

MÄRZ 2021



© mediaphotos

AUSBILDUNGS- BILANZ 2020

Eine Analyse der IG Metall



INHALT

Vorwort.....	3
Die wichtigsten Daten auf einen Blick	4
Der Ausbildungsmarkt 2020 – Ein Überblick.....	6
Jugendliche Bewerber*innen reagieren zurückhaltend auf Krise.....	8
Der Corona-Effekt oder doch ein strukturelles Problem?.....	10
Der Ausbildungsmarkt im Organisationsbereich der IG Metall.....	12
Ausbildungsverträge 2020 in IG Metall relevanten Berufsfeldern	14
Fazit und Handlungsempfehlungen.....	21
Ein struktureller Ansatz: Mit Garantie in die Ausbildung.....	21
Ein konjunktureller Ansatz: Das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“	22
Ausbildung im Betrieb zum Thema machen – Ideen für virtuelle Bewerber*innensuche	23





HANS-JÜRGEN URBAN
für Bildungs- und Quali-
fizierungspolitik zuständiges,
geschäftsführendes Vorstands-
mitglied der IG Metall.

PERSPEKTIVEN IN GEFAHR

Die Auswirkungen der Pandemie auf dem Ausbildungsmarkt

Ein Jahr Corona-Pandemie hat in den meisten Lebens- und Arbeitsbereichen deutliche Spuren hinterlassen. Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Krise lassen Menschen um ihre Arbeitsplätze bangen, soziale Kontakte sind stark eingeschränkt und alle hoffen auf positive Perspektiven. Für junge Menschen bedeutet Perspektive auch, dass ihnen der Einstieg ins Berufsleben gelingt. Doch genau diese ist für viele in Gefahr. Das zeigt unsere Ausbildungsbilanz für das Jahr 2020.

In jedem Jahr analysieren wir die Entwicklungen am Ausbildungsmarkt, um ein möglichst dezidiertes Bild über die aktuelle Situation zu bekommen. Und die Zahlen des letzten Jahres zeigen deutlich: Auch die Branchen der IG Metall sind vom Einbruch auf dem Ausbildungsmarkt stark getroffen. Über nahezu alle von uns betrachteten Berufe hinweg gibt es Rückgänge bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, für die unbesetzten Stellen gibt es mehr als doppelt so viele Bewerber*innen. Und die Aussichten für das kommende Ausbildungsjahr verheißen nichts Gutes. Laut einer Befragung der IG Metall prognostizieren mittlerweile 11,3 Prozent der befragten Betriebsräte einen weiteren Abbau der Ausbildungsplätze in ihren Betrieben. Um die Auswirkungen der Krise zu verringern kann es sinnvoll sein,

den Betrieben Hilfen anzubieten. So können Härten etwa bei Insolvenzen oder in Zeiten von Kurzarbeit abgefedert werden. Hierfür setzen wir uns als IG Metall im Rahmen der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ weiterhin ein.

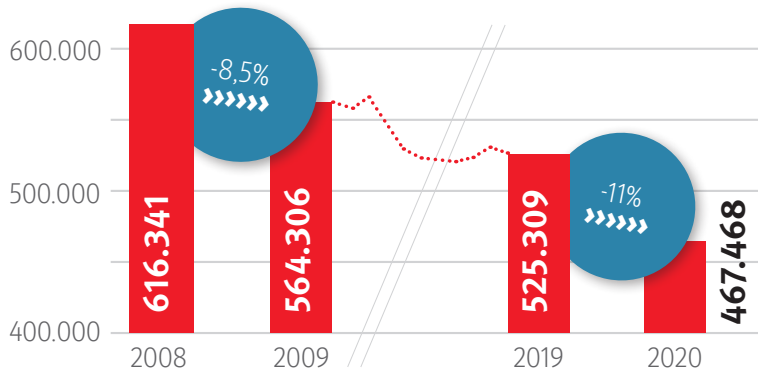
Aber nicht die Krise allein ist verantwortlich für die Situation am Ausbildungsmarkt. Seit Jahren sinkt die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Daher braucht es gesetzliche Regelungen, die den Ausbildungsmarkt stabilisieren und einen weiteren Rückgang der betrieblichen Ausbildung verhindern. Denn allen Umständen zum Trotz ist vor allem das Engagement der Betriebe gefragt! Sie müssen jetzt ihren Fachkräftebedarf von Morgen sichern. Mit Appellen allein ist es da nicht getan. Wir brauchen endlich eine Ausbildungs-garantie, die Jugendlichen eine Perspektive bietet und die Unternehmen in die Pflicht nimmt, die benötigten Fachkräfte auszubilden statt nur nach ihnen zu rufen.

Ausbildung

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

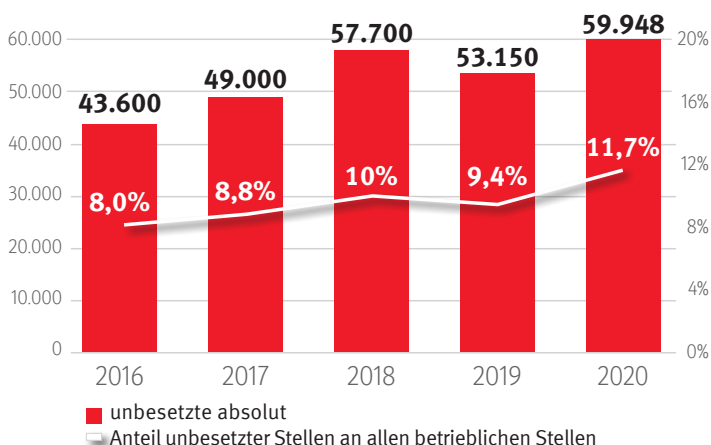
Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge eingebrochen:

Die Zahl der abgeschlossenen Verträge lag in 2020 bei 467.484. Damit wurden 57.600 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen als in 2019 (-11%). Das ist ein noch stärkerer Einbruch als zur Finanzkrise 2008/2009 (-8,5%).¹



Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen gestiegen:

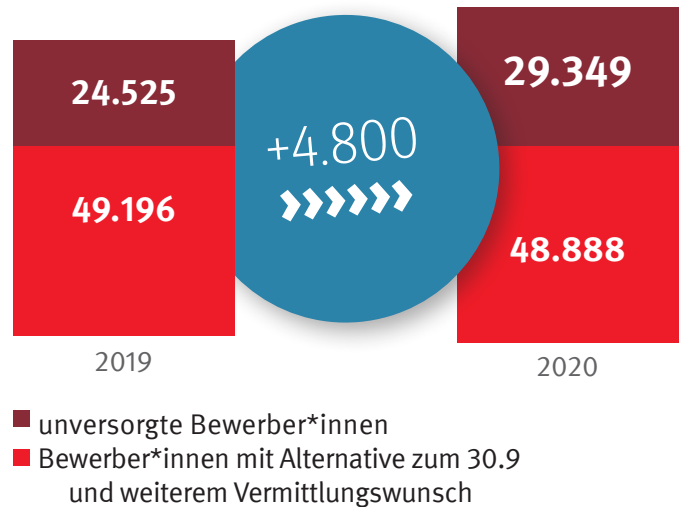
Die Zahl der unbesetzten Stellen ist auf fast 60.000 gestiegen. Das entspricht einem Anteil an allen gemeldeten betrieblichen Stellen von 11,7 Prozent.¹ Ursache dafür sind Passungsprobleme, die sich krisenbedingt verschärft haben.²



Anstieg bei unversorgten Jugendlichen

Trotz vieler unbesetzter Stellen suchen 78.237 junge Menschen weiter nach einer Ausbildungsstelle.³ Der Anteil der unversorgten Jugendlichen ohne Alternative ist um rund 4.800 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Seit Jahren gibt es einen relativ konstant hohen Anteil noch suchender Bewerber*innen, denen es nicht gelingt einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Noch suchende Bewerber*innen



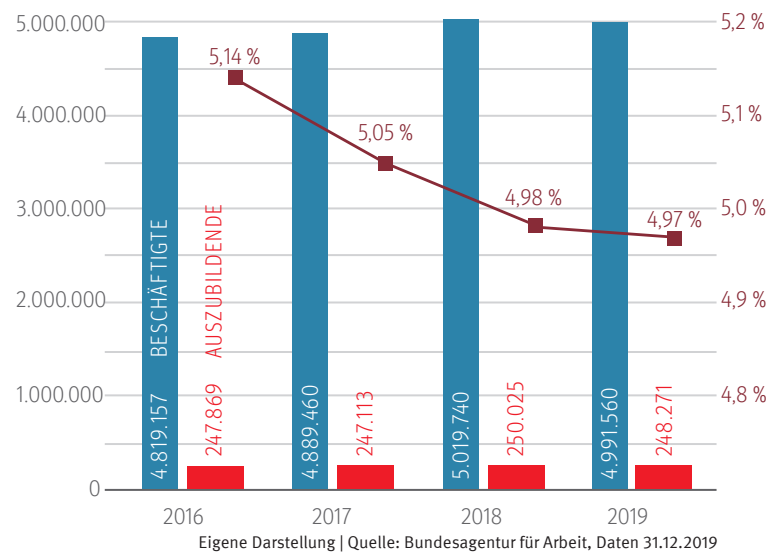
1 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit sowie BIBB Daten Dezember 2020, eigene Darstellung.

2 Der Begriff Passungsprobleme umschreibt, dass Betriebe und ausbildungsinteressierte Jugendliche aus unterschiedlichen Gründen nicht zueinander finden. Wenn das vorhandene Ausbildungsplatzpotential trotz vieler suchender Jugendlicher nicht ausgeschöpft wird, wenn also Besetzungs- und Versorgungsprobleme zusammenkommen, spricht man von einem Passungsproblem

3 Quelle: Datenmaterial BIBB, Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

Negativtrend bei Ausbildungsplätzen im Bereich der IG Metall hält an

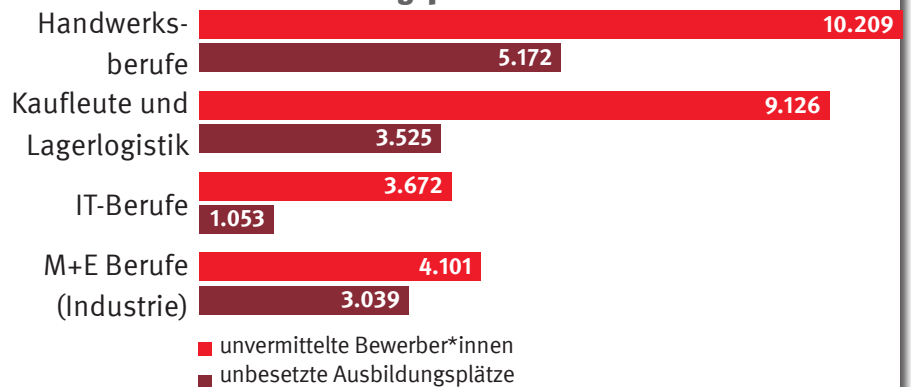
Schon 2019 gab es in den Wirtschaftszweigen der IG Metall ein Minus von 1.750 Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr. Auch die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen 2019/20 verzeichnet ein Minus von rund 10 Prozent. Die durchschnittliche Ausbildungsquote über die Wirtschaftsbereiche der IG Metall liegt bei 4,97 Prozent⁴.



