

KOFA-STUDIE 3/2021

# Lockdown am Ausbildungsmarkt

Folgen für die Fachkräftesicherung

# Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)

*Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft und wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Das KOFA unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren.*

## Folgende Angebote bietet das KOFA:



**Studien:** Analysen zur Fachkräftesituation in Deutschland



**Vorträge und Netzwerke:** Austausch mit den Expertinnen und Experten vor Ort



**Handlungsempfehlungen und Checklisten:** Tipps für Ihre Personalarbeit



**Webinare:** Weiterbildung und Austausch vom Schreibtisch aus



**Praxisbeispiele:** Best Practice zum Nachahmen und Weiterdenken



**Newsletter:** regelmäßige Infos über aktuelle Trends im Themenfeld



**Trends:** Zukunftsthemen wie digitale Bildung und Führung 4.0

## Mehr Informationen auf

[www.kofa.de](http://www.kofa.de)

E-Mail: [fachkraefte@iwkoeln.de](mailto:fachkraefte@iwkoeln.de)

Telefon: 0221-4981-543

[twitter.com/KOFA\\_de](https://twitter.com/KOFA_de)

[facebook.com/Personalarbeit](https://facebook.com/Personalarbeit)

[linkedin.com/company/kofa-kompetenzzentrum-fachkräftesicherung](https://linkedin.com/company/kofa-kompetenzzentrum-fachkräftesicherung)

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie

# Inhalt

<b>Zentrale Ergebnisse</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>6</b>
<b>2 Begriffe und Methodik zur Bestimmung von Engpässen.</b> .....	<b>6</b>
<b>3 Trends am Ausbildungsmarkt</b> .....	<b>7</b>
3.1 Die langfristige Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage .....	7
3.2 Die Auswirkungen der Corona-Pandemie .....	8
3.3 Die Nachvermittlung nach Start des Ausbildungsjahrs .....	11
<b>4 Angebot und Nachfrage finden immer seltener zusammen</b> .....	<b>13</b>
4.1 Die Passung von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt .....	13
4.2 Die Passung von Angebot und Nachfrage auf Berufsebene .....	14
<b>5 Der Zusammenhang von Ausbildungsmarkt und Fachkräftesicherung</b> .....	<b>17</b>
5.1 Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die einzelnen Ausbildungsberufe .....	17
5.2 Das Ausbildungsplatzangebot in Berufen mit dem größten Fachkräftemangel .....	19
5.3 Die langfristige Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots in Engpassberufen .....	20
<b>6 Handlungsempfehlungen</b> .....	<b>21</b>
6.1 Empfehlungen an Betriebe .....	21
6.2 Empfehlungen an die Politik .....	22
<b>Abbildungen</b> .....	<b>23</b>
<b>Tabellen</b> .....	<b>23</b>
<b>Literatur</b> .....	<b>24</b>

# Zentrale Ergebnisse

## Jugendliche fragen immer weniger Ausbildungsplätze nach.

Am Ausbildungsmarkt gingen in den letzten Jahren sowohl das Angebot an als auch die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zurück. Dabei sank die Nachfrage allerdings deutlich stärker als das Angebot. So ist das Ausbildungsplatzangebot von 2007 bis 2020 um 18,1 Prozent gesunken, während die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im gleichen Zeitraum um 24,6 Prozent gesunken ist. Damit fällt es ausbildungsinteressierten Unternehmen immer schwerer, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen.

## Angebot und Nachfrage finden immer schwerer zusammen.

Bei etwa gleichbleibender Zahl unversorgter Bewerberinnen und Bewerber stieg die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze in den letzten Jahren stark. Zuletzt blieben mit fast 60.000 so viele Ausbildungsplätze unbesetzt wie noch nie. Dem gegenüber standen mehr als 78.000 Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz bekommen haben. Darunter befanden sich gut 29.000 unversorgte Bewerberinnen und Bewerber; das sind die Jugendliche, die keine Alternative zur gewünschten Ausbildung gefunden haben. Darüber hinaus hatten knapp 49.000 Bewerberinnen und Bewerber zwar eine Alternative gefunden, wie Berufsvorbereitung, weiterer Schulbesuch, Studium oder sind in Erwerbstätigkeit eingemündet, wollten aber grundsätzlich lieber in eine Ausbildung vermittelt werden. Auch diese Gruppe stellt ein ungenutztes Potenzial für den Ausbildungsmarkt dar.

## Die Berufswünsche der Jugendlichen entsprechen häufig nicht dem Bedarf der Unternehmen.

Ein wichtiger Grund für die Passungsprobleme ist, dass die Berufswünsche der Jugendlichen häufig nicht den angebotenen Berufsausbildungsstellen entsprechen. So gab es auf der einen Seite Berufe, in denen es verhältnismäßig viele unversorgte Bewerberinnen und Bewerber gab und auf der anderen Seite Berufe, bei denen die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen sehr hoch war. Passungsprobleme auf Berufsebene, also in einzelnen Berufen, bei denen es sowohl viele unversorgte Bewerberinnen und Bewerber als auch viele unbesetzte Ausbildungsplätze gab, waren dagegen vergleichsweise eher selten. Trotz allem kam es auch vor, dass die Anforderungen der Betriebe und die Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber nicht zusammenpassten. Eine entscheidende Rolle für die Passungsprobleme spielten außerdem regionale Unterschiede, wenn Stellen in Regionen ausgeschrieben wer-

den, in denen die Nachfrage vergleichsweise gering ist und andersherum. Damit die Jugendlichen Berufe und Betriebe kennenlernen und die Betriebe wiederum die Potenziale der Bewerbenden entdecken können, bietet es sich an, im Rahmen der Berufsorientierung möglichst viele Einblicke in die Praxis, zum Beispiel durch Praktika oder Betriebsbesichtigungen, zu ermöglichen.

## Der Ausbildungsmarkt ist stark von der Corona-Pandemie betroffen.

Die sich seit März 2020 ausbreitende Corona-Pandemie setzte den Ausbildungsmarkt zusätzlich unter Druck. Im Jahr 2020 sind sowohl Angebot als auch Nachfrage so stark gesunken wie noch nie. Vor allem im April und Mai 2020 haben sich sowohl weniger Betriebe als auch weniger Bewerberinnen und Bewerber bei den Arbeitsagenturen gemeldet. Auch die Nachvermittlung ab Oktober 2020 konnte keinen nennenswerten Nachholeffekt erzielen. Gerade bei Jugendlichen lag der Rückgang zum großen Teil an fehlenden Möglichkeiten zur Berufsorientierung. Vermutlich verlängerten viele Jugendliche in der aktuellen Situation zunächst einmal ihre Schullaufbahn, bevor sie sich für eine Ausbildung oder ein Studium entschieden. Auch im aktuellen Berichtsjahr setzt sich dieser Rückgang bislang fort: Die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber hat sich im Vergleich zum Vorjahr 2020 bis zum Mai 2021 sogar noch einmal um rund acht Prozent, die der angebotenen Ausbildungsplätze um etwa drei Prozent reduziert.

## Viele unbesetzte Ausbildungsstellen in Engpassberufen.

Der deutliche und sich in der Corona-Pandemie beschleunigende Bewerberrückgang wird in den kommenden Jahren massive Auswirkungen auf die Fachkräftesicherung haben. Denn: Vor allem in Engpassberufen hatten die Unternehmen Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Dort lag der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im Jahr 2020 bei 14,6 Prozent. Bei Berufen, die im Jahr 2020 keinen Fachkräftemangel aufwiesen, lag der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen am Angebot bei 11,3 Prozent. In Bezug auf den Anteil der unversorgten Bewerber war der Unterschied zwischen Berufen mit und ohne Fachkräftemangel sogar noch größer. In Engpassberufen war der Anteil unversorgter Bewerberinnen und Bewerber mit 9,5 Prozent eher gering. In Berufen ohne Fachkräftengpässe lag dieser hingegen bei 17,0 Prozent. Dies zeigt, dass in Berufen, die auf dem Arbeitsmarkt eng sind, die Potenziale auf dem Ausbildungsmarkt eher ausgeschöpft wurden. Im Hinblick auf die künftige Fachkräftesicherung ist es also

wichtig, mehr junge Menschen für Ausbildungsberufe, die auf dem Arbeitsmarkt eng sind, zu begeistern.

### **Allgemeiner Rückgang an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen trotz einiger Ausnahmen.**

Am stärksten ist die Zahl der neuen Verträge bei Tourismuskaufleuten und in der spanlosen Metallbearbeitung gesunken. Diese Berufe waren zwar im Jahr 2020 keine Engpassberufe mehr, wiesen allerdings in den Vorjahren starke Engpässe auf. Langfristig kann der Rückgang an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen also wieder zu Fachkräftengpässen auf dem Arbeitsmarkt führen. Es gab aber auch Berufe, in denen die Zahl der neuen Verträge gestiegen ist. Dazu gehörten viele Bauberufe, wie technische Produktionsplanung, Rohrleitungsbau oder Kartografie. Damit weist der Ausbildungsmarkt ähnliche Entwicklungen auf wie der Arbeitsmarkt, denn die Baubranche hat vergleichsweise wenig unter der Krise gelitten, während Tourismus, Veranstaltungsgewerbe und Gastronomie besonders stark von den Lockdowns betroffen waren.

### **Das Ausbildungsplatzangebot stieg in Berufen mit Fachkräftemangel.**

Der Ausbildungsmarkt ist seit Jahren durch einen Rückgang bei den Bewerberinnen und Bewerbern geprägt. In der Folge konnten viele Unternehmen, darunter vor allem kleine und mittlere Betriebe, ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen und schrieben diese unter Umständen erst gar nicht mehr aus. Folglich ist das Ausbildungsplatzangebot über alle Berufe hinweg von 2011 bis 2020 um insgesamt 17,9 Prozent gesunken. Dabei gab es allerdings sehr unterschiedliche Entwicklungen zwischen den Berufen, die auf die unterschiedlichen Fachkräftesituationen zurückzuführen sind: So stieg das Ausbildungsplatzangebot in jenen Berufen, die 2020 Fachkräftengpässe auf dem Arbeitsmarkt aufwiesen, um 6,0 Prozent in den letzten neun Jahren. Bei den Berufen ohne Fachkräftengpässe sank es hingegen um 23,5 Prozent. Hieran zeigt sich, dass Unternehmen auf den Fachkräftemangel reagierten, indem sie ihr Ausbildungsplatzangebot steigerten. Weiterhin war der Corona-bedingte Rückgang beim Ausbildungsplatzangebot bei den Engpassberufen auch bei weitem nicht so stark wie bei den Nicht-Engpassberufen.

