

Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2022

Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

Tobias König

Lena Berner

Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2022

Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

Tobias König¹ und Lena Berner

Inhalt

| | | |
|----|---|----|
| 1 | Einleitung..... | 2 |
| 2 | Betriebliche Ausbildungsaktivität | 3 |
| | 2.1 Ausbildungsberechtigung | 3 |
| | 2.2 Ausbildungsbetriebsquoten..... | 6 |
| | 2.3 Nicht ausgeschöpftes Ausbildungspotenzial | 8 |
| 3 | Ausbildungsleistung | 9 |
| 4 | Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage inkl. Gründe für Nicht-Besetzung | 16 |
| 5 | Übernahmequoten | 18 |
| 6 | Geschlechtsspezifische Betrachtung | 23 |
| 7 | Zusammenfassung | 28 |
| 8 | Literaturverzeichnis | 30 |
| 9 | Anhang | 31 |
| 10 | Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg | 32 |

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

¹ Ansprechpartner: Tobias König, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW),
E-Mail: tobias.koenig@iaw.edu

1 Einleitung

Während zuletzt vor allem die Corona-Pandemie die duale Berufsausbildung in Deutschland beeinflusst hat, wirken sich aktuell multiple Krisen negativ aus. Neben den Auswirkungen des russischen Angriffskrieges in der Ukraine und der damit verbundenen Inflation, nimmt die Regulierung aufgrund steigender Umweltstandards weiter zu, während zugleich die Folgen der Corona-Pandemie² nachwirken. Lieferkettenprobleme, gestiegene Investitionskosten für Betriebe und erschwerte Rekrutierung von Personal sind nur ein Teil der daraus resultierenden Herausforderungen. Ausbildungsbetriebe wie auch (potenzielle) Auszubildende agierten somit seit mehreren Jahren in einem von wirtschaftlichen Unsicherheiten geprägtem Umfeld. Neben diesen externen Einflüssen sind für den schon länger andauernden Rückgang an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Rahmen des dualen Systems der Berufsausbildung indes hauptsächlich strukturelle Faktoren verantwortlich. Dazu zählen vor allem der Trend zu akademischen und vollzeitschulischen Berufsausbildungen³, der demografische Wandel, der zu sinkenden Zahlen bei den Schulabgängen und steigenden Zahlen bei Renteneintritten führt⁴, und strukturelle Veränderungen infolge von Globalisierung und Digitalisierung sowie dem weiter zunehmendem Fachkräftemangel. Schließlich ist in diesem Zusammenhang noch die Passungsproblematik von Ausbildungsangebot und -nachfrage zu nennen, die den Fachkräftemangel weiter verstärkt.⁵

Vor diesem Hintergrund untersucht der aktuelle Bericht den Verlauf und den Erfolg der Ausbildungsaktivität baden-württembergischer Betriebe im Jahr 2022. Als Datengrundlage dient das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, eine jährlich durchgeführte Arbeitgeberbefragung, in der unter anderem Daten zum baden-württembergischen Ausbildungsengagement erhoben werden.⁶ Das besondere Merkmal dieses Datensatzes besteht erstens darin, dass das Geschehen auf dem Ausbildungsstellenmarkt aus betrieblicher Sicht dargestellt wird und mit diversen anderen betriebspolitisch relevanten Aspekten verknüpft werden kann. Und zweitens können durch den Panelcharakter der Daten Entwicklungen der beruflichen Ausbildungsaktivitäten auf Betriebsebene sowohl im Quer- als auch im Längsschnitt seit dem Jahr 2000 ausgewertet werden.⁷

Aus der Vielzahl der Angaben rund um die betrieblichen Ausbildungsaktivitäten lassen sich verschiedene Indikatoren bilden (z.B. Ausbildungsbeteiligung und Auszubildendenquote), die in diesem Bericht

² So setzt sich laut Bellmann (2023) der Rückgang der BewerberInnen für eine duale Ausbildung auch nach der Corona-Krise weiter fort und während der Krise selbst, habe sich die Lage noch weiter verschärft.

³ Nähere Angaben zu den konkreten Entwicklungen in Deutschland und in Baden-Württemberg finden sich im vorangegangenen Bericht im Abschnitt zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt (vgl. Klee/König 2022, S. 6ff) oder in den Primärquellen (vgl. BIBB-Datenreport 2023a; Statistisches Bundesamt 2022).

⁴ Nähere Angaben zu den konkreten Entwicklungen in Deutschland und in Baden-Württemberg finden sich im vorangegangenen Bericht im Abschnitt zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt (vgl. Klee/König, 2022, S. 6ff) oder in den Primärquellen (vgl. BMBF 2023; BIBB-Datenreport 2023a; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022; Statistisches Bundesamt 2022).

⁵ Vgl. Fitzenberger et al. (2023).

⁶ Die Ausbildungsdaten des IAB-Betriebspanels sind nicht mit jenen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vergleichbar. So fragt das IAB-Betriebspanel nach den Zahlen zum 30.06. im aktuellen Ausbildungsjahr und nicht nach dem Stand zum Stichtag 30.09. Zudem erfasst es neben der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung auch die schulische Berufsausbildung sowie BeamtenanwärterInnen. Schließlich ist die Definition von Ausbildungsbetrieben weiter gefasst, um das Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können (vgl. Jost 2022, S. 25ff).

⁷ Nähere Angaben zum IAB-Betriebspanel finden sich im Anhang: 10 Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg.

dargestellt werden. Dabei beschränkt sich der aktuelle Bericht auf eine deskriptive Betrachtung der betrieblichen Ausbildungsaktivität.⁸ Im Einzelnen gliedert sich die Auswertung entsprechend folgenden Indikatoren, die nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit differenziert dargestellt werden. Eingangs wird in Abschnitt 2 die betriebliche Ausbildungsaktivität in Baden-Württemberg im Zeitverlauf untersucht. Neben dem Anteil der Betriebe, die ausbilden (Ausbildungsbetriebsquote) und die über eine Ausbildungsberechtigung (allein oder im Ausbildungsverbund) verfügen, wird auch die Entwicklung des Anteils jener Betriebe betrachtet, die trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden (nicht ausgeschöpftes betriebliches Ausbildungspotenzial). In Abschnitt 3 wird auf die Entwicklung der Auszubildendenquoten⁹ als Indikator der betrieblichen Ausbildungsleistung näher eingegangen, während in Abschnitt 4 die Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage (Besetzungsquote) in den Blick genommen wird. In Abschnitt 5 werden daraufhin die nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss erfolgten Übernahmen von Auszubildenden (Übernahmequoten) im Detail analysiert. Daran schließt in Abschnitt 6 eine nach Geschlechtern differenzierte Betrachtung an. Abschließend werden in Abschnitt 7 die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst.

2 Betriebliche Ausbildungsaktivität

Zunächst wird untersucht, inwieweit sich baden-württembergische Betriebe an der Ausbildung von jungen Menschen beteiligen¹⁰ und welche Veränderungen es im Zeitverlauf gab. Dabei werden im Einzelnen die Indikatoren Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsbetriebsquoten sowie die Ausbildungslücke betrachtet.

2.1 Ausbildungsberechtigung

Betriebe, die sich an der betrieblichen Erstausbildung beteiligen, müssen über eine Ausbildungsberechtigung verfügen.¹¹ In Baden-Württemberg erhöhte sich der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe (einschließlich ausbildungsberechtigt im Verbund) im Jahr 2022 mit 55 % (davon weiterhin 3 % nur im Verbund) gegenüber dem Vorjahr um einen Prozentpunkt, wobei sie in Westdeutschland mit 54 % (davon 4 % nur im Verbund) um einen Prozentpunkt fiel. Abbildung 1 veranschaulicht die Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe im Zeitraum 2000 bis 2022 in Baden-Württemberg und (seit 2008) in Westdeutschland. Zum einen zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Baden-Württemberg relativ stabil über 50 Prozent lag. Zum anderen wird

⁸ Die vorangegangenen Berichte enthalten zusätzlich eine multivariate Betrachtung der betrieblichen Ausbildungsaktivität.

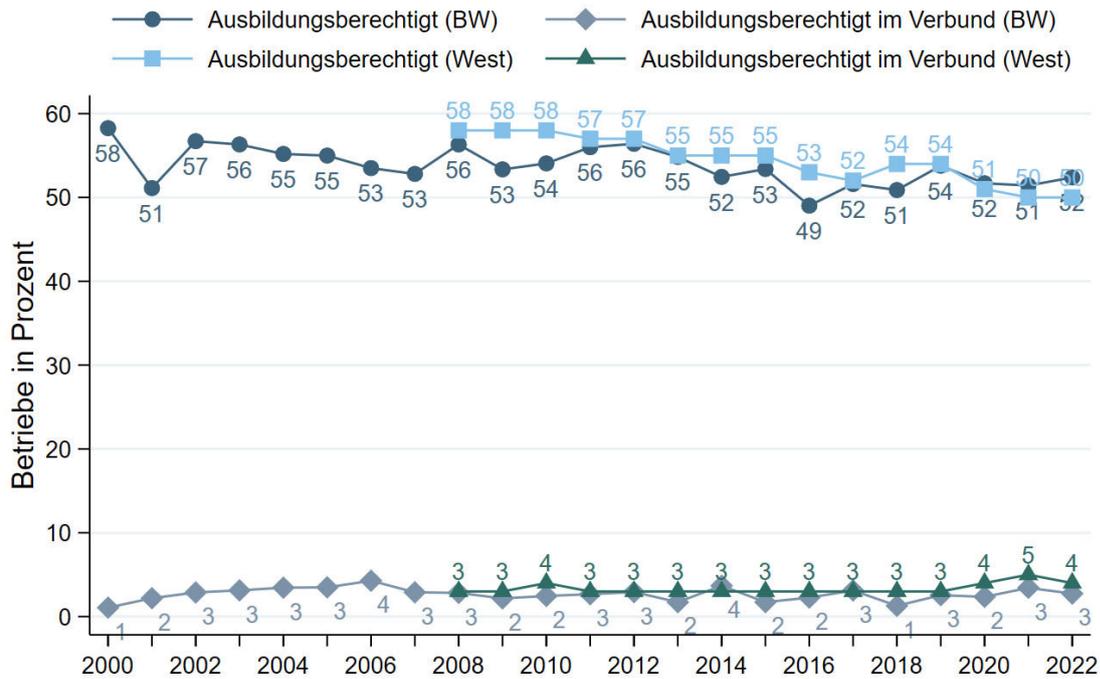
⁹ In diesem Bericht wird anstatt von der „Ausbildungsquote“ von der „Auszubildendenquote“ gesprochen, da dieser Terminus den Sachverhalt präziser erfasst.

¹⁰ Im Vergleich zu anderen Ausbildungsdefinitionen ist die hier verwendete Definition eines Ausbildungsbetriebs umfassender. Dies gilt es zu beachten, wenn Vergleiche zu Ausbildungsangaben aus anderen Erhebungen angestellt werden. So fallen die Ausbildungsbetriebsquoten aus der Beschäftigtenstatistik etwas geringer aus. Vgl. hierzu ausführlich die tabellarische Begriffserklärung im Anhang sowie Jost (2022).

¹¹ Hierfür müssen sie bestimmte gesetzliche Voraussetzungen hinsichtlich räumlicher und persönlicher Bedingungen erfüllen (vgl. BBiG, §§ 27 und 28. Können Betriebe nicht sämtliche Voraussetzungen erfüllen, so haben sie die Option, im Verbund mit anderen Betrieben oder Bildungsstätten auszubilden.

deutlich, dass die Variante einer Ausbildungsberechtigung im Verbund im gesamten Beobachtungszeitraum nur einen kleinen Teil ausmachte, ebenfalls relativ konstant verlief und in Baden-Württemberg aktuell bei 3 % lag.

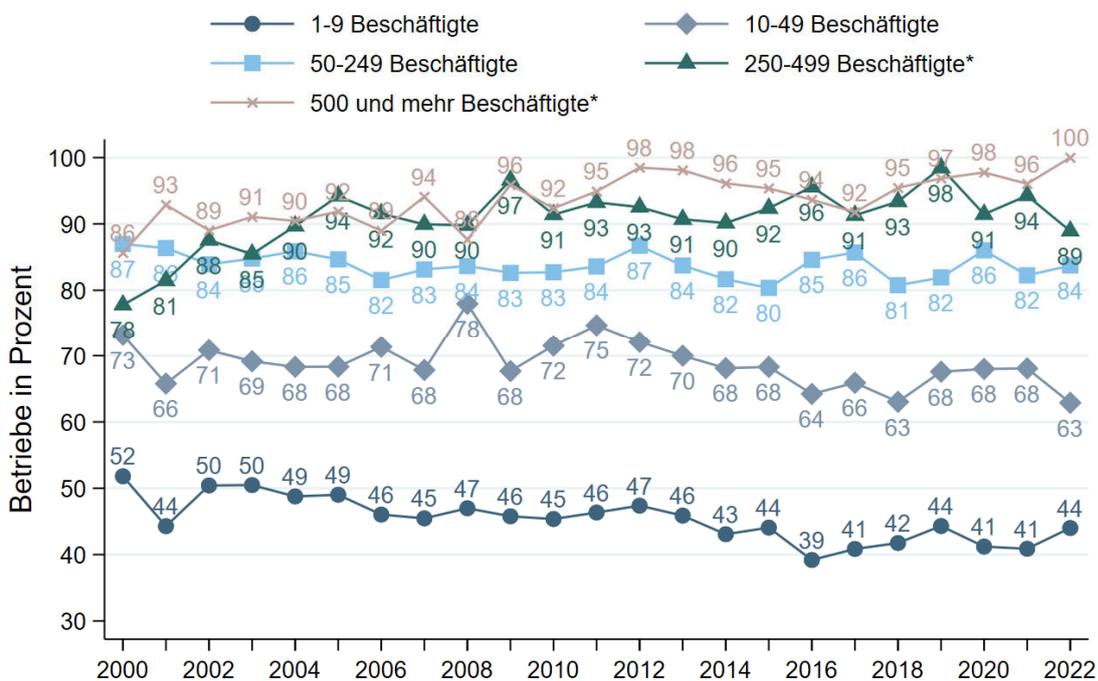
Abbildung 1: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsberechtigung im Verbund in Baden-Württemberg und in Westdeutschland, 2000 bis 2022, Anteil der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2022, IAW-Berechnungen.

