch Chancen auf Anschlussqualifizierungen in eine vollqualifizierte Berufsausbildung ermöglichen. Eine weitere und auf die Chancengerechtigkeit bezogene Herausforderung betrifft (6) die Integration von ausländischen Personen in eine berufliche Ausbildung. Dies dürfte gerade mit Blick auf die zugewanderten Schutz- und Asylsuchenden, die in den letzten beiden Jahren vor allem in den Übergangssektor eingemündet sind, besonderer Anstrengungen bedürfen, zeichnen sich doch partiell Kumulationen von Benachteiligungsstrukturen ab.

Man wird in der Berliner Berufsbildungspolitik nicht darauf setzen können, dass die hier skizzierten Problemlagen sich mehr oder weniger von selbst auflösen, selbst wenn sich der zaghafte Ausbau der dualen Ausbildungsangebote in den letzten zwei Jahren fortsetzt. Dagegen sprechen schon die Arbeitsmarktstrukturen einer Dienstleistungsökonomie. Es wird Aufgabe der Berufsbildungspolitik in den nächsten Jahren sein, der Polarisierung von Qualifikationen am unteren und oberen Rand über entsprechende Ausbildungsstrukturen entgegenzuwirken.

Brandenburg

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren



	BB 2015	BB 2017	DE 2017
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	26.382 €	27.675 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu			
Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	7,2 %	7,4 %	10,5 %
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	63,3 %	69,5 %	82,0 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	44,0 %	43,3 %	73,7 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			
mit maximal Hauptschulabschluss	20,7 %	20,3 %	20,5 %
mit mittlerem Abschluss	40,7 %	35,3 %	39,3 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	38,5 %	44,4 %	40,1 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			
in Produktionsberufen	26,6 %	26,2 %	25,2 %
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	28,3 %	27,6 %	31,1 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	24,5 %	25,2 %	23,8 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	19,5 %	19,8 %	18,9 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	7,3 %	7,8 %	12,6 %
mit abgeschlossener Berufsausbildung	68,2 %	68,1 %	61,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	12,6 %	13,2 %	15,8 %
Ausbildung unbekannt	11,9 %	10,9 %	10,0 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			
in Klein- und Kleinstbetrieben	46,5 %	45,7 %	38,8 %
in mittleren Betrieben	30,8 %	31,2 %	28,0 %
in Großbetrieben	22,7 %	23,1 %	33,1 %
Personen mit Migrationshintergrund***			
Anteil an Bevölkerung	5,9 %	6,9 %	23,6 %
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	6,0 %	7,0 %	24,5 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	11,6 %	11,5 %	29,7 %
Arbeitslosenquote	8,7 %	7,0 %	5,7 %
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	32,5 %	29,6 %	18,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	7,6 %	5,8 %	3,8 %
akademische Ausbildung	3,2 %	2,6 %	2,5 %
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			
berufliche Schulen insgesamt	4.500 €	4.700 €	4.900 €
Berufsschulen im dualen System	3.600 €	3.600 €	3.100 €
Ausbildungseinpender	14,7 %	14,1 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1–49 SVB; mittlere Betriebe: 50–249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017, Reihe 1, Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

Das nordöstlich gelegene Land Brandenburg umschließt zwar die Bundeshauptstadt, unterscheidet sich jedoch wirtschaftlich, politisch und sozialstrukturell teilweise sehr stark von Berlin. Zunächst fällt das sehr niedrige BIP je Einwohner auf (27.675 €;

Deutschland: 39.477 €). Trotz eines Zuwachses von 5 % (Deutschland: 6 %) gehört Brandenburg damit zu den drei wirtschaftsschwächsten Ländern (Mecklenburg-Vorpommern: 26.560 €; Sachsen-Anhalt: 27.211 €). Dennoch liegen die Ausgaben der öffentlichen Hand für Berufsschulen im dualen System je Schüler mit 3.600 € deutlich über dem Bundesdurchschnitt (3.100 €). Mit einer Arbeitslosenquote von 7 % rangiert Brandenburg eher im Mittelfeld (Deutschland: 6 %). Im Vergleich zu 2015 ist sie um knapp 2 Prozentpunkte gesunken. Nach wie vor haben allerdings Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung vergleichsweise schlechte Beschäftigungsaussichten und sind mit einer Arbeitslosenquote von 30 % weitaus häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, als dies im Bundesdurchschnitt mit 19 % der Fall ist. Dies hängt auch mit den Beschäftigungsstrukturen zusammen, bei denen in Brandenburg ein unterdurchschnittlicher Anteil an Beschäftigten ohne Berufsausbildung zu finden ist (7,8 %; Deutschland: 12,6 %). Unter anderem ist dies auf die Tatsache zurückzuführen, dass in der ehemaligen DDR Facharbeitertitel nicht nur nach Abschluss einer Berufsausbildung, sondern auch nach langjähriger Berufserfahrung vergeben wurden und zudem teilqualifizierende Berufsausbildungen zu einem Facharbeiterabschluss führten. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten im Land verfügen über einen Berufsausbildungsabschluss; dieser Wert ist etwas höher als der gesamtdeutsche Durchschnitt, 13 % haben einen Hoch-/Fachhochschulabschluss, dies liegt 3 Prozentpunkte unter dem gesamtdeutschen Wert.

Die Aufteilung der Beschäftigten nach Berufssektoren ist in Brandenburg weiterhin ausgeglichen. Nur in den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen ist mit 28 % ein geringerer Anteil als im Bundesdurchschnitt (31 %) beschäftigt. Fast die Hälfte der Personen (46 %) ist in Klein- und Kleinstbetrieben tätig. Das sind deutlich mehr als im Durchschnitt aller Länder (39 %). Dementsprechend ist Brandenburg nach Mecklenburg-Vorpommern das Land mit dem zweitniedrigsten Anteil an Beschäftigten in Großbetrieben (23 %, Deutschland: 33 %). Die betriebsstrukturelle Situation ist für das berufliche Bildungssystem in Brandenburg eine nicht ganz einfache Konstellation, da eine von Großbetrieben geprägte Wirtschaftsstruktur mit Netzwerken aus Zulieferbetrieben auch ein wichtiger Garant für ein breites und Auswahl bietendes Ausbildungsangebot ist. Zudem finden junge Menschen Ausbildungen in größeren Betrieben aus verschiedenen Gründen attraktiver als eine in kleineren Betrieben; zu nennen sind hier u. a. die höhere Übernahmequote, berufliche Entwicklungsoptionen, aber auch eine moderne Ausbildungsinfrastruktur, höhere Professionalisierung der Ausbildung und Möglichkeiten der Mitbestimmung über Arbeitnehmer-/Jugendvertretungen (vgl. Bellmann et al. 2018).

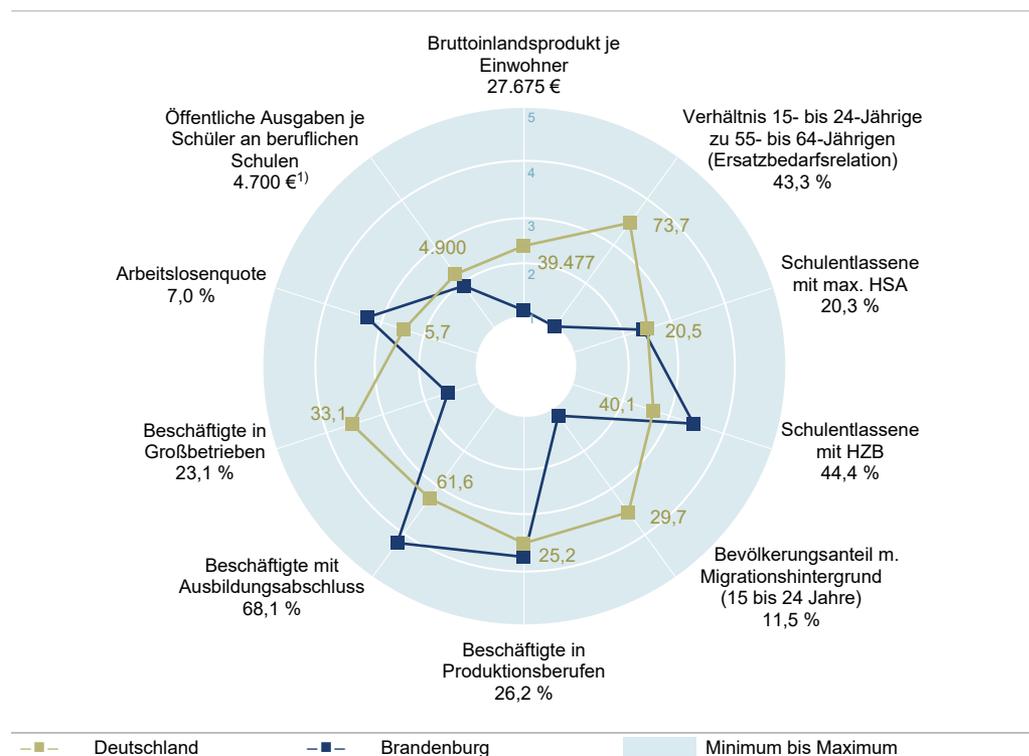
Die Schulabsolventenstruktur liegt dicht am bundesweiten Durchschnitt: 20 % verlassen die Schule mit maximal einem Hauptschulabschluss (HSA), 35 % der Schulentlassenen haben 2017 einen mittleren Schulabschluss erreicht – 4 Prozentpunkte weniger als im Bundesdurchschnitt. Und mit 4 Prozentpunkten über dem gesamtdeutschen Durchschnitt verfügt ein relativ großer Anteil der Schulentlassenen in Brandenburg über die (Fach-)Hochschulreife (44 %). Im Vergleich zu 2015 ist der Anteil der Schulentlassenen mit maximal HSA konstant geblieben, während der Anteil der Schulentlassenen mit Hochschulzugangsberechtigung (HZB) um 6 Prozentpunkte angestiegen ist.

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung ist mit 7 % in Brandenburg nach wie vor sehr gering. Zwar ist er seit 2015 um 1 Prozentpunkt angestiegen, liegt aber wie in den anderen ostdeutschen Ländern weit unter dem Bundesdurchschnitt von 24 %. Wie in allen Ländern ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund unter denjenigen im ausbildungsrelevanten Alter (15 bis 24 Jahre) etwas höher als unter den 15- bis 64-Jährigen. Mit einer Ausbildungseinpenderquote von 14 % wird zwar nicht so ein hoher Wert wie in den Stadtstaaten erreicht (20, 38 und 32 % für Berlin,

Bremen und Hamburg), allerdings ist in keinem anderen Flächenland so eine hohe Quote zu verzeichnen. Jedoch ist auch festzuhalten, dass ein substanzieller Anteil an Brandenburger Jugendlichen eine Ausbildung außerhalb des Landes realisiert, vorrangig in Berlin, sodass in der Summe Brandenburg insgesamt 13 % weniger Personen ausbildet, als Auszubildende dort wohnen.

Bei einem Blick auf die demografische Entwicklung stellt sich in Brandenburg ein drastisches Bild dar. Die Ersatzbedarfsrelation, also das Verhältnis der 15- bis 24-Jährigen zu den 55- bis 64-Jährigen, liegt nur bei 43 % (Deutschland: 74 %). In keinem anderen Land fällt diese Zukunftsprognose so schlecht aus. Daher wird die Deckung des Fachkräftebedarfs in Brandenburg eine große Herausforderung werden, vor allem mit Blick auf die Attraktivität von Beschäftigungsangeboten im Agglomerationsraum Berlin.

Abbildung BB 1 Ausgewählte Kontextindikatoren Brandenburgs 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt



¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

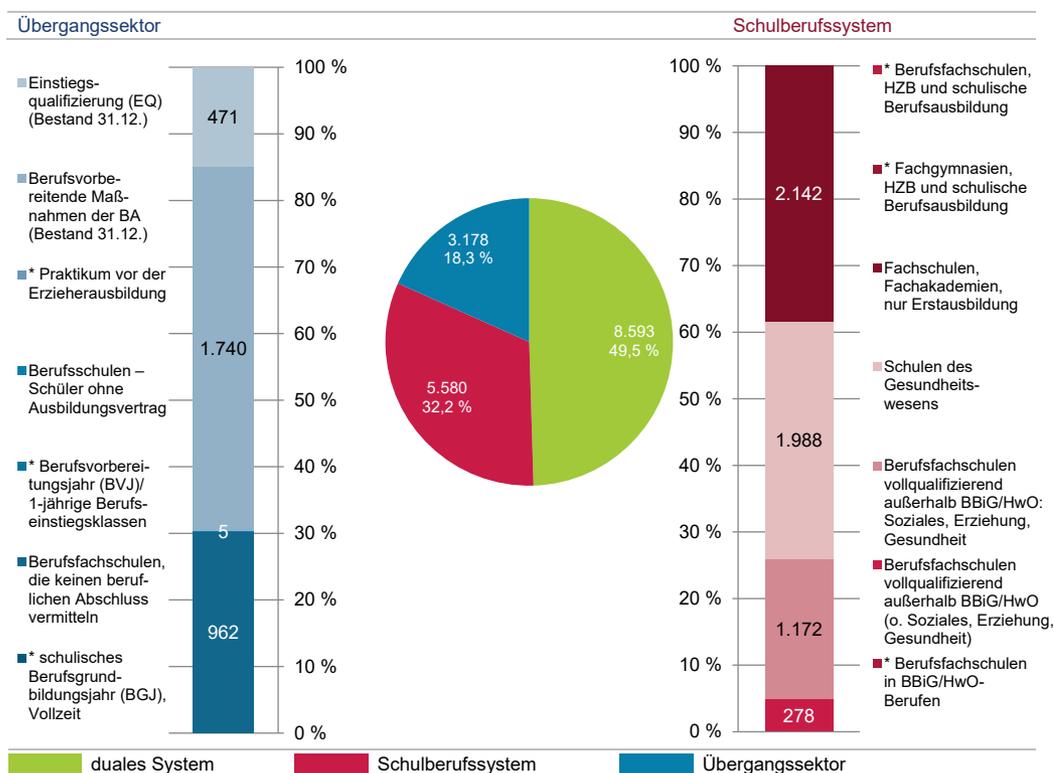
2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt in Brandenburg

2.1 Das Berufsbildungssystem

Das Berufsbildungssystem in Brandenburg verzeichnet in der Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren ein im Vergleich zu den anderen Ländern sehr starkes Schulberufssystem und einen relativ kleinen Übergangssektor. Knapp ein Drittel der Neuzugänge münden in das Schulberufssystem ein. In keinem anderen Land entfällt auf das

Schulberufssystem ein größerer Anteil (Deutschland: 22 %). Demgegenüber treten lediglich 18 % in den Übergangssektor ein (Deutschland: 29 %). Mit der Hälfte der Einmündungen ist das duale System aber weiterhin der quantitativ größte Sektor in Brandenburg (Abb. BB 2). 95 % der Neuzugänge in das Schulberufssystem konzentrieren sich auf Berufe des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens (GES). Lediglich 5 % entfallen auf Berufsfachschulen außerhalb von Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung (BBiG/HwO) (ohne GES). Im Übergangssektor verteilen sich die Neuzugänge vor allem auf die drei Teilbereiche Einstiegsqualifizierung (EQ) (471 Personen), berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) (1.740 Personen) sowie Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln (962 Personen).

Abbildung BB 2 Berufsbildungssystem Brandenburg 2017 (Neuzugänge absolut, in %)



* Wird in Brandenburg nicht angeboten.

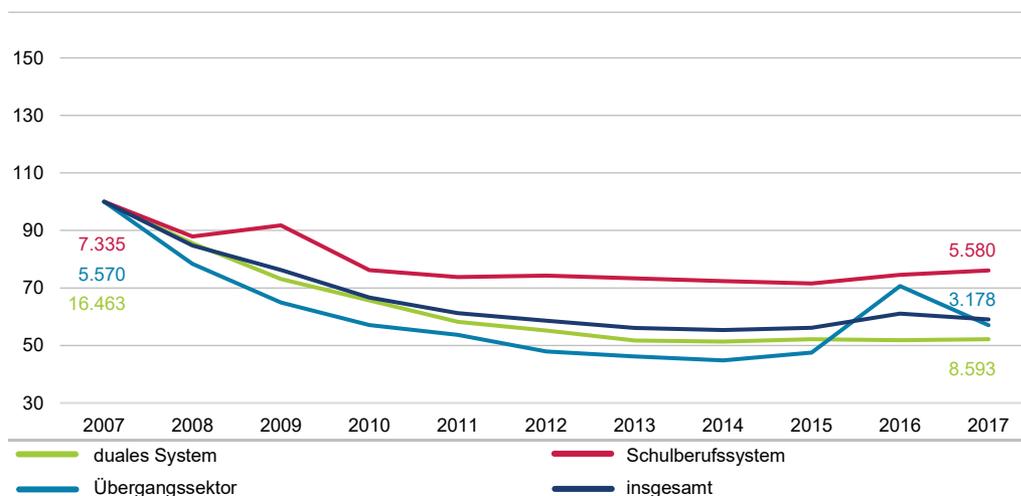
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Demografisch bedingt ist ein deutlicher Rückgang der Zahl der Einmündungen in den drei Sektoren der beruflichen Bildung in Brandenburg zu verzeichnen. Im Vergleich zu 2007 münden insgesamt 41 % weniger Personen in das Berufsbildungssystem ein (Abb. BB 3; Tab. BB 2A)²¹. Ein derartig starker Rückgang ist im Gegensatz zu den westdeutschen Flächenländern in allen ostdeutschen zu beobachten. Allerdings schlägt sich diese Gesamtveränderung unterschiedlich in den drei Sektoren nieder. So ist das Schulberufssystem am wenigsten von diesem Rückgang betroffen (– 24 % seit 2007). Der stärkste Rückgang ist von 2007 bis 2010 zu erkennen, danach bleibt die Zahl der Einmündungen ins Schulberufssystem relativ konstant. Die quantitative Entwicklung des dualen Systems und des Übergangssektors verläuft von 2007 bis 2013 stark abnehmend. Anschließend

²¹ Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

stabilisiert sich die Zahl der Neuzugänge im dualen System auf einem Niveau von 52 % im Vergleich zu 2007. Für den Übergangssektor ist 2016 ein vergleichsweise starker Anstieg gegenüber 2007 zu beobachten. Dies liegt u. a. an der verstärkten Zuwanderung von Schutz- und Asylsuchenden, die zur Integration in den Arbeitsmarkt zunächst in den Übergangssektor einmünden.

Abbildung BB 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung in Brandenburg 2007–2017 (Einmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)

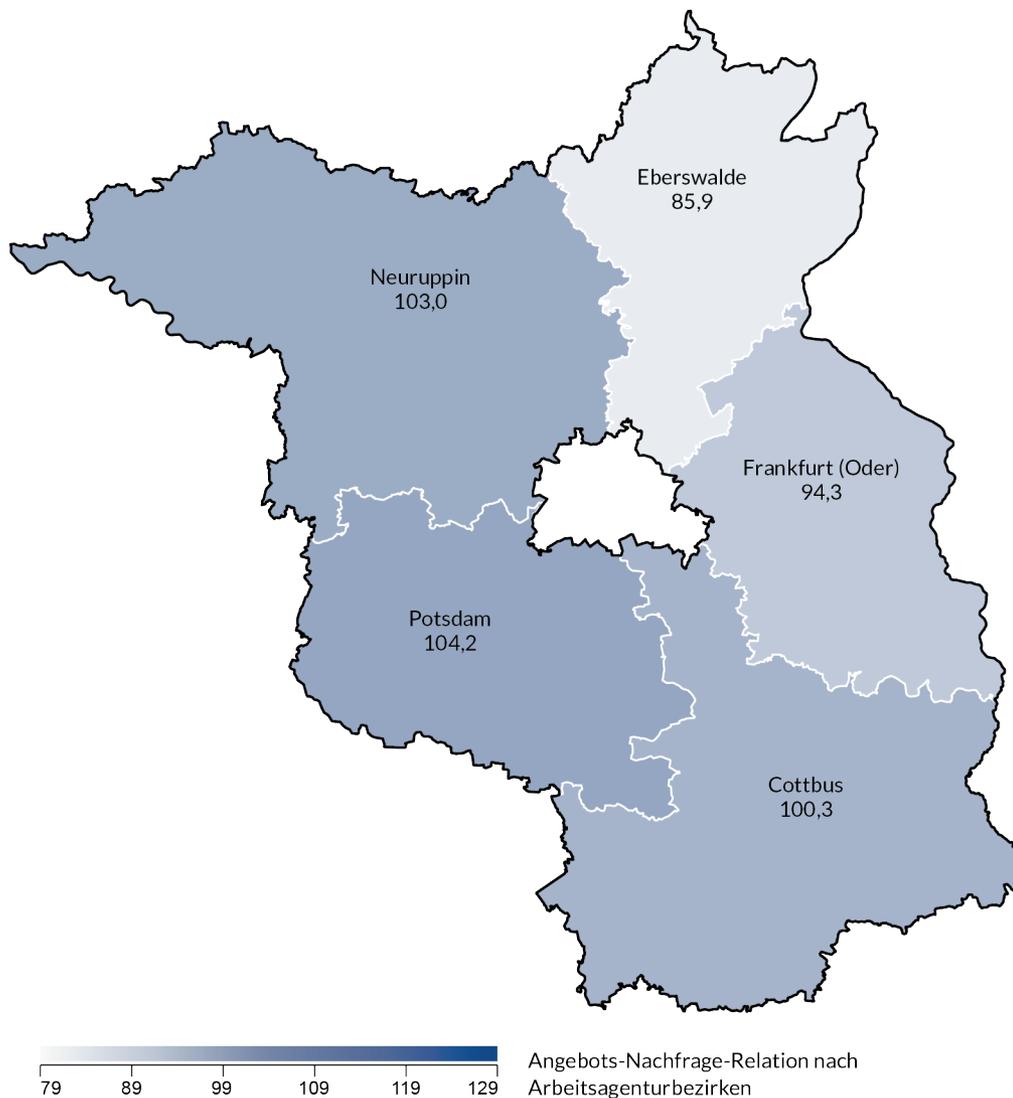


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

2.2 Duales System: Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

Seit 2007 hat sich die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) deutlich um 16 Punkte verbessert und liegt nun bei 99 (Tab. BB 3A). Das heißt, auf 100 Nachfragende kommen 99 Ausbildungsangebote. Damit ist allerdings noch kein ausgeglichenes Verhältnis erreicht, da aufgrund von regionalen und berufsstrukturellen Differenzen zwischen Angebot und Nachfrage erst bei einer ANR von mindestens 105 bis 110 von einem ausgeglichenen Verhältnis gesprochen werden kann. Die Entwicklung der ANR in Brandenburg ist bei einem Rückgang der Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen seit 2007 um ein Drittel durch eine noch stärker rückläufige Nachfrage nach Ausbildungsstellen (44 % seit 2007) zustande gekommen. Die Zahl der angebotenen Stellen ist seit 2013, die Nachfrage seit 2016 wieder leicht angestiegen. Zwischen den Arbeitsagenturbezirken gibt es hier aber starke Unterschiede (Abb. BB 4). Während in Cottbus eine ANR von 100 erreicht wird und in Neuruppin und Potsdam ein leichtes Überangebot zu erkennen ist, besteht in Eberswalde und Frankfurt (Oder) ein hoher Nachfrageüberhang (86 bzw. 94).

Abbildung BB 4 Übersicht über die ANR ¹⁾ nach Arbeitsagenturbezirken in Brandenburg 2018



¹⁾ Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt.

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30.09.; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik); ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen

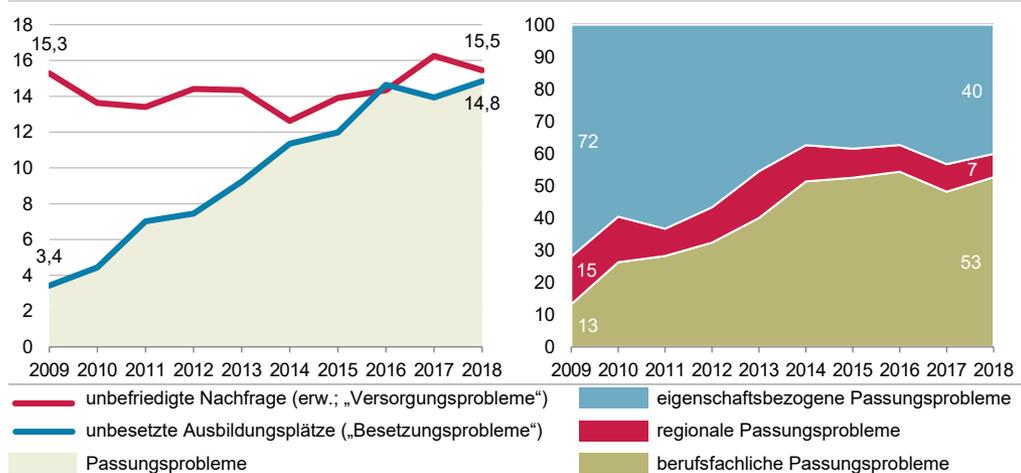
Die insgesamt in Brandenburg potenziell mögliche Deckung der Ausbildungsnachfrage mit Ausbildungsstellen geht einher mit seit 2009 stetig wachsenden Passungsproblemen (Abb. BB 5). Von Passungsproblemen wird gesprochen, wenn im Betrachtungszeitraum unbesetzte Ausbildungsstellen und gleichzeitig unvermittelte Bewerber*innen registriert werden. Das Ausbildungsvertragspotenzial wird dabei entweder durch die Ausbildungsstellen oder die Zahl der im Arbeitsagenturbezirk ansässigen Bewerber*innen begrenzt (die kleinere Zahl bestimmt die potenziell möglichen Verträge). Konnten 2009 lediglich 21 % der unbefriedigten Nachfrage (567 Personen) auf Passungsprobleme zurückgeführt werden, so steht 2018 95 % der nicht vermittelten Bewerber*innen (1.910 Personen) rein rechnerisch ein noch unbesetzter Ausbildungsplatz gegenüber.

Das gleichzeitige Auftreten einer steigenden Anzahl unbesetzter Stellen und unvermittelter Bewerber*innen deutet auf größer werdende Mismatch-Probleme hin. Während der Anteil der unbefriedigten Nachfrage seit 2009 nur leicht zwischen 13 und 16 % schwankt, steigt der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze stark von 3 auf 15 % an. 15 % des Neuvertragspotenzials werden 2018 aufgrund von Passungsproblemen nicht ausgeschöpft. Im Ländervergleich weist Brandenburg damit den höchsten Anteil an Passungsproblemen auf (Deutschland: 10 %), auch wenn die Passungsprobleme mit 7 % in Frankfurt (Oder) und 10 % in Eberswalde nicht überdurchschnittlich ausfallen.

Die Passungsprobleme lassen sich drei unterschiedlichen Mismatch-Typen zuordnen: Ausbildungsverträge können aus eigenschaftsbezogenen, regionalen oder berufsfachlichen Gründen scheitern. 2009 entfiel mit einem Anteil von 72 % der größte Anteil der Passungsprobleme noch auf eigenschaftsbezogenes Mismatch. Das bedeutet, dass Bewerber*innen und Anbieter*innen von Ausbildungsplätzen nicht zueinanderfinden, weil differente Erwartungen der Vertragsparteien aufeinandertreffen. Hier können u. a. Anforderungen der Unternehmen an Fähigkeiten der Jugendlichen, aber auch Erwartungen der Jugendlichen an die Betriebe und ihre Ausbildungsbedingungen eine Rolle spielen. Das Problem des eigenschaftsbezogenen Mismatches nimmt bis 2018 in Brandenburg jedoch relativ gesehen ab, sodass hierauf nur noch 40 % der Passungsprobleme zurückzuführen sind. Durch die steigende Zahl der durch Passungsprobleme betroffenen Personen sind es aber absolut mehr Personen geworden (390 Personen im Jahr 2009, 750 Personen 2018; Tab. BB 4A). Besonders deutlich ist dieses Problem in den Elektroberufen, wo 11 % unbesetzte Stellen 11 % der unvermittelten Bewerber*innen mit Interesse an diesem Beruf gegenüberstehen, oder in der Berufsgruppe Lagerwirtschaft und Transport (18 % unbesetzte Stellen, 16 % nicht vermittelte Bewerber*innen) (Tab. 6.23A).

Allerdings gewinnt in Brandenburg das berufsfachliche Mismatch parallel sehr stark an Relevanz (Abb. BB 5; Tab. BB 4A). Von berufsfachlichem Mismatch ist die Rede, wenn nicht vermittelte Bewerber*innen eine Ausbildung in einem Beruf beginnen wollen, für den es im Land nicht genügend offene Angebote gibt. Waren 2009 lediglich 13 % der Passungsprobleme auf berufsfachliche Differenzen zurückzuführen (72 Personen), sind es 2018 ca. 53 % (986 Personen). In keinem anderen Land spielt das berufsfachliche Mismatch eine so große Rolle. Dies deutet darauf hin, dass die Ausbildungswünsche der Bewerber*innen seit 2009 immer mehr von den angebotenen Ausbildungsplätzen abweichen. Besonders gravierend ist dieses Problem in Hotel- und Gaststättenberufen, bei denen ein Drittel der Stellen unbesetzt bleibt, während nur 8 % der Bewerber*innen, die einen Ausbildungswunsch in diesem Bereich geäußert haben, ohne entsprechende Stelle bleiben. Ein deutlicher Nachfrageüberhang besteht hingegen im Bereich Informatik (5 % unbesetzte Stellen, 31 % nicht vermittelte Bewerber) und bei den Sicherheitsberufen (5 % unbesetzte Stellen, 26 % nicht vermittelte Bewerber*innen). Hier besteht also Potenzial, durch bessere Information über die Berufe und Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der Berufe für die Jugendlichen das Interesse an einer Ausbildung in den Berufen zu wecken, in denen bisher ein großer Teil der Ausbildungsplätze unbesetzt bleibt.

Abbildung BB 5 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen in Brandenburg 2009–2018 (in %)



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind, und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind und von anderen hier ausgewiesenen Werten abweichen.

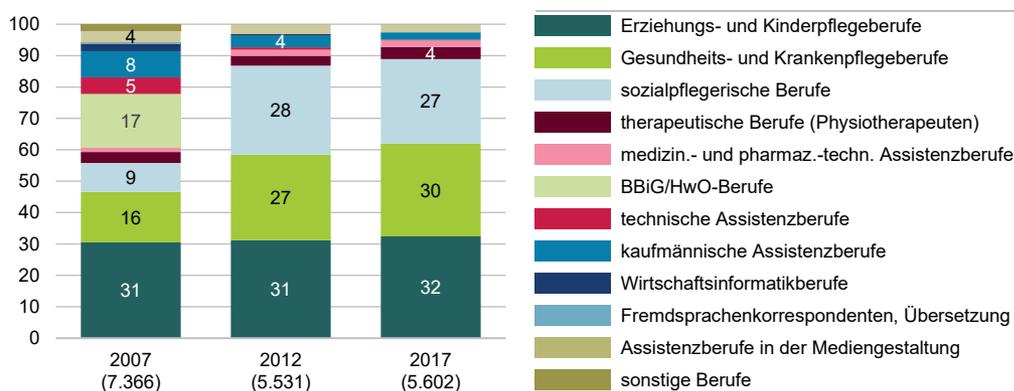
Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KIdB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

Ein regionales Mismatch spielt in Brandenburg eine untergeordnete Rolle. Sein Anteil an den Passungsproblemen schwankt seit 2009 auf niedrigem Niveau und liegt 2018 bei 7 %. Im Vergleich zu den anderen Ländern ist dies neben Mecklenburg-Vorpommern mit ebenfalls 7 % der niedrigste Wert.

2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

Die Verteilung der Schüler*innen im ersten Schuljahr des Schulberufssystems nach Berufsgruppen zeigt, dass 95 % der Schüler*innen eine Ausbildung im GES-Bereich beginnen (Abb. BB 6; Tab. BB 5A). 89 % der Schüler*innen verteilen sich zu fast gleichen Teilen auf die drei Gruppen Erziehungs- und Kinderpflegeberufe (32 %), Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (30 %) und sozialpflegerische Berufe (27 %). Dieses Verhältnis zeigte sich bereits 2012. Im Vergleich zu 2007 ist aber ein starker Zuwachs bei den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen (+ 14 Prozentpunkte) und den sozialpflegerischen Berufen (+ 18 Prozentpunkte) zu erkennen. Dies kann u. a. auf eine wegen des demografischen Wandels und der steigenden Nachfrage in der Altenpflege notwendige aktive Berufsbildungspolitik zur Förderung der Deckung des Fachkräftebedarfs in diesen Bereichen zurückgeführt werden. Unterstützt wird diese Entwicklung aber auch von der Einstellung der Ausbildung in BBiG/HwO-Berufen im Schulberufssystem, für die es ähnliche Ausbildungen im dualen System gibt (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2017: 29), und einem deutlichen Rückgang der Zahlen der Schüler*innen im ersten Schuljahr in den technischen und kaufmännischen Assistenzberufen seit 2007.

Abbildung BB 6 Verteilung der Schüler*innen¹⁾ im ersten Schuljahr des Schulberufsystems nach Berufsgruppen 2007, 2012, 2017 (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, eigene Berechnungen

2.4 Entwicklung des Übergangssystems

Mit 18 % der Neuzugänge in das Berufsbildungssystem gehört der Übergangssektor in Brandenburg im Ländervergleich zu den am wenigsten ausgeprägten. Bei der Verteilung der Neuzugänge auf die Teilbereiche des Übergangssektors fällt in Brandenburg im Vergleich zu vor allem den westdeutschen Flächenländern der große Anteil (55 %) bei berufsvorbereitenden Maßnahmen der BA auf. Im Bundesdurchschnitt entfallen gerade einmal 15 % der Neuzugänge im Übergangssektor auf diesen Bereich. Auch die EQ ist mit einem Anteil von 15 % an den Einmündungen im Übergangssektor vergleichsweise stark ausgeprägt. Darüber hinaus nehmen Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, weitere 30 % der Neuzugänge im Übergangssektor auf. Die Zahl der Einmündungen hat sich hier seit 2015 um das 2,6-Fache erhöht (Tab. BB 1A). Dies ist u. a. auf die Zuwanderung von Schutz- und Asylsuchenden zurückzuführen, die vor allem Sprachförder- und Berufsorientierungsangebote in Anspruch nehmen. Berufsfachschulen für Schüler*innen ohne Ausbildungsvertrag nehmen eine untergeordnete Rolle ein. An den Berufsfachschulen werden zwei Varianten zum Erwerb einer beruflichen Grundbildung angeboten: Noch schulpflichtige Schüler*innen ohne Ausbildungsmöglichkeit erfüllen ihre Berufsschulpflicht im 1-jährigen Bildungsgang der Berufsfachschule zum Erwerb beruflicher Grundbildung und gleichgestellter Abschlüsse der Sekundarstufe I (BFS-G). Berufsschulpflichtige Schüler*innen ohne Ausbildungsplatz, die über keine ausreichenden Deutschkenntnisse verfügen, absolvieren einen 2-jährigen Bildungsgang der Berufsfachschule zum Erwerb beruflicher Grundbildung und gleichgestellter Abschlüsse der Sekundarstufe I (BFS-G-Plus). Die Beurteilung der sprachlichen Voraussetzungen obliegt dabei der Schulleitung des aufnehmenden Oberstufenzentrums (vgl. Ministerium für Jugend, Bildung und Sport Brandenburg 2016, 2018).

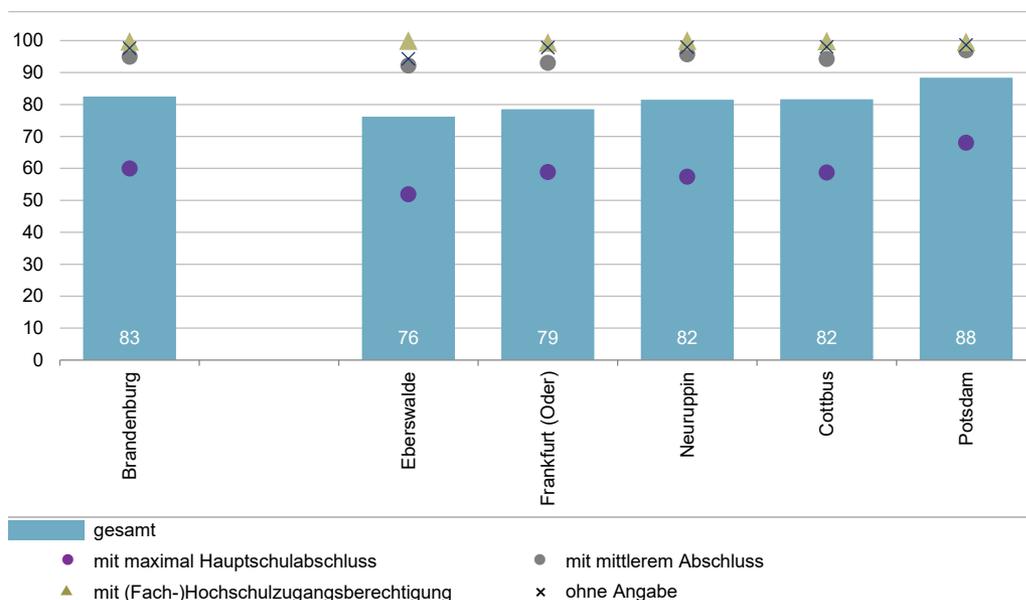
3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen in Brandenburg

Die Zugangschancen zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung unterscheiden sich deutlich nach soziostrukturellen Merkmalen. Daher werden im Folgenden die Differenzen in den Ausbildungschancen nach schulischer Vorbildung, Geschlecht und Staatsangehörigkeit betrachtet.

Betrachtet man die Verteilung der Personen mit maximal HSA auf die drei Sektoren, fällt auf, dass sie vor allem in das duale System (46 %) oder in den Übergangssektor (40 %) einmünden (Tab. BB 6A). So liegt der Anteil der Personen mit maximal HSA an den Neuzugängen im dualen System bei 35 % und ist damit im Vergleich zu 2007 nur um 8 Prozentpunkte zurückgegangen, was auf die wachsenden Bildungsaspirationen und damit einen Rückgang der Zahl der Schulabsolvent*innen mit diesem Abschluss zurückzuführen ist. Der Anteil dieser Personengruppe im Übergangssektor liegt 2017 bei 81 % und damit 74 Prozentpunkte höher als 2007. Dies deutet auf stark zunehmende Probleme bei der Integration von Personen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss in eine vollqualifizierende Ausbildung hin. Lediglich 14 % der Personen mit diesem Vorbildungsniveau treten eine Ausbildung im Schulberufssystem an, sodass ihr dortiger Anteil mit 17 % der Neuzugänge gering ausfällt. Dies liegt u. a. daran, dass für die meisten Ausbildungen im Schulberufssystem mindestens ein mittlerer Schulabschluss erforderlich ist.

Personen mit einer HZB machen einen Anteil von 20 % der Neuzugänge im dualen System aus. Im Schulberufssystem entspricht ihr Anteil 23 % der Neuzugänge. Die Zugangschancen zu vollqualifizierender Ausbildung von Personen mit mittlerem Schulabschluss betragen 95 % und unterscheiden sich damit nur unwesentlich von den Chancen der Personen mit HZB (Abb. BB 7; Tab. BB 7A). Auch zwischen den Arbeitsagenturbezirken in Brandenburg gibt es diesbezüglich nur geringe Unterschiede. In Frankfurt (Oder), Neuruppin und Cottbus sind kaum Abweichungen von dem Muster der Zugangschancen nach schulischer Vorbildung auszumachen. In Eberswalde münden etwas weniger der Neuzugänge in eine vollqualifizierende Ausbildung ein (76 %) als insgesamt in Brandenburg (83 %). Hier sind vor allem die Personen mit maximal HSA von dieser Benachteiligung betroffen. Lediglich etwas mehr als die Hälfte der Personen schafft die Einmündung in das duale System oder das Schulberufssystem. Potsdam steht im Vergleich der Arbeitsagenturbezirke in Brandenburg am besten da. 88 % der Neuzugänge in das Berufsbildungssystem treten in eine vollqualifizierende Ausbildung ein. Mit einem Zugang von 68 % haben hier auch die niedrig qualifizierten Schulabsolvent*innen gute Chancen.

Abbildung BB 7 Einmündungen in vollqualifizierende Ausbildung (duales System oder Schulberufssystem) in Brandenburg 2018 nach schulischem Vorbildungsniveau¹⁾ und Arbeitsagenturbezirken (in %)

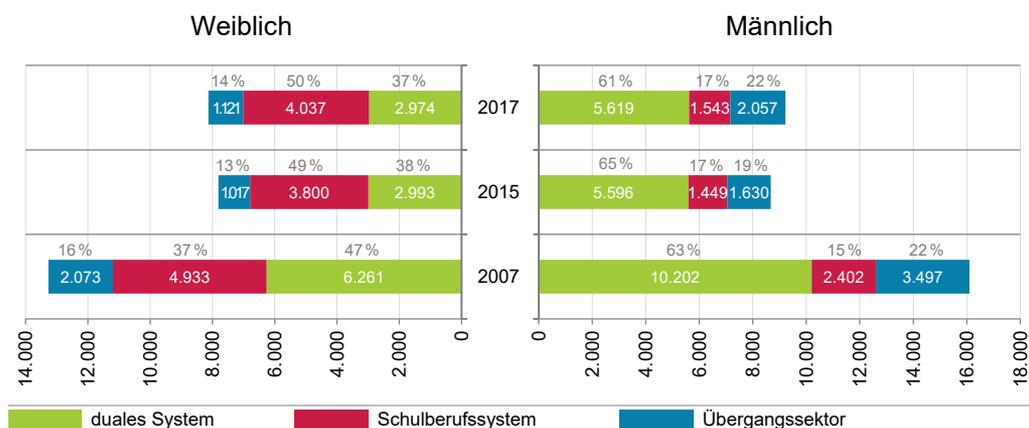


¹⁾ Hier wurden 252 Personen ohne Angabe zur Vorbildung in die Analyse mit aufgenommen. Beim Ausweis der Einmündungsquote in vollqualifizierende Ausbildung können Abweichungen zwischen den verwendeten Statistiken der iABE und der Kommunalen Bildungsdatenbank auftreten.

Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Kommunale Bildungsdatenbank (www.bildungsmonitoring.de); eigene Berechnungen

Vergleicht man die Einmündung in die Sektoren nach Geschlecht, stellt man fest, dass der Großteil der Männer (61 %) eine Ausbildung im dualen System antritt, bei den Frauen liegt dieser Anteil bei 37 %. Die Hälfte der weiblichen Neuzugänge in die berufliche Bildung Brandenburgs beginnt eine Ausbildung im Schulberufssystem (bundesweit: 35 %), unter den Männern beträgt dieser Anteil 17 % (Abb. BB 8). Im Ländervergleich ist dieser Wert für den Anteil der Neuzugänge in das Schulberufssystem unter den Männern nach Berlin (21 %) der zweitgrößte (bundesweit: 11 %). Damit geht nichtsdestotrotz eine deutliche Unterrepräsentation der Männer im Schulberufssystem (Neueintritte Schulberufssystem: 1.543 Männer und 4.037 Frauen) und der Frauen im dualen System (Neueintritte: 2.974 Frauen und 5.619 Männer) einher. Begründen lässt sich dies mit der Dominanz der GES-Berufe im Schulberufssystem, die vor allem von Frauen nachgefragt werden. Der sowieso wenig stark ausgeprägte Übergangssektor in Brandenburg nimmt vor allem männliche Jugendliche auf. 22 % von ihnen münden hier ein und lediglich 14 % der Frauen. Seit 2007 hat sich abgesehen vom Rückgang der Zahl der Einmündungen insgesamt wenig getan. Lediglich im Vergleich zu 2007 fällt bei den weiblichen Jugendlichen auf, dass sie relativ gesehen mittlerweile häufiger in das Schulberufssystem einmünden (+ 13 Prozentpunkte), vor allem zulasten des dualen Systems (10 Prozentpunkte). Dies könnte auf den Ausbau des Schulberufsystems hinsichtlich des GES-Bereichs zurückzuführen sein und hängt vermutlich auch stark mit den Arbeitsmarktaussichten und der wachsenden gesellschaftlichen Aufmerksamkeit für diese Berufe zusammen.

Abbildung BB 8 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Brandenburgs 2007, 2015 und 2017 nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Die Chancen auf eine vollqualifizierende Ausbildung unterscheiden sich für Frauen und Männer zwischen den Arbeitsagenturbezirken nur minimal. Die männlichen Jugendlichen sind gegenüber den weiblichen in Eberswalde und Frankfurt (Oder) bezüglich der Einmündungsquote in eine duale Berufsausbildung oder ins Schulberufssystem um 6 Prozentpunkte benachteiligt, in Cottbus und Potsdam um 5 Prozentpunkte und in Neuruppin nur um 2 Prozentpunkte (Abb. BB 13A).

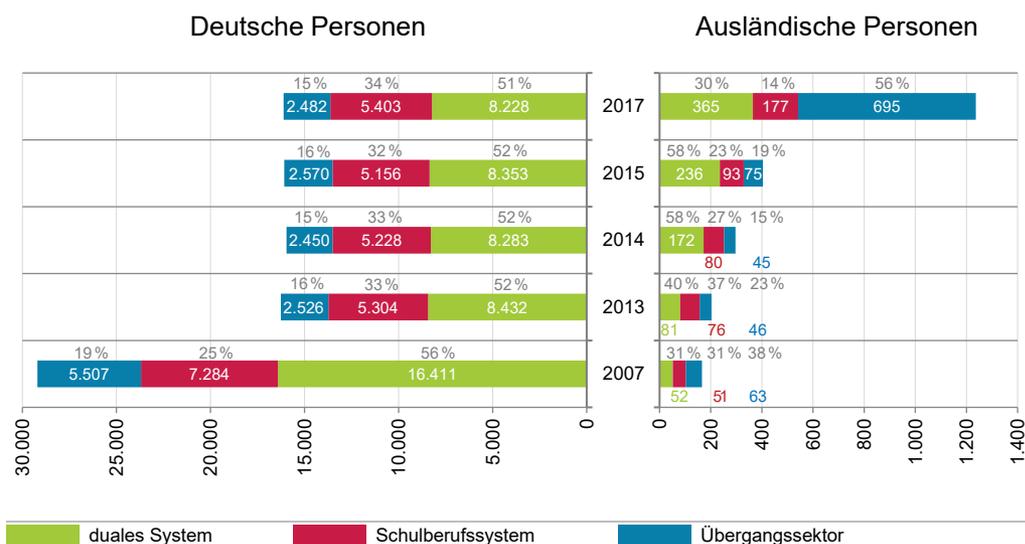
Nach schulischer Vorbildung zeigen sich zwischen den Geschlechtern hinsichtlich ihrer Einmündung in das Berufsbildungssystem in Brandenburg nur geringe Unterschiede. Mit niedriger Vorbildung münden mit 28 % überdurchschnittlich viele der weiblichen Jugendlichen in das duale System ein (Deutschland: 22 %) (Abb. BB 12A). Frauen mit mittlerem Abschluss nehmen in Brandenburg zu gut einem Drittel eine Ausbildung im dualen System auf (Deutschland: 45 %), dafür geht ein sehr großer Teil in das Schulberufssystem (60 %, Deutschland: 44 %). Von den männlichen Jugendlichen mit mittlerer Vorbildung münden 67 % in das duale System ein, was in etwa dem bundesweiten Durchschnitt (66 %) entspricht. Ein vergleichsweise hoher Anteil dieser Gruppe (26 %) tritt in das Schulberufssystem ein (Deutschland: 18 %). Ein gleiches Bild zeigt sich auch bei den Männern mit HZB. In Brandenburg mündet sowohl in die kaufmännisch-verwaltenden und naturwissenschaftlich-technischen Assistenzbildungen als auch in die GES-Ausbildungen ein über dem Bundeswert liegender Anteil an männlichen Jugendlichen ein (vgl. Kap. 5, Abb. 5.10). Zudem werden im Brandenburger Schulberufssystem GES-Ausbildungen angeboten, in die auch Jugendliche mit HSA einmünden können. Ein Beispiel hierfür sind die in den letzten Jahren stark ausgebauten 2-jährigen Sozialassistentenausbildungen, die mit einem erweiterten Hauptschulabschluss (erweiterte Berufsbildungsreife) besucht werden können. Bei erfolgreichem Abschluss und unter bestimmten Voraussetzungen sind Anschlüsse an weiterführende Ausbildungen an Fachschulen möglich.

Wird die Einmündung von deutschen und ausländischen Personen in das Berufsausbildungssystem in Brandenburg betrachtet, so ist vor allem auffallend, dass im Jahr 2015 noch 81 % der ausländischen Personen ein Eintritt in eine vollqualifizierende Ausbildung gelang, allerdings handelt es sich hier um niedrige Fallzahlen. Die absolute Zahl der Neuzugänge ausländischer Personen in das Brandenburger Berufsbildungssystem stieg bis 2017 auf das Dreifache im Vergleich zu 2015. Mehr als die Hälfte der Ausländer*

innen münden im Jahr 2017 allerdings in das Übergangssystem ein, während es von den Deutschen lediglich 15 % sind (Abb. BB 9). Besucht dort die Mehrheit der Deutschen eine BvB der BA (68 %), sind die ausländischen Personen mit einem Anteil von mehr als drei Vierteln an Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln (sogenannte BFS-G- und BFS-G-Plus-Maßnahmen), zu finden (79 %). Mit einem Anteil von jeweils 15 % ist die EQ bei ausländischen und deutschen Jugendlichen verhältnismäßig ausgeglichen nachgefragt (Tab. BB 8A).

Infolge der vermehrten Aufnahme von Schutz- und Asylsuchenden ohne HSA und ohne sonstige bzw. ohne Angabe zur Vorbildung werden diese nach 2015 zunächst in den Übergangssektor integriert, wo sie mit einer integrierten Sprachförderung auf die Ausbildung vorbereitet werden (Abb. BB 14A). Mit zunehmendem schulischem Vorbildungsniveau nimmt zwar auch die Benachteiligung der Ausländer*innen in der Hinsicht ab, dass ein sinkender Teil in den Übergangssektor einmündet. Dennoch bleibt ihre Einmündung in eine vollqualifizierende Ausbildung auch bei mittlerer Bildung und HZB geringer als bei den Deutschen.

Abbildung BB 9 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Brandenburgs 2007, 2013, 2014, 2015, 2017 nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

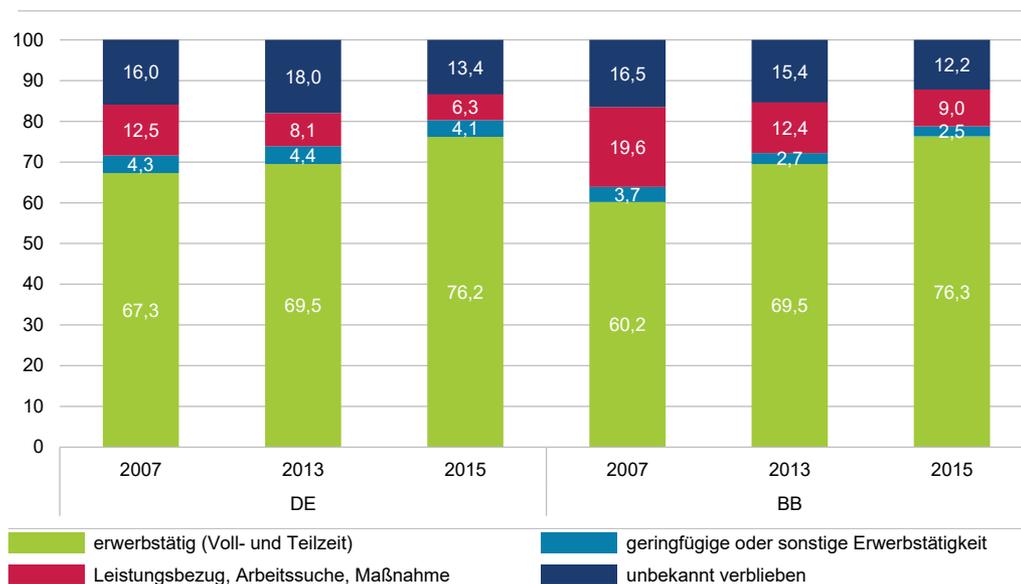
4 Arbeitsmarktintegration

Ein Indikator für die Verwertbarkeit der Ausbildungsabschlüsse ist die betriebliche Übernahmequote der Auszubildenden nach ihrem Abschluss. Bis 2015 lag die Übernahmequote in Brandenburg teilweise sehr deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (2008: – 20 Prozentpunkte). Bis 2010 wurden in Brandenburg weniger als die Hälfte der Jugendlichen nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen. Während die bundesweite Übernahmequote nur leicht ansteigt, nähert sich die Quote in Brandenburg dem Bundeswert an. Im Jahr 2016 wurden in Brandenburg etwas mehr Ausbildungsabsolvent*innen übernommen als bundesweit (71 zu 68 %). Seitdem ist die Übernahmequote in Deutschland aber erneut angestiegen (+ 6 Prozentpunkte), während sie in Brandenburg sank (– 4 Prozentpunkte). Insgesamt hat sich die Übernahmequote und damit auch

die Verwertbarkeit des Ausbildungsabschlusses in Brandenburg in den vergangenen zehn Jahren deutlich verbessert (+ 23 Prozentpunkte) (Abb. BB 15A). Im Ländervergleich gehört Brandenburg mit 67 % Übernahmen aber dennoch zu den drei Ländern mit den schlechtesten Quoten.

Als zweiter Indikator für die Verwertbarkeit eines Ausbildungsabschlusses wird der Erwerbsstatus der Ausbildungsabsolvent*innen zwei Jahre nach Abschluss ihrer Ausbildung herangezogen. Auch hier zeigt sich eine deutliche Verbesserung der Situation der Ausbildungsabsolvent*innen in Brandenburg, die u. a. auf die bessere gesamtwirtschaftliche Lage zurückzuführen ist. Von den Absolvent*innen des Jahres 2007 waren zwei Jahre später lediglich 60 % in Voll- oder Teilzeit erwerbstätig (Deutschland: 67 %) und 20 % waren im Leistungsbezug, auf Arbeitssuche bzw. in einer Maßnahme (Deutschland: 13 %). Mittlerweile hat sich die Lage in Brandenburg verbessert und dem Bundesdurchschnitt angepasst. Von den Absolvent*innen aus dem Jahr 2015 sind 2017 mehr als drei Viertel erwerbstätig und 9 % sind von Leistungsbezug betroffen. Letztere Quote ist mit 6 % in Deutschland allerdings noch etwas geringer. Insgesamt spielt geringfügige Beschäftigung eine untergeordnete Rolle. Lediglich 4 % der Absolvent*innen aus dem Jahr 2015 ist 2017 in Gesamtdeutschland dieser Erwerbsstatus zuzuordnen und sogar nur 2,5 % in Brandenburg (Abb. BB 10).

Abbildung BB 10 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung in Brandenburg (in %)

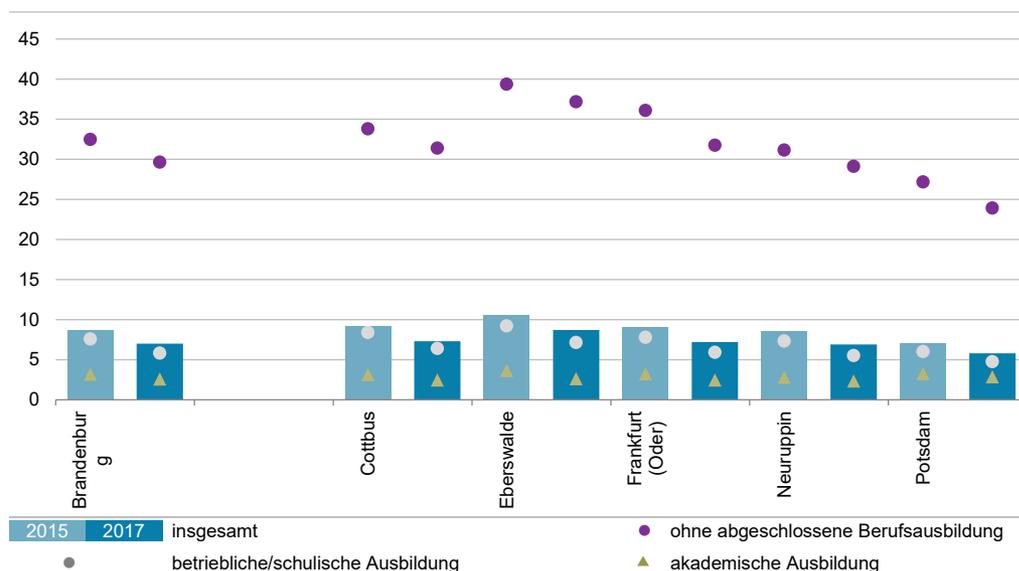


Quelle: IAB, Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01), Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Die Arbeitslosenquote, die auch insgesamt Aufschluss über die wirtschaftliche Lage gibt, liegt in Brandenburg mit 7 % leicht über dem Bundesdurchschnitt (5,7 %). Die Jugendarbeitslosenquote ist mit 9 % etwas höher und liegt ebenfalls über dem Bundeswert (6,4 %). Dabei unterscheiden sich die Quoten zwischen den Arbeitsagenturbezirken in Brandenburg deutlich. Während in Eberswalde sowohl die Arbeitslosenquote insgesamt (9 %) als auch die Jugendarbeitslosenquote (13 %) innerhalb dieses Landes am größten sind, ist die Arbeitsmarktlage in Potsdam am entspanntesten (6 % Arbeitslosenquote insgesamt, 8 % Jugendarbeitslosigkeit). In allen Arbeitsagenturbezirken ist die Arbeitslosenquote aber seit 2015 zurückgegangen (1 bis 3 Prozentpunkte) (Abb. BB 16A).

Darüber hinaus haben Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt sehr deutliche Nachteile in der Erwerbsintegration hinzunehmen. Mit einer Arbeitslosenquote von 30 % in dieser Gruppe gehört Brandenburg neben den anderen ostdeutschen Flächenländern zu den Ländern mit den schlechtesten Chancen für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (Deutschland: 19 %). Allerdings schwankt diese Quote zwischen den Arbeitsagenturbezirken stark. So ist sie für diese Gruppe in Potsdam am niedrigsten (24 %) und in Eberswalde mit 37 % am höchsten (Abb. BB 11; Tab. BB 9A). Diese Quoten sind Ausdruck der etwas schlechteren wirtschaftlichen Lage in bestimmten Arbeitsagenturbezirken Brandenburgs. Dort sind auch etwas niedrigere Einmündungsquoten in vollqualifizierende Ausbildung erkennbar. Die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote für die Personen mit betrieblicher oder schulischer Ausbildung liegt in allen Arbeitsagenturbezirken unter der qualifikationsübergreifenden Quote (1 bis 2 Prozentpunkte). Die Personen mit Hochschulabschluss sind lediglich zu 2 bis 4 % von Arbeitslosigkeit betroffen. Größere Unterschiede zwischen den Arbeitsagenturbezirken sind in diesen beiden Qualifikationsniveaus nicht festzustellen.

Abbildung BB 11 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote nach Arbeitsagenturbezirken in Brandenburg 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten, bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand Februar 2019

5 Fazit

Brandenburgs Rahmenbedingungen für die Erfüllung der Ziele und Funktionen beruflicher Ausbildung sind nicht ganz einfach: Das sehr niedrige BIP je Einwohner in Höhe von 27.675 € liegt mehr als 10.000 € unter dem Bundesdurchschnitt, Brandenburg gehört damit zu den drei wirtschaftsschwächsten Ländern. Dennoch liegen die Ausgaben der öffentlichen Hand für Berufsschulen im dualen System je Schüler mit 3.600 € deutlich über dem Bundesdurchschnitt (3.100 €). Diese vergleichsweise hohen Ausgaben hängen mit der Vorhaltung von öffentlicher Ausbildungsinfrastruktur sowie mit kleinen Schul- und Klassengrößen zusammen, die infolge des demografischen Rückgangs zu diesen hohen Kosten führen. Angesichts des demografischen Rückgangs stehen die berufliche Bildung und die Unternehmen des Landes noch vor einem ganz anderen Problem, nämlich dem der Sicherung des künftigen Fachkräftenachwuchses. Die Ersatzbedarfsrelation, also das Verhältnis der 15- bis 24-Jährigen zu den 55- bis 64-Jährigen, liegt bei 43 %. Dies bedeutet, dass rechnerisch nicht einmal für die Hälfte der Erwerbspersonen, die innerhalb der nächsten Jahre ausscheiden werden, über das Nachwachsen einer künftigen Fachkräftegeneration ein Ersatz gefunden werden kann.

Die berufliche Ausbildung in Brandenburg ist in den letzten zehn Jahren stark geschrumpft, die vollqualifizierenden Ausbildungen im Schulberufssystem etwas weniger stark, im dualen System hingegen brechen zwischen 2007 und 2017 zwei Fünftel der Neuzugänge weg. Der Übergangssektor – einer der im Bundesvergleich am schwächsten ausgeprägten – nimmt gleichfalls sehr stark ab, steigt aber in den letzten Jahren durch die Aufnahme zugewanderter Personen im ausbildungsrelevanten Alter wieder an. Diese Zuwanderung kann aber längst nicht das Abschmelzen des Ausbildungspotenzials ausgleichen.

Neben einem insgesamt stark verringerten Nachwuchspotenzial für die berufliche Ausbildung kommt ein dualer Ausbildungsmarkt hinzu, der sich zwar demografisch bedingt in den letzten Jahren stark verbessert hat, aber in einzelnen Regionen immer noch durch eine unzureichende Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsgelegenheiten gekennzeichnet ist. Deutlich verschärft haben sich die Passungsprobleme, erkennbar daran, dass die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen und gleichzeitig die der nicht vermittelten Bewerber*innen in den letzten Jahren stark angestiegen ist. Standen 2009 noch 534 offene Stellen mehr als 2.700 nicht vermittelten Bewerber*innen gegenüber, sind dies aktuell rund 1.900 offene Ausbildungsstellen und ca. 2.000 nicht vermittelte Jugendliche.

Eine der größten Herausforderungen für die Brandenburger Berufsbildungspolitik ist daher die Bearbeitung der Passungsprobleme auf dem dualen Ausbildungsmarkt, die sowohl den Leistungsaspekt als auch die Chancengerechtigkeit beruflicher Bildung betrifft. Brandenburg ist das Land mit dem höchsten Anteil an Passungsproblemen. Massive Passungsprobleme liegen in den Arbeitsmarktregionen Neuruppin, Potsdam und Cottbus vor, etwas weniger ausgeprägt im Arbeitsagenturbezirk Frankfurt (Oder). Ein wachsender Teil an Ausbildungsplätzen bleibt in Brandenburg unbesetzt und noch suchende Bewerber*innen sind nicht vermittelt worden, weil eigenschaftsbezogene und berufsfachliche Probleme ein Zustandekommen von Ausbildungsverträgen verhindern. Die Passungsprobleme zeigen sich aber nicht für alle Berufe in ähnlicher Weise. Besonders betroffen sind in Brandenburg von eigenschaftsbezogenen Problemen die Elektroberufe, aber auch die Berufe in Lagerwirtschaft und Transport. Dass bei den eigenschaftsbezogenen Passungsproblemen der Schulabschluss eine untergeordnete Rolle spielt, zeigen die in den Stellenausschreibungen adressierte Vorbildungsstruktur der Bewerber*innen und die Schulabschlüsse der nicht vermittelten Bewerber*innen, die in Brandenburg in den quantitativ bedeutsamsten Berufsgruppen über dem geforderten Mindestabschluss

liegen. Deutlich erhöht haben sich die berufsfachlichen Passungsprobleme; hier fragen viel mehr Jugendliche eine Ausbildung in Informatikberufen und in qualifizierten kaufmännischen Berufen sowie in Sicherheitsberufen nach, als Ausbildungsstellen verfügbar sind. Bei Hotel- und Gaststättenberufen besteht das umgekehrte Problem: Hier bleibt ein Drittel der Stellen unbesetzt, weil Jugendliche wenig Interesse an diesen Ausbildungen zeigen und alternative Berufe präferieren.

Nun sind sehr unterschiedliche Strategien denkbar, wie mit diesem Problem umgegangen werden kann. Bei den eigenschaftsbezogenen Passungsproblemen ist nochmals genauer darauf zu schauen, worin die Ursachen des Nichtzustandekommens von Verträgen im Detail liegen. Hier nur auf die Konzessionsbereitschaft von Unternehmen zu setzen, Jugendliche auch dann aufzunehmen, wenn bestimmte Voraussetzungen nicht erfüllt sind, oder an die Bereitschaft von Jugendlichen zu appellieren, Ausbildungen und Betriebe auch dann zu wählen, wenn bestimmte Qualitätsvoraussetzungen nicht gegeben sind, scheint zu kurz gegriffen. Hier muss genauer geprüft werden, ob bei bestimmten Problemlagen der Jugendlichen begleitende Stützsysteme, die auch die Unternehmen entlasten, erforderlich sind, um eine erfolgreiche Ausbildung zu gewährleisten. Aber auch ein Teil der Betriebe wird sich bewegen müssen, um Ausbildungsbedingungen sicherzustellen, die den Jugendlichen wichtig sind. Bei den berufsfachlichen Passungsproblemen gibt es ebenfalls nicht nur eine mögliche Strategie, wie damit umgegangen werden kann. Hier sind unterschiedliche Optionen denkbar: Eine davon ist sicherlich, die Informiertheit der Jugendlichen über Berufe und ihre Entwicklungsperspektiven zu stärken, eine andere ist, die Attraktivität von Ausbildungen in Berufen zu erhöhen, die in den Augen der Jugendlichen eine geringere Anerkennung und Wertschätzung besitzen. Ob dies der Erwerb von Zusatzqualifikationen, Möglichkeiten eines Auslandspraktikums, Teilzeitausbildungen etc. sind, muss anhand der Rahmenbedingungen und mit den Berufsbildungsakteur*innen vor Ort erörtert werden. Aber auch öffentlich geförderte Angebote und Verbundmodelle in stark nachgefragten Berufen, die vermutlich von den Jugendlichen auch als zukunftsfest erachtet werden, sind eine zu diskutierende Option.

Bremen

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren

	HB 2015	HB 2017	DE 2017
 Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	46.725 €	49.570 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu			
Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	11,4 %	11,4 %	10,5 %
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	79,8 %	79,0 %	82,0 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	90,7 %	87,8 %	73,7 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			
mit maximal Hauptschulabschluss	22,0 %	27,2 %	20,5 %
mit mittlerem Abschluss	37,2 %	35,3 %	39,3 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	40,8 %	37,5 %	40,1 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			
in Produktionsberufen	22,2 %	22,1 %	25,2 %
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	30,1 %	29,5 %	31,1 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	24,0 %	24,5 %	23,8 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	23,0 %	23,2 %	18,9 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	12,7 %	13,3 %	12,6 %
mit abgeschlossener Berufsausbildung	58,5 %	58,2 %	61,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	15,6 %	16,8 %	15,8 %
Ausbildung unbekannt	13,3 %	11,8 %	10,0 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			
in Klein- und Kleinstbetrieben	32,5 %	32,1 %	38,8 %
in mittleren Betrieben	29,6 %	30,0 %	28,0 %
in Großbetrieben	37,9 %	37,9 %	33,1 %
Personen mit Migrationshintergrund***			
Anteil an Bevölkerung	29,4 %	32,0 %	23,6 %
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	31,7 %	33,4 %	24,5 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	37,2 %	42,2 %	29,7 %
Arbeitslosenquote			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	10,9 %	10,2 %	5,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	31,6 %	29,4 %	18,7 %
akademische Ausbildung	5,9 %	5,4 %	3,8 %
3,8 %	3,6 %	2,5 %	
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			
berufliche Schulen insgesamt	4.000 €	4.200 €	4.900 €
Berufsschulen im dualen System	2.600 €	2.600 €	3.100 €
Ausbildungseinpender	39,6 %	38,4 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1–49 SVB; mittlere Betriebe: 50–249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

Bremen ist sowohl auf die Fläche als auch auf die Einwohnerzahl bezogen das kleinste Land Deutschlands. Nach Hamburg hat es dennoch mit 49.570 € wie bereits 2015 das größte Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner. Dies schlägt sich allerdings nicht in der Höhe der Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler nieder, bei denen Bremen zusammen mit Nordrhein-Westfalen (4.200 €) und Mecklenburg-Vorpommern (4.000 €) das Schlusslicht bildet. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Bremen die höchste Quote an Berufspendlern unter den Ländern hat, sodass 42 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) in einem anderen Land wohnen. Auch die Quote der Ausbildungseinpender*innen ist in Bremen mit 38 % vergleichsweise hoch; in der Summe versorgt Bremen 36 % mehr junge Menschen mit Ausbildungsplätzen, als Auszubildende in Bremen wohnen. Dies wiederum hat zur Folge, dass der Konkurrenzdruck auf die in Bremen wohnenden Schulabsolvent*innen durch den Zustrom von Ausbildungsnachfragenden aus anderen Ländern wächst (Tab. 2.1A).

Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Bremen sind durch eine Reihe von Problemlagen gekennzeichnet: Zu nennen ist hier die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote von 10 % (Deutschland: 6 %). Insbesondere Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt. In dieser Gruppe beträgt die Arbeitslosenquote 29 %, womit sie um 10 Prozentpunkte höher liegt als im Bundesdurchschnitt (Deutschland: 19 %). Bremen weist – neben dem Saarland – einen deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegenden Anteil an Schulentlassenen mit maximal Hauptschulabschluss (HSA) auf (27 %, Deutschland: 20 %). Diese Tendenz hat sich seit 2015 sogar verstärkt, denn seinerzeit lag der Anteil der Schulentlassenen mit maximal HSA in Bremen und Deutschland nur 3 Prozentpunkte auseinander (22 zu 19 %). Der Anteil der Schulentlassenen mit Hochschulzugangsberechtigung (HZB) liegt 2017 mit 38 % zudem leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 40 %.

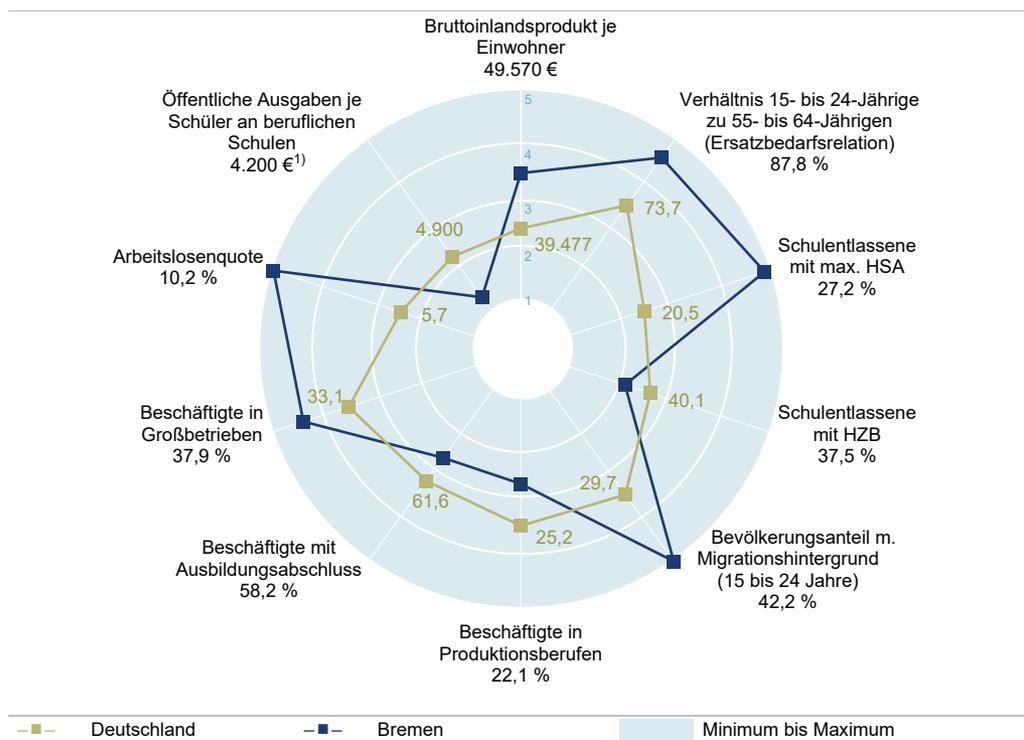
Der Anteil der Beschäftigten in Produktionsberufen liegt in Bremen weiterhin leicht unter dem Bundesdurchschnitt (22 zu 25 %). Auffällig ist darüber hinaus – wie schon erwähnt – der überdurchschnittlich große Anteil der Personen in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (Bremen: 23 %, Deutschland: 19 %). Diese Situation hat sich seit 2015 kaum verändert. Auch hinsichtlich der Beschäftigung nach Betriebsgröße scheint es seit 2015 keine großen Veränderungen gegeben zu haben. Weiterhin arbeiten in Bremen mit 31 % vergleichsweise wenig Beschäftigte in Klein- und Kleinstbetrieben (Deutschland: 39 %), mit einem Anteil von 38 % sind überproportional viele Bremer Beschäftigte – gemessen an der Bundessituation – in Großbetrieben tätig (Deutschland: 33 %). Bei den Beschäftigten nach Qualifikationsniveau ist in Bremen eine ähnliche Verteilung wie schon 2015 erkennbar. Diese unterscheidet sich auch nicht wesentlich vom Bundesdurchschnitt. Mit 58 % hat der größte Teil der Beschäftigten eine abgeschlossene Berufsausbildung. Dieser Wert liegt nur leicht unter dem Anteil in ganz Deutschland von 62 %. Leicht oberhalb des Bundeswerts liegt der Anteil an Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss (16,8 %, Deutschland: 15,8 %).

Das Zukunftspotenzial nachwachsender Fachkräfte fällt in Bremen mit Blick auf die Nachwuchsrelation von 79 % kurzfristig eher ungünstig aus (Deutschland: 82 %). Langfristig gesehen weist Bremen mit einer Ersatzbedarfsrelation von 88 % (Deutschland: 74 %) eine vergleichsweise gute Ausgangslage auf. Das heißt, die Gruppe der 15- bis 24-Jährigen beläuft sich auf einen Anteil von 88 % im Verhältnis zu den 55- bis 64-Jährigen. Im Vergleich zu 2015 ist dies allerdings ein gesunkener Wert, sodass sich durchaus Probleme bei der Fachkräftesicherung andeuten, wenn diese älteren Beschäftigten aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Darüber hinaus ist die „Funktion Bremens als Bildungszentrum im beruflichen Bereich für das ländliche Umland“ (Autorenteam

Bildungsberichterstattung Bremen und Bremerhaven 2012: 65) im Blick zu behalten. Bremen zieht als Stadtstaat – ähnlich wie Hamburg und Berlin, aber auch andere Metropolregionen – mit seinen Ausbildungsangeboten Jugendliche aus dem unmittelbaren Umland an. Die berufliche Bildung in Bremen versorgt also nicht nur die Jugendlichen, die in der Stadt aufwachsen und wohnen, mit Ausbildungsplätzen, sondern bietet zugleich Ausbildungsleistungen für Jugendliche vor allem aus Niedersachsen an. Problematisch für die Unternehmen und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wird dies vor allem, wenn viele Menschen, vor allem höher qualifizierte im Alter von 25 bis 50 Jahren, Bremen (wieder) verlassen (Autorenteam Bildungsberichterstattung Bremen und Bremerhaven 2012: 66).

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund liegt in Bremen deutlich über dem Bundesdurchschnitt (32 zu 24 %) und damit im Ländervergleich an der Spitze. Besonders ausgeprägt ist der hohe Anteil in der Gruppe der Personen im ausbildungsrelevanten Alter von 15 bis 24 Jahren. Hier liegt der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in Bremen mit 42 % 12 Prozentpunkte höher als in ganz Deutschland. Diese Situation stellt Bremen vor besondere Herausforderungen in der beruflichen Integration, da zugewanderte Personen aus unterschiedlichen Gründen Schwierigkeiten in der Ausbildungseinmündung haben und besonders stark von Ungleichheiten betroffen sind. Zugleich wird aber auch deutlich, dass die zugewanderten Jugendlichen unter Berücksichtigung der zuvor dargestellten demografischen Entwicklung eine wichtige Ressource zur Deckung des Fachkräftebedarfs darstellen.

Abbildung HB 1 Ausgewählte Kontextindikatoren Bremens 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt

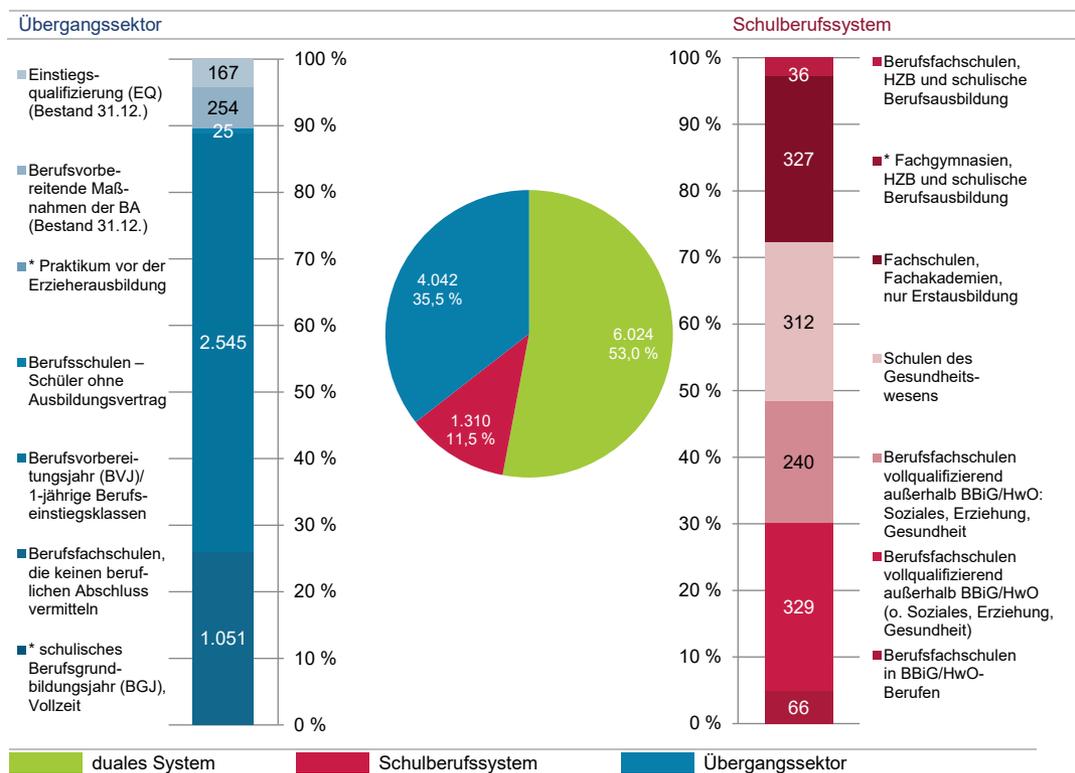


¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt in Bremen

2.1 Das Berufsbildungssystem

Abbildung HB 2 Berufsbildungssystem Bremen 2017 (Neuzugänge absolut, in %)



* Wird in Bremen nicht angeboten.

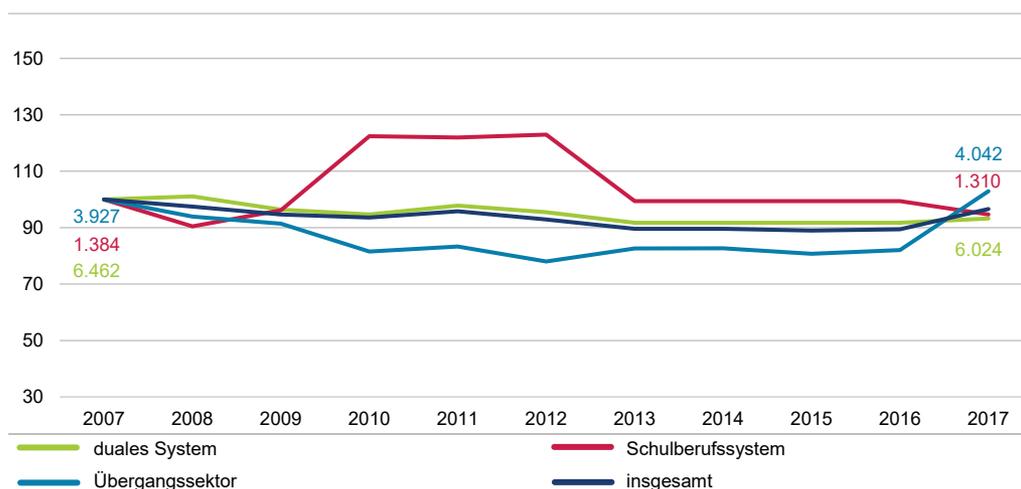
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Nach wie vor münden in Bremen etwas mehr als die Hälfte der Neuzugänge des Berufsbildungssystems in das duale System ein. Damit hat das duale System ein geringfügig größeres Gewicht als im Bundesdurchschnitt (49 %) (Abb. HB 2). Das Schulberufssystem spielt in Bremen – gemessen an den Anteilen der Neuzugänge – eine geringere Rolle im Vergleich zu den anderen Ländern; hier liegt der Anteil der Neuzugänge bei nur 12 % (Deutschland: 22 %). Auch im Vergleich mit den anderen Stadtstaaten, Berlin und Hamburg, ist dieser Wert unterdurchschnittlich. Innerhalb des Schulberufssystems verteilen sich die Neuzugänge vor allem auf vollqualifizierende Berufsfachschulen, die Ausbildungen außerhalb der Berufe des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung (BBiG/HwO) und außerhalb von Gesundheit, Erziehung und Soziales (GES) anbieten (25 %). Bei diesen Ausbildungen handelt es sich überwiegend um kaufmännische, naturwissenschaftliche und IT-Assistenz-Ausbildungen. Im Bereich der GES-Berufe beginnen 18 % der Schüler*innen eine Ausbildung an einer Berufsfachschule, 24 % an Schulen des Gesundheitswesens und 25 % an Fachschulen oder Fachakademien (nur Erstausbildung) (Tab. HB 2A)²².

²² Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

Die Zahl der Neuzugänge in den drei Sektoren der beruflichen Bildung ist in Bremen seit 2007 leicht abnehmend (Abb. HB 3; Tab. HB 3A). Bis 2017 fallen die Neuzugänge in berufliche Ausbildung deutschlandweit im Vergleich zu 2007 auf 84 %; in Bremen hingegen fällt mit einer Abnahme um 3 % der Rückgang im Berufsbildungssystem insgesamt deutlich niedriger aus. Das Berufsausbildungssystem in Bremen unterliegt dabei nicht nur der demografischen Entwicklung, die leicht rückläufig ist, sondern vor allem auch den Pendlerströmen in eine Berufsausbildung. Eine diskontinuierliche Entwicklung ist im Schulberufssystem zu erkennen, das zwischen den Jahren 2009 und 2010 einen Anstieg um 20 Prozentpunkte zu verzeichnen hat, wobei die Zahl zwischen 2012 und 2013 jedoch wieder abfällt. Ein nochmaliger leichter Rückgang ist zwischen den Jahren 2016 und 2017 erkennen, sodass sich die Höhe der Neuzugänge ins Schulberufssystem auf nunmehr 95 % der Neuzugänge von 2007 beläuft. Im dualen System ist die Zahl der Einmündungen in der letzten Dekade kontinuierlich um insgesamt 7 % gesunken. Stärker rückläufig ist der Übergangssektor: Von 2007 bis 2010 mündeten 18 % weniger Personen ein; bis 2016 verharren die Neuzugänge in berufsvorbereitende Maßnahmen dann auf diesem Niveau. Zuwanderungsbedingt zeigt sich von 2016 bis 2017 ein kräftiger Anstieg um 21 Prozentpunkte, der vor allem auf die Aufnahme von Schutz- und Asylsuchenden in Berufsvorbereitungsmaßnahmen zurückzuführen ist. Eine weitere Erklärung für die recht starke Zunahme im Übergangssektor ist die Einführung der Ausbildungsgarantie, die Bremer Berufsqualifizierung (BQ), zum Oktober 2016. Hierdurch erhalten die Jugendlichen – ähnlich wie in Baden-Württemberg – die Möglichkeit, die Inhalte des ersten Ausbildungsjahres im Schülerstatus in einem anerkannten Ausbildungsberuf im gewerblich-technischen oder kaufmännischen Bereich an einer Berufsfachschule zu absolvieren und anschließend in das zweite Ausbildungsjahr einer betrieblichen Berufsausbildung einzutreten. Im Idealfall liegt bereits zu Beginn oder während des ersten Jahres an einer Berufsfachschule ein Ausbildungsvertrag vor. In dieses Programm werden ausschließlich Jugendliche mit Hauptwohnsitz in Bremen aufgenommen.

Abbildung HB 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung in Bremen 2007–2017¹⁾ (Einmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)



¹⁾ Die für Bremen in der iABE für 2014–2016 enthaltenen Ergebnisse der Schulstatistik beziehen sich auf das Schuljahr 2013/14.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

2.2 Duales System: Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

Seit 2013 hat sich die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) in Bremen nur geringfügig verbessert (1 Punkt). Mit einer ANR von 92 liegt eine deutliche Unterversorgung der Bewerber*innen mit Ausbildungsstellen vor, im Arbeitsagenturbezirk Bremen-Bremerhaven, der auch niedersächsische Gebiete mit einschließt, ist die Situation mit einer ANR von 90 tendenziell noch etwas ungünstiger (Tab. HB 1). Dabei ist die Zahl der Bewerber*innen seit 2013 konstant geblieben, genauso wie die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Seit 2016 hat sich das Angebot an Ausbildungsplätzen leicht erhöht – um 153 Stellen.

Tabelle HB 1 Übersicht über die ANR nach Arbeitsagenturbezirken¹⁾ in Bremen 2007, 2013, 2016 und 2018²⁾

Arbeitsagenturbezirk	Angebot 2007	Nachfrage 2007	ANR 2007	Angebot 2013	Nachfrage 2013	ANR 2013	Angebot 2016	Nachfrage 2016	ANR 2016	Angebot 2018	Nachfrage 2018	ANR 2018
Bremen-Bremerhaven				6.741	7.626	88,4	6.663	7.728	86,2	6.816	7.536	90,4
Bremen				6.216	6.840	90,9	6.099	6.897	88,4	6.213	6.753	92,0

¹⁾ Der Arbeitsagenturbezirk Bremen-Bremerhaven schließt niedersächsische Gebiete ein.

²⁾ Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt. Neuzuschneidung der Arbeitsagenturbezirke im Jahr 2012, sodass ein Vergleich zwischen 2007 und 2013 bzw. 2018 nur eingeschränkt möglich ist. Daher werden die Daten für 2007 hier nicht aufgeführt.

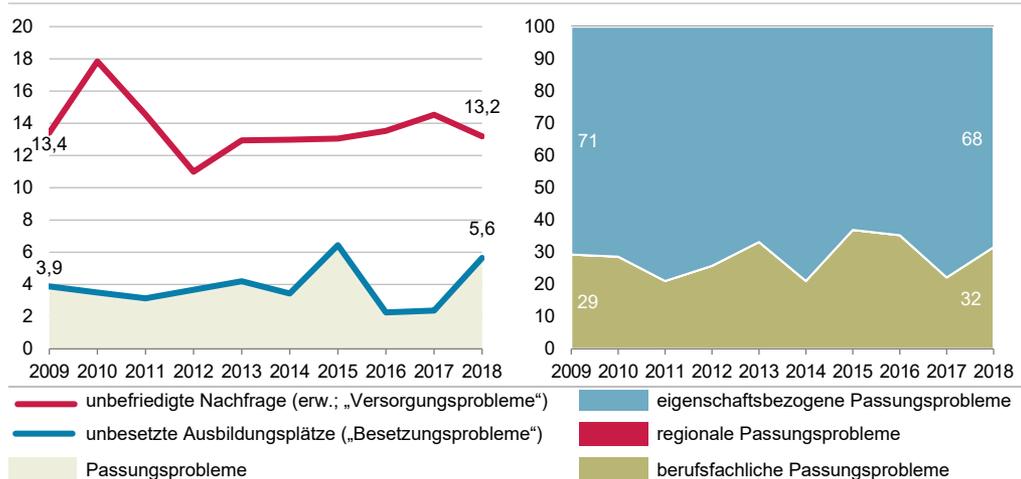
Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik); ab 2015 inkl. Abiturentenausbildungen

Die nach wie vor fehlende Deckung der Ausbildungsnachfrage geht einher mit einem – im Bundesmittel – etwa mittleren Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze (ca. 5,6 %), denen 13 % unversorgt gebliebene Jugendliche gegenüberstehen. Damit deutet sich an, dass auch in Bremen und Bremerhaven Passungsprobleme am dualen Ausbildungsmarkt vorliegen, da offene Angebote und unversorgte Nachfrage zeitgleich bestehen. Für Bremen stellt sich dabei eine doppelte Herausforderung: Neben dem erwähnten unzureichenden Angebot und den zumindest im letzten Jahr deutlich zugenommenen Passungsproblemen bildet Bremen auch zahlreiche Jugendliche aus, die aus Niedersachsen stammen. Dadurch verschärft sich für die einheimischen Jugendlichen die Konkurrenz um die Bremer Ausbildungsplätze zusätzlich. An dieser Problematik scheint sich auch in den vergangenen Jahren nicht viel verändert zu haben. Im Jahr 2010 wurde die höchste Quote der unbefriedigten Nachfrage in Bremen mit 18 % ausgewiesen, bei einer relativ konstant gebliebenen Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge und einer leicht rückläufigen Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze. Hier könnten Verdrängungseffekte durch Bewerber*innen vor allem aus Niedersachsen, das ebenfalls einen ungünstigen Ausbildungsmarkt aufweist, eine Rolle gespielt haben. Bis 2012 sinkt die Zahl der unversorgten Bewerber*innen auf 11 %, danach ist ein erneuter Anstieg zu erkennen, 2018 beträgt sie 13,2 %. Zwischen 2017 und 2018 ist nun ein deutlicher Anstieg des Anteils unbesetzter Ausbildungsplätze zu erkennen, der sich auf 5,6 % beläuft (im Vergleich zu 3,9 % im Jahr 2009) (Abb. HB 4).

In Bremen standen 2009 285 unbesetzte Ausbildungsstellen 1.095 nicht vermittelten Bremer Jugendlichen gegenüber. Im Jahr 2018 hat sich die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen auf 351 erhöht, die nicht vermittelten Bewerber*innen belaufen sich auf 891. Auch wenn die Passungsprobleme in Bremen mit aktuell knapp 6 % (unausgeschöpftes Vertragspotenzial, d. h. nicht besetzte Ausbildungsstellen von allen im Bezugsjahr gemeldeten Ausbildungsstellen), vergleichsweise niedrig ausfallen, lohnt sich

ein Blick auf die dahinterstehenden Mismatch-Typen (Tab. HB 4A). Dabei wird deutlich, dass im Arbeitsagenturbezirk über zwei Drittel (68 %) der Passungsprobleme auf eigenschaftsbezogene Merkmale zurückzuführen sind. Bewerber*innen und Anbieter finden also offenbar aufgrund von unterschiedlichen Erwartungen an die jeweilige Vertragspartei nicht zueinander. Welche Rolle dabei die Anforderungen der Unternehmen an Voraussetzungen der Jugendlichen spielen, lässt sich mit den hier vorliegenden Daten kaum beantworten. Aber es deutet einiges darauf hin, dass die Schulabsolventenstruktur in Bremen und die leichten Verbesserungen auf den Ausbildungsmärkten der einpendelnden Jugendlichen aus anderen Ländern zu einer Verringerung eines in den Augen der Unternehmen „leistungsfähigen Bewerberpools“ und damit zur Verstärkung der Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt beigetragen haben.

Abbildung HB 4 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme) und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen, Bremen 2009–2018 (in %)¹⁾



¹⁾ Rechte Grafik einschließlich niedersächsischer Gebiete, die zur Arbeitsagentur Bremen-Bremerhaven gehören. Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind und von anderen hier ausgewiesenen Werten abweichen.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KldB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

Auf der Berufsebene zeigt sich, dass beispielsweise in den Verkaufsberufen Ausbildungsstellen und Bewerber*innen nicht so zusammenfinden, dass das Vertragspotenzial ausgeschöpft wird. Hier stehen knapp 11 % der offenen Stellen etwa 15 % nicht vermittelten Bewerber*innen, die sich für einen Beruf im Verkauf interessieren, gegenüber. Ein ähnliches Bild auf etwas niedrigerem Niveau zeigt sich für die Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe, bei denen ca. 9 % unbesetzte Stellen etwa 9 % unversorgten Ausbildungsnachfrager*innen gegenüberstehen. Besonders ausgeprägt ist die Differenz auch in Berufen in den Bereichen Objekt- und Personenschutz sowie Arbeitssicherheit, wo 25 % offene Stellen und zugleich 25 % nicht vermittelte Jugendliche mit Berufswunsch in diesem Bereich zu finden sind. Hier stellen sich offenkundig Fragen hinsichtlich der Bereitschaft von Unternehmen, auch Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten, die einer stärkeren Förderung und Unterstützung bedürfen. Zugleich wird aber auch die Berufsbildungspolitik gefragt sein, hier vermittelnd und ggfs. begleitend den Ausbildungsverlauf zu unterstützen.

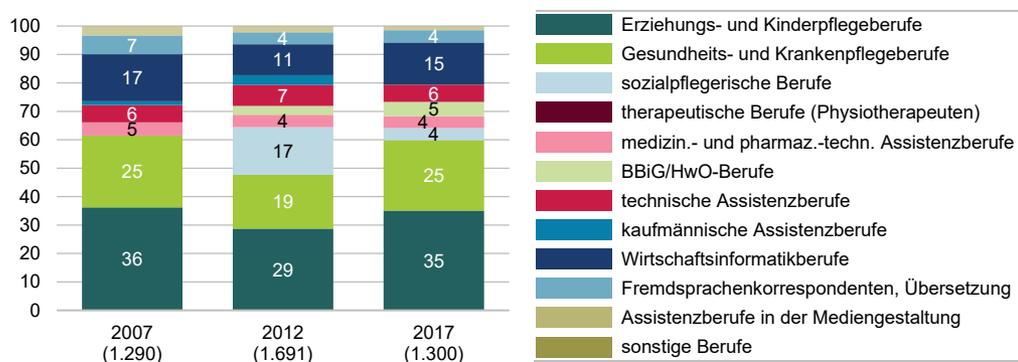
Ein nicht unwesentlicher Teil der Passungsprobleme ist darüber hinaus damit zu erklären, dass 32 % der unbesetzten Ausbildungsstellen nicht mit den Ausbildungsberufswünschen der nicht vermittelten Jugendlichen übereinstimmen (berufsfachliches Mismatch). Inwiefern es hier durch eine bessere Information über Berufe oder auch mit Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der Ausbildung in Berufen mit hohen Anteilen an offenen Ausbildungsstellen, die bei den Jugendlichen offensichtlich ein schlechtes Image haben, gelingt, das Interesse an einer Ausbildung in diesen Berufen zu wecken, ist schwierig einzuschätzen.

Sicherlich ist im Zusammenhang mit den Passungsproblemen auch die Frage vorzeitiger Vertragslösungen zu diskutieren, die zwar vielfältige Ursachen haben, aber bei denen auch gerade die aufgezeigten eigenschaftsbezogenen und berufsfachlichen Fragen eine Rolle spielen können. Ist die übergreifende Vertragslösungsquote für Bremen nah am Bundesdurchschnitt, so zeigen sich doch für ausgewählte Berufsbereiche ausgesprochen hohe Lösungsquoten: in den Reinigungsberufen, in den Hotel- und Gaststättenberufen, im Bau- und Baunebengewerbe und im Ernährungshandwerk (vgl. Kap. 7, Abb. 7.4). Hierbei handelt es sich um Ausbildungsberufe, die zu größeren Anteilen von Jugendlichen mit niedrigem Schulabschluss besetzt sind und deren Vertragslösungsquote deutlich höher liegt als die von Personen mit mittlerem oder darüber liegendem Schulabschluss. Ausländische Personen lösen im Bremen ihre Verträge etwas weniger oft, als dies im Bundesdurchschnitt der Fall ist; die Differenz zwischen Deutschen und Ausländer*innen ist in Bremen eine der geringsten im Ländervergleich. Eine überdurchschnittliche Vertragslösungsquote liegt in Handwerksberufen bei den Frauen vor.

2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

Mit einem Anteil von 12 % im Jahr 2017 an den Neuzugängen ins Berufsbildungssystem hat das Schulberufssystem in Bremen den geringsten Zulauf im Ländervergleich. Seit 2007 ist die Zahl der Anfänger*innen im Schulberufssystem in Bremen zudem um 5 % gesunken. Die Verteilung der Schüler*innen im ersten Schuljahr nach Berufsgruppen verweist auf eine Konzentration der Ausbildungen im Bereich GES (Abb. HB 5; Tab. HB 5A), wobei allein die Erziehungs- und Kinderpflegeberufe einen Anteil von 35 % ausmachen. Anders als in den meisten Ländern, die einen deutlichen Zuwachs in den Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegeberufen haben, bleibt für Bremen die Verteilung der Schüler*innen im ersten Schuljahr des Schulberufssystems auf die Berufsgruppen seit 2007 recht stabil. Inwiefern mit der berufsstrukturellen Ausrichtung auch dem wachsenden Bedarf in den Pflegeberufen Rechnung getragen werden kann, muss offenbleiben. Die bundesweite Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit zeigt hier auch für Bremen einen erheblichen Bedarf. Auffallend ist der im Zeitverlauf schwankende Anteil an sozialpflegerischen Berufen, die im Jahr 2012 17 % und fünf Jahre später nur noch 4 % ausmachen. Diese Ausbildungen könnten den temporären Anstieg in den Jahren 2010 bis 2013, der eingangs für das Schulberufssystem aufgezeigt wurde, eventuell erklären. Hier sind aber auch die geringe Fallzahl und mögliche unterschiedliche statistische Zuordnungen in Rechnung zu stellen, sodass von weiteren Interpretationen abgesehen wird.

Abbildung HB 5 Verteilung der Schüler*innen¹⁾ im ersten Schuljahr des Schulberufsystems nach Berufsgruppen 2007, 2012, 2017 (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, eigene Berechnungen

2.4 Entwicklung des Übergangssektors

Der Übergangssektor hat in Bremen nach Baden-Württemberg, wo er aufgrund einer Sonderregelung für das erste Ausbildungsjahr vor allem im handwerklichen, gewerblich-technischen sowie kaufmännischen Bereich besonders ausgeprägt ist, das stärkste Gewicht im Ländervergleich. 2017 münden 36 % aller Neuzugänge in das Berufsbildungssystem in den Übergangssektor ein. Im Zeitverlauf betrachtet, verändert sich der Anteil der Neuzugänge in den Übergangssektor an den drei Sektoren zwischen 2007 und 2017 nur geringfügig; auch die absoluten Zahlen der Neuzugänge zeigen eine hohe Kontinuität. Lediglich zwischen 2007 und 2008 vermindern sich die Neuzugänge im Übergangssektor in Bremen leicht, steigen dann aber 2009 erneut an und verbleiben bis 2014 auf einem ähnlich hohen Niveau. Der neuerliche Anstieg zwischen 2015 und 2017 ist eine Folge der Integration Schutz- und Asylsuchender in das Berufsbildungssystem. Inwiefern die hohe Einmündungsquote auch bereits ein Effekt der Bremer Berufsqualifizierung ist, der ein ähnliches Modell wie in Baden-Württemberg mit einer vollzeitschulischen Qualifizierung an einer Berufsfachschule im ersten Ausbildungsjahr eines anerkannten Berufs zugrunde liegt, muss offenbleiben.

Zusätzlich ist bei der Interpretation der Situation im Übergangssektor zu berücksichtigen, dass sich deutliche Verschiebungen zwischen den verschiedenen Maßnahmetypen abzeichnen. So haben sich die Neuzugänge in Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, seit 2007 (2.388 Personen) mehr als halbiert (2017: 1.051 Personen). Den größten Anteil im Übergangssektor bilden allerdings mit fast zwei Dritteln aller Neuzugänge das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) bzw. die einjährigen Berufseinstiegsklassen (BEK) (63 %), 2007 hatten diese einen Anteil von 24 %. Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BvB- und EQ-Maßnahmen) machen 2017 insgesamt einen Anteil von ca. 10 % aus und sind damit gegenüber 2007 (13 %) in ihrem Anteil relativ stabil geblieben.

Ob es hier mit dem Modell der Bremer Berufsqualifizierung gelingt, auch den autochthonen Jugendlichen eine bessere Chance auf Ausbildung zu eröffnen, muss sich in den Folgejahren zeigen. Noch spiegeln sich keine substanziellen Veränderungen in den Daten zum Ausbildungszugang wider, aber das Modell wurde auch erst 2016 implementiert. Genauso muss vorerst offenbleiben, inwiefern die seit 2015 agierende Jugendberufsagentur in Bremen den Erfolg der Jugendlichen bei der Suche nach einer vollqualifizierenden Berufsausbildung verbessert.

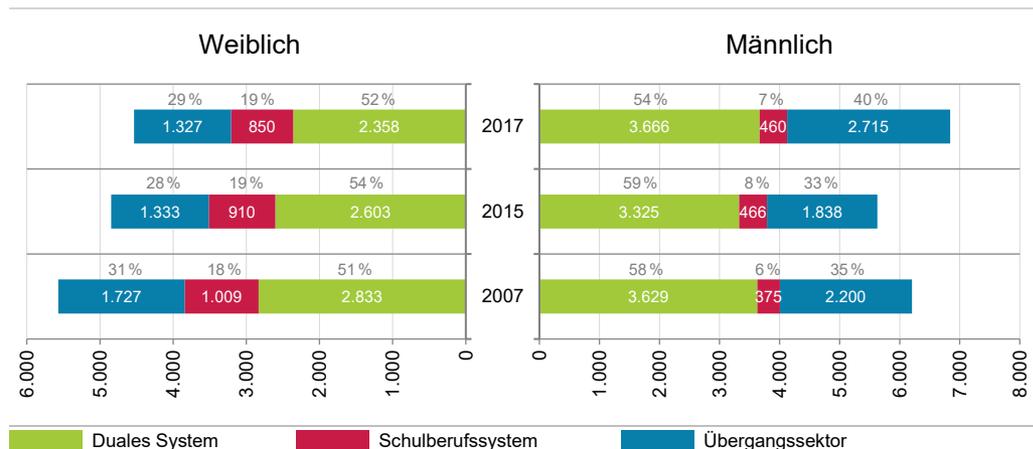
3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen in Bremen

Es gehört zu den gut bekannten Befunden, dass sich die Chancen auf eine vollqualifizierende Ausbildung nach sozialen und bildungsbiografischen Merkmalen deutlich unterscheiden. Insofern werden hier Differenzen im Ausbildungszugang nach schulischer Vorbildung, aber auch nach Geschlecht und Zuwanderung (hier über das Merkmal der Staatsangehörigkeit) betrachtet.

Nach Schulabschluss sind allerdings die unterschiedlichen Selektionsmechanismen der beiden vollqualifizierenden Ausbildungssektoren in Rechnung zu stellen. So setzt das duale System rechtlich keinen Schulabschluss für einen Ausbildungsvertrag voraus. Anders sieht dies im Schulberufssystem aus, in dem die meisten Ausbildungen mindestens einen mittleren Schulabschluss erfordern, zumindest wenn es sich um qualifizierte Berufsausbildungen oberhalb der Helferberufe handelt. Personen mit maximal HSA haben es in Bremen sehr schwer, einen Ausbildungsplatz zu finden. Sie münden zu einem großen Teil (63 %) zunächst in den Übergangssektor ein. Dagegen beginnen 83 % der Jugendlichen mit einer (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung ihre berufliche Ausbildung direkt im dualen System (Tab. HB 6A).

Nach Geschlecht zeigt sich ein deutlicher Vorteil der Frauen bei der Einmündung in eine vollqualifizierende Ausbildung. Während 29 % der Frauen in den Übergangssektor einmünden, sind dies bei den Männern 40%. Allerdings bleibt kritisch festzuhalten, dass sich die Situation für Frauen im Zeitverlauf kaum verbessert hat, denn im Vergleich zu 2007 hat sich der Anteil an weiblichen Einmündungen in den Übergangssektor kaum verändert (31 %). Anders die Situation bei den Männern: Auch hier ist bis 2015 mit rund einem Drittel der männlichen Neuzugänge im Übergangssektor ein weitgehend gleichbleibender Anteil im Zeitverlauf zu erkennen, jedoch ändert sich die Situation in den letzten beiden Jahren. In dieser Zeit hat sich der Anteil der Einmündungen von Männern, der auf den Übergangssektor entfällt, auf 40 % erhöht, ein Effekt, der wohl vor allem der Zuwanderung von Schutz- und Asylsuchenden im ausbildungsrelevanten Alter, davon ein höherer Anteil männlich, zuzuschreiben ist (Abb. HB 6).

Abbildung HB 6 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Bremens 2007, 2015 und 2017¹⁾ nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %)



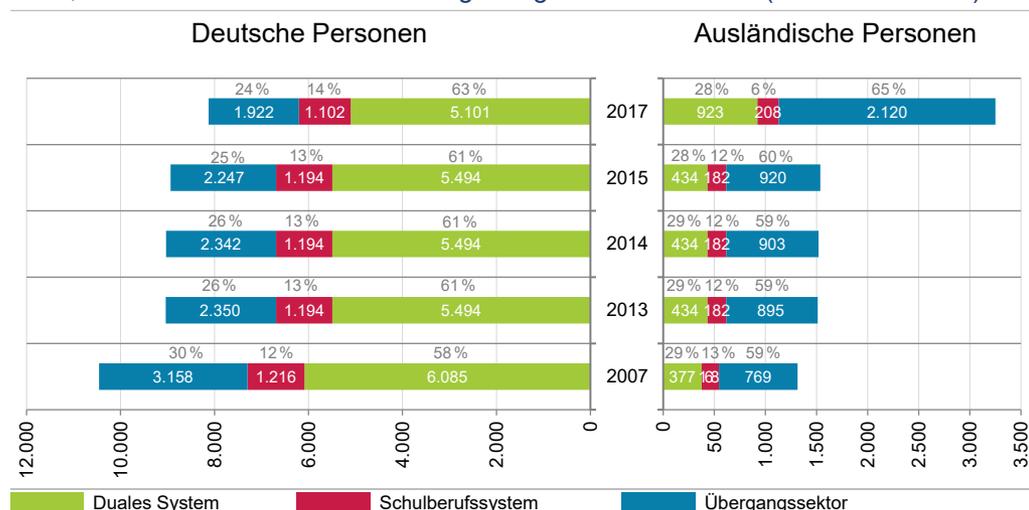
¹⁾ Die für Bremen in der iABE für 2014–2016 enthaltenen Ergebnisse der Schulstatistik beziehen sich auf das Schuljahr 2013/14.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Die günstigere Übergangsquote in vollqualifizierende Ausbildung bei den Frauen ist vor allem Resultat der Ausbildungen in GES-Berufen im Schulberufssystem, die durch tradiertes Berufswahlverhalten in erster Linie Frauen ansprechen. Insgesamt sind 65 % der Neuzugänge im Bremer Schulberufssystem Frauen. Mit einem Anteil von 7 % an allen Einmündungen von Männern ins Berufsausbildungssystem ist das Schulberufssystem in Bremen auch im Ländervergleich ausgesprochen „frauenlastig“. Überraschend und abweichend von der in anderen Ländern anzutreffenden Situation sind die fast gleich hohen Einmündungsquoten von Männern und Frauen ins duale System, auch wenn letztlich die Frauen im dualen System nur einen Anteil von 39 % ausmachen, was auf die geringere absolute Zahl der Frauen, die in das Berufsausbildungssystem in Bremen einmünden, zurückzuführen ist (Abb. HB 6).

