Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung



Bundesinstitut für Berufsbildung

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die gesetzliche Aufgabe, Entwicklungen in der beruflichen Bildung zu beobachten und bis zum 1. April (ab dem Jahr 2020: bis zum 15. Mai) jeden Jahres der Bundesregierung hierüber einen Bericht (Berufsbildungsbericht) vorzulegen (§ 86 BBiG). Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist verpflichtet, an der Vorbereitung des Berufsbildungsberichts mitzuwirken (§ 90 Abs. 3, 1b).

Seit dem Jahr 2009 gibt das BIBB einen „Datenreport zum Berufsbildungsbericht [Jahr] – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung“ heraus. Dieser stellt die zentrale Informationsquelle und Datengrundlage für den Berufsbildungsbericht des BMBF dar.

Zitiervorschlag:
Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2020

1. Auflage 2020

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
www.bibb.de

Publikationsmanagement:
Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Redaktion: Michael Friedrich
Redaktionsassistenz: Dagmar Borchardt, Petra Spilles

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

Gesamtherstellung:
Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-96208-195-9 (Print)
ISBN 978-3-96208-196-6 (Open Access)
urn:nbn:de:0035-0829-7

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.dnb.de abrufbar.

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

Bundesinstitut für Berufsbildung

Vorwort



Die aktuelle Corona-Krise und die damit verbundenen Herausforderungen und Unsicherheiten zeigen die große Bedeutung der beruflichen Bildung für die Zukunftschancen junger Menschen, für die Zukunft unserer Betriebe und somit für die Sicherung des Wirtschaftsstandorts Deutschland: In den vorangegangenen Jahren begann etwa die Hälfte eines Altersjahrgangs eine Ausbildung in einem der rund 320 nach BBiG bzw. HwO anerkannten Ausbildungsberufe. Rund ein Fünftel aller Betriebe in Deutschland beteiligte sich aktiv an der Ausbildung.

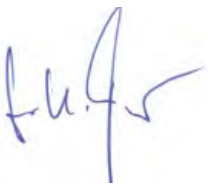
Die zurückgehende Zahl an Schulabgängern und Schulabgängerinnen und der Trend zu höheren Schulabschlüssen in Verbindung mit einer gestiegenen Studierneigung haben zuletzt zu einer sinkenden Nachfrage der Jugendlichen nach einer dualen Berufsausbildung geführt. Im Jahr 2019 lag sie mit 598.000 erstmals unter 600.000. Das Ausbildungsangebot verringerte sich 2019 ebenfalls; die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ging auf 525.100 zurück. Viele Betriebe hatten auch 2019 Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. Gleichzeitig gab es wieder viele Jugendliche, die bei der Ausbildungsstellensuche erfolglos blieben. Die hieraus resultierenden Passungsprobleme haben sich 2019 nur leicht verringert. Für die Sicherung des künftigen Fachkräftepotenzials stellt die Erhöhung der Attraktivität einer dualen Berufsausbildung für die Jugendlichen und die weitere Reduktion der Passungsprobleme eine zentrale Aufgabe dar. Weiterer Handlungsbedarf besteht in der Verringerung des Anteils der Menschen, die ohne Berufsabschluss bleiben (2018: 14%, hochgerechnet 2,12 Mio. Menschen zwischen 20 und 34 Jahren).

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht wird in diesem Jahr zum zwölften Mal vom BIBB herausgegeben. Mit seiner Gesamtschau ist er für Wissenschaft, Politik und Praxis ein zentrales Nachschlagewerk zur beruflichen Bildung in Deutschland. Er enthält umfassende Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, gibt einen Überblick über Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der Berufsausbildung und informiert über internationale Indikatoren und Benchmarks. Die standardisierte zeitreihengestützte Berichterstattung wird durch vertiefende Analysen auf Basis eigener Primärerhebungen und sekundärstatistischer Datenquellen ergänzt. Als Schwerpunkt wird das Thema Kompetenzentwicklung betrachtet. Auf dem Internetportal **www.bibb.de/datenreport** stehen ergänzende Informationen zum Abruf bereit.

Die Berichte und Analysen im BIBB-Datenreport 2020 beschreiben die Lage vor COVID-19. Die ökonomischen und gesellschaftlichen Folgen der Pandemie sind zum jetzigen Zeitpunkt nicht genau abzuschätzen, das Ausmaß könnte die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 bei Weitem übersteigen. Mit dem Shutdown der Wirtschaft ist die Zahl der Arbeitslosen und der Erwerbstätigen in Kurzarbeit sprunghaft angestiegen. Schon jetzt ist absehbar, dass die Corona-Pandemie den Ausbildungsstellenmarkt nicht verschonen wird. Wir müssen daher davon ausgehen, dass sich das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen stärker reduzieren wird, als wir es mit bis zu 10.000 Plätzen Anfang des Jahres vermutet haben (vgl. Prognose in Kapitel A2.2). Dennoch gibt es gute Gründe, mit Zuversicht auf die weitere Entwicklung zu blicken. Denn das duale Berufsbildungssystem in Deutschland ist stark und hat sich auch in früheren Krisen bewährt. Unsere Analysen zeigen, dass die eigene Ausbildung für Betriebe eine strategische Entscheidung und eine Zukunftsinvestition darstellt, die auch in Krisenzeiten nicht kurzfristig geopfert wird. Ich bin mir aber bewusst, dass nicht alle Betriebe und Branchen in der momentan angespannten Situation ihr Ausbildungsengagement aufrechterhalten können. Hier ist besondere Unterstützung für Betriebe und Auszubildende erforderlich.

Die genauen Auswirkungen der Corona-Krise auf die Berufsbildung werden sich in den meisten der zur Verfügung stehenden Datenquellen erst mit einer zeitlichen Verzögerung zeigen. Um aktuelle Erkenntnisse zu gewinnen und ggf. kurzfristige Steuerungsoptionen zu entwickeln, wird das BIBB die Folgen zeitnah im Rahmen verschiedener stichprobenbasierter Studien untersuchen. Geplant sind Betriebsbefragungen im Rahmen des Referenzbetriebssystems und des BIBB-Qualifizierungspanels sowie eine neue BA/BIBB-Bewerberbefragung.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie gut durch die Krise kommen – bleiben Sie gesund!



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident

Hinweise für Leserinnen und Leser

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht stützt sich auf zentrale Indikatoren und Kennwerte, um Entwicklungen in der beruflichen Bildung in Deutschland darzustellen. Neben der textlichen Darstellung werden Tabellen **→ Tabelle** … und Schaubilder **→ Schaubild** … verwendet. Darüber hinausgehende und stärker differenzierte Datenwerte werden unter **www.bibb.de/datenreport** als Anhang im Internet **→ Tabelle … Internet** angeboten. Außerdem werden auf der Homepage des BIBB weiterführende Informationen und Daten bereitgestellt.

Ein blaues **E** innerhalb der Texte verweist auf Erläuterungen und Ergänzungen, die sich in blauen Kästen und in räumlicher Nähe zu den entsprechenden Textpassagen befinden. Hier werden beispielsweise Indikatoren und Kennwerte definiert, methodische Erläuterungen zu den verwendeten Datenquellen, Erhebungsverfahren, Stichprobengrößen gegeben und auf Besonderheiten und methodische Einschränkungen hingewiesen.

Inhaltsverzeichnis

A Indikatoren zur beruflichen Ausbildung ... 9

Das Wichtigste in Kürze ... 9

A 1 Aktuelle Ausbildungsmarktbilanz ... 14

A 1.1 Angebot und Nachfrage, Angebots-Nachfrage-Relation ... 14
A 1.1.1 Rückblick auf die Entwicklung in den 2010er-Jahren ... 14
A 1.1.2 Weitere Ergebnisse der Marktbilanz für 2019 ... 24
A 1.1.3 Ausbildungsinteressierte Personen ... 31
A 1.1.4 Ergebnisse der Nachvermittlung ... 38
A 1.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2019 ... 42

A 2 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2020 ... 60

A 2.1 Rückblick auf die Vorausschätzung für 2019 ... 60
A 2.2 Vorausschätzung für 2020 ... 61

A 3 Anerkannte Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/Handwerksordnung (HwO) ... 65

A 3.1 Anzahl und Struktur anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO ... 65
A 3.2 Neue und modernisierte Ausbildungsberufe ... 68
A 3.3 Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung ... 71
A 3.4 Die Teilzeit-Berufsschule als dualer Lernort nach BBiG/HwO ... 72

A 4 Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick ... 78

A 4.1 Die Bedeutung der dualen Berufsausbildung ... 79
A 4.2 Das (Aus-)Bildungsgeschehen in den Bundesländern ... 90

A 5 Ausbildung im dualen Ausbildungssystem – Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik ... 94

A 5.1 Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember) ... 94
A 5.2 Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse in der Berufsbildungsstatistik ... 96
A 5.3 Neuabschlüsse in der Berufsbildungsstatistik ... 104
A 5.4 Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung ... 115
A 5.5 Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss ... 125
A 5.5.1 Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden mit Neuabschluss ... 125
A 5.5.2 Vorherige Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung bei Auszubildenden mit Neuabschluss ... 135
A 5.6 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen ... 141
A 5.7 Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg ... 152
A 5.8 Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System ... 162
A 5.9 Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung ... 172

A 6 Ausbildung im berufsbildenden Schulsystem, im öffentlichen Dienst und an Hochschulen ... 175

A 6.1 Schulische Berufsausbildung ... 175
A 6.1.1 Grundlagen ... 175
A 6.1.2 Bedeutung und Entwicklung – Systemische Betrachtung ... 176
A 6.1.3 Bedeutung und Entwicklung – Berufsstrukturelle Betrachtung ... 181
A 6.2 Ausbildung im öffentlichen Dienst ... 186
A 6.3 Fachportal AusbildungPlus: Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung ... 188

A 7 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung ... 191
A7.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ... 191
A 7.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben ... 194
A 7.3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel ... 197
A 7.4 Digitalisierung in Betrieben und betriebliche Ausbildung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel ... 202

A 8 Bildungsverhalten von Jugendlichen ... 206
A 8.1 Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 ... 206
A 8.2 Regionale Mobilität – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik zum Stichtag 30.09.2018 ... 207
A 8.3 Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen: Gründe und Verläufe ... 211
A 8.4 Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten – Ergebnisse des DZHW Studienberechtigtenpanels ... 215

A 9 Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung ... 216
A 9.1 Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen ... 216
A 9.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung – Ergebnisse der Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/2018 ... 221
A 9.3 Ausgaben der öffentlichen Hand für die berufliche Ausbildung ... 233
A 9.4 Bildungsangebote und Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der beruflichen Ausbildung ... 236
A 9.4.1 Regelinstrumente ... 238
A 9.4.2 Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung ... 245
A 9.4.3 Länderprogramme zur Förderung der Berufsausbildung ... 249
A 9.4.4 Schulische Bildungsgänge der Bundesländer im Übergangsbereich ... 254
A 9.5 Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren ... 254

A 10 Ausbildung und Beschäftigung ... 258
A 10.1 Übergänge in Beschäftigung und Erwerbslosenquoten junger Erwachsener ... 258
A 10.1.1 Übernahmeverhalten von Betrieben ... 258
A 10.1.2 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung ... 260
A 10.1.3 Erwerbslosenquoten junger Erwachsener mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen im Vergleich ... 262
A 10.2 Qualifikations- und Berufsprojektionen ... 264

A 11 Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung ... 278
A 11.1 Die Entwicklung der Anzahl junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung ... 278
A 11.2 Unterschiede nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Region ... 280
A 11.3 Unterschiede nach Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund ... 283

A 12 Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete ... 285
A 12.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund ... 285
A 12.2 Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit ... 289
A 12.2.1 Integration in den Bereich „Vorbereitung auf Ausbildung“ ... 289
A 12.2.2 Integration in den Bereich „Ausbildung“ ... 294

B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung ... 299
Das Wichtigste in Kürze ... 299

B 1 Beteiligungsstrukturen ... 300
B 1.1 Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung ... 300
B 1.2 Betriebliche Weiterbildung ... 307
B 1.2.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote ... 307

B 1.2.2 Nutzung verschiedener Lernformen in Unternehmen in Deutschland und Europa 310
B 1.2.3 Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung 318

B 2 Weiterbildungsanbieter 319

B 2.1 Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wb**monitor-**Umfrage 2019 319
B 2.1.1 Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des wb**monitor** 319
B 2.1.2 Themenschwerpunkt „Digitalisierung“ 325
B 2.2 Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung 332
B 2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen 332
B 2.2.2 Weiterbildungsstatistik im Verbund 335
B 2.3 Fernlernen 338

B 3 Öffentlich geförderte Weiterbildung 340

B 3.1 SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen 340
B 3.2 Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme 345
B 3.3 Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium 348
B 3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium 348
B 3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium 350
B 3.4 Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses 352
B 3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Weiterbildung 354
B 3.6 Bundesprogramm Bildungsprämie 357

B 4 Geregelte Fortbildungsabschlüsse 362

B 4.1 Regelungen des Bundes, der Länder und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung und Umschulung 362
B 4.2 Neuere Entwicklungen in Fortbildungsordnungen 363
B 4.3 Berufliche Weiterbildung an Fachschulen 364
B 4.4 Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 369

C Schwerpunktthema: Kompetenzentwicklung 375

C 1 Einleitung 375

C 2 Kompetenzmodellierung und Kompetenzmessung 377

C 2.1 Stand der beruflichen Kompetenzmodellierung und -messung 377
C 2.1.1 Vorgehen bei der Entwicklung von Kompetenzmodellen und Instrumenten zur Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung 377
C 2.1.2 Stand der beruflichen Kompetenzmessung in Deutschland 380
C 2.1.3 Die Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+ 385
C 2.2 Ergebnisse aus neueren Studien zur beruflichen Kompetenzmessung 387
C 2.2.1 Berufliche Kompetenzen in der Fortbildung 387
C 2.2.2 Welche Kompetenzen benötigt die Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung? 391
C 2.2.3 Modellierung und Messung nachhaltiger Gestaltungskompetenz im Einzelhandel 394

C 3 Klassifikationen zur Analyse und Prognose von Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt 398

C 3.1 Die QuBe-Kompetenzklassifikation für das BMAS-Fachkräftemonitoring 398
C 3.2 Kompetenzanforderungen am Arbeitsmarkt 401

C 4 Kompetenzentwicklung im Betrieb 405

C 4.1 Lernformen in Unternehmen und benötigte Kompetenzen – Ergebnisse der CVTS5-Zusatzerhebung 405
C 4.2 Erfahrungen und Erkenntnisse zu den Möglichkeiten arbeitsintegrierter betrieblicher Weiterbildung 410
C 4.3 Die Bedeutung des betrieblichen Kompetenzmanagements im Rahmen betrieblicher Strategien zur Qualifikationsbedarfsdeckung 412

C 5 Das Wichtigste in Kürze, Fazit und Ausblick 416

D Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung 419

Das Wichtigste in Kürze 419

D 1 Indikatoren zur Berufsbildung in Europa 421

D1.1 Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung 421
D 1.2 Indikatoren und Benchmarks im gemeinsamen Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ der EU 424
D 1.3 Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich 428

D 2 Betriebliche Kompetenzentwicklung im internationalen Vergleich 433

D 2.1 Kompetenzentwicklung in Schule und Betrieb in verschiedenen Berufsbildungssystemen 433
D 2.2 Berufliche Tätigkeiten im internationalen Vergleich 435
D 2.3 Zusammenfassung und Fazit 437

D 3 Mobilität in der Berufsbildung 441

D 4 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse 447

Abkürzungsverzeichnis 460
Verzeichnis der Schaubilder 465
Verzeichnis der Tabellen 469
Verzeichnis der Tabellen im Internet 476
Literaturverzeichnis 478
Schlagwortverzeichnis 502

A Indikatoren zur beruflichen Ausbildung

Das Wichtigste in Kürze

Die duale Berufsausbildung hat in Deutschland traditionell einen hohen Stellenwert. Etwas mehr als die Hälfte eines Altersjahrgangs (2018: 54,5%) beginnt eine Ausbildung in einem der 324 nach BBiG bzw. HwO anerkannten Ausbildungsberufe. Bundesweit gab es Ende 2018 rund 1,33 Mio. Auszubildende (**vgl. Kapitel A5.2 und Kapitel A5.8**). Zum zweiten Mal in Folge ist ihre Zahl gegenüber dem Vorjahr gestiegen (+6.900[1] bzw. +0,5%). In den Jahren zuvor war die Zahl der Auszubildenden stark gesunken. Diese Entwicklung ist auf Demografie bedingt sinkende Schulabgängerzahlen, aber auch auf einen Trend zu höheren Schulabschlüssen und eine gestiegene Studierneigung zurückzuführen (**vgl. Kapitel A4.1**). Dies stellt die Betriebe bei der Sicherung ihres Fachkräftenachwuchses vor große Herausforderungen.

2019 wurden weniger Ausbildungsverträge neu abgeschlossen als im Vorjahr. Im Folgenden wird die aktuelle Situation am Ausbildungsstellenmarkt anhand zentraler Eckdaten skizziert. Für weitergehende Informationen wird auf die entsprechenden Kapitel in diesem Datenreport verwiesen.

Aktuelle Entwicklungen am Ausbildungsmarkt 2019

▸ Weniger neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Nachdem die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit 2011 kontinuierlich zurückgegangen war, konnte 2017 und 2018 ein leichtes Plus verzeichnet werden. 2019 hat sich dieser positive Trend nicht fortgesetzt. Es wurden insgesamt 525.100 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das sind 6.300 (-1,2%) weniger als 2018. Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge sank um 5.800 (-1,1%) auf 510.700. Die Zahl der neu abgeschlossenen außerbetrieblichen Ausbildungsverträge ging um 500 (-3,5%) auf 14.400 zurück (**vgl. Kapitel A1.2**).