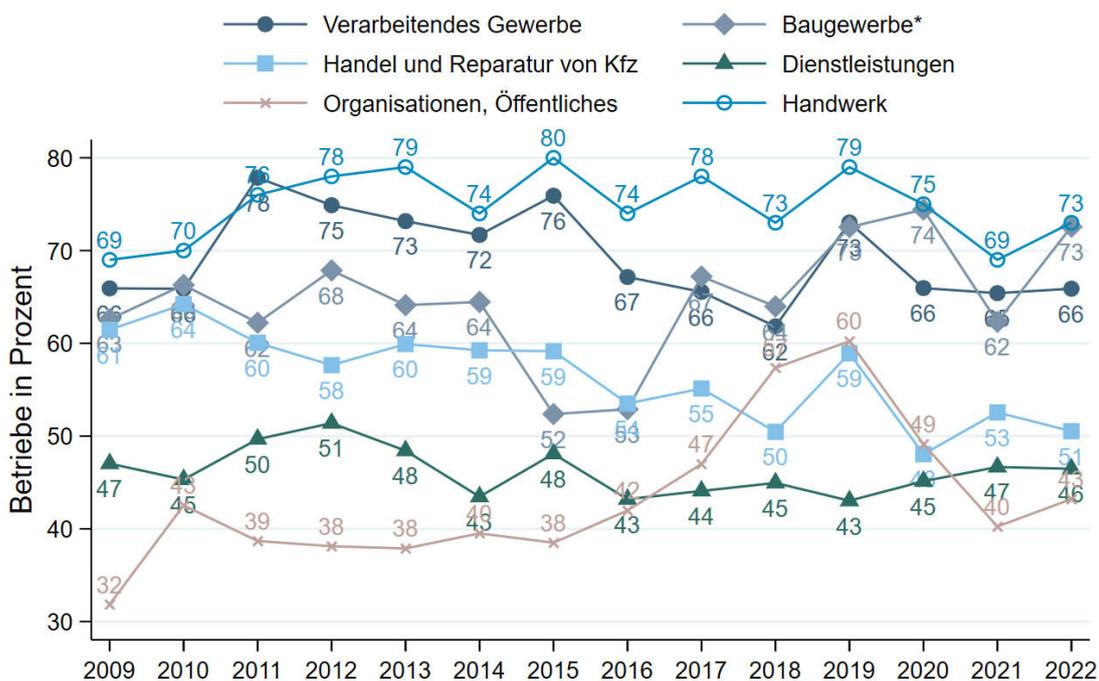
In Abbildung 2 werden die Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach fünf Betriebsgrößenklassen differenziert dargestellt. Insgesamt zeigt sich, dass der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe mit steigenden Größenklassen zunahm. Bei Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) kehrte 2022 die Quote nach einer Stagnation in den Jahren 2020 und 2021 (41 %) auf ihr vorheriges Niveau von 44 % (2019) zurück. In der Größenklasse 10 bis 49 Beschäftigte erfolgte 2022 ein Rückgang auf das Niveau von 2018 von 63 % auf 68 %. In den Größenklassen von 50 bis 249 Beschäftigten und ab 500 Beschäftigten ließ sich hingegen ein Anstieg verzeichnen, wobei die größten Betriebe erstmals 100 % erreichten. Die Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten verzeichneten am aktuellen Rand (2022) einen fünfprozentigen Rückgang von 94 % auf 89 % und erreichten damit ihren tiefsten Wert seit 2004.

Abbildung 2: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Baden-Württemberg nach Größenklassen, 2000 bis 2022, Anteil der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2022, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Baden-Württemberg nach ausgewählten Branchen, 2009 bis 2022, Anteil der Betriebe in Prozent



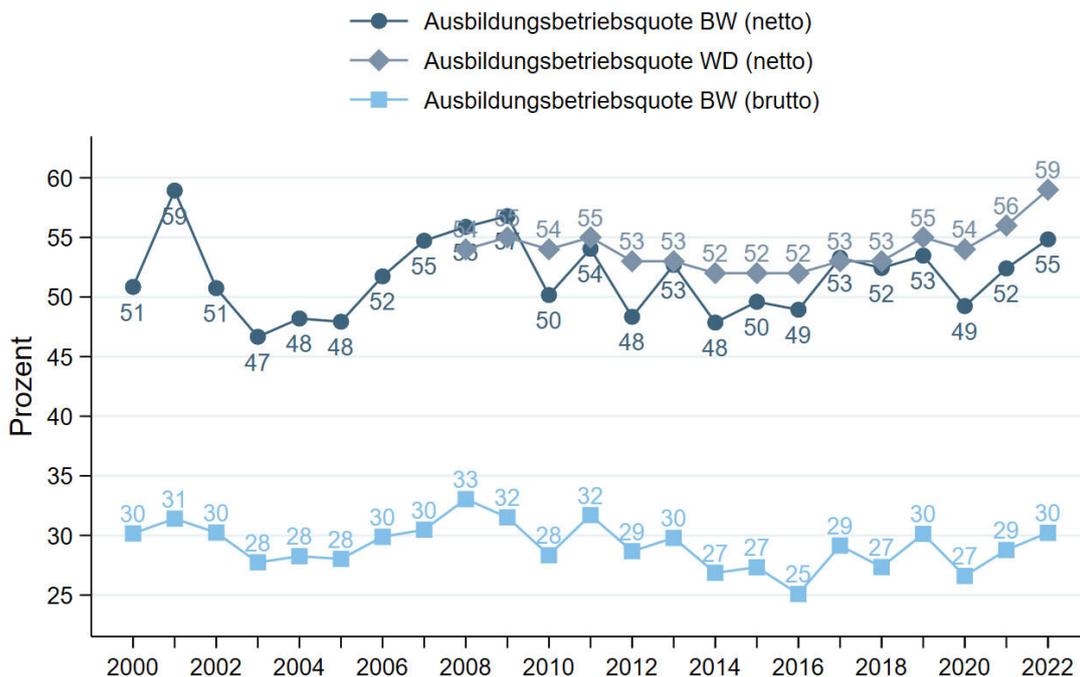
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 bis 2022, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 3 werden die Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach fünf Wirtschaftszweigen differenziert dargestellt.¹² Dabei ist erkennbar, dass das Handwerk, das Baugewerbe und das Verarbeitende Gewerbe am aktuellen Rand deutlich über dem Dienstleistungssektor, dem Handel und Reparatur von Kfz sowie Organisationen und Öffentlichem lagen. Auffällig ist die schnelle Erholung des Baugewerbes um 5 % im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr, das damit zum Handwerk mit 73 % aufschloss, wobei das Verarbeitende Gewerbe weiterhin seit 2020 auf 66 % stagnierte. Der Dienstleistungsbereich ließ eine konstante Zunahme seit 2019 von 43 % auf 46 % im Jahr 2022 erkennen. Auch der Bereich Organisation und Öffentliches erholte sich aktuell um 3 Prozentpunkte (43 %) nach dem vorangegangenen starken Rückgang um 20 Prozentpunkte (2019-2021). Allein der Bereich Handel und Reparatur von Kfz ging am aktuellen Rand um 2 Prozentpunkte zurück.

2.2 Ausbildungsbetriebsquoten

Abbildung 4 zeigt nachfolgend die Entwicklung der Netto- und der Bruttoausbildungsbetriebsquote in Baden-Württemberg in den Jahren 2000 bis 2022. Zum Vergleich wird auch die Veränderung der Nettoausbildungsbetriebsquote in Westdeutschland (ab 2008) dargestellt.

Abbildung 4: Entwicklung der Netto- und Brutto-Ausbildungsbetriebsquote in Baden-Württemberg und in Westdeutschland, 2000 bis 2022, Anteil der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2022, IAW-Berechnungen.

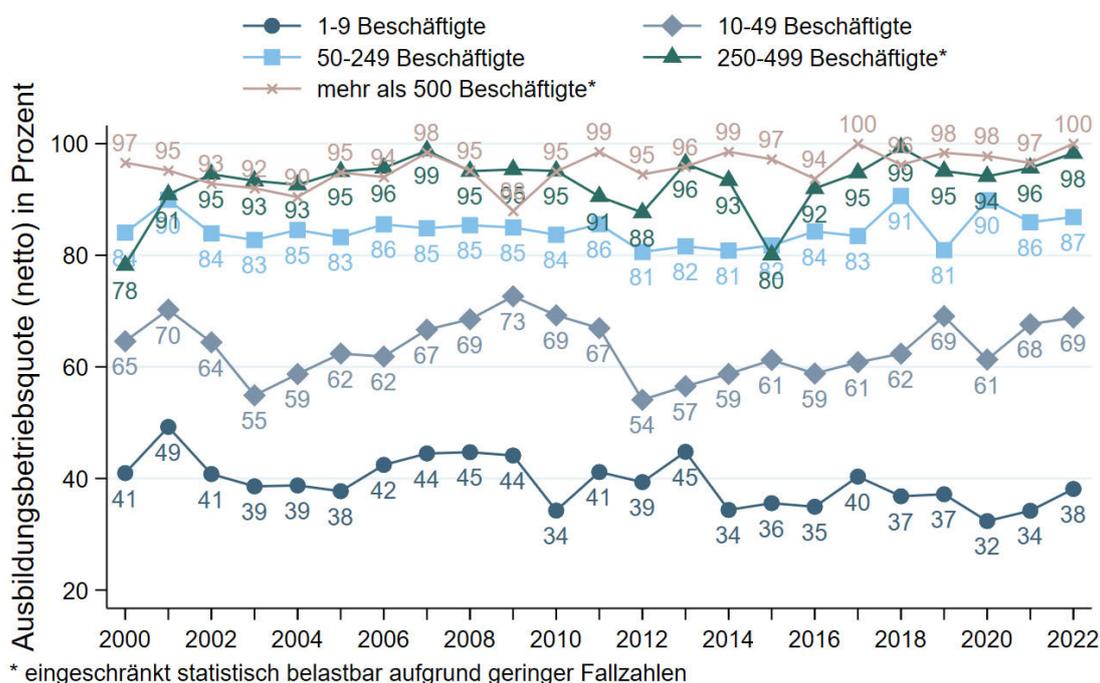
¹² Im Jahr 2009 wurde die Wirtschaftszweigsystematik des Statistischen Bundesamtes von der WZ 2003 auf die WZ 2008 umgestellt. Diese Umstellung führt aufgrund vielfältiger Veränderungen auf verschiedenen Ebenen zu einem Bruch in der Zeitreihe. Aus diesem Grund können branchenbezogene Angaben bis zum Jahr 2008 nicht mit späteren Angaben verglichen werden. Eine detailliertere Darstellung der Wirtschaftszweige befindet sich im Anhang.

Die Nettoausbildungsbetriebsquote (der Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben) war in Baden-Württemberg anfangs stark rückläufig (2001: 59 %; 2003: 47 %) und stieg anschließend wieder kontinuierlich auf 57 % (2009) an. Bis 2014 war der Verlauf der Nettoausbildungsbetriebsquote volatil und bewegte sich zwischen den Werten 54 % (2011) und 53 % (2019). Auf den deutlichen pandemiebedingten Rückgang 2020 auf 49 % folgte ein erneuter Anstieg auf 52 % im Jahr 2021 und 55 % im Jahr 2022. In Westdeutschland lag die Nettoausbildungsbetriebsquote ab 2010 konstant auf oder oberhalb des Niveaus in Baden-Württemberg. 2020 machte sie 54 % aus (Deutschland: 53 %) und stieg kontinuierlich auf 59 % am aktuellen Rand an (Deutschland: 58 %). Damit übertraf sie den Landeswert um 4 Prozentpunkte.

Die Bruttoausbildungsbetriebsquote (der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben) im Land wies hingegen mit einem Maximum von 33 % im Jahr 2008 und einem Minimum von 25 % im Jahr 2016 eine geringere Schwankungsbreite auf und hat sich ähnlich wie die Nettoausbildungsbetriebsquote zunächst um 5 Prozentpunkte von 25 % auf 30 % (2016 bis 2019) erhöht, um dann im Jahr 2020 gegenüber 2019 wieder auf 27 % abzusinken. 2022 kehrte sie erneut auf den Wert von 2019 von 30% zurück.

Die nachfolgende Abbildung 5 stellt die Entwicklung der Nettoausbildungsbetriebsquote in Baden-Württemberg differenziert nach fünf Größenklassen dar.

Abbildung 5: Entwicklung der Netto-Ausbildungsbetriebsquote in Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen, 2000 bis 2022, Anteil der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2022, IAW-Berechnungen.

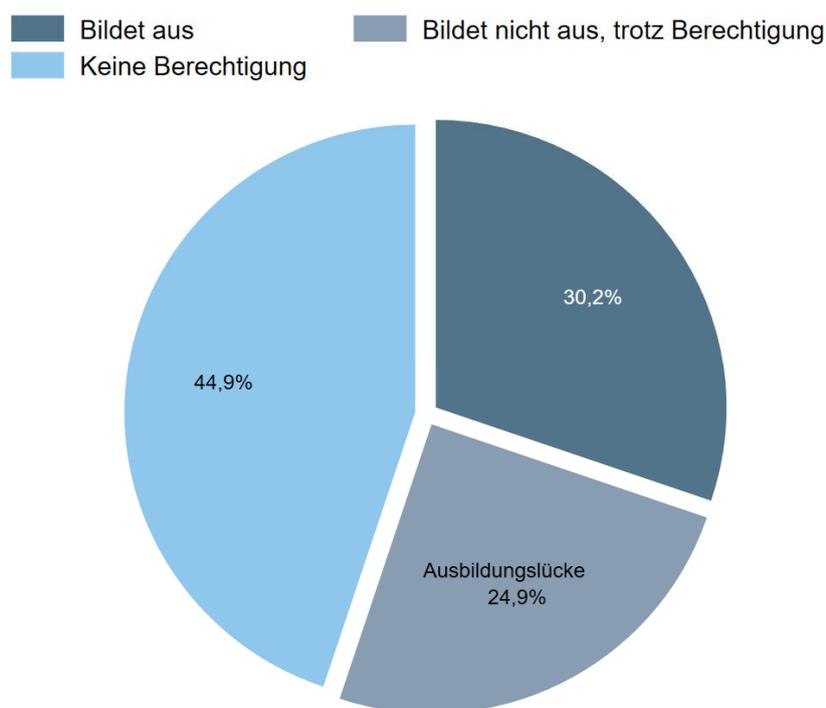
Dabei zeigt sich, dass die Ausbildungsbetriebsquoten mit steigender Betriebsgröße stark zunehmen und in den Betrieben ab 50 Beschäftigten oberhalb der 80 %-Marke lagen, während sie bei den Kleinstbetrieben (mit 1 bis 9 Beschäftigten) nach ihrem Tiefstand 2020 mit 32 % bis 2022 wieder um 6

Prozentpunkte auf 38 % anstieg.¹³ Die Quoten unterlagen in den beiden unteren Größenklassen stärkeren Schwankungen als in den drei oberen Größenklassen. Am aktuellen Rand stiegen die Quoten seit 2020 in allen Größenklassen wieder konstant an, insbesondere in den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten von 61 % (2020) auf 69 % (2022). Die Großbetriebe (über 500 Beschäftigte) erreichten im Jahr 2022 erneut eine Quote von 100 %. In Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten erhöhte sich die Quote in jüngster Vergangenheit nach ihrem Rückgang von 2020 auf 2021 (90 % auf 86 %) im Jahr 2022 um einen Prozentpunkt auf 87 %.

2.3 Nicht ausgeschöpftes Ausbildungspotenzial

Abbildung 6 stellt die Anteile der ausbildungsberechtigten und der nicht ausbildungsberechtigten Betriebe gegenüber und unterscheidet zudem unter den ausbildungsberechtigten Betrieben zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben.