Wird die Situation von deutschen und ausländischen Jugendlichen im Bremer Berufsbildungssystem betrachtet, so bleibt zunächst festzuhalten, dass sich gegenläufige Bewegungen zwischen 2007 und 2017 bei den Neueinmündungen zwischen den beiden Gruppen abzeichnen. Während sich die Einmündungen bei den deutschen Jugendlichen rückläufig entwickelt haben (– 22 %), ist die Zahl der ausländischen Neueinmündungen um rund das 2,5-Fache gestiegen, wobei der Hauptzuwachs zwischen 2015 und 2017 durch die Integration von Jugendlichen im Schutz- und Asylkontext erfolgt. 2007 haben 11 % der Neuzugänge einen ausländischen Pass, bis 2017 steigt dieser Anteil auf 29 %. Bei den Einmündungen in vollqualifizierende Ausbildung, also in das duale System und das Schulberufssystem, zeigen sich folgende Unterschiede zwischen den beiden Gruppen: 63 % der deutschen Jugendlichen münden 2017 in das duale System und 14 % in das Schulberufssystem ein. Von den ausländischen Personen münden 28 % in das duale System und 6 % in das Schulberufssystem ein. Auf den Eintritt in eine duale Ausbildung haben ausländische Jugendliche eine nur halb so hohe Chance wie die deutschen. Aber auch bereits vor der verstärkten Zuwanderung von geflüchteten Jugendlichen in den Jahren 2014 bis 2016 zeigen sich massive Probleme der Ausbildungsintegration für zugewanderte Jugendliche. Erkennbar wird dies an den hohen Anteilen der Neuzugänge in den Übergangssektor, die stets um die 60 % liegen und zwischen 2015 und 2017 auf 65 % steigen. Im Vergleich dazu liegt dieser Anteil bei den deutschen Jugendlichen 2007 nur halb so hoch – bei 30 % – und sinkt bis 2017 auf 24 % (Abb. HB 7).

Abbildung HB 7 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Bremens 2007, 2013, 2014, 2015 und 2017¹⁾ nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %)



¹⁾ Die für Bremen in der iABE für 2014–2016 enthaltenen Ergebnisse der Schulstatistik beziehen sich auf das Schuljahr 2013/14.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Die deutschen Neuzugänge im Übergangssektor verteilen sich in Bremen hauptsächlich auf die Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, und auf BVJ/BEK. Wie in den anderen Ländern ebenfalls zu beobachten ist, mündet der Großteil der Ausländer*innen in das BVJ bzw. die BEK (83 %) ein (Tab. HB 7A). Im Rahmen von BVJ/BEK werden Sprachförderklassen angeboten, in die vor allem zugewanderte Jugendliche mit Sprachförderbedarf in Vorbereitung auf eine Ausbildung einmünden. Im Übergangssektor machen ausländische Jugendliche rund die Hälfte aller Neuzugänge aus (52 % bzw. 2.120 Personen). Im dualen System und im Schulberufssystem sind ausländische Personen mit 15 bzw. 16 % deutlich unterrepräsentiert.

Werden zusätzlich die Schulabschlüsse berücksichtigt, die bei den ausländischen Jugendlichen niedriger ausfallen als bei den deutschen, so sind bei allen Schulabschlussniveaus Nachteile für ausländische Personen zu erkennen. Diese schwächen sich zwar mit der Höhe des Schulabschlusses ab, sind aber selbst bei den Personen mit (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung am höheren Anteil der Einmündungen in den Übergangssektor im Vergleich zu den Deutschen noch erkennbar (Tab. HB 11A).

Werden die Veränderungen in den letzten beiden Jahren, also 2015 bis 2017, betrachtet, so hat sich erkennbar die Chancengerechtigkeit – erfasst über die Einmündungschancen nach Schulabschluss – für ausländische Personen mit mittlerem Schulabschluss und Hauptschulabschluss in Bremen erhöht. Waren 2015 noch 37 % der ausländischen Personen mit mittlerem Schulabschluss in den Übergangssektor eingemündet, so reduziert sich dieser Anteil 2017 auf 21 % (Deutsche 17 bzw. 15 %). Bei den ausländischen Personen mit HSA landeten 2015 60 % im Übergangssektor, 2017 sind es 51 % (Deutsche 41 bzw. 45 %), entsprechend erhöht sich jeweils der Anteil an vollqualifizierenden Ausbildungen bei den ausländischen Jugendlichen beider Schulabschlussniveaus.

Insgesamt betrachtet, ist die Verbesserung der Übergangschancen von Jugendlichen in eine Ausbildung, vor allem bei Jugendlichen mit maximal HSA und mit ausländischer Staatsangehörigkeit, eine fortbestehende und bislang nur unzureichend gelöste Aufgabe der Bremer Berufsbildungspolitik. Denn Verbesserungen in den Ausbildungschancen für Bremer Schulabsolvent*innen sind bisher – trotz wirtschaftlich günstiger Entwicklung in der letzten Dekade – nur marginal zu erkennen.

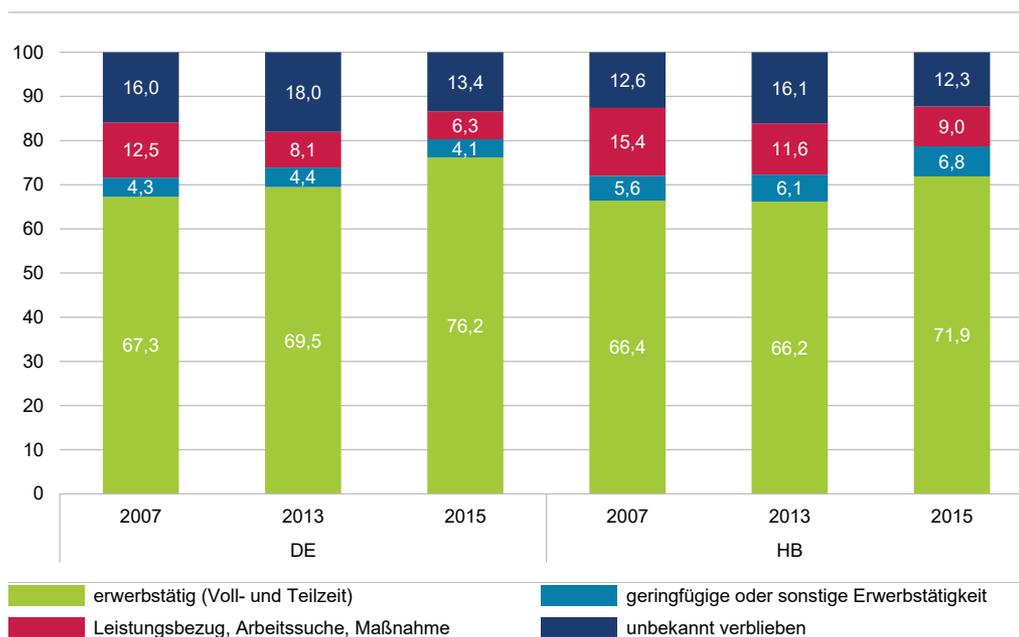
4 Arbeitsmarktintegration

Um die Verwertbarkeit der Ausbildungsabschlüsse zu beurteilen, werden hier die Übernahmequote und der Beschäftigungsstatus der Ausbildungsabsolvent*innen zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss betrachtet. Die betriebliche Übernahmequote unterschied sich in Bremen über einen längeren Zeitraum kaum vom Bundesdurchschnitt. Seit 2008 liegt sie in Bremen leicht darunter, folgt aber dem Verlauf. Ab 2015 liegt sie allerdings konstant bei ca. 60 %, während die Übernahmequote in Gesamtdeutschland auf knapp 70 % und 2017 sogar auf 74 % steigt (Abb. HB 12A). Ob dies an den geringen Übernahmeangeboten der Bremer Unternehmen liegt, muss hier offenbleiben. Aufgrund der hohen Einpendlerquote ist auch eine andere Erklärung denkbar, nämlich, dass die Jugendlichen, die vor allem aus Niedersachsen für einen Ausbildungsplatz nach Bremen wechseln, wieder in ihre Heimat zurückkehren und Jobangebote der ausbildenden Unternehmen ablehnen.

Bezüglich des Erwerbsstatus der Ausbildungsabsolvent*innen zwei Jahre nach dem Abschluss der Ausbildung ist die Situation in Bremen etwas schlechter als im Bundesdurchschnitt. So befinden sich 72 % der Personen, die im Jahr 2015 einen Ausbildungsabschluss erlangt haben, 2017, also zwei Jahre später, in Erwerbstätigkeit (Voll- oder

Teilzeit) (Deutschland: 76 %). Dies stellt allerdings eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Erwerbsstatus aus dem Jahr 2007 zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss in Bremen dar. Die Absolvent*innen von 2007 befanden sich zwei Jahre später zu 66 % in Erwerbstätigkeit, zu 6 % in geringfügiger oder sonstiger Beschäftigung und zu 15 % in Leistungsbezug, auf Arbeitssuche oder in einer Maßnahme. Letzterer Anteil hat sich bis 2017 deutlich reduziert (– 6 Prozentpunkte). Der Anteil der Personen, die geringfügig beschäftigt sind, hat sich hingegen leicht erhöht und liegt nun bei 7 %. In keinem anderen Land ist ein so hoher Anteil dieser Gruppe vorzufinden (Deutschland: 4 %). Die dennoch insgesamt gestiegenen Chancen der Arbeitsmarktintegration Bremer Ausbildungsabsolvent*innen sind zum einen auf die gute wirtschaftliche Situation zurückzuführen, zum anderen aber auch auf die in der Berufsausbildung vermittelten Qualifikationen, die am Arbeitsmarkt nachgefragt sind (Abb. HB 8).

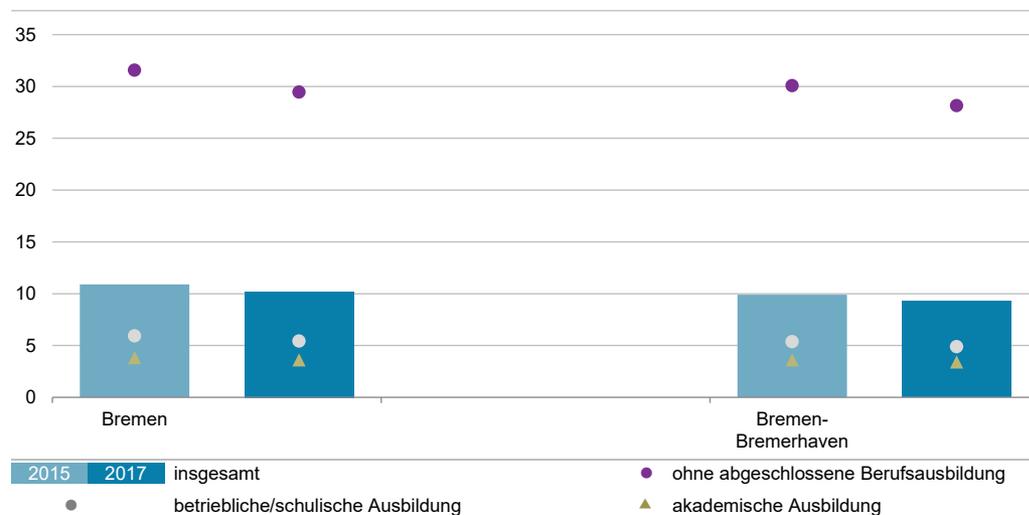
Abbildung HB 8 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung in Bremen (in %)



Quelle: IAB, Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01), Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Die etwas verbesserte wirtschaftliche Lage in Bremen spiegelt sich ansatzweise auch in der leicht abnehmenden Arbeitslosenquote wider (– 0,7 Prozentpunkte). Im Bundesländervergleich weist Bremen allerdings die höchste Arbeitslosenquote auf (10 %). Die Jugendarbeitslosenquote liegt hier sogar bei 11 % (Abb. HB 13A). Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben darüber hinaus deutlich schlechtere Chancen einer Integration in den Arbeitsmarkt. Von ihnen sind 29 % arbeitslos (Abb. HB 9; Tab. HB 8A). Mit nur 4 % Arbeitslosenquote ist die Situation der Personen mit einer akademischen Ausbildung etwas besser als die der Personen mit einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung (6 % Arbeitslosenquote).

Abbildung HB 9 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote nach Arbeitsagenturbezirken¹⁾ in Bremen 2015 und 2017 (in %)



¹⁾ Der Arbeitsagenturbezirk Bremen-Bremerhaven schließt niedersächsische Gebiete ein.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten, bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand Februar 2019

5 Fazit

Die Berufsbildung im Land Bremen steht vor mehreren Herausforderungen, die sich sowohl auf die Leistungsfähigkeit der beruflichen Bildung und die damit verbundene Sicherung des Fachkräftenachwuchses als auch auf die Chancengerechtigkeit beziehen. Zentrale Herausforderungen stellen hier die Ausbildungsintegration von Jugendlichen mit schulischen Abschlüssen am unteren Rand des Qualifikationsspektrums und die Integration zugewanderter Jugendlicher dar.

Eine zentrale Herausforderung in Bremen ist die Bereitstellung von Ausbildungsmöglichkeiten. Die im Bundesvergleich schwache ANR, der hohe Anteil an Neuzugängen im Übergangssektor und der niedrige Anteil an Ausbildungen im Schulberufssystem deuten hier massive Problemlagen an. Demografiebedingt dürfte sich in den nächsten Jahren, wenn die Unternehmen weiterhin auf dem bestehenden Niveau Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen, eine weitere Verbesserung der ANR ergeben. Allerdings sind mit den Pendlerströmen – Bremen hat mit 38 % eine der höchsten Ausbildungseinpenderquoten – mögliche Verdrängungseffekte auf dem Ausbildungsmarkt schwer zu prognostizieren. Ohne eine aktive Berufsbildungspolitik besteht daher die Gefahr, dass ein substanzieller Anteil an Bremer Jugendlichen auch in der Zukunft ernsthafte Probleme haben wird, eine Ausbildung zu finden. Aktuell besonders davon betroffen sind Jugendliche mit maximal HSA und ausländische junge Erwachsene. Beide Gruppen sind im Bundesvergleich in Bremen überdurchschnittlich repräsentiert, finden nur schwer einen Zugang in eine berufliche Ausbildung und sind dementsprechend überproportional häufig im Übergangssektor vertreten. Die im Bundesvergleich überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote für Personen ohne Berufsausbildungsabschluss unterstreicht zudem einmal mehr den dringenden politischen Handlungsbedarf im Bereich der Gewährung von Ausbildungschancen für Jugendliche gerade im unteren Leistungsspektrum.

Aus der Perspektive der Bremer Wirtschafts- und Beschäftigtenstruktur sowie der Schulabsolventenzusammensetzung deutet sich eine ganz zentrale Herausforderung an, die sowohl die Leistungsfähigkeit als auch die Chancengerechtigkeit im Kern berührt: Die Integration von Jugendlichen mit niedrigen Schulabschlüssen ist vor dem Hintergrund einer von Digitalisierung geprägten Arbeitswelt, die insbesondere auch den Kernbereich der Bremer Beschäftigtenstruktur mit ihren IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen trifft, eine enorme Herausforderung. Es wird allgemein angenommen, dass durch die Digitalisierung auch in vielen Ausbildungsberufen die Anforderungen an kognitive Fertigkeiten wie abstraktes Denken und Problemlöse-, Selbstorganisations- sowie Lernfähigkeiten steigen. Dies stellt ein vordergründig auf betrieblichem Erfahrungslernen beruhendes Ausbildungsmodell wie das duale System auf den Prüfstand, da Fähigkeiten gefordert werden, die verstärkt in formalen und nonformalen (vorgelagerten) Bildungsprozessen entwickelt werden. Dies erschwert in Bremen bei fehlenden Ausbildungsplätzen und hohen Ausbildungseinpenderströmen sowie einer Konkurrenz aus Schulabsolvent*innen mit mittleren und höheren Schulabschlüssen aus Bremen und dem Umland für Personen mit maximal HSA den Zugang zu attraktiven und zukunftsfähigen Ausbildungen, da diese Fähigkeiten stärker mit einem mittleren und höheren Schulabschluss verbunden werden. Dies spiegelt sich beispielsweise im Vorbildungsniveau der in Bremen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wider; in den Produktionsberufen sind diese zu 16 % mit Personen mit HZB besetzt, bei den primären Dienstleistungsberufen (u. a. Ernährungshandwerk, Hotel- und Gaststättengewerbe, Verkaufs- und qualifizierte kaufmännische Berufe) zu 41 % und bei den sekundären Dienstleistungsberufen (z. B. IT-Berufe, medizinische Fachgestellte) zu 53 %. Das heißt, obwohl die Stellen in allen drei Bereichen in Bremen weitaus seltener mit einer solchen Eingangsvoraussetzung ausgeschrieben waren (Tab. 6.32A), erfolgte die Besetzung zugunsten höherer Schulabschlüsse. Insofern ist mit Bremens Schulabsolventenstruktur für die Akteure der Bremer Berufsbildung die Aufgabe verbunden, nicht nur Ausbildungen für Jugendliche mit maximal HSA bereitzustellen, sondern diese so zu stützen, dass sie diese Aufgaben auch erfolgreich bewältigen können.

Offenbleiben muss indes, wie sich die Passungsprobleme auf dem dualen Ausbildungsmarkt entwickeln, die im letzten Jahr einen deutlichen Anstieg zeigen. Das heißt, unbesetzte Ausbildungsstellen und unversorgte Bewerber*innen finden nicht zueinander. Ein Großteil der Passungsprobleme sind in Bremen eigenschaftsbezogen. Dies kann heißen, dass die Ausbildungsvoraussetzungen der Jugendlichen in den Augen der Unternehmen nicht ausreichen. Umgekehrt wird es auch Fälle geben, in denen die Jugendlichen bestimmte Betriebe als Ausbildungspartner ablehnen. Hier zeichnen sich also zwei Herausforderungen ab, die sowohl mit Blick auf die Fachkräftesicherung als auch hinsichtlich der Chancengerechtigkeit auf der Tagesordnung stehen: Strategien zum Umgang mit den Passungsproblemen, u. a. Unterstützung des Ausbildungsauftrags und Förderung der Konzessionsbereitschaft der Unternehmen, auch Jugendliche mit maximal HSA in eine Ausbildung aufzunehmen, sowie ausbildungsbegleitende Unterstützung überall dort, wo sich schwierige soziale Ausgangslagen und Probleme im Ausbildungsverlauf abzeichnen (könnten), Förderung einer informierten Berufswahl aufseiten der Jugendlichen, sodass auch Berufe in die engere Wahl kommen, die bisher (aus ungenügender Information heraus) nicht in Erwägung gezogen wurden. Hier könnte die 2016 neu eingerichtete Bremer Berufsqualifizierung (BQ) eine Antwort sein, um die Ausbildungsvoraussetzungen der Jugendlichen zu verbessern, mehr Klarheit in der Berufswahl zu gewinnen und gerade leistungsschwächeren Jugendlichen sowie Jugendlichen mit sozialen und verhaltensbezogenen Problemen durch eine intensive Begleitung und Betreuung während dieses Jahres Stabilität zu geben, sodass Übergänge in ein zweites Jahr mit betrieblichem Ausbildungsvertrag Erfolg haben.

Indes verweist die hohe Stabilität im Anteil des Übergangssektors an allen Neuzugängen in die Bremer Berufsbildung innerhalb der letzten Dekade auf Herausforderungen, die nicht allein mit den hohen Anteilen an Jugendlichen mit maximal HSA und ausländischer Staatsangehörigkeit zu erklären sind. Vielmehr ist es die Konfundierung von Problemlagen aus einem hohen Anteil an Jugendlichen mit niedrigen Ausbildungsvoraussetzungen, einem hohen migrationsbedingten Anteil, einem hohen Konkurrenzdruck durch Pendler*innen und einem nur mäßig ausgebauten Schulberufssystem, das mit 12 % der Neuzugänge den niedrigsten Anteil im Ländervergleich aufweist. Damit stehen den Bremer Jugendlichen außerhalb des dualen Systems auch nur wenige andere Ausbildungsalternativen zur Verfügung. Der geringe Ausbau des Schulberufsystems adressiert jedoch nicht nur durch die Bereitstellung von Ausbildungsalternativen Fragen der Chancengerechtigkeit. Vor dem Hintergrund des wachsenden Bedarfs an Fachkräften in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen stellen sich zugleich Fragen der Leistungsfähigkeit beruflicher Bildung in der Versorgung mit Fachkräften. Während in nahezu allen Ländern die Zahlen der Ausbildungen im Schulberufssystem, hier vor allem in Berufen der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege sowie in den Erziehungsberufen, angestiegen sind, ist in Bremen eine relative Konstanz der Ausbildungszahlen in den letzten zehn Jahren festzustellen, auch anteilig zeigt sich hier keinerlei Bewegung zwischen den verschiedenen Ausbildungen im Schulberufssystem. Es erweckt fast den Eindruck, als entwickle sich dieser Ausbildungssektor weitgehend unabhängig vom Arbeitsmarktbedarf.

Es steht sicherlich außer Frage, dass die bisher unternommenen Anstrengungen zur Schaffung und Verbesserung von Chancen für junge Menschen auf eine berufliche Ausbildung bei Weitem nicht ausreichen, um Leistungsfähigkeit und Chancengerechtigkeit sicherzustellen. Auch die bisher getätigten Ausgaben je Schüler an Teilzeit- und Vollzeitschulen, die im Bundesvergleich relativ niedrig liegen, sind in diesem Zusammenhang kritisch zu sehen. Hier werden deutliche Investitionsanstrengungen in die berufliche Bildung erforderlich sein, um zum einen den Jugendlichen über eine Ausbildung gute Startchancen in eine Erwerbslaufbahn zu ermöglichen und um zum anderen den Fachkräftenachwuchs für die Wirtschaft zu sichern. Inwiefern die Einrichtung der Jugendberufsagentur in Bremen als eine zielführende bildungspolitische Antwort auf die andauernden Probleme der Ausbildungsintegration zu betrachten ist, muss offenbleiben. Es dürfte jedoch außer Frage stehen, dass einseitige Maßnahmen nicht ausreichen werden, um die schwierige Situation beim Übergang in Ausbildung zu bewältigen. Hier sind mit der Reformierung des Übergangssektors sowie mit der Koordinierung der Akteure des Übergangsgeschehens wichtige Schritte erfolgt, die es weiterzuentwickeln gilt. Die Ergebnisse des Ländermonitors adressieren aber nicht nur Herausforderungen für die Berufsbildungspolitik auf Landesebene, sondern auch Forderungen an die ansässige Bremer Wirtschaft, Ausbildungen so zu strukturieren, dass auch in den betrieblichen Lernphasen lernschwächere Jugendliche und Jugendliche mit Sprachbarrieren so unterstützt werden, dass diese erfolgreich an einer Ausbildung teilnehmen können. Dies ist – angesichts der Ausgangssituation – nahezu alternativlos und erfordert Konzessionsbereitschaft von den Betrieben ebenso wie eine konstruktive Auseinandersetzung aller Akteure mit den bestehenden Problemlagen.

Hamburg

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren

	HH 2015	HH 2017	DE 2017
 Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	62.107 €	64.567 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu			
Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	10,6 %	10,6%	10,5 %
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	64,1 %	64,4%	82,0 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	95,9 %	92,7%	73,7 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			
mit maximal Hauptschulabschluss	19,8 %	21,9%	20,5 %
mit mittlerem Abschluss	24,6 %	25,6%	39,3 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	55,6 %	52,5%	40,1 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			
in Produktionsberufen	16,7 %	16,6%	25,2 %
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	39,6 %	39,3%	31,1 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	22,8 %	23,3%	23,8 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	20,4 %	20,4%	18,9 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	11,4 %	11,9%	12,6 %
mit abgeschlossener Berufsausbildung	52,9 %	51,8%	61,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	20,9 %	23 %	15,8 %
Ausbildung unbekannt	14,8 %	13,3%	10,0 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			
in Klein- und Kleinstbetrieben	33,0 %	33,1%	38,8 %
in mittleren Betrieben	25,7 %	25,8%	28,0 %
in Großbetrieben	41,3 %	41,0%	33,1 %
Personen mit Migrationshintergrund***			
Anteil an Bevölkerung	28,8 %	30,6%	23,6 %
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	30,3 %	31,5%	24,5 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	37,2 %	40,2%	29,7 %
Arbeitslosenquote			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	7,4 %	6,8%	5,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	21,6 %	19,8%	18,7 %
akademische Ausbildung	4,7 %	4,4%	3,8 %
akademische Ausbildung	3,7 %	3,5%	2,5 %
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			
berufliche Schulen insgesamt	5.200 €	5.600 €	4.900 €
Berufsschulen im dualen System	3.600 €	3.700 €	3.100 €
Ausbildungseinpender	32,8 %	32,4 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1–49 SVB; mittlere Betriebe: 50–249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

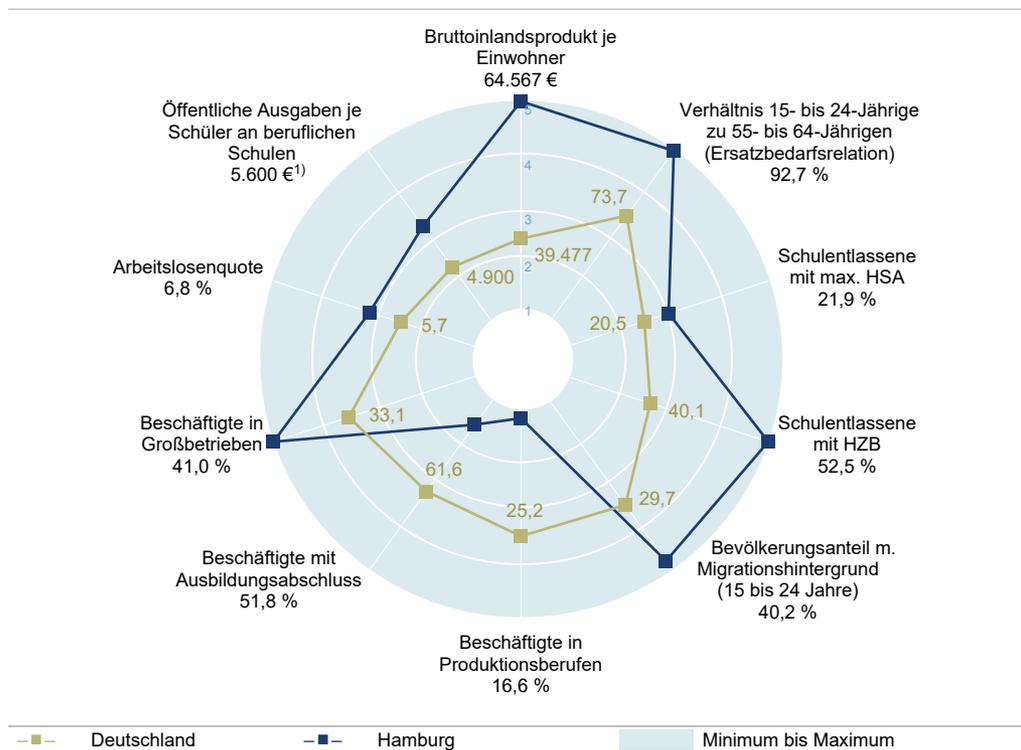
Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

Hamburg ist – gemessen am Bruttoinlandsprodukt pro Kopf (BIP p. c.) mit 64.567 € – das wirtschaftlich stärkste Land, zu dem allerdings auch der hohe Pendleranteil unter den Beschäftigten beiträgt. Der Wert liegt 25.000 € über dem Bundesmittel und weist für die letzten beiden Jahre – wie in allen Ländern – einen Zuwachs auf.

Demografisch betrachtet steht Hamburg durchaus vor einigen Herausforderungen. Diese betreffen einerseits die quantitative Entwicklung und die damit verbundene Sicherung des künftigen Fachkräftenachwuchses, aber auch die Entwicklung der Zusammensetzung der Bevölkerung nach sozialstrukturellen Merkmalen, z. B. den Migrationsanteil. In Hamburg machen die 15- bis 24-Jährigen knapp zwei Drittel der 25- bis 34-Jährigen aus (Nachwuchsrelation). Dies bedeutet, dass im Vergleich zu einer Dekade zuvor künftig weniger Personen aus Hamburg selbst als potenzielle Auszubildende zur Verfügung stehen. Auch das Verhältnis der 5- bis 14-Jährigen zu den 14- bis 24-Jährigen mit 82 % verweist auf eine sich möglicherweise in Zukunft noch weiter reduzierende Zahl von Schulabsolvent*innen und ein geringeres Nachfragepotenzial an Ausbildungen (vgl. Kap. 2, Abb. 2.2), hier spielen jedoch auch Wanderungsbewegungen eine Rolle, die schwieriger abzuschätzen sind. Nach sozialstrukturellen Merkmalen dürfte für die berufliche Bildung der hohe Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen bedeutsam sein, der mit 40,2 % ca. 10 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt liegt. Mit zwei Fünfteln stellen Jugendliche mit Migrationshintergrund in Hamburg einen beträchtlichen Anteil des künftigen Arbeitskräftepotenzials, aber auch der Bürger*innen, die die Zukunft der Stadt mitgestalten. Für sie bestehen nach wie vor größere Schwierigkeiten in der Ausbildungsintegration, sodass Hamburg – ähnlich wie die beiden anderen Stadtstaaten Berlin und Bremen – Integrationsbarrieren dieser Gruppe sowohl aus sozialen als auch arbeitsmarktbezogenen Motiven besonders im Blick hat (vgl. Abschnitt 2.4 und 3).

Wirtschaftlich gesehen trägt Hamburg – ähnlich wie Berlin – alle Merkmale einer modernen Dienstleistungsmetropole: Hamburg weist noch vor Berlin den bundesweit niedrigsten Anteil an Beschäftigten in Produktionsberufen (16,6 %) auf und liegt damit rund 9 Prozentpunkte unterhalb des Bundesdurchschnitts. Zugleich beläuft sich die Beschäftigungsquote in den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungstätigkeiten mit 39,3 % rund 8 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt; sie ist damit sogar etwas höher als in Berlin. Wiederum ähnlich zu Berlin dominieren dort die Beschäftigten in den Bereichen Unternehmensführung und -organisation (16,1 %). Im Ländervergleich sehr hoch ist der Anteil der Beschäftigten in den Verkehrs- und Logistikdienstleistungen (7,4 %), im Bereich von Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung (5,9), von Werbung und Marketing sowie in kaufmännischen und redaktionellen Medienberufen (3,4) (Tab. 2.12A). Bei den IT-, naturwissenschaftlichen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen liegt Hamburg mit einem Beschäftigtenanteil von 20,4 % ebenfalls über dem Bundesdurchschnitt (und deutlich höher als Berlin). Nach Berufshauptgruppen betrachtet, nehmen die Beschäftigten in Informatik- und anderen IKT-Berufen mit 3,7 % den höchsten Anteil unter den Ländern ein (Tab. 2.12A). Der Anteil an Beschäftigten in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen liegt mit knapp einem Viertel aller Beschäftigten dicht am Bundeswert. Hamburg ist durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Großbetrieben (41 %) gekennzeichnet, was für die berufliche Ausbildung zunächst eine günstige Ausgangsposition ist, da in der Regel um Großbetriebe herum ein Netzwerk aus weiteren Unternehmen besteht, in dem ein breites Spektrum an beruflichen Qualifikationen abgebildet wird. Hingegen liegt der Anteil an Klein- und Kleinstbetrieben (33,1 %) deutlich sowie an mittleren Betrieben (25,8) geringfügig unterhalb des Bundesdurchschnitts.

Abbildung HH 1 Ausgewählte Kontextindikatoren Hamburgs 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt



¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

Dienstleistungsökonomien zeichnen sich – anders als stark industriell und handwerklich geprägte Wirtschaftsstrukturen – durch einen höheren Anteil an Beschäftigten im oberen Qualifikationssegment aus. So ist auch Hamburg durch einen weit überdurchschnittlich hohen Anteil an Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss (23 %) geprägt, der sich in den letzten beiden Jahren nochmals um 2 Prozentpunkte erhöht hat; der Bundeswert liegt bei knapp 16 %. Der Anteil an Beschäftigten mit Berufsausbildungsabschluss liegt mit 51,8 % 10 Prozentpunkte unter dem bundesweiten Wert. Rund ein Viertel machen Personen ohne Berufsabschluss und mit unbekannter Vorbildung aus. Die Arbeitslosenquote ist in den letzten beiden Jahren gesunken – wie in allen Ländern – liegt aber nach wie vor noch leicht über dem Bundesdurchschnitt (6,4 %), jedoch sehr viel günstiger als beispielsweise in den anderen beiden Stadtstaaten Berlin und Bremen, bei denen die 10-Prozent-Marke leicht überschritten wird (Abb. HH 1).

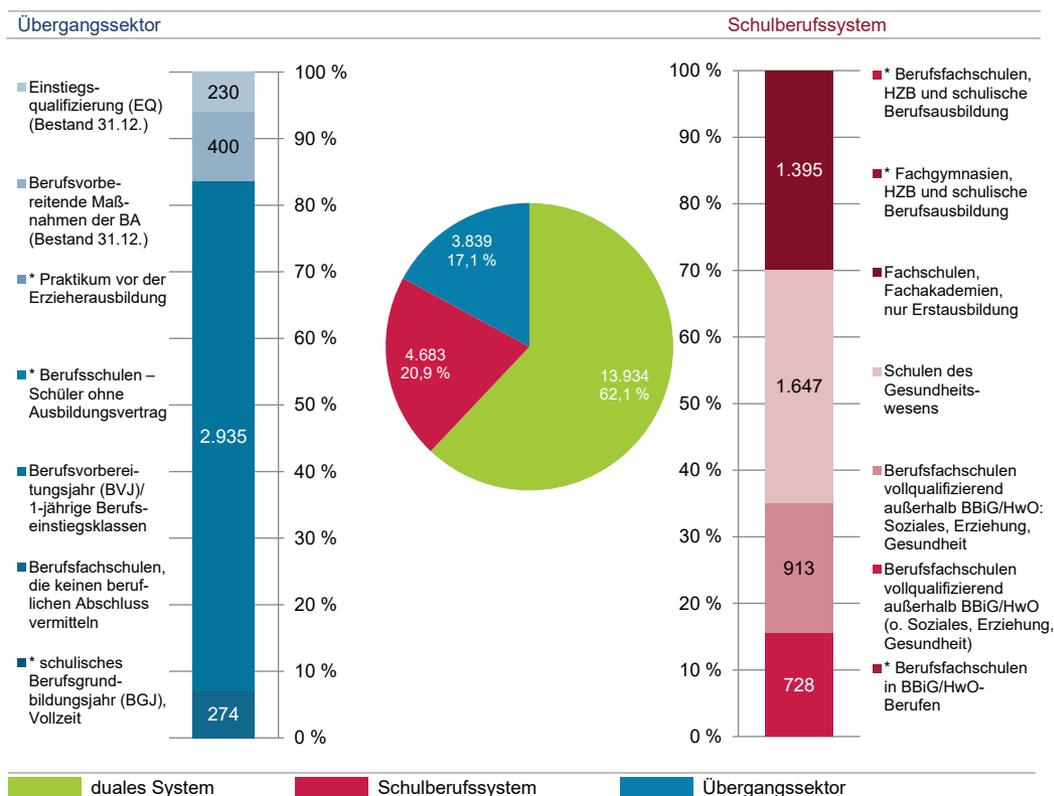
2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt in Hamburg

2.1 Das Berufsbildungssystem

Im Hamburger Berufsbildungssystem ist der quantitativ bedeutsamste Sektor das duale System: Ca. 62 % aller Neuzugänge münden in eine betriebliche Ausbildung ein. Dies ist der höchste Wert, der im Ländervergleich erreicht wird. Dies überrascht angesichts einer starken Dienstleistungsökonomie, die weniger im Kern des vom Industriemodell

deutscher Wirtschaft geprägten dualen Systems steht. Ursächlich dafür ist ein hoher Anteil von Beschäftigten in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, die beispielsweise in den kaufmännischen Berufen und in technischen Dienstleistungsberufen, z. B. IT-Berufen, ausgebildet werden. Mit Blick auf die Veränderungen der Proportionen zwischen den drei Sektoren ist vor allem der Übergangssektor auffällig, der in den letzten zehn Jahren stark gesunken ist und sich nunmehr auf einen Anteil von 17 % aller Neuzugänge beläuft. Hamburg weist damit (nach Mecklenburg-Vorpommern) den zweitniedrigsten Anteil an Neuzugängen in den Übergangssektor unter den Ländern auf. Bremen als regional naher Nachbarstadtstaat hat hingegen einen mehr als doppelt so hohen Anteil. Auch in Berlin, das eine sehr ähnliche Wirtschafts-, Beschäftigten- und Schulabsolventenstruktur aufweist, ist er deutlich höher. In das Schulberufssystem münden rund ein Fünftel aller Neuzugänge (Abb. HH 2).

Abbildung HH 2 Berufsbildungssystem Hamburg 2017 (Neuzugänge absolut, in %)



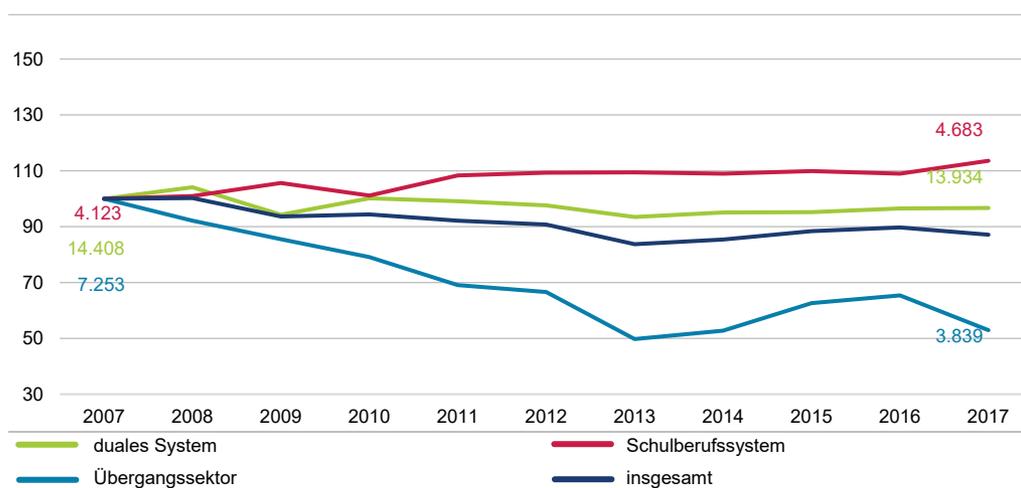
* Wird in Hamburg nicht angeboten.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Bereits der erste Blick auf die Strukturen innerhalb der drei Sektoren zeigt ein recht übersichtliches Bild: Im Übergangssektor dominieren das Berufsvorbereitungsjahr/die Berufseinstiegsklasse (BVJ/BEK) das Bild, wobei in Hamburg diese in Form von AvDual laufen, d. h. als dualisierte Ausbildungsvorbereitung. Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA), die Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) und die Einstiegsqualifizierung (EQ), machen einen sehr geringen Anteil aus. Auch das Schulberufssystem ist überschaubar mit den vier Hauptbereichen: den Ausbildungen an Berufsfachschulen im Bereich von Gesundheit, Erziehung und Soziales (GES), den Ausbildungen an den Schulen für Gesundheitswesen, den Ausbildungen an den Berufsfachschulen außerhalb von Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung (BBiG/HwO) sowie den Erstausbildungen an Fachschulen und Fachakademien vornehmlich in Erziehungsberufen.

Wird die quantitative Entwicklung der beruflichen Bildung in Hamburg betrachtet, so sind innerhalb der letzten Dekade rückläufige Zahlen der Schüler*innen festzustellen, die sich vor allem in verringerten Schülerzahlen des Übergangssektors auswirken. Anders als in anderen Ländern, bei denen die Neuzugänge in den drei Sektoren demografisch nahezu parallel abschmelzen, ist in Hamburg bis 2013 ein deutlicher und sehr auffälliger Rückbau des Übergangssektors gelungen. Dabei spielte zwar auch die demografische Entwicklung eine Rolle (vgl. Kap. 2), sie kann aber diesen Effekt nicht allein erklären. Hier dürften sich vor allem der Rückbau der Berufsfachschulen und die stärkere Anschlussorientierung der Berufsvorbereitung über das Konzept von AvDual bemerkbar machen. Die Neuzugänge in das duale System gehen im Betrachtungszeitraum nur gering zurück, die des Schulberufssystems steigen leicht (Abb. HH 3; Tab. HH 3A)²³.

Abbildung HH 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung in Hamburg 2007–2017 (Einmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

2.2 Duales System: Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

Beim Ausbildungsmarkt in Hamburg fallen zwei Kennzahlen ins Auge: der schon erwähnte hohe Anteil an Neuzugängen in das duale System bei einem zugleich ungünstigen Ausbildungsmarkt, den die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) mit 89,6 zum Ausdruck bringt. Das heißt, auf knapp 100 eine Ausbildung nachfragende Jugendliche kommen 90 Ausbildungsstellen. Gemessen an der ANR hat Hamburg im Ländervergleich die zweitschlechteste Ausgangsposition, nur in Berlin liegt die ANR (86) noch unter der von Hamburg. Verglichen mit 2007 ist die Unterversorgung mit Ausbildungsplätzen im Jahr 2018 nochmals etwas schlechter geworden, beläuft sich jedoch in den letzten fünf Jahren auf etwa gegenwärtigem Niveau (Tab. HH 1).

²³ Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

Tabelle HH 1 Übersicht über die ANR nach Arbeitsagenturbezirken in Hamburg 2007, 2013, 2016 und 2018

Arbeits-agentur-bezirk	Ange-bot 2007	Nach-frage 2007	ANR 2007	Ange-bot 2013	Nach-frage 2013	ANR 2013	Ange-bot 2016	Nach-frage 2016	ANR 2016	Ange-bot 2018	Nach-frage 2018	ANR 2018
Hamburg	14.438	15.830	91,2	14.199	15.954	89,0	14.013	15.654	89,5	14.031	15.651	89,6

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik), ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen, Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt. Zahlen von 2007 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Zudem Neuzuschneidung der Arbeitsagenturbezirke im Jahr 2012, sodass ein Vergleich zwischen 2007 und 2013 bzw. 2016 nur eingeschränkt möglich ist.

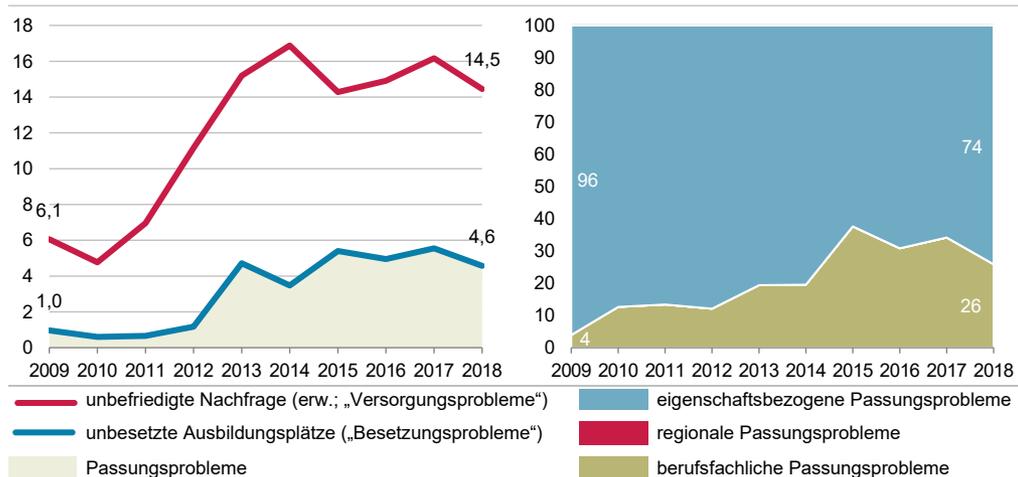
Um die Verhältnisse am Ausbildungsmarkt zu beurteilen, insbesondere die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe, wird oftmals die Ausbildungsquote als Indikator für das betriebliche Engagement herangezogen. Sie bildet den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) ab. Baas und Baethge (2017) haben festgestellt, dass diese langfristig betrachtet deutlich gesunken ist, in den östlichen Flächenländern rapide, in den westlichen Flächenländern und Stadtstaaten moderat. Die Beurteilung der Ausbildungsleistung der Unternehmen erfordert jedoch auch den Einbezug der Bildungsaspirationen, die in den letzten 20 Jahren massiv gestiegen sind – Vorreiter sind hier die Stadtstaaten Hamburg und Berlin mit dem höchsten Anteil an Schulabsolvent*innen mit HZB – und den Einbezug von Qualifikationsveränderungen durch neue Berufe, technologische Weiterentwicklungen, Digitalisierung. Die deutliche Verschiebung von unteren und mittleren Qualifikationssegmenten zu höheren ist in den Stadtstaaten am stärksten ausgeprägt. Rechnet man diesen qualifikatorischen Wandel heraus und bildet die qualifikationsspezifische Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an allen SVB mit beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen), so wächst diese in den Stadtstaaten bis 2008 auf 9,1 % und fällt dann bis 2017 auf 7,4 % (vgl. Kap. 6). Für Hamburg beläuft sich der Wert im Jahr 2017 auf 7,9 % und liegt im Vergleich zur Quote von 7,0 % im Jahr 1999 leicht höher (vgl. Kap. 6, Abb. 6.5). Im Bundesvergleich kann man also in Hamburg nicht von einem Rückzug der Unternehmen aus dem Ausbildungsgeschehen sprechen. Allerdings lohnt ein Blick auf die Entwicklung der qualifikationsspezifischen Ausbildungsquoten nach Berufsgruppen. Bundesweit rückläufig ist die qualifikationsspezifische Ausbildungsquote in den Verkaufsberufen, im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Ernährungshandwerk und den Elektroberufen, aber auch in den qualifizierten kaufmännischen Berufen und bei den medizinischen Fachangestellten (vgl. Kap. 6, Abb. 6.6). Dies sind Berufsgruppen, die für den Hamburger Ausbildungsmarkt und teils auch gerade für die Vermittlung einheimischer Jugendlicher eine wichtige Rolle spielen, sodass man diese wird im Auge behalten müssen.

Neben der Unterversorgung mit Ausbildungsplätzen machen die starken Einpendlerströme von Jugendlichen mit mittlerer und vor allem höherer Vorbildung auf den Ausbildungsmarkt den ansässigen Hamburger Jugendlichen zu schaffen, da sich dadurch die Konkurrenz um die knappen Ausbildungsstellen verschärft. Rund ein Drittel der Hamburger Ausbildungsplätze sind mit Jugendlichen besetzt, die ihren Wohnsitz in einem anderen Land haben, ca. 13 % der Hamburger Jugendlichen haben 2017 einen Ausbildungsplatz in einem anderen Land. Insgesamt weist Hamburg also einen positiven Pendlersaldo von 22 % auf, der zweithöchste im Bundesvergleich hinter Bremen (26,5 %).

Obwohl die Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz das Hauptproblem auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt sind, erschweren auch Passungsprobleme die Besetzung von Ausbildungsstellen bei den Betrieben und die Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsmöglichkeiten. Zwischen 2009 und 2013 steigen die Passungsprobleme, also das zeit-

gleiche Nebeneinander von unbesetzten Ausbildungsstellen und unversorgten Bewerber*innen. 5 % des Ausbildungspotenzials, d. h. der maximalen Höhe möglicher Ausbildungsverträge, das entweder durch die Plätze, wie im Falle von Hamburg, oder durch die Zahl der Bewerber*innen begrenzt wird, können in Hamburg nicht ausgeschöpft werden. In Hamburg stehen 2018 (Stichtag 30.09.) 644 unbesetzte Ausbildungsstellen 2.262 unvermittelten Jugendlichen gegenüber; 2009 war es noch ein Verhältnis von 132 zu 853 (Tab. 6.21A). Wie der rechte Teil der Abbildung HH 4 zeigt, sind es vor allem eigenschaftsbezogene Passungsprobleme (74 %), die zu einer Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen führen. Eigenschaftsbezogene Passungsprobleme entstehen, wenn die Ausbildungsvoraussetzungen der noch unversorgten Jugendlichen nicht den Vorstellungen der Unternehmen entsprechen, in selteneren Fällen, wenn die Jugendlichen bestimmte Unternehmen als Ausbildungspartner ablehnen, obwohl der angebotene Beruf und das Berufsinteresse des Jugendlichen übereinstimmen. Die berufsbezogenen Passungsprobleme, bei denen die angebotenen Ausbildungsberufe nicht den Berufswünschen der Jugendlichen entsprechen und die rund ein Viertel aller Passungsprobleme ausmachen, steigen zunächst bis 2015 an, flachen bis 2018 jedoch wieder leicht ab (Tab. HH 4A).

Abbildung HH 4 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme) erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen in Hamburg 2009–2018 (in %)



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind und von anderen hier ausgewiesenen Werten abweichen.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KldB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

Ein besonders starkes Mismatch besteht bei den Elektroberufen, bei denen im Jahr 2018 852 Stellen angeboten und 870 Bewerbungen vorliegen (Tab. 6.26A, Tab. 6.27A). Rund 9,5 % der Stellen bleiben im Vermittlungszeitraum unbesetzt (81), während 11,7 % der Nachfrage für diesen Beruf (102) nicht befriedigt werden können. Ganz ähnliche Größenverhältnisse zeigen sich bei den Informatikberufen, bei denen 7,5 % der Ausbildungsstellen (54) unbesetzt bleiben, für die ca. 91 unvermittelte Ausbildungsinteressenten nach dem 30.09. noch registriert sind, was 12,1 % der unvermittelten Nachfrager*innen im Beruf entspricht. Bei den Berufen im Bereich Lagerwirtschaft und Transport stehen 13,8 % unvermittelte Bewerber*innen (101) mit einem entsprechenden Berufswunsch etwa 8,7 % unbesetzte Stellen im Berufsbereich (60) gegenüber.

Einem Anteil von 5,3 % offener Stellen in den Verkaufsberufen (85) stehen nach dem Stichtag 21,5 % unvermittelte Bewerber*innen mit einem Ausbildungswunsch in diesem Beruf gegenüber (415). Ebenso liegt bei den Metallberufen ein starkes Mismatch zugrunde: 2,5 % der unbesetzten Ausbildungsstellen (27) und 18,2 % unversorgte Bewerber*innen mit einem entsprechenden Ausbildungswunsch (238), wobei ähnlich wie in den Verkaufsberufen die Nachfrage hier das Angebot deutlich übersteigt (Tab. 6.23 A, Tab. 6.26A, Tab. 6.27A).

Ein Blick auf die Stabilität in den Ausbildungsverläufen, erfasst über die vorzeitige Vertragslösungsquote, zeigt für Hamburg im Jahr 2017 eine mit 29,1 % über dem Bundesdurchschnitt liegende Quote (DE: 25,7 %); im Vergleich zu 2010 ist diese minimal zurückgegangen. Allerdings zeigt sich eine erhebliche Schwankungsbreite nach Berufen: In Berufen des Objekt-, Personen- und Brandschutzes sowie der Arbeitssicherheit werden 6 von 10 Ausbildungsverhältnissen vorzeitig gelöst (59,4 %), die mit Abstand höchste Quote noch vor Berlin und Brandenburg, wo jeder zweite Vertrag gelöst wird. Im Vergleich zu Baden-Württemberg liegt die Hamburger Quote mehr als doppelt so hoch. In fast ähnlicher Höhe beläuft sich die vorzeitige Vertragslösungsquote in den Reinigungsberufen (56,2 %), wo zugleich deutlich mehr Ausbildungsplätze als Bewerber*innen zur Verfügung stehen. Hier könnten weniger günstige Arbeitsbedingungen, eine geringe Wertschätzung und Anerkennung des Berufs, aber auch unterschätzte berufliche Anforderungen zu vorzeitigen Vertragslösungen führen. Eine ebenfalls sehr hohe vorzeitige Vertragslösungsquote ist bei den medizinischen Fachangestellten zu finden, bei denen in Hamburg 45 % der Verträge vor Ausbildungsabschluss wieder gelöst werden; hier liegt der Bundeswert bei 27 %. Ähnlich hoch fällt sie im Ernährungshandwerk mit 43 % aus, hier allerdings dicht am Bundesmittelwert. Deutlich stabilere Vertragsverhältnisse liegen in den qualifizierten kaufmännischen Berufen (13,8 %) und in den Informatikberufen (18,3 %) vor, diese Lösungsquoten liegen 1 bis 3 Prozentpunkte über dem Mittelwert aller Länder (vgl. Kap. 7, Abb. 7.4).

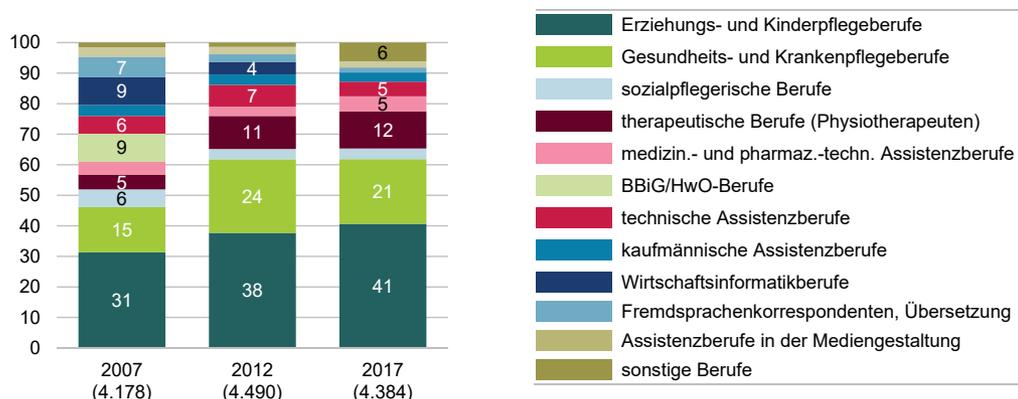
Es handelt sich bei den Berufsgruppen mit besonders hohen vorzeitigen Vertragslösungsquoten um Berufe, die größtenteils in Kleinst- und kleinen Betrieben ausgebildet werden, in denen die Ausbildung weniger stark professionalisiert ist als in mittelgroßen und großen Unternehmen. Es sind aber auch Berufe, in denen höhere Anteile an Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss/erstem Schulabschluss einmünden. Auch hier ist in der Forschung belegt, dass Vertragslösungen in dieser Gruppe zwar mit Merkmalen der Betriebe und ungünstigen Arbeitsbedingungen konfundiert sind, aber auch bei Kontrolle dieser Merkmale haben die betroffenen Jugendlichen ein höheres Vertragslösungsrisiko (vgl. Rohrbach-Schmidt & Uhly 2016a), was ggf. mit fehlenden Stützsystemen in Familien, in Peer Groups und sozialen Netzwerken in Zusammenhang stehen kann.

2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

Das Schulberufssystem wächst im Zeitraum 2007 bis 2017 von 4.123 Schüler*innen im ersten Schuljahr auf 4.683 Neuzugänge. Berufsstrukturell zeichnen sich deutliche Verschiebungen zugunsten der Erziehungs- und Kinderpflegeberufe ab, deren Anteil um 10 Prozentpunkte auf 41 % anwächst, der der Gesundheit- und Krankenpflegeberufe steigt von 15 auf 21 %. Bei den Therapeutenberufen steigt der Anteil auf mehr als das Doppelte und beläuft sich 2017 auf 12 %. Die BBiG/HwO-Berufe, in die 2007 noch fast jeder zehnte Neuzugang einmündete, spielen 2017 keine Rolle mehr. Sie waren in vielen Ländern temporär zum Ausgleich eines stark angespannten Ausbildungsmarkts eingerichtet worden. Mit der demografisch bedingten Entspannung wurden sie deutlich zurückgefahren oder eingestellt (vgl. Kap. 5). Die Wirtschaftsinformatikberufe, die sich 2007

auf eine ähnliche Größenordnung wie die BBiG/HwO-Berufe beliefen, spielen im Schulberufssystem ebenfalls keine Rolle mehr. Das Schulberufssystem in Hamburg hat sich wie in den meisten Ländern mit mehr als drei Vierteln aller Neuzugänge mehr oder weniger auf Ausbildungen im Bereich Gesundheit, Erziehung und Soziales spezialisiert (Abb. HH 5; Tab. HH 5A).

Abbildung HH 5 Verteilung der Schüler*innen¹⁾ im ersten Schuljahr des Schulberufsystems nach Berufsgruppen 2007, 2012, 2017 (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnung

2.4 Entwicklungen im Übergangssektor

In Hamburg ist es gelungen, den Übergangssektor zwischen 2007 und 2015 um fast die Hälfte (47,1 %) zu reduzieren. Allein in den letzten beiden Jahren konnte dieser erneut um 15,5 % gesenkt werden. 2011 wurden umfassende Reformmaßnahmen eingeleitet, die auf eine Verbesserung des Übergangs von der allgemeinbildenden Schule in eine berufliche Ausbildung zielten. Dabei handelt es sich nicht nur um die Neustrukturierung einzelner Angebote, sondern um eine systemische Reorganisation des gesamten Übergangsbereichs, in die sowohl die Stadtteilschulen als auch die allgemeinbildenden Schulen einbezogen wurden. Darüber hinaus wurden Förderinstrumente und Unterstützungsangebote im Ausbildungsübergang, für die verschiedene Behörden und Institutionen zuständig sind, systematisch verzahnt. Mit der Gründung der Jugendberufsagentur im Jahr 2012 wurde ein umfassendes Übergangsmangement implementiert.

Schulpflichtigen Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz stehen drei Hauptübergangswege zur Verfügung, (1) die Einmündung in die dualisierte Ausbildungsvorbereitung (AvDual), (2) die dualisierte Ausbildungsvorbereitung für Migrant*innen (AvM-Dual) und (3) die Einmündung in eine Produktionsschule in freier Trägerschaft. AvDual ist ein 1-jähriges Bildungsangebot, das sich an alle Schulpflichtigen (ohne Oberstufenempfehlung) richtet, die weder in einen Ausbildungsplatz oder eine vollzeitschulische Ausbildung eingemündet sind noch einen Freiwilligendienst aufgenommen haben. Die Jugendlichen lernen in der Regel 2 Tage an einer beruflichen Schule und 3 Tage im Betrieb. Die betrieblichen Lernphasen werden begleitet und betreut. Das Kennenlernen verschiedener Berufsbereiche ist möglich, ebenso der Erwerb eines Schulabschlusses, der in seiner Berechtigung dem ersten Schulabschluss entspricht. AvM-Dual ist ein 2-jähriges Berufsvorbereitungsangebot für neu zugewanderte schulpflichtige Jugendliche sowie Abgänger*innen aus allgemeinbildenden Schulen, die zwischen 16 und 18 Jahre alt sind und deren Sprachvoraussetzungen einer Ausbildung noch nicht genügen. Das Angebot

kann unabhängig vom Aufenthaltsstatus in Anspruch genommen werden. Gelernt wird 3 Tage in der Berufsschule, 2 Tage im Betrieb, verbunden mit einer integrierten Sprachförderung auch am betrieblichen Lernort. Der Erwerb eines Schulabschlusses ist möglich; er entspricht je nach Bedingungen dem ersten oder dem mittleren Schulabschluss. In der Ausbildungsvorbereitung an Hamburger Produktionsschulen finden Lernprozesse über die Herstellung von Produkten und Dienstleistungen statt. Die Produktionsschulen werden in freier Trägerschaft geführt. Dieses Angebot richtet sich speziell an schulpflichtige Jugendliche, die die allgemeinbildende Schule ohne oder mit erstem allgemeinbildenden Schulabschluss und ohne ausreichende Ausbildungsreife verlassen haben (vgl. Hamburger Institut für Berufliche Bildung 2019).

Insgesamt sind 2017 lt. Integrierter Ausbildungsberichterstattung (iABE) 3.839 Teilnehmer*innen in Maßnahmen des beruflichen Übergangssektors in Hamburg eingemündet (Tab. HH 1A). Unter der Kategorie „Berufsfachschulen, die keinen Abschluss vermitteln“ verbergen sich in Hamburg zwei Maßnahmen: Die teilqualifizierende Berufsfachschule für junge Menschen mit Behinderungen (2017: ca. 40 Schüler*innen) und die Berufsqualifizierung im Hamburger Ausbildungsmodell (BQ) (2017: 229 Jugendliche). Die Berufsfachschulen im Hamburger Ausbildungsmodell verfolgen das Ziel, Jugendlichen, die eine begründete Berufswahl getroffen haben, jedoch noch nicht in eine Ausbildung einmünden konnten, eine 1-jährige Qualifizierung in einem bestimmten Beruf und anschließend den Übergang in ein reguläres betriebliches Ausbildungsverhältnis unter Anrechnung des ersten Ausbildungsjahres zu ermöglichen. Wird kein Betrieb gefunden, kann die Ausbildung bei einem Träger beendet werden (vgl. Schulz & Horsmann 2010: 19 f.). Hinter dem BVJ/BEK verbergen sich die drei oben genannten Maßnahmen AvDual, AvMDual und die Ausbildungsvorbereitung in trägergestützten Produktionsschulen. Drei Viertel aller Hamburger Jugendlichen, denen ein Übergang in Ausbildung nicht gelang, finden sich in einer dieser Maßnahmen. In Maßnahmen der BA, BvB und EQ, befinden sich etwa 16 % der Neuzugänge in den Hamburger Übergangssektor (Abb. HH 1A).

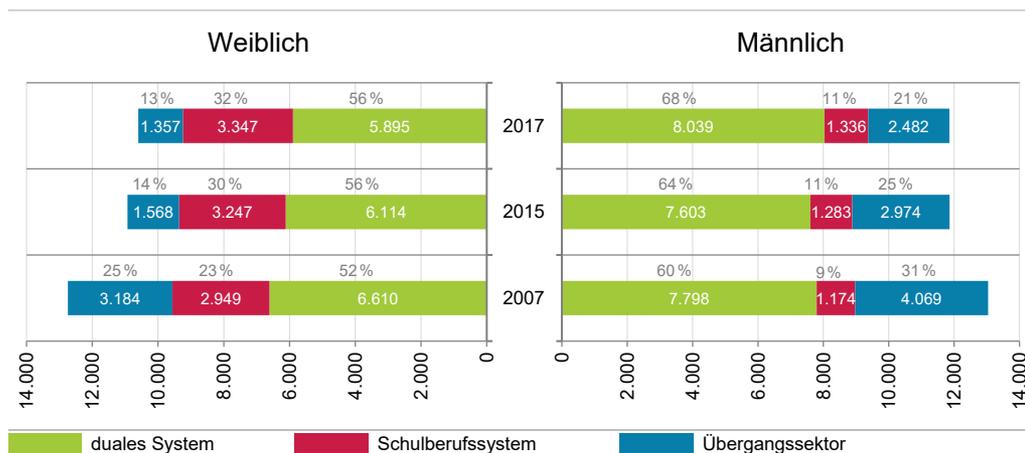
Die Bilanz der Umstrukturierung des Übergangssektors kann sich sehen lassen: Mehr als zwei Fünfteln (42 %) der Jugendlichen aus AvDual gelingt der Übergang in eine berufliche Ausbildung nach der 1-jährigen Ausbildungsvorbereitung. Konkret konnten aus AvDual im Verlauf bzw. nach Beendigung des Schuljahres 2016/17 1.017 junge Menschen in eine Ausbildung oder Beschäftigung übergehen (betriebliche Ausbildung: 598; geförderte Ausbildung: 108; schulische Ausbildung: 121; Arbeit (einschl. Freiwilliges Soziales Jahr/ Bundesfreiwilligendienst/Bundeswehr/Werkstatt für Menschen mit Behinderungen): 190). 2016 lag die Quote mit 51,7 % geringfügig höher. Rund 14 % der Teilnehmer*innen durchlaufen eine erneute Übergangsmaßnahme, etwa 5 % münden in weiterführende schulische Bildung ein. Von den 165 Abgänger*innen der Produktionsschulen des Jahres 2017 konnten 40,4 % in eine Ausbildung einmünden (HIBB 2018: 47, Tab. 14).

3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen in Hamburg

Zu den zentralen Aufgaben von Berufsbildungspolitik gehört die Sicherung und Förderung von Chancengleichheit für alle sozialen Gruppen im Ausbildungszugang. Zumeist wird dabei differenziert zwischen unterschiedlichen Einmündungschancen für Frauen und Männer, nach Schulabschluss bzw. Vorbildungsniveau und nach Migrationshintergrund. Weitere Benachteiligungsgruppen in Bildungsprozessen sind Jugendliche aus unteren sozialen Schichten, die jedoch anhand der verfügbaren Daten offizieller und landesübergreifender Statistiken nicht abgebildet werden können. Insofern werden nachfolgend die Ausbildungschancen nach Geschlecht, Vorbildung und Staatsangehörigkeit betrachtet.

Wie in allen Ländern, zeigt sich auch in Hamburg für junge Frauen ein Vorteil bei der Ausbildungseinmündung. Sie konnten seit 2007 ihren Anteil an Einmündungen in den Übergangssektor deutlich reduzieren (von 25 auf 13 %) und entsprechend den Anteil der Neuzugänge in vollqualifizierende Ausbildung erhöhen. Von den männlichen Personen mündet gut ein Fünftel 2017 in den Übergangssektor ein. Auch für diese Gruppe findet im betrachteten Zeitraum eine erhebliche Reduktion der Neuzugänge in den Übergangssektor zugunsten vollqualifizierender Einmündungen statt, insgesamt um 10 Prozentpunkte (von 31 auf 21 %). Im Hamburger Übergangssektor sind 35 % der dort aufgenommenen Jugendlichen weiblich, 2007 waren es noch 44 % (Tab. HH 4A).

Abbildung HH 6 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Hamburgs 2007, 2015 und 2017 nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Die besonders erfolgreiche Einmündungsquote der Frauen hängt mit dem Ausbildungsangebot im Schulberufssystem zusammen, das mit der starken Ausrichtung auf GES-Berufe vor allem frauenaffine Ausbildungen ermöglicht. Diese Berufe werden bislang von den Männern sehr selten gewählt, daher wundert es wenig, dass fast dreimal so viele Frauen wie Männer in diesen vollqualifizierenden Sektor einmünden. Im Schulberufssystem liegt der Frauenanteil bei knapp 72 %, im dualen System liegt er bei 42 % (Tab. HH 7A).

Personen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss münden in Hamburg zu 55 % in das duale System (vollqualifizierende Ausbildung insgesamt: 60 %). Dies ist der höchste Wert, der im Ländervergleich erreicht wird – und dies trotz einer hohen Konkurrenz auf

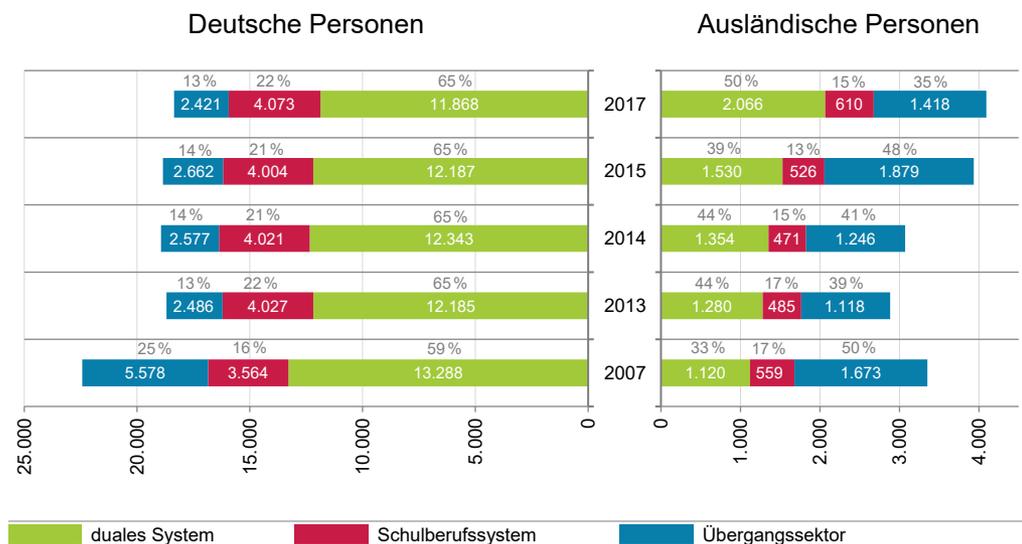
dem Hamburger Ausbildungsmarkt durch einpendelnde Jugendliche aus den umliegenden Ländern. Bei sonstiger und unbekannter Vorbildung sinkt der Anteil an Einmündungen in das duale System auf 37 % (vollqualifizierende Ausbildung insgesamt: 62 %), allerdings handelt es sich in Hamburg hier um eine sehr kleine Gruppe von 315 Personen. Wie überall, steigt auch in Hamburg die Einmündung in vollqualifizierende Ausbildung mit der Höhe des Schulabschlusses. Unter Personen mit mittlerem Abschluss liegt die Einmündung in vollqualifizierende Ausbildung bei 92 %, bei Vorliegen der (Fach-)Hochschulreife bei 99 %. In Hamburg fällt auf, dass die Zahl der Neuzugänge mit (Fach-)Hochschulreife die Zahl der Einmündungen mit mittlerem Schulabschluss noch übersteigt (vgl. Kap. 3, Abb. 3.4). Dies mag angesichts des hohen Anteils an Schulabsolvent*innen mit Hochschulzugangsberechtigung (HZB) erst einmal wenig verwundern, macht aber zugleich deutlich, dass es zunächst offenbar gelingt, Jugendliche, die formal ein Studium aufnehmen könnten (und dies vielleicht nach der Berufsausbildung auch noch tun), für eine berufliche Ausbildung zu begeistern. Dass diese Gruppen für eine Ausbildung gewonnen werden können, hängt ohne Frage auch mit den in Hamburg quantitativ stark besetzten kaufmännischen Ausbildungen zusammen, die zum oberen Segment der attraktiven Ausbildungsberufe gehören.

Unter sozialstrukturellen Gesichtspunkten gelingt es in Hamburg vergleichsweise gut, Jugendliche ohne oder mit niedrigem Schulabschluss in Ausbildung zu integrieren, zumindest driften die Chancenunterschiede zwischen dieser Gruppe und Jugendlichen mit mindestens mittlerem Abschluss nicht ganz so weit auseinander, wie dies in einer ganzen Reihe von Ländern der Fall ist, insbesondere auch in dem zu Hamburg wirtschaftsstrukturell ähnlichen Berlin (vgl. Kap. 3, Abb. 3.5).

Die bundesweit beobachtbaren unterschiedlichen Einmündungsquoten von deutschen und ausländischen Personen sind auch in Hamburg sehr auffällig, allerdings mit interessanten Entwicklungen über die letzten zehn Jahre. Zunächst reduzieren sich zwischen 2007 und 2013 die Einmündungen in den Übergangssektor bei deutschen wie ausländischen Personen, ohne dass die Kluft zwischen beiden Gruppen kleiner wird. Bei den deutschen sinkt dieser Anteil von 25 auf 13 %, bei den ausländischen Personen von 50 auf 39 %, also um 12 bzw. 11 Prozentpunkte. Der erneute Anstieg der Einmündungen in den Übergangssektor (und die entsprechende Reduktion vollqualifizierender Einmündungen) bei den ausländischen Personen in den Jahren 2014 und 2015 auf 41 und dann 48 % ist ein Effekt der Aufnahme von zugewanderten Jugendlichen im Flucht- und Asylkontext in diesem Zeitraum. Bis 2017 gelingt es jedoch, unter den ausländischen Jugendlichen den Anteil der Neuzugänge in den Übergangssektor erneut deutlich zu senken, und zwar auf 35 % (Abb. HH 7; Tab. HH 6A). Im Vergleich dazu bleibt in den meisten anderen Ländern dieser Anteil auch 2017 noch sehr hoch, in Berlin bei 57 %.

Zusammenfassend wird deutlich, dass es in Hamburg gelungen ist, Nachteile im Ausbildungszugang für ausländische Jugendliche abzubauen, wenn sich auch die Differenzen zwischen beiden Gruppen kaum vermindert haben. Es bleibt eine Aufgabe für Berufsbildungspolitik und alle Akteure im Übergangsbereich, diese Gruppe besonders zu fördern und Brücken zur Reduzierung von Benachteiligungen zu bauen.

Abbildung HH 7 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Hamburgs 2007,2013, 2014, 2015 und 2017 nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %)

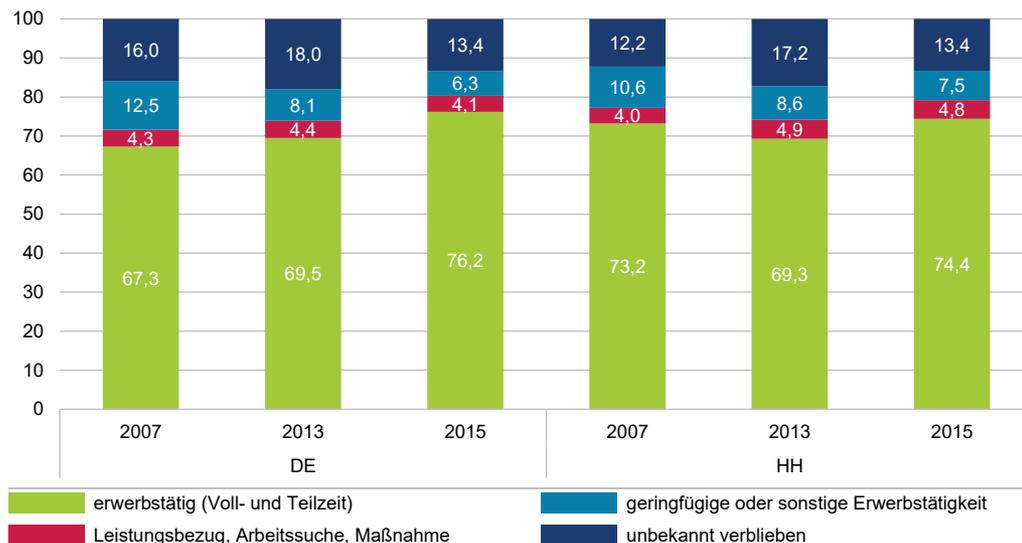


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

4 Arbeitsmarktintegration

Der günstige Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in der Übernahmequote der ausbildenden Betriebe in Hamburg wider. Die Übernahmequote hat sich von 65 auf 73 % erhöht und liegt damit nur 1 Prozentpunkt unter dem bundesdeutschen Wert. Für drei Viertel der ausgebildeten Jugendlichen bedeutet dies einen zunächst recht friktionsfreien Übergang in eine berufliche Tätigkeit (Abb. HH 12A).

Abbildung HH 8 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung in Hamburg (in %)

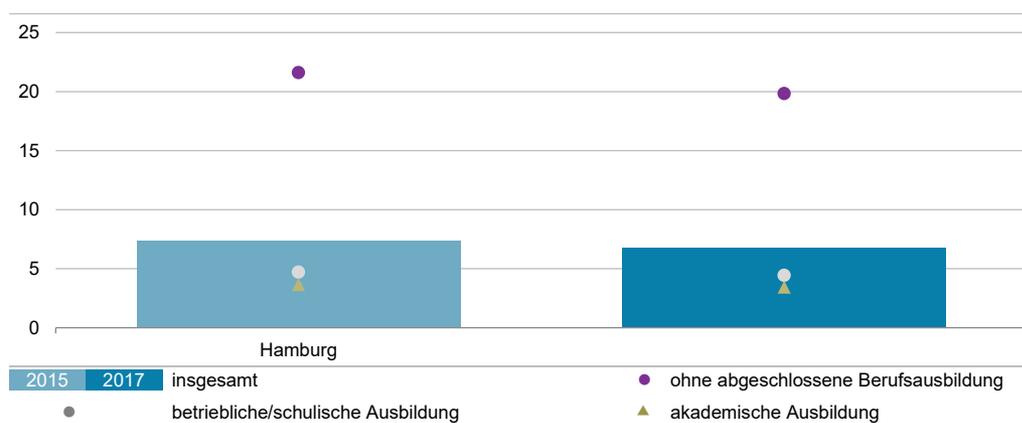


Quelle: IAB, Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01), Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Da die Übernahmequote nur eine zeitpunktbezogene Aufnahme ist und nicht unbedingt etwas darüber aussagt, wie stabil die Arbeitsmarktintegration verläuft, wird nachfolgend auf die Erwerbsintegration von Ausbildungsabsolvent*innen zwei Jahre nach Abschluss der dualen Ausbildung zu verschiedenen Zeitpunkten geschaut. Im Jahr 2017 waren die Hamburger Absolvent*innen des Jahrgangs 2015 zu rund drei Viertel in Voll- oder Teilzeit erwerbstätig. Etwas höher als im Bundesdurchschnitt liegt mit 7,5 % der Anteil an Personen im Leistungsbezug, auf Arbeitssuche oder in einer Maßnahme; 4,8 % sind geringfügig beschäftigt. Insgesamt zeigt sich eine hohe Verwertbarkeit der in der betrieblichen Ausbildung erworbenen Qualifikationen, die sich zudem im Vergleich zum Jahrgang 2013 nochmals deutlich verbessert hat (Abb. HH 8).

Die günstige Arbeitsmarktsituation von Personen mit einem beruflichen Ausbildungsabschluss schlägt sich auch in der Arbeitslosenquote insgesamt und nach Qualifikationsniveau nieder. Nach Qualifikationsniveau haben Personen mit einem Hochschul- oder Fortbildungsabschluss mit 3,5 % das niedrigste Arbeitslosigkeitsrisiko, das für Personen mit einem beruflichen Abschluss liegt knapp 1 Prozentpunkt darüber (4,4 %). Ein ganz beträchtliches Risiko tragen Personen ohne Ausbildungsabschluss, von denen jeder Fünfte arbeitslos ist. Diese Quote hat sich zwar in den letzten beiden Jahren durch eine günstige Wirtschaftsentwicklung etwas verbessert, zeigt aber doch ein mehr als fünfmal so hohes Risiko im Vergleich zu Personen mit einem beruflichen Abschluss (Abb. HH 9; Tab. HH 8A).

Abbildung HH 9 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote in Hamburg 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand Februar 2019

5 Fazit

Hamburg als moderne Dienstleistungsmetropole stellt ein industrieprägtes Ausbildungssystem, wie es das duale System ist, vor erhebliche Herausforderungen. Die Wirtschaftsstruktur ist bestimmt durch hohe Beschäftigtenanteile in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen, in IT- und IKT-Berufen und in Berufen von Verkehr und Logistik. Es handelt sich hier durchweg um Berufsgruppen, deren Tätigkeitsstrukturen, Berufsprofile und Qualifikationsanforderungen durch die Digitalisierung einem Transformationsprozess unterliegen, dessen Ausgang noch nicht klar prognostiziert werden kann. Dies betrifft sowohl die quantitativen Entwicklungen in der künftigen Arbeitskräftenachfrage als auch die Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen. Bei den

Qualifikationsanforderungen wird davon ausgegangen, dass künftig höhere Anforderungen an systemisches und vernetztes Denken, an Problemlösekompetenzen, Kompetenzen zur Bewältigung eines komplexen Prozessmanagements und zur Steuerung vernetzter Wertschöpfungsketten, aber auch an kommunikative und kooperative Kompetenzen gestellt werden. Für die qualifizierten kaufmännischen Berufe, die für den Hamburger Ausbildungsmarkt eine besondere Rolle spielen, bleibt beispielsweise offen, in welchem Verhältnis sich kaufmännische Berufsabsolvent*innen und Absolvent*innen von betriebswirtschaftlichen Studiengängen entwickeln werden. Angesichts des hohen Anteils an Schulabsolvent*innen mit (Fach-)Hochschulreife ist aber die Frage, welche Antworten die berufliche Ausbildung geben kann, um leistungsstarke Schulabsolvent*innen auch weiterhin für eine berufliche Ausbildung zu gewinnen. Das heißt, Fragen der Attraktivität der beruflichen Ausbildung für leistungsstärkere Schüler*innen drängen sich in Hamburg angesichts der Schulabsolventenstruktur geradezu auf. Zugleich besteht aber auch der Anspruch, Personen im mittleren und unteren Leistungssegment besser zu fördern. Die Berufs- und Arbeitsmarktforschung geht davon aus, dass durch eine fortschreitende Digitalisierung eine ganze Reihe von Berufen anspruchsvoller werden wird, nicht nur in dem in Hamburg stark vertretenen Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, sondern auch die gewerblich-technische Ausbildungen betreffend, beispielsweise in der Maschinen- und Fahrzeugtechnik, in Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen, die in Hamburg ebenfalls quantitativ bedeutsam sind.

Im Wesentlichen lassen sich für Hamburg vier zentrale Herausforderungen herauskristallisieren:

Erstens ist es in Hamburg zwar gelungen, die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen stabil zu halten, aber der Ausbildungsmarkt ist dennoch durch eine Unterversorgung mit Ausbildungsplätzen gekennzeichnet, die angesichts der hohen Zahl der Ausbildungseinpender nochmals die Situation für die einheimischen Jugendlichen verschärft. Auch der relativ niedrige Anteil an Ausbildungen im Schulberufssystem mit dem Schwerpunkt der personenbezogenen Dienstleistungsberufe ist sicherlich ausbaufähig. Es bleibt die Herausforderung bestehen, für die Hamburger Jugendlichen ein auswahlfähiges und attraktives Berufsausbildungsangebot bereitzustellen. In diesem Zusammenhang gilt es, auch Ausbildungsvertragspotenzial in der betrieblichen Ausbildung auszuschöpfen. Hier zeigt sich ein steigender Anteil nicht besetzter Ausbildungsplätze, weil vor allem eigenschaftsbezogene Passungsprobleme, aber auch (zu einem geringeren Anteil) berufsbezogene, dies verhindern. Besonders betrifft dies die in Hamburg stark vertretenen Ausbildungen im IT-Bereich, bei denen ein substanzieller Anteil an Ausbildungsstellen unbesetzt bleibt, während fast doppelt so viele unvermittelte Bewerber*innen den unbesetzten Stellen gegenüberstehen. Bei den Berufen im Bereich von Lagerwirtschaft und Transport, die für Hamburgs Wirtschaft relativ zentral sind, sind Passungsprobleme in beinahe ähnlicher Größenordnung zu erkennen. Die Metall- und Elektroberufe sowie die Verkaufsberufe sind weitere Berufsgruppen, bei denen es genauer auch die Passungsprobleme zu schauen gilt, wobei in den Metall- und Verkaufsberufen zusätzlich das Problem einer das Angebot deutlich übertreffenden Nachfrage hinzukommt.

Eine zweite Herausforderung stellt sich in der Stabilisierung von Ausbildungsverläufen. Dabei sind vor allem jene Berufe und Betriebe zu beachten, die von hohen vorzeitigen Vertragslösungsquoten besonders geprägt sind, aber auch die Gruppen an Jugendlichen, insbesondere Personen im unteren Qualifikationsspektrum und zugewanderte Jugendliche, die höhere vorzeitige Vertragslösungsquoten aufweisen. In Hamburg liegt mit 45 % hinter Berlin die zweithöchste Vertragslösungsquote bei Personen mit maximal Hauptschulabschluss vor. Hier ist neben Begleit- und Stützstrukturen, die dazu beitragen, Probleme frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen zur Verhinderung von Vertragslösungen einzuleiten, sicherlich ebenfalls die Bereitschaft der Unternehmen gefragt, den

Ausbildungsauftrag auch dahingehend zu interpretieren, Jugendliche bei Problemlagen zu unterstützen, selbst wenn dafür zusätzliche Ressourcen einzusetzen sind.

Eine dritte Herausforderung bezieht sich auf die stark gestiegenen Bildungsaspirationen unter den Hamburger Schulabsolvent*innen, die mit Blick auf die demografische Entwicklung den Wettbewerb zwischen Hochschulen und Betrieben um leistungsstarke Bewerber*innen verstärken wird. In Zukunft wird es daher auch darum gehen, die Berufsausbildung attraktiv zu halten für Schulabsolvent*innen im mittleren und oberen Leistungssegment. Hier werden gerade in Hamburg Fragen der Neubestimmung des Verhältnisses und der Verzahnung zwischen beruflicher und akademischer Bildung auf der Tagesordnung stehen. Die für 2020 beabsichtigte Gründung einer beruflichen Hochschule stellt dabei einen wichtigen Schritt in diese Richtung dar.

Unter Chancengerechtigkeitsperspektiven ist es Hamburg mit einer umfassenden Koordinierung der Akteure am Ausbildungsübergang, mit der Implementierung eines Übergangsmangements und mit den Reformen im Übergangssektor gelungen, Anschlussfähigkeit an Ausbildung auch für benachteiligte Gruppen wie Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss herzustellen. Hamburg gehört zu den Ländern, die den Übergangssektor verringern konnten, und zwar stärker als die demografische Nachfrage. Zudem sind in Hamburg – als einem der wenigen Länder – in den letzten Jahren sichtbare Steigerungen in der Vermittlung von Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss in eine vollqualifizierende Ausbildung gelungen. Ebenso konnten Nachteile im Ausbildungszugang für ausländische Jugendliche abgebaut werden, sie münden inzwischen zu etwas höheren Anteilen in eine vollqualifizierende Ausbildung. Die Differenzen zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen haben sich dadurch jedoch kaum gemindert. Ähnliches gilt für männliche Jugendliche, die deutlich niedrigere Übergangsquoten in vollqualifizierende Ausbildung aufweisen als Frauen. Auch hier haben sich Übergänge verbessert, ohne dass sich die Benachteiligungsstrukturen für die jungen Männer aufgelöst hätten. Daher bezieht sich die vierte große Herausforderung auf die Aufgabe von Berufsbildungspolitik und aller Akteure im Übergangsbereich, insbesondere Jugendliche mit niedrigen Abschlüssen sowie ausländische und männliche Jugendliche, die zugleich höhere Anteile in einer Gruppe von Personen mit maximal Hauptschulabschluss aufweisen, weiterhin beim Übergang in Ausbildung zu unterstützen.

Hessen

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren



	HE 2015	HE 2017	DE 2017
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	42.732 €	44.804 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu			
Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	11,1 %	10,9 %	10,5 %
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	86,0 %	84,6 %	82,0 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	83,9 %	79,5 %	73,7 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			
mit maximal Hauptschulabschluss	16,7 %	18,7 %	20,5 %
mit mittlerem Abschluss	38,3 %	38,2 %	39,3 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	45,0 %	43,2 %	40,1 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			
in Produktionsberufen	21,6 %	21,7 %	25,2 %
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	34,9 %	34,4 %	31,1 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	21,9 %	22,3 %	23,8 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	20,6 %	20,7 %	18,9 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	13,0 %	13,3 %	12,6 %
mit abgeschlossener Berufsausbildung	57,6 %	56,7 %	61,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	17,2 %	18,6 %	15,8 %
Ausbildung unbekannt	12,2 %	11,5 %	10,0 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			
in Klein- und Kleinstbetrieben	37,1 %	36,7 %	38,8 %
in mittleren Betrieben	27,3 %	27,3 %	28,0 %
in Großbetrieben	35,6 %	36,0 %	33,1 %
Personen mit Migrationshintergrund***			
Anteil an Bevölkerung	28,4 %	31,1 %	23,6 %
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	29,9 %	32,2 %	24,5 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	34,4 %	37,4 %	29,7 %
Arbeitslosenquote			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	18,1 %	16,7 %	18,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	3,3 %	3,0 %	3,8 %
akademische Ausbildung	2,2 %	2,1 %	2,5 %
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			
berufliche Schulen insgesamt	4.900 €	5.200 €	4.900 €
Berufsschulen im dualen System	3.100 €	3.300 €	3.100 €
Ausbildungseinpender			
	8,2 %	8,5 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1–49 SVB; mittlere Betriebe: 50–249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

Im Jahr 2017 erwirtschaftete jeder Einwohner Hessens ein BIP von 44.804 € (+ 6 % zu 2015). Damit hat das Land nach Hamburg und Bremen und dicht hinter Baden-Württemberg und Bayern die fünftstärkste Wirtschaftsleistung pro Kopf und gehört zu den wohlhabendsten Ländern Deutschlands. Der Süden Hessens, das Rhein-Main-Gebiet mit den Metropolregionen Frankfurt am Main, Wiesbaden, Darmstadt und Offenbach, weist auch außerhalb der großen Städte mit einem Mittelwert von ca. 500 Einwohnern pro km² eine hohe Bevölkerungsdichte auf. Dagegen ist der hessische Norden (ohne die Stadt Kassel) mit ca. 165 Einwohnern pro km² eher, wie für Flächenländer typisch, ländlich geprägt. Die hessische Wirtschaftsleistung wird zu rund drei Viertel der Bruttowertschöpfung im Dienstleistungssektor erbracht. Auf das produzierende Gewerbe entfällt ca. ein Viertel und nur ein minimaler Anteil auf Forst- und Landwirtschaft sowie die Fischerei (0,4 %). Innerhalb des Dienstleistungssektors werden 42 % der Bruttowertschöpfung im Finanz-, Versicherungs-, Unternehmensdienstleistungs-, Grundstücks- und Wohnungsgewerbe erwirtschaftet (Hessisches Statistisches Landesamt 2019). Der starke Dienstleistungsbereich spiegelt sich auch in der Beschäftigungsstruktur des Landes wider: Mehr als die Hälfte der Beschäftigten (knapp 57 %) sind in einem Arbeitsverhältnis eines Unternehmens der kaufmännischen bzw. unternehmens- und personenbezogenen Dienstleistungsbranche. Im produzierenden Gewerbe ist dagegen ca. ein Fünftel beschäftigt. Die Betriebsgrößenstruktur des Landes zeichnet sich zu je etwas mehr als einem Drittel durch Groß- und Kleinbetriebe und zu ca. 27 % durch mittlere Betriebe aus (vgl. Kap. 2, Tab. 2.9A).

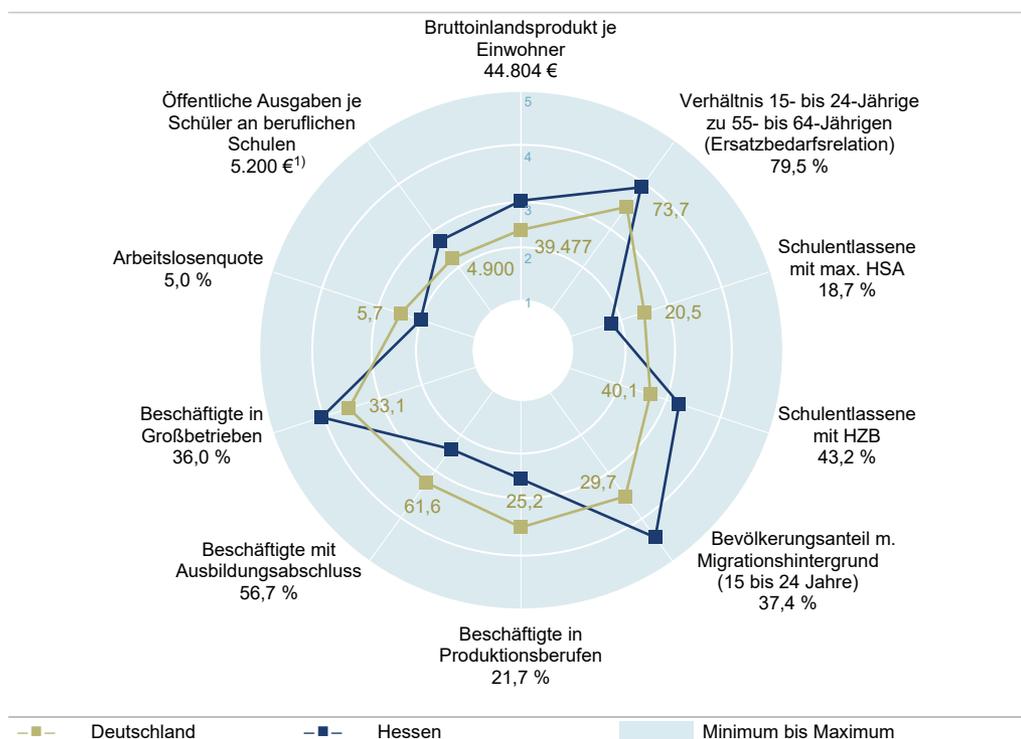
Jugendliche im ausbildungsrelevanten Alter von 15 bis 24 Jahren bilden einen relativ stabilen Anteil von ca. 11 % an der hessischen Gesamtbevölkerung. Dass damit in Hessen – im Vergleich zur Dekade davor – inzwischen weniger potenzielle Ausbildungsnachfrager*innen zur Verfügung stehen, bringt die Nachwuchsrelation, das Verhältnis der 15- bis 24-Jährigen zu den 25- bis 34-Jährigen, von 84,6 % zum Ausdruck. Mit Blick auf die in den nächsten Jahren altersbedingt ausscheidenden Erwerbstätigen, die 55- bis 64-Jährigen, deutet sich an, dass die Gruppe der Personen im ausbildungsrelevanten Alter etwa knapp 80 % der ausscheidenden Beschäftigten ausmacht (Ersatzbedarfsrelation). Diese Relation ist damit zwar noch besser als im Bundesdurchschnitt, zeigt aber auch, dass aufgrund demografischer Effekte perspektivisch durchaus Fachkräftengpässe auftreten können.

Bei der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten weist Hessen einen im Bundesvergleich etwas höheren Anteil an Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss auf, der in den letzten beiden Jahren um 1,4 Prozentpunkte auf 18,6 % angestiegen ist. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten weist eine abgeschlossene Berufsausbildung auf, Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss machen einen Anteil von 13,3 % aus, der leicht über dem Bundeswert liegt. Die Arbeitslosenquote (ALQ) liegt mit 5 % etwas unter dem Bundesdurchschnitt. Hessen gehört damit zu den vier Ländern mit der geringsten ALQ.

Hessen zeichnet sich zudem mit rund 31 % durch den zweithöchsten Anteil an Personen mit Migrationshintergrund – gleich hinter Bremen – aus. Vor allem in der ausbildungsrelevanten Altersgruppe von 15 bis 24 Jahren ist der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in den letzten beiden Jahren von 34,4 % auf 37,4 % angewachsen. Hessen hat mit ca. 43 % im Bundesvergleich nach Brandenburg, Berlin und Hamburg den viertgrößten Anteil an Absolvent*innen mit Hochschulzugangsberechtigung (HZB), knapp zwei Fünftel weisen einen mittleren Schulabschluss auf, etwas weniger als ein Fünftel verlässt die Schule ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss (HSA). In Hessen stiegen die Ausgaben für berufliche Schulen pro Schüler von 4.600 € im Jahr 2013 auf 5.200 € bis 2017, und damit um 13 % innerhalb von 4 Jahren.

Die regional unterschiedlich ausgeprägte Bevölkerungs- und Industriedichte, die wirtschaftsstarke Dienstleistungsbranche, kleiner werdende Schulabsolventenzahlen bei gleichzeitig hohen Bildungsaspirationen nachwachsender Generationen – erkennbar an der hohen Quote von Schulentlassenen mit HZB – sowie ein im Bundesvergleich hoher und steigender Anteil an Personen mit Migrationshintergrund bringen für die berufliche Bildung eine Reihe von Herausforderungen mit sich. Diese beziehen sich sowohl auf die Sicherstellung des Fachkräftebedarfs in quantitativer und qualitativer Hinsicht, aber auch auf die Herstellung von Chancengleichheit.

Abbildung HE 1 Ausgewählte Kontextindikatoren Hessens 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt



¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

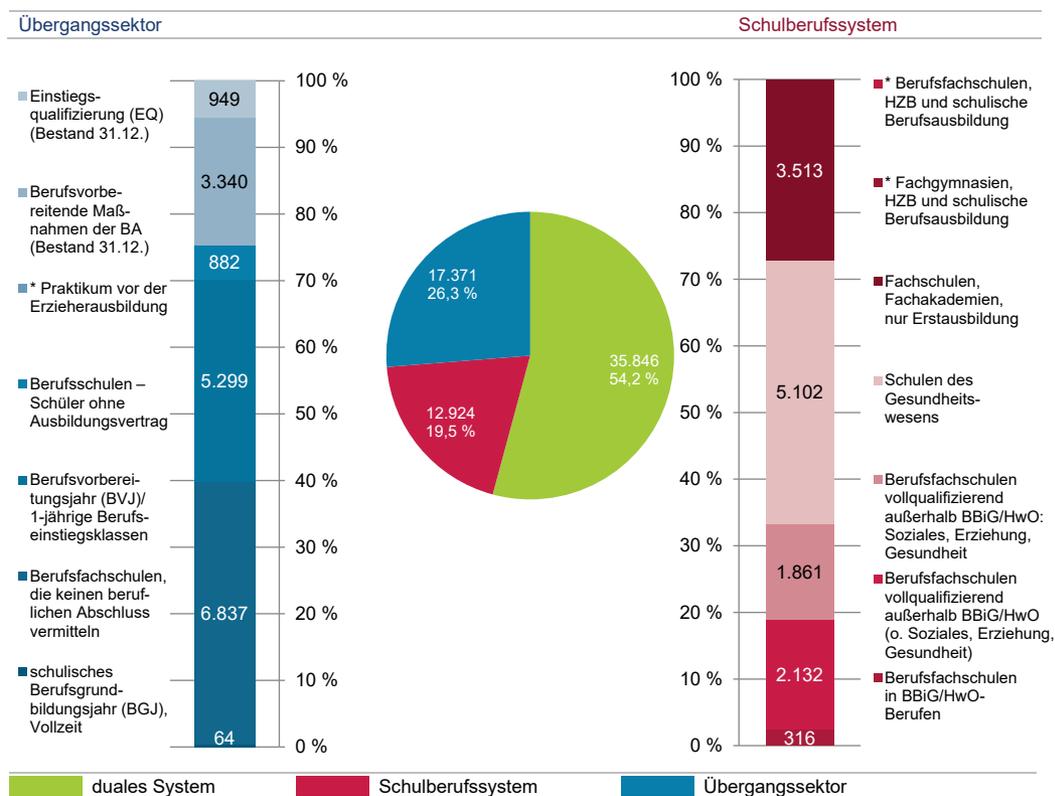
2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt in Hessen

2.1 Das Berufsbildungssystem

Ähnlich wie im Bundesdurchschnitt stellt das duale System auch in Hessen mit mehr als der Hälfte der Neuzugänge (35.846) den stärksten der drei Sektoren dar. 17.371 Jugendliche, das sind etwas mehr als ein Viertel aller Neuzugänge, starten 2017 dagegen im Übergangssektor, also in einer Maßnahme zur Berufsvorbereitung und -integration. Mit knapp einem Fünftel aller Neuzugänge (12.924 Personen) ist das Schulberufssystem auch 2017 der kleinste der drei Ausbildungssektoren. Dort werden überwiegend Berufsausbildungen im Bereich Gesundheit, Soziales und Erziehung (GES) angeboten. Innerhalb des GES-Bereichs sind die Schulen des Gesundheitswesens mit 5.102 Neuzugängen der größte Anbieter von gesundheits- und pflegebezogenen Ausbildungen, dicht gefolgt

von Fachschulen und Fachakademien (3.513), die vor allem in Erziehungsberufen ausbilden, und Berufsfachschulen außerhalb des BBiG/HwO im GES-Bereich (1.861). Berufsfachschulen mit Angeboten außerhalb BBiG/HwO nehmen ebenfalls eine wichtige Position in der hessischen Berufsausbildung ein (2.132), während schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO im Zeitverlauf deutlich zurückgehen (vgl. Kap. 5) und nun eine untergeordnete Rolle spielen (Abb. HE 2; Tab. HE 1A)²⁴.

Abbildung HE 2 Berufsbildungssystem Hessen 2017 (Neuzugänge absolut, in %)



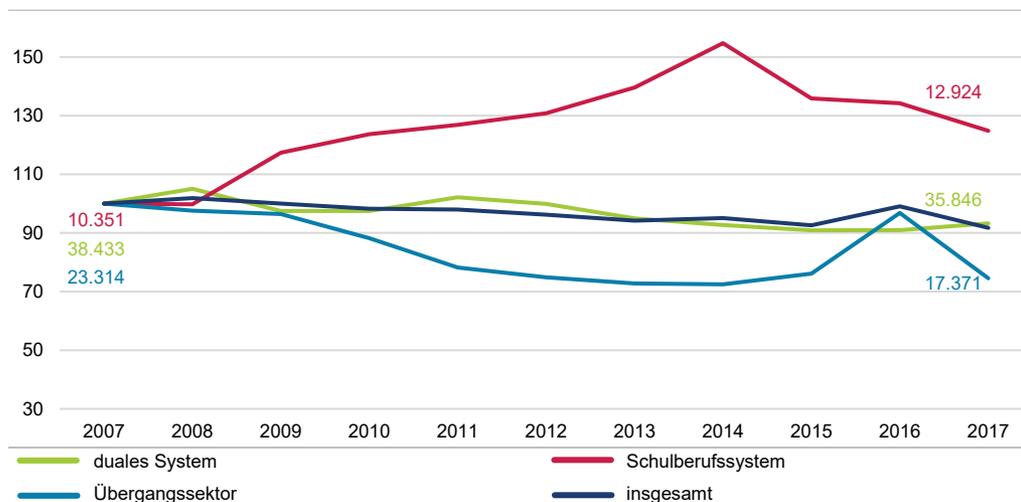
* Wird in Hessen nicht angeboten.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Im Jahr 2007 mündeten noch 72.098 Jugendliche in Hessen in das Berufsbildungssystem ein, bis 2017 schrumpft die Zahl auf 66.141 (– 8,3 %). Den stärksten Rückgang erlebte der Übergangssektor; dieser hat sich von 2007 bis 2017 um rund ein Viertel reduziert (von 23.314 auf 17.371 Neuzugänge). Ausgelöst durch die Zuwanderung von Schutz- und Asylsuchenden stieg die Zahl der Neuzugänge im Übergangssektor im Jahr 2016 temporär auf 22.572 Personen an, verringerte sich dann aber erneut (Abb. HE 9). Das Schulberufssystem verzeichnet zwischen 2007 und 2017 eine Zunahme von 2.573 Neueinmündungen. Das duale System verweilt – im Unterschied zu den beiden anderen Sektoren – im Betrachtungszeitraum auf recht stabilem Niveau, hier ist ein Rückgang von 2.587 Personen zwischen 2007 und 2017 zu beobachten, der prozentual betrachtet jedoch recht klein ausfällt (Abb. HE 3; Tab. HE 2A).

²⁴ Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

Abbildung HE 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung in Hessen 2007–2017 (Einmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Wie bereits im Ländermonitor Berufliche Bildung 2017 berichtet, wird in der integrierten Ausbildungsberichterstattung des Hessischen Statistischen Landesamtes anhand von Personenidentifikationsnummern der Verbleib von Absolvent*innen und Abgehenden aus den Maßnahmen des Übergangssektors dokumentiert (Hessisches Statistisches Landesamt 2018: 36 f.). Für das Schuljahr 2017/18 wurden 8.545 Personen per Identifikationsnummer in die Erhebung aufgenommen. Für 41 % dieser Personen kann keine Aussage zum Übergang gemacht werden. Ca. ein Drittel sind direkt in eine schulische oder betriebliche Ausbildung übergegangen. Etwa 9 % gingen in einen Bildungsgang über, der den Erwerb der (Fach-)Hochschulreife zum Ziel hat. Rund 17 % münden erneut in den Übergangssektor, primär in die 2-jährige Berufsfachschule, die zu einem mittleren Abschluss führt. Der Anteil der Personen, die erneut in den Übergangssektor einmünden, ist bei Absolvent*innen von vollzeitschulischen berufsvorbereitenden Maßnahmen am höchsten (1.065 von 3.171 Personen).

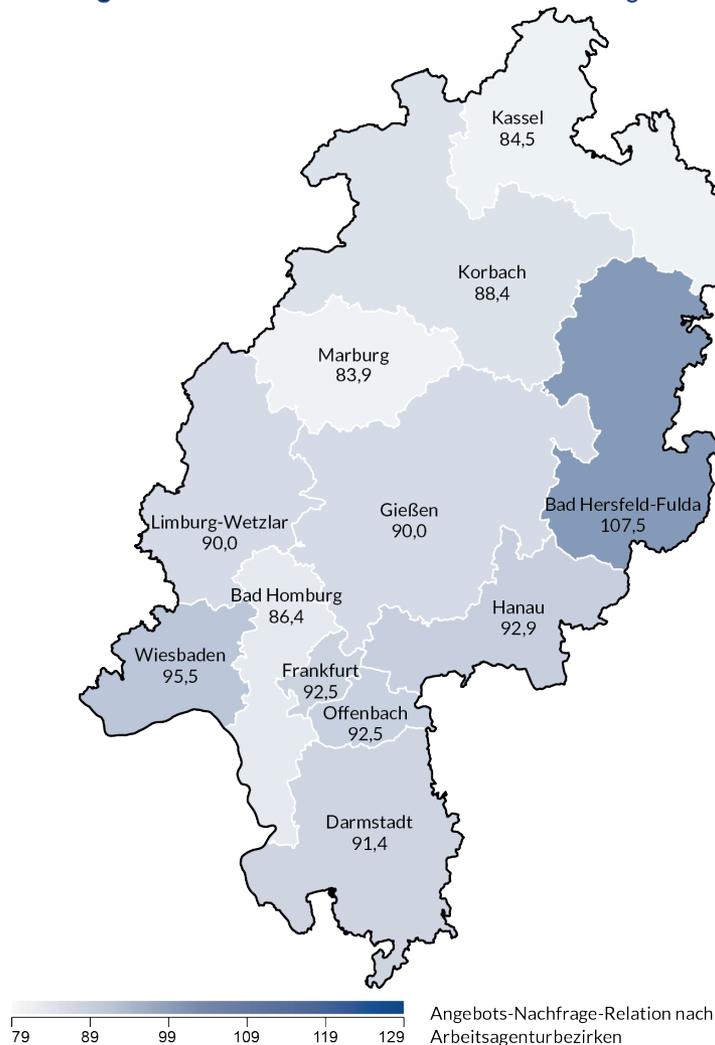
2.2 Duales System: Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

Die Ausbildungsquote, also die Anzahl an Auszubildenden in Relation zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB), liegt im Jahr 2017 in Hessen bei 4,4 % und ist seit 2008 stetig abnehmend (– 1,3 Prozentpunkte). Der Rückgang ist dadurch zu erklären, dass die Anzahl der SVB seit 2008 um ca. 356.000 gestiegen und die Anzahl der Auszubildenden um ca. 11.700 zurückgegangen ist. Die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sinken von 2011 bis 2017 von 40.611 auf 36.015, um dann wieder bis 2018 um mehr als 400 Neuverträge anzusteigen (Tab. 6.1A). Von 2016 bis 2018 ist jedoch eine Trendwende zu beobachten: So steigen die angebotenen Ausbildungsplätze um 1.839 und die Nachfrager*innen um 762 an (Tab. HE 3A).

Die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) erhöht sich von 2016 bis 2018 um 2,5 Punkte auf 91,2. Trotz leicht positiver Entwicklung der ANR bleibt immer noch eine deutliche Unterdeckung fortbestehen, denn von 100 Ausbildungsplatznachfragenden ist rein rechnerisch nur für 91 ein Ausbildungsplatz in einem Betrieb verfügbar (Tab. HE 3A). Besonders in Sicherheitsberufen (ANR: 86), Informatikberufen (88,2), Metallberufen (88,4),

in Berufen der Lagerwirtschaft und des Transportwesens (90,2), in medizinischen Berufen (90,9), Elektroberufen (92) und in Berufen im Bau- und Baunebengewerbe (95,4), aber auch in Verkaufsberufen (96) und in qualifizierten kaufmännischen Berufen (96,1) zeigt sich ein deutlicher Nachfrageüberhang, der durch das aktuelle Angebot nicht gedeckt wird. In Hotel- und Gaststättenberufen (106,6), im Ernährungshandwerk (108,9) und in Reinigungsberufen (119) besteht dagegen ein Mangel an Nachfrage, der vermutlich auch mit der geringen Attraktivität dieser Berufe zusammenhängt (vgl. Kap. 6, Tab. 6.19A). Wie eingangs beschrieben, ist Hessen durch ein Süd-Nord-Gefälle in der Bevölkerungs- und Industriedichte geprägt. Dieses Gefälle ist tendenziell auch 2018 in der ANR nach Arbeitsagenturbezirken erkennbar. So weisen die nördlichen Arbeitsagenturbezirke (mit Ausnahme von Bad Hersfeld-Fulda) eine etwas geringere ANR von unter 90, teilweise auch deutlich niedriger auf, während die südlichen Metropolregionen eine ANR von über 90 haben (außer Bad Homburg mit 86,4; Abb. HE 4). In allen Arbeitsagenturbezirken verbessert sich die ANR zwischen 2007 und 2018 mit Ausnahme von Frankfurt.