# 1. Einleitung

Die duale und schulische Ausbildung ist das Rückgrat der Fachkräftesicherung in Deutschland. Knapp 70 Prozent aller offenen Stellen für Qualifizierte waren im Jahresdurchschnitt 2020 für Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ausgeschrieben. Fast 20 Prozent entfielen auf Akademiker und mehr als zehn Prozent auf Meister und Techniker. Damit sind beruflich qualifizierte Fachkräfte elementar für die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Doch gerade von diesen Fachkräften fehlen auf dem Arbeitsmarkt besonders viele. Die Fachkräftelücke lag im Jahresdurchschnitt 2020 bei über 143.000. Insgesamt gab es knapp 614.000 offene Stellen für beruflich Qualifizierte. Von diesen können also knapp ein Viertel (23,4 Prozent) nicht besetzt werden.

Das duale Ausbildungssystem gerät durch den demografischen Wandel und eine gestiegene Studierneigung zunehmend unter Druck, um seiner Kernaufgabe der Nachwuchssicherung von Fachkräften gerecht werden zu können. Sinkende Schulabgängerzahlen und ein Trend

zur akademischen Bildung führen dazu, dass sich immer weniger junge Leute für eine Ausbildungsstelle interessieren. Die Corona-Pandemie hat den Trend der rückläufigen Zahl an abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nochmal verschärft; sowohl das Ausbildungsplatzangebot als auch die Nachfrage sind zurückgegangen.

Was der Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für den Arbeitsmarkt genau bedeutet und womit sie zu erklären sind, soll in dieser Engpassanalyse beschrieben werden. Dabei wird auch dargestellt, welche Unterschiede es zwischen einzelnen Berufen gibt. Zunächst werden die langfristigen Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt über die letzten 30 Jahre beschrieben und die Effekte der Corona-Pandemie vorgestellt (Kapitel 3). Kapitel 4 beschreibt, wie Angebot und Nachfrage sich gegenüberstehen und Kapitel 5 stellt dar, was die Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt für die Fachkräftesicherung auf dem Arbeitsmarkt bedeuten. Kapitel 6 schließt mit Handlungsempfehlungen für Betriebe und Politik ab.

## 2. Begriffe und Methodik zur Bestimmung von Engpässen

Für die Analyse des Arbeitsmarkts wird die von Burstedde et al. (2020) vorgestellte Methodik zur Hochrechnung der offenen Stellen und der Bestimmung von Fachkräftengpässen verwendet. „Ein Fachkräftemangel liegt dann vor, wenn das Angebot an passend qualifizierten Arbeitskräften in einem bestimmten Beruf in einer bestimmten Region kleiner ist als die Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber“ (Burstedde et al., 2020, 6). Die passende Qualifikation umfasst dabei sowohl die Berufsfachlichkeit als auch das Anforderungsniveau der Stelle. Das Anforderungsniveau einer Stelle beschreibt die Qualifikation, die zur Ausübung der Tätigkeit typischerweise erforderlich ist (Tabelle 1).

**Tabelle 1: Anforderungsniveaus**

Anforderungsniveau	Bezeichnung	Typische Qualifikation
1	Helfer	ohne formale Berufsqualifikation
2	Fachkräfte	Berufsausbildung (mindestens zweijährig)
3	Spezialisten	Fortbildungsabschluss (z. B. Meister, Techniker, Fachwirt) oder Bachelor
4	Experten	Diplom, Master oder Promotion

Quelle: KOFA-Darstellung auf Basis von BA (2011)

Da die (duale) Ausbildung wie beschrieben in der Regel für Tätigkeiten auf Anforderungsniveau 2 auf dem Arbeitsmarkt vorbereitet, werden in der vorliegenden Analyse ausschließlich Berufsgattungen des Niveaus 2 analysiert.

Die Analyse zur Fachkräftesituation beruht auf Daten zu gemeldeten offenen Stellen und registrierten Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf der Ebene der Berufsgattungen nach der Klassifikation der Berufe 2010 (BA, 2011). Während bei den Arbeitslosen eine Vollerhebung vorliegt, werden nicht alle offenen Stellen bei der BA gemeldet. Zur Berechnung der offenen Stellen werden deshalb Informationen zu Meldequoten, das heißt, dem Anteil der gemeldeten Stellen an allen offenen Stellen, aus der IAB-Stellenerhebung einbezogen. Die Meldequote für Fachkräfte und Spezialistinnen/Spezialisten liegt bei etwa 50 Prozent, die für Expertinnen/Experten bei etwa 30 Prozent. Gemeldete Zeitarbeitsstellen werden nur etwa zur Hälfte berücksichtigt, da diesen nicht immer eine reale Arbeitskräftenachfrage gegenübersteht. Die so hochgerechneten offenen Stellen bilden die Grundlage für die folgenden Indikatoren.

Die **Engpassrelation** (EPR) gibt an, wie viele passend qualifizierte Arbeitslose je 100 offenen Stellen gegenüberstehen. Liegt die EPR unter 100, ist der Beruf ein Engpassberuf. Die **Fachkräftelücke** gibt in absoluten Zahlen an, wie viele passend qualifizierte Arbeitslose in einem Beruf rechnerisch fehlen, um alle offenen Stellen besetzen zu können. Sie ist die Differenz aus offenen Stellen und Arbeitslosen. Gibt es mehr Arbeitslose als Stellen, ist die Fachkräftelücke Null. Wird die Fachkräftelücke in Relation zu den offenen Stellen gesetzt, erhält man die **Stellenüberschussquote**. Sie beschreibt damit den Anteil der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen.

Es sei zudem darauf hingewiesen, dass sich die Berufsgattungen der Klassifikation der Berufe aus mehreren Einzelberufen und Tätigkeiten zusammensetzen, für die jedoch keine differenzierten Informationen vorliegen. So umfasst beispielsweise der Beruf Fachkraft für Fleischverarbeitung nach KldB 2010 die Einzelberufe Schlachter/-in, Metzger/-in, Fleischbearbeitung und Verkauf.

## 3. Trends am Ausbildungsmarkt

Im folgenden Kapitel werden langfristige Trends am Ausbildungsmarkt in Hinblick auf Angebot an und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen analysiert. Anschließend werden die

Auswirkungen der Corona-Krise in den Blick genommen. Zuletzt wird die Nachvermittlung des sogenannten „fünften Quartals“ beschrieben.

### 3.1 Die langfristige Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage

Das Ausbildungssystem ist unter Druck. Durch die Corona-Krise vermehrten sich die Schwierigkeiten noch. Die Relation zwischen Angebot und Nachfrage veränderte sich. Seit 2009 entfiel im Zeitverlauf auf jede angebotene Ausbildungsstelle eine geringere Nachfrage von Seiten der Jugendlichen (Abbildung 1). Trotz der hohen Nachfrage nach Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt fiel langfristig seit 2007 im Trend sowohl das Angebot als auch die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Dabei gab es allerdings viele Schwankungen. Die Abbildung zeigt außerdem, wie sich der Ausbildungsmarkt lange Zeit sehr deutlich an der Konjunktur orientierte. Die Wirtschaftskrise im Jahr 2009 führte auch bei den Ausbildungsplätzen zu einem deutlichen Einbruch. Das im Jahr 2010 folgende Wirtschaftswachstum hatte am

Ausbildungsmarkt erst im Jahr 2011 einen positiven Effekt. In den darauffolgenden Jahren sank das Ausbildungsplatzangebot wieder. Trotz des hohen Wirtschaftswachstums verblieben Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bis 2017 auf einem niedrigen Niveau. Die Richtungen der Entwicklungen blieben aber ähnlich. Dies gilt bis zum aktuellen Rand, als im Zuge der Corona-Krise die Wirtschaft massiv eingebrochen ist. Im gleichen Jahr sanken auch Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen so stark wie seit 1992 nicht mehr. Gründe dafür sind neben demographischen Entwicklungen insbesondere auch die gestiegene Studierneigung der jungen Bevölkerung. 2001 wurden die neuartigen Bachelor- und Masterstudiengänge eingeführt.

**Abbildung 1: Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage im Zeitverlauf**

BIBB-Definition, jeweils zum Stichtag 30.09.; Wirtschaftswachstum auf der rechten Achse, in Prozent



Hinweis: Die hier verwendete Definition der Ausbildungsnachfrage umfasst nur Bewerbende ohne Alternative (alte Definition) Hinzu kommen noch Bewerber mit Alternative zur Berufsausbildung (s. Kapitel 4). Diese werden erst seit 2007 in die Nachfragedefinition inkludiert.

Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Daten des BIBB und DESTATIS, 2021

Im Zuge der Corona-Krise war der Rückgang an Angebot und Nachfrage besonders stark. Die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sind um 11,0 Prozent gesunken. Dies überstieg sogar den Rückgang der neuen Ausbildungsverträge von 8,4 Prozent im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2009. Die Aussichten für das laufende Berichtsjahr stehen nicht bedeutend besser. So gaben im Dezember 2020 rund zehn Prozent der ausbildenden Unternehmen an, dass sie im Ausbildungsjahr 2021/2022 aufgrund der Corona-Pandemie weniger oder gar keine Ausbildungsplätze im dualen System besetzen wollen (Bellmann et al., 2021). Dabei gaben 93 Prozent der betroffenen Unternehmen unsichere Geschäftserwartungen und 71 Prozent finanzielle Gründe als Ursachen an. Fehlende räumliche und personelle Kapazitäten nannten rund ein Drittel.

Corona hatte große Auswirkungen auf die Ausbildung und stellte diese vor wesentliche Herausforderungen. Prüfungen für Auszubildende wurden bei etwa der Hälfte der Ausbildungsbetriebe verschoben; knapp ein Drittel gab an, dass die Ausbildungsinhalte nicht wie geplant vermittelt werden konnten. In jedem fünften ausbildenden Betrieb konnten die Auszubildenden wegen Kurzarbeit nicht im gewohnten Umfang betreut werden oder tätig sein. In 13 Prozent der ausbildenden Betriebe wurde die Ausbildung durch Homeoffice beeinträchtigt. Darüber hinaus sind bei jedem zehnten Betrieb die Ausbilderinnen und Ausbilder zeitweise ausgefallen (Bellmann et al., 2020).