▸ Weniger Ausbildungsangebote, erstmals aber auch wieder weniger unbesetzte Berufsausbildungsstellen

Bundesweit wurden 578.200 Ausbildungsstellen angeboten. Das Ausbildungsangebot (neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus unbesetzte Berufsausbildungsstellen) fiel somit um 10.900 Stellen (-1,8%) niedriger aus als im Vorjahr. Das betriebliche Ausbildungsangebot (ohne überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsstellen) lag bei 563.900. Betriebe und Unternehmen in Deutschland haben somit 10.300 (-1,8%) Ausbildungsplätze weniger zur Verfügung gestellt als im Vorjahr. Die Zahl der bei der BA gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen ging nach Anstiegen in den Vorjahren von 57.700 auf 53.100 zurück (-4.500 bzw. -7,8%) (**vgl. Kapitel A1.1**).

▸ Sinkende Nachfrage nach dualer Berufsausbildung

Die Nachfrage (hier: erweiterte Definition = neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus alle zum Stichtag 30. September noch eine Ausbildungsstelle suchenden Personen) sank 2019 von 610.000 auf 598.800 (-11.200 bzw. -1,8%). Sie lag erstmals unter 600.000. Die positive Entwicklung der beiden Vorjahre hat sich somit nicht fortgesetzt. Der Anstieg der Nachfrage in den Jahren 2017 und 2018 war auch darauf zurückzuführen, dass zunehmend Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund auf dem Ausbildungsstellenmarkt ankamen. Die Zahl der Geflüchteten unter den bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern ist 2019 nicht weiter angestiegen (2018: 38.300, 2019: 38.100) (**vgl. Kapitel A12.2**).

▸ Zusammenführung von Angebot und Nachfrage etwas besser als im Vorjahr; Passungsprobleme bleiben zentrale Herausforderung

Die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber entsprach mit 24.500 in etwa dem Vorjahresniveau (-0,1%). Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung fiel mit 49.200 geringer aus als 2018 (-4.900 bzw. -9,0%). Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber insgesamt, die noch eine Ausbildungsstelle suchten und eine entsprechende Vermittlung durch die BA wünschten, lag 2019 bei 73.700 (2018: 78.600).

1 Bei den absoluten Zahlen handelt es sich um gerundete Zahlen.

Die Ergebnisse zu den unbesetzten Berufsausbildungsstellen (s. o.) und zu den noch suchenden Bewerberinnen und Bewerbern zeigen, dass es nach wie vor Schwierigkeiten gibt, Ausbildungsangebot und -nachfrage zusammenzuführen. Allerdings haben sich sowohl der Anteil unbesetzter Stellen am betrieblichen Gesamtangebot (2018: 10,0%, 2019: 9,4%) als auch der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerber/-innen gemessen an der Gesamtnachfrage (2018: 12,9%, 2019: 12,3%) im Vorjahresvergleich etwas günstiger entwickelt. Dabei gibt es erhebliche Unterschiede zwischen Berufen und Regionen (**vgl. Kapitel A1.1**).

▶ Insgesamt durchwachsene Ausbildungsmarktbilanz

Aus Sicht der nachfragenden jungen Menschen hat sich die Ausbildungsmarktsituation 2019 nicht verschlechtert. Die erweiterte ANR lag wie im Vorjahr bei 96,6. Die erweiterte ANR bezogen auf das betriebliche Angebot betrug 94,2 (2018: 94,1). Die Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher (EQI) fiel bundesweit etwas höher aus als im Vorjahr (2018; 66,0%; 2019: 66,7%) (**vgl. Kapitel A1.1**).

Insgesamt betrachtet kann die Bilanz des Ausbildungsjahres 2018/2019 als durchwachsen bezeichnet werden. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist gesunken. Auf der anderen Seite haben sich eine Reihe zentraler Indikatoren für die Ausbildungsmarktbilanzierung 2019 nicht weiter verschlechtert oder sogar leicht verbessert. Auch die Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt sind leicht zurückgegangen. Die positiven Entwicklungen sind jedoch auch auf den Rückgang der Nachfrage zurückzuführen.

Um das Ausmaß dieser Entwicklung auch im längeren Zeitvergleich darzustellen, nimmt der vorliegende Datenreport in **Kapitel A1.1** einen Rückblick auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage seit 2010 vor. Mit Blick auf die künftige Fachkräftesicherung stellt der Rückgang der Nachfrage eine erhebliche Herausforderung dar. Die Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung bzw. der wahrgenommenen Attraktivität bleibt daher ebenso eine zentrale Aufgabe wie die weitere Reduzierung der Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt.

Weitere zentrale Herausforderungen und Entwicklungen

▶ Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich

Nach deutlichen Rückgängen der Anfängerzahlen im Übergangsbereich zwischen 2005 (417.600) und 2014 (252.700) ist die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich in den Jahren 2015 und 2016 gestiegen. Dieser Anstieg war im Wesentlichen auf die zunehmende Zahl Geflüchteter zurückzuführen, die insbesondere in Programme zum Erlernen der deutschen Sprache im Übergangsbereich einmündeten. Seitdem sinkt die Zahl der Anfänger/-innen im Übergangsbereich wieder. 2019 lag sie bei 255.300. Das sind 8.700 (-3,3%) weniger als 2018. Diese Entwicklung ist u. a. darauf zurückzuführen, dass Geflüchtete, die zwischenzeitlich einen Anstieg der Anfängerzahlen im Übergangsbereich bewirkt hatten, nun diese Maßnahmen verlassen und in Ausbildung einmünden (**vgl. Kapitel A4.1** und **Kapitel A12.2**).

▶ Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Analysen des BIBB anhand der Beschäftigungsstatistik der BA zeigen, dass die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in den letzten Jahren rückläufig war. Lag die Ausbildungsbetriebsquote lange Zeit bei rund 24%, ist sie zuletzt spürbar gesunken. Mit 19,8% fiel sie 2016 erstmals unter die 20%-Marke. 2018 lag sie bei 19,7% (2017: 19,8%). Positiv ist, dass sich der in den letzten Jahren verzeichnete Bestandsverlust an Ausbildungsbetrieben zuletzt nicht weiter fortgesetzt hat. 2017 gab es erstmals seit 2009 wieder mehr Ausbildungsbetriebe in Deutschland als im Vorjahr. 2018 hat sich die Zahl der Ausbildungsbetriebe auf dem Niveau von 2017 stabilisiert (+0,0% auf 427.300). Zu beachten sind die erheblichen Unterschiede nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen. Rückgänge bei der Zahl der Ausbildungsbetriebe sind auf Verluste im kleinstbetrieblichen Bereich (1 bis 9 Beschäftigte) zurückzuführen, die allerdings die breite Masse der Betriebe in Deutschland ausmachen. Hier ist auch ein Zusammenhang mit den zunehmenden Stellenbesetzungsschwierigkeiten von Kleinstbetrieben zu sehen (**vgl. Kapitel A7.1**).

▶ Sicherung der zukünftigen Fachkräftebasis

Angesichts der beschriebenen Entwicklungen stellt die Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland eine zentrale Herausforderung dar. PROSIMA, das ökonometrischen Prognose und Simulationsmodell, das das BIBB für die Vorausschätzung der Ausbildungsmarktlage heranzieht, geht für 2020 von einem Rückgang des Ausbildungsangebots aus. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird ebenfalls leicht sinken.

Auch auf Nachfrageseite rechnet PROSIMA mit weiteren Rückgängen. Das Verhältnis von Angebot und Nachfrage wird sich voraussichtlich weiter zugunsten der nachfragenden jungen Menschen entwickeln. Hintergrund ist, dass das Angebotspotenzial dem Modell zufolge zwar zurückgeht, aber aufseiten des Nachfragepotenzials mit stärkeren Rückgängen zu rechnen ist (**vgl. Kapitel A2.2**).

Zu beachten ist, dass die Auswirkungen von COVID-19 auf den Ausbildungsmarkt bei dieser Prognose nicht berücksichtigt sind.

Zur Stabilisierung der Nachfrage ist es wichtig, alle Potenziale für die duale Berufsausbildung zu erschließen. Mögliche Ansatzpunkte bestehen z. B. darin, das Interesse von Studienberechtigten an einer dualen Berufsausbildung weiter zu steigern. Aktuell liegt der Anteil der Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanfänger mit Studienberechtigung bei 29,6% (**vgl. Kapitel A5.5.1**). Gleiches gilt für das Interesse von jungen Frauen an einer dualen Berufsausbildung, denn auch 2019 ist die Zahl der Ausbildungsverträge, die mit jungen Frauen abgeschlossen wurden, weiter gesunken und zwar um 3.500 (-1,8%) auf 192.400 (**vgl. Kapitel A1.2** und **Kapitel A1.1**). Überdurchschnittlich häufig bleiben Personen mit Migrationshintergrund ohne Berufsabschluss. Nach BIBB-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2018 betrug die Quote der nicht formal Qualifizierten bei 20- bis 34-jährigen Migrantinnen und Migranten mit eigener Migrationserfahrung 32,9% (zum Vergleich: Deutsche ohne Migrationshintergrund: 8,3%) (**vgl. Kapitel A11.3**).

▶ Mehr Transparenz durch aktuelle Befragungsergebnisse

Bereits seit einigen Jahren berichtet der Datenreport anhand der Daten der Berufsbildungsstatistik über einen Anstieg der Vertragslösungsquote. Mit 26,5% ist die Quote 2018 erneut leicht angestiegen (**vgl. Kapitel A5.6**). Nicht jede Vertragslösung ist problematisch. Vertragslösungen sind jedoch für beide Seiten (Betriebe und Jugendliche) mit einem Verlust an Zeit, Energie und anderen Ressourcen verbunden. Im ungünstigsten Fall können sie zu einem Ausstieg aus der Ausbildung sowohl der Jugendlichen als auch der Betriebe führen. Die Berufsbildungsstatistik liefert Angaben zum Ausmaß der Vertragslösungen. Sie erhebt weder die Gründe noch den Verbleib der jungen Menschen. Anhand der Daten des NEPS hat das BIBB jetzt beides untersucht (**vgl. Kapitel A8.3**). Die Ergebnisse zeigen u. a., dass die Hälfte der Befragten im Anschluss an eine Vertragslösung wieder eine duale Berufsausbildung beginnt. Weitere 14% nahmen eine berufsfachschulische Ausbildung oder ein Studium auf. Insgesamt befanden sich demnach 64% nach einer Vertragslösung wieder in vollqualifizierender Ausbildung.

▶ Modernisierung der beruflichen Bildung

Ein modernes und leistungsfähiges Berufsausbildungssystem lebt insbesondere von der Qualität seiner Ausbildungsordnungen. Sie bilden die Grundlage für eine zukunftsfeste Berufsausbildung als Voraussetzung für lebenslanges Lernen. Seit 2010 wurden insgesamt 122 Ausbildungsberufe neu geordnet. Darunter waren 118 modernisierte und vier neue Ausbildungsberufe (**vgl. Kapitel A3.2**).

▶ BBiG-Novelle

Zum 1. Januar 2020 ist das novellierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) in Kraft getreten. Zentrale Elemente der BBiG-Novelle sind die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung sowie die Einführung von drei einheitlichen Fortbildungsstufen („Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in“, „Bachelor Professional“ und „Master Professional“). Darüber hinaus beinhaltet das Gesetz eine Flexibilisierung und Öffnung der Teilzeitausbildung für alle Auszubildenden, eine größere Durchlässigkeit bei „gestuften“ Ausbildungen sowie mehr Flexibilität für ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer. Wenn im vorliegenden Datenreport auf das BBiG verwiesen wird, ist dem Berichtszeitraum des Datenreports 2020 entsprechend – sofern nicht explizit anders ausgewiesen – noch das BBiG in seiner bis zum 31.12.2019 und die Handwerksordnung in ihrer bis zum 13.2.2020 geltenden Fassung gemeint.[2]

Überblick über die wichtigsten zugrunde liegenden Statistiken

Die oben genannten Kernaussagen zu den zentralen Entwicklungen basieren auf verschiedenen Statistiken und Erhebungen. Einen Überblick über zentrale zugrunde liegenden Datenquellen mit ihren jeweiligen Verwendungszwecken gibt → **Tabelle A-1**.

(Bettina Milde)

2 Das BBiG in der ab 1.1.2020 geltenden Fassung ist auf den Internetseiten des BMBF abrufbar (URL: **https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBiG.pdf**). Die letzte Änderung der Handwerksordnung ist am 14.2.2020 in Kraft getreten. Im Fokus stand hier die Wiedereinführung der Meisterpflicht in zwölf bis dato zulassungsfreien Handwerken.

Tabelle A-1: **Überblick zu wichtigen Statistiken (Teil 1)**

Statistik	**Integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE)**	**BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September**	**Ausbildungsmarktstatistik der BA zum 30. September**	**Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik** (Erhebung zum 31.12.)	**Statistik Berufliche Schulen**	**Beschäftigtenstatistik der BA** Betriebsdatei der Beschäftigungsstatistik (Stichtag 31.12.)
Erhebungsart	Integration unterschiedlicher Statistiken zu einem Gesamtüberblick über das Ausbildungsgeschehen	Jährliche Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge des dualen Systems zum Stichtag 30. September	Monatliche Erfassung aller bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Ausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen sowie Jahresbilanzen zum Stichtag 30. September	Jährliche Totalerhebung u. a. aller Ausbildungsverträge/ Abschlussprüfungen des dualen Systems	Jährliche Totalerhebung u. a. der Schüler/-innen an beruflichen Schulen i. d. R. nach Lernortprinzip	Grundgesamtheit aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
Art der Daten	Aggregatdaten seit 2005	Aggregatdaten seit Beginn der Berufsbildungsberichterstattung 1977	Aggregatdaten bereits vor Beginn der Berufsbildungsberichterstattung 1977	1977 bis 2006 Aggregatdatenerhebung je Einzelberuf seit 2007 vertragsbezogene Einzeldatenerhebung	Aggregatdaten seit 1992	Aggregatdaten Seit 1980 vor der Revision der BA-Statistik mit reduziertem Merkmalskatalog Seit 2007 nach der Statistik-Revision der BA mit breitem Merkmalskatalog
Vorteil	Einordung von Bildungssektoren und Bildungskonten –wie z. B. der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO – in den Kontext des gesamten Ausbildungsgeschehens	Die Verbindung beider Statistiken ermöglicht zeitnahe jährliche Ausbildungsmarktbilanzierung zum Stichtag 30. September: Ermittlung von Angebot und Nachfrage, Berechnung von Indikatoren wie der Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), der Anteile erfolgloser Marktteilnehmer/-innen und der Einmündungsquote aller institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten (EQI).		Lange Zeitreihen ab 1977 auf Einzelberufsebene. Die jährliche Totalerhebung von Einzeldaten mit breitem Merkmalskatalog erlaubt detaillierte Analyse von Strukturen und Entwicklungen im dualen System.	Daten zu Schüler/-innen in beruflichen Schulen nach BBiG/ HwO und außerhalb BBiG/HwO auf Berufsebene	Betrachtung der strukturellen Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung anhand des Anteils ausbildender Betriebe an allen Betrieben und des Anteils Auszubildender an allen Beschäftigten nach ausgewählten Merkmalen
Themen	▶ Bedeutung der dualen Berufsausbildung nach BBiG/ HwO im Vergleich zu anderen Bildungssektoren und -konten ▶ Entwicklungen im Sektor Berufsausbildung (z. B. duale Berufsausbildung nach BBiG/ HwO im Vergleich zu den Berufen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen)	▶ Anzahl und Entwicklung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge nach verschiedenen Merkmalen (z. B. Regionen, Berufe, Geschlecht, überwiegend betrieblich oder überwiegend öffentlich finanziert)	▶ Anzahl der gemeldeten Ausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/ -innen nach verschiedenen Merkmalen (z. B. Regionen, Berufe, Geschlecht, schulischer Vorbildung) ▶ Verbleib und Vermittlungsstatus der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen (eingemündet in Ausbildung,	▶ Ausbildungsbeteiligung von Personengruppen; Ausbildungsanfänger- und Absolventenquote ▶ Alter und Vorbildung der Auszubildenden; Zugangswege ▶ Aspekte des Ausbildungsverlaufs und Ausbildungserfolgs; Vertragslösungs- und Erfolgsquoten	Berufsstrukturelle Entwicklung insbesondere ▶ der Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen ▶ der sogenannten„ Assistentenausbildungen“ (Berufsausbildungen nach Landesrecht) ▶ der Ausbildungen nach BBiG/ HwO an Berufsfachschulen	▶ Insbesondere: Beteiligung der Wirtschaft an der Ausbildung von Jugendlichen ▶ Branchen-, berufs-,betriebsgrößen- und regionalspezifische Ausbildungsbetriebs- und Ausbildungsquoten im Zeitverlauf

Tabelle A-1: **Überblick zu wichtigen Statistiken (Teil 2)**

Statistik	**Integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE)**	**BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September** (Erhebung zum 30.09.)	**Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum 30. September**	**Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik** (Erhebung zum 31.12.)	**Statistik Berufliche Schulen**	**Beschäftigungsstatistik der BA** Betriebsdatei der Beschäftigungsstatistik (Stichtag 31.12.)
	▶ Entwicklungen im Übergangsbereich ▶ Schwächere Jugendliche im Ausbildungsgeschehen ▶ Akademisierung		noch suchend mit Alternative zum 30.09., noch suchend ohne Alternative („unversorgt"), andere ehemalige Bewerber/-innen) ▶ betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsstellen, unbesetzte betriebliche Ausbildungsstellen	▶ Berufsspezifische Segmentierungen ▶ Berufsstrukturelle Entwicklungen ▶ u. a.		
Nutzung im Datenreport	Kapitel A4, Kapitel A6	Kapitel A1 ...	Kapitel A1	Kapitel A5.1 bis A5.8	Kapitel A6	Kapitel A7.1
Internet	**https://www.bibb.de/iabe**	**https://www.bibb.de/naa309**	**https://www.statistik.arbeitsagentur.de**	**https://www.bibb.de/dazubi**	**https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/_inhalt.html**	**https://www.bibb.de/de/9673.php**

BIBB-Datenreport 2020

A 1 Aktuelle Ausbildungsmarktbilanz

A 1.1 Angebot und Nachfrage, Angebots-Nachfrage-Relation

A 1.1.1 Rückblick auf die Entwicklung in den 2010er-Jahren

Mit dem Jahr 2019 endete ein Jahrzehnt, das den Ausbildungsmarkt in seinen Relationen und Merkmalsstrukturen grundlegend veränderte. Zwar fiel 2019 erstmalig in dieser Dekade die Zahl der von der BA registrierten unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplatzangebote gegenüber dem Vorjahr niedriger aus, aber dennoch berührte dieses Ergebnis nicht einen der zentralen Trends dieser Dekade: Das rechnerische Verhältnis zwischen betrieblichem Ausbildungsplatzangebot und der Ausbildungsplatznachfrage verbesserte sich im letzten Jahrzehnt ebenso kontinuierlich zugunsten der Jugendlichen, wie es sich umgekehrt zu Lasten der Betriebe durchgängig verschlechterte.