Abbildung HE 4 Übersicht über die ANR nach Arbeitsagenturbezirken in Hessen 2018¹⁾



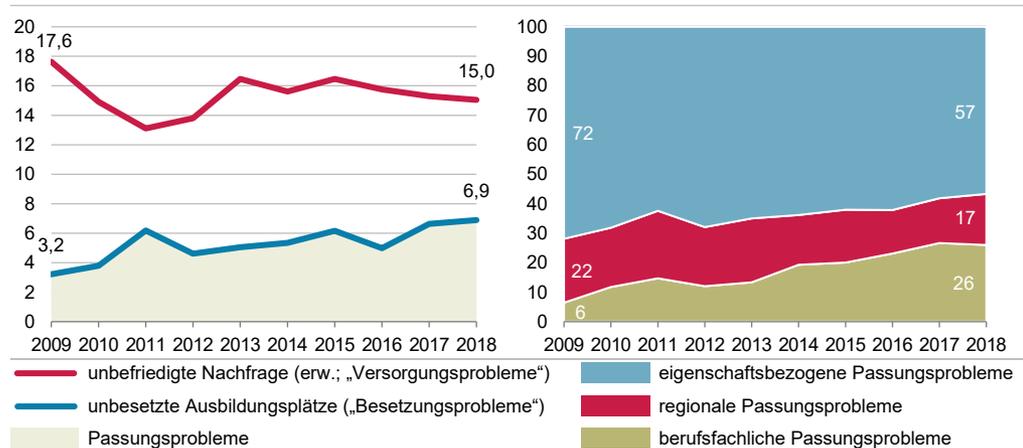
¹⁾ Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt.

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30.09.; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik), ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen

Für Bewerber*innen besonders günstig entwickelt sich derzeit der Ausbildungsmarkt im Bezirk Bad Hersfeld-Fulda. Mit einer ANR von 107,5 (+ 6,4 Punkte im Vergleich zu 2016) hat dieser Bezirk als einziger in Hessen einen Ausbildungsplatzüberhang und bietet potenziellen Auszubildenden gute Chancen auf einen wohnortnahen Ausbildungsplatz. Die positive Entwicklung im Arbeitsagenturbezirk Bad Hersfeld-Fulda ist auf ein deutlich gestiegenes Angebot an Ausbildungsplätzen zurückzuführen. Wurden 2016 noch 3.024 Ausbildungsstellen gezählt, so sind es 2018 bereits 3.318 Stellen. Ebenfalls sticht der Bezirk Darmstadt mit einer ANR-Steigerung von 8 Punkten hervor, was auf einen deutlichen Rückgang der Nachfrage und zusätzlich auf eine moderate Steigerung des Angebots zurückzuführen ist. Eine deutliche Angebotsunterdeckung und damit eine angespannte Situation für Ausbildungsinteressierte herrscht in den Bezirken Marburg (83,9), Kassel (84,5), Bad Homburg (86,4) und Korbach (88,4). Hier können im Schnitt 10 bis 15 Personen von 100 Bewerber*innen bereits aufgrund des geringen Angebots rein rechnerisch im eigenen Arbeitsagenturbereich keinen Ausbildungsplatz bekommen (Abb. HE 4).

Bundesweit zeichnet sich ab, dass sowohl die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen als auch der unversorgten Bewerber*innen steigt (vgl. Kap. 6). Dies wird in der politischen Diskussion häufig unter dem Schlagwort „Passungsprobleme“ beschrieben. Passungsprobleme werden hier als die Differenz von potenziell möglichen (Neuvertragspotenzial) und tatsächlich realisierten Neuverträgen betrachtet (für Hessen liegt das zusätzliche Potenzial im Volumen unbesetzter Stellen, da die Nachfrage deutlich höher ausfällt als das Angebot). Wie Abbildung HE 5 zeigt, nehmen auch in Hessen die Passungsprobleme zu; sie steigen von 3,2 im Jahr 2009 auf 6,9 % im Jahr 2018.

Abbildung HE 5 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen in Hessen 2009–2018 (in %)



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KldB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

Die Analyse zeigt, dass die Ausweitung der Ausbildungsplatzangebote (Tab. HE 3A) nicht automatisch in gleichem Maße das Volumen unversorgter Bewerber*innen reduziert.

Der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen ist in Hessen seit 2009 um 3,7 Prozentpunkte gestiegen und der Anteil der unvermittelten Personen um 2,6 Prozentpunkte gesunken, nunmehr belaufen sich die unbesetzten Ausbildungsstellen auf 6,9 % (2.836) und die unvermittelten Jugendlichen auf 15 % (6.762) (Abb. HE 5). Diese Entwicklung deutet an, dass Ausbildungsstellen und Ausbildungsnachfragende offenbar zunehmend schlechter zueinander finden. In den Reinigungsberufen (24 %), Verkaufsberufen (16), im Ernährungshandwerk (14) sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe (14) liegen die höchsten Anteile unbesetzter Ausbildungsstellen. Gleichzeitig finden Bewerber*innen, die einen Verkaufsberuf (20 %), Sicherheitsberuf (20), Informatikberuf (18) oder einen Beruf in der Lagerwirtschaft und im Transport (13) erlernen wollen, keinen Ausbildungsplatz, obwohl freie Plätze verfügbar sind (vgl. Kap. 6, Tab. 6.23A). Konkret bedeutet dies beispielsweise, dass im Ernährungshandwerk 173 Ausbildungsstellen zum Stichtag 30.09.2018 nicht besetzt waren, während 91 Bewerber*innen nicht zum Zuge kamen. Bei den Verkaufsberufen sind konkret 913 Stellen nicht besetzt bei 1.151 zum Stichtag unvermittelten Bewerber*innen.

Im Wesentlichen konzentrieren sich die Passungsprobleme auf drei Mismatch-Typen, eigenschaftsbezogen, beruflich und regional. 2009 lag den Passungsproblemen vor allem ein eigenschaftsbezogenes Mismatch zugrunde: 72 % der unbesetzten Ausbildungsstellen konnten nicht besetzt werden, weil Merkmale der Ausbildungspartner, Betrieb und Ausbildungsinteressent*in, nicht zusammenpassten. Bis 2018 verringert sich der Anteil eines eigenschaftsbezogenen Mismatches in Hessen auf 57 %. Zeitgleich steigt jedoch der Anteil berufsfachlicher Divergenzen von 6 auf 26 % an: 26 von 100 potenziellen Vertragsmöglichkeiten kommen nicht zum Abschluss, weil die ausbildungsinteressierten und nicht vermittelten Jugendlichen Berufswünsche haben, die durch das Angebot offener Stellen nicht abgedeckt werden. Regionale Passungsprobleme, die darauf beruhen, dass Berufswünsche nur in anderen Regionen Hessens realisiert werden können, nehmen hingegen relativ leicht ab. Dies lässt sich zumindest in Teilen (vor allem auf den stärkeren Rückgang im Jahr 2011 bezogen) aus der zwischenzeitlich erfolgten Zusammenlegung von Agenturbezirken erklären (Abb. HE 5; Tab. HE 4A).

Zusammenfassend zeigt sich, dass eigenschaftsbezogene Passungsprobleme in ihrem relativen Anteil rückläufig sind und berufsbezogene Passungsprobleme in ihrem Anteil steigen. Hier wird genauer zu prüfen sein, inwiefern durch bessere Informationen über die entsprechenden Berufe Jugendliche dafür interessiert und gewonnen werden können. Es wird aber auch zu diskutieren sein, was Unternehmen tun können, um bestimmte Berufe und Ausbildungen attraktiver zu machen.

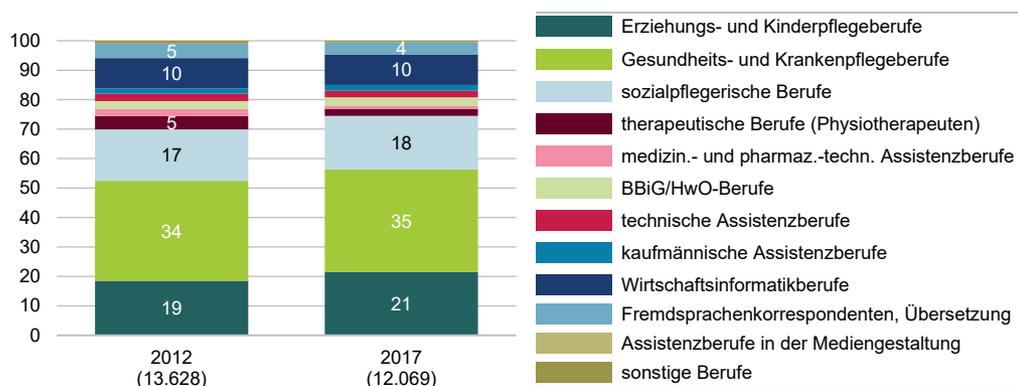
Ein Blick auf das Vertragslösungsgeschehen im dualen System zeigt, dass Fragen der Leistungsfähigkeit beruflicher Ausbildung nicht nur über die Bereitstellung eines quantitativ ausreichenden und auswahlfähigen Angebots zu diskutieren sind, sondern auch die Stabilität von Ausbildungsverhältnissen genauer zu beobachten bleibt, wo ebenfalls Strategien zur Sicherung von erfolgreichen Ausbildungsverläufen erforderlich sind. Hessen liegt mit einer vorzeitigen Vertragslösungsquote von 24,6 % etwa 1 Prozentpunkt unter dem Bundesmittel; auch im Vergleich zu anderen umgebenden westdeutschen Flächenländern ist die Quote etwas niedriger. Allerdings zeigt sich in einigen Berufen eine deutlich höhere Vertragslösungsquote, die vor allem die Berufe des Ernährungshandwerks (41,5 %), die Hotel- und Gaststättenberufe (39,0), aber auch Berufe des Personen- und Objektschutzes/der Arbeitssicherheit (34,6) und Reinigungsberufe (33,1) betreffen. Die meisten Länder weisen allerdings in den genannten Berufen noch deutlich höhere Quoten vorzeitiger Vertragslösungen auf.

An den vorzeitigen Vertragslösungen setzt das Programm QuABB an, das sich sowohl an Auszubildende als auch Unternehmen richtet und zum Ziel hat, drohende Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Jährlich werden in 26 Regionen Hessens über 2.000 Jugendliche beraten, deren Ausbildung gefährdet ist. Ca. 80 % konnten durch qualifizierte Beratungen unterstützt werden, ihre Ausbildung fortzusetzen (QuABB Hessen 2017).

2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

Ca. 20 % der Neuzugänge in die berufliche Bildung münden 2017 in eine vollqualifizierende Berufsausbildung im Schulberufssystem ein (Abb. HE 2). Den Hauptanteil an Ausbildungen machen mit einem guten Drittel die Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege, mit etwas mehr als einem Fünftel die Erziehungs- und Kinderpflegeberufe sowie mit knapp einem Fünftel die sozialpädagogischen Berufe aus, deren Gesamtanteil an allen Ausbildungen im Schulberufssystem sich zwischen 2012 und 2017 von 69,9 auf 74,6 % noch leicht erhöht hat. Leicht rückläufig im Bereich von Gesundheit, Erziehung und Soziales (GES) entwickeln sich die medizinisch- und pharmazeutisch-technischen Assistenzberufe, deren Anteil von 6,9 auf 3,5 % sinkt (Abb. HE 6; Tab. HE 5A).

Abbildung HE 6 Verteilung der Schüler*innen¹⁾ im ersten Schuljahr des Schulberufsystems nach Berufsgruppen 2012 und 2017 (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnung

Kaufmännische und technische Assistenzberufe, Wirtschaftsinformatikberufe, Fremdsprachenkorrespondenten sowie die BBiG/HwO-Berufe sind seit 2012 relativ stabil und nehmen zusammen ca. ein Fünftel der Neuzugänge 2017 ein. Den größten Anteil machen in dieser Gruppe die Wirtschaftsinformatikberufe aus.

2.4 Entwicklungen im Übergangssektor

Der Übergangssektor zeichnet sich durch verschiedene Maßnahmen aus, die sich nach Zielgruppen, Dauer, Organisationsform, Lernorten und Curricula unterscheiden. In Hessen nehmen die Berufsfachschulen, die keinen Abschluss vermitteln, im Jahr 2017 ca. zwei Fünftel aller Neuzugänge auf. Maßnahmen im Rahmen des Berufsvorbereitungsjahres und Berufseinstiegsklassen (BVJ/BEK) stellen mit ca. 31 % den zweitgrößten Bereich dar. Die berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BvB) sind mit knapp einem Fünftel der Neuzugänge der dritte quantitativ bedeutsame Bereich. Kleinere Anteile von jeweils etwa 5 % entfallen auf Schüler*innen ohne Ausbildungsvertrag und Maßnahmen der Einstiegsqualifizierung (EQ), die durch die

Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. In Summe ist also das Land Hessen für rund drei Viertel aller Übergangsmaßnahmen verantwortlich (Tab. HE 1A).

Im Vergleich zu 2007 haben sich bis 2015 vor allem die Maßnahmen für Schüler*innen ohne Ausbildungsvertrag drastisch reduziert (– 81 %). Auch die BvB- und EQ-Maßnahmen sind um 41 bzw. 40 % im betrachteten Zeitraum stark zurückgegangen. Angebote von Berufsfachschulen, die keinen Abschluss vermitteln, haben sich um ca. 15 % reduziert und sind als Übergangsangebot mit 6.827 Neuzugängen (2007: 8.003) nach wie vor quantitativ sehr bedeutsam. BVJ/BEK verzeichnet starke Aufwüchse von 899 Jugendlichen im Jahr 2007 auf 5.299 im Jahr 2017, womit sich der Schüleranteil fast verfünffacht hat (Tab. HE 1A). Der starke Anstieg in diesen Maßnahmen ist vor allem ein Effekt der Integration von Jugendlichen, die zwischen 2014 und 2016 zu hohen Anteilen im Flucht- und Asylkontext zugewandert sind. Zur Unterstützung der Integration mussten hier kurzfristig Maßnahmen eingerichtet werden, die sowohl die deutschen Sprachkenntnisse, aber auch die Berufsorientierung und grundlegende Kompetenzen fördern, die für die Aufnahme einer Ausbildung relevant sind.

Der hessische Übergangssektor ist seit einigen Jahren grundsätzlichen Umstrukturierungen und Veränderungen unterworfen, die nicht ursächlich und unmittelbar der Integration von Schutz- und Asylsuchenden zuzuschreiben sind. Diese Veränderungen zielen vor allem darauf ab, den Übergangssektor effektiver und transparenter zu gestalten. So wurde die Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung (BÜA) zunächst im Modellversuch erprobt und nunmehr verstetigt. Insgesamt nahmen 26 Schulen am Schulversuch BÜA teil. Im Rahmen des Modellversuchs wurden die 1- und die 2-jährige Berufsvorbereitung und die 1-jährige höhere Berufsfachschule zusammengefasst. Betriebliche Praxisphasen erfahren nunmehr in der BÜA eine stärkere curriculare Verankerung, um einen schnelleren Übergang in eine Ausbildung und/oder das Nachholen/Verbessern eines Schulabschlusses zu ermöglichen. Die beruflichen Schwerpunkte beziehen sich auf die Fachrichtungen Wirtschaft, Technik sowie Gesundheit und Sozialwesen (Kultusministerium Hessen, 2019). Im ersten Jahr des Regelbetriebs, 2017/18, mündeten 2.394 Schüler*innen in diese neue Schulform ein (Hessisches Statistisches Landesamt 2018). Welche positiven Auswirkungen auf Übergänge und Anschlüsse in Ausbildung sich daraus ergeben, kann allerdings mit den vorliegenden Daten noch nicht abgebildet werden.

3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen in Hessen

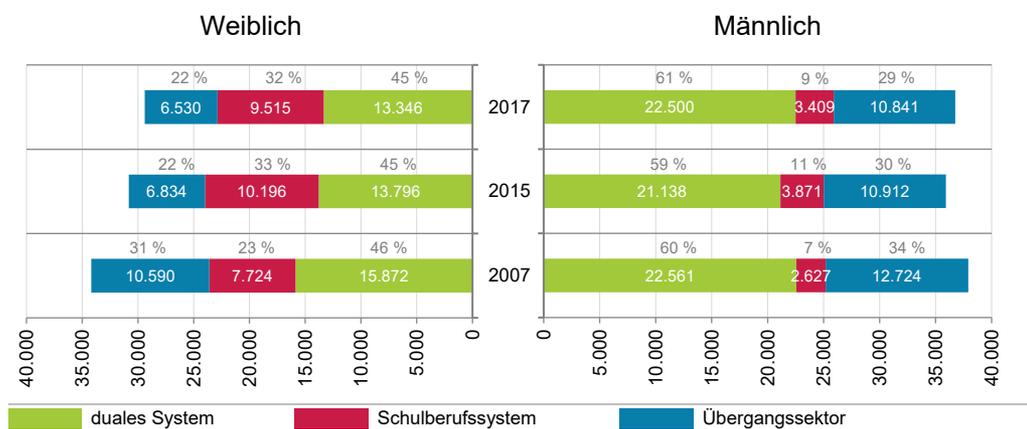
Eine ungleiche Verteilung der Ausbildungschancen nach sozialen Merkmalen setzt sich auch bis 2017 fort. Während die Differenzierung nach Geschlecht den Mustern frauen- und männertypischer Berufe im dualen System und Schulberufssystem folgt, sind die Zugangschancen nach Vorbildung und nach Staatsangehörigkeit für die beiden vollqualifizierenden Sektoren getrennt zu betrachten.

Die Einmündung nach Geschlecht zeigt zunächst, dass Frauen (77 %) zu höheren Anteilen als Männer (70 %) in eine vollqualifizierende Berufsausbildung einmünden. In das duale System münden 61 % (22.500) der Männer und 45 % (13.346) der Frauen ein. Unter den Neuzugängen in das Schulberufssystem dominieren – wenig überraschend – die Frauen; rund ein Drittel (9.515) aller weiblichen Neuzugänge in berufliche Ausbildung nehmen dort eine Ausbildung auf, während es bei den männlichen Neuzugängen lediglich 9 % (3.409) sind. Dieses Verteilungsmuster ist seit 2007 recht stabil (Tab. HE 6A). Insgesamt profitierten vor allem die Frauen von der Fachkräftenachfrage in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen, bei denen in Hessen – wie bundesweit – erhebliche

Fachkräfteengpässe im Bereich der Gesundheits- und Kranken- sowie Altenpflege und in den Physiotherapeutenberufen bestehen (vgl. BA 2018).

Bei den Frauen reduziert sich der in den Übergangssektor einmündende Anteil von 31 auf 22 %. Dies entspricht einer Verringerung der weiblichen Einmündungen in den Übergangssektor um etwa 40 % (von 10.590 auf 6.530). Deutlich anders stellt sich die Situation für die jungen Männer dar, bei denen die Neuzugänge in den Übergangsbereich von 34 auf 29 % zurückgehen und damit nur um 15 % sinken (Abb. HE 7).

Abbildung HE 7 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Hessens 2007, 2015 und 2017 nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

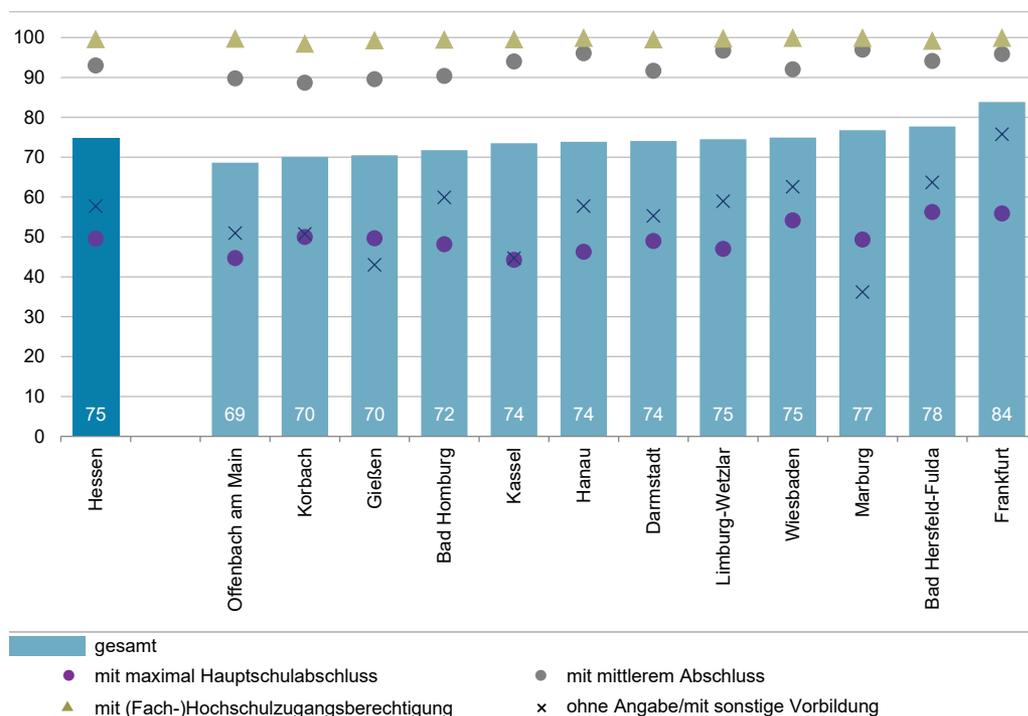
Nach schulischer Vorbildung zeigt sich auch in Hessen das bekannte Muster der Dominanz eines mittleren Abschlusses für die Aufnahme einer Ausbildung und die Verbesserung der Einmündungschancen mit steigender Höhe des Schulabschlusses (Abb. HE 12A).

Unter den Ausbildungsinteressierten mit einem Hauptschulabschluss (HSA) sind Männer bei den Einmündungen in eine vollqualifizierende Ausbildung tendenziell etwas erfolgreicher als Frauen. Bei Vorliegen eines mittleren Schulabschlusses weisen allerdings die Frauen höhere Einmündungen auf – bedingt durch die Ausbildungsoptionen in den typischen Frauenberufen des Schulberufssystems und ein nach wie vor traditionelles geschlechtstypisches Berufswahlverhalten. Allerdings betragen bei beiden Abschlussniveaus die Differenzen zwischen den Geschlechtern bei der Einmündung in vollqualifizierende Ausbildung nur wenige Prozentpunkte. Für Männer wie Frauen verschlechtert sich die Chance auf Ausbildung erheblich, wenn maximal ein HSA vorliegt. Fast die Hälfte der Männer und Frauen mit HSA mündet in den Übergangssektor. Liegt kein Schulabschluss vor oder ist die Vorbildung nicht näher bekannt, so münden 44 % der Frauen und 47 % der Männer in den Übergangssektor (Abb. HE 12A).

Die Verteilung der Einmündungen in das duale System und Schulberufssystem nach Vorbildungsniveau ist von geringen regionalen Unterschieden geprägt. In Offenbach beginnen 69 % der Anfänger*innen im Berufsbildungssystem in einer vollqualifizierenden Ausbildung. Damit ist der südlich gelegene Arbeitsagenturbezirk das Schlusslicht. An oberster Stelle befindet sich Frankfurt, hier sind es im Jahr 2017 84 % der Neuzugänge ins Berufsbildungssystem, die entweder eine duale oder eine vollzeitschulische Ausbildung beginnen. In allen Bezirken treten mehr als 90 % der Anfänger*innen, die eine Studienberechtigung oder einen mittleren Schulabschluss erlangt haben, in eine vollqualifizierende Ausbildung ein. Die höchsten Einmündungsquoten werden in dieser

Gruppe in den Arbeitsagenturbezirken Frankfurt, Hanau, Marburg und Limburg-Wetzlar erlangt. Bei Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss ist die Quote des Einstiegs in eine vollqualifizierende Berufsausbildung mit durchschnittlich 50 % deutlich geringer. In Frankfurt und Bad Hersfeld-Fulda ist der Anteil mit 56 % am höchsten und in Kassel (44 %), Offenbach (45) und Hanau (46) am niedrigsten (Abb. HE 8; Tab. HE 7A).

Abbildung HE 8 Einmündungen in vollqualifizierende Ausbildung (duales System oder Schulberufssystem) in Hessen 2017 nach schulischem Vorbildungsniveau¹⁾ und Arbeitsagenturbezirken (in %)



¹⁾ Hier wurden 12.349 Personen ohne Angabe oder mit sonstiger Vorbildung in die Analyse mit aufgenommen. Beim Ausweis der Einmündungsquote in vollqualifizierende Ausbildung können Abweichungen zwischen den verwendeten Statistiken der iABE und der Kommunalen Bildungsdatenbank auftreten.

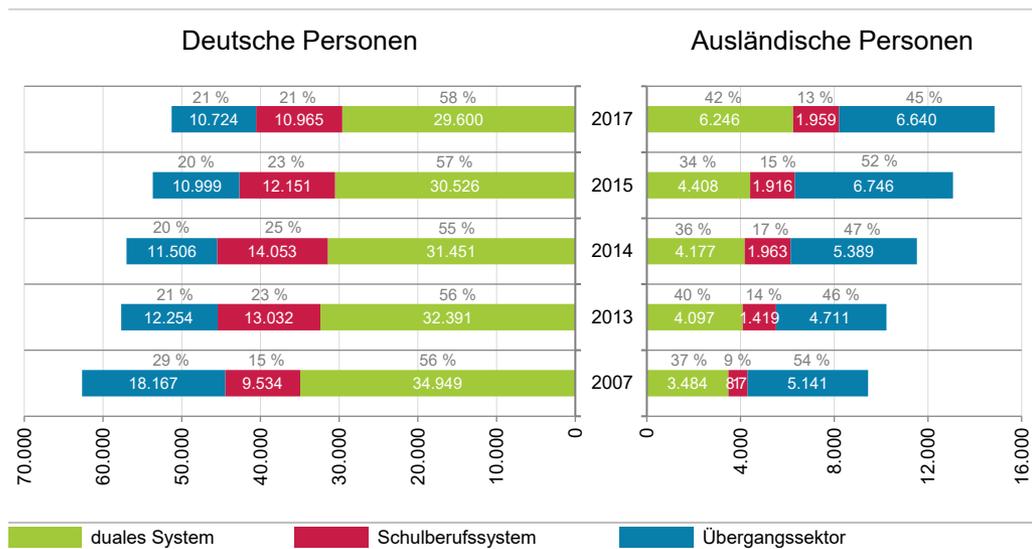
Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Kommunale Bildungsdatenbank (www.bildungsmonitoring.de); eigene Berechnungen

Die Vorbildungsstruktur beim Eintritt in eine vollqualifizierende Ausbildung zeigt, dass die regionalen Chancen, ins duale System oder ins Schulberufssystem einzumünden, mit höheren Bildungsabschlüssen in allen Arbeitsagenturbezirken Hessens steigen. In den Agenturbezirken Frankfurt, Bad Hersfeld-Fulda, Wiesbaden und Bad Homburg ist zudem auffällig, dass sich mit über 60 % ein hoher Anteil an Personen im Berufsbildungssystem befindet, über die nur geringe bis keine Informationen zum Vorbildungsniveau vorliegen. Dies hängt teilweise mit der Zuwanderung von asyl- und schutzsuchenden Personen zusammen, bei denen die Art der Vorbildung nicht immer genau spezifiziert werden kann (Abb. HE 8).

Im Betrachtungszeitraum von 2007 bis 2017 zeichnet sich der Trend ab, dass weniger Deutsche und mehr Ausländer*innen in das Berufsausbildungssystem einmünden. Mündeten 2007 insgesamt 62.650 Deutsche und 9.442 Ausländer*innen und damit im Verhältnis von 87 zu 13 % ein, so sind es im Jahr 2017 51.289 Deutsche und 14.845 Ausländer*innen (Verhältnis von 78 zu 22 %). Der deutliche Zuwachs ausländischer Personen im Berufsbildungssystem hängt mit der bereits erwähnten Zuwanderung von

Schutz- und Asylsuchenden in den Jahren 2014 bis 2016 zusammen. Dies ist auch erkennbar an den deutlichen absoluten Zuwächsen ausländischer junger Erwachsener im Übergangssektor (Tab. HE 8A), in die die Gruppe der Personen im Schutz- und Asylkontext zunächst integriert wurde. Die sozialen Disparitäten im Ausbildungszugang zwischen Deutschen und Ausländer*innen konnten in Hessen in der letzten Dekade abgebaut werden. 2007 mündeten 37 % der ausländischen Jugendlichen in das duale System und 9 % in das Schulberufssystem (Deutsche: 56 und 15 %), bis 2017 verbesserten sich die Einmündungsquoten in diese beiden Sektoren auf 42 und 13 % (Deutsche: 58 und 21 %). Damit verringerte sich die Differenz zwischen beiden Gruppen bei den Einmündungen in das duale System um 3 Prozentpunkte (2017: 16 Prozentpunkte), im Falle des Schulberufsystems vergrößert sich die Differenz leicht zugunsten der deutschen Jugendlichen (Abb. HE 9).

Abbildung HE 9 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Hessens 2007, 2013, 2014, 2015 und 2017 nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

In allen Arbeitsagenturbezirken Hessens münden jedoch nach wie vor deutlich mehr Deutsche als Ausländer in eine vollqualifizierende Ausbildung. Bei differenzierter regionaler Betrachtung zeigen sich einige Unterschiede zwischen den nördlichen und südlichen Bezirken. Während in Kassel (ca. 47 % Ausländer), Korbach (ca. 45, Marburg (ca. 49) und Gießen (47) eher weniger als die Hälfte der ausländischen Neuzugänge in die beiden vollqualifizierenden Ausbildungssektoren einmünden, sind es in den Metropolregionen und urbanen Zentren wie Frankfurt (68), Hanau (58), Darmstadt (ca. 54), Offenbach (ca. 58) und Wiesbaden (54) jeweils mehr als die Hälfte (Abb. HE 15A). Dieses Gefälle zwischen ländlichen und städtischen Regionen kann auf regionale Unterschiede in der Bewerberstruktur hinweisen, aber auch auf unterschiedliche berufliche Schwerpunkte in den Ausbildungsstellen und Konzessionsbereitschaften der Unternehmen, sich dieser Zielgruppe zuzuwenden und ggf. eine Ausbildung mit zusätzlichen Begleitmaßnahmen wie Sprachförderung etc. zu unterstützen.

Wie auch in den meisten Ländern münden in Hessen ausländische Personen häufiger als deutsche in den Übergangssektor ein (Abb. HE 9). Insgesamt betrachtet verändern sich die Proportionen zwischen den Maßnahmetypen des Übergangssektors, was auch

mit auf Verschiebungen in der Verteilung zwischen deutschen und ausländischen Teilnehmenden sowie mit Umstrukturierungen dieses Bereichs zusammenhängt. Deutsche Neuzugänge münden 2017 mit knapp der Hälfte und ausländische Neuzugänge zu rund einem Viertel in eine Berufsfachschule ein, die keinen beruflichen Abschluss vermittelt. Bei BVJ-/BEK-Maßnahmen, die sehr starke absolute Zuwächse bis 2017 haben, stellt sich dies für die beiden Gruppen nach Anteilen völlig unterschiedlich dar. Ausländer*innen münden mit mehr als der Hälfte der Neuzugänge in BVJ/BEK ein (ca. 55 %), während es bei den deutschen Personen rund ein Achtel der Neuzugänge ist (ca. 16 %).

Werden die Einmündungsquoten von deutschen und ausländischen Personen in die drei Sektoren des Berufsbildungssystems nach Schulabschluss betrachtet, so zeigt sich, dass bei Vorliegen eines Hauptschulabschlusses oder eines mittleren Schulabschlusses 2017 nahezu keine Unterschiede im Anteil erfolgreicher Einmündungen in vollqualifizierende Ausbildung zu beobachten sind (HSA: 53 zu 51 %; mittlerer Schulabschluss: 90 zu 88 %) (Abb. HE 14A). Die etwas größeren Differenzen in den Einmündungsquoten zwischen deutschen und ausländischen Personen bei Vorliegen einer (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung (90 zu 99 %) lassen sich aus den Daten schwerlich erklären, insbesondere betrifft dies die deutlich niedrigeren Anteile der Einmündung in das duale System und die höheren Einmündungsquoten in das Schulberufssystem. Hier könnten auch aus dem Zuwanderungsland mitgebrachte Vertrautheiten mit schulischen Ausbildungssystemen und eine ggf. bestehende Skepsis gegenüber betrieblichen Ausbildungssystemen eine Rolle spielen, die in vielen Ländern eher von Jugendlichen mit niedrigen Abschlüssen gewählt werden (vgl. Tjaden 2017).

Diese Disparitäten zeigen sich im Übrigen ebenfalls für die Gruppe der Jugendlichen ohne oder mit einem sonstigen Abschluss. So beginnen 68 % der Deutschen ohne oder mit sonstigem Abschluss eine duale Ausbildung, bei den ausländischen Personen sind es dagegen nur 38 %. Diese Verteilung lässt auf mögliche Nachteile durch sprachliche Barrieren schließen, ggf. können auch Unsicherheiten über Bleibe- und Übernahmeperspektiven der Betroffenen eine Zurückweisung durch die Betriebe begründen (vgl. Hunkler 2014). Abgeschwächt zeigt sich dieses Bild auch beim Eintritt in das Berufsbildungssystem für Personen mit einem mittleren Abschluss.

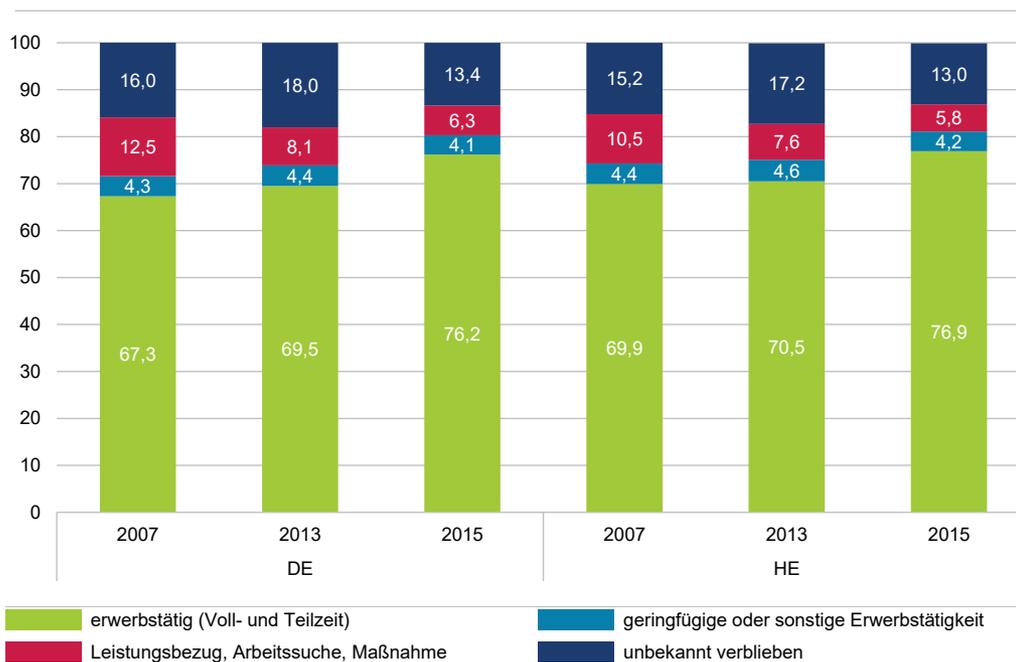
4 Arbeitsmarktintegration

Die abnehmende Arbeitslosenquote in Hessen (5 % 2017), die günstige Konjunktur- und Beschäftigungssituation und die wachsenden Engpässe der Fachkräfteversorgung in ausgewählten Berufsbereichen spiegeln sich auch in der steigenden Übernahmequote von Ausbildungsabsolvent*innen des dualen Systems durch die Betriebe wider. Hessen liegt mit einer Übernahmequote von mehr als drei Vierteln im Bundesvergleich auf Platz 5 (Kap. 7). Im Betrachtungszeitraum zwischen 2007 und 2017 ist die Übernahmequote stetig steigend, was zeigt, dass mit einer dualen Ausbildung Qualifikationen vermittelt werden, die auf gute Beschäftigungsaussichten verweisen (Abb. HE 15A).

Umgekehrt bedeutet dies auch, dass rund ein Viertel der Jugendlichen entweder ein Übernahmeangebot ausschlägt oder ein solches, wie vermutlich in der Mehrheit der Fälle, nicht erhält (Abb. HE 15A). Es ist anzunehmen, dass diese Gruppe dann auch stärker von einer Übergangsarbeitslosigkeit, ein Teil auch von instabilen Berufswegen betroffen ist. Darauf verweisen die 23 % der hessischen Absolvent*innen des Jahrgangs 2015, die zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss, also im Jahr 2017, im Leistungsbezug, geringfügig beschäftigt oder unbekannt verblieben sind (Abb. HE 10).

Dagegen befinden sich ca. 77 % der Absolvent*innen des Jahrgangs 2015 im Jahr 2017 in einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung. Damit liegt Hessen leicht über dem deutschlandweiten Durchschnitt und weist zudem – analog zum Bundestrend – für die Absolventenjahrgänge zwischen 2007 bis 2015 jeweils zwei Jahre nach Abschluss der Ausbildung eine positive Entwicklung auf. Das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, ist für Absolventen*innen zwei Jahre nach Beendigung der Ausbildung in Hessen mit knapp 6 % etwas geringer als im Bundesdurchschnitt (Abb. HE 10).

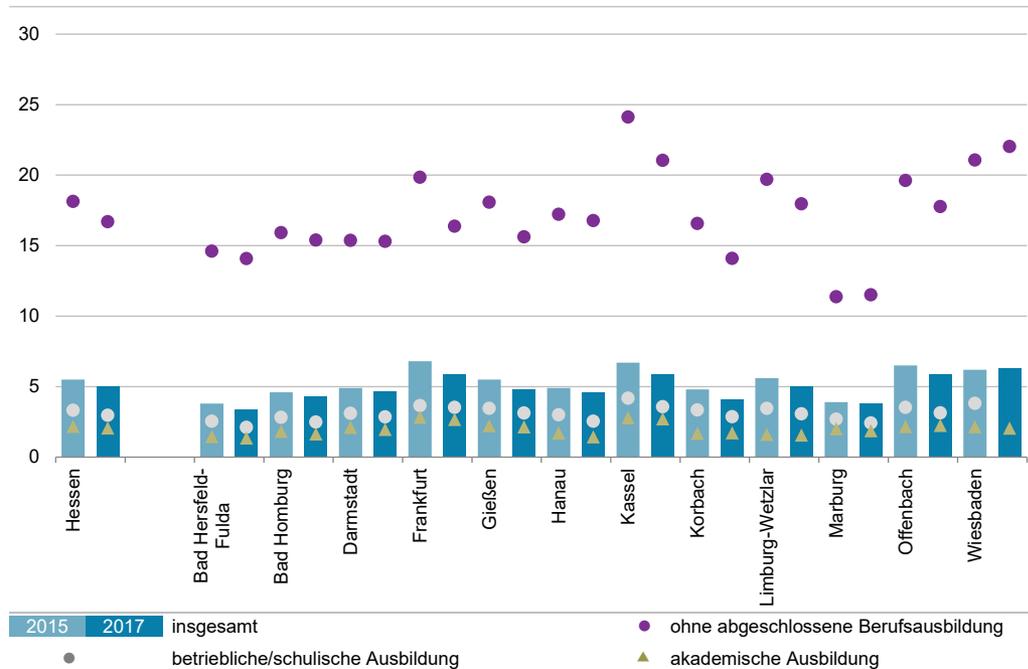
Abbildung HE 10 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung in Hessen (in %)



Quelle: IAB, Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01), Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Werden die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten in den Arbeitsagenturbezirken Hessens betrachtet, so zeigt sich wieder einmal mehr, wie wichtig es ist, den Jugendlichen Ausbildungschancen zu eröffnen und sich um Jugendliche in schwierigen sozialen Lagen oder mit Friktionen in der vorausgegangenen Bildungsbiografie besonders zu bemühen. Für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, vor allem in den Bezirken Kassel, Wiesbaden, Offenbach, Limburg und Frankfurt vergleichsweise hoch. Die Quote ist zwar von 2015 bis 2017 leicht rückläufig, aber dennoch macht sie deutlich, welchen Stellenwert ein beruflicher Ausbildungsabschluss am Arbeitsmarkt hat. Dies zeigt sich auch daran, dass die Arbeitslosenquote von Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung auf einem ähnlich geringen Niveau ist wie die von Personen mit einem akademischen Abschluss (Abb. HE 11; Tab. HE 9A).

Abbildung HE 11 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote nach Arbeitsagenturbezirken in Hessen 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand bis 2016: April 2017, ab 2017: Februar 2019

5 Fazit

Hessen hat mit mehr als der Hälfte aller Neueinmündungen, die auf das duale System entfallen, einen Ausbildungsschwerpunkt in den industriell-handwerklichen Berufen sowie in den kaufmännischen und produktionsnahen Dienstleistungsberufen. Das Schulberufssystem ist – wie in vielen westdeutschen Flächenländern – vergleichsweise moderat ausgebaut, während der Übergangssektor, in den mehr als ein Viertel der Neuzugänge einmündet, als deutliches Signal einer unzureichenden Versorgung mit Ausbildungsplätzen interpretiert werden muss. Dies zeigt auch die Angebots-Nachfrage-Relation in der dualen Ausbildung, die nach wie vor auf eine deutliche Unterdeckung der Nachfrage verweist – trotz Verbesserungen in der letzten Dekade. Für die berufsbildungspolitische Steuerung stellt sich dabei das hessische Süd-Nord-Gefälle als eine besondere Herausforderung dar. Die nördlichen Regionen sind ländlich geprägt, haben eine geringere Bevölkerungs- und Industriedichte und weisen ein niedrigeres Ausbildungsplatzangebot in Relation zur Nachfrage auf. Dagegen ist der südliche Raum, das Rhein-Main-Gebiet, durch eine hohe Bevölkerungs- und Industriedichte geprägt. Damit einher gehen unterschiedliche Herausforderungen für die Sicherung von Leistungsfähigkeit und Chancengerechtigkeit beruflicher Bildung.

Ein differenzierter Blick auf die Sektoren der beruflichen Bildung zeigt, dass für das duale Ausbildungssystem ein Hauptproblem in einer nach wie vor unzureichenden Versorgung mit Ausbildungsplätzen besteht. Darüber hinaus ergibt sich als zweite, eher neuere Herausforderung, die Bearbeitung wachsender Passungsprobleme, die durch die Gleichzeitigkeit von unbesetzten Ausbildungsstellen und unversorgten Jugendlichen gekennzeichnet sind. Über die Hälfte der Passungsprobleme in Hessen geht auf eigenschaftsbezogene Mismatches zurück. Dies verweist darauf, dass Merkmale von Ausbildungsnachfragenden nicht zu den Anforderungen der Ausbildungsanbieter passen bzw. auch umgekehrt, dass ein Teil der Jugendlichen Ausbildungsangebote in bestimmten Betrieben ablehnt, auch wenn der Berufswunsch und die Region übereinstimmen. Neben den eigenschaftsbezogenen Passungsproblemen ist allerdings auch Aufmerksamkeit auf die stark angestiegenen berufsfachlichen Passungsprobleme zu legen, die Ausdruck dafür sind, dass sich das Angebot (zu) wenig an den Berufswünschen der Jugendlichen orientiert bzw. umgekehrt, sich die Jugendlichen bei ihren Berufswünschen und im Bewerbungsverhalten weniger am in der Region vorhandenen Angebot orientieren. Inwiefern hier eine frühzeitige Berufsorientierung helfen kann, um diese Art von Passungsproblemen abzumildern, oder ob Anstrengungen aufseiten der Betriebe, breite auswahlfähige Angebote bereitzustellen und die Attraktivität von bestimmten Ausbildungsberufen zu erhöhen, eher zielführend sind, muss vor den Bedingungen berufsbildungspolitischen Handelns im jeweils regionalen Kontext geprüft werden. Hier hat das Land in den vergangenen Jahren schon verschiedene Initiativen gestartet, u. a. die Hessische MINT-Aktionslinie oder auch das Programm „gut ausbilden“, das kleine Unternehmen unter 50 Beschäftigte in Vorbereitung der Ausbildung und im ersten Ausbildungsjahr unterstützt.

Es dürfte jedoch auch angesichts der eigenschaftsbezogenen Passungsprobleme außer Frage stehen, dass Jugendliche am unteren Rand der Leistungsverteilung, die aufgrund bestimmter Ausbildungsvoraussetzungen und Merkmale erschwert Zugang zu einer Ausbildung finden, noch stärker in den Blick genommen werden müssen. Diese dritte Herausforderung richtet sich an alle Akteure der beruflichen Bildung, Betriebe wie Berufsschulen, weitere regionale und lokale Akteure, aber auch an die Berufsbildungspolitik: Denn soll eine Integration dieser Gruppen gelingen, sind Konzessionsbereitschaft der Unternehmen im Hinblick auf Ausbildungsvoraussetzungen ebenso gefordert wie Unterstützungsangebote bei auftretenden Problemen und Schwierigkeiten. Die Verstärkung von Unterstützungsangeboten zur Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen bei drohenden Ausbildungsabbrüchen (z. B. die Programme QuABB, „gut ausbilden“), von denen Jugendliche ohne oder mit niedrigem Schulabschluss stärker betroffen sind als andere Gruppen, kann hier ein wichtiges Signal an Unternehmen sein und auch dazu beitragen, Chancen im Ausbildungszugang für Jugendliche am unteren Rand der Leistungsverteilung zu verbessern. Dass in Hessen im Ausbildungszugang benachteiligte Gruppen wie ausländische Personen im Vergleich zu anderen Ländern besser in Ausbildung integriert sind, belegen die Daten für diese Gruppe, die bei Kontrolle der Schulabschlüsse, vor allem im unteren Leistungsbereich, keine auffälligen Differenzen zwischen Deutschen und Ausländer*innen zeigen. Zugleich wird aber auch deutlich, dass Jugendliche mit Hauptschulabschluss im Vergleich zu Personen mit mittlerem und höherem Schulabschluss deutlich schlechter Zugang in eine Ausbildung finden, auch wenn hier in den letzten Jahren Verbesserungen in der Integration erreicht wurden. Inwieweit die eingeleiteten Maßnahmen zur Umstrukturierungen im Übergangssektor auch die Anschlussfähigkeit der Berufsvorbereitung an Ausbildung (BÜA) besser fördern, wird zu beobachten bleiben.

Eine positive Entwicklung der Chancengerechtigkeit beim Ausbildungszugang, insbesondere für ausländische Jugendliche, ist deutlich erkennbar. Dennoch bleibt als zentrale Herausforderung die Versorgung aller nachfragenden Jugendlichen mit Ausbildungsmöglichkeiten in einem auswahlfähigen Berufsspektrum, das auch mittel- und langfristig soziale Teilhabe und Mitgestaltung eröffnet, bestehen. In diesem Zusammenhang wird man auch fragen müssen, welche proaktive Rolle das Schulberufssystem in der Berufsbildungspolitik spielt, das zunächst einen Ausbau bis 2014 erfahren hat, aber bis 2017 dann wieder auf das Niveau von 2011 zurückgeht. Der Rückgang wird vor allem durch rückläufige Schülerzahlen in Berufen außerhalb von Gesundheit, Erziehung und Soziales verursacht, d. h. durch BBiG/HwO-Ausbildungen und Ausbildungen in Assistenzberufen, die in ihrer Tätigkeit ähnlich zu bestimmten dualen Ausbildungen sind. Die Gesundheits- und Krankenpflegeberufe hingegen verharren – trotz Fachkräftengpässe auch in Hessen in diesem Berufsbereich – in den Anfängerzahlen auf dem Niveau von 2012. Hier wird vor allem der Auftrag der beruflichen Bildung zu thematisieren sein, auch in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen für qualifizierten Fachkräftenachwuchs zu sorgen.

Mecklenburg-Vorpommern

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren



	MV 2015	MV 2017	DE 2017
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	25.035 €	26.560 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu			
Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	7,5 %	7,7 %	10,5 %
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	59,0 %	64,7 %	82,0 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	44,6 %	43,9 %	73,7 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			
mit maximal Hauptschulabschluss	21,2 %	22,5 %	20,5 %
mit mittlerem Abschluss	39,3 %	38,1 %	39,3 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	39,5 %	39,4 %	40,1 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			
in Produktionsberufen	24,3 %	24,2 %	25,2 %
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	28,4 %	27,9 %	31,1 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	28,9 %	29,7 %	23,8 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	16,9 %	16,9 %	18,9 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	7,0 %	7,5 %	12,6 %
mit abgeschlossener Berufsausbildung	70,2 %	70,2 %	61,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	12,5 %	12,8 %	15,8 %
Ausbildung unbekannt	10,3 %	9,6 %	10,0 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			
in Klein- und Kleinstbetrieben	50,0 %	49,2 %	38,8 %
in mittleren Betrieben	29,3 %	30,5 %	28,0 %
in Großbetrieben	20,7 %	20,3 %	33,1 %
Personen mit Migrationshintergrund***			
Anteil an Bevölkerung	4,9 %	6,9 %	23,6 %
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	5,1 %	7,0 %	24,5 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	9,9 %	13,3 %	29,7 %
Arbeitslosenquote			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	10,4 %	8,6 %	5,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	37,2 %	32,8 %	18,7 %
akademische Ausbildung	9,2 %	7,3 %	3,8 %
akademische Ausbildung	4,1 %	3,4 %	2,5 %
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			
berufliche Schulen insgesamt	3.300 €	4.000 €	4.900 €
Berufsschulen im dualen System	2.700 €	2.900 €	3.100 €
Ausbildungseinpender			
	5,6 %	5,5 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1–49 SVB; mittlere Betriebe: 50–249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

Mecklenburg-Vorpommern ist das sechstgrößte Land Deutschlands. Nimmt man Rostock als Großstadt einmal heraus, ist das Land durch viele klein- und mittelstädtische Regionen, aber auch zahlreiche Naherholungs- und somit unbesiedelte Gebiete gekennzeichnet. Dies begünstigt ein regional heterogenes Wirtschafts- und Ausbildungssystem. Gemessen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) weisen insbesondere die westlichen Regionen (Ludwigslust-Parchim und Nordwestmecklenburg; beide Regionen liegen im Arbeitsagenturbezirk Schwerin) die höchste Industriedichte im verarbeitenden Gewerbe auf (vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern 2018: 18) und dürften aus der Nähe zu Hamburg von logistischen Vorteilen profitieren. Bereitet schon die skizzierte Flächenstruktur Probleme für die Entwicklung von Wirtschaft und Ausbildung, so ist es insgesamt die seit Jahren angespannte wirtschaftliche Situation des Landes, die zu Problemen auf der Angebotsseite des Ausbildungssystems führt. Auch wenn sich die Wirtschaftsleistung von Mecklenburg-Vorpommern (gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner) seit 2015 (+ 6,1 %) relativ vergleichbar zum Bundestrend (+ 6,0 %) entwickelt hat, fällt Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich zunächst durch das geringste BIP je Einwohner auf (vgl. Abb. MV 1). Mit einem Anteil von 68,7 % am BIP ist der Dienstleistungssektor der treibende Sektor der Wirtschaftsleistung (vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern, 2018: 7).

Entsprechend der Wirtschaftsstruktur zeigt sich in der Beschäftigungsstruktur ein deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegender Anteil an Beschäftigten in personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Dies stellt sogar den höchsten Wert im Ländervergleich dar. Alle anderen Berufssektoren sind entsprechend zu etwa gleichen Teilen (um 1 bis 2 Prozentpunkte) unterrepräsentiert. Auch die Betriebsgrößenstruktur von Mecklenburg-Vorpommern ist auffällig: Im Vergleich zu den anderen deutschen Ländern arbeitet hier der höchste Anteil an Beschäftigten in Klein- und Kleinstbetrieben sowie der geringste Anteil an Beschäftigten in Großbetrieben (vgl. Abb. MV 1). Dies ist durchaus als eine strukturelle Belastung der Berufsausbildung anzusehen, da beispielsweise Ausbildungsverträge in Klein- und Kleinstbetrieben wesentlich häufiger gelöst werden (vgl. Kap. 7). Diese potenzielle Belastung gilt es, vor allem angesichts der Bedeutung, die nicht akademische Fachkräfte in der Beschäftigungsstruktur haben, im Blick zu behalten. Mit 70,2 % weist Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich den zweithöchsten Wert an Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung auf.

Die Arbeitslosenquoten liegen allesamt oberhalb des Bundesdurchschnitts. Bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung liegt mit 32,8 % sogar der zweithöchste Wert im Bundesvergleich vor. Trotz einer Beschäftigungsstruktur mit hohen Anteilen an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung ist auch ein großer Anteil an Personen mit Ausbildungsabschluss arbeitslos. Dieser Wert hat sich aber seit 2015 deutlich von 9,2 auf 7,3 % verringert.

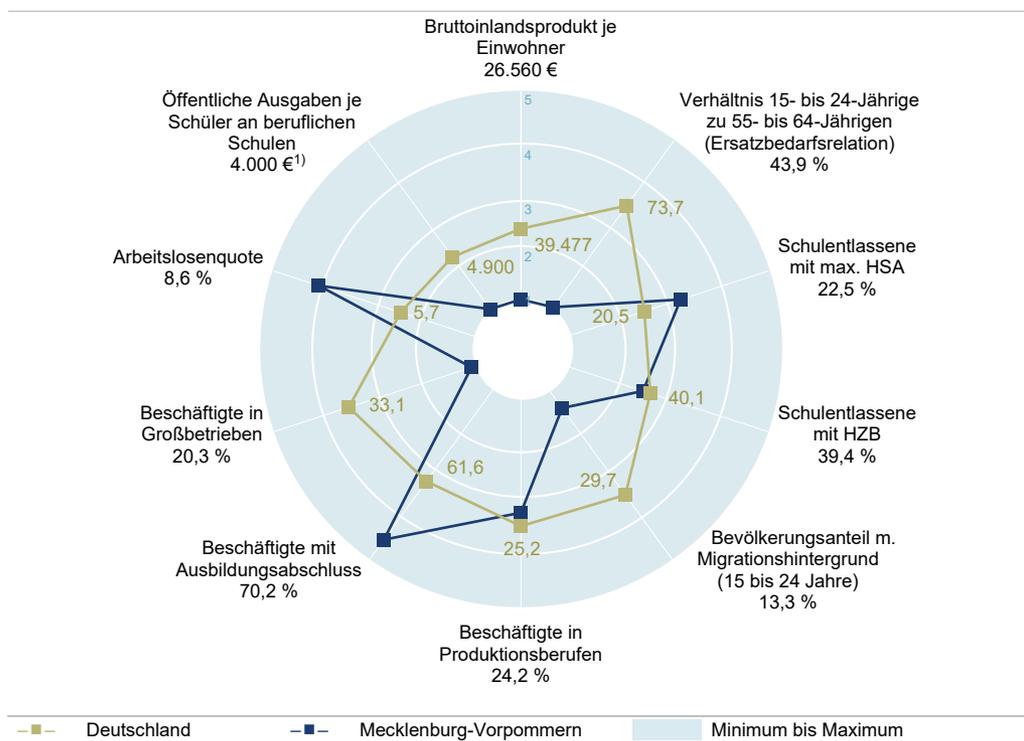
Auch in demografischer Hinsicht hat Mecklenburg-Vorpommern mit Problemen zu kämpfen. Die Bevölkerung im ausbildungsrelevanten Alter (15- bis 24-Jährige) ist noch nicht einmal halb so groß (Relation 44: 100) wie die der 55- bis 64-Jährigen, die in der nächsten Dekade aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Ersatzbedarf). Für Mecklenburg-Vorpommern wird es also zunehmend zur Herausforderung, den langfristigen Fachkräftebedarf über die eigene Bevölkerung zu decken. Für das Ausbildungswesen begrenzt diese Bevölkerungsstruktur vor allem das Nachfragepotenzial.

Die Schulentlassenen in Mecklenburg-Vorpommern weisen eine nahezu mit dem Bundesdurchschnitt vergleichbare Struktur der erzielten Bildungsabschlüsse auf. Der größte Anteil der Schulentlassenen (39,4 %) verlässt die Schule mit einem (Fach-)Hochschul-

abschluss; dieser Anteil liegt auf beinahe vergleichbarem Niveau wie der von Schulentlassenen mit mittlerem Bildungsabschluss. Wie auch die anderen ostdeutschen Flächenländer weist Mecklenburg-Vorpommern sehr niedrige Anteile an Personen mit Migrationshintergrund auf. Der geringfügige Anstieg seit 2015 ist in Verbindung mit der Situation der Schutz- und Asylsuchenden zu betrachten.

In schulpolitischer Hinsicht liegen in Mecklenburg-Vorpommern besondere Herausforderungen vor. Als problematisch kann etwa die Verteilung berufsbildender Schulen gelten, die vor allem in bevölkerungsdichteren Regionen angesiedelt sind und somit erhebliche Anforderungen an die Mobilität Jugendlicher auf dem Land stellen. Dies gilt umso mehr, wenn man berücksichtigt, dass berufsbildende Schulen kein homogenes Angebot anbieten, sondern sich in ihren Angeboten deutlich unterscheiden können (vgl. Landesamt für innere Verwaltung Mecklenburg-Vorpommerns o. J.). Ein weiterer Aspekt betrifft die Ausgaben des Landes je Schüler für berufliche Schulen. Werden die Zahlen von 2016 mit denen von 2015 verglichen, zeigen sich zwar deutliche Investitionssteigerungen in die berufliche Bildung (vgl. Abb. MV 1). Allerdings liegen diese Ausgaben weiterhin unter denen der anderen Länder und begrenzen folglich das Potenzial, den zuvor beschriebenen Herausforderungen im Ausbildungssystem gerecht zu werden.

Abbildung MV 1 Ausgewählte Kontextindikatoren Mecklenburg-Vorpommerns 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt



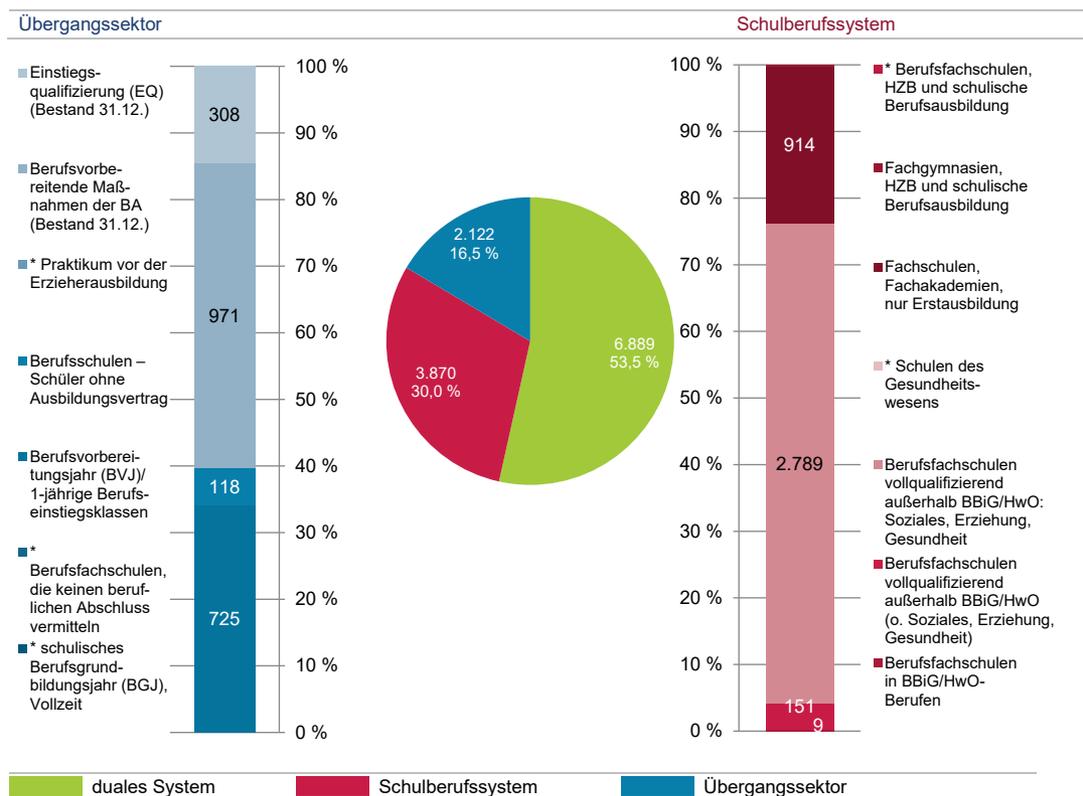
¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern

2.1 Das Berufsbildungssystem

Dass innerhalb des Berufsbildungssystems Mecklenburg-Vorpommerns das duale System eine große Bedeutung hat, wird auch mit Blick auf die Verteilung der Anfänger*innen auf die drei Sektoren deutlich (Abb. MV 2). Unter den ostdeutschen Flächenländern weist Mecklenburg-Vorpommern mit 53,5 % den höchsten Anteil an Anfänger*innen im dualen System auf und liegt deutlich oberhalb des Bundesdurchschnitts (49 %).

Abbildung MV 2 Das Berufsbildungssystem Mecklenburg-Vorpommerns 2017 (Neuzugänge absolut, in %)



* Wird in Mecklenburg-Vorpommern nicht angeboten.

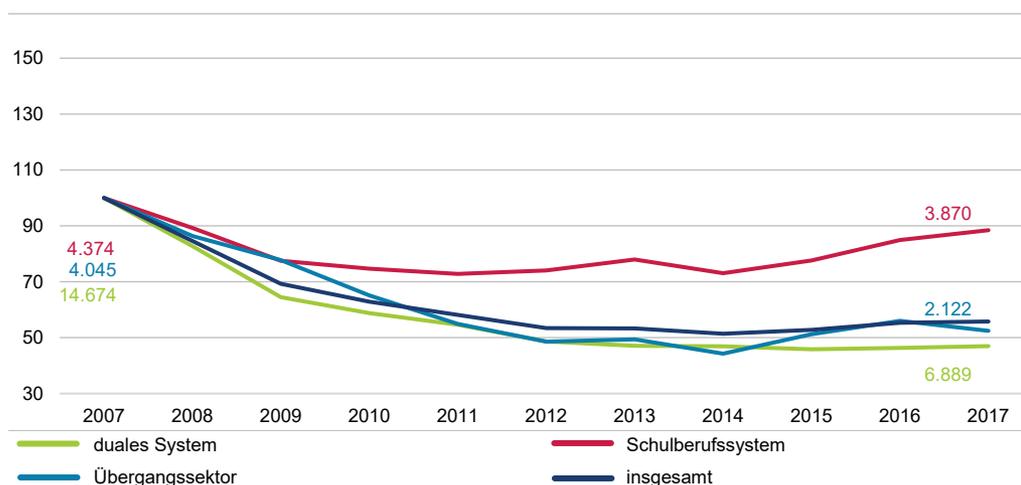
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Demgegenüber nimmt der Übergangssektor in Mecklenburg-Vorpommern den geringsten Raum ein und was das Land vor allen anderen Ländern auszeichnet: Nur 16,5 % der Anfänger*innen finden sich dort wieder. Dies hat vor allem zwei Gründe: Demografiebedingt ist die Konkurrenz um einen Ausbildungsplatz unter den Jugendlichen in Mecklenburg-Vorpommern geringer ausgeprägt als in den meisten anderen Ländern. Wird beispielsweise das Verhältnis des Durchschnitts der 15- bis 24-Jährigen zu den Angeboten im dualen System gebildet, weist Mecklenburg-Vorpommern im

Ländervergleich den zweithöchsten Wert (75,5 %) ²⁵ auf. Das Angebot im dualen System könnte also drei Viertel des Durchschnitts der Bevölkerung im ausbildungsrelevanten Alter versorgen. Außerdem verfügt Mecklenburg-Vorpommern über ein überdurchschnittlich stark ausgebautes Schulberufssystem mit einem Anteil von 30 % an den Anfänger*innen im Ausbildungssystem, das vor allem durch Angebote im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (GES) geprägt ist.

Das Ausbildungssystem in Mecklenburg-Vorpommern hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Seit dem letzten Ländermonitor berufliche Bildung wurden vollqualifizierende Ausbildungsmöglichkeiten zwar wieder stärker ausgebaut (seit 2015: + 2,4 % im dualen System, + 14 % im Schulberufssystem; Abb. MV 3, Tab. MV 1A) ²⁶. Werden die Anfänger*innen im Ausbildungssystem in Mecklenburg-Vorpommern aber zwischen 2007 und 2017 verglichen, zeigt sich, dass sich in dieser Zeit das realisierte Angebot im dualen System um 53,1 % und im Schulberufssystem um 11,5 % verringert hat. Insgesamt haben sich vollqualifizierende Ausbildungsmöglichkeiten somit um 43,5 % verringert. Auch der Übergangssektor ist um 47,5 % gesunken (Abb. MV 3, Tab. MV 2A). Dieser Entwicklung steht eine Abnahme der Bevölkerung im ausbildungsrelevanten Alter (15- bis 24-Jährige) um 42,6 % seit 2007 gegenüber, die sowohl als Ursache, aber auch als Ergebnis der Entwicklungen im Ausbildungssystem in Mecklenburg-Vorpommern betrachtet werden kann. So ist die Entwicklung im dualen System tatsächlich mit einem realen Abbau an Ausbildungsplätzen verbunden, was die Ausbildungsvielfalt für die Jugendlichen erheblich begrenzt (Abschnitt 2.2) und Abwanderungen in andere Länder begünstigen kann. Insofern ließe sich auch die rückläufige Entwicklung des Übergangssektors als ein Ergebnis demografisch bedingten Absinkens der potenziellen Nachfrage nach Ausbildung deuten. Es lässt sich in diesem Bericht aber nicht eruieren, inwiefern Verringerungen/Abwanderungen der Bevölkerung im ausbildungsrelevanten Alter tatsächlich eine Folge mangelnder Ausbildungsmöglichkeiten sind.

Abbildung MV 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern 2007–2017 (Einmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

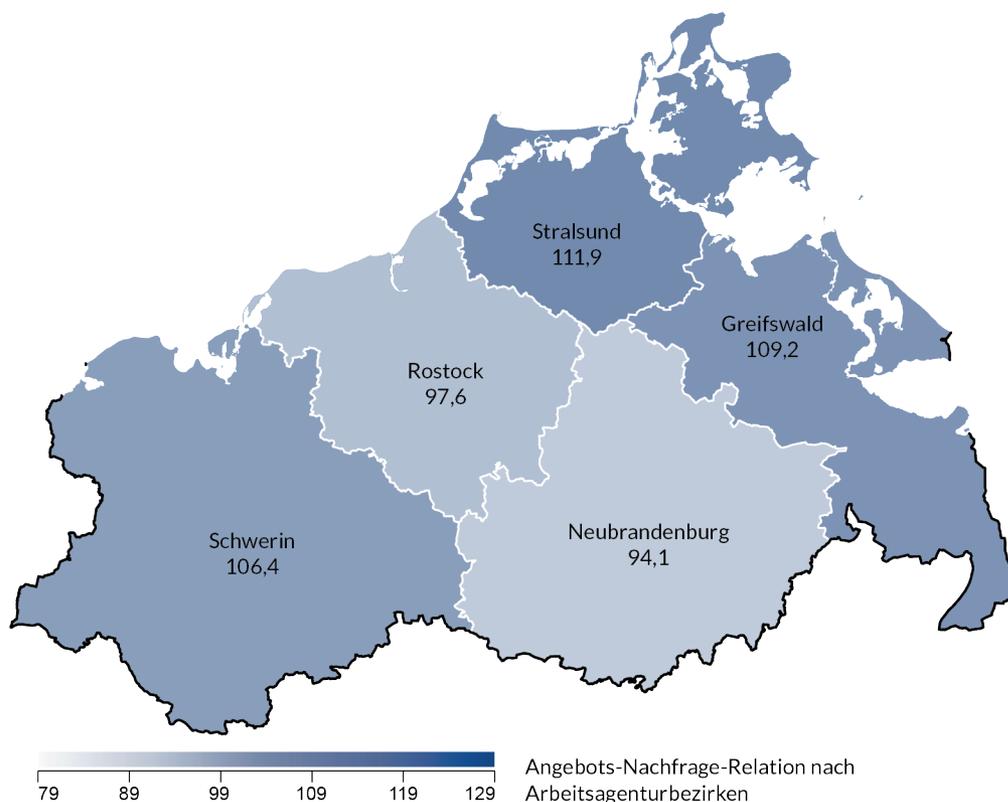
²⁵ Der Durchschnitt auf Bundesebene liegt bei 65,9 %. Der niedrigste Wert wird in Berlin mit 50,2 % und der höchste Wert in Bremen mit 78,0 % erzielt.

²⁶ Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

2.2 Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

Mit einer Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) von 102,9 liegt Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich nach Bayern und Thüringen an dritter Stelle. Rechnerisch entfallen damit auf 100 Nachfragende ca. 103 angebotene Ausbildungsplätze. Hier liegt also eine Situation vor, in der das Ausbildungsangebot die Nachfrage übersteigt und es – so nicht Bewerber*innen aus anderen Ländern die offenen Stellen besetzen – deshalb zwangsläufig zu unbesetzten Ausbildungsplätzen kommen muss. Eine derartige Gesamtbetrachtung der Situation unterschlägt aber die erheblichen Schwankungen zwischen den Regionen, wie sie sich in der Betrachtung nach Arbeitsagenturbezirken zeigen (Abb. MV 4; Tab. MV 3A): Während in Rostock, insbesondere aber in Neubrandenburg auch 2018 noch Überhänge in der Nachfrage nach Ausbildung bestehen (ANR 97,6 bzw. 94,1), weisen Greifswald, Schwerin und Stralsund deutliche Angebotsüberhänge auf (ab 106 aufwärts). Mit Blick auf die erwähnte Industriedichte in Schwerin bedeutet dies auch, dass zwischen den dort ansässigen Unternehmen eine hohe Konkurrenz um potenzielle Auszubildende besteht. Selbst in einer perfekten Ausbildungsmarktallokation bleiben hier ca. 6 Stellen pro 100 Ausbildungsplätze unbesetzt. Für die dort ansässige Industrie stellt dies eine herausfordernde Situation dar, da die Fachkräfte-sicherung als gefährdet erscheint.

Abbildung MV 4 Übersicht über die ANR nach Arbeitsagenturbezirken in Mecklenburg-Vorpommern 2018

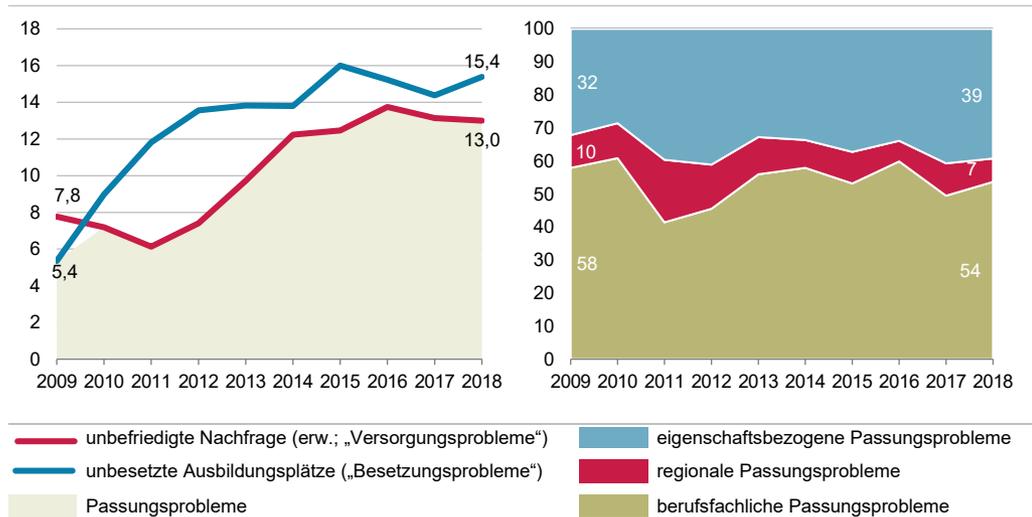


Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik); ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen, Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt. Zahlen von 2007 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Zudem Neuzuschneidung der Arbeitsagenturbezirke im Jahr 2012, sodass ein Vergleich zwischen 2007 und 2013 bzw. 2016 nur eingeschränkt möglich ist.

Dass überhaupt die Situation eines rechnerischen Angebotsüberhangs in Mecklenburg-Vorpommern besteht (Abb. MV 5), ist unter Berücksichtigung eines regionübergreifenden massiven Abbaus von Ausbildungsplätzen zwischen 2007 und 2013 (absolut: 7.328 Stellen, relativ: – 44,2 %) auf den ersten Blick überraschend. Eine wesentliche Rolle spielt hier sicherlich die demografische Entwicklung. So hat sich die Bevölkerung im ausbildungsrelevanten Alter (15- bis 24-Jährige) deutlich verringert (zwischen 2007 und 2013 absolut: – 8.210 Personen, relativ: – 38,9 %). Absolut betrachtet, schlägt dieser Effekt stärker zu Buche als der Stellenabbau.

Der allgemeine Angebotsüberhang in Mecklenburg-Vorpommern ist ein vor allem demografisch verursachtes Problem, das darauf zurückzuführen ist, dass es inzwischen nicht mehr genügend Nachfrager*innen für eine duale Ausbildung zu geben scheint. Das andere Problem liegt in einem steigenden Anteil unbesetzter Stellen, ohne dass sich der Anteil unvermittelter Bewerber*innen entscheidend verringert hätte. Diese Entwicklung zunehmender Passungsprobleme, dem Nebeneinander von offenen Stellen und unversorgten Bewerber*innen, kann durch anhaltende Attraktivitätsprobleme des beruflichen Ausbildungsstellenangebots im dualen System von Mecklenburg-Vorpommern mit verursacht sein. Hierfür spricht der konstant hohe Anteil an berufsfachlichen Mismatches, der mit 54 % aktuell in keinem Land so hoch ist wie in Mecklenburg-Vorpommern (Abb. MV 5). Er zeigt an, dass in der Hälfte der Fälle unbesetzter Stellen schon deshalb kein Vertrag zustande kommen kann, weil das Gros der unvermittelten Bewerber*innen andere berufliche Ausbildungspräferenzen hat (vgl. Kap. 2, Tab. 2.1A). Im Unterschied zur Entwicklung in den meisten anderen Ländern hat diese Konstellation nicht erst in den letzten Jahren hohe Bedeutung gewonnen, sondern lag im gesamten Betrachtungszeitraum (seit 2009) auf konstant hohem Niveau und war somit auch bereits vor dem Stellenabbau im dualen System relevant.

Abbildung MV 5 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen, Mecklenburg-Vorpommern 2009–2018 (in %)



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind und von anderen hier ausgewiesenen Werten abweichen.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KIdB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

Die stärksten Besetzungsprobleme liegen in den Berufen des Ernährungshandwerks und des Hotel- und Gaststättenwesens (144 bzw. 321 unbesetzte Stellen) vor. Hier stehen knapp 26 bzw. 37 % unbesetzte Stellen des Angebots im jeweiligen Berufsbereich je 3 % unvermittelte Bewerber*innen mit einem entsprechenden Berufswunsch gegenüber. Hier wird man also nicht von eigenschaftsbezogenen Passungsproblemen sprechen können, da nur wenige Bewerber*innen mit einem solchen Berufswunsch nicht vermittelt werden konnten. Ein anders gelagertes berufsfachliches Mismatch zeigt sich bei den Informatikberufen: Hier sind 4 % der angebotenen (wenigen) Ausbildungen nicht besetzt (9 unbesetzte Stellen), während 14 % unvermittelter Bewerber*innen (39) mit einem solchen Berufswunsch nicht vermittelt sind (vgl. Tab. 6.23A).

Im Jahr 2009 standen insgesamt 669 offene Stellen 996 unvermittelten Bewerber*innen gegenüber. Bis 2018 verändert sich die Situation deutlich: Nunmehr stehen 1.479 offene Ausbildungsstellen 1.215 unvermittelten Jugendlichen gegenüber. Auffällig für Mecklenburg-Vorpommern ist ein seit Jahren hoher Anteil erfolgloser Ausbildungsplatznachfrager*innen trotz der offenen Ausbildungsstellen. Lediglich in Brandenburg ist der Anteil der unbefriedigten Nachfrage nach Ausbildung höher als in Mecklenburg-Vorpommern. Neben dem bereits beschriebenen berufsfachlichen Mismatch sind es aber auch eigenschaftsbezogene Probleme, die eine erfolgreiche Besetzung bzw. Vermittlung erschweren oder verhindern (Tab. MV 4A). Diese sind in ihrem Anteil an den Passungsproblemen von 32 auf 39 % gestiegen. In den Verkaufsberufen sind 15 % der Stellen per 30.09.2018 nicht besetzt (159), während 18,3 % der Bewerber*innen (195) für einen solchen Beruf nicht vermittelt sind. Auch bei den qualifizierten kaufmännischen Berufen, auf die 5 % aller angebotenen Ausbildungsstellen entfallen, sind 9 % der Stellen offen (45) und 11 % der interessierten Bewerber*innen (57) nicht vermittelt. In den Metallberufen, 2018 mit 12 % am Gesamtstellenangebot vertreten, stehen 16 % unbesetzten Stellen (192) knapp 9 % unvermittelte Jugendliche (93) mit einem solchen Berufswunsch gegenüber. Zusätzlich besteht bei den Metallberufen ein berufsfachliches Mismatch, da mehr als doppelt so viele Stellen offen geblieben sind als Ausbildungsinteressierte unvermittelt.

Solche eigenschaftsbezogenen Passungsprobleme haben zwei Seiten: Sie können bedeuten, dass ein großer Anteil der nachfragenden Jugendlichen nicht den Erwartungen der Betriebe entspricht. Es kann aber auch sein, dass die Betriebe, die Ausbildungsstellen anbieten, von den Jugendlichen aufgrund bestimmter Merkmale abgelehnt werden. Eine mögliche Erklärung für eigenschaftsbezogene Passungsprobleme können Differenzen zwischen der erwarteten Vorbildung der Bewerber*innen vonseiten der Unternehmen und den vorliegenden Schulabschlüssen der Jugendlichen sein. Unter Berücksichtigung der Anteile der Schulentlassenen in Mecklenburg-Vorpommern fällt auf, dass der Anteil an Personen mit maximal Hauptschulabschluss (HSA) (2017: 22,5 %) deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt (2017: 20,5 %) und die Anteile an Schulentlassenen mit einem mittleren Schulabschluss bzw. einer (Fach-)Hochschulreife unterhalb des Bundesdurchschnitts liegen. Folglich kann ein Teil der unbefriedigten Nachfrage durch ein Auseinanderklaffen von erwarteter und mitgebrachter Vorbildung verursacht sein. Ein solches Problem ist bei den Metallberufen zu erkennen, bei denen ca. 25 % einen HSA und 72 % der unbesetzten Stellen einen mittleren Schulabschluss erfordern, hingegen nur 30 % der unvermittelten Jugendlichen einen mittleren Schulabschluss aufweisen. Auch bei den Verkaufsberufen liegt ein ähnliches Bild vor: 43 % der Stellen erfordern einen mittleren Schulabschluss, aber nur 13 % der unvermittelten Bewerber*innen verfügen über einen solchen und weitere 6 % über die (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung. Auch bei den Bauberufen, den medizinischen Fachangestellten und den Informatikberufen sind die in unbesetzten Stellen geforderten Schulabschlüsse höher als die Vorbildung eines Teils der unvermittelten Bewerber*innen. Die beiden letztgenannten Berufe machen jedoch einen geringen Anteil am Gesamtstellenangebot aus (Tab. 6.34A, Tab. 6.26A).

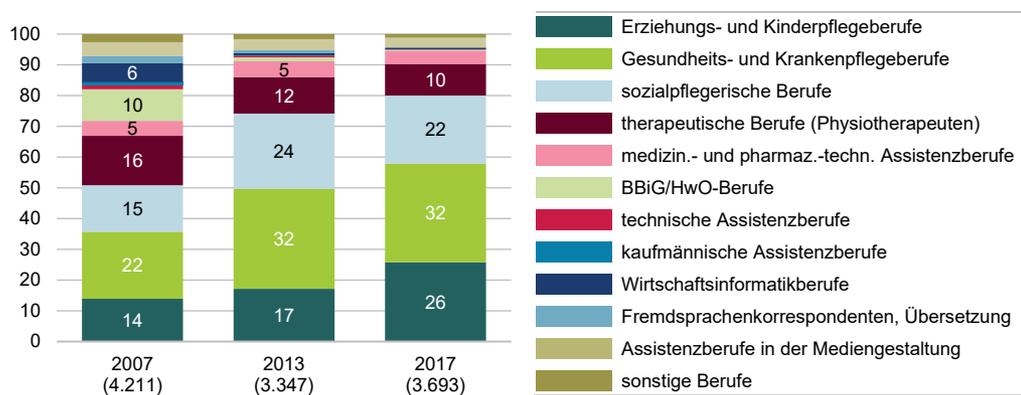
Die zuvor beschriebenen Passungsprobleme sind nicht einfach zu lösen. Sie zu ignorieren oder gar Betriebe und Bewerber*innen einfach zu mehr Konzessionsbereitschaft aufzufordern, dürfte ebenfalls kurzfristig und für den Ausbildungsprozess selbst problematisch sein. So weist Mecklenburg-Vorpommern den dritthöchsten Wert bei der Quote vorzeitiger Vertragslösung im Ländervergleich auf (vgl. Kap. 7, Abschnitt 7.2.2). Dies ist durchaus als ein Ergebnis weniger optimal abgestimmter Ausbildungsverhältnisse im Ausbildungszugang zu deuten.

2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

Die Entwicklung des Schulberufssystems in Mecklenburg-Vorpommern weist zwei Trends auf (Abb. MV 6; Tab. MV 5A): Zum einen wurden seit 2007 realisierte Ausbildungsangebote in den GES-Berufen deutlich ausgebaut. Diese Entwicklung entspricht dem Bundestrend. Auffällig ist aber, dass zwischen 2013 und 2017 vor allem der Bereich der Erziehungs- und Kinderpflegeberufe ausgebaut wurde. Dass der Ausbau der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe trotz des hohen Fachkräftemangels, vor allem in der Altenpflege, stagniert, kann als zögerliche Politik betrachtet werden, das Fachkräfteproblem offensiv und in verschiedenen Handlungsfeldern (berufsbildungs-, arbeitsmarkt-, sozialpolitisch) anzugehen.

Zum anderen haben sich tätigkeitsähnliche Angebote des Schulberufssystems im Vergleich zu dualen Angeboten seit 2007 stark verringert. Damit bleibt in Zeiten steigender Passungsprobleme im dualen Ausbildungsmarkt das Schulberufssystem als Regulationsinstrument, das erfolglosen dualen Bewerber*innen eine Alternative bietet, ungenutzt.

Abbildung MV 6 Verteilung der Schüler*innen¹⁾ im ersten Schuljahr des Schulberufssystems nach Berufsgruppen 2007, 2013, 2017 (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnungen

2.4 Entwicklung des Übergangssektors

In Ergänzung zu den Ausführungen in Abschnitt 2.1 wird im Folgenden auf Veränderungen innerhalb des Übergangssektors eingegangen. Werden die Anteile im Übergangssektor zwischen 2007 und 2017 verglichen, zeigen sich geringfügige Zuwächse an Anfänger*innen in der Einstiegsqualifizierung (+ 11,2 %) sowie dem Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) bzw. der 1-jährigen Berufseinstiegsklasse (BEK) (+ 2,4 %). Diese

Veränderungen wirken auf den ersten Blick gering. Unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung und insbesondere der der Bevölkerung im ausbildungsrelevanten Alter (Abschnitt 2.1) handelt es sich jedoch um starke Effekte. Die beschriebene Entwicklung steht auch in einem engen Zusammenhang mit steigenden Passungsproblemen am Ausbildungsmarkt im Land. So münden vor allem Jugendliche ohne Schulabschluss in den Übergangssektor ein, deren Chancen am Ausbildungsmarkt gering sind (Abb. MV 12A). Angebote des BVJs bzw. der BEK richten sich vor allem an diese Jugendlichen, aber auch an Schutz- und Asylsuchende, weshalb bei ihnen zwischen 2015 und 2017 ein erneuter Ausbau beobachtbar ist (Tab. MV 1).

Unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung ist es kaum verwunderlich, dass berufsvorbereitende Maßnahmen der BA (- 65,7 %) und auch Berufsschulen für Schüler ohne Ausbildungsvertrag (- 49,1 %) zwischen 2007 und 2017 merklich weniger Angebote realisierten (Tab. MV 1). Dennoch ist dieser Anteil im Ländervergleich noch immer besonders hoch und kann mit den im Land stark ausgeprägten Passungsproblemen zusammenhängen. Einige dieser Maßnahmen ermöglichen das Nachholen von Bildungsabschlüssen, es steht aber vor allem das Kennenlernen realer Arbeitswelten (z. B. über Praktika) im Mittelpunkt, um auch Berufswahlpräferenzen zu schärfen.

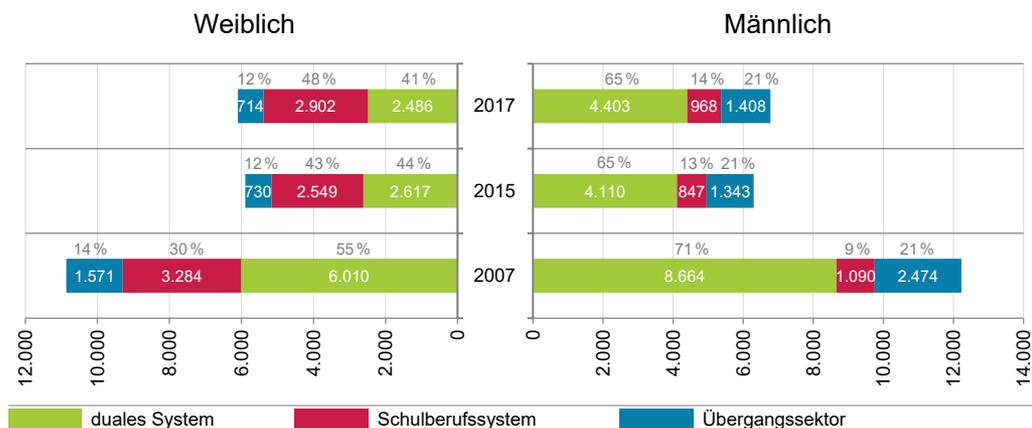
3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen in Mecklenburg-Vorpommern

Werden die Sektoren des Berufsausbildungssystems in Mecklenburg-Vorpommern differenziert nach sozialstrukturellen Merkmalen betrachtet, ist ein Aspekt besonders auffällig: 64 % der Anfänger*innen mit einem HSA erhalten einen Ausbildungsplatz im dualen System (Tab. MV 6A). In keinem Land ist somit die Chance für Hauptschüler*innen, in das duale System einzumünden, so groß wie in Mecklenburg-Vorpommern. Entsprechend gering ist der Anteil der Anfänger*innen mit HSA, die ein Angebot im Übergangssektor wahrnehmen (24 %). Dieser Chancenvorteil zeigt sich allerdings nicht für Personen, die keinen Abschluss vorweisen können.

Der hohe Anteil an Jugendlichen mit HSA, die in das duale System einmünden, sollte aber weniger als Folge von Passungsproblemen betrachtet werden, da dieser Anteil in Mecklenburg-Vorpommern im Zeitverlauf schon immer überproportional hoch ausgeprägt war. So mündeten 2007 sogar 82,7 % der Anfänger*innen mit HSA in das duale System und nur 4,5 % dieser Kohorte in den Übergangssektor ein. Es entsteht somit der Eindruck, dass die qualifikatorischen Erwartungen an potenzielle Auszubildende vonseiten der Betriebe seit 2007 gestiegen sind.

Abb. MV 7 zeigt Unterschiede der Einmündung in das Berufsausbildungssystem in Mecklenburg-Vorpommern nach Geschlecht auf. Bedingt durch die Darstellung absoluter Anteile wird zunächst der bereits erläuterte demografische Effekt der Personen im ausbildungsrelevanten Alter deutlich (vgl. Abschnitt 2.1), da sich Zahl der Anfänger*innen im Ausbildungssystem nahezu halbiert hat. Außerdem ist ersichtlich, dass Frauen häufiger Ausbildungsangebote des Schulberufssystems nutzen als Männer und sich dieser Anteil in den vergangenen Jahren sogar deutlich vergrößert hat. Wie bereits in Kapitel 5 ausgeführt, ist dies vor allem auf die Angebotsstruktur mit dem Schwerpunkt der GES-Berufe zurückzuführen, die für Frauen attraktiver sind.

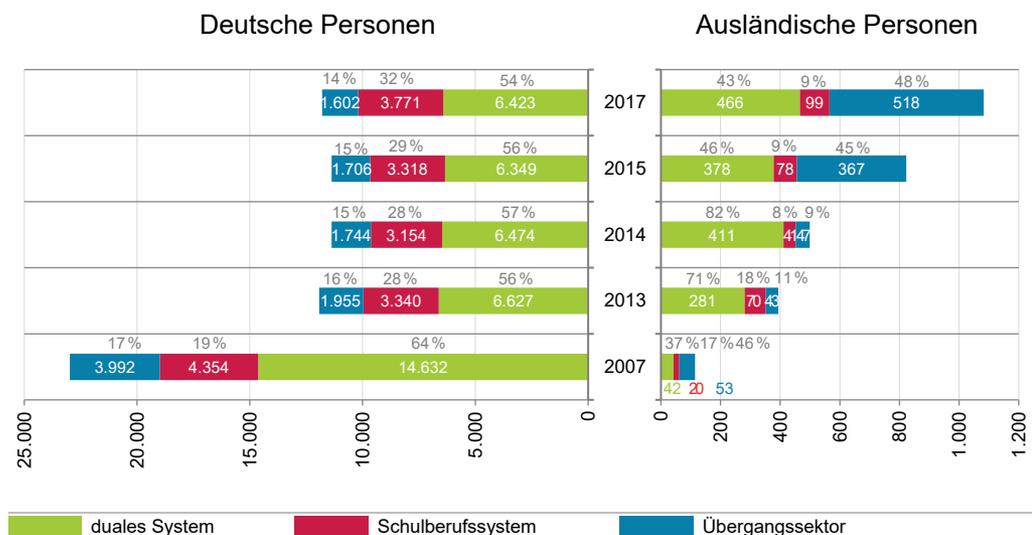
Abbildung MV 7 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Mecklenburg-Vorpommerns 2007, 2015 und 2017 nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Der Anteil an ausländischen Personen im Berufsausbildungssystem in Mecklenburg-Vorpommern hat sich in den letzten Jahren deutlich vergrößert. Während 2007 mit 95 Ausländern eine kaum messbare Größe im Berufsausbildungssystem in Mecklenburg-Vorpommern vorlag (ca. 0,5 % aller Einmündungen), steigerte sich die Zahl der ausländischen Personen auf 1.083 Personen (8,4 % aller Einmündungen) (Abb. MV 8). Dieser Effekt ist, wie bereits an vielen Stellen in diesem Ländermonitor beschrieben, vor allem auf die Situation der Schutz- und Asylsuchenden zurückzuführen.

Abbildung MV 8 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Mecklenburg-Vorpommerns 2007, 2013, 2014, 2015 und 2017 nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

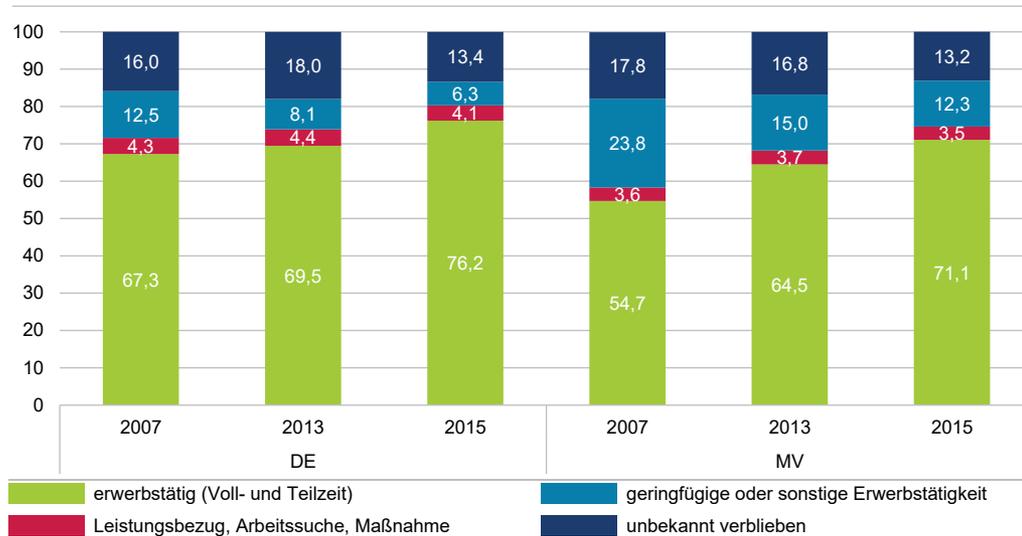
Bis 2014 war die Chance für Ausländer*innen sehr hoch, in das duale System einzu­münden (Abb. MV 8). Die Situation hat sich seitdem in Zusammenhang mit der verstärkten Aufnahme von Schutz- und Asylsuchenden erheblich verändert. Während 2014 noch 82 % der Personen mit Ausländerstatus in den dualen Sektor einmündeten, liegt der Wert 2017 nur noch bei 43 %. So ist bekannt, dass Schutz- und Asylsuchende häufig über geringe Bildungsniveaus und nicht immer über die erwarteten ausbildungsrelevanten Dispositionen verfügen, was letztendlich ihre Chance auf einen Ausbildungsplatz verringert. Hinsichtlich von Unterschieden zwischen Ausländer*innen und Deutschen im Einmündungsgeschehen in das Berufsausbildungssystem Mecklenburg-Vorpommerns ist auch auf Abbildung MV 12A zu verweisen, die differenzierter das Vorbildungsniveau unterscheidet. Hier fällt auf, dass sich die Nachteile ausländischer Anfänger*innen vor allem auf niedrige Bildungsniveaus beziehen.

Angesichts des zunehmenden Gewichts von ausländischen Personen im Übergangssektor bleibt abschließend ein differenzierterer Blick auf die Maßnahmen, die dort durch ausländische Jugendliche wahrgenommen werden. Hierzu zeigt Tab. MV 7A auf, dass ausländische Jugendliche vor allem das BVJ bzw. die BEK besuchen. Diese Angebote richten sich vor allem an diejenigen, die keinen Ausbildungsvertrag erhalten haben und die entweder ausbildungsrelevante Dispositionen verbessern oder einen allgemeinbildenden Schulabschluss nachholen wollen.

4 Arbeitsmarktintegration

Anhand der Entwicklung der betrieblichen Übernahmequote (Abb. MV 13A) wird deutlich, dass in Mecklenburg-Vorpommern die Chance, nach einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, im Zeitverlauf gestiegen ist. Mittlerweile liegt die Quote oberhalb des Bundesdurchschnitts. Dennoch deutet die Entwicklung der Übernahmequote auch auf ein weiteres Problem für das Beschäftigungssystem in Mecklenburg-Vorpommern hin: Hohe Übernahmequoten können als Indiz gewertet werden, dass der Arbeitsmarkt für Betriebe kaum Alternativen bietet, den Fachkräftebedarf extern zu decken. Für das Berufsausbildungssystem könnte daraus die Chance entstehen, dass Betriebe einerseits eine stärker investitionsorientierte Perspektive verfolgen (könnten) und in Ausbildung und Ausbildungsqualität investieren, andererseits, dass sie sich den leistungsschwächeren Gruppen am Ausbildungsmarkt zuwenden und damit eine soziale Öffnung des Ausbildungssystems gefördert wird.

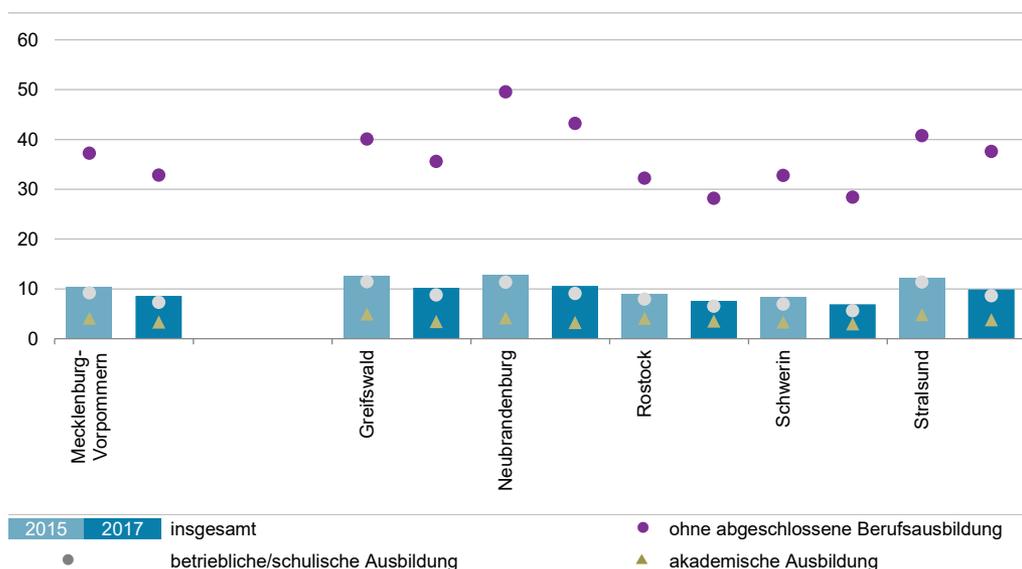
Abbildung MV 9 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern (in %)



Quelle: IAB. Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01); Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Auch der Erwerbstatus bestätigt einen positiven Trend der Arbeitsmarktintegration nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in Mecklenburg-Vorpommern (Abb. MV 9). Die Quote der Erwerbstätigen (Voll- und Teilzeit) wächst von 54,7 % (2007) auf 71,1 % (2017) an. Dennoch muss an dieser Stelle unter Berücksichtigung der Werte anderer Länder herausgestellt werden, dass die 71,1 % den zweitschwächsten Wert im Ländervergleich darstellt. Komplementär zum positiven Trend einer besseren Erwerbsintegration von Ausbildungsabsolvent*innen sinkt im betrachteten Zeitraum der Anteil an Personen, die einen Leistungsbezug erhalten, arbeitsuchend sind bzw. sich in Maßnahmen befinden von 23,8 auf 12,3 %.

Abbildung MV 10 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote nach Arbeitsagenturbezirken in Mecklenburg-Vorpommern 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand Februar 2019

Auch 2017 fällt auf, dass das Land die höchste Arbeitslosenquote unter Personen mit einer beruflichen Ausbildung aufweist. Dies ist an erster Stelle auf die wirtschaftlichen Voraussetzungen im Land zurückzuführen. Aber Abbildung MV 10 zeigt auf, dass sich auch die qualifikationspezifische Arbeitslosenquote in Mecklenburg-Vorpommern arbeitsagenturbezirksübergreifend verbessert hat (Tab. MV 8A). Trotz im Ländervergleich vergleichsweise hoher Quoten zeigt sich, dass eine vollqualifizierende Ausbildung auch in Mecklenburg-Vorpommern vor Arbeitslosigkeit schützen kann.

5 Fazit

Das Berufsausbildungssystem Mecklenburg-Vorpommerns steht seit Jahren vor zahlreichen Herausforderungen. Ursachen und Wirkungen sind in diesem Land allerdings sehr komplex, da sich die Faktoren gegenseitig bedingen. Dennoch liegt ein wesentlicher Limitationsfaktor der Leistungsfähigkeit des Berufsausbildungssystems Mecklenburg-Vorpommerns in sozioökonomischen Kontextfaktoren. Mit der geringsten Wirtschaftsleistung pro Kopf im Ländervergleich sowie einer seit Jahren überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit werden wirtschaftsstrukturelle Herausforderungen deutlich, die ungünstige Voraussetzungen für das Berufsausbildungs- und Beschäftigungssystem in Mecklenburg-Vorpommern schaffen. Insbesondere die Leistungsfähigkeit des dualen Systems, die sich in Deutschland vor allem an der Ausbildung in gewerblich-technischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen erweist, wird in Mecklenburg-Vorpommern durch ein im Bundesvergleich deutlich unterrepräsentiertes produzierendes und überrepräsentiertes Gastgewerbe begrenzt. Hinzu kommt eine klein- und mittelständisch geprägte Betriebsstruktur, die ohnehin mit einem erhöhten Friktionspotenzial im Ausbildungsprozess verbunden ist. Schließlich begrenzen regionale Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur auch die Angebotsvielfalt an Berufen. Sicherlich waren die vergangenen Jahre konjunkturell durch einen Aufschwung geprägt. Dieser sollte mit seiner Abhängigkeit vom globalen Wirtschaftstrend nicht als stabiles Konstrukt betrachtet werden und hat zudem kaum merklichen Einfluss auf das Ausbildungsgeschehen (Angebotsentwicklung im dualen System 2013 bis 2018: + 4 %).

Die größte Herausforderung für das Berufsausbildungssystem liegt zurzeit im Umgang mit den Passungsproblemen auf dem dualen Ausbildungsmarkt. So ist für Mecklenburg-Vorpommern eine stark begrenzte Allokation des Ausbildungsmarkts offensichtlich, bei der auf der einen Seite steigende Zahlen unbesetzter Ausbildungsplätze bestehen und auf der anderen Seite die Zahl der unversorgten Nachfrager*innen zunimmt. Dabei zeigen die vorliegenden Analysen, dass mehr als die Hälfte der Passungsprobleme berufsfachlicher Natur sind und dieser Effekt seit Jahren besteht. Dies lässt durchaus die Schlussfolgerung zu, dass es in Mecklenburg-Vorpommern absehbar kaum gelingen wird, ein auswahlfähiges Ausbildungsangebot im dualen System bereitzustellen.

Die Ursachen der Passungsprobleme sind komplexer Natur. Ein wichtiger Grund dürfte im demografisch bedingten Rückgang der Nachfrage liegen, wodurch Unternehmen aus einem kleineren Pool an Ausbildungsinteressierten wählen können. Aber auch der starke Rückgang des Ausbildungsangebots schränkt Wahloptionen der Jugendlichen ein. So kann die Entwicklung auf der Angebotsseite zum Teil ein Ergebnis betrieblicher Resignation aufgrund schwer zu besetzender Ausbildungsplätze sein; daraus folgt ein Rückzug aus der betrieblichen Ausbildung. So zeigen beispielsweise Baas und Baethge (2017) auf, dass in Mecklenburg-Vorpommern Klein- und Kleinstbetriebe, die dort wirtschaftsstrukturell stark verankert sind, zunehmend seltener am Ausbildungsgeschehen teilnehmen. Auf der anderen Seite kann nicht ausgeschlossen werden, dass mangelnde

Ausbildungsmöglichkeiten eine Abwanderung der Jugendlichen in andere Ausbildungsmärkte begünstigt (Auspendlerquote 12,3 %, vgl. Kap. 2, Tab. 2.1). In diesem Zusammenhang bedürfen jedoch auch die in Abschnitt 2.2 angesprochen Probleme der Ausbildungsqualität in einer Reihe von Berufen der konstruktiven Auseinandersetzung.

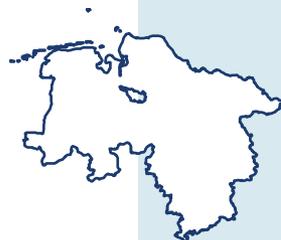
Auch das Schulberufssystem konnte den Abbau an dualen Ausbildungsplätzen nicht kompensieren, da zu Berufen des dualen Systems tätigkeitsähnliche Angebote bis 2013 deutlich abgebaut wurden und sich das Schulberufssystem nunmehr auf Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen konzentriert. Die Mehrheit dieser Angebote verschließen sich allerdings zum einen aufgrund formaler Voraussetzungen zahlreichen Jugendlichen, vor allem jenen mit maximal einem HSA. Zum anderen treffen die Angebote im GES-Bereich nicht die Ausbildungspräferenzen aller Jugendlichen, sondern verstärkt die von Frauen. Außerdem unterscheidet sich auch die regionale Angebotsstruktur des Schulberufssystems. Regionale Disparitäten der Nutzung von Angeboten des Schulberufssystems werden begünstigt durch die weitläufige Flächencharakteristik Mecklenburg-Vorpommerns sowie eine begrenzt ausgebaute Infrastruktur.

Trotz der Passungsprobleme ist allerdings unter dem Aspekt der Chancengerechtigkeit eine Entwicklung auffällig: Seit Jahren sind die Chancen auf vollqualifizierende Ausbildung für ausländische Jugendliche besser als in einer Reihe anderer Länder. Allerdings nehmen die Chancenvorteile seit dem Beginn steigender Zahlen von Schutz- und Asylsuchenden ab. Vorteile zeigen sich vermehrt nur noch für diejenigen, die über höhere Bildungsabschlüsse verfügen. Dies ist freilich nur selten der Fall.

Niedersachsen

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren



	NI 2015	NI 2017	DE 2017
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	32.816 €	36.164 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu			
Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	11,4 %	11,2 %	10,5 %
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	97,1 %	94,3 %	82,0 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	84,2 %	78,7 %	73,7 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			
mit maximal Hauptschulabschluss	14,8 %	16,4 %	20,5 %
mit mittlerem Abschluss	47,5 %	46,0 %	39,3 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	37,7 %	37,6 %	40,1 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			
in Produktionsberufen	26,3 %	26,2 %	25,2 %
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	29,2 %	28,7 %	31,1 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	23,8 %	24,5 %	23,8 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	19,3 %	19,3 %	18,9 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	12,5 %	12,7 %	12,6 %
mit abgeschlossener Berufsausbildung	65,0 %	64,8 %	61,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	11,6 %	12,4 %	15,8 %
Ausbildung unbekannt	10,9 %	10,1 %	10,0 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			
in Klein- und Kleinstbetrieben	41,6 %	41,1 %	38,8 %
in mittleren Betrieben	28,1 %	28,3 %	28,0 %
in Großbetrieben	30,3 %	30,6 %	33,1 %
Personen mit Migrationshintergrund***			
Anteil an Bevölkerung	17,8 %	21,1 %	23,6 %
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	18,6 %	21,9 %	24,5 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	22,0 %	26,4 %	29,7 %
Arbeitslosenquote			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	6,1 %	5,8 %	5,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	21,6 %	20,6 %	18,7 %
akademische Ausbildung	3,9 %	3,5 %	3,8 %
akademische Ausbildung	2,6 %	2,5 %	2,5 %
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			
berufliche Schulen insgesamt	4.200 €	4.500 €	4.900 €
Berufsschulen im dualen System	2.500 €	2.700 €	3.100 €
Ausbildungseinpender			
	6,4 %	6,5 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1–49 SVB; mittlere Betriebe: 50–249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

Niedersachsen ist flächenmäßig das zweitgrößte Flächenland. Somit ist es wenig verwunderlich, dass die Siedlungs- und Wirtschaftsstruktur sich zwischen den Regionen erheblich unterscheidet. Neben weitläufigen ländlichen und klein- bis mittelstädtischen Regionen (insbesondere Emsland und ostfriesischer Raum, Südniedersachsen sowie Lüneburg), die – neben dem verarbeitenden Gewerbe – hauptsächlich von Agrarwirtschaft geprägt sind, konzentrieren sich die industriellen Schwerpunkte vor allem um die Großstadtreionen Braunschweig und Hannover. Wesentlich ist hierbei der Fahrzeugbau mit den Zulieferern im Bereich Maschinenbau, Gummi- und Kunststoffwarenindustrie sowie in der Metallbranche (vgl. Niedersächsisches Ministerium für Arbeit, Verkehr und Digitalisierung o. J.). Ein großer Anteil der Erzeugnisse ist für den Export bestimmt, sodass die niedersächsische Industrie durch eine hohe internationale Verflechtung gekennzeichnet ist und folglich auch durch globale Wirtschaftstrends beeinflusst wird. Trotz unsicherer Wirtschaftserwartungen (aufgrund potenzieller Handelsbarrieren in der Stahl- und Automobilbranche) hat sich die wirtschaftliche Situation in Niedersachsen seit der Veröffentlichung des letzten Ländermonitors deutlich verbessern können. Gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner stieg zwar die Wirtschaftsleistung um 10,2 %, liegt aber immer noch unter dem Bundesdurchschnitt. Die Arbeitslosenquote ist in allen betrachteten Qualifikationsgruppen – wenn auch teilweise nur geringfügig – gesunken.