## 3.2 Die Auswirkungen der Corona-Pandemie

Um die Auswirkungen der Corona-Pandemie im Detail zu untersuchen und aktuelle mit vorherigen Entwicklungen zu vergleichen, wurde die Entwicklung der gemeldeten Ausbildungsstellen und die Entwicklung der gemeldeten Bewerbenden über die einzelnen Monate der letzten drei Berichtsjahre untersucht. Dabei muss berücksichtigt

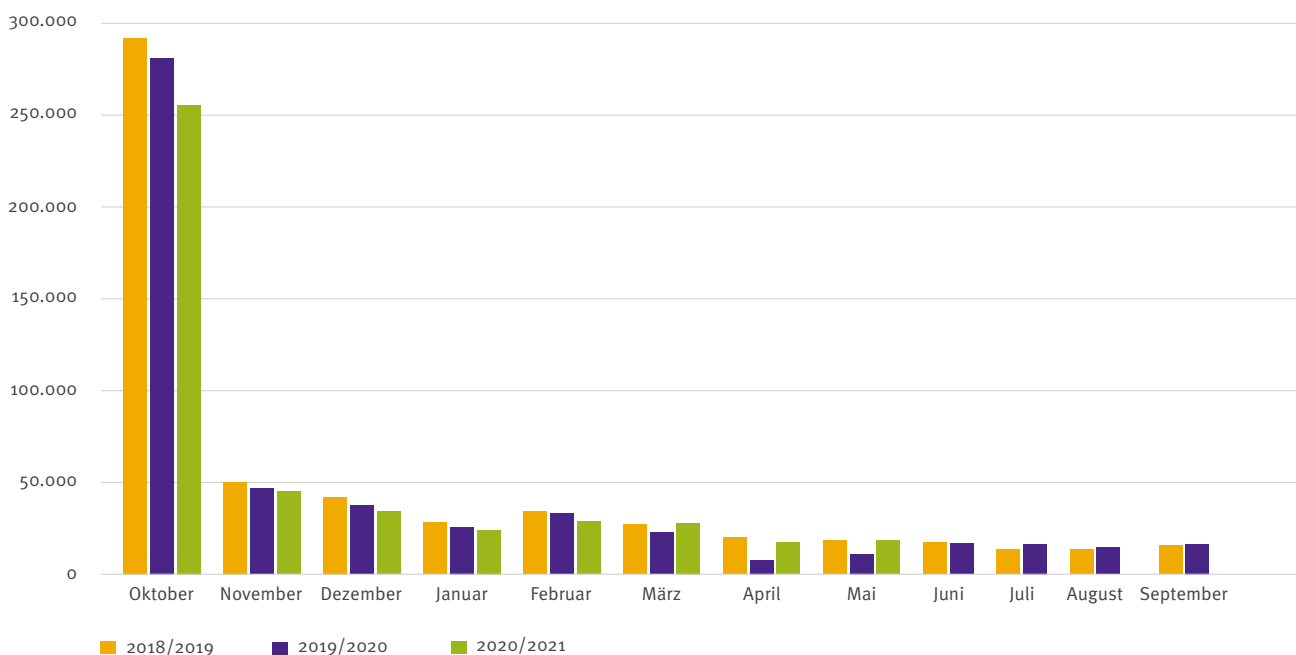
werden, dass die hier dargestellten Zahlen die Situation auf dem Ausbildungsmarkt unterschätzen können, wenn nicht alle Ausbildungsstellen sowie Bewerberinnen und Bewerber bei der BA gemeldet werden. Dennoch können in den Zahlen wichtige Strukturen erkannt werden.



Insgesamt zeigte sich im Berichtsjahr 2019/2020 ein deutlicher negativer Effekt der Corona-Krise auf die Anzahl der gemeldeten Ausbildungsstellen. Im April und Mai des Jahres 2020 brach aufgrund des Corona-Schocks die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen ein (Abbildung 2). Allerdings lag die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen bereits vor Beginn der Krise, also von Oktober 2019 bis Februar 2020, unter jener des Vorjahres. Das Berichtsjahr 2020/2021 startete im Oktober 2020 schon mit einem wesentlich geringeren Niveau an Stellen. Auch der Zuwachs in den Folgemonaten war geringer als in den vorangegangenen Jahren. Erst im März, April und Mai des Jahres 2021 wurden wieder mehr Stellen gemeldet als im Vorjahr. Dies ist aufgrund des Schocks, den die Corona-Pandemie zu Beginn des Jahres 2020 ausgelöst hatte, allerdings auch nicht verwunderlich.

Gut die Hälfte aller Ausbildungsstellen wird bereits zu Beginn eines jeweiligen Berichtsjahres im Oktober gemeldet. Bis Ende Januar waren in den letzten drei Berichtsjahren jeweils bereits über 70 Prozent der Ausbildungsstellen registriert. Dabei muss allerdings beachtet werden, dass in den Zahlen für Oktober auch die Vormonate enthalten sind, falls die Ausbildungsstellen/Bewerbungen schon vorher gemeldet wurden, aber der gewünschte Ausbildungsbeginn der Stelle/Bewerbung im darauffolgenden Berichtsjahr liegt. In den Stellen/Bewerbenden, die für Oktober ausgewiesen sind, befinden sich also auch die Stellen, die in den Vormonaten gemeldet worden sind, deren gewünschter Ausbildungsbeginn aber erst im folgenden Berichtsjahr ist (BA, 2019). Die restlichen Stellen werden in der Regel abnehmend über das übrige Berichtsjahr gemeldet.

**Abbildung 2: Zuwachs an gemeldeten Ausbildungsstellen zum Vormonat**



Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2021

Während der Stellenzuwachs im Februar 2020 noch auf dem Niveau der Vorberichtsjahre lag, zeigte sich im März 2020 ein leichter und im April und Mai 2020 dann ein sehr starker Effekt auf den Zuwachs der gemeldeten Stellen in den jeweiligen Monaten. Im April 2020 wurden über 12.000 Ausbildungsstellen weniger gemeldet als im April 2019. Im Juni 2020 passte sich der Zuwachs wieder den Vorjahren an und leichte Aufholendenzen waren zu erkennen. Trotz allem wurden im Berichtsjahr 2019/2020 insgesamt über 40.000 Ausbildungsstellen weniger gemeldet als 2018/2019. Auch das Berichtsjahr 2020/2021 startete bereits mit weniger gemeldeten Stellen im Oktober 2020,

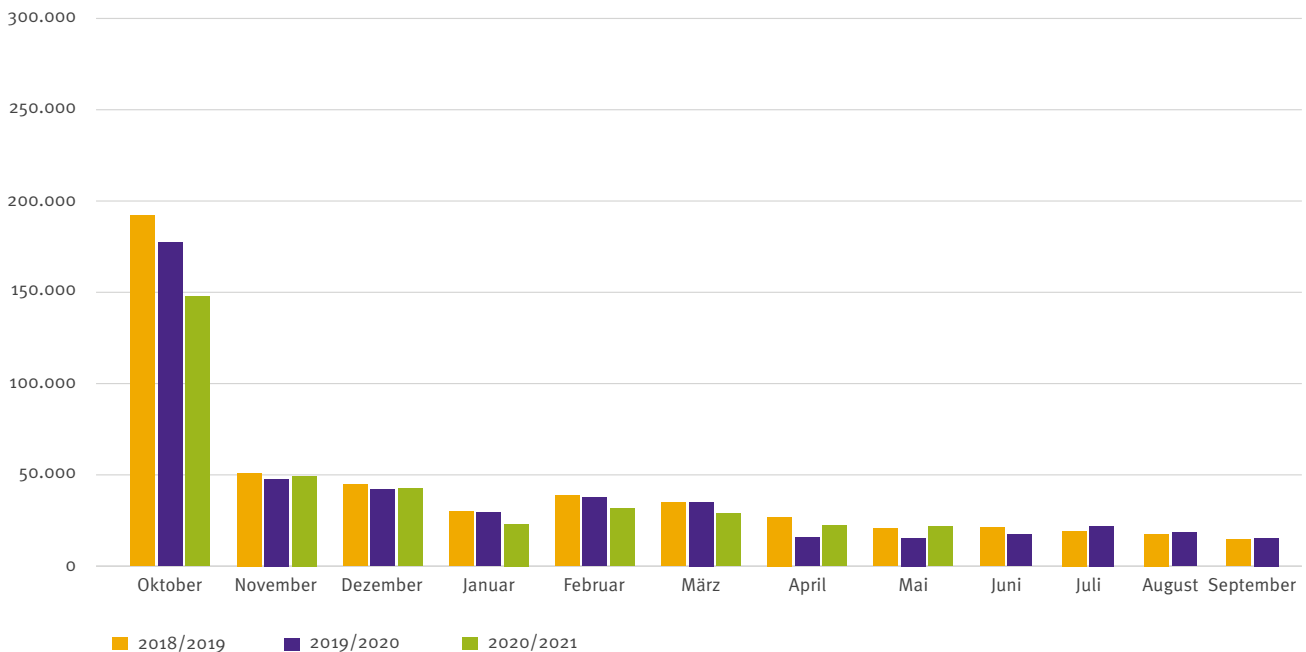
dafür lagen die zusätzlich gemeldeten Stellen von März bis Mai 2021 über den, krisenbedingt niedrigen, Werten des Vorjahres. Während im Februar 2021 noch 8,6 Prozent weniger Stellen gemeldet waren als im Februar 2020, lag dieser Rückstand zum Vorjahr im Mai 2021 nur noch bei 3,2 Prozent.

Auch die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber lag im Berichtsjahr 2019/2020 deutlich unter jener des Vorjahres. Insgesamt wurden gut 38.000 Bewerbende weniger gemeldet als noch im Berichtsjahr 2018/2019. Bei Bewerberinnen und Bewerbern, die sich bei der BA wegen einer Ausbildungsstelle melden, lässt sich hinsichtlich

des Meldeverhaltens ein ähnliches Muster erkennen wie bei den Stellen. Die meisten Bewerbenden für einen Ausbildungsbeginn zum kommenden September melden sich bereits im Oktober bei der BA (knapp 40 Prozent), bis Ende Januar sind bereits über 60 Prozent der Bewerberinnen und

Bewerber registriert. Der Zuwachs an gemeldeten Bewerbenden im Vergleich zum Vormonat über die letzten drei Berichtsjahre zeigt, dass auch von der Bewerberseite ein Effekt der Corona-Krise zu erkennen ist (Abbildung 3).

**Abbildung 3: Zuwachs an gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern zum Vormonat**



Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2021

Im April 2020 meldeten sich über 11.000 Bewerberinnen und Bewerber weniger als noch im Vorjahr 2019 wegen einer Ausbildungsstelle bei der BA. Auch im Mai und Juni 2020 war noch ein deutlicher Rückstand zu erkennen. In den letzten drei Monaten des Berichtsjahres überstiegen die Bewerberzahlen leicht die Werte des Vorjahres. Der Beginn des Berichtsjahres 2020/2021 zeigt, dass die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber noch deutlich unter den Werten des Vorjahres lag. Bis Mai 2021 zeigte sich ein Rückgang an gemeldeten Bewerbenden von 8,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Seit April 2021 überstieg der Zuwachs an neu gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern den Wert von 2020. Es bleibt zu hoffen, dass sich dieser Trend mit einer Entspannung der Corona-Krise weiter fortsetzt. Wenn die gemeldeten Ausbildungsstellen und Bewerbenden weiter zurückgehen, kann dies in der Zukunft zu Fachkräfteengpässen auf dem Arbeitsmarkt führen. Letztlich sind allerdings die realisierten Ausbildungsverträge entscheidend. Daher ist neben der Versorgung mit genügend Ausbildungsstellen sowie Bewerberinnen und Bewerbern besonders auch das Matching von Stellen und Bewerbenden wichtig. Im nächsten Kapitel wird daher näher auf die Problematik der Zuordnung von Stellen sowie Bewerberinnen und Bewerbern eingegangen.