Zum Ende der Dekade stand den Betrieben nicht nur eine deutlich niedrigere Ausbildungsplatznachfrage aufseiten der Jugendlichen gegenüber, die mit rund 598.800 erstmalig unterhalb von 600.000 lag und gegenüber 2010 um 41.600 geschrumpft war → **Tabelle A1.1.1-1**. Die Nachfrage hatte sich auch in ihren Merkmalsstrukturen verändert:

- Zum einen war sie deutlich „männlicher“ geworden. Denn es war ausschließlich aufseiten der jungen Frauen zu einem Nachfragerückgang gekommen (um rund -51.300 bzw. -19,0% im Vergleich zu 2010). Die Gründe hierfür sind vielfältig: Demografisch bedingt sank (auch) die Zahl der jungen Frauen, und die verbliebenen Frauen wandten sich im Zuge ihrer im Schnitt höheren schulischen Vorbildung von vermeintlich einfachen Dienstleistungsberufen ab, nutzten schulische Berufsausbildungsangebote oder begannen ein Studium. Die Nachfrage bei den jungen Männern fiel 2019 gegenüber 2010 dagegen noch höher aus (rund +9.700 bzw. +2,6%). Denn demografisch bedingte Nachfragerückgänge auch auf ihrer Seite konnten durch die starke Zuwanderung männlicher Migranten zu großen Teilen kompensiert werden (**vgl. Kapitel A12.2**). Zudem nutzten die einheimischen jungen Männer mit Studienberechtigung viel häufiger als junge Frauen Angebote des dualen Berufsausbildungssystems, sei es im Anschluss an den Erwerb der Studienberechtigung oder nach einem Studienabbruch (vgl. Dionisius/Kroll/Ulrich 2018, S. 50),
- Zum anderen zeichnete sich die Nachfrage am Ende des Jahrzehntes in formeller Hinsicht durch eine im Schnitt stark gestiegene schulische Vorbildung aus. Denn die Nachfrage war aufseiten der jungen Menschen mit Hauptschulabschluss eingebrochen (geschätzt rund -59.600 bzw. -28,6% gegenüber zu Beginn des Jahrzehnts), während sie bei den jungen Menschen mit Studienberechtigung merklich zugenommen hatte (geschätzt rund +40.400 bzw. +30,5%; → **Tabelle A1.1.1-1**. Die Verschiebungen waren so stark, dass 2019 rechnerisch nur noch 86 Nachfrager mit Hauptschulabschluss auf jeweils 100 studienberechtigte Nachfrager entfielen. 2010 waren es noch 158 gewesen. Die Ursachen sind wiederum in demografisch bedingt sinkenden Zahlen an Schulabgänger/-innen sowie in einem auch in den 2010er-Jahren starken Trend zur schulischen Höherqualifizierung zu verorten: 2019 verließen geschätzt 60.200 junge Menschen weniger als 2010 die allgemeinbildenden Schulen. Gleichwohl wurden unter ihnen mehr Studienberechtigte gezählt (rund +12.400), während die Zahl der jungen Menschen mit Hauptschulabschluss um rund -50.000 niedriger ausfiel. Einen ähnlichen Trend gab es bei den teilqualifizierenden beruflichen Schulen: Insgesamt war 2019 die Zahl der Abgänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen gegenüber 2010 um geschätzt rund 25.500 gesunken. Zugleich kam es auch hier zu gegenläufigen Entwicklungen: Während geschätzt rund 10.200 Personen mehr die Wirtschaftsgymnasien verließen, waren es bei den (teilqualifizierenden) berufsfachschulischen Bildungsgängen 38.100 weniger → **Tabelle A1.1.1-2**.[3]

Zum Ende der 2010er-Jahre gab es also in Deutschland mehr an dualer Berufsausbildung interessierte junge Menschen mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss. Für die Vermittelbarkeit von jungen Menschen in Ausbildung scheint eine gestiegene schulische Vorbildung vordergründig von Vorteil zu sein. Denn viele Betriebe verbinden ihr Ausbildungsplatzangebot mit Mindesterwartungen an die Schulabschlüsse ihrer künftigen Auszubildenden (vgl. Eberhard 2012; Eberhard 2016, Bundesagentur für Arbeit 2019c, S. 11). Je deutlicher nun die tatsächlichen Schulabschlüsse der ausbildungsinteressierten Jugendlichen diesen Mindesterwartungen

3 Den hier genannten Größen liegen Ist-Zahlen des Statistischen Bundesamtes für 2010 und 2018 zugrunde; die Zahlen für 2019 wurden mithilfe der Vorausberechnung der KMK und unter Berücksichtigung der letzten Ist-Zahlen (2018) geschätzt (vgl. Kultusministerkonferenz 2018, Statistisches Bundesamt 2019). Dabei wurde angenommen, dass die *relativen* Veränderungsraten zwischen 2018 und 2019 so ausfielen, wie im Rahmen der KMK-Prognose erwartet wurde. Bei den Abgängern/Abgängerinnen und Absolventen/Absolventinnen aus den (teilqualifizierenden) beruflichen Schulen wurden folgende Bildungsgänge berücksichtigt: Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr in vollzeitschulischer Form, Berufsfachschulen (ohne Absolventen/Absolventinnen aus vollqualifizierenden Berufsausbildungsgängen), Fachgymnasien und Fachoberschulen).

Tabelle A1.1.1-1: **Übersicht über die Ausbildungsmarktentwicklung 2010 bis 2019 in Deutschland (Stichtag 30. September) (Teil 1)**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Vorjahresvergleich		Jahrzehntende gegenüber -anfang	
											2019 gegenüber 2018		2019 gegenüber 2010	
											absolut	in %	absolut	in %
Angebot und Nachfrage														
Ausbildungsplatzangebot[1]	579.858	599.868	585.333	564.261	561.651	563.838	563.832	572.274	589.068	578.217	-10.851	-1,8	-1.641	-0,3
▸ überwiegend öffentlich finanziert[2]	41.043	30.459	25.905	21.681	20.394	18.978	17.550	15.879	14.883	14.367	-516	-3,5	-26.676	-65,0
▸ betrieblich[3]	538.815	569.406	559.428	542.580	541.257	544.974	546.282	556.395	574.185	563.850	-10.335	-1,8	+25.035	+4,6
darunter:														
Industrie und Handel (betrieblich)	320.511	345.249	339.420	325.521	322.164	321.120	320.130	324.216	336.108	327.735	-8.373	-2,5	+7.224	+2,3
Handwerk (betrieblich)	145.956	151.278	147.024	145.065	146.829	149.088	149.592	153.237	157.353	154.134	-3.219	-2,0	+8.178	+5,6
Öffentlicher Dienst (betrieblich)	13.689	12.459	12.195	12.426	12.522	13.359	13.899	14.412	14.703	15.249	+546	+3,7	+1.560	+11,4
Landwirtschaft (betrieblich)	12.522	12.627	12.474	12.522	12.660	13.059	13.074	13.317	13.221	13.062	-159	-1,2	+537	+4,3
Freie Berufe (betrieblich)	43.332	43.752	44.829	43.779	43.818	45.321	46.638	47.592	49.242	50.592	+1.350	+2,7	+7.260	+16,8
Sonstige Bereiche, keine Angabe	2.802	4.038	3.486	3.270	3.261	3.027	2.955	3.621	3.561	3.081	-480	-13,5	+279	+9,9
Ausbildungsplatznachfrage[4]	640.416	641.796	627.378	613.284	604.590	603.198	600.876	603.510	610.032	598.803	-11.229	-1,8	-41.613	-6,5
▸ männlich	369.504	377.457	369.267	362.877	360.390	362.022	364.107	375.168	384.921	379.227	-5.691	-1,5	+9.726	+2,6
▸ weiblich	270.912	264.342	258.111	250.407	244.200	241.173	236.769	228.339	225.111	219.573	-5.538	-2,5	-51.339	-19,0
▸ mit Hauptschulabschluss (Schätzung)	208.662	201.822	190.671	178.440	168.342	160.512	152.022	148.413	151.635	149.034	-2.601	-1,7	-59.628	-28,6
▸ mit mittlerem Abschluss (Schätzung)	272.232	268.314	262.752	256.449	255.102	253.479	251.268	247.632	246.837	242.619	-4.218	-1,7	-29.613	-10,9
▸ mit Studienberechtigung (Schätzung)	132.480	147.522	151.128	155.358	158.307	166.437	171.306	174.132	176.559	172.914	-3.645	-2,1	+40.434	+30,5
▸ ohne Abschluss oder keine Angabe (Schätzung)	27.042	24.138	22.827	23.037	22.839	22.770	26.280	33.336	34.998	34.233	-765	-2,2	+7.191	+26,6
▸ Geflüchtete[5]	-	-	-	-	-	-	5.667	14.710	21.461	20.435	-1.026	-4,8	-	-
Angebots-Nachfrage-Relation (eANR)[6]	90,5	93,5	93,3	92,0	92,9	93,5	93,8	94,8	96,6	96,6	-0,0	.	+6,0	.
▸ betriebliche Angebots-Nachfrage-Relation[7]	84,1	88,7	89,2	88,5	89,5	90,3	90,9	92,2	94,1	94,2	+0,0	.	+10,0	.

Tabelle A1.1.1-1: **Übersicht über die Ausbildungsmarktentwicklung 2010 bis 2019 in Deutschland (Stichtag 30. September) (Teil 2)**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Vorjahresvergleich		Jahrzehntende gegenüber -anfang	
											absolut	in %	absolut	in %
Erfolglose Marktteilnahme														
Unbesetzte Ausbildungsplätze (lt. BA-Statistik)	19.898	30.487	34.075	34.720	38.449	41.678	43.561	48.984	57.656	53.137	-4.519	-7,8	+33.239	+167,0
▸ %-Anteil am betrieblichen Angebot	3,7	5,4	6,1	6,4	7,1	7,6	8,0	8,8	10,0	9,4	-0,6	.	+5,7	.
Noch Ausbildungsplätze Suchende (lt. BA-Statistik)	80.456	72.417	76.119	83.742	81.388	81.037	80.603	80.221	78.619	73.721	-4.898	-6,2	-6.735	-8,4
▸ %-Anteil der erfolglos suchenden Nachfrage	12,6	11,3	12,1	13,7	13,5	13,4	13,4	13,3	12,9	12,3	-0,6	.	-0,3	.
Erfolgreiche Marktteilnahmen														
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	559.959	569.379	551.259	529.542	523.200	522.162	520.272	523.290	531.414	525.081	-6.333	-1,2	-34.878	-6,2
▸ betrieblich	518.916	538.920	525.354	507.861	502.806	503.184	502.722	507.411	516.528	510.714	-5.814	-1,1	-8.202	-1,6
▸ überwiegend öffentlich finanziert[2]	41.043	30.459	25.905	21.681	20.394	18.978	17.550	15.879	14.883	14.367	-516	-3,5	-26.676	-65,0

[1] Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zuzüglich der zum 30.09. bei der BA registrierten unbesetzten Ausbildungsplätze.
[2] (Zumindest) im ersten Jahr der Ausbildung.
[3] Ausbildungsplatzangebote abzüglich der neu abgeschlossenen Verträge, die aus überwiegend öffentlich finanzierter Ausbildung resultieren.
[4] Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zuzüglich der zum 30.09. bei der BA als Bewerber/-innen registrierten Personen, die noch Ausbildungsplätze suchen.
[5] Nur registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die in eine Ausbildungsstelle einmündeten oder bis zum Stichtag auf Ausbildungsplatzsuche waren.
[6] Zahl der Angebote je 100 Personen, die Ausbildungsplätze nachfragen.
[7] Zahl der betrieblichen Angebote je 100 Personen, die Ausbildungsplätze nachfragen.
Hinweis: Als Folge von Ausführungsbestimmungen zum Datenschutz wurden alle ganze Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge stehen, auf ein Vielfaches von 3 gerundet.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A1.1.1-2: **Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen/-absolventinnen 2010 bis 2019 (2019 geschätzt)**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (Schätzung)	2019 zu 2010 (Schätzung)	
											absolut	in %
Aus allgemeinbildenden Schulen	**865.316**	**882.913**	**868.790**	**895.334**	**850.721**	**846.312**	**855.611**	**831.807**	**812.205**	**805.098**	**-60.218**	**-7,0%**
ohne Hauptschulabschluss	53.058	49.560	47.648	46.295	46.950	47.435	49.193	52.680	53.598	52.633	-425	-0,8%
mit Hauptschulabschluss	179.753	168.660	157.498	151.314	146.649	139.948	139.243	134.389	133.515	129.730	-50.023	-27,8%
mit mittlerem Abschluss	350.856	339.758	344.527	377.364	375.791	370.094	369.230	356.812	341.640	341.249	-9.607	-2,7%
mit Fachhochschulreife	13.455	13.769	13.945	1.068	841	973	778	628	900	853	-12.602	-93,7%
mit allgemeiner Hochschulreife	268.194	311.166	305.172	319.293	280.490	287.862	297.167	287.298	282.552	280.631	+12.437	+4,6%
Aus (teilqualifizierenden) beruflichen Schulen	**389.293**	**369.380**	**355.368**	**338.330**	**338.001**	**344.496**	**354.830**	**369.424**	**373.851**	**363.749**	**-25.544**	**-6,6%**
Berufsvorbereitungsjahr	48.876	45.141	41.982	42.024	41.970	45.582	67.080	84.537	88.122	83.428	+34.552	+70,7%
vollzeitschulisches Berufsgrundbildungsjahr	31.023	29.676	26.421	25.272	26.220	27.774	5.292	5.238	4.944	4.877	-26.146	-84,3%
(teilqualifizierende) Berufsfachschule	187.465	172.784	161.262	150.404	149.199	146.292	154.652	151.639	153.195	149.360	-38.105	-20,3%
Wirtschaftsgymnasien	49.836	50.202	52.818	53.307	54.621	57.495	60.057	61.437	61.035	60.077	+10.241	+20,5%
Fachoberschulen	72.093	71.577	72.885	67.323	65.991	67.353	67.749	66.573	66.555	66.007	-6.086	-8,4%

Den hier genannten Größen liegen Ist-Zahlen des Statistischen Bundesamtes für 2010 und 2018 zugrunde; die Zahlen für 2019 wurden mithilfe der Vorausberechnung der Kultusministerkonferenz und unter Berücksichtigung der letzten Ist-Zahlen (2018) geschätzt (vgl. Kultusministerkonferenz 2018). Dabei wurde angenommen, dass die relativen Veränderungsraten zwischen 2018 und 2019 so ausfielen, wie im Rahmen der KMK-Prognose erwartet wurde.
Ab 2014 wird im Rahmen der Fachserie 11 (Reihe 1) der schulische Teil der Fachhochschulreife vom Statistischen Bundesamt als seperate Unterrubrik unter „Mittlerer Abschluss" ausgewiesen. Diese Zahlen sind hier nicht aufgeführt.
Absolventen/Absolventinnen und Abgänger/-innen aus (teilqualifizierenden) Berufsfachschulen: Absolventen/Absolventinnen und Abgänger/-innen aus Berufsfachschulen ohne Absolventen/Absolventinnen aus vollqualifizierenden Berufsausbildungsgängen.
Der starke Anstieg beim Berufsvorbereitungsjahr hängt mit der Zuwanderung durch junge Geflüchtete zusammen. Der starke Rückgang bei vollzeitschulischem Berufsgrundbildungsjahr hat institutionelle Gründe; es wird ab dem Schuljahr 2015/2016 in Nordrhein-Westfalen nicht mehr angeboten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 1 (Allgemeinbildende Schulen) und Reihe 2 (Berufliche Schulen), 2010/2011 bis 2018/2019; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

entsprechen, desto größer scheinen ihre Eintrittschancen in eine Ausbildung zu sein. Ergebnissen der BA zufolge setzten die Betriebe zum Ende des letzten Jahrzehnts (2019) für 48,6% ihrer den Beratungs- und Vermittlungsdiensten gemeldeten Ausbildungsstellen E zumindest einen Hauptschulabschluss voraus, für 35,1% mindestens einen mittleren Abschluss, für 7,4% zumindest eine Fachhochschulreife und für 1,2% eine allgemeine Hochschulreife (Rest: keine Angabe oder Festlegung; vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019b). Im Zuge der gestiegenen schulischen Vorbildung erfüllten nun 93,5% aller von der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen E die Mindestanforderung Hauptschulabschluss, 43,6% die Mindestanforderung mittlerer Abschluss, 26,6% die Mindestanforderung Fachhochschulreife und 13,3% die Mindestanforderung Abitur (vgl. auch Milde u. a. 2020, Abbildung 15). Die Erwartungen der Betriebe im Hinblick auf die Schulabschlüsse ihrer künftigen Auszubildenden wurden also von der Ausbildungsplatznachfrage zum Ende des vergangenen Jahrzehnts in formeller Hinsicht mehr als erfüllt → **Schaubild A1.1.1-1**.