Abbildung 6: Nicht ausgeschöpftes Ausbildungspotenzial im Jahr 2022, Anteil der Betriebe in Prozent



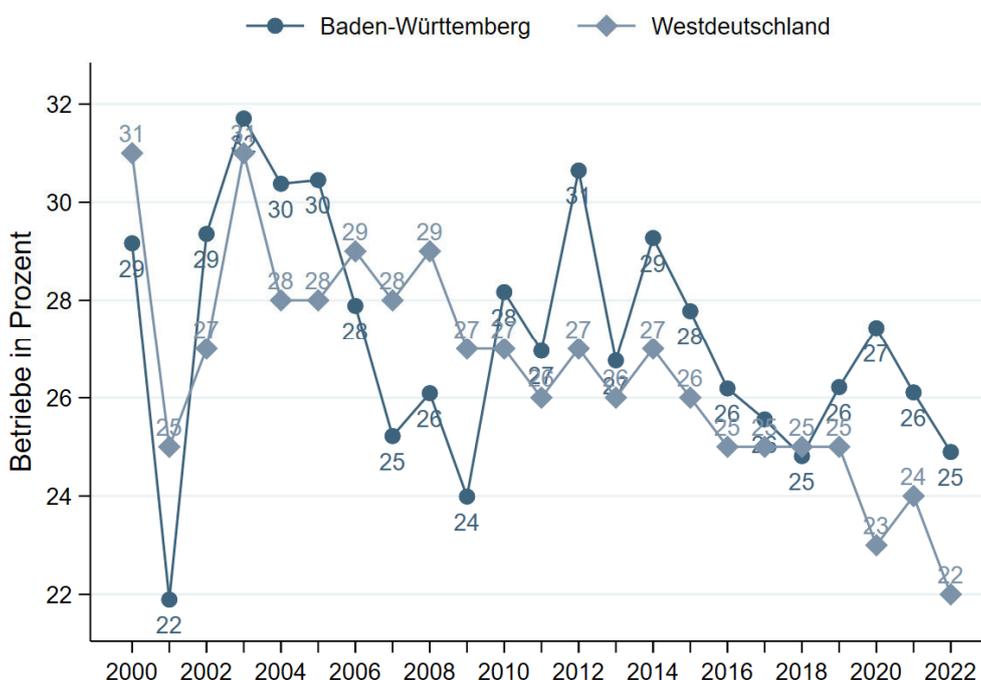
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2022, IAW-Berechnungen.

Der Anteil der trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbildenden Betriebe stellt (rein rechnerisch) das nicht ausgeschöpfte betriebliche Ausbildungspotenzial dar, die sogenannte „Ausbildungslücke“. Diese betrug im Jahr 2022 24,9 %, was gegenüber 2020 mit 27,4% und 2021 mit 26,1% einen weiteren Rückgang von -1,2 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr bedeutete. Damit konnte der vorherige Anstieg des nicht ausgeschöpften betrieblichen Ausbildungspotenzials von 26,2 % (2019) und 24,3 % (2018) vorläufig gestoppt werden.

¹³ Dieser Betriebsgrößeneffekt lässt sich bundesweit feststellen (vgl. Dettmann 2020, S. 78f).

Abbildung 7 zeigt, dass sich die „Ausbildungslücke“ seit dem Jahr 2014 sowohl in Baden-Württemberg als auch in Westdeutschland reduziert hat. Mit Ausnahme des Jahres 2018 war die Ausbildungslücke in Baden-Württemberg seit dem Jahr 2010 stets größer als in Westdeutschland, wobei sich der Abstand nach einer mehrjährigen Phase der Annäherung im Jahr 2020 gegenüber 2019 auf 4 Prozentpunkte zunächst wieder deutlich erhöhte (27 % vs. 23 %). Aktuell reduzierte sich die Ausbildungslücke in Baden-Württemberg in den Jahren 2020 und 2021 wieder um jeweils einen Prozentpunkt von 27 % auf 25 %. 2022 lag sie mit einem Abstand von 3 Prozentpunkten weiterhin über jener von Westdeutschland (25 % vs. 22 %).

Abbildung 7: Nicht ausgeschöpftes Ausbildungspotenzial in Baden-Württemberg und in Westdeutschland, 2000 bis 2022, Anteil der Betriebe in Prozent



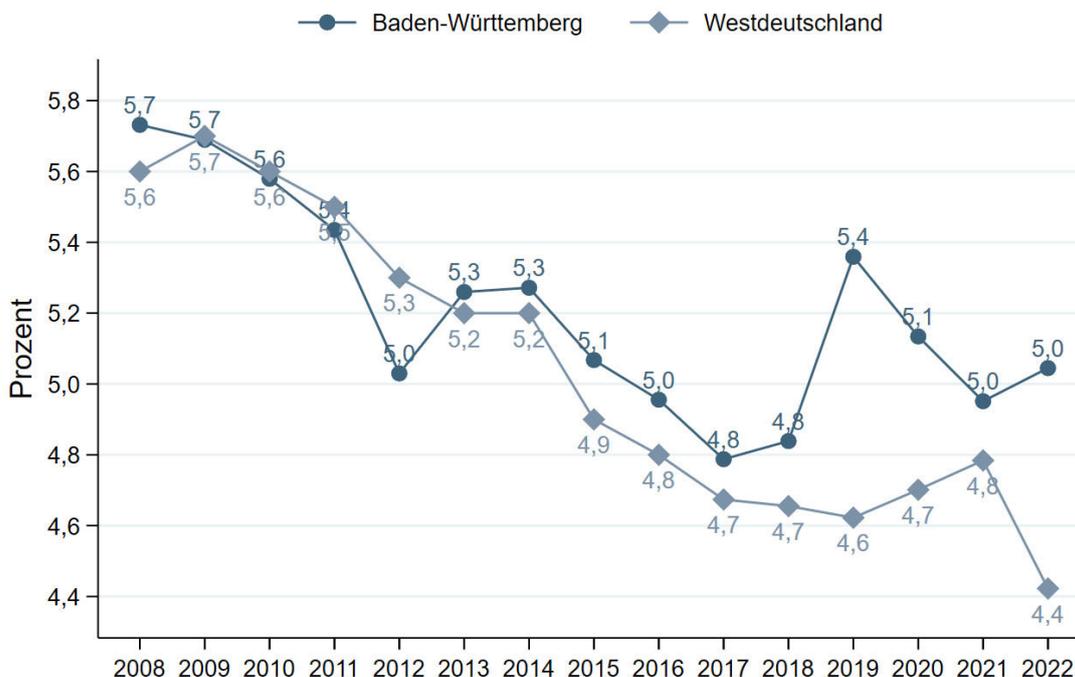
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2022, IAW-Berechnungen.

3 Ausbildungsleistung

In diesem Kapitel richtet sich der Fokus auf die Betrachtung der Ausbildungsleistung der Betriebe. Als Indikator wird die Auszubildendenquote ausgewertet. Abbildung 8a vergleicht die durchschnittliche Auszubildendenquote im Land mit den entsprechenden westdeutschen Quoten für den Zeitraum 2008 bis 2022. Im Land erfuhr die Quote seit 2008 einen kontinuierlichen Rückgang von 5,7 % auf 4,8 % für die Jahre 2017 und 2018. Nach einem sprunghaften Anstieg im Jahr 2019 auf 5,4 %, folgte ein leichter Rückgang um 0,4 Prozentpunkte am aktuellen Rand. Im Gegensatz erhöhte sich die westdeutsche Quote zwischen 2019 und 2021 zunächst um 0,2 Prozentpunkte von 4,6 % auf 4,8 %. Am aktuellen

Rand ist ein deutlicher Rückgang für das Jahr 2022 auf 4,4 % zu verzeichnen.¹⁴ Außerdem zeigte sich, dass die Auszubildendenquote in Baden-Württemberg mit Ausnahme der Jahre 2009 bis 2012 stets höher als in Westdeutschland ausfiel.

Abbildung 8a: Auszubildendenquoten in den Jahren 2008 bis 2022 in Baden-Württemberg und Westdeutschland, in Prozent



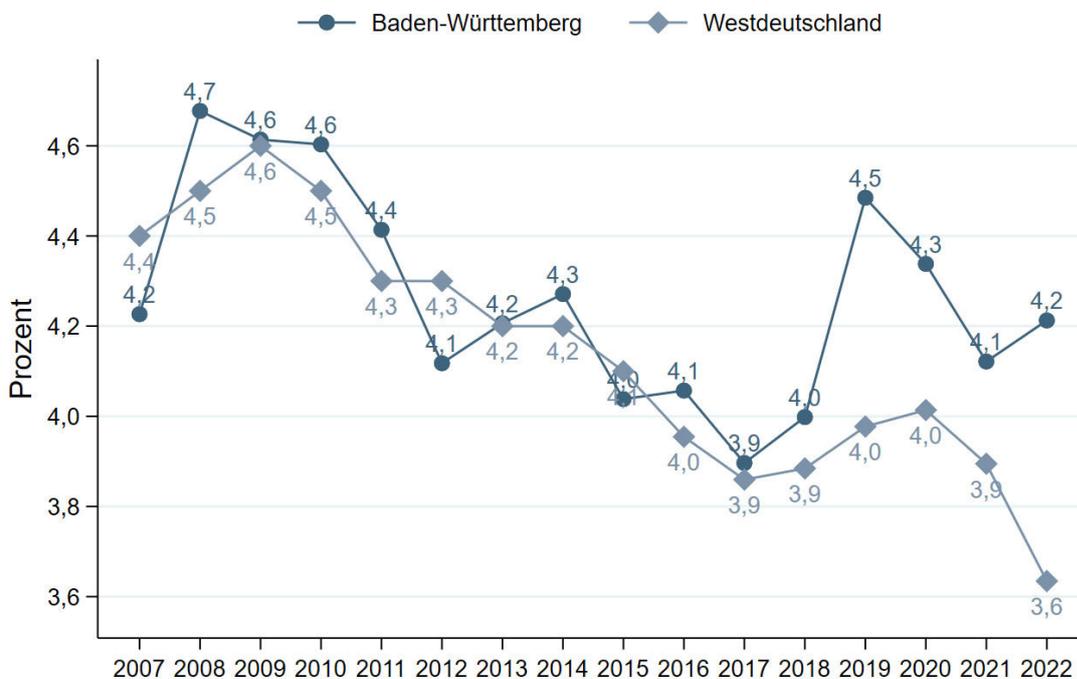
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2008 bis 2022, IAW-Berechnungen.

Um den Vergleich zwischen Baden-Württemberg und Westdeutschland zu vertiefen, wird in Abbildung 8b ergänzend eine alternative Form der Berechnung der Auszubildendenquoten dargestellt. Diese Variante entspricht dem Verhältnis der Anzahl der Auszubildenden und BeamtenanwärterInnen zu der Anzahl der Gesamtbeschäftigten inklusive Auszubildenden und BeamtenanwärterInnen im Betrieb. Auch diese Auszubildendenquoten, die leicht unterhalb der zuvor berechneten Quoten lagen, waren bis 2017 rückläufig, wobei sich die Werte für Baden-Württemberg und Westdeutschland bei 3,9 % (dem niedrigsten Stand seit 2007) einander angleichen. Bis 2019 erhöhte sich die Auszubildendenquote im Land auf 4,5 % und in Westdeutschland auf 4,0 %. Seither war im Land zunächst ein Rückgang der Quoten (von 4,5 % auf 4,1 %) und später für 2022 ein leichter Anstieg auf 4,2 % zu verzeichnen. In Westdeutschland hingegen setzte sich im Jahr 2022 der vorausgehende negative Verlauf fort. Aktuell

¹⁴ Von 2017 bis 2019 hat in Baden-Württemberg sowohl die durchschnittliche Anzahl von Auszubildenden als auch jene der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zugenommen, die relative Zunahme bei den Auszubildenden fiel indes höher aus. Im Jahr 2020 nahm die durchschnittliche Anzahl von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr leicht ab, die durchschnittliche Anzahl der Auszubildenden blieb hingegen fast konstant. Im Jahr 2021 nahm die durchschnittliche Anzahl von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wieder zu und lag höher als 2019, die durchschnittliche Anzahl von Auszubildenden ging hingegen weiter zurück.

lag die Quote bei 3,6 %, sodass sich die baden-württembergische und westdeutsche Auszubildendenquote wieder stärker voneinander entfernten.

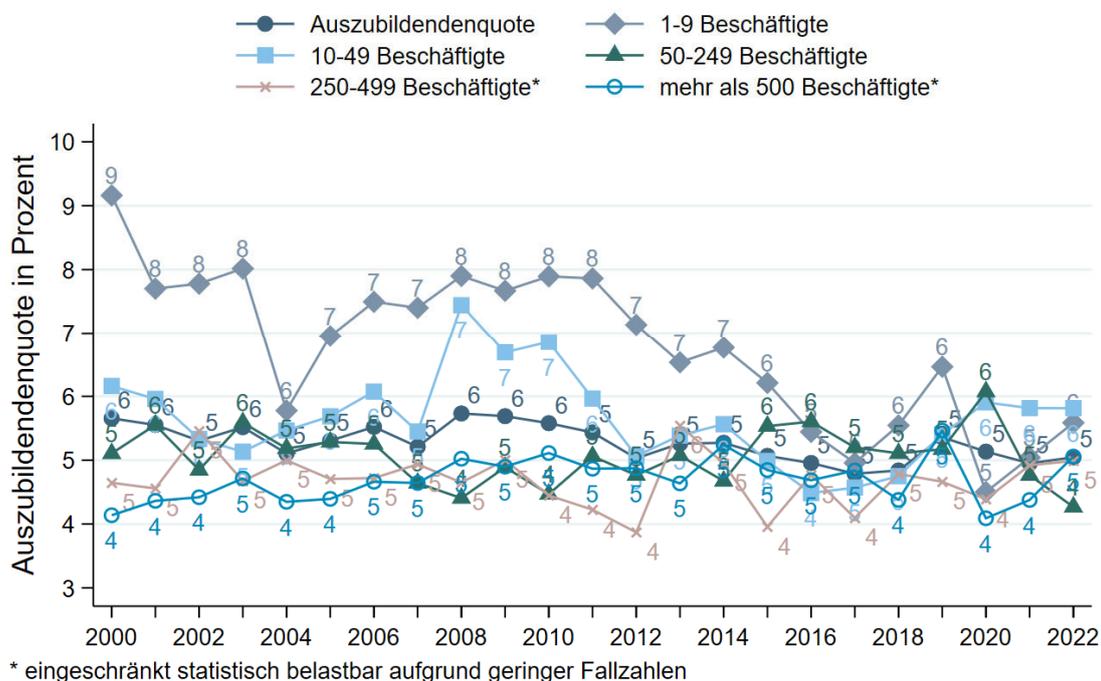
Abbildung 8b: Auszubildendenquoten (alternative Definition) in den Jahren 2007 bis 2022 in Baden-Württemberg und Westdeutschland, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2007 bis 2022, IAW-Berechnungen.