Doppelt so viele Interessierte für noch unbesetzte Stellen in den Berufsfeldern der IG Metall

Rund 12.000 unbesetzten Ausbildungsstellen stehen mehr als doppelt so viele unversorgte Bewerber*innen mit diesen Berufswünschen gegenüber.⁵ Die Möglichkeit, den eigenen Fachkräftenachwuchs in ausreichender Zahl auszubilden ist durchaus gegeben.

Deutlich mehr unvermittelte Bewerber*innen als freie Ausbildungsplätze



Der Corona-Effekt oder doch ein strukturelles Problem

Die Ausbildungszahlen sind besorgniserregend – aber nicht erst seit Corona! Die Krise wirkt für strukturelle Entwicklungen wie ein Katalysator und beschleunigt die negativen Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt.

Mit Garantie in die Ausbildung

Strukturelle Veränderungen brauchen mehr als kurzfristige Lösungen: Wir brauchen einen garantierten Einstieg in Ausbildung der sowohl Lebens- als auch Berufsperspektiven sichert. Daher fordert die IG Metall eine Ausbildungsgarantie.

⁴ Daten der Bundesanstalt für Arbeit zum 31.12.2019, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende nach ausgewählten Wirtschaftszweigen der WZ 2008. Die Daten zum 31.12.2020 liegen erst Mitte 2021 vor.

⁵ Quelle: Datenmaterial BIBB, Bonn 2020 und eigene Auswertung und Darstellung nach ausgewählten Berufen.

DER AUSBILDUNGSMARKT 2020

Ein Überblick

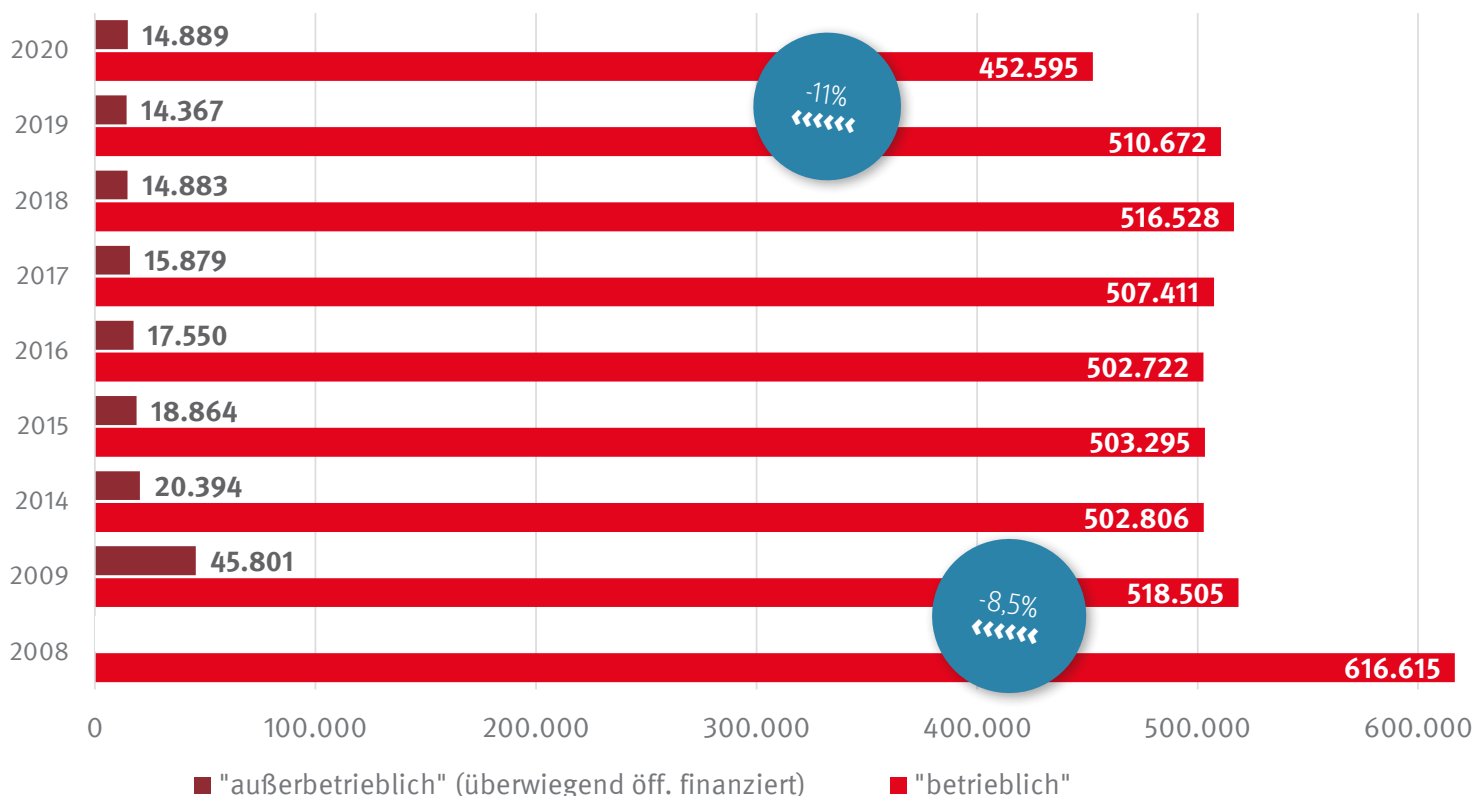
Dass sich der Einfluss des Pandemdiegeschehens auch auf den Ausbildungsmarkt ausweiten würde, war bereits kurz nach dem ersten Lockdown klar. Schon früh wurden Rückgänge bei den eingetragenen Ausbildungsverträgen gemeldet und auch das Bewerbungsverhalten der Jugendlichen war zögerlich.

So gab es am Ende einen starken Rückgang sowohl beim betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten als auch bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

Insgesamt wurden rund 513.000 betriebliche Ausbildungsstellen gemeldet, das sind rund 51.000 Stellen weniger als noch 2019. Besonders stark ist auch die Zahl der abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge in 2020 gesunken. Es wurden insgesamt rund 58.000 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen als im Vorjahr (-11,4%).

Im Einstelljahr 2020 wurden insgesamt 467.484 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen⁶, 452.595 davon sind betriebliche Ausbildungsverträge. Die Anzahl der außerbetrieblichen, öffentlich finanzierten Neuverträge ist leicht gestiegen um rund 500 auf 14.889 (+3,6% zu 2019). Die Entwicklung lässt Parallelen zur Finanzkrise 2008/2009 erkennen.

Rückgang bei neu abgeschlossenen Verträgen



⁶ Quelle Grafik: Datenmaterial BIBB 2009 - 2020, eigene Darstellung
Für das Ausbildungsjahr 2007/2008 liegen keine Daten nach betrieblich/außerbetrieblich vor. Dies wurde auf Beschluss des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung 2009 erstmals bundesweit erfasst.

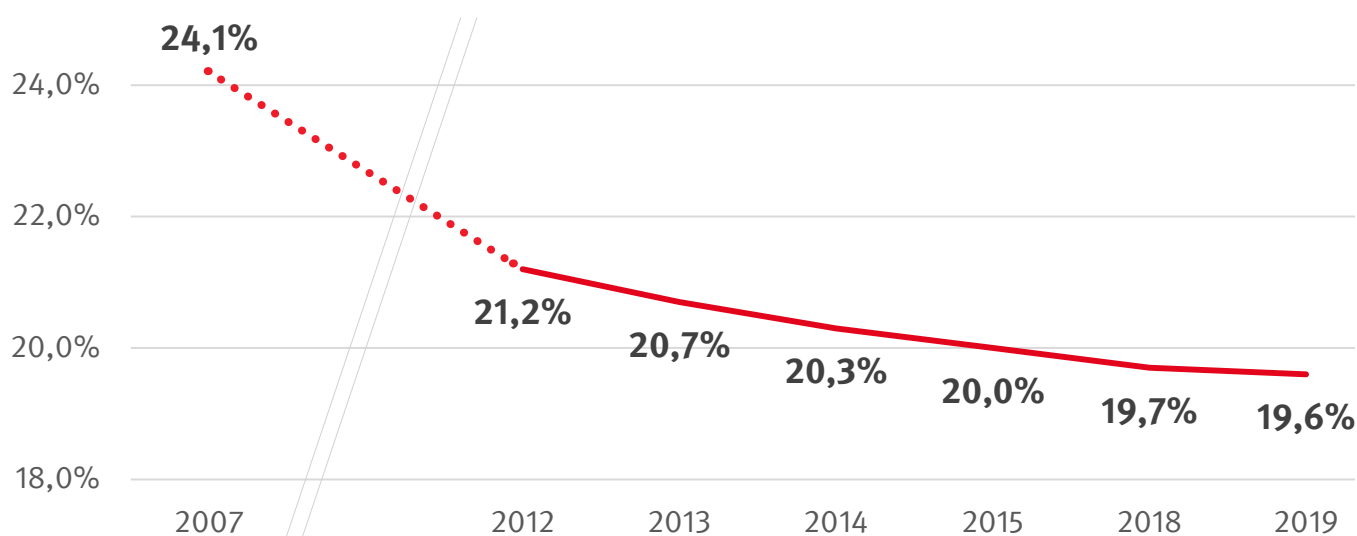
Waren für das Ausbildungsjahr 2008 noch fast 617.000 Ausbildungsverträge unterschrieben worden (616.615), so waren es am Ende der Finanzkrise 2009 nur noch 564.306. Der Rückgang an betrieblichen Ausbildungsverträgen konnte in den Folgejahren nicht wieder aufgeholt werden. Es bleibt zu befürchten, dass die Corona-Krise und die stattfindenden strukturellen Veränderungen infolge der Transformation sich nachhaltig negativ auf das Ausbildungsgeschehen insbesondere in der Industrie und im Handel auswirken werden.