Doch scheint gerade dieses „mehr als erfüllt" im vergangenen Jahrzehnt zu einem Hemmnis für die Besetzbarkeit der von den Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze geworden zu sein. Denn die ausbildungsinteressierten Jugendlichen orientieren sich bei ihrer Berufswahl auch an ihren Schulabschlüssen und tendieren dazu, einen Ausbildungsberuf zu wählen, der für Personen mit ihrer schulischen Vorbildung typisch ist. Mit diesem Auswahlverhalten verbinden sie nicht nur vermeintliche Vorteile im Hinblick auf Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, Verdienst und Weiterentwicklungsmöglichkeiten, sondern auch im Hinblick auf das gesellschaftliche Prestige und die Akzeptanz ihrer Berufswahl im eigenen sozialen Umfeld (vgl. Engin 2016; Oeynhausen/Ulrich 2020; Ziegler/Engin/Rotter 2020). So scheint es vielen Jugendlichen folgerichtig zu sein, die durch ihre Bildungsinvestitionen ermöglichten exklusiven Zugangschancen in bestimmte Berufe nun auch zu nutzen (vgl. Schier/Ulrich 2014, S. 362ff.).

Infolgedessen lag Ende des letzten Jahrzehnts der Schwerpunkt der Ausbildungsnachfrage junger Menschen auf Berufen, die in der Regel von Personen mit

E

Begriffliche Unterscheidungen im Rahmen der Ausbildungsmarktbilanz

In der Ausbildungsmarktbilanz stellen die Begriffe „Berufsausbildungsstellen“ und „Ausbildungsplatzangebot“ keine Synonyme dar, ebenso nicht „Ausbildungsstellenbewerber/-innen“, „Ausbildungsplatznachfrager/-innen“ und „Ausbildungsinteressierte“.

Die Begriffe **„Berufsausbildungsstellen“** und **„Ausbildungsstellenbewerber/-innen“** stammen aus der Ausbildungsmarktstatistik der BA. Sie umfassen jene Stellen und Bewerber/-innen, die den Beratungs- und Vermittlungsdiensten mit der Bitte um Vermittlungsunterstützung gemeldet sind, seien es den Agenturen für Arbeit (AA), den Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung (JC gE) oder den Jobcentern in alleiniger kommunaler Trägerschaft (JC zkT). Als Ausbildungsstellenbewerber/-innen wird man nur registriert, wenn die individuelle Eignung für die angestrebten Ausbildungsberufe geklärt ist bzw. die Voraussetzungen zur Aufnahme einer Berufsausbildung gegeben sind.

Zum offiziellen und für die abschließende Gesamtbilanz maßgeblichen **Ausbildungsplatzangebot** eines Jahres zählen die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die das BIBB im Rahmen seiner Erhebung zum 30. September erfasst (erfolgreich besetztes Angebot), sowie die bei der BA registrierten betrieblichen Berufsausbildungsstellen, die der Arbeitsverwaltung während des Berichtsjahres zur Vermittlung angeboten wurden und die zum Stichtag 30. September noch nicht besetzt waren (erfolgloses, unbesetztes Angebot).

Zur offiziellen und für die abschließende Gesamtbilanz maßgeblichen **Ausbildungsplatznachfrage** zählen jene ausbildungsinteressierten Jugendlichen, die entweder einen neuen Ausbildungsvertrag abschlossen und somit über die BIBB-Erhebung zum 30. September erfasst werden (erfolgreiche Nachfrage) oder die zum Kreis der Ausbildungsstellenbewerber/-innen gehören, die zum Stichtag 30. September weiterhin auf Ausbildungsplatzsuche sind (erfolglose Nachfrage).

Die **erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation** (eANR) zeigt an, wie viele Ausbildungsplatzangebote rechnerisch auf 100 Ausbildungsplatznachfrager/-innen entfallen. „Erweitert“ bedeutet, dass zu den erfolglosen Ausbildungsplatznachfragern/-nachfragerinnen im Gegensatz zu früheren Berechnungen alle von den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erfassten und zum Stichtag noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber/-innen gerechnet werden. In früheren Berechnungen wurden nur diejenigen noch suchenden Bewerber/-innen berücksichtigt, die sich nicht um eine zwischenzeitliche Überbrückung (z. B. Arbeit, teilqualifizierender Schulbesuch) kümmern konnten oder wollten. Mit der neuen Berechnung wird verhindert, dass noch suchende Jugendliche aus der Erfassung der (erfolglosen) Ausbildungsplatznachfrage ausgeschlossen werden, weil sie sich, wie durchaus erwünscht, gegebenenfalls um eine Überbrückungsalternative kümmern. Die eANR liefert somit auch ein deutlich realistischeres Bild vom Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage als die traditionelle Berechnungsform. Gegenüberstellungen beider Varianten der ANR-Berechnung finden sich in **→Tabelle A1.1.2-1** mit den nach Deutschland, West, Ost und Ländern differenzierten Eckdaten des Ausbildungsmarktes 2019 sowie in den **→Tabelle A1.1.2-2 Internet bzw. A1.1.2-3 Internet** bzw. mit Zeitreihendaten von 2009 bis 2019 in den selben regionalen Differenzierungen.

Gemeldete Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die sich im Laufe des Berichtsjahres für eine Alternative entschlossen (z. B. erneuter Schulbesuch, Studium, Erwerbstätigkeit, berufsvorbereitende Maßnahme) und am 30. September nicht mehr oder vorerst nicht mehr nach einer Berufsausbildungsstelle suchen, werden grundsätzlich nicht zu den Ausbildungsplatznachfragern/-nachfragerinnen gerechnet (d. h. auch dann nicht, wenn sie diese Alternative aufgrund erfolgloser Bewerbungen anstreben). Sie werden aber zu den **Ausbildungsinteressierten** gerechnet. Die Gruppe schließt alle institutionell erfassten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit ein, die sich im Laufe des Berichtsjahres zumindest zeitweise für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung interessierten und deren Eignung hierfür festgestellt wurde, sei es über die Eintragung ihrer Ausbildungsverhältnisse bei den zuständigen Stellen oder – sofern sie nicht in eine Ausbildung einmündeten – im Rahmen ihrer Registrierung als Ausbildungsstellenbewerber/-innen bei den Beratungs- und Vermittlungsdiensten.

E Ungenutztes Ausbildungsvertragspotenzial

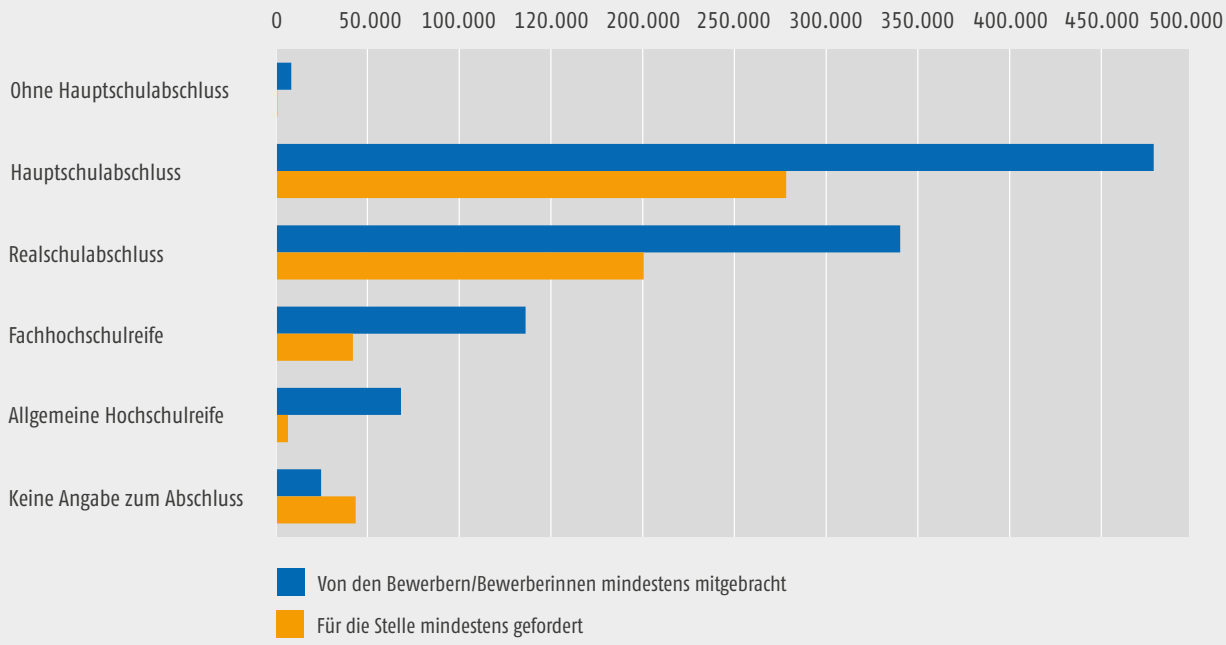
Das ungenutzte Ausbildungsvertragspotenzial ist stets so hoch wie die kleinere Zahl der auf den beiden Seiten des Ausbildungsmarktes registrierten erfolglosen Teilnahmen (da jeder dieser erfolglosen Teilnahmen zumindest eine erfolglose Teilnahme auf der anderen Marktseite gegenübersteht und infolgedessen in quantitativer Hinsicht das Potenzial vorhanden war, jede dieser Marktteilnahmen zu einem erfolgreichen Vertragsabschluss zu führen).

höherer schulischer Vorbildung erlernt werden. Umgekehrt litten ausgerechnet jene Berufe an einem Mangel an Ausbildungsplatznachfrage, die traditionell auch Jugendlichen mit Hauptschulabschluss und somit einem sehr breiten Kreis an Jugendlichen offenstehen. Deshalb fielen am Ende des Jahrzehntes die Besetzungsprobleme im Schnitt in denjenigen Ausbildungsberufen besonders groß aus, die bislang eher typische „Hauptschülerberufe“ waren → **Schaubild A1.1.1-2**.

In → **Tabelle A1.1.1-3** sind exemplarisch stärker besetzte Berufe aufgeführt, in denen es im letzten Jahrzehnt zu starken Nachfragerückgängen kam, verbunden mit einer steigenden Zahl von Ausbildungsplätzen, die die Betriebe bis zum Berichtsjahresende vergeblich anboten. Viele dieser Berufe stehen im breiten Umfang auch Jugendlichen mit Hauptschulabschluss offen, so zum Beispiel die drei erstgenannten Berufe des Lebensmittelhandwerks Bäcker/-in, Fleischer/-in und Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk oder die Berufe Gebäudereiniger/-in, Maler/-in und Lackierer/-in und Friseur/-in.

Nach einer Studie der Universität Göttingen im Rahmen des Ländermonitors Berufliche Bildung 2019 waren berufsbezogene Unstimmigkeiten (Mismatches) zwischen dem Ausbildungsplatzangebot der Betriebe und der Nachfrage der Jugendlichen zunehmend der Grund dafür, dass das ungenutzte Ausbildungsvertragspotenzial E immer größer wurde (vgl. Burkard 2019, S. 20-22; Seeber u. a. 2019a, S. 77-80; Seeber u. a. 2019b, Tabelle 6.24A). 2019 betrug das ungenutzte Vertragspotenzial 53.100, resultierend aus den rund 53.100 unbesetzten Ausbildungsplätzen, denen rund 73.700 noch suchende Ausbildungsplatznachfrager/-innen gegenüberstanden → **Tabelle A1.1.1-1**.

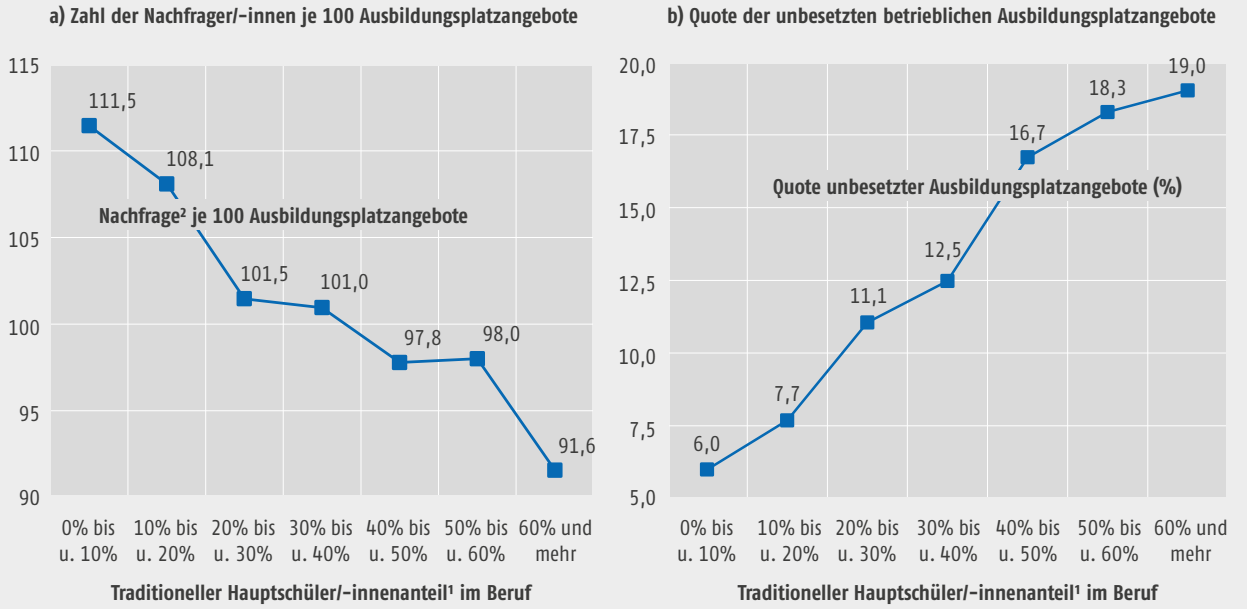
Schaubild A1.1.1-1: **Gemeldete Berufsausbildungsstellen nach gefordertem Schulabschluss und die (jeweils kumulierte) Anzahl der Bewerber/-innen, die den jeweiligen Abschluss erreichten oder sogar übertrafen (Berichtsjahr 2018/2019)**



Lesebeispiel: Für rund 200.600 gemeldete Ausbildungsstellen setzten die Betriebe zumindest einen Realschulabschluss voraus. Die (kumulierte) Anzahl der Bewerber/-innen, die diesem Abschluss entsprachen bzw. ihn formell übertrafen, lag insgesamt bei 340.300.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Schaubild A1.1.1-2: **Rechnerischer Einfluss des Hauptschüler/-innenanteils[1] im jeweiligen Ausbildungsberuf auf das Interesse der Jugendlichen[2] und die Besetzbarkeit von Ausbildungsplatzangeboten im Jahr 2019**



¹ Anteil der Personen mit maximal Hauptschulabschluss unter den Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag; hier exemplarisch zum Stichtag 31.12.2016.
² Offizielle Ausbildungsplatznachfrage der Jugendlichen im Jahr 2019.
Untersucht wurden n= 180 (links) bzw. n = 206 (rechts) stärker besetzte Berufe des dualen Berufsausbildungssystems, in denen es 2019 bundesweit mindestens 100 Ausbildungsplatzangebote gab und für die sich Nachfragezahlen bzw. Unbesetztenquoten errechnen ließen.
Quelle: Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit;Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Wie → **Schaubild A1.1.1-3** zeigt, haben nach den Ergebnissen der Göttinger Studie in den letzten Jahren die regionalen, vor allem aber die merkmalsbezogenen bzw. eigenschaftsbezogenen Unstimmigkeiten (Mismatches) zwischen Angebot und Nachfrage gegenüber den beruflichen Unstimmigkeiten E an Bedeutung verloren: Ausbildungsverträge kommen zunehmend deshalb nicht zustande, weil sich Betriebe und Jugendliche nicht mehr im selben Maße wie früher einig sind, in welchen Berufen ausgebildet werden soll (vgl. auch Haverkamp 2016; Ulrich 2019).

Die Ursachen für die einen Vertragsabschluss hemmenden Unstimmigkeiten liegen in Passungsproblemen (vgl. Matthes u. a. 2014; Ulrich 2019) begründet, doch reichen Passungsprobleme definitorisch noch über den Umfang des ungenutzten Ausbildungsvertragspotenzials hinaus. Im Gegensatz zum ungenutzten Vertragspotenzial ist für die Ermittlung der Passungsprobleme auch relevant, in welchem Ausmaß die Seite mit der höheren Zahl an Marktteilnahmen (2019: die rund 73.700 erfolglos suchenden Jugendlichen) die kleinere Zahl (2019: die rund 53.100 unbesetzten Plätze) übertrifft. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass es einen Unterschied ausmacht, ob z. B. jeweils 100 unbesetzten Plätzen 150 erfolglos Suchende gegenüberstehen oder sogar 500 erfolglos Suchende. Denn je stärker die Seite mit der größeren Zahl erfolgloser Marktteilnahmen die Seite mit der kleineren Zahl übertrifft, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass Angebot und Nachfrage grundsätzlich nicht zusammenpassen. Um zugleich Passungsprobleme begrifflich von Besetzungsproblemen (es gibt viele unbesetzte Stellen, aber wenig erfolglos suchende Jugendliche) oder Versorgungsproblemen (viele erfolglos Suchende, aber wenig unbesetzte Stellen) abzugrenzen (vgl. Matthes/Ulrich 2014), gilt, dass Passungsprobleme gegeben sind, wenn zum Bilanzierungsstichtag 30. September sowohl relativ viele unbesetzte Ausbildungsstellen *als* auch relativ viele erfolglos suchende Jugendliche übriggeblieben sind E.