Abbildung 9a zeigt die Entwicklung der (konventionell berechneten) Auszubildendenquote für Baden-Württemberg differenziert nach Betriebsgrößenklassen. Die Auszubildendenquote bei Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten lag bis 2015 durchgängig höher als jene in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten. Seit 2011 ist insbesondere aufgrund der rückläufigen Entwicklung in der kleinsten Betriebsgrößenklasse eine Annäherung der Quoten zu erkennen, sodass sich im Jahr 2017 die Auszubildendenquoten der Betriebe dem Durchschnitt (5,0 %) weitgehend angeglichen haben und dieser bis 2022 weitgehend konstant blieb. Danach erhöhte sich bis 2019 die Auszubildendenquote der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten auf 6,0 %, um im Jahr 2020 deutlich abzusinken und schließlich bis 2022 wieder einen Anstieg zu verzeichnen (2022: 6,0 %). Die Quote stagnierte von 2020 bis 2022 in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten auf relativ hohem Niveau, während im gleichen Zeitraum in der Größenklasse mit 50 bis 249 Beschäftigten indes ein Rückgang zu verzeichnen war. In den größeren Betrieben (250 bis 499 sowie mehr als 500 Beschäftigte) erreichte sie 2022 das Durchschnittsniveau von 5,0 %.

Abbildung 9a: Auszubildendenquoten in den Jahren 2000 bis 2022, nach Betriebsgrößenklassen, in Prozent

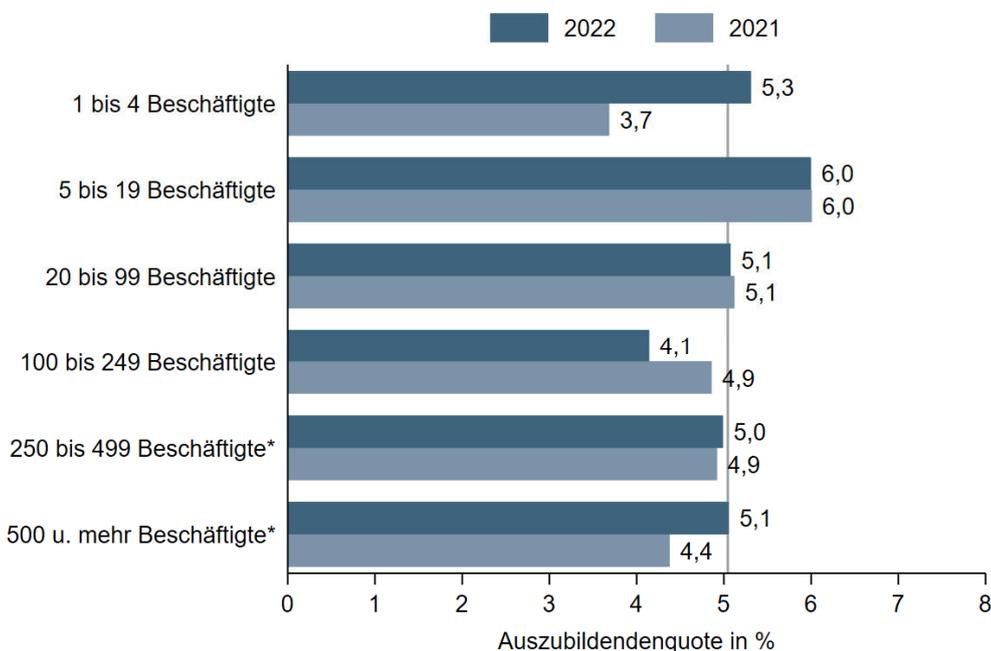


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2022, IAW-Berechnungen.

Abbildung 9b weist die Auszubildendenquoten nach unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen für die Jahre 2021 und 2022 im direkten Vergleich aus. Für Betriebe der Größenklassen 1 bis 4 Beschäftigte konnte ein Anstieg der Auszubildendenquote ggü. dem Vorjahr um +1,6 Prozentpunkte verzeichnet werden.¹⁵ In den Größenklassen 250 bis 499 Beschäftigte (+0,1 Prozentpunkte) sowie 500 und mehr Beschäftigte (+0,7 Prozentpunkte) waren ebenfalls Zunahmen festzustellen. Sowohl in den Betrieben mit 5 bis 19 als auch mit 20 bis 99 Beschäftigten blieb die Quote ggü. dem Vorjahr konstant, während in der Größenklasse 100 bis 249 Beschäftigte ein Rückgang von -0,8 Prozentpunkten auszumachen war.

¹⁵ Vergleichend die Vorjahresentwicklung: 2020 bis 2021 um nur +0,6 Prozentpunkte

Abbildung 9b: Auszubildendenquoten in den Jahren 2021 und 2022 nach Betriebsgrößenklassen, in Prozent

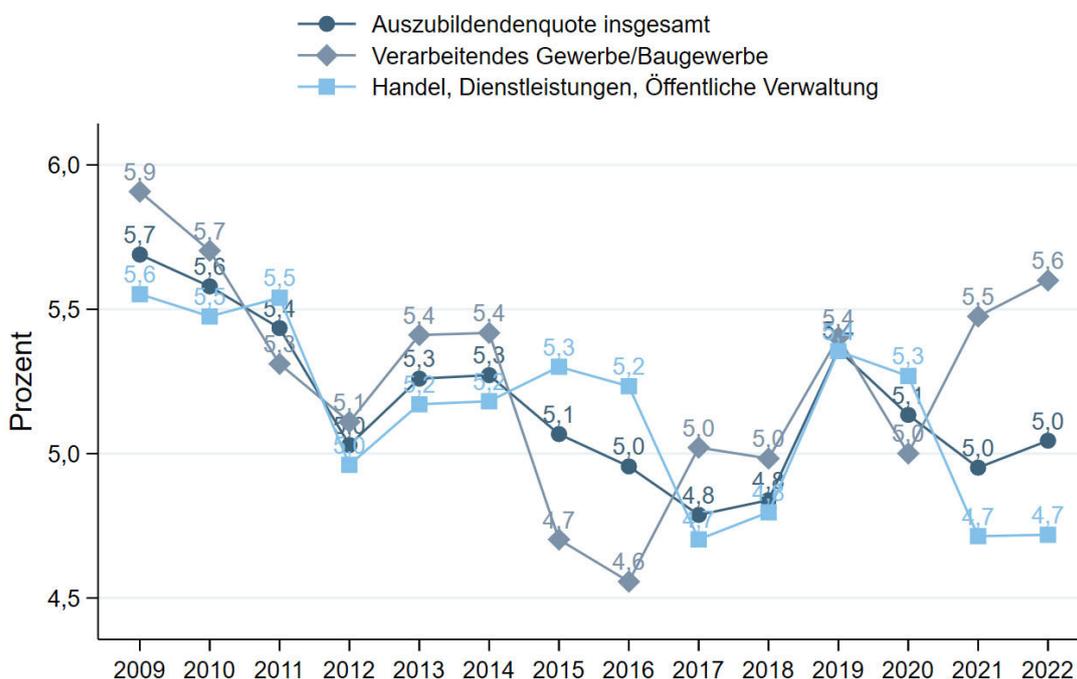


* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2021 und 2022, IAW-Berechnungen.

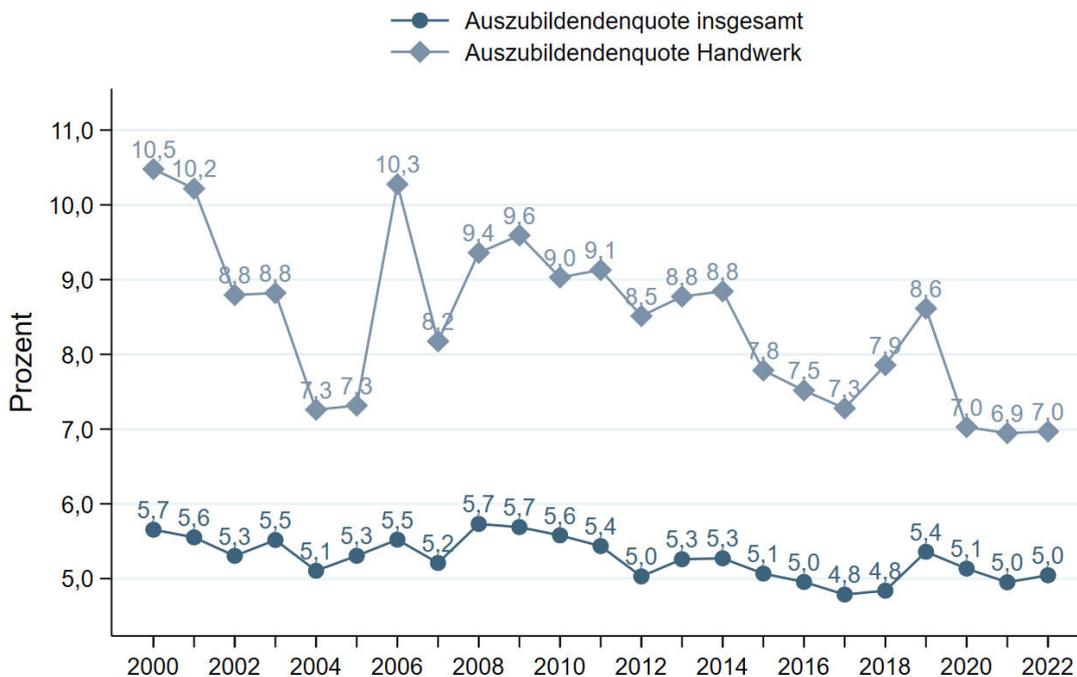
In den Abbildungen 10a und 10b wird die Entwicklung der Auszubildendenquoten differenziert nach Wirtschaftssektoren dargestellt. Zunächst wird deutlich, dass im Zeitraum von 2009 bis 2021 die Entwicklung der Auszubildendenquote sowohl im industriellen als auch im Dienstleistungssektor sehr volatil war. In beiden Bereichen hat sich die Quote seit 2009 zunächst rückläufig entwickelt. Seit 2016/2017 war jedoch eine positive Gegenbewegung erkennbar, die durch die Corona-Pandemie beendet wurde. Am aktuellen Rand verläuft die Entwicklung stark unterschiedlich: Während im industriellen Sektor die Auszubildendenquote von 5,0 % (2020) auf 5,5 % (2021) und 5,6 % im Jahr 2022 deutlich anstieg, sank sie im Dienstleistungssektor von 5,3 % 2020 auf 4,7 % im Jahr 2021 deutlich ab und blieb auf diesem Niveau.

Abbildung 10a: Auszubildendenquoten in den Jahren 2009 bis 2022, nach Branchen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 bis 2022, IAW-Berechnungen.

Abbildung 10b: Auszubildendenquoten in den Jahren 2000 bis 2022, nach Branchen, in Prozent

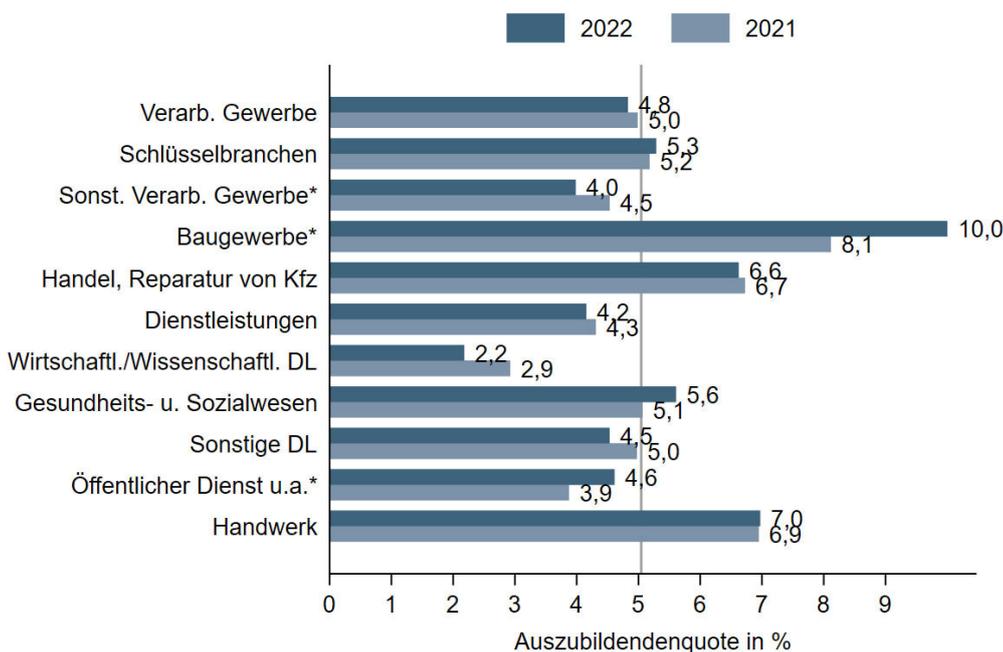


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2022, IAW-Berechnungen.

Im Bereich des Handwerks (Abbildung 10b) lag die Auszubildendenquote trotz massiver Schwankungen seit dem Jahr 2000 stets deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Seit 2017 kehrte sie innerhalb von zwei Jahren auf 8,6 % (2019) zurück, um danach im Jahr 2021 auf ihren historisch niedrigsten Wert von 6,9 % abzusinken. Aktuell verharrt die Quote auf diesem Niveau.

Abschließend werden in Abbildung 10c die Auszubildendenquoten der Jahre 2021 und 2022 nach Branchen vergleichend gegenübergestellt. Die höchste Auszubildendenquote erzielte im Jahr 2022 erneut das Baugewerbe mit 10,0 %. Damit verzeichnete das Baugewerbe den größten Zuwachs seit 2021 mit 1,9 Prozentpunkten (2021: 8,1 %). Außerdem erzielten die Bereiche Handwerk mit 7,0 % (2021: 6,9 %), Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 6,6 % (2021: 6,7 %), Gesundheits- und Sozialwesen mit 5,6 % (2021: 5,1 %), sowie die industriellen Schlüsselbranchen mit 5,3 % (2021: 5,2 %) Quoten oberhalb des Landesdurchschnitts von 5,0 % (2021: 5,0 %). Unterdurchschnittliche Quoten ergaben sich hingegen im Verarbeitenden Gewerbe mit 4,8 % (2021: 4,8 %), im Öffentlichen Dienst mit 4,6 % (2021: 3,9 %) und in den Sonstigen Dienstleistungen mit 4,5 % (2021: 5,0 %). Außerdem ist festzuhalten, dass die Auszubildendenquoten auch in den Bereichen der Sonstigen Dienstleistungen, der Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe, und im Bereich der Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen im Vergleich zum Vorjahr 2021 zurückgegangen sind (um je rd. - 0,5 Prozentpunkte).

