



Ausbildung 2023

Ergebnisse einer DIHK-Online-
Unternehmensbefragung

DIHK

Deutsche
Industrie- und Handelskammer

 **Gemeinsam Ausbilden**

Der DIHK hat erneut die Unternehmen zu ihren Ausbildungserfahrungen befragt.

In der Zeit vom 8. bis 26. Mai 2023 konnten sich Unternehmen online an der Befragung beteiligen. Die Auswahl und Ansprache der Unternehmen erfolgte über die Industrie- und Handelskammern. Insgesamt beteiligten sich 14.278 Unternehmen an der Online-Umfrage.

Die Antworten verteilen sich auf die Wirtschaftszweige wie folgt:

Industrie (ohne Bau) 25 Prozent, Baugewerbe sechs Prozent, IT acht Prozent, Medien zwei Prozent, Handel 16 Prozent, Gastgewerbe fünf Prozent, Veranstaltungswirtschaft ein Prozent, Verkehr (Transport/Logistik) fünf Prozent, Banken/Versicherungen sechs Prozent, Unternehmensorientierte Dienste ein Prozent, Gesundheit/Pflege drei Prozent, Immobilien drei Prozent, Sonstige Dienstleistungen 19 Prozent.

Nach Größenklassen zeigt sich folgende Verteilung:

Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten 13 Prozent, Unternehmen mit zehn bis 19 Beschäftigten 12 Prozent, Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten 48 Prozent, Unternehmen mit 200 bis 499 Beschäftigten 13 Prozent, Unternehmen mit 500 bis 1.000 Beschäftigten sechs Prozent, Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten acht Prozent.

Die Regionen wurden wie folgt aufgeteilt:

Dem Norden werden die Bundesländer Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein, dem Westen die Bundesländer Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und das Saarland, dem Osten Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie dem Süden die Bundesländer Baden-Württemberg und Bayern zugerechnet.

Auf Grund der besseren Lesbarkeit wurde in dieser Publikation jeweils die männliche Form für alle Geschlechter bei der Bezeichnung bestimmter Personengruppen verwendet.

Impressum

Copyright

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Herausgeber

© Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) | Bereich Ausbildung | Berlin 2023

DIHK Berlin

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte
Telefon: 030 20308-0 | Telefax: 030 20308-1000

DIHK Brüssel

Hausanschrift: 19 A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles
Telefon: +32-2-286-1611 | Telefax: +32-2-286-1605

@ info@dihk.de

 www.dihk.de

Redaktion

DIHK – Bereich Ausbildung | Ulrike Friedrich unter der Mitarbeit von Jana Kathinka Heiberger, Markus Kiss und Yvonne Riemer

Gestaltung

Friedemann Encke, DIHK

Barrierefreiheit

Jana Eger – Grafik Design | jana-eger.com

Bildnachweis

Getty Images

Stand

Juli 2023

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse	5
Ausbildungsplatzmöglichkeiten nicht genutzt	6
Auswertung nach Branchen	7
Gründe für die Nichtbesetzung vieler Ausbildungsplätze	8
Ausbildungsbetriebe stärken Berufsorientierung	10
Auswertung der zusätzlichen Maßnahmen nach Branchen	11
Checkliste Schülerbetriebspraktikum	11
Mit individuellen Angeboten punkten	12
Auswertung nach Branchen	13
Wenn der Ausbildungsstart zusätzliche Unterstützung braucht	14





Die wichtigsten Ergebnisse

Neues Allzeithoch: Fast jeder zweite IHK-Ausbildungsbetrieb konnte nicht alle Ausbildungsplätze besetzen.

Die Anzahl der gemeldeten Ausbildungsangebote übersteigt die der nachfragenden Jugendlichen deutlich.

Mehr als jeder dritte Betrieb mit unbesetzten Ausbildungsplätzen hat nicht eine Bewerbung erhalten.

37 Prozent der IHK-Ausbildungsbetriebe, die nicht alle Ausbildungsstellen vergeben konnten, haben keine einzige Bewerbung erhalten. Dies bedeutet einen Anstieg auf über 30.000 Ausbildungsbetriebe – eine Steigerung um rund elf Prozent im Vergleich zu 2022.

80 Prozent der IHK-Ausbildungsbetriebe wollen ihr Engagement in der beruflichen Orientierung weiter ausbauen.

Die Betriebe wissen um die Bedeutung einer frühzeitigen und praxisorientierten Berufsorientierung, um ihr Ausbildungsangebot und junge Menschen zusammenzubringen. Deshalb wollen acht von zehn Unternehmen ihr Engagement in der beruflichen Orientierung künftig weiter intensivieren. Dazu bieten 61 Prozent der Unternehmen künftig mehr Praktikumsplätze und damit praktische Einblicke in den Betriebsalltag an.

Die Wünsche der Gen Z prägen die Ausbildung in den Unternehmen.

Arbeiten in flachen Hierarchien (62 Prozent) und mit moderner IT-Technik (49 Prozent) sind laut der vorliegenden Befragung attraktive Maßnahmen der IHK-Ausbildungsunternehmen, um den Bedürfnissen des Nachwuchses entgegenzukommen. Damit erfüllen viele Betriebe die Wünsche der Gen Z.

Unternehmen engagieren sich immer mehr für junge Menschen mit Startschwierigkeiten.

Die IHK-Ausbildungsbetriebe stellen sich immer stärker auf junge Menschen mit Startschwierigkeiten ein und geben vielfältige Hilfen. Bereits 2019 förderten 77 Prozent der Betriebe junge Menschen mit Startschwierigkeiten und ermöglichten ihnen die Chance auf einen erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung. 2023 hat dieser Anteil auf 80 Prozent weiter zugenommen.