Tabelle A1.1.1-3: **Übersicht über die Ausbildungsmarktentwicklung 2010 bis 2019 in Berufen, die eine stark sinkende Nachfrage und zugleich eine deutlich steigende Zahl unbesetzter Ausbildungsplatzangebote zu verzeichnen hatten (Stichtag 30. September)**

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Vorjahresvergleich		Jahrzehntende gegenüber -anfang	
												2019 gegenüber 2018		2019 gegenüber 2010	
												absolut	in %	absolut	in %
Bäcker/-in	Nachfrage	5.079	4.287	3.654	3.297	3.084	2.982	3.042	3.213	2.772	2.490	-282	-10,1	-2.589	-51,0
	erfolgloses Angebot	541	628	884	868	962	998	866	832	907	776	-131	-14,4	+235	+43,4
Fleischer/-in	Nachfrage	2.499	2.166	1.896	1.809	1.680	1.575	1.563	1.515	1.470	1.425	-48	-3,2	-1.074	-43,0
	erfolgloses Angebot	336	444	560	549	573	780	722	713	894	797	-97	-10,9	+461	+137,2
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	Nachfrage	12.189	11.241	9.972	9.288	8.343	7.848	7.275	6.810	6.000	5.538	-462	-7,7	-6.651	-54,6
	erfolgloses Angebot	1.807	2.067	2.592	2.929	3.309	3.598	3.293	3.667	3.847	3.111	-736	-19,1	+1.304	+72,2
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	Nachfrage	2.784	2.472	2.274	2.151	1.986	1.788	1.845	1.584	1.605	1.584	-21	-1,3	-1.203	-43,2
	erfolgloses Angebot	482	600	612	515	695	721	713	768	711	605	-106	-14,9	+123	+25,5
Hotelfachmann/-frau	Nachfrage	12.525	11.793	11.037	11.178	10.497	10.260	9.975	9.786	9.363	9.045	-318	-3,4	-3.480	-27,8
	erfolgloses Angebot	1.126	1.351	1.553	1.411	1.512	1.567	1.538	1.521	1.610	1.414	-196	-12,2	+288	+25,6
Koch/Köchin	Nachfrage	16.377	13.896	12.480	11.475	10.896	10.233	9.999	10.122	9.399	8.994	-405	-4,3	-7.383	-45,1
	erfolgloses Angebot	1.591	1.994	2.318	2.142	2.308	2.315	2.244	2.186	2.242	1.968	-274	-12,2	+377	+23,7
Restaurantfachmann/-frau	Nachfrage	5.970	5.010	4.311	3.942	3.627	3.402	3.342	3.123	2.943	2.808	-135	-4,6	-3.162	-53,0
	erfolgloses Angebot	1.168	1.570	1.642	1.547	1.698	1.699	1.596	1.437	1.540	1.289	-251	-16,3	+121	+10,4
Gebäudereiniger/-in	Nachfrage	1.593	1.455	1.377	1.344	1.266	1.146	1.158	1.023	966	939	-24	-2,6	-651	-41,0
	erfolgloses Angebot	178	243	229	243	272	284	300	314	341	253	-88	-25,8	+75	+42,1
Maler/-in und Lackierer/-in	Nachfrage	11.031	9.993	9.219	8.715	8.310	8.064	7.707	7.875	7.788	7.344	-444	-5,7	-3.687	-33,4
	erfolgloses Angebot	221	288	371	470	545	654	571	641	709	760	+51	+7,2	+539	+243,9
Metallbauer/-in	Nachfrage	8.703	8.382	7.956	7.365	7.113	6.849	6.462	6.363	6.120	5.802	-318	-5,2	-2.901	-33,3
	erfolgloses Angebot	141	269	347	360	427	510	579	591	735	715	-20	-2,7	+574	+407,1
Friseur/-in	Nachfrage	16.794	14.487	13.599	13.164	12.654	12.537	12.522	12.090	11.619	11.031	-588	-5,1	-5.763	-34,3
	erfolgloses Angebot	642	917	1.329	1.416	1.653	1.616	1.417	1.418	1.525	1.735	+210	+13,8	+1.093	+170,2
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	Nachfrage	37.869	36.291	33.855	33.711	33.249	32.628	31.188	29.937	28.680	27.099	-1.584	-5,5	-10.770	-28,4
	erfolgloses Angebot	1.024	3.419	2.408	2.566	2.041	2.533	3.078	3.741	4.700	4.581	-119	-2,5	+3.557	+347,4
Alle hier aufgeführten Berufe	**Nachfrage**	**133.413**	**121.476**	**111.630**	**107.436**	**102.705**	**99.315**	**96.078**	**93.438**	**88.725**	**84.096**	**-4.626**	**-5,2**	**-49.317**	**-37,0**
	erfolgloses Angebot	**9.257**	**13.790**	**14.845**	**15.016**	**15.995**	**17.275**	**16.917**	**17.829**	**19.761**	**18.004**	**-1.757**	**-8,9**	**+8.747**	**+94,5**

Hinweis: Als Folge von Ausführungsbestimmungen zum Datenschutz wurden alle ganzen Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge stehen, auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Die Zusammenstellung der Zahlen resultiert aus den BIBB-Erhebungen und den Meldungen der Bundesagentur für Arbeit in den entsprechenden Jahren. Nachträgliche Korrekturen bei den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit konnten nicht in jedem Fall Berücksichtigung finden, sind aber von ihrem Umfang her ohnehin begrenzt.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

E

Unstimmigkeiten (Mismatches) zwischen Angebot und Nachfrage

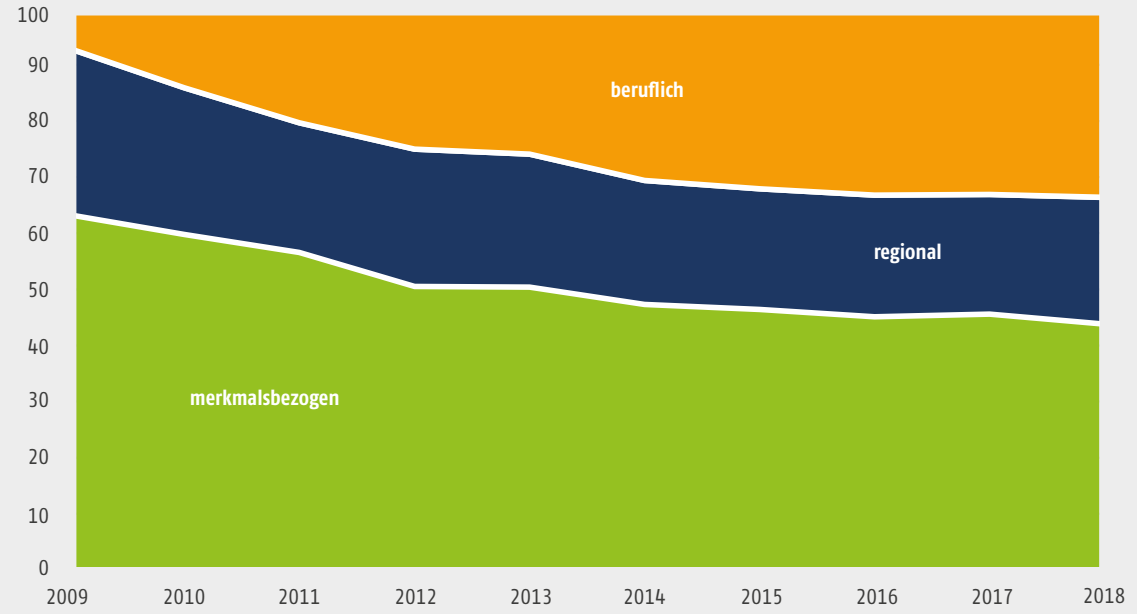
Berufliche Unstimmigkeiten liegen vor, wenn sich beide Markseiten (Jugendliche und Betriebe) grundsätzlich nicht einig sind im Hinblick auf die Berufe, in denen ausgebildet werden soll.

Bei regionalen Unstimmigkeiten besteht zwischen beiden Seiten Übereinstimmung im Hinblick auf den Beruf, in dem die Ausbildung stattfinden soll, aber nicht im Hinblick auf die Region, in der ausgebildet werden soll (die Jugendlichen wünschen sich zum Beispiel eine Ausbildung im betreffenden Beruf in der Heimatregion, die betreffende Stelle ist aber weiter entfernt).

Merkmalsbezogene bzw. eigenschaftsbezogene Unstimmigkeiten sind wiederum gegeben, wenn beide Marktseiten eine Ausbildung im selben Beruf und in derselben Region anstreben, aber nicht Übereinstimmung erzielen im Hinblick auf die Eigenschaften, die der jeweilige Ausbildungsvertragspartner/die jeweilige Vertragspartnerin mitbringen soll: Der Betrieb wünscht sich zum Beispiel eine/-n Auszubildende/-n mit mindestens Fachhochschulreife, über die der Bewerber/die Bewerberin nicht verfügt, oder der Jugendliche möchte in einem großen Betrieb ausgebildet werden, die Stelle wird jedoch von einem kleinen Betrieb angeboten.

Zu den merkmals- bzw. eigenschaftsbezogenen Unstimmigkeiten zählen rechnerisch auch das Phänomen, dass die Betriebe bzw. Jugendlichen den Ausbildungswunsch der jeweils anderen Seite nicht zur Kenntnis nehmen (das Merkmal der gegenseitigen Informiertheit ist nicht gegeben) bzw. dass die verbleibende Zeit nicht mehr ausreicht, um noch bis zum Stichtag der Ausbildungsvertragszählung zu einem Vertragsabschluss zu gelangen (das Merkmal der organisatorischen Realisierbarkeit eines Vertragsabschlusses ist nicht vorhanden).

Schaubild A1.1.1-3: **Die relative Bedeutung verschiedener Varianten von Unstimmigkeiten zwischen Angebot und Nachfrage für das ungenutzte Ausbildungsvertragspotenzial in Deutschland (in %)**



Quelle: Ländermonitor berufliche Bildung 2019

E Passungsprobleme

Quantitativ lässt sich das Ausmaß der Passungsprobleme durch Multiplikation der relativen Erfolglosenanteile auf den beiden Seiten des Ausbildungsmarktes abbilden. Der „Index Passungsprobleme“ (IP) berechnet sich als Produkt aus dem Prozentanteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Ausbildungsplatzangebot und dem Prozentanteil der noch suchenden Bewerber/-innen an der Ausbildungsplatznachfrage.

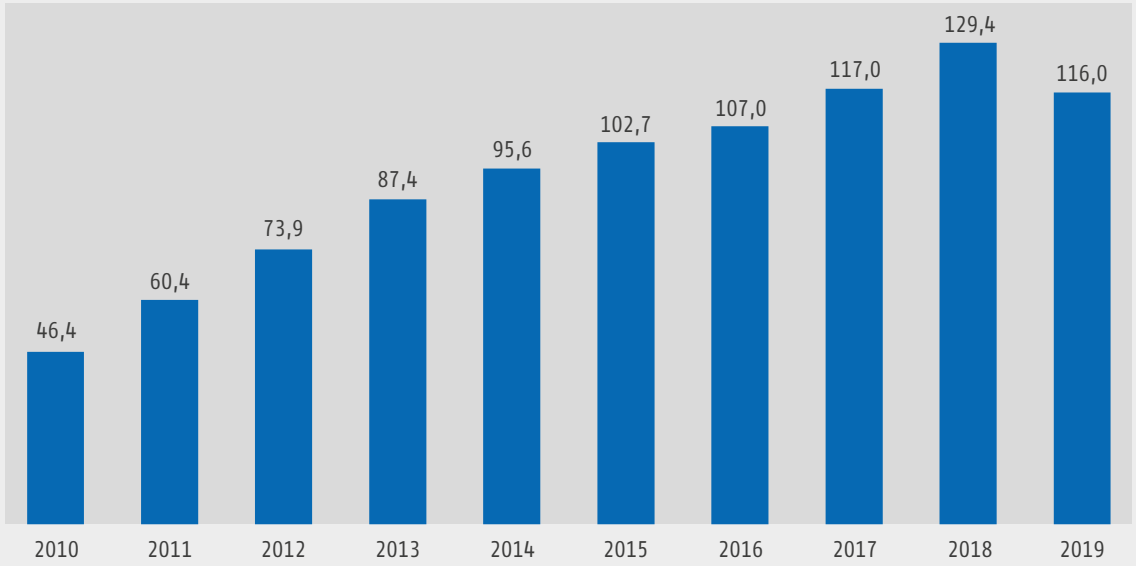
Der Wertebereich variiert damit rechnerisch von 0% * 0% = 0 (keinerlei Passungsprobleme, da keine gemeldete Stelle unbesetzt bleibt und kein Nachfrager am Ende des Berichtsjahres noch sucht) bis hin zum nur rechnerisch, aber praktisch kaum möglichen Wert von 100% * 100% = 10.000 (alle gemeldeten Stellen bleiben unbesetzt und alle Nachfrager/-innen suchen am Ende des Berichtsjahres noch weiter).

Durch die multiplikative Verknüpfung wird sichergestellt, dass der Indikator auch dann keine Passungsprobleme anzeigt, wenn zwar massive Besetzungsprobleme vorliegen, aber keine Versorgungsprobleme (im Extremfall 100% * 0% = 0), und umgekehrt, wenn keine Besetzungsprobleme existieren, aber die Versorgungsprobleme groß sind (im Extremfall 0% * 100% = 0).

Wie → **Schaubild A1.1.1-4** zeigt, nahmen die Passungsprobleme trotz eines leichten Rückgangs im Jahr 2019 deutlich zu. Denn ungeachtet der stark gestiegenen Quote unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplatzangebote verharrte der Anteil der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage auf relativ hohem Niveau → **Tabelle A1.1.1-1**.

Die im letzten Jahrzehnt gewachsene Zahl unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplätze hängt jedoch nicht nur mit der gesunkenen Nachfrage und den Passungsproblemen zusammen, sondern auch mit dem Umstand, dass der Bedarf der Wirtschaft nach Auszubildenden zunahm. 2019 wurden 25.000 betriebliche Ausbildungsplätze mehr angeboten als 2010. Parallel zu dieser Entwicklung wurde der Umfang der zusätzlich bereitgestellten, überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsplätze (siehe E in **Kapitel A1.2**) zurückgefahren. Damit kam es auch aufseiten des Ausbildungsplatzangebots zu einer nachhaltigen merkmalsstrukturellen Verschiebung: Sie bewirkte, dass 2019 fast alle Ausbildungsplatzangebote des Jahres 2019 betrieblicher Herkunft waren (rund 563.900 bzw. 97,5%). Der Anteil der überwiegend öffentlich finanzierten Plätze lag nur noch bei rund 14.400 bzw. 2,5%. Zu Beginn des Jahrzehnts waren es noch rund 41.000 bzw. 7,1% gewesen. Im Vergleich zu früheren Jahren haben außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebote – inzwischen auf ein Drittel des Umfangs von 2010 reduziert – somit nur noch ein relativ geringes Gewicht → **Tabelle A1.1.1-1**.

Schaubild A1.1.1-4: **Entwicklung des Index Passungsprobleme 2010 bis 2019 in Deutschland**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Die Entwicklung im letzten Jahrzehnt lässt sich somit wie folgt zusammenfassen: Einer zwischen 2010 und 2019 um 41.600 Personen gesunkenen Ausbildungsplatznachfrage in Verbindung mit strukturellen Verschiebungen (Männer: Zuwachs um rund +9.700, Frauen: Rückgang um rund -51.300; Personen mit Hauptschulabschluss: rund -59.600; Personen mit Studienberechtigung rund +40.400) stand zum Ende des Jahrzehnts ein Ausbildungsplatzangebot gegenüber, das noch stärker als früher von den Betrieben, Praxen und Verwaltungen geprägt wurde. Denn während das außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebot um rund -26.700 Plätze gesunken war, fiel das betriebliche Angebot gegenüber dem Jahrzehntanfang um rund +25.000 Ausbildungsplätze höher aus.

Ungeachtet der im Schnitt deutlich höheren Schulabschlüsse der Jugendlichen galt aber auch zum Ende des Jahrzehnts weiterhin, dass der Bedarf der Wirtschaft nach aus ihrer Sicht exklusiv für Studienberechtigte geeignete Ausbildungsberufe begrenzt ist. Jugendliche mit höherer schulischer Vorbildung gehen jedoch bislang nur begrenzt auf Ausbildungsberufe zu, die einem breiten Kreis von Jugendlichen offenstehen. Die quantitativen Veränderungen und strukturellen Verschiebungen innerhalb der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots verbanden sich somit im letzten Jahrzehnt mit gestiegenen Passungsproblemen und folglich mit relativ hohen Zahlen erfolgloser Suchaktivitäten auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes. Die Passungsprobleme führten wiederum dazu, dass das ungenutzte Ausbildungsvertragspotenzial um einen rechnerischen Betrag von rund 33.200 entgangenen Möglichkeiten zunahm. Letztlich wurden somit zum Ende des Jahrzehnts rund 34.900 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen als noch zu seinem Beginn → **Tabelle A1.1.1-1** (**vgl. Kapitel A1.2** zu den Ausbildungsverträgen).

A1.1.2 Weitere Ergebnisse der Marktbilanz für 2019

Regionale Differenzierungen

Eine Differenzierung der zentralen Eckdaten des Ausbildungsmarktes (Angebots-Nachfrage-Relation, Anteile der erfolglosen Marktteilnahmen, Einmündungs- und Beteiligungsquote ausbildungsinteressierter Personen) nach den 16 Ländern zeigt, dass sich die Märkte auch 2019 regional erheblich unterschieden → **Tabelle A1.1.2-1**:

- Einer Angebots-Nachfrage-Relation von eANR = 109,8 in Bayern stand ein Wert von eANR = 84,7 in Berlin gegenüber (Sp. 22),
- einer Quote unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplatzangebote 1,9% in Hamburg ein Wert von 17,4% Mecklenburg-Vorpommern (Sp. 17),
- einem Anteil erfolgloser Nachfrage von 6,0% in Bayern eine Quote von 21,6% in Berlin (Sp. 20) und
- einer Einmündungs- bzw. Beteiligungsquote ausbildungsinteressierter Personen von 75,7% in Bayern ein Wert von 53,6% in Berlin.