**METHODIK:** Zur Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber sowie Ausbildungsstellen in einem Jahr. Das von der BA genannte Berichtsjahr bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 30. September des folgenden Jahres. Bewerberinnen und Bewerber sowie Berufsausbildungsstellen werden von Seiten der BA jeweils kumuliert seit Beginn des Berichtsjah-

res ausgewiesen. Das bedeutet, jede/-r Bewerber/-in bzw. jede Berufsausbildungsstelle, die mindestens einmal während des Berichtsjahres gemeldet war, bleibt statistisch bis zum Ende des Berichtsjahres in der Grundgesamtheit enthalten (Prinzip der Anwesenheitsgesamtheit), auch wenn der Vermittlungsauftrag zwischendurch beendet wurde (BA, 2019).

### 3.3 Die Nachvermittlung nach Start des Ausbildungsjahrs

Die Monate Oktober, November und Dezember werden auch als „fünftes Quartal“ der Ausbildungsvermittlung im Anschluss an das jeweilige Berichtsjahr von Oktober bis September bezeichnet. Bewerberinnen und Bewerber, die bis zum Stichtag 30.09. keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, können sich als noch ausbildungssuchend melden und auf eine Stelle mit Ausbildungsbeginn bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres hoffen. Ebenso können sich Bewerbende melden, die zuvor noch keine Ausbildung gesucht hatten. Die Nachvermittlung kann grundsätzlich auch über den Dezember hinaus gehen. So gibt es einige Kammern, die einen Ausbildungsbeginn im laufenden Ausbildungsjahr, das normalerweise im September startet, sogar im Februar zulassen.

Allerdings werden von der BA in den Berichten zum fünften Quartal nur diejenigen Bewerberinnen und Bewerber angegeben, die spätestens am 31.12. eines jeweiligen Jahres eine Ausbildung beginnen möchten bzw. diejenigen Stellen, für die der Ausbildungsbeginn noch innerhalb des jeweiligen Jahres vorgesehen ist. Die letzten Zahlen zu den Bewerberinnen und Bewerbern und Stellen im fünften Quartal werden im Januar herausgegeben. Auch Unternehmen, die ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten oder kurzfristig neue Ausbildungsstellen ausschreiben möchten, können die Nachvermittlung nutzen. Aufgrund der im Corona-Jahr 2020 niedrigeren Stellen- und Bewerberzahlen wurde häufig auf einen Aufholerffekt während des sogenannten fünften Quartals 2020 gehofft.

**Abbildung 4: Gemeldete Ausbildungsstellen der Nachvermittlung**

Kumulierte Stichtagswerte im jeweiligen Monat



Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2021

Bei der Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen im Nachvermittlungszeitraum 2020 zeigt sich ein positiver Effekt im Vergleich zum fünften Quartal 2019 von etwa 8.000 zusätzlichen Stellen (11,7 Prozent). Bis September wurden jedoch knapp 37.000 Stellen weniger als noch im Vorjahr gemeldet. Insgesamt machten die Stellen der Nachvermittlung

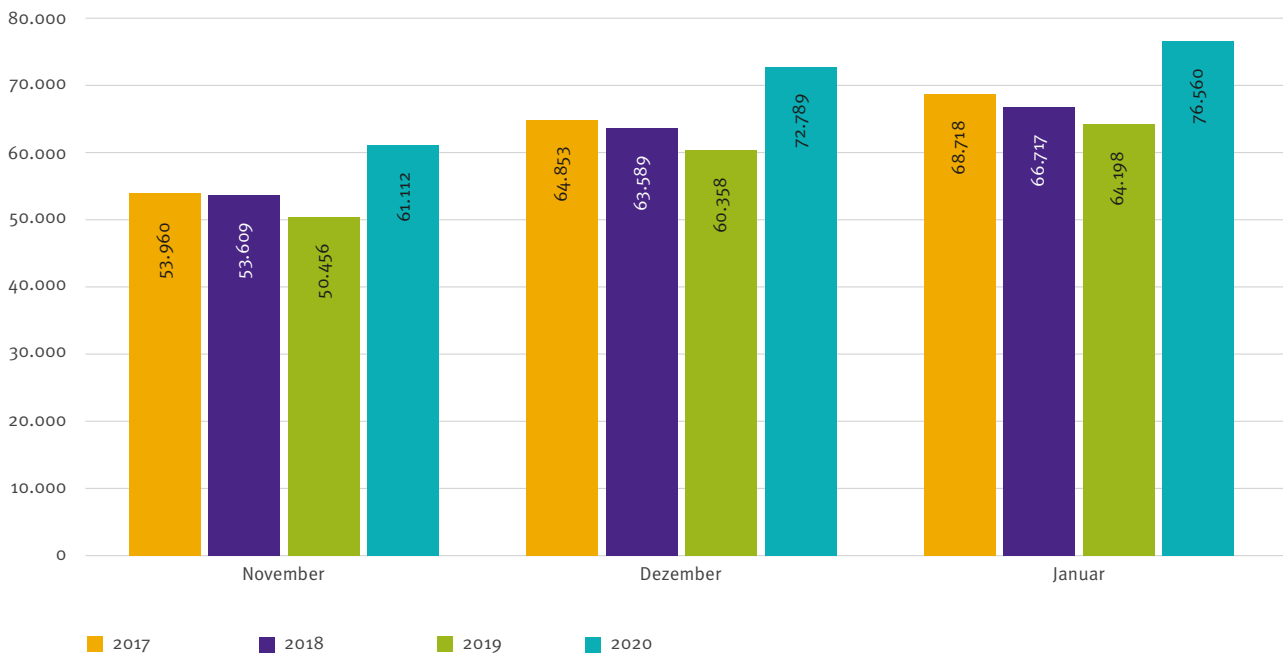
knapp 14 Prozent aller Stellen mit Ausbildungsbeginn im Jahr 2020 aus. In den Vorjahren belief sich dieser Anteil auf etwa 12 Prozent. Es kann also nicht von einer Kompensation der zuvor im Jahr 2020 nicht gemeldeten Stellen gesprochen werden.

Die Bewerberzahlen im Nachvermittlungszeitraum 2020 stiegen um etwa 12.000 im Vergleich zum Vorjahr (19,3 Prozent). Insgesamt gab es allerdings knapp 40.000 Bewerberinnen und Bewerber weniger als noch im Vorjahr. Die Bewerberinnen und Bewerber der Nachvermittlung machten einen Anteil von knapp 16 Prozent aller Bewerberinnen und Bewerber mit gewünschtem Ausbildungsbeginn im Jahr 2020 aus. In den Vorjahren war dieser Anteil mit knapp 13 Prozent etwas geringer. Genau wie im Vorjahr befand sich etwa jede fünfte Bewerberin bzw. jeder fünfte Bewerber der Nachvermittlung anschließend in Ausbildung.

43 Prozent der gemeldeten Bewerbenden der Nachvermittlung waren im Januar 2021 noch unversorgt, dieser Anteil entspricht in etwa dem der beiden Vorjahre (BA, 2021). Von allen gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern im Berichtsjahr 2019/2020 blieben dagegen lediglich 6,2 Prozent unversorgt. In den beiden Vorjahren zeigten sich noch geringere Werte (4,8 Prozent und 4,6 Prozent). Damit können während des Zeitraums der Nachvermittlung Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich bei weitem nicht so effektiv untergebracht werden wie vor dem regulären Ausbildungsbeginn.

#### Abbildung 5: Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber der Nachvermittlung

Kumulierte Stichtagswerte im jeweiligen Monat



Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2021

## 4. Angebot und Nachfrage finden immer seltener zusammen

Eine wichtige Bedingung für das Funktionieren des Ausbildungsmarktes ist, dass das Angebot an Ausbildungsstellen und die Nachfrage nach diesen sich in etwa entsprechen. Dies ist allerdings nicht immer der Fall. Um zu wissen, welche Handlungsempfehlungen an Wirtschaft und Politik

abgeleitet werden können, sollte analysiert werden, aus welchen Gründen, zum Beispiel berufliche oder qualifikatorische Gründe, es zu Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage kommt.

### 4.1 Die Passung von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt

Betriebe, die ausbilden wollen, hatten in den letzten Jahren immer mehr Schwierigkeiten, Auszubildende zu finden. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen ist so hoch wie noch nie. Gleichzeitig ist aber auch die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber sehr hoch (Abbildung 4). Zu den unversorgten Bewerbenden gehören alle, die am 30.09. noch einen offenen Vermittlungswunsch bei der BA haben, also zum Stichtag keinen Ausbildungsplatz gefunden haben und weiterhin in eine Ausbildung vermittelt werden möchten. Dabei lässt sich unterscheiden zwischen unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern mit Alternative sowie Bewerberinnen und Bewerbern ohne Alternative. Zu den Alternativen gehören Berufsvorbereitungen, weiterer Schulbesuch, Studium oder die Erwerbstätigkeit.