Abbildung 10c: Auszubildendenquoten in den Jahren 2021 und 2022 nach Branchen, in Prozent



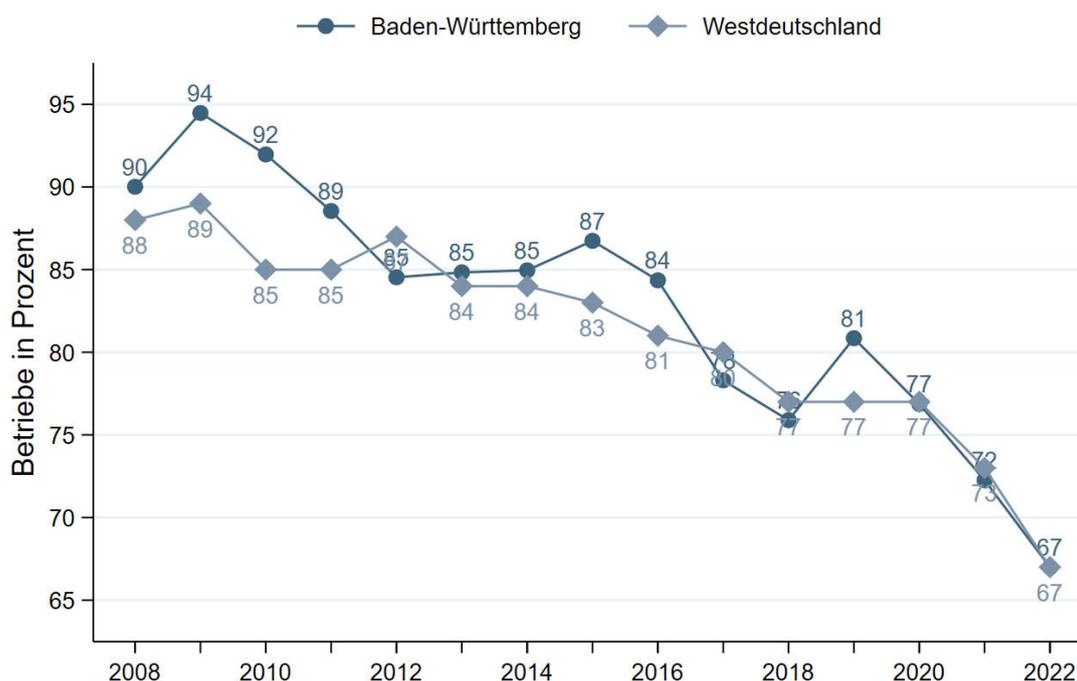
* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2021 und 2022, IAW-Berechnungen.

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

Aus betrieblicher Sicht ist eine möglichst vollständige und nachhaltige Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze zentral. In Abbildung 11 wird die Entwicklung des Anteils der besetzten an allen angebotenen Ausbildungsplätzen (Besetzungsquote) aufgezeigt.¹⁶ Danach blieben auch aktuell für das Ausbildungsjahr 2021/2022 erneut zahlreiche Ausbildungsstellen unbesetzt. Insgesamt ist außer zwei kurzen Phasen der Stabilisierung zwischen 2011/2012 und 2014/2015 bzw. 2017/18 und 2019/2020 sowohl im Land als auch in Westdeutschland ein stark rückläufiger Trend bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen feststellbar. Lag im Ausbildungsjahr 2015/2016 die Besetzungsquote im Land noch bei 87 %, so fiel diese bis zum Ausbildungsjahr 2017/2018 auf 76 %. Damit lag sie seit 2007/2008 zum zweiten Mal geringfügig unter dem Anteil für Westdeutschland (2016/2017: 80 %; 2017/2018: 77 %) und zugleich auch auf dem bis damals tiefsten Stand. Nach einem sprunghaften Anstieg in Baden-Württemberg (2019) um 5 Prozentpunkte auf 81 %, setzte sich der drastische Rückgang auf nur noch 67 % im aktuellen Besetzungsjahr fort. Damit entspricht die Besetzungsquote im Land nun jener in Westdeutschland.

Abbildung 11: Anteil der besetzten an allen angebotenen Ausbildungsplätzen von 2007/2008 bis 2021/2022 in Baden-Württemberg und Westdeutschland, in Prozent

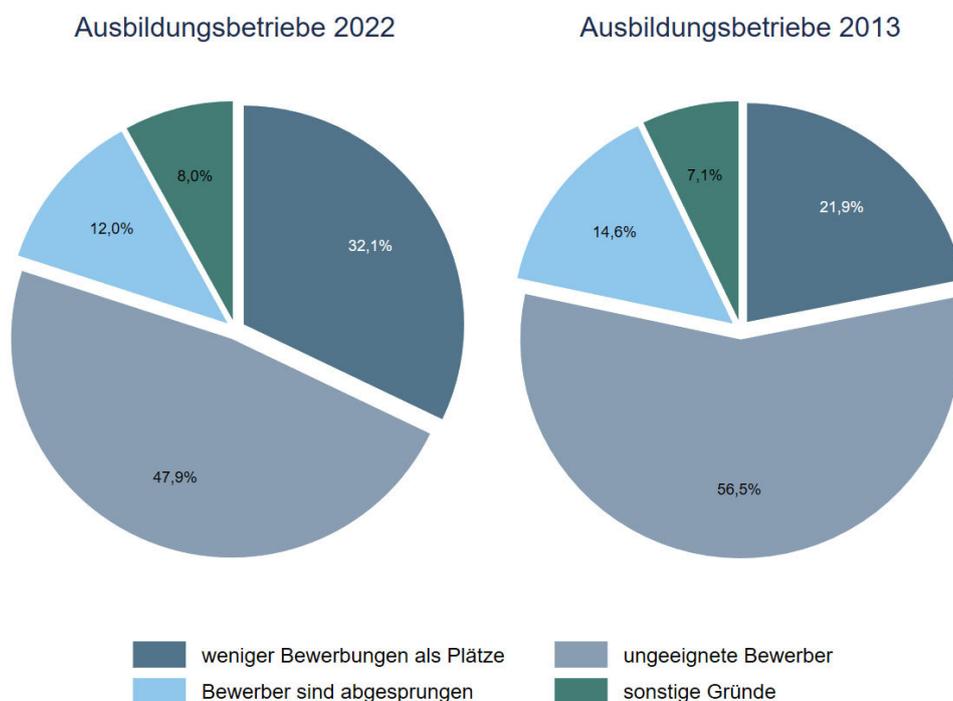


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2008 bis 2022, IAW-Berechnungen.

¹⁶ Nähere Angaben zu den Entwicklungen differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen in Baden-Württemberg finden sich im vorangegangenen Bericht im Abschnitt 4 Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage (vgl. Klee/König 2022, S. 26ff.). Auf Grund einer veränderten Frageformulierung und einhergehenden Unstimmigkeiten wird auf eine tiefergehende Auswertung am aktuellen Rand verzichtet.

Neben Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage ist allen voran interessant, welche Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen verantwortlich gemacht werden. Deshalb werden diese nachfolgend für die Jahre 2022 und 2013 vergleichend gegenübergestellt (siehe Abbildung 12). Die baden-württembergischen Ausbildungsbetriebe hatten 2022 weiterhin eine große Anzahl an ungeeigneten BewerberInnen (47,9 %), welche sich jedoch im Vergleich zum Jahr 2013 um 8,7 Prozentpunkte (2013: 56,5 %) reduziert hat. Der Anteil der Betriebe, die abgesprungene BewerberInnen als Grund angaben, blieb weitgehend stabil und ging zwischen 2013 (14,6 %) und 2022 (12,0 %) lediglich leicht zurück. Der Anteil der Betriebe, die sonstige Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen angaben, hat sich ebenfalls nur um 0,9 Prozentpunkte verändert: von rd. 7,1 % (2013) zu 8,0 % (2022). Besonders auffällig ist, dass sich der Anteil der Betriebe, die Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten, weil sie zu wenige Bewerbungen erhalten haben, stark angestiegen ist: von rd. 21,9 % (2013) auf 32,1 % (2022). Das entspricht einer Zunahme von rd. 47 %.

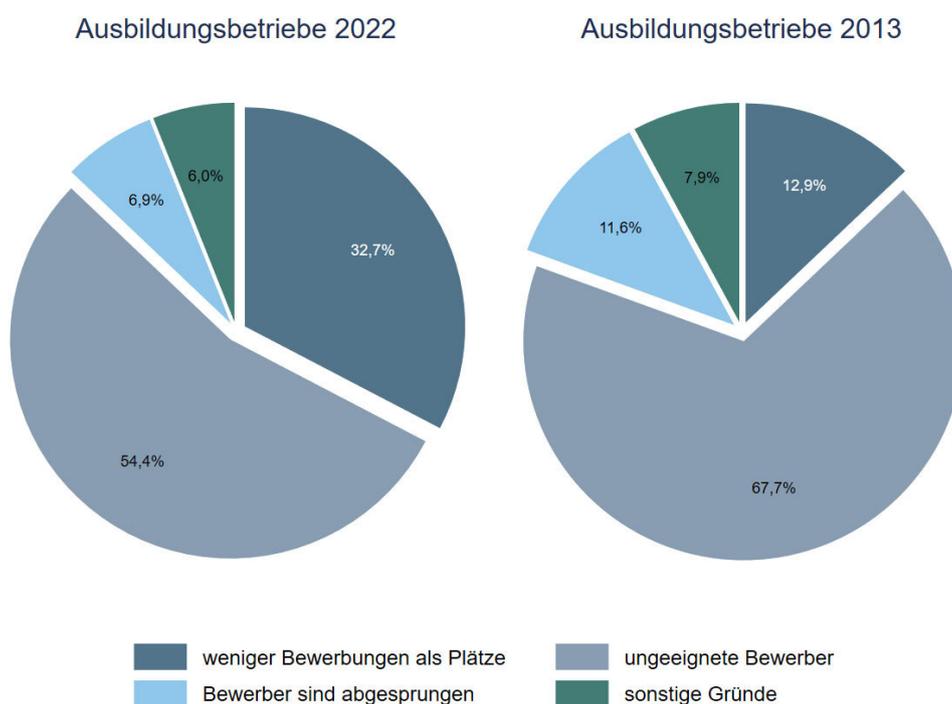
Abbildung 12: Gründe für Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen für 2022 und 2013 in Baden-Württemberg, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2013 und 2022, IAW-Berechnungen.

Mit Blick auf den wichtigsten Grund, warum Betriebe Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten, gewinnt der Aspekt „weniger Bewerbungen als Plätze“ zusätzlich an Bedeutung. Während sich diese Anteile im Jahr 2013 mit der Frage nach dem wichtigsten Grund stark reduzierten (-9 Prozentpunkte), war dieser Effekt am aktuellen Rand nicht mehr zu beobachten bzw. hat sich sogar umgekehrt. Der Anteil der Betriebe, die weniger Bewerbungen als Plätze als wichtigsten Grund bezeichneten, hat sich mit einer Zunahme um 153 % drastisch erhöht (von 12,9 % für das Jahr 2013 auf 32,7 % für das Jahr 2022). Wenngleich auch im Jahr 2022 ungeeignete BewerberInnen im Vordergrund standen, verdeutlicht dieser vertiefende Blick, dass Betriebe zunehmend Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten, da sie bereits zu Beginn des Einstellungsprozesses zu wenige Bewerbungen erhielten.

Abbildung 12a: Wichtigster Grund für Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen für 2022 und 2013 in Baden-Württemberg, in Prozent

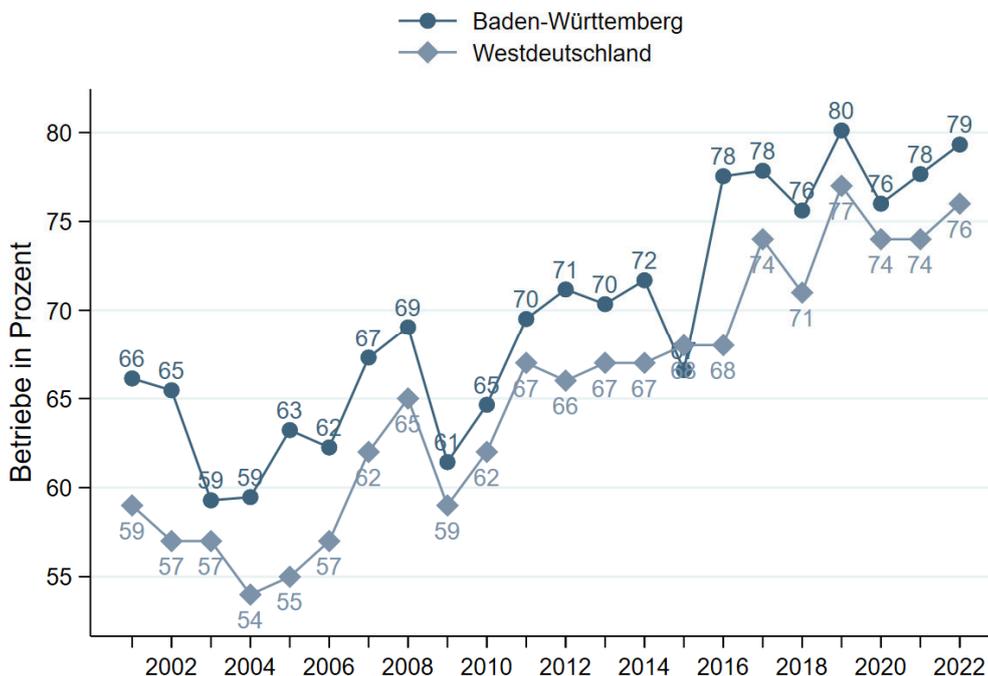


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2013 und 2022, IAW-Berechnungen.

5 Übernahmequoten

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den Übernahmequoten von AbsolventInnen einer betrieblichen Ausbildung allgemein sowie differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen. Dabei berechnet sich die Übernahmequote als Anteil von Übernahmen von erfolgreichen AusbildungsabsolventInnen durch den eigenen Ausbildungsbetrieb an allen erfolgreichen AbsolventInnen einer betrieblichen Ausbildung. Nachfolgende Abbildung 13 arbeitet die Entwicklung der betrieblichen Übernahmequote seit 2001 für Baden-Württemberg und Westdeutschland heraus. Insgesamt liegt ein parallel verlaufender und positiver Trend beider Quoten vor (BW von 2003: 59 % bis 2022: 79 %), wobei sich die Quote des Landes meist oberhalb der Quote Westdeutschlands bewegte. 2016 bis 2019 erzielte das Land dabei konstante Spitzenwerte von bis zu 80 % (2019) (höchster Wert), um jedoch im Jahr 2020 auf 76 % zurückzugehen. Anschließend stieg die Quote im Land wieder schrittweise und erreichte 2022 mit 79 % nahezu das Niveau des Krisenvorjahres 2019. Analog dazu erholte sich die Übernahmequote in Westdeutschland (2019: 77 % und 2022: 76 %), wobei die Quote des Landes am aktuellen Rand 3 Prozentpunkte über jener in Westdeutschland lag (Deutschland: 77 %).