Die Rückgänge bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen verteilen sich auf nahezu alle Zuständigkeitsbereiche, allein in der Landwirtschaft gab es kleinere Zuwächse. Am stärksten betroffen ist der Ausbildungsbereich von Industrie und Handel. Hier fiel die Anzahl der neuen Verträge um rund 42.384, das entspricht einem Rückgang von 13,9 Prozent. Im Bereich des Handwerks gab es einen geringeren Rückgang als noch im Sommer befürchtet von 10.680, einem Minus von 7,5 Prozent.

Auch wenn das Handwerk etwas krisenfester scheint, ist die Entwicklung besorgniserregend. Betrachtete man die Entwicklung im Handwerk über alle Gewerke über die letzten zwei Dekaden, so gab es einen deutlichen Einbruch mit Blick auf die zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze, das auf einem moderaten Level gehalten wurde. Wurden hier in 2003 noch rund 500.000 Ausbildungsplätze angeboten, waren es 2019 nur noch rund 369.000.⁷

Aber nicht nur im Handwerk ist diese Tendenz zu beobachten. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ging die Ausbildungsquote über die Jahre und über alle Berufe von 6,5 Prozent auf 4,8 Prozent zurück. Bei einer Ausbildungsbetriebsquote von 19,7 Prozent bildet in den westlichen Bundesländern nur noch jeder fünfte Betrieb aus, in den östlichen sogar nur jeder siebte. Und das alles, obwohl die Nachfrage nach Fachkräften ungebrochen ist.⁸

Ausbildungsbetriebsquote



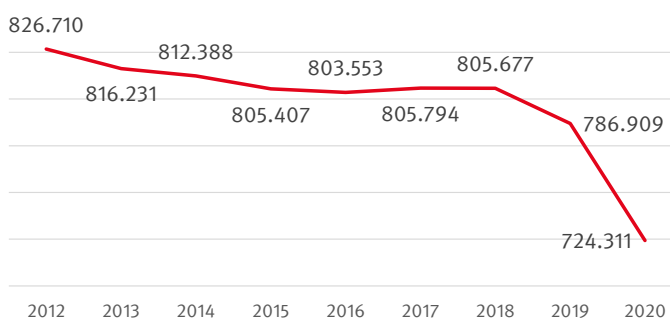
⁷ Siehe dazu: Zentralverband des deutschen Handwerks, <https://www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=3&cID=86> (abgerufen am 01.02.2021) Zahlen für 2020 lagen noch nicht vor.

⁸ Quelle Grafik: Datenreport des Berufsbildungsberichts 2007 - 2020, eigene Darstellung.

Jugendliche Bewerber*innen reagieren zurückhaltend auf Krise

Die Krise hat auch Auswirkungen auf das Verhalten der Bewerber*innen. So ist die Zahl der Ausbildungsinteressierten in diesem Jahr deutlich zurückgegangen. Statistisch werden darunter alle Jugendlichen erfasst, deren Interesse an Ausbildung im Laufe eines Jahres registriert wird. Das kann z.B. über einen Besuch in einem Berufsinformationszentrum oder der tatsächlichen Registrierung als Bewerber*in erfolgen. 2020 haben sich 724.311 Jugendliche für eine Ausbildung interessiert, 62.598 weniger als im Vorjahr.⁹

Ausbildungsinteressierte Jugendliche



Eine andere relevante statistische Größe ist die der Nachfrage. Hier werden alle Jugendlichen erfasst, die zum Stichtag 30.09. eines Jahres entweder einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben oder aber noch auf Ausbildungsplatzsuche waren.

In 2019 war die Zahl der Nachfrager unter die Zahl von 600.000 gefallen. Mit 545.721 jungen Menschen, die entweder zum 30.09. einen Ausbildungsvertrag abschlossen oder aber alternativ verblieben waren, lag die Nachfrage nochmals um 53.000 unter dem Vorjahreswert.¹⁰ Das ist der niedrigste Wert seit Beginn der Erhebung 1992.

Genau lässt sich nicht belegen, welchen Anteil die pandemische Entwicklung am Entscheidungsprozess der Jugendlichen hat. Deutlich wird aber, dass Jugendliche ihre Chancen in Krisenzeiten genau abwägen und möglichst krisenfeste Lösungen suchen.

Laut der Shell Jugendstudie 2019 achten junge Menschen bei der Berufswahl vorrangig auf Sicherheit (93 Prozent).¹¹ Damit setzt sich ein Trend fort, den die Studienautoren

schon seit einigen Jahren beobachten - auch wenn der Wert seit der Finanzkrise 2009 und 2010 wieder leicht abgenommen hat. Bei unsicherer wirtschaftlicher Situation haben sich scheinbar viele dazu entschieden, schulische Lösungen zu wählen um abzuwarten, einen (höheren) Abschluss zu machen und sich in diesem oder nächstem Jahr mit dem Einstieg in die Ausbildung zu befassen. Und noch ein Ergebnis der Studie: Die Erwartung, genügend Freizeit neben der Berufstätigkeit zu haben und ein hohes Einkommen liegen bei der Abfrage nach den Prioritäten ebenfalls weit vorne. Demzufolge kann man auch ableiten, dass es zwar nicht an mangelndem Interesse liegt, dass es aber bei sinkenden Zahlen an interessierten Jugendlichen für die Betriebe umso wichtiger wird, mit qualitativ guter Ausbildung und guten Beschäftigungsperspektiven um ihre Fachkräfte zu werben.

Unbesetzte Ausbildungsstellen nehmen zu

Mit Blick auf die noch unbesetzten Ausbildungsstellen und dem Ruf nach Fachkräften, hätte es rein rechnerisch möglich sein können, alle Plätze zu besetzen. Fast 60.000 Ausbildungsplätze wurden nicht besetzt, 6.810 mehr als 2019 (12,8 Prozent). Doch auch die Zahl der noch suchenden Bewerber*innen ist um 4.515 gestiegen (6,1 Prozent). 78.237 Bewerber*innen sind nicht in Ausbildung eingemündet. Seit Jahren gelingt es einem relativ konstant hohen Anteil von Bewerber*innen nicht, einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Die unbesetzten Ausbildungsplätze finden sich dabei nicht nur in bei Jugendlichen unattraktiven Berufen. Neben den „üblichen verdächtigen“ Berufen mit schlechter Bezahlung und schwierigen Arbeitsbedingung sind aber auch in attraktiven Berufen Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben, obwohl es dafür sehr viele Interessenten gibt. Schaut man beispielhaft auf einige Berufe im Organisationsbereich der IG Metall, findet man 504 unbesetzte Plätze bei Industriemechaniker*innen, 1.719 bei Kaufleuten für Büromanagement oder 1.095 bei Kfz-Mechatroniker*innen. Hier liegen die Zahlen der Jugendlichen, die Interesse an diesen Berufen

⁹ Quelle Grafik: Datenmaterial BIBB, Bonn 2012 - 2020.

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

¹¹ Quelle: Zusammenfassung der Shell-Jugendstudie unter shell_jugendstudie_2019_CC2018.indd; S. 27.

gemeldet haben und unversorgt blieben, zwei- bis dreimal so hoch (Industriemechaniker*innen: 1.347, Kaufleute für Büromanagement: 5.658, KFZ-Mechatroniker*innen: 4.344).

Als Gründe für diese paradoxe Situation der Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen können auch (und gerade) in der Krise regionale Disparitäten sowie das Einstellverhalten von Betrieben, die Ausbildungsbewerber*innen als nicht geeignet einstufen, genannt werden.

Dieses Auswahlverhalten der Betriebe scheint bei Betrachtung der Zahlen immer noch ein zentraler Faktor zu sein, denn entscheidend für gute Chancen und Erfolg auf dem Ausbildungsmarkt ist auch der formale Schulabschluss. Obwohl gesetzlich bei der dualen Berufsausbildung kein Mindestschulabschluss vorgeschrieben ist, erwarten die Ausbildungsbetriebe bei jeder zweiten gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstelle mindestens einen Realschulabschluss.¹² Damit entfallen auf 100 Bewerber*innen mit Hauptschulabschluss lediglich 65 verfügbare Stellen, während 100 Realschüler*innen rechnerisch 150 Stellen zur Verfügung stehen.⁴

Zahl der unversorgten Bewerber*innen steigend – auch mit höheren Schulabschlüssen

Auch Jugendliche mit höheren Abschlüssen finden sich seit Jahren unter den unversorgten Bewerber*innen, Tendenz steigend. Für 2020 hat der Anstieg der unversorgten Jugendlichen alle Schulabschlüsse betroffen. Am stärksten zugenommen hat dabei im Vergleich zum Vorjahr die Zahl unversorgter Bewerber*innen mit Realschulabschluss (+23%). Insgesamt haben knapp zwei Drittel der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber einen Haupt- oder Realschulabschluss. Bezogen auf alle gemeldeten Bewerber*innen mit diesen Abschlüssen blieben – wie in den Vorjahren – Bewerber*innen ohne Schulabschluss, mit Hauptschulabschluss und (Fach-)Hochschulreife überproportional häufig unversorgt. Ein Grund für den vergleichsweise hohen Anteil Unversorgter mit (Fach-)Hochschulreife ist, dass diese sich häufig für begehrte Berufe z. B. im Medienbereich oder kaufmännische Berufe interessieren. Das erhöht das

Risiko, unversorgt zu bleiben. Darüber hinaus kommen für Abiturient*innen Fördermaßnahmen oder ein weiterer Schulbesuch nicht als Alternative in Frage. Sie bleiben bei Nichterfolg weiter auf Ausbildungssuche.

In der Folge bleiben viele Betriebe ohne den benötigten Fachkräftenachwuchs und viele junge Menschen ohne einen qualifizierten Einstieg ins Erwerbsleben.

All diesen Zahlen zum Trotz wird seit Jahren suggeriert, dass es nicht genug Bewerberinnen und Bewerber gäbe und damit die Fachkräftesicherung der Unternehmen auf dünnem Eis stehe. Aber die von den Arbeitgebern häufig beklagten Engpässe sind hausgemacht. Über alle Branchen hinweg zeigt sich: Noch immer gibt es mehr unvermittelte Bewerber*innen als offene Ausbildungsplätze. Denn noch immer haben wir 2,16 Millionen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss, die auf eine Chance zum Einstieg in ein geregeltes Erwerbsleben warten und einen festen Sockel von jährlich um die 78.000 unversorgten Jugendlichen.



¹² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Situation auf dem Ausbildungsmarkt, Oktober 2020, S. 12.

DER CORONA-EFFEKT

oder doch ein strukturelles Problem?