Verantwortlich für die regionalen Marktunterschiede **E** sind im Wesentlichen jene ökonomischen und demografischen Einflussfaktoren, die im Rahmen des „Ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems“ (PROSIMA) zur Vorhersage der bundesweiten Ausbildungsmarktentwicklung Berücksichtigung finden. Hierzu zählen unter anderem die Wirtschaftsstruktur und Wirtschaftskraft einer Region (vgl. Lösch/Kau 2005; für 2020 **vgl. Kapitel A2**). Darüber hinaus spielt das Mobilitätsverhalten der jungen Menschen (vgl. Matthes/Ulrich 2017; Jost/Seibert/Wiethölter 2019) eine Rolle, mit dem sie in unterschiedlichem Ausmaß auch auf regionale Marktungleichgewichte reagieren (**vgl. Kapitel A8.2**).

E **Regionale Ausbildungsmarktunterschiede**

Die offiziell ausgewiesenen Angebots-Nachfrage-Relationen spiegeln auf der regionalen Ebene nicht die ursprünglichen Verhältnisse vor Ort, sondern die durch (erfolgreiche) Mobilität der Jugendlichen geprägten Marktlagen wider. Denn die erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage wird mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen der örtlichen Betriebe gleichgesetzt. Somit sind in dieser Größe auch auswärtige Jugendliche enthalten, während umgekehrt einheimische Jugendliche fehlen, die ihren Ausbildungsvertrag mit einem auswärtigen Betrieb abschlossen. Zwischen den ursprünglichen Marktlagen vor Ort („vor“ Mobilität) und den mobilitätsgeprägten Marktlagen gibt es zum Teil beträchtliche Unterschiede (vgl. Matthes/Ulrich 2018; Herzer/Ulrich 2020).

Die erfolglose Ausbildungsplatznachfrage wird im Gegensatz zur erfolgreichen Nachfrage ausschließlich wohnortbezogen gemessen, auch wenn einheimische Jugendliche sich womöglich ausschließlich außerhalb der Region beworben haben sollten. Auch das Ausbildungsplatzangebot umfasst, ob erfolgreich oder erfolglos, ausschließlich Ausbildungsstellen aus der betreffenden Region.

Tabelle A1.1.2-1: **Eckdaten zum Ausbildungsmarkt im Jahr 2019 nach Ländern**

	BIBB-Erhebung zum 30. September 2019			Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Berichtsjahr 2018/2019									Verknüpfungen beider Datenquellen (BIBB-Erhebung, BA-Ausbildungsmarktstatistik)											
	darunter				darunter	darunter					darunter			darunter		darunter		Ausbildungsplatznachfrage			Angebots-Nachfrage-Relation			
	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	ohne überw. öffentl. Finanzierung („betrieblich“)	mit überw. öffentl. Finanzierung („außerbetrieblich“)	Gemeldete Berufsausbildungsstellen	Ende September noch unbesetzte Berufsausbildungsstellen	Gemeldete Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen	Bewerber/-innen, die in eine Berufsausbildungsstelle einmündeten		Bewerber/-innen, die Ende September noch weiter suchten		mit einer Alternative zum 30.09.	ohne Alternative („Unversorgte“)	Institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte	%-Anteil derer, die in eine Berufsausbildung einmünden (EQI)	Ausbildungsplatzangebot	betriebliches Angebot	%-Anteil der unbesetzten Stellen	gemäß der alten, traditionellen Definition	gemäß der neuen, erweiterten Definition	%-Anteil der noch weiter Suchenden	gemäß der alten Nachfrageberechnung	gemäß der neuen Nachfrageberechnung	Angebote je 100 institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte (AQI)	Index Passungsprobleme
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	absolut	Sp. 1+6-7	Sp. 1/13	Sp. 1+5	Sp. 15-3	Sp. 5/16	Sp. 1+12	Sp. 1+9	Sp. 9/19	Sp. 15/18	Sp. 15/19	Sp. 15/13	Sp. 17x20
Land	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9	Sp. 10	Sp. 11	Sp. 12	Sp. 13	Sp. 14	Sp. 15	Sp. 16	Sp. 17	Sp. 18	Sp. 19	Sp. 20	Sp. 21	Sp. 22	Sp. 23	Sp. 24
Baden-Württemberg	74.079	72.669	1.410	82.823	8.661	63.815	33.340	52,2	8.576	13,4	7.529	1.047	104.553	70,9	82.740	81.330	10,6	75.126	82.656	10,4	110,1	100,1	79,1	110,5
Bayern	92.706	91.422	1.284	110.642	15.562	74.772	45.052	60,3	5.936	7,9	4.926	1.010	122.427	75,7	108.270	106.986	14,5	93.717	98.643	6,0	115,5	109,8	88,4	87,5
Berlin	15.981	15.252	729	17.126	1.302	21.680	7.869	36,3	4.414	20,4	1.192	3.222	29.793	53,6	17.283	16.554	7,9	19.203	20.394	21,6	90,0	84,7	58,0	170,2
Brandenburg	10.539	9.987	555	14.132	1.789	14.197	7.063	49,7	2.042	14,4	827	1.215	17.673	59,6	12.330	11.775	15,2	11.754	12.582	16,2	104,9	98,0	69,8	246,6
Bremen	5.778	5.490	288	5.589	197	4.339	1.783	41,1	709	16,3	440	269	8.334	69,3	5.973	5.685	3,5	6.045	6.486	10,9	98,8	92,1	71,7	37,9
Hamburg	13.479	13.047	435	11.453	248	8.741	3.894	44,5	2.029	23,2	948	1.081	18.327	73,6	13.728	13.293	1,9	14.562	15.510	13,1	94,3	88,5	74,9	24,4
Hessen	38.370	37.065	1.305	38.202	2.613	42.049	18.414	43,8	6.264	14,9	4.485	1.779	62.007	61,9	40.983	39.678	6,6	40.149	44.634	14,0	102,1	91,8	66,1	92,4
Meckl.-Vorpommern	8.016	7.593	420	11.479	1.600	8.331	4.501	54,0	1.058	12,7	613	445	11.844	67,7	9.615	9.195	17,4	8.460	9.072	11,7	113,7	106,0	81,2	202,9
Niedersachsen	54.192	53.010	1.182	56.778	2.402	54.543	23.870	43,8	8.385	15,4	6.412	1.973	84.864	63,9	56.595	55.413	4,3	56.166	62.577	13,4	100,8	90,4	66,7	58,1
Nordrhein-Westfalen	118.560	115.875	2.685	119.931	10.104	128.508	56.976	44,3	20.915	16,3	13.543	7.372	190.092	62,4	128.664	125.979	8,0	125.934	139.476	15,0	102,2	92,2	67,7	120,3
Rheinland-Pfalz	25.797	25.128	666	27.987	2.428	25.124	12.191	48,5	3.992	15,9	2.859	1.133	38.730	66,6	28.224	27.558	8,8	26.928	29.787	13,4	104,8	94,7	72,9	118,1
Saarland	6.999	6.702	297	7.431	638	5.143	2.261	44,0	841	16,4	698	143	9.882	70,8	7.638	7.341	8,7	7.143	7.839	10,7	106,9	97,4	77,3	93,2
Sachsen	19.518	18.234	1.284	21.562	1.725	21.146	12.240	57,9	2.713	12,8	1.780	933	28.425	68,7	21.243	19.959	8,6	20.451	22.233	12,2	103,9	95,6	74,7	105,5
Sachsen-Anhalt	10.551	9.849	699	12.955	1.035	10.936	6.475	59,2	1.035	9,5	699	336	15.012	70,3	11.586	10.884	9,5	10.887	11.586	8,9	106,4	100,0	77,2	84,9
Schleswig-Holstein	20.052	19.569	483	19.898	1.754	18.055	7.869	43,6	3.828	21,2	1.651	2.177	30.237	66,3	21.804	21.324	8,2	22.227	23.880	16,0	98,1	91,3	72,1	131,9
Thüringen	10.464	9.819	645	13.836	1.065	9.934	5.992	60,3	862	8,7	551	311	14.406	72,6	11.529	10.884	9,8	10.773	11.325	7,6	107,0	101,8	80,0	74,5
Westdeutschland	**450.012**	**439.977**	**10.035**	**480.734**	**44.607**	**425.089**	**205.650**	**48,4**	**61.475**	**14,5**	**43.491**	**17.984**	**669.453**	**67,2**	**494.619**	**484.584**	**9,2**	**467.997**	**511.488**	**12,0**	**105,7**	**96,7**	**73,9**	**110,6**
Ostdeutschland	**75.069**	**70.737**	**4.332**	**91.090**	**8.516**	**86.224**	**44.140**	**51,2**	**12.124**	**14,1**	**5.662**	**6.462**	**117.153**	**64,1**	**83.583**	**79.254**	**10,7**	**81.531**	**87.192**	**13,9**	**102,5**	**95,9**	**71,3**	**149,4**
Deutschland[1]	**525.081**	**510.714**	**14.367**	**571.982**	**53.137**	**511.799**	**249.971**	**48,8**	**73.721**	**14,4**	**49.196**	**24.525**	**786.909**	**66,7**	**578.217**	**563.850**	**9,4**	**549.606**	**598.803**	**12,3**	**105,2**	**96,6**	**73,5**	**116,0**

[1] Abweichungen in den Summen von West und Ost zu Deutschland können sich durch regional nicht zuordenbare Daten ergeben.
Alle ganzen Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge stehen, wurden vor dem Hintergrund von gesetzlichen Datenschutzbestimmungen auf ein Vielfaches von 3 gerundet.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertungen für den Berufsbildungsbericht; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Bei der Interpretation der regional sehr unterschiedlich ausgeprägten Marktindikatoren in → **Tabelle A1.1.2-2 Internet** ist zu berücksichtigen, dass die Indikatoren teilweise in einem Spannungsverhältnis zueinanderstehen. So ist es zum Beispiel in rechnerischer Hinsicht nicht möglich, auf ein aus Sicht der Jugendlichen auswahlfähiges Angebot hinzuwirken und zugleich für einen höheren Grad der Besetzbarkeit von Ausbildungsplätzen zu sorgen. Denn hohe Angebots-Nachfrage-Relationen als Indikator für günstige Versorgungslagen der Jugendlichen gehen zwangsläufig mit höheren Quoten unbesetzter Ausbildungsplätze einher und umgekehrt. Ein Beispiel hierfür ist Bayern. Hier verbesserte sich zwar die Marktlage aus Sicht der Jugendlichen zwischen 2010 und 2019 deutlich von eANR = 95,2 auf 109,8. Doch im selben Zeitraum stieg die Quote der unbesetzten Ausbildungsplatzangebote von 5,3% auf 14,5% → **Tabelle A1.1.2-3 Internet**.

Zudem gilt, dass selbst positiv miteinander korrelierende Marktindikatoren nur bedingt in einem inneren Zusammenhang stehen. Das Land Hamburg zum Beispiel wies 2019 im Hinblick auf die Angebots-Nachfrage-Relation nur einen weit unterdurchschnittlichen Wert von eANR = 88,5 auf, hatte aber nach Bayern die höchste Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher (EQI = 73,6%). Eine der Ursachen hierfür war der sehr hohe Grad an besetzten Ausbildungsplatzangeboten (nur 1,9% blieben in Hamburg unbesetzt – auch als Folge eines starken Nachfragezustroms aus anderen Bundesländern (**vgl. Kapitel A8.2**). Der hohe Besetzungsgrad begünstigt rechnerisch einen eher niedrigen ANR-Wert. Eine andere Ursache war der unterdurchschnittliche Einschaltgrad der Beratungs- und Vermittlungsdienste durch die ausbildungsinteressierten Jugendlichen (47,7% in Hamburg; zum Vergleich Brandenburg: 80,3%). Ein niedriger Einschaltgrad begünstigt rechnerisch nicht nur eine niedrigere Quote erfolgloser Ausbildungsplatznachfrage (da erfolglose Nachfragen allein über die Statistik der Beratungs- und Vermittlungsdienste ausgewiesen werden), sondern auch eine höhere Einmündungsquote (da damit das relative Gewicht der erfolgreichen Beteiligung ausbildungsinteressierter Personen an dualer Berufsausbildung im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Ausbildungsinteressierten größer ausfällt).

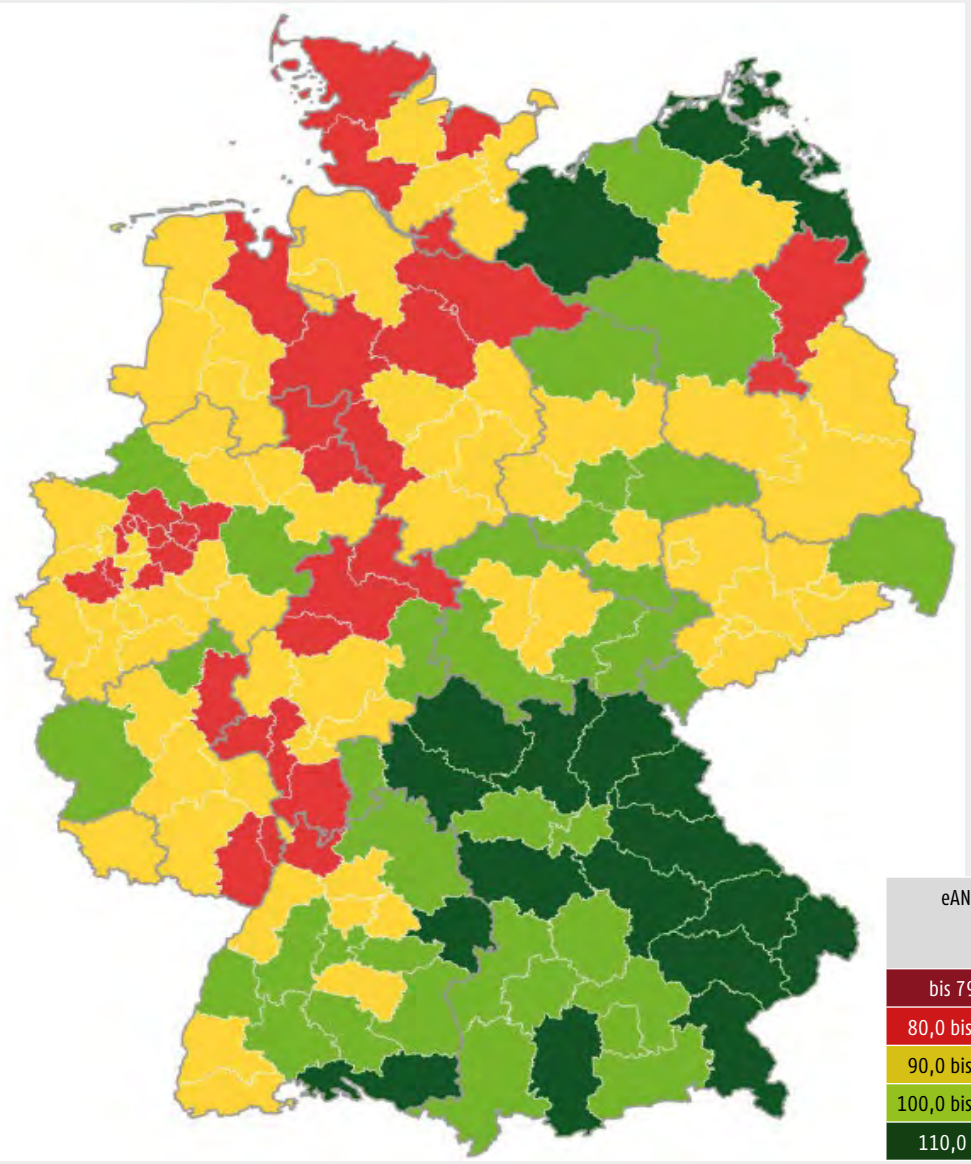
Die Beispiele Bayern und Hamburg verdeutlichen, dass es zum Verständnis der Ausbildungsmarktlage nicht nur mehrerer Indikatoren bedarf, sondern auch einer genaueren Betrachtung der gegenseitigen rechnerischen Abhängigkeiten der Marktindikatoren, die aus der Zusammenführung zweier Datenquellen (Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Geschäftsstatistik der Beratungs- und Vermittlungsdienste) entstehen (vgl. Flemming/Granath 2016). Dies gilt sowohl für den Querschnittsvergleich innerhalb eines bestimmten Jahres als auch für eine Längsschnittbetrachtung innerhalb einer bestimmten Region (zu Zeitreihendaten von 2009 bis 2019 siehe → **Tabelle A1.1.2-2 Internet** mit der Differenzierung Deutschland, Ost und West und → **Tabelle A1.1.2-3 Internet** mit der Differenzierung nach den 16 Ländern). Zudem sind mobilitätsbedingte Einflüsse auf die Höhe der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage zu berücksichtigen (**vgl. Kapitel A8.2**).