Abbildung 13: Betriebliche Übernahmequoten von 2001 bis 2022 in Baden-Württemberg und Westdeutschland, in Prozent

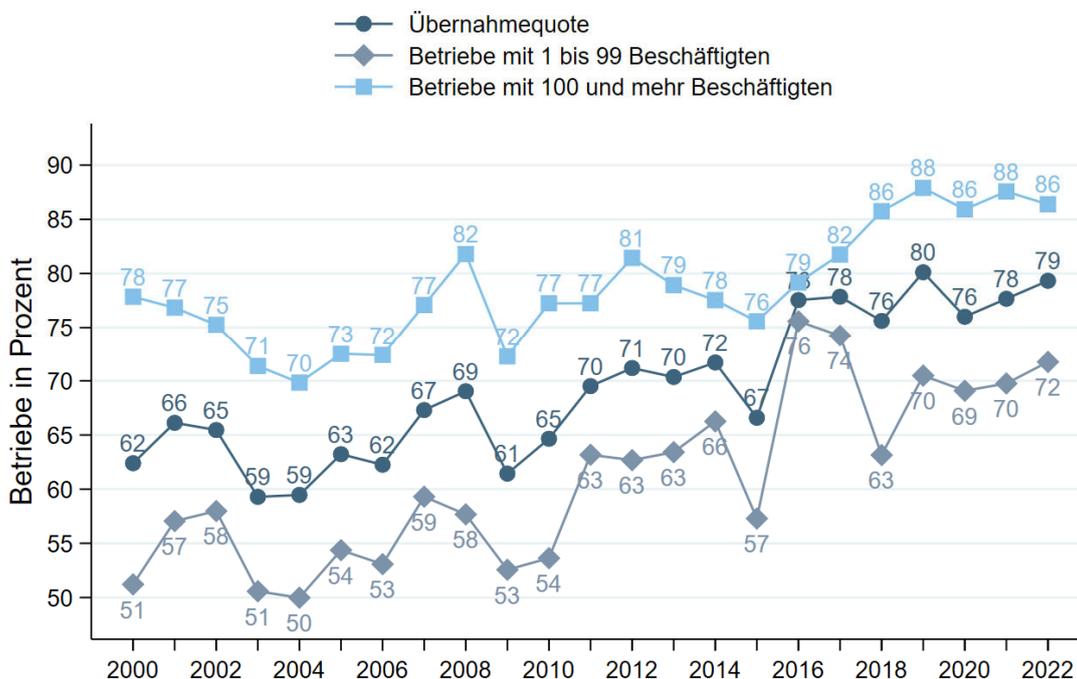


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001 bis 2022, IAW-Berechnungen.

In der nachfolgenden Abbildung 13a wird zwischen baden-württembergischen Betrieben der Größenklassen 1 bis 99 und ab 100 Beschäftigten unterschieden. Die Übernahmequoten verzeichneten hier ebenfalls einen positiven Verlauf über die Zeit und lagen in größeren Betrieben durchgängig deutlich höher. 2015 machte der Unterschied 19 Prozentpunkte aus, danach verringerte er sich bis auf eine Differenz von 3 Prozentpunkten im Jahr 2016, um danach wieder deutlich anzusteigen. In Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten sank die Übernahmequote zwischen 2012 und 2015 zunächst kontinuierlich von 81 % auf 76 % ab, woraufhin sie anschließend auf ihr Rekordhoch von 88 % im Jahr 2019 anstieg und am aktuellen Rand mit 86 % nur leicht darunter lag. In Betrieben mit 1 bis 99 Beschäftigten war die Quote zwischen 2015 und 2018 durch starke Schwankungen gekennzeichnet (bis zu 19 Prozentpunkte), wobei auf den nur leichten Rückgang 2020 um einen Prozentpunkt auf 69 % eine moderate Zunahme auf 70 % bzw. 72 % in den Jahren 2021 und 2022 zu verzeichnen war.

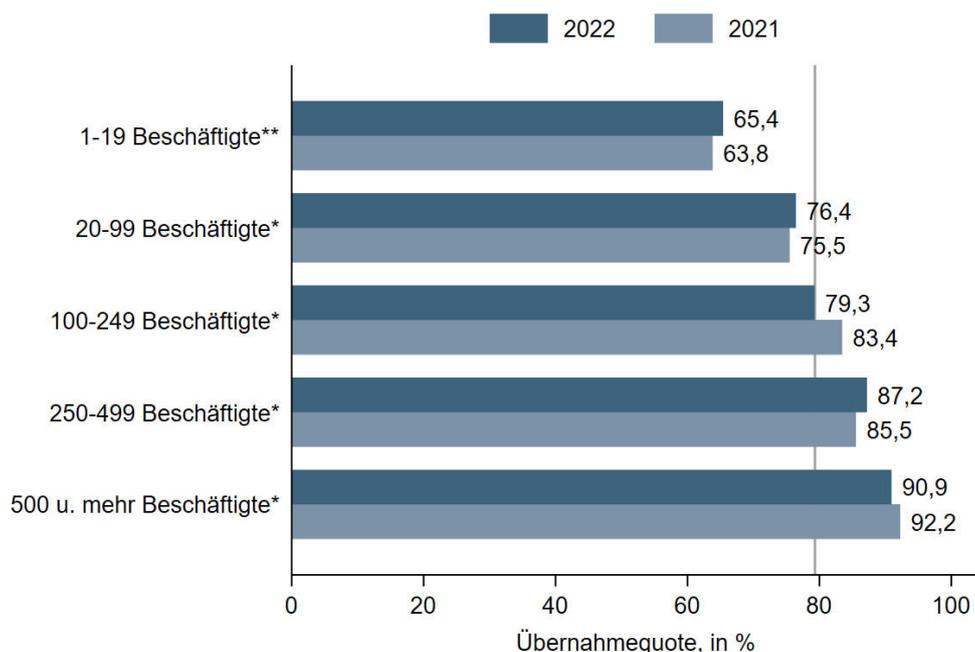
In Abbildung 13b sind die Übernahmequoten am aktuellen Rand (2021 und 2022) nach fünf Betriebsgrößenklassen differenziert dargestellt. Zunahmen ergaben sich in Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten (+1,6 Prozentpunkte), mit 20 bis 99 Beschäftigten (+0,9 Prozentpunkte) und 250 bis 499 Mitarbeitenden (+1,7 Prozentpunkte). Abnahmen waren in Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten (- 4,1 Prozentpunkte) und für Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten (-1,3 Prozentpunkte) zu verzeichnen.

Abbildung 13a: Betriebliche Übernahmequoten von 2000 bis 2022 nach Betriebsgrößenklassen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2022, IAW-Berechnungen.

Abbildung 13b: Betriebliche Übernahmequoten 2021 und 2022 nach Betriebsgrößenklassen, in Prozent

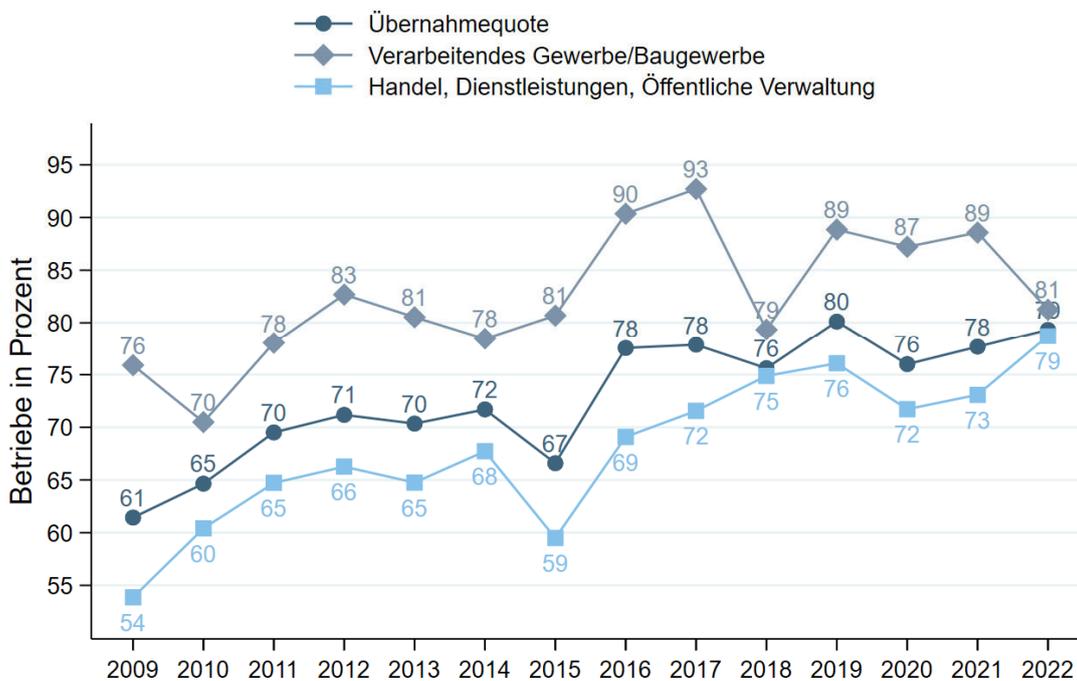


* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

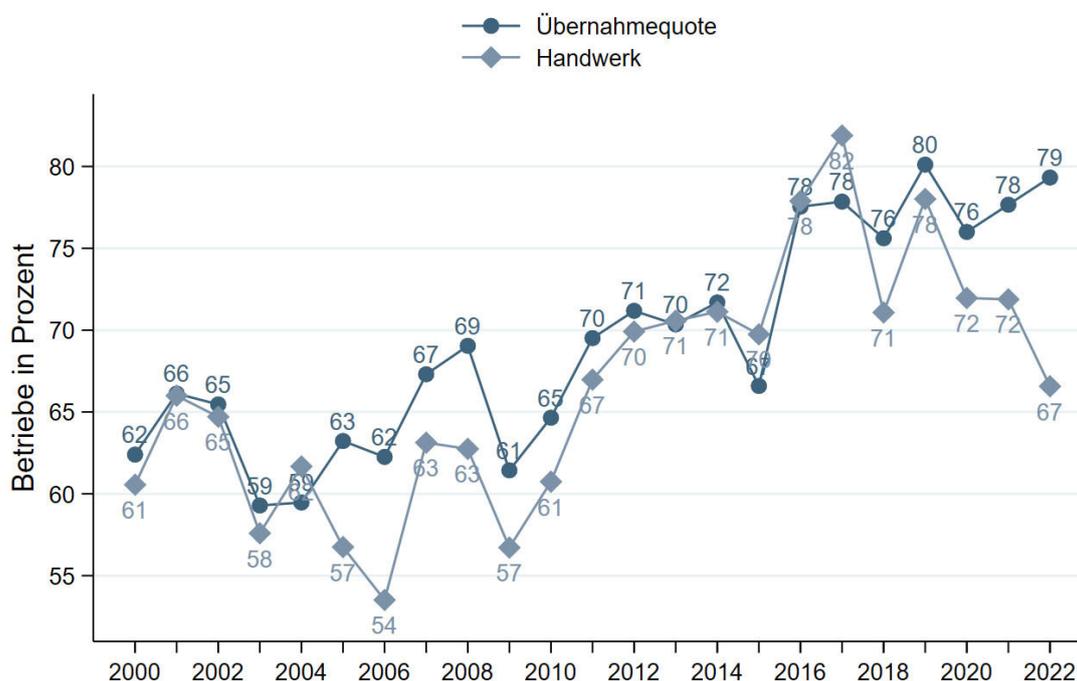
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2021 und 2022, IAW-Berechnungen.

In den Abbildungen 13c und 13d wird die Entwicklung der Übernahmequoten nach Wirtschaftssektoren differenziert dargestellt. Die Abbildung 13c veranschaulicht, dass die Übernahmequote im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe von 2009 bis 2017 durchgängig deutlich oberhalb der Quote im Bereich der Dienstleistungen/Handel/Öffentlicher Dienst lag. Im Jahr 2017 betrug dieser Abstand 21 Prozentpunkte. Beide Quoten hatten damit jeweils ihren Höchststand erreicht. Im Jahr 2018 hat sich dann der Abstand bis auf 4 Prozentpunkte reduziert, da die Übernahmequoten im industriellen Sektor von 93 % auf 79 % gesunken sind, während der Dienstleistungssektor einen weiteren Anstieg um 3 Prozentpunkte auf 75 % verzeichnete. Die Quote im Bereich der Dienstleistungen/Handel/Öffentlicher Dienst konnte zuletzt deutlich zulegen, während das Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe deutlich weniger Auszubildende übernommen hatte. Somit fielen die sektorspezifischen Übernahmequoten am aktuellen Rand fast identisch aus.

Abbildung 13c: Betriebliche Übernahmequoten von 2009 bis 2022 nach Wirtschaftsbereichen, in Prozent



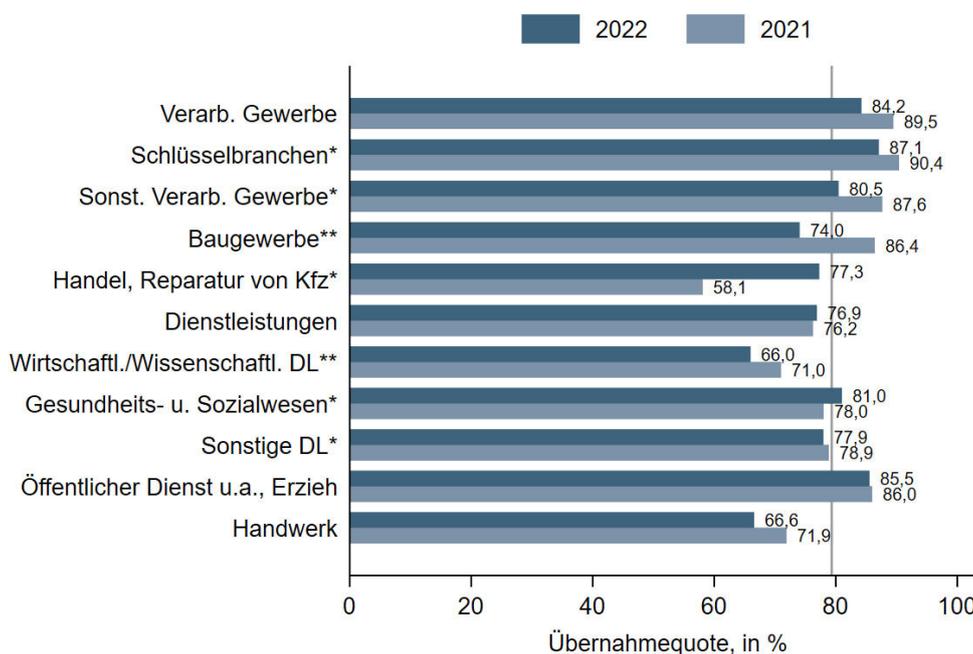
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009 bis 2022, IAW-Berechnungen.

Abbildung 13d: Betriebliche Übernahmequoten von 2000 bis 2022 im Handwerk, in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2022, IAW-Berechnungen.

Mit Blick auf das Handwerk zeigt Abbildung 13d, dass die Übernahmequote bis 2020 weitgehend parallel zum Durchschnitt verlief und dabei im Jahr 2018 ein Rückgang um 11 Prozentpunkte auf 71 % zu verzeichnen war. Danach stieg die Übernahmequote im Handwerk sprunghaft auf 78 % an, um anschließend wieder auf 72 % in den Jahren 2020 und 2021 zu fallen. Mit einer Übernahmequote von 67 % (2022) setzte sich die rückläufige Entwicklung der letzten Jahre fort. Damit weicht die Übernahmequote von Handwerksbetrieben erstmals um 12 Prozentpunkte von der allgemeinen Übernahmequote ab.

Die Abbildung 13e gibt die Übernahmequoten im Land für die Jahre 2021 und 2022 nach Wirtschaftszweigen differenziert wieder. Die Übernahmequoten sind im Vergleich zum Vorjahr nur in den Bereichen Handel/Reparaturen von Kfz (+19,2 Prozentpunkte) und Gesundheits- und Sozialwesen (2020: 68,9 %, 2021: 78,0 %, 2022: 81,0 %) gestiegen. In den Branchen öffentlicher Dienst (u.a. ErzieherInnen) und Dienstleistungen war lediglich ein moderater Rückgang zu verzeichnen (jeweils weniger als ein Prozentpunkt). In allen anderen Bereichen sind deutlich abnehmende Übernahmequoten sichtbar, insbesondere im Baugewerbe (-12,4 Prozentpunkte) und dem Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (-7,1 Prozentpunkte).