Wie die Zahlen zeigen beeinflusst das Pandemiegeschehen sowohl das Verhalten von Bewerberinnen und Bewerbern als auch der Betriebe. Ohne Ausbildungsmessen, berufsorientierende Praktika und Tage der offenen Tür ist die betriebliche Akquise von Nachwuchskräften erschwert. Jungen Menschen wiederum fehlt der betriebliche Einblick, sie sind verunsichert und verharren vermehrt im schulischen System.

Daher ist die pandemiebedingte Entwicklung den Zahlen nach besorgniserregend. Und auch mit dem Blick ins Jahr 2021 ist keine Entspannung in Sicht. Blickt man jedoch über einen längeren Zeitraum auf die Zahlen, werden strukturelle Veränderungen sichtbar, die schon vor der Pandemie begannen und die durch die aktuelle Situation und Entwicklung nur beschleunigt werden. Neben dem bereits erfolgten Blick in die Statistiken sind dabei auch die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung vor Corona ernüchternd: Sowohl bei Klein- und Kleinstbetrieben als auch bei börsennotierten Unternehmen ist die Ausbildungsbereitschaft rückläufig.¹³ Außer dem bereits erwähnten krisenbedingten Rückgang von Ausbildungsplätzen 2008/2009 gab und gibt es eine Reihe von strukturellen Veränderungen, die auch massive Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt haben.

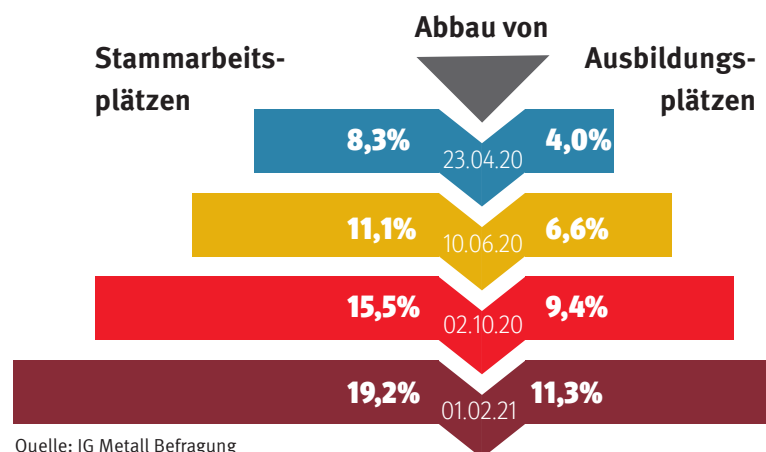
Transformationsprozesse haben Einfluss

Der Wandel von Wertschöpfungsmodellen und -prozessen wirkt sich auch auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe aus. Davon sind insbesondere Bereiche der industriellen Wertschöpfung betroffen. Dass Veränderungen in Industrien Folgen für die Ausbildung haben ist nicht neu. Die Werft- oder auch die Stahlindustrie sowie der Bergbausektor waren einst zahlenmäßig große Bereiche dualer Berufsausbildung.

Die aktuellen Entwicklungen treffen vor allem den Bereich der Automobilherstellung und Zulieferbetriebe stark. Auch im kaufmännischen Bereich sind die von Seiten der Industrie angebotenen Ausbildungsplätze im Sinkflug, hier wirkten sich Rationalisierung und verändertes Rekrutierungsverhalten hin zu Hochschulabsolventen aus.

Um die genaue Situation in den Betrieben zu erfassen, befragte die IG Metall bereits im Jahr 2020 wiederholt ihre Betriebsräte. Auch hier wurden die Rückmeldungen alarmierender. Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe nahm ab - Stammarbeitsplätze und Ausbildungsstellen wurden zunehmend abgebaut. Die jüngste Erhebung zeigt, dass der Abbau auch 2021 voranschreitet: 11,3 Prozent der befragten Betriebsräte geben an, dass in ihren Betrieben Ausbildungsplätze reduziert werden.

Aus der Erfahrung der Finanzkrise von 2009 besteht hier Anlass zur Sorge, denn einmal abgebaute Ausbildungsplätze werden nicht automatisch nach einer Krisenphase wieder aufgebaut. Hier wirkt Corona als Katalysator für z.T. schon länger geplante Abbaupläne.



Quelle: IG Metall Befragung

¹³ Vgl. dazu Eckelt/Mohr et al.: Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. BIBB, Bertelsmann 2020. Sowie: Scholz/Wing, Ausschütten statt Investieren. Was Shareholder Value für unser Ausbildungssystem bedeutet, WZBrief Arbeit, Dezember 2019.



Bildungsverhalten beeinflusst Berufswahl – „je höher, je besser?“

Ein anderer struktureller Faktor ist das Bildungsverhalten der jungen Menschen. Wer über Jahre vermittelt bekommen hat, dass nur der höchste Bildungsabschluss für Sicherheit und Karriere sorgt, wird auch seinen eigenen Weg dementsprechend planen. Das Credo „Bildung bestimmt individuelle Lebenschancen“ führt in der Folge dazu, dass der Trend zu vermeintlich höherwertigen Abschlüssen ungebrochen ist. Inzwischen gehen 55 % eines Altersjahrgangs an die Hochschulen.¹⁴ Da zahlreiche Studien bestätigen, dass Akademiker sowohl ein höheres Lebensarbeits Einkommen haben als auch weniger von Arbeitsplatzverlust bedroht sind, scheint hier die Wahl nachvollziehbar. Aber es gibt immer mehr Indikatoren, dass die alte Formel "beruflicher Erfolg = akademischer Abschluss = sicheres und hohes Einkommen" angesichts der ständig wachsenden Akademikerzahlen künftig nicht mehr stimmt. Berufliche Aus- und

Fortbildungsmöglichkeiten mit all ihren Facetten für junge Menschen als attraktiven Lebens- und Berufswegeplan zu gestalten, bleibt dabei eine der großen Herausforderungen der beruflichen Bildung.

Eine Lösung, um Teile dieser Jahrgänge der dualen Ausbildung zu erhalten, ist, sie über duale Studiengänge auch im Betrieb zu verankern. In 2020 waren dies über 108.000 Studierende.¹⁵ Dabei sind 50% der dualen Studiengänge¹⁶ dem praxisintegrierten Modell zuzurechnen. Die Studiengänge sind vor allem in den Fachrichtungen Ingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften und Informatik zu finden. Einen Teil der Rückgänge bei „klassischen“ dual ausgebildeten Berufen aus diesem Spektrum kann man sicher Zuwächsen beim dualen Studium zurechnen. Hier gilt es, diese Form der Ausbildung auch weiterhin von gewerkschaftlicher Seite zu gestalten und fortzuentwickeln.

¹⁴ Quelle: Studienanfängerquote in Deutschland bis 2020 | Statista

¹⁵ Quelle: Ausbildungplus. Duales Studium in Zahlen 2019, BIBB. Onlineversion vom 06. Juli 2020.

¹⁶ Zahlen inklusive Berufsakademien



DER AUSBILDUNGSMARKT IM ORGANISATIONSBEREICH DER IG METALL

Nahezu alle Wirtschaftszweige stark von Rückgang betroffen

Die Anzahl der Auszubildenden in den Wirtschaftszweigen im Organisationsbereich der IG Metall ist 2019 gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die Daten zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und Auszubildenden werden von der Bundesagentur für Arbeit immer erst zeitverzögert veröffentlicht, deshalb stellt die unten abgebildete Tabelle das Jahr 2019 dar.¹⁷ Somit zeigt sich, dass es bereits vor Corona eine Negativentwicklung gab, sowohl was die absoluten Zahlen angeht als auch die Entwicklung der Ausbildungsquoten (ABQ), also das Verhältnis von Beschäftigten und Auszubildenden.

Die Spitzenposition bei der Ausbildungsquote behält weiterhin der Maschinenbau, der sich auf 6,1 Prozent stabilisieren konnte und auch die absoluten Zahlen leicht gesteigert hat. Schlusslicht bleibt die Automobilindustrie, die sich mit einer Ausbildungsquote von 3,7 Prozent weiter verschlechtert hat. Hier hat der Beschäftigungszuwachs keine zusätzliche Ausbildung gebracht. Die durchschnittliche Ausbildungsquote über alle Wirtschaftszweige liegt lediglich bei 4,97 Prozent. Die Entwicklung der Ausbildungssituation passt nicht zum Klagen der Arbeitgeber über einen angeblichen Fachkräftemangel.

¹⁷ Die Daten 2020 werden im Sommer 2021 verfügbar sein. Bisher liegen lediglich die BIBB-Daten zu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in 2020 vor.

Ausbildungsquoten 2016 bis 2019 für ausgewählte Wirtschaftszweige

Wirtschaftszweige	2016			2017			2018			2019		
	Beschäftigte	Azubis	ABQ	Beschäftigte	Azubis	ABQ	Beschäftigte	Azubis	ABQ	Beschäftigte	Azubis	ABQ
28 Maschinenbau	1.033.731	65.174	6,3%	1.053.460	64.486	6,1%	1.086.334	66.153	6,1%	1.087.478	66.871	6,1%
25 Herstellung von Metallerzeugnissen	804.181	49.809	6,2%	822.112	50.008	6,1%	846.800	50.489	6,0%	831.968	49.404	5,9%
16,17,22,31 Holz und Kunststoff	736.202	37.642	5,1%	749.265	38.028	5,1%	764.653	38.419	5,0%	756.316	37.951	5,0%
27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	356.885	16.772	4,7%	359.827	16.640	4,6%	368.554	16.812	4,6%	363.326	16.684	4,6%
24 Metallerzeugung und -bearbeitung	289.813	13.733	4,7%	291.291	13.488	4,6%	292.840	13.305	4,5%	286.801	12.979	4,5%
30 Sonstiger Fahrzeugbau	158.367	7.446	4,7%	160.229	7.424	4,6%	169.303	7.556	4,5%	176.690	7.887	4,5%
13,14 Textil und Bekleidungsindustrie	108.995	4.489	4,1%	110.148	4.468	4,1%	109.185	4.400	4,0%	106.497	4.186	3,9%
26 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	413.372	16.640	4,0%	423.239	16.617	3,9%	429.680	16.753	3,9%	428.961	16.840	3,9%
29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	917.611	36.164	3,9%	919.889	35.954	3,9%	952.391	36.138	3,8%	953.523	35.469	3,7%
Summen / prozentualer Durchschnitt	4.819.157	247.869	5,14%	4.889.460	247.113	5,05%	5.019.740	250.025	4,98%	4.991.560	248.271	4,97%