Die Beschäftigungsstruktur in Niedersachsen lässt auf eine differenzierte Berufs- und Betriebsstruktur schließen und ist beinahe repräsentativ für das Bundesgebiet. Geringfügig über dem Bundesdurchschnitt liegt der Anteil an Beschäftigten in Produktionsberufen und personenbezogenen Dienstleistungen. Demgegenüber liegt eine unerheblich schwächere Relation in den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen, in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen vor. Hinsichtlich der Betriebsstruktur liegt der Anteil der Beschäftigten in Klein- und Kleinstbetrieben geringfügig über dem Bundesdurchschnitt (+ 2,2 Prozentpunkte). Der Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben befindet sich entsprechend leicht unterhalb des Bundesdurchschnitts (– 2,6 Prozentpunkte).

Wie stark sich das Beschäftigungssystem in Niedersachsen auf einen Sockel nicht akademisch qualifizierter Fachkräfte stützt, macht die Qualifikationsstruktur deutlich: Während der Anteil der Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss zum Bundesdurchschnitt nach unten abweicht (– 3,4 Prozentpunkte), liegt der Anteil an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung mit 64,8 % um 3,2 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt.

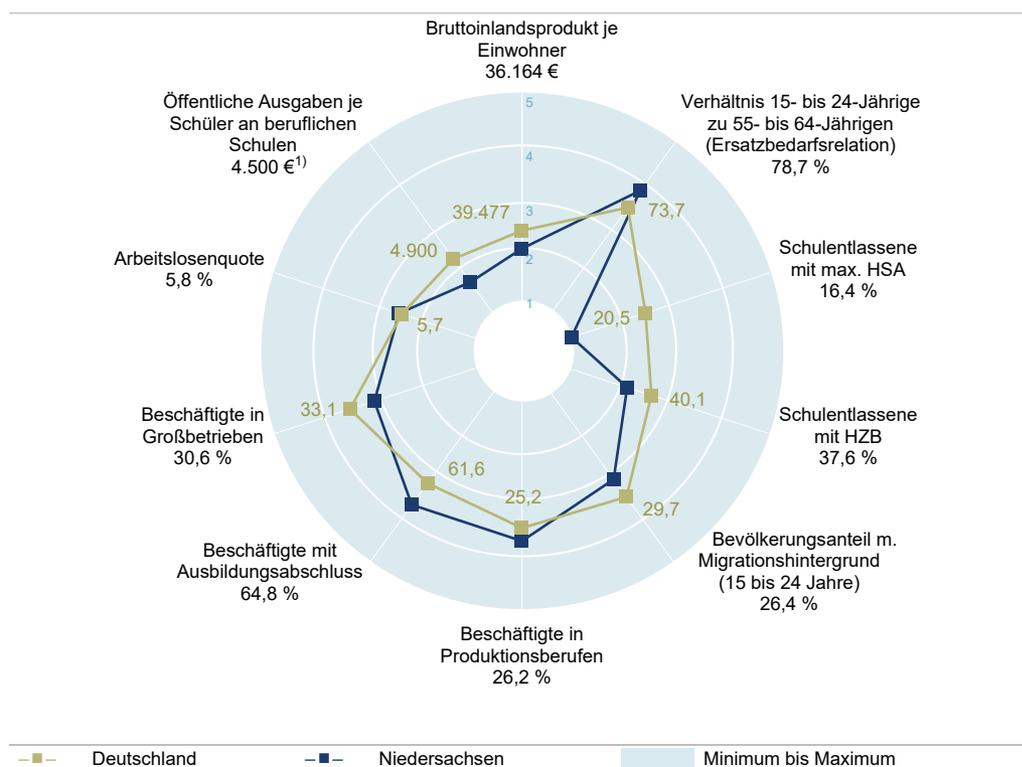
Die Altersstruktur ist insgesamt als günstige Voraussetzung für die Fachkräftesicherung zu bewerten und grenzt sich positiv vom Bundesdurchschnitt ab. Allerdings zeigt sich auch in Niedersachsen das Phänomen einer alternden Gesellschaft, wenn man die Entwicklung der Ersatzbedarfsrelation zwischen 2015 und 2017 (– 5,5 Prozentpunkte) berücksichtigt. Diese bildet das Verhältnis der 15- bis 24-Jährigen zu den 55- bis 64-Jährigen ab. Demnächst aus dem Arbeitsleben ausscheidenden Personen, zusammengefasst über zehn Altersjahrgänge, steht in Niedersachsen ein geringerer Anteil nachwachsender potenzieller Fachkräfte (ca. 79 %) gegenüber. Leicht gesunken ist auch die Nachwuchsrelation (– 2,8 Prozentpunkte), d. h. das Verhältnis der 15- bis 24-Jährigen zu den 25- bis 34-Jährigen. Ihre Höhe (94,3 % im Jahr 2017) signalisiert aber noch immer ein achtbares Potenzial zur Sicherung des Ausbildungsbedarfs der Unternehmen für die nächsten Jahre.

Auffällig ist in Niedersachsen die Entwicklung bei den Schulabgänger*innen. Der Anteil an Jugendlichen, die die Schule ohne Hauptschulabschluss (HSA) oder mit einem Förderschulabschluss verlassen, hat sich seit 2007 von ca. 5,2 auf etwa 3,9 % reduziert, der Anteil der Schulentlassenen mit HSA vermindert sich von 15,3 auf knapp 12,5 %.

Der Anteil an Personen mit mittlerem Schulabschluss geht leicht von 49,4 auf 46 % zurück und der Anteil mit (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung steigt im betrachteten Zeitraum deutlich von 30 auf 37,6 % an. Der trotz leichten Rückgangs auch im Ländervergleich recht hohe Anteil an mittleren Schulabschlüssen bildet aus Sicht der Unternehmen ein günstiges Reservoir an potenziellen Ausbildungsinteressierten. So positiv der relativ niedrige Anteil an Personen mit maximal HSA zu sehen ist, so kann er im Umkehrschluss dazu führen, dass diese Jugendlichen zu einer kleinen Minderheit werden und im Zugang zur Ausbildung verschärften Selektionskriterien zum Opfer zu fallen drohen. Insofern ist diese Gruppe beim Ausbildungszugang vor dem Hintergrund der Schulabsolventenstrukturen besonders im Blick zu behalten.

Für Probleme im Zugang zur Ausbildung sowie für Friktionen im Ausbildungsprozess werden immer wieder auch migrationsbedingte Ursachen hervorgehoben. Diesbezüglich hat sich die Situation in Niedersachsen seit dem letzten Ländermonitor verändert, liegt aber im Trend der Entwicklung auf Bundesebene und ist im Zusammenhang mit der Situation um Flucht- und Asylsuchende zu betrachten: Der Anteil der Personen mit einem Migrationshintergrund unter den 15- bis 24-Jährigen ist von 22,0 auf 26,4 % gestiegen.

Abbildung NI 1 Ausgewählte Kontextindikatoren Niedersachsens 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt



¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

Ein schulpolitischer Aspekt ist für Niedersachsen auffällig: Die Ausgaben je Schüler an beruflichen Schulen liegen im Ländervergleich konstant unter dem Bundesdurchschnitt. Die geringfügige Steigerung der Ausgaben um 4,65 % sollte nicht als Steigerung von Investitionen gedeutet werden, da sie möglicherweise vor allem auf die Entwicklung der Lehrkräftegehälter zurückzuführen sind, die vergleichbar stark anstiegen.

Ein letzter Aspekt bleibt für Niedersachsen noch hervorzuheben. Mit der Angrenzung an die Stadtstaaten Bremen und Hamburg steht niedersächsischen Jugendlichen an den Landesgrenzen zu den beiden Stadtstaaten vor allem aufgrund guter infrastruktureller Anbindungen ein potenziell höheres Ausbildungsangebot zur Verfügung, als die amtlichen Daten real abbilden können. Für Betriebe an diesen Landesgrenzen kann dies aber auch zur einer höheren Konkurrenz um Auszubildende führen, da beide Stadtstaaten eine hohe Attraktivität auf niedersächsische Jugendliche ausstrahlen (Tab. 2.1A, Tab. 2.2A).

2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt in Niedersachsen

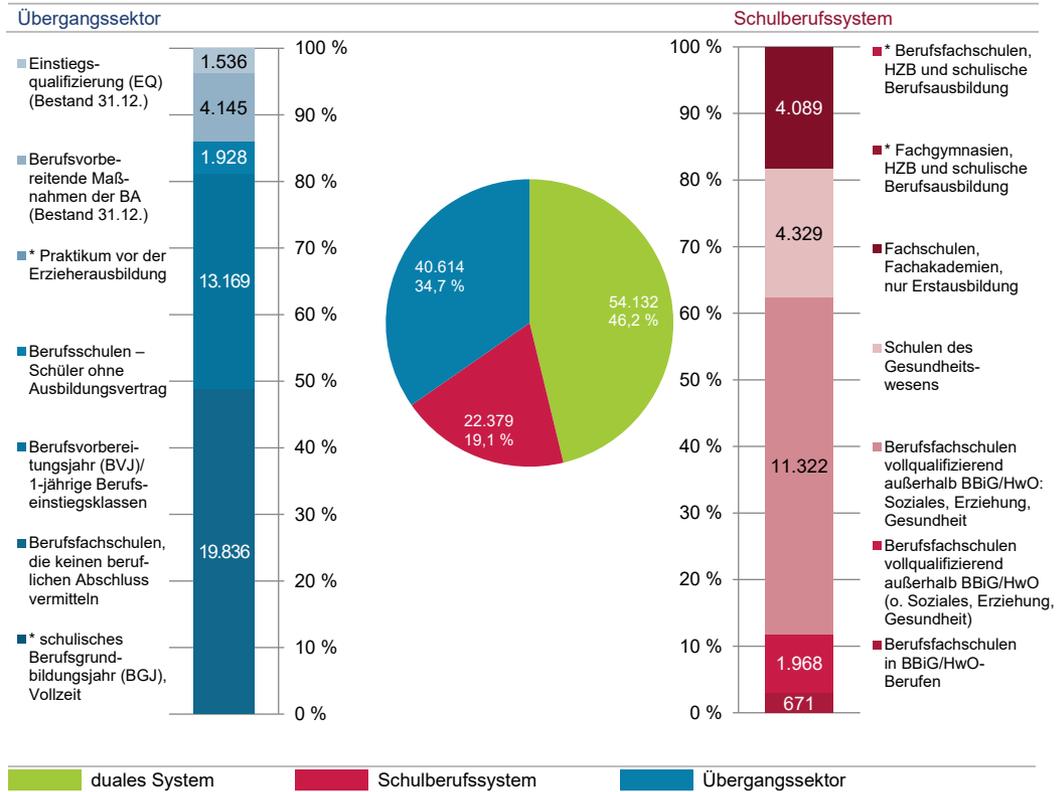
2.1 Das Berufsbildungssystem

Bereits im vergangenen Ländermonitor zeigte sich, dass das duale System, gemessen an allen Neuzugängen der beruflichen Ausbildung in Niedersachsen, ein im Ländervergleich unterdurchschnittliches Gewicht besitzt. Während der Anteil an Neuzugängen im dualen System im Jahr 2015 noch bei 47 % lag, beläuft er sich zwei Jahre später auf 46,2 % (Abb. NI 2), wobei die absoluten Zahlen leichte Zuwächse belegen. Die langfristige Entwicklung von Ausbildungsanfänger*innen im dualen System lässt erkennen, dass dieses an Gewicht verliert (seit 2007: – 7,6 %, Abb. NI 3, Tab. NI 1A)²⁷. Angesichts des hohen Anteils an Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Ausbildung verweist dies auf erhebliche Herausforderungen für die zukünftige Fachkräftesicherung.

Vor dem Hintergrund einer Schulentlassenstruktur, in der nur etwa ein Achtel die Schule mit maximal HSA verlässt, erstaunt das hohe Gewicht der Neuzugänge im Übergangssektor (34,7 %). Dies heißt nichts anderes, als dass in Niedersachsen anscheinend ein außerordentlich hohes Nachfragepotenzial nach beruflicher Ausbildung besteht. Viele Jugendliche müssen daher in der ausgeprägten Konkurrenz um Ausbildungsplätze zunächst mit alternativen Maßnahmen im Übergangssektor vorliebnehmen. Für Jugendliche, die die erforderlichen Voraussetzungen für eine Ausbildung erfüllen, kann ein verzögerter Eintritt in eine berufliche Ausbildung – neben Einkommensverlusten – vor allem mit Einbußen im Selbstkonzept und Selbstvertrauen sowie in der Lern- und Leistungsmotivation verbunden sein. Dies gilt auch unter Maßgabe des Sachverhalts, das sich gegenüber 2007 die Situation insofern verbessert hat, als nunmehr deutlich weniger Jugendliche in den Übergangssektor einmünden (seit 2007: – 35,6 %, Abb. NI 3, Tab. NI 1A). Der erneute Anstieg ab 2015 ist ein Effekt der Integration Schutz- und Asylsuchender in den Übergangssektor.

²⁷ Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

Abbildung NI 2 Berufsbildungssystem Niedersachsen 2017 (Neuzugänge absolut, in %)

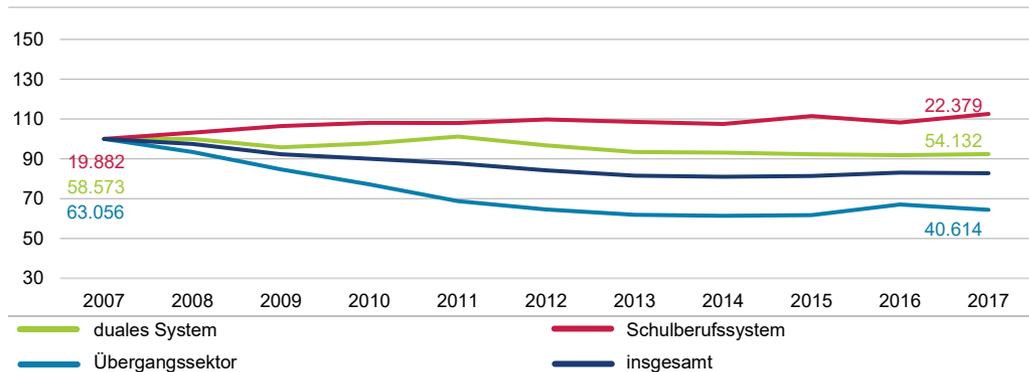


* Wird in Niedersachsen nicht angeboten.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Im Vergleich zum dualen System, bei dem sich die Neuzugänge um mehr als 4.000 Plätze in der letzten Dekade verringern, steigen sie im Schulberufssystem um mehr als 2.000 Neuzugänge (seit 2007: + 12,6 %, Abb. NI 3, Tab. NI 1A; Tab. NI 2A). Nunmehr mündet knapp ein Fünftel der Anfänger*innen im Berufsbildungssystem Niedersachsens in das Schulberufssystem ein. Dies ist vor allem auf den bundesweit beobachtbaren Ausbau von Ausbildungsplätzen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (GES) zurückzuführen.

Abbildung NI 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung in Niedersachsen 2007–2017 (Einmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

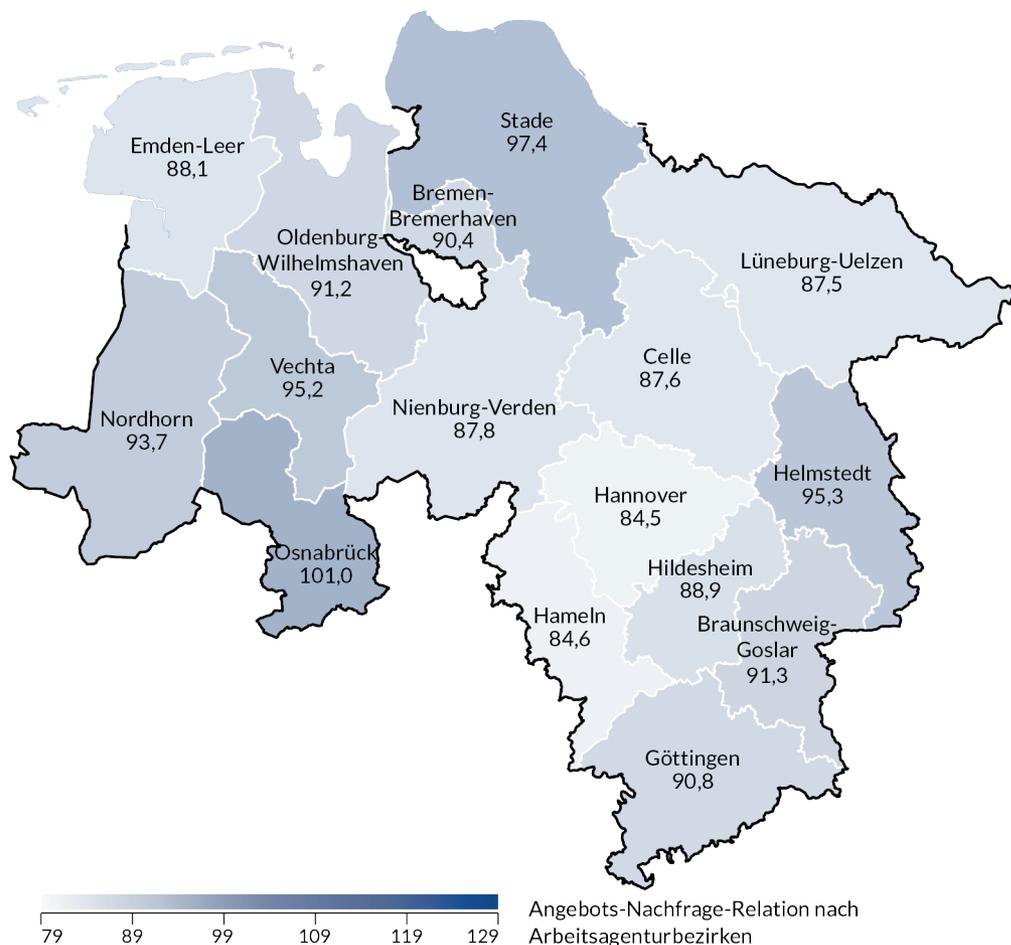
2.2 Duales System: Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

Seit Jahren besteht in Niedersachsen ein höchst angespannter Ausbildungsmarkt, der immer noch mehr als einem Drittel, lange Zeit bis zu zwei Fünfteln der ausbildungsinteressierten Jugendlichen die Ausbildungseinmündung erschwert. Gemessen an der Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) ist nur in Hamburg und Bremen die Konkurrenz um einen dualen Ausbildungsplatz größer; dort ist sie ebenfalls eng mit Pendlerfragen verbunden, allerdings mit dem Unterschied, dass in Niedersachsen mehr Auszubildende aus- statt einpendeln, während Stadtstaaten mit der Konkurrenz einpendelnder Jugendlicher zu kämpfen haben.

Gemessen an der Entwicklung der ANR hat sich die Anspannung auf dem Ausbildungsmarkt aber innerhalb der letzten Jahre etwas gelegt. Während 2009 beinahe 20 % der Nachfrage nach dualer Ausbildung unbefriedigt blieb, sind es 2017 nur noch 15,2 % (Abb. NI 4). Mit Blick auf das Ausbildungsangebot wird aber auch deutlich, dass die Entwicklung weniger auf die anbietenden Akteure als auf die Nachfrageseite zurückzuführen ist. Die Nachfrage nach Ausbildung ist seit 2009 in Niedersachsen um ca. 7,1 % (sogar 10,5 % seit 2007) gesunken. Dies deutet darauf hin, dass die Entwicklung weniger als Ergebnis einer effektiven Berufsbildungspolitik, sondern vielmehr als Ergebnis demografischer Entwicklung und veränderter Bildungs- und Berufspräferenzen zu begreifen ist. Unter Berücksichtigung der Nachwuchsrelation (vgl. Abschnitt 1) kann aufgrund gering beobachtbarer demografischer Effekte zwischen 2015 und 2017 angenommen werden, dass sich *ceteris paribus* die Konkurrenz um Ausbildungsplätze für Jugendliche in Niedersachsen in den nächsten Jahren nicht wesentlich entspannen wird. Die Betrachtung der ANR nach Arbeitsagenturbezirken zeigt auf (Abb. NI 4), dass sich der Ausbildungsmarkt in Niedersachsen stark regional unterscheidet und auch entwickelt hat (Tab. NI 3A).

Auffällig ist vor allem der Bezirk Osnabrück, in dem mittlerweile ein kalkulatorisch ausgeglichener Ausbildungsmarkt besteht. Allerdings weist diese Region (neben Oldenburg-Wilhelmshaven, Nordhorn und Stade) zwischen den Betrachtungszeitpunkten auch die stärksten Entwicklungen sowohl auf der Nachfrage- als auch Angebotsseite auf (Tab. NI 3A), was auf einen sensitiv reagierenden Ausbildungsmarkt schließen lässt. Die benachbarten Agenturbezirke Hannover und Hameln weisen die niedrigste ANR (unter 85) auf. Es handelt sich dabei um Regionen mit einem starken industriellen Gewicht und einer ganzen Reihe großer, weltweit agierender Unternehmen. Dies verweist auf eine besondere Attraktivität der regionalen Ausbildungsangebote auch für Jugendliche, die nicht aus dem Großraum Hannover stammen. Ein ähnlicher Effekt kann auch im Nachbarland Hamburg beobachtet werden, das für Jugendliche aus den stärker ländlichen Regionen im Nordosten von Niedersachsen anziehend wirkt. Die Situation auf dem hannoverschen Ausbildungsmarkt hat sich seit 2016 verschärft, da die Nachfrage um 6,5 % gestiegen ist.

Abbildung NI 4 Übersicht über die ANR nach Arbeitsagenturbezirken in Niedersachsen 2018

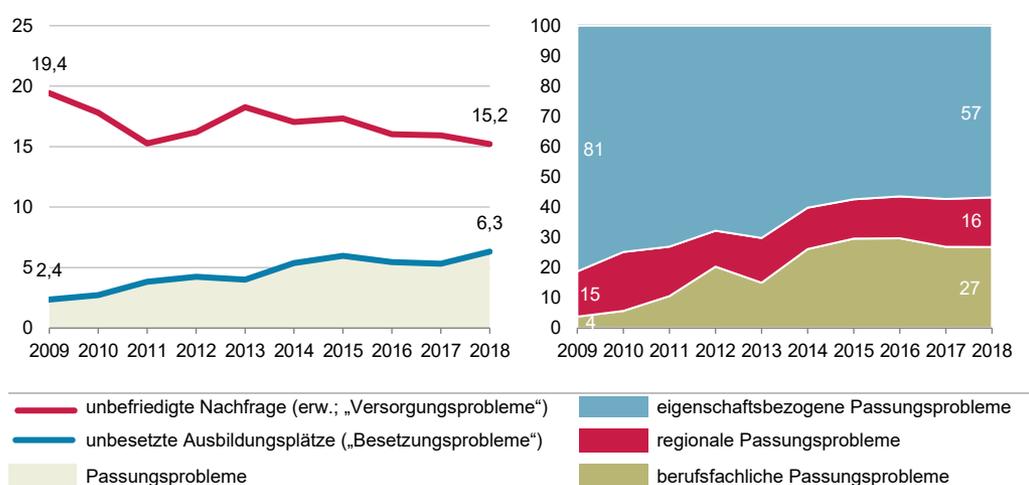


Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik); ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen; Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt. Zahlen von 2007 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Zudem Neuzuschneidung der Arbeitsagenturbezirke im Jahr 2012, so dass ein Vergleich zwischen 2007 und 2013 bzw. 2016 nur eingeschränkt möglich ist.

Angesichts der massiven Unterdeckung der Nachfrage nach dualer Ausbildung scheinen Passungsprobleme, die sich darin äußern, dass bei einer immer noch hohen Quote unvermittelter Bewerber*innen zugleich ein Anstieg unbesetzter Stellen zu beobachten ist (Abb. NI 5), auf den ersten Blick vernachlässigbar. Gleichwohl verweist ihr Anstieg darauf, dass das Neuvertragspotenzial in steigendem Maße ungenutzt bleibt. Standen 2009 zum Stichtag 30.09. 1.362 unbesetzte Stellen 13.605 unversorgten Bewerber*innen gegenüber, ist das Verhältnis 2018 dann 3.753 zu 9.981 (vgl. Kap. 6, Tab. 6.21A). Differenziert man die Passungsprobleme nach der Art des Mismatches, dann zeigt sich über die Zeit, dass der Anteil der Fälle von eigenschaftsbezogenem Mismatch auf 57 % zurückgeht, jedoch weiterhin dominiert (Tab. NI 4A). Eigenschaftsbezogen meint dabei eine Konstellation, bei der Bewerber*in und Betrieb sich deshalb nicht als Vertragspartner qualifizieren, weil ihnen eine bestimmte, von der Gegenpartei explizit oder implizit geforderte Eigenschaft fehlt (z. B. Nachweis bestimmter Fähigkeiten durch den*die Bewerber*in oder Nachweis guter Ausbildungsbedingungen und späterer Entwicklungsperspektiven durch den Betrieb).

Relativ konstant bei ungefähr 15 bis 16 % bleibt der Anteil regionaler Passungsprobleme, d. h. jener Probleme, die auf der regionalen Differenzierung von Ausbildungsmärkten beruhen: Nicht für alle Ausbildungsberufe stehen an allen Orten (schon gar nicht in der von Bewerber*innen gewünschten Zahl) offene Stellen zur Verfügung. Umgekehrt halten Interessenten an einer dualen Ausbildung an ihrem Berufswunsch fest, ohne diesen Wunsch über regionale Mobilität einzulösen (bzw. einlösen zu können). Unter Berücksichtigung von Abbildung NI 5 wird aber auch ersichtlich, dass sich die Struktur von Mismatch-Typen über die Zeit verändert hat. Zwischen 2009 und 2018 ist der Anteil eines berufsfachlichen Mismatches um ca. 23 Prozentpunkte gestiegen, seit 2015 bleibt er relativ konstant. Gut ein Viertel der in Niedersachsen für das Jahr 2018 beobachtbaren Passungsprobleme lassen sich also darauf zurückführen, dass unvermittelte Bewerber*innen landesweit und in beachtlicher Zahl Ausbildungsberufe nachfragen, die im Bestand unbesetzter Stellen wenig oder gar nicht vorhanden sind.

Abbildung NI 5 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen, Niedersachsen 2009–2018 (in %)



¹⁾ Ohne Gebiete die zur Arbeitsagentur Bremen-Bremerhaven gehören. Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind und von anderen hier ausgewiesenen Werten abweichen.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KldB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

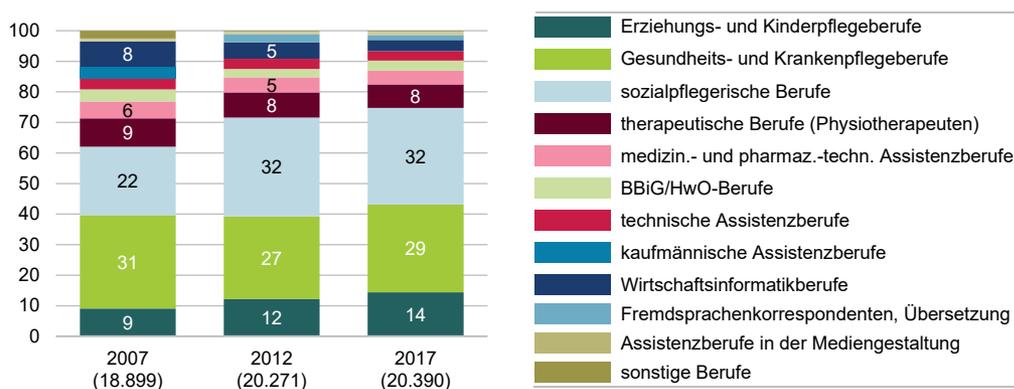
2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

Wie bereits in Abschnitt 2.1 ausgeführt, ist das Schulberufssystem der einzige Sektor, der seine Ausbildungen, gemessen an der Zahl der Schüler*innen im ersten Jahr einer Ausbildung, innerhalb der vergangenen Jahre ausbauen konnte. Dies ist aber vor allem auf den Bereich der GES-Berufe zurückzuführen. Werden diese Berufsgruppen allerdings differenziert betrachtet (Abb. NI 6), fällt auf, dass der Ausbau stärker auf die Erziehungs- und Kinderpflegeberufe sowie sozialpflegerische Berufe zurückzuführen ist. Die Schülerzahlen im ersten Schuljahr der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (einschließlich Rettungsassistent*innen, Hebammen/Entbindungspfleger) steigen in Nieder-

sachsen im Betrachtungszeitraum hingegen nur moderat an (seit 2007: + 1,5 %), weshalb sich der relative Anteil dieser Berufe an allen Schüler*innen im ersten Schuljahr des Schulberufssystems über die Jahre kaum verändert hat (Abb. NI 6). Auch wenn nach 2010 bei den im engeren Sinne pflegenden Gesundheitsberufen (Gesundheits- und Krankenpflege, Altenpflege) ein deutlicher Anstieg bei den Anfängerzahlen stattgefunden hat, so konnte dieser den zwischen 2007 und 2010 beobachtbaren Rückgang gerade einmal ausgleichen. Da für die Schüler*innen im ersten Schuljahr nur die realisierten Ausbildungsangebote betrachtet werden, können die Ursachen für den letztlich langsamen Anstieg – trotz eines hohen Fachkräftebedarfs – nicht erschlossen werden. Es ist vorstellbar, dass Ausbildungen in Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege, insbesondere in der Altenpflege, aufgrund mangelnder Attraktivität nicht so stark von ausbildungsinteressierten Jugendlichen gewählt werden. Ob die Reformierung der Ausbildungen in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen im Jahr 2018 sowie die Abschaffung des Schulgeldes und die Einführung einer Ausbildungsvergütung dazu beitragen, die Ausbildungszahlen in diesem nachgefragten Bereich künftig nennenswert zu erhöhen, bleibt daher zu beobachten. Niedersachsen strebt darüber hinaus Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerungen in den Berufen Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie und Podologie an. Eine Schulgeldfreiheit in diesen Berufen soll noch 2019 umgesetzt werden (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung o. J.).

Anders als in manch anderem Land spielen in Niedersachsen zum dualen System tätigkeitsähnliche Berufe (insbesondere Berufe nach BBiG/HwO, Assistenzberufe und Wirtschaftsinformatikberufe), die im Schulberufssystem ausgebildet werden, eine noch immer bedeutsame Rolle. Dies muss auch im Zusammenhang mit der Ausbildungsmarktsituation betrachtet werden, da hier durchaus eine kompensatorische Wirkung zu den Engpässen im dualen Ausbildungsmarkt über das Schulberufssystem anzunehmen ist (Abb. NI 6; Tab. NI 5A).

Abbildung NI 6 Verteilung der Schüler*innen¹⁾ im ersten Schuljahr des Schulberufssystems nach Berufsgruppen 2007, 2012, 2017 (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnungen

2.4 Entwicklung des Übergangssektors

Innerhalb des Übergangssektors sind einige strukturelle Verschiebungen zwischen den Angebotsbereichen zu erkennen (Tab. NI 1A). Den größten Bereich machten 2017 Neuzugänge in Berufsfachschulen aus, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln (48,8 %). Werden die absoluten Anfänger*innen in diesem Bereich betrachtet, hat sich

die Anzahl seit 2007 um 41,7 % verringert. Deutlich ausgebaut wurden vor allem der Bereich des Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) sowie der Berufseinstiegsklasse (BEK) (+ 85,2 %). Hierunter werden Angebote gefasst, die einerseits darauf abzielen, ausbildungsrelevante Dispositionen zu verbessern (z. B. Kompetenzen in Deutsch, Mathematik und Englisch), aber auch die Chance ermöglichen, einen Hauptschulabschluss nachzuholen bzw. zu verbessern.

Strukturell befindet sich der Bereich der Berufsvorbereitung (BVJ/BEK) zurzeit in einem Umbruch, da beabsichtigt ist, eine neu gestaltete 2-stufige Berufseinstiegsschule „BES 2020“ einzuführen. Hierdurch werden das BVJ sowie die bisherige Form der BEK eingestellt. In Zukunft wird es eine Vorstufe (Klasse 1) geben, die sich vor allem an Personen richtet, die die Schulpflicht noch nicht erfüllt haben (in Anlehnung an § 69 NSchG). Aufgrund des im Sommer 2019 ausgelaufenen Modellprojekts SPRINT zur Sprachförderung und Integration von Schutz- und Asylsuchenden in den Ausbildungsmarkt ist geplant, in die erste Klasse der Berufseinstiegsschule auch die Förderung von Schutz- und Asylsuchenden zu integrieren und damit zu verstetigen. Das Hauptaugenmerk der zweiten Klasse der Berufseinstiegsschule liegt auf der Förderung der Integration in vollqualifizierende Ausbildung (vgl. Niedersächsisches Kultusministerium 2019a, 2019b).

3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen in Niedersachsen

Wird das Ausbildungssystem in Niedersachsen nach sozialstrukturellen Merkmalen differenziert betrachtet, lassen sich über die letzten zehn Jahre drei übergreifende, relativ stabile Beobachtungen machen: Zum einen haben Jugendliche mit maximal einem HSA eine geringere Chance, in vollqualifizierende Ausbildung einzumünden als Personen mit einem mittleren Bildungsabschluss oder einer (Fach-)Hochschulreife. Zum anderen münden Ausländer*innen häufiger in Maßnahmen des Übergangssektors ein, was u. a. aber auch auf geringere Bildungsabschlüsse dieser Jugendlichen oder fehlende Nachweise darüber sowie mangelnde Sprachkenntnisse zurückzuführen ist. Außerdem erscheinen Angebote im dualen System für Frauen zunehmend an Attraktivität zu verlieren. Diese Aspekte werden im Folgenden differenziert beleuchtet.

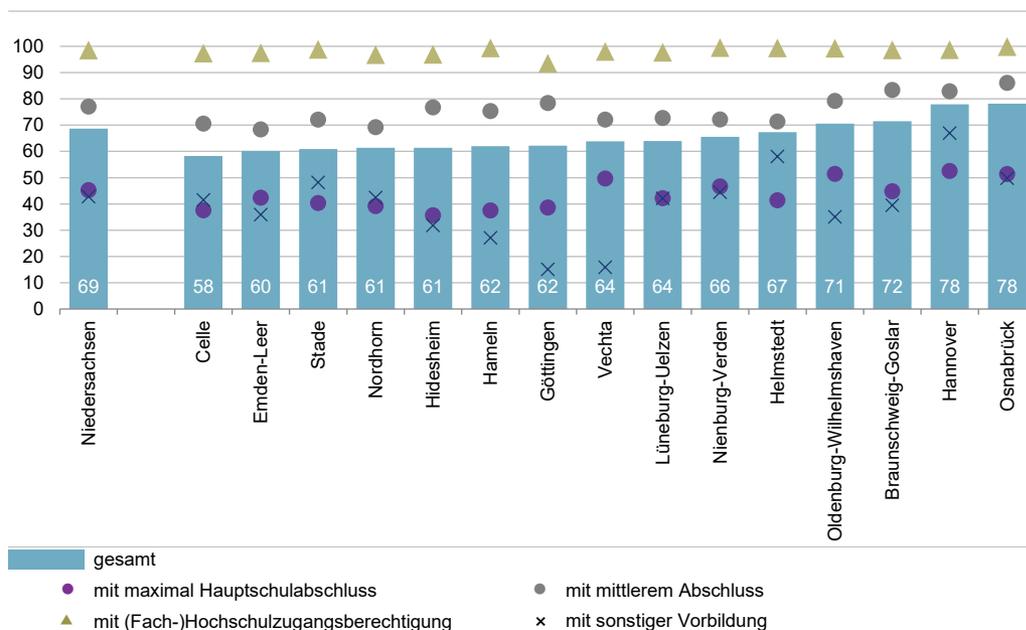
Werden sozialstrukturelle Merkmale von Ausbildungsanfänger*innen im Jahr 2017 mit Daten von 2007 verglichen, sind einige Entwicklungen ersichtlich (Tab. NI 6A). Werden nur die Anfänger*innen mit maximal HSA (ohne Personen, zu denen keine Angabe oder sonstige Vorbildung vorlag) betrachtet, münden von diesen 35,9 % im Jahr 2017 im Vergleich zu 33,2 % im Jahr 2007 in das duale Ausbildungssystem ein. Auch das Schulberufssystem realisiert für diese Kohorte mittlerweile mehr Ausbildungsplätze. So mündeten 2017 immerhin 12,3 % der Anfänger*innen mit maximal HSA in das Schulberufssystem ein, 2007 waren es lediglich 4,9 %. Demgegenüber hat sich der Anteil von Anfänger*innen mit maximal HSA im Übergangssektor leicht verringert. So mündeten 2007 noch ca. 61,9 % der Anfänger mit maximal HSA in den Übergangssektor ein, 2017 sind es knapp 10 % weniger (51,8 %).

Einen differenzierteren Einblick in die Bedeutung von Bildungsniveaus für den Zugang zu vollqualifizierender Ausbildung liefert Abbildung NI 7. Hier wird die Situation der Einmündung nach Arbeitsagenturbezirken dargestellt, die die regionalen Disparitäten unter Kontrolle des Vorbildungsniveaus verdeutlichen. So sind insbesondere in Hannover und Osnabrück hohe Einmündungsquoten in vollqualifizierende Ausbildung auffällig, die zudem durch erhöhte Anteile niedrigerer Vorbildungsniveaus gekennzeichnet sind. Unter Berücksichtigung der ANR in diesen Regionen sind unterschiedliche Erklärungs-

hintergründe anzunehmen. Mit einem rechnerisch geringfügigen Angebotsüberhang in Osnabrück (vgl. Abschnitt 2.2) ist der Ausbildungsmarkt weniger kompetitiv, was dazu führen kann, dass Unternehmen auch Jugendliche ohne oder mit niedrigem Schulabschluss aufnehmen. Auch Personen mit einem mittleren Schulabschluss münden dort zu höheren Anteilen in Ausbildung ein. Die Werte der Region Hannover verweisen auf vergleichsweise bessere Zugangschancen in Ausbildung für Geringqualifizierte. Diese dürften einerseits mit der Angebotsstruktur nach Berufen und andererseits mit der Ausbildungspolitik einstellender Betriebe (unter Beteiligung von Arbeitnehmerinteressenvertretungen) zusammenhängen. Mit insgesamt 14 berufsbildenden Schulen (Redaktion Hannover.de o. J.) kann in dieser Region zudem (beinahe) das komplette Spektrum an beruflichen Fachrichtungen im Schulberufssystem abgebildet werden. Einige Ausbildungen dort sind auch für Jugendliche mit HSA zugänglich, z. B. die hauswirtschaftlichen Berufe, auch die Helferberufe in Gesundheit und Pflege. Ähnlich günstige Einmündungen für Jugendliche mit maximal HSA in vollqualifizierende Ausbildung weisen auch die Arbeitsagenturbezirke Oldenburg-Wilhelmshaven und Vechta auf.

Eine insgesamt schwierige Ausbildungssituation zeigt sich für Jugendliche in den Arbeitsagenturbezirken Celle, Emden-Leer, Stade, Nordhorn, Hildesheim, Hameln und Göttingen. Dort münden ca. 60 % der Jugendlichen in vollqualifizierende Ausbildung ein (Abb. NI 7; Tab. NI 7A).

Abbildung NI 7 Einmündungen in vollqualifizierende Ausbildung (duales System oder Schulberufssystem) in Niedersachsen 2017 nach schulischem Vorbildungsniveau¹⁾ und Arbeitsagenturbezirken (in %)



¹⁾ Hier wurden 6.126 Personen mit sonstiger Vorbildung in die Analyse mit aufgenommen. Beim Ausweis der Einmündungsquote in vollqualifizierende Ausbildung können Abweichungen zwischen den verwendeten Statistiken der IABE und der Kommunalen Bildungsdatenbank auftreten.

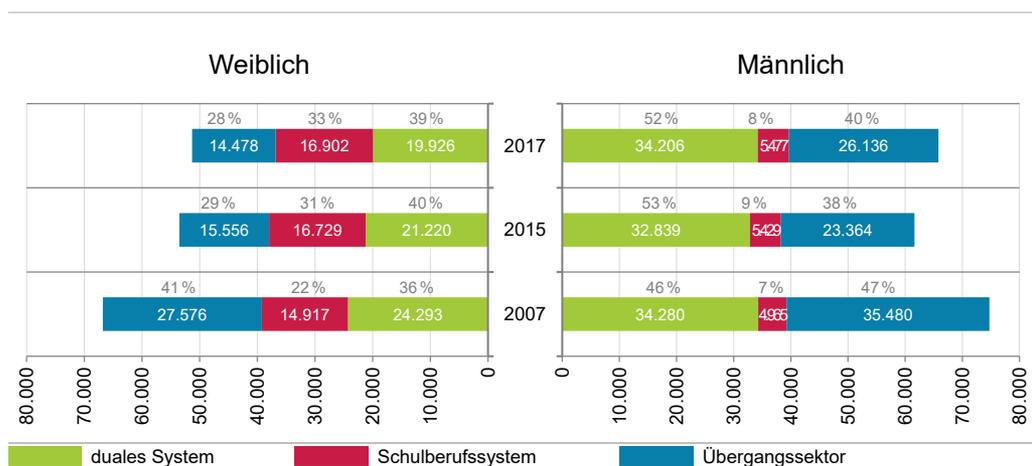
Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Kommunale Bildungsdatenbank (www.bildungsmonitoring.de); eigene Berechnungen

Die Situation der Einmündung in Ausbildung hat sich allerdings nicht nur nach Vorbildungsniveaus verändert, sondern auch mit Blick auf Geschlechterverhältnisse. Während Frauen zunehmend seltener Angebote im Berufsausbildungssystem wahrnehmen, ist zwischen 2015 und 2017 ein Anstieg aufseiten der Männer beobachtbar (Abb. NI 8).

Junge Männer münden häufiger in den Übergangssektor ein als Frauen, in den letzten Jahren gar mit leichten Zuwächsen. Dies ist vor allem auf die Schutz- und Asylsuchenden zurückzuführen, die zu größeren Anteilen männlich sind und darüber hinaus häufiger über geringe Bildungsniveaus verfügen. Hierauf wird im Folgenden noch näher eingegangen.

Auch aufseiten der Frauen bestehen Auffälligkeiten. So scheint das duale System zunehmend seltener eine Ausbildungsperspektive für Frauen darzustellen (absolut seit 2007: – 47,5 %), und das arbeitsagenturbezirksübergreifend (Abb. NI 13A). Mit Blick auf das Jahr 2017 wird deutlich, dass die geschlechterdifferenzierenden Unterschiede sich vor allem bei den mittleren Bildungsabschlüssen andeuten (Abb. NI 12A). Schon immer war das duale System durch gewerblich-technische Ausbildungen geprägt und traf damit seltener die Ausbildungspräferenzen von Frauen. Zudem weisen Frauen eine höhere Studienberechtigten- und Studienanfängerquote auf (vgl. geschlechtsspezifische Studienanfängerquote in Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018: 339), wodurch im Vergleich zu den Männern ein geringerer Anteil einen Ausbildungsabschluss anstrebt. Die Strukturverschiebungen im Schulberufssystem hin zu den GES-Berufen führen dazu, dass der Anteil und die absolute Zahl an weiblichen Personen im niedersächsischen Schulberufssystem deutlich gestiegen ist (absolut seit 2007: + 13,3 %). Diese Entwicklung wird aber nicht nur mit dem internen Umbau des Schulberufsystems zusammenhängen, sondern auch mit dem günstigen Arbeitsmarkt und den guten Erwerbschancen in diesen Berufen.

Abbildung NI 8 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Niedersachsens 2007, 2015 und 2017 nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %)

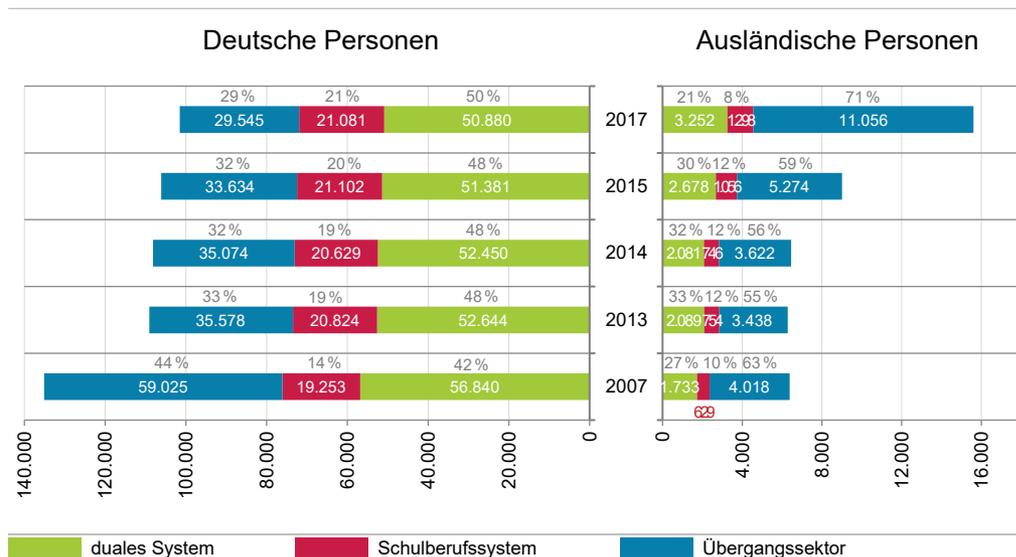


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Hinsichtlich der bereits mehrfach erwähnten Situation von Schutz- und Asylsuchenden sei abschließend noch einmal differenzierter auf amtliche Daten und den Vergleich von deutschen und ausländischen Ausbildungsanfänger*innen geblickt. Insbesondere Abbildung NI 9 verdeutlicht, dass der jüngst beobachtete Anstieg des Anteils an Anfänger*innen im Übergangssektor vor allem auf Personen mit Ausländerstatus zurückzuführen ist. Hier wird sogar ersichtlich, dass sich bei Begrenzung der Daten auf deutsche Anfänger*innen der Anteil des Übergangssektors in den vergangenen Jahren deutlich reduziert hat (Tab. NI 8A). Für ausländische Anfänger*innen im Berufsausbildungssystem verhält es sich umgekehrt: Während 2007 63 % der Jugendlichen mit einem Ausländerstatus in den Übergangssektor einmündeten, ist dieser Anteil mittlerweile auf knapp 71 % (2017) angestiegen. Unter Berücksichtigung von Abbildung

NI 14A wird deutlich, dass der Anstieg im Übergangssektor bei Personen mit einem Ausländerstatus vor allem durch den Personenkreis geprägt ist, der maximal einen HSA aufweist. Dies unterstützt die bereits mehrfach erwähnte Annahme, dass die quantitative Entwicklung des Übergangssektors in Niedersachsen mit der Situation von Schutz- und Asylsuchenden zusammenhängt.

Abbildung NI 9 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Niedersachsens 2007, 2013, 2014, 2015 und 2017 nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Wenn Jugendliche mit Ausländerstatus keinen HSA vorweisen oder der Schulabschluss nicht genauer spezifiziert werden kann (Kategorie „sonstige Vorbildung“), sind sie in der betrieblichen Ausbildung in Niedersachsen beinahe chancenlos: 96 % dieser Jugendlichen mündeten 2017 in den Übergangssektor ein. Für deutsche Jugendliche liegt der Anteil an Neuzugängen in vollqualifizierende Ausbildung bei gleichem Bildungsniveau deutlich höher (Abb. NI 14A).

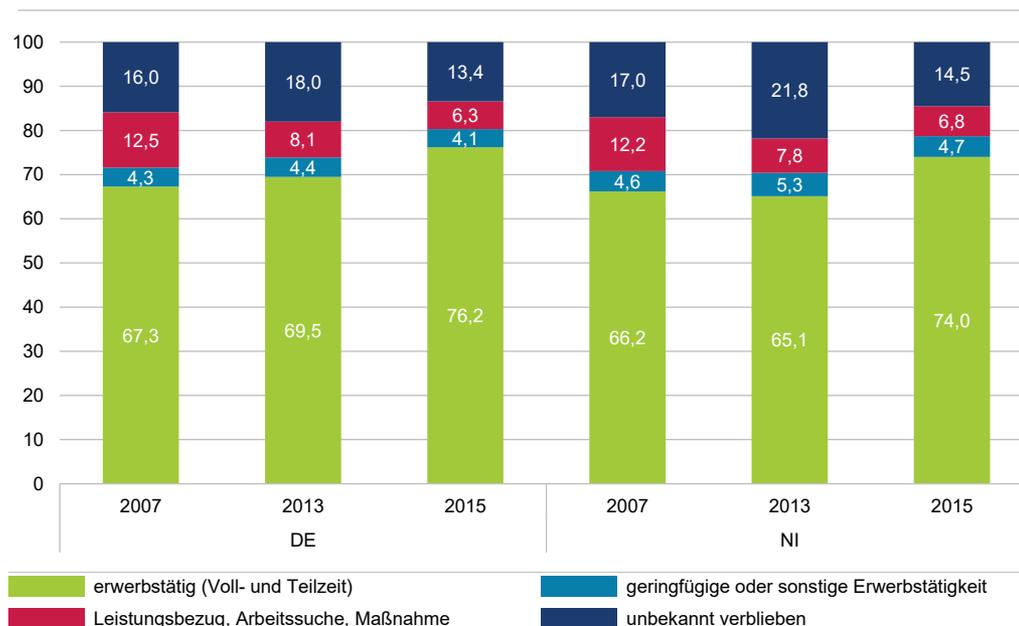
Als Letztes sei ein Blick auf die von ausländischen Anfänger*innen im Vergleich zu deutschen im Übergangssektor wahrgenommenen Angebote geworfen (Tabelle NI 3A). So mündeten 2017 ausländische Jugendliche mehrheitlich in Angebote des Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) bzw. der 1-jährigen Berufseinstiegsklasse (BEK) ein. Das Ziel dieser Angebote liegt vor allem auf der Entwicklung ausbildungsrelevanter Dispositionen, auf Berufsorientierung und der Förderung von Berufswahlkompetenzen. In diesem Bereich werden in Niedersachsen auch explizite Sprachförderklassen angeboten. Daneben sei auf das Modellprojekt SPRINT verwiesen, das sich explizit an Schutz- und Asylsuchende richtet. Mit der Umstrukturierung von BVJ/BEK zu einer Berufseinstiegschule sollen ab 2020 Elemente von SPRINT in Niedersachsen verstetigt werden (vgl. Niedersächsisches Kultusministerium 2019a, 2019b). Der Förderung der Integration von Schutz- und Asylsuchenden in Ausbildung dient das Modellprojekt „Überbetriebliche Integrationsmoderatorinnen und Integrationsmoderatoren“. Dieses Projekt zielt auf das Zusammenführen von Schutz- und Asylsuchenden und Betrieben ab und unterstützt Betriebe dabei, Praktikums- und Ausbildungsplätze zu besetzen (vgl. Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung 2017). Die Wirkung dieses Projekts kann zum jetzigen Zeitpunkt allerdings noch nicht bewertet werden.

Deutsche Jugendliche münden im Gegensatz zu ausländischen im Übergangssektor häufiger in Berufsfachschulen ein, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln (insbesondere 1- und 2-jährige Berufsfachschule). Diese Angebote richten sich vor allem an Personen, die bereits einen Sekundarabschluss I erzielt haben, da diese Angebote auf die Vermittlung einer berufsbezogenen Grundbildung abstellen, teils kann ein mittlerer Schulabschluss erworben werden.

4 Arbeitsmarktintegration

In einer Outcome-bezogenen Perspektive der Leistungsfähigkeit ist insgesamt herauszustellen, dass sich die Situation in Niedersachsen nah am Durchschnitt auf Bundesebene befindet. Im Bereich der Übernahmequote liegt Niedersachsen sogar oberhalb des Bundesdurchschnitts (Abb. NI 15A). Lediglich im Saarland sind die Chancen für Auszubildende, nach ihrem Ausbildungsabschluss vom Betrieb übernommen zu werden, noch größer als in Niedersachsen. Diese Perspektive darf aber nicht über die Probleme im Ausbildungsprozess hinwegtäuschen, da Niedersachsen eine deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegende vorzeitige Vertragslösungsquote aufweist (vgl. Abschnitt 7.2.2). Das heißt, in der hier abgebildeten Übernahmequote bleiben die erhöhten Friktionen im Ausbildungsprozess unberücksichtigt.

Abbildung NI 10 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung in Niedersachsen (in %)



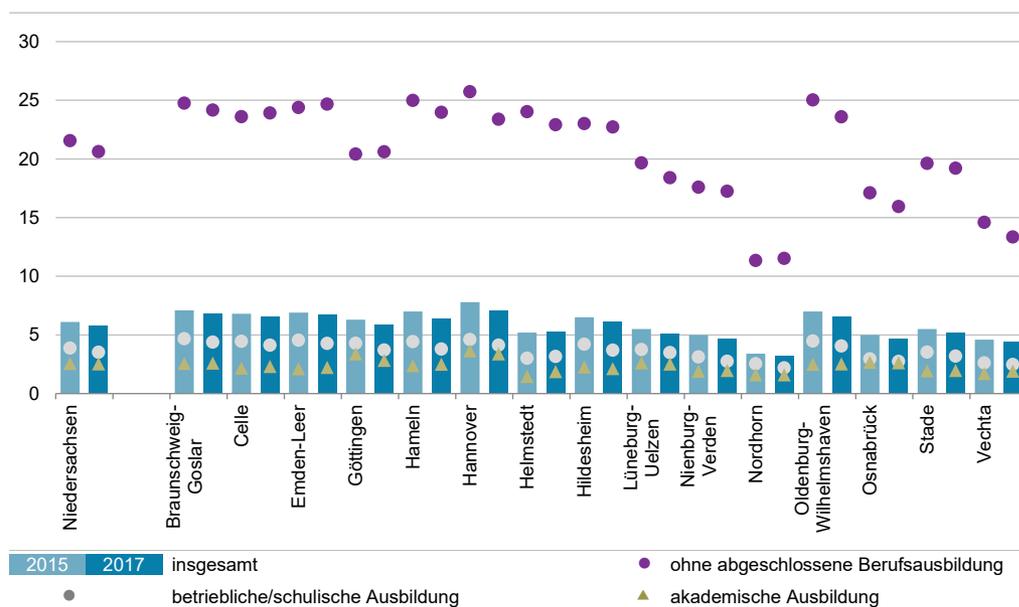
Quelle: IAB. Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01); Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Mit Blick auf den Erwerbsstatus 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung (Abb. NI 10) ist herauszustellen, dass sich die Situation positiv entwickelt hat. Der Anteil an erwerbstätigen Personen (in Voll- und Teilzeit) verbesserte sich zwischen 2015 und 2017 um beinahe 9 Prozentpunkte. Dieser Anstieg ist stärker als die Entwicklung im Bundesdurchschnitt. Allerdings muss dieser Trend auch zusammen mit der global bestehenden konjunkturellen Wachstumsphase in den vergangenen Jahren betrachtet werden. Aufgrund einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung, insbesondere bei den

Export-Produktionsgütern, profitiert in Niedersachsen auch der Arbeitsmarkt. Die globale Abhängigkeit der niedersächsischen Wirtschaft birgt allerdings für das Beschäftigungssystem auch erhebliche Risiken, insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender internationaler Handelskonflikte.

Die Daten zur qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquote (Abb. NI 11) spiegeln den bekannten Befund wider, dass sich die Arbeitslosenquote zwischen ungelerten Personen und Personen mit abgeschlossener Ausbildung stark unterscheidet, während die Differenzen zwischen Personen mit einem Hochschulabschluss und mit beruflichem Ausbildungsabschluss eher gering ausfallen. Die regionale Differenzierung verdeutlicht zudem, dass sich die Situation zwischen den Arbeitsagenturbezirken unterscheidet (Abb. NI 16A; Tab. NI 9A). Vor allem in Nordhorn, Osnabrück, Vechta, Stade und Göttingen sind die Differenzen zwischen an- und ungelerten Personen und Personen mit Berufsausbildungsabschluss geringer. Dies drauf hin, dass Personen ohne Ausbildungsabschluss in Abhängigkeit von der je spezifischen Wirtschaftsstruktur eine unterschiedlich hohe Arbeitslosenquote aufweisen. Insgesamt unterstreichen die Daten jedoch in allen Arbeitsagenturbezirken die Bedeutsamkeit eines beruflichen Ausbildungsabschlusses für die Teilhabe am Arbeitsmarkt.

Abbildung NI 11 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote nach Arbeitsagenturbezirken in Niedersachsen 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand Februar 2019

5 Fazit

Bereits in den beiden vorausgegangenen Ausgaben des Ländermonitors berufliche Bildung (Baethge et al. 2016; Seeber et al. 2018) wurde immer wieder hervorgehoben, dass Niedersachsen einen angespannten Ausbildungsmarkt aufweist, der die Chancen der Jugendlichen auf Ausbildung stark restringiert. Obwohl diese Situation auch 2017 noch gültig ist, sind dennoch Verbesserungen in der niedersächsischen Ausbildungssituation erkennbar. Es zeigen sich zwar regional unterschiedliche Entwicklungen, der größte

Einfluss geht jedoch von der Nachfrageseite aus. Die Nachfrage nach dualen Ausbildungsplätzen ist vor allem demografiebedingt seit 2007 um ca. 10,5 % gesunken. Dies schlägt sich auch auf das Berufsbildungssystem insgesamt nieder, das im betrachteten Zeitraum rückläufige Zahlen aufweist. Bezogen auf die drei Sektoren zeigt sich allerdings keine einheitliche Entwicklungsrichtung: Während der Übergangssektor stark und das duale System leicht zurückgehen, steigen die Neuzugänge ins Schulberufssystem kontinuierlich an. Insgesamt hat sich also der Anteil der Neuzugänge in den Übergangssektor zugunsten der beiden vollqualifizierenden Sektoren verschoben. Diese positive Entwicklung im niedersächsischen Berufsbildungssystem darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass noch eine Reihe von Herausforderungen unter der Perspektive der Sicherung eines qualifizierten Fachkräftenachwuchses und der Chancengerechtigkeit bestehen bleiben.

Neben der zentralen Herausforderung, ein quantitativ ausreichendes und auswahlfähiges Ausbildungsangebot für die nachfragenden Jugendlichen sicherzustellen, sind zugleich auch die wachsenden Passungsprobleme auf dem dualen Ausbildungsmarkt zu bearbeiten. Der Anstieg unbesetzter Ausbildungsstellen bei zeitgleich hohem Bestand an unvermittelten Jugendlichen zeigt, dass das Neuvertragspotenzial in steigendem Maße ungenutzt bleibt. Insbesondere sind es die eigenschaftsbezogenen Passungsprobleme, bei denen Bewerber*innen und Betriebe nicht zusammenkommen, weil bestimmte erwartete Voraussetzungen oder Eigenschaften von den Vertragsparteien nicht erfüllt werden. Zum einen gilt es, mit regional und lokal differenzierten Strategien die durch Passungsprobleme verursachten Ausbildungspotenziale zu erschließen, die auch – zumindest bei den eigenschaftsbezogenen Passungsproblemen – die Integration von Jugendlichen am unteren Rand der Leistungsverteilung in Ausbildung einschließen.

Mit Blick auf die Fachkräftesicherung bei außerdem steigenden Qualifikationsanforderungen in vielen Berufen stehen aber nicht nur Fragen der erfolgreichen Förderung von Jugendlichen im unteren Qualifikationssegment auf der Tagesordnung, sondern zugleich auch die Steigerung der Attraktivität einer beruflichen Ausbildung für Jugendliche mit einer (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung. Es kann nur im regionalen und lokalen Kontext gelöst werden, wie Angebote und Modelle aussehen könnten, die Flexibilität in den Bildungswegen, Anschlüsse und Anrechenbarkeit von erworbenen Kompetenzen und Zertifikaten in den verschiedenen Bildungsbereichen (Berufsausbildung, berufliche Fortbildung, (Fach-)Hochschulbildung) ermöglichen. Dazu bedarf es einer ressortübergreifenden Koordinierung bildungs- und berufsbildungspolitischer Akteure. Gefragt ist dabei insbesondere auch die Bereitschaft der Betriebe, an neuen Lösungen zur Weiterentwicklung des Ausbildungssystems mitzuwirken. Die genannten Herausforderungen sind mit Fragen der Steigerung der Attraktivität von Berufen und Ausbildungen verbunden und werden nicht allein über bundesweite Regelungen wie die geplante „Mindestausbildungsvergütung“ gelöst.

Risiken für Leistungsfähigkeit wie auch Chancengerechtigkeit des Ausbildungssystems in Niedersachsen liegen aber nicht nur in den zuvor skizzierten Herausforderungen, sondern auch im globalen Wirtschaftsgeschehen. Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass viele niedersächsische Unternehmen aufgrund der Produktionsschwerpunkte im Land (insbesondere die Automobilbranche) untereinander eine hohe Verflechtung aufweisen, sodass im Falle von Krisen auch Effekte auf das Ausbildungssystem, insbesondere die betrieblichen Ausbildungsplätze zu erwarten sind. Für Niedersachsen gilt es, mittelfristig proaktiv Ausbildungskonzepte zu entwickeln, mit denen flexibel auf unterschiedliche wirtschaftliche Szenarien reagiert werden kann.

Mit Blick auf die Chancengerechtigkeit der beruflichen Bildung in Niedersachsen haben sich in den letzten zehn Jahren die Einmündungschancen für verschiedene Gruppen

leicht verbessert. Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss münden nunmehr zu einem etwas höheren Anteil in vollqualifizierende Ausbildung ein, im dualen System reduziert sich ihr Anteil, im Schulberufssystem steigt er auf das fast Doppelte an. Insbesondere für ausländische Jugendliche bleibt jedoch eine Maßnahme im Übergangssektor häufig die einzige Möglichkeit, am Berufsausbildungssystem teilzuhaben. Ist bis 2013 die Differenz in den vollqualifizierenden Einmündungen zwischen Deutschen und Ausländer*innen mit rund 20 Prozentpunkten zugunsten deutscher Jugendlicher gleich geblieben, so entwickelten sich die erfolgreichen Einmündungen in das duale System und Schulberufssystem mit der Aufnahme von Schutz- und Asylsuchenden ab dem Jahr 2014 im Übergangssektor wieder auseinander. Nur selten münden im Jahr 2017 ausländische Jugendliche in vollqualifizierende Ausbildung ein, was sich sicherlich zum Teil mit den sprachlichen Voraussetzungen erklären lässt. In Niedersachsen wurden speziell für Jugendliche im Schutz- und Asylkontext ausbildungsbegleitende und -stützende Maßnahmen eingerichtet, um stabile Ausbildungsverläufe zu fördern. Ob die bestehenden Maßnahmen wie das Modellprojekt „Überbetriebliche Integrationsmoderatorinnen und Integrationsmoderatoren“ oder auch die Reformierung im Übergangssektor mit der Einführung der neuen Berufseinstiegsschule die Situation in Niedersachsen verbessern kann, muss abgewartet werden.

Nordrhein-Westfalen

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren



	NW 2015	NW 2017	DE 2017
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	36.615 €	38.645 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu			
Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	11,4 %	11,1 %	10,5 %
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	91,5 %	88,1 %	82,0 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	84,5 %	78,4 %	73,7 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			
mit maximal Hauptschulabschluss	19,2 %	21,0 %	20,5 %
mit mittlerem Abschluss	41,1 %	40,0 %	39,3 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	39,7 %	39,0 %	40,1 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			
in Produktionsberufen	23,9 %	23,7 %	25,2 %
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	32,0 %	31,5 %	31,1 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	23,3 %	23,8 %	23,8 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	19,6 %	19,7 %	18,9 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	14,4 %	14,7 %	12,6 %
mit abgeschlossener Berufsausbildung	59,4 %	59,0 %	61,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	13,6 %	14,7 %	15,8 %
Ausbildung unbekannt	12,6 %	11,5 %	10,0 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			
in Klein- und Kleinstbetrieben	37,6 %	37,2 %	38,8 %
in mittleren Betrieben	28,4 %	28,5 %	28,0 %
in Großbetrieben	34,1 %	34,4 %	33,1 %
Personen mit Migrationshintergrund***			
Anteil an Bevölkerung	25,6 %	28,4 %	23,6 %
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	26,7 %	29,1 %	24,5 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	31,8 %	34,0 %	29,7 %
Arbeitslosenquote			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	8,0 %	7,4 %	5,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	24,2 %	22,7 %	18,7 %
akademische Ausbildung	4,7 %	4,3 %	3,8 %
akademische Ausbildung	2,7 %	2,7 %	2,5 %
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			
berufliche Schulen insgesamt	4.000 €	4.200 €	4.900 €
Berufsschulen im dualen System	2.600 €	2.600 €	3.100 €
Ausbildungseinpender			
	2,7 %	2,9 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1–49 SVB; mittlere Betriebe: 50–249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

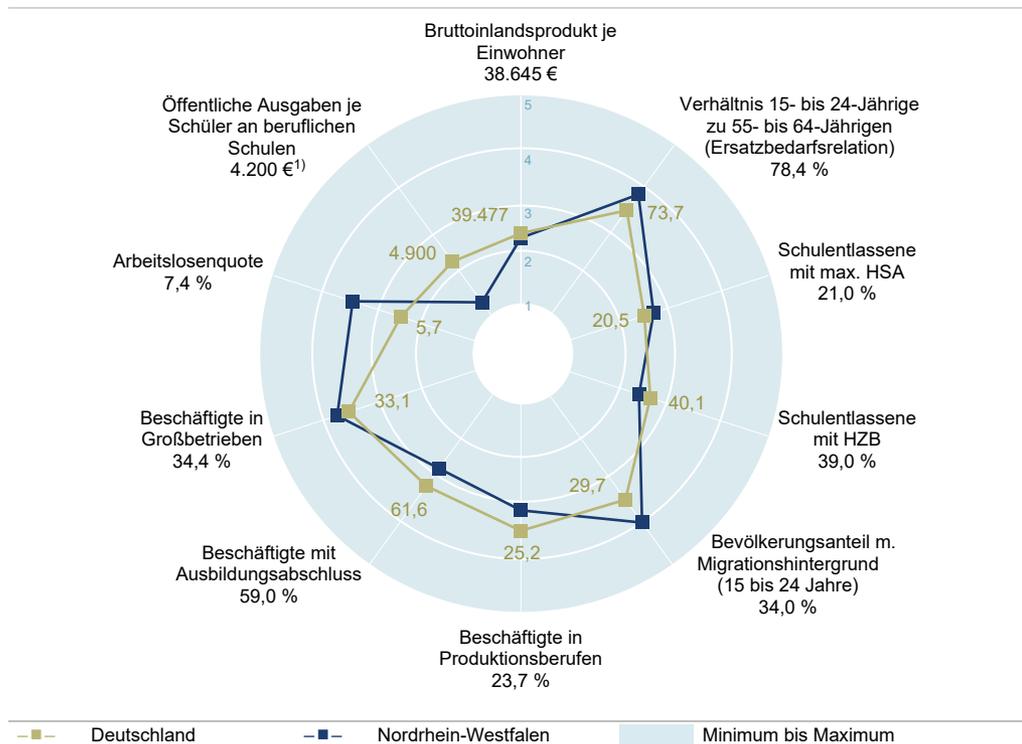
Als Kernland der westdeutschen Montanindustrie mit ihrer Kohle-, Hütten- und Stahlindustrie durchläuft Nordrhein-Westfalen bis heute einen Strukturwandel zur Dienstleistungsökonomie. Nahrung erhielt diese Entwicklung vor allem durch den schon in den 60er-Jahren einsetzenden massiven Bedeutungsverlust der arbeitsintensiven Kohleförderung. Zeitlich etwas versetzt folgten mehrfach Krisen in der Stahlindustrie, die zu einer erheblichen weltweiten Konzentration der Stahlproduktion in Verbindung mit massiven Rationalisierungsbewegungen führte. Schließlich sind in jüngerer Zeit auch die erheblichen Konzentrations- und Rationalisierungsanstrengungen ausländischer Automobilhersteller zu nennen, die insbesondere Standorte in Nordrhein-Westfalen beutelten. Vor diesem Hintergrund ist wenig verwunderlich, dass Nordrhein-Westfalen mit einem Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner von 38.645 € zwar seine Wirtschaftsleistung zwischen 2015 und 2017 um 5,5 % gesteigert hat, damit aber wie schon in den Vorjahren leicht hinter dem Bundesdurchschnitt von 39.477 € zurückbleibt.

Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt spiegeln die immer wiederkehrenden Schwierigkeiten des Strukturwandels wider: Die Arbeitslosenquote liegt auch 2017 mit 7,4 % deutlich über dem Durchschnitt aller Länder (5,7 %). Und die im Vergleich zu den Vorjahren verbesserte Beschäftigungssituation geht – wenn auch mit nur minimalen Bewegungen – weiterhin zulasten der relativen Beschäftigung in Produktionsberufen (2017: 23,7 %). Einen stärkeren Bedeutungsverlust verzeichnen die kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe, deren Anteil gegenüber 2015 um 0,5 Prozentpunkte abnimmt. Mit einem Beschäftigtenanteil von 19,7 % bleiben IT-, naturwissenschaftliche und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe stabil über dem Bundesdurchschnitt, während die personenbezogenen Dienstleistungsberufe ihren Anteil auf 23,8 % steigern können. Diese Entwicklung wird man vor allem unter dem Gesichtspunkt im Auge behalten müssen, dass – relativ betrachtet – vor allem Berufsfelder an Gewicht gewinnen, in denen der Zugang zur schulischen oder dualen Fachkräfteausbildung in der Regel zumindest einen mittleren Schulabschluss voraussetzt oder aber Fachkräfte mit akademisch qualifiziertem Personal in Konkurrenz stehen.

Auf den ersten Blick bestätigt sich zumindest die Vermutung verschärfter Konkurrenz für die letzten Jahre nicht: Die weitere Entspannung auf dem Arbeitsmarkt äußert sich darin, dass der Anteil von Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung leicht auf 14,7 % angestiegen ist. Rechnet man freilich die Beschäftigten hinzu, deren Ausbildung unbekannt ist (11,5 %) und bei denen man davon ausgehen kann, dass sie in der Regel keinen Abschluss aufweisen (Seeber et al. 2018: 273), dann relativiert sich der erste Eindruck einer Entspannung, denn ihr Anteil an den Beschäftigten ist um mehr als 1 Prozentpunkt gesunken. Bei konstantem Anteil von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung profitieren vor allem diejenigen, die einen Abschluss an einer Fachhochschule oder Hochschule gemacht haben (14,7 gegenüber 13,6 % im Jahr 2015). Im Ländervergleich erfolgt die Beschäftigung – wie schon in der Vergangenheit – leicht überdurchschnittlich häufig in Großbetrieben (34,4 %) und seltener (37,2 %) in Klein- und Kleinstbetrieben.

Insgesamt weisen die Indikatoren der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstruktur auf im Vergleich zu den Vorjahren leicht verbesserte Voraussetzungen für das Ausbildungsplatzangebot im dualen System hin, nicht zuletzt wegen der gefallenen Arbeitslosenquote.

Abbildung NW 1 Ausgewählte Kontextindikatoren Nordrhein-Westfalens 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt



¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

Auf der Angebotsseite hat sich die schon zwischen 2013 und 2015 beobachtbare Entwicklung eines deutlichen Anstiegs von Schulabgänger*innen, die die Schule mit maximal Hauptschulabschluss (HSA) verlassen, fortgesetzt. Ihr Anteil beträgt 2017 21 % und liegt damit über dem Durchschnitt aller Länder. Im Gegenzug nimmt der Anteil von Personen mit mittlerem Abschluss oder Hochschulzugangsberechtigung (HZB) in etwa gleicher Größenordnung ab. Angesichts der faktischen Zugangsvoraussetzungen für bestimmte Ausbildungsfelder einerseits wie auch mit Blick auf betriebliche Strategien der Gewinnung von Hochschulzugangsberechtigten für duale Ausbildung andererseits haben sich damit die Perspektiven der Versorgung Jugendlicher mit einer attraktiven und zugleich anspruchsvollen Ausbildung tendenziell eher eingetrübt als verbessert. In welchem Ausmaß insbesondere Jugendliche mit maximal HSA hierunter leiden müssen, dürfte auch davon abhängen, inwieweit zwei Entwicklungen als Chance genutzt werden: Die eine Chance liegt darin, dass sie in der Adressierung berufsbildungspolitischer Aktivitäten weniger als zunehmend marginal erscheinende „Restgruppe“ betrachtet werden. Zudem liegt in der absehbaren weiteren demografischen Entwicklung eine weitere Chance für Jugendliche: Auch in Nordrhein-Westfalen sinkt das Ausbildungspotenzial (Bevölkerung im Alter von 15 bis 24 Jahren) im Verhältnis zu der in den nächsten zehn Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Bevölkerung (im Alter von 55 bis 64 Jahren) im Jahr 2017 weiter ab (Ersatzbedarfsrelation 78,4 %; 2015: 84,5 %). Mit einem Anteil von 34 % ist Nordrhein-Westfalen eines der Flächenländer, in denen besonders viele der 15- bis 24-Jährigen nicht nur einen Migrationshintergrund aufweisen, sondern durch eigene, nicht selten traumatische Migrationserfahrungen (insbesondere im Asyl- und Schutzkontext) geprägt sind (Baethge & Baethge-Kinsky 2013). Hier scheinen berufsbildungspolitische Anstrengungen (besondere pädagogische und psychologische Un-

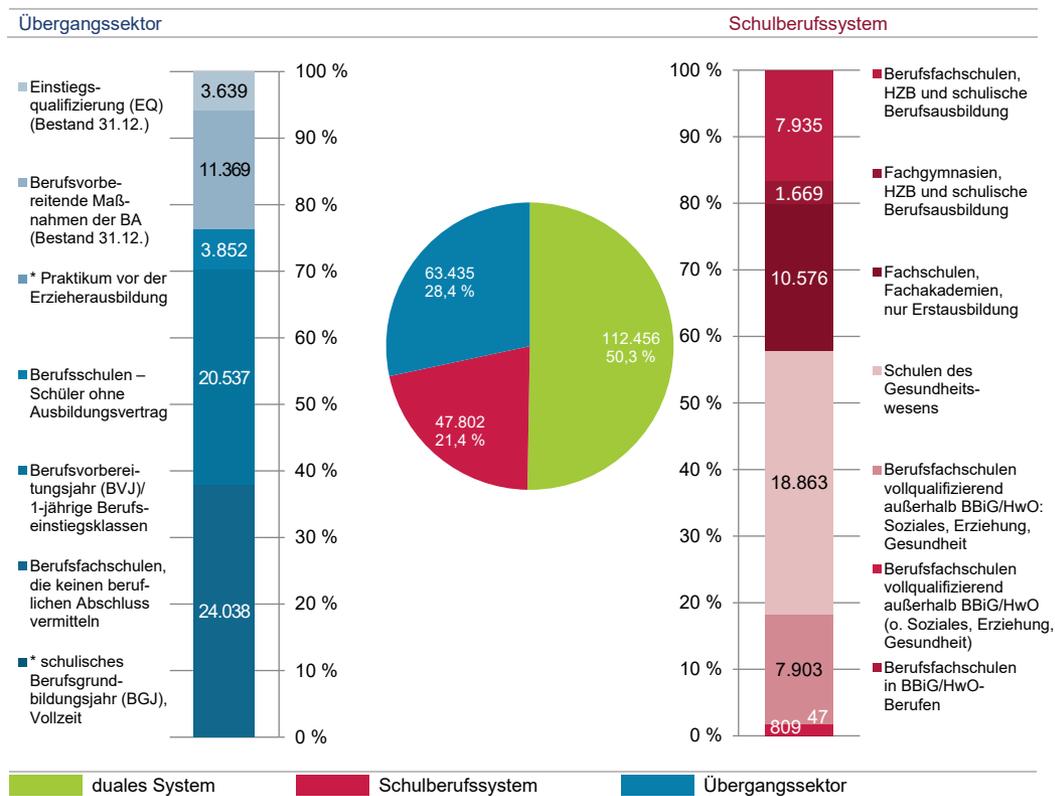
terstützung) besonders gefordert. Wie dies freilich in einer angespannten Finanzsituation der beruflichen Schulen gelingen kann – die Ausgaben pro Schüler bleiben für die beruflichen Schulen mit 4.200 € und speziell für die Teilzeitberufsschulen im dualen System mit 2.600 € weit hinter den Ausgaben im Bundesdurchschnitt zurück –, bleibt offen.

2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt in Nordrhein-Westfalen

2.1 Das Berufsbildungssystem

Das Berufsbildungssystem Nordrhein-Westfalens entspricht in der Sektorengliederung ziemlich genau dem Bundesdurchschnitt: 50,3 % der Neuzugänge gehen in das duale System, 21,4 % in das Schulberufssystem und 28,4 % in den Übergangssektor über (Abb. NW 2). Im Vergleich mit 2013 (für 2015 liegen nur unvollständige Daten zum Schulberufssystem vor) ist aber auch in Nordrhein-Westfalen eine Veränderungsdynamik zugunsten des Übergangssektors und zulasten der beiden vollqualifizierenden Bereiche des Berufsbildungssystems festzustellen.

Abbildung NW 2 Berufsbildungssystem Nordrhein-Westfalens 2017 (Neuzugänge absolut, in %)



* Wird in Nordrhein-Westfalen nicht angeboten.

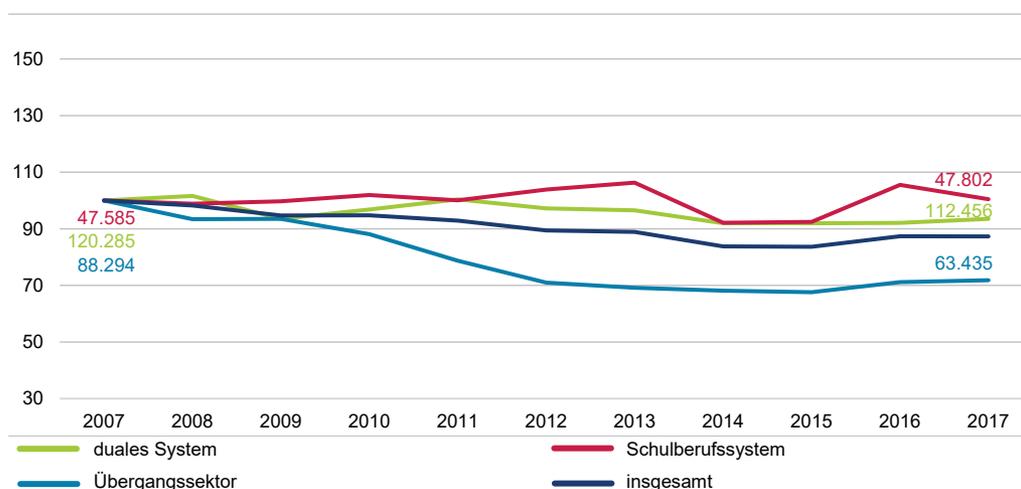
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Absolut betrachtet, hat sich das Berufsbildungssystem im Vergleich zu 2013 insgesamt mit 223.693 Neuzugängen etwas rückläufig entwickelt (– 1,8 %); dieser Rückgang betrifft allein die beiden vollqualifizierenden Sektoren. Der Übergangssektor legt demgegenüber um mehr als 2.000 Anfänger*innen zu. Am stärksten fällt der Rückgang im Schulberufssystem aus (– 5,5% gegenüber 2013, Tab. NW 1A)²⁸. Innerhalb des Systems hat eine Umschichtung zugunsten der vollqualifizierenden, landes- oder bundesrechtlich geregelten Ausbildungen in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens (GES) stattgefunden. Diese nehmen nur geringfügig (– 0,8 %) ab. Unter ihnen verzeichnen vor allem die Schulen des Gesundheitswesens Einbußen (– 8,0 %), während Fachschulen/Fachakademien gegen den Trend um 15,5 % gegenüber 2013 zulegen. Darüber hinaus ist eine deutliche Abnahme der Zahlen der Neuanfänger*innen in den Bildungsgängen an Fachgymnasien und Berufsfachschulen festzustellen, die sowohl eine Hochschulzugangsberechtigung (HZB) als auch eine Berufsausbildung vermitteln (– 54 bzw. – 19 %). Kaum noch ausgebildet (Neuzugänge 2017: 47) wird zudem an Berufsfachschulen in nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung (BBiG/HwO) geregelten Berufen.

Für das duale System zeigt sich gegenüber 2013 eine um 3,1 % abnehmende Zahl der Neuzugänge; verglichen mit 2015 ist ihre Zahl allerdings leicht (um 1,7 %) angestiegen. Der Übergangsbereich bleibt mit 28 % der Neuzugänge zum Berufsbildungssystem weitgehend konstant, Nordrhein-Westfalen bewegt sich damit im mittleren Drittel der Länder.

Betrachtet man freilich die Entwicklung seit 2007, dann relativiert sich das bisher gezeigte Bild erheblich: Auch in Nordrhein-Westfalen findet sich – gemessen an der Zahl der Einmündungen – der bundesweit beobachtbare Rückgang der Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene wieder. Einzig und allein das Schulberufssystem hat zumindest in etwa das Niveau von 2007 erreicht, das duale System hingegen liegt in den Einmündungen im Jahr 2017 um 7 % unter dem damaligen Niveau (Abb. NW 3; Tab. NW 2A).

Abbildung NW 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung in Nordrhein-Westfalen 2007–2017 (Einmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

²⁸ Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

2.2 Duales System: Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

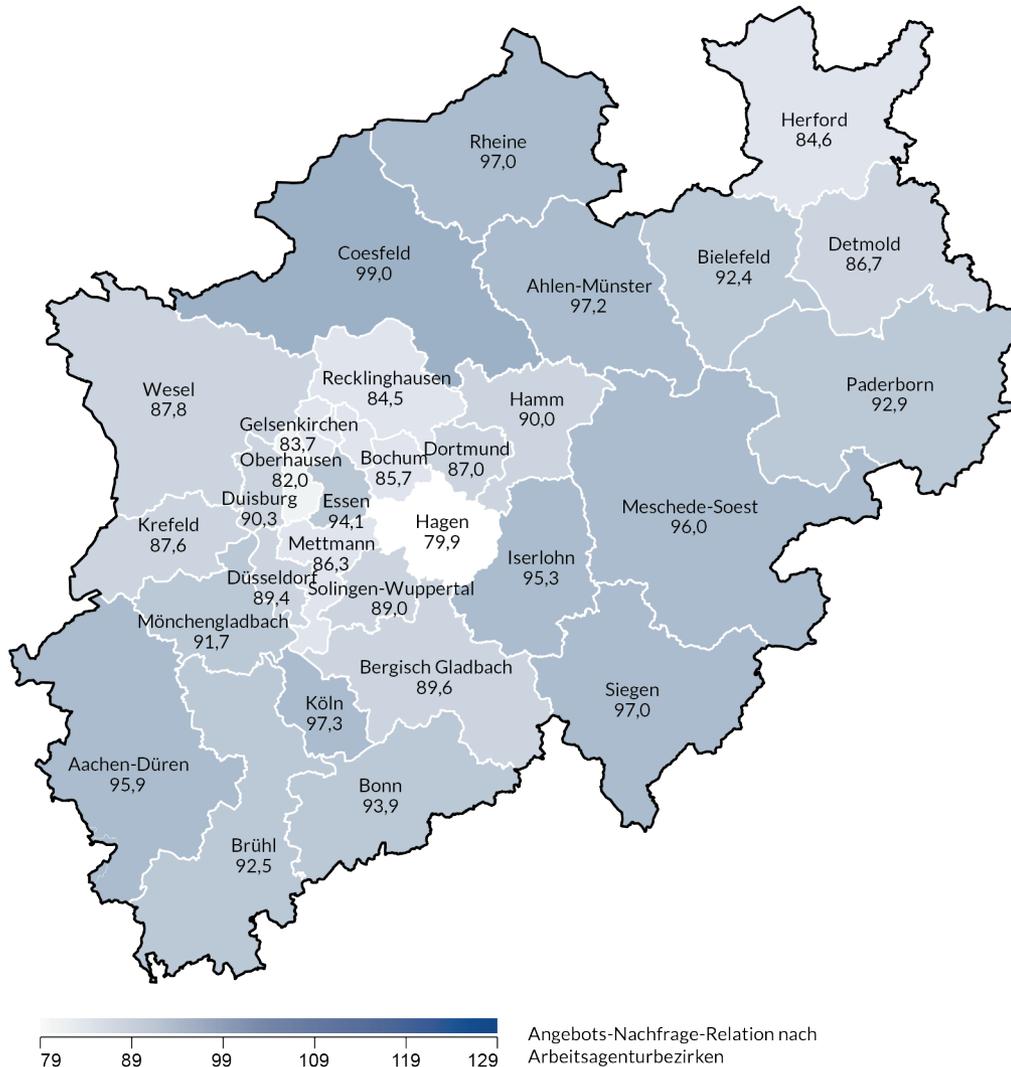
Unter allen Ländern hat Nordrhein-Westfalen – knapp nach Niedersachsen, Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein – zwischen 2008 (127.446) und 2016 (113.973) den prozentual geringsten Rückgang der Neuverträge im dualen System zu verzeichnen (Tab. 6.1A). Nach 2016 hat zudem eine leichte Erholung eingesetzt; 2017 beträgt die Zahl der Neuverträge gut 115.000.²⁹ Von der Gesamtentwicklung zwischen 2008 und 2017 haben auch in diesem Land vor allem die freien Berufe profitiert, in erster Linie zulasten des Handwerks (Tab. 6.3A). Gemessen an der allgemeinen Ausbildungsquote, die zwischen 2008 und 2017 von 6,5 auf 5,3 % sank, hat sich die Ausbildungsleistung spürbar vermindert. Ein im Grunde ähnliches Bild vermittelt die qualifikationsspezifische Ausbildungsquote, mit der eine Relation zwischen Beschäftigung und Ausbildung von Fachkräften mit mittlerer Qualifikation hergestellt wird: Sie sinkt zwischen 2008 und 2017 von 10,3 auf 9,1 %.

Die Situation auf dem dualen Ausbildungsstellenmarkt Nordrhein-Westfalens ist schon seit Jahren durch einen im Ländervergleich besonders starken Nachfrageüberhang gekennzeichnet. Entsprechend dem Bundestrend hat sich dieser auch in Nordrhein-Westfalen reduziert: die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) des Jahres 2018 liegt bei 91,2 und somit um 7 Punkte höher als noch 2009. Dennoch befindet sich Nordrhein-Westfalen damit an drittletzter Stelle aller Länder; eine ungünstigere ANR weisen nur noch Niedersachsen und Berlin auf. Verantwortlich dafür ist ein im Ländervergleich leicht unterdurchschnittlicher Nachfragerückgang um knapp 5 Prozentpunkte auf der einen und ein mit etwa 3 Prozentpunkten ebenfalls nur leicht überdurchschnittlich starker Anstieg des Ausbildungsstellenangebots auf der anderen Seite, der von anderen westdeutschen Flächenländern wie Bayern und Baden-Württemberg deutlich übertroffen wird.

Die regionale Differenzierung des Ausbildungsstellenmarkts (Abb. NW 4, Tab. NW 3A) macht dreierlei deutlich: Erstens gibt es nach wie vor in Nordrhein-Westfalen 2018 keinen einzigen Agenturbezirk mit ausgeglichener ANR (100). Zweitens sind erhebliche regionale Unterschiede in der Versorgung Jugendlicher mit Ausbildungsangeboten des dualen Systems erkennbar: Unter den 30 Agenturbezirken bildet Coesfeld mit einer ANR von 99,0 den einen, Hagen mit 79,9 den anderen Pol, der für eine besonders problematische Ausbildungsmarktsituation steht. Und drittens steigt die ANR im Vergleich zu 2016 nicht in allen Regionen gleichmäßig an. Sie vollzieht vielmehr unterschiedlich große Bewegungen, mitunter sogar in die Gegenrichtung (Düsseldorf, Meschede-Soest). Erhebliche Verbesserungen finden sich vor allem in Hamm und Siegen; hier ist die ANR um etwa 8 Punkte angestiegen.

²⁹ Die gegenüber den in Abschnitt 2.1 angegebenen Einmündungen deutlich höhere Zahl an Neuverträgen ergibt sich vor allem dadurch, dass in der hier zugrunde gelegten Berufsbildungsstatistik auch solche Fälle gezählt werden, in denen nur deshalb ein neuer Vertrag geschlossen wurde bzw. werden musste, weil der Wechsel des Ausbildungsbetriebs oder aber ein Wechsel der Fachrichtung ein neues Ausbildungsverhältnis begründet, selbst wenn es sich aus individueller Perspektive um die Fortsetzung einer in den Vorjahren begonnenen Ausbildung handelt.

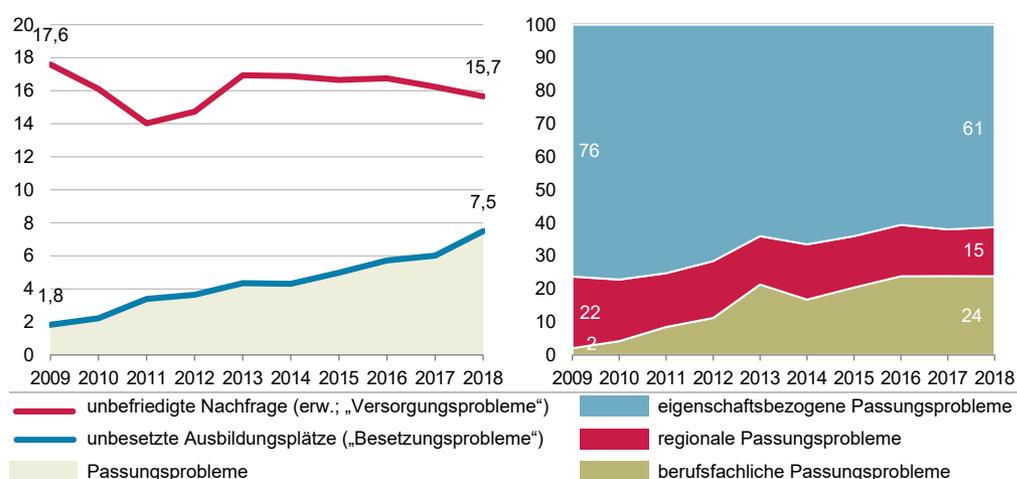
Abbildung NW 4 Übersicht über die ANR nach Arbeitsagenturbezirken in Nordrhein-Westfalen 2018



Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik); ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen; Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt. Zahlen von 2007 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Zudem Neuzuschneidung der Arbeitsagenturbezirke im Jahr 2012, sodass ein Vergleich zwischen 2007 und 2013 bzw. 2016 nur eingeschränkt möglich ist.

Ein weiteres Problem des Ausbildungsstellenmarkts (auch) in Nordrhein-Westfalen ist, dass das durch die Angebotssteigerung eröffnete zusätzliche Ausbildungspotenzial immer häufiger nicht zum Tragen kommt: Zwischen 2009 und 2018 hat sich die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen von 2.262 auf 9.591 mehr als vervierfacht, ohne dass dies mit einer ebenfalls massiven Abnahme der Zahl der unvermittelten Bewerber*innen einhergeht. Diese Zahl hat sich nur um gut 15 % auf 21.960 verringert. Anders ausgedrückt: Das nominell vorhandene und seit 2009 wachsende Vertragspotenzial blieb in steigendem Maße ungenutzt. Der Anteil des hier als Passungsprobleme bezeichneten zusätzlichen Vertragspotenzials am gesamten Neuvertragspotenzial (abgeschlossene Verträge plus unbesetzte Stellen) stieg von 1,8 % im Jahr 2009 auf immerhin 7,5 % im Jahr 2018 an (Abb. NW 5, Tab. NW 4A).

Abbildung NW 5 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen, Nordrhein-Westfalen 2009–2018 (in %)



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind und von anderen hier ausgewiesenen Werten abweichen.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KldB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

Die Zunahme von Passungsproblemen in Nordrhein-Westfalen ist zunächst kein länderspezifisches, sondern ein bundesweites Phänomen. Und die Zunahme von Passungsproblemen geht – wie insgesamt in der Bundesrepublik – einher mit einer deutlichen Verschiebung zwischen den unterschiedlichen Arten von Mismatch-Problemen (berufsfachlich, regional, eigenschaftsbezogen), die ihnen zugrunde liegen: Absolut wie auch relativ (Anstieg des Anteils von 2 auf 24 %) an Bedeutung gewonnen haben zwischen 2009 und 2018 die berufsfachlichen Mismatches (Abb. NW 5, Tab. NW 3): Fast ein Viertel der in Nordrhein-Westfalen für das Jahr 2018 beobachtbaren Passungsprobleme lassen sich darauf zurückführen, dass unvermittelte Bewerber*innen landesweit andere Ausbildungsberufe nachfragen, als im Bestand unbesetzter Stellen vorhanden sind. Bei niedrigerem Ausgangsniveau in Nordrhein-Westfalen liegt der rückläufige Anteil der regionalen Passungsprobleme (von 22 auf 15 %) insgesamt im Bundestrend; gleichwohl ist die Zahl der regionalen Mismatch-Fälle absolut sogar gestiegen. Das heißt, dass in einer steigenden Zahl von Fällen sich Nachfrager*innen und passende betriebliche Angebote in unterschiedlichen Arbeitsagenturbezirken innerhalb von Nordrhein-Westfalen befinden und fehlende Mobilität als mögliche Ursache gelten kann. Weitaus weniger stark als im Bundesdurchschnitt zurückgegangen ist zwischen 2009 und 2018 die relative (nicht die absolute) Bedeutung des eigenschaftsbezogenen Mismatches (von 76 auf 61 %). Damit dominiert in Nordrhein-Westfalen eine Konstellation, bei der Bewerber*in und Anbieter deshalb innerhalb einer Arbeitsagenturbezirks nicht als Vertragspartner zusammenfinden, weil ihnen eine bestimmte, von der Gegenpartei explizit oder implizit geforderte Eigenschaft fehlt, wie z. B. der Nachweis bestimmter Fähigkeiten und Fertigkeiten durch die Bewerber*innen oder der Nachweis guter Ausbildungsbedingungen und späterer Entwicklungsperspektiven durch die Betriebe.

Insbesondere die Zunahme des Anteils berufsfachlichen Mismatches bedeutet, dass bei einem gestiegenen Anteil (fast ein Viertel der Fälle) von Passungsproblemen Appelle an

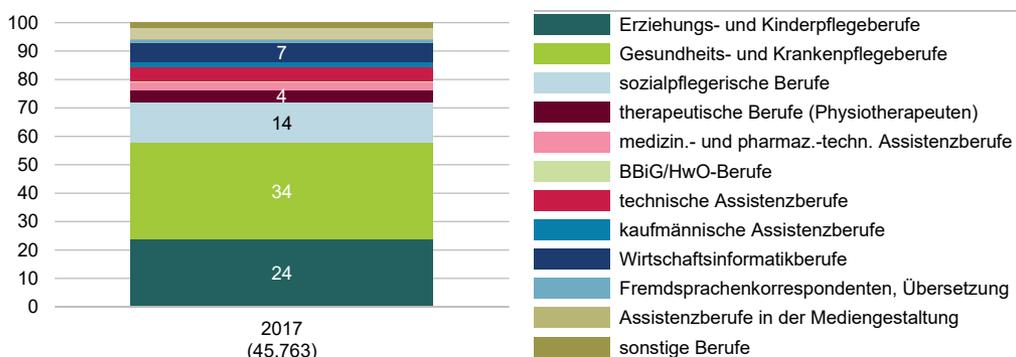
die eigenschaftsbezogene Konzessionsbereitschaft von Betrieben und Bewerber*innen ins Leere laufen. Dies ist so, weil die fehlende berufsfachliche Passung nur gelöst werden kann, wenn es mehr den Berufswünschen von Bewerber*innen entsprechende Stellenangebote gibt oder aber diese zur Annahme einer für sie akzeptablen beruflichen Alternative bewogen werden können. Es heißt aber umgekehrt für fast zwei Drittel der Fälle, dass Maßnahmen zum Erfolg führen können, die der Klärung von Vorbehalten und dem Abbau von Vorbedingungen dienen können. Es ist fraglich, inwieweit der weitere, demografisch bedingte Rückgang der Nachfrage – das Verhältnis der 15- bis 24-Jährigen zu den 25- bis 34-Jährigen liegt bei 88 % (Abschnitt 1) – die Ausbildungsmarktsituation so entspannt, dass die berufsfachlichen Passungsprobleme deutlich zurückgehen: In vielen anderen Ländern geht die Reduzierung von Nachfrageüberhängen mit einer starken Zunahme berufsfachlicher Passungsprobleme einher.

2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

Mit weit über 40.000 Ausbildungsanfänger*innen im Jahr 2017 ist das Schulberufssystem Nordrhein-Westfalens das mit Abstand größte in der Bundesrepublik (Abb. NW 6). Die absolute Größe des Systems verdeckt allerdings, dass es mit einem Anteil von 21 % an den Neuzugängen ins gesamte Ausbildungssystem nur im Mittelfeld aller Länder rangiert. Ähnlich wie in Baden-Württemberg ist das Schulberufssystem durch Ausbildung in den Gesundheits- Erziehungs- und Sozialberufen (GES) dominiert (Abb. BW 6; Tab. NW 5A).

Den größten Anteil an den Schüler*innen im ersten Schuljahr stellen 2017 mit einem Drittel die Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, gefolgt von Erziehungs- und Kinderpflegeberufen (Anteil 23,8 %) sowie den sozialpflegerischen Berufen (14,2 %). Rechnet man die medizinisch-technischen und therapeutischen Berufe hinzu, dann entfallen etwa vier Fünftel aller Ausbildungen auf Berufe im GES-Bereich. Inwieweit sich dies mit einem längeren Trend der Abkehr von Ausbildungen in kaufmännischen, naturwissenschaftlichen, gewerblich-technischen und medienaffinen sowie IT-Berufen innerhalb und außerhalb von BBiG/HwO spiegelt, lässt sich derzeit mangels valider Daten nicht klären. Eine solche Entwicklung – die wir in vielen anderen Ländern beobachten können – ist allerdings angesichts der dauerhaft angespannten Finanzlage in Nordrhein-Westfalen nicht auszuschließen, würde aber bedeuten, dass das Schulberufssystem zunehmend als Ausbildungsreserve des dualen Systems ausfällt.

Abbildung NW 6 Verteilung der Schüler*innen im ersten Schuljahr des Schulberufsystems nach Berufsgruppen 2017¹⁾ (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf. Aufgrund fehlerhafter Zuordnungen (insbesondere bei Erzieher*innen) in der Fachserie 11 Reihe 2 in Nordrhein-Westfalen (vor 2017) kann nur die Struktur für 2017 ausgewiesen werden.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnungen

2.4 Entwicklungen im Übergangssektor

Nordrhein-Westfalen gehört zu jenen Ländern, in denen die Neuzugangszahlen zum Übergangssektor zwischen 2013 und 2017 trotz hoher Zahlen von Schutz- und Asylsuchenden nur moderat angestiegen sind (Anstieg um 3,8 %, absolut von 61.087 im Jahr 2013 auf 63.435 im Jahr 2017, Tab. NW 1A). Dies ist zum einen auf die demografisch bedingten rückläufigen Zahlen von Schulabsolvent*innen vor allem in der Gruppe der Jugendlichen mit maximal HSA zurückzuführen. Zum anderen sind hier erste Erfolge der jüngeren Reformen im Übergangssektor in Rechnung zu stellen, die etwa den Mehrfachbesuch von Maßnahmen vermindern helfen. Kern der Reformen stellt die Reduzierung und Neustrukturierung der Angebote des Übergangsbereichs an den Berufskollegs dar (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen 2013). So wurde das Berufsgrundschuljahr mit Beginn des Schuljahres 2015/16 abgeschafft und in die 1-jährige Berufsfachschule integriert, in der die Jugendlichen je nach schulischem Vorbildungsniveau die Möglichkeit haben, entweder den erweiterten Hauptschul- oder den mittleren Abschluss zu erwerben. Der starke Anstieg zwischen 2013 und 2017 um 103,2 % bei den Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, geht in erster Linie auf diese Reformmaßnahme zurück. Weiterhin wurden das Berufsorientierungsjahr und die Klassen für Schüler*innen ohne Ausbildungsvertrag (KSOB-Klassen) aufgrund ihrer begrenzten Erfolge weitgehend abgeschafft und auf eine einheitliche Grundlage in Gestalt des Ausbildungsvorbereitungsjahres gestellt. Mithilfe von Qualifizierungsbausteinen, die entweder über Praktika in Betrieben oder fachpraktischen Unterricht in den Kollegs vermittelt werden, sollen dort fachliche Grundlagen für bestimmte Berufsfelder gelegt werden. Über eine neue Allgemeinbildungsdidaktik soll das Nachholen eines Hauptschulabschlusses erreicht werden (Baethge & Baethge-Kinsky 2013: 25 f.); zu den vollzeitschulischen Bildungsgängen der Ausbildungsvorbereitung gehören auch die internationalen Förderklassen für der Schulpflicht unterliegende Asyl- und Schutzsuchende. Schließlich hat Nordrhein-Westfalen auf die Zuwanderung Asyl- und Schutzsuchender mit unklarer Bleibeperspektive und fehlender Schulpflicht reagiert und für diese unter dem Namen FFM („Fit für mehr“) einjährige Vorklassen an den Berufskollegs eingerichtet, in denen Sprachkenntnisse, mathematische sowie allgemeine kulturelle und politische Inhalte vermittelt werden. In der länderübergreifenden Systematik der Bildungsgänge des Übergangssektors³⁰ schlägt sich die beschriebene Umstrukturierung zur Ausbildungsvorbereitung wie auch zur Ausweitung des Angebots für im Asyl- und Schutzkontext jüngst zugewanderte Ausländer*innen noch in einem starken Anstieg der Neuzugangszahlen zum Berufsvorbereitungsjahr bzw. zu den 1-jährigen Berufseinstiegsklassen nieder.

Die Verteilung der Neuzugänge zum Übergangssektor 2017 stellt sich daher wie folgt dar: Über ein Drittel (37,9 %) mündet in die einjährige Berufsfachschule ein, in denen entweder ein erweiterter Hauptschul- oder aber ein mittlerer Abschluss erworben werden kann. Fast zwei Fünftel (38,5 %) münden in die Ausbildungsvorbereitung (bzw. in die Vorklassen FFM) und immerhin 17,9 % in berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) ein. Demgegenüber ist der Anteil in der Einstiegsqualifizierung (5,7 %) inzwischen vergleichsweise gering (Tab. NW 1A).

³⁰ In der ländervergleichenden Systematik der IABE wird die Ausbildungsvorbereitung von NRW nicht als ein Bildungsgang erfasst; die Schüler*innen dort werden zudem unter 2 Positionen ausgewiesen: einmal unter der Bezeichnung „Berufsvorbereitungsjahr“, einmal als „Schüler*innen ohne Ausbildungsvertrag“. Zudem enthält die Position „Berufsvorbereitungsjahr“ auch Schüler*innen in den FFM-Vorklassen.

3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen in Nordrhein-Westfalen

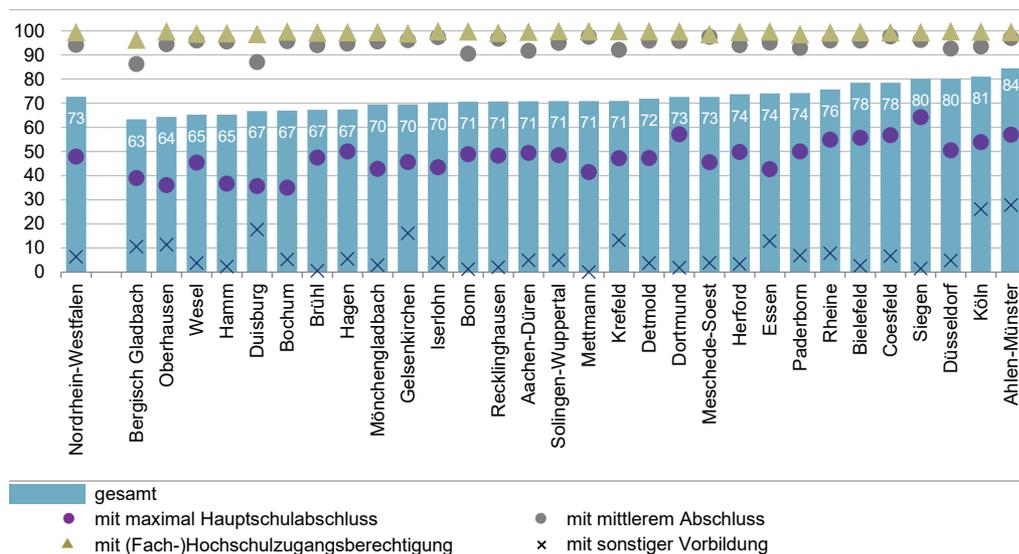
Die insgesamt seit 2007 rückläufige Entwicklung des Berufsbildungssystems in Nordrhein-Westfalen wurde insbesondere in jüngerer Zeit von drei wesentlichen Veränderungen begleitet (Tab. NW 6A):

- 2017 liegt der Anteil von Personen mit maximal HSA mit 39,1 % an den Einmündungen ins Berufsbildungssystem um 2 Prozentpunkte höher als 2007. Das Gleiche gilt für Personen mit HZB (2017 20,2 %), die regelhaft, d. h. zu 96 %, in eine vollqualifizierende Ausbildung sowohl im dualen als auch im Schulberufssystem einmünden.
- Gleichzeitig hat sich der Frauenanteil im Berufsbildungssystem um etwa 10 % verringert.
- Auch in Nordrhein-Westfalen wurden im Zusammenhang mit der Zuwanderung von Asyl- und Schutzsuchenden Programme für deren berufliche Integration aufgelegt. Dies erklärt den Anstieg des Anteils von Ausländer*innen im Berufsbildungssystem von 10,5 % im Jahr 2007 auf 18,8 % im Jahr 2017 und den starken Anstieg des Anteils im Übergangssektor um etwa 50 %.

Der gestiegene Anteil gering qualifizierter Jugendlicher im Berufsbildungssystem Nordrhein-Westfalens führt allerdings nicht zu höheren Anteilen der Einmündung in eine vollqualifizierende Ausbildung. Knapp 50 % der Personen mit einem HSA münden 2017 in den Übergangssektor ein (Abb. NW 7; Tab. NW 7A). Was die Einmündungschancen in duale oder vollzeitschulische Ausbildung von Personen mit einem HSA anbelangt, liegt Nordrhein-Westfalen an viertletzter Stelle aller Länder. Nur im Südwesten Deutschlands (Saarland, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg) sieht es für diese Gruppe noch ungünstiger aus. Sehr viel besser sieht es für Jugendliche mit einem mittleren Abschluss aus: Nur knapp jede*r Zehnte von ihnen mündet in einen Bildungsgang des Übergangssektors statt in vollqualifizierende Ausbildung ein. Mit dieser Übergangsquote liegt Nordrhein-Westfalen allerdings im Ländervergleich ebenfalls weit hinten. Deutlich schlechter fallen die Einmündungsquoten für Personen mit mittlerem Abschluss nur in Bremen (82 %), Niedersachsen (72) und Baden-Württemberg (68)³¹ aus.

³¹ Für Baden-Württemberg bleibt freilich an dieser Stelle, die für das erste Ausbildungsjahr in vielen, zumeist handwerklichen Berufen getroffene Sonderregelung in Rechnung zu stellen. Sie ermöglicht die Ableistung des ersten Jahres an 1-jährigen Berufsschulen, die formal dem Übergangssektor zugerechnet werden.

Abbildung NW 7 Einmündungen in vollqualifizierende Ausbildung (duales System oder Schulberufssystem) in Nordrhein-Westfalen 2016 nach schulischem Vorbildungsniveau und Arbeitsagenturbezirken (in %)¹⁾



¹⁾ Zahlen für 2017 lagen nicht vor. Hier wurden 11.513 Personen mit sonstiger Vorbildung in die Analyse mit aufgenommen. Beim Ausweis der Einmündungsquote in vollqualifizierende Ausbildung können Abweichungen zwischen den verwendeten Statistiken der IABE und der Kommunalen Bildungsdatenbank auftreten.

Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Kommunale Bildungsdatenbank (www.bildungsmonitoring.de); eigene Berechnungen

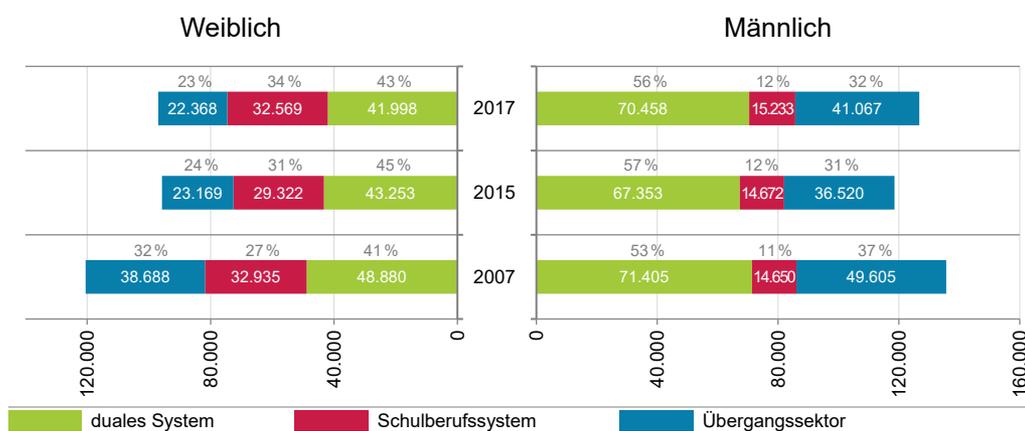
Regionale Unterschiede spielen wie schon in den Vorjahren insbesondere bei der Einmündung von niedrig qualifizierten Jugendlichen in vollqualifizierende Ausbildung eine erhebliche Rolle. Die niedrigste Einmündungsquote von Jugendlichen mit maximal HSA (35 %) findet sich 2016 im Arbeitsagenturbezirk Bochum (ANR 2016: 85), die höchste in Siegen (ANR 2016: 88,7 mit etwa 64 % Jugendlichen mit maximal HSA) (Abb. NW 7). Auch in Köln und in Ahlen-Münster münden Jugendliche mit maximal HSA überdurchschnittlich häufig (zu 54 bzw. 57 %) in vollqualifizierende Ausbildung ein. Beide Agenturbezirke, deren ANR im Jahr 2016 mit etwa 94 erheblich über dem Landesdurchschnitt liegt, weisen mit 26 bzw. 28 % den landesweit höchsten Anteil an Jugendlichen ohne (oder ohne einzuordnende) Angabe zur schulischen Vorbildung auf, die in eine duale oder schulische Ausbildung einmünden. Zwar streuen auch bei den Jugendlichen mit einem mittleren Abschluss die regionalen Quoten der direkten Einmündung in eine vollqualifizierende Ausbildung. Die Differenzen zwischen Minimum (86 % im Agenturbezirk Bergisch-Gladbach) und Maximum (97 % im Agenturbezirk Coesfeld) ist jedoch weniger stark ausgeprägt als beispielsweise in Baden-Württemberg. Bei den Jugendlichen mit HZB sind regionale Unterschiede kaum zu erkennen. Eine Ausnahme stellt Bergisch-Gladbach dar, wo es etwa 4 % nicht gelingt, in eine vollqualifizierende Ausbildung einzumünden. Stellt man in Rechnung, dass sich in Düsseldorf die ANR entgegen dem Landestrend nach 2016 um 5 Punkte verschlechtert hat, dürften sich insbesondere dort die Chancen von Jugendlichen mit maximal HSA auf eine vollqualifizierende Ausbildung inzwischen erheblich verschlechtert haben.

Die Abnahme der Zahl der Neuzugänge zum Berufsbildungssystem zwischen 2007 und 2015 ist gleichermaßen auf eine Reduzierung der weiblichen wie der männlichen Neuanfänger zurückzuführen. Der Anstieg der Zahl der Neuzugänge nach 2015 geht hingegen praktisch allein auf das Konto der Männer (Abb. NW 8) und verteilt sich auf alle drei Sektoren, wenn auch mit unterschiedlichem Gewicht: Am stärksten fällt der Anstieg im Übergangssystem (+ 12,5 %) aus. Deutlich schwächer nimmt die Zahl der

männlichen Neuzugänge ins Schulberufssystem (+ 3,8) und ins duale System (+ 4,6) zu. Auch Nordrhein-Westfalen macht keine Ausnahme, wenn es um die traditionelle geschlechtsspezifische Verteilung auf die drei Sektoren des Ausbildungssystems geht. Frauen münden 2017 zu 34% und damit fast dreimal so häufig wie Männer ins Schulberufssystem ein. Sie sind dafür sowohl in der dualen Ausbildung (Anteil: 43 %) als auch in Bildungsmaßnahmen des Übergangsbereichs in geringeren Anteilen vertreten als Männer.

In der Differenzierung nach schulischer Vorbildung zeigt sich, dass geschlechtsspezifische Unterschiede auf allen Bildungsstufen auszumachen sind, jedoch mit unterschiedlichen Vorzeichen: Unter denjenigen, für die noch nicht einmal ein HSA zu verzeichnen ist, münden Frauen mit 76 % etwas häufiger als Männer ins Übergangssystem ein. Ansonsten ist es genau umgekehrt: Frauen mit HSA (Anteil: 47 %), mit mittlerem Schulabschluss (7 %) oder HZB (2 %) münden etwas seltener als Männer mit der entsprechenden Vorbildung ins Übergangssystem ein und dementsprechend häufiger in eine schulische oder duale Ausbildung. Die Unterschiede halten sich allerdings mit 2 bis 4 Prozentpunkten in Grenzen (Abb. NW 12A).

Abbildung NW 8 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Nordrhein-Westfalens 2007, 2015 und 2017 nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %)¹)



¹) Werte kleiner als 1 % werden nicht ausgewiesen. Durch Rundung kann die Summe der Werte von 100 abweichen.

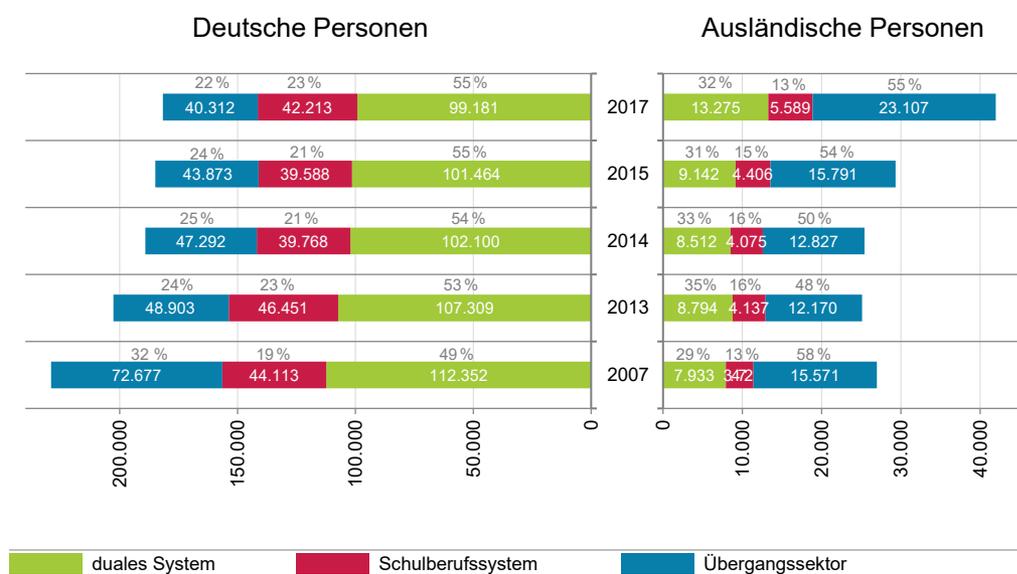
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Das für Nordrhein-Westfalen insgesamt skizzierte geschlechtsspezifische Verteilungsmuster – Frauen münden häufiger in eine vollqualifizierende Ausbildung ein als Männer – findet sich in allen Arbeitsagenturbezirken (Abb. NW 13A). Allerdings sind hier regionale Unterschiede unverkennbar. In Agenturbezirken wie Siegen, Coesfeld, Meschede-Soest und Gelsenkirchen beträgt die Differenz in den Einmündungsquoten weniger als 5 Prozentpunkte. In Aachen-Düren, Bochum, Bonn und Mönchengladbach finden sich die größten Unterschiede in den Einmündungsquoten von Männern und Frauen (12 Prozentpunkte und mehr Differenz aufwärts).

Auch im Jahr 2017 setzt sich ein seit längerem beobachtbarer Trend der Einmündungen ins Berufsbildungssystem fort (Abb. NW 9): Die Zahl der Neuzugänge mit deutscher Staatsangehörigkeit geht weiter leicht zurück und erreicht 2017 den bisherigen Tiefstand von 181.706. Umgekehrt steigt im Zusammenhang mit dem jüngsten Flüchtlingszuzug die Zahl der einmündenden Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im gleichen Jahr auf seinen bisherigen Höchststand (41.971).

Der größte Rückgang von deutschen Neuzugängen ins Berufsbildungssystem liegt in der Zeit zwischen 2007 und 2013 und geht vor allem auf das Konto des Übergangssektors; hier verringerte sich die Zahl der Einmündungen um fast 33 %. In der Folgezeit hat sich die Zahl der deutschen Neuzugänge in allen drei Sektoren vermindert, ihre Verteilung auf die drei Sektoren bleibt seit 2013 fast konstant: Über die Hälfte (54 bzw. 55 %) beginnt eine duale Ausbildung, jeweils gut ein Fünftel mündet in eine vollzeitschulische Ausbildung oder in den Übergangssektor ein.

Abbildung NW 9 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Nordrhein-Westfalens 2007, 2013, 2014, 2015 und 2017 nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %)¹)



¹) Werte kleiner als 1 % werden nicht ausgewiesen. Durch Rundung kann die Summe der Werte von 100 abweichen.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

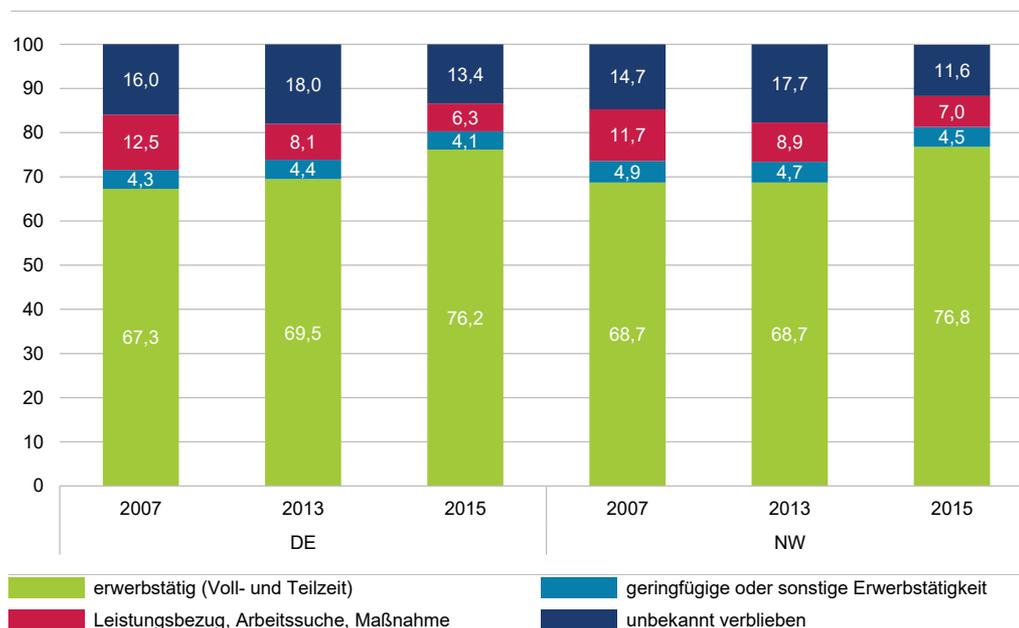
Bei den Ausländer*innen hat ebenfalls zwischen 2007 und 2013 die Gesamtzahl der Neuzugänge ins Berufsbildungssystem abgenommen. Ebenso ging der Anteil derjenigen unter ihnen, die in den Übergangssektor eingemündet sind, deutlich auf 48 % zurück. Seit 2013 ist hingegen ein gegenläufiger Trend zu erkennen: Die seitdem beobachtbare Zunahme der Einmündungen ins Berufsbildungssystem verbindet sich stark mit einem Anstieg von Bildungsgängen des Übergangssektors: Mehr als jede*r Zweite (55 %) mündet dort ein.

4 Arbeitsmarktintegration

Die seit Jahren positive konjunkturelle Entwicklung wie auch die Erfahrung eines zunehmend von Fachkräften leer gefegten Arbeitsmarkts hat insbesondere in den beiden letzten Jahren bundesweit dafür gesorgt, dass die betriebliche Übernahmequote von Absolvent*innen einer dualen Ausbildung deutlich angestiegen ist. Eine praktisch simultane Entwicklung der betrieblichen Übernahmequote lässt sich auch in Nordrhein-Westfalen beobachten. Die Marke bleibt allerdings mit 70 % hinter dem Durchschnitt aller Länder zurück (Abb. NW 15A).

Die direkte betriebliche Übernahme nach der Ausbildung ist jedoch nur eine Momentaufnahme, die wenig über die Nachhaltigkeit der Arbeitsmarktintegration aussagt. In dieser Hinsicht aufschlussreich ist der zwei Jahre nach Ausbildungsende erreichte Erwerbsstatus: Mehr als drei Viertel der in Nordrhein-Westfalen beheimateten männlichen und weiblichen Absolvent*innen des Jahres 2015 und damit etwas mehr als im Bundesdurchschnitt sind voll- oder teilzeiterwerbstätig; bei den Absolvent*innen von 2007 und 2013 waren es mit knapp 69 % deutlich weniger (Abb. NW 10).

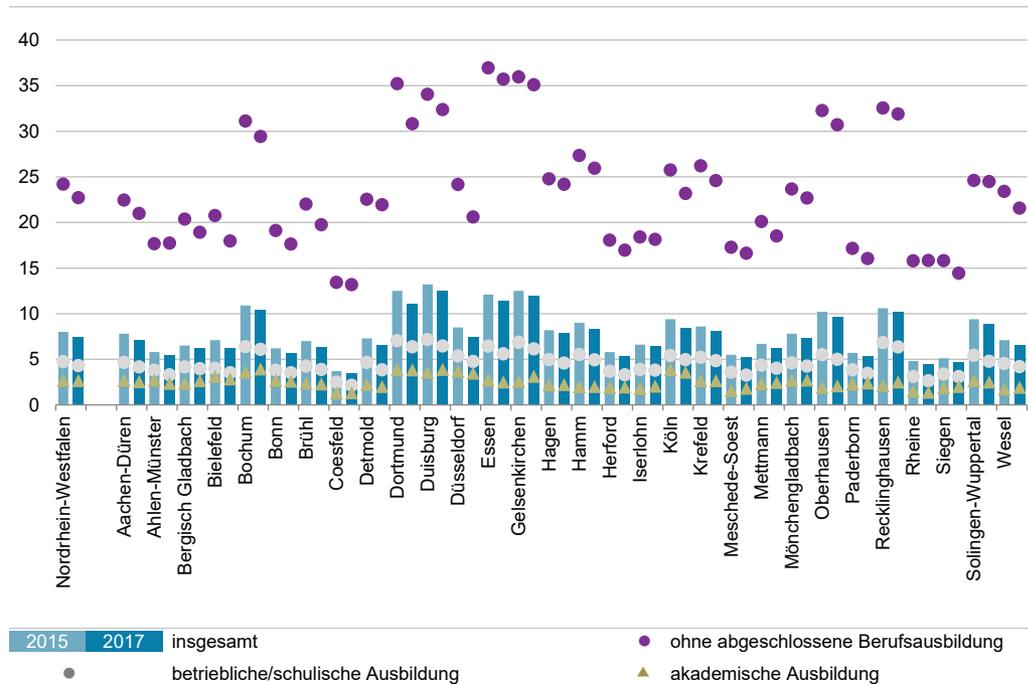
Abbildung NW 10 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung in Nordrhein-Westfalen (in %)



Quelle: IAB. Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01); Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

In die gleiche Richtung einer verbesserten Arbeitsmarktsituation für Fachkräfte verweist die Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquote (Abb. NW 11; Tab. NW 9A): Mit 4,3 % bei Personen mit einer (schulischen oder betrieblichen) Ausbildung liegt sie 2017 niedriger als 2015 (4,7%), allerdings noch immer über dem Bundesdurchschnitt von 3,8 %. Ebenso liegt trotz einer verbesserten Arbeitslosenquote das Arbeitslosigkeitsrisiko in Nordrhein-Westfalen 2017 mit 7,4 % über dem Bundesdurchschnitt von 5,7 %. Dieses überdurchschnittliche hohe Risiko bleibt nicht auf Ältere begrenzt, im Gegenteil: Die Jugendarbeitslosenquote der Gruppe der 20- bis unter 30-Jährigen liegt in Nordrhein-Westfalen mit 8,3 % höher als die allgemeine Arbeitslosenquote (Abb. NW 16A). Dieses Problem teilt Nordrhein-Westfalen mit praktisch allen anderen Ländern (Ausnahme Hamburg). In regionaler Differenzierung lässt es sich in fast allen Arbeitsagenturbezirken beobachten; Ausnahmen bilden hier nur Köln und Düsseldorf (Abb. NW 16A). Mit anderen Worten: Trotz aller Anstrengungen ist es nicht gelungen, die Berufsausbildung junger Menschen in einem Maße zu forcieren, dass ihr Arbeitslosigkeitsrisiko deutlicher als bisher sinkt.

Abbildung NW 11 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote nach Arbeitsagenturbezirken in Nordrhein-Westfalen 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand Februar 2019

5 Fazit

Die Berufsbildung in Nordrhein-Westfalen steht vor einer ganzen Reihe von Herausforderungen. Diese beziehen sich sowohl auf die Leistungsfähigkeit, was die Sicherung des Fachkräftenachwuchses der Wirtschaft und umgekehrt die Versorgung Jugendlicher mit einer zukunftsfesten Ausbildung angeht. Die Herausforderungen beziehen sich aber auch auf die Chancengerechtigkeit, was insbesondere die Partizipation von Jugendlichen mit weniger günstigen Bildungs- und Integrationsvoraussetzungen angeht. Im Einzelnen:

Nordrhein-Westfalen gehört zu jenen westdeutschen Flächenländern, in denen – erkennbar am überdurchschnittlichen Anteil von Beschäftigten in IT- naturwissenschaftlichen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen – der Strukturwandel zu einer mehr und mehr wissensbasierten Dienstleistungsökonomie erheblich vorangeschritten ist. Damit gewinnen Berufsfelder an Bedeutung, in denen aufgrund begrenzter Tertiarisierung der dualen Ausbildung selbst (es fehlen Berufsbilder, die die komplexen Anforderungen der Tätigkeiten abdecken) oder aber wegen der hohen Anforderungen der Fachkräfteausbildung selbst der mittlere Schulabschluss – zum Teil formal, zum Teil faktisch – häufig nicht mehr ausreicht, um in diesen Berufsfeldern eine Ausbildung zu absolvieren. Insofern reduziert sich tendenziell die Bandbreite möglicher Ausbildungen, die für Jugendliche mit maximal HSA, zunehmend aber auch für solche mit einem mittleren Abschluss zugänglich sind.

Der hohe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung im ausbildungsrelevanten Alter stellt insofern eine weitere Herausforderung für die Chancengerechtigkeit dar. Denn hier ist vermutlich ein nicht geringer Anteil von im Asyl- und

Schutzkontext Zugewanderten anzutreffen, die zunächst einmal aufgrund von Sprachbarrieren, aber auch erlittenen Traumata nicht so einfach beruflich zu integrieren sind.

Vor diesem Hintergrund bleibt die Sicherung des Fachkräftebedarfs und die Versorgung Jugendlicher mit einer zukunftsfesten Ausbildung auch in Nordrhein-Westfalen eine erhebliche Herausforderung. Hier verweist eine gegenüber 2008 um mehr als 1 Prozentpunkt verringerte qualifikationsspezifische Ausbildungsquote zunächst einmal auf eine in der letzten Dekade verminderte Ausbildungsleistung. Diese hat weniger etwas mit mangelnder Nachfrage im dualen System als vielmehr mit der fortlaufenden erheblichen Unterdeckung der Nachfrage zu tun: Auch wenn in jüngerer Zeit ein demografisch bedingter Abbau des Nachfrageüberhangs zu beobachten ist, bleibt dieser Überhang bis heute bestehen (ANR 91,2).

Kritisch an der jüngsten Entwicklung des dualen Systems ist neben dem fortbestehenden massiven Nachfrageüberhang, dass die Verbesserung der ANR nicht auch nur annähernd in Neuverträge umgesetzt wird, sondern sich vor allem in der Zunahme unbesetzter Stellen niederschlägt. Die Analyse der dahinterstehenden Ursachen verweist auf die Dominanz von eigenschaftsbezogenen Problemen, die allein darauf beruhen, dass Angebot und Nachfrage aufgrund mangelnder Konzessionsbereitschaft (z. B. bezüglich Qualifikationsvoraussetzungen) der möglichen Vertragsparteien nicht zueinanderfinden. Hier eröffnet ein engeres Zusammenspiel der Akteure auf Agenturbezirksebene Aussicht auf eine Lösung der Probleme. Zumindest in absoluten Zahlen gestiegen ist auch die Anzahl der Fälle regionaler Passungsprobleme, bei denen die Anbieter eines beruflich durchaus nachgefragten Ausbildungsplatzes in einem anderen Arbeitsagenturbezirk sitzen als die Bewerber*innen mit einem entsprechenden Berufswunsch. Dies betrifft auch als attraktiv geltende Ausbildungsplätze wie die der medizinischen Fachangestellten. Es sollte in Erwägung gezogen werden, hier gezielt mit mobilitätsunterstützenden Maßnahmen einzugreifen. Bleiben schließlich die absolut wie relativ zunehmenden Probleme fehlender berufsfachlicher Passung von Angebot und Nachfrage, die damit zusammenhängen, dass das vorhandene Angebot offener Stellen nur begrenzt die Berufswünsche der unversorgten Bewerber*innen trifft. Diese Konstellation betrifft inzwischen etwa ein Viertel aller Passungsprobleme und wird sich nicht einfach dadurch auflösen, indem man auf Alternativen in materiell wie immateriell wenig attraktiven Berufen verweist. Um dieses Problem wie auch das eines insgesamt unzureichenden Angebots zu lösen, bedarf es vor allem der Anstrengungen zur Mobilisierung zusätzlicher Ausbildungsplätze.

Bleibt das Schulberufssystem, das zumindest in anderen Ländern Versorgungsausfälle im dualen System teilweise kompensieren könnte (z. B. über die Ausbildung in Berufen nach BBiG/HwO). Auch wenn wir mangels Daten die genaue Entwicklungslinie nicht nachzeichnen können, lässt sich dazu Folgendes sagen: Das Schulberufssystem bewegt sich in seinem Ausbildungsvolumen auf dem Niveau von 2007 und seine jetzige Struktur deutet an, dass es sich immer mehr in Richtung eines Systems für die Ausbildung in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen entwickelt. Dies mag angesichts knapper Kassen erklärbar sein, lässt aber vor allem zwei Fragen offen: Die eine bezieht sich darauf, ob das derzeitige Ausbildungsvolumen überhaupt ausreicht, den aktuellen und perspektivisch wachsenden Bedarf an Fachkräften in den GES-Berufen zu decken. Die erkennbare Dynamik in der Alterung der Gesellschaft verweist eher auf einen dringlichen Ausbau der bislang vorhandenen Kapazitäten. Selbst wenn deren Inanspruchnahme geringer ausfallen sollte, weil das Berufsbild selbst oder aber die Ausbildungsbedingungen (Stichwort „Schulgeld“) wenig Attraktivität entfalten, wird man auch als Land etwas unternehmen müssen, um hier Abhilfe zu schaffen. Die andere Frage ist, ob ein derartiger struktureller Umbau des Systems überhaupt nahtlos fortgesetzt werden

sollte, wenn das duale System nicht zumindest auf mittlere Sicht mehr Ausbildungskapazitäten als bisher bereitstellt.

Bleibt schließlich eine letzte Herausforderung, die Herstellung von Chancengerechtigkeit im Zugang zu vollqualifizierender Ausbildung. Gerade die Tertiarisierung der Beschäftigung grenzt das Spektrum an zukunftsfesten Berufen ein, in denen für Jugendliche mit maximal HSA, tendenziell aber auch für Jugendliche mit einem mittleren Abschluss realistische Zugangsmöglichkeiten bestehen. Zumindest für die erstgenannte Gruppe kann man davon ausgehen, dass eine bessere Ausstattung mit Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie in die Lage versetzen, die eigenen Chancen wie auch bestimmter Berufsfelder zu erkennen und aktiv wahrzunehmen, zu einer Verbesserung ihrer Einmündungschancen führt. Mit der Modernisierung der Ausbildungsvorbereitung in Richtung einer Dualisierung der Lernorte sollten hierfür Voraussetzungen geschaffen werden. Ob dies gelungen ist und ob im Kontext der Beteiligung des Landes an der bundesweiten Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ vernetzte und integrierte Aktivitäten der vor Ort befindlichen institutionellen Akteure zu einer Regel geworden sind, die nahtlose Übergänge in Ausbildung gewährleistet, lässt sich derzeit mangels empirischer Evidenzen nicht beurteilen.

Rheinland-Pfalz

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren



	RP 2015	RP 2017	DE 2017
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	33.619 €	35.455 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu			
Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	11,2 %	10,8 %	10,5 %
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	93,1 %	88,9 %	82,0 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	77,5 %	71,6 %	73,7 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			
mit maximal Hauptschulabschluss	21,9 %	23,5 %	20,5 %
mit mittlerem Abschluss	38,3 %	34,9 %	39,3 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	39,8 %	41,6 %	40,1 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			
in Produktionsberufen	25,2 %	25,4 %	25,2 %
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	29,1 %	28,7 %	31,1 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	24,9 %	25,4 %	23,8 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	19,5 %	19,3 %	18,9 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	14,0 %	14,1 %	12,6 %
mit abgeschlossener Berufsausbildung	65,2 %	64,9 %	61,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	10,7 %	11,6 %	15,8 %
Ausbildung unbekannt	10,2 %	9,4 %	10,0 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			
in Klein- und Kleinstbetrieben	42,3 %	42,0 %	38,8 %
in mittleren Betrieben	27,6 %	27,6 %	28,0 %
in Großbetrieben	30,1 %	30,4 %	33,1 %
Personen mit Migrationshintergrund***			
Anteil an Bevölkerung	20,9 %	23,3 %	23,6 %
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	21,8 %	24,1 %	24,5 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	26,0 %	28,2 %	29,7 %
Arbeitslosenquote			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	5,2 %	4,8 %	5,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	16,5 %	15,2 %	18,7 %
akademische Ausbildung	3,4 %	3,1 %	3,8 %
2,2 %	2,3 %	2,5 %	
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			
berufliche Schulen insgesamt	4.300 €	4.500 €	4.900 €
Berufsschulen im dualen System	2.700 €	2.800 €	3.100 €
Ausbildungseinpender	8,5 %	9,1 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1–49 SVB; mittlere Betriebe: 50–249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

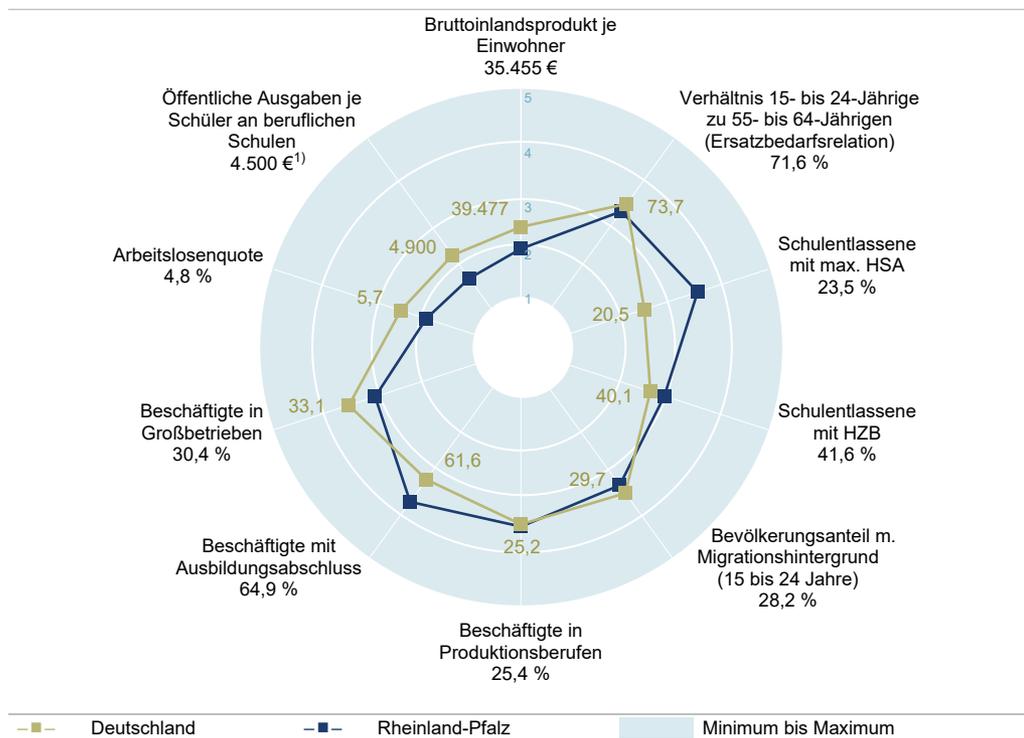
Mit einem Bruttoinlandsprodukt (BIP) von knapp 35.500 € je Einwohner liegt Rheinland-Pfalz 2017 zusammen mit dem Saarland und Niedersachsen in der unteren Hälfte der westdeutschen Flächenländer; nur Schleswig-Holstein weist ein noch niedrigeres BIP je Einwohner auf. Die auch in Rheinland-Pfalz erkennbare wirtschaftliche Dynamik – das BIP je Einwohner steigt zwischen 2015 und 2017 um 5,5 % – fällt wie schon in den Jahren zuvor weniger stark als im Bundesgebiet insgesamt aus. Dabei gilt es zu beachten, dass Rheinland-Pfalz auch im Jahr 2017 zu den Ländern mit einem negativen Saldo von etwa 150.000 Pendlern gehört, deren Beitrag zur Wirtschaftsleistung vor allem in den benachbarten Ländern Hessen, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland zu Buche schlägt. Rheinland-Pfalz hat nach Bayern und Baden-Württemberg die drittniedrigste Arbeitslosenquote (4,8 %) in Deutschland.

Vergleicht man die Betriebsgrößenstruktur, dann zählt Rheinland-Pfalz nach Schleswig-Holstein mit etwa 42 % zu den westdeutschen Flächenländern mit den größten Anteilen bei den Klein- und Kleinstbetrieben. Bei den mittleren Betrieben befindet sich Rheinland-Pfalz im Durchschnitt und bei den Großbetrieben mit etwa 30 % zusammen mit Niedersachsen an zweitletzter Stelle.

Die Beschäftigungsstruktur in Rheinland-Pfalz lässt – wie schon in der Vergangenheit – eine im Bundesdurchschnitt liegende Mischung aus industrieller Produktion, kaufmännischen sowie unternehmensbezogenen und personenbezogenen Dienstleistungen erkennen. Mit rund 29 % in den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Berufen bewegt man sich 2 Prozentpunkte unter Durchschnitt, bei den personenbezogenen sowie in den IT-, naturwissenschaftlichen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen leicht darüber. Nach wie vor zeichnet sich die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten durch den überdurchschnittlichen Anteil von Personen ohne beruflichen Abschluss und mit unbekanntem Abschluss (zusammen 24 %) sowie einem unterdurchschnittlichen, gleichwohl gestiegenen Anteil von Personen mit Fachhochschul- oder Hochschulreife aus. Mit knapp 12 % bleibt Rheinland-Pfalz auch 2017 eines der Länder mit der niedrigsten Beschäftigungsquote von Akademikern, zugleich aber auch eines mit einer überdurchschnittlich hohen Quote von Fachkräften auf dem mittleren Qualifikationslevel.

Die demografische Entwicklung wie auch die Entwicklung der Vorbildungsstruktur der Schulentlassenen lassen wachsende Schwierigkeiten der Sicherung des Fachkräftebedarfs erahnen: Die Nachwuchsrelation, d. h. das Verhältnis der potenziellen Ausbildungsnachfragenden im Alter von 15 bis 24 Jahren zu der 25- bis unter 34-jährigen Bevölkerung, deren berufliche Erstqualifikation weitgehend abgeschlossen sein dürfte, hat sich auch in Rheinland-Pfalz weiter auf rund 89 % im Jahr 2017 verringert; voraussichtlich wird sich das Nachwuchspotenzial in den nächsten zehn Jahren weiter verringern. Entsprechend wird sich das Ausbildungs- und Arbeitskräftepotenzial für die mittlere Fachqualifikationsebene allein schon aus demografischen Gründen in den nächsten Jahren reduzieren. Dies kann einerseits den Ausbildungsmarkt entlasten; andererseits birgt der Trend zu höheren Schulabschlüssen (Anteil Schulabsolvent*innen mit Hochschulzugangsberechtigung (HZB) ca. 42 %) das Risiko, dass immer weniger Schulabgänger*innen aufgrund ihrer Bildungsaspirationen für eine Ausbildung zur Verfügung stehen.

Abbildung RP 1 Ausgewählte Kontextindikatoren für Rheinland-Pfalz 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt



¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

Einen Migrationshintergrund weisen in Rheinland-Pfalz knapp 23 % aller Personen und 28 % der Personen im ausbildungsrelevanten Alter auf. Damit liegt Rheinland-Pfalz eher im Mittelfeld der westlichen Flächenländer, ist aber – wie alle anderen Länder auch – mit einem hohen Anteil unter ihnen konfrontiert, die über eine eigene Migrationserfahrung (überwiegend vermutlich im Asyl- und Schutzkontext) verfügen (Kap. 2). Dies macht die Erschließung von Bildungsreserven nicht leichter und dürfte auch mit erhöhten finanziellen Anstrengungen verbunden sein. Gegenüber 2015 haben sich die durchschnittlichen Ausgaben für berufliche Schulen noch einmal von 4.300 auf 4.500 € erhöht. Damit liegt Rheinland-Pfalz weiterhin unterhalb des Bundesdurchschnitts von 4.900 €, ohne dass sich der Abstand verringert hätte.

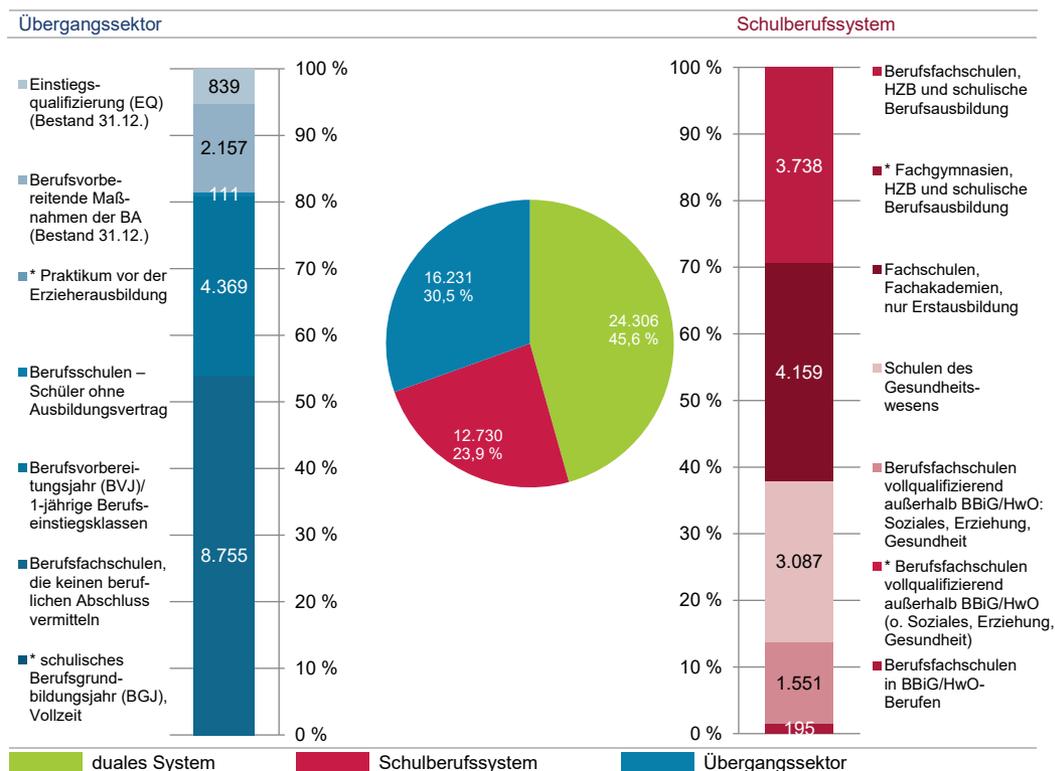
2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt in Rheinland-Pfalz

2.1 Das Berufsbildungssystem

War zwischen 2013 und 2015 noch ein leichter, sich gleichmäßig auf alle Sektoren des Berufsausbildungssystems verteiler Anstieg der Neuzugänge um etwa 1 % zu beobachten, so ist diese Entwicklung praktisch zum Stillstand gekommen: Im Jahr 2017 sind 53.267 Neuzugänge und damit wenig mehr als 2015 zu verzeichnen. Gleichzeitig fanden strukturelle Verschiebungen zugunsten des Übergangssektors (+ 11,7 %) und zulasten des dualen (– 3,7) und des Schulberufssystems (– 4,9) statt. Damit entfallen nur noch knapp 46 % der Neuzugänge auf den Sektor des dualen Systems (Abb. RP 2).

Die Quote an Neuzugängen in den Übergangssektor liegt mit rund 30 % leicht über dem Bundesdurchschnitt. Der Anteil hat sich seit 2015 um 3 Prozentpunkte erhöht.

Abbildung RP 2 Berufsbildungssystem Rheinland-Pfalz 2017 (Neuzugänge absolut, in %)



* Wird in Rheinland-Pfalz nicht angeboten.

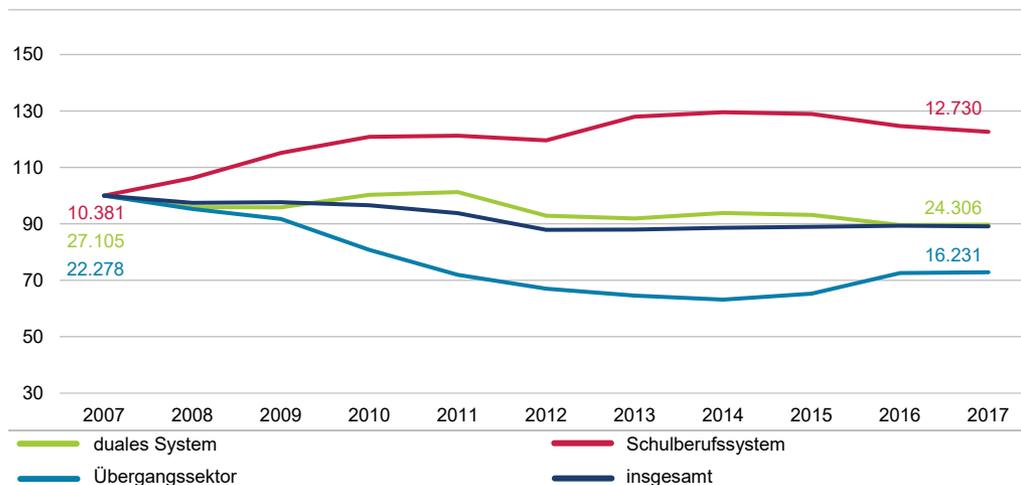
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Der Anteil der Neuzugänge im Schulberufssystem liegt mit rund 24 % weiterhin leicht über dem Bundesdurchschnitt und ist der höchste unter allen westdeutschen Flächenländern. Das Gros der Neuzugänge verteilt sich auf drei Institutionen: auf Fachschulen und Fachakademien mit Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens (GES), auf Berufsfachschulen, die sowohl eine HZB als auch eine Berufsausbildung vermitteln und schließlich auf Schulen des Gesundheitswesens. In deutlichem Abstand folgen dann vollqualifizierende Berufsfachschulen außerhalb von BBiG/HwO sowie Berufsfachschulen, die in BBiG/HwO-Berufen ausbilden.

In der Langzeitbetrachtung zeigt sich ein deutlicher Ausbau des Schulberufssystems seit 2007. Die Zahl der Neuzugänge in diesen Sektor stieg um mehr als 25 %. Dagegen sinken die Neuzugänge in duale Ausbildung in diesem Zeitraum und liegen 2017 etwa 10 % niedriger als 2007. Besonders stark gehen die Einmündungen ins Übergangssystem zurück: Sie liegen 2014 etwa 35 % niedriger als 2007. Aufgrund der steigenden Zahl Geflüchteter steigen die Einmündungen ins Übergangssystem ab 2015 erneut an (Abb. RP 3; Tab. RP 2A)³².

³² Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

Abbildung RP 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung in Rheinland-Pfalz 2007–2017 (Einnmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

2.2 Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

Die Anzahl der Neuverträge für duale Ausbildungen entwickelt sich in Rheinland-Pfalz ähnlich wie im Bundesdurchschnitt: Von 2008 (29.859) bis 2016 (25.248) sinkt die Anzahl der Neuverträge. Zuletzt steigt sie leicht, sodass 2017 etwas mehr als 25.530 Neuverträge abgeschlossen werden.³³ Von dieser Entwicklung haben – allerdings nur relativ, in absoluten Zahlen gab es in allen Kammerbereichen Rückgänge – vor allem die freien Berufe profitiert, in erster Linie zulasten von Industrie und Handel. Gemessen an der allgemeinen Ausbildungsquote, die im gleichen Zeitraum von 7,4 auf 5,6 % sank, hat sich die Ausbildungsleistung spürbar vermindert. Das gleiche Bild vermittelt die qualifikationsspezifische Ausbildungsquote, mit der eine Relation zwischen Beschäftigung und Ausbildung von Fachkräften mit mittlerer Qualifikation hergestellt wird: Sie sinkt zwischen 2008 und 2017 von 10,9 auf 8,7 %.

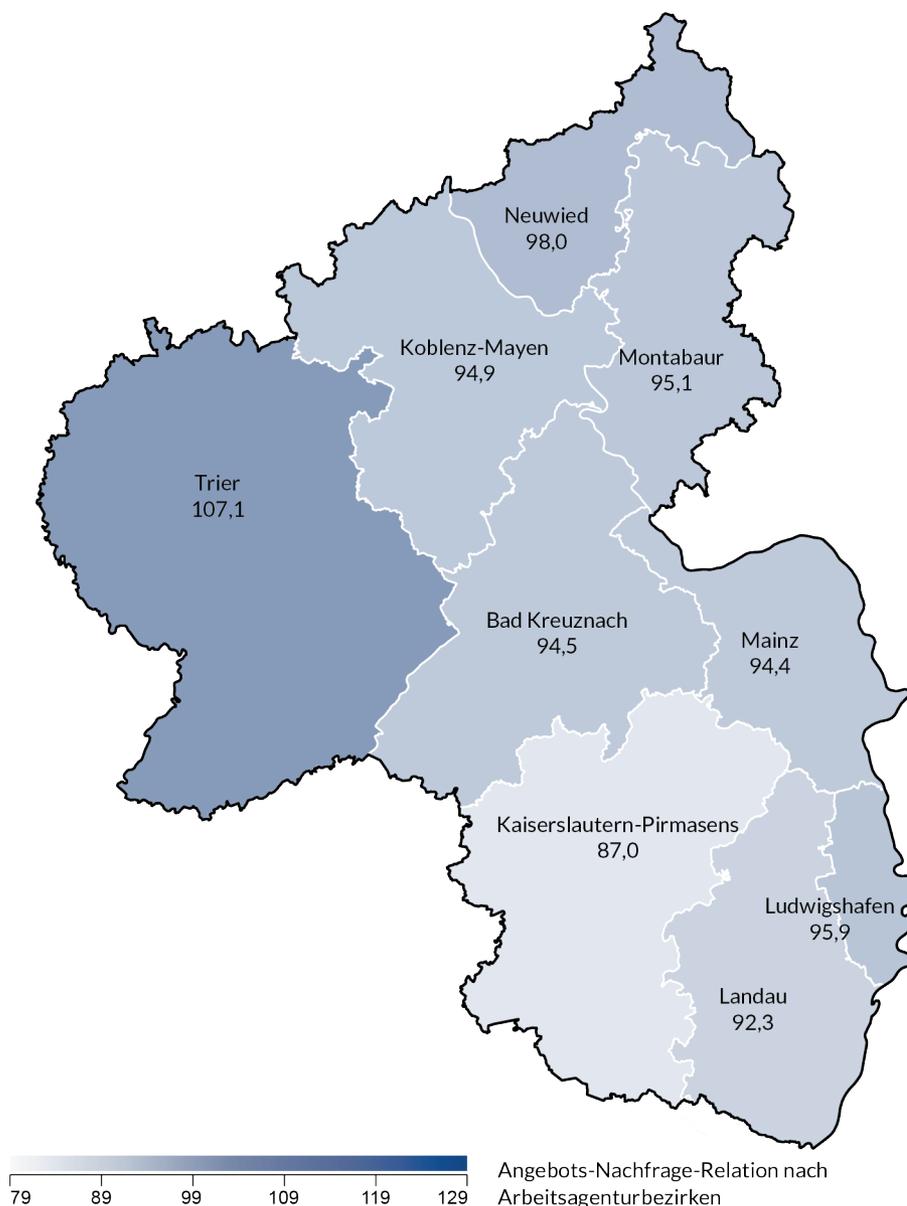
Zwischen 2007 und 2018 ist die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) in Rheinland-Pfalz um mehr als 10 Punkte von 84,8 auf 95,6 gestiegen (Tab. RP 3A). Maßgeblich für diese Entwicklung ist in erster Linie der Rückgang der Ausbildungsnachfrage, die um etwa 9 % gefallen ist. Anders als in einer Reihe anderer Länder ist das Ausbildungsangebot im gleichen Zeitraum nicht gestiegen, sondern gesunken, allerdings mit 3 % weniger stark als die Nachfrage. Gleichwohl liegt damit auch 2018 die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen durch die Jugendlichen noch spürbar über dem betrieblichen Angebot.

Die regionale Differenzierung des Ausbildungsmarktes nach neun Arbeitsagenturbezirken zeigt zunächst, dass nun erstmalig in einem der Arbeitsagenturbezirke (Trier) mit einer ANR von 107,1 eine ausreichende Deckung der Ausbildungsnachfrage vorzuliegen scheint (Abb. RP 4). Darüber hinaus sind weiter auch deutliche regionale Unterschiede in der Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Nach wie

³³ Die gegenüber den in Abschnitt 2.1 angegebenen Einnmündungen deutlich höhere Zahl an Neuverträgen ergibt sich vor allem dadurch, dass in der hier zugrunde gelegten Berufsbildungsstatistik auch solche Fälle gezählt werden, in denen nur deshalb ein neuer Vertrag geschlossen wurde bzw. werden musste, weil der Wechsel des Ausbildungsbetriebes oder aber ein Wechsel der Fachrichtung ein neues Ausbildungsverhältnis begründet, selbst wenn es sich aus individueller Perspektive um die Fortsetzung einer in den Vorjahren begonnenen Ausbildung handelt.

vor besonders problematisch stellt sich die Ausbildungsmarktsituation in Kaiserslautern-Pirmasens (ANR 87) dar. Mit Ausnahme von Koblenz-Mayen, wo sich die ANR gegenüber 2016 um zwei Punkte auf knapp 95 verschlechtert hat, hat sich in allen anderen Agenturbezirken ein günstigerer Ausbildungsmarkt entwickelt.

Abbildung RP 4 Übersicht über die ANR nach Arbeitsagenturbezirken in Rheinland-Pfalz 2018



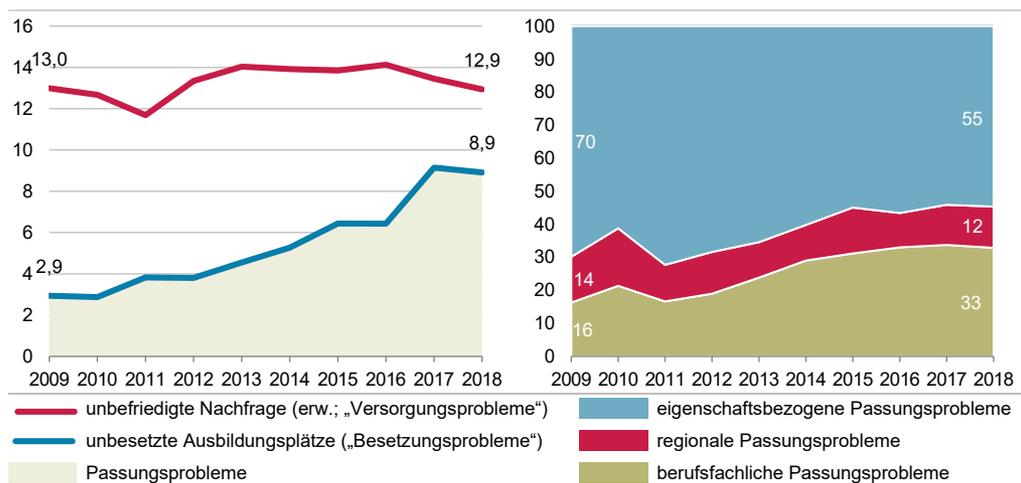
Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik); ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen; Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt. Zahlen von 2007 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Zudem Neuzuschneidung der Arbeitsagenturbezirke im Jahr 2012, so dass ein Vergleich zwischen 2007 und 2013 bzw. 2016 nur eingeschränkt möglich ist.

Inwieweit die erhebliche Anzahl von Jugendlichen mit Wohnort in Rheinland-Pfalz, die zur Ausbildung in die Nachbarländer pendeln, zur angezeigten Entspannung auf dem

Ausbildungsmarkt beigetragen, haben, lässt sich mangels Vergleichsdaten aus den Vorjahren nicht klären. Auszuschließen ist das nicht: Auch wenn umgekehrt Jugendliche aus den angrenzenden Nachbarländern ihre Ausbildung in Rheinland-Pfalz absolvieren (Anteil: 9,1 %), beträgt das ausbildungsbezogene Pendlersaldo im Jahr 2017 etwa 4.000 Personen (Tab. 2.2A).

Die steigende ANR führt jedoch auf dem Ausbildungsstellenmarkt in Rheinland-Pfalz nicht zu entsprechend mehr Ausbildungsverträgen, wie das rückläufige bzw. tendenziell stagnierende Neuvertragsvolumen zeigt. Im Ergebnis verdreifacht sich einerseits zwischen 2009 und 2018 die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen von 901 auf 2.569 fast, andererseits sinkt aber die Zahl der unvermittelten Bewerber*innen kaum und liegt 2018 noch immer bei 3.900 (Tab. RP 4A). Mit anderen Worten: Seit 2009 gibt es ein wachsendes ungenutztes Vertragspotenzial. Der Anteil des hier als „Passungsprobleme“ bezeichneten zusätzlichen Vertragspotenzials (Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen an der Summe aus Neuverträgen und unbesetzten Stellen) stieg von 2,9 % im Jahr 2009 auf 8,9 % im Jahr 2018 an (Abb. RP 5).

Abbildung RP 5 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen, Rheinland-Pfalz 2009–2018 (in %)



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KIdB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

Wie insgesamt in der Bundesrepublik geht die Zunahme von Passungsproblemen einher mit einem steigenden Anteil berufsfachlicher Passungsprobleme. In den Jahren zwischen 2009 und 2013 steigt dieser in Rheinland-Pfalz auf etwa 30 %, in der Folge aber nur noch geringfügig und liegt 2018 bei 33 % (Abb. RP 5, Tab. RP 4A). Mit anderen Worten: Ein Drittel (844 Fälle) der in Rheinland-Pfalz für das Jahr 2018 beobachtbaren Passungsprobleme lässt sich darauf zurückführen, dass unvermittelte Bewerber*innen landesweit andere Ausbildungsberufe nachfragen als die, die im Bestand unbesetzter Stellen vorhanden sind. Entgegen dem Bundestrend bleibt der Anteil der regionalen Passungsprobleme (13 bis 14 %) relativ konstant niedrig. Das bedeutet, dass nur 13 % der Passungsprobleme im Jahr 2018 darauf zurückgehen, dass Nachfrager*innen und betriebliche

Angebote in unterschiedlichen Arbeitsagenturbezirken innerhalb von Rheinland-Pfalz liegen und fehlende Mobilität als mögliche Ursache gelten kann.

Weitaus weniger stark als im Bundesdurchschnitt ist zwischen 2009 und 2018 die Bedeutung des eigenschaftsbezogenen Mismatches (von 70 auf 55 %) zurückgegangen. Nach wie vor dominiert damit in Rheinland-Pfalz eine Konstellation, bei der Bewerber*in und Anbieter in der gleichen Region zusammenfinden könnten, der Vertragsschluss aber daran scheitert, dass bestimmte von Bewerber*innen oder Betrieben geforderte Eigenschaften fehlen; dies kann beispielsweise der Nachweis bestimmter Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Bewerber*innen oder der Nachweis guter Ausbildungsbedingungen und späterer Entwicklungsperspektiven durch Betriebe sein.

Insbesondere die Zunahme des Anteils berufsfachlichen Mismatches bedeutet, dass bei fast einem Drittel der Fälle von Passungsproblemen Appelle an die eigenschaftsbezogene Konzessionsbereitschaft von Betrieben und Bewerber*innen ins Leere laufen, weil diese das vorliegende Problem – die fehlende berufsfachliche Passung – nicht lösen können. Es heißt aber umgekehrt für mehr als die Hälfte der Fälle, dass solche Maßnahmen zum Erfolg führen können, die der Klärung von Vorbehalten und dem Abbau von Vorbedingungen aufseiten von Betrieben und Bewerber*innen dienen.

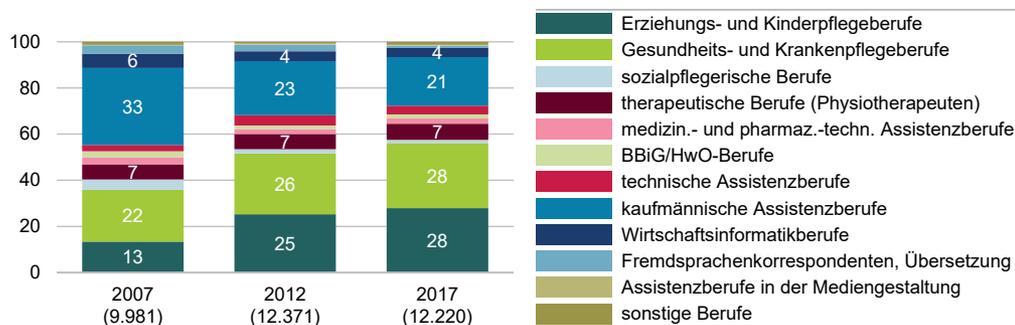
Insgesamt betrachtet, bleibt neben der Lösung von Passungsproblemen das Problem der ungedeckten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen substantiell. Für die nahe Zukunft zeichnet sich in dieser Hinsicht durch die demografische Entwicklung – unter Voraussetzung der Stabilität oder zumindest eines langsameren Absinkens des Angebots an Ausbildungsplätzen im Vergleich zu Nachfrage – eine weitere Entspannung ab. Zu vermuten ist, dass berufsfachliche Passungsprobleme zunehmen werden, wenn vermehrt Jugendliche mit (Fach-)Hochschulreife sich nicht für irgendeine, sondern nur für besonders attraktive Ausbildungen interessieren.

2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

Rheinland-Pfalz ist dasjenige unter den westdeutschen Flächenländern, das seit 2007 die größten relativen Zuwächse im Schulberufssystem zu verzeichnen hat. Während die Anzahl der Neuzugänge an Berufsfachschulen, die eine HZB und eine Berufsausbildung vermitteln, seitdem um fast 21 Prozentpunkte abgenommen hat, ist die Anzahl der Ausbildungsanfänger*innen an den Schulen des Gesundheitswesens, an den Fachschulen und Fachakademien wie auch an Berufsfachschulen im Bereich GES in die Höhe geschwollen (Tab. RP 1A).

Verbunden mit dieser Entwicklung sind Verschiebungen hin zu Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens, deren Anteile (medizinisch-technische wie therapeutische Berufe eingerechnet) an der Ausbildung im Schulberufssystem von 50 % im Jahr 2007 auf 67 % 2017 steigen. Der größte Anteil dieses Anstiegs entfällt auf die Ausbildung in Erziehungs- und Kinderpflegeberufen, die 2007 nur einen Anteil von 13 % besaßen und 2017 mit 28 % genauso stark vertreten sind wie die Ausbildung in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen (Abb. RP 6; Tab. RP 5A). Die Anteile der wirtschaftsnahen Ausbildungen (außerhalb von BBIG/HwO) wie vor allem die kaufmännischen, aber auch die technischen Assistenzberufe verlieren demgegenüber spürbar an Bedeutung. Ähnliches gilt für Ausbildungen in BBIG/HwO-Berufen, die allerdings schon 2007 mit einem Anteil von 3 % eher ein Schattendasein fristeten.

Abbildung RP 6 Verteilung der Schüler*innen¹⁾ im ersten Schuljahr des Schulberufssystems nach Berufsgruppen 2007, 2012, 2017 (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnungen

Insgesamt entwickelt sich damit das Schulberufssystem immer mehr in Richtung eines Ausbildungssystems für die GES-Berufe, ohne freilich schon jene Vereinseitigung aufzuweisen, wie sie beispielsweise in Nordrhein-Westfalen zu erkennen ist. Daher bleibt zumindest ein Teil des Potenzials zur Kompensation von Leistungsdefiziten der dualen Ausbildung erhalten.

2.4 Entwicklung des Übergangssektors

Auch im Übergangssektor ist es zu strukturellen Veränderungen gekommen: Seit 2007 sinken in Rheinland-Pfalz vor allem die Eintritte in die Einstiegsqualifizierung sowie in die Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln (Tab. RP 1A). Seit 2015 ist der Übergangssektor wieder angewachsen. Die starken Zuwächse bei Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) (+ 50 %) und Einstiegsqualifizierung (+ 28 %) dürften größtenteils auf die Integration der Schutz- und Asylsuchenden zurückgehen, für die auch Bildungsgänge mit Sprachförderung (BVJ-S) angeboten werden können, wenn die Beschulung in Regelklassen nicht möglich ist.

Insgesamt mündet trotzdem mehr als die Hälfte der Neuzugänge im Übergangssektor in Berufsfachschulen ein, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln. Ab dem Schuljahr 2014/15 erfolgte eine Neustrukturierung der Berufsfachschule (Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz 2014). Die Berufsfachschule I (BF1) führt zu einer fachrichtungsbezogenen Grundbildung der Schulabsolvent*innen. Ziel ist es, berufsbezogene und allgemeine Kompetenzen zu fördern. Teilnehmer*innen können zwischen vier Fachrichtungen wählen: Ernährung und Hauswirtschaft/Sozialwesen, Gesundheit und Pflege, Gewerbe und Technik sowie Wirtschaft und Verwaltung. Innerhalb dieser Fachrichtungen können die Schulen eigene Schwerpunktsetzungen auf konkrete Berufsfelder vornehmen. Weitere Aspekte der Reform sind die Konzentration auf fachpraktische, berufliche Kompetenzen ausgewählter Berufe oder Berufsgruppen, die Ausweitung des Praxisbezugs durch die weitreichende Verlagerung fachpraktischen Lernens in ein betriebliches Praktikum, die Stärkung von Selbstständigkeit und Eigenverantwortung durch den Einsatz einer stärkenorientierten Methode sowie die systematische pädagogische Diagnose und die daran anschließende Förderplanung (ebd.). Die Berufsvorbereitung an der Berufsfachschule erfolgt in Vollzeit und umfasst ein Schuljahr. Mit dem Abschluss der BF1 erhalten die Schüler*innen ein Zertifikat und es bestehen Übergangsmöglichkeiten entsprechend der Berufsreife (Hauptschulabschluss) in eine duale oder vollzeitschulische Ausbildung sowie mit entsprechenden Noten in die Berufsfachschule II, die zum mittleren Schulabschluss führt.

3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen in Rheinland-Pfalz

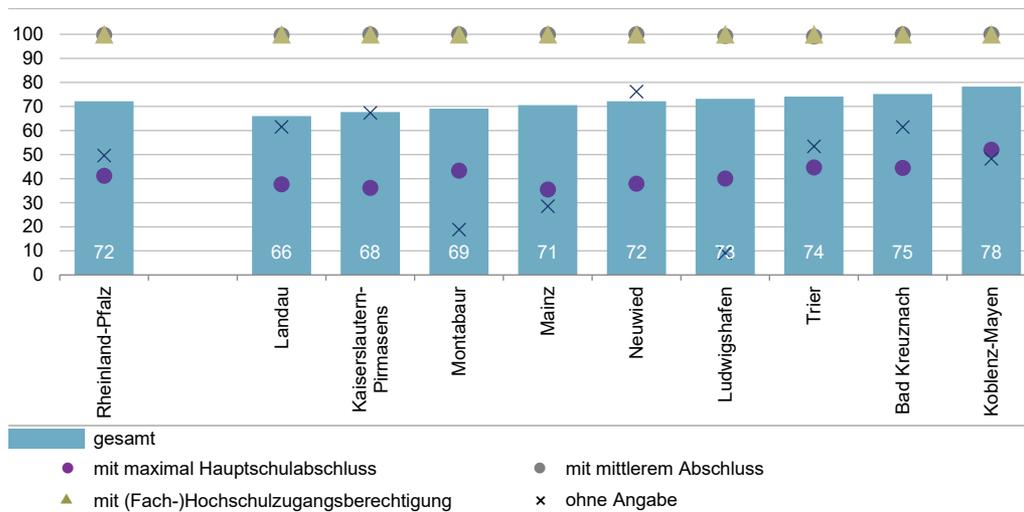
Nach wie vor ist der gleichberechtigte Zugang zu einer beruflichen Ausbildung nicht für alle sozialen Gruppen gewährleistet. So zeichnen sich bundesweit Nachteile vor allem für Personen mit niedriger schulischer Vorbildung, nach Geschlecht und nach Zuwanderungshintergrund ab. Für Rheinland-Pfalz zeigen sich ähnliche, teilweise sogar zwischen 2007 und 2017 verstärkte Disparitätsmuster, wie sie auch auf der Bundesebene zu beobachten sind (Tab. RP 6A):

- Nach Vorbildung ist – bezogen auf das Berufsbildungssystem insgesamt – zwischen 2007 und 2010 ein Rückgang des Anteils von Personen maximal Hauptschulabschluss (HSA) um fast 5 Prozentpunkte auf 44,5 % und ein Anstieg des Anteils von Hochschulzugangsberechtigten um gut 5 % auf fast 19 % zu beobachten. In der Konkurrenz um knappe Ausbildungsplätze münden fast zwei Drittel der niedrig Qualifizierten im Übergangssektor ein, bei Absolvent*innen mit (Fach-)Abitur sind es gerade mal etwas mehr als 1 %.
- Frauen münden im Vergleich der Jahre 2007 und 2017 mit einem Anteil von nunmehr 44 % seltener als früher in das Berufsbildungssystem ein. Nur im Schulberufssystem können sie ihren Anteil mit 67 % stabil halten, im dualen System geht ihr Anteil deutlich auf knapp 36 % zurück.
- Der Anteil der ausländischen Personen im Berufsbildungssystem verdoppelt sich im gleichen Zeitraum fast auf 15,3 %. Trotzdem bleibt diese Personengruppe aber in den beiden vollqualifizierenden Teilsektoren deutlich unterrepräsentiert.

Beim direkten Übergang in eine vollqualifizierende Ausbildung zeigt sich in Rheinland-Pfalz eine Polarisierung: Auf der einen Seite münden die Personen mit mindestens einem mittleren Schulabschluss fast alle direkt in eine vollqualifizierende Ausbildung im dualen oder im Schulberufssystem ein. Auf der anderen Seite münden von den jungen Menschen mit maximal HSA bzw. ohne jeden nachgewiesenen Schulabschluss (Zugewanderte) weniger als die Hälfte (etwa 41 bzw. knapp 50 %) ohne (weiteren) Umweg in eine duale oder schulische Berufsausbildung ein (Abb. RP 7). Insbesondere Personen mit mittlerem Abschluss gelingt mit gut 96 % deutlich häufiger die Aufnahme einer dualen oder vollzeitschulischen Ausbildung, als dies im Bundesdurchschnitt der Fall ist (ca. 85 %).

In regionaler Differenzierung zeigt sich, dass sich die Chancen der Bewerber*innen mit mittlerem und höherem Schulabschluss kaum nach Agenturbezirk unterscheiden. Für niedrig Qualifizierte und Personen ohne nachgewiesenen Schulabschluss gibt es dagegen Unterschiede: In Landau, Kaiserslautern-Pirmasens und Neuwied liegt der Anteil von Jugendlichen ohne nachgewiesenen Schulabschluss, die in eine vollqualifizierende Ausbildung einmünden, deutlich höher als bei Jugendlichen mit und ohne HSA (Abb. RP 7; Tab. RP 7A).

Abbildung RP 7 Einmündungen in vollqualifizierende Ausbildung (duales System oder Schulberufssystem) in Rheinland-Pfalz 2017 nach schulischem Vorbildungsniveau¹⁾ und Arbeitsagenturbezirken (in %)

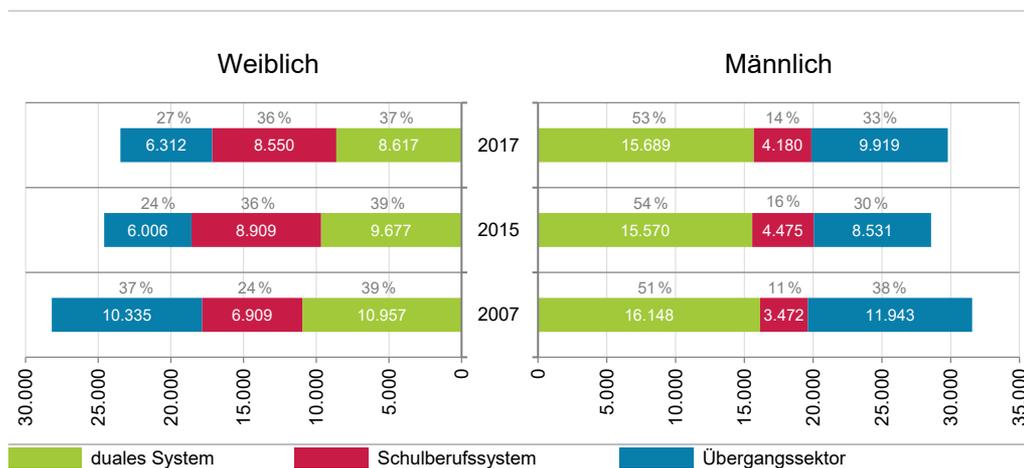


¹⁾ Hier wurden 873 Personen ohne Angabe zur Vorbildung in die Analyse mit aufgenommen. Beim Ausweis der Einmündungsquote in vollqualifizierende Ausbildung können Abweichungen zwischen den verwendeten Statistiken der iABE und der Kommunalen Bildungsdatenbank auftreten.

Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Kommunale Bildungsdatenbank (www.bildungsmonitoring.de); eigene Berechnungen

Die zwischen 2007 und 2015 beobachtbare Abnahme der Zahl der Neuzugänge zum Berufsbildungssystem war gleichermaßen auf eine Reduzierung der weiblichen wie der männlichen Neuanfänger zurückzuführen. Der nach 2015 erfolgende minimale Anstieg von 53.168 auf 53.267 Neuzugänge verbindet sich hingegen im Jahr 2017 mit einem Rückgang der Neuzugänge von Frauen und einem Anstieg bei den Männern (Abb. RP 8). Der Anstieg bei den Männern konzentriert sich auf den Übergangssektor (+ 16 %); das duale System hingegen verzeichnet bei ihnen nur einen leichten Anstieg, während die Zahl der männlichen Neuzugänge ins Schulberufssystem um knapp 7 % abnimmt. Die rückläufige Entwicklung bei den Frauen betrifft ausschließlich duales Schulberufssystem (– 4 %) und Schulberufssystem (– 4 %); der Übergangssektor steigt leicht an.

Abbildung RP 8 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem von Rheinland-Pfalz 2007, 2015 und 2017 nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %)

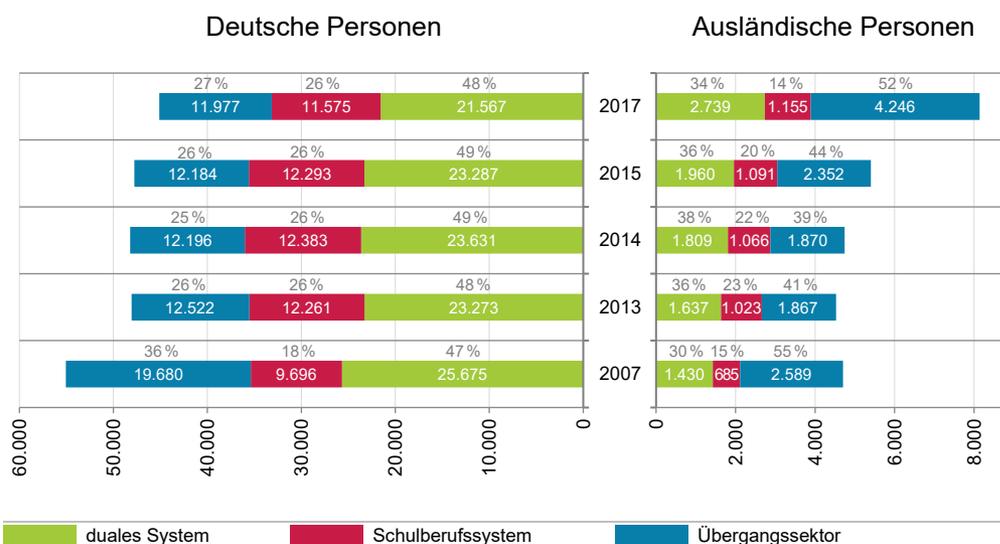


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Auch in Rheinland-Pfalz lässt sich die traditionelle geschlechtsspezifische Verteilung auf die drei Sektoren des Ausbildungssystems entdecken, die sich in jüngster Zeit eher verschärft als entschärft hat (Abb. RP 8): Ähnlich wie 2015 münden 2017 53 % der männlichen, aber nur 36 % der weiblichen Neuzugänge in das duale Ausbildungssystem ein. Die Differenz beträgt somit 17 Prozentpunkte. In das Schulberufssystem münden Frauen im Vergleich zu Männern hingegen um 22 Prozentpunkte häufiger ein. Im Ergebnis münden Frauen zu 6 % seltener als Männer in den Übergangssektor ein. Die an den höheren Einmündungen in den Übergangssektor erkennbare Benachteiligung der Männer schreibt eine Entwicklung fest, die weit vor 2015 eingesetzt hat (vgl. Seeber et al. 2018). Seitdem hat sich kaum etwas an diesen Geschlechterdifferenzen verändert, die wesentlich in Geschlechtsstereotypen der individuellen Berufswahl begründet sein dürften. Die entscheidende Größe für die unterschiedlichen Zugangschancen von Männern und Frauen in vollqualifizierende Ausbildung dürfte das schulische Vorbildungsniveau sein: Von den Personen mit maximal HSA geht ein größerer Anteil der Frauen in den Übergangssektor als dies bei Männern mit entsprechender Vorbildung der Fall ist (Abb. RP 12A). Erst ab einem mittleren Abschluss aufwärts mündet ein (leicht) größerer Anteil von Frauen (97 % mit mittlerem Abschluss, 99 % mit HZB) ins duale bzw. ins Schulberufssystem.

Die Entwicklung der absoluten Zahl von deutschen und ausländischen Personen im Ausbildungssystem seit 2013 ist nur vor dem Hintergrund des Zuzugs von Asyl- und Schutzsuchenden zu verstehen. Der Anstieg der ausländischen Neuzugänge im Übergangssektor – von 1.867 im Jahr 2013 auf 4.246 Jugendliche 2017 – ist darauf zurückzuführen, dass jugendliche Flüchtlinge aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse zunächst in Maßnahmen der Ausbildungsvorbereitung aufgenommen werden, die damit eine wichtige Rolle bei der Integration jugendlicher schutz- und asylsuchender Flüchtlinge spielen (Abb. RP 9).

Abbildung RP 9 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem von Rheinland-Pfalz 2007, bis 2017 nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Die Einmündungen in das Übergangssystem sinken zwischen 2007 und 2013 in absoluten und relativen Werten deutlich auf ein Niveau von etwa einem Viertel der deutschen Jugendlichen (2007: 35 %) und etwa 40 % der ausländischen Jugendlichen (2007: 55 %). Seit 2014 münden wieder mehr ausländische Jugendliche in das Übergangssystem ein. Dies ist auf die Integration der Schutz- und Asylsuchenden in die Berufsvorbereitung zurückzuführen. Somit hat sich der Anteil ausländischer Neuzugänge im Übergangssektor zwischen 2014 und 2017 von 39 auf 52 % erhöht, hingegen sind die Anteile der deutschen Neuzugänge mit 25 bis 27 % in etwa stabil geblieben.

Innerhalb des Übergangsbereichs verschiebt sich die Verteilung von deutschen und ausländischen Personen auf die verschiedenen Bildungsgänge deutlich (Tab. RP 6A): Während sich 2007 Deutsche und Ausländer*innen zu annähernd gleichen Anteilen auf die verschiedenen Maßnahmentypen verteilt haben, zeigt sich im Jahr 2017 ein gänzlich anderes Bild. Ausländische Jugendliche sind in Rheinland-Pfalz zu einem deutlich gesunkenen Anteil von rund 31 % in Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, und mit einem Anteil von rund 53 % in ein Berufsvorbereitungsjahr eingemündet, der sich gegenüber 2007 (19,3 %) fast verdreifacht hat. Kleinere Verschiebungen zeigen sich auch bei den Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Ist der Anteil deutscher Jugendlicher in etwa gleichgeblieben, hat sich der Anteil ausländischer Jugendlicher mit ca. 6 % im Jahr 2017 mehr als halbiert. Waren 2007 noch erkennbar mehr deutsche Jugendliche als ausländische in eine Einstiegsqualifizierung (EQ) eingemündet (7,1 im Vergleich zu 4,6 %), liegt der Anteil deutscher Jugendlicher 2017 mit knapp 4 % deutlich unter dem ausländischer Jugendlicher (9 %).

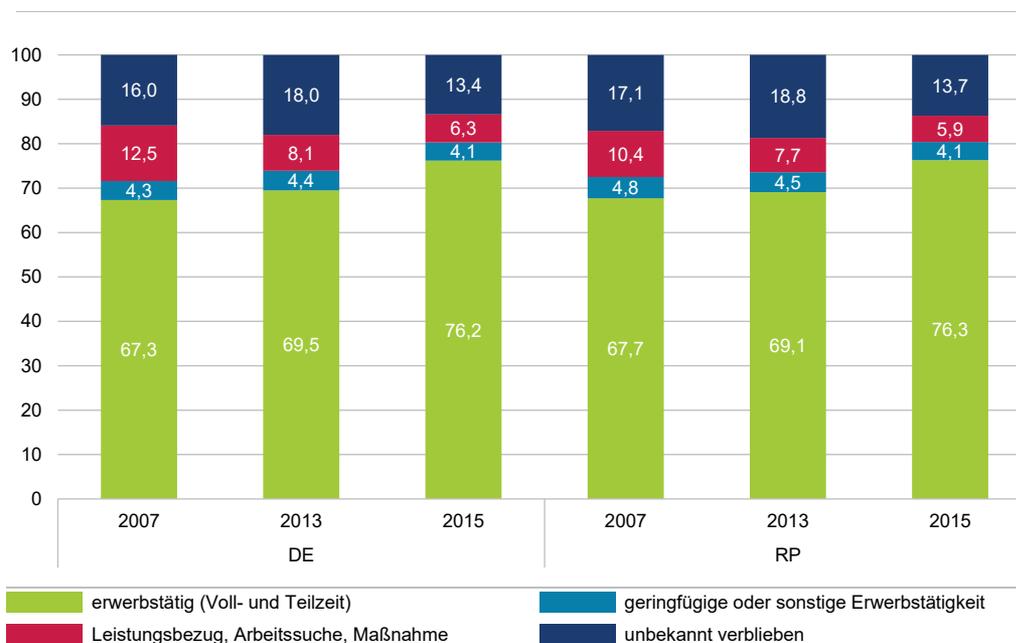
Die Hauptaufgabe der beruflichen Integration asyl- und schutzsuchender Flüchtlinge liegt damit in erster Linie in der Verantwortung des Landes und nicht der BA. Die Verschiebungen der Anteile ausländischer Jugendlicher weg von der Berufsfachschule hin zum Berufsvorbereitungsjahr verdeutlicht, dass auch Rheinland-Pfalz trotz der bereits 2007 bestehenden stattlichen Anzahl ausländischer Neuzugänge im Übergangssektor nun vor neuen Herausforderungen der sprachlichen und beruflichen Integration steht.

4 Arbeitsmarktintegration

Die seit Jahren positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wie auch die sich anbahnende Konkurrenz um knapper werdende Fachkräfte hat in den zurückliegenden Jahren dafür gesorgt, dass die betriebliche Übernahmequote von Absolventen einer dualen Ausbildung zunächst kontinuierlich und zuletzt sprunghaft angestiegen ist und inzwischen in Rheinland-Pfalz 77 % erreicht hat. Damit liegt sie weiterhin leicht oberhalb des Bundesdurchschnitts von 74 % (Abb. RP 15A).

Die betriebliche Übernahme nach der Ausbildung ist insbesondere in den westlichen Flächenländern, in denen noch im größeren Umfang Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Übernahmeregelungen vorsehen, nicht mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag gleichzusetzen, da mitunter nur der Anschluss für das erste Halbjahr nach Ausbildung vertraglich abgesichert wird. Wie nachhaltig inzwischen Absolvent*innen dualer Ausbildungen von der konjunkturellen Entwicklung und der damit gegenüber dem letzten Jahrzehnt deutlich verbesserten Arbeitsmarktsituation profitieren, zeigt eher der zwei Jahre nach Ausbildungsende erreichte Erwerbsstatus: Wie im Bundesdurchschnitt sind mehr als drei Viertel der in Rheinland-Pfalz beheimateten Absolvent*innen des Jahres 2015 voll- oder teilzeiterwerbstätig; 2007 waren es mit 67,7 % deutlich weniger (Abb. RP 10).

Abbildung RP 10 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung in Rheinland-Pfalz (in %)



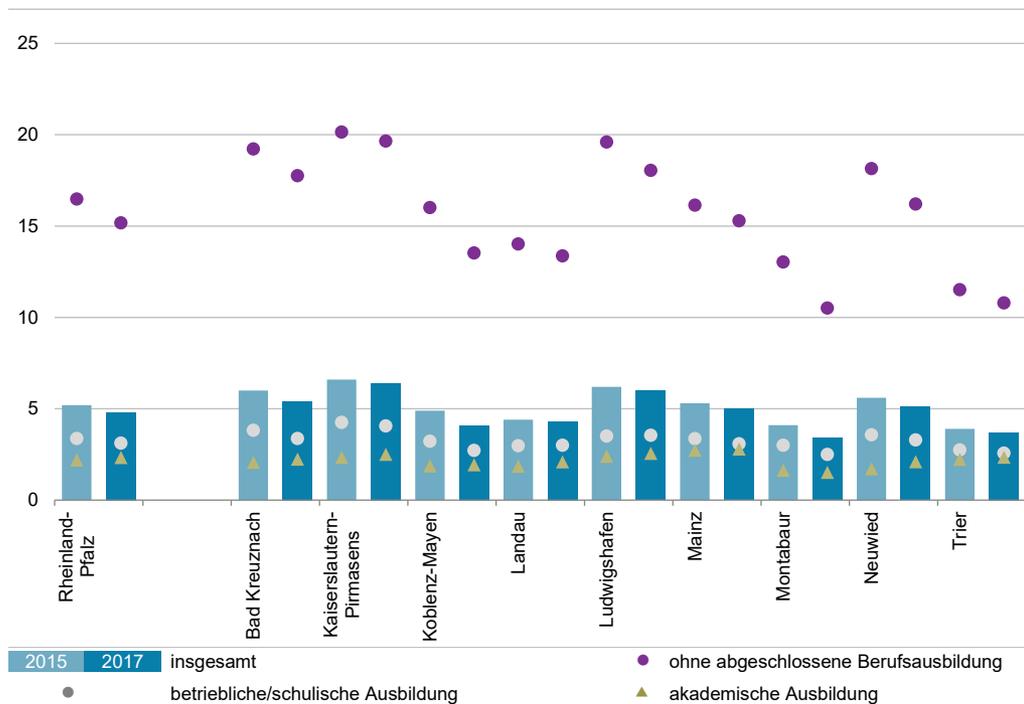
Quelle: IAB. Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01), Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Nicht erst in jüngster Zeit weist Rheinland-Pfalz im Vergleich aller Länder mit einer Arbeitslosenquote von 4,8 % nach Bayern und Baden-Württemberg das geringste Beschäftigungsrisiko auf. Auch wenn Akademiker 2017 mit einer Quote von 2,3 % (2015: 2,2 %) nach wie vor das geringste Arbeitslosigkeitsrisiko tragen, hat sich das Arbeitslosigkeitsrisiko von Personen mit einer mittleren beruflichen Ausbildung dem der Akademiker weiter angenähert (2017: 3,1 %). Das – tendenziell auch etwas abnehmende – hohe Arbeitslosigkeitsrisiko von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung bleibt freilich bestehen (Abb. RP 11; Tab. RP 9A).

Auch die Arbeitslosenquote der 20- bis unter 30-Jährigen fällt 2017 unter die 6-Prozent-Marke (Abb. RP 16A) und liegt damit weiterhin unter dem Bundesdurchschnitt von 6,4 %. Nach Agenturbezirken schwankt die allgemeine Arbeitslosenquote zwischen gut 3 % in Montabaur sowie Trier mit knapp 4 % auf der einen und 6,4 % in Kaiserslautern-Pirmasens; diese Schwankungen fallen bei den Jüngeren mit einer Spanne von etwa 4 % leicht höher aus.

Die regionalen Unterschiede in den Erwerbschancen haben teilweise etwas mit starken Auspendlerbewegungen nach Luxemburg (Trier) bzw. in den benachbarten Agenturbezirk (Montabaur) oder – im Fall vergleichsweise hoher Quoten – damit zu tun, dass der industrielle Strukturwandel zum Abbau von Beschäftigung insgesamt (Kaiserslautern-Pirmasens) oder in bestimmten Beschäftigungssegmenten (Ludwigshafen) geführt hat (Seeber et al. 2018).

Abbildung RP 11 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote nach Arbeitsagenturbezirken in Rheinland-Pfalz 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand Februar 2019

5 Fazit

Auf den ersten Blick erscheint Rheinland-Pfalz als ein Land mit vergleichsweise günstigen Rahmenbedingungen für Beschäftigung und Ausbildung von Fachkräften auf dem mittleren Qualifikationslevel. Hierzu zählen etwa eine zwar unterdurchschnittlich Leistung erbringende, aber doch prosperierende Wirtschaft mit einer Beschäftigungsstruktur, in der der Anteil von Akademikern vergleichsweise klein ausfällt, sowie die bundesweit drittniedrigste Arbeitslosenquote. Auf der anderen Seite deutet die gegenwärtige Nachwuchsrelation (89 %), d. h. das quantitative Verhältnis der 15- bis 24-Jährigen zu den 25- bis unter 34-Jährigen, an, dass in den kommenden Jahren keine dramatische demografisch bedingte Reduzierung des Ausbildungspotenzials zu erwarten ist. Einzig der in jüngerer Zeit beobachtbare Trend zu höheren Schulabschlüssen könnte das faktisch für eine nicht akademische Ausbildung zur Verfügung stehende Potenzial deutlicher absenken.

Dieses unter der Perspektive der Fachkräftesicherung positive Bild trübt sich freilich unter der Perspektive der Versorgung Jugendlicher mit einer zukunftsfähigen Ausbildung etwas ein: Die tatsächlich im eigenen Land erbrachte Ausbildungsleistung weicht weit deutlicher von der notwendigen ab, als dies etwa die unbefriedigte Nachfrage nach Ausbildungsstellen anzeigt. Diese enthält nicht das Pendlersaldo, das dadurch entsteht, dass eine größere Zahl Jugendlicher aus Rheinland-Pfalz ihre Ausbildung in einem – zumeist benachbarten – Land absolviert, als dies umgekehrt der Fall ist. Schon allein deshalb unterzeichnet die gemeinhin als Indikator zur Situation auf dem Ausbildungsmarkt verwendete ANR die tatsächlich zu bewältigenden Probleme der Auszubildendenversorgung. Allein schon deswegen darf man den jüngsten Anstieg der ANR von 92 im

Jahr 2016 auf 96 im Jahr 2018 nicht voreilig als Zeichen einer erheblichen Verbesserung des Ausbildungsstellenmarkts deuten, zumal nach wie vor nicht von einem ausgeglichenen Stellenmarkt gesprochen werden kann, sondern trotz eines seit 2009 erfolgten erheblichen zahlenmäßigen Rückgangs um 9 % Nachfrageüberhänge bleiben.

In der Perspektive einer besseren Ausschöpfung von Ausbildungsreserven, die durch koordiniertes Handeln der Berufsbildungsakteure vor Ort und im Land ermöglicht werden kann, erscheint freilich ein anderer Sachverhalt wichtiger: Trotz Nachfrageüberhangs wächst über die Jahre der Anteil unbesetzter Stellen, weil Angebot und Nachfrage im dualen System nicht zueinander finden. 2018 stehen 3.900 unvermittelten Bewerbern 2.569 unbesetzte Stellen gegenüber; 2009 waren es nur 901 Stellen. Die Ursachen für die wachsenden Passungsprobleme sind unterschiedlicher Art. Sie beruhen darauf, dass Angebot und Nachfrage räumlich (regionales Mismatch), aufgrund mangelnder Konzessionsbereitschaft der möglichen Vertragsparteien (eigenschaftsbezogenes Mismatch) oder deshalb nicht zueinander finden, weil der berufsfachliche Zuschnitt der offenen Stellen und der Berufswunsch unversorgter Bewerber*innen nicht zueinander passen. In Rheinland-Pfalz entfällt mehr als die Hälfte der Passungsprobleme auf Fälle mit einem eigenschaftsbezogenen Mismatch, d. h. auf Konstellationen, in denen zumindest eine von beiden Seiten Kompromisse eingehen muss: Das Abrücken von Mindestanforderungen, was die Vorbildung anbelangt, oder die Bereitschaft, sich auch auf die Ausbildung in einem Kleinbetrieb einzulassen, wären hierfür zwei Beispiele. Ein regionales Mismatch wäre durch Mobilitätshilfen zu lösen. Bleiben schließlich die Probleme fehlender berufsfachlicher Passung von Angebot und Nachfrage, die inzwischen in Rheinland-Pfalz einen Anteil von fast einem Drittel aller Fälle ausmachen und damit zusammenhängen, dass das vorhandene Angebot nur begrenzt die Berufswünsche der unversorgten Bewerber*innen trifft. Diese Art von Mismatch wird sich nicht einfach dadurch auflösen, dass man auf Alternativen in materiell wie immateriell wenig attraktiven Berufen verweist. Es ließe sich aber etwa dadurch lösen, dass man die in attraktiven Berufen ausbildende Betriebe dazu anregt, die Zahl ihrer Ausbildungsplätze aufzustocken.

Positiv im Vergleich zu anderen Ländern erscheinen vor allem die Entwicklungen im Schulberufssystem, das nicht wie in anderen Ländern zurückgebaut oder einseitig in Richtung eines reinen Ausbildungssystems für die GES-Berufe umstrukturiert wurde. Ähnliches gilt für den Übergangssektor, der schon vor Jahren reformiert wurde, jetzt allerdings mit dem nochmals hohen Anstieg des Anteils ausländischer Personen im Kontext von Asyl und Flucht herausgefordert wird.

Zusätzlich zeichnen sich für Rheinland-Pfalz unter der Perspektive von Chancengerechtigkeit die Herausforderung ab, die schwierige Situation von Jugendlichen mit höchstens Hauptschulabschluss zu lösen. Diese machen fast ein Viertel der Schulabgänger*innen in Rheinland-Pfalz aus und münden deutlich häufiger als im Bundesdurchschnitt in den Übergangssektor ein. Für die betroffenen Jugendlichen entstehen damit Ausbildungsumwege und längere Zeiten zwischen dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule und der Arbeitsmarkteinmündung.

Saarland

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren



	SL 2015	SL 2017	DE 2017
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	34.574 €	35.460 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu			
Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	10,6 %	10,1 %	10,5 %
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	89,3 %	84,9 %	82,0 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	67,5 %	62,3 %	73,7 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			
mit maximal Hauptschulabschluss	22,1 %	27,4 %	20,5 %
mit mittlerem Abschluss	31,6 %	30,7 %	39,3 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	46,3 %	41,9 %	40,1 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			
in Produktionsberufen	28,2 %	27,6 %	25,2 %
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	28,7 %	28,2 %	31,1 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	23,3 %	24,1 %	23,8 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	18,8 %	19,0 %	18,9 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	14,4 %	14,4 %	12,6 %
mit abgeschlossener Berufsausbildung	65,6 %	65,6 %	61,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	10,8 %	11,5 %	15,8 %
Ausbildung unbekannt	9,2 %	8,5 %	10,0 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			
in Klein- und Kleinstbetrieben	36,8 %	36,6 %	38,8 %
in mittleren Betrieben	26,3 %	26,4 %	28,0 %
in Großbetrieben	36,9 %	37,1 %	33,1 %
Personen mit Migrationshintergrund***			
Anteil an Bevölkerung	18,4 %	20,7 %	23,6 %
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	19,4 %	21,8 %	24,5 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	26,0 %	27,7 %	29,7 %
Arbeitslosenquote			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	7,2 %	6,7 %	5,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	24,3 %	22,6 %	18,7 %
akademische Ausbildung	4,2 %	3,9 %	3,8 %
akademische Ausbildung	2,5 %	2,6 %	2,5 %
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			
berufliche Schulen insgesamt	4.000 €	4.400 €	4.900 €
Berufsschulen im dualen System	2.700 €	3.000 €	3.100 €
Ausbildungseinpender			
	7,7 %	8,2 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1–49 SVB; mittlere Betriebe: 50–249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

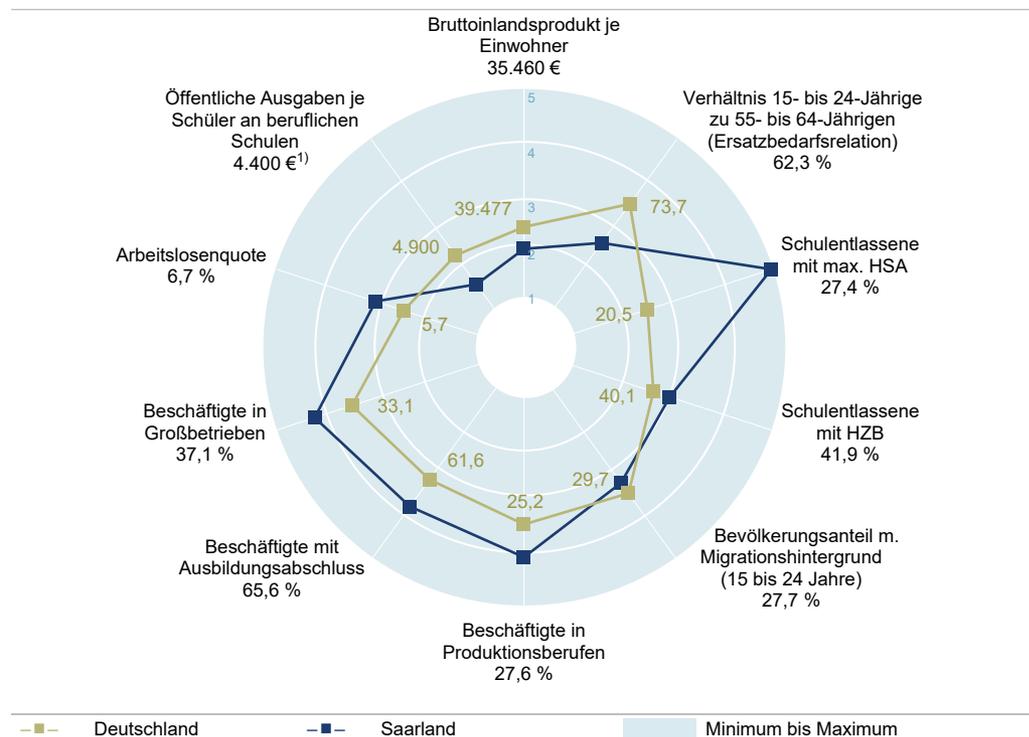
*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

Das Saarland ist das kleinste Flächenland Deutschlands und liegt im Südwesten der Bundesrepublik neben Rheinland-Pfalz. Saarbrücken ist nicht nur die Hauptstadt, sondern auch das wirtschaftliche Zentrum des Landes. Die einst durch Bergbau und Stahlindustrie geprägte wirtschaftliche Struktur wird heute von der starken Automobil- und Zulieferindustrie dominiert. Dies hat zur Folge, dass der Anteil der Beschäftigten in Produktionsberufen mit knapp 28 % über dem Bundesdurchschnitt von ca. 25 % liegt. Der Anteil der Beschäftigten in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen liegt mit ebenfalls ca. 28 % etwa 3 Prozentpunkte unter dem Anteil in ganz Deutschland und ist damit wie in allen anderen Ländern im Vergleich zu 2015 leicht gesunken. Mit nun ca. 24 % ist der Anteil der Beschäftigten in personenbezogenen Dienstleistungsberufen seit 2015 – wie auch in den anderen Ländern – leicht gestiegen (2015: 23,3 %); der Wert liegt leicht über dem Bundesdurchschnitt (23,8 %). Der Anteil der Beschäftigten in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen ist seit 2015 konstant geblieben und entspricht mit ca. 19 % dem Bundesmittel. Darüber hinaus ist ein relativ hoher Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben anzutreffen (37 %). Im Vergleich zur Verteilung in Gesamtdeutschland, wo ca. 33 % in Großbetrieben beschäftigt sind, ist hier ein deutlicher Unterschied von 4 Prozentpunkten auszumachen. Infolge der industriellen Prägung des Saarlands ist es nicht verwunderlich, dass die Mehrheit der Beschäftigten (knapp 66 %) eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen kann. Damit liegt das Saarland über dem Bundesdurchschnitt von ca. 62 %. Dies schlägt sich allerdings auch im vergleichsweise niedrigen Anteil der Personen mit Fachhochschul-/Hochschulabschluss mit knapp 12 % nieder (ca. 16 % in Deutschland). Leicht über dem Durchschnitt liegt der Anteil der Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Abbildung SL 1 Ausgewählte Kontextindikatoren des Saarlands 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt



¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

Betrachtet man die Schulentlassenen, setzt sich dieses Bild, das schon im letzten Ländermonitor hinsichtlich der Bildungsaspirationen gezeichnet wurde, weiter fort. Der Anteil der Absolventen mit (Fach-)Hochschulreife, der von 2013 bis 2015 auf 46 % stark angestiegen ist, nähert sich nun 2017 mit 42 % wieder etwas dem Bundesdurchschnitt an. Der gegenläufige Trend ist bei den Absolventen mit maximal Hauptschulabschluss zu sehen. Hier ist der Anteil weiter angestiegen und liegt nun mit 27 % 6 Prozentpunkte über dem Bundeswert. Lediglich in Bremen ist ein ähnlich hoher Anteil vorzufinden. Bei dem Anteil der Schulentlassenen mit mittlerem Abschluss (31 %) hat sich vergleichsweise wenig verändert, sodass der recht große Unterschied zum Bundesdurchschnitt (39 %) bleibt. Gerade beim Anteil der Personen mit mittlerem Schulabschluss zeigt sich im Ländervergleich eine große Spannweite (26 % in Hamburg, 50 % in Sachsen-Anhalt). Es ist an dieser Stelle schwer abzuschätzen, inwiefern sich in den Strukturverschiebungen zu niedrigen Abschlüssen der Anteil ausländischer Schüler*innen, die im Schutz- und Asylkontext aufgenommen wurden und die nach wie vor stärker von Disparitäten im Schulabschluss betroffen sind, bereits bemerkbar macht.

Auch im Saarland ist der Arbeitsmarkt stark von Pendlerbewegungen geprägt. Dabei liegt die Ausbildungseinpenderquote (8,2 %) deutlich über der Quote der Auspendler (6,1 %), wobei ein gegenläufiger Trend in Rheinland-Pfalz zu beobachten ist. Hiermit verbunden ist eine steigende Konkurrenz der Schulabsolvent*innen des Saarlands auf dem Ausbildungsstellenmarkt durch die einströmenden Ausbildungssuchenden aus anderen Ländern.

Betrachtet man das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf (BIP p. c.), liegt das Saarland (35.460 €) trotz eines Anstiegs seit 2015 (34.574 €) weiterhin unter dem ebenfalls angestiegenen Bundesdurchschnitt (39.477 €). Dies hängt auch mit der im Saarland über dem Bundesmittel liegenden Arbeitslosenquote (6,7 % im Saarland, 5,7 % in Deutschland) zusammen. Hier ist vor allem die Arbeitslosenquote der Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung auffällig: Mehr als jeder Fünfte (22,6 %) – und damit häufiger als im Bundesdurchschnitt (19 %) – ist im Saarland von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Ausbildungssituation im dualen System ist also vor dem Hintergrund eines im Bundesschnitt vergleichsweise schwierigeren Arbeitsmarkts zu betrachten.

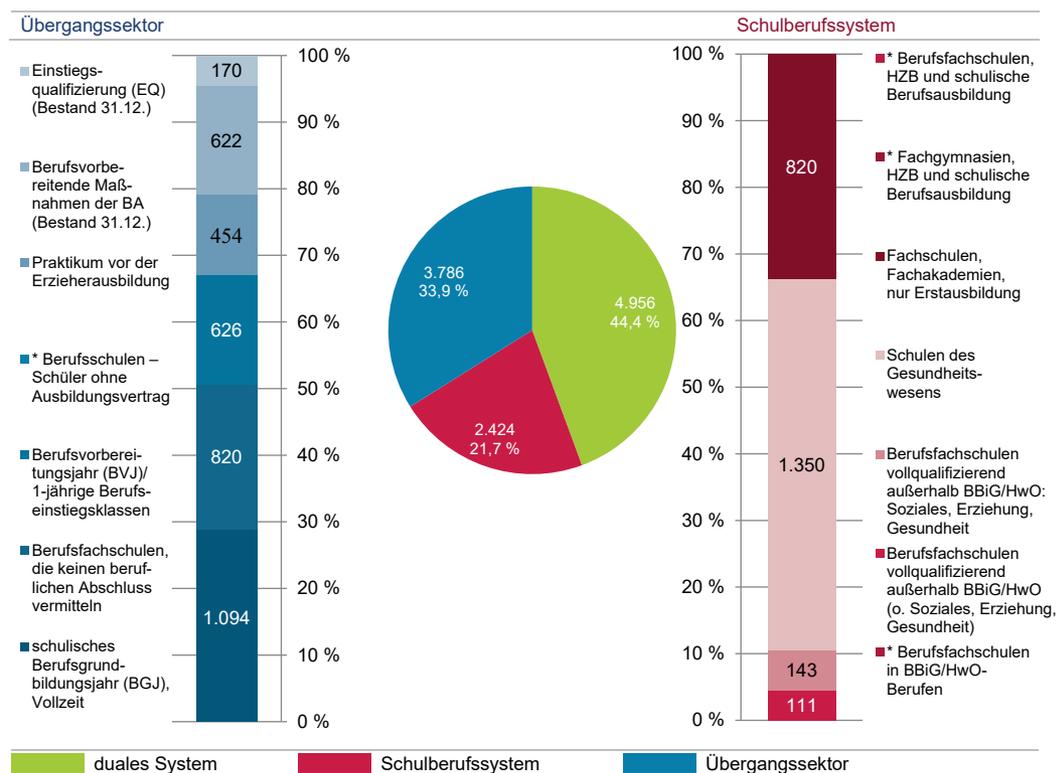
Der bereits seit 2013 beobachtete demografische Wandel setzt sich auch 2017 weiter fort. So liegt die Relation der 15- bis 24-Jährigen zu den 25- bis 34-Jährigen nun bei 85 % (2013: 95 %), damit aber immer noch 3 Prozentpunkte über der auf ganz Deutschland bezogenen Nachwuchsrelation. Zusammen mit dem hohen Anteil der Schulentlassenen mit Studienberechtigung (42 %) und den damit verbundenen hohen Bildungsaspirationen, die auch in einer anhaltenden Präferenz dieser Schulentlassenen für eine Studienaufnahme ihren Ausdruck finden, ist von einer Konkurrenz zwischen Hochschule und Berufsausbildung um leistungsstärkere Jugendliche auszugehen. Die durch wachsende Bildungsaspirationen weiter sinkende Nachfrage nach beruflicher Ausbildung kann langfristig die Fachkräftesicherung im mittleren Qualifikationssegment gefährden. Gerade in Anbetracht der sehr niedrigen Ersatzbedarfsrelation (Verhältnis der 15- bis 24-Jährigen zu den 55- bis 64-Jährigen) im Saarland (62 %) im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (74 %) kann der Fachkräftenachwuchs auf beruflicher Ebene gefährdet sein. Um dem entgegenzuwirken, bietet der vergleichsweise hohe Anteil an Personen mit maximal Hauptschulabschluss Potenzial für Ausbildungen, die es auch von den Unternehmen im Saarland stärker zu nutzen gilt, wie nachfolgend noch gezeigt wird. Aber auch im Sinne von Chancengerechtigkeit ist die Ausbildungsintegration dieser Personengruppe alternativlos.

2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt im Saarland

2.1 Das Berufsbildungssystem

Etwas weniger als die Hälfte der Neuzugänge in eine berufliche Ausbildung mündet im Saarland in das duale System ein. Damit liegt das Saarland mit 5 Prozentpunkten leicht unter dem Bundesdurchschnitt. Lediglich Berlin (44 %) und Baden-Württemberg (42 %) weisen geringere Anteile im dualen System auf. Etwas mehr als ein Drittel der eingemündeten Jugendlichen findet sich im Übergangssektor wieder. Damit liegt das Saarland über dem Bundesmittel von ca. 29 %, was auf Probleme der Integration bestimmter Personengruppen in Ausbildung verweist. Niedersachsen und Bremen sowie Baden-Württemberg, in Baden-Württemberg aber bedingt durch Besonderheiten im Ausbildungsmodell, haben im Ländervergleich den größten Anteil an Neuzugängen im Übergangssektor. Dagegen liegt der Durchschnitt in den östlichen Flächenländern bei einem Anteil von nur 20 %. Blickt man auf das Schulberufssystem, so liegt im Saarland dessen Anteil an allen Neuzugängen im Durchschnitt aller Länder (Abb. SL 2).

Abbildung SL 2 Berufsbildungssystem Saarland 2017 (Neuzugänge absolut, in %)



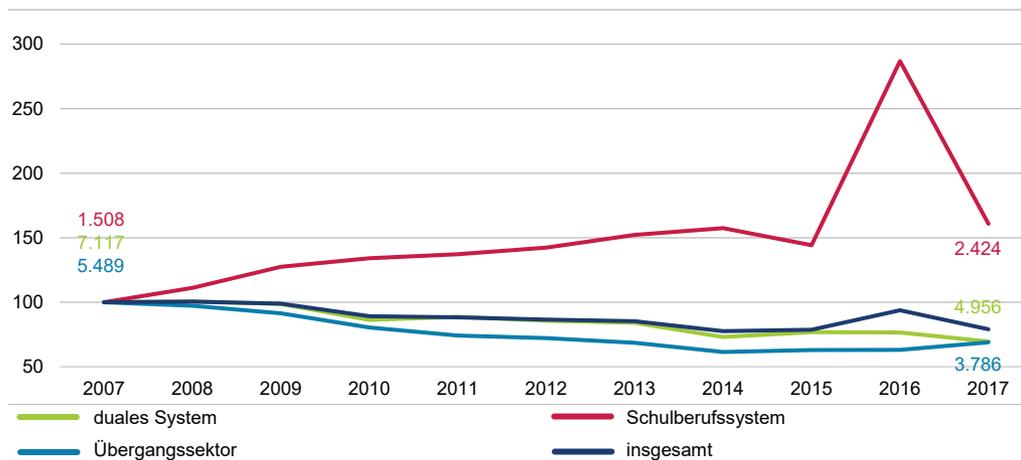
* Wird im Saarland nicht angeboten.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Betrachtet man für das Saarland die quantitative Entwicklung der drei Sektoren beruflicher Bildung seit 2007, so mündeten sowohl in das duale System als auch in den Übergangssektor weniger Personen ein (– 30 bzw. – 31 %), während das Schulberufssystem, wenn auch auf einem niedrigeren Niveau, zwischen 2007 und 2017 Zuwachs erfahren hat (+ 61 %). Dennoch bleibt das duale System der quantitativ wichtigste Sektor der

beruflichen Ausbildung im Saarland. Demgegenüber steht der nach wie vor relativ starke Übergangssektor (Abb. SL 3; Tab. SL 3A)³⁴.

Abbildung SL 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung im Saarland 2007–2017¹⁾ (Eilmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)



¹⁾ Der Wert für das Jahr 2016 kann hier nicht interpretiert werden, da es sich um eine Schätzung handelt, die auf der Schulstatistik beruht. Da in der Schulstatistik bei den Schulen des Gesundheitswesens keine Differenzierung zwischen Anfänger*innen und Schüler*innen vorgenommen wird, ist die Zahl im Jahr 2016 auffällig hoch.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

2.2 Duales System: Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

Im Jahr 2018 weist das Saarland erstmals seit Beginn der Betrachtung im Ländermonitor berufliche Bildung eine Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) von über 100 auf. Das bedeutet, dass nun das Angebot an Ausbildungsstellen die Nachfrage rein rechnerisch übersteigt. Dies kommt vor allem dadurch zustande, dass die Nachfrage seit 2016 deutlich zurückgegangen ist (um 5,5 % oder 435 Bewerber*innen). Das Angebot hingegen ist leicht gestiegen (um 1,4 % oder 114 Angebote) (Tab. SL 1).

Tabelle SL 1 Übersicht über die ANR nach Arbeitsagenturbezirken im Saarland 2007, 2013, 2016 und 2018

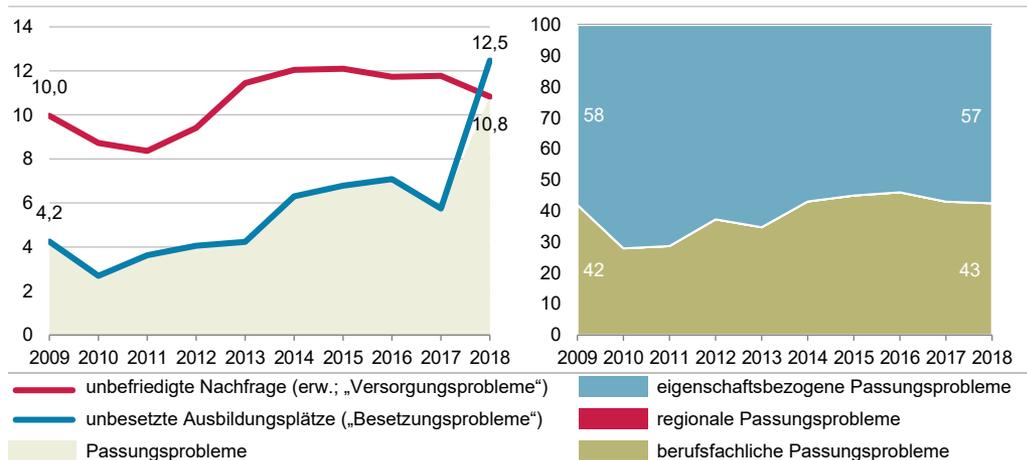
Arbeits-agentur-bezirk	An-gebot 2007	Nach-frage 2007	ANR 2007	An-gebot 2013	Nach-frage 2013	ANR 2013	An-gebot 2016	Nach-frage 2016	ANR 2016	An-gebot 2018	Nach-frage 2018	ANR 2018
Saarland				7.734	8.364	92,5	7.704	8.109	95,0	7.818	7.674	101,9
Neunkirchen	2.522	2.648	95,2									
Saarbrücken	4.017	4.522	88,8									
Saarlouis	2.567	2.810	91,4									
Saarland gesamt	9.106	9.980	91,2	7.734	8.364	92,5	7.704	8.109	95,0	7.818	7.674	101,9

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik); ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen; Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt. Zahlen von 2007 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Zudem Neuzuschneidung der Arbeitsagenturbezirke im Jahr 2012, so dass ein Vergleich zwischen 2007 und 2013 bzw. 2016 nur eingeschränkt möglich ist.