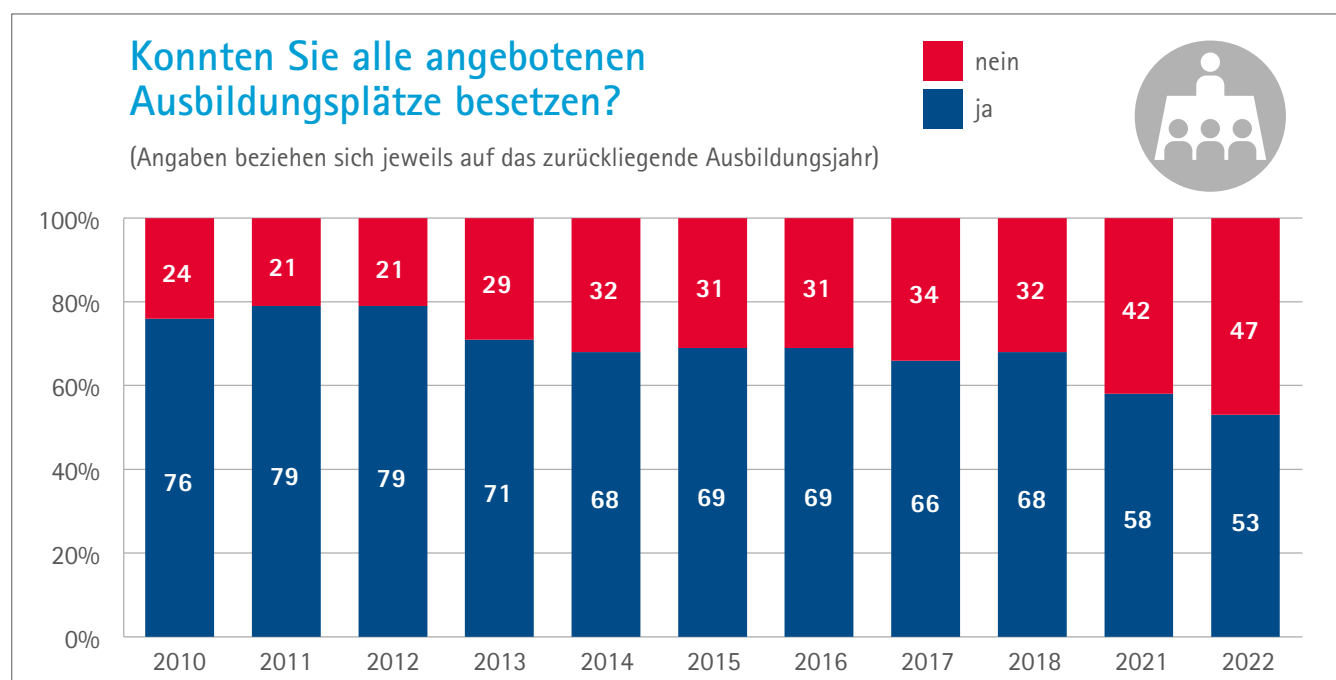


Ausbildungsplatzmöglichkeiten nicht genutzt

Die Verunsicherung bei der Berufswahl von Schulabgängern durch mangelnde Berufsorientierung sowie das hohe Ausbildungsplatzangebot der IHK-Ausbildungsbetriebe haben dazu geführt, dass zuletzt 47 Prozent der Ausbildungsbetriebe nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten – ein neues Allzeithoch. Dies entspricht einer Steigerung um rund 15 Prozentpunkte seit der 2019er-Umfrage. Konnten zu Beginn der 2010er-Jahre rund zwei von zehn Ausbildungsbetrieben nicht alle Ausbildungsplätze besetzen, hatte sich die Quote 2018 bereits bei jedem dritten IHK-Ausbildungsbetrieb eingependelt. Mit dem diesjährigen Anstieg auf 47 Prozent ist inzwischen fast jeder zweite Betrieb betroffen. Dies entspricht mehr als einer Verdoppelung in etwa zehn Jahren.

Den Betrieben gehen die Bewerberinnen und Bewerber für ihre Ausbildungsplätze aus. Dies bestätigt auch die Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit: Ende September 2022 gab es noch rund 69.000 unbesetzte Ausbildungsplätze, aber nur knapp 23.000 unvermittelte Bewerber.

Alle Regionen in Deutschland verzeichnen in der aktuellen Umfrage eine Verschlechterung bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Die Situation in den westdeutschen Bundesländern hat sich in den vergangenen Jahren deutlich schlechter entwickelt als im Osten. Im Osten sind die Folgen des demographischen Umbruchs, der sich auf die Ausbildungsnachfrage niederschlägt, früher als im Westen angekommen. Die Unternehmen in den traditionell ausbildungstarken südlichen Bundesländern sind in besonderer Weise vom Bewerbermangel betroffen. Denn: Wer besonders viele Ausbildungsplätze anbietet, geht das Risiko ein, am Ende leer auszugehen. In den östlichen Bundesländern geben aktuell 50 Prozent der IHK-Ausbildungsbetriebe an, dass sie nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten – ebenfalls ein Allzeithoch. 2018 waren es noch 45 Prozent. Damit hat sich die Bewerbersituation in ganz Deutschland aus Sicht der Unternehmen deutlich verschlechtert.



Exkurs: Allianz für Aus- und Weiterbildung

Am 24. Mai 2023 haben Bundesregierung, Bundesagentur für Arbeit, Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und Bundesländer eine neue Allianz für Aus- und Weiterbildung geschlossen und Schwerpunkte für die kommenden vier Jahre vereinbart. In der neuen Allianzperiode 2023 bis 2026 wollen sich die Partner verstärkt der Phase vor der Ausbildung widmen. Das umfasst den Ausbau der Berufsorientierung, der Gewinnung von Auszubildenden und weiteren Ausbildungsbetrieben sowie der Optimierung der Übergangsphase

zwischen Schule und Beruf. Darüber hinaus haben sich die Partner vorgenommen, die nationale und internationale Mobilität in der Ausbildung zu verbessern und die Höhere Berufsbildung zu stärken. Flankiert werden die Maßnahmen erneut durch den „Sommer der Berufsausbildung“, eine gemeinsame und abgestimmte Initiative, in der alle Allianzpartner über Ausbildung informieren und für sie werben. Die IHK-Organisation wird sich weiterhin engagiert in die Arbeit der Allianz einbringen.

Auswertung nach Branchen

In den vergangenen Jahren konnten einzelne Branchen Verbesserungen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen erzielen. Insgesamt zeigt sich erneut eine Verschlechterung der Besetzungssituation über fast alle Branchen hinweg.

Die Betriebe im Gastgewerbe melden bereits seit Jahren die größten Herausforderungen aller Branchen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. 62 Prozent aller Ausbildungsbetriebe konnten im vergangenen Jahr nicht alle Ausbildungsplätze vergeben. Im Vergleich zum Vorjahr (67 Prozent) ist dennoch eine erfreuliche Verbesserung zu verzeichnen. Diese Verbesserung konnte durch das hohe Ausbildungsengagement der Betriebe sowie durch die insgesamt verbesserten Rahmenbedingungen nach der Corona-Zeit erzielt werden. Die Ausbildung neuer Fachkräfte im Gastgewerbe ist dringend notwendig. In der Corona-Pandemie hat sich eine Vielzahl von Fachkräften in anderen Branchen neu orientiert und ging dauerhaft verloren.

Jeder zweite Industriebetrieb (ohne die Baubranche) hatte in der vergangenen Umfrage bereits angegeben, dass nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden konnten. In der vorliegenden Erhebung ist der Anteil der Betriebe nun auf 56 Prozent angestiegen und liegt deutlich über dem Durchschnitt über alle Branchen von 47 Prozent. In der Industrie liegen die Gründe für die überdurchschnittlichen Besetzungsschwierigkeiten daran, dass viele Tätigkeiten eine Anwesenheit vor Ort voraussetzen. Strenge Corona-Auflagen für die Betriebe haben die Anwesenheit – beispielsweise für Praktikanten – in den Vorjahren erschwert. Auf Schülerpraktika folgen häufig Bewerbungen, weil das Interesse an einem Ausbildungsberuf entstanden ist. Hinzu sind bei den jungen Menschen Sorgen rund um die Job-Sicherheit im Zuge der wirtschaftlichen Transformation hinzugekommen.

Anders als in der Industrie konnte im Handel während der besonderen Corona-Zeit das Ausbildungsgeschehen vielerorts fortgesetzt werden. Aktuell melden mehr Handelsunternehmen, dass Ausbildungsplätze offenbleiben. Der Grund hierfür liegt im größeren Angebot der Betriebe: Wer mehr Ausbildungsplätze anbietet, läuft Gefahr, nicht alle Plätze besetzen zu können. Im Verkäufer-Beruf gab es beispielsweise im vergangenen Jahr rund 30 Prozent mehr Ausbildungsplatzangebote.

In der IT-Branche sind die Schwierigkeiten etwas größer geworden, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Das liegt insbesondere auch an einem größeren Ausbildungsplatzangebot aufgrund der steigenden Nachfrage nach IT-Fachkräften. Konnten zuvor 29 Prozent der Betriebe nicht alle Ausbildungsplätze besetzen, sind es in der vorliegenden Umfrage 33 Prozent. Insgesamt gelingt es den Betrieben der IT-Branche jedoch besser, Auszubildende zu gewinnen, als dem Branchendurchschnitt. So wurden im vergangenen Jahr knapp zehn Prozent mehr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen.

Eine der größten Herausforderungen der Betriebe ist der demografische Wandel. Heute gibt es rund 100.000 weniger Schulabgänger als noch vor zehn Jahren. Und in den nächsten Jahren verlassen pro Jahr bis zu 400.000 Beschäftigte mehr den Arbeitsmarkt als neue hinzukommen. Die Baby-Boomer-Generation geht in Rente.