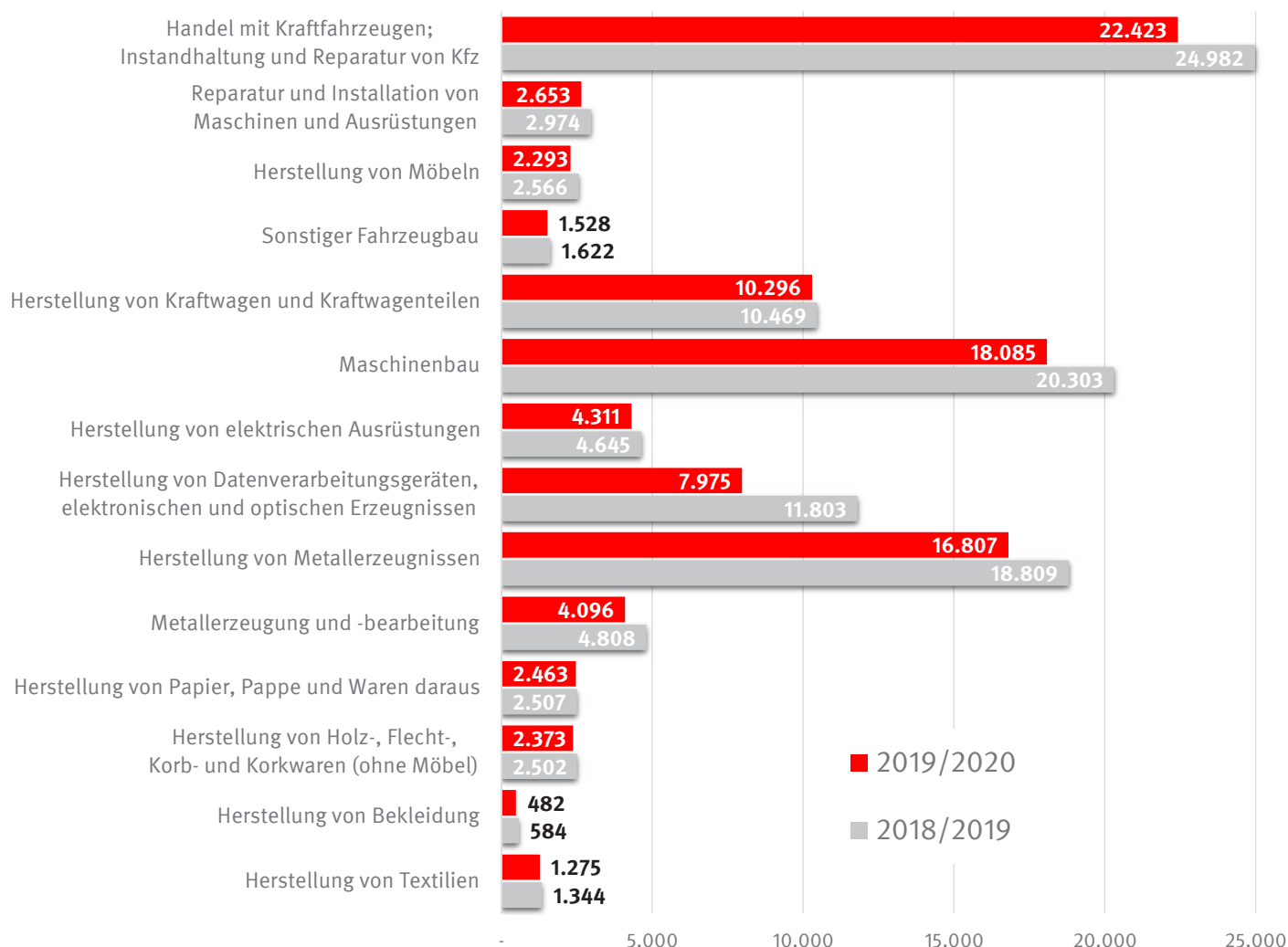
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Daten jeweils 31.12.
Aktuell liegen Daten bis 31.12.2019 vor. Daten für 2020 stehen erst Mitte 2021 zur Verfügung.

Rückgang an Ausbildung setzt sich fort

Da die oben angeführten Zahlen aber immer nur eine Rückschau sind, sollte mit Blick auf Corona und das betrachtete Ausbildungsjahr ein Blick in das aktuelle Meldegeschehen bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) geworfen werden. Durch eine Sonderauswertung der BA wurden die Rückgänge der Zahlen den jeweiligen Wirtschaftszweigen zugeordnet. Dabei wird deutlich, wie stark bereits jetzt der Rückgang in den Betrieben des Organisationsbereichs der IG Metall ausfällt. Kein einziger Wirtschaftszweig kann Zuwächse verzeichnen bzw. auf dem Status quo verharren. Insgesamt wurden rund 13.000 Stellen weniger gemeldet als noch im Vorjahr.

Prozentual am geringsten ist der Rückgang im Bereich der Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen mit 1,7 Prozent. Besonders deutlich wird er bei der „Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen“ - hier gingen die gemeldeten Stellen um fast ein Drittel (32,4 Prozent) zurück. Im Schnitt gab es über alle ausgewerteten Wirtschaftszweige einen Rückgang von 10,3 Prozent. Bei Betrachtung der folgenden Kapitel wird deutlich, an welchen Stellen die größten Einbrüche am Ende zu verzeichnen sind. Deutlich wird dabei auch, dass die Krise keine Krise des Dienstleistungsbereichs alleine ist, sondern vor allem in der Metall- und Elektroindustrie Auswirkungen hat.

ENTWICKLUNG DER GEMELDETEN AUSBILDUNGSSTELLEN IM ORGANISATIONSBEREICH DER IG METALL



AUSBILDUNGSVERTRÄGE 2020 IN IG METALL RELEVANTEN BERUFSFELDERN

Das Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlicht immer im Dezember die Daten der bei den zuständigen Stellen eingetragenen neuen Ausbildungsverhältnisse. Diese Daten betrachten wir jährlich für Berufe im Organisationsbereich der IG Metall genauer. Sie geben bereits vor Veröffentlichung der wirtschaftszweigbezogenen Daten Hinweise auf das Ausbildungsgeschehen im IG Metall-Bereich.

Metall- und Elektroberufe

Starker Einbruch bei neuen Ausbildungsverträgen

In den für die Metall- und Elektroindustrie wesentlichen technisch-gewerblichen Berufen gab es starke Einbrüche bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Hier wurden insgesamt 7.371 Verträge weniger abgeschlossen als im Vorjahr, ein Rückgang von rund 16 Prozent. Vor allem bei den Jugendlichen beliebten Berufen wie Industrie- und

Zerspanungsmechaniker*in gibt es die größten Rückgänge. In beiden Fällen wurden rund 1.900 Verträge weniger abgeschlossen. Auch bei den Mechatronikern gingen die Verträge um rund 1000 zurück. Zugelegt haben nur die Elektroniker*innen für Systemtechnik sowie die Produktionstechnolog*innen, allerdings beides im Vergleich eher „kleine“ Berufe.

Abgeschlossene Ausbildungsverträge in Industrie und Handwerk										
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020 davon		Entwicklung 2020 gegenüber 2019	
							männlich	weiblich	absolut	in %
Anlagenmechaniker*in	1.113	1.044	1.107	1.086	1.134	1.032	1.002	30	-102	-9,0%
Industriemechaniker*in	13.038	12.711	12.612	12.966	12.660	10.740	10.080	660	-1.920	-15,2%
Konstruktionsmechaniker*in	2.796	2.781	2.649	2.727	2.580	2.040	1.983	57	-540	-20,9%
Werkzeugmechaniker*in	3.474	3.201	3.261	3.111	2.778	2.067	1.902	165	-711	-25,6%
Zerspanungsmechaniker*in	6.291	5.934	6.117	6.567	6.267	4.356	4.089	267	-1.911	-30,5%
Fertigungsmechaniker*in	858	876	903	804	792	747	648	99	-45	-5,7%
Elektroniker*in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	93	75	99	96	123	96	93	3	-27	-22,0%
Elektroniker*in für Betriebstechnik	6.192	6.456	6.624	7.041	7.170	6.354	6.039	315	-816	-11,4%
Elektroniker*in für Automatisierungstechnik	1.947	1.965	2.076	2.175	2.337	2.259	2.064	195	-78	-3,3%
Elektroniker*in für Geräte und Systeme	2.196	2.196	2.157	2.199	2.118	1.839	1.659	180	-279	-13,2%
Elektroniker*in für Informations- und Systemtechnik	111	105	84	120	132	165	147	18	33	25,0%
Mechatroniker*in	7.629	7.959	7.977	8.577	8.658	7.662	7.158	504	-996	-11,5%
Produktionstechnolog*in	39	66	60	81	84	105	90	15	21	25,0%
Summe	45.777	45.369	45.726	47.550	46.833	39.462	36.954	2.508	-7.371	-15,7%

Quelle: BIBB

-15,7%

Leichter Rückgang bei unbesetzten Ausbildungsplätzen

Der leichte Rückgang an unbesetzten Ausbildungsstellen in 2019 in den ausgewerteten Metall- und Elektroberufen setzt sich in diesem Jahr weiter fort und liegt nun bei 3.039. Dem stehen ebenfalls leicht rückläufig 4.101 unvermittelte Bewerber*innen (UVB) gegenüber.

Bei gut der Hälfte der ausgewerteten Berufe gibt es mehr UVB als unbesetzte Plätze, wie beispielsweise bei den oben erwähnten Industriemechaniker*innen, den Mechaniker*innen und Elektroniker*innen für Betriebstechnik. Neben regionalen Passungsproblemen spielt hier auch das Auswahlverhalten der Betriebe eine Rolle.