³⁴ Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

Bei einer ANR von 102 kann man allerdings nicht zwangsläufig von einem ausgeglichenen Verhältnis von Angebot und Nachfrage ausgehen: Voraussetzung dafür wäre, dass die angebotene Berufsstruktur mit den Berufswünschen der Jugendlichen übereinstimmt, die Stellen regional auch dort angeboten werden, wo sie von den Jugendlichen nachgefragt werden (was weniger ein Problem in kleinen Flächenländern wie dem Saarland oder in den Stadtstaaten darstellt) und schließlich auch die Unternehmen und Jugendlichen zueinander finden. So zeigen sich auch im Saarland Passungsprobleme auf dem dualen Ausbildungsmarkt: 13 % der Ausbildungsstellen bleiben im Jahr 2018 unbesetzt, während zugleich 11 % der Bewerber*innen leer ausgehen (Abb. SL 4). In konkreten Zahlen ausgedrückt, bedeutet es, dass per 30.09.2018 im Saarland 970 unbesetzte Stellen 828 unvermittelten Bewerber*innen gegenüberstehen. Wie am deutlichen Anstieg von unbesetzten Stellen und unversorgten Bewerber*innen ab 2013 zu erkennen ist, handelt es sich dabei um ein schon länger existierendes, nun jedoch an Schärfe gewinnendes Phänomen zunehmender Passungsprobleme. Angebot und Nachfrage scheinen sich tendenziell unabhängig voneinander zu entwickeln, sodass das mögliche Neuvertragspotenzial, das entweder durch das Angebot (im Falle einer darüber liegenden Nachfrage) oder durch die Nachfrage (im Falle eines darüber hinausgehenden Angebots) begrenzt wird, immer weniger ausgeschöpft wird.

Abbildung SL 4 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen im Saarland 2009–2018 (in %)



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind und von anderen hier ausgewiesenen Werten abweichen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KldB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

Während bis 2017 das Neuvertragspotenzial durch den Umfang der Angebote bestimmt war und die Nachfrage in diesem Zeitraum stets höher lag, kehrt sich die Situation 2018 um. Nunmehr limitiert die Nachfrage das Neuvertragspotenzial, da mehr Stellen angeboten werden, als Nachfrage besteht. Die Passungsprobleme, die mit regionalen Mobilitätsfaktoren, berufs- und eigenschaftsbezogenen Diskrepanzen von Angebot und Nachfrage zusammenhängen können, sind im Saarland hauptsächlich, d. h. in fast drei Fünftel aller Fälle (476) auf das eigenschaftsbezogene Mismatch zurückzuführen (Tab. SL 4A). Das bedeutet, dass Bewerber*innen und Unternehmen nicht als Vertragspartner zusammen-

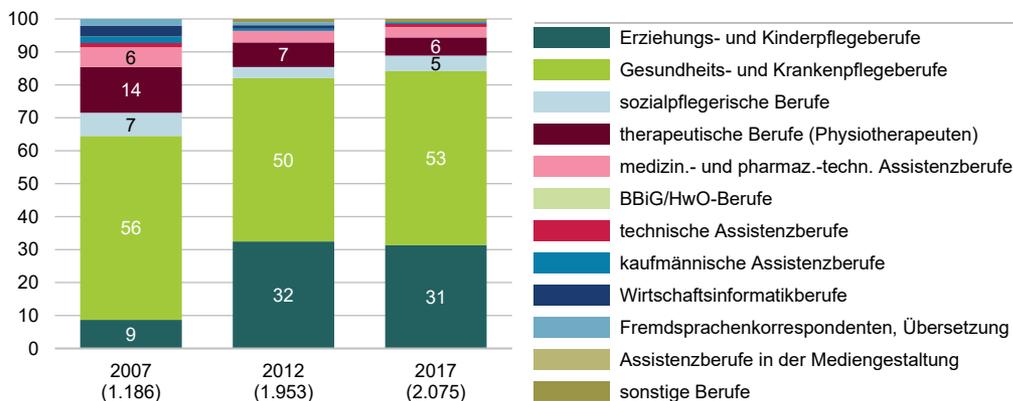
kommen, weil erwartete bzw. geforderte Eigenschaften beider Parteien nicht übereinstimmen. Dies ist etwa der Fall, wenn die unversorgten Jugendlichen Qualifikationen und personale Merkmale aufweisen, die den Unternehmen nicht genügen, oder umgekehrt, wenn die Jugendlichen bestimmte Unternehmen als Ausbildungsunternehmen ablehnen. In der Forschung ist gut belegt, dass vor allem größere Unternehmen, Betriebe mit verschiedenen Ausbildungsberufen, mit hohen Übernahmequoten, mit Möglichkeiten des Erwerbs von Zusatzqualifikationen etc. in den Augen der Jugendlichen als attraktiv gelten.

Etwas weniger als die Hälfte der Passungsprobleme im Saarland lassen sich darüber hinaus mit berufsfachlichem Mismatch erklären. So fragen 43 % der unvermittelten Bewerber*innen Ausbildungsberufe nach, die nicht im Bestand der unbesetzten Stellen anzutreffen sind. Große Probleme liegen im Saarland bei der Besetzung von Ausbildungsstellen im Ernährungshandwerk und in den Hotel- und Gastronomieberufen vor, bei denen 37 bzw. 30 % der Ausbildungsstellen nicht besetzt werden können, allerdings stehen dem am Stichtag zum 30.09.2018 kaum Bewerber*innen mit Vermittlungswunsch in diesem Bereich gegenüber. Anders sieht es bei den medizinischen Fachangestellten aus, bei denen 10,4 % der Ausbildungsstellen (42) nicht besetzt und 12,3 % der Bewerber*innen mit entsprechendem Berufswunsch (51) nicht vermittelt werden. Ein relativ ausgeprägtes Passungsproblem liegt auch in den Verkaufsberufen vor, bei denen 20,1 % der Stellen (210) unbesetzt und 13,6 % der Bewerber*innen (132) für diesen Berufsbereich unvermittelt bleiben. Bei den Elektroberufen werden 10,9 % der Stellen (63) nicht besetzt, während 5 % der Nachfrage (27) unbefriedigt bleibt. In Berufen der Lager- und Transportwirtschaft stehen 8,3 % unbesetzter Stellen (27) ca. 9,1 % unvermittelten Jugendlichen (30) mit einem entsprechenden Berufswunsch gegenüber.

2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

Im Gegensatz zum Bundesdurchschnitt (– 0,6 %) ist die Zahl der Schüler*innen im ersten Schuljahr im Schulberufssystem zwischen 2007 und 2017 im Saarland stark, um ca. 61 % gestiegen. Dabei hat sich die Verteilung auf die verschiedenen Angebote spürbar verändert. Inzwischen wird das Schulberufssystem im Saarland von Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (GES) deutlich dominiert. 2017 haben allein die Schulen im Gesundheitswesen einen Anteil von 56 % aller Anfänger*innen am Schulberufssystem. Dieser liegt allerdings um 10 Prozentpunkte niedriger als noch 2015. Dies könnte unter anderem an der 2013 neu gegründeten Berufsakademie für Gesundheits- und Sozialwesen Saarland (BAGSS) liegen, die nun auch Schulabsolvent*innen mit (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung und Interesse am Gesundheitswesen anzieht und 2017 erstmals Absolvent*innen mit einem Bachelorabschluss entließ. Die Zahl der Neuzugänge in Fachschulen und Fachakademien hat zugenommen, sodass dieser Bereich 2017 nun 34 % der Neuzugänge des Schulberufssystems im Saarland ausmacht (2015: 25 %). Hier dürfte sich der wachsende Bedarf im Bereich der erziehenden Berufe bemerkbar machen. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass der Anteil der Schüler*innen im ersten Schuljahr des Schulberufssystems in der Berufsgruppe der Erziehungs- und Kinderpflegeberufe seit 2007 deutlich von 9 auf 31 % angestiegen ist (Abb. SL 5). Auf vollqualifizierende Berufsfachschulen außerhalb von Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung (BBiG/HwO) entfallen lediglich 5 % der Neuzugänge im Schulberufssystem. Zugleich ist das Saarland das einzige westdeutsche Flächenland, in dem keine Ausbildungen nach BBiG/HwO – meist zur Kompensation angespannter Ausbildungsmarktlagen im dualen System genutzt – angeboten werden. Das Schulberufssystem im Saarland ist also fast vollständig den Ausbildungen in den GES-Berufen vorbehalten.

Abbildung SL 5 Verteilung der Schüler*innen¹⁾ im ersten Schuljahr des Schulberufssystems nach Berufsgruppen 2007, 2012 und 2017 (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnungen

Die zeitliche Betrachtung der Ausbildungen im Schulberufssystem offenbart eine relative Konstanz in den Anteilen der verschiedenen Berufsbereiche. Die Gesundheits- und Krankenpflegeberufe nehmen auch 2017 mit mehr als der Hälfte aller Schüler*innen im ersten Schuljahr nach wie vor den größten Anteil ein. Dies war auch schon in ähnlicher Größenordnung 2007 der Fall. In die sozialpflegerischen, therapeutischen und medizinisch- sowie pharmazeutisch-technischen Assistenzberufe münden 2017 im Vergleich zu 2007 prozentual etwas weniger Schüler*innen ein. Insgesamt ist der bemerkenswert hohe Anteil der Bereiche Gesundheit, Erziehung und Soziales am Schulberufssystem im Saarland mit über neun Zehnteln hervorzuheben. In Gesamtdeutschland liegt deren Anteil bei unter 80 % (Abb. SL 5; Tab. SL 5A).

2.4 Entwicklungen im Übergangssektor

Innerhalb des Übergangssektors dominieren das schulische Berufsgrundbildungsjahr und die Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln. Zusammen machen diese beiden Bereiche gut die Hälfte aller Neuzugänge im Übergangssektor aus. Jeweils ca. 16 % entfallen auf das Berufsvorbereitungsjahr/die Berufseinstiegsklassen und auf berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die ebenfalls durch die BA geförderte Einstiegsqualifizierung (EQ) umfasst 5 % der Neuzugänge. Ein Praktikum vor der Erzieherausbildung absolvieren 12 %. Im Vergleich zum Jahr 2015 lässt sich ein leichter Anstieg des Anteils feststellen, der auf EQ-Teilnehmer*innen und das Berufsvorbereitungsjahr/die Berufseinstiegsklassen entfällt (+ 2 bzw. + 3 Prozentpunkte). Der Anteil der BvB-Maßnahmen und der Berufsfachschulen ist hingegen etwas zurückgegangen (– 2 bzw. – 3 Prozentpunkte).

Beim Vergleich der Zahl der Neuzugänge zwischen 2007 und 2017 fällt im Übergangssektor vor allem der mit jeweils 40 % hohe Rückgang beim Berufsgrundbildungsjahr und bei den Berufsfachschulen auf (Tab. SL 2A). Dieser Rückgang dürfte vor allem durch die demografische Entwicklung bedingt sein, denn auch das duale System hat ca. 30 % seiner Teilnehmerzahlen im Vergleich zu einer Dekade davor eingebüßt.

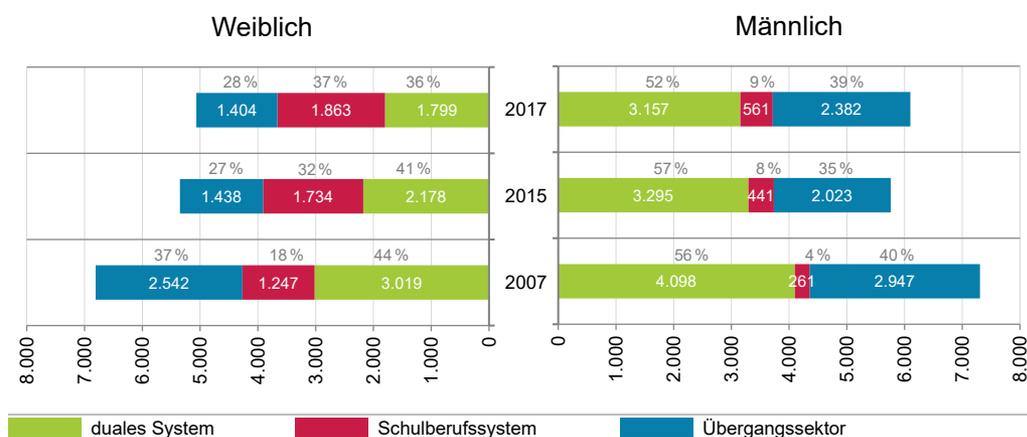
3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen im Saarland

Nach wie vor ist der gleichberechtigte Zugang zu einer beruflichen Ausbildung nicht für alle sozialen Gruppen gewährleistet. So zeichnen sich bundesweit Ausbildungsnachteile vor allem für Personen mit niedriger schulischer Vorbildung, nach Geschlecht und nach Zuwanderungshintergrund ab. Für das Saarland zeigen sich mit Blick auf die schulische Vorbildung ähnliche Disparitätsmuster, wie sie auch auf Bundesebene beobachtet werden: Jugendliche ohne Schulabschluss oder mit unklarer, sonstiger Vorbildung (z. B. im Ausland erworbene und/oder nicht belegte Schulabschlüsse) und Schulabsolvent*innen mit Hauptschulabschluss (HSA) haben wesentlich schlechtere Einmündungschancen in eine duale oder schulische Berufsausbildung als Personen mit mittleren und höheren Schulabschlüssen. Die genannten Gruppen mit unklarer Vorbildung oder mit keinem oder niedrigem Schulabschluss finden sich dann auch zu besonders hohen Anteilen (mehr als drei Viertel) im Übergangssektor wieder (Tab. SL 6A). Zudem dürften Schüler*innen von Förderschulen mit einem Abschluss der Förderschule bzw. ohne HSA hier einen nennenswerten Anteil ausmachen (59 % der 498 Absolvent*innen von Förderschulen haben 2016 im Saarland keinen HSA erreicht, vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018). Aber auch unter den Personen mit HSA findet nur rund die Hälfte einen Ausbildungsplatz, während die andere Hälfte nach der allgemeinbildenden Schule in den Übergangssektor übergeht (Abb. SL 10A).

Insgesamt verweisen diese Daten auf persistierende Ungleichheiten im Ausbildungszugang, die sich nicht allein aus einem fehlenden Abschluss erklären lassen. Hier kommen die in Abschnitt 2.2 diskutierten eigenschaftsbezogenen Passungsprobleme ins Spiel. Im Saarland wird dies beispielsweise in den Elektroberufen sehr deutlich: Hier liegt der Anteil der unversorgten Bewerber*innen mit maximal HSA (21 %) deutlich höher als der Anteil der Stellen mit dieser Mindestvoraussetzung (8 %). Bei den Informatikberufen ist die Situation noch eindeutiger. 13 % der unversorgten Bewerber*innen mit diesem Berufswunsch besitzen maximal einen HSA. Dem gegenüber steht keine einzige noch offene Stelle, die für Niedrigqualifizierte ausgewiesen wurde.

Bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der Einmündung in die drei Sektoren der beruflichen Ausbildung finden sich die bekannten geschlechtsspezifischen Verteilungen zwischen dualem System und Schulberufssystem wieder, die vor allem auf die frauenaffinen Berufe und ein nach wie vor tradiertes Berufswahlverhalten der Geschlechter zurückzuführen sind. So münden 2017 gerade mal etwas mehr als ein Drittel der Frauen in das duale System ein, während es unter den männlichen Neuzugängen gut die Hälfte ist. Während nur 9 % der Männer in das Schulberufssystem einmünden, sind dies bei den Frauen 37 %. Ebenfalls zeigen sich deutliche Unterschiede nach Geschlecht bei den Neuzugängen in den Übergangssektor zugunsten eines geringeren Anteils der Frauen: Münden von den Männern rund zwei Fünftel in den Übergangssektor ein (39 %), sind dies bei den Frauen etwas mehr als ein Viertel (28 %) (Abb. SL 6). Hauptursache dieser Differenzen sind die Ausbildungen in den GES-Berufen im Schulberufssystem. Diese werden überwiegend von Frauen und kaum von Männern gewählt und haben vor allem in der letzten Dekade durch einen sehr günstigen Arbeitsmarkt in den personenbezogenen Dienstleistungen an Attraktivität gewonnen. Die stark abweichenden Einmündungsquoten von Männern und Frauen in das Schulberufssystem aufgrund frauenaffiner Berufe sind in allen Ländern zu beobachten. Dennoch ist anzumerken, dass sich die Zahl der Männer im Schulberufssystem im betrachteten Zeitraum von zehn Jahren mehr als verdoppelt hat, allerdings auf niedrigem Niveau (Abb. SL 6).

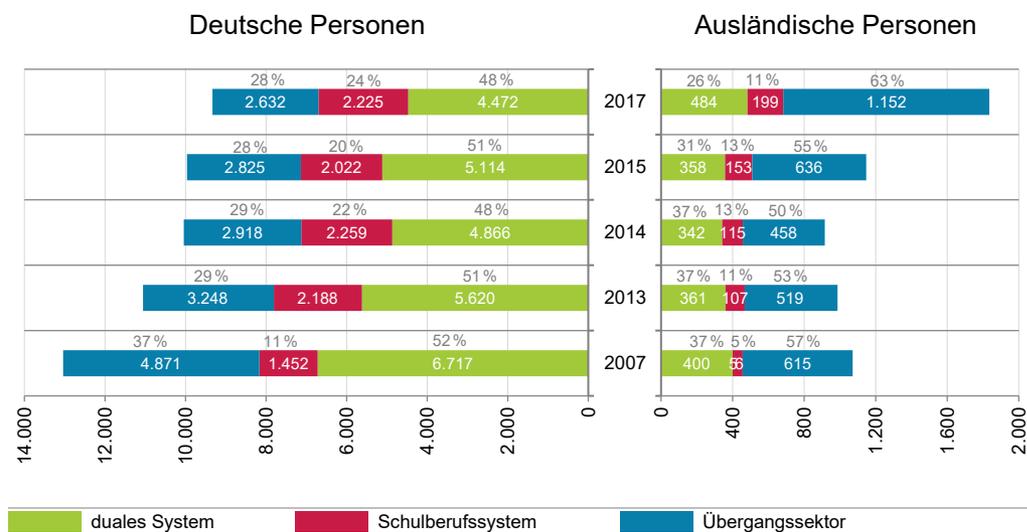
Abbildung SL 6 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem des Saarlands 2007, 2015 und 2017 nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Betrachtet man die Neuzugänge in die drei Sektoren der beruflichen Ausbildung nach Staatsangehörigkeit, so sind fortbestehende Übergangsschwierigkeiten für ausländische Personen erkennbar, die sich zumindest bis 2014 nicht mit der Integration im Kontext von Schutz und Asyl erklären lassen (Abb. SL 7).

Abbildung SL 7 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem des Saarlands 2007, 2013, 2014, 2015 und 2017 nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Der Rückgang der Anteile von Neuzugängen in den Übergangssektor vollzog sich bis 2014 für deutsche Jugendliche mit höherer Geschwindigkeit als für ausländische Jugendliche. Zwar waren auch bei den ausländischen Jugendlichen bis dahin Verbesserungen zu beobachten: Zwischen 2007 und 2014 verringerte sich deren absolute Zahl wie auch der relative Anteil an den Neuzugängen in den Übergangssektor von 57 auf 50 %. Im Vergleich zu den deutschen Jugendlichen blieben jedoch größere Schwierigkeiten im

Ausbildungszugang bestehen. Ab 2015 ist bei ausländischen Jugendlichen ein erneuter Anstieg des Anteils, der in den Übergangssektor einmündet, zu beobachten. Zwischen 2015 und 2017 verdoppelt sich nahezu ihre Zahl, ein Effekt, der auf die Integration von Schutz- und Asylsuchenden zurückzuführen ist (Abb. SL 7).

Zieht man zusätzlich das Vorbildungsniveau für beide Gruppen mit in Betracht, so nivellieren sich die Ungleichheiten etwas, ohne sich vollständig aufzulösen. Hier zeigt sich, dass der Nachteil ausländischer Personen in der Einmündung in die beiden vollqualifizierenden Sektoren vor allem im unteren Vorbildungsbereich besteht und sich bei Vorliegen eines mittleren Abschlusses oder der (Fach-)Hochschulreife nahezu auflöst. Ist die Einmündung ausländischer Jugendlicher mit maximal HSA in den Übergangssektor mit 81 % deutlich wahrscheinlicher als unter deutschen Jugendlichen (50 %), ist die Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren bei Personen mit einem höheren Schulabschluss zwischen Deutschen und Ausländer*innen ähnlich (Abb. SL 11A).

Der Anteil ausländischer Neuzugänge in das duale System ist um 20 % (84 Personen) gestiegen und beläuft sich im Jahr 2017 auf 10 %, was deutlich unter dem Anteil der Ausländer*innen an der Bevölkerung im ausbildungsrelevanten Alter von 15 bis 24 Jahren liegt (15 % im Jahr 2016)³⁵. Auffällig ist zudem die vergleichsweise geringe Einmündung ausländischer Schüler*innen in das Schulberufssystem, die mit den geforderten formalen Eingangsvoraussetzungen (mittlerer Schulabschluss) für die meisten Ausbildungen zusammenhängen dürfte. Lediglich 11 % der ausländischen Neuzugänge im saarländischen Berufsbildungssystem beginnen 2017 eine Ausbildung im Schulberufssystem; im Vergleich dazu sind es bei den deutschen Jugendlichen 24 %. Deren Anteil ist um das 3,5-Fache im Vergleich zu 2007 angestiegen, allerdings fällt der prozentuale Anstieg vor allem deshalb so stark aus, weil es sich um eine vergleichsweise kleine Zahl an Personen handelt.

Der Anteil ausländischer Personen hat sich vor allem im Übergangssektor erhöht, und zwar von 11 auf 30 % (1.152 Personen) zwischen 2007 und 2017. Waren es 2007 noch 458 ausländische Jugendliche, die in den Übergangssektor einmündeten, so liegt bis 2017 mit 1.152 Personen mehr als eine Verdopplung vor. Dieser starke Anstieg innerhalb der letzten Jahre ist ein Effekt der Aufnahme von Schutz- und asylsuchenden Personen im Zeitraum von 2014 bis 2016.

In der Teilnahme am BGJ unterscheiden sich deutsche und ausländische Jugendliche kaum in ihrem Anteil von 28 bzw. 32 % (Tab. SL 7A). Lediglich in Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, münden deutsche Jugendliche zu weitaus höheren Anteilen ein (26 %) als ausländische Personen (12 %). Im Jahr 2007 lag der Anteil ausländischer Personen, die an die Berufsfachschulen einmündeten, noch bei 28 %. Mit 36 % nehmen 2017 die meisten ausländischen Personen am BVJ teil (8 % der Deutschen). 2007 waren es noch 12 %, sodass hier eine Verlagerung des Schwerpunkts bei der Einmündung von ausländischen Personen in den Übergangssektor deutlich wird. Dies verwundert nicht angesichts der verstärkten Zuwanderung von Schutz- und Asylsuchenden und der Ausrichtung des BVJ auf Sprachförderung und Kulturvermittlung. An EQ-Maßnahmen nehmen Deutsche und Ausländer*innen gleichermaßen teil, wobei auf Letztere im Übergangssektor ein Anteil von 7 % auf diese Maßnahmeform entfällt, bei den Deutschen sind es 3 %.

³⁵ Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen: BiBB

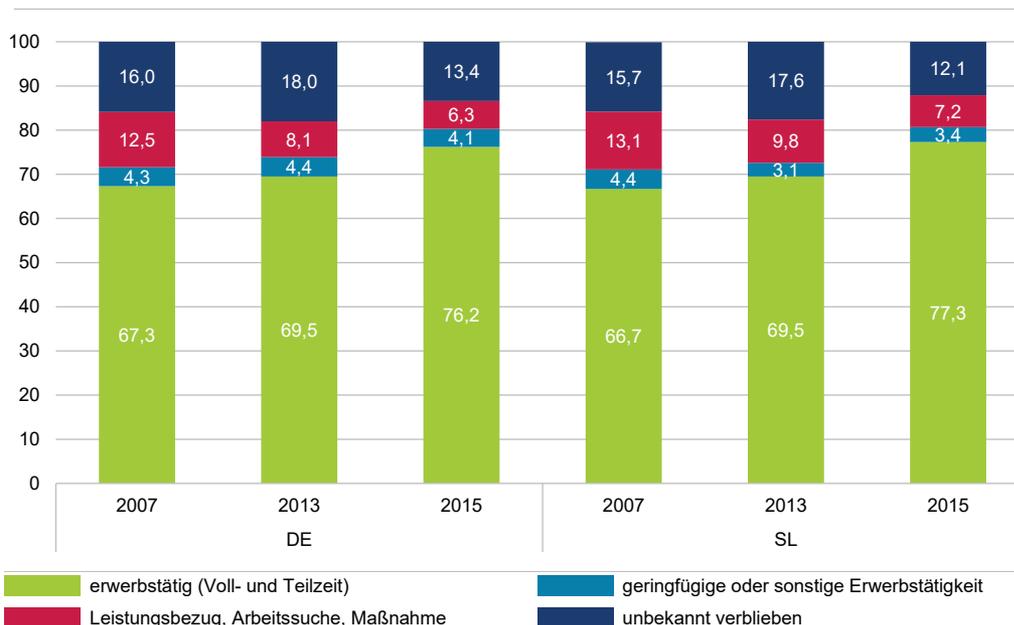
4 Arbeitsmarktintegration

Anhand der Übernahmequote und des Beschäftigungsstatus der Ausbildungsabsolvent*innen zwei Jahre nach Abschluss der Ausbildung wird hier die Verwertbarkeit des Ausbildungsabschlusses betrachtet.

Im Saarland wurden 2017 81 % der Ausbildungsabsolvent*innen von ihrem Ausbildungsbetrieb im Anschluss an eine Ausbildung übernommen (Abb. SL 12A). Das sind 7 Prozentpunkte mehr als im Bundesdurchschnitt. In keinem anderen Land haben die Absolvent*innen 2017 bessere Chancen auf eine direkte Übernahme. Dies ist einerseits ein Vorteil für die Absolvent*innen, wächst doch hiermit die Planungssicherheit für die Zeit nach dem Abschluss einer Ausbildung. Andererseits muss dies aber auch als Hinweis auf das zunehmende Problem der Fachkräftesicherung interpretiert werden: Da offensichtlich die Unternehmen weniger über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden, dürfte es für nicht ausbildende Unternehmen deutlich schwieriger werden, den Fachkräftebedarf vom Arbeitsmarkt zu decken. Dies wird deutlich im Zeitraum von 2013 bis 2015. Hier lag die Übernahmequote im Saarland im Ländervergleich unterdurchschnittlich bei maximal 60 %. Bei den Steigerungen der Quote in den letzten Jahren sind erstens die beschäftigungsbezogenen Effekte einer prosperierenden Wirtschaft anzurechnen, denn die Situation auf dem saarländischen Arbeitsmarkt hat sich gerade für Personen mit beruflichem Ausbildungsabschluss allein in den letzten beiden Jahren nochmals leicht verbessert. Zweitens trägt dazu bei, dass Fachkräfte in ausgewählten Berufsgruppen und Branchen knapper werden.

Da die Übernahmequote nur eine Momentaufnahme des Übergangsgeschehens zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt ist, spiegelt der Erwerbsstatus der Ausbildungsabsolvent*innen zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss sehr viel besser die längerfristige Verwertbarkeit des dualen Ausbildungsabschlusses wider (Abb. SL 8).

Abbildung SL 8 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung im Saarland (in %)

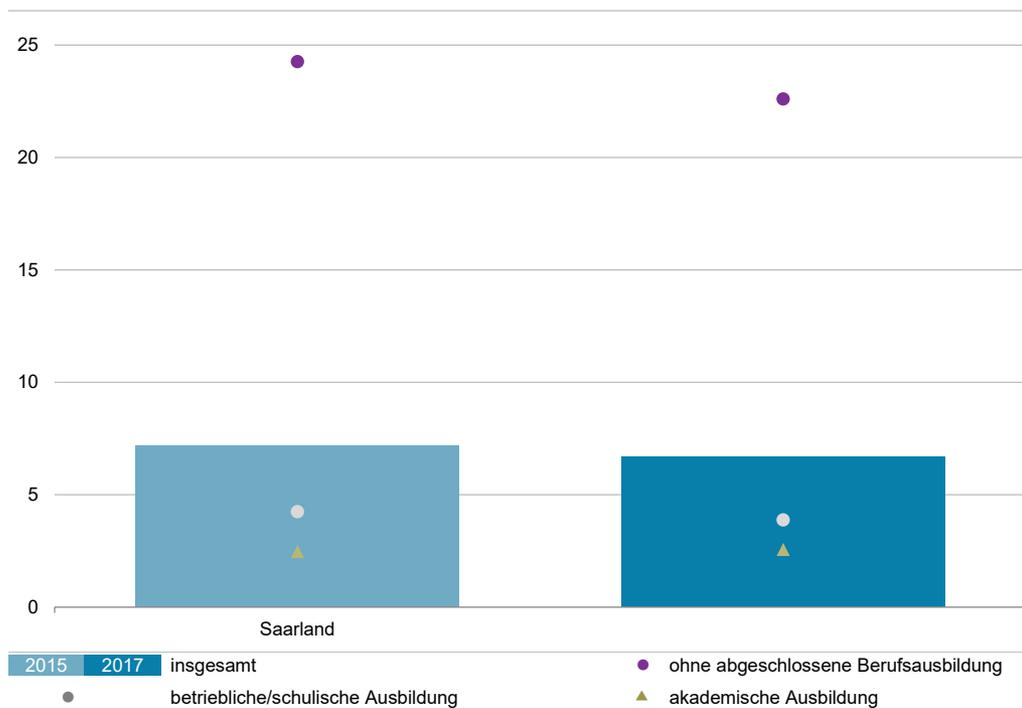


Quelle: IAB, Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01), Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Parallel zum Verlauf auf Bundesebene nimmt der Anteil der Personen, die zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss in Voll- oder Teilzeit erwerbstätig sind, stetig zu. Dies sind im Saarland 77 % der Absolvent*innen aus dem Jahr 2015 (Abb. SL 8), was sich vom Bundesdurchschnitt kaum unterscheidet. Im Vergleich zu den Personen des Ausbildungsjahrgangs 2013, von denen zwei Jahre später 70 % erwerbstätig waren, stellt dies eine deutliche Verbesserung dar. Im Gegenzug dafür ist in diesem Zeitraum der Anteil der Personen in Leistungsbezug, auf Arbeitssuche oder in einer Maßnahme zurückgegangen (- 3 Prozentpunkte), genauso wie der Anteil der unbekannt Verbliebenen (- 6 Prozentpunkte). Der Anteil der Personen in geringfügiger oder sonstiger Beschäftigung ist weitestgehend unverändert geblieben. Die Entwicklung des Erwerbsstatus der Personen zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss ist also durchaus positiv zu bewerten.

Bei den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten fällt der deutliche Nachteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung auf, auch wenn sich deren Arbeitslosenquote durch die gute wirtschaftliche Gesamtlage in den letzten Jahren etwas verbessert hat. Unter ihnen ist mehr als jede*r Fünfte arbeitslos (Abb. SL 9; Tab. SL 8A). Dies ist durch den vergleichsweise hohen Anteil der Personen ohne beruflichen Abschluss an der Bevölkerung im Saarland (19 %) besonders problematisch. Deutlich geringer ist der Anteil der Arbeitslosen unter den Personen mit betrieblicher oder schulischer Ausbildung. Sie sind lediglich zu 4 % von Arbeitslosigkeit betroffen. Am niedrigsten ist die Arbeitslosenquote bei den Akademiker*innen (2,6 %). Eine akademische Ausbildung schützt demnach am besten vor Arbeitslosigkeit, allerdings nur geringfügig mehr als eine betriebliche oder schulische Ausbildung.

Abbildung SL 9 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote nach Arbeitsagenturbezirken im Saarland 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand Februar 2019

5 Fazit

Der Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt im bundesweit kleinsten Flächenland Saarland ist stark von Pendlerbewegungen geprägt. Dies beeinflusst unter anderem auch die Konkurrenz zwischen den Bewerber*innen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Obwohl die ANR im Jahr 2018 auf 102 ansteigt, ist die Situation auf dem Ausbildungsmarkt längst nicht so entspannt, wie es auf den ersten Blick scheint. Dies hat vor allem damit zu tun, dass sich auch im Saarland seit 2013 wachsende Passungsprobleme zeigen, die 2018 etwa 11 % des rechnerisch möglichen Vertragspotenzials ausmachen. Das Vertragspotenzial wird dabei im Saarland durch die Nachfrage begrenzt, es stehen also mehr Ausbildungsstellen zur Verfügung, als Nachfrage vorhanden ist. Die Nichtauserschöpfung des Vertragspotenzials geht in erster Linie auf eigenschaftsbezogene Passungsprobleme zurück (57 %), d. h. Jugendliche und Unternehmen finden – aus welchen Gründen auch immer – schlechter zueinander. Welche Eigenschaften aufseiten der Betriebe und der Jugendlichen hier vor allem ursächlich sind, lässt sich nicht im Detail klären. Genauer zu schauen wäre auf Verkaufsberufe, auf die medizinischen Fachangestellten, die Berufe in der Lager- und Transportwirtschaft sowie auf die Elektroberufe, in denen jeweils höhere Stellenanteile unbesetzt und zugleich Bewerber*innen unversorgt bleiben. An den Schulabschlüssen allein liegt es indes nicht. Darüber hinaus spielen, wenn auch mit etwas geringerem Gewicht, auch berufsfachliche Passungsprobleme eine Rolle (43 %). In diesem Fall finden die angebotenen Berufe nicht so sehr den Zuspruch und das Ausbildungs-/ Berufsinteresse der Jugendlichen.

Die Zahl der Anfänger*innen im Schulberufssystem ist seit 2007 stark angestiegen, wobei sich das Schulberufssystem im Saarland – bis auf wenige Ausbildungen in Berufen außerhalb von BBiG/HwO – auf den Bereich Gesundheit, Erziehung und Soziales konzentriert. Zugleich geht mit dieser Entwicklung eine Feminisierung des Schulberufsystems einher, sowohl aufseiten der Schüler*innen als auch aufseiten der Berufsschullehrer*innen durch tradierte geschlechtertypische Berufs- und Studienfachwahlen. Betrachtet man die bundesweiten und auch für das Saarland auffälligen Fachkräftengpässe in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen, so ist eine solche Entwicklung des Ausbaus von Ausbildungen in diesen Berufsfeldern nur zu unterstützen. Allerdings dürfte Berufsbildungspolitik durchaus gefragt sein, um männliche Jugendliche stärker für diese Ausbildungen zu interessieren – dies auch angesichts der stärkeren Einmündungsquoten junger Männer in den Übergangssektor.

Damit ist auch ein Aspekt der Herausforderungen zur Sicherung der Chancengleichheit angesprochen, wo sich nicht nur Disparitäten nach Geschlecht zuungunsten der jungen Männer zeigen, sondern auch nach Vorbildung und Staatsangehörigkeit. Beide Gruppen, Personen mit maximal Hauptschulabschluss und ausländische Personen, finden im Saarland nur schwer Zugang zu Ausbildung, wobei häufig eine Kumulation von Problemlagen, wie das Vorliegen eines niedrigen oder das Fehlen eines Schulabschlusses und eine eigene Zuwanderung, die Erschwernisse noch verstärkt. Aufgrund des in den letzten Jahren auf inzwischen 30 % gestiegenen Anteils ausländischer Personen im Übergangssektor dürfte in den nächsten Jahren die Herausforderung der Ausbildungsintegration dieser Gruppe auf der bildungspolitischen Agenda stehen.

Dass die Verbesserung des Zugangs zu einer beruflichen Ausbildung Hauptaufgabe der Berufsbildungspolitik bleiben muss, zeigen auch die Daten zu den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten. Bei den Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung liegt der Anteil an Arbeitslosen fast sechsmal so hoch wie bei Personen mit einem Ausbildungsabschluss. In Anbetracht der Tatsache, dass im Saarland mit 19 % ein recht hoher Anteil an Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt, besteht hier

ein besonderer Handlungsbedarf in der Sicherstellung und Gewährleistung eines breiten und auswahlfähigen Berufsausbildungsangebots, sowohl in dualen als auch vollzeitschulischen Ausbildungen. Betrachtet man jedoch den hohen Anteil an Jugendlichen, die zunächst in den Übergangssektor einmünden und von dort nicht durchgängig ihre Chancen auf Ausbildung verbessern können, sind hinsichtlich der Sicherung des Fachkräftenachwuchses, aber auch der Chancengerechtigkeit für alle Gruppen weitere Anstrengungen erforderlich, um eine umfassende gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, die hierzulande sehr stark von der Teilhabe am Arbeitsmarkt abhängt.

Ein positiver Befund indes sind die Daten zur Übernahmequote nach Abschluss einer dualen Ausbildung und zur Arbeitsmarktintegration zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss. In keinem anderen Land haben die Absolvent*innen bessere Chancen auf eine Übernahme nach Abschluss ihrer Ausbildung.

Sachsen

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren



	SN 2015	SN 2017	DE 2017 DE 2017
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	28.004 €	29.856 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu			
Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	7,6 %	7,9 %	
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	57,9 %	64,2 %	10,5 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	51,4 %	53,1 %	82,0 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			73,7 %
mit maximal Hauptschulabschluss	18,1 %	18,4 %	
mit mittlerem Abschluss	43,1 %	42,3 %	20,5 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	38,8 %	39,3 %	39,3 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			40,1 %
in Produktionsberufen	29,1 %	28,9 %	
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	27,9 %	27,4 %	25,2 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	25,3 %	25,9 %	31,1 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	16,9 %	17,0 %	23,8 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			18,9 %
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	6,3 %	6,8 %	
mit abgeschlossener Berufsausbildung	69,8 %	69,3 %	12,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	16,4 %	17,1 %	61,6 %
Ausbildung unbekannt	7,5 %	6,8 %	15,8 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			10,0 %
in Klein- und Kleinstbetrieben	43,0 %	42,1 %	
in mittleren Betrieben	30,3 %	30,7 %	38,8 %
in Großbetrieben	26,7 %	27,2 %	28,0 %
Personen mit Migrationshintergrund***			33,1 %
Anteil an Bevölkerung	5,4 %	7,2 %	
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	6,0 %	7,9 %	23,6 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	9,5 %	13,7 %	24,5 %
Arbeitslosenquote	8,2 %	6,7 %	29,7 %
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	32,0 %	28,4 %	5,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	7,5 %	5,8 %	18,7 %
akademische Ausbildung	3,8 %	3,0 %	3,8 %
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			2,5 %
berufliche Schulen insgesamt	5.300 €	5.300 €	
Berufsschulen im dualen System	3.700 €	3.700 €	4.900 €
Ausbildungseinpender	6,1 %	5,3 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1–49 SVB; mittlere Betriebe: 50–249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

Die besonders durch klein-, kleinst- und mittelständige Betriebe geprägte Wirtschaft des Freistaats Sachsens verzeichnet mit Blick auf die wirtschaftliche Entwicklung weiterhin einen Aufwärtstrend: Unter den ostdeutschen Flächenländern ist Sachsen mit einem

Bruttoinlandsprodukt je Einwohner von 29.856 € erneut das wirtschaftlich stärkste Land, wobei der Abstand zum Bundesdurchschnitt (Differenz: 9.229 €) deutlich höher liegt als in den Vorberichts Jahren. Gleichzeitig hat Sachsen unter anderem durch die zweitniedrigste Verschuldung aller Länder wichtige Spielräume für aktuelle und künftige Investitionen: Im Jahr 2017 weist Sachsen die höchste Investitionsquote (14,8 %) des Landeshaushalts aller Länder auf (Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr 2019: 2) und kann somit wichtige Weichen für die Zukunft stellen. Die wirtschaftliche Konjunktur spiegelt sich auch in einer rückläufigen Arbeitslosenquote, die zwischen 2015 und 2017 von 8,2 auf 6,7 % sinkt.

Das Rückgrat der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit Sachsens basiert auf einer starken Industrietradition, die aktuell vor allem von Automobilindustrie, Maschinen- und Anlagenbau sowie Mikroelektronik bestimmt wird. Gemessen am Umsatzanteil bildet die Automobilindustrie mit 26,2 % am Gesamtumsatz weiterhin die wichtigste Industriebranche. Die Branchen Metallerzeugung und Maschinenbau sowie Elektrotechnik und Mikroelektronik erbringen aktuell jeweils etwa die Hälfte des Umsatzes der Automobilindustrie (vgl. Wirtschaftsförderung Sachsen 2019). Neben den strukturbestimmenden Branchen prägen die Sektoren der Bahn-, Luft- und Raumfahrttechnik sowie unternehmensnahe Dienstleistungsbereiche (z. B. Logistik) den Wirtschaftsstandort Sachsen.

Die berufsbezogene Beschäftigungsentwicklung spiegelt zwei auffällige Punkte wider: (1) Produktionsberufe sowie kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe bilden weiterhin die tragenden Säulen der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Beide Berufssektoren erleben jedoch einen abnehmenden Trend, der langfristig betrachtet auf eine Verschiebung des Zentrums der sächsischen Wirtschaftskraft hindeutet. Der rückläufige Trend wird vor allem im Vergleich mit dem Berichtsjahr 2013 deutlich: Gegenüber 2013 verlieren die Produktionsberufe 1,4 Prozentpunkte, kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe 1,3 Prozentpunkte (vgl. Ländermonitor Berufliche Bildung 2017). (2) Gleichzeitig nimmt das relative Gewicht personenbezogener, IT-, naturwissenschaftlicher und sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungsberufe zu. Das bedeutet, dass sich hier auch neue Herausforderungen für die Berufsbildungspolitik abzeichnen, einen entsprechenden Fachkräftenachwuchs in den wachsenden Beschäftigungsfeldern sicherzustellen.

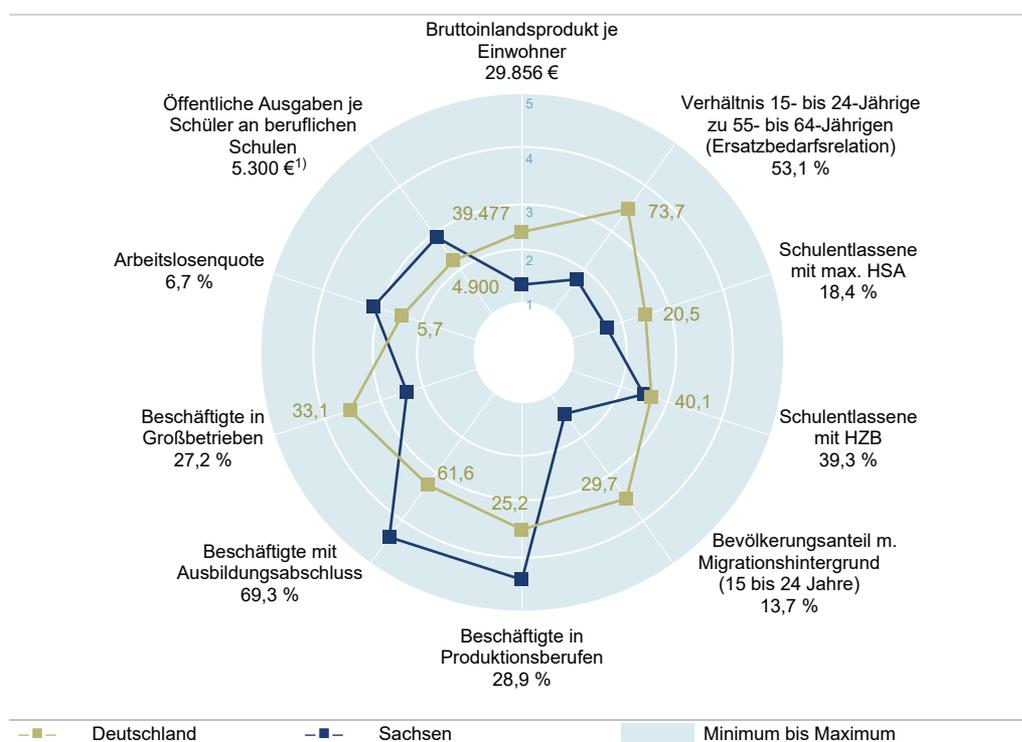
Die demografische Entwicklung in Sachsen sendet mit Blick auf die berufliche Bildung zwei zentrale Botschaften: Gemessen an der Nachwuchsrelation (64 %), den 15- bis 24-Jährigen im Verhältnis zu den 25- bis 34-Jährigen, wird deutlich, dass weitaus weniger Jugendliche gegenwärtig und in den nächsten Jahren um Ausbildung nachfragen werden, als dies noch vor einigen Jahren der Fall war. Wird auf die Ersatzbedarfsrelation geschaut, also die Gruppe der 15- bis 24-Jährigen zu den 55- bis 64-Jährigen im Verhältnis, so stellt sich die Frage, wie der künftige Fachkräftebedarf überhaupt sichergestellt werden kann: Mit ca. 53 % ist sie 20 Prozentpunkte niedriger als in der gesamtdeutschen Relation. Bei einem gleichbleibenden Fachkräftebedarf wird die Fachkräftedeckung also in den nächsten Jahren zu einem ganz zentralen Thema und einer immensen Herausforderung für die Berufsbildungs- und Wirtschaftspolitik im Land. Zwar zeigen die Zahlen der Schulentlassenen der letzten beiden Jahre eine leichte Erhöhung, denn 2015 fiel die Nachwuchsrelation noch etwas niedriger aus. Dennoch liegen die Anteile der Bevölkerung im ausbildungsrelevanten Alter sowie die Nachwuchsrelation deutlich unter dem Bundesdurchschnitt, sodass Sachsen auch trotz einer leichten Verbesserung der demografischen Situation künftig mit Fachkräftengpässen rechnen muss.

Aber auch aus der Sicht der Jugendlichen und in Bezug auf ihre gesellschaftliche Integration ist Handlungsbedarf angezeigt, denn in Sachsen sind Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung fünfmal häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen mit einem

Ausbildungsabschluss. Mehr als jede*r Vierte ohne beruflichen Abschluss ist arbeitslos. Auch im Bundesvergleich zeigt sich, dass Personen ohne beruflichen Abschluss in Sachsen mit etwa 28 % deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als in Deutschland insgesamt (ca. 18 %).

Das für ostdeutsche Flächenländer typische Gewicht der mittleren Fachqualifikationsebene ist in Sachsen nahezu unverändert: Etwa 69,3 % aller Beschäftigten haben 2017 in Sachsen eine Berufsausbildung abgeschlossen. Mit 17 % ist nicht nur ein in den letzten beiden Jahren steigender, sondern zugleich auch ein leicht über dem Bundesschnitt liegender Anteil an Personen mit Hochschulabschluss unter den Beschäftigten. Der vergleichsweise geringe Anteil an Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung unter den Beschäftigten (2017: 6,8 %) hebt die Bedeutung eines beruflichen Abschlusses für die Integration in Arbeit nochmals hervor.

Abbildung SN 1 Ausgewählte Kontextindikatoren Sachsen 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt



¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

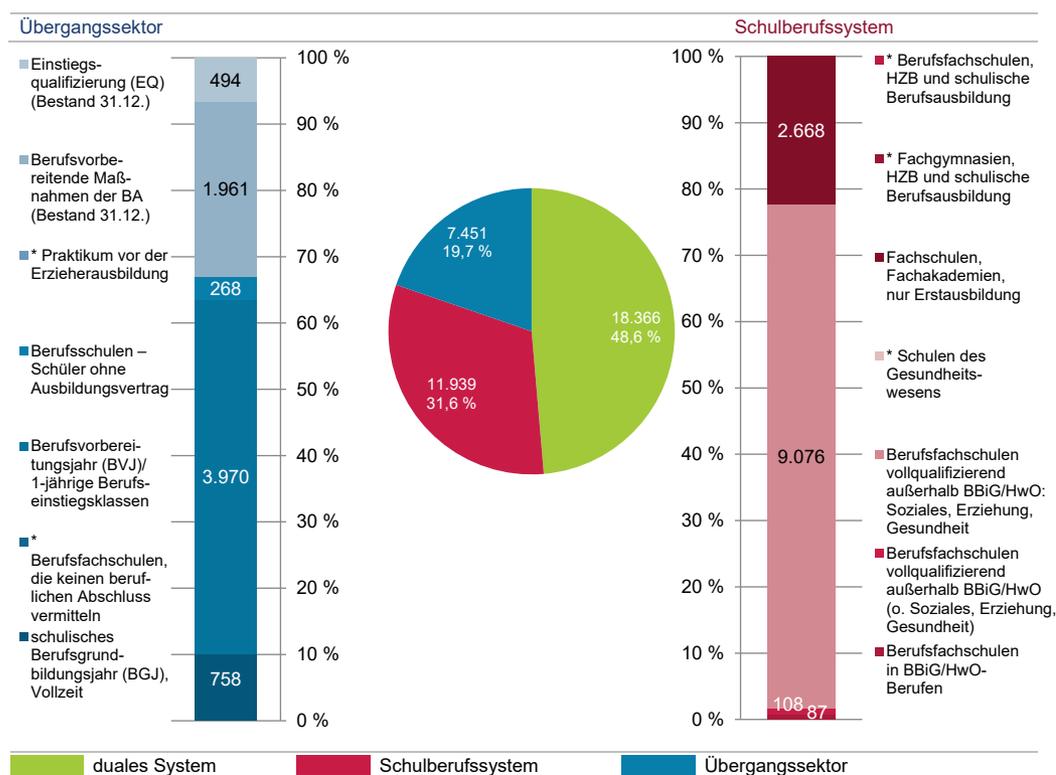
Die Herausforderungen in der Arbeitskräftesicherung gehen vor allem einher mit ausbildungsbezogenen Integrationsanstrengungen für Jugendliche mit niedrigen und Förder-schulabschlüssen, aber auch für Personen mit Migrationshintergrund, die bundesweit ungünstigere Bildungsbiografien und schlechtere Einmündungschancen in Ausbildung aufweisen. Wenngleich die Gruppe von Personen mit Migrationshintergrund im ausbildungsrelevanten Alter mit 13,7 % in Sachsen vergleichsweise klein ist, wird es für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von zentraler Bedeutung sein, ihr Potenzial zu nutzen, um die zuvor benannten absehbaren Fachkräfteengpässe ein Stück weit abfedern zu können. Hierbei gilt es vor allem, die Gruppe der Schutz- und Asylsuchenden einzubeziehen, die 2016 immerhin 30 % der ausländischen Bevölkerung ausmachten.

2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt in Sachsen

2.1 Das Berufsbildungssystem

Der für die meisten ostdeutschen Flächenländer zu beobachtende Trend eines Rückgangs der Schülerzahlen im Berufsbildungssystem (Baethge et al. 2016) ist in Sachsen so nicht zu beobachten. Im Gegenteil ist Sachsen 2017 dort mit einer zunehmenden Zahl an Bildungsteilnehmer*innen konfrontiert: Gegenüber 2015 verzeichnet der Freistaat einen absoluten Anstieg an Neuzugängen ins Berufsbildungssystem um 6,1 % (+ 2.187 Neuzugänge), gegenüber 2013 um 9,4 % (+ 3.259 Neuzugänge) (Tab. SN 1A)³⁶.

Abbildung SN 2 Berufsbildungssystem Sachsen 2017 (Neuzugänge absolut, in %)



* Wird in Sachsen nicht angeboten.

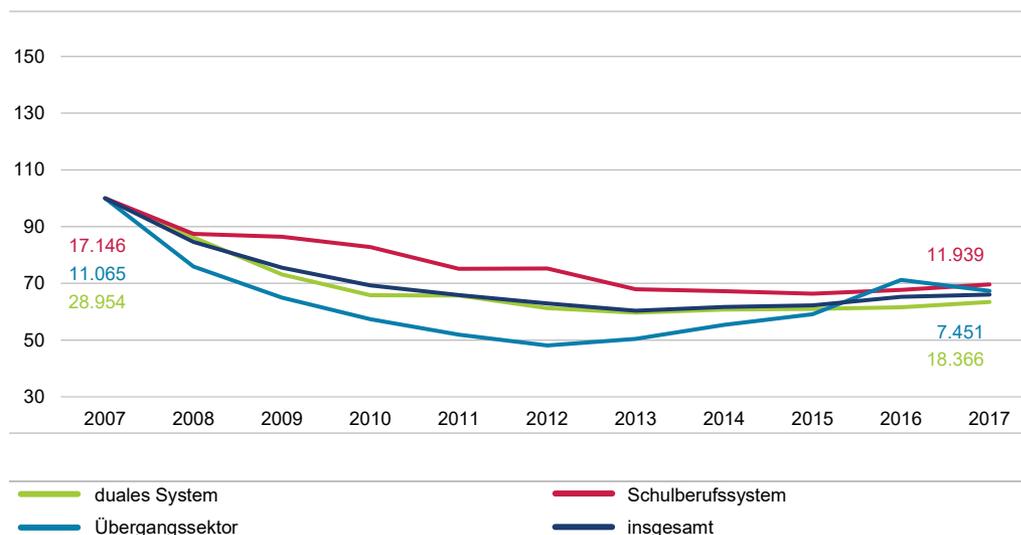
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Die Expansion des sächsischen Berufsbildungssystems lässt sich auf die leicht zunehmenden Geburten-, jedoch vor allem auf die stärker angestiegenen Zuwanderungszahlen zurückführen, die sich primär in den Ballungsräumen bemerkbar machen. Die Erhöhung der Anfängerzahlen macht sich 2017 – ähnlich zum Berichtsjahr 2015 – am stärksten im Übergangssektor bemerkbar, was den zuvor beschriebenen Effekt der Zuwanderung auf das Berufsbildungssystem bekräftigt. Dieser verzeichnet gegenüber 2015 einen Zuwachs von etwa 14 %. Gleichzeitig steigen das Schulberufssystem und

³⁶ Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

das duale System nahezu gleichmäßig zwischen 4 bzw. 5 % an. Hinsichtlich der Gewichtung der Sektoren zueinander steigt der Übergangssektor bis 2017 auf 19,7 % an, hingegen verlieren die beiden vollqualifizierenden Sektoren leicht an Bedeutung (Abb. SN 3; Tab. SN 2A)³⁷. Der Zuwachs im Übergangssektor ist vor allem auf den Ausbau des Berufsvorbereitungsjahres zurückzuführen: Gegenüber 2015 gewinnt es absolut gesehen am stärksten an Bedeutung (+ 555 Neuzugänge bzw. + 16,3 %) und macht im Jahr 2017 etwa 53,3 % aller berufsvorbereitenden Angebote aus (Tab. SN 1A).

Abbildung SN 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung in Sachsen 2007–2017 (Einmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

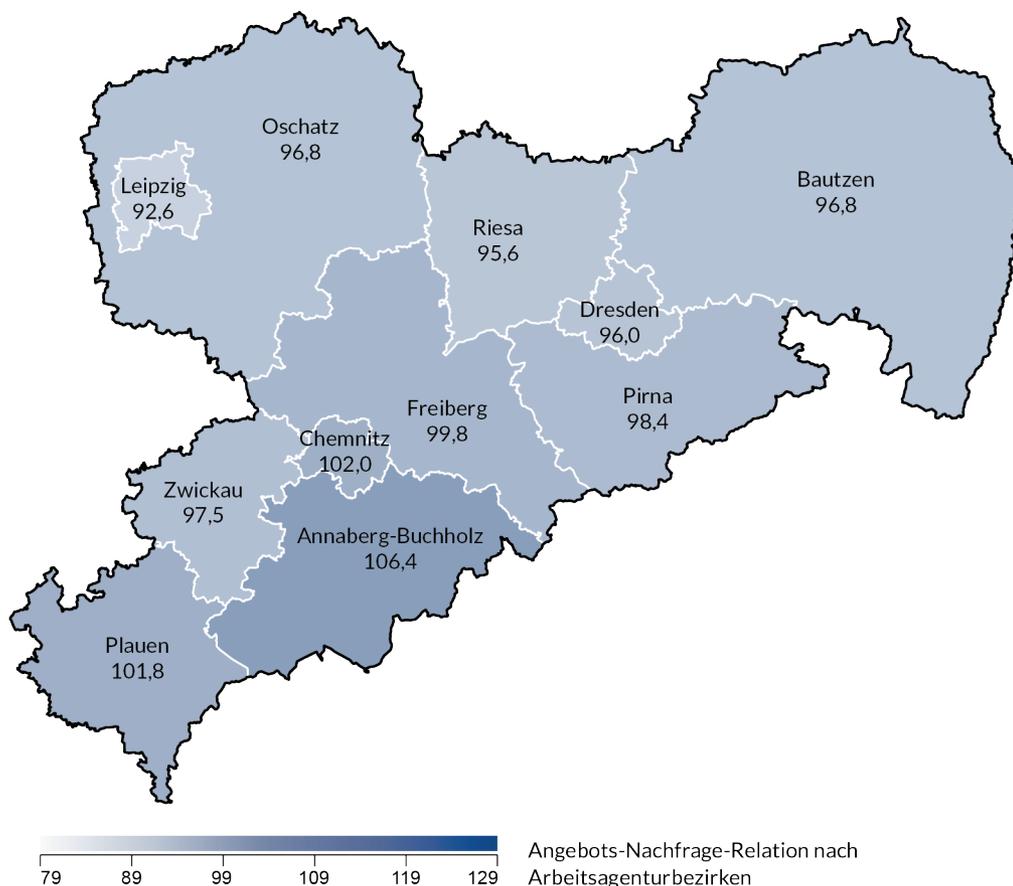
Quantitativ und auch anteilig betrachtet, ist eine Berufsausbildung im dualen System weiterhin der wichtigste berufliche Bildungsweg: 48,6 % der Neuzugänge ins Berufsbildungssystem münden 2017 in das duale System ein (Abb. SN 2). Bedingt durch den etwas stärkeren Anstieg der Neuzugänge im Schulberufssystem verschiebt sich 2017 – wie auch schon im letzten Ländermonitor berichtet – das Gewicht zwischen den beiden vollqualifizierenden Sektoren etwas zugunsten des Schulberufssystems. Das sächsische Schulberufssystem zählt 2017 mit einem Anteil von 31,6 % zu den größten im Ländervergleich. Innerhalb des Schulberufssystems zeigen sich dabei folgende Entwicklungen: Der Abbau vollqualifizierender Ausbildungsangebote nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) sowie von Ausbildungen außerhalb BBiG/HwO hält weiter an. Gleichzeitig gewinnen die Berufe des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens (GES) an Bedeutung. Gegenüber 2015 verzeichnen die landes- oder bundesrechtlich geregelten Ausbildungen in GES-Berufen einen absoluten Anstieg an Neuzugängen (+ 5,4 %) und bilden damit im Jahr 2017 etwa 98,4 % der Einmündungen ins Schulberufssystem (Tab. SN 1A). Das Schulberufssystem ist demnach nahezu vollständig und ausschließlich von GES-Berufen besetzt. Das heißt, dass in Sachsen berufsstrukturell zwei weitgehend voneinander disjunkte vollqualifizierende Ausbildungssektoren entstanden sind.

³⁷ Abb. und Tab. mit Länderkürzel ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

2.2 Duales System: Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

An der Oberfläche des Ausbildungsmarkts zeigt sich in Sachsen zunächst eine fast ausbalancierte Situation: Zwischen 2016 und 2018 verbessert sich die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) von 96,3 auf 97,5. Grund dafür ist, dass das Ausbildungsangebot etwas stärker steigt (um ca. 8 %) als die Nachfrage nach Ausbildung (ca. 6 %) (Tab. SN 3A). Allerdings ist damit noch kein hinreichendes Ausbildungsangebot vorhanden, um allen Jugendlichen, die eine duale Ausbildung wünschen, diese auch zu ermöglichen.

Abbildung SN 4 Übersicht über die ANR nach Arbeitsagenturbezirken in Sachsen 2018



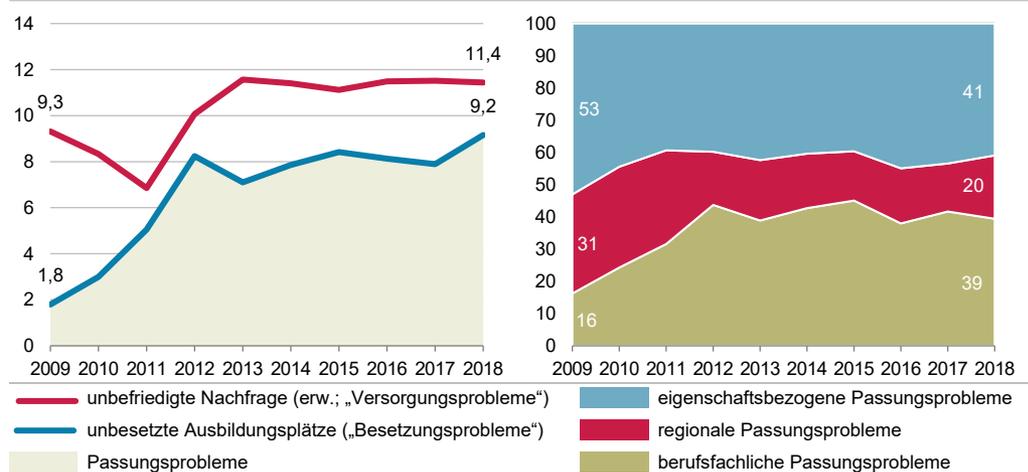
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Auf der Ebene der sächsischen Agenturbezirke zeigt sich folgendes Bild: In acht der elf Agenturbezirke zeichnet sich im Zeitraum 2016 bis 2018 eine Annäherung von Angebot und Nachfrage ab, dazu zählen einerseits Plauen und Pirna sowie die Region Riesa, die 2016 noch die schlechteste ANR verzeichnete. Mehr Angebote als Bewerber*innen verzeichnen drei Agenturbezirke: So pendelt sich 2018 die ANR der Region Annaberg-Buchholz wieder auf das Niveau des Berichtsjahres 2013 mit ca. 107 Ausbildungsangeboten auf 100 nachfragende Jugendliche ein. Dort wird man also am ehesten von einer guten Versorgung mit Ausbildungsstellen sprechen können, denn auch eine ANR von

100 stellt aufgrund von beruflichen Differenzen zwischen Anbietenden und Nachfragenden nicht zwangsläufig ein hinreichendes Angebot dar. Die Region Chemnitz verzeichnet mit einer ANR von 102 einen leichten Angebotsüberhang, ähnlich Plauen. Schwieriger sind für Nachfrager*innen die Ausbildungsmärkte in Leipzig, Dresden, Riesa und Bautzen (Tab. SN 3A; Abb. SN 4).

Die günstige Entwicklung der ANR in der letzten Dekade in allen sächsischen Arbeitsagenturbezirken wird jedoch davon überschattet, dass die Steigerung an Ausbildungsplatzangeboten und das damit einhergehende zusätzliche Ausbildungspotenzial zum einen in vielen Regionen immer noch nicht den Bedarf an Plätzen abdeckt und zum anderen immer häufiger ungenutzt bleibt. Während die Zahl der unvermittelten Bewerber*innen zwischen 2009 und 2018 mit einem Anstieg von 2.445 auf 2.544 nahezu unverändert ist, verfünffacht sich im selben Zeitraum die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze von 435 auf 1.986. Die besetzten und die unbesetzten Ausbildungsplätze bilden, da das Angebot insgesamt unter der Nachfrage liegt, das Vertrags- bzw. Ausbildungspotenzial. Sachsens ungenutztes Ausbildungspotenzial steigt zwischen 2009 und 2018 von 1,8 auf 9,2 %, befindet sich aber insgesamt noch unter dem Bundesdurchschnitt. Ein besonders starker Anstieg der Passungsprobleme ist zwischen 2009 und 2012 zu beobachten, anschließend ist er moderat. Für Sachsen bedeutet diese Entwicklung, dass selbst bei völliger Ausschöpfung des rechnerisch möglichen Vertragspotenzials die Nachfrage das Angebot übersteigt. Insgesamt liegt in Sachsen 2018 eine über das Vertragspotenzial hinausgehende Nachfrage von 558 unversorgten Jugendlichen vor (Abb. SN 5).

Abbildung SN 5 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen, Sachsen 2009–2018 (in %)



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KldB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

Auf der Ebene der Agenturbezirke weisen Riesa mit 9,5, Bautzen mit 10, Pirna mit 11,5, Plauen mit 11,8, Freiberg mit 12,5 und Oschatz mit 12,6 % die höchsten Passungsprobleme auf. Dresden schneidet unter den Agenturbezirken mit 3,8 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt ab; dort scheinen Angebot und Nachfrage eher gut zueinander zu

finden. Die anderen beiden Ballungszentren Leipzig und Chemnitz haben ebenfalls unter dem Landesdurchschnitt liegende Passungsprobleme von je ca. 7 % (Tab. 6.22A).

Der wichtigste Grund für unbesetzte Stellen und unversorgte Jugendlicher sind eigenschaftsbezogene Passungsprobleme, die damit zu tun haben können, dass entweder Bewerber*innen den geforderten Eigenschaften des Ausbildungsbetriebs nicht gerecht werden oder die Eigenschaften des Betriebs den Bewerber*innen als unattraktiv erscheinen. Zwischen 2009 und 2018 verringern sich jedoch die eigenschaftsbezogenen Passungsprobleme (von 53 auf 41 %), während der Anteil berufsfachlicher Passungsprobleme von 16 auf 39 % ansteigt. Damit nimmt dieser Mismatch-Typ stärker als im Bundesdurchschnitt zu (Tab. SN 4A). 2009 ließen sich in Sachsen noch etwa 16 % der beobachteten Passungsprobleme darauf zurückführen, dass unvermittelte Bewerber*innen Ausbildungsberufe außerhalb der zur Verfügung stehenden unbesetzten Stellen nachfragten. Aktuell können etwa 39 % des Vertragspotenzials von 1.986 unbesetzten Ausbildungsstellen nicht eingelöst werden, weil sich die unvermittelten Jugendlichen Ausbildungen wünschen, die außerhalb der angebotenen Berufe auf den unbesetzten Stellen (bzw. außerhalb des zusätzlichen Vertragspotenzials) liegen (Abb. SN 5).

Reinigungsberufe verzeichnen in Sachsen 2018 den höchsten Anteil unbesetzter Stellen (25 %). Den zweithöchsten Anteil bildet das Hotel- und Gastgewerbe mit 12,7 %. An dritter Stelle der am stärksten von Besetzungsproblemen betroffenen Berufe stehen die Lagerwirtschafts- und Transportberufe. Hier können 2018 etwa 12 von 100 Ausbildungsplätzen nicht besetzt werden, im Bundesdurchschnitt sind es 10 von 100 Ausbildungsplätzen (Tab. 6.23A). Etwas über dem Bundesdurchschnitt liegt in Sachsen ebenfalls der Anteil unbesetzter Stellen in den Elektroberufen mit 11,8 %. Bei den Transport- und Lagerwirtschaftsberufen stehen den unbesetzten Stellen zugleich 13,1 % unvermittelte Jugendliche mit einem Berufswunsch in diesem Bereich gegenüber; dies bedeutet zum Stichtag 30.09.2018 142 offene Stellen und 171 nicht vermittelte Jugendliche. Im Ernährungshandwerk sind es 7,8 % offene Stellen (69) und 10 % nicht vermittelte Jugendliche (90). Bei den Verkaufsberufen, die zum Stichtag 18,2 % unvermittelte Jugendliche mit einem entsprechenden Berufswunsch haben (495), sind 9,5 % der gemeldeten Stellen noch offen (233). Auch bei den qualifizierten kaufmännischen Berufen stehen 10,3 % nicht besetzte Plätze (133) 8,4 % unvermittelten Bewerber*innen (106) gegenüber (Tab. 6.23A; Tab. 6.26A; Tab. 6.27A).

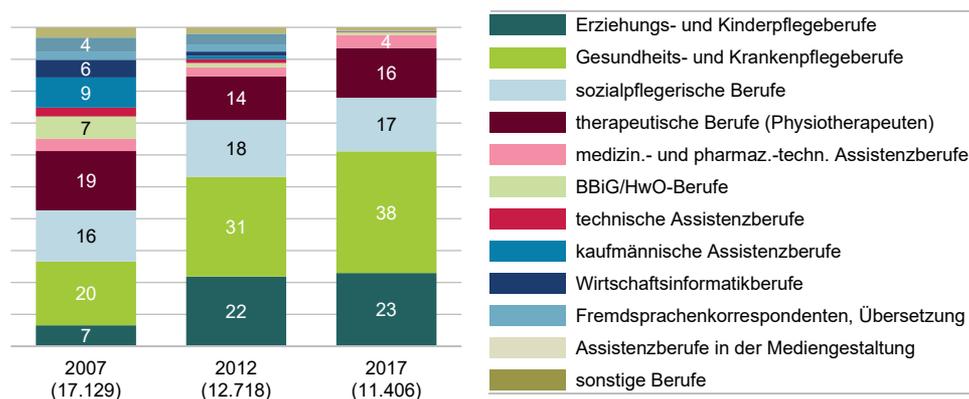
Der relative Rückgang regionaler Passungsprobleme von 31 auf 20 % ist bedingt durch das zunehmende Gewicht berufsfachlicher und eigenschaftsbezogener Passungsprobleme, denn absolut betrachtet steigen zwischen 2009 und 2018 auch die durch regionale Passungsprobleme unbesetzt gebliebenen Stellen von 138 auf 388. Insofern sind Mobilitätsfragen auch ein Thema, gleichwohl stehen eigenschafts- und berufsbezogene Passungsprobleme im Vordergrund (Abb. SN 5).

2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

Trotz eines massiven Abbaus zwischen 2007 und 2012 sowie weiterhin leicht rückläufiger Zahlen hat das Schulberufssystem in Sachsen auch im Jahr 2017 ein über dem Bundesdurchschnitt liegendes Gewicht bei der vollqualifizierenden Berufsausbildung von Jugendlichen. Knapp ein Drittel aller Neuzugänge mündet 2017 in eine vollqualifizierende Ausbildung im Schulberufssystem ein. Neben der zahlenmäßigen Verkleinerung des Schulberufssystems zeigt sich zwischen 2007 und 2012 eine deutliche Veränderung hinsichtlich der Ausbildungsstruktur, die sich seither zu verstetigen scheint. GES-Berufe machen 2017 etwa 98,4 % der Ausbildungen im Schulberufssystem aus

(Abb. SN 6; Tab. SN 5A). Der Anteil von Gesundheits- und Krankenpflegeberufen sowie Erziehungs- und Kinderpflegeberufen steigt zusammengefasst von 26,6 % im Jahr 2007 auf 53,2 % im Jahr 2012. Aktuell werden 61,1 % der Berufsausbildungen im Schulberufssystem von diesen beiden Berufsgruppen dominiert. Die sozialpflegerischen Berufe machen hingegen etwa 17 % im Schulberufssystem aus. Innerhalb der GES-Berufe machen die Gesundheits- und Krankenpflegeberufe damit den höchsten Anteil aus. Der Bundestrend einer Schwerpunktsetzung auf GES-Berufe im Schulberufssystem zeichnet sich am stärksten in den ostdeutschen Ländern, insbesondere aber auch in Sachsen ab. Im Unterschied zur Situation 2007, bei einem deutlich schwierigeren dualen Ausbildungsmarkt, erfolgen kaum noch Ausbildungen in Assistenzberufen; eine Ausnahme sind hier die wenigen technischen Assistenzberufe. Das heißt, Ausbildungen im Schulberufssystem, die als ähnlich zu dualen Berufen gelten, wurden nahezu vollständig eingestellt (Zöllner 2015: 19). Dabei muss offenbleiben, ob dies dem Nachfrageverhalten der Jugendlichen geschuldet oder aktive Berufsbildungspolitik zugunsten des Vorrangs dualer Ausbildungen ist.

Abbildung SN 6 Verteilung der Schüler*innen¹⁾ im ersten Schuljahr des Schulberufsystems nach Berufsgruppen 2007, 2012, 2017 (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnungen

2.4 Entwicklung des Übergangssektors

Grund für den gestiegenen und hohen Anteil des Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) sind umfangreiche Restrukturierungen des Übergangssektors, die einerseits vor dem Hintergrund der Zuwanderung Schutz- und Asylsuchender erfolgen (siehe § 5 BSO: Vorbereitungsklassen) und andererseits mit grundsätzlichen Reformierungen im länderverantworteten Teil der Berufsvorbereitung einhergehen. Im August 2018 greift die Reformierung der Berufsschulordnung (BSO) durch das Sächsische Staatsministerium für Kultus (SMK). In vorausgegangenen Modellversuchen wurde eine dual angelegte Berufsvorbereitung erprobt. Aufbauend auf dem Schulversuch „Gestrecktes Berufsvorbereitungsjahr (GBVJ)“ und dessen kooperativ angelegten Teilprojekt bietet Sachsen seit dem Schuljahr 2018/19 ein 1-jähriges und ein 2-jähriges BVJ an. Beide werden vollzeitschulisch durchgeführt, Betriebspraktika sind als fester und zentraler Bestandteil zur „Vertiefung und Erweiterung der im Unterricht erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten“ verankert (§ 12 BSO). Die Gesamtdauer der Praktika wird zwischen der Berufsschule und dem Praktikumsbetrieb vereinbart. Zudem ist eine Praktikumsbetreuung durch eine Lehrkraft sowie eine betreuende Person aus dem Betrieb vorgesehen. Im 2-jährigen BVJ

werden die Ausbildungsinhalte des 1-jährigen BVJ auf 2 Jahre gestreckt. Vorgesehen ist das 2-jährige Angebot für (1) Schüler*innen, die die Vollzeitschulpflicht erfüllt, die Oberschule jedoch vor Beginn der Klassenstufe 9 verlassen haben, für (2) Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie für (3) Absolvent*innen der sogenannten Vorbereitungsklassen mit noch unzureichenden Sprachkenntnissen in Deutsch. Das 1-jährige BVJ richtet sich hingegen generell an Schüler*innen ohne Abschluss einer allgemeinbildenden Schule.

Die zweitgrößte Säule im Übergangssektor bilden 2017 mit 26,3 % die berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA), die zum ersten Mal innerhalb der letzten Dekade eine Erhöhung der Neuzugänge verzeichnen (+ 7,6 % gegenüber 2015). Dabei ist es vor allem die Einstiegsqualifizierung (EQ), die einen Anstieg von 310 auf 494 Neuzugänge (+ 59,4 %) zu verzeichnen hat. Auch die Berufsschulen ohne Ausbildungsvertrag haben einen Zuwachs gegenüber 2015 von 76,3 %, belaufen sich aber insgesamt auf einen relativ geringen Anteil im Übergangssektor.

Mit etwa 10,2 % stellt das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) in Sachsen den drittgrößten Bereich des Übergangssektors dar. Trotz des rückläufigen Trends ist das BGJ hier weiterhin ein zentraler Bestandteil im Maßnahmenangebot des Übergangssektors, wengleich das quantitative Gewicht zwischen 2007 und 2013 erheblich zurückgegangen ist. Die Neuordnung der sächsischen Schulordnung Berufsschule (BSO) deutet ebenfalls darauf hin, dass das BGJ auch in Zukunft eine Rolle im sächsischen Übergangssektor spielen wird. Im Gegensatz zum BVJ richtet sich das BGJ an Jugendliche mit einem allgemeinbildenden Schulabschluss und zielt darauf ab, die Ziele und Inhalte des ersten Ausbildungsjahres von anerkannten Ausbildungsberufen zu vermitteln, diese im Rahmen eines integrierten Betriebspraktikums anzuwenden und dabei berufsbezogenes Erfahrungswissen zu erwerben (§ 12 BSO).

Zugewanderte Jugendliche können zwei, meist aufeinander aufbauende Bildungsgänge besuchen. (1) Berufsschulpflichtige Jugendliche ohne ausreichende Sprachkenntnisse in Deutsch werden zunächst in sogenannten Vorbereitungsklassen unterrichtet. Dort erhalten sie Unterricht in Deutsch als Zweitsprache und „werden auf der Grundlage einer beruflichen Orientierung auf die sprachlichen Anforderungen des Fachunterrichts vorbereitet“ (§ 5 BSO). (2) Liegen bereits ausreichende Deutschkenntnisse vor oder wurde eine Vorbereitungsklasse erfolgreich absolviert, werden Jugendliche im 1-jährigen BVJ beschult. Absolventen*innen der Vorbereitungsklassen, bei denen aufgrund weiterhin unzureichender Sprachkompetenz die Lernziele eines 1-jährigen BVJ nur schwer erreicht werden können, werden im 2-jährigen BVJ beschult (§ 4 Absatz 3 Satz 4 BSO). Die vorherigen Ausführungen finden ihren Ausdruck in der Zahl der Neueinmündungen in die einzelnen Maßnahmen des Übergangssektors: 2017 münden 86,4 % der 2.262 ausländischen Neuzugänge im Übergangssektor in ein BVJ ein. Und obwohl die absoluten Zahlen im BVJ von 1.290 im Jahr 2015 auf 1.954 im Jahr 2017 ansteigen, verliert das BVJ im selben Zeitraum für ausländische Neuzugänge (relativ betrachtet) leicht an Gewicht, vor allem zugunsten der Einstiegsqualifizierung (EQ) der Bundesagentur für Arbeit (Tab. SN1).

3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen in Sachsen

Die soziale Differenzierung in den Ausbildungschancen kann nicht unabhängig von den quantitativen Entwicklungen im Berufsbildungssystem betrachtet werden. Ein Blick auf die Gesamtentwicklung der drei Sektoren zeigt, dass alle drei bis zum Jahr 2012 in nahezu identischen Linien zu gleichen Anteilen abgesunken sind. Ab 2012 steigt der Übergangssektor in seinem Anteil (und auch absolut) wieder an, während die beiden vollqualifizierenden Sektoren weiter an Neuzugängen einbüßen (Abb. SN 3). Der erneute und stärkere Anstieg des Übergangssektors ab 2015 hängt mit der Aufnahme schutz- und asylsuchender Personen in die Berufsvorbereitung zusammen.

Betrachtet man nun die Unterschiede in den Ausbildungschancen differenziert nach Staatsangehörigkeit, Vorbildungsniveau und Geschlecht, so fallen auf den ersten Blick vier Entwicklungen in Sachsen auf: Der Anteil ausländischer Neuzugänge ins Berufsbildungssystem steigt von 3 % im Jahr 2013 auf 10 % im Jahr 2017. Grund dafür ist Öffnung des Übergangssektors für Schutz- und Asylsuchende, die in der ersten Phase ihrer beruflichen Bildung größtenteils in sogenannten Vorbildungskursen beschult werden. Gleichzeitig hat sich die Zahl der deutschen Jugendlichen erheblich verringert, massiv zwischen 2007 und 2012, was vor allem an der demografischen Entwicklung lag. Da ein Großteil der Schutz- und Asylsuchenden männlich ist, zeigt sich im gleichen Zeitraum ein leichter Anstieg männlicher Neuzugänge ins Berufsbildungssystem, primär im Übergangssektor. Gegenüber 2013 steigt die absolute Zahl ausländischer Neuzugänge ins Berufsbildungssystem von 1.024 auf 3.784 im Jahr 2017, im Übergangssektor von 402 auf 2.262 männliche Neuzugänge (Abb. SN 8).

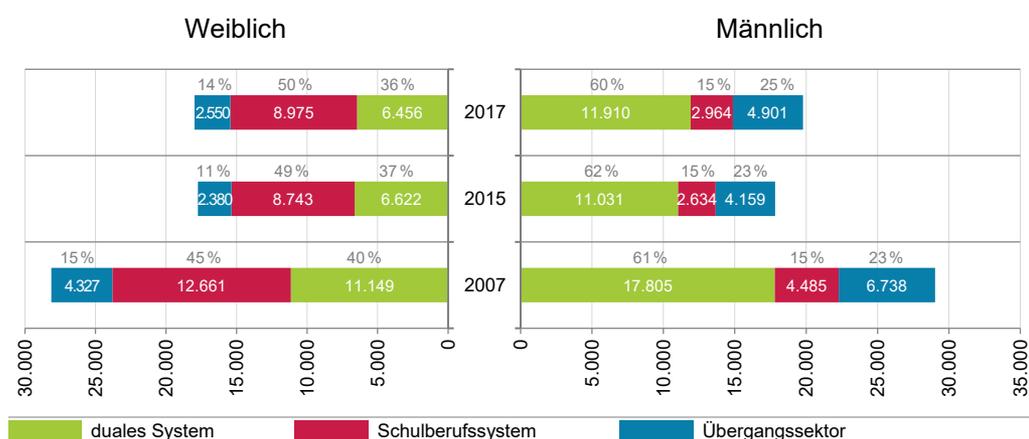
Gegenüber 2015 verdoppelt sich nahezu die Zahl ausländischer Neuzugänge in das duale System (Abb. SN 8), zuletzt gab es so einen Anstieg von Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im sächsischen dualen System im Jahr 2010. Im Schulberufssystem verdreifacht sich ihre Anzahl sogar fast gegenüber 2015. Auch wenn dieser Anstieg ausländischer Jugendlicher in den beiden vollqualifizierenden Sektoren absolut betrachtet vergleichsweise klein ist, deutet sich doch an, dass Jugendliche mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Jahr 2017 vermehrt Zugang zu vollqualifizierender Berufsausbildung haben.

Der Anteil von Personen mit maximal Hauptschulabschluss (HSA) an den Einmündungen ins Berufsbildungssystem steigt leicht von 29,2 % im Jahr 2007 auf 30,1 % im Jahr 2017 (Tab. SN 6A). Gegenüber 2007 steigt der Anteil der Neuzugänge ins Berufsbildungssystem mit Hochschulzugangsberechtigung (HZB) von 11,7 auf 15,2 %, liegt damit aber immer noch deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von 17,3 % an Neuzugängen mit HZB über alle drei Sektoren hinweg.

Dennoch verstetigen sich 2017 die Barrieren für Personen mit niedriger schulischer Vorbildung beim Zugang zu vollqualifizierender Ausbildung (vgl. Kap. 3, Abb. 3.6). Die Chancen auf eine vollqualifizierende Ausbildung sind für Personen mit maximal HSA in Sachsen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt zwar deutlich günstiger, dennoch bleiben Nachteile für diese Personengruppe gegenüber den Jugendlichen mit mittleren und höheren Abschlüssen bestehen. Etwa 52 % der Personen mit maximal HSA münden 2017 hier in eine vollqualifizierende Ausbildung ein, im Bundesdurchschnitt sind es hingegen 47 %. Jugendliche mit mittlerem Abschluss haben in Sachsen vergleichsweise deutlich bessere Chancen. Auch aufgrund des stark ausgebauten sächsischen Schulberufsystems münden Jugendliche mit mittlerem Abschluss im Vergleich zum Bundesdurchschnitt häufiger in eine vollqualifizierende Ausbildung ein.

Sachsen schließt sich in den geschlechterbezogenen Unterschieden dem bundesweiten Trend an, dass neu in die berufliche Bildung einmündende Frauen zu höheren Anteilen in eine vollqualifizierende Berufsausbildung übergehen, jedoch seltener in den Übergangssektor einmünden. Während 2017 ca. 75 % der männlichen Neuzugänge ins Berufsbildungssystem in vollqualifizierende Ausbildung übergehen, sind es bei den Frauen etwa 86 %. Damit liegen die Differenzen zwischen Frauen und Männern mit 11 Prozentpunkten für Sachsen im Bundesdurchschnitt.

Abbildung SN 7 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Sachsens 2007, 2015 und 2017 nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %)

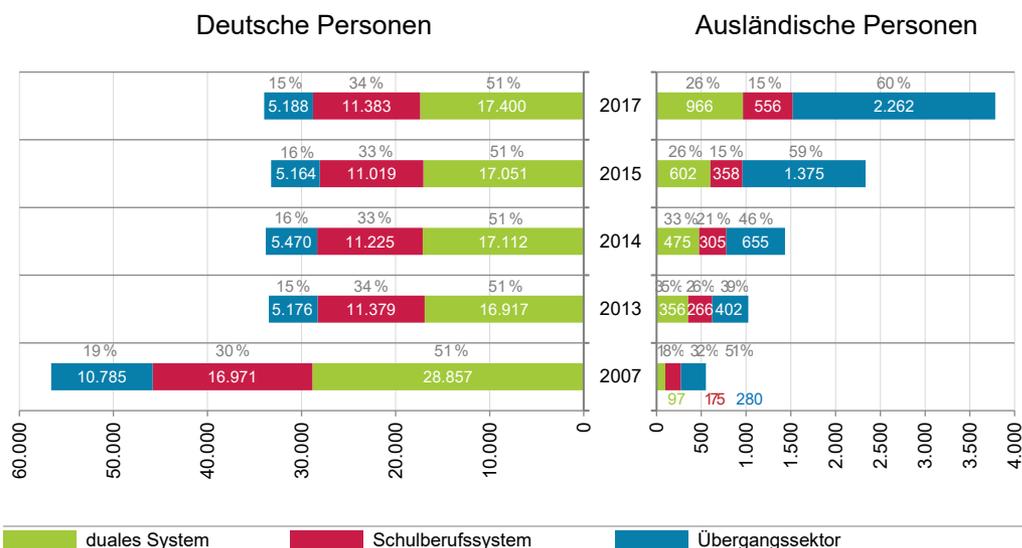


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Frauen und Männer bringen jedoch unterschiedliche Einstiegsvoraussetzungen mit. Unter den männlichen Neuzugängen verfügen im Jahr 2017 etwa 42 % über maximal einem HSA, bei den weiblichen ist dies nur ungefähr ein Viertel. Frauen weisen hingegen bei der Einmündung ins Berufsbildungssystem etwas häufiger als Männer einen mittleren Abschluss (56 vs. 46 %) oder eine (Fach-)Hochschulreife (18 vs. 13 %) auf. Vergleicht man die Ausbildungschancen zwischen Frauen und Männern in den verschiedenen Vorbildungsniveaus, zeigen sich nahezu keine geschlechterbezogenen Unterschiede, wenngleich sich Frauen und Männer auf die beiden vollqualifizierenden Sektoren unterschiedlich stark verteilen (Abb. SN 11A).

Ein Großteil der 3.784 ausländischen Neuzugänge (63 %) mündet 2017 ohne HSA bzw. ohne Angabe zum Abschluss oder mit sonstigem Abschluss ins Berufsbildungssystem ein, bei den deutschen Neuzugängen sind es hingegen nur 10 %. Gegenüber 2015 hat sich in den Vorbildungsstrukturen deutscher Neuzugänge nahezu nichts verändert, dagegen münden ausländische Jugendliche häufiger ohne oder mit maximal HSA ins Berufsbildungssystem ein (Abb. SN 12A), was auf die Aufnahme Schutz- und Asylsuchender in den letzten Jahren zurückzuführen ist.

Abbildung SN 8 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem in Sachsen 2007, 2013, 2014, 2015 und 2017 nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

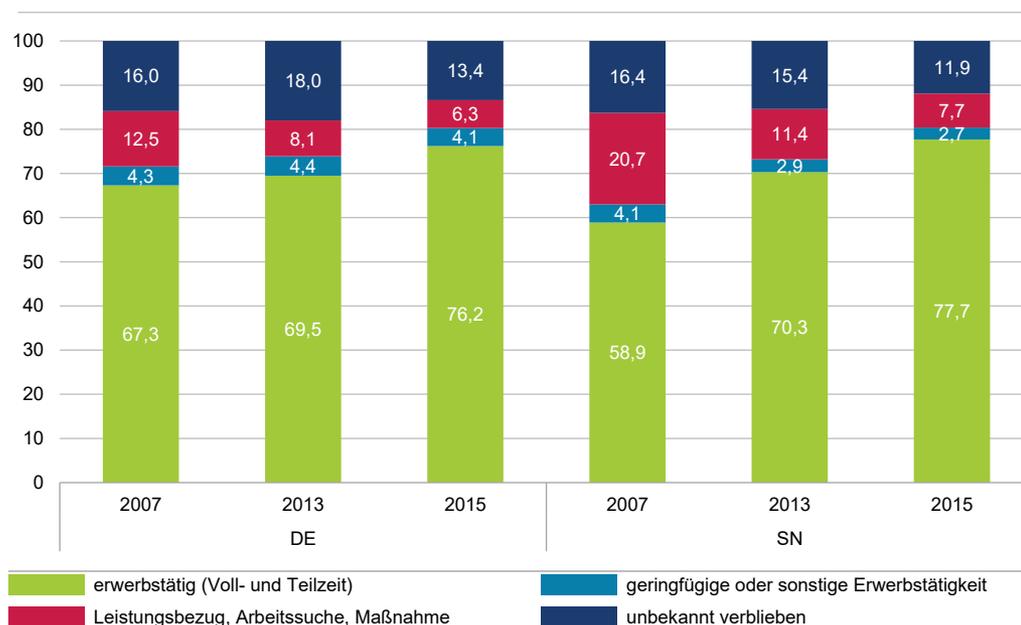
Angesichts der unterschiedlichen Vorbildungsstrukturen von deutschen und ausländischen Jugendlichen sind die beträchtlichen Unterschiede in den Ausbildungschancen nicht überraschend: Während etwa 85 % der deutschen Neuzugänge in die beiden vollqualifizierenden Sektoren einmünden, sind es nur 41 % der Ausländer*innen. Bei weiterer Differenzierung der schulischen Vorbildung zeigt sich, dass zwar bei Vorliegen eines gleichen Schulabschlusses der Unterschied beim Zugang zu vollqualifizierender Ausbildung weitaus geringer ist, Unterschiede zwischen Deutschen und Ausländer*innen jedoch dennoch bestehen bleiben. So beträgt die Differenz der Einmündungsquote in vollqualifizierende Ausbildung bei Vorliegen eines Hauptschulabschlusses etwa 8 Prozentpunkte, bei Vorliegen eines mittleren Abschlusses verringern sich die Unterschiede in den Ausbildungschancen auf 6 Prozentpunkte.

Die Entwicklungen migrationsbezogener Disparitäten im Zugang zu vollqualifizierender Ausbildung müssen jedoch ein Stück weit relativiert werden. Die Anstiege im Übergangssektor sind primär durch die Zuwanderung von Schutz- und Asylsuchenden bedingt, die aufgrund sprachlicher Barrieren, aber auch aufgrund eines höheren Anteils an Personen ohne Schulabschluss in Maßnahmen der Berufsvorbereitung eingemündet sind (Tab. SN 7A). In diesen geht es um Spracherwerb und Berufsorientierung in einem bislang für die Betroffenen unbekanntem Ausbildungssystem und um Enkulturation. Daher muss man den Befund, dass deutsche und ausländische Jugendliche ohne HSA zu unterschiedlichen Anteilen in vollqualifizierende, vor allem duale Ausbildung übergehen (Abb. SN 12A), vor dem Hintergrund der zuvor genannten Merkmale betrachten. Für Jugendliche ohne HSA besteht in Sachsen die Möglichkeit, in Maßnahmen des BVJ die Berufsreife zu erlangen und so die Ausbildungsvoraussetzungen zu verbessern (§ 4 BSO). Zwischen 2015 und 2017 verdoppelt sich die Anzahl ausländischer Neuzugänge durch die Zuwanderung Schutz- und Asylsuchender in den Übergangssektor, sodass in der Folge der Ausländeranteil im Übergangssektor von 21 % auf etwa 30 % ansteigt (Abb. SN 8). Es bleibt weiter zu beobachten, welche Chancen sich für die ausländischen Jugendlichen aus der Berufsvorbereitung ergeben.

4 Arbeitsmarktintegration

Die im Bundesdurchschnitt positive Entwicklung der betrieblichen Übernahmequote von Absolvent*innen, insbesondere ab 2009, zeigt sich ebenfalls in Sachsen. Zeitweise (zwischen 2014 und 2016) liegt die Übernahmequote Sachsens sogar über dem Bundesdurchschnitt, 2017 fällt sie aber wieder darunter. Aktuell werden etwa 68 % der Absolvent*innen in Sachsen nach einer betrieblichen Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen, im Bundesdurchschnitt sind es 74 % (Abb. SN 13A).

Abbildung SN 9 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung in Sachsen (in %)



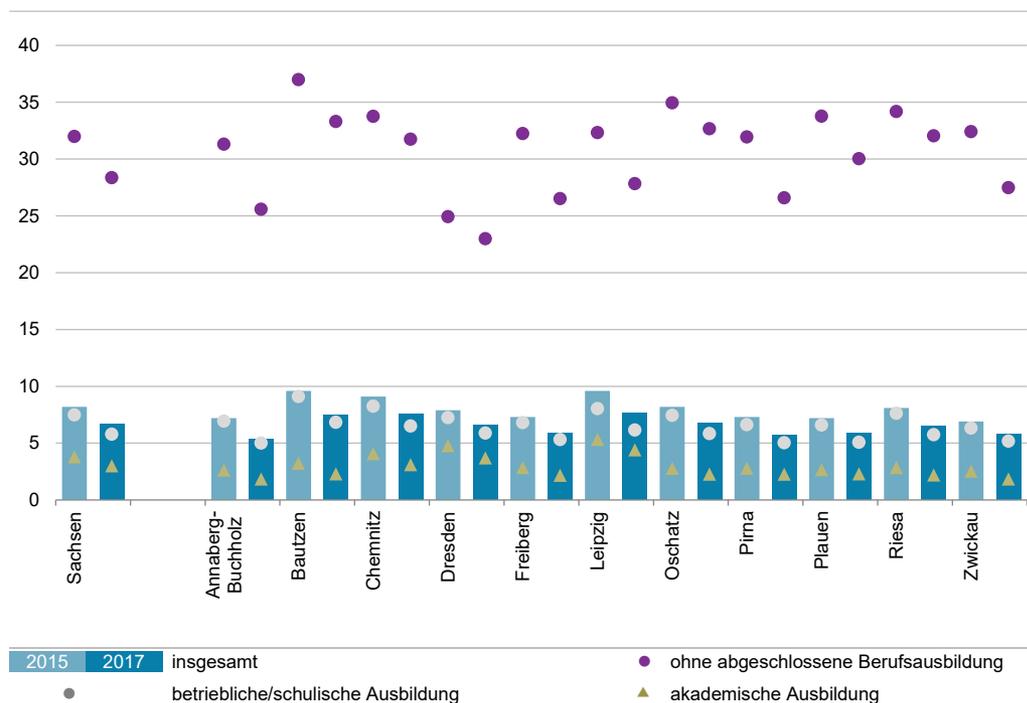
Quelle: IAB. Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01); Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

24 Monate nach Abschluss der Ausbildung befinden sich Absolvent*innen des Jahres 2015 zu knapp 78 % in einer Erwerbstätigkeit (Voll- oder Teilzeit). Sowohl gegenüber den Absolvent*innen von 2007 als auch gegenüber denen von 2013 hat sich damit die Arbeitsmarktsituation des 2015er-Absolventenjahrgangs zwei Jahre nach Abschluss deutlich verbessert. Die Voll- und Teilzeit-Beschäftigungsquote liegt damit in Sachsen etwas höher als im Bundesdurchschnitt (76 %) (Abb. SN 9).

Die positive Entwicklung der Arbeitsmarktsituation findet ebenfalls ihren Ausdruck in der allgemeinen und in den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten: Gegenüber 2015 sinkt die Arbeitslosenquote insgesamt von 8,2 auf 6,2 %. Nach Regionen betrachtet, bewegt sie sich 2017 zwischen 7,7 % in Leipzig und 5,4 % in Annaberg-Buchholz. Die Ballungszentren Leipzig (7,7 %) und Chemnitz (7,6) sowie die Region Bautzen (7,5) haben 2017 die drei höchsten Arbeitslosenquoten. Das Arbeitslosigkeitsrisiko von Personen mit beruflicher Ausbildung und von Personen mit akademischer Ausbildung sinkt zum einen zwischen 2015 und 2017 und gleicht sich zum anderen weiter an. 2017 beträgt die Differenz zwischen beiden Gruppen 2,8 Prozentpunkte, 2015 waren es noch 3,7 Prozentpunkte. Weit über dem Bundesdurchschnitt liegt hingegen das Risiko für Personen ohne Berufsausbildung, arbeitslos zu werden. 2017 sind 28,4 % der Personen ohne Berufsausbildung arbeitslos, 2015 waren es noch 32 %. In den Regionen schwankt das Arbeitslosigkeitsrisiko dieser Gruppe von 23 % in Dresden und 33 % in Bautzen

(Abb. SN 10; Tab. SN 8A). Angesichts dieser Daten ist die Bereitstellung und Förderung von beruflichen Ausbildungschancen eine ganz zentrale Aufgabe der Berufsbildungspolitik und aller Akteure beruflicher Ausbildung – nicht nur um das künftige Fachkräftepotenzial zu sichern, sondern vor allem um gesellschaftliche Integration aller sozialen Gruppen zu gewährleisten.

Abbildung SN 10 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote nach Arbeitsagenturbezirken in Sachsen 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand Februar 2019

5 Fazit

Eine gut funktionierende Berufsausbildung ist in Sachsen nach wie vor ein wichtiger Garant für die Sicherung des Arbeitskräftenachwuchses in einer stark industriegeprägten Wirtschaftsstruktur. Der vorliegende Bericht unterstreicht anhand unterschiedlicher Perspektiven die bereits im Ländermonitor 2017 hervorgehobene Bedeutung einer beruflichen Ausbildung für die Fachkräftesicherung im Freistaat, denn trotz der Stabilisierung der demografischen Entwicklung deuten die Ersatzbedarfsrelation und die Erneuerungsrelation dringenden Handlungsbedarf an. Erschwert wird die Fachkräftesicherung in Sachsen zudem durch wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt, durch die das Vertragspotenzial nicht ausgeschöpft wird.

In Anbetracht der über weite Strecken rückläufigen, seit 2015 jedoch wieder leicht ansteigenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen gilt es, Strategien zu entwickeln, um die nicht ausgeschöpften Ausbildungsstellen im Interesse einer leistungsstarken beruflichen Ausbildung und der Chancengerechtigkeit gegenüber Jugendlichen nutzbar zu machen, die nur erschwerten Ausbildungszugang finden. Die Analysen zu den Passungsproblemen verweisen auf ein nicht ausgeschöpftes Ausbildungspotenzial in Sachsen. Dies geht sowohl mit Leistungseinbußen des Berufsbildungssystems als auch mit einer

Reduzierung von Ausbildungschancen einher. Dabei sind es vor allem eigenschafts- und berufsbezogene Passungsprobleme, die es zu bearbeiten gilt.

Bei den berufsbezogenen Passungsproblemen wird deutlich, dass es für die in den Augen der Jugendlichen attraktiven Ausbildungsberufe wie Informatik- und Verkaufsberufe sowie medizinische Fachangestellte zu wenig Ausbildungsangebote gibt. Andere, weniger attraktive Ausbildungsplätze im Reinigungsgewerbe, in Gastronomie/Hotellerie weisen hingegen Angebotsüberhänge auf. Ob Appelle an die Konzessionsbereitschaft der Jugendlichen – mit dem Ziel einer beruflichen Umorientierung – auch angesichts hoher Vertragslösungsquoten in diesen Berufen der richtige Weg sind, ist zumindest fraglich. Die schwierige Situation von berufsfachlichem Mismatch lässt sich nur bedingt einvernehmlich für beide Ziele beruflicher Bildung lösen, die einerseits darauf gerichtet ist, Individuen über einen Ausbildungsabschluss Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe zu eröffnen. Andererseits soll sie einen Beitrag leisten, um den fachlichen Bedarf nach Arbeitskräften zu decken. Da im schlimmsten Fall die Jugendlichen für eine berufliche Ausbildung im Land verloren gehen (z. B. durch Abwanderung, Arbeitseinstiege als An- und Ungelernte), wird man auch darüber nachdenken müssen, wie Ausbildungsmöglichkeiten in gewünschten und zukunftsgerichteten Berufen geschaffen werden können. Es wird mit den Betrieben daher zu diskutieren sein, inwiefern in attraktiven Berufen weitere Ausbildungsmöglichkeiten, auch über den Eigenbedarf hinaus, geschaffen werden können. An die Berufsbildungspolitik richtet sich die Frage, ob eine breitere Aufstellung des Schulberufssystems zusätzliche Ausbildungschancen jenseits von GES-Berufen eröffnen kann. Zudem verbinden sich mit dem Thema auch Fragen an die Betriebe, wie sie Ausbildungen in weniger nachgefragten, aber wirtschaftlich benötigten Berufen attraktiver machen und wie sie auf potenzielle Auszubildende zugehen können.

Bei der Bearbeitung der eigenschaftsbezogenen Passungsprobleme wird man sicherlich die Konzessionsbereitschaft der Unternehmen einfordern müssen, auch Jugendliche aufzunehmen, die aus betrieblicher Sicht suboptimale Ausbildungsvoraussetzungen mitbringen. Die Berufsbildungspolitik wird in diesem Zusammenhang auch zu prüfen haben, welche Stützsysteme gerade kleinen Unternehmen, die über eine weniger professionalisierte Ausbildungsinfrastruktur verfügen, bei Problemlagen bereitgestellt werden können und inwiefern bestehende Stützsysteme ausreichen oder ergänzt bzw. verändert werden müssen. Die relativ hohe Vertragslösungsquote könnte ein weiteres Indiz für einen solchen Handlungsbedarf sein. Aber auch die Mobilitätsförderung sollte nicht aus den Augen verloren werden: Auch wenn die regionalen Passungsprobleme relativ betrachtet zurückgehen, nehmen sie doch absolut gesehen zu.

Die Tatsache eines nur unzureichend ausgeschöpften Ausbildungspotenzials wiegt vor dem Hintergrund der eingangs thematisierten demografischen Entwicklung, insbesondere der relativ geringen Nachwuchsrelation, umso schwerer. Die Sicherung des Fachkräftenachwuchses wird daher ohne Integration von am Ausbildungsmarkt bislang benachteiligter Gruppen und ohne angemessene Strategien zur Lösung der Passungsprobleme wohl kaum gelingen. Die Bearbeitung beider Probleme, die auch miteinander verwoben sind, erscheint nahezu alternativlos.

Eine weitere Aufgabe, die die sächsische Berufsbildungspolitik und Akteure der beruflichen Bildung kurz- und mittelfristig vor Herausforderungen stellt, ist die erfolgreiche berufliche Integration der zugewanderten Schutz- und Asylsuchenden. Hier hat Sachsen bereits durch Reformen im Übergangssektor erhebliche Anstrengungen unternommen und die Berufsvorbereitung beispielsweise durch die curriculare Einbindung und Begleitung von betrieblichen Praxisphasen und durch eine intensivere sozialpädagogische Betreuung der Jugendlichen in der Berufsvorbereitung die Anschlussperspektiven in

Ausbildung gestärkt. Inwieweit dies Früchte trägt, muss an dieser Stelle noch offenbleiben, da die Reformmaßnahmen erst jüngst implementiert wurden.

Sachsens Wirtschaftsleistung wird ein Stück weit davon abhängen, welche beruflichen Perspektiven den ausländischen Jugendlichen durch die Berufsvorbereitung geöffnet werden. Für die berufliche Bildung wird es jedoch von zentraler Bedeutung sein, sich stärker auf ausländische Jugendliche als Ausbildungsinteressenten einzustellen. Sachsen tritt 2017 den vorliegenden Herausforderungen mit dem Rückenwind einer starken Wirtschaft gegenüber und hat damit größere Spielräume, um Lösungsansätze in die Tat umzusetzen.

Sachsen-Anhalt

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren



	ST 2015	ST 2017	DE 2017 DE 2017
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	25.766 €	27.221 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu			
Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	7,6 %	7,7 %	
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	63,0 %	68,4 %	10,5 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	46,7 %	46,4 %	82,0 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			73,7 %
mit maximal Hauptschulabschluss	18,8 %	18,3 %	
mit mittlerem Abschluss	50,7 %	50,0 %	20,5 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	30,5 %	31,7 %	39,3 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			40,1 %
in Produktionsberufen	26,9 %	26,8 %	
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	27,5 %	26,9 %	25,2 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	25,3 %	26,0 %	31,1 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	19,0 %	19,1 %	23,8 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			18,9 %
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	6,8 %	7,2 %	
mit abgeschlossener Berufsausbildung	72,6 %	72,7 %	12,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	12,3 %	12,5 %	61,6 %
Ausbildung unbekannt	8,3 %	7,6 %	15,8 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			10,0 %
in Klein- und Kleinstbetrieben	43,0 %	42,5 %	
in mittleren Betrieben	31,2 %	31,5 %	38,8 %
in Großbetrieben	25,7 %	26,0 %	28,0 %
Personen mit Migrationshintergrund***			33,1 %
Anteil an Bevölkerung	5,0 %	6,5 %	
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	5,3 %	6,8 %	23,6 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	8,6 %	13,1 %	24,5 %
Arbeitslosenquote	10,2 %	8,4 %	29,7 %
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	40,6 %	36,8 %	5,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	8,8 %	6,9 %	18,7 %
akademische Ausbildung	4,0 %	3,1 %	3,8 %
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			2,5 %
berufliche Schulen insgesamt	4.800 €	4.600 €	
Berufsschulen im dualen System	3.200 €	3.100 €	4.900 €
Ausbildungseinpender	7,9 %	7,9 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1-49 SVB; Mittlere Betriebe: 50-249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

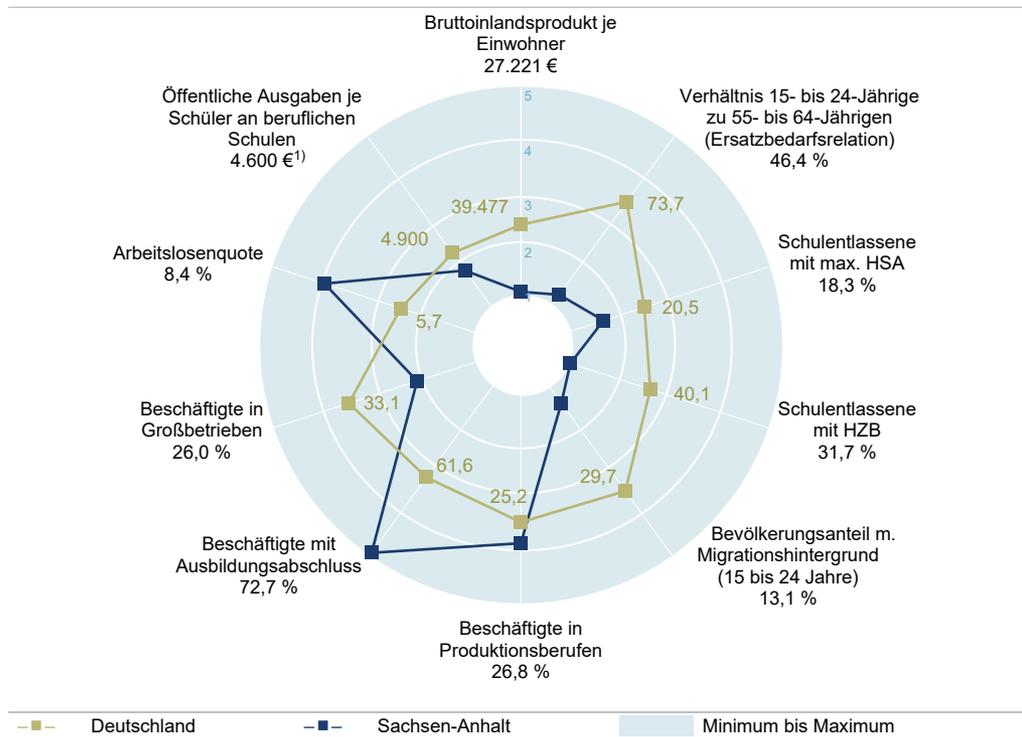
Die besonders durch Klein- und Kleinstbetriebe geprägte Wirtschaft in Sachsen-Anhalt verzeichnet erneut eine steigende Wirtschaftsleistung: Gegenüber 2015 setzt sich der positive Trend fort und das Bruttoinlandsprodukt je Einwohner steigt von 25.766 € auf 27.221 €. Der Abstand zum Bundesdurchschnitt beträgt aktuell 12.256 € und ist gegenüber 2015 weiter gestiegen. Im gleichen Zeitraum sinkt die Arbeitslosenquote von 10,2 % im Jahr 2015 auf 8,4 % im Jahr 2017, befindet sich aber weiterhin deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 5,7 %.