Neben faktischen Gegebenheiten wie der Demographie trägt auch die emotionale Wahrnehmung von Berufen oder Tätigkeiten zur Berufswahl junger Menschen bei. So hatte beispielsweise die Corona-Zeit einen Einfluss auf die Wahrnehmung von Berufen oder Branchen. Auch die begonnene Transformation der Wirtschaft bringt Veränderung mit sich, die für Schulabgänger Fragen aufwerfen kann. Eine Vielfalt von Faktoren beeinflusst daher die Attraktivität von Branchen.

Für zukünftige Ausbildungsbewerber wird es immer wichtiger, auch einen Blick in Branchen zu werfen, die bisher weniger im Fokus standen. Die IHK-Ausbildungsbetriebe leisten beispielsweise beim Erreichen der Klimaziele einen wichtigen Beitrag. Insbesondere indem sie beispielsweise Fachkräfte in den Berufen Anlagenmechaniker Sanitär-, Klima-, Heizungstechnik, Industrieelektriker, oder Elektroniker ausbilden. Sie werden u. a. für den Ausbau erneuerbarer Energien oder zur Modernisierung der Infrastruktur eingesetzt. Mit diesen und vielen weiteren Berufsprofilen ist die deutsche Wirtschaft hervorragend aufgestellt. Das bestehende System kann flexibel auf neue Inhalte reagieren und sie zügig in die duale Berufsausbildung integrieren. So sind junge Fachkräfte mit ihrem Wissen immer auf dem neuesten Stand.

DIHK-Standpunkt: Ausbildungsgarantie

Am 26. Juni 2023 hat der Bundestag das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung beschlossen. Insbesondere die im Gesetz verankerte Ausbildungsgarantie ist dabei aus Sicht der IHK-Unternehmen nicht sinnvoll. Der so gesetzlich festgelegte Anspruch auf eine außerbetriebliche Ausbildung ist kein erfolgversprechender Weg, auch wenn er auf Regionen begrenzt bleibt, in denen es einen deutlichen Bewerberüberhang in der Statistik der Arbeitsagenturen gibt.

Laut der DIHK-Ausbildungsumfrage aus dem vergangenen Jahr haben die IHK-Unternehmen die Sorge, dass außerbetriebliche Ausbildung die betrieblichen Ausbildungsplätze verdrängen könnte und die praxisfernen Qualifizierten nicht dem Bedarf der Wirtschaft entsprechen. Zudem belastet außerbetriebliche Ausbildung die staatlichen Kassen und ist etwa doppelt so teuer wie eine betriebliche Ausbildung. Besser wäre es gewesen, die seit 2014 in der Allianz für Aus- und Weiterbildung verabredete Chancengarantie

weiterzuentwickeln. Demnach erhält jeder zum 30. September eines Jahres unvermittelte Jugendliche drei Angebote für betriebliche Ausbildungsplätze – wenn auch nicht immer im Wunschberuf.

In Zeiten, in denen mehr Ausbildungsbetriebe denn je vergeblich nach Bewerbern suchen, darf außerbetriebliche Ausbildung nur Ultima Ratio sein. Wichtig ist daher, die im Gesetz empfohlene Verständigung über die Ermittlung einer regionalen Unterversorgung und die Auswahl konkreter außerbetrieblicher Angebote unter Beteiligung der Kammern vor Ort. Junge Menschen sollten auch jenseits der Betriebe nur Ausbildungen in Berufen beginnen, die grundsätzlich in der Wirtschaft benötigt werden. Nur so gibt es berufliche Anschlussperspektiven. Es ist außerdem richtig, dass Bewerber nur dann gefördert werden sollen, wenn mehrfache Bewerbungen um eine betriebliche Ausbildung nachweislich erfolglos geblieben sind und auch eine Einstiegsqualifizierung nicht möglich ist.

Erfreulicherweise nimmt das Gesetz ausdrücklich Abstand von einer branchenübergreifenden Umlage zur Finanzierung einer Ausbildungsgarantie. Alle Bundesländer sollten dieser Empfehlung folgen, um Fehlsteuerungen bei der Ausbildung zu vermeiden und Betriebe überall in Deutschland nicht zu belasten.

Zielführend sind aus DIHK-Sicht die vorgesehene Förderung eines neuen berufsorientierenden Praktikums, die flexiblere Gestaltung von Einstiegsqualifizierungen sowie ein Mobilitätzuschuss für Azubis. Diese neue Prämie kann junge Menschen dabei unterstützen, einen passenden Ausbildungsplatz jenseits der Heimatregion zu finden. Über diese gesetzliche Regelung hinaus sollten Azubis und nicht nur Studierende ein vergünstigtes Deutschland-Ticket erhalten. Denn Auszubildende müssen bundeslandübergreifend dorthin gelangen können, wo zahlreiche Ausbildungschancen in den Betrieben warten.

Konnten Sie im Jahr 2022 alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?

(Ergebnisse differenziert nach Branchen, sortiert nach Nein-Antworten 2022)

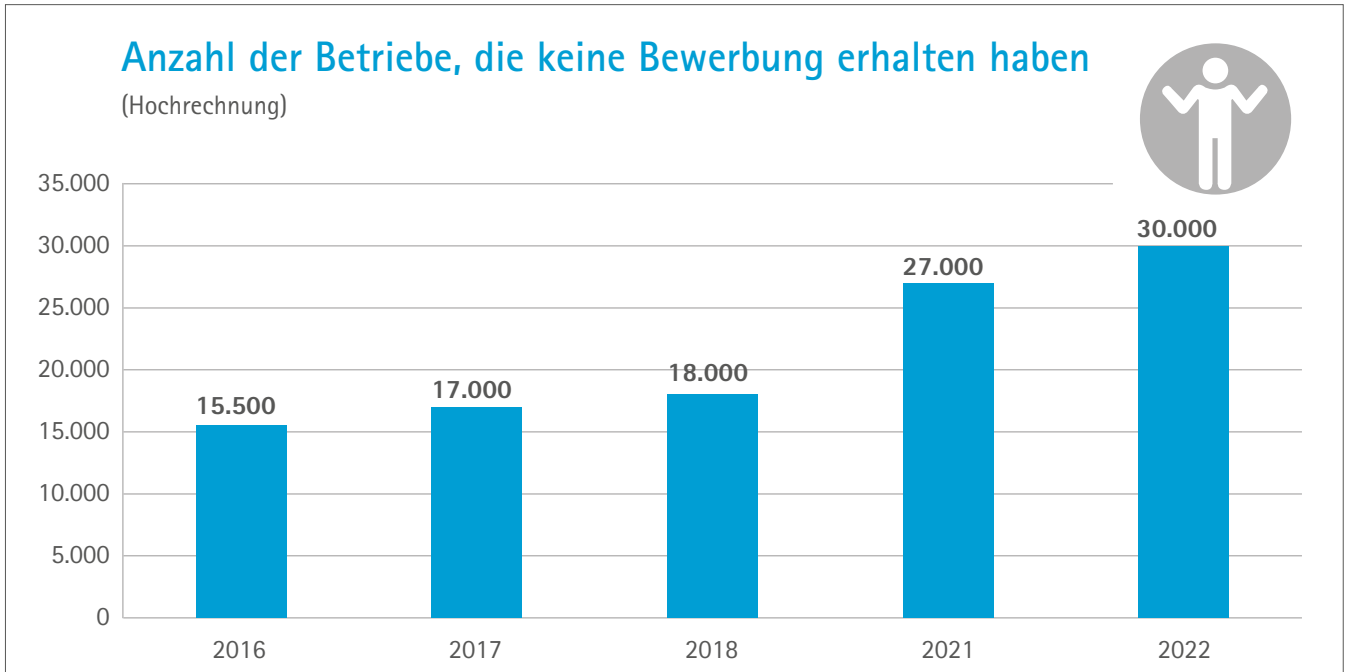


Branche	Nein (2022)	Nein (2021)
Gastgewerbe	62 %	67 %
Industrie (ohne Bau)	56 %	50 %
Verkehr (Transport / Logistik)	55 %	54 %
Handel	50 %	42 %
Baugewerbe	48 %	42 %
Durchschnitt	47 %	42 %
Banken / Versicherungen	45 %	35 %
Sonstige Dienstleistungen	40 %	34 %
Gesundheit / Pflege	36 %	34 %
IT	33 %	29 %
Veranstaltungswirtschaft	33 %	36 %
Unternehmensorientierte Dienste	31 %	26 %
Medien	28 %	27 %
Immobilien	13 %	15 %