Unbesetzte Ausbildungsplätze in Industrie und Handwerk 2015 bis 2020							Unvermittelte Bewerber*innen mit und ohne Alternative		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Anlagenmechaniker*in	57	72	78	75	108	78	174	171	198
Industriemechaniker*in	339	381	630	690	618	504	1575	1491	1.347
Konstruktionsmechaniker*in	198	189	216	303	315	351	144	117	159
Werkzeugmechaniker*in	141	111	153	234	183	216	135	129	138
Zerspanungsmechaniker*in	279	249	363	474	432	495	504	519	465
Fertigungsmechaniker*in	33	9	42	51	33	27	54	54	36
Elektroniker*in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	15	3	6	6	36	36	48	33	48
Elektroniker*in für Betriebstechnik	246	399	408	597	465	381	624	531	597
Elektroniker*in für Automatisierungstechnik	57	66	273	291	228	81	168	159	162
Elektroniker*in für Geräte und Systeme	75	84	216	576	294	285	228	243	240
Elektroniker*in für Informations- und Systemtechnik	6	9	21	k.A.	12	15	30	42	33
Mechatroniker*in	366	300	375	441	465	546	657	669	666
Produktionstechnologe*in	6	6	6	24	18	24	6	9	12
Summe	1.818	1.878	2.787	3.762	3.207	3.039	4.347	4.167	4.101

Quelle: BIBB



Konstruktionsberufe

Verlust an Stabilität

Der seit Jahren wachsende Beruf des/der Technischen Systemplaner*in scheint im Verhältnis zu vergleichbar abschlussstarken Berufen krisenfester zu sein. Hier gab es in absoluten Zahlen einen relativ geringen Rückgang an abgeschlossenen Verträgen. Rein rechnerisch wäre unter Einbeziehung der unbesetzten Stellen hier sogar ein Plus an Ausbildungsplätzen möglich gewesen – hier

fehlen allerdings die interessierten Bewerber*innen. Die seit Jahren kontinuierlich sinkenden Vertragszahlen bei den Produktdesigner*innen haben dagegen zusätzlich einen starken Rückgang. Auch wenn die noch unbesetzten Stellen (siehe unten) hinzugerechnet würden, wären hier deutlich weniger Verträge abgeschlossen worden.

Abgeschlossene Ausbildungsverträge in Industrie und Handwerk										
Beruf	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020 davon		Entwicklung 2020 gegenüber 2019	
							männlich	weiblich	absolut	in %
Technische*r Produktdesigner*in	2.664	2.511	2.541	2.586	2.250	1.836	1.227	609	-414	-18,4%
Technische*r Systemplaner*in	1.077	1.203	1.317	1.482	1.536	1.368	960	408	-168	-10,9%
Summe	3.741	3.714	3.858	4.068	3.786	3.204	2.187	1.017	-582	-15,4%

Quelle: BIBB



Systemplanung oder Produktdesign: Divergenz in der Entwicklung

Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze in den Konstruktionsberufen ist analog des bundesweiten Trends gestiegen, was vor allem auf die Entwicklung bei den Systemplaner*innen zurückzuführen ist. Während es bei

den Systemplaner*innen tatsächlich zahlenmäßig zu wenig Bewerber*innen für die noch offenen Plätze gibt, wären die noch offenen Plätze im Produktdesign rein rechnerisch leicht zu besetzen.

Unbesetzte Ausbildungsplätze in Industrie und Handwerk							Unvermittelte Bewerber*innen		
Beruf	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Technische*r Produktdesigner*in	51	63	96	90	90	108	318	315	273
Technische*r Systemplaner*in	54	51	84	144	129	192	57	51	72
Summe	105	114	180	234	219	300	375	366	345

Quelle: BIBB

IT-Ausbildungsberufe

Wachstum gestoppt

Die IT-Berufe wurden neu geordnet, neu entstandene Berufe sind farbig markiert. Doch auch trotz attraktiver neuer Berufe gibt es hier sichtbare Auswirkungen der Krise. Diese trifft sowohl die Fachinformatiker*innen als auch den kaufmännischen Bereich. Dort konnte der neu entstandene Beruf im Bereich IT-System-Management zwar viele neue Verträge verzeichnen, allerdings blieben die Zahlen der

kaufmännischen Berufe insgesamt rund 1000 Verträge hinter dem Vorjahr zurück. Auch der/die in den letzten Jahren letzten Jahre stark boomende Anwendungsentwickler*in ging deutlich zurück (- 1.011), was nicht durch die beiden neu entstandenen Berufe zu erklären ist bzw. aufgefangen wurde. Der/Die IT-System-Elektroniker*in ist hingegen stabil in den Abschlüssen.

Abgeschlossene Ausbildungsverträge in Industrie und Handwerk										
Beruf	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020 davon		Entwicklung 2020 gegenüber 2019	
							männlich	weiblich	absolut	in %
Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung	4.593	5.049	5.610	6.483	7.173	6.162	5.424	702	-1.011	-14,1%
Fachinformatiker*in Systemintegration	6.462	7.044	7.467	8.646	9.267	8.850	8.301	549	-417	-4,5%
Fachinformatiker*in Daten und Prozessanalyse						72	63	9	72	
Fachinformatiker*in Digitale Vernetzung						51	51	0	51	
IT-System-Elektroniker*in*	1.656	1.479	1.404	1.509	1.476	1.440	1.170	66	-36	-2,4%
Kaufleute für IT-System-Management**	1.557	1.374	1.374	1.338	1.467	1.410	987	177	-57	-3,9%
Informatikkaufleute	1.011	1.086	1.014	999	1.053	123	99	24	-930	-88,3%
Kaufleute für Digitali- sierungsmanagement						561	471	90	561	
Summe	15.279	16.032	16.869	18.975	20.436	18.669	16.566	1.617	-1.767	-8,6%

Quelle: BIBB

* inkl. Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker*in (204)

**bis 2020 IT-Systemkaufleute, Zahlen hier zusammengeführt; Informatikkaufleute werden der Übersicht halber in 2020 noch einzeln dargestellt

Mehr IT-Ausbildungsverträge wären möglich

Das Interesse am Fachinformatiker ist nach wie vor ungebrochen, die Zahl der interessierten und unvermittelten Bewerber*innen übersteigt das Angebot um ein vierfaches – hier kommen auf noch 801 offene Stellen 3465 interessierte Jugendliche. Allein im kaufmännischen Bereich gibt

es rechnerisch zu wenige Bewerber*innen. Die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze hat ihren niedrigsten Stand seit 2016 und interessierte Bewerber*innen hätte es, außer im kaufmännischen Bereich, genug gegeben, um alle Stellen zu besetzen.

Beruf	Unbesetzte Ausbildungsplätze in Industrie und Handwerk						Unvermittelte Bewerber*innen mit und ohne Alternative		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Fachinformatiker*in	477	633	1.329	1.155	939	801	3.102	3.129	3.465
IT-System-Elektroniker*in*	66	93	108	108	111	126	531	495	459
Kaufleute für IT-System-Management**	162	201	216	300	243	251	333	261	207
Summe	705	927	1.653	1.563	1.293	1.178	3.966	3.885	4.131

Quelle: BIBB

* inkl. Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker*in;

auf diesen beziehen sich sowohl die unbesetzten Ausbildungsplätze als auch die unvermittelten Bewerber*innen

** bis 2020 IT-Systemkaufleute bzw. Informatikkaufleute, Zahlen beider Berufe kumuliert und in neuem Beruf zusammengefasst

Kaufleute und Lagerlogistik

Im Sinkflug

In allen betrachteten Berufen sind die Ausbildungsverträge deutlich rückläufig. Bereits in 2019 hatte der Bereich der kaufmännischen Berufe Tiefststände über alle betrachteten Jahre erreicht, die nun nochmals deutlich gesunken sind. Den größeren Teil des Rückgangs machen dabei, wie bereits im letzten Jahr, die weiblichen Azubis aus (-4.188). Das ist insofern relevant, da diese Berufe für viele Frauen scheinbar

attraktivere Beschäftigungsmöglichkeiten in der Industrie ausmachen.

Auch der zwischenzeitlich noch stärker gewachsene Logistikberuf hat seit 2019 eine rückläufige Entwicklung und rutscht damit unter die Marke von 10.000 Abschlüssen. Zuletzt war das 2013 der Fall.

Abgeschlossene Ausbildungsverträge in Industrie und Handwerk										
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020 davon		Entwicklung 2020 gegenüber 2019	
							männlich	weiblich	absolut	in %
Industriekaufleute	18.051	17.937	17.829	18.150	17.220	14.502	6.162	8.340	-2.718	-15,8%
Kaufleute für Büromanagement*	27.369	28.050	28.059	27.219	26.229	22.524	6.213	16.311	-3.705	-14,1%
Fachkraft für Lagerlogistik	10.176	10.317	10.545	11.028	10.653	9.024	7.878	1.146	-1.629	-15,3%
Summe	55.596	56.304	56.433	56.397	54.102	46.050	20.253	25.797	-8.052	-14,9%

Quelle: BIBB

* ohne Öffentlicher Dienst



Viele unbesetzte Ausbildungsstellen treffen auf noch mehr unversorgte Bewerber*innen

Sowohl die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze als auch die der unversorgten Bewerber*innen sind in allen drei betrachteten Berufen gestiegen. Bemerkenswert ist, dass selbst in den beiden kaufmännischen Berufen, die bei Jugendlichen hoch im Kurs stehen, viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Die Kaufleute für Büromanagement gehören seit Jahren zu den bei Jugendlichen beliebtesten

Berufen. Den rund 2.200 unbesetzten Ausbildungsplätzen in den kaufmännischen Berufen stehen rund 7.600 ausbildungsinteressierte unversorgte Bewerber*innen gegenüber. Rein rechnerisch also wären die Plätze leicht zu besetzen. Im Logistikberuf hat sich dagegen die Kluft, wie auch im Vorjahr, etwas verringert.

Unbesetzte Ausbildungsplätze Industrie und Handwerk							Unvermittelte Bewerber*innen mit und ohne Alternative		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Industriekaufleute	321	285	444	423	414	522	2256	1941	1.959
Kaufleute für Büromanagement**	1065	1032	1137	1542	1281	1719	5991	5514	5.658
Fachkraft für Lagerlogistik	627	663	846	1074	981	1284	1479	1380	1.509
Summe	2.013	1.980	2.427	3.039	2.676	3.525	9.726	8.835	9.126

Quelle: BIBB

** mit Öffentlicher Dienst

Ausbildung im Handwerk

Im Vergleich zu den Industriebereufen fällt der Rückgang an Ausbildungsplätzen in den betrachteten Handwerksberufen geringer aus und spiegelt damit den bundesweiten Trend wieder. Allerdings sind auch hier die Berufe besonders von Rückgängen betroffen, die an der Automobilindustrie hängen. So gab es starke Einbrüche bei den Automobilkaufleuten mit einem Rückgang von über 1000 Verträgen (- 1.035). Die stärksten Rückgänge gab es bei dem beliebtesten Ausbildungsberuf unter jungen Männern: dem

Kfz-Mechatroniker. Hier wurden über 2.700 Verträge weniger abgeschlossen. Vergleicht man in beiden Berufen die in 2019 abgeschlossenen Verträge inkl. der nicht besetzten Stellen mit den Zahlen von 2020, so wurden bei den Automobilkaufleuten 1020 Stellen weniger angeboten, bei den Kfz-Mechatroniker*innen 2.751.

Besonders positiv fällt in der Entwicklung der/die Anlagenmechaniker*in SHK auf, der/die sein/ihr in 2019 gestiegenes Niveau halten konnte.