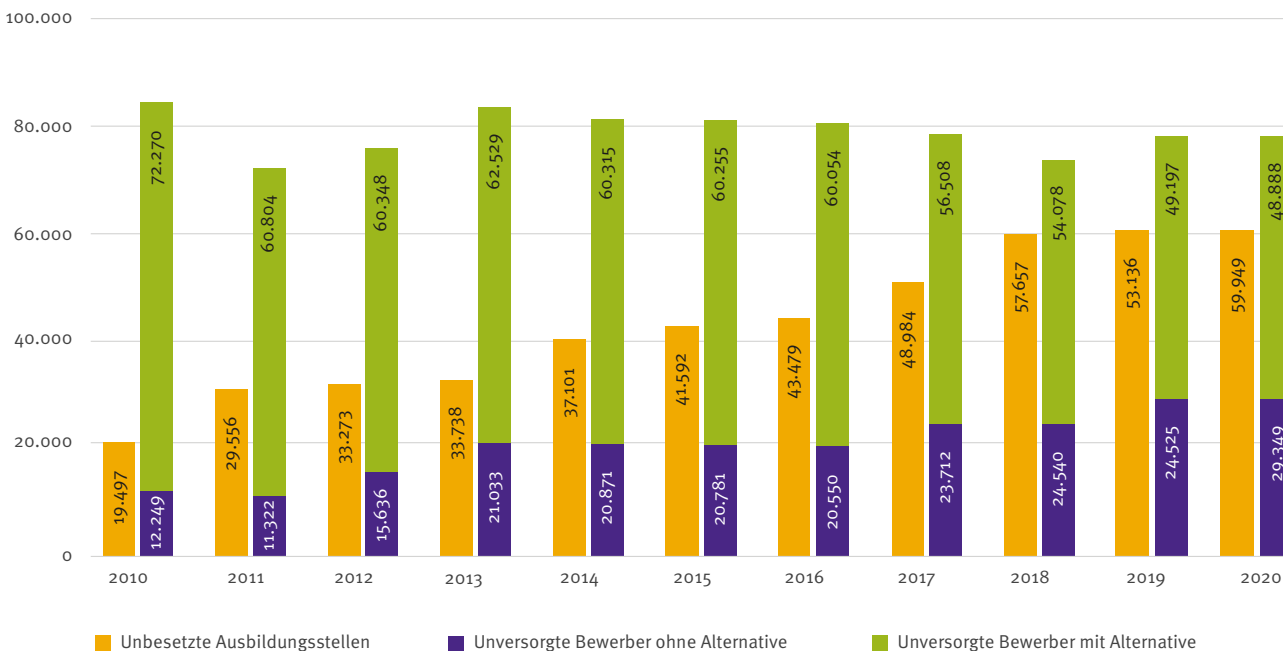
Im Jahr 2020 gab es knapp 29.000 unversorgte Bewerbende ohne Alternative. Hinzu kamen knapp 49.000 Bewerbende, die zwar eine Alternative wie ein Studium, einen Schulbesuch oder eine berufsvorbereitende Maßnahme begannen, aber zum 30.09. ihren Vermittlungswunsch für eine Ausbildung immer noch aufrechterhielten. Demgegenüber standen fast 60.000 unbesetzte Ausbildungsplätze.

Der Anteil unversorgter Bewerbender ohne Alternative an allen unversorgten Bewerbenden ist seit 2010 von 14,5 Prozent auf 37,5 Prozent im Jahr 2020 gestiegen. Im weiteren Verlauf des Textes werden unter der Bezeichnung „unversorgte Bewerberinnen und Bewerber“ sowohl die Bewerberinnen und Bewerber, die am 30.09. eine Alternative haben, als auch die Bewerberinnen und Bewerber ohne Alternative subsummiert.

Die Grafik zeigt, dass auf dem Ausbildungsmarkt im Aggregat betrachtet immer mehr Passungsprobleme herrschen, da es zuletzt sowohl viele unversorgte Bewerber und Bewerberinnen als auch unbesetzte Ausbildungsstellen gab. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen am Angebot lag 2020 bei 11,4 Prozent, 2019 waren es noch 9,2. Auch der Anteil unversorgter Bewerberinnen und Bewerber an der Nachfrage ist mit 14,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (12,7 Prozent) leicht gestiegen. Dies ist auch eine Folge der Corona-Pandemie, die es für Jugendliche und Betriebe wesentlich schwieriger gemacht hat, sich durch Praktika oder Messen kennenzulernen. Es gab zwar einige Bestrebungen, digitale Messen durchzuführen, in der Masse sind diese aber noch nicht angekommen.

**Abbildung 6: Unbesetzte Ausbildungsstellen und unversorgte Bewerberinnen und Bewerber (mit und ohne Alternative) im Zeitverlauf**

Jeweils zum Stichtag 30.09.



Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen des BIBB und der BA, 2021

Es kann verschiedene Gründe für unbesetzte Ausbildungsplätze oder unversorgte Bewerberinnen und Bewerber geben. Dazu gehören regionale und berufliche Disparitäten. In manchen Berufen fehlt es an Ausbildungsplätzen, andere finden nicht genügend Bewerberinnen und Bewerber. Zudem kann es zu regionalen Passungsproblemen

kommen, wenn es beispielsweise in einer Region unbesetzte Ausbildungsplätze in einem bestimmten Beruf gibt, die interessierten Bewerberinnen und Bewerber für diesen Beruf aber in einer ganz anderen Region zu finden sind. Im folgenden Kapitel werden daher Passungsprobleme auf Berufesebene untersucht

## 4.2 Die Passung von Angebot und Nachfrage auf Berufesebene

Um die zuvor angesprochenen Passungsprobleme auf Berufesebene näher zu betrachten, wurden im Folgenden die Anzahl gemeldeter unbesetzter Ausbildungsstellen und gemeldeter unversorgter Bewerberinnen und Bewerber in Relation zu Angebot und Nachfrage gesetzt, jeweils zum Stichtag 30.09.2020 (Abbildung 7). Diese Abbildung basiert auf 170 Berufsgattungen der KldB 2010, in denen 2020 mindestens 100 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden und die einem oder mehreren Ausbildungsberufen zugeordnet sein können. Von diesen Berufen waren 73 Berufe auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2020 Engpassberufe (in der Abbildung lila dargestellt).

Im Aggregat ist der Ausbildungsmarkt von Passungsproblemen, also von einem hohen Anteil sowohl unbesetzter Ausbildungsstellen als auch unversorgter Bewerber, gekennzeichnet. Dies bedeutet aber nicht zwingend, dass dies

auch auf Ebene der einzelnen Berufen zutrifft. Äquivalent zur Aggregatsebene liegt ein **Passungsproblem auf Berufesebene** dann vor, wenn ein Ausbildungsberuf sowohl von einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen als auch einen hohen Anteil unversorgter Bewerberinnen und Bewerber betroffen ist.

Berufe mit lediglich einem hohen Anteil an unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern sind von einem **Versorgungsproblem** und Berufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen von einem **Besetzungsproblem** betroffen. Die beiden letzten Fälle entstehen dann, wenn die Berufswünsche der Bewerber nicht den angebotenen Ausbildungsberufen entsprechen.

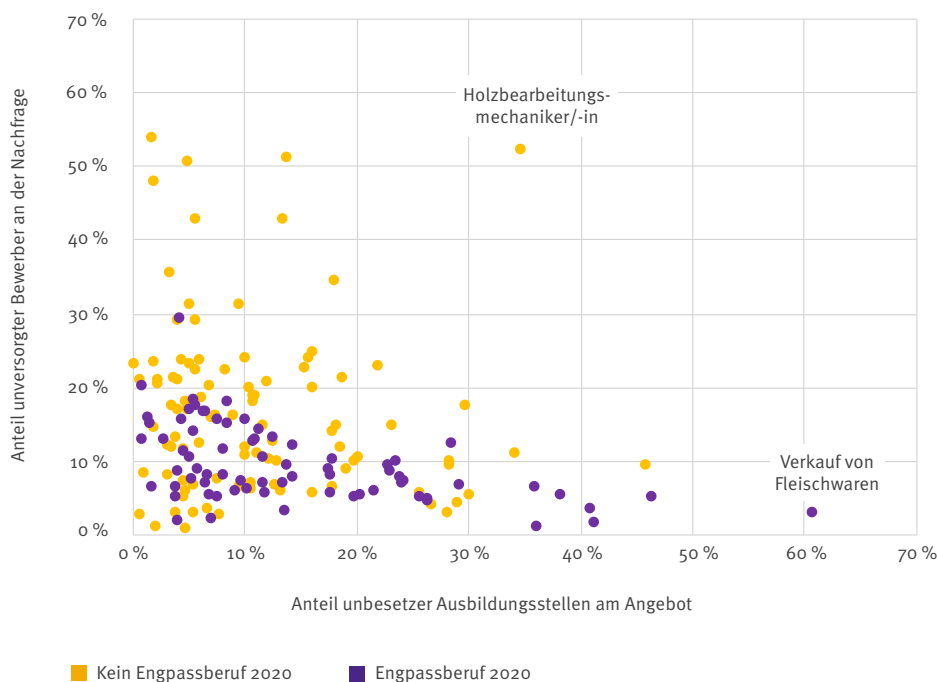
Es stellt sich die Frage, ab wann von einem „hohen Anteil“ gesprochen werden kann. Ein Blick auf die Verteilung des Anteils der unbesetzten Ausbildungsplätze zeigt, dass die

Hälfte aller Ausbildungsberufe einen Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen von bis zu zehn Prozent aufwies. Etwa 70 Prozent der Berufe wiesen sogar einen Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen von bis zu 15 Prozent aus. Etwa 30 Prozent der Betriebe hatten einen Anteil von über 15 Pro-

zent. Ein gewisser Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen ist also nicht unbedingt ungewöhnlich. Dies bedeutet aber nicht, dass ein Anteil von zehn Prozent nicht auch schon problematisch sein kann.

### Abbildung 7: Relation Anteil unversorgter Bewerberinnen und Bewerber an der Nachfrage und Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze am Angebot

Ein Punkt steht für einen Beruf



Hinweis: Nur Berufe mit mindestens 100 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.  
Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen des BIBB und der BA, 2021

Die Abbildung zeigt, dass Berufe, die am Arbeitsmarkt von Engpässen betroffen waren (lila eingefärbt) tendenziell eher Besetzungsprobleme aufwiesen. Hier fehlten also häufig Bewerberinnen und Bewerber, um die von den Unternehmen angebotenen Stellen zu besetzen als in Nicht-Engpassberufen. Bei den Engpassberufen lag der durchschnittliche Anteil unversorgter Bewerbender bei 9,5 Prozent, bei den Nicht-Engpassberufen bei 17,0 Prozent. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze lag bei den Engpassberufen bei durchschnittlich 14,6 Prozent. Bei den Nicht-Engpassberufen lag er bei 11,3 Prozent.

Ein besonders hoher Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen bei gleichzeitig kaum unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern lag beispielsweise beim Verkauf von Fleischwaren vor. Hier lag der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen am Angebot bei 60,8 Prozent, während der Anteil unversorgter Bewerberinnen und Bewerber nur 2,9 Prozent betrug. Es gab in absoluten Zahlen in diesem Beruf

tatsächlich sogar mehr gemeldete Ausbildungsstellen, die unbesetzt geblieben sind (1.881), als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (1.212). Ähnlich hoch waren diese Werte in der Fleischverarbeitung mit 46,5 Prozent beziehungsweise 5,2 Prozent. Hier lagen also besonders starke Besetzungsprobleme vor.

Weitere Berufe mit starken Besetzungsproblemen waren beispielsweise der/die Kanalbauer/-in, Klempner/-in, Fachverkäufer/-in für Back- und Konditoreiwaren oder Fachkraft in der Baustoffherstellung. In diesen Berufen lagen auch am Arbeitsmarkt Engpässe vor. Bei Fachkräften für Kanal- und Tunnelbau konnte am Arbeitsmarkt im Jahr 2020 die Hälfte der offenen Stellen (50,1 Prozent) rein rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden, auch in der Klempnerei waren es 46,7 Prozent.