Gründe für die Nichtbesetzung vieler Ausbildungsplätze

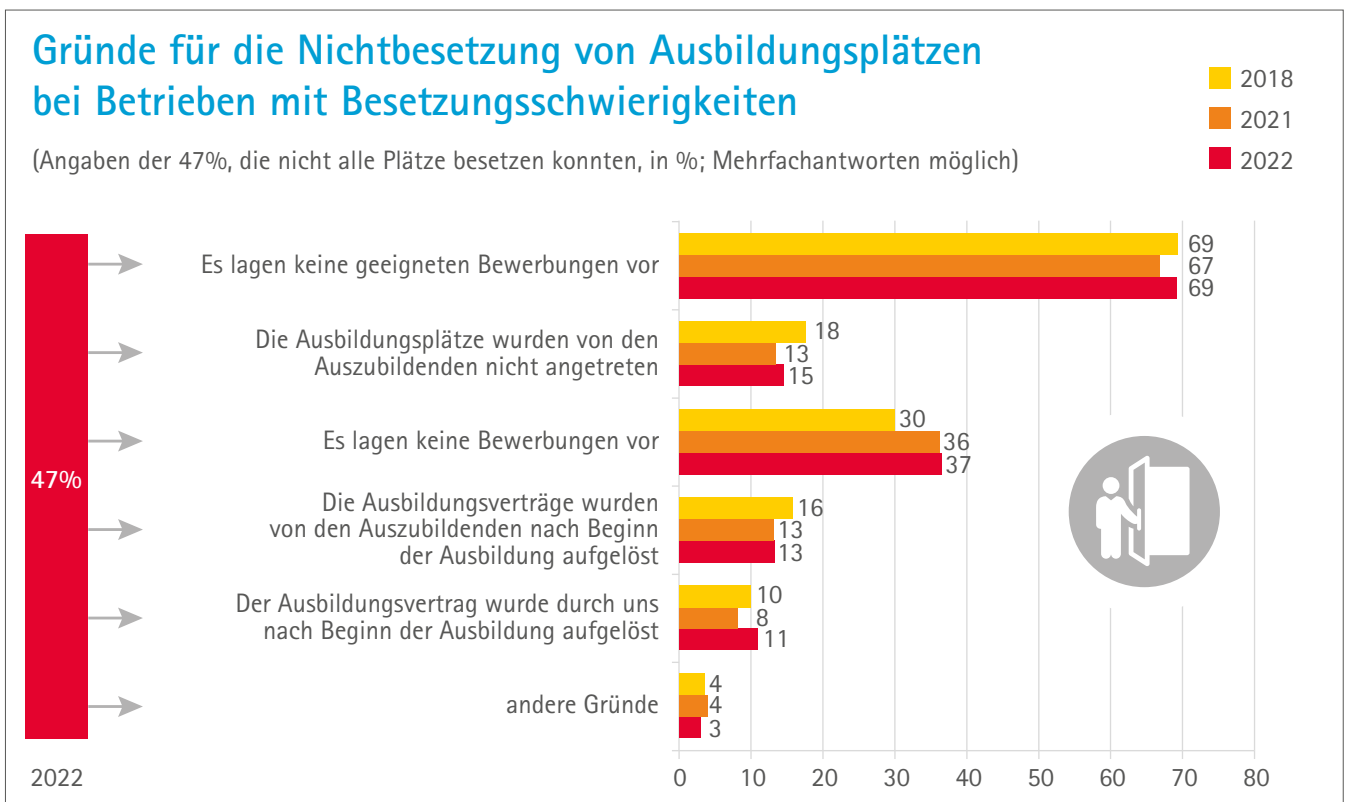
47 Prozent aller IHK-Ausbildungsbetriebe berichten, dass sie 2022 nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten. Die Analyse der Gründe hierfür zeigt ein ähnliches Bild zu den vergangenen Jahren. Die Gründe bleiben besorgniserregend: Hauptursache ist mit 69 Prozent (2021: 67 Prozent), dass keine geeigneten Bewerbungen vorlagen. Mehr als jeder dritte Betrieb (37 Prozent), der nicht alle Ausbildungs-

plätze besetzen konnte, hat nicht eine einzige Bewerbung erhalten. Somit ist der Anteil der Betriebe, die gar keine Bewerbungen mehr bekommen, abermals angestiegen. Auch die absolute Zahl betroffener Betriebe ist 2022 erneut erhöht – auf nunmehr 30.000.



Zu viele Jugendliche glauben noch immer, dass der Weg zum beruflichen Erfolg nur durch ein Studium zu erreichen ist – und scheitern dann häufig als Studienabbrecher. Die Vorteile einer IHK-Ausbildung kennen noch zu wenige: gute Verdienstaussichten, hervorragende Weiterentwicklungsmög-

lichkeiten und beste Chancen auf unbefristete Übernahme sind nur einige Pluspunkte. Die IHK-Organisation hat daher eine groß angelegte, bundesweite Azubi-Marketingkampagne gestartet, die das Interesse Jugendlicher an einer Ausbildung wecken soll.



Ausbildungsbetriebe stärken Berufsorientierung

Nach Ende der Corona-Maßnahmen spüren die Betriebe die Nachwirkungen der pandemiebedingten Einschränkungen der vergangenen Jahre noch immer – vor allem in der Berufsorientierung oder -beratung. Viele Ausbildungsmessen und Betriebspraktika konnten auch 2022 nicht in bewährter Form stattfinden, mussten erneut abgesagt oder in den digitalen Raum verlegt werden. Das hat Praxiseinblicke für Schüler erschwert. Viele Jugendliche, die in den vergangenen drei Jahren ihren Schulabschluss gemacht haben, hatten kaum eine Möglichkeit, ein Schülerpraktikum oder ein anderes Angebot zu nutzen. Der Berufsorientierung und dem Matching von jungen Menschen und Ausbildungsbetrieben hat das nachweislich und nachhaltig geschadet. Viele Jugendliche tun sich noch immer schwer mit der Entscheidung, einen passenden Einstieg ins Berufsleben zu finden.

Viele Jugendliche wurden daher nicht in amtlichen Statistiken erfasst, so dass es schwerfällt, sie bei ihrem Weg in den Beruf zu unterstützen. De facto sind viele von ihnen daher auch nicht in den Betrieben als Auszubildende, an den Hochschulen als Studierende oder im Ausland für Work & Travel angekommen. Das sind Jugendliche, die als Bewerber, Auszubildende und künftige Fachkräfte fehlen. Immer mehr Betriebe werden daher aktiv, krempeln die Ärmel hoch und bauen ihr Engagement zur beruflichen Orientierung junger Menschen weiter aus, um hier gegenzusteuern. Sie zeigen jungen Menschen, wie es sich anfühlt, Teammitglied in einem Betrieb zu sein oder mit einem Erfolgserlebnis nach Hause zu gehen. Unternehmen

wissen, wie wichtig die Berufsorientierung für beide Seiten ist. Sie nutzen Praktika, um sich und ihre Ausbildungsberufe vorzustellen und Kontakte zu potenziellen Auszubildenden und späteren Fachkräften zu knüpfen.