Abbildung 13e: Betriebliche Übernahmequoten 2021 und 2022 nach Branchen, in Prozent

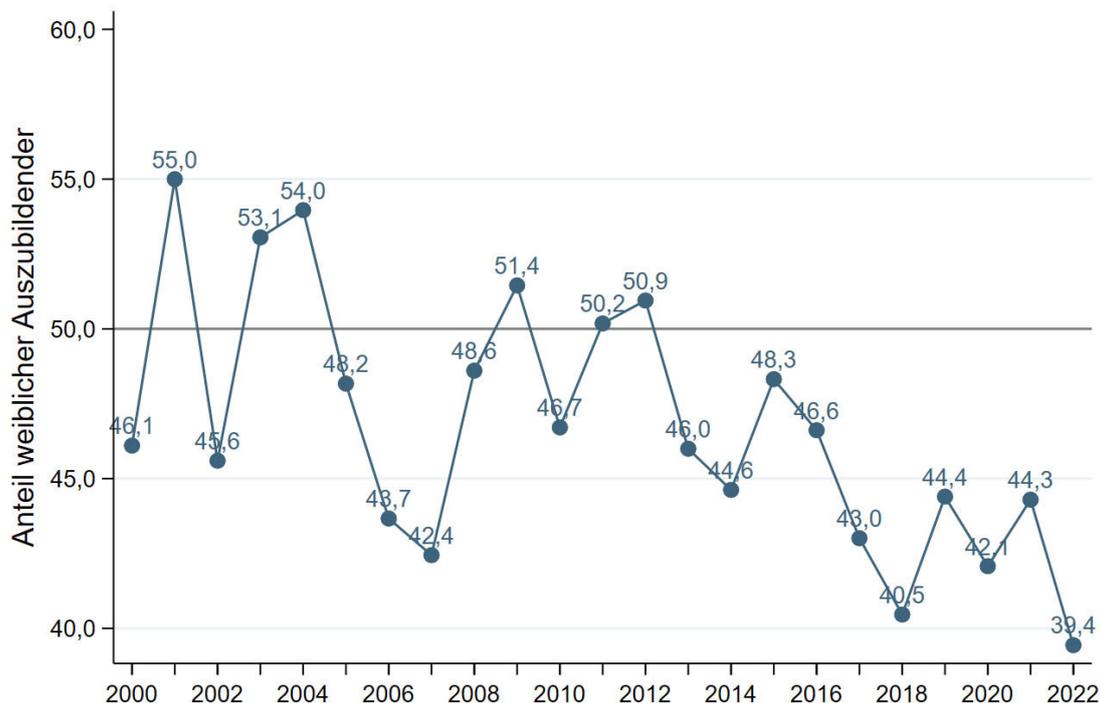
* eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2021 und 2022, IAW-Berechnungen.

6 Geschlechtsspezifische Betrachtung¹⁷

Im folgenden Abschnitt werden die vorausgehenden Analysen um eine geschlechtsspezifische Betrachtung erweitert. Abbildung 14 weist den Anteil weiblicher Auszubildender im Zeitverlauf aus. Insgesamt ist der Verlauf der Anteile volatil und durch einen rückläufigen Trend gekennzeichnet. Im Zeitraum von 2000 bis 2022 machte der Anteil der Frauen in betrieblicher Ausbildung in sechs Jahren mehr als die Hälfte aller Auszubildenden aus. Am aktuellen Rand wurde mit 39,4 % ein neuer Tiefststand erreicht.

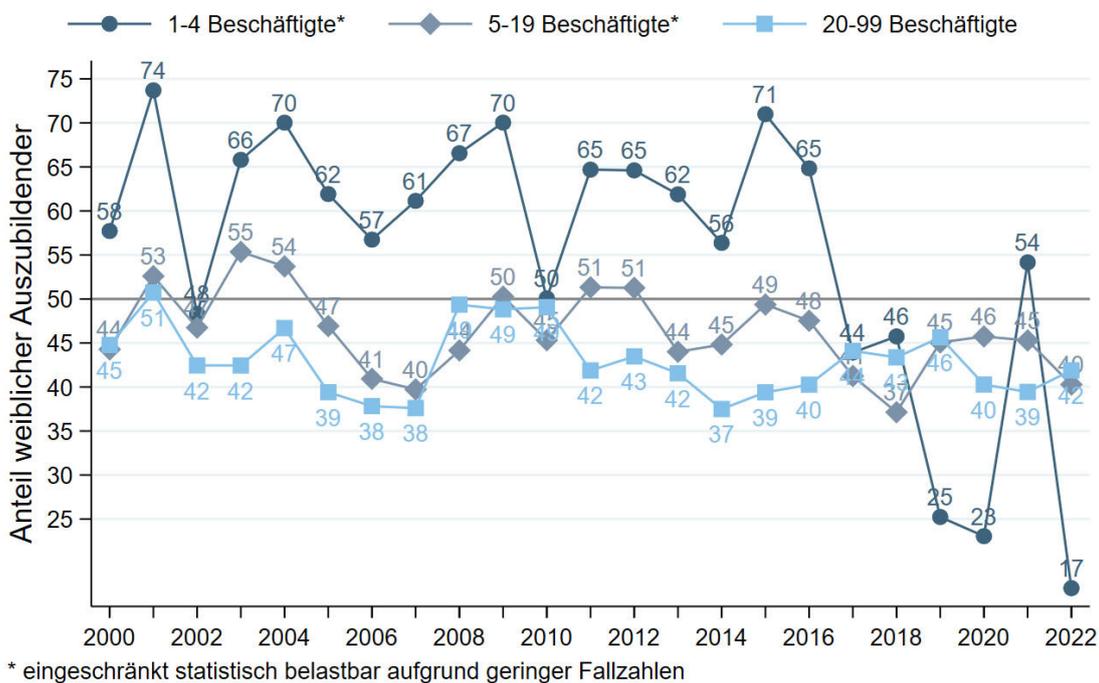
¹⁷ Hinweis: Infolge geringer Fallzahlen (N<100) sind in diesem Abschnitt die nach Größenklassen und Branchen differenzierten Angaben in der Regel nur als Tendenzangaben zu interpretieren.

Abbildung 14: Anteil weiblicher Auszubildender von 2000 bis 2022, in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2022, IAW-Berechnungen.

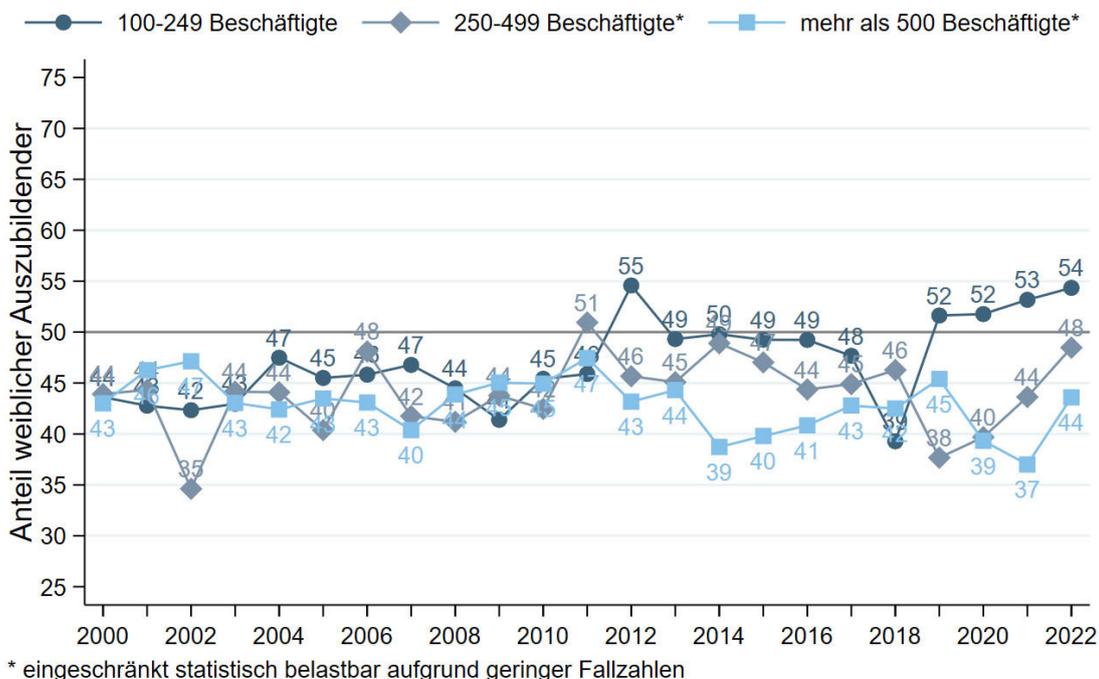
Die Abbildungen 14a und 14b zeigen den Anteil weiblicher Auszubildender differenziert nach Betriebsgrößenklassen. Es wird deutlich, dass der Anteil von Frauen in betrieblicher Ausbildung in Kleinstbetrieben mit vereinzelt Ausnahmen bis 2016 deutlich oberhalb der 50 %-Marke lag, jedoch am aktuellen Rand deutlich zurückging und auf den bislang tiefsten Wert von 17 % fiel. In den Betriebsgrößenklassen mit 5 bis 19 bzw. 20 bis 99 Mitarbeitenden unterlag der Wert weniger Schwankungen und erreichte im Jahr 2022 40 % bzw. 42 %. In der Betriebsgrößenklasse mit 100 bis 249 Beschäftigten war der Anteil von weiblichen Auszubildenden in der Regel höher als in größeren Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten. Insbesondere seit dem Jahr 2019 lag der Anteil in der Größenklasse 100 bis 249 Beschäftigte über 50 % und stieg schrittweise auf 54 % (2022) an. Des Weiteren verzeichneten Betriebe in alle drei größeren Betriebsgrößenklassen zuletzt eine positive Entwicklung des Anteils weiblicher Auszubildender.

Abbildung 14a: Anteil weiblicher Auszubildender 2000-2022 nach Betriebsgröße, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2022, IAW-Berechnungen.

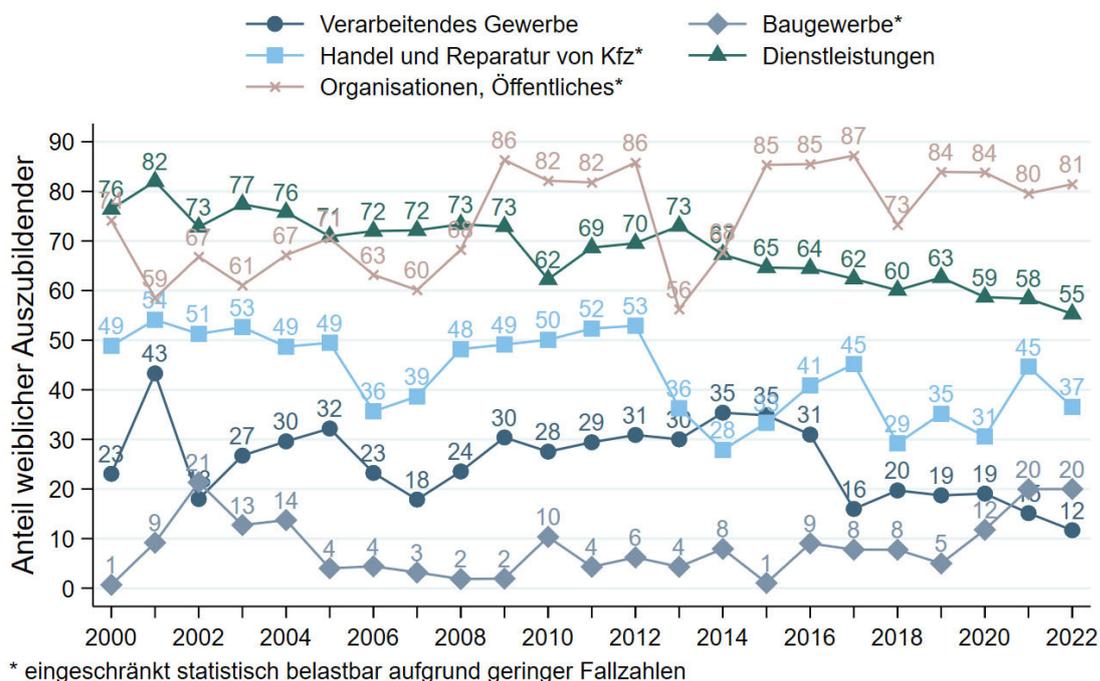
Abbildung 14b: Anteil weiblicher Auszubildender 2000-2022 nach Betriebsgröße, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2022, IAW-Berechnungen.

Mit Blick auf die Wirtschaftsbereiche zeigt Abbildung 14c, dass im Bereich Organisationen und Öffentliches der Anteil weiblicher Auszubildender mit 81 % (2022) mit Abstand am höchsten ausfiel. Darauf folgte der Dienstleistungsbereich mit aktuell 55 % im Jahr 2022, welcher aber bereits seit 2013 (73 %) stetig abnehmende Anteile aufwies. Im Verarbeitenden Gewerbe (12 %) sowie dem Handel und Reparatur von Kfz (20 %) fielen die Anteile weiblicher Auszubildender deutlich geringer aus. Bemerkenswert ist, dass die Branche Handel und Reparatur von Kfz seit dem letzten Tiefststand im Jahr 2015 lediglich mit einer Ausnahme (2019) stetig wachsende Anteile verbuchte und bereits im Jahr 2021 das Verarbeitende Gewerbe übertreffen konnte.

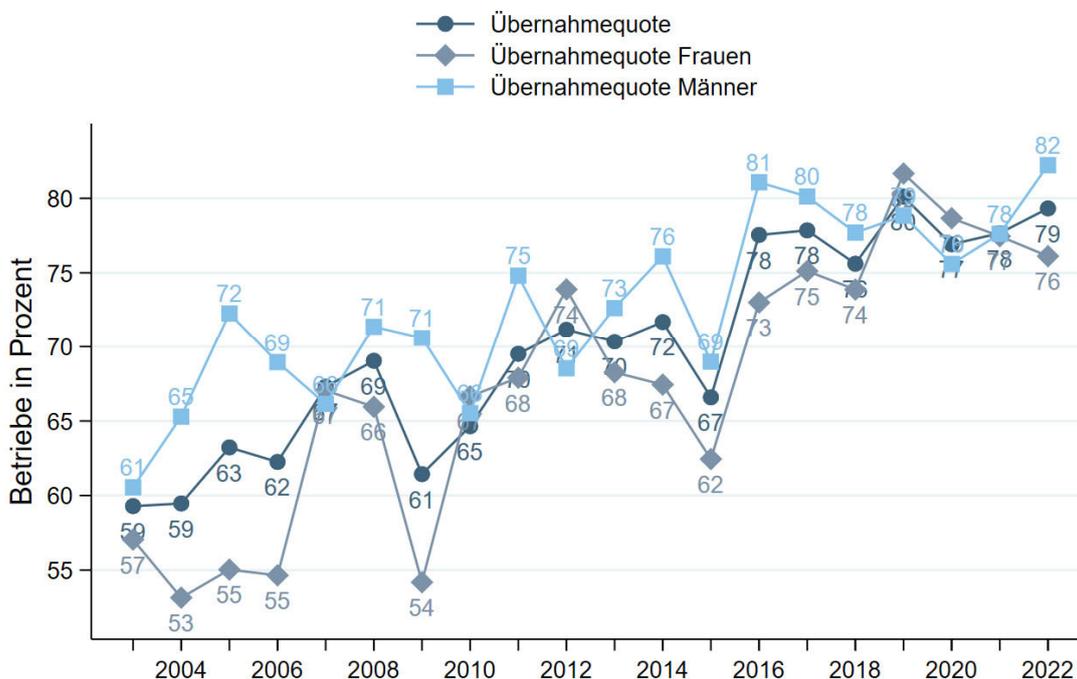
Abbildung 14c: Anteil weiblicher Auszubildender 2000-2022 nach Branche, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2022, IAW-Berechnungen.