Ein Versorgungsproblem lag beispielsweise in der Tierpflege sowie der Bild- und Tontechnik vor. Hier gab es deutlich mehr unversorgte Bewerberinnen und Bewerber als un-

setzte Ausbildungsstellen. In der Tierpflege lag der Anteil unversorgter Bewerbender an der Nachfrage bei 53,8 Prozent, der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen bei nur 1,8 Prozent. In der Bild- und Tontechnik standen einem Anteil von 47,8 Prozent unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern am Angebot nur ein Anteil von 1,9 Prozent unbesetzter Ausbildungsstellen entgegen. Hier gab es insgesamt 610 gemeldete unversorgte Bewerberinnen und Bewerber und nur 13 gemeldete unbesetzte Ausbildungsstellen.

Berufe mit Passungsproblemen sind von sowohl vielen unbesetzten Ausbildungsstellen als auch unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern gekennzeichnet. Grundsätzlich zeigt die Grafik allerdings, dass nicht viele Berufe von starken Passungsproblemen gekennzeichnet waren. Dies bedeutet, dass nur wenige Berufe gleichzeitig hohe Werte unbesetzter Ausbildungsstellen und unversorgter Bewerberinnen und Bewerber aufwiesen. Ein Beispiel für einen Beruf mit Passungsproblemen ist zum Beispiel der/die Holzbearbeitungsmechaniker/-in. Hier lag der Anteil unbesetzter Stellen am Angebot bei 34,7 Prozent,

der Anteil unversorgter Bewerbender bei 52,2 Prozent. Allerdings handelt es sich hierbei auch um einen etwas kleineren Beruf mit insgesamt 141 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bundesweit. Es könnte sich hierbei also um regionale Passungsprobleme handeln. Ähnlich sah es bei den Kaufleuten für Versicherungen und Investmentfonds aus, hier standen einem Anteil von 21,9 Prozent unbesetzter Ausbildungsstellen 22,8 Prozent unversorgte Bewerberinnen und Bewerber entgegen.

Obwohl der Ausbildungsmarkt im Aggregat betrachtet Passungsprobleme aufwies, da es sowohl hohe Zahlen an unbesetzten Ausbildungsstellen als auch unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern gab, waren einzelne Berufe mit Passungsproblemen allerdings weniger häufig. Vielmehr schienen auf dem Ausbildungsmarkt Besetzungs- sowie Versorgungsprobleme vorzuherrschen. Dies deutet darauf hin, dass die Interessen der Bewerberinnen und Bewerber häufig nicht mit dem Bedarf des Arbeitsmarktes übereinstimmen.



# 5. Der Zusammenhang von Ausbildungsmarkt und Fachkräftesicherung

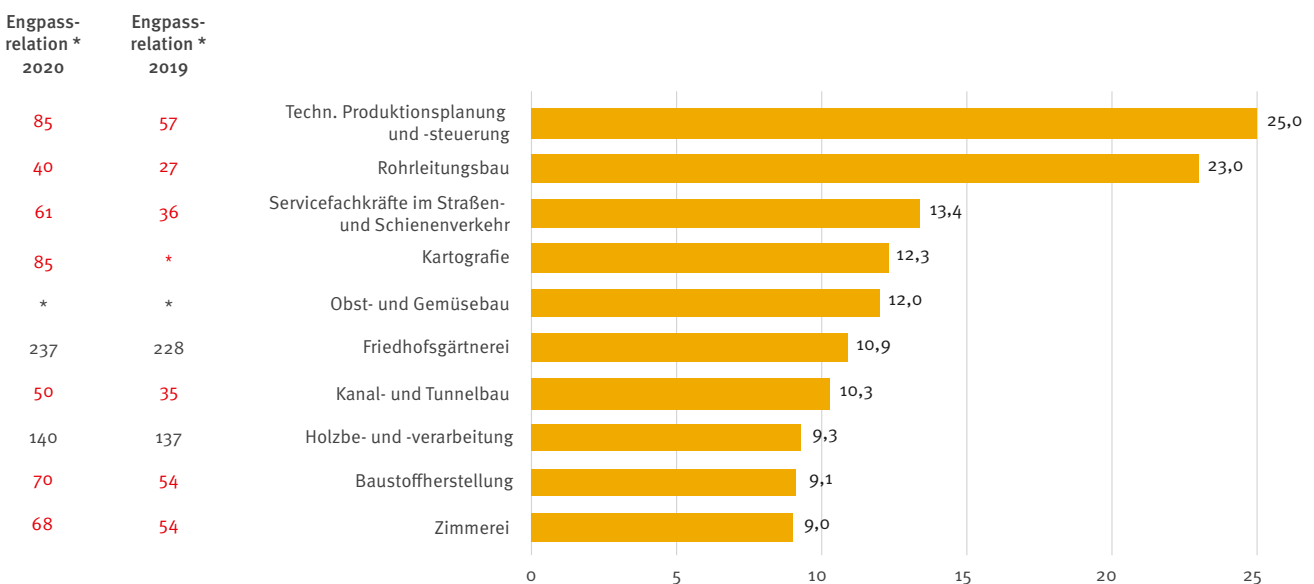
## 5.1 Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die einzelnen Ausbildungsberufe

Die Entwicklungen des Ausbildungsmarktes beeinflussen unmittelbar die Fachkräftesituation auf dem Arbeitsmarkt in näherer Zukunft. Nur wenn genügend Nachwuchsfachkräfte ausgebildet werden, können Fachkräftengpässe verhindert oder verringert und eine Versorgung des Arbeitsmarktes mit Fachkräften sichergestellt werden. Eine sinkende Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stellt daher vor allem in Engpassberufen ein Problem dar. Es ist wichtig, dass Bewerbende und Unternehmen zusammenfinden, insbesondere in den Berufen, in denen bereits Fachkräftengpässe auf dem Arbeitsmarkt herrschen. Über alle Ausbildungsberufe hinweg ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr um 11,0 Prozent gesunken. Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den Berufen, die im Jahr 2020 Engpässe aufwiesen und denen, die im Jahr 2020 keine Engpässe aufwiesen. Bei den Engpassberufen sank die Zahl der neuen Verträge um 4,1 Prozent. Bei den Nicht-Engpassberufen sank die Zahl dagegen um ganze 14,6 Prozent. Auch die Zahl der Bewerbenden und Stellen ist in Nicht-

engpassberufen stärker gesunken als in Engpassberufen. Tendenziell ist der Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen stärker, je geringer die Fachkräftelücke ist und je stärker der Rückgang der Fachkräftelücke ist.

Trotz eines allgemeinen Rückgangs von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt im Zuge des „Corona-Jahrs“ 2020, gibt es allerdings auch Berufe, in denen die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge trotz allem sogar gestiegen ist (Abbildung 8). Die Engpassrelation beschreibt, wie viele passend qualifizierte Arbeitslose auf 100 offene Stellen in einem Beruf kommen. Liegt sie unter 100, gilt ein Beruf als Engpassberuf; hier könnten also schon allein rechnerisch nicht alle Stellen passend besetzt werden. Sieben der zehn Berufe mit dem größten Anstieg an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen von 2019 nach 2020 waren im Jahr 2020 Engpassberufe am Arbeitsmarkt. Diese Berufe waren auch im Jahr davor bereits Engpassberufe, wobei die Engpasssituation zuvor sogar noch angespannter war.

**Abbildung 8: Top-10-Berufe mit dem größten Anstieg an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Vergleich zum Vorjahr in Prozent, Stichtag 30.09.**



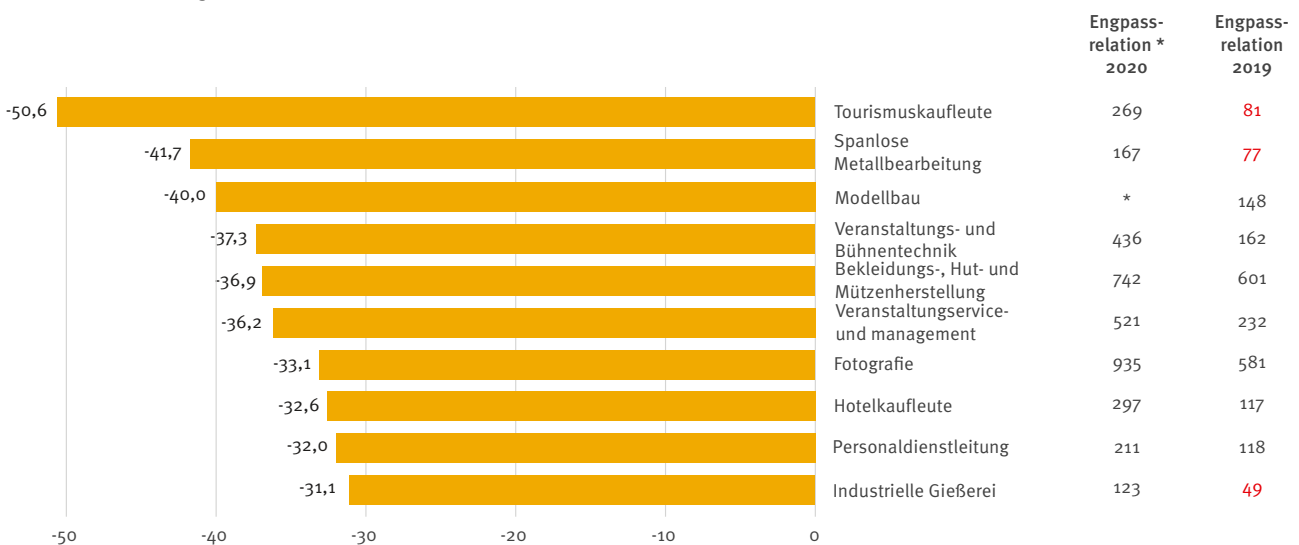
Hinweis: Nur Berufe mit mindestens 100 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Die Engpassrelation bildet das Verhältnis aus Arbeitslosen und offenen Stellen ab. Ein Beruf gilt als Engpassberuf, wenn weniger als 100 passend qualifizierte Arbeitslose auf 100 offene Stellen kommen. Engpassberufe in Rot.

Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen des BIBB, der BA und des IAB, 2021

Die Berufe mit den größten Rückgängen an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen hingegen zeigen ein anderes Bild (Abbildung 9). Keiner der zehn Berufe verzeichnete im Jahr 2020 Engpässe am Arbeitsmarkt. Bei allen dargestellten Berufen war die Engpassrelation im Jahr 2019 allerdings geringer, also war die Arbeitssituation in allen Berufen angespannter. Bei den Tourismuskaufleuten, in der spanlosen Metallbearbeitung und in der industriellen Gießerei gab es sogar Engpässe. Daher ist ein Rückgang der neuen Ausbildungsverträge in diesen

Berufen besonders problematisch. Ausbildungsberufe der Tourismus- oder Veranstaltungsbranche litten besonders an den Auswirkungen der Corona-Krise. Zwar sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in einigen dieser Berufe auch zuvor bereits leicht, der negative Effekt der Krise ist aber dennoch deutlich zu erkennen. Eine Ausnahme bildet die Fachkraft für Veranstaltungstechnik, hier war die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten Jahren bis 2019 stetig gestiegen.