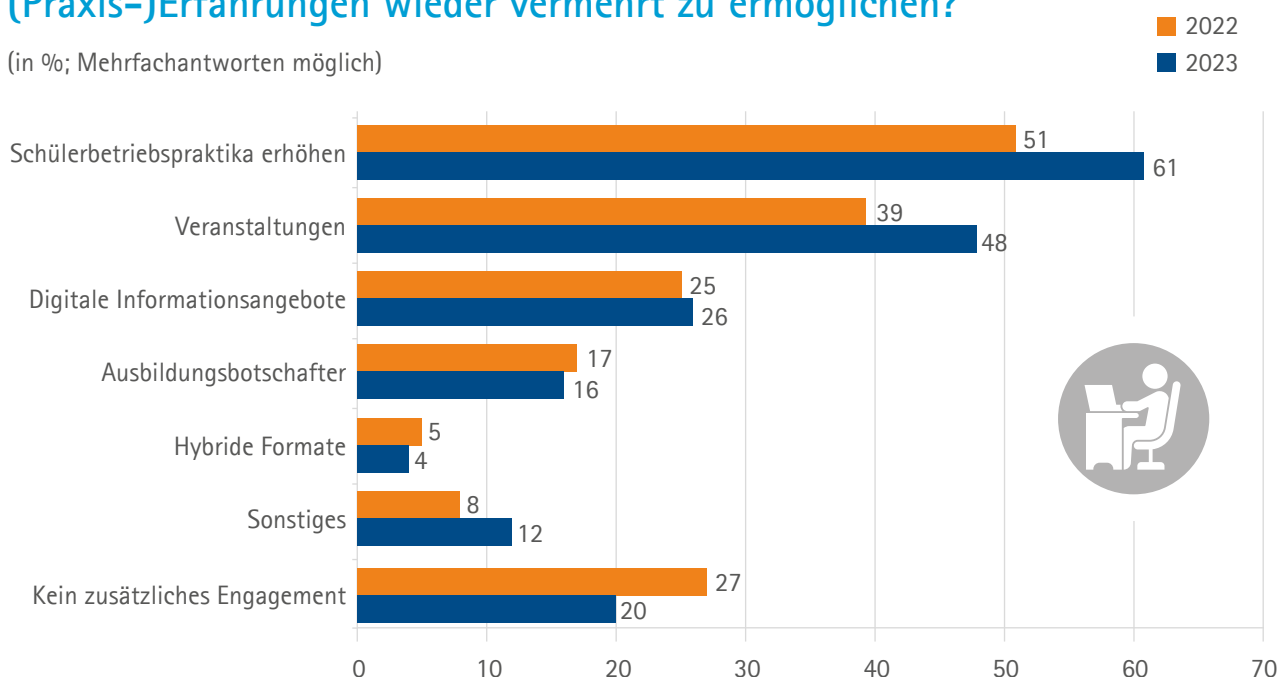
Eine praxisorientierte Berufsorientierung und frühzeitige Praktika sind wichtige Erfolgsfaktoren, um jungen Menschen Orientierung für ihre berufliche Zukunft zu geben und Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zusammenzubringen.

80 Prozent der Ausbildungsbetriebe wollen ihr Engagement in der beruflichen Orientierung aus diesen Gründen künftig noch weiter ausbauen. Bei den Betrieben, die nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten, sind es sogar noch mehr. Hier wollen 89 Prozent ihr Engagement in der beruflichen Orientierung stärken.

Den größten Anteil des zusätzlichen betrieblichen Engagements in der beruflichen Orientierung Jugendlicher macht das deutliche Mehrangebot von Schülerbetriebspraktika aus. 61 Prozent der Ausbildungsbetriebe wollen in diesem Jahr noch mehr Praktikumsplätze zur Verfügung stellen. Das sind noch einmal zehn Prozentpunkte mehr als im Vorjahr, als schon jeder zweite Betrieb angegeben hat, Praktikumsangebote für Schüler auszubauen (2022: 51 Prozent). 2018 haben 14 Prozent der Betriebe signalisiert, mehr Praktikumsplätze anbieten zu wollen.

Ein wichtiger Teil der Berufsorientierung sind bspw. Betriebsbesuche und Schülerpraktika. Wie wollen Sie sich engagieren, um Jugendlichen diese (Praxis-)Erfahrungen wieder vermehrt zu ermöglichen?

(in %; Mehrfachantworten möglich)



Auswertung der zusätzlichen Maßnahmen nach Branchen

Der Blick auf die Branchenauswertung zeigt: In zwei Branchen planen sogar über 70 Prozent der Betriebe Schülerpraktika weiter auszubauen – Industrie (ohne Bau) (72 Prozent) und Gastgewerbe (72 Prozent). Engagiert planen auch das Baugewerbe (65 Prozent), Banken und Versicherungen (62 Prozent) und Handel (61 Prozent) mehr Praktikumsplätze anzubieten. Die Industrie (ohne Bau) ist auch die Branche, in der die meisten Betriebe ihr Engagement in der beruflichen Orientierung allgemein ausweiten möchten. Hier haben 88 Prozent angegeben, künftig mehr machen zu wollen.

Fast die Hälfte der Ausbildungsbetriebe (48 Prozent) und damit ebenfalls zehn Prozentpunkte mehr als im Vorjahr (2022: 39 Prozent) wollen künftig noch mehr Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung wie Azubi-Speed-Datings, Tage der offenen Tür, Girls' Day Mädchen-Zukunftstage / Boys' Day Jungen-Zukunftstage anbieten. Auch hier liegt die Industrie (ohne Bau) mit 60 Prozentpunkten vorn, gefolgt von Gesundheit und Pflege (53 Prozent) und Verkehr (Transport/Logistik (51 Prozent).

Auch digitale Informationsangebote werden weiterhin gerne genutzt. Durch die Benennung von 26 Prozent der Betriebe landet diese Maßnahme auf der dritten Stelle. Im Bereich digitaler Informationsangebote ist vor allem die Verkehrs-

branche aktiv, in der 34 Prozent der Betriebe mehr digitale Berufsorientierungsangebote bieten wollen. Gleiches gilt für Banken und Versicherungen sowie die Industrie – ohne Bau (je 33 Prozent). Vier Prozent der Ausbildungsbetriebe wollen zudem ihr Engagement zur beruflichen Orientierung zukünftig durch den Ausbau hybrider Formate stärken. In der Medienbranche sind es mit acht Prozent sogar doppelt so viele.

Mehr Ausbildungsbotschafter und Azubiscout-Angebote wollen 16 Prozent der Betriebe nutzen, um authentisch Peer-to-Peer für die beruflichen Perspektiven einer dualen Berufsausbildung zu werben.

In der Industrie (ohne Bau) sind es 21 Prozent, bei Banken und Versicherungen sind es Banken 22 Prozent.

Während der Pandemie haben Wirtschaft und Kammern neue digitale Formate entwickelt, um die fehlenden Angebote zur Berufsorientierung von Schulen und Arbeitsagenturen bestmöglich abzufedern. Diese digitalen, hybriden und analogen Ansätze sollen fortgeführt und weiterentwickelt werden, um Jugendlichen künftig wieder mehr Angebote machen zu können: Denn mehr Berufsorientierung hat mehr Bewerber zur Folge. Und das bedeutet am Ende mehr Azubis.