Auch wenn sich 2019 bereits auf der Ebene der Länder deutliche Marktunterschiede abzeichneten (zwischen der niedrigsten und höchsten eANR lagen 25,1 Prozentpunkte), fiel die regionale Varianz auf der Ebene der 154 Arbeitsagenturbezirke – die drei Bezirke Berlins sind hierbei zu einer Region zusammengefasst – naturgemäß noch deutlich stärker aus: Der Abstand zwischen der niedrigsten und höchsten eANR betrug hier 46,7 Punkte. Spitzenwerte von über 120 erreichte die eANR 2019 in den bayerischen Arbeitsagenturbezirken Passau (128,3), Schwandorf (123,2) und Deggendorf (120,2). In insgesamt 15 weiteren Arbeitsagenturbezirken (Würzburg, Konstanz-Ravensburg, Landshut-Pfarrkirchen, Weilheim, Ansbach-Weißenburg, Schwerin, Bayreuth-Hof, Traunstein, Stralsund, Aalen, Schweinfurt, Weiden, Greifswald, Bamberg-Coburg, Regensburg) entfielen rechnerisch mehr als 110 Angebote auf 100 Nachfrager/-innen. Demnach waren, wie auch → **Schaubild A1.1.2-1** zusammenfassend zeigt, die Relationen zwischen Ausbildungsplatzangebot und Nachfrage aus Sicht der Nachfrager/-innen vor allem in Arbeitsagenturbezirken des Südens und Ostens Deutschlands günstig. Dagegen fielen sie in Bezirken im Norden und Westen des Landes oftmals nur unterdurchschnittlich aus. Die niedrigsten eANR-Werte – jeweils unter 85 – wurden 2019 in den Regionen Hameln (81,6), Detmold (84,0), Nienburg-Verden (84,4) und Berlin (84,7) beobachtet. Werte unter 80 wie noch in den Vorjahren kamen jedoch 2019 in keinem Arbeitsagenturbezirk mehr vor.[4]

→ **Schaubild A1.1.2-2** gibt wiederum eine Übersicht über die regionalen Quoten der erfolglosen Marktteilnahmen. Auch hier fielen die Spannweiten beträchtlich aus. Während in den Arbeitsagenturbezirken Kassel und Lüneburg-Uelzen nur 0,8% bzw. 0,9% des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots unbesetzt geblieben waren, waren es in den Bezirken Passau und Greifswald 24,6% bzw. 26,6%. Waren in den bayerischen Bezirken Traunstein und Schwandorf nur 2,2% bzw. 2,8% der Ausbildungsplätze nachfragenden Jugendlichen erfolglos, waren es in den Regionen Oberhausen und Eberswalde 22,9% bzw. 23,4%.

4 Eine tabellarische Darstellung der Ausprägungen aller Marktindikatoren auf Ebene der Arbeitsagenturen findet sich in Anlehnung an den Aufbau in → **Tabelle A1.1.2-2** siehe Milde u. a. 2020.

Schaubild A1.1.2-1: **Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2019 in den Arbeitsagenturbezirken**



eANR	Zahl der Regionen	Zum Vergleich 2018
bis 79,9	0	1
80,0 bis 89,9	33	30
90,0 bis 99,9	67	66
100,0 bis 109,9	36	43
110,0 plus	18	14

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung; © GeoBasis-DE / BKG 2017 (Daten verändert)
Visualisierung der Arbeitsagenturbezirke: Bundesinstitut für Berufsbildung, Arbeitsbereich 1.1

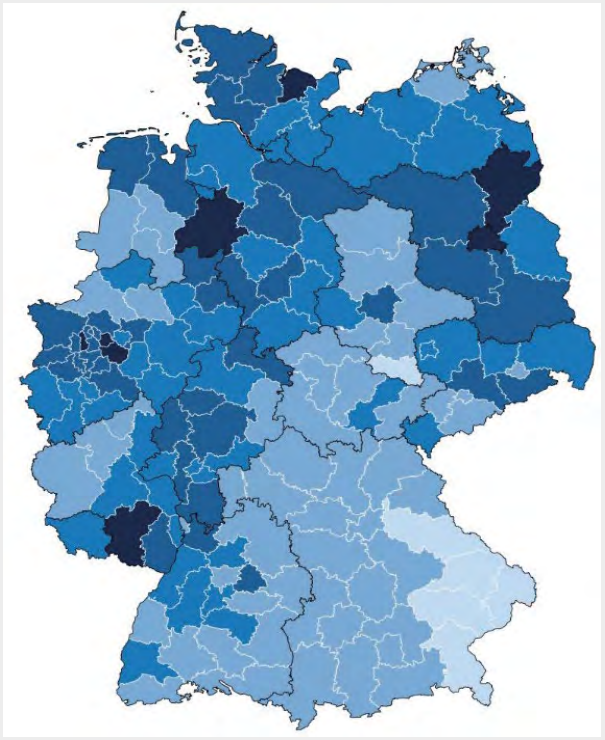
BIBB-Datenreport 2020

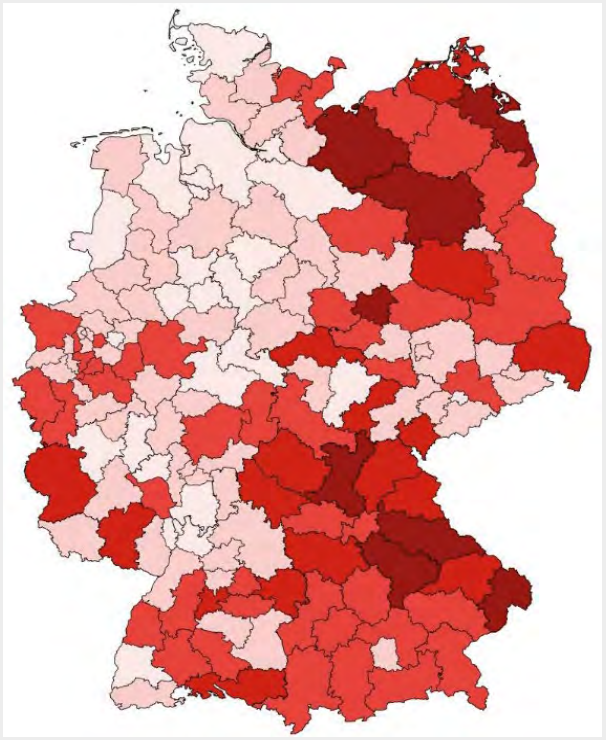
Die kartographische Gegenüberstellung der regionalen Anteile unbesetzter Ausbildungsplatzangebote und erfolgloser Ausbildungsplatznachfrager zeigt, dass es verstärkt in Regionen mit besonders starken Besetzungsproblemen eher wenig Nachfrage gab, die zum Abschluss des Ausbildungsjahres noch aktiv war. In Regionen mit besonders starken Versorgungsproblemen standen umgekehrt am Ende des Jahres öfter nur noch wenig offene Ausbildungsstellen zur Verfügung. Bundesweit summierten sich beide Phänomene (hier Regionen mit noch vielen offenen Ausbildungsstellen, aber nur relativ wenigen noch suchenden Bewerbern, dort Regionen mit einer hohen Zahl erfolglos suchender Bewerber/-innen, aber mit nur noch wenigen offenen Stellen) zu den oben geschilderten Passungsproblemen mit relativ hohen Zahlen von unbesetzten Plätzen und noch suchenden Ausbildungsplatznachfragern.

Differenzierungen nach Zuständigkeit

In → **Tabelle A1.1.2-4** wird das Ausbildungsplatzangebot des Jahres 2019 nach Zuständigkeitsbereichen ausge-

Schaubild A1.1.2-2: **Anteile erfolgloser Marktteilnahmen in den Regionen (Arbeitsagenturbezirken) im Jahr 2019**





Quote erfolgloser Ausbildungsplatznachfrage	Zahl der Regionen	Zum Vergleich 2018
bis 4,9%	6	6
5,0% bis 9,9%	53	44
10,0% bis 14,9%	49	54
15,0% bis 19,9%	38	38
20,0% plus	8	12

Quote unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplatzangebote	Zahl der Regionen	Zum Vergleich 2018
bis 4,9%	25	15
5,0% bis 9,9%	60	63
10,0% bis 14,9%	44	55
15,0% bis 19,9%	17	13
20,0% plus	8	8

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung; © GeoBasis-DE / BKG 2017 (Daten verändert)
Visualisierung der Arbeitsagenturbezirke: Bundesinstitut für Berufsbildung, Arbeitsbereich 1.1

BIBB-Datenreport 2020

wiesen (eine entsprechende Differenzierung der Ausbildungsplatznachfrage ist nicht möglich). Mit 334.800 bzw. einem relativen Anteil von 57,9% stammten erneut die weitaus meisten Meldungen aus dem Bereich Industrie und Handel, gefolgt vom Handwerk mit rund 159.200 Plätzen (27,5%), den freien Berufen mit 50.700 Stellen (8,8%), dem öffentlichen Dienst mit rund 15.300 Plätzen (2,6%) und der Landwirtschaft mit rund 14.000 Stellen (2,4%).

Bereits in → **Tabelle A1.1.1-1** wurde gezeigt, dass im letzten Jahrzehnt insbesondere das betriebliche Ausbildungsplatzangebot in den freien Berufen einen deutlichen absoluten und relativen Anstieg erfahren hatte (rund +7.300 bzw. +16,8% gegenüber 2010). Aber auch in den anderen Bereichen war es im Hinblick auf das betriebliche Angebot zu einem Zuwachs gekommen, während die außerbetrieblichen Angebote in allen Bereichen (bis auf den öffentlichen Dienst, in dem Plätze aus Sonderprogrammen ohnehin kaum eine Rolle spielen) deutlich zurückgefahren worden waren.

Bei der Interpretation der nach Zuständigkeitsbereichen differenzierten Anteile ist zu berücksichtigen, dass es im Rahmen dieser Aufteilung allein um die Zuständigkeit der Meldung und nicht um das tatsächliche Ausbildungsvolumen in diesen Bereichen geht. Werden zum Beispiel Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung oder

Tabelle A1.1.2-4: **Das Ausbildungsplatzangebot 2019 differenziert nach zuständiger Stelle**

	Ausbildungs-platzangebot	darunter:			
		überwiegend öffentlich finanziert	betrieblich	darunter:	
				unbesetzt	
	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 4/Sp. 3
Bundesgebiet	**578.217**	**14.367**	**563.850**	**53.137**	**9,4%**
darunter:					
Industrie und Handel	334.800	7.065	327.735	30.207	9,2%
Handwerk	159.222	5.088	154.134	16.347	10,6%
Öffentlicher Dienst	15.309	57	15.249	214	1,4%
Landwirtschaft	13.959	900	13.062	592	4,5%
Freie Berufe	50.688	96	50.592	3.552	7,0%
Westdeutschland	**494.619**	**10.035**	**484.584**	**44.607**	**9,2%**
darunter:					
Industrie und Handel	285.459	4.425	281.034	24.955	8,9%
Handwerk	137.313	4.119	133.191	14.133	10,6%
Öffentlicher Dienst	12.024	48	11.973	137	1,1%
Landwirtschaft	10.983	576	10.407	348	3,3%
Freie Berufe	45.390	90	45.300	3.175	7,0%
Ostdeutschland	83.583	4.332	79.254	8.516	10,7%
darunter:					
Industrie und Handel	49.329	2.640	46.689	5.241	11,2%
Handwerk	21.909	969	20.940	2.213	10,6%
Öffentlicher Dienst	3.285	9	3.276	77	2,4%
Landwirtschaft	2.979	324	2.655	244	9,2%
Freie Berufe	5.298	6	5.292	376	7,1%

Die Berechnungen können nicht für alle Zuständigkeitsbereiche vorgenommen werden, so dass die Summe für die hier aufgeführten Bereiche nicht mit dem jeweiligen Gesamtwert für Deutschland, West und Ost identisch ist. Für einen kleineren Teil der unbesetzten Stellen (2020 für bundesweit 2.225 der insgesamt 57.137 Stellen) ist zudem keine Zuordnung möglich, auch nicht für die hier nicht ausgewiesenen Zustandigkeitsbereiche Hauswirtschaft und Seeschifffahrt.
Hinweis: Als Folge von Ausführungsbestimmungen zum Datenschutz wurden alle ganzen Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge stehen, auf ein Vielfaches von 3 gerundet.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Fachinformatiker/-innen im öffentlichen Dienst ausgebildet, werden diese Ausbildungsverträge bei den Industrie- und Handelskammern registriert und von diesen auch gemeldet (**vgl. Kapitel A1.2**).

2019 hatte bundesweit erneut das Handwerk, relativiert am Umfang des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots, die größten Besetzungsprobleme. Deutschlandweit blieben 10,6% der Angebote ohne Auszubildenden. Bereits von 2010 (3,9%) bis 2015 (9,7%) hatte sich die Zahl der ungenutzten Lehrstellenangebote im Handwerk weit mehr als verdoppelt. Im Vergleich zu 2018 sank 2019 die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze im Handwerk 2019 um 1.000 bzw. 6,0% auf nunmehr rund 16.300, ohne dass es allerdings zugleich gelang, mehr Ausbildungsverträge abzuschließen. Im Bereich Industrie und Handel lag die Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote 2019 mit bundesweit 9,2% etwas niedriger als im Handwerk. Insgesamt wurden hier rund

Tabelle A1.1.2-5: **Ausbildungsmarktlagen 2019 in ausgewählten Berufen mit Besetzungs- und Versorgungsproblemen**

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Betriebliche Angebote		Ausbildungsplatznachfrage		(betriebliche) Angebots-Nachfrage-Relation	Anteile erfolgloser Marktteilnehmer/-innen (in %)	
	insgesamt	außerbetrieblich	insgesamt	am 30.09. unbesetzt	insgesamt	am 30.09. noch suchend		Anteil unbesetzter Plätze am betrieblichen Angebot	Anteil noch Suchender an der Nachfrage
	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9
Berufe mit Besetzungsproblemen	absolut	absolut	Sp.1-Sp.2+Sp.4	absolut	Sp.1+Sp.6	absolut	Sp.3/Sp.5	Sp.4/ Sp.3	Sp.6/ Sp.5
Klempner/-in	375	3	606	233	387	10	157,0	38,4	2,6
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	5.241	87	8.265	3.111	5.538	297	149,3	37,6	5,4
Fleischer/-in	1.353	24	2.127	797	1.425	70	149,3	37,5	4,9
Restaurantfachmann/-frau	2.610	27	3.873	1.289	2.808	197	138,0	33,3	7,0
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	672	3	939	273	693	21	135,8	29,0	3,0
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	1.512	6	2.112	605	1.584	71	133,4	28,6	4,5
Rohrleitungsbauer/-in	261	0	360	101	270	10	133,7	28,0	3,7
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in	321	3	432	114	348	27	123,8	26,4	7,7
Bäcker/-in	2.289	60	3.006	776	2.490	203	120,6	25,8	8,1
Gerüstbauer/-in	405	0	534	132	426	23	125,3	24,7	5,4
Gebäudereiniger/-in	873	15	1.113	253	939	66	118,3	22,8	7,0
Stukkateur/-in	453	9	573	128	486	33	117,9	22,3	6,8
Glaser/-in	417	6	522	111	441	25	118,1	21,3	5,7
Tierwirt/-in	357	3	447	93	384	26	116,4	20,9	6,8
Oberflächenbeschichter/-in	207	0	261	54	222	13	118,1	20,7	5,9
Berufe mit Versorgungsproblemen									
Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r	2.763	3	2.862	99	3.435	672	83,3	3,5	19,6
Chemielaborant/-in	1.674	0	1.701	28	2.136	463	79,6	1,6	21,7
Veranstaltungskaufmann/-frau	1.866	9	1.923	64	2.388	520	80,6	3,3	21,8
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	555	0	567	10	726	170	78,0	1,8	23,4
Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	717	0	720	3	951	233	75,8	0,4	24,5
IT-System-Elektroniker/-in	1.479	21	1.569	112	1.974	495	79,5	7,1	25,1
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	1.170	6	1.278	113	1.596	427	80,0	8,8	26,8
Biologielaborant/-in	483	0	486	5	678	195	71,9	1,0	28,8
Mediengestalter/-in Digital und Print	2.850	54	2.880	83	4.026	1.175	71,6	2,9	29,2
Fotograf/-in	417	3	450	36	597	180	75,4	8,0	30,1
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	1.524	9	1.737	222	2.217	693	78,3	12,8	31,3
Mediengestalter/-in Bild und Ton	750	3	765	15	1.296	544	59,0	2,0	42,0
Kosmetiker/-in	366	6	393	35	633	268	62,1	8,9	42,3
Gestalter/-in für visuelles Marketing	492	9	492	9	861	370	57,1	1,8	42,9
Tierpfleger/-in	681	27	669	17	1.269	588	52,8	2,5	46,3

Es werden nur Ausbildungsberufe des dualen Systems (BBiG/HwO) aufgeführt, in denen im Jahr 2019 mindestens 250 betriebliche Ausbildungsstellen angeboten wurden und in denen nicht zu einem größeren Anteil außerbetrieblich ausgebildet wird.

Hinweis: Alle ganzen Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung zum 30. September stehen, wurden aufgrund von Bestimmungen des Datenschutzes auf ein Vielfaches von 3 gerundet.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

30.200 Stellen ohne Erfolg angeboten, 3.400 bzw. 10,2% weniger als im Vorjahr.

In den freien Berufen nahm die Zahl der unbesetzten Plätze 2019 dagegen erneut zu, dieses Mal um +500 bzw. +14,7% auf rund 3.600. Damit blieben im Bereich der freien Berufe 7,0% der betrieblichen Angebote ungenutzt, +0,7 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Im Vergleich zu allen anderen Zuständigkeitsbereichen ist der öffentliche Dienst weiterhin nur in relativ geringem Ausmaß von Besetzungsproblemen betroffen. In diesem Sektor wurden 2019 nur rund 200 unbesetzte betriebliche Ausbildungsstellen gemeldet; das entspricht lediglich 1,4% des offiziell erfassten betrieblichen Angebots. Gegenüber dem Vorjahr sank die Zahl der unbesetzten Plätze um knapp 100 bzw. um 31,0%. Im Zuständigkeitsbereich der Landwirtschaft wurden 2019 mit rund 600 in etwa so viele unbesetzte betriebliche Ausbildungsplatzangebote registriert wie im Jahr 2018. Die Quote unbesetzter Plätze lag bei 4,5% (vgl. dazu nochmals → **Tabelle A1.1.2-4**).