Hinsichtlich der berufsbezogenen Beschäftigungsentwicklung lässt sich folgende Struktur erkennen: 2017 sind die Anteile zwischen kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen, Produktionsberufen sowie personenbezogenen Dienstleistungsberufen nahezu ausgeglichen. Zugunsten der personenbezogenen, IT-, naturwissenschaftlichen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe verlieren die anderen beiden Berufssektoren zwischen 2015 und 2017 leicht an Gewicht. Gegenüber dem Bundesdurchschnitt liegt in Sachsen-Anhalt der Anteil der Produktionsberufe (Sachsen-Anhalt: 26,9 % vs. Deutschland: 25,2 %), personenbezogenen Dienstleistungsberufe (26 vs. 23,8 %) und IT-, naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe (19,1 vs. 18,9 %) etwas höher, während kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe unterdurchschnittlich vertreten sind (26,9 vs. 31,1 %).

Wie in anderen ostdeutschen Ländern verweist die Betriebslandschaft in Sachsen-Anhalt auf wenig günstige Bedingungen für die Berufsausbildung: Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt arbeitet 2017 mit 42,5 % weiterhin ein überdurchschnittlicher, wenn auch leicht rückläufiger Anteil von Beschäftigten in Klein- oder Kleinstbetrieben; im Bundesschnitt beträgt dieser Anteil 38,8 %. Der Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben in Sachsen-Anhalt liegt mit nur 26 % deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 33,1 %. Die Wirtschaft Sachsens-Anhalts ist damit besonders anfällig für konjunkturelle Schwankungen, die klein- und mittelständische Betriebe im Vergleich zu Großbetrieben deutlich schwieriger abfedern können. So müssen Klein- und Kleinstbetriebe die Einstellung von Auszubildenden oft stärker von der Auftragslage abhängig machen (Bellmann et al. 2016). Vor allem Klein- und Kleinstbetriebe haben sich in der jüngeren Vergangenheit aus der Ausbildung zurückgezogen, vorwiegend in den ostdeutschen Flächenländern (Baas & Baethge 2017). Dies dürfte auch in Sachsen-Anhalt sowohl für die Ausbildungsinfrastruktur als auch für die Sicherung des Fachkräftebedarfs Auswirkungen haben.

Ein Blick auf die Qualifikationsstruktur Sachsens-Anhalts zeigt, dass Fachkräfte der mittleren Qualifikationsebene das Rückgrat der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Landes bilden. Unter allen Ländern weist Sachsen-Anhalt den höchsten Anteil an Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung (72,7 %) auf, im Bundesdurchschnitt sind es nur 61,6 %. Der Anteil der Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss liegt 2017 in Sachsen-Anhalt hingegen etwas unter dem Bundesdurchschnitt (12,5 vs. 15,8 %).

Abbildung ST 1 Ausgewählte Kontextindikatoren in Sachsen-Anhalt 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt



¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

Die demografische Entwicklung in Sachsen-Anhalt stellt das Land mit Blick auf das regionale Fachkräftepotenzial vor zentrale Herausforderungen. Anhand der Nachwuchsrelation der 15- bis 24-Jährigen im Verhältnis zu den 25- bis 34-Jährigen (68,4 %) lässt sich erkennen, dass das Nachfragepotenzial für Ausbildung in den kommenden Jahren deutlich kleiner ausfallen wird als in der zurückliegenden Dekade. Dies gilt trotz der leichten Entspannung, die sich im Anstieg der Nachwuchsrelation zwischen 2015 und 2017 um mehr als 5 Prozentpunkte andeutet. Wie schon 2015, befinden sich der Anteil der Bevölkerung im ausbildungsrelevanten Alter sowie die Nachwuchsrelation weit unter dem Bundesdurchschnitt, sodass die Beantwortung der Frage, wie der künftige Fachkräftebedarf aus „eigener Kraft“ gedeckt werden kann, auch angesichts des hohen Anteils an Beschäftigten mit Berufsausbildungsabschluss, für Sachsen-Anhalt immer dringlicher wird.

Die Schulabsolventenstruktur weist in Sachsen-Anhalt mit Blick auf das traditionelle Potenzial der Berufsausbildung eine günstige Situation auf: Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ist der Anteil Jugendlicher, die die allgemeinbildende Schule ohne Studienberechtigung verlassen und damit als primäres Rekrutierungsreservoir für schulische und duale Ausbildung dienen, in Sachsen-Anhalt deutlich größer als im gesamten Bundesgebiet: Aktuell verlassen in Sachsen-Anhalt etwa 68,3 % der Jugendlichen die allgemeinbildende Schule mit maximal einem mittleren Abschluss; im Bundesdurchschnitt sind es 59,8 %.

In Sachsen-Anhalt liegt auch das Arbeitslosigkeitsrisiko von Personen mit Berufsausbildung oder einer akademischen Ausbildung mit 6,9 bzw. 3,1 % über dem Bundesdurchschnitt von 3,8 bzw. 2,5 %.

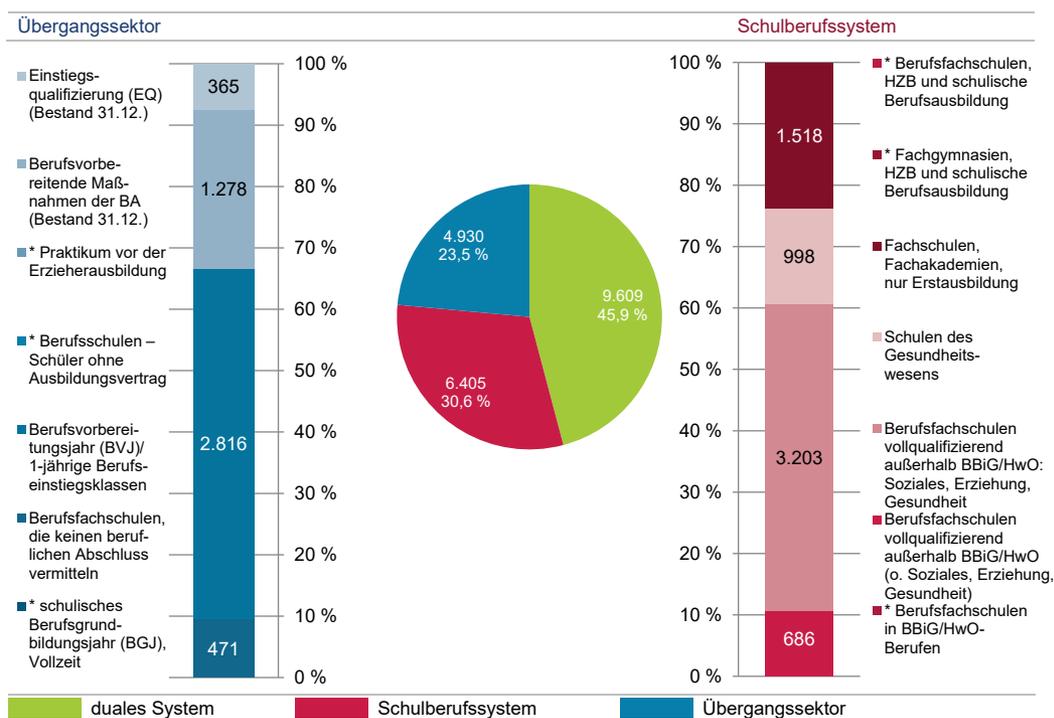
2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt in Sachsen-Anhalt

2.1 Das Berufsbildungssystem

Die in Sachsen-Anhalt nach 2013 beobachtbare Stabilisierung des Berufsbildungssystems setzt sich zwischen 2015 und 2017 fort: Die Zahl der Neuzugänge steigt von 20.125 auf 20.944, jedoch allein zugunsten des Übergangssektors. Das duale System, das 2017 mit knapp 46 % weiterhin die tragende Säule des Berufsbildungssystems in Sachsen-Anhalt bildet, verliert gegenüber 2015 leicht an Gewicht (– 1 % bzw. – 100 Neuzugänge). Ebenfalls rückläufig ist die Entwicklung des Schulberufssystems (– 2,9 % bzw. – 189 Neuzugänge), das dadurch spürbar an Gewicht verliert: Der Anteil des Schulberufssystems sinkt von 32,8 % im Jahr 2015 auf 30,6 % im Jahr 2017, liegt aber damit immer noch leicht über dem Bundesdurchschnitt (Abb. ST 2, Abb. ST 3; Tab. ST 2A)³⁸.

Die Neuzugänge im Schulberufssystem verteilen sich mit einem Anteil von ca. 89 % nahezu vollständig auf die Ausbildungen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens (GES), die gegenüber 2015 mit Ausnahme der Schulen des Gesundheitswesens (+ 1,6 %) leicht rückläufig sind. Die seit 2007 stark rückläufigen und weiterhin leicht abnehmenden vollqualifizierenden Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO stellen 2017 immerhin noch 10,7 % der Angebote im Schulberufssystem (Tab. ST 1A).

Abbildung ST 2 Berufsbildungssystem in Sachsen-Anhalt 2017
(Neuzugänge absolut, in %)



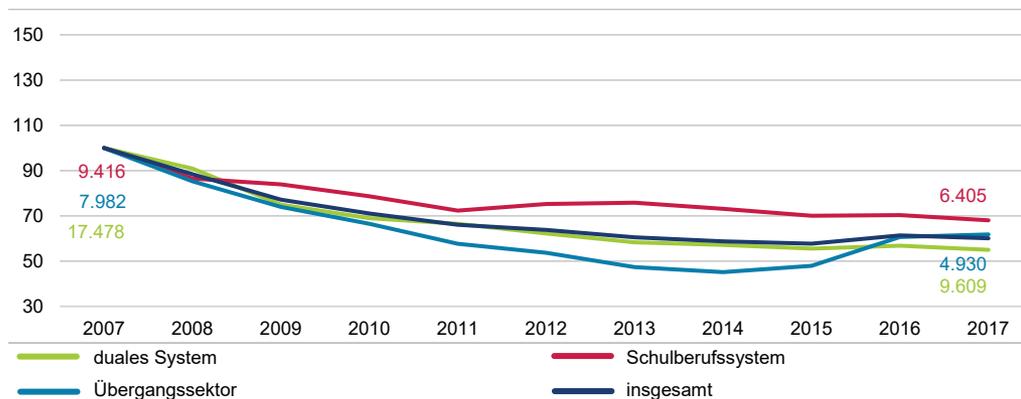
* Wird in Sachsen-Anhalt nicht angeboten.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

³⁸ Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

Die Zunahme der Bildungsteilnehmer*innen im Berufsbildungssystem in Sachsen-Anhalt ist allein auf den Ausbau des Übergangsektors zurückzuführen. Dieser verzeichnet absolut betrachtet gegenüber 2015 einen Zuwachs von 29 % (+ 1.108 Neuzugänge) und steigt damit 2017 in seinem relativen Anteil auf 23,5 %. Dieser Zuwachs hängt vordergründig mit dem Ausbau des Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) zusammen. Absolut betrachtet, gewinnt das BVJ gegenüber 2015 nochmals deutlich an Gewicht (+ 1.294 Neuzugänge bzw. + 85 %) (Tab. ST 1A). Wie bereits im Ländermonitor 2017 beschrieben, hängt der Zuwachs im BVJ mit der Integration schutz- und asylsuchender Jugendlicher in Klassen der Berufsvorbereitung mit Sprachförderung (BVJ-S) zusammen.

Abbildung ST 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung in Sachsen-Anhalt 2007–2017 (Einmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)



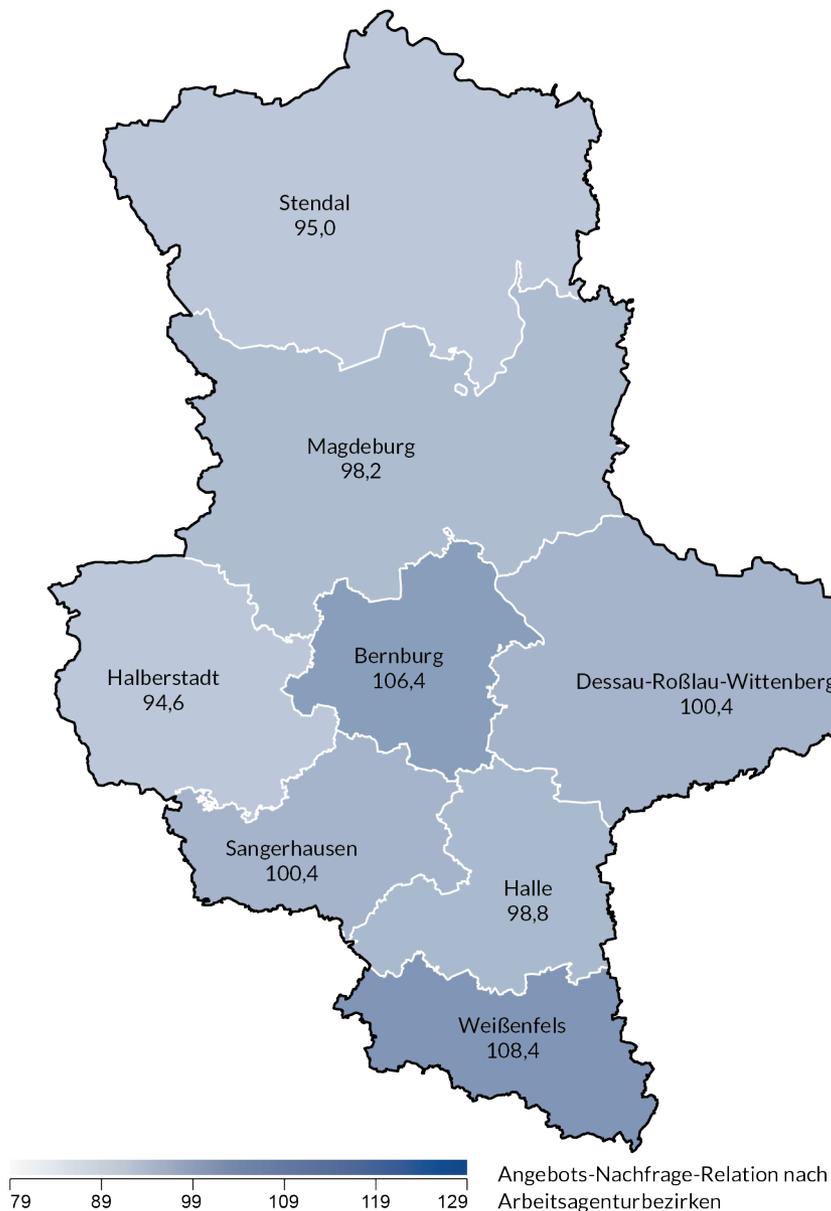
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

2.2 Duales System: Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

Auf den ersten Blick deutet sich gegenwärtig auf dem Ausbildungsmarkt in Sachsen-Anhalt eine nahezu ausgeglichene Situation an: Gegenüber 2016 steigt die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) von 94,8 auf 99,4, da das Ausbildungsangebot zunimmt (ca. + 2 %) und die Nachfrage nach Ausbildung abnimmt (ca. – 3 %) (Tab. ST 3A). Auf der Ebene der Arbeitsagenturbezirke zeichnet sich folgende Struktur ab: Eine teils deutliche Verbesserung der ANR zeigt sich im Zeitraum 2016 bis 2018 in Dessau-Roßlau-Wittenberg, Halle, Magdeburg sowie in den beiden Bezirken Stendal und Halberstadt, die 2016 noch einen starken Bewerberüberhang und eine Unterdeckung im Angebot auswiesen. Während die positive Entwicklung der ANR in Dessau-Roßlau-Wittenberg und Magdeburg damit zusammenhängt, dass das Ausbildungsangebot stärker zunimmt als die Nachfrage nach Ausbildung, begünstigt eine vor allem abnehmende Nachfrage die Ausbildungsmarktsituation in Halle, Stendal und Halberstadt. Halberstadt verzeichnet gegenüber 2016 den höchsten Verlust an Nachfrage (– 13 %) (Tab. ST 3A).

Eine aus Sicht der Jugendlichen besonders günstige Ausbildungsmarktsituation – gemessen an den verfügbaren Ausbildungsstellen in Relation zu den Nachfragenden – zeigt sich für Bernburg und Weißenfels. Dort sind auffällige Angebotsüberhänge von 6,4 bzw. 8,4 % im Jahr 2018 zu erkennen. Die Betrachtung der Entwicklung zwischen 2013 und 2018 macht deutlich, dass in Bernburg dem Ausbau an Ausbildungsangeboten (+ 14 %) ein leichter Verlust an Nachfrage nach Ausbildung gegenübersteht (– 3 %), während in Weißenfels die Entwicklung der ANR primär durch den Nachfrageeinbruch (– 8 %) bedingt ist (Tab. ST 3A).

Abbildung ST 4 Übersicht über die ANR nach Arbeitsagenturbezirken in Sachsen-Anhalt 2018



¹⁾ Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt.

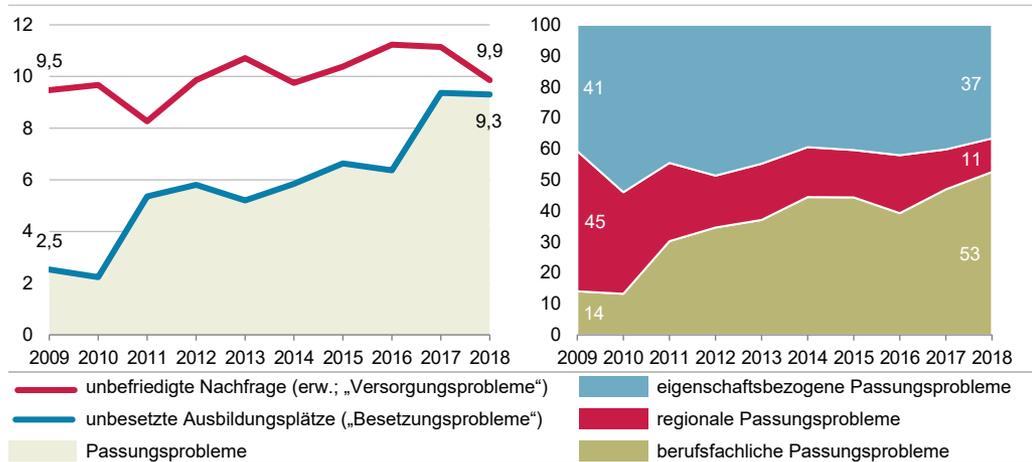
Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30.09.; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik); ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen

Die für Sachsen-Anhalt sichtbare Entwicklung in Richtung eines ausgeglichenen Ausbildungsmarkts kommt freilich aufgrund zunehmender Passungsprobleme nicht zum Tragen. Passungsprobleme liegen vor, wenn Ausbildungsstellen in einem Arbeitsagenturbezirk nicht besetzt werden können, obwohl noch ausreichend Bewerber*innen bei den Arbeitsagenturen gemeldet sind. Im Wesentlichen lassen sich drei Mismatch-Typen unterscheiden: regionale Passungsprobleme (Bewerber*innen und Ausbildungsstellen kommen aufgrund räumlicher Distanz nicht zusammen), berufsbezogene Passungspro-

bleme (Jugendliche haben andere Berufswünsche, als angebotene Stellen verfügbar sind) und eigenschaftsbezogene Passungsmerkmale (die Voraussetzungen der Jugendlichen oder Merkmale der Betriebe verhindern ein Zustandekommen von Ausbildungsverträgen). Obwohl grundsätzlich genügend Nachfrage vorliegt – der Anteil unvermittelter Bewerber*innen an der Gesamtnachfrage liegt zwischen 2009 und 2018 weitgehend unverändert bei gut 9 % –, hat sich im gleichen Zeitraum die Anzahl unbesetzter Ausbildungsstellen von 387 auf 1.086 (Tab. ST 3A) mehr als verdoppelt. Hätte man 2018 das zur Verfügung stehende, jedoch ungenutzte Ausbildungs- und Vertragspotenzial der 1.086 unbesetzten Stellen ausgeschöpft, so wären nur 74 der 1.158 unvermittelten Bewerber*innen ohne Ausbildungsplatz geblieben (Tab. ST 3A).

Die in Sachsen-Anhalt zunehmenden Passungsprobleme wiegen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung des Landes und eines damit verbundenen Rückgangs der Ausbildungsnachfrage schwer, da sie die Sicherung des Fachkräftenachwuchses zusätzlich beeinträchtigen. Der gewichtigste Grund für die Nichtbesetzung offener Ausbildungsstellen sind 2018 berufsfachliche Passungsprobleme. Mehr als die Hälfte (53 %) aller Fälle in Sachsen-Anhalt sind darauf zurückzuführen, dass unvermittelte Bewerber*innen eine Ausbildung in einem Beruf beginnen wollen, für den es im Land nicht genügend offene Angebote gibt. Der Zuwachs dieser Art von Problemen ist enorm: 2009 lag der Anteil berufsfachlicher Passungsprobleme noch bei 14 % (Abb. ST 5). Deutlich mehr Anteile unbesetzter Stellen als unvermittelter Bewerber*innen weisen 2018 in Sachsen-Anhalt insbesondere Berufe im Hotel- und Gastgewerbe (26 %, 2009: 0 %) und im Ernährungshandwerk (25 %, 2009: 5 %), Elektro- und Metallberufe (11 %; 2009: ca. 7 %) und Reinigungsberufe (19 %, 2009: 5 %) auf (Tab. 6.23A). Umgekehrt steigen zwischen 2009 und 2018 die Anteile unvermittelter Bewerber*innen in den Informatikberufen (von 2 auf 12 %), bei den medizinischen Fachangestellten (von 5 auf 13 %), in den Sicherheitsberufen (von 4 auf 23 %) und in Berufen von Lagerwirtschaft und Transport (von 4 auf 10 %).

Abbildung ST 5 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen, Sachsen-Anhalt 2009–2018 (in %)



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind und von anderen hier ausgewiesenen Werten abweichen.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KIdB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

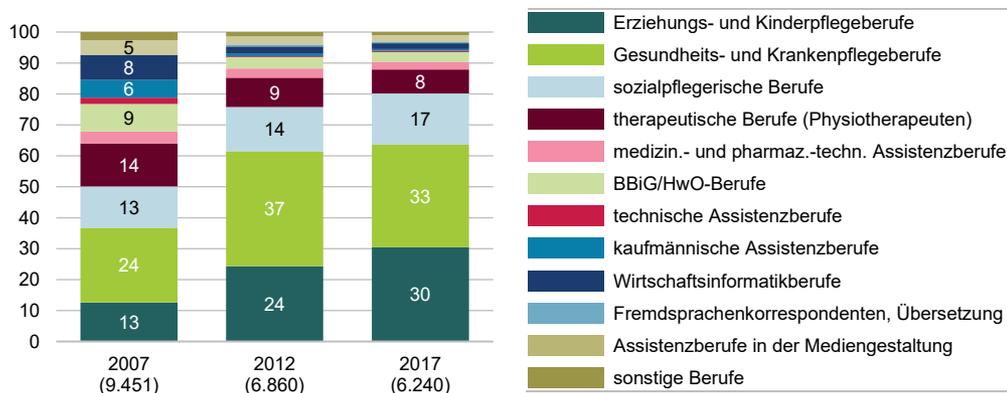
Weiterhin können 2018 rechnerisch etwa 37 von 100 offenen Stellen nicht besetzt werden, da entweder die Bewerber*innen den geforderten Eigenschaften des Ausbildungsbetriebs nicht gerecht werden oder die Eigenschaften des Betriebs den Bewerber*innen als unattraktiv erscheinen. Diese sogenannten eigenschaftsbezogenen Passungsprobleme verlieren prozentual gegenüber 2009 zwar leicht an Gewicht, absolut betrachtet steigen jedoch auch sie deutlich an, da diese Passungsprobleme insgesamt zwischen 2009 und 2018 von 387 auf 1.086 Fälle steigen. Regionale Passungsprobleme, die 2009 noch mit 45 % der Hauptgrund für unbesetzte Ausbildungsstellen waren, machen 2018 nur noch nahezu ein Zehntel der Passungsprobleme aus (Tab. ST 4A).

Zusammenfassend steht die Lösung berufsfachlicher und eigenschaftsbezogener Passungsprobleme in Sachsen-Anhalt im Vordergrund. Mit Blick auf das starke Gewicht berufsfachlicher Passungsprobleme stellt sich vor allem die Frage, ob das Ausbildungsangebot in den einzelnen Arbeitsagenturbezirken auch in berufsfachlicher Breite hinreichend ausdifferenziert ist, damit den Jugendlichen ein auswahlfähiges Angebot zur Verfügung steht. Im Sinne der Gewährleistung einer beruflichen Ausbildung stellt sich auch die Frage, inwiefern Unternehmen mit Angeboten in attraktiven und nachgefragten Berufen auch zusätzliche Ausbildungskapazitäten bereitstellen können. Darüber hinaus wird aber auch zu prüfen sein, inwiefern über eine breite Berufsorientierung auch Interesse an Ausbildungen geweckt werden kann, die den Jugendlichen auf den ersten Blick weniger attraktiv erscheinen und zu denen sie vielleicht unzureichende Informationen bezüglich möglicher Berufsperspektiven und Weiterentwicklungsoptionen haben. Die Unternehmen werden sich fragen lassen müssen, wie die Attraktivität bestimmter Ausbildungen verbessert werden kann. Dies kann beispielsweise von Optionen zum Erwerb bestimmter Zusatzqualifikationen bis hin zu Auslandspraktika reichen, erfordert aber unter Umständen eine Abkehr von der produktions- hin zu einer investitionsorientierten Perspektive auf Ausbildung.

2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

40 % der vollqualifizierenden Berufsausbildungen starten 2017 in Sachsen-Anhalt im Schulberufssystem, 2007 waren es hingegen nur 35 %. Dennoch ist die Entwicklung der Neuzugänge ins Schulberufssystem absolut betrachtet rückläufig: Zwischen 2007 und 2017 sinkt die Zahl der Neuzugänge hier um knapp ein Drittel bzw. 3.011 Personen (Abb. ST 2). Die Ausbildungsstruktur im Schulberufssystem verschiebt sich zwischen 2007 und 2017 vor allem zugunsten der Berufe des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens (GES). Zwischen 2007 und 2017 verdreifacht sich nahezu der Anteil der Erziehungs- und Kinderpflegeberufe von 12,6 auf 30,4 %. Gesundheits- und Krankenpflegeberufe gewinnen zunächst zwischen 2007 und 2012 deutlich an Gewicht; ihr Anteil sinkt in der Folgezeit bis 2017 leicht von 37,2 auf 33,2 % ab. Sozialpflegerische Berufe verzeichnen zwischen 2007 und 2017 einen vergleichsweise geringen Anstieg, stellen 2017 jedoch immerhin etwa 16,5 % aller Angebote im Schulberufssystem (Abb. ST 6; Tab. ST 5A).

Abbildung ST 6 Verteilung der Schüler*innen¹⁾ im ersten Schuljahr des Schulberufssystems nach Berufsgruppen 2007, 2012, 2017 (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnungen

Die Verschiebungen zu den GES-Berufen hatten – vor dem Hintergrund eines zunächst stark abnehmenden, dann auf diesem Niveau stabilisierten Angebots an Ausbildungsplätzen im Schulberufssystem – gravierende Folgen für das Ausbildungsangebot außerhalb dieses Bereichs: Allein zwischen 2007 und 2012 verlieren kaufmännische und technische Assistenzberufe (jeweils – 90 % Neuzugänge), Berufe der Wirtschaftsinformatik (– 79 % Neuzugänge) und BBiG/HwO-Berufe (– 70 % Neuzugänge) nahezu vollständig an Bedeutung. Somit finden heute etwa 90,4 % der Ausbildung im Schulberufssystem in GES-Berufen statt (Abb. ST 6).

Betrachtet man die Entwicklungen in den beiden vollqualifizierenden Sektoren insgesamt, so stellt sich die Frage nach einem möglichen Zusammenhang des Anwachsens berufsfachlicher Passungsprobleme auf dem dualen Ausbildungsmarkt und der weitgehenden Einschränkung der Ausbildungen im Schulberufssystem auf Berufe des GES-Bereichs. Eine befriedigende Antwort lassen die hier verfügbaren Daten nicht zu. Es wäre jedoch eine zu diskutierende offene Frage, welchen Beitrag ggf. auch das Schulberufssystem zur Lösung berufsfachlicher Passungsprobleme und zur Gewährleistung von Ausbildungsoptionen leisten kann.

2.4 Entwicklung des Übergangssektors

Eine Neuausrichtung des Übergangssektors lässt sich zum einen daran erkennen, dass sein Ausbau gleichzeitig mit einem vollständigen Abbau des Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) nach 2015 einhergeht (Tab. ST 1A). Zum anderen findet eine Umstrukturierung des Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) durch die Änderung der Verordnung über das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ-VO) vom 26. Juni 2017 statt. Mit der Neuordnung soll das Berufsvorbereitungsjahr die Aufgabe übernehmen, Schüler*innen in einem 1-jährigen vollzeitschulischen Bildungsgang auf eine Berufsausbildung vorzubereiten (§ 2 BVJ-VO). Vorgesehen ist das 1-jährige BVJ für nicht mehr schulpflichtige Schüler*innen ohne Ausbildungsverhältnis (§ 2 BVJ-VO). Dem erhöhten Bedarf an Sprachförderung, der sich vor allem für die Absolvent*innen des BVJ-S ergeben dürfte, wird ebenfalls in der Tendenz Rechnung getragen. In der BVJ-VO heißt es: „Schülerinnen und Schüler, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, können im Fach Deutsch in Lerngruppen (Intensivkurs) oder Klassen unterrichtet werden. Ihnen ist nach Bedarf phasenweise oder im gesamten Schuljahr erweiterter Deutschunterricht in Abhängigkeit vom Sprachniveau

zu erteilen“ (§ 6 Absatz 4 BJV-VO). Unklar ist, welche Belastungen damit für Schüler*innen mit Sprachförderbedarf während des 1-jährigen BVJ einhergehen können und inwiefern eine Streckung des BVJ, wie sie z. B. in Sachsen gehandhabt wird, Vorteile bietet.

Mit der Neuausrichtung des BVJ werden zudem sowohl Abschluss- als auch Anschlusslogiken ins Auge gefasst. So haben Schüler*innen ohne Schulabschluss dort die Möglichkeit, einen Hauptschulabschluss zu erwerben (§ 3 BVJ-VO). Einer verstärkten Anschlussorientierung dient die gleichzeitige Einbindung von Betriebspraktika, die nunmehr als verbindlicher Bestandteil des Bildungsgangs curricular verankert werden (§ 8 BJV-VO). Das mindestens 4-wöchige Betriebspraktikum dient zur unmittelbaren Vorbereitung auf die Berufs- und Arbeitswelt. Neben der verstärkten Verknüpfung der Lernorte Berufsschule und Betrieb wird zudem eine enge Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen angestrebt (§ 6 BJV-VO).

Die zweitgrößte Säule im Übergangssektor Sachsen-Anhalts bilden 2017 mit 25,9 % die berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA), die jedoch absolut betrachtet weiterhin an Bedeutung verlieren (– 5,5 % gegenüber 2015). Die mit einem Anteil von 7,4 % weitaus weniger gewichtige Einstiegsqualifizierung (EQ) verzeichnet hingegen einen Anstieg von 300 auf 365 Neuzugänge (+ 21,7 %). Eine leichte Zunahme von Neuzugängen verzeichnen gegenüber 2015 außerdem die 1- und 2-jährigen Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln (+ 35,7 % bzw. + 124 Neuzugänge). 2017 machen die 1- und 2-jährigen Berufsfachschulen damit etwa ein Zehntel des Angebots im Übergangssektor aus (Tab. ST 1A).

3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen in Sachsen-Anhalt

In Verbindung mit der rückläufigen Entwicklung des vollqualifizierenden Berufsausbildungssystems und des Ausbaus des Übergangssektors in Sachsen-Anhalt zwischen 2007 und 2017 zeichnen sich deutliche Veränderungen in der Zusammensetzung der Jugendlichen nach sozialstrukturellen Merkmalen (Geschlecht, Vorbildungsstruktur und Staatsangehörigkeit) ab.

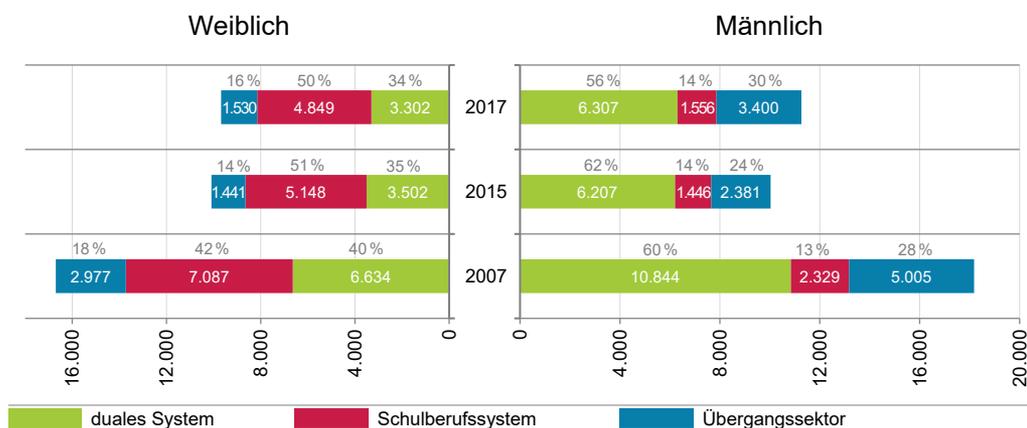
Der Frauenanteil im Berufsbildungssystem insgesamt sinkt zwischen 2007 und 2017 von 47,9 auf 46,2 %. 2007 münden 82,2 % der Frauen in eine vollqualifizierende Ausbildung ein, entweder im dualen System oder im Schulberufssystem; bei den Männern sind dies 72,5 %. Bis 2017 erhöht sich der Anteil an Frauen, die in vollqualifizierende Ausbildung einmünden, auf 84,2 %, während er bei den Männern auf knapp 70 % zurückgeht, 2013 waren es noch 76,3 % (Abb. ST 7). Das bedeutet, jungen Frauen gelingt es im Betrachtungszeitraum besser als den jungen Männern, in eine vollqualifizierende Ausbildung einzumünden. Diese geschlechterbezogenen Unterschiede in den Ausbildungschancen fallen in Sachsen-Anhalt im Vergleich zum Bundesdurchschnitt etwas höher aus. Die günstigere Ausbildungssituation bei den Frauen hängt mit den Berufsausbildungsmöglichkeiten in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen im Schulberufssystem zusammen, die aufgrund tradierter geschlechtsspezifischer Berufswahlmuster vor allem die Frauen ansprechen. Die Verringerung des Anteils an Einmündungen in vollqualifizierende Ausbildung zwischen 2015 und 2017 bei den Männern hängt mit der Integration überwiegend männlicher Schutz- und Asylsuchender in die Berufsvorbereitung zusammen (vgl. Kap. 3; Tab. ST 7A).

Zwischen 2007 und 2017 steigt der Anteil von Personen mit maximal Hauptschulabschluss (HSA) an den Einmündungen ins Berufsbildungssystem leicht von 29 auf 33,6 %. Entgegen dem bundesweiten Trend sinkt hingegen der Anteil der Neuzugänge mit Hochschulzugangsberechtigung (HZB) von 12,6 auf 11,8 % und liegt damit deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von 17,3 % an Neuzugängen mit (Fach-) Hochschulzugangsberechtigung (Tab. ST 7A). Letzteres überrascht angesichts der Schulabsolventenstruktur allerdings weniger, da Sachsen-Anhalt den bundesweit niedrigsten Anteil an Schulentlassenen mit (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung aufweist.

In der Differenzierung nach der schulischen Vorbildung zeigt sich weiterhin, dass in Sachsen-Anhalt Frauen gegenüber Männern höhere Einstiegsvoraussetzungen mitbringen. Während 2017 etwa 47 % der männlichen Neuzugänge ins Berufsbildungssystem über maximal einen HSA verfügen, sind es bei den Frauen hingegen nur 30 %. Dementsprechend verfügen Neuzugänge unter den Frauen häufiger über einen mittleren Schulabschluss (55 %; Männer: 42 %) oder eine (Fach-)Hochschulreife (14 %; Männer: 10 %) (Abb. ST 11A).

Frauen haben über alle Vorbildungsniveaus hinweg durchgängig häufiger Zugang zu vollqualifizierender Ausbildung als Männer. Dies gilt sowohl für die Gruppe mit maximal HSA (52 vs. 40 % bei Männern) als auch für die höheren Abschlüsse: Frauen mit mittlerem Schulabschluss münden zu 97 % in eine vollqualifizierende Ausbildung im Schulberufssystem oder im dualen System ein, Männer mit mittleren Abschluss zu 95 % (Abb. ST 11A).

Abbildung ST 7 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem in Sachsen-Anhalt 2007, 2015 und 2017 nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %)



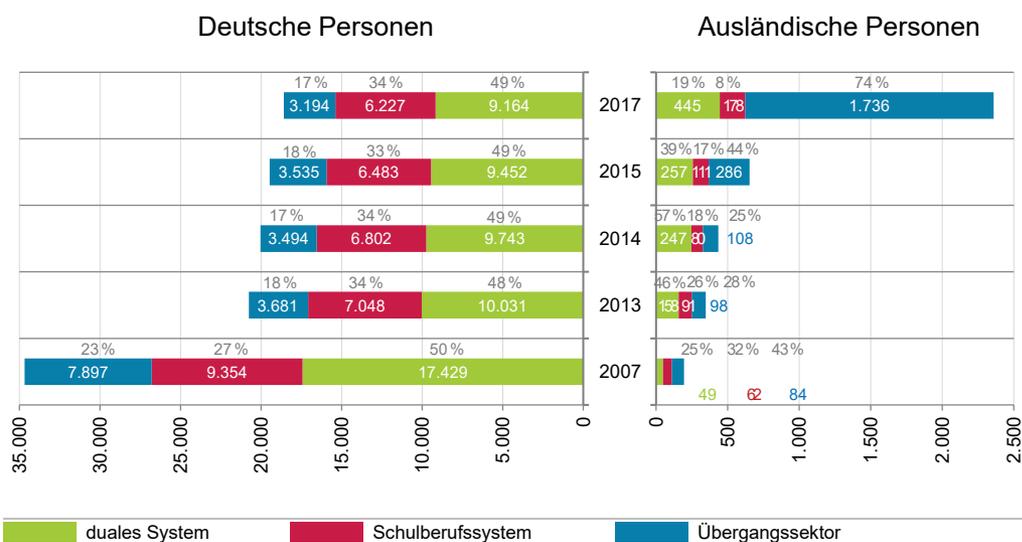
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Im Verhältnis von deutschen und ausländischen Jugendlichen im Berufsbildungssystem von Sachsen-Anhalt zeichnen sich gravierende Veränderungen im Zeitverlauf ab, die vor allem auf die Integration von Schutz- und Asylsuchenden in den letzten beiden Jahren zurückzuführen sind. Gegenüber 2015 verdreifacht sich fast die Anzahl ausländischer Neuzugänge von 654 auf 2.359. Im Übergangssektor verfünffacht sich die Anzahl ausländischer Neuzugänge von 286 auf 1.736. Im Zeitraum zwischen 2015 und 2017 steigt jedoch auch die Zahl ausländischer Neuzugänge im dualen System (+ 73 %) und etwas weniger stark im Schulberufssystem (+ 60 %), wobei hier die niedrigen Fallzahlen in den Jahren 2007 bis 2013 zu berücksichtigen sind (Abb. ST 8).

Dabei sind erhebliche und auch im Ländervergleich überdurchschnittliche Unterschiede in den Vorbildungsstrukturen deutscher und ausländischer Neuzugänge zu beobachten. Während der Großteil deutscher Neuzugänge mit einem mittleren Schulabschluss (53 %) ins Berufsbildungssystem einmündet, liegt bei mehr als zwei Dritteln der ausländischen Neuzugänge entweder kein HSA, keine Angabe über den Abschluss oder ein sonstiger Abschluss vor. Nur 8 % der ausländischen Neuzugänge mündet 2017 mit einem mittleren Schulabschluss ins Berufsbildungssystem ein, zwei Jahre zuvor waren es noch 25 % (Abb. ST 12A).

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen ergeben sich deutliche Unterschiede in den Ausbildungschancen zwischen Deutschen und Ausländer*innen. Insgesamt münden 2017 deutsche Jugendliche im Vergleich zu Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit dreimal so häufig in vollqualifizierende Ausbildung im dualen System und Schulberufssystem ein. Ausländische Jugendliche treten hingegen mehr als viermal so häufig in den Übergangssektor ein. Damit sind in Sachsen-Anhalt im Ländervergleich die Unterschiede in den Ausbildungschancen zwischen Deutschen und Ausländer*innen am größten (Abb. ST 12A). Selbst bei Vorliegen eines gleichen Schulabschlusses fallen die relativen Chancen von ausländischen Jugendlichen schlechter und zudem im Ländervergleich überdurchschnittlich groß aus. Während deutsche Neuzugänge mit HSA zu etwa 75 % in vollqualifizierende Ausbildung einmünden, sind es bei der Gruppe ausländischer Jugendlicher trotz gleichen Schulabschlusses nur 45 %. Die Differenz verringert sich auf 7 Prozentpunkte bei Vorliegen eines mittleren Schulabschlusses (Abb. ST 12A). Zwischen 2015 und 2017 verschlechtern sich die Ausbildungschancen ausländischer Jugendlicher deutlich, auch wenn ein gleicher Abschluss vorliegt. Innerhalb der Gruppe der deutschen Jugendlichen sind die Ausbildungschancen in den letzten zehn Jahren hingegen nahezu unverändert.

Abbildung ST 8 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem in Sachsen-Anhalt 2007, 2013, 2014, 2015 und 2017 nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Für die deutlich schlechteren Ausbildungschancen ausländischer Personen in Sachsen-Anhalt auch bei Kontrolle des Schulabschlusses könnten bei den Unternehmen die geringen Erfahrungen mit zugewanderten Personen eine Rolle spielen. Teilweise sind die Differenzen aber auch erklärbar durch Sprachbarrieren, die vor allem spät in der Bildungsbiografie zugezogene Personen aufweisen. Dies betrifft insbesondere die Zuwanderungsgruppen schutz- und asylsuchender Menschen, die in letzten Jahren aufgenommen wurden. Für die Förderung dieser Gruppe stehen zunächst die Sprachförderung, die Berufsorientierung und die Ausbildungsvorbereitung im Vordergrund. Dafür wurden spezielle Maßnahmen im Übergangssektor eingerichtet. Insofern ist es vor dem Hintergrund der Ausbildungsvoraussetzungen in dieser speziellen Gruppe nicht verwunderlich, dass ausländische Neuzugänge ins Berufsbildungssystem verstärkt in den Übergangssektor einmünden.

Das Land Sachsen-Anhalt sieht für ausländische Jugendliche vor allem folgende Bildungswege im Übergangssektor vor: Schüler*innen ohne ausreichende Sprachkenntnisse werden unabhängig vom Vorliegen eines Schulabschlusses im Berufsvorbereitungsjahr mit Sprachförderung (BVJ-S) beschult. Schüler*innen ohne Schulabschluss, die über bereits hinreichende deutsche Sprachkenntnisse verfügen, können hingegen in das BVJ aufgenommen werden und dort bei Bedarf zur Vertiefung der vorhandenen Sprachkenntnisse in Lerngruppen (Intensivkurs Deutsch) unterrichtet werden (Landeschulamt Sachsen-Anhalt 2016). Die Schwerpunktsetzung auf das Berufsvorbereitungsjahr spiegelt sich in den Zahlen wider. Etwa 81,2 % der ausländischen Neuzugänge mündet 2017 in ein BVJ ein. Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, stellen für ausländische Neuzugänge ein Zehntel der Angebote im Übergangssektor. Mit einem Anteil von jeweils etwa 5 % haben die Einstiegsqualifizierung (EQ) sowie die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) ein geringes Gewicht für ausländische Neuzugänge (Tab. ST 6A).

Für deutsche Neuzugänge im Übergangssektor spielt das Maßnahmenangebot der BA hingegen eine deutlich größere Rolle; fast die Hälfte (46,9 %) von ihnen mündet dort ein, vor allem in BvB-Maßnahmen (37,8 %). Etwa 43,6 % der deutschen Neuzugänge mündet in ein BVJ ein. Nachrangig ist hingegen die Bedeutung von Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln (Tab. ST 6A).

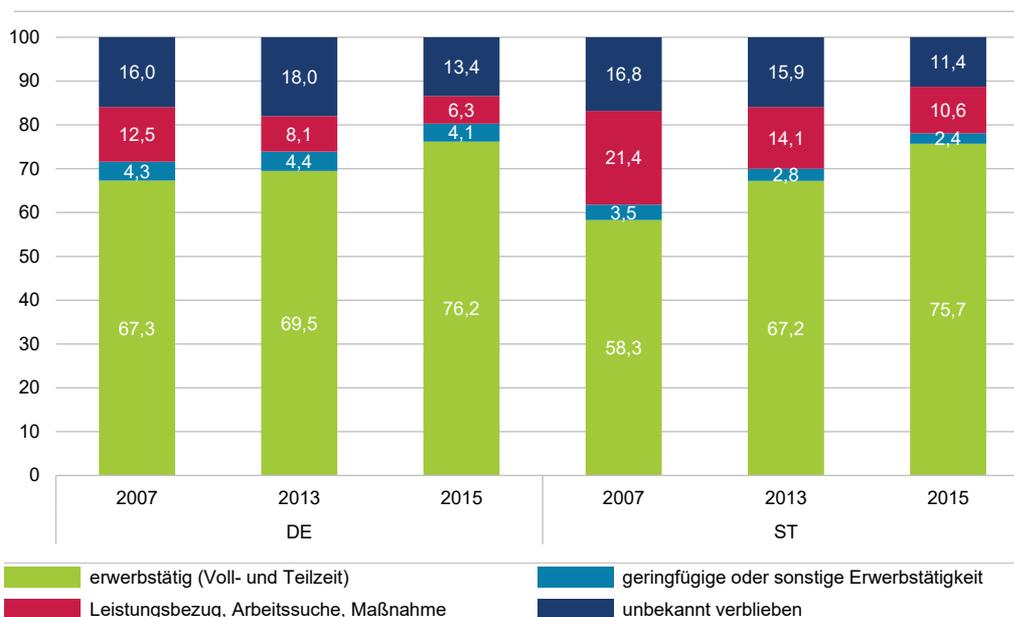
Für die berufliche Bildung in Sachsen-Anhalt lässt sich als Herausforderung und Chance für die nächsten Jahre festhalten, dass verstärkt ausländische Jugendliche um Ausbildungsstellen nachfragen werden, die erfolgreich den Übergangssektor durchlaufen haben. Hier wird es sehr darauf ankommen, die Barrieren abzubauen, die bislang für ausländische Personen im Ausbildungszugang auch dann bestehen, wenn ein gleicher Abschluss wie bei deutschen Bewerber*innen vorliegt. Angesichts der demografischen Entwicklung und der sich bereits jetzt abzeichnenden Probleme in der Besetzung von Ausbildungsstellen, besonders in Regionen mit einem deutlichen Überangebot an Ausbildungsplätzen, sind diese Personen auch eine Chance und wichtige Ressource für die Arbeitskräftesicherung.

4 Arbeitsmarktintegration

Positive konjunkturelle Entwicklung und zunehmende Knappheit von Fachkräften haben dafür gesorgt, dass bundesweit die betriebliche Übernahmequote von Absolventen*innen dualer Berufsausbildungen deutlich zugenommen hat. Dies gilt auch für Sachsen-Anhalt: Dort ist die Übernahmequote seit Jahren – ausgehend von einem außerordentlich niedrigen Niveau von 38 % im Jahr 2007 – relativ kontinuierlich gestiegen und erreicht inzwischen

mit 75,7 % fast das Niveau des Bundesdurchschnitts (Abb. ST 13A). Auf eine nachhaltige Entwicklung der Arbeitsmarktintegration deutet zudem der zwei Jahre nach Ausbildungs-ende erreichte Erwerbsstatus hin: Etwa drei Viertel der Absolvent*innen sind 2015 in Sachsen-Anhalt voll- oder teilzeiterwerbstätig. 2007 waren es nur 58 % (Abb. ST 9).

Abbildung ST 9 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung in Sachsen-Anhalt (in %)

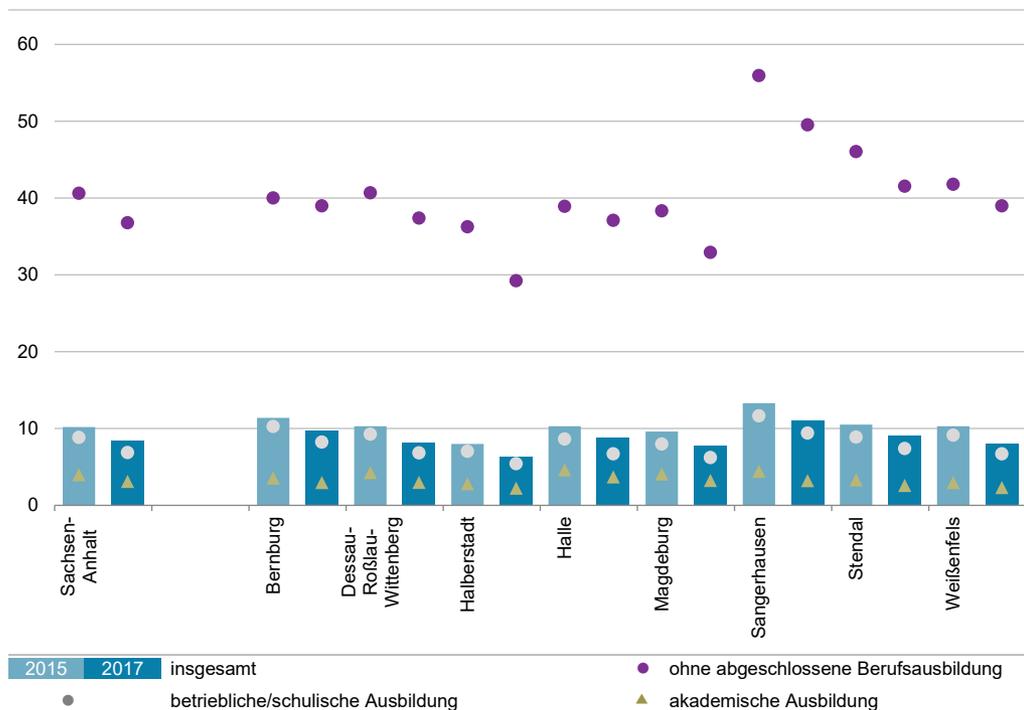


Quelle: IAB. Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01); Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Auch die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote (Abb. ST 10) verweist auf eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation für Fachkräfte in Sachsen-Anhalt. Gegenüber 2015 sinkt die Arbeitslosenquote bei Personen mit Berufsausbildung von 8,8 auf 6,9 %. Dennoch bleiben in Sachsen-Anhalt Personen mit Berufsausbildung weiterhin häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, als dies im Bundesdurchschnitt (4 %) der Fall ist. Gleichwohl unterscheiden sie sich in ihren Arbeitsmarktchancen von denen ohne Ausbildungsabschluss, deren Arbeitslosenquote mit 36,8 % fünfmal so hoch ist wie die von beruflich bzw. elfmal so hoch wie die von akademisch ausgebildeten Fachkräften (3,1 %). Auf der Ebene der Agenturbezirke zeigt sich, dass die Arbeitslosenquote von Personen mit Berufsausbildungsabschluss von 6,4 % (Halberstadt) bis 11,1 % (Sangerhausen) reicht (Abb. ST 10; Tab. ST 8A). Insgesamt unterstreichen auch die Regionalbetrachtungen einmal mehr die Bedeutung eines beruflichen Ausbildungsabschlusses, denn in manchen Regionen wie Sangerhausen ist jede*r Zweite ohne Ausbildungsabschluss von Arbeitslosigkeit betroffen.

Auch 2017 weist Sachsen-Anhalt mit einer Arbeitslosenquote von 8,4 % eine deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegende Quote auf. Dieses überdurchschnittlich hohe Risiko bleibt nicht auf Ältere begrenzt, denn die Jugendarbeitslosenquote der Gruppe der 20- bis unter 30-Jährigen liegt in Sachsen-Anhalt mit rund 10 % noch einmal höher als die allgemeine Arbeitslosenquote. Dieses Problem teilt Sachsen-Anhalt mit praktisch allen anderen Ländern (Ausnahme Hamburg). In regionaler Differenzierung lässt es sich in allen Arbeitsagenturbezirken beobachten; dabei variiert die Jugendarbeitslosenquote zwischen 7,5 % in Halberstadt und 13,2 % in Sangerhausen (Abb. ST 14A).

Abbildung ST 10 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote nach Arbeitsagenturbezirken in Sachsen-Anhalt 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand Februar 2019

5 Fazit

Wie in anderen ostdeutschen Ländern bildet die Berufsausbildung in Sachsen-Anhalt das Rückgrat für die stark von Klein- und Kleinstbetrieben geprägte Wirtschaft. Ähnlich dringlich, aber noch verschärfter als in den westdeutschen Ländern, stellen sich in Sachsen-Anhalt mit Blick auf den absehbaren Ersatzbedarf an Fachkräften in Verbindung mit einem schrumpfenden Potenzial der Bevölkerung im ausbildungsrelevantem Alter Fragen nach Erfolg versprechenden Strategien der Fachkräftesicherung einerseits und der Versorgung Jugendlicher mit einer ihren Interessen entsprechenden Ausbildung andererseits.

Die demografische Entwicklung hat inzwischen deutliche Spuren auf dem Ausbildungsmarkt hinterlassen. In den letzten Jahren verzeichnet das Land nicht nur eine rückläufige Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt. Gleichzeitig geht die Zahl der Bildungsteilnehmer*innen in den beiden vollqualifizierenden Sektoren des Berufsbildungssystems in den letzten zehn Jahren massiv zurück, im dualen System um fast die Hälfte, im Schulberufssystem um rund ein Drittel. Beides lässt die Sicherung des Fachkräftebedarfs fraglich erscheinen.

In Sachsen-Anhalt treffen die Jugendlichen – gemessen an der ANR – auf einen relativ günstigen Ausbildungsmarkt. Dies gilt allerdings nicht für alle Arbeitsagenturbezirke, sodass Fragen der Sicherung eines auswahlfähigen Angebots trotz günstiger ANR auf Landesebene in einem überwiegenden Teil der Agenturbezirke nach wie vor auf der Tagesordnung stehen. Sowohl mit Blick auf die Fachkräftesicherung als auch auf die

Gewährleistung von Chancengerechtigkeit erweisen sich die wachsenden Passungsprobleme im dualen System als ein dringlich im Land zu bearbeitendes Problem. Mehr als 1.000 offene Ausbildungsstellen stehen einer leicht darüber liegenden Zahl an nicht vermittelten Bewerber*innen gegenüber. Die Zahl der unversorgten Bewerber*innen bleibt zwischen 2009 und 2018 weitgehend konstant, während die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen um mehr als das Zweieinhalbfache steigt. Regionale Differenzen scheinen dabei nicht das Hauptproblem zu sein. Vielmehr finden Betriebe mit offenen Ausbildungsstellen und unvermittelte Bewerber*innen schwerer zueinander, weil die angebotenen Ausbildungsstellen im Land nicht den Berufswünschen und Interessen der Bewerber*innen entsprechen (berufsbezogene Passungsprobleme) und weil Ausbildungsvoraussetzungen und Merkmale der Bewerber*innen den Unternehmen nicht genügen oder Jugendliche es ablehnen, in bestimmten Unternehmen eine Ausbildung aufzunehmen (eigenschaftsbezogene Passungsprobleme).

Inwieweit ein Teil der Passungsprobleme auch auf die Qualität der Ausbildung zurückgeführt werden muss, lässt sich nicht genau bestimmen. Angesichts der ernüchternden Befunde des Ausbildungsreports der DGB Jugend Sachsen-Anhalt ist jedoch davon auszugehen, dass sowohl berufsfachliche als auch eigenschaftsbezogene Passungsprobleme damit im Zusammenhang stehen. So schneiden in Sachsen-Anhalt vor allem die Ausbildungen in jenen Berufen schlechter ab, die von Passungsproblemen (und teilweise höheren Vertragslösungsquoten) gekennzeichnet sind. Besonders kritisch werden in Sachsen-Anhalt Berufsausbildungen in den Berufen Tischler*in, Friseur*in, Elektroniker*in, Kfz-Mechatroniker*in, Anlagenmechaniker*in, Hotelfachfrau/-mann sowie Koch/Köchin beurteilt. Diese Ausbildungsberufe werden von den an der Umfrage beteiligten Auszubildenden besonders kritisch beurteilt, da dort überdurchschnittlich lange und ungünstige Arbeitszeiten sowie häufige und viele Überstunden (ohne Ausgleich oder Bezahlung) und eine fachlich unzureichende Anleitung beklagt werden. Hinzu kommt die unterdurchschnittliche Ausbildungsvergütung (Pfister 2018).

Unter dem Blickwinkel der Chancengerechtigkeit fallen in Sachsen-Anhalt zwei Gruppen ins Auge, bei denen sich zum Teil erhebliche Schwierigkeiten in der Ausbildungseinstimmung abzeichnen. Dies sind zum einen die jungen Männer, die über mehr als eine Dekade eine um rund 10 Prozentpunkte unter den Frauen liegende Einmündungsquote haben. Zum anderen sind es die ausländischen Jugendlichen, die auch bei Vorliegen des gleichen Schulabschlusses schlechtere Chancen als deutsche Jugendliche haben. Gegenwärtig sind es vor allem die berufsbildenden Schulen, die im Rahmen der Berufsvorbereitung diese Jugendlichen besonders unterstützen, die erforderlichen Voraussetzungen für eine Ausbildung zu erlangen. Diese neue, zusätzliche Nachfrage nach beruflicher Ausbildung kann für das Land Chancen eröffnen, den Fachkräftebedarf zu sichern. Dies setzt allerdings voraus, dass sich Betriebe auch für diese Gruppen öffnen, die bislang deutliche Nachteile im Ausbildungszugang erfahren. Insgesamt bedeutet es für die Akteure der beruflichen Bildung in Sachsen-Anhalt, sich noch stärker als bisher um Jugendliche am unteren Rand des Qualifikationsspektrums zu bemühen. Diese sind in den beiden hier genannten Gruppen, den männlichen und ausländischen Jugendlichen, zu höheren Anteilen vertreten, teilweise kumulieren Benachteiligungsfaktoren. Wie dabei die einzelnen Maßnahmen aussehen, ist stets eine Frage der regionalen Rahmenbedingungen und des Konsenses, der zwischen den an der Ausbildung beteiligten Parteien auszuhandeln ist. Dass aber gerade in der Ausbildungsunterstützung von Jugendlichen mit schwierigen Bildungsbiografien, fehlender oder unzureichender Unterstützung durch familiäre und andere soziale Netzwerke stark individualisierte Unterstützungs- und Begleitungsangebote erforderlich sind, dürfte außer Frage stehen, denn dies zeigen die Erfahrungen in anderen Ländern.

Schleswig-Holstein

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren



	SH 2015	SH 2017	DE 2017
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	30.473 €	32.342 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu			
Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	10,9 %	10,7 %	10,5 %
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	98,2 %	95,3 %	82,0 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	81,8 %	76,2 %	73,7 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			
mit maximal Hauptschulabschluss	22,8 %	22,3 %	20,5 %
mit mittlerem Abschluss	40,1 %	35,4 %	39,3 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	37,1 %	42,3 %	40,1 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			
in Produktionsberufen	22,8 %	22,7 %	25,2 %
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	31,4 %	31,0 %	31,1 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	25,4 %	25,9 %	23,8 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	19,2 %	19,2 %	18,9 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	12,9 %	13,2 %	12,6 %
mit abgeschlossener Berufsausbildung	64,6 %	64,5 %	61,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	10,0 %	11,0 %	15,8 %
Ausbildung unbekannt	12,5 %	11,3 %	10,0 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			
in Klein- und Kleinstbetrieben	48,1 %	47,6 %	38,8 %
in mittleren Betrieben	27,9 %	28,5 %	28,0 %
in Großbetrieben	24,1 %	23,9 %	33,1 %
Personen mit Migrationshintergrund***			
Anteil an Bevölkerung	13,2 %	15,3 %	23,6 %
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	14,1 %	16,3 %	24,5 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	16,1 %	20,7 %	29,7 %
Arbeitslosenquote			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	6,5 %	6,0 %	5,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	22,2 %	21,2 %	18,7 %
akademische Ausbildung	4,3 %	3,9 %	3,8 %
akademische Ausbildung	2,7 %	2,8 %	2,5 %
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			
berufliche Schulen insgesamt	4.300 €	4.600 €	4.900 €
Berufsschulen im dualen System	3.000 €	3.300 €	3.100 €
Ausbildungseinpender	7,5 %	7,9 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1–49 SVB; mittlere Betriebe: 50–249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

Schleswig-Holstein ist siedlungsstrukturell von ländlichen und klein- bis mittelstädtischen Agglomerationsräumen geprägt. An der Ostküste liegen die beiden Großstädte Kiel und Lübeck, der Westen ist eher dünn besiedelt und wirtschaftsstrukturell schwächer.

Im Süden befindet sich ein dichter besiedeltes Gebiet, das in die Arbeitsmarktregion Hamburgs eingebunden ist. Für die Berufsbildungspolitik ist mit den auch beschäftigungsstrukturell unterschiedlichen Regionen die Herausforderung verbunden, ein flächendeckend differenziertes Berufsausbildungsangebot bereitzustellen. Ein Teil der Ausbildungsinteressierten greift auch auf Angebote außerhalb Schleswig-Holsteins zurück. Die generelle Verflechtung des Ausbildungsmarkts mit Nachbarländern – und vor allem mit Hamburg – wird an den Ausbildungspendler*innen deutlich, die ein stark negatives Saldo aufweisen: 14 % der Auszubildenden haben eine Ausbildungsstelle in einem anderen Land, umgekehrt pendeln knapp 8 % der Auszubildenden ein (Tab. 2.1A).

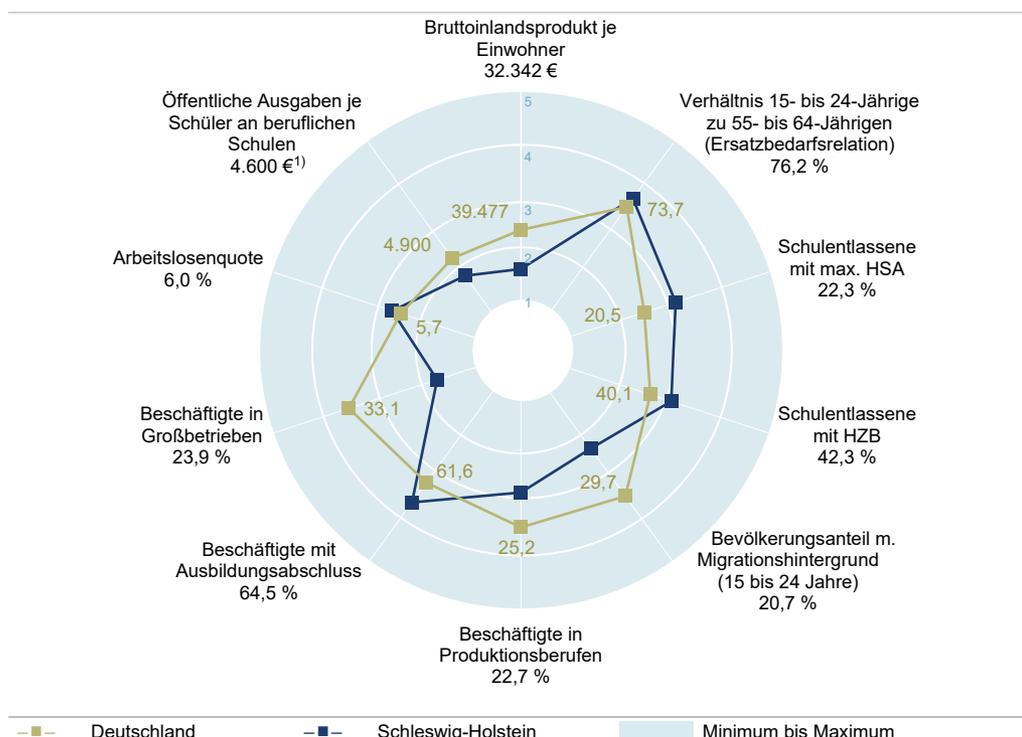
Gemessen am Bruttoinlandsprodukt pro Kopf (BIP p. c.) liegt die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Schleswig-Holsteins mit 32.300 € deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von fast 40.000 € (Abb. SH 1). Ein geringeres BIP p. c. weisen 2017 nur die ostdeutschen Flächenländer auf (Tab. 2.3A). Das prozentuale Wachstum des preisbereinigten BIP p. c., das als Indikator für die wirtschaftliche Entwicklung angesehen werden kann, folgt dabei seit 2007 dem Bundesdurchschnitt (Tab. 2.5A). Mit stärkerem Bezug zum Arbeitsmarkt ist die wirtschaftliche Situation Schleswig-Holsteins mit einer Arbeitslosenquote von 6,0 %, die nur geringfügig höher ausfällt als im Bundesgebiet (5,7 %), im Ländervergleich als eher durchschnittlich zu bewerten. Die Einnahmen aus Lohn- und veranlagter Einkommenssteuer (nach der Steuerverteilung) betragen gut 1.200 € je Einwohner und deuten auf einen relativ guten fiskalischen Handlungsspielraum für Berufsbildungspolitik hin. Er ist in etwa vergleichbar mit dem Nordrhein-Westfalens, und nur die wirtschaftlich stärksten Länder Hamburg, Bayern, Baden-Württemberg und Hessen verzeichnen höhere Pro-Kopf-Einnahmen (Tab. 2.21A). Bei den Ausgaben für berufliche Schulen, die mit 4.600 € je Schüler etwas unter dem Durchschnitt bleiben, befindet sich Schleswig-Holstein in der Gruppe der Länder mit mittleren Ausgaben.

Die Beschäftigtenstruktur Schleswig-Holsteins weicht stark vom Bundesdurchschnitt ab. Anteilig sind wesentlich weniger Arbeitnehmer*innen in Großbetrieben beschäftigt (24 %) als im Bundesgebiet (33) und arbeiten häufiger in kleinst- und kleinbetrieblichen Strukturen. Die Beschäftigung konzentriert sich dabei stärker auf Dienstleistungsberufe und Berufe im primären Sektor. Dagegen bleibt der Anteil in Produktionsberufen mit knapp 23 % 2 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt. Obwohl die Tourismuswirtschaft in weiten Landesteilen eine wichtige Rolle spielt, sind Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe nur geringfügig stärker ausgeprägt. Überrepräsentiert sind vor allem Berufe in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung, im Hoch- und Tiefbau, Verkaufsberufe sowie medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe. Deutlich unterrepräsentiert sind dagegen Metallberufe, Berufe der technischen Entwicklung und Konstruktion sowie Informatik und andere IKT-Berufe, die zusammen gewichtige Bereiche der dualen Ausbildung repräsentieren, sowie Berufe in der Unternehmensführung und -organisation (Tab. 2.12A). Zudem weist Schleswig-Holstein mit nur 11 % Akademiker*innen den niedrigsten Anteil Hochqualifizierter von allen Ländern auf und liegt 5 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt. Gegenüber 2007 ist der Anteil Hochqualifizierter zwar um 2 Prozentpunkte gestiegen, die Steigerung blieb aber unterdurchschnittlich (Tab. 2.13A, Tab. 2.14A). Stärker eingesetzt werden vor allem mittlere Fachkräfte (65 %), was die Bedeutung der Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene für Schleswig-Holstein unterstreicht.

Bei der Fachkräftesicherung könnte sich die demografische Entwicklung als Herausforderung erweisen. Die Ersatzbedarfsrelation, das quantitative Verhältnis der 15- bis 24-Jährigen zu den 55- bis 64-Jährigen, liegt in Schleswig-Holstein 2017 bei 76 %. Ein Viertel der in den kommenden zehn Jahren aus dem Erwerbersonenpotenzial Aus-

scheidenden kann nicht aus der eigenen Bevölkerung ersetzt werden. Die Kohortenstärke der Jugendlichen ist derzeit zwar nur knapp geringer als die der 25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation von 95 %) und Schleswig-Holstein weist damit den höchsten Länderwert auf. Doch dürfte der zu erwartende demografische Rückgang um 17 %, der aus dem Verhältnis der 5- bis 14- zu den 15- bis 24-Jährigen abgeschätzt werden kann, die Nachwuchsprobleme für Berufsausbildung und Arbeitsmarkt verschärfen. Dies verweist auf die nicht nur soziale, sondern zunehmend auch wirtschaftliche Notwendigkeit, nicht gehobene Ausbildungspotenziale zu erschließen.

Abbildung SH 1 Ausgewählte Kontextindikatoren Schleswig-Holsteins 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt



¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

Unter den Schulentlassenen liegt der Anteil mit mittlerem Abschluss 2017 etwa 4 Prozentpunkte unter dem Länderdurchschnitt. Die Schulen verlassen sowohl überdurchschnittlich viele mit einer Studienberechtigung (42 %), 2015 lag dieser Wert noch unter dem Schnitt, als auch mit maximal Hauptschulabschluss (22 %); hierin ist mit 4 % ein vergleichsweise hoher Anteil an Jugendlichen enthalten, die die Schule ohne jeden Abschluss verlassen, was besonders gravierende Probleme im Ausbildungszugang aufweist. Der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist in Schleswig-Holstein mit 21 % deutlich geringer als im gesamten Bundesgebiet (30 %). Der Unterschied ist vor allem auf den geringen Anteil Jugendlicher in der zweiten oder dritten Generation von Familien mit Migrationshintergrund zurückzuführen. Mit 10 % ist dies mit Abstand der niedrigste Anteil unter den westlichen Flächenländern und Stadtstaaten. Der Anteil selbst Zugewanderter liegt dagegen mit 11 % nur knapp unter dem Länderschnitt. Da diese Personengruppe häufig erst während oder nach der Schulzeit zugezogen ist, könnte ihre Integration in berufliche Bildung zusätzliche Anstrengungen erfordern.

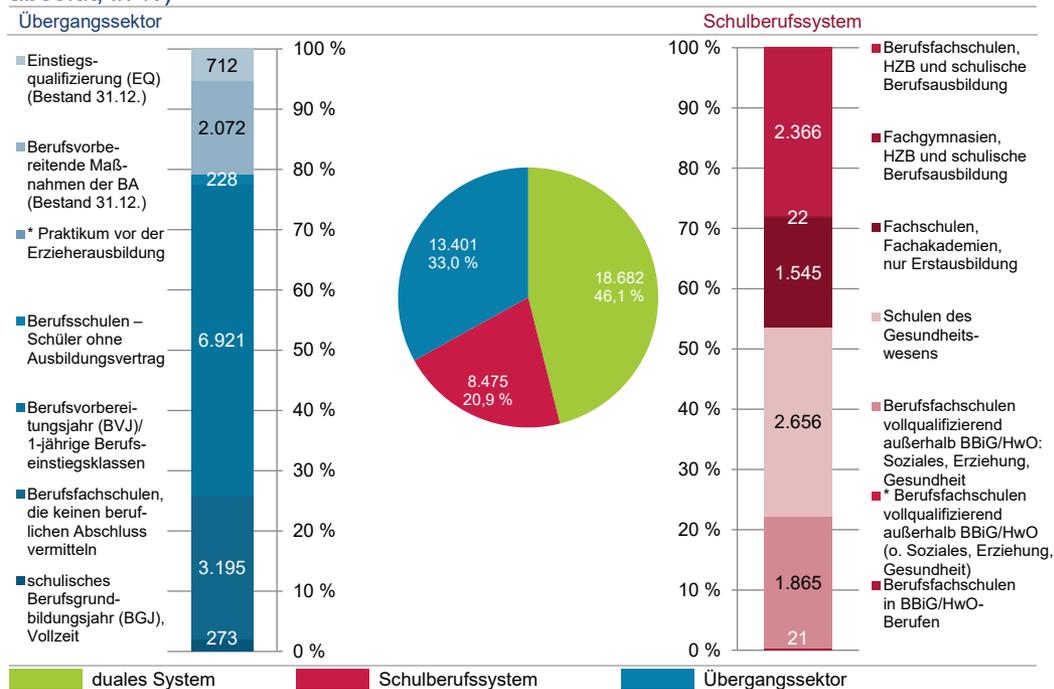
2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt in Schleswig-Holstein

2.1 Das Berufsbildungssystem

Von den jährlichen Neuzugängen in das berufliche Ausbildungssystem Schleswig-Holsteins beginnen 46 % eine duale Ausbildung, 21 % eine schulberufliche Ausbildung und 33 % nehmen ein Angebot des Übergangssektors wahr, das auf Ausbildungs- und Berufsvorbereitung gerichtet ist (Abb. SH 1). Der Anteil des dualen Systems liegt mehr als 3 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt, der des Schulberufssystems etwa 1 Prozentpunkt niedriger. Dementsprechend besuchen überdurchschnittlich viele Neuzugänge Programme und Maßnahmen, die keinen vollqualifizierenden Berufsabschluss vermitteln. Schleswig-Holstein gehört damit zu den Ländern, die nach wie vor einen großen Übergangssektor aufweisen, was auch mit dem im Vergleich zu anderen Ländern moderaten demografischen Rückgang der Altersgruppe zusammenhängen könnte.

In der längerfristigen Betrachtung der Neuzugänge in die drei Sektoren zwischen 2007 und 2017 folgt die Entwicklung in Schleswig-Holstein beim dualen System und beim Übergangssektor in etwa der des Bundesgebiets. Die Ausbildungsanfänger*innen im dualen System gehen bis 2012 bzw. 2014 um etwa 10 % zurück und steigen danach wieder leicht an, wobei das Ausgangsniveau 2017 jedoch nicht erreicht wird. Die Neuzugänge in den Übergangssektor liegen 2012 um etwa ein Viertel niedriger als 2007, steigen 2015/2016 vornehmlich aufgrund der Zugänge von Schutz- und Asylsuchenden erneut an und fallen 2017 wieder. In völligem Gegensatz zum Länderdurchschnitt steht der starke Ausbau der Schulberufssystems in diesem Zeitraum um 44 % (Abb. SH 3; Tab. SH 2A)³⁹.

Abbildung SH 2 Berufsbildungssystem Schleswig-Holstein 2017 (Neuzugänge, absolut, in %)



* Wird in Schleswig-Holstein nicht angeboten.

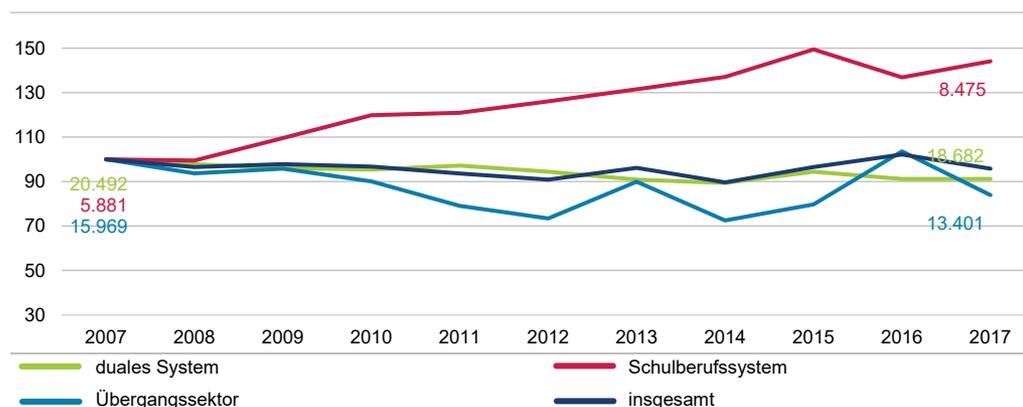
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

³⁹ Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

Bei den schulischen Ausbildungsangeboten bilden die Schulen des Gesundheitswesens mit 31 % der Neuzugänge wie auch in vielen anderen Ländern die größte Schulart. Stark ausgebaut sind in Schleswig-Holstein mit 28 % aber auch Berufsfachschulen, die zugleich einen Berufsabschluss und eine Hochschulzugangsberechtigung (HZB) ermöglichen. Daneben sind auch Berufsfachschulen in den Bereichen Soziales, Erziehung und Gesundheit (GES) sowie die Erstausbildung an Fachschulen von Bedeutung, während die Ausbildung in nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung (BIBB/HwO) geregelten Berufen an Berufsfachschulen praktisch keine Rolle spielt. Gegenüber 2015 ist die Zahl der Neuzugänge im Schulberufssystem um fast 4 % gefallen, wobei sich die Schulen des Gesundheitswesens mit einer Zunahme um 6 % gegen den Trend entwickelt haben. Im Gegensatz zu anderen Ländern, deren Schulberufssystem zunehmend durch GES-Berufe dominiert wird, sind diese in Schleswig-Holstein zwischen 2007 und 2017 zwar auch um 40 % angestiegen, ihr relativer Anteil jedoch von 74 auf 72 % zurückgegangen, weil die Berufsfachschulen mit gleichzeitiger Vermittlung einer Studienberechtigung noch stärker ausgebaut wurden (Tab. SH 1).

In den Übergangssektor mündet mit 52 % mehr als die Hälfte der Jugendlichen in ein Berufsvorbereitungsjahr/1-jährige Berufseinstiegsklassen (BVJ/BEK) ein. Bei den schulischen Angeboten sind ansonsten nur Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, mit 24 % der Neuzugänge von Bedeutung. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) sowie die Einstiegsqualifizierung (EQ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) ergänzen mit etwa 20 % der Neuzugänge das Angebot.

Abbildung SH 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung in Schleswig-Holstein 2007–2017 (Einmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

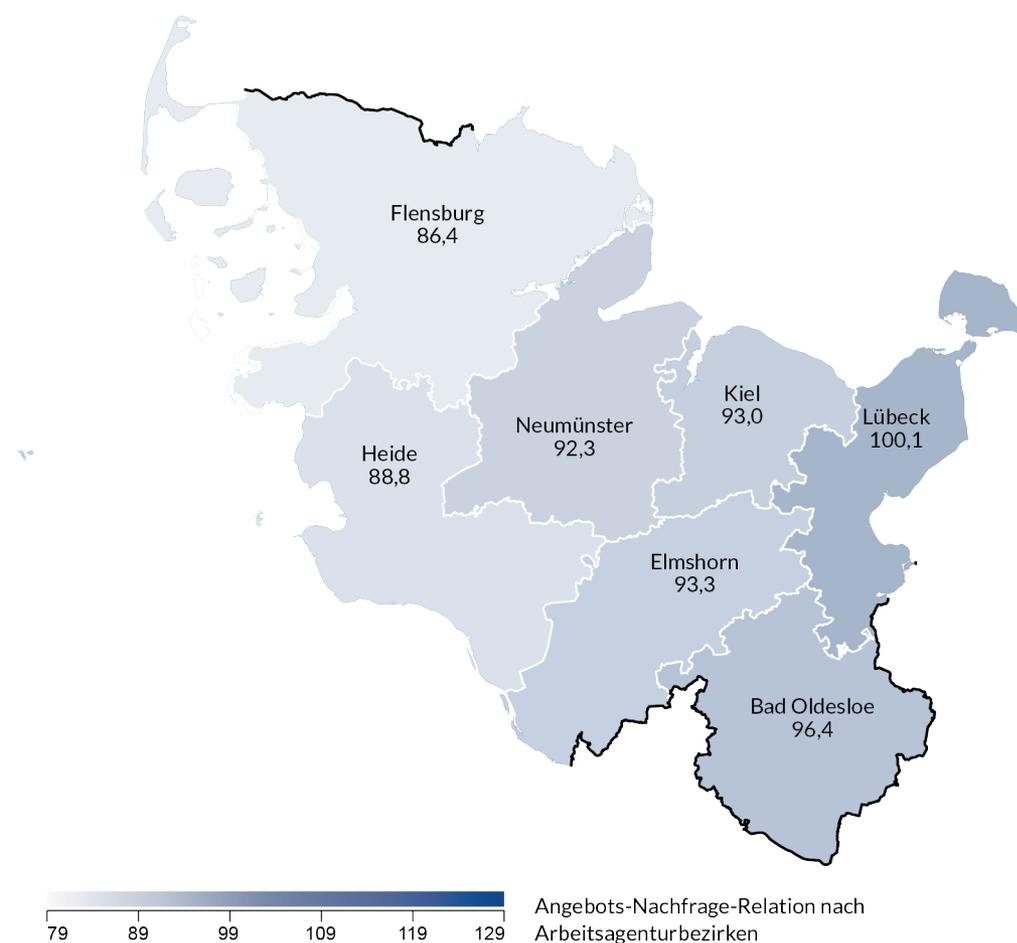
2.2 Duales System: Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im dualen System ging in Schleswig-Holstein zwischen 2008 und 2013 von 21.600 auf 19.300 um fast 11 % zurück und liegt nach einem zwischenzeitlichen Anstieg auch 2017 auf diesem Niveau. Damit gehört Schleswig-Holstein zu den Ländern, die bei einem bundesweiten Rückgang bis 2017 von 15 % noch die geringsten Verluste zu verzeichnen haben (Tab. 6.1A). Der Rückgang ist in sämtlichen Ausbildungsbereichen zu beobachten, am stärksten in Industrie und Handel (– 13 %) sowie im Handwerk (– 11), am schwächsten in den freien Berufen (– 1). Bei den Berufssektoren konnten einzig die sekundären Dienstleistungsberufe ihre Neuvertragszahlen ausbauen – eine Entwicklung, die zudem gegen den Bundes-

trend verläuft (Tab. 6.2A, Tab. 6.4A). In diesem Zeitraum hat auch die Ausbildungsbeilegung der Betriebe abgenommen. Bei gleichzeitigem Beschäftigungszuwachs sank die allgemeine Ausbildungsquote von 7,5 auf 5,8 %. Das gleiche Bild vermittelt die Relation von Auszubildenden zu Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation, die qualifikationsspezifische Ausbildungsquote, die zwischen 2008 und 2017 von 11,3 auf 9,1 % fällt, und dennoch mit Nordrhein-Westfalen die höchste Quote aller Länder darstellt.

Legt man für die Betrachtung des Ausbildungsmarkts allein die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) des Jahres 2018 von 93 zugrunde, dann gehört Schleswig-Holstein zu der Hälfte der Länder, in denen der Nachfrage eine Unterdeckung durch das Angebot an dualen Ausbildungsstellen gegenübersteht. Gegenüber 2009 (92) scheint sich damit kaum eine Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ergeben zu haben. Hinter dieser relativen Konstanz steht ein leichter Anstieg sowohl der Nachfrage um 1 % als auch des Angebots um 2 % (Tab. 6.17A).

Abbildung SH 4 Übersicht über die ANR nach Arbeitsagenturbezirken in Schleswig-Holstein 2018

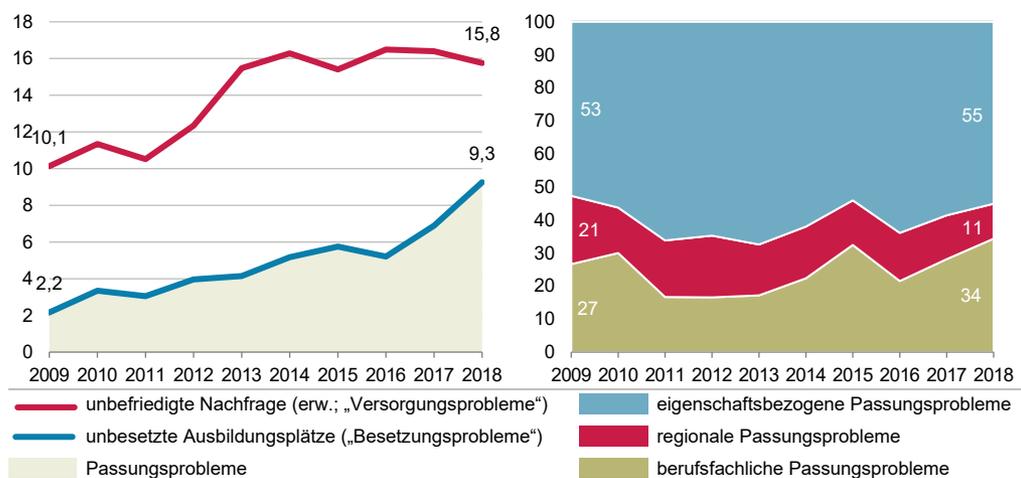


Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik), ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen, Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt. Zahlen von 2007 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Zudem Neuzuschneidung der Arbeitsagenturbezirke im Jahr 2012, sodass ein Vergleich zwischen 2007 und 2013 bzw. 2016 nur eingeschränkt möglich ist.

Regional ergibt sich ein heterogenes Bild: Während die Agenturbezirke Flensburg und Heide mit einer ANR von 87 bzw. 89 einen starken Nachfrageüberhang aufweisen, ist dieser in Kiel, Neumünster und Elmshorn bei einer ANR um 93 sowie Bad Oldesloe (97) weniger ausgeprägt. Bei Lübeck kann mit einer ANR von 100 sogar von einem rechnerisch ausgeglichenen Ausbildungsstellenmarkt gesprochen werden (Abb.SH 4; Tab. SH 3A). Aus Sicht der Bewerber*innen ergibt sich für die Ausbildungschancen damit eine sehr unterschiedliche Lage, mit besseren Chancen in der Nähe von Großstädten (einschließlich Hamburg).

Trotz des geringen Anstiegs der ANR hat sich zwischen 2009 und 2018 die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen von 471 auf 2.064 mehr als vervierfacht, sodass 9,3 % des Angebots unbesetzt bleiben. Aber auch für die Bewerber*innen haben sich die Schwierigkeiten bei der Ausbildungssuche nicht verringert. Im Gegenteil ist die Zahl der unvermittelten Bewerber*innen um fast 60 % von 2.403 auf 3.786 angestiegen und 2018 finden 15,8 % der Nachfragenden keinen Ausbildungsplatz. Damit blieb das nominell vorhandene und gegenüber 2009 stark gewachsene Vertragspotenzial teilweise ungenutzt, der Anteil des hier als „Passungsprobleme“ bezeichneten zusätzlichen Vertragspotenzials stieg von 2,2 % der angebotenen Ausbildungsplätze im Jahr 2009 auf 9,3 % im Jahr 2018 (Abb. SH 5). Passungsprobleme werden folglich als die Differenz der potenziell möglichen (Neuvertragspotenzial) und tatsächlich realisierten Neuverträge betrachtet. Für Schleswig-Holstein liegt das zusätzliche Potenzial im Volumen unbesetzter Stellen, da die Nachfrage deutlich höher ausfällt als das Angebot: Das bedeutet, dass 9,3 % der angebotenen Ausbildungsstellen aufgrund von Passungsproblemen nicht besetzt werden können.

Abbildung SH 5 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen in Schleswig-Holstein 2009–2018 (in %)



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind, und ohne Bewerber mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind und von anderen hier ausgewiesenen Werten abweichen.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KIdB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

Die Passungsprobleme nehmen in Schleswig-Holstein zwischen 2009 und 2018 von 2,2 auf 9,3 % zu, wobei sie vor allem seit 2016, ausgehend von etwa 5 %, steil anstiegen. Ein ähnlicher, jedoch kontinuierlich steigender Verlauf ist auch in Deutschland insgesamt (von 2,9 auf 9,8 %) zu beobachten. Insgesamt sind 2018 in Schleswig-Holstein 2.064 Ausbildungsplätze zum Stichtag 30.09. nicht besetzt, während 3.786 Jugendliche unvermittelt sind.

Gut ein Drittel (34 %) der in Schleswig-Holstein für das Jahr 2018 beobachtbaren Passungsprobleme lassen sich darauf zurückführen, dass unvermittelte Bewerber*innen andere Ausbildungsberufe nachfragen, als bei den unbesetzten Stellen noch angeboten werden. Der Anteil solcher berufsfachlichen Passungsprobleme lag 2009 noch bei 25 % und war zwischenzeitlich auf nur 16 % gefallen, hat aber nach 2014 wieder an Bedeutung gewonnen (Tab. SH 4A). Deutlich geringer und im Zeitverlauf rückläufig ist der Anteil der regionalen Passungsprobleme, der von 20 auf 11 % gesunken ist. Damit sind jene Probleme angesprochen, die auf der regionalen Differenzierung von Ausbildungsmärkten beruhen und bei denen die noch suchenden Bewerber*innen sich in einer anderen Region befinden als der berufsfachlich passende noch unbesetzte Ausbildungsplatz. Die Bedeutung des eigenschaftsbezogenen Mismatches dagegen ist im Verhältnis zu den beiden anderen Arten von Passungsproblemen mit über 50-prozentigem Anteil über den gesamten Betrachtungszeitraum besonders groß. Sein Anteil hat sich zwischen 2009 und 2018 von 54 auf 56 % noch erhöht, was gegen den Bundestrend (von 64 auf 44 %) verläuft. Eigenschaftsbezogen meint eine Konstellation, bei der Bewerber*innen und Anbieter sich deshalb nicht als Vertragspartner qualifizieren, weil ihnen eine bestimmte, von der Gegenpartei explizit oder implizit geforderte Eigenschaft fehlt (z. B. der Nachweis bestimmter Fähigkeiten durch den*die Bewerber*in oder der Nachweis guter Ausbildungsbedingungen und späterer Entwicklungsperspektiven durch den Betrieb).

Differenziert man nach Berufsgruppen – und klammert damit das berufsfachliche Mismatch weitgehend aus – zeigt sich, dass Informatik-, Metall- und Elektroberufe sowie medizinische Fachangestellte nur geringe Passungsprobleme und vor allem Nachfrageüberhänge aufweisen. Bei den Ernährungs-, Reinigungs-, Hotel- und Gaststättenberufen kombinieren sich Passungsprobleme mit erheblichen Angebotsüberhängen. Hauptsächlich Passungsprobleme (zwischen 7 und 10 %) und nur geringe Überhänge sind dagegen bei Bau- und Baunebenberufen, qualifizierten kaufmännischen Berufen und Sicherheitsberufen sowie mit einem Mismatch von 18 % bei den Verkaufsberufen festzustellen (Tab. 6.23A).

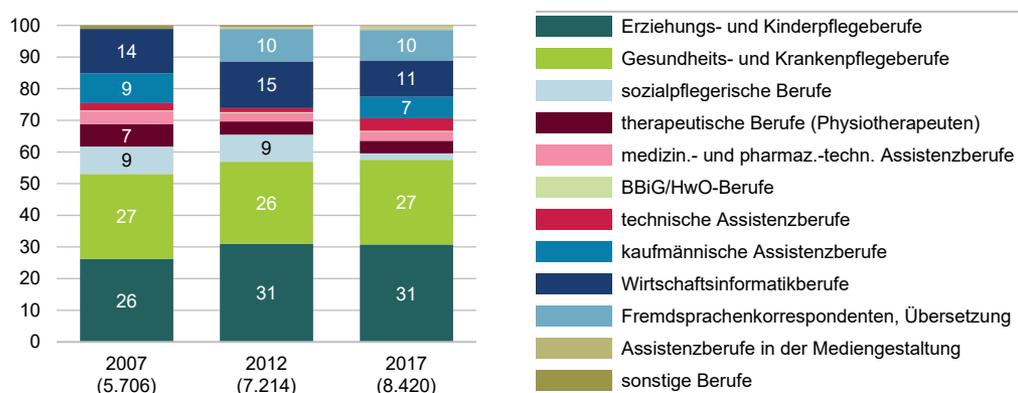
2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

In Schleswig-Holstein nimmt das Schulberufssystem 21 % der gesamten Neuzugänge in das Berufsbildungssystem auf, womit es etwa im Mittelfeld aller Länder liegt. Mit 8.420 lag die Zahl der Schüler*innen im ersten Schuljahr 2017 um fast 50 % höher als noch 2007 (5.706). Der starke Ausbau fand in diesem Zeitraum vor allem in den GES-Berufen statt, die zusammen 2007 etwa 3.000 und 2017 fast 5.000 Ausbildungsanfänger*innen aufnahmen, und damit auf den gestiegenen Bedarf durch den Ausbau der Kinderbetreuung und der Alten- und Krankenpflege reagieren.

Entsprechend stark ist das Schulberufssystem Schleswig-Holsteins berufsstrukturell durch Gesundheits- und Erziehungsberufe geprägt, die mit Anteilen von 27 und 31 % von deutlich mehr als der Hälfte der Schüler*innen gewählt werden (Abb. SH 6; Tab. SH 5A). Im Vergleich mit anderen Ländern liegt dieser Anteil damit jedoch relativ niedrig.

Besonders gering erscheint mit 2 % auch der Anteil sozialpflegerischer Berufe, 2007 hatte dieser noch 9 % betragen. Zählt man die therapeutischen (4 %) und medizinisch- und pharmazeutisch-technischen Assistenzberufe (3) noch hinzu, bilden die GES-Berufe 66 % der Ausbildungsanfänger*innen ab. 2007 lag dieser Anteil noch bei 73 %. Dieser Rückgang verläuft konträr zur Entwicklung im Bundesgebiet, bei der eine zunehmende Konzentration auf diese Berufsgruppen zu beobachten ist. Überdurchschnittlich stark sind dagegen kaufmännische Assistenzberufe (7 %), Wirtschaftsinformatikberufe (11) sowie die Berufe der Fremdsprachenkorrespondenz und Übersetzung (10) ausgebaut.

Abbildung SH 6 Verteilung der Schüler*innen¹⁾ im ersten Schuljahr des Schulberufsystems nach Berufsgruppen 2007, 2012, 2017 (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnung

2.4 Entwicklungen im Übergangssektor

Gegenüber 2007 vollzog sich im Übergangssektor ein erheblicher Umbau, mit starken Zuwächsen im BVJ/BEK und Rückgängen in allen anderen Angeboten (Tab. SH 1A). Der starke Anstieg von in Länderverantwortung liegenden Angeboten hat seine Ursachen vor allem in der beruflichen Integration schutz- und asylsuchender Personen, die zwischen 2014 und 2016 zugewandert sind: Während sich 2007 etwa 72 % der ausländischen Neuzugänge in berufsvorbereitenden Programmen des Landes befanden, sind es 2017 etwa 91 %. Schüler*innen mit deutschen Sprachkenntnissen unterhalb des Niveaus A2 werden in einer speziellen „Berufsintegrationsklasse Deutsch als Zweitsprache“ (BIK-DaZ) unterrichtet (§ 1 Absatz 3 BSVO). Zugewanderte Schüler*innen mit ausreichenden Sprachkenntnissen werden in dem neuen Konzept AV-SH beschult; beide Formen werden statistisch gesehen den Maßnahmen BVJ/BEK zugerechnet. Durch die Integration von Schutz- und Asylsuchenden in die Berufsvorbereitung steigt gegenüber 2007 die Anzahl ausländischer Neuzugänge im BVJ/BEK von 125 auf 3.477 Personen im Jahr 2017, dies sind rund drei Viertel der ausländischen Neuzugänge (Tab. SH 8A). Nur etwa 9 % der ausländischen Jugendlichen des Übergangssektors mündet 2017 in ein Maßnahmenangebot der BA ein (BvB oder EQ). Deutsche Neuzugänge in den Übergangssektor befinden sich 2017 hingegen zu einem Anteil von 26 % in den Maßnahmen der BA, 2007 waren es noch 37 % (Tab. SH 8A). Insgesamt ist bezogen auf die letzte Dekade in Schleswig-Holstein wie auch in den übrigen Ländern zu beobachten, dass der Übergangssektor zunehmend Ländersache geworden ist und die Bundesmaßnahmen an Gewicht verloren haben.

Dennoch hat das BVJ nicht nur für ausländische Neuzugänge an Bedeutung gewonnen: Zwischen 2007 und 2017 stiegen deutsche Neuzugänge von 1.679 auf 3.444 an (Tab.

SH3 A). Grund für die gestiegene Bedeutung von BVJ/BEK ist die Zusammenführung der Bildungsgänge der BEK und des Ausbildungsvorbereitenden Jahres (AVJ) in den Bildungsgang „Ausbildungsvorbereitung Schleswig-Holstein (AV-SH)“. Die Zusammenführung trat im August 2016 in Kraft. Ziel der AV-SH ist es, im Sinne eines dualisierten Konzepts (§ 1 Absatz 2 Satz 2 BSVO) die Jugendlichen individueller und gezielter zu einer dualen Ausbildung zu führen (vgl. Seeber et al. 2018; Baethge et al. 2017; auch Ministerium für Schule und Bildung 2017: 57). Mit der Einführung der AV-SH kommt es zwischen 2015 und 2017 außerdem zu einer Umschichtung von Berufsschulen für Schüler ohne Ausbildungsvertrag auf das BVJ bzw. auf 1-jährige Berufseinstiegsklassen. Vor der Zusammenführung wurden Maßnahmen der BEK in Schleswig-Holstein den Berufsschulen für Schüler*innen ohne Ausbildungsvertrag zugerechnet.

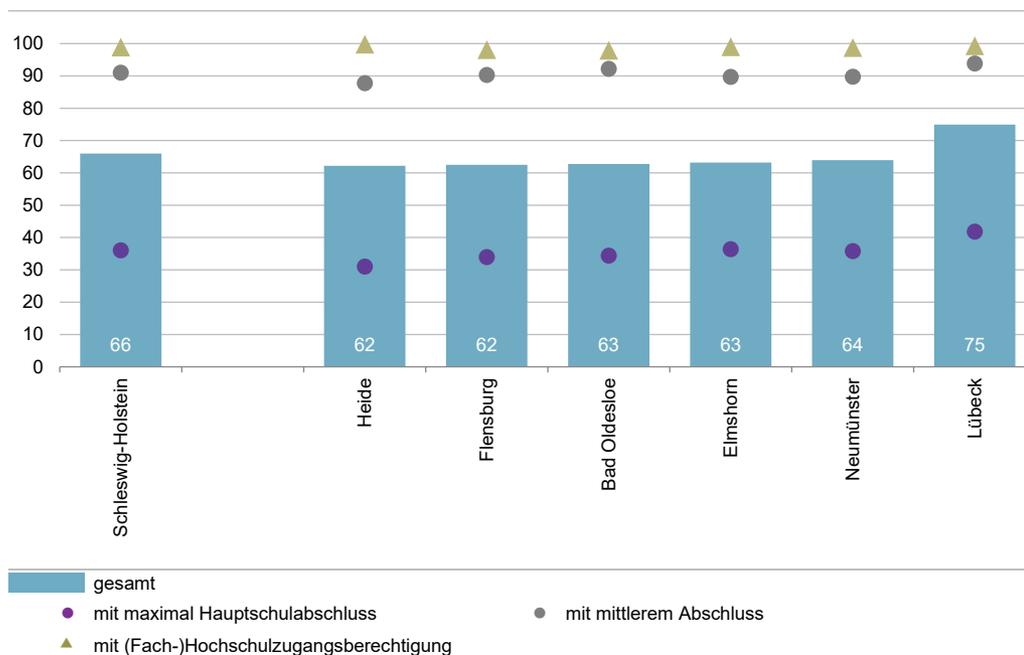
Die Aufnahmeregelungen der 1- und 2-jährigen Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, aber die Vermittlung beruflicher Grundqualifikationen sowie beruflicher Orientierung zum Ziel haben (§ 1 BFSVO), wurden im Zuge der Einrichtung der AV-SH gelockert. Seit August 2017 können Absolvent*innen der AV-SH bei entsprechenden Voraussetzungen in die Oberstufe der 2-jährigen Berufsfachschule aufgenommen werden (§ 2 Absatz 1 Satz 2 BFSVO).

Der Rückgang bei den Berufsfachschulen könnte einerseits mit dem Ausbau der (allgemeinbildenden) Gemeinschaftsschulen zusammenhängen (vgl. Seeber et al. 2018, auch Baethge et al. 2017), andererseits aber auch mit dem Rückgang deutscher Neuzugänge in den Übergangssektor. Gegenüber 2007 sank die Berufsfachschule ohne beruflichen Abschluss von 5.540 auf 2.765 deutsche Neuzugänge, während die Anzahl ausländischer Neuzugänge nahezu unverändert blieb (Tab. SH 8A).

3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen in Schleswig-Holstein

Die unterschiedliche Ausbildungsmarktsituation in den Arbeitsagenturbezirken Schleswig-Holsteins geht einher mit verschiedenen Einmündungsquoten in vollqualifizierende Ausbildung, ist aber sicherlich auch vom Angebot an schulberuflichen Ausbildungen beeinflusst, die in städtischen Regionen vielfältiger und besser zu erreichen sind als in der ländlichen Peripherie. Insofern fallen auch die Einmündungsquoten in den Arbeitsagenturbezirken Flensburg und Lübeck deutlich günstiger aus als in Neumünster und Elmshorn. Allerdings sind die Einmündungen in Ausbildung in den Regionen mit unterschiedlichen Chancen für Jugendliche in Abhängigkeit von ihrer Vorbildung verbunden. In den ausbildungsmarktschwächeren Regionen Elmshorn und Neumünster haben Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss vergleichsweise bessere Chancen als in Flensburg, in Lübeck sehen die Chancen für diese Gruppe vergleichsweise günstiger aus und weisen die geringsten Differenzen zur Gruppe der Personen mit mittlerem Abschluss oder Hochschulzugangsberechtigung (HZB) auf (Abb. SH 7; Tab. SH 7A).

Abbildung SH 7 Einmündungen in vollqualifizierende Ausbildung (duales System oder Schulberufssystem) in Schleswig-Holstein 2016¹⁾ nach schulischem Vorbildungsniveau und Arbeitsagenturbezirken (in %)

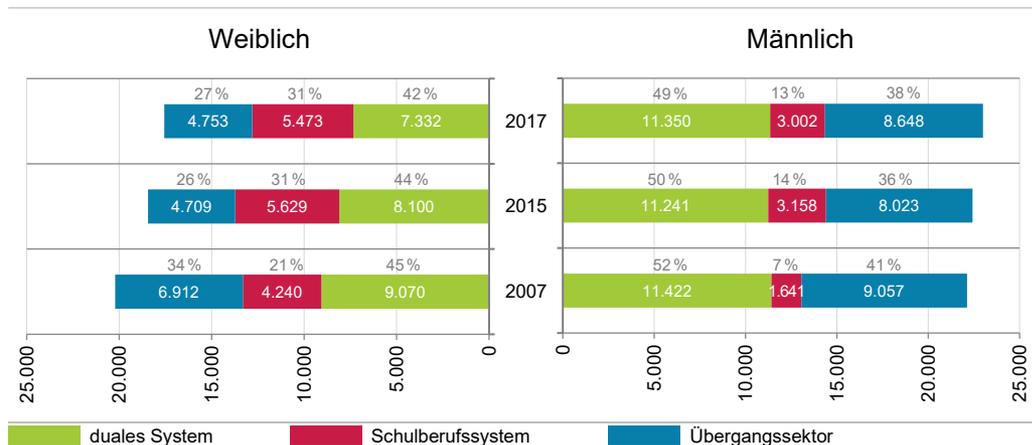


¹⁾ Die relevanten Daten von 2017 sind für Schleswig-Holstein nicht verfügbar. Beim Ausweis der Einmündungsquote in vollqualifizierende Ausbildung können Abweichungen zwischen den verwendeten Statistiken der iABE und der Kommunalen Bildungsdatenbank auftreten.

Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Kommunale Bildungsdatenbank (www.bildungsmonitoring.de); eigene Berechnungen

Auch für Schleswig-Holstein zeigt sich das bundesweit übergreifende Bild der besseren Einmündungschancen junger Frauen im Vergleich zu den Männern. Während sie in Schleswig-Holstein zu 73 % in vollqualifizierende Ausbildung einmünden, was im Ländervergleich eher einen unteren Wert darstellt, gelingt es den Männern zu 62 %. Die Einmündungsquoten zwischen den Geschlechtern lagen nicht immer so weit auseinander, 2007 waren es bei den Frauen 66 % und bei den Männern 59 %. Sie sind ein Effekt der Aufnahme zugewanderter, vorwiegend männlicher Personen in die Berufsvorbereitung. Frauen münden traditionell zu höheren Anteilen in das Schulberufssystem ein, was vor allem mit den Ausbildungen in frauenaffinen Berufen der personenbezogenen Dienstleistungen zusammenhängt, während Männer höhere Anteile im dualen System aufweisen. Dennoch ist für Schleswig-Holstein eine bemerkenswerte Zunahme des Anteils der Männer im Schulberufssystem festzustellen, deren Zahl sich bis 2015 im Vergleich zu 2007 fast verdoppelt hat, dann wieder bis 2017 leicht rückläufig ist. Mit 35 % ist der Männeranteil im Schulberufssystem 2017 deutlich angestiegen, 2007 waren es noch 28 % (Abb. SH 8; Tab. SH 6A). Schleswig-Holstein weist – neben Hamburg – auch in den GES-Ausbildungen mit rund einem Viertel männlicher Jugendlicher einen der höchsten Anteile im Ländervergleich auf (vgl. Kap. 5, Abb. 5.9). Der relativ hohe Anteil an Wirtschaftsinformatikberufen, in die überwiegend männliche Jugendliche einmünden, kann dies ebenfalls mit begründen.

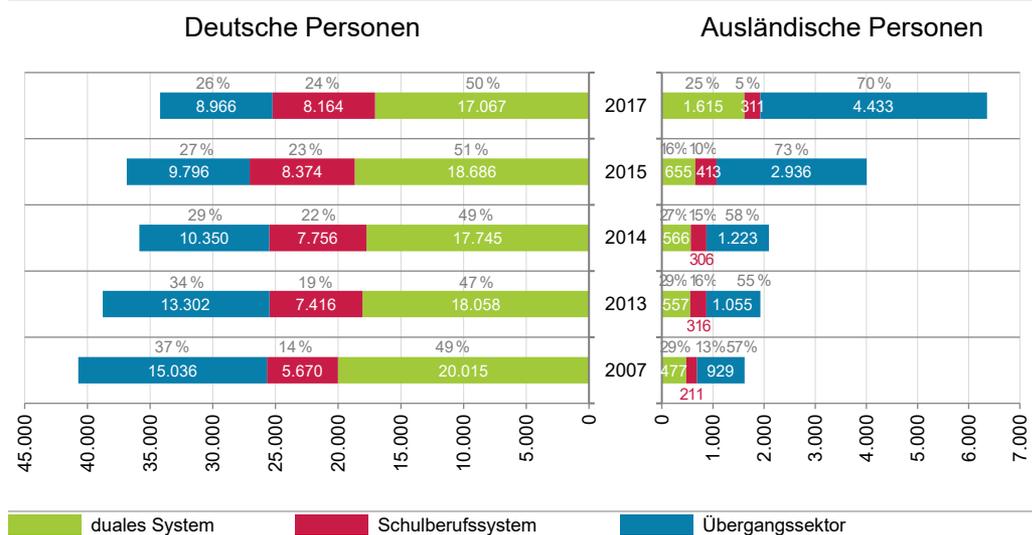
Abbildung SH 8 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Schleswig-Holsteins 2007, 2015 und 2017 nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Die bundesweit zu beobachtenden Nachteile ausländischer Jugendlicher sind auch für Schleswig-Holstein zu erkennen. Ausländische Jugendliche münden im gesamten Beobachtungszeitraum zu einem höheren Anteil in den Übergangssektor und zu einem entsprechend geringeren in eine vollqualifizierende Ausbildung ein. 2007 mündeten zwei Drittel der ausländischen Jugendlichen in den Übergangssektor ein, bis 2014 verringert sich dieser Anteil auf 58 %, was immer noch beträchtlich ist. Unter den Deutschen waren es 37 % im Jahr 2007, bis 2014 geht auch dieser Anteil nicht erfolgreicher Ausbildungseinmündungen auf 29 % zurück und reduziert sich nochmals um 2 Prozentpunkte bis 2017. Bei den ausländischen Jugendlichen ist hingegen zwischen 2014 und 2017 ein deutlicher Anstieg zu beobachten, der auf die beruflichen Integrationsmaßnahmen von schutz- und asylsuchenden jungen Erwachsenen zurückzuführen ist (Abb. SH 9).