Checkliste Schülerbetriebspraktikum

Ein Praktikum lohnt sich – für Schüler und Unternehmen. Jugendlichen kommen die praktischen Erfahrungen im betrieblichen Alltag bei der Berufswahl zugute, die Betriebe können Praktika zur Nachwuchsgewinnung nutzen.

Tipp: Fragen rund um das Schülerbetriebspraktikum? Er ist kostenlos zum Download erhältlich und bietet praktische Checklisten und Formulare für Unternehmen.

„leitfaden-schuelerpraktikum-data.pdf“
in das Suchfeld auf dihk.de eingeben.



Mit individuellen Angeboten punkten

Die duale Ausbildung ist Motor der Fachkräftesicherung in Deutschland und weltweit hoch angesehen. Das austarierte System aus Theorie und Praxis vermittelt Jugendlichen nicht nur Fachwissen, sondern auch die Kompetenzen und Lern-Techniken, die sie während ihres gesamten Erwerbslebens benötigen. Auszubildende werden von Beginn an gefördert und gefordert, erhalten frühzeitig Verantwortung und lernen, sich im Betrieb sicher zu bewegen. Mit diesen wertvollen Erfahrungen sind sie nach ihrer Abschlussprüfung bestens für die berufliche Zukunft aufgestellt.

Ein weiterer Vorteil der dualen Ausbildung ist: Unternehmen bilden genau die Fachkräfte aus, die sie künftig in ihren Unternehmen brauchen. Dafür investieren sie in jedem Jahr rund 26 Milliarden Euro. In anderen Ländern obliegt die Ausbildung Jugendlicher dem Staat. Da die Anzahl der Schulabgänger deutlich zurückgegangen ist und gleichzeitig die Nachfrage nach Fachkräften zunimmt, hat sich der Ausbildungsmarkt in den vergangenen Jahren zu einem Bewerbermarkt entwickelt. Das bedeutet aus Sicht der Jugendlichen: Wer das beste Angebot macht, bekommt ihre Zusage. Mit einer als attraktiv wahrgenommenen Ausbildung versuchen sich Unternehmen erfolgreich bei ihren potenziellen Azubis zu bewerben.

Der Rahmen eines Ausbildungsberufs stellt einen Mindeststandard dar und bietet Spielraum für Individualisierungen. Für Azubis ergibt sich daraus die Chance, sich frühzeitig ein eigenes Profil zu erarbeiten. Aus Unternehmenssicht bietet dieser Rahmen einer Ausbildungsordnung die Flexibilität, um die betrieblichen Bedarfe aufnehmen zu können oder Ausbildung noch besser auf die Bedürfnisse der jungen Generation anzupassen. Daher wurden Betriebe danach befragt, durch welche Maßnahmen sie eine Ausbildung in ihrem Betrieb für Jugendliche besonders attraktiv gestalten.

Mehr als sechs von zehn Unternehmen (62 Prozent) haben ihre Hierarchien für Azubis flacher gestaltet. Die Antworten zeigen eine Verschiebung vom einstigen „Lehrling“ hin zum „Team-Mitglied“ ab dem ersten Tag. Zugleich erhalten Azubis von Anfang an noch tiefere Einblicke in das Zusammenspiel verschiedener Teammitglieder in einem Betrieb. Jedes zweite Unternehmen (49 Prozent) hat die IT-Ausstattung für ihre Azubis verbessert. Bereits im vergangenen Jahr hatte dies mehr als jedes zweite Unternehmen gemeldet. Aus anderen

Befragungen ist bekannt, dass eine zeitgemäße IT-Ausstattung für Jugendliche ein wichtiger Faktor bei der Auswahl ihres Ausbildungsbetriebes ist. Aus Sicht der Unternehmen sind Änderungen an der Ausstattung mit moderner IT-Technik im Vergleich zu anderen Ansatzpunkten relativ schnell umsetzbar. Noch dazu profitieren alle Seiten.

An der Verbesserung der Einstellungsprozesse haben vier von zehn Unternehmen im letzten Jahr gearbeitet (43 Prozent). Das Bewerbungsverfahren verstehen immer mehr Unternehmen als Visitenkarte ihrer Unternehmenskultur. So kann durch eine Neugestaltung des Bewerbungsprozesses beispielsweise schnelleres Feedback und zugleich eine positive Bindung ans Unternehmen erfolgen. Mehr als vier von zehn Unternehmen (42 Prozent) berichten von finanziellen Anreizen, um die Ausbildung attraktiver zu machen. Dabei dürfte eine übertarifliche Ausbildungsvergütung eine eher untergeordnete Rolle spielen. Die Ausbildungsvergütungen im IHK-Bereich liegen mit durchschnittlich 1.081 Euro ohnehin über dem Durchschnitt aller Ausbildungsbereiche von 1.028 Euro. Hinter „finanziellen Anreizen“ können sich auch Anreize für gute Lernergebnisse, Beihilfen zur Mobilität beziehungsweise Wohnen oder andere „Goodies“ verbergen.

Die Einführung neuer Lehr- und Lernkonzepte hat schon rund jeder vierte Ausbildungsbetrieb (27 Prozent) angestoßen – ein beständiges Bild. Mehr und mehr setzen sich Konzepte durch, die anstelle reiner Wissensvermittlung und Frontalunterricht durch eigene Erfahrungen geprägt sind. Thematisch dazu passend bieten 27 Prozent der Ausbildungsbetriebe Azubi-Projekte an, bei denen Azubis die Verantwortung für ein Projekt von A bis Z übernehmen und zudem häufig in interdisziplinären Teams arbeiten.

Konstante 18 Prozent der Ausbildungsbetriebe haben Mentorenprogramme eingeführt. Bei den Großbetrieben mit über 1.000 Mitarbeitern waren es noch deutlich mehr.

Die Angebote von „mobilem Ausbilden“ (2023: 13 Prozent, 2022: zwölf Prozent) als Maßnahme zur attraktiven Gestaltung von Ausbildung, die Integration von Auslandsaufenthalten während der Ausbildung (zehn Prozent) oder das Absolvieren der Ausbildung in Teilzeit (acht Prozent) folgen auf den weiteren Positionen des Maßnahmen-Rankings. In den offenen Antworten wurden häufig Ansatzpunkte genannt,

Neue Hauptausschuss-Empfehlung für das mobile Ausbilden

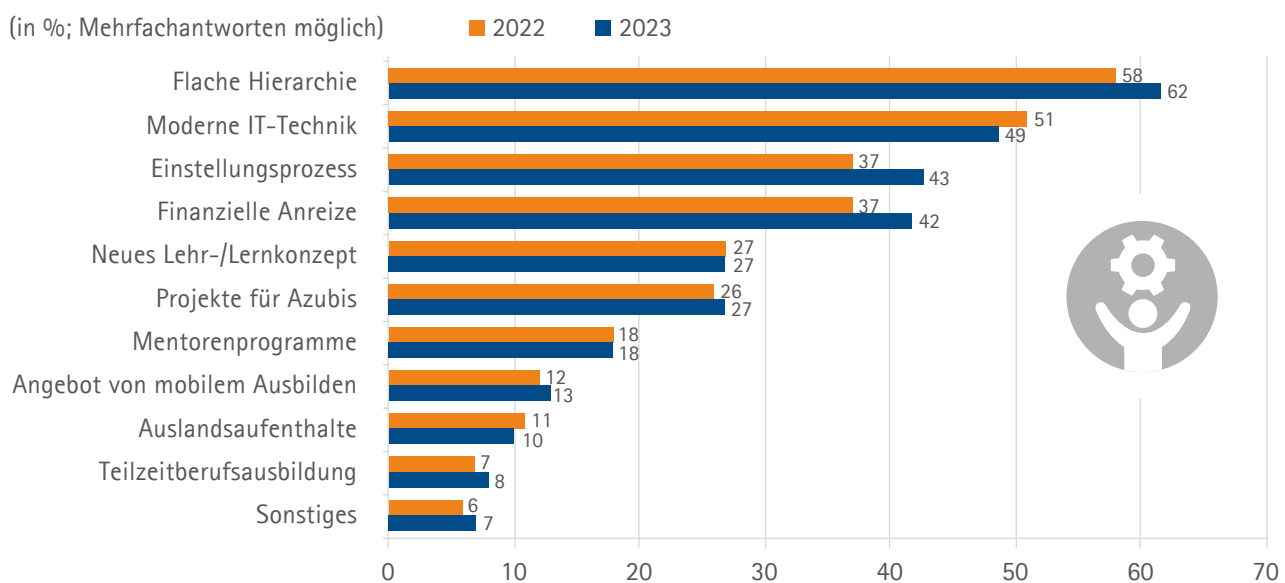
Ausgehend vom Bedeutungszuwachs des mobilen Ausbildens und Lernens als mögliche Ergänzung der betrieblichen Ausbildung in Präsenz hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts (BIBB) für Berufsbildung eine Empfehlung für die betriebliche Praxis sowie die zuständigen Stellen bekannt gegeben.