**Abbildung 9: Top-10-Berufe mit dem größten Rückgang an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Vergleich zum Vorjahr in Prozent, Stichtag 30.09.**



Hinweis: Nur Berufe mit mindestens 100 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Die Engpassrelation bildet das Verhältnis aus Arbeitslosen und offenen Stellen ab. Ein Beruf gilt als Engpassberuf, wenn weniger als 100 passend qualifizierte Arbeitslose auf 100 offene Stellen kommen. Engpassberufe in Rot.

Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen des BIBB, der BA und des IAB, 2021

## 5.2 Das Ausbildungsplatzangebot in Berufen mit dem größten Fachkräftemangel

Veränderungen am Ausbildungsmarkt sind besonders schwerwiegend bei Berufen, die am Arbeitsmarkt bereits Fachkräftengpässe aufweisen. Im Folgenden werden daher die zehn Berufe mit der größten Fachkräftelücke am Arbeitsmarkt mit Hinblick auf deren Entwicklung am Aus-

bildungsmarkt betrachtet. Die Fachkräftelücke beschreibt die Anzahl an offenen Stellen in einem Beruf, die rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden können.

**Tabelle 2: Die Veränderung des Ausbildungsplatzangebots im Vergleich zum Vorjahr (Stichtag 30.09.) für die zehn Berufe mit der größten Fachkräftelücke am Arbeitsmarkt**

Nur Berufe auf Fachkraftniveau im dualen Ausbildungssystem; Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe sind nicht enthalten, da außerhalb des dualen Systems

Berufsgattung	Fachkräfte-lücke	Veränderung des Angebots im Vergleich zum Vorjahr (in Prozent)	neu abgeschlossene Ausbildungs-verträge im Jahr 2020	Engpass-relation
Bauelektrik	13.877	-3,5	13.188	24
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	10.636	1,6	13.338	26
elektrische Betriebstechnik	6.795	-11,6	7.026	35
Kraftfahrzeugtechnik	6.239	-11,1	21.492	59
Steuerberatung	4.305	-8,4	6.273	33
Mechatronik	3.972	-10,0	7.659	31
zahnmedizinische Fachangestellte	3.499	-6,4	12.735	59
Verkauf von Fleischwaren	3.276	22,6	1.212	36
öffentliche Verwaltung	2.848	3,1	6.765	45
Holz-, Möbel- und Innenausbau	2.375	-1,6	8.838	77

Hinweis: Die Fachkräftelücke beschreibt die Anzahl an offenen Stellen in einer Berufsgattung, für die es in einer Region (hier bundesweit) keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, um diese rechnerisch zu besetzen. Die Engpassrelation bildet das Verhältnis aus Arbeitslosen und offenen Stellen ab. Ein Beruf gilt als Engpassberuf, wenn weniger als 100 passend qualifizierte Arbeitslose auf 100 offene Stellen kommen.

Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen des BIBB, der BA und des IAB, 2021

In sieben der zehn dual ausgebildeten Berufen mit der größten Fachkräftelücke am Arbeitsmarkt ist das Ausbildungsplatzangebot im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Allerdings ist der Rückgang des Ausbildungsangebots in vielen Berufen mit Engpässen geringer als im Durchschnitt über alle Berufe. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge blieb aber trotz allem auf vergleichsweise hohem Niveau. Mit Ausnahme des Verkaufs von Fleischwaren und der Steuerberatung gehören alle hier dargestellten Berufsgattungen zu den 20 Berufsgattungen mit den meisten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträ-

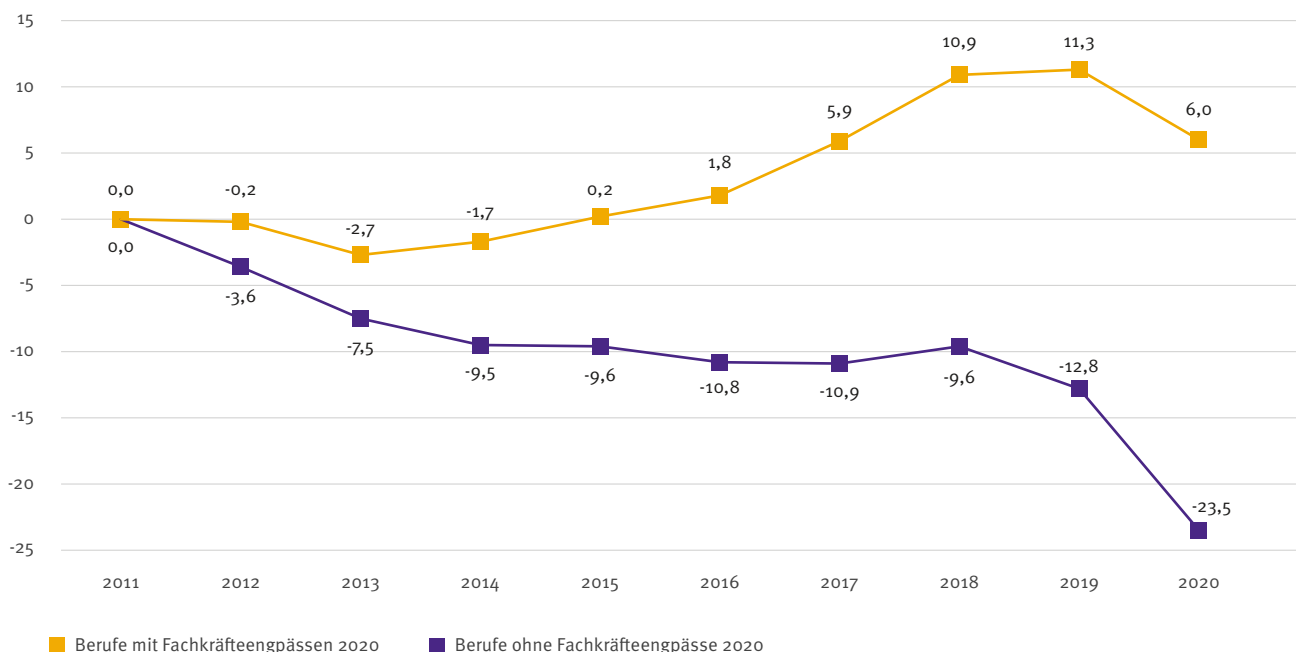
gen im Jahr 2020. Aufgrund der besonderen Situation im Corona-Jahr 2020 lassen sich durch den Vorjahresvergleich allein allerdings keine Rückschlüsse auf einen allgemeinen Trend ziehen. So ist der Rückgang des Ausbildungsplatzangebots häufig erst im Jahr 2020 im Zuge der Corona-Pandemie zu beobachten. Langfristig verzeichnen viele der in Tabelle 2 dargestellten Berufe einen Anstieg des Angebots, wenn man die Jahre 2011 bis 2019 vergleicht. Dies zeigt, dass die Betriebe tendenziell auf die Engpässe am Arbeitsmarkt reagieren und lässt darauf hoffen, dass der Knick beim Angebot im Jahr 2020 nur vorübergehend ist.

## 5.3 Die langfristige Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots in Engpassberufen

Obwohl das Ausbildungsplatzangebot in vielen der Berufe mit den zehn größten Fachkräftelücken am Arbeitsmarkt im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist, zeigt sich, dass das Ausbildungsplatzangebot in Engpassberufen generell in den letzten zehn Jahren gestiegen ist (Abbildung 10, vgl. Burstedde, 2019). Unternehmen scheinen also auf Fachkräfteengpässe mit einer verstärkten Ausbildungsaktivität zu reagieren. Während das Ausbildungsplatzangebot insgesamt in allen Berufen von 2011 bis 2020 um 17,9 Prozent sank, stieg es in jenen Berufen, die 2020 Fachkräfteengpässe auf dem Arbeitsmarkt aufwiesen, um 6,0 Prozent. Bei den Berufen ohne Fachkräfteengpässe sank es sogar im 23,5 Prozent. Zwar ist in den meisten Berufen das Angebot durch die Corona-Pandemie gesunken, allerdings sieht man, dass in Engpassberufen der Rückgang schwächer war.

Der steigende Trend, der sich hier seit 2013 zeigt, wurde durch eine schwächelnde Konjunktur 2019 leicht gehemmt, dieser Effekt wurde 2020 durch die Corona-Krise dann noch verstärkt. Da nach dem Ende der Pandemie auch wieder mit steigenden Fachkräfteengpässen auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen ist, bleibt zu hoffen, dass auch das Angebot in betroffenen Berufen weiter steigt. Ebenso wichtig ist ein frühes Erkennen weiterer Berufe, die Gefahr laufen, in den nächsten Jahren Fachkräfteengpässe zu verzeichnen, damit auch hier frühzeitig in die Nachwuchsrekrutierung investiert werden kann.

**Abbildung 10: Die Veränderung des Ausbildungsplatzangebots in Berufen, die im Jahresdurchschnitt 2020 Engpässe aufwiesen**  
Veränderung zum Basisjahr 2011, in Prozent



Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen des BIBB, der BA und des IAB, 2021

## 6. Handlungsempfehlungen

Auf Basis dieser Analysen lassen sich verschiedene Handlungsempfehlungen ableiten: Die Studie zeigt, dass die Passungsprobleme vor allem an beruflichen Disparitäten liegen. Das bedeutet, dass die Berufswünsche der Bewerberinnen und Bewerber nicht den Ausbildungsplatzan-

geboten der Betriebe entsprechen. Da die Berufe, in denen Betriebe Ausbildungen anbieten, aus den Bedürfnissen am Arbeitsmarkt resultieren, können diese nicht unmittelbar geändert werden. Es gibt aber einige Empfehlungen an Betriebe und Politik, die sich ableiten lassen.

### 6.1 Empfehlungen an Betriebe

#### **Berufe attraktiv präsentieren:**

Betriebe können aber einiges tun, um diese Berufe attraktiver nach außen hin zu präsentieren. Dazu gehört zum einen, ausführlich über den Ausbildungsberuf und die damit verbundenen Tätigkeiten zu informieren, sowohl auf der Karriereseite als auch in den Stellenanzeigen. Dies kann auch erreicht werden, indem Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Azubis als Rollenvorbilder genutzt werden und zum Beispiel Berufe in der Schule vorstellen oder kurze Video-statements für die Unternehmenswebseite aufnehmen.

#### **Geflüchtete für die Ausbildung gewinnen:**

Bereits jetzt spielen Geflüchtete eine wichtige Rolle auf dem Ausbildungsmarkt (BIBB, 2018). Die Entwicklungen sollten weiter vorangetragen werden, da sie ein wichtiges Potenzial präsentieren. [Hier](#) finden Sie Hinweise, wie die Integration von Geflüchteten gelingen kann.