Abbildung SH 9 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Schleswig-Holsteins 2007, 2013, 2014, 2015 und 2017 nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Die schlechteren Einmündungschancen von Männern gegenüber Frauen und von ausländischen gegenüber deutschen Jugendlichen sind auch durch deren unterschiedliche Schulabschlagsstrukturen mitbedingt. Weibliche Neuzugänge in vollqualifizierende Ausbildung verfügen 2017 zu 18 % über eine (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung und zu 40 % über einen mittleren Abschluss, unter den Männern sind dies 11 und 31 %. Dagegen weisen Männer mit einem Drittel der Neuzugänge häufiger einen Hauptschulabschluss auf, bei den Frauen ist dies ein Viertel. 21 % der Männer und 11 % der Frauen sind ohne Schulabschluss oder mit unbekannter bzw. sonstiger Vorbildung. Mit steigender Vorbildung erhöhen sich für Männer wie Frauen die Einmündungschancen in Ausbildung. In den beiden unteren Abschlussgruppen, also Personen mit maximal Hauptschulabschluss, weisen die Männer höhere Anteile der Einmündung in vollqualifizierende Ausbildung auf. Dies hängt wohl auch damit zusammen, dass eine Reihe von Berufen des dualen Systems gerade im handwerklichen Bereich offener für Gruppen mit niedriger formaler Bildung sind, jedoch handelt es sich hierbei mehrheitlich um männertypische Berufe, die von Frauen seltener gewählt werden (Abb. SH 12A).

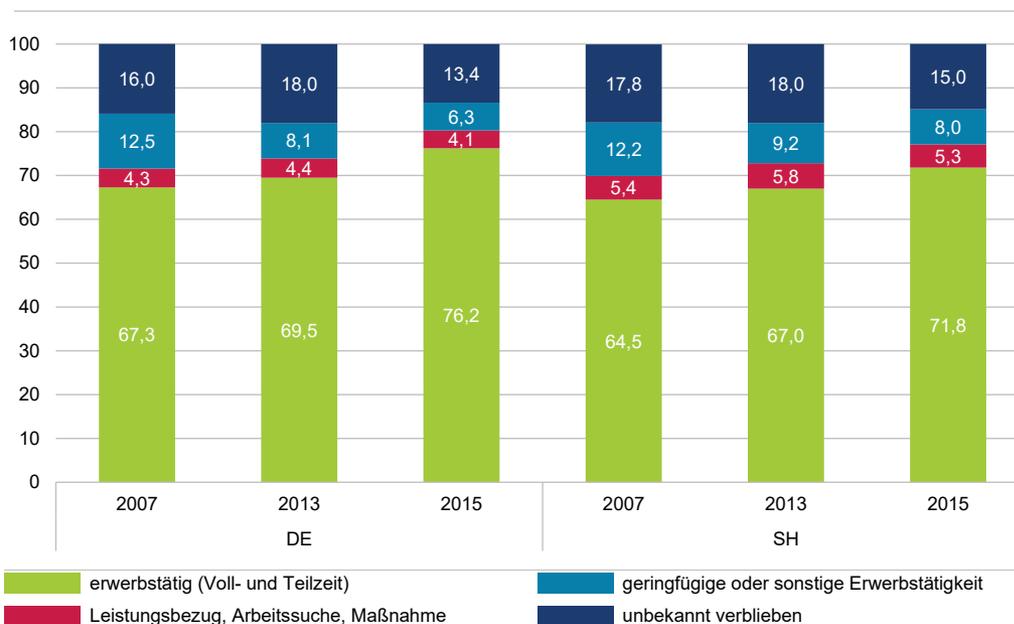
Bei den ausländischen Personen steigen gleichfalls mit der Höhe des Schulabschlusses die Einmündungschancen, allerdings lösen sich die Nachteile ausländischer Jugendlicher auch bei den mittleren und höheren Abschlüssen nicht auf, wie es teilweise in anderen Ländern zu beobachten ist. In Schleswig-Holstein mündet mit 16 % der ausländischen Jugendlichen mit mittlerem Schulabschluss ein doppelt so hoher Anteil in den Übergangssektor ein wie bei den deutschen Personen (8 %). Noch höher und ebenfalls nur schwer erklärbar sind die Abweichungen zwischen beiden Gruppen bei Vorliegen der (Fach-)Hochschulreife: Hier mündet ein Fünftel der ausländischen Personen in den Übergangssektor ein, während dies bei deutschen Jugendlichen ein verschwindend geringer Anteil von 1 % ist. Allerdings machen ausländische Personen in dieser Abschlussgruppe nur 4 % (207 Personen) aus, das heißt, durch die kleinere Gruppe sind niedrige Fallzahlen mit höheren Anteilswerten verbunden (Abb. SH 13A).

4 Arbeitsmarktintegration

Die Übernahmequote, die den Anteil der Auszubildenden angibt, die nach erfolgreichem Abschluss von ihrem Betrieb übernommen werden, liegt in Schleswig-Holstein 2017 mit 65 % fast 10 Prozentpunkte unterhalb des Ländermittels von 74 %. Noch im Vorjahr lag sie mit 69 % nicht nur 4 Prozentpunkte höher, sondern auch leicht über dem Bundesdurchschnitt (68 %). Ob es sich hierbei um eine temporäre Entwicklung handelt, bleibt abzuwarten. In der längerfristigen Betrachtung lag die Übernahmequote in Schleswig-Holstein seit 2009 recht konstant etwa 4 bis 5 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt und ist im Zuge der positiven Entwicklung des Arbeitsmarkts deutlich gestiegen (Abb. SH 15A).

Allerdings lässt sich der Übergang in Beschäftigung besser an dem Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolventen 24 Monate nach ihrem Abschluss beurteilen. Von den Absolvent*innen des Jahres 2015 befanden sich zwei Jahre später 72 % in einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, weitere 5 % in geringfügiger Beschäftigung und 8 % befanden sich im Leistungsbezug, in einer Maßnahme oder auf Arbeitssuche. Für 15 % der Absolvent*innen liegen keine Angaben vor. Damit gelingt die Arbeitsmarktintegration des mittleren Fachkräftenachwuchses zwar etwas besser als in früheren Jahren: Noch 2009 fanden sich von den Absolvent*innen aus 2007 nur 65 % in Voll- oder Teilzeit, aber 12 % in Leistungsbezug/Maßnahme/Arbeitssuche. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (77 bzw. 6,3 %) sind die Beschäftigungsrisiken nach Ausbildungsabschluss in Schleswig-Holstein aber merklich höher (Abb. SH 10).

Abbildung SH 10 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung in Schleswig-Holstein (in %)

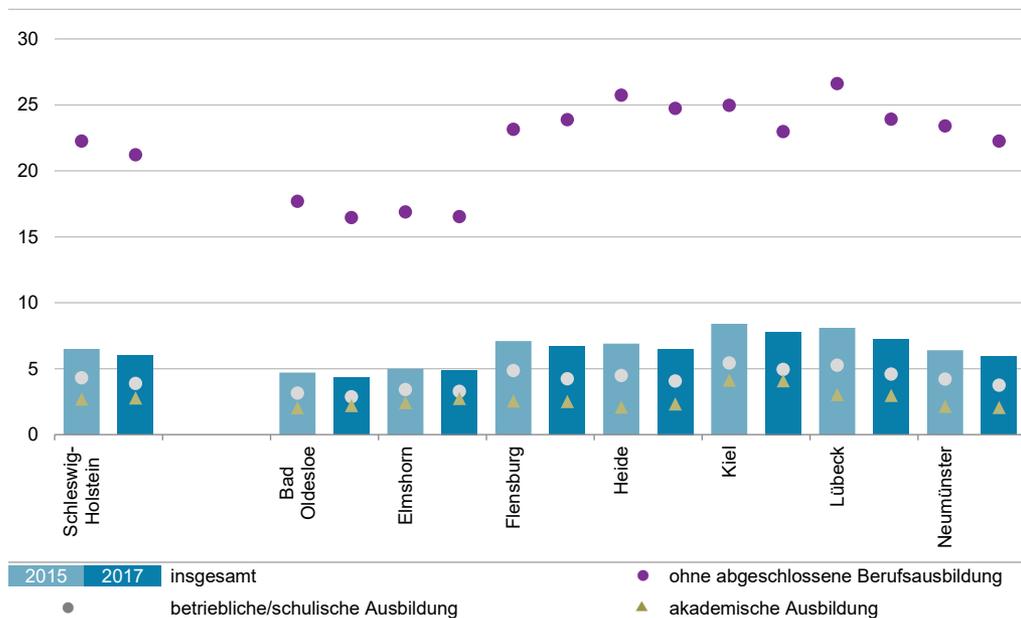


Quelle: IAB, Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01), Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Im Vergleich dazu liegt das allgemeine Beschäftigungsrisiko 2017 mit einer Arbeitslosenquote von 6 % und einer Arbeitslosenquote der 20- bis unter 30-Jährigen von 7,9 % vor allem bei den Jüngeren über dem Ländermittel (5,7 und 6,4 %). Beide Quoten sind gegenüber 2015 (6,5 und 8,2 %) gefallen. Dies gilt auch für sämtliche Arbeitsagenturbezirke, in denen die allgemeine Arbeitslosenquote 2017 von 4,3 bis 7,8 %, die der 20- bis unter 30-Jährigen von 6,5 bis 9,4 % reicht. Die jeweils niedrigsten Werte finden sich Bad Oldesloe, die höchsten in Kiel. Die Jugendarbeitslosenquote liegt vor allem in Heide und Neumünster deutlich über der allgemeinen Arbeitslosenquote, in Kiel dagegen nicht nennenswert höher (Abb. SH 16A).

Die Arbeitslosenquote von Fachkräften mit mittlerer Qualifikation liegt 2017 mit 3,9 % nur wenig über dem von (Fach-)Hochschulabsolvent*innen (2,8 %) und weist mit Werten von 2,9 bis 4,9 % in sämtlichen Arbeitsagenturbezirken auf eine gute Arbeitsmarktintegration des mittleren Qualifikationsniveaus hin. Wesentlich höher und in den Arbeitsagenturbezirken sehr unterschiedlich ist dagegen das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Deren Quote beträgt 2017 in Schleswig-Holstein 21,2 % und in Bad Oldesloe sowie Elmshorn etwa 16,5 % und fällt damit wesentlich niedriger aus als in den übrigen Arbeitsagenturbezirken, deren Höchstwert Heide mit 24,7 % aufweist (Abb. SH 11; Tab. SH 9A).

Abbildung SH 11 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote nach Arbeitsagenturbezirken in Schleswig-Holstein 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand Februar 2019

5 Fazit

Die Förderung der zentralen Funktionen einer zukunftsweisenden Berufsbildungspolitik, die Sicherung der Fachkräfte von morgen und die Verminderung sozialer Disparitäten sind in Schleswig-Holstein nicht einfach umzusetzen. Dafür verantwortlich sind die allgemeinen ökonomischen, beschäftigungs- und betriebsstrukturellen Rahmenbedingungen, „mehrfach gespaltene Ausbildungsmärkte“ in regionaler und beruflicher Hinsicht (Baethge et al. 2017) und eine Unterdeckung der Ausbildungsnachfrage in den meisten Regionen. Für bestimmte Gruppen wie Männer, ausländische Jugendliche, Schulabgänger*innen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss entstehen dadurch mehrfache Benachteiligungen. Sie haben nicht nur mehr Schwierigkeiten, überhaupt in eine Ausbildung einzumünden, sondern ihnen steht zugleich ein eher enges Berufsspektrum zur Verfügung. Schließlich sind sie stärker durch die wachsenden Passungsprobleme betroffen, durch die das vorhandene Ausbildungspotenzial nicht ausgeschöpft wird. Die Herausforderungen lassen sich auf vier Hauptproblemfelder verdichten:

Erstens sind Ausbildungschancen regional unterschiedlich verteilt. Diese Ungleichheiten sind stärker als bislang anzugehen. Insbesondere wären dabei die Regionen in den Blick zu rücken, in denen die Ausbildungssituation besonders schwierig ist. Dies sind vor allem die ländlich geprägten Regionen im Norden, Nordwesten und Westen des Landes.

Zweitens ist der überdurchschnittlich hohe Anteil an Kleinstbetrieben für die berufliche Ausbildung eine nicht ganz einfache Ausgangsposition, da in konjunkturellen Auf- und Abwärtsbewegungen der Effekt auf Ausbildung stärker durchschlagen kann als in mittleren und größeren Unternehmen. Zwar hat Schleswig-Holstein eine im Ländervergleich noch günstige qualifikationsspezifische Ausbildungsquote, diese war jedoch in den letzten Jahren leicht rückläufig. Wichtige Aufgaben für Schleswig-Holstein sind damit die Erhaltung und Mobilisierung von Ausbildungsreserven bei den Betrieben,

aber auch die Entwicklung und Implementierung von Ansätzen, die in schwierigen wirtschaftlichen Konjunkturlagen einen Rückbau von Ausbildung und Ausbildungsinfrastruktur verhindern.

Drittens erfordern die wachsenden Passungsprobleme eine Antwort zur besseren Nutzung des Vertragspotenzials, um den in etlichen Regionen unterversorgten Ausbildungsmarkt zu entlasten. Da regionale Passungsprobleme in Schleswig-Holstein eine untergeordnete Rolle spielen, stellt sich für die politische Bearbeitung vornehmlich die Frage nach Problemen beim Vertragsschluss, die sowohl in den Eigenschaften der Betriebe als auch in denen der Bewerber*innen begründet sein können. Da die Passungsprobleme, mit Ausnahme der qualifizierten kaufmännischen Berufe, in Berufsgruppen auftreten, die auch Bewerber*innen mit niedriger Schulbildung akzeptieren, könnten hier eher andere persönliche Eigenschaften oder unternehmensbezogene Faktoren wie die kleinbetriebliche Struktur erhöhte Bedeutung besitzen. Neben der gezielten Verbesserung der Ausbildungsvoraussetzungen der Betriebe wie der Jugendlichen bedarf es auch der Unterstützung bei Konflikten zwischen beiden Seiten. Hier dürfte der Regionalen Ausbildungsbetreuung (RAB), die in Schleswig-Holstein Jugendliche und Betriebe beratend und begleitend vor und während einer Ausbildung unterstützt, eine wichtige Funktion zukommen. Daneben bleibt aber auch die Herausforderung des beruflichen Mismatches. Hier gilt es eine Balance zu finden, um einerseits den Fachkräftebedarf in Berufsbereichen zu decken, die die Jugendlichen offenkundig als weniger attraktiv betrachten, wie die Bereiche Ernährung, Hotellerie und Gastronomie. Diese Aufgabe ist auch den Unternehmen zu stellen, um Ausbildungen interessant zu gestalten und berufliche Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen. Andererseits gilt es – erst recht vor dem Hintergrund ungenügender Ausbildungsplätze –, auch zusätzliche Angebote in nachgefragten Informatik-, Metall- und Elektroberufen sowie in den medizinischen Gesundheitsberufen zu schaffen.

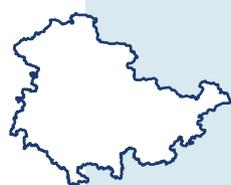
Viertens sind die persistierenden Nachteile im Ausbildungszugang vor allem für männliche und ausländische Jugendliche und für Jugendliche – männlich wie weiblich – mit einem niedrigen Schulabschluss offensiv anzugehen. Hier werden veränderte Ansätze in den Bildungsstrukturen, insbesondere im Übergangssektor, wie sie mit AV-SH implementiert wurden, nicht ausreichen, um die genannten Gruppen besser in Ausbildung zu integrieren. Es bedarf auch eines bildungspolitischen Commitments der Wirtschaft zur Erweiterung des Ausbildungsangebots, ggf. mit neuen Organisationsformen und curricularen Konzepten der Ausbildung über eine stärkere Einbindung der Berufsschulen in die erste Ausbildungsphase, ggf. auch mit erweiterten Allgemeinbildungsangeboten, wie sie etwa in Baden-Württemberg und Bremen praktiziert werden. Ein etwas anderer Ansatz ist das Hamburger Ausbildungsmodell, über das den Jugendlichen in einem schwierigen Ausbildungsmarkt Chancen auf einen beruflichen Abschluss eröffnet werden.

Die genannten Herausforderungen sind nicht isoliert voneinander zu betrachten. So kann eine Erweiterung des Ausbildungsangebots, sei es durch die Betriebe, sei es durch öffentlich geförderte (schulische) Angebote, dazu beitragen, das berufsfachliche Mismatch zu bearbeiten und Chancengerechtigkeit zu fördern. Neue Modelle der Organisation dualer Ausbildung könnten auch genutzt werden, um regionale Disparitäten im Ausbildungszugang zu reduzieren und zugleich die Chancen für bestimmte Gruppen zu verbessern. Letztlich müssen vor dem Hintergrund der regionalen Bedingungen Lösungen erarbeitet werden, die von den Akteuren der beruflichen Bildung akzeptiert und getragen werden. Einzelmaßnahmen erscheinen jedoch wenig geeignet, die massiven Probleme anzugehen.

Thüringen

1 Sozioökonomische Rahmenbedingungen der Berufsbildungspolitik

Kontextindikatoren



	TH 2015	TH 2017	DE 2017
Bruttoinlandsprodukt je Einwohner*	26.900 €	28.747 €	39.477 €
15- bis 24-Jährige in Relation zu			
Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsanteil)	7,6 %	7,8 %	10,5 %
25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation)	61,0 %	67,2 %	82,0 %
55- bis 64-Jährigen (Ersatzbedarfsrelation)	47,3 %	47,1 %	73,7 %
Schulentlassene nach Abschlüssen			
mit maximal Hauptschulabschluss	19,3 %	21,3 %	20,5 %
mit mittlerem Abschluss	41,1 %	39,9 %	39,3 %
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	39,6 %	38,8 %	40,1 %
Beschäftigte nach Berufssektoren			
in Produktionsberufen	31,6 %	31,5 %	25,2 %
in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen	26,2 %	25,9 %	31,1 %
in personenbezogenen Dienstleistungsberufen	24,0 %	24,5 %	23,8 %
in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen	17,2 %	17,3 %	18,9 %
Beschäftigte nach Qualifikationsniveau			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	6,7 %	7,2 %	12,6 %
mit abgeschlossener Berufsausbildung	73,7 %	73,4 %	61,6 %
mit Fachhoch-/Hochschulabschluss	12,8 %	13,1 %	15,8 %
Ausbildung unbekannt	6,9 %	6,3 %	10,0 %
Beschäftigte nach Betriebsgröße**			
in Klein- und Kleinstbetrieben	44,3 %	43,3 %	38,8 %
in mittleren Betrieben	32,1 %	33,1 %	28,0 %
in Großbetrieben	23,6 %	23,5 %	33,1 %
Personen mit Migrationshintergrund***			
Anteil an Bevölkerung	4,9 %	6,2 %	23,6 %
Anteil an 15- bis 64-Jährigen	5,4 %	6,7 %	24,5 %
Anteil an 15- bis 24-Jährigen	9,8 %	10,6 %	29,7 %
Arbeitslosenquote			
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	7,4 %	6,1 %	5,7 %
betriebliche/schulische Ausbildung	29,1 %	26,4 %	18,7 %
akademische Ausbildung	6,7 %	5,3 %	3,8 %
akademische Ausbildung	3,5 %	2,7 %	2,5 %
Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Schulen je Schüler (2016)****			
berufliche Schulen insgesamt	6.700 €	6.900 €	4.900 €
Berufsschulen im dualen System	4.500 €	4.500 €	3.100 €
Ausbildungseinpender			
	9,0 %	8,3 %	

* Aufgrund nachträglicher Korrekturen in den Statistiken können die Werte zum LMBB 2015 abweichen.

** Klein- und Kleinstbetriebe: 1–49 SVB; mittlere Betriebe: 50–249 SVB; Großbetriebe: 250 und mehr SVB.

*** Eingeschränkte Vergleichbarkeit, da Anteile 2017 bezogen auf Privathaushalte, 2015 auf alle Haushalte berechnet.

**** Für das Jahr 2015 wird der Wert von 2014 ausgewiesen.

Quellen: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“, Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2017 Reihe 1 Band 1 (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2017/Februar 2018); Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2017, Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12. (Datenstand April 2019), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Datenstand 2019); Sekretariat der KMK (2017), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2008 bis 2017; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (ab 2011: Ergebnisse des Zensus, GENESIS-Online), Mikrozensus 2017 – Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes für die Altersgruppen 15–64 und 15–24 Jahre, Bildungsausgaben – Ausgaben je Schülerin und Schüler 2016; Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2018; eigene Berechnungen und Schätzungen

Thüringen erwirtschaftete im Jahr 2017 ein Bruttoinlandsprodukt pro Kopf (BIP p. c.) von 28.747 € und schaffte damit eine Steigerung gegenüber 2015 um 1.847 €. Im Bundesvergleich liegt das BIP p. c. jedoch deutlich unter dem Durchschnitt von 39.477 €. Für

bildungsbezogene Ausgaben stehen also vergleichsweise geringere Mittel zur Verfügung. Die Bevölkerungsdichte Thüringens ist durch die West-Ost-Städtekette Eisenach, Gotha, Erfurt, Weimar, Jena und Gera in der Mitte des Landes geprägt. In diesem Städteband liegt die Bevölkerungsdichte bei ca. 710 Einwohnern pro km², in den übrigen Regionen bei ca. 106 Einwohnern pro km². Dies bedeutet auch für die berufliche Bildung, dass Fragen der Raumüberbrückung und damit der Sicherung von Berufsausbildungsangeboten in allen Regionen auf der Tagesordnung stehen. So können in Thüringen aufgrund der hohen beruflichen Ausdifferenzierung der Ausbildung in Kombination mit stark rückläufigen Auszubildendenzahlen kaum mehr wohnortnahe Berufsschulangebote aufrechterhalten werden (vgl. Putzing et al. 2017: 52). Bereits im Ländermonitor 2017 wurde auf die hohen Mobilitätskosten für Ausbildung hingewiesen, die in Form von nicht rückzahlbaren anteiligen Fahrtkosten- und Unterbringungszuschüssen während des Berufsschulbesuchs sowohl die Landeskasse als auch Betriebe und Auszubildende selbst belasten. Eine öffentlich finanzierte Mobilitätsunterstützung wird gering verdienenden Auszubildenden gewährt, die – unabhängig vom Hauptwohnsitz – in Thüringen eine Ausbildung absolvieren, sowie Auszubildenden, die außerhalb Thüringens am Berufsschulunterricht teilnehmen, aber in Thüringen wohnen (vgl. Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport 2016). Zudem unterstützen 20 % der auszubildenden Thüringer Betriebe die Auszubildenden mit voller Kostenerstattung, 50 % der Betriebe anteilig (vgl. Putzing et al.: 53). Diese Mobilitätskosten schlagen sich auch in den öffentlichen Ausgaben je Berufsschüler nieder, die in Thüringen mit 6.900 € rund 2.000 € über den durchschnittlichen bundesweiten Ausgaben liegen (Abb. TH 1) und auch die höheren Kosten für kleinere Klassen und Berufsschulen enthalten.

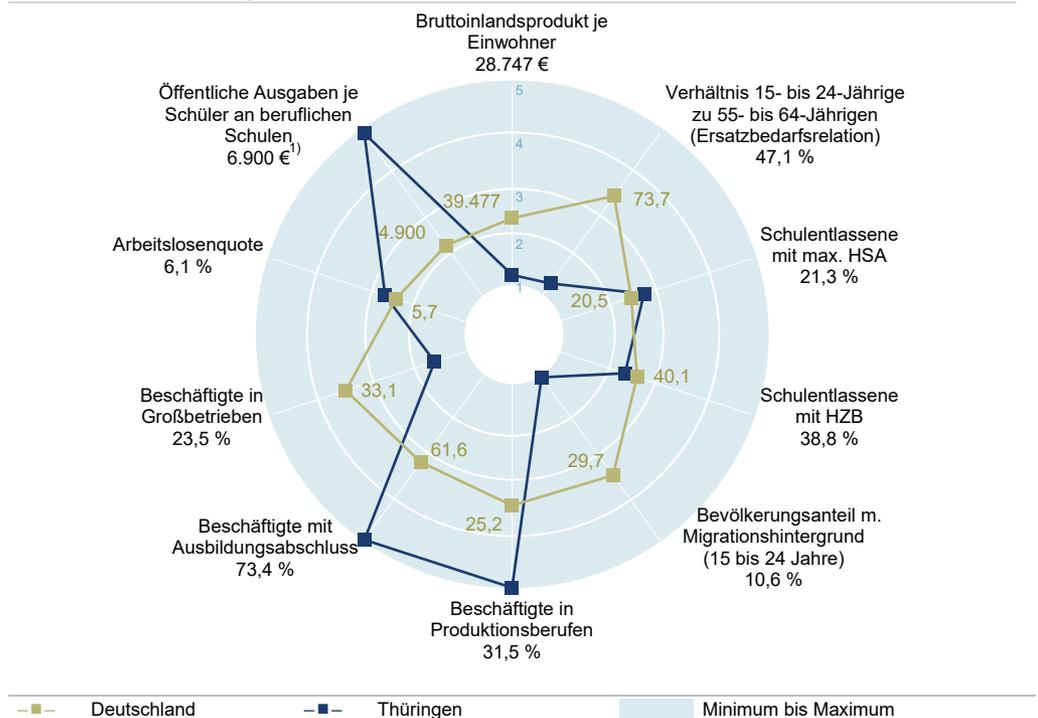
Die Höhe des erwirtschafteten BIP ist in Thüringen regional sehr verschieden. Die höchsten Werte werden eher südlich des oben genannten Städtebands erwirtschaftet. So liegt die Stadt Jena an der Spitze mit 65.004 €, darauf folgen der Ilm-Kreis, der Wartburgkreis, das Weimarer Land, Hildburghausen, Sonneberg, Saalfeld-Rudolstadt und die Stadt Eisenach mit über 60.000 € BIP p. c. (Thüringer Landesamt für Statistik, 2019a). Der größte Anteil an der Bruttowertschöpfung wird mit 64 % im Dienstleistungssektor erbracht, und hier hauptsächlich durch öffentliche Dienstleister sowie durch den Bereich Erziehung und Gesundheit (44 %). Der zweitgrößte Bereich ist mit einem Anteil von 35 % das produzierende Gewerbe (Thüringer Landesamt für Statistik, 2019a). Besonders die Herstellung von Kraftwagen und Kraftfahrzeugteilen, Metallerzeugnissen, Nahrungs- und Futtermitteln, Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Geräten sowie die Gummi- und Kunststoffbranche machen den größten Umsatzanteil im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe aus (Freistaat Thüringen 2015: 3).

Im Vergleich zur gesamten Bundesrepublik hat Thüringen weniger Großbetriebe, dafür aber deutlich mehr mittlere und kleine Betriebe. Auch dies hat Implikationen für die berufliche Ausbildung, da zum einen fast alle größeren Unternehmen ausbilden und diese zum anderen in den Augen der Ausbildungsbewerber*innen als besonders attraktiv gelten (vgl. Bellmann et al. 2016). Letzteres könnte dazu führen, dass Jugendliche vor allem in Regionen zum angrenzenden Bayern, Hessen und Niedersachsen zur Ausbildung auspendeln. Das heißt, die thüringischen Unternehmen stehen durchaus in Konkurrenz mit Unternehmen aus angrenzenden Ländern um (leistungsstarke) Ausbildungsinteressenten, deren Zahl in Thüringen aufgrund der demografischen Entwicklung ohnehin stark zurückgegangen ist, was die Fachkräftesicherung zu einem ganz zentralen Thema werden lässt.

Mit dem Wandel zur E-Mobilität steht Thüringens Wirtschaft aber noch vor ganz anderen Herausforderungen, die auch die Ausbildung stark tangieren: Thüringens Wirtschaft ist auch substanzuell durch kleine und mittelständische Montage-, Produktions- und Zulieferbetriebe in der Automobilbranche mitgeprägt. Sollte sich die verstärkte Nachfrage nach E-Automobilität fortsetzen, ist davon auszugehen, dass der Bedarf von Bauteilen für Verbrennungsantriebe und entsprechenden Montageleistungen sinken wird. Der wirtschaftsstarke Dienstleistungssektor spiegelt sich auch in der Beschäftigungsverteilung wider. So sind 68 % der Erwerbstätigen (74 % im Bundesdurchschnitt) in Dienstleistungsberufen beschäftigt, 32 % dagegen in Produktionsberufen (26 % im Bundesdurchschnitt).

Thüringens Bevölkerungsstruktur ist von einem relativ kleinen Anteil an Jugendlichen im ausbildungsrelevanten Alter geprägt. Die 15- bis 24-Jährigen nehmen an der Gesamtbevölkerung einen Anteil von 7,8 % ein (2015 7,6 %; Deutschland 10,5 %). Im Vergleich zu den 25- bis 34-Jährigen (Nachwuchsrelation) sind es 67,2 %, zu den 55- bis 64-Jährigen (Ersatzrelation) 47,1 %. Damit liegt Thüringen in beiden Relationen deutlich unter dem Bundesdurchschnitt, was problematisch für die Fachkräfteversorgung werden kann. Das schulische Vorbildungsniveau der Schulabgänger*innen ähnelt dem Bundesdurchschnitt. Jeweils ca. 40 % haben einen mittleren Abschluss bzw. (Fach-) Hochschulreife, ca. 20 % maximal Hauptschulabschluss. Diese Verhältnisse scheinen sich zu stabilisieren, denn ein weiter anhaltender Trend zu höheren Bildungsabschlüssen ist zumindest in den letzten beiden Jahren nicht mehr zu erkennen. Besonders markant ist der geringe Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in Thüringen. Während in Deutschland durchschnittlich 23,6 % der Bevölkerung zugewandert sind, sind es in Thüringen im Jahr 2017 nur 6,2 (4,9 % 2015). Die Arbeitslosenquote liegt mit 6,1 etwas über dem Durchschnitt von 5,7 %, was Thüringen im Jahr 2017 mit Platz 7 eine mittlere Position verschafft (Platz 1: Bayern mit 3,2 %). Die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss beträgt 26,4 % und ist seit 2015 um 2,7 Prozentpunkte gesunken (Deutschland 18,7 %).

Abbildung TH 1 Ausgewählte Kontextindikatoren Thüringens 2017 in Relation zu den höchsten und niedrigsten Länderwerten sowie dem Bundesdurchschnitt



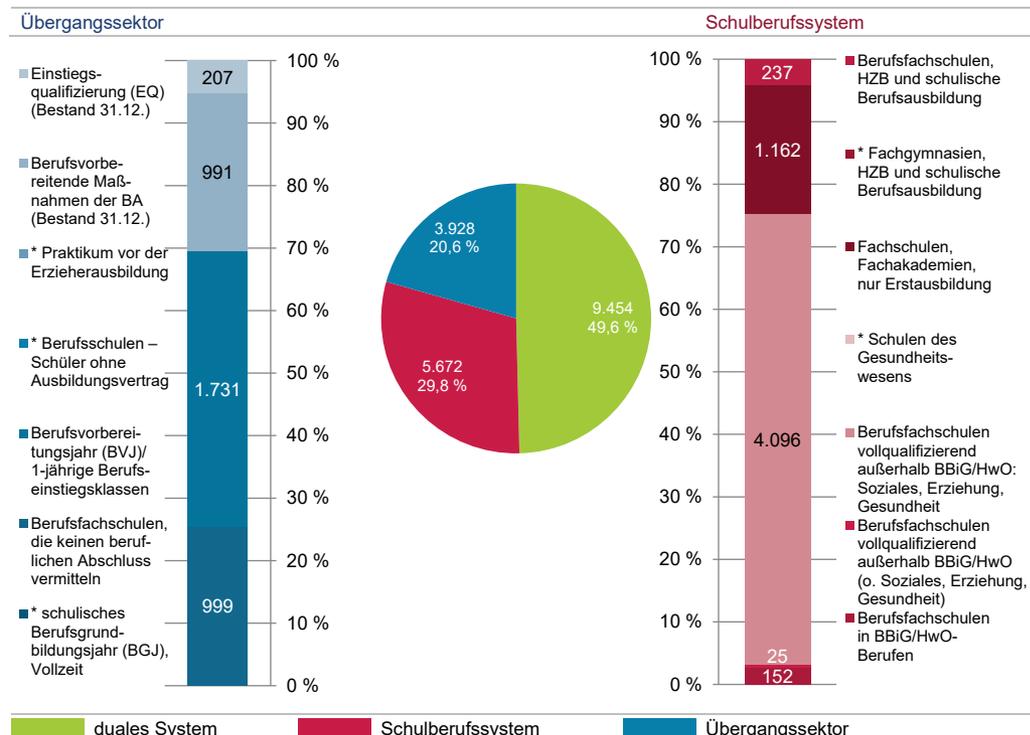
¹⁾ Ausgewiesene Werte beziehen sich auf das Jahr 2016.

2 Berufsbildungssystem und Ausbildungsmarkt in Thüringen

2.1 Das Berufsbildungssystem

Das Berufsbildungssystem in Thüringen gehört mit ca. 19.000 Neueinmündungen im Jahr 2017 zu den kleinsten Berufsbildungssystemen Deutschlands, gefolgt von Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Bremen und dem Saarland. 9.454 Jugendliche, und damit ca. die Hälfte der jungen Ausbildungsanfänger*innen, beginnen ihre berufliche Laufbahn mit einer dualen Ausbildung. Ca. 30 % der Anfänger*innen (5.672) münden in das Schulberufssystem ein und beginnen eine vollqualifizierende Berufsausbildung, vornehmlich in einer Berufsfachschule außerhalb von Berufen nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung (BBiG/HwO) im Bereich Soziales, Erziehung und Gesundheit (4.096) bzw. in einer Fachschule oder Fachakademie (1.162). 20 % der Neueinmündungen (3.928) haben entweder keinen schulischen oder betrieblichen Ausbildungsplatz bekommen, sind noch schulpflichtig oder wollen gezielt ihre Chancen auf dem Ausbildungsmarkt verbessern und münden in eine Maßnahme zur Berufsvorbereitung im Übergangssektor ein. Hier ist das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) bzw. die 1-jährige Berufseinstiegsklasse (BEK) mit 1.731 Jugendlichen am stärksten besucht. Darauf folgen mit 999 Personen Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, berufsvorbereitende Maßnahmen der BA (BvB) mit 991 und Maßnahmen zu Einstiegsqualifizierung (EQ) mit 207 Jugendlichen (Abb. TH 2).

Abbildung TH 2 Berufsbildungssystem Thüringen 2017 (Neuzugänge, absolut in %)

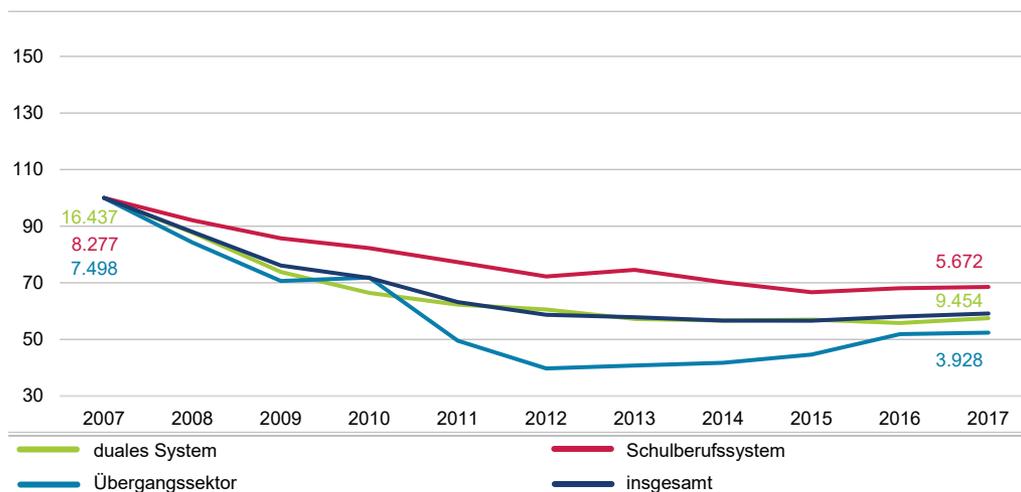


* Wird in Thüringen nicht angeboten.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Thüringens Berufsbildungssystem ist nicht nur eines der kleinsten, sondern zudem von einer deutlichen Verkleinerung betroffen. Während im Jahr 2007 noch 32.212 Neuzugänge in die drei Sektoren einmündeten, sind es 2017 nur noch 19.054, und damit 41 % weniger. Das duale System verringert sich in diesem Zeitraum um 42,5, das Schulberufssystem um 31,5 und der Übergangssektor um 47,6 %. Das heißt, Verminderungen des Übergangssektors sind zu großen Anteilen ein demografischer Effekt und ein Effekt des geringeren Absinkens des Schulberufssystems. Im Zuge der Zuwanderung von Schutz- und Asylsuchenden steigt der Übergangssektor von 2015 bis 2017 um 35,6 % an, ein temporärer Effekt. Hierbei bleibt abzuwarten, ob es gelingt, die zugewanderten Jugendlichen auch in Thüringens Ausbildung und Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Einmündungen in Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln (2007: ca. 2.400), und in BvB-Maßnahmen der BA (2007: ca. 2.300) haben sich bis 2017 mehr als halbiert. Die Neueinmündungen in EQ-Maßnahmen steigen zwar von 2015 bis 2017 um mehr als 50 % an, verringern sich jedoch über den Gesamtzeitraum betrachtet um mehr als 40 %. Die Verringerung des Schulberufssystems in Thüringen erstreckt sich über alle Bereiche hinweg. Mit ca. –98 % erlebten die Berufsfachschulen außerhalb der BBiG/HwO-Berufe prozentual einen bedeutenden Rückgang. Um etwa 79 % verringern sich die Neueinmündungen in Schulen, an denen ein vollqualifizierender Abschluss nach BBiG/HwO erworben werden kann, was auch mit dem Auslaufen von Förderungen zusammenhängen wird (Abb. TH 2, Abb. TH 3, Tab. TH 1A, Tab. TH 2A)⁴⁰. Die rückläufigen Schülerzahlen in Thüringens Berufsbildungssystem sind vor allem mit demografischen Trends zu erklären. Im Jahr 2007 befanden sich unter den 15- bis 24-Jährigen noch 269.057 Personen, bis 2017 ging diese Gruppe um 38 % auf 166.922 zurück (Thüringer Landesamt für Statistik 2019b). Allein über eine Veränderung der Geburten ist jedoch der starke Rückgang im Berufsbildungssystem nicht zu erklären, auch Wanderungsbewegungen und Akademisierung spielen eine Rolle.

Abbildung TH 3 Quantitative Entwicklung der Sektoren beruflicher Ausbildung in Thüringen 2007–2017 (Einmündungen, Index 2007 = 100) (absolut und in %)



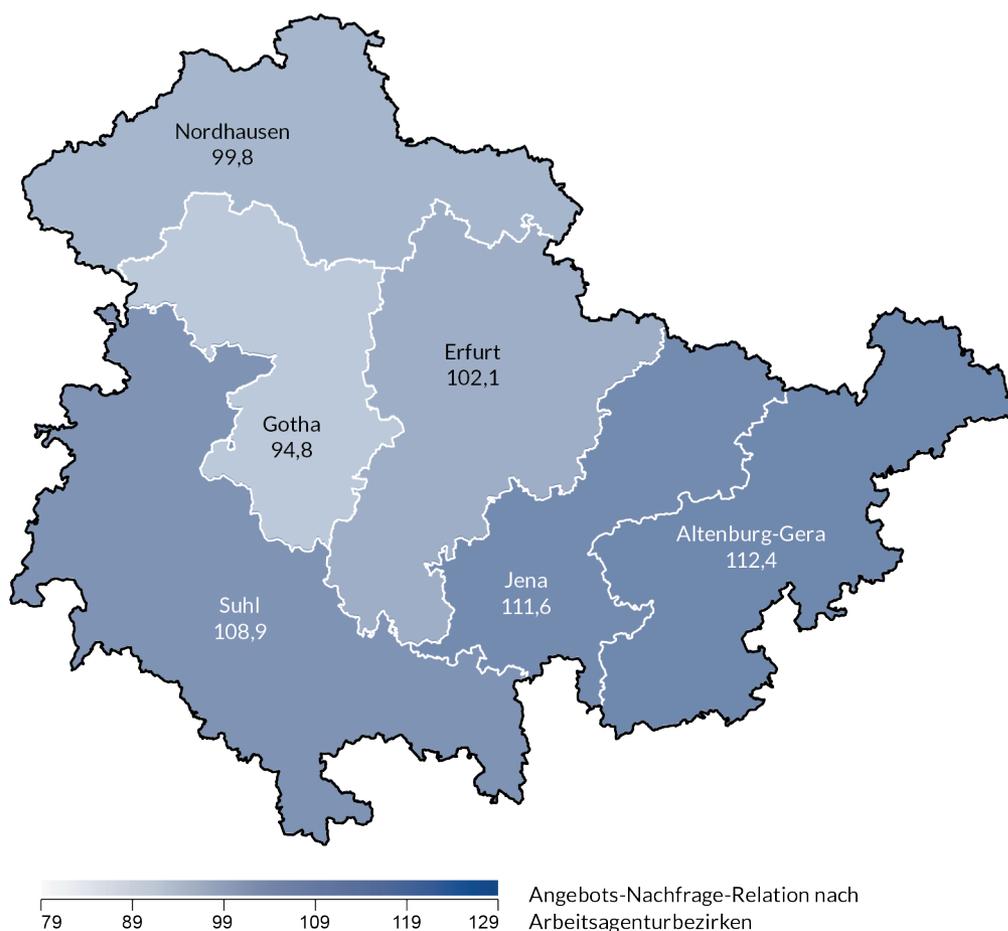
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

⁴⁰ Abb. und Tab. mit Länderkürzel und Anhangsverweis (A) ausschließlich online verfügbar im Länderbericht unter www.laendermonitor-berufsbildung.de.

2.2 Duales System: Passungsprobleme von Ausbildungsangebot und -nachfrage

Jeder Agenturbezirk Thüringens weist eine mehr oder minder ausgeprägte Mischung aus i. d. R. einer Großstadt sowie umgebenden, eher ländlich geprägten Regionen auf. Mit einer Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) von 105,1 reiht sich Thüringen in die Gruppe vor allem ostdeutscher Länder und Bayerns ein, die rein quantitativ betrachtet eine gute Ausbildungsmarktlage aufweisen. Seit 2007 hat sich die ANR von 88,1 – bedingt durch einen stärkeren Rückgang der Nachfrage – verbessert und zu einem rechnerischen Angebotsüberhang geführt. Analog zum Bundesdurchschnitt steigert sich die ANR von 2016 bis 2018 (+ 2,4 Punkte), wobei auch das Angebot sich nach fast einer Dekade des massiven Rückgangs (vgl. Baas & Baethge 2017) nunmehr leicht erhöht hat. Lediglich in den Arbeitsagenturbezirken Nordhausen (99,8) und Gotha (94,8) zeigt sich ein abweichendes Bild mit weniger Angebot als Nachfrage. Der Ausbildungsmarkt im Agenturbereich Erfurt ist mit einer ANR von 102,1 rechnerisch ausgeglichen und die Bezirke Altenburg-Gera (112,4), Jena (111,6) und Suhl (108,9) zeigen einen deutlichen Angebotsüberhang auf (Tab. TH 3A, Abb. TH 4).

Abbildung TH 4 Übersicht über die ANR nach Arbeitsagenturbezirken in Thüringen 2018



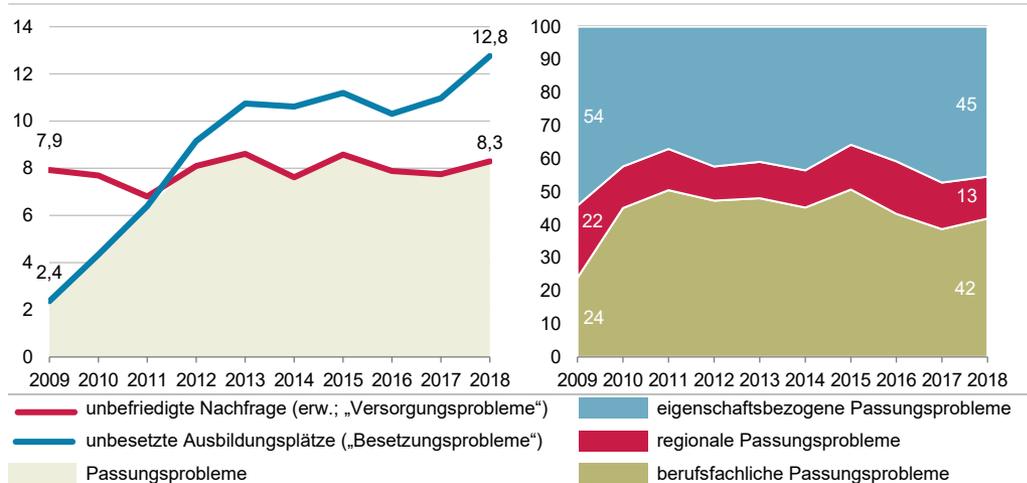
Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik); ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen; Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt. Zahlen von 2007 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Zudem Neuzuschneidung der Arbeitsagenturbezirke im Jahr 2012, sodass ein Vergleich zwischen 2007 und 2013 bzw. 2016 nur eingeschränkt möglich ist.

Jugendliche, deren Berufswünsche sich auf Sicherheits- (ANR 77,5), Informatik- (92,1), medizinische (94,1) oder kaufmännische Berufe (98,7) richten, stehen in Thüringen im Jahr 2017 keinem besonders günstigen Ausbildungsmarkt gegenüber, weil das Angebot hier nicht reicht, um die Nachfrage zu decken. Eine eher ausgeglichene Situation zeigt sich in Verkaufs- (100) und Reinigungsberufen (102,2), in der Lagerwirtschaft und im Transport (103,3) sowie in Elektroberufen (107,8). Besonders günstig ist der Ausbildungsmarkt in Metallberufen (112,4), im Bau- und Baunebengewerbe (116,2), Ernährungshandwerk (130,4) sowie Hotel- und Gaststättengewerbe (139,4). Die letzten beiden weisen einen auffällig hohen Angebotsüberhang auf, was dem Bundesdurchschnitt ähnelt. Erklärungsansätze für die fehlende Nachfrage in diesen Bereichen können prekäre Arbeitsbedingungen durch – für die Branchen typische – Arbeitszeiten in der Nacht, an Wochenenden und Feiertagen oder geringere ökonomische Anreize sein (Tab. 6.19A).

Für Jugendliche, die eine duale Ausbildung anstreben, kann auf Basis dieser Zahlen zunächst von einem chancenreichen Ausbildungsmarkt gesprochen werden, denn durch den Angebotsüberhang könnte rein rechnerisch jede*r Bewerber*in einen Ausbildungsplatz erhalten. Aus unternehmerischer Sicht herrscht eine eher schwierige Situation, weil der Ausbildungsbedarf nicht durch eigene Ausbildungsleistungen gedeckt werden kann und sich in der Konsequenz schon bestehende Schwierigkeiten der Fachkräfte-Rekrutierung noch verschärfen. Aus bildungspolitischer Sicht ist diese Entwicklung ebenfalls kritisch zu sehen, da bei einer (wiederholten) Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen die Gefahr besteht, dass Betriebe ihre Ausbildungsinfrastruktur (weiter) abbauen (vgl. Baas & Baethge 2017) und auf andere Personalrekrutierungsstrategien ausweichen. Dies deutet sich in der Halbierung der qualifikationsspezifischen Ausbildungsquote in Thüringen zwischen 2009 und 2018 von 9,9 auf 5,1 % bereits an (vgl. Kap. 6), wobei der Rückgang auch mit der Rücknahme geförderter Ausbildungen in Zusammenhang stehen wird.

2011 wechselt der Nachfrage- in einen Angebotsüberhang. Von 2009 bis 2018 steigt der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen an allen gemeldeten Stellen von 2,4 auf 12,8 % (Besetzungsprobleme), zugleich steigt der Anteil unbefriedigter Nachfrage moderat von 7,9 auf 8,3 % (Versorgungsprobleme) (Abb. TH 5). Im Jahr 2018 können von 100 Ausbildungsplätzen aufgrund mangelnder Bewerberzahlen rund 5 und aufgrund von Passungsproblemen ca. 8 nicht besetzt werden. 2018 könnten somit aufgrund des Angebotsüberhangs fiktiv alle Bewerber*innen versorgt werden, wenn nicht andere Probleme wie ein regionales, berufsfachliches oder eigenschaftsbezogenes Mismatch vorliegen würden (Abb. TH 5).

Abbildung TH 5 Erfolgreiche Ausbildungsplatzbesetzung (Besetzungsprobleme), erfolglose Ausbildungsplatznachfrage (Versorgungsprobleme)¹⁾ und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen in Thüringen 2009–2018 (in %)



¹⁾ Nachfrage in erweiterter Definition. Mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind und ohne Bewerber*innen mit Wohnsitz im Ausland. Für die Berechnung wurden anonymisierte Werte kleiner als 3 geschätzt, weshalb die ausgewiesenen Ergebnisse zu den Mismatch-Typen als Näherungen zu betrachten sind und von anderen hier ausgewiesenen Werten abweichen.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. (Datenstand 10.12.2018), Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen und Schätzungen; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung: Unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber (mit und ohne Alternative) zum 30.09. (am Ende des Berichtsjahres) nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen (5-Steller der KdB 2010), Datenstand und Gebietsstand April 2019, eigene Schätzungen und Berechnungen

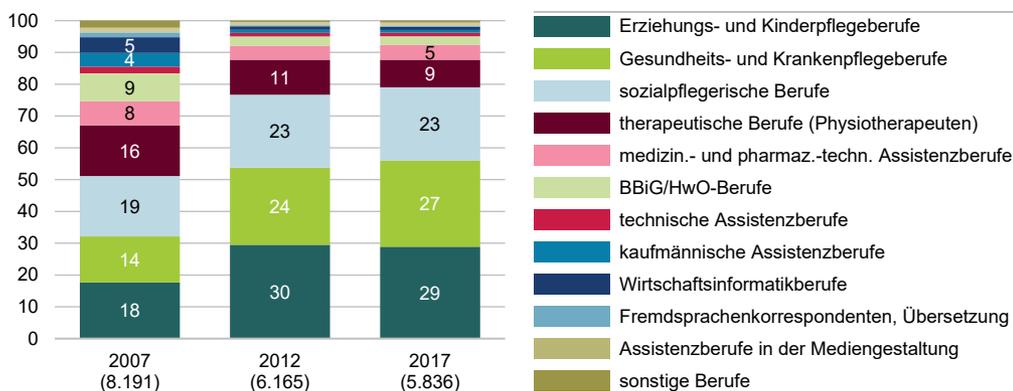
In Thüringen liegen die eigenschaftsbezogenen und berufsfachlichen Passungsprobleme auf etwa gleicher Höhe, sie machen 45 bzw. 42 % des Mismatches aus (Tab. TH 4A). Dass die regionalen Passungsprobleme im Zeitverlauf abgenommen (von 22 auf 13 %) haben, kann sowohl auf die Zusammenlegung von Agenturbezirken zurückzuführen sein, als auch durch die erwähnte starke Mobilitätsförderung durch Land und Betriebe. Die berufsfachlichen Passungsprobleme, d. h. Ausbildungsplätze in einem Land werden nicht besetzt, weil die unversorgten Bewerber*innen Berufsvorstellungen haben, die nicht dem Angebot unbesetzter Ausbildungsplätze entsprechen, nehmen absolut (408 Fälle 2018) wie auch in ihrem relativen Gewicht deutlich zu. Dass hier Probleme bestehen, deutet auch schon die ANR nach ausgewählten Berufen an. Hier zeigt sich für Thüringen ein problematisches Verhältnis bei den Informatikberufen (ANR 92,1), bei den medizinischen Fachangestellten (94,1) und vor allem bei den Sicherheitsberufen (77,5), für die in einigen Ländern wie Niedersachsen oder Bayern ein deutlicher Angebotsübergang besteht (Tab. 6.19A). Besonders häufig bleiben Stellen im Ernährungshandwerk und im Hotel- und Gastgewerbe unbesetzt (Tab. 6.23A).

Der Anteil eigenschaftsbezogener Passungsprobleme hat sich verringert, macht aber immer noch mehr als zwei Fünftel der Passungsprobleme aus. Sie liegen dann vor, wenn ein Vertragsverhältnis zwischen Bewerber*in und Betrieb aufgrund von bestimmten Merkmalen der beiden Partner nicht zustande kommt, obwohl Region und Beruf passen. Differenzen zwischen den von den Betrieben mindestens erwarteten und den von den Bewerber*innen mitgebrachten Schulabschlüssen sind nicht der Hauptgrund, dass Stellen unbesetzt und Bewerber*innen unversorgt bleiben. Das heißt, es müssen andere Merkmale sein, die Betriebe davon abhalten, einen Ausbildungsvertrag zu schließen, oder die umgekehrt auch Jugendliche davon abhalten, ein Ausbildungsangebot in einem bestimmten Betrieb anzunehmen.

2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem

Der strukturelle Umbau des Schulberufssystems, das in den ostdeutschen Flächenländern unter den drei Ausbildungssektoren einen höheren Anteil einnimmt als beispielsweise in den westdeutschen Flächenländern, hat sich weitgehend unbemerkt von der öffentlichen Wahrnehmung vollzogen, die sich eher auf das duale System konzentriert. In Abbildung TH 6 wird gut erkennbar, dass sich das Schulberufssystem zu einem Ausbildungssystem für Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe) entwickelt hat, in dem darüberhinausgehende Ausbildungen kaum mehr eine Rolle spielen.

Abbildung TH 6 Verteilung der Schüler*innen¹⁾ im ersten Schuljahr des Schulberufssystems nach Berufsgruppen 2007, 2012, 2017 (in %)



¹⁾ Die Analysen beruhen auf der Fachserie 11 Reihe 2, hier treten leichte Abweichungen zur Statistik des Bundes und der Länder und der integrierten Ausbildungsberichterstattung auf.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, eigene Berechnungen

Zwischen 2007 bis 2017 gehen die Neueinmündungen von 8.191 auf 5.836 zurück. Dabei sind vor allem die Ausbildungen in den technischen, kaufmännischen und medien-gestalterischen Assistenzberufen, Wirtschaftsinformatikberufen und bei den Fremd-sprachenkorrespondenten zurückgegangen. Dadurch steigt der relative Anteil der GES-Berufe, die im Jahr 2007 75 % und 2017 bereits 93 % der Ausbildungen ausmachen (Abb. TH 6; Tab. TH 5A). Die Entwicklung der letzten fünf Jahre zeigt dabei, dass die Gesundheits- und Krankenpflegeausbildungen stagnieren, obwohl auch in Thüringen Fachkräfte vor allem in der Altenpflege fehlen, und dass die Therapeutenberufe sogar leicht rückläufig sind und ihren Anteil von 11 auf 8,7 % vermindern. Unter dem Gesichtspunkt des Auftrags der beruflichen Bildung, den Fachkräftenachwuchs sicherzustellen, stellen sich hier zwingende Fragen einer Attraktivitätssteigerung dieser Ausbildungen (und Berufe), sei es durch Abschaffung von Schulgeld für die Ausbildungen oder auch länderübergreifende Standards in den Curricula und Anerkennung über Landes-grenzen hinaus.

2.4 Entwicklungen im Übergangssektor

Die Effekte von Umstrukturierungen im Übergangssektor, die nochmals durch die Zu-wanderung von Schutz- und Asylsuchenden forciert wurden, machen sich auch in der Verteilung von deutschen und ausländischen Jugendlichen auf die verschiedenen Pro-gramme und Maßnahmen des Übergangssektors bemerkbar. Sowohl 2007 als auch 2017 münden Deutsche zu je einem Drittel in Berufsfachschulen ein, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln (2.424), in das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) bzw. in die Berufs-einstiegsklasse (BEK; 2.397) und in berufsvorbereitende Maßnahmen der BA (2.256)

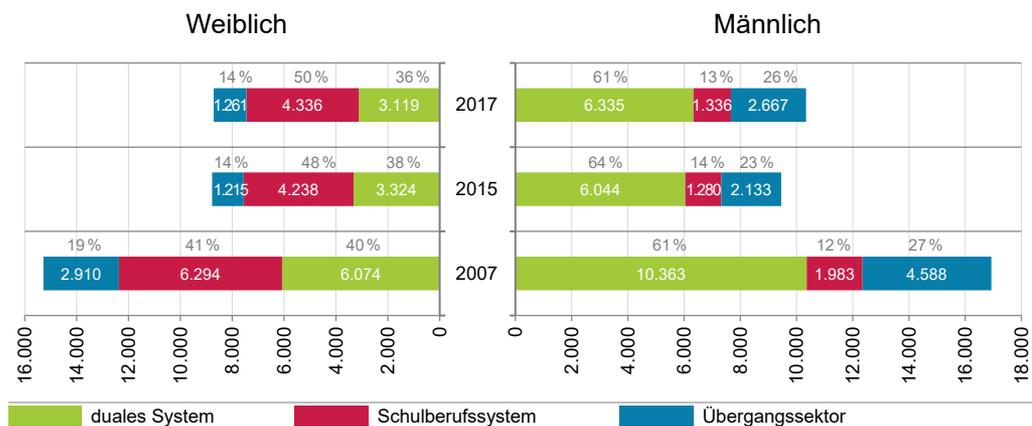
ein. Im Jahr 2007 wurden in Thüringen 69 ausländische Personen (60 %) gezählt, die in den Übergangssektor einmünden. 2017 zeigt sich eine Verschiebung zugunsten des BVJ/BEK, in die 77 % (1.016) der Ausländer*innen einmünden (Tab. TH 7A). Unterschiede zeigen sich auch bei der Selektion nach dem Vorbildungsniveau: Deutsche mit einem Hauptschulabschluss münden 2017 zu 50 % in eine duale Ausbildung und zu 21 % in das Schulberufssystem ein. Ausländer*innen mit einem Hauptschulabschluss landen dagegen zu mehr als der Hälfte (52 %) im Übergangssektor und zu deutlich geringeren Anteilen in vollqualifizierende Ausbildung (duales System: 36 %, Schulberufssystem: 12 %). Erst bei Vorliegen eines mittleren Abschlusses mildern sich die Chancenungleichheiten ab (Abb. TH 12A).

3 Soziale Differenzierungen in den Ausbildungschancen in Thüringen

Es gehört zu den gut dokumentierten Befunden des Monitorings in der beruflichen Ausbildung, dass sich Ausbildungschancen für verschiedene soziale Gruppen deutlich unterscheiden. Bundesweit zeigen sich erhebliche Nachteile im Ausbildungszugang für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss (HSA) und für zugewanderte Personen. Es unterscheiden sich aber auch die Ausbildungschancen von Männern und Frauen, sodass in diesem Abschnitt Fragen der sozialen Differenzierung im Ausbildungszugang in Thüringen erörtert werden sollen.

Frauen machen in der Berufsausbildung in Thüringen einen – gemessen an 2007 – leicht rückläufigen Anteil von nunmehr insgesamt 45,7 % aus (2007: 47,4 %) (Tab. TH 6A). Sie sind in den letzten zehn Jahren stets zu höheren Anteilen in eine vollqualifizierende Ausbildung im Vergleich zu den Männern eingemündet, 2017 ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen 86 zu 74 % (2007: 81 zu 73 %) (Abb. TH 7). An den Differenzen erfolgreicher Einmündung in das duale oder Schulberufssystem hat sich also zwischen den Geschlechtern wenig geändert. Der Anteil an Personen mit maximal HSA hat sich von 2007 bis 2017 um ca. 4.000 Einmündungen reduziert. Relativ gesehen, ist diese Gruppe jedoch um 2,2 Prozentpunkte größer geworden, was vor allem der Zunahme im Übergangssektor zugeschrieben werden kann (Tab. TH 6A). Das neuerliche leichte Auseinanderdriften zum Nachteil der Männer ab 2015 ist ein Effekt der Aufnahme schutz- und asylsuchender Personen im ausbildungsrelevanten Alter. Die günstigeren Einmündungsquoten der Frauen im Vergleich zu den Männern hängen auch mit der geschlechtsspezifischen Berufswahl zusammen und können daher nicht ganz losgelöst vom strukturellen Umbau des Schulberufssystems in Thüringen betrachtet werden. Durch seine Konzentration auf GES-Berufe bietet es bei einem fortbestehenden tradierten Berufswahlverhalten den männlichen Jugendlichen nunmehr kaum Alternativen zu einer betrieblichen Ausbildung.

Abbildung TH 7 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Thüringens 2007, 2015 und 2017 nach Geschlecht und Sektoren (absolut und in %)



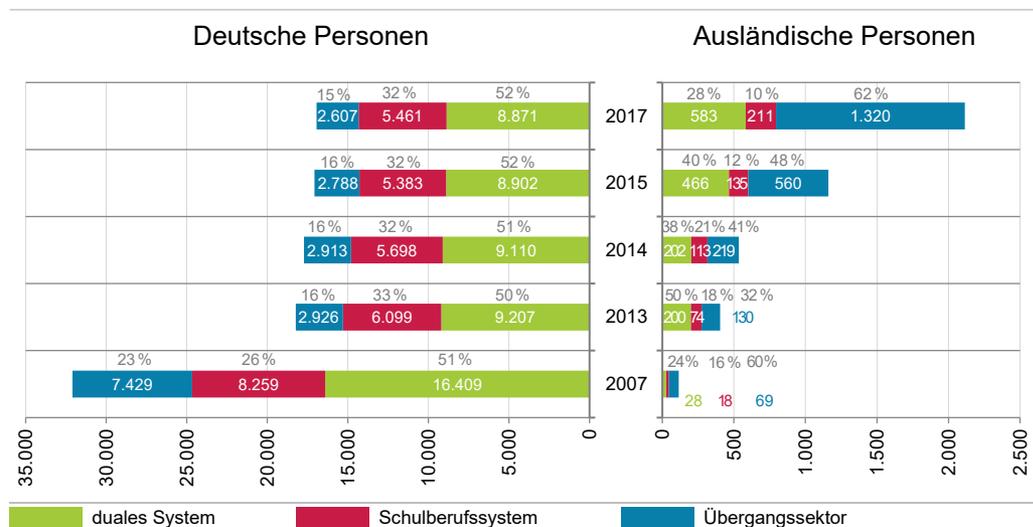
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

Der Vorteil der Frauen bei der Einmündung in eine vollqualifizierende Ausbildung dürfte vor allem an den besseren Schulabschlüssen liegen. Sie weisen mit ca. 8 % einen deutlich geringeren Anteil an Personen mit maximal HSA auf (einschließlich sonstige Vorbildung); bei den Männern liegt dieser Anteil mit 21 % mehr als doppelt, fast dreimal so hoch. Bei Vorliegen eines mittleren Abschlusses münden Frauen mit 62 % häufiger in das Schulberufssystem und Männer mit 76 % überwiegend in eine duale Ausbildung ein. Frauen mit (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung münden hingegen in etwa der Hälfte der Fälle in das duale System (56 %) und zu mehr als zwei Fünfteln in das Schulberufssystem ein, bei den Männern dominiert auch hier die duale Ausbildung (78 %), während das Schulberufssystem mit 20 % Einmündungen eine deutlich untergeordnete Rolle spielt (Abb. TH 11A).

Schon an diesen geschlechterspezifischen Betrachtungen unter Berücksichtigung der Schulabschlüsse wird der auch für Thüringen hochbedeutsame Effekt eines mittleren und höheren Schulabschlusses für eine erfolgreiche Ausbildungseinmündung erkennbar. Während Ausbildungssuchende mit einem mittleren Schulabschluss oder höher in der Regel auch in Ausbildung einmünden, sind deutliche Hürden für Personen mit maximal HSA zu erkennen. Fast zur Hälfte mündet diese Gruppe in den Übergangssektor ein (48 %), während 38 % auf das duale System und knapp 14 % auf das Schulberufssystem entfallen (Tab. TH 6A).

Deutliche Nachteile erfahren ausländische Jugendliche. Während 84 % (14.332) der deutschen Jugendlichen in eine vollqualifizierende Ausbildung im dualen (52 %) oder im Schulberufssystem (32) einmünden, sind dies bei den ausländischen Personen hingegen nur 38 % in eine vollqualifizierende Ausbildung im dualen (28) oder im Schulberufssystem (10). Während im Zeitverlauf die Einmündungsstruktur bei den deutschen Jugendlichen mit ca. 50 % im dualen System, ca. 30 % im Schulberufssystem und ca. 15 % im Übergangssektor relativ konstant liegt, zeigt sich bei den ausländischen Jugendlichen eine deutliche Veränderung mit der Integration von Schutz- und Asylsuchenden in das Berufsbildungssystem ab 2015. Diese münden – bedingt durch Sprachbarrieren, aber auch eine größtenteils niedrige Vorbildungsstruktur – zunächst in den Übergangssektor ein, wo auch Thüringen zielgruppenspezifische Maßnahmen zur Berufsintegration in kurzer Zeit auf- und ausgebaut hat (Abb. TH 8).

Abbildung TH 8 Einmündungen ins Berufsausbildungssystem Thüringens 2007, 2013, 2014, 2015 und 2017 nach Staatsangehörigkeit und Sektoren (absolut und in %)



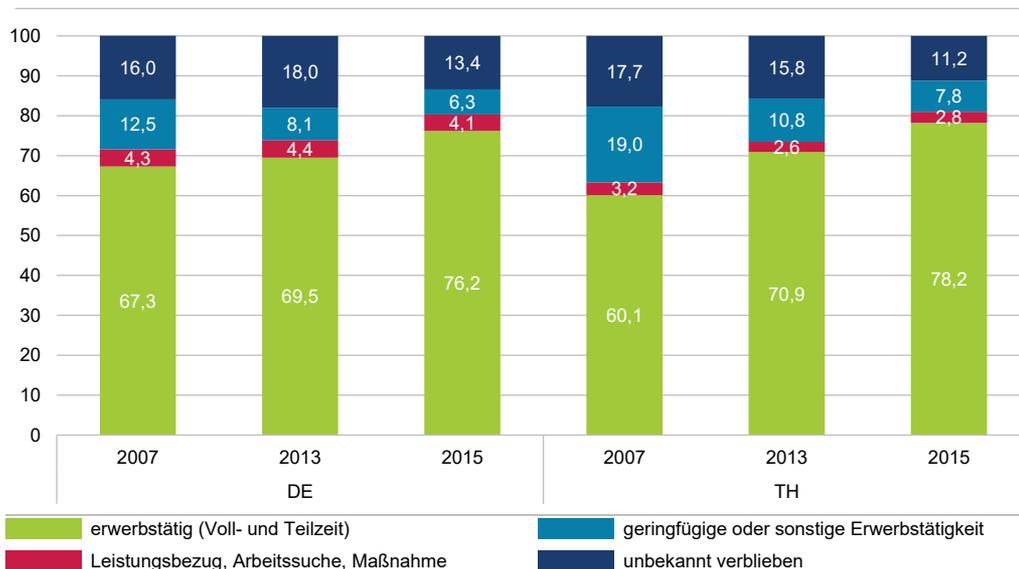
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Sonderauswertung, eigene Berechnungen

4 Arbeitsmarktintegration

Wie im Bundesdurchschnitt sinkt die Arbeitslosenquote auch in Thüringen. Mit einer Jugendarbeitslosenquote von 7,0 % im Jahr 2017 weist das Land den niedrigsten Wert der ostdeutschen Flächenländer auf und befindet sich im Bundesdurchschnitt auf Platz 6. Bei einer differenzierten Betrachtung nach Qualifikationsniveau wird jedoch ersichtlich, dass die Arbeitslosenquote ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit 26,4 % (Deutschland 18,7) und mit abgeschlossener Berufsausbildung mit 5,3 % (Deutschland 3,8) in Thüringen teils deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt. Dieser im Vergleich eher nachteilige Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in der Übernahmequote von Absolventen*innen nach Beendigung der dualen Berufsausbildung wider. Sie ist zwar, wie der Bundesdurchschnitt, steigend und die höchste der östlichen Flächenländer, dennoch rangiert sie mit 69 % 5 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt und damit auf Platz 12 (Abb. TH 13A). Allerdings muss hier einschränkend geltend gemacht werden, dass die Übernahmequote ein Ergebnis von Aushandlungen und nicht ein einseitiges Handlungsergebnis ist. Es ist durchaus auch denkbar, dass ein Teil der Jugendlichen nach Abschluss der Ausbildung einen attraktiveren Arbeitgeber als den eigenen Ausbildungsbetrieb sucht und ein etwaiges Übernahmeangebot ausschlägt.

Da sich am Ende der Ausbildung oftmals auch Suchphasen oder zeitlich befristete Übernahmen aufgrund tarifvertraglicher Bestimmungen ergeben, wird hier der Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils zwei Jahre nach Abschluss der Ausbildung dargestellt. Zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss sind im Jahr 2017 in Thüringen 78 % der Absolventen*innen in einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung; ein Wert, der 2 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt liegt und die höchste Quote unter allen Ländern darstellt. Ca. 3 % befinden sich in einer geringfügigen Beschäftigung (oder einem sonstigen Leistungserwerb), im Bundesdurchschnitt sind es 4 %. Diese etwas überdurchschnittlichen Arbeitsmarkterträge waren im Jahr 2007 noch nicht der Fall. Unter den Absolvent*innen des Jahres 2007 waren zwei Jahre später in Thüringen nur 60% in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, während dies im Bundesdurchschnitt 67 % waren (Abb. TH 9).

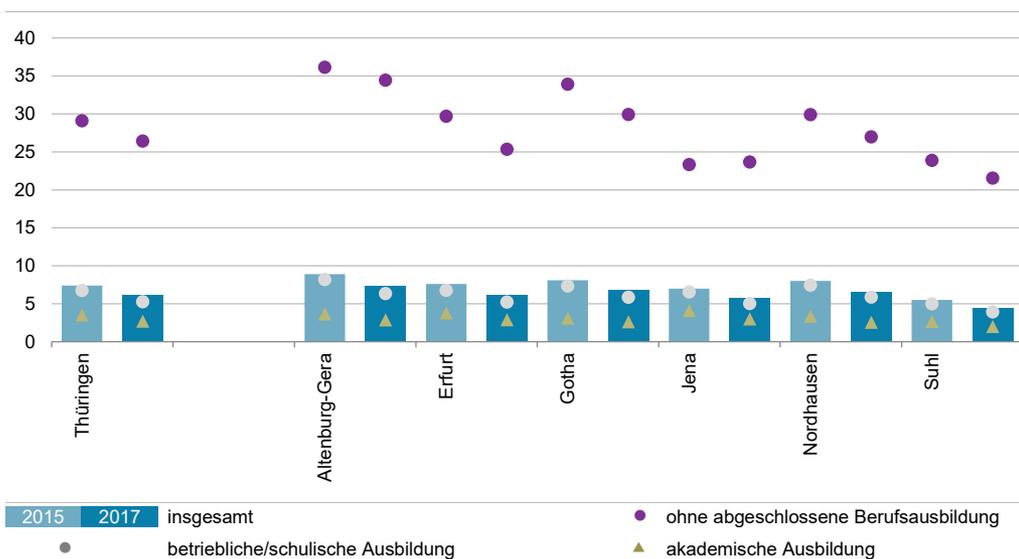
Abbildung TH 9 Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolvent*innen der Jahre 2007, 2013 und 2015 jeweils 24 Monate nach Abschluss der Ausbildung in Thüringen (in %)



Quelle: IAB, Integrierte Erwerbsbiographien (IEB Version 13.01), Berechnungen des IAB, eigene Darstellung

Innerhalb der Agenturbezirke zeigt sich, dass das Risiko der Arbeitslosigkeit ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung durchaus unterschiedlich hoch ist. In Altenburg-Gera mit 34,4 % und in Gotha mit 33,9 ist das Risiko der Arbeitslosigkeit ohne Berufsabschluss am höchsten. Günstigere Bedingungen liegen dagegen in Suhl (21,5 %), Jena (23,7) und Nordhausen (27) vor. Das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, ist mit einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung ebenfalls in Altenburg-Gera mit 6,3 % am höchsten. Besonders günstige Arbeitsmarktbedingungen haben dazu im Vergleich Bewerber*innen mit einer Berufsausbildung in Suhl (3,9 %) (Abb. TH 10; Tab. TH 8A).

Abbildung TH 10 Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote nach Arbeitsagenturbezirken in Thüringen 2015 und 2017 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung „Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen“, Jahresdurchschnitt, Datenstand Februar 2019

5 Fazit

Thüringen weist zwar unter den ostdeutschen Ländern das höchste BIP pro Einwohner auf, zugleich hat es aber durch die Besiedlungsstruktur und die demografische Entwicklung Herausforderungen zu bewältigen, die einen erheblichen Ressourceneinsatz für die (berufliche) Bildung erforderlich machen. Thüringen liegt daher bei den Ausgaben pro Schüler an der Spitze der Länder, was sowohl mit den Klassenstärken und Schulgrößen als auch mit der gewährten Mobilitätsunterstützung für die Erreichbarkeit der berufsschulischen Standorte im Zusammenhang stehen dürfte. In Thüringen stellt das duale System mit der Hälfte aller Neueinmündungen den stärksten Sektor dar, das Schulberufssystem hat mit etwa 30 % aller Neuzugänge in Thüringen ein relativ starkes Gewicht. Insgesamt gehört Thüringen damit zu den Ländern, denen eine vergleichsweise gute Ausbildungsintegration gelingt. Diese ist für Thüringens Wirtschaftsentwicklung, die sehr stark von Fachkräften auf der mittleren Qualifikationsebene getragen wird, eine zentrale Voraussetzung. Die über dem Bundesdurchschnitt liegende Beschäftigungsquote von Ausbildungsabsolvent*innen zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss muss als deutliches Indiz eines engen Fachkräftemarktes interpretiert werden.

Der duale Ausbildungsmarkt in Thüringen ist durch ein Überangebot von Stellen gekennzeichnet: Thüringen hat mit einer ANR von 105 im Ländervergleich die zweithöchste hinter Bayern. Dies stellt aus der Sicht der um Ausbildung nachfragenden Jugendlichen zunächst eine günstige Situation dar. Allerdings zeigen sich durchaus auch Regionen, in denen Angebote fehlen und in denen die Jugendlichen ein weniger breites Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung steht. Umgekehrt bedeutet diese Situation für die Unternehmen, dass zum einen nicht alle Ausbildungsstellen besetzt werden können und zum anderen der Bewerberpool, aus denen Betriebe geeignete Jugendliche auswählen werden können, kleiner wird. Zugleich steigen vorzeitige Vertragslösungsquoten in Thüringen auf ein überdurchschnittliches Niveau (vgl. Kap. 7).

Insgesamt ist ein Anstieg der Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zu beobachten, der die Sicherung des Fachkräftenachwuchses nicht gerade einfacher macht. In Thüringen wächst das Nebeneinander von unbesetzten Stellen und unvermittelten Bewerber*innen, wobei der Anteil der unvermittelten Jugendlichen relativ stabil bei ca. 8 % bleibt, während die unbesetzten Ausbildungsstellen zunehmen. Diese Passungsprobleme erklären sich in Thüringen aus einem berufs- und eigenschaftsbezogenen Mismatch. Die Akteure der beruflichen Bildung werden daher genauer hinterfragen müssen, welche Probleme im Detail sich dabei abzeichnen: Ist es ein zu geringes Berufsspektrum, das den Jugendlichen in einzelnen Regionen zur Verfügung steht? In diesem Fall wären Optionen zur Erweiterung von Berufsmöglichkeiten zu diskutieren. Dies appelliert unter anderem an die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, auch über den eigenen Bedarf zumindest in den stark nachgefragten Berufen auszubilden. Um eigenschaftsbezogene Passungsprobleme zu adressieren, muss der Blick in zwei Richtungen gehen: auf die Jugendlichen und deren Voraussetzungen und auf die Qualität der Ausbildungsbedingungen in den Betrieben. Um die Integration von Jugendlichen, die in den Augen der Betriebe bestimmte Ausbildungsvoraussetzungen nicht erfüllen, zu fördern, ist beispielsweise eine Stärkung von ausbildungsbegleitender individueller Unterstützung denkbar, die auch bei drohenden Abbrüchen eingesetzt werden sollte. Gegebenenfalls sind auch neue Ausbildungskonzepte überlegenswert, wie sie etwa in Baden-Württemberg mit einer stärkeren Einbindung der Berufsschulen in das erste Ausbildungsjahr praktiziert werden, um die Unternehmen gerade auch bei den lernschwächeren Jugendlichen durch gezielte Zusatz-/Förderangebote etwas zu entlasten. Darüber hinaus ist über Strategien nachzudenken, weniger nachgefragte Ausbildungen, u. a. im Ernährungsgewerbe und im Hotel- und Gaststättenwesen, attraktiver zu machen, denn diese sind in Thüringen besonders stark

von Besetzungsproblemen betroffen. Im Einzelnen können der Erwerb von Zusatzqualifikationen, Entwicklungsoptionen nach Abschluss der Ausbildung, das Kennenlernen neuester Technologien im Ausbildungsprozess, ggf. über Kooperationen mit anderen Betrieben, betriebsübergreifende Ausbildungsprojekte etc. dazu beitragen, eine Ausbildung in den Augen der Jugendlichen attraktiver zu machen. Die Berufsorientierung kann hier aber auch eine bessere Aufklärung der Jugendlichen über Berufe, ihre Entwicklungs- und Anschlussperspektiven leisten. Die stärkere Bearbeitung der Passungsprobleme und die Verminderung vorzeitiger Vertragslösungen stellen daher zwei zentrale bildungspolitische Herausforderungen für Thüringen dar.

Die Verbesserung der Attraktivität beruflicher Ausbildung dürfte eine dritte bildungspolitische Herausforderung sein, um den Fachkräftenachwuchs für ansässige Unternehmen und für Verwaltungseinheiten zu sichern. Der Trend zum Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung macht dem Ausbildungsmarkt in Thüringen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung zusätzlich zu schaffen, zumindest solange bildungspolitisch keine guten Antworten gefunden werden, um die Durchlässigkeit zwischen Berufsausbildung und Hochschulbildung sowie attraktive berufliche Weiterbildungsoptionen in konkreten Ansätzen sicherzustellen. Hier sind unterschiedliche Formate in der Diskussion, z. B. das ausbildungsintegrierte Studium oder die studienintegrierte Ausbildung und die Kopplung von Ausbildungs- und Fortbildungsabschlüssen. Welche Ansätze letztlich Erfolg versprechend sind, hängt vom regionalen Kontext ab und muss vor den konkreten siedlungsstrukturellen, bildungsbezogenen und wirtschaftlichen Bedingungen abgewogen werden.

Unter Chancengerechtigkeitsperspektiven zeichnet sich als vierte Herausforderung die bessere Integration von jungen Männern und zugewanderten Personen in vollqualifizierende Ausbildung ab; dazu ist die Aufmerksamkeit auf sie zu richten.

Glossar

Angebots-Nachfrage-Relation (ANR)

Die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) in der dualen Ausbildung ist definiert als Verhältnis der Summe der bis zum 30. September eines Jahres abgeschlossenen und noch bestehenden Ausbildungsverhältnisse (Neuverträge) und der gemeldeten, aber unbesetzt gebliebenen Stellen (Angebot) zu der Zahl der Ausbildungsneuverträge plus der Zahl der unversorgten Bewerber*innen ohne Alternative und der Bewerber*innen mit Alternative, die ihren Ausbildungswunsch aufrechterhalten (Nachfrage). Diese Kennzahl wird auch nach Berufen auf Bundesländerebene ausdifferenziert und zeigt so auch Passung oder Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage auf.

Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit

Die Definitionen von Arbeitslosigkeit durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) und von Erwerbslosigkeit durch die International Labour Organisation (ILO) unterscheiden sich. So kann nach dem BA-Konzept als arbeitslos registriert sein, wer höchstens 14 Stunden arbeitet und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit mindestens 15 Stunden/Woche sucht (Bundesagentur für Arbeit 2017). Als erwerbslos kann hingegen nur gelten, wer eine Tätigkeit von weniger als einer Stunde/Woche ausübt und eine selbstständige oder abhängige Beschäftigung gleich welchen Umfangs sucht (Statistisches Bundesamt 2017). Beträgt das Alter der betrachteten Personen bei dem Arbeitslosigkeitskonzept der BA 15 bis 65 Jahre, gehen in die ILO-Definition der Erwerbslosigkeit alle Personen über 15 bis 74 Jahre ein. Um als arbeitslos zu gelten, muss eine persönliche Meldung bei der Arbeitsagentur erfolgen, wohingegen eine Einordnung als erwerbslos eine aktive Suche nach Arbeit in den vergangenen vier Wochen voraussetzt. Nach dem BA-Konzept muss eine sofortige Verfügbarkeit bestehen, nach dem ILO-Konzept reicht eine Verfügbarkeit innerhalb von zwei Wochen aus. Die Quote der Arbeitslosigkeit liegt regelmäßig oberhalb der Quote der Erwerbslosigkeit.

Ausbildungsabsolvent*innen bei dem Indikator Erwerbsstatus

„In den Integrierten Erwerbsbiografien des IAB wird nicht direkt erfasst, ob ein Auszubildender seine Ausbildung erfolgreich abschließt. Näherungsweise wurde hier als Absolventin bzw. Absolvent aufgenommen, wer erstmalig mindestens 700 Tage lang als Auszubildender (Personengruppe 102) gemeldet war. Dabei wurden Betriebswechsel und Unterbrechungen von bis zu 14 Tagen zugelassen. Zudem durfte die Person im Jahr des Abschlusses höchstens 27 Jahre alt sein.“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016: 120)

Ausbildungsbetriebsquote

Die Ausbildungsbetriebsquote ist definiert als der Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Ausbildungsquote und qualifikationsspezifische Ausbildungsquote

Die Ausbildungsquote ist definiert als der Anteil der Auszubildenden (ohne Praktikant*innen und Volontär*innen) an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu einem Stichtag (hier der 31.12.). In der qualifikationsspezifischen Ausbildungsquote wird das Verhältnis von Auszubildenden zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit mittlerer beruflicher Qualifikation (mit Berufsbildungsabschluss einschließlich Fortbildungsabschlüssen wie Meister, Techniker, Fachwirte u. Ä.) berechnet.

Ausbildungsvertragslösungsquote

Die Ausbildungsvertragslösungsquote im dualen System ist definiert als Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen begonnenen Ausbildungsverträgen. Sie lässt sich nur für das duale System bilden und wird nach Ausbildungsbereichen differenziert. Die hier abgebildete Lösungsquote basiert auf dem Schichtenmodell, die Daten stammen vom Statistischen Bundesamt. Das Schichtenmodell beruht auf einem Quotensummenverfahren, bei dem die Lösungen des aktuellen Berichtsjahres differenziert werden nach dem jeweiligen Jahr des Beginns des gelösten Ausbildungsvertrags. Es werden Teilquoten für die einzelnen Beginnjahre berechnet, die dann zur Lösungsquote summiert werden. Die so berechnete Quote kann interpretiert werden als die näherungsweise Berechnung des Anteils der gelösten Ausbildungsverträge an den im Berichtsjahr begonnenen Ausbildungsverträgen (Uhly 2015: 33 f.).

Bildungsstand

Die Einstufungen von Personen in die Ausprägungen des Bildungsstands erfolgt auf der Basis der internationalen Standardklassifikation von Bildung (ISCED 97 und ISCED 2011). Die Ausprägung „niedrig oder ohne beruflichen Abschluss“ schließt Personen ein, die höchstens einen mittleren Abschluss aufweisen, aber keinen beruflichen Abschluss erworben haben. Die Ausprägung „mittel, jedoch mit beruflicher Qualifikation“ schließt Personen ein, die einen beruflichen Abschluss erworben haben oder einen Bildungsabschluss aufweisen, der oberhalb des mittleren Schulabschlusses liegt.

Erwerbsstatus

„Lag für einen Zeitraum mehr als eine Meldung vor (Mehrfachbeschäftigung, Beschäftigung mit gleichzeitigem Leistungsbezug), wurde das Hauptbeschäftigungsverhältnis ausgewählt; Kriterien hierfür waren Nichtgeringfügigkeit, Entgelt, Dauer. Einer Ausbildungsmeldung wurde aber immer Vorrang vor allen anderen Informationen gegeben.“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016: 120)

Realisiertes Angebot im Schulberufssystem

Es werden zwei unterschiedliche Datenquellen genutzt, um das realisierte Angebot im Schulberufssystem zu berechnen. Basieren die Berechnungen auf den Daten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE), werden Ausbildungsanfänger*innen eines Ausbildungsjahres betrachtet. Basieren die Daten auf der Fachserie 11 Reihe 2, werden Schüler*innen im ersten Schuljahr des Schulberufssystems betrachtet. Folglich können die Werte für ein Betrachtungsjahr zwischen beiden Datenquellen abweichen.

In diesem Zusammenhang ist auch auf den Bereich des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens (GES) einzugehen. Für die Analyse struktureller Veränderungen wurden die Berufsgruppen in Kap. 5 (Ländervergleich) sowie in den Länderberichten (Abschnitt 2.3 Strukturelle Entwicklungen im Schulberufssystem) auf der Grundlage der Fachserie 11 Reihe 2 gebildet. Dies schließt Schüler*innen im ersten Schuljahr ausgewählter Berufsgruppen an Schulen des Gesundheitswesens, Berufsfachschulen sowie Berufsakademien (in Bayern für die Erzieherausbildung) ein. In den Länderberichten werden zudem die Daten der iABE für den Bereich „Berufsfachschulen vollqualifizierend außerhalb BBiG/HwO: Soziales, Erziehung, Gesundheit“ sowie „Schulen des Gesundheitswesens“ in der Abbildung 2 ausgewiesen. Aufgrund einer abweichenden Berufszuordnung können die Zahlen der GES-Berufsgruppen auf der Basis der Fachserie 11 Reihe 2 nur begrenzt mit den Zahlen der iABE verglichen werden.

Literaturverzeichnis

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Hrsg.) (2017). *Bildung in Berlin und Brandenburg 2016. Ein indikatorengestützter Bericht zur Bildung im Lebenslauf*. Abgerufen am 23.07.2019 von https://www.bildungsbericht-berlin-brandenburg.de/pdfs2017/SP_BeruflicheBildung_00_00_DE_2016_BBB.pdf.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2019). *Statistischer Bericht. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen*. Abgerufen am 15.07.2019 von https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/publikationen/stat_berichte/2019/SB_P01-01-00_2018j01_BE.xlsx.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016). *Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018). *Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Autorenteam Bildungsberichterstattung Bremen und Bremerhaven (2012). *Bildung – Migration – soziale Lage. Voneinander und miteinander lernen*. Abgerufen am 05.04.2019 von https://digital.zlb.de/viewer/rest/image/15516674/Bildungsbericht_Bremen_2012_komplett.pdf/full/max/0/Bildungsbericht_Bremen_2012_komplett.pdf.

Baas, M. & Baethge, M. (2017). *Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben. Expertise im Rahmen des Ländermonitors berufliche Bildung*. Online-Publikation (Bertelsmann Stiftung, Hrsg.). Abgerufen am 07.03.2019 von http://www.bertelsmann-stiftung.de/index.php?id=5772&tx_rsmbstpublications_pi2%5bdoi%5d=10.11586/2017035.

Baethge, M. (1982). Zu Strukturproblemen der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland in den 70er Jahren und zur Angebot-Nachfrage-Entwicklung bis 1990. In: IG Metall (Hrsg.), *Finanzierung der beruflichen Bildung*. Band 98 Schriftenreihe der IG Metall, 47–85. Frankfurt.

Baethge, M., & Baethge-Kinsky, V. (2006). Ökonomie, Technik, Organisation: Zur Entwicklung von Qualifikationsstruktur und Qualifikationsprofilen von Fachkräften. In: R. Arnold, & A. Lipsmeier (Hrsg.), *Handbuch der Berufsbildung*, 2. überarb. Auflage, 153–173. Wiesbaden: VS Verlag.

Baethge, M., Baethge-Kinsky, V., & Henrich, R. (1995). *Erosion oder Reform. Kurzgutachten zu aktuellen politischen und wissenschaftlichen Analysen zu Situation und Reformbedarf des dualen Systems*. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Göttingen (hektografiertes Manuskript).

Baethge, M., Buss, K.-P., & Richter, M. (2017). *Gutachten zum Übergang Schule-Beruf in Schleswig-Holstein unter besonderer Berücksichtigung der Inklusion von Menschen mit Benachteiligungen und Behinderungen*. Expertise im Auftrag des Ministeriums für Schule und Berufsbildung des Landes Schleswig-Holstein. Abgerufen am 23.08.2019 von http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Publikationen/Gutachten_SH-02-3-2017_Homepage.pdf.

Baethge, M., Maaz, K., Seeber, S., Jäger, D., Kühne, S., Lenz, B., Michaelis, C., Michaelis, C., Wieck, M., & Wurster, S. (2016). *Ländermonitor berufliche Bildung 2015. Chancengerechtigkeit und Leistungsfähigkeit im Vergleich der Bundesländer*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Beicht, U., Friedrich, M., & Ulrich, J. G. (Hrsg.) (2008). *Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Bellmann, L., Dummert, S., & Mohr, S. (2016). Übernahme nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss? Betriebliche Determinanten für die Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 112(2), 184–210.

BBiG (Berufsbildungsgesetz) (2005). Herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Abgerufen am 17.07.2019 von https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsgesetz.pdf.

Bundesagentur für Arbeit (2016). *Brücken in die Berufsausbildung – Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)*. Abgerufen am 26.04.2019 von https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013244.pdf.

Bundesagentur für Arbeit (2018). *Fachkräfteengpassanalyse*. Abgerufen am 26.04.2019 von <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html>.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2009). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Abgerufen am 23.05.2019 von http://datenreport.bibb.de/media2009/datenreport_bbb_090525_screen.pdf.

- Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2017). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2018). *Mehr Transparenz beim Übergang Schule – Beruf*. Abgerufen am 26.04.2019 von https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_76011.php.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2019). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn 2019.
- Bundesverfassungsgericht 1980. BVerfG 2. Senat, Urteil vom 10. Dezember 1980, Az: 2 BvF 3/77. Abgerufen am 27.08.2019 von <https://www.zaar.uni-muenchen.de/download/doku/gesetzgebung/abgabe/bverfg1980.pdf>.
- Diehl, C., Friedrich, C., & Hall, C. (2009). Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: vom Wollen, Können und Dürfen. *Zeitschrift für Soziologie*, 38(1), 48–67.
- Euler, D., & Nickolaus, R. (2018). Das Übergangssystem – ein bildungspolitisches Dauerprovisorium oder ein Ort der Chancenverbesserung und Integration? *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 114(4), 527–547.
- Forschungsinstitut betriebliche Bildung (2017). *Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin*. Erster Zwischenbericht. Berlin. Abgerufen am 01.07.2019 von <https://www.parlament-berlin.de/adoservice/18/Haupt/vorgang/h18-0325-v.pdf>.
- Freistaat Thüringen (2015). *Gute Entwicklung. Gute Aussichten*. Abgerufen am 10.07.2019 von <https://www.thueringen.de/de/publikationen/pic/pubdownload1684.pdf>
- Gehrke, B., Kerst, C., Wieck, M., Trommer, M., & Weilage, I. (2019). *Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2019*. Studien zum deutschen Innovationssystem. Berlin: EFI. Abgerufen am 27.06.2019 von https://www.e-fi.de/fileadmin/Innovationsstudien_2019/StuDIS_01_2019.pdf.
- Granato, M., Matthes, S., Schnitzler, A., Ulrich, J. G., & Weiß, U. (2016). *Warum nicht „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ anstelle von „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“?* BIBB Report 1/2016. Bielefeld. Abgerufen am 25.06.2019 von <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7890>.
- Granato, M., Milde, B., & Ulrich, J. E. (2018). *Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. Eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen*. Düsseldorf. Abgerufen am 27.06.2019 von http://fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Studie-VSP-08-Ulrich-A1-komplett-web.pdf.
- Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) (2018). *Ausbildungsreport Hamburg 2018*. Abgerufen am 22.06.2019 von <https://hibb.hamburg.de/wp-content/uploads/sites/33/2018/10/AR2018.pdf>.
- Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) (2019). *Anschlüsse ermöglichen. Perspektiven eröffnen 2019*. Abgerufen am 27.08.2019 von <https://hibb.hamburg.de/2019/04/23/anschluesse-ermoeglichen-perspektiven-eroeffnen-2019/>.
- Haverkamp, K. (2016). Warum bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Eine berufliche Mismatch-Analyse. *WSI-Mitteilungen*, 8/2016, 595–602.
- Hessisches Kultusministerium (2017). *Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung (BÜA)*. Abgerufen am 26.04.2019 von https://kultusministerium.hessen.de/sites/default/files/media/hkm/berufsfachschule_zum_uebergang_in_ausbildung_buea.pdf.
- Hessisches Statistisches Landesamt (2018). *Integrierte Ausbildungsberichterstattung für Hessen. Ergebnisbericht 2018*. Abgerufen am 05.07.2019 von <https://statistik.hessen.de/zahlen-fakten/soziales-gesundheit-bildung-kultur-recht/integrierte-ausbildungsshyberichterstattung>.
- Hunkler, C. (2014). *Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- JBA Berlin (2019). *Jugendberufsagentur Berlin*. Abgerufen am 15.07.2019 von <https://www.jba-berlin.de/die-jba-berlin/>.
- Klauder, W. (1990). *Ohne Fleiß kein Preis. Die Arbeitswelt der Zukunft*. Zürich, Osnabrück.
- KMK (2013a). *Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen* (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 17.10.2013). Abgerufen am 09.05.2019 von https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_10_17-RV-Berufsfachschulen.pdf.
- KMK (2013b). *Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung zum Staatlich geprüften technischen Assistenten und zur Staatlich geprüften technischen Assistentin und zum Staatlich geprüften kaufmännischen Assistenten und zur Staatlich geprüften kaufmännischen Assistentin an Berufsfachschulen*

(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 30.09.2011 i. d. F. vom 17.10.2013). Abgerufen am 09.05.2019 von https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_30-RV-Technischer-Kaufmaenischer-Assistent.pdf.

KMK (2019). *Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen* (Veröffentlichung des Ausschusses für Berufliche Bildung vom 22.03.2019). Abgerufen am 09.05.2019 von https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2019/2019_03_22-Doku-Berufsabschluesse-an-Berufsfachschulen.pdf.

Kultusministerium Hessen (2019). *Berufliche Schulen*. Abgerufen am 01.07.2019 von <https://kultusministerium.hessen.de/schulsystem/schulwahl/schulformen/berufliche-schulen>.

Landesamt für innere Verwaltung Mecklenburg-Vorpommerns (o. J.). *Schulstandorte*. Abgerufen am 08.07.2019 von <https://www.laiv-mv.de/Statistik/Zahlen-und-Fakten/Gesellschaft-&-Staat/Bildung-und-Kultur/Schulstandorte/#gaia08>.

Landesschulamt Sachsen-Anhalt (2016). RdErl. des MB vom 20.7.2016 – 22-83131. Aufnahme und Beschulung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund an berufsbildenden Schulen des Landes Sachsen-Anhalt.

Matthes, S., Ulrich, J. G., Krekel, E. M., & Walden, G. (2014). *Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden. Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze*. Abgerufen am 23.06.2019 von <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7333>.

Méliani, K., Mokhono, S., & Nickolaus, R. (2019). Duale Maßnahmen und individuelle Förderung im Übergangssystem und ihre Effekte auf die Übergangswahrscheinlichkeit in vollqualifizierende Ausbildung und weiterführende Schulen. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 115(2), 218–253.

Michaelis, C. (2017). Zur Steuerung und Entwicklung des Schulberufssystems unter Berücksichtigung rechtlicher sowie ausbildungsmarktabhängiger Einflüsse. *Recht der Jugend und des Bildungswesens*, 65(4), 406–424.

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2017). *Handreichung für die Berufsschule. Ausbildungsvorbereitung Schleswig-Holstein (AV-SH)*. Abgerufen am 27.08.2019 von <https://lehrplan.lernnetz.de/index.php?DownloadID=952>.

Ministerium für Jugend, Bildung und Sport Brandenburg (2016). *Verordnung über die Bildungsgänge der Berufsfachschule zum Erwerb beruflicher Grundbildung und von gleichgestellten Abschlüssen der Sekundarstufe I (Berufsgrundbildungsverordnung – GrBiBFSV)*. Änderungen vom 04.09.2018. Abgerufen am 31.07.2019 von <https://bravors.brandenburg.de/verordnungen/grbibfsv#11>.

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (2014). *Berufliche Bildung in Baden-Württemberg*. Abgerufen am 26.04.2019 von <https://www.km-bw.de/site/pbs-bw-new/get/documents/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/KM-Homepage/2014-12-22-BeruflicheBildung.pdf>.

Ministerium für Schule und Bildung (2017). *Schulische Bildung in Schleswig-Holstein 2017*. Drucksache 18/5280. Abgerufen am 23.08.2019 von https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/S/schulsystem/Downloads/bildungsbericht_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern (2018). *Wirtschaftsbericht Mecklenburg-Vorpommern 2018*. Abgerufen am 08.07.2019 von <https://www.regierung-mv.de/serviceassistent/download?id=1609190>.

Mischler, T., & Ulrich, J. G. (2018). *Was eine Ausbildung im Handwerk attraktiv macht*. BIBB-Report 5/2018.

Mölls, J. (2005). Novellierung des Berufsbildungsgesetzes: Auswirkungen auf Berufsbildungs- und Prüfungsausschüsse. *BWP* 5/2015, 47–49.

Nickolaus, R., Behrendt, S., Gauch, S., Windaus, A., & Seeber, S. (2018). Übergänge von Maßnahmen der Berufsvorbereitung in Ausbildung und weiterführende Schulen zu Zeiten eines günstigen Ausbildungsstellenmarkts – Deskription und Erklärungsansätze. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 114(1), 109–140.

Niedersächsisches Kultusministerium (2019a). *BES 2020: Berufsvorbereitung aus einem Guss unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus BEST*. Abgerufen am 05.07.2019 von <https://www.landesschulbehörde-niedersachsen.de/themen/projekte/sprint/gen-erl-2019-anlage.pdf/@@download/file/Gen.%20Erl.2019%20Anlage.pdf>.

- Niedersächsisches Kultusministerium (2019b). *Berufliche Qualifizierung junger Flüchtlinge*. Abgerufen am 05.07.2019 von <https://www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/themen/projekte/sprint/gen-erl-2019.pdf/@@download/file/Gen.%20Erl.2019.pdf>.
- Niedersächsisches Ministerium für Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (o. J.). *Niedersachsen – starke Industrie im Wettbewerb*. Abgerufen am 05.07.2019 von http://www.mw.niedersachsen.de/startseite/themen/wirtschaft/industrie_niedersachsen/industrie-in-niedersachsen-15611.html.
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (o. J.). *Schulgeldfreiheit für die Gesundheitsfachberufe*. Abgerufen am 05.07.2019 von <https://www.ms.niedersachsen.de/themen/gesundheits/heilberufe/schulgeldfreiheit-fuer-die-gesundheitsfachberufe-174241.html>.
- Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (2017). *Modellprojekte „Überbetriebliche Integrationsmoderatorinnen und Integrationsmoderatoren“*. Abgerufen am 05.07.2019 von <https://www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/themen/projekte/sprint/mw-ueberbetriebliche-i-mod.pdf/@@download/file/MW%20C3%9Cberbetriebliche%20I-MOD.pdf>.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2010). *Education at a Glance 2010*. OECD Indicators. Paris.
- Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz (Hrsg.) (2014). *Die Weiterentwickelte Berufsfachschule I – Handreichung*. Bad Kreuznach: Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz. Abgerufen am 22.10.2017 von https://berufsbildendeschule.bildung-rp.de/fileadmin/user_upload/bbs/berufsbildendeschule.bildung-rp.de/Materialien/Dokumente/Materialiendatenbank_des_PL/BF_I_Weiterentwicklung/Handreichung_und_Blakofomulare/Handreichung_BF1_2014-04-08_aktuelle_Version_HP.pdf.
- Pfister, F. (2018). *Ausbildungsreport Sachsen-Anhalt 2018*. Dresden: Druckhaus Dresden GmbH. Abgerufen am 27.08.2019 von <https://sachsen-anhalt.dgb.de/presse/++co++4f31f820-e64f-11e8-9d13-52540088cada>.
- Putzing, M., Frei, M., Kriwoluzky, S., Walter, G., & Prick, S. (2017). *IAB Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der 21. Welle 2016*. Abgerufen am 21.08.2019 von https://www.thueringen.de/mam/th7/tmsfg/arbeits/iab-betriebspanel_länderbericht_thuringen_2016.pdf.
- QuABB Hessen (2017). *Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule*. Abgerufen am 01.07.2019 von <https://www.quabb-hessen.de/ausbildungsabbrueche-vermeiden/erfolge.html>.
- Redaktion Hannover.de (o. J.). *Anschriften der berufsbildenden Schulen*. Abgerufen am 05.07.2019 von <https://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Bildung/Schulen/Berufsbildende-Schulen/Anschriften-der-berufsbildenden-Schulen>.
- Robert Bosch Stiftung (2013). *Gesundheitsberufe neu denken – Gesundheitsberufe neu regeln. Grundsätze und Perspektiven*. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung. Abgerufen am 01.07.2019 von https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/2013_Gesundheitsberufe_Online_Einzelseiten.pdf.
- Rohrbach-Schmidt, D., & Uhly, A. (2016a). Betriebliches Vertragslösungsgeschehen in der dualen Berufsausbildung: Eine Analyse des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. *Empirische Pädagogik*, 30(3/4), 372–401.
- Rohrbach-Schmidt, D., & Uhly, A. (2016b). Datenschatz Berufsbildungsstatistik – Nutzungsmöglichkeiten für die Forschung. *BWP* 2016, 40–44.
- Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (2019). *Freistaat Sachsen im Überblick*. Abgerufen am 27.08.2019 von http://www.wirtschaft.sachsen.de/download/Freistaat_Sachsen_im_Ueberblick.pdf.
- Schulz, R., & Horsmann, K. (2010). Übergänge mit System: Der neue Hamburger Weg in die berufliche Ausbildung. *BWP* 5/2010, 17–20.
- Schumann S., Kärner T., & Maué E. (2019). Integration von jungen Geflüchteten in das deutsche Berufsbildungssystem: Klassenkompositionseffekte und binnendifferenzierende Maßnahmen. In: M. Pilz, K. Breuing, & S. Schumann (Hrsg.), *Berufsbildung zwischen Tradition und Moderne. Internationale Berufsbildungsforschung* (83–101). Springer VS, Wiesbaden.
- Seeber, S., Baethge, M., Baas, M., Richter, M., Busse, R., & Michaelis, C. (2018). *Ländermonitor berufliche Bildung 2017. Leistungsfähigkeit und Chancengerechtigkeit – ein Vergleich zwischen den Bundesländern*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

- Seeber, S., Busse, R., Michaelis, C., & Baethge, M. (2019). Migration in der beruflichen Bildung: Herausforderungen für die Integration von zugewanderten schutz- und asylsuchenden Jugendlichen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft „Migration und Bildung“*.
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (o. J.). *Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA)*. Abgerufen am 15.07.2019 von <https://www.berlin.de/sen/bildung/schule-und-beruf/berufliche-bildung/integrierte-berufsausbildungsvorbereitung/>.
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (2019). *Gesetz zur Änderung des Schulgesetzes und weiterer Rechtsvorschriften*. Abgerufen am 26.04.2019 von <https://www.gew-berlin.de/lib/Infoschreiben%2019-01-10.pdf>.
- Solga, H., Baas, M., & Kohlrausch, B. (2011). *Übergangschancen benachteiligter Hauptschülerinnen und Hauptschüler: Evaluation der Projekte Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern und Vertiefte Berufsorientierung und Praxisbegleitung*. IAB-Forschungsbericht. Abgerufen am 26.04.2019 von <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/84916/1/668916702.pdf>.
- Statistisches Bundesamt (2018). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2017, Fachserie 1, Reihe 2.2*. Abgerufen am 12.06.2019 von https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220177004.pdf?__blob=publicationFile&v=4.
- Tenberg, R., & Bergmann, B. (2018). Berufsfachschule im Wandel: Bilanz einer Pilotstudie in Hessen. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 114, 148–166.
- Thüringer Landesamt für Statistik (2019a). *Bruttoinlandsprodukt und Bruttowertschöpfung nach WZ 2008 in jeweiligen Preisen*. Abgerufen am 10.07.2019 von <https://www.statistik.thueringen.de/datenbank/Portrait-Zeitreihe.asp?tabelle=ZR002031%7C%7CVolkswirtschaftliche+Gesamtrechnungen+%2D+Bruttoinlandsprodukt+und+Bruttowertsch%F6pfung+nach+WZ+2008+in+jeweiligen+Preisen>.
- Thüringer Landesamt für Statistik (2019b). *Bevölkerung am 31.12. nach Altersjahren*. Abgerufen am 10.07.2019 von <https://statistikportal.thueringen.de/thonsa/tabanzeige.php?auswahl=tbl&thema=1&auspid=&tabid=112&zeit=2007&sortspalte=&xls=&bevauswahl=x&von%5B1%5D=16&bis%5B1%5D=26&von%5B2%5D=&bis%5B2%5D=&von%5B3%5D=&bis%5B3%5D=&von%5B4%5D=&bis%5B4%5D=&von%5B5%5D=&bis%5B5%5D=&von%5B6%5D=&bis%5B6%5D=&von%5B7%5D=&bis%5B7%5D=&von%5B8%5D=&bis%5B8%5D=&zeit=2007>.
- Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (2016). Verwaltungsvorschrift vom 8. Februar 2016, Az.: 2 4/5229: Zuschüsse zu Fahrt- und Unterbringungskosten an Berufsschülerinnen und Berufsschüler für die Ausbildung in Bundes- und Landesfachklassen bzw. anderen überregionalen Fachklassen. Abgerufen am 30.03.2019 von http://www.bszhm.de/fileadmin/Public/Dateien/Dokumente/Zuschuesse_fahrt-und_unterbringungskosten.pdf.
- Tjaden, J. D. (2014). *Wünschen sich Jugendliche mit Migrationshintergrund seltener eine betriebliche Ausbildung?* Bamberg Graduate School of Social Sciences, Working Paper 01/2014. Abgerufen am 29.03.2019 von https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/bagss/Working_Paper_Series/BAGSS_Working_Paper_Series_Bildungswuensche_Tjaden.pdf.
- Tjaden, J. D. (2017). Migrant Background and Access to Vocational Education in Germany. Self-Selection, Discrimination, or Both? *Zeitschrift für Soziologie*, 46(2), 343. Abgerufen am 27.08.2019 von <http://dx.doi.org/10.1515/zfsoz-2017-1007>.
- Uhly, A. (2015). Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung: Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. *Wissenschaftliche Diskussionspapiere 157*, herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung: Bonn.
- Walden, G. (2007). Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungsgesellschaft. *BWP 6/2007*, 43–46.
- Wirtschaftsförderung Sachsen (2019). Abgerufen am 27.08.2019 von <https://standort-sachsen.de/de/branchen>.
- Wirtschaftsministerkonferenz (2012). *Beschlussammlung der Wirtschaftsministerkonferenz am 4./5. Juni 2012 auf Schloss Krickenbeck, Berlin 2012*, 39. Abgerufen am 27.08.2019 von https://www.wirtschaftsministerkonferenz.de/WMK/DE/termine/Sitzungen/12-06-04-05-WMK/12-06-04-05-beschluesse.pdf?__blob=publicationFile&v=1.
- Zöllner, M. (2015). *(Vollzeit-)Schulische Ausbildungsgänge mit einem beruflichen Abschluss gemäß und außerhalb BBiG/HwO Vertiefende Analysen der Entwicklungen in Deutschland*. Bonn: BiBB.

Seit geraumer Zeit stehen die Länder mit ihren vielfältigen Aktivitäten in weitreichender Verantwortung in der Berufsbildungspolitik. Wie schon seine Vorgänger der Jahre 2015 und 2017 trägt der Ländermonitor 2019 mit seinen Daten und Analysen zur beruflichen Bildung auf Länderebene dieser Situation Rechnung. Für das duale System enthält er eine vertiefende Analyse zu den wachsenden Passungsproblemen, deren Ausmaß und Ursachen erstmals genauer bestimmt werden, um den Ländern Steuerungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Im Ergebnis der Analysen zeigen sich, je nach Bundesland mit unterschiedlichem Gewicht, tendenziell wachsende Probleme ökonomischer Leistungsfähigkeit: Das Schulberufssystem entwickelt sich zu einem auf Berufe im Bereich Gesundheit, Erziehung und Soziales spezialisierten Ausbildungssektor, ohne dass seine Ausbildungsleistung nur annähernd den Fachkräftebedarf abdeckt. In der dualen Ausbildung wächst das unausgeschöpfte Ausbildungspotenzial auch deshalb, weil sich Stellenangebote und Berufswünsche von Jugendlichen immer weniger decken.

Aufgrund der Entwicklungen in beiden vollqualifizierenden Sektoren haben sich die Chancen traditionell benachteiligter Jugendlicher (z.B. mit maximal Hauptschulabschluss) auf eine Ausbildungsstelle nicht wesentlich verbessert - bei deutlichen Unterschieden zwischen den Ländern.



ISBN 978-3-7639-6091-0