Die Empfehlung enthält Mindeststandards und Gelingensbedingungen des mobilen Ausbildens und Lernens und stellt eine Ergänzung zu dem [Impulspapier der IHK-Organisation](#) zum mobilen Ausbilden dar.

die die Integration der Azubis im Betrieb fördern, aber auch auf persönliche Weiterentwicklung setzen, wie z. B. Seminare. Interessant ist, dass in dieser Umfrage mehrfach die Ausbildung in anderen/neuen Berufen als Maßnahme zur attraktiven Gestaltung von Ausbildung genannt wird. Das kann ein gänzlich neu geschaffener Beruf sein oder die Verlagerung auf einen anderen bestehenden Beruf, der die Wünsche der Jugendlichen besser aufgreift. Die Entsendung in andere Betriebe oder Institutionen nutzen Unternehmen als Mehrwert für die eigene Ausbildung.

Unternehmen, die das Ausbilden neu denken, werden als innovativ und interessant von potenziellen Bewerbern wahrgenommen. Die vorliegende Umfrage zeigt: Die Unternehmen in Deutschland haben die Zeichen der Zeit erkannt. Sie engagieren sich tagtäglich für ihren Nachwuchs und intensivieren ihre Anstrengungen, Auszubildende für sich zu gewinnen und zu halten. Es steht nicht weniger als die Zukunftsfähigkeit Deutschlands auf dem Spiel. Sie wird maßgeblich durch gut ausgebildete Fachkräfte bestimmt.

Inwiefern haben Sie in den vergangenen Jahren Ihre Ausbildung verändert, um sich als Ausbildungsbetrieb attraktiv für zukünftige Azubis zu machen?



Auswertung nach Branchen

Ausbildungsunternehmen der verschiedenen Branchen haben interessante und nachvollziehbare Angaben zu ihren Maßnahmen der Ausbildungsgestaltung gemacht. Die Branchen und deren Möglichkeiten weisen Unterschiede durch die betrieblichen Abläufe und Notwendigkeiten auf. Auch Arbeitsorte und Anforderungen an die Arbeit unterscheiden sich.

So zeichnet sich der Bereich Industrie (ohne Bau) beispielsweise dadurch aus, dass 29 Prozent der Betriebe an neuen Lehr-/Lernkonzepten gearbeitet haben, ebenfalls 31 Prozent Azubi-Projekte und 19 Prozent Auslandsaufenthalte anbieten.

Ausbildungsbetriebe aus den Bereichen Verkehr/Logistik (52 Prozent), Banken/Versicherungen (51 Prozent) sowie Gastgewerbe (50 Prozent) haben ihren Fokus auf finanzielle Anreize gelegt. In zwei der drei genannten Branchen ist nachvollziehbar, dass physische Anwesenheit der Auszubildenden und Mitarbeitern überwiegend notwendig ist. Im Gastgewerbe sind flache Hierarchien (68 Prozent) ähnlich

weit verbreitet wie auch in der Veranstaltungswirtschaft (78 Prozent).

Die Teilzeitberufsausbildung (acht Prozent) wird im Gastgewerbe etwas stärker genutzt als im Durchschnitt aller Branchen. Noch stärker ist die Teilzeitberufsausbildung im Bereich Gesundheit/Pflege (16 Prozent) sowie im Handel üblich (neun Prozent).

Das Angebot von „mobilem Ausbilden“ findet sich überdurchschnittlich häufig in den Betrieben der IT-Branche (23 Prozent), Medienbranche (23 Prozent) sowie den Banken (17 Prozent).

Die Aufwertung ihrer Ausbildung durch moderne IT-Technik haben 75 Prozent der Betriebe der IT-Branche angegeben sowie 70 Prozent der Betriebe aus dem Bereich Banken/Versicherungen.

Wenn der Ausbildungsstart zusätzliche Unterstützung braucht

Die IHK-Ausbildungsbetriebe erwarten zu Recht ein Minimum an Mathematik- und Deutschkenntnissen, Engagement und Umgangsformen von ihren zukünftigen Azubis. Nur so können Azubis ihre Ausbildung bestehen und als Fachkräfte im weiteren Berufsleben erfolgreich sein. Angesichts historisch niedriger Bewerberzahlen stellen sich die Unternehmen dennoch immer stärker auch auf junge Menschen mit Startschwierigkeiten ein und geben vielfältige Unterstützung. Dabei treffen sie auf viele unterschiedliche Herausforderungen. Diese reichen von schlechten Schulnoten, schwierigen familiären oder sozialen Verhältnissen, nicht ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen bis hin zur mangelnden beruflichen Orientierung nach der Corona-Pandemie und angesichts vielfältiger globaler Krisen und Konflikte.

All diesen und weiteren Herausforderungen stellen sich die Unternehmen. Die vorliegende Umfrage belegt das gewachsene Engagement. Während 2019 schon 77 Prozent der Betriebe Möglichkeiten anboten, um junge Menschen mit Defiziten zu fördern und in Ausbildung zu integrieren, sind es jetzt bereits 80 Prozent.

Die Unternehmen engagieren sich dabei auf verschiedene Weise: So haben 35 Prozent ein eigenes Nachhilfeangebot im Unternehmen. Jeder dritte Betrieb nutzt die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) der Bundesagentur für Arbeit, 14 Prozent bieten Einstiegsqualifizierungen (EQ) an und sechs Prozent setzen die Assistierte Ausbildung (AsA) ein.

Mehr als jeder zehnte Betrieb setzt auf theoriegeminderte Berufe, die in zwei anstelle von drei Jahren, erlernt werden können. Eher praktisch begabte junge Menschen erhalten so eine Chance, einen vollwertigen Berufsabschluss zu erwerben. Für jeden zweijährigen Beruf gibt es einen anschlussfähigen, dreijährigen Ausbildungsberuf. Wer sich also in Betrieb und Berufsschule bewährt, kann unter Anrechnung des Erlernten weiterlernen – bis hin zum Meister.