Abgeschlossene Ausbildungsverträge										
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020 davon		Entwicklung 2020 gegenüber 2019	
							männlich	weiblich	absolut	in %
Kfz-Mechatroniker*in	20.703	21.462	22.218	23.421	22.800	20.088	19.170	918	-2.712	-11,6%
Metallbauer*in	5.898	5.607	5.535	5.436	5.193	4.548	4.428	120	-645	-11,9%
Elektroniker*in	12.678	13.293	13.971	14.691	14.898	14.043	13.698	345	-855	-5,8%
Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	11.358	11.679	12.201	12.687	13.338	13.335	13.116	219	-3	0,0%
Tischler*in	7.860	7.731	7.914	8.265	8.013	7.758	6.549	1.209	-255	-3,1%
Automobilkaufleute	4.614	5.136	5.292	5.454	5.316	4.281	2.766	1.515	-1.035	-19,0%
Summe	63.111	64.908	67.131	69.954	69.558	64.053	59.727	4.326	-5.505	-7,9%

Quelle: BIBB

Doppelt so viele unvermittelte Bewerber*innen wie unbesetzte Stellen

Dass der Grund für die nicht besetzten Stellen nicht am mangelnden Interesse der Jugendlichen liegt, zeigen die Zahlen der unversorgten Jugendlichen. Im seit Jahren ungebrochenen Top-Berufswunsch von jungen Männern, dem Kfz-Mechatroniker, blieben 1.095 Ausbildungsplätze unbesetzt und das, obwohl es für diesen Beruf rund 4.340

unversorgte Bewerber*innen gibt. Auch Tischler*innen und Automobilkaufleute könnten rechnerisch gut besetzt werden, da es hier ein hohes Interesse seitens der Bewerber*innen gibt. Die Metallbauer*innen, Elektroniker*innen und Anlagenmechaniker*innen sind rein rechnerisch bei den Interessierten im Minus.

Unbesetzte Ausbildungsplätze							Unvermittelte Bewerber*innen mit und ohne Alternative		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Kfz-Mechatroniker*in	684	756	855	1.116	1.134	1.095	4.017	3.849	4.344
Metallbauer*in	510	579	591	735	714	786	681	609	564
Elektroniker*in	882	828	1.047	1.083	1.077	1.269	1.221	1.158	1.254
Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	957	927	1.101	1.212	1.206	1.443	951	894	1.065
Tischler*in	297	231	261	273	300	345	1.701	1.494	1.692
Automobilkaufleute	117	150	192	210	219	234	1.353	1.257	1.290
Summe	3.447	3.471	4.047	4.629	4.650	5.172	9.924	9.261	10.209

Quelle: BIBB

Zweijährige Berufe

Ausbildungsverträge gehen zurück

Die Ausbildung in den zweijährigen Berufen war seit 2014 in den Bereichen Metall- und Elektro sowie Logistik kontinuierlich steigend. In 2019 gab es einen leichten Rückgang, der vor allem auf die Abschlüsse bei den Maschinen- und Anlagenführer*innen zurückzuführen war. Auch in 2020

ist der/die Maschinen- und Anlagenführer*in am stärksten vom Rückgang betroffen so wie insgesamt die industriellen Metallberufe Krisenverlierer sind und auch der Logistikbereich ist stark betroffen, sowohl bei den drei- als auch bei den zweijährigen Berufen.

Abgeschlossene Ausbildungsverträge in Industrie und Handwerk										
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020 davon		Entwicklung 2020 gegenüber 2019	
							männlich	weiblich	absolut	in %
Maschinen- und Anlagenführer*in	3.693	3.849	4.350	4.761	4.512	3.447	3.270	177	-1.065	-23,6%
Fachkraft für Metalltechnik*	1.566	1.512	1.689	1.707	1.728	1.371	1.296	75	-357	-20,9%
Industrieelektriker*in	477	492	579	627	720	660	618	42	-60	-9,6%
Fachlagerist*in	5.625	5.622	6.075	6.228	6.210	5.322	4.833	489	-888	-14,3%
Summe	11.361	11.475	12.693	13.323	13.170	10.800	10.017	783	-2.370	-18,0%

Quelle: BIBB

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

-18%

Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze leicht steigend

In fast allen Berufen, bis auf den/die Industrieelektriker*in, sind die unbesetzten Ausbildungsplätze gestiegen. Am größten ist die Diskrepanz zwischen unbesetzten Stellen und unversorgten Bewerber*innen bei den Fachlageristen. Hier gibt es knapp vier Mal so viele unvermittelte Bewerber*innen wie offene Stellen. Der am stärksten vom Rückgang

der Verträge betroffene Maschinen- und Anlagenführer hat auch einen deutlichen Anstieg bei den unbesetzten Stellen. Hier gibt es doppelt so viele unversorgte Bewerber*innen wie offene Stellen.

Rein rechnerisch könnten in allen Berufen alle Plätze besetzt werden.

Unbesetzte Ausbildungsplätze in Industrie und Handwerk							Unvermittelte Bewerber*innen mit und ohne Alternative		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Maschinen- und Anlagenführer*in	171	171	219	276	330	426	876	846	837
Fachkraft für Metalltechnik*	39	60	78	111	117	123	213	258	234
Industrieelektriker*in	24	45	45	36	42	42	63	78	99
Fachlagerist*in	198	222	294	435	360	450	1.587	1.569	1.746
Summe	432	498	636	858	849	1.041	2.739	2.751	2.916

Quelle: BIBB

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

FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Ein struktureller Ansatz: Mit Garantie in die Ausbildung

All diese Zahlen zeigen: es geht in der aktuellen Situation nicht allein um Krisenbewältigung infolge der Pandemie. Die Schiefelage auf dem Ausbildungsmarkt besteht schon deutlich länger, denn die strukturellen Veränderungen sind nicht neu. Gerade mit der Erfahrung vergangener Jahre wird dabei auch deutlich: Appelle verhalten in der Regel, Ausbildungsboni sichern keine fragile Struktur und schaffen keine Sicherheit. Es mag sinnvoll sein, den Unternehmen Hilfen anzubieten, die von den Auswirkungen der Krise stark getroffen wurden, um Härten abzufedern und beim Erhalt des Ausbildungsengagements zu unterstützen. Und es gibt sicher Verbesserungspotential seitens der Schule und Bundesagentur in Fragen der Berufsorientierung, Vermittlung in Praktika u.ä. Aber es sind immer auch die Betriebe, bei denen im Sinne einer nachhaltigen Fachkräftesicherung einiges zu tun bleibt. Und es stellt sich – immer noch – die Frage, wie nicht ausbildende Betriebe mit in die Verantwortung genommen werden können, um in Fragen von Zukunftssicherung von jungen Menschen ihren Beitrag zu leisten.

Es besteht dringender Handlungsbedarf. Statt kurzfristiger Krisenlösungen sind weitreichende und vor allem verbindliche politische Lösungen angezeigt. Zielführend wäre eine echte Ausbildungsgarantie, die ein Recht auf Ausbildung garantiert, auf das junge Menschen sich berufen und verlassen können. Ein Beispiel dafür findet sich in Österreich, wo es bereits seit über 10 Jahren eine solche Ausbildungsgarantie gibt. Die IG Metall fordert seit langem eine solche Garantie. Jugendlichen, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz bekommen haben, soll demnach der Einstieg in das erste Ausbildungsjahr eines anerkannten Ausbildungsberufs

garantiert werden. Die Ausbildung beginnt dann beispielsweise an Berufsschulen oder in Bildungseinrichtungen mit dem Ziel eines Übergangs in betriebliche Ausbildung. Gelingt dies nicht, muss die Ausbildung bis zum Abschluss garantiert sein. Hierfür bedarf es eines Maßnahmenpakets von Bund und Ländern, bei dem auch gewährleistet sein muss, dass sich Betriebe nicht aus der Verantwortung ziehen können. Die Finanzierung der Ausbildung des Fachkräftenachwuchses ist eine Zukunftsaufgabe der Betriebe. Dass solche Lösungen funktionieren, zeigt neben dem österreichischen Beispiel auch das seit 2012 praktizierte Verfahren der Umlagefinanzierung in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen. Ausbildende Betriebe erhalten hier sämtliche Ausbildungskosten aus einem Landesfond erstattet. Die Beiträge zur Finanzierung des Fonds werden gleichmäßig von allen Pflegeheimen und ambulanten Diensten erhoben, egal ob diese ausbilden oder nicht. Die Kosten der Ausbildung inklusive Ausbildungsvergütungen werden aus dem Fonds bezahlt. Das Umlageverfahren finanziert somit die Kosten der praktischen Ausbildung. Ausbildenden Betrieben entstehen so keine Kosten bzw. Wettbewerbsnachteile mehr, wenn sie ausbilden. Das hat die Ausbildungsbereitschaft deutlich erhöht (um 80 Prozent). Seit 2020 gibt es nun sogar eine bundeseinheitliche Ausbildungsumlage für die Pflegeausbildung. Wir sehen hier durchaus Potential für eine Ausweitung des Konzepts auch über den Bereich der Pflege hinaus, um Jugendlichen Perspektiven und Sicherheit für das eigene Berufsleben und allen Betrieben ausreichend Fachkräfte für ihre Zukunft zu sichern. Die Pflegeumlage zeigt: so können Betriebe für eine Ausbildung gewonnen werden.

Ein konjunktureller Ansatz: Mit kurzfristigen Hilfen Anreize setzen - Das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“

Die Bundesregierung hat an vielen Stellen Hilfen für Unternehmen bereitgestellt, um die wirtschaftlichen Folgen des Pandemiegeschehens abzufedern. Um die Ausbildungskapazitäten zu erhalten, wurde das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ ins Leben gerufen, das mit 500 Millionen Euro hinterlegt ist. Die Vorarbeit dazu wurde in der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ geleistet, in der auch die IG Metall vertreten ist.

Neben Ausbildungsprämien für die Einstellung von Auszubildenden, die in der Allianz von den Gewerkschaften eher kritisch gesehen wurde, hat sich die IG Metall stark gemacht für die Unterstützung bei Weiterführung der Ausbildung während Kurzarbeitsphasen, die Prämie für die Übernahme von Azubis aus einem insolventen Betrieb oder auch die Beihilfe für eine Ausbildung im Verbund.