Die Abbildung 15 gibt die Entwicklung der geschlechterspezifischen Übernahmequoten in Baden-Württemberg im Zeitverlauf wieder. Es zeigt sich, dass mit wenigen Ausnahmen die Übernahmequote von Frauen stets unterhalb jener von Männern lag. Eine besonders große Differenz zwischen den Übernahmequoten lag für die Jahre 2003 bis 2006 und im Jahr 2009 vor. In diesen Jahren fiel die Übernahmequote insgesamt besonders gering aus. Seit 2010 waren die Unterschiede zwischen den Übernahmequoten beider Geschlechter nicht mehr so stark ausgeprägt. Zuletzt unterschieden sich die Übernahmequote von Frauen und Männern kaum mehr (vgl. 2019), wobei sich die Quoten aktuell wieder stärker unterschieden. So wurden aktuell 82 % der männlichen Auszubildenden und 76 % der weiblichen Auszubildenden übernommen.

Abbildung 15: Betriebliche Übernahmequoten von Frauen und Männern von 2003 bis 2022, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003 bis 2022, IAW-Berechnungen.

In Tabelle 1 wird die betriebliche Übernahmequote von männlichen und weiblichen Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen und Branchen ausgewiesen. Die Übernahmequote der Frauen lag im Jahr 2020 mit 79 % noch 3 Prozentpunkte über jener der Männer (2020: 76 %). Im Folgejahr 2021 und am aktuellen Rand (2022) fiel die Übernahmequote der Frauen aber geringer aus; zunächst um einen Prozentpunkt im Jahr 2021 und aktuell um 5 Prozentpunkte im Jahr 2022. Besonders ausgeprägt waren die Unterschiede in Betrieben mit 1 bis 99 Beschäftigten. Mit Blick auf die Wirtschaftssektoren zeigte sich, dass die Übernahmequoten von Frauen im Jahr 2021 in allen Bereichen noch höher als jene der Männer ausfielen, dies sich aber aktuell umkehrte.

Tabelle 1: Betriebliche Übernahmequoten von Frauen und Männern nach Betriebsgrößen und Branchenzugehörigkeit, von 2020 bis 2022, in Prozent

| | Gesamt | | | Frauen | | | Männer | | |
|---|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 |
| Baden-Württemberg | 79 | 78 | 77 | 76 | 77 | 79 | 82 | 78 | 76 |
| 1-99 Beschäftigte | 72 | 70 | 69 | 60* | 71* | 68* | 81 | 69* | 70* |
| 100 u. mehr Beschäftigte | 86 | 88 | 86 | 89 | 85 | 89 | 84 | 89 | 84 |
| Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe | 81 | 89 | 87 | 77* | 93* | 90* | 82 | 88 | 87 |
| Dienstleistungen, Handel, Öffentlicher Dienst | 79 | 73 | 72 | 76 | 75 | 76 | 82 | 69 | 67 |
| Handwerk | 67* | 72* | 72* | 60* | 74* | 70* | 71* | 70* | 73* |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2020 bis 2022, IAW-Berechnungen. Hinweis: *) Aufgrund geringe Fallzahlen (N<100) sind diese Angaben statistisch nur eingeschränkt belastbar.

7 Zusammenfassung

Abschnitt 2 – Betriebliche Ausbildungsaktivität

In Baden-Württemberg stieg der **Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe** (einschließlich im Verbund) im Jahr 2022 auf 55 % (+1 Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr). Der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe nahm mit wachsender Betriebsgröße kontinuierlich zu (aktuell beginnend bei 44 % für Kleinstbetriebe bis hin zu 100 % bei Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten). Im Handwerk (2022: 73 %), im Verarbeitenden Gewerbe (2022: 66 %) und im Baugewerbe (2022: 73 %) lag der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe seit 2009 in der Regel deutlich höher als im Bereich der Dienstleistungen (2022: 46 %).

Im Jahr 2022 entwickelte sich die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg im Vergleich zum Vorjahr positiv: Sowohl die **Netto- als auch die Bruttoausbildungsbetriebsquote** nahmen von 52 % im Jahr 2021 auf 55 % im Jahr 2022 bzw. von 29 % (2021) auf 30 % (2022) erneut zu. In Deutschland und Westdeutschland lagen die Nettoausbildungsbetriebsquoten jedoch um 3 bzw. 4 Prozentpunkte höher.

Der Anteil der **Betriebe, die trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden**, ging von rd. 26 % auf rd. 25 % im Jahr 2022 leicht zurück. Das nicht ausgeschöpfte betriebliche Ausbildungspotenzial in Baden-Württemberg lag somit nur noch um rd. 3 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland.

Abschnitt 3 – Ausbildungsleistung

Die **Auszubildendenquoten** in Baden-Württemberg entwickelten sich insgesamt bis zum Jahr 2018 deutlich rückläufig (von 5,7 % 2008 auf 4,8 % 2018). Im Anschluss setzte eine Phase der Stabilisierung ein, die durch einen sprunghaften Anstieg im Jahr 2019 (5,4 %) gekennzeichnet war. Aktuell lag die Auszubildendenquote bei 5,0 %.

Im Land lag die Auszubildendenquote von Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten bis 2019 meist weitaus höher als die Quote von Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten. Seit 2011 hat insbesondere infolge des Rückgangs der Quote in der untersten Betriebsgrößenklasse eine deutliche Annäherung der Quoten stattgefunden. 2022 stieg die Auszubildendenquote im Vergleich zum Vorjahr in den Betrieben mit 1 bis 9 und mit mehr als 500 Beschäftigten leicht an, in den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten und 250 bis 499 Beschäftigten stagnierte sie; nur in der Größenklasse mit 50 bis 249 Beschäftigten ist ein Rückgang zu verzeichnen. In der Industrie und im Dienstleistungssektor entwickelte sich die Auszubildendenquote bis 2020 volatil. Seit 2020 verlief die Entwicklung gegenläufig, sodass die Auszubildendenquoten aktuell weiter auseinanderliegen: In der Industrie stieg die Auszubildendenquote von 5,0 % (2020) auf 5,6 % im Jahr 2022 an, in den Dienstleistungen stagnierte sie 2022 bei 4,7 %. Im Handwerk lag die Auszubildendenquote seit 2000 stets deutlich über dem Durchschnitt. Allerdings verharrt die Quote aktuell auf einem niedrigen Niveau mit 7,0 %. Somit setzte sich der Trend der rückläufigen Quoten mit zwischenzeitlichen Phasen der Stagnation oder kurzfristigen Erholung (zuletzt in den Jahren 2018 und 2019) fort.

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

Im Ausbildungsjahr 2021/2022 wurden in Baden-Württemberg rd. 67 % der **angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen** besetzt; im Ausbildungsjahr 2020/2021 waren es noch rd. 72 %. Nach kurzen Phasen der Stabilisierung von 2011/2012 bis 2014/2015 und von 2017/2018 bis 2019/2020 war sowohl

im Land als auch in Westdeutschland ein deutlicher Rückgang der Besetzungsquote von betrieblichen Ausbildungsstellen feststellbar, der sich zuletzt weiter beschleunigte.

Mit Blick auf **die Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen** zeigt sich, dass die wichtigsten Gründe ungeeignete BewerberInnen (54,4 % 2022) und weniger Bewerbungen als angebotene Ausbildungsplätze (32,7 % 2022) waren. Dieser Anteil der Betriebe, die weniger Bewerbungen als Plätze als wichtigsten Grund bezeichneten, erhöhte sich mit einer Zunahme um 153 % drastisch (von 12,9 % für das Jahr 2013 zu 32,7 % für das Jahr 2022).

Abschnitt 5 – Übernahmequoten

Die **Übernahmequote** erfolgreicher Ausbildungsteilnehmender in Baden-Württemberg bewegt sich nach wie vor auf einem hohen Niveau. 2022 lag die Übernahmequote bei 79 % und somit lediglich knapp unter ihrem bisherigen Höchstwert von 80 % (2019). In Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten lag die Quote durchgängig höher als in kleineren Betrieben; 2022 machte der Unterschied rd. 14 Prozentpunkte aus. Im Verarbeitenden Gewerbe inkl. Baugewerbe lagen die Übernahmequoten in der Regel deutlich oberhalb jener im Dienstleistungsbereich, wobei sich dieser Unterschied am aktuellen Rand nahezu aufhebt und sich nur noch auf rd. 2 Prozentpunkte beläuft. Im Handwerk war die Übernahmequote seit ihrem letzten Hoch im Jahr 2019 von 78 % auf nunmehr 67 % (2022) deutlich abgesunken.

Abschnitt 6 – Geschlechtsspezifische Betrachtung

Der **Frauenanteil unter den Auszubildenden** ist auf rd. 39 % im Jahr 2022 zurückgegangen und hat damit ein neues Rekordtief erreicht. In den Betriebsklassen mit 5 bis 99 Beschäftigten war der Frauenanteil recht stabil und betrug rd. 41 % im Durchschnitt. In größeren Betriebsgrößenklassen ließ sich eine positive Entwicklung feststellen: in der Betriebsgrößenklasse 100 bis 249 Beschäftigten war der Anteil meist höher als in den größeren Betrieben und lag aktuell mit 54 % das vierte Jahr in Folge oberhalb der 50 %-Marke. Der Blick auf die Wirtschaftsbereiche verdeutlichte, dass im Dienstleistungsbereich (insbesondere im Öffentlichen Dienst u.a.) der Frauenanteil in betrieblicher Ausbildung am höchsten war, gefolgt vom Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen und (mit großem Abstand) vom Verarbeitenden Gewerbe und vom Baugewerbe.

Anders als in den vorangegangenen Jahren lag die **Übernahmequote bei Frauen** 2022 mit rd. 76 % unterhalb jener von Männern mit rd. 82 %. In den Jahren 2019 und 2021 war die Quote leicht höher bzw. gleichauf mit der Übernahmequote von Männern. Seit 2019 näherte sich die Übernahmequote von Frauen in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten jener der Männer an, lag 2022 jedoch wieder darunter, während in der Größenklasse ab 100 und mehr Beschäftigten die Übernahmequote von Frauen höher als die der Männer ausfiel. Mit Blick auf die Wirtschaftssektoren zeigt sich, dass die Übernahmequoten von Frauen im Jahr 2021 in allen Bereichen noch höher als jene der Männer ausfielen, dies sich aber aktuell umkehrte.

8 Literaturverzeichnis

- Bellmann, Lutz (2023): Krise der dualen Ausbildung? Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg (IAB-Forum).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (bibb) (Hg.) (2023): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (bibb). Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (bibb) (Hg.) (2023): Tabellen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023 im Internet. Ergänzende Informationen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Quelle: www.bibb.de/datenreport/de/aktuell.php. Bundesinstitut für Berufsbildung (bibb). Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2023): Berufsbildungsbericht 2023. Unter Mitarbeit von Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn.
- Dettmann, E. u.a. (2020): Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019. IAB-Forschungsbericht 12/2020, Nürnberg.
- Fitzenberger, Bernd; Heusler, Anna; Wicht, Leonie (2023): Die Vermessung der Probleme am Ausbildungsmarkt: Ein differenzierter Blick auf die Datenlage tut not. Unter Mitarbeit von Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg (IAB-Forum). Online verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/die-vermessung-der-probleme-am-ausbildungsmarkt-ein-differenzierter-blick-auf-die-datenlage-tut-not/>.
- Jost, R. (2022): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB-Expertise, Nürnberg.
- Klee, Günther; König, Tobias (2022): Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2021. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels. Hg. v. Institut für angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW). Tübingen (IAW Kurzberichte, 2/2022). Online verfügbar unter <https://www.iaw.edu/iaw-kurzberichte.html>.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2022): Integrierte Ausbildungsberichterstattung nach Sektoren/Konten/Ländern, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/publikationen-innen-integrierte-ausbildungsberichterstattung.html>.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg., 2022): Allgemeinbildende Schulen – Schulgänge nach Abschlussart, https://www.statistik-bw.de/BildungKultur/SchulenAllgem/abgaenger_mehr-jaehrig.jsp

9 Anhang

Begriffserklärung (tabellarisch)

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

10 Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

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

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

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen¹⁸ Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70 % deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

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

Literatur zum IAB-Betriebspanel

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

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

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

¹⁸ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

Produzierendes Gewerbe, Handel und Verkehr

Schlüssel-Nr.:

- 1 **Land- und Forstwirtschaft, Fischerei**
- 2 **Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden**
- 3 **Energie- und Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung**

Verarbeitendes Gewerbe

- 4 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
- 5 Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren und Schuhen
- 6 Herstellung von Holzwaren, Papier, Pappe und Druckerzeugnissen
- 7 Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen
- 8 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
- 9 Herstellung von Glas und Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
- 10 Metallerzeugung und -bearbeitung
- 11 Herstellung von Metallerzeugnissen
- 12 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
- 13 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
- 14 Maschinenbau
- 15 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagen-teilen, sonstiger Fahrzeugbau
- 16 Herstellung von Möbeln und sonstigen Waren (z.B. Schmuck, Sportgeräte, Spielwaren, medizinische Apparate und Materialien)
- 17 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

Baugewerbe

- 18 Hoch- und Tiefbau
- 19 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe

Handel

- 20 Kraftfahrzeughandel und -reparatur
- 21 Großhandel
- 22 Einzelhandel

Verkehr und Lagerei

auch Parkhäuser, Bahnhöfe, Frachturnschlag, Post-, Kurier- und Expressdienste

Dienstleistungen, Verwaltung

24 **Information und Kommunikation**

Verlagswesen, Herstellen, Verleih und Vertrieb von Filmen, Rundfunkveranstalter
Telekommunikation
Informationstechnologische Dienstleistungen und Informationsdienstleistungen

25 **Beherbergung und Gastronomie**

26 **Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**

Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen

- 27 Grundstücks- und Wohnungswesen
- 28 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
- 29 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben, Unternehmensberatung
- 30 Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchung
- 31 Forschung und Entwicklung
- 32 Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung
- 33 Veterinärwesen
- 34 Vermietung von beweglichen Sachen
- 35 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
- 36 Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

37 **Erziehung und Unterricht**

38 **Gesundheits- und Sozialwesen**

Sonstige Dienstleistungen

- 39 Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Lotterie
- 40 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
- 41 Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z.B. Wäscherei, Friseur, Sauna)

Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung

- 42 Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen
- 43 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

Anders, und zwar:

(Bitte genau erläutern!)

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

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



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

an der Universität Tübingen