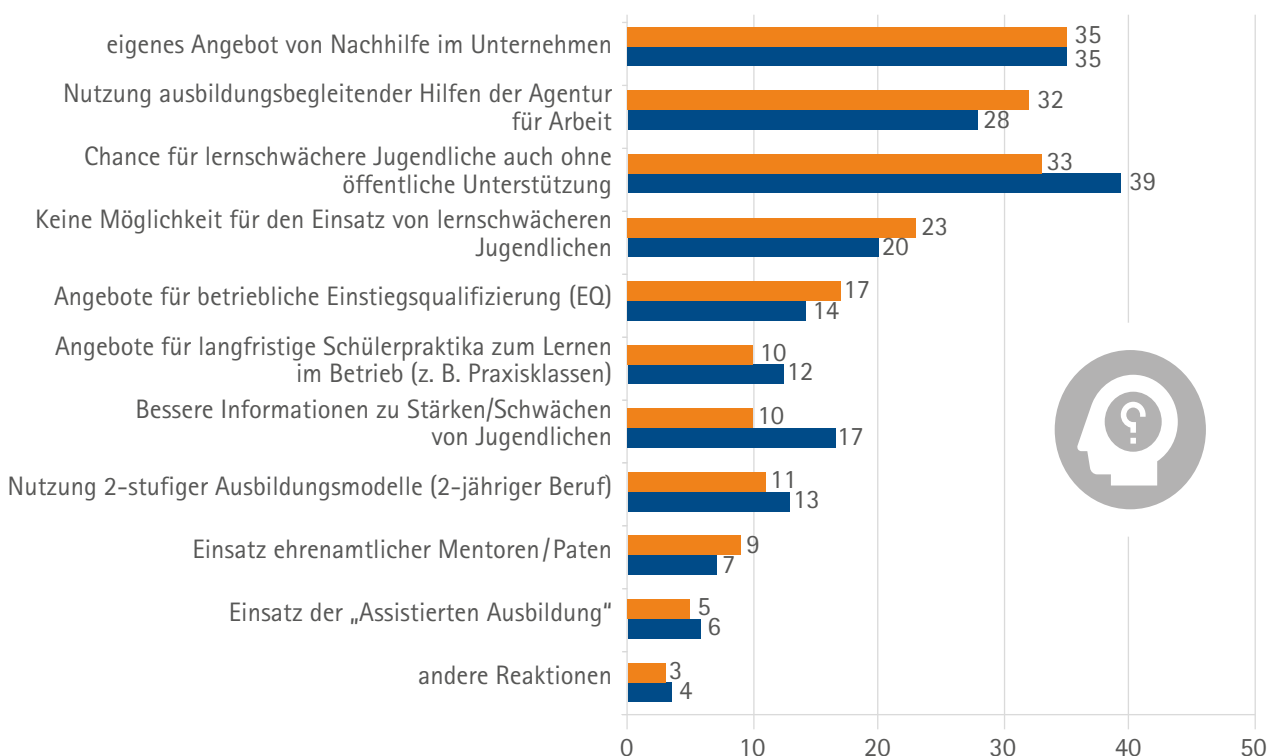
Ob ausbildungsbegleitende Hilfen, Einstiegsqualifizierungen, Assistierte Ausbildung oder zweijährige Berufe: Betriebliche Praxis ist stets Trumpf – im Gegensatz zu oftmals praxisfernen außerbetrieblichen Maßnahmen. Die Qualifizierung im Betrieb ist und bleibt wichtiger Erfolgsfaktor für einen gelingenden Start ins Berufsleben und die Fachkräftesicherung gleichermaßen.

Auch wenn die Betriebe sich nach Kräften für ihren Nachwuchs engagieren, können sie in der Schule und in Elternhäusern Versäumtes nur begrenzt wettmachen. Positiv für den Ausbildungserfolg sind aber auch individuelle Fähigkeiten, die sich nicht allein an Schulzeugnissen ablesen lassen. Daher sollte das Konzept der „Ausbildungsreife“, das vor einigen Jahren gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit entwickelt wurde, zu einer „Ausbildungsstartkompetenz“ weiterentwickelt werden und dabei etwa digitale Fähigkeiten,

Wie reagieren Sie auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern?

(in %; Mehrfachantworten möglich)

■ 2019 ■ 2023



aber auch Problemlösungskompetenz und Kreativität stärker als bislang berücksichtigen. Ein solcher Kompetenzkatalog wäre eine noch bessere Orientierungshilfe für Unternehmen,

junge Menschen und Berufsberater und könnte helfen, die Fähigkeiten von Azubis und die Anforderungen der Betriebe gut zusammen zu bringen.

Fördermöglichkeiten für junge Menschen mit Startschwierigkeiten

Einstiegsqualifizierungen (EQ)

Jugendliche mit Startschwierigkeiten erhalten mit einer Einstiegsqualifizierung (EQ) die Möglichkeit, in einem Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten Teile eines Ausbildungsberufes, einen Betrieb und das Berufsleben kennen zu lernen. Oft können sie nach der EQ in eine anschließende Ausbildung im gleichen Betrieb einsteigen. Die Unternehmen schließen mit den Jugendlichen einen Vertrag über die Einstiegsqualifizierung. Vertragsmuster und Beispiele für Einstiegsqualifizierungen sind bei der IHK erhältlich. Betriebe können weitere Tätigkeitsbereiche gemeinsam mit den Ausbildungsberatern der IHK festlegen. EQ-Plätze werden von der Bundesagentur für Arbeit finanziell gefördert.

Ab 2024 werden EQs weiter flexibilisiert. Dann werden die Mindestdauer des betrieblichen Praktikums von sechs auf vier Monate reduziert, die Durchführung in Teilzeit erleichtert, auch Menschen mit Behinderungen für EQs zugelassen und der Förderausschluss bei einer Vorbeschäftigung gelockert.

Assistierte Ausbildung (AsA) und ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Die von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Assistierte Ausbildung hilft Jugendlichen und jungen Erwachsenen, eine betriebliche Ausbildung zu finden und/oder abzuschließen. Betriebe werden dabei unterstützt, passende Azubis zu finden und diese auf dem Weg zum Berufsabschluss zu unterstützen. Die Hilfen betreffen auch die Organisation und Verwaltung der Ausbildung. Alle bewährten Fördermöglichkeiten bleiben erhalten, jedoch um neue Optionen erweitert:

- Der Einstieg in die Assistierte Ausbildung ist jederzeit möglich.
- Der Ablauf der Unterstützung kann flexibel gestaltet werden. Falls gewünscht, kann die Unterstützung auch ruhen.
- Das Unterstützungsangebot orientiert sich am individuellen Förderbedarf der Auszubildenden und des Betriebes, ist also zugeschnitten auf die persönlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen.
- Eine Assistierte Ausbildung kann auch in Verbindung mit einer Einstiegsqualifizierung genutzt werden.

Die Assistierte Ausbildung wurde inzwischen mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) zusammengeführt. Diese Hilfen richten sich an lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte junge Menschen und zielen darauf ab, die Aufnahme, die Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung zu ermöglichen. Sie enthalten:

- Maßnahmen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
- Maßnahmen zur Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten,
- Maßnahmen zur sozialpädagogischen Begleitung.

VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen)

Der Senior Experten Service (SES) engagiert sich seit 2008 durch sein Mentorenprogramm VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) für junge Menschen, denen die Ausbildung schwerfällt. Erfolgsrezept ist die persönliche Ausbildungsbegleitung durch erfahrene Ruheständler nach dem Tandem-Prinzip. Im Mittelpunkt der VerA-Begleitungen können private Sorgen, soziale Probleme, schulische Defizite oder Schwierigkeiten im Ausbildungsbetrieb stehen. Ziel der ist es, junge Menschen in ihrer Eigenverantwortung und Lernmotivation so zu stärken, dass sie ihre Ausbildung mit Erfolg fortsetzen und beenden. DIHK, ZDH und der Bundesverband der Freien Berufe (BFB) haben die Initiative gemeinsam mit dem SES auf den Weg gebracht. Die VerA-Begleiter sind eng mit den örtlichen Kammern vernetzt. Das Programm wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziell unterstützt.



Deutsche
Industrie- und Handelskammer