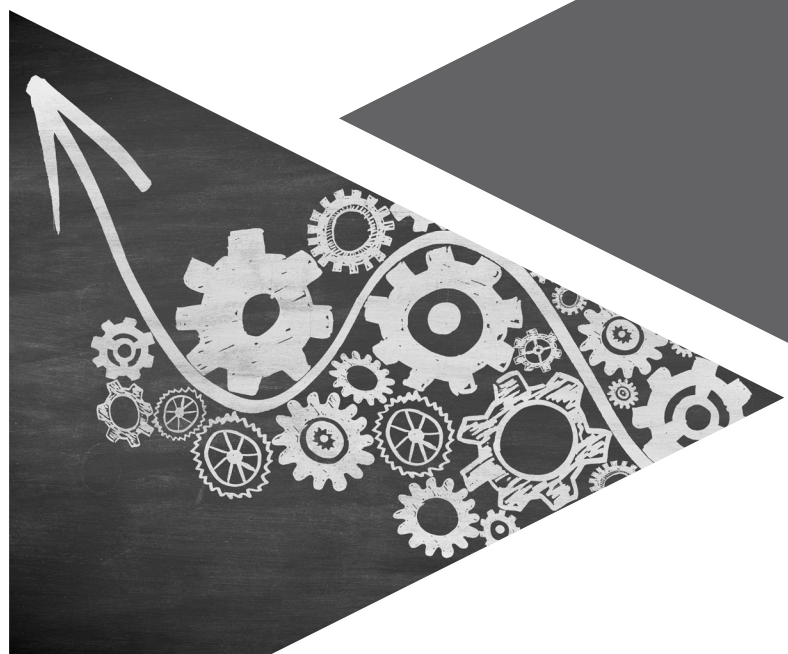
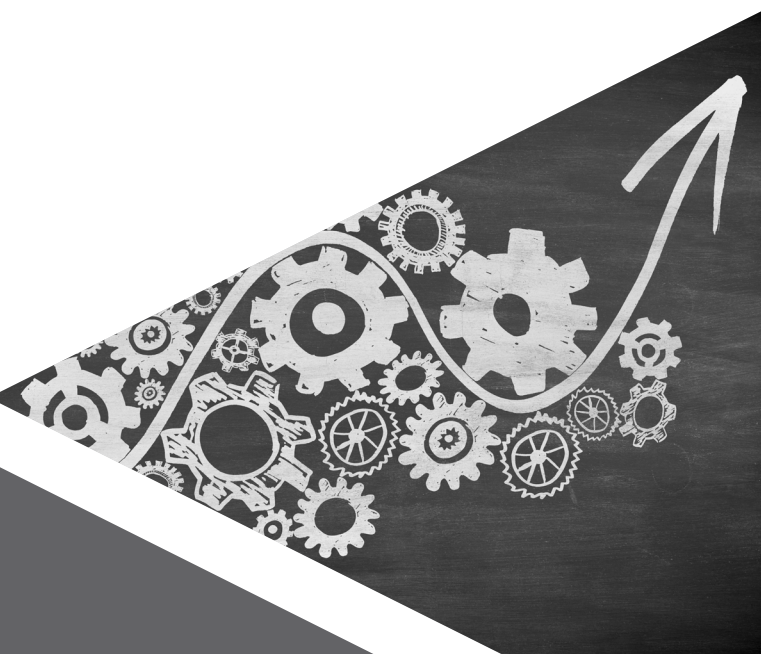
Das Förderprogramm richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bis 249 Beschäftigte, die von der Corona-Krise betroffen sind und hat folgende Ziele:

- ▶ Ausbildungsplätze erhalten (Ausbildungsprämie)
- ▶ zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen (Ausbildungsprämie plus)
- ▶ Kurzarbeit für Auszubildende vermeiden (Zuschuss zur Ausbildungsvergütung)
- ▶ Ausbildung im Verbund fördern (Zuschuss zu den Kosten im Interimsbetrieb/beim Dienstleister)
- ▶ Übernahme bei Insolvenzen fördern (Übernahmeprämie) – als einziger Förderpfeiler unabhängig von der Beschäftigtenzahl

Nach einem etwas langsamen Start beantragen nun immer mehr Betriebe diese Hilfen.

Aber der Ruf nach weiteren Hilfen und mehr Flexibilisierung des Programms hin zu einer Öffnung auch für etwas größere Betriebe wächst. Auch die IG Metall bringt sich in die Verhandlungen für die Krisenhilfe weiter ein. So konnten wir als Gewerkschaften erreichen, dass die Förderung bei Übernahme eines Azubis aus Insolvenz mittlerweile unabhängig von der Betriebsgröße erfolgen kann. Außerdem haben wir eine Prüfungsunterstützung für Auszubildende in die Diskussion gebracht. Der Prüfungsjahrgang 2021 hat zum Beginn der Sommerprüfung eineinhalb Ausbildungsjahre unter Corona-Einschränkungen hinter sich. Um hier keine „Corona-Jahrgänge“ zu generieren, die als Krisenverlierer schlechtere Chancen haben, werden wir uns auch weiter für Hilfen nicht nur für Betriebe, sondern auch für Beschäftigte stark machen. In Planung ist dabei eine besondere Unterstützung für Auszubildende zur Prüfungsvorbereitung, die wir als Gewerkschaften eingebracht haben.

Aber es gilt auch: So wichtig es dabei sein mag, Betrieben in solch unverschuldeter Notlage unterstützend zur Seite zu stehen, so zeigt die in den vorhergehenden Kapiteln dargestellte Entwicklung, dass neben der Krisenintervention auch strukturelle Änderungen angegangen werden müssen, um den Ausbildungsmarkt auf Dauer zu stabilisieren.



AUSBILDUNG IM BETRIEB ZUM THEMA MACHEN

Ideen für virtuelle Bewerber*innensuche

Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen sind wichtige Akteure in der beruflichen Bildung. Sie können mit dazu beitragen mehr Ausbildungsplätze im Betrieb zu schaffen und auch vermeintlich schwächeren Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen. Wie aber können Betriebe ohne Praktika, Ausbildungsmessen und Tage der offenen Tür Jugendliche auf sich aufmerksam machen und ein gegenseitiges Kennenlernen ermöglichen? Und auch die Jugendlichen aus der Reserve locken, die sonst den vermeintlich sichereren weiteren Schulbesuch vorziehen?

Das Motto: Trotz Corona suchen wir nach Dir!

Grade in schwierigen Zeiten braucht es Perspektiven und positive Ausblicke. Der Einstieg in eine gute Ausbildung kann so etwas sein, statt aus Sorge weiter die Schulbank zu drücken. Je mehr das beim Gegenüber ankommt, umso besser. Wie aber, wenn persönliche Kontakte reduziert sind? Vier Ansätze, über die es sich auch als BR/JAV nachzudenken lohnt:

Digital an Schulen gehen

Keine Schulvorträge, keine Messen? Termine mit Schulen zur Vorstellung des Betriebs lassen sich auch online durchführen. Am besten gemeinsam mit Azubis aus dem eigenen Betrieb. Die könnten auch einen kleinen Film drehen und darstellen, warum sie sich im Betrieb wohl fühlen, was sie dort lernen und was das coolste ist, das sie bisher machen durften. Der kann dann in die Präsentation mit eingebunden werden. Und auf der Homepage des Betriebs veröffentlicht werden, neben den Ausschreibungen für die Ausbildungsstellen und einem Videopodcast, der die Präsentation beinhaltet. Warum also nicht als Betriebsrat oder JAV so einen Prozess anstoßen, falls es das noch nicht gibt?

Virtuelle Betriebserkundung

Tage der offenen Tür zur Vorstellung des Betriebs scheinen aktuell noch in weiter Ferne. Auch hier bieten sich zurzeit vor allem digitale Lösungen an. Eine Möglichkeit wäre,

Schulen Online-Meetings anzubieten und während dieser einen Rundgang durch den Betrieb zu machen. Hier könnte auch die JAV anbieten, dabei zu unterstützen. So können verschiedenen Abteilungen, Produktionsschritte etc. besucht werden und die Schüler*innen haben die Möglichkeit, ihre Fragen zu stellen. Bei kleineren Betrieben, die eine geringere Auswahl an Berufen ausbilden wäre auch eine digitale Berufserkundung denkbar, die Azubi und Ausbilder*in begleitet.

Das Bewerbungsverfahren möglichst persönlich gestalten

Rein nach Papierlage die eigenen Azubis auszuwählen ist auch in einer Pandemie kein gangbarer Weg. Viele Betriebe haben hier auf virtuelle Bewerbungsgespräche gesetzt. Das kann funktionieren und ist sicher auch kein schlechter Weg. Warum aber nicht kreative, persönlichere Wege suchen? Bei Befragungen geben Jugendliche an, hier den persönlichen Kontakt zu bevorzugen und auch schwächeren Kandidatinnen kommt dies oft zugute. Also warum nicht mal anders: Stehtische vor den Betrieb, Pavillon drüber, Punsch und Ostereier dazu und einen Zeitrahmen, der alle Hygienemaßnahmen einhalten lässt und nicht zu einer Ballung von Kandidat*innen führt?

Offen Kommunizieren und Sicherheit bieten – besonders als Betriebsrat

Wie bereits weiter oben erwähnt, ist Sicherheit für Jugendliche bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz das Wichtigste.¹⁸ So zu tun, als gäbe es keine Pandemiesituation, die für jeden Menschen Verunsicherung mit sich bringt ist daher der falsche Weg. Dazu kann auch der Betriebsrat in (Bewerbungs-) Gesprächen Stellung beziehen. Wie kümmert er sich um die Belegschaft – auch und gerade in Krisenzeiten. Welche Betriebsvereinbarungen gibt es, um die Beschäftigten abzusichern. Und welche Perspektiven gibt es, auch über die Pandemie hinaus. Und gibt es eine JAV, die sich speziell um Azubis kümmert – dann auch das deutlich machen.

¹⁸ Vgl. dazu Zusammenfassung der Shell-Jugendstudie unter shell_jugendstudie_2019_CC2018.indd; S. 27.



IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329
Frankfurt am Main, vertreten durch den Vorstand,
1. Vorsitzender Jörg Hofmann

V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 55 Abs. 2 RStV:
Hans-Jürgen Urban, IG Metall Vorstand
Res. Bildungs- und Qualifizierungspolitik,
Kontakt: berufsbildung@igmetall.de

Redaktion: Anke Muth,
Dirk Neumann, Thomas Ressel

Gestaltung: Timo Gayer

Fotos: IG Metall; iStock: Mckyardstudio, me-
diaphotos, Romolo Tavin; fotolia: arahan, Ingo
Bartussek; PantherMedia: Janina Dierks

Kontakt: berufsbildung@igmetall.de

März 2021

www.igmetall.de
www.wap.igmetall.de

© Mckyardstudio