#### **Als Ausbildungsbetrieb attraktiv sein:**

Viele Jugendliche sagen, dass sie Kompromisse beim Ausbildungsberuf machen würden, wenn ihnen der Betrieb sehr gut gefällt. Diese Tatsache können Betriebe für sich nutzen und sich durch einen Employer-Branding-Prozess als attraktive Ausbildungsbetriebe präsentieren. Dabei kann auch die Digitalisierung helfen. Denn ein digitalisierter Betrieb wirkt oft in der Außenwahrnehmung attraktiv.

#### **In der Berufsorientierung aktiv sein:**

Betriebe haben verschiedene Möglichkeiten, sich in der Berufsorientierung zu engagieren, zum Beispiel durch **Schulkooperationen** oder durch das Anbieten von Praktika oder durch die Teilnahme an Kammerveranstaltungen (z.B. Elternabend). Diese sollten Unternehmen auch nutzen, da Schülerinnen und Schüler häufig nicht über genügend Informationen über die Berufe verfügen und noch keine genaue Berufsvorstellung haben. Es wäre sinnvoll, praktische „Schnupperwochen“ dann anzubieten, wenn die Schülerinnen und Schüler kurz vor der Berufsentscheidung stehen. Dabei sollte die digitale Berufsorientierung einen wichtigen Stellenwert haben.

#### **Qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern die Attraktivität der Ausbildung vermitteln:**

Die Ausbildung kann durch verschiedene Maßnahmen auch für qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit Hochschulzugangsberechtigung attraktiv sein. Durch digitale Lehrmethoden, digitale Prozesse, Möglichkeiten zur Weiterbildung und Zusatzqualifikationen sowie Auslandsaufenthalte kann die Ausbildung für ein weites Spektrum von Bewerberinnen und Bewerbern attraktiv sein. Eine wichtige Zielgruppe können auch Studienabbrecherinnen und -abbrecher sein. Wie Sie diese Personengruppe am besten ansprechen, finden Sie [hier](#).

## 6.2 Empfehlungen an die Politik

Da die duale Ausbildung nach wie vor das Rückgrat der Fachkräftesicherung ist, sollte insgesamt die Ausbildungsbeteiligung wieder gestärkt werden, sowohl aus betrieblicher Sicht als auch aus Sicht der Auszubildenden. Dafür sind verschiedene Maßnahmen notwendig oder sinnvoll.

### **Die Berufsorientierung stärken:**

Viele Jugendliche konzentrieren sich nur auf wenige Ausbildungsberufe und kennen die Vielzahl der Ausbildungsangebote nicht. Daher ist es wichtig, die Berufsorientierung an den Schulen zu stärken.

### **Unternehmen in digitalen Kompetenzen stärken:**

Um die Passungsprobleme anzugehen, sollten Unternehmen auch in digitalen Kompetenzen gestärkt werden und bei der Umsetzung digitaler Formate unterstützt werden. Dazu gehören zum Beispiel Formate wie digitales Praktikum, digitale Messen und digitales Speed-Dating.

### **Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen anregen:**

Viele Formate sind zunächst in der Konzipierung etwas aufwendiger, können aber danach entweder mehrere Male oder von mehreren Unternehmen genutzt werden. Gerade digitale Formate können problemlos mehrmals genutzt werden (z. B. bei Umfragen). So bietet es sich an, dass mehrere Betriebe im Verbund zum Beispiel bei der Konzipierung von digitalen Praktika zusammenarbeiten.

### **Monitoring der Fachkräfteengpässe:**

Die Studie hat gezeigt, dass Betriebe mehr Ausbildungsplätze anbieten, wenn es auf dem Arbeitsmarkt Fachkräfteengpässe gibt. Daher ist ein frühes Erkennen weiterer Berufe wichtig, die Gefahr laufen, in den nächsten Jahren Fachkräfteengpässe zu verzeichnen, damit auch hier frühzeitig in die Nachwuchsrekrutierung investiert werden kann.

# Abbildungen

<b>Abbildung 1:</b> Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage im Zeitverlauf.....	8
<b>Abbildung 2:</b> Zuwachs an gemeldeten Ausbildungsstellen zum Vormonat.....	9
<b>Abbildung 3:</b> Zuwachs an gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern zum Vormonat .....	10
<b>Abbildung 4:</b> Gemeldete Ausbildungsstellen der Nachvermittlung .....	11
<b>Abbildung 5:</b> Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber der Nachvermittlung.....	12
<b>Abbildung 6:</b> Unbesetzte Ausbildungsstellen und unversorgte Bewerberinnen und Bewerber (mit und ohne Alternative) im Zeitverlauf .....	14
<b>Abbildung 7:</b> Relation Anteil unversorgter Bewerberinnen und Bewerber an der Nachfrage und Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze am Angebot .....	15
<b>Abbildung 8:</b> Top-10-Berufe mit dem größten Anstieg an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Vergleich zum Vorjahr.....	17
<b>Abbildung 9:</b> Top-10-Berufe mit dem größten Rückgang an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Vergleich zum Vorjahr.....	18
<b>Abbildung 10:</b> Die Veränderung des Ausbildungsplatzangebots in Berufen, die im Jahresdurchschnitt 2020 Engpässe aufwiesen .....	20

# Tabellen

<b>Tabelle 1:</b> Anforderungsniveaus.....	6
<b>Tabelle 2:</b> Die Veränderung des Ausbildungsplatzangebots im Vergleich zum Vorjahr (Stichtag 30.09.) für die zehn Berufe mit der größten Fachkräftelücke am Arbeitsmarkt.....	19

# Literatur

**Bellmann, Lutz / Fitzenberger, Bernd / Gleiser, Patrick / Kagerl, Christian / Kleifgen, Eva / Koch, Theresa / König, Corinna / Leber, Ute / Pohlen, Laura / Roth, Duncan / Schierholz, Malte / Stegmaier, Jens / Aminian, Armin**, 2021, Jeder zehnte ausbildungsberechtigte Betrieb könnte im kommenden Ausbildungsjahr krisenbedingt weniger Lehrstellen besetzen, [www.iab-forum.de/jeder-zehnte-ausbildungsberechtigte-betrieb-koennte-im-kommenden-ausbildungsjahr-krisenbedingt-weniger-lehrstellen-besetzen](http://www.iab-forum.de/jeder-zehnte-ausbildungsberechtigte-betrieb-koennte-im-kommenden-ausbildungsjahr-krisenbedingt-weniger-lehrstellen-besetzen) [18.5.2021]

**Bellmann, Lutz / Fitzenberger, Bernd / Gleiser, Patrick / Kagerl, Christian / Koch, Theresa / König, Corinna / Leber, Ute / Pohlen, Laura / Roth, Duncan / Schierholz, Malte / Stegmaier, Jens / Aminian, Armin**, 2020, Betriebliche Ausbildung trotz Erschwernissen in der Covid-19-Krise robuster als erwartet, IAB-Forum, [www.iab-forum.de/betriebliche-ausbildung-trotz-erschwerissen-in-der-covid-19-krise-robuster-als-erwartet](http://www.iab-forum.de/betriebliche-ausbildung-trotz-erschwerissen-in-der-covid-19-krise-robuster-als-erwartet) [18.5.2021]

**BA – Bundesagentur für Arbeit**, 2011, Klassifikation der Berufe 2010, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf?__blob=publicationFile) [14.06.2021]

**BA – Bundesagentur für Arbeit**, 2019, Statistiken über den Ausbildungsmarkt, [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Datenstandard-XSozial/Handbuch/Generische-Publikationen/Handbuch-XSozial-Ausbildungsstellenmarkt-V21.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Datenstandard-XSozial/Handbuch/Generische-Publikationen/Handbuch-XSozial-Ausbildungsstellenmarkt-V21.pdf?__blob=publicationFile&v=2) [18.5.2021]

**BA – Bundesagentur für Arbeit**, 2021, Bilanz der Nachvermittlung am Ausbildungsmarkt („5. Quartal“), [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Bilanz-Nachvermittlung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Bilanz-Nachvermittlung.pdf?__blob=publicationFile) [31.5.2021]

**BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung**, 2018, Pressemitteilung 51/2018, Mehr Geflüchtete in dualer Berufsausbildung, Handwerk verzeichnet deutliche Zuwächse – BIBB-Sonderauswertung, [www.bibb.de/de/pressemitteilung\\_88005.php](http://www.bibb.de/de/pressemitteilung_88005.php) [14.06.2021]

**BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung**, 2021, Berufsbildungsbericht, [www.bmbf.de/files/21-04-28%20BBB%202021.pdf](http://www.bmbf.de/files/21-04-28%20BBB%202021.pdf) [18.5.2021]

**Burstedde, Alexander**, 2019, Unternehmen schaffen mehr Ausbildungsplätze in Mangelberufen, IW-Kurzbericht Nr. 62/2019, [www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/alexander-burstedde-unternehmen-schaffen-mehr-ausbildungsplaetze-in-mangelberufen-440674.html](http://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/alexander-burstedde-unternehmen-schaffen-mehr-ausbildungsplaetze-in-mangelberufen-440674.html) [31.5.2021]

**Burstedde, Alexander / Flake, Regina / Jansen, Anika / Malin, Lydia / Risius, Paula / Seyda, Susanne / Schirner, Sebastian / Werner, Dirk**, 2020, Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpässen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report, Nr. 59/2020, Köln, [www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/alexander-burstedde-regina-flake-anika-jansen-lydia-malin-paula-risius-susanne-seyda-dirk-werner-die-messung-des-fachkraeftemangels.html](http://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/alexander-burstedde-regina-flake-anika-jansen-lydia-malin-paula-risius-susanne-seyda-dirk-werner-die-messung-des-fachkraeftemangels.html) [14.6.2021]

**Eckelt, Marcus / Mohr, Sabine / Gerhards, Christian / Burkard, Claudia**, 2020, Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung, [www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/Rueckgang\\_Ausbildungsbeteiligung.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Rueckgang_Ausbildungsbeteiligung.pdf) [18.5.2021]



## **IMPRESSUM**

### **Herausgeber**

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.  
Postfach 10 19 42, 50459 Köln  
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln  
[www.iwkoeln.de](http://www.iwkoeln.de)

### **Redaktion**

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung  
Postfach 10 19 42, 50459 Köln  
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln  
[fachkraefte@iwkoeln.de](mailto:fachkraefte@iwkoeln.de)  
[www.kofa.de](http://www.kofa.de)

### **Autorinnen**

Dr. Anika Jansen  
Helen Hickmann

### **Gestaltung und Produktion**

neues handeln AG

### **Stand**

Juni 2021