Berufliche Differenzierungen

In → **Tabelle A1.1.2-5** werden die Marktlagen in stärker besetzten Berufen wiedergegeben, die 2019 entweder in überdurchschnittlichem Maße von Besetzungs- oder Versorgungsproblemen betroffen waren. Wie bereits in den Vorjahren litten 2019 vor allem Berufe in der Gastronomie, dem Lebensmittelhandwerk und im Reinigungsgewerbe unter Besetzungsproblemen, während Versorgungsprobleme oftmals in Medienberufen und in Teilen des kaufmännischen Bereichs auftraten.

In → **Schaubild A1.1.1-2** wurde bereits darauf verwiesen, dass es verstärkt vermeintlich typische „Hauptschülerberufe“ waren, die Besetzungsprobleme hatten. Dies hing mit dem im letzten Jahrzehnt stark gesunkenen Anteil der Nachfrage zusammen, der maximal über einen Hauptschulabschluss verfügt, und der immer noch relativ eingeschränkten Bereitschaft von ausbildungsinteressierten jungen Menschen mit höheren Schulabschlüssen, auf die vermeintlich typischen „Hauptschülerberufe“ zuzugehen. Dies mag augenscheinlich auch damit zu tun haben, dass die vermeintlich typischen „Hauptschülerberufe“ häufiger als die sonstigen Berufe mit bestimmten Nachteilen verbunden sind (vgl. Ulrich 2016; Granato/Milde/Ulrich 2018): Die Ausbildungsvergütung fällt im Schnitt etwas niedriger aus, und es gibt in dieser Gruppe auch kaum Berufe, die schon aufgrund ihres Namens auf Tätigkeiten hinweisen, die von den Jugendlichen für überdurchschnittlich attraktiv gehalten werden. Dazu zählt zum Beispiel, mit Medien zu tun zu haben, gestalterische oder kaufmännische Tätigkeiten zu verrichten und als Fachangestellte/-r zu arbeiten. Darüber hinaus ist das Geschlechterungleichgewicht im Schnitt in den vermeintlich typischen „Hauptschülerberufen“ größer; wer in einem Beruf mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis arbeiten möchte, findet solche Gegebenheiten außerhalb der vermeintlich typischen „Hauptschülerberufe“ öfter vor.

Gleichwohl zeigen multivariate Analysen, in denen all diese Aspekte auch unter Berücksichtigung ihrer gegenseitigen Zusammenhänge untersucht wurden, dass die Quote der unbesetzten Plätze in statistischer Hinsicht am deutlichsten davon bestimmt wird, wie hoch traditionell der Anteil der Personen mit maximal Hauptschulabschluss unter den Ausbildungsanfängern/-anfängerinnen ist. Die sonstigen oben genannten Aspekte spielen im Vergleich dazu nur eine relativ geringe Rolle (vgl. Ulrich 2016; Granato/Milde/Ulrich 2018). Womöglich ist es im Wesentlichen das scheinbare Signal eines vermeintlich geringeren Bildungsniveaus in diesen Berufen, welchem viele Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen ausweichen möchten, geleitet von der Vermutung, dass ein vermeintlich geringeres Bildungsniveau mit weniger Prestige in der Gesellschaft verbunden ist. Dies trifft sich mit zentralen berufswahltheoretischen Annahmen (vgl. Eberhard/Scholz/Ulrich 2009; Ziegler/Engin/Rotter 2020). Tatsächlich scheinen viele junge Menschen bei ihrer Berufswahl auch von ihren Bedürfnissen nach sozialer Anerkennung geleitet zu werden, mit der Gefahr, dass sie sich infolgedessen auch an bloßen beruflichen und bildungsbezogenen Klischeevorstellungen in der Gesellschaft orientieren (vgl. Matthes 2019; Oeynhausen/Ulrich 2020).

A 1.1.3 Ausbildungsinteressierte Personen

Die Zahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen schließt alle Personen ein, die entweder einen Ausbildungsvertrag unterschrieben oder aber zumindest zeitweise bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber registriert waren. Sie beinhaltet somit neben

- den Jugendlichen, die ohne Mitwirkung der Beratungs- und Vermittlungsdienste erfolgreich einen Ausbildungsvertrag abschließen[5],
- den Bewerbern/Bewerberinnen, die mithilfe dieser Dienste in eine Berufsausbildung einmünden, und
- den zum Stichtag 30. September noch suchenden Bewerbern/Bewerberinnen,

5 Ihre Zahl wird rechnerisch ermittelt als Differenz zwischen der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der von der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die in eine Berufsausbildungsstelle einmünden.

- auch jene von der BA registrierten „anderen ehemaligen Bewerber/-innen“, die ihren Vermittlungswunsch vor dem Stichtag wieder aufgaben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019a) und deshalb nicht zur offiziellen Ausbildungsplatznachfrage gerechnet werden.

Die Gesamtzahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen betrug 2019 nur noch 786.900. Das ist die niedrigste Zahl seit 1992, als erstmals für das wiedervereinigte Deutschland gesamtdeutsche Ausbildungsmarktzahlen errechnet werden konnten. Zwar fiel die Zahl Anfang der 1990er-Jahre demografisch bedingt auch sehr niedrig aus. Damals war jedoch eine erneute schnelle Zunahme absehbar. Dies ist in der heutigen Zeit nicht mehr der Fall.

Einmündungs- bzw. Beteiligungsquote (EQI)

Der Anteil der ausbildungsinteressierten Personen, der einen neuen Ausbildungsvertrag abschließt, wird als Einmündungsquote (EQI) bzw. Beteiligungsquote ausbildungsinteressierter Personen bezeichnet. Die Quote gibt wieder, wie gut es gelingt, Jugendliche, die sich im Berichtsjahr zumindest zeitweise für eine Berufsausbildung interessieren, auch für eine Beteiligung an Berufsausbildung zu gewinnen. Sie lag 2019 bundesweit bei 66,7% (und damit im Vergleich zum Schnitt früherer Jahre dieses Jahrzehntes – 65,6% – auf leicht höherem Niveau). Sie variierte jedoch deutlich zwischen den Ländern. Überdurchschnittlich hohe Quoten von über 70% wurden für Bayern (75,7%), Hamburg (73,6%), Thüringen (72,6%), Baden-Württemberg (70,9%), das Saarland (70,8%) und Sachsen-Anhalt (70,3%) gemessen; Werte von unter 60% für Berlin (53,6%) und Brandenburg (59,6%; siehe dazu nochmals → **Tabelle A1.1.2-1**). Differenzierungen nach Arbeitsagenturbezirken zeigen eine noch deutlich größere Varianz. Hier reichte 2019 die Spannweite der Einmündungsquote von Werten über 80% in den allesamt bayerischen Bezirken Schwandorf (82,2%), Passau (81,8%), Deggendorf (80,5%) und Traunstein (80,2%) bis hin zu 50,0% in Eberswalde (Brandenburg). Eine zentrale rechnerische Einflussgröße auf die regionale Höhe der Einmündungsquote ist die relative Zahl der Ausbildungsplatzangebote, die vor Ort den Ausbildungsinteressierten gegenübersteht. Fällt diese Zahl höher aus, erreicht auch die Einmündungsquote im Schnitt höhere Werte.

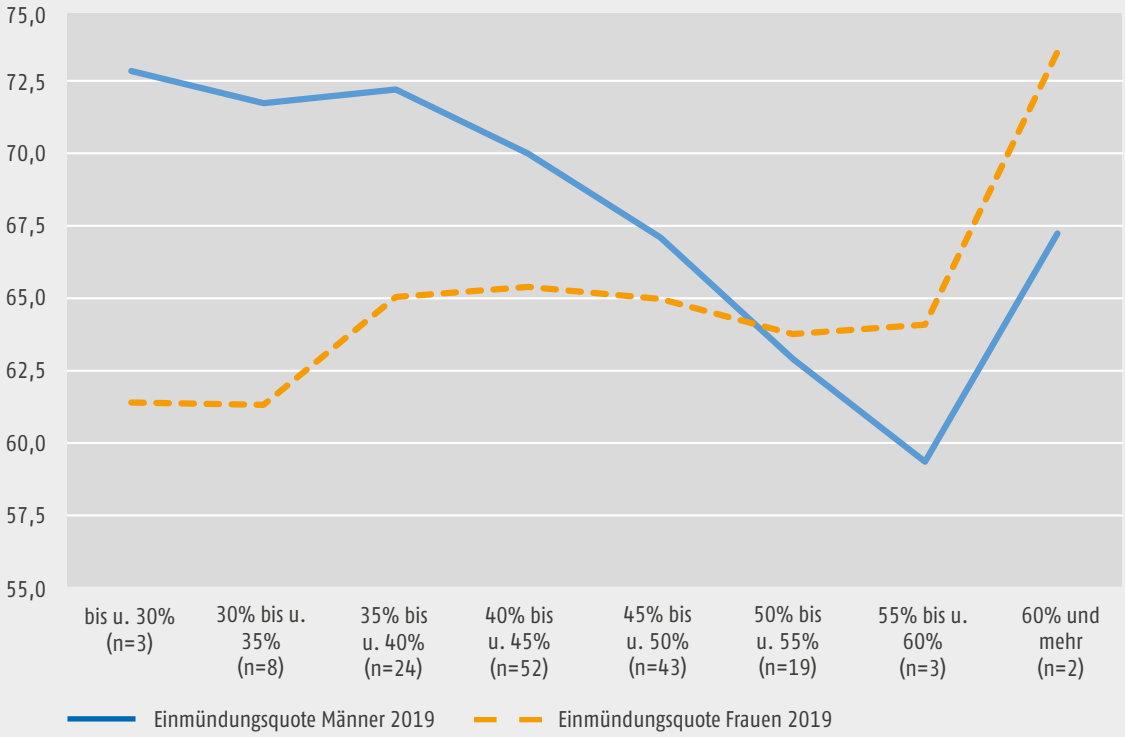
Bei den jungen Männern betrug 2019 die Einmündungsquote 67,5% (2018: 66,8%), bei den jungen Frauen 65,4% (2018: 64,6%). Die Differenz zwischen der Einmündungsquote beider Geschlechter ist im Wesentlichen der Tatsache geschuldet, dass der Anteil der Dienstleistungsberufe am Ausbildungsvolumen innerhalb des dualen Berufsausbildungssystems insgesamt relativ niedrig ist (denn zahlreiche Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe zählen offiziell nicht zum dualen Berufsausbildungssystem). Bei den ausbildungsinteressierten jungen Frauen gibt es im Vergleich zu den jungen Männern nicht nur eine deutlich größere Präferenz zu den Dienstleistungsberufen des dualen Systems, sondern auch zu den Dienstleistungsberufen außerhalb davon. Somit ist bei insgesamt geringem Angebot in den dualen Dienstleistungsberufen auch die Wahrscheinlichkeit bei ihnen größer, dass sie nicht in die duale Berufsausbildung, sondern in Alternativen außerhalb davon einmünden. In Regionen, in denen der Anteil der Dienstleistungsberufe im dualen System größer ist, fällt auch die Einmündungsquote der jungen Frauen höher aus, während sich für die männlichen Ausbildungsinteressierten der umgekehrte Effekt zeigt. Liegt der Ausbildungsanteil vor Ort in den Dienstleistungsberufen bei rund 50%, münden Frauen im Schnitt nicht mehr seltener in eine duale Berufsausbildung ein als junge Männer. Ist der Anteil noch höher, übertrifft die weibliche Einmündungsquote die der männlichen Ausbildungsinteressierten sogar recht deutlich → **Schaubild A1.1.3-1** (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A1.1.3 mit Berechnungen für 2018, in denen zusätzlich auch die Marktlage kontrolliert wurde).

Ausbildungsinteressierte, die ihren Vermittlungswunsch vorzeitig aufgeben

Die Größe der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen unterscheidet sich von der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage durch Einschluss jener von der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die ihren Vermittlungswunsch noch vor dem Stichtag wieder aufgaben. 2019 lag deren Zahl bei rund 188.100 Personen; ihr Anteil an allen rund 786.900 ausbildungsinteressierten Personen betrug somit bundesweit 23,9%. Wie → **Tabelle A1.1.3-1** zeigt, verblieben von diesen rund 188.100 Personen rund 71.200 im Bildungssystem, rund 24.700 in Erwerbstätigkeit und rund 5.900 in gemeinnützigen oder sozialen Diensten. Weitere rund 20.100 machten keine nähere Angabe zu ihrem Verbleib, waren aber auch arbeitslos gemeldet. Zu den restlichen rund 66.200 liegen keinerlei Information zu ihrem Verbleib vor. Aus den BA/BIBB-Bewerberbefragungen ist aber bekannt, dass sich von allen unbekannt verbliebenen Bewerbern/Bewerberinnen in der Regel nur ein geringer Teil (2018: 17%) in einer vollqualifizierenden Ausbildung (betrieblich, schulisch, hochschulisch) befindet, während relativ viele arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung sind oder lediglich jobben (2018: 42%; vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.1.2).

Wie statistische Analysen zu den Entwicklungen innerhalb der 16 Bundesländer im letzten Jahrzehnt zeigen, veränderte sich der Anteil unter den Ausbildungsinteressierten, die ihren Vermittlungswunsch vorzeitig aufgeben haben, auch in Abhängigkeit von der Lage auf dem Aus-

Schaubild A1.1.3-1: **Die regionale Einmündungsquote ausbildungsinteressierter junger Frauen und Männer in duale Berufsausbildung in Abhängigkeit des Ausbildungsanteils der Diensleistungsberufe im Jahr 2019**



n= Zahl der Regionen (Arbeitsagenturbezirke), die in die betreffende Kategorie fallen. Ausbildungsanteil der Dienstleistungsberufe: Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in diesen Berufen an allen Neuabschlüssen im Jahr 2019. Zu den Dienstleistungsberufen werden hier die Berufsgruppen 6 bis 9 der Klassifikation der Berufe 2010 gerechnet (u. a. Berufe aus den Wirtschaftsbereichen Verkehr, Logistik, Schutz, Sicherheit, kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel, Tourismus, Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung, Gesundheit, Medien und Gestaltung).

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

bildungsmarkt. Standen den Ausbildungsinteressierten insgesamt mehr Ausbildungsplatzangebote gegenüber, fiel er kleiner aus; waren es weniger, war es umgekehrt. Rechnerisch führte ein zusätzliches Ausbildungsplatzangebot je 100 Ausbildungsinteressierten dazu, dass der Anteil der Interessierten mit vorzeitiger Aufgabe des Vermittlungswunsches im Schnitt um 0,27 Prozentpunkte sank. Diese Zusammenhänge sind plausibel, berücksichtigt man, dass das neue Ausbildungsjahr zum Stichtag der Ausbildungsmarktbilanz (30. September) bereits mehrere Wochen alt ist und sich Bewerber/-innen bei drohender Erfolglosigkeit rechtzeitig – das heißt, bereits längere Zeit vor dem Bilanzierungsstichtag – um Alternativen bemühen müssen. Nach Beginn dieser Alternativen (wie z. B. erneuter Schulbesuch) erscheint es offenbar vielen jungen Menschen sinnvoll, diese Alternativen auch zu Ende zu führen, den Vermittlungsauftrag damit bereits vor dem Stichtag zu stornieren und den Ausbildungswunsch auf das nächste Ausbildungsjahr zu verschieben. Für eine solche Strategie spricht auch, dass die Vermittlungschancen im Nachvermittlungsgeschäft des sogenannten „fünften Quartals“ (ab dem 1. Oktober bis zum Ende des Kalenderjahres) relativ gering sind (**vgl. Kapitel A1.1.4**).

Allerdings resultiert die vorzeitige Aufgabe des Vermittlungswunsches nicht ausschließlich aus einer schwierigen Ausbildungsmarktlage, sondern erfolgt in vielen Fällen auch freiwillig.[6] Zwischen 2010 und 2019 ließen sich innerhalb der Länder im Schnitt nur 41% der Veränderungen in der Quote der Ausbildungsinteressierten mit vorzeitiger Aufgabe ihres Vermittlungswunschs mit Veränderungen in der relativen Höhe des Ausbildungsplatzangebots in Verbindung bringen. Das Interesse an einer dualen Berufsausbildung steht bei vielen Jugendli-

6 2010 führte nach den Ergebnissen einer repräsentativen Befragung von Bewerbern/Bewerberinnen nur ein Teil (44%) „ihren Verbleib außerhalb einer dualen Berufsausbildung explizit auf erfolglose Bewerbungen zurück“ (Ulrich 2015, S. 67).

Tabelle A1.1.3-1: **Verbleibsstatus der ausbildungsinteressierten Personen im Jahr 2019 nach Ländern**

	Deutschland		darunter															
			Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Ausbildungsinteressierte Personen insgesamt	**786.909**	**100,0%**	**104.553**	**122.427**	**29.793**	**17.673**	**8.334**	**18.327**	**62.007**	**11.844**	**84.864**	**190.092**	**38.730**	**9.882**	**28.425**	**15.012**	**30.237**	**14.406**
Teil der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage	598.803	76,1%	82.656	98.643	20.394	12.582	6.486	15.510	44.634	9.072	62.577	139.476	29.787	7.839	22.233	11.586	23.880	11.325
▸ Beginn einer Berufsausbildung	525.081	66,7%	74.079	92.706	15.981	10.539	5.778	13.479	38.370	8.016	54.192	118.560	25.797	6.999	19.518	10.551	20.052	10.464
▸ Weiter suchend	73.721	9,4%	8.576	5.936	4.414	2.042	709	2.029	6.264	1.058	8.385	20.915	3.992	841	2.713	1.035	3.828	862
▸ mit Alternative zum 30.09.	49.196	6,3%	7.529	4.926	1.192	827	440	948	4.485	613	6.412	13.543	2.859	698	1.780	699	1.651	551
▸ unversorgt	24.525	3,1%	1.047	1.010	3.222	1.215	269	1.081	1.779	445	1.973	7.372	1.133	143	933	336	2.177	311
Kein Teil der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage (andere ehemalige Bewerber/-innen mit vorzeitiger Stornierung des Vermittlungswunsches)	188.107	23,9%	21.899	23.784	9.397	5.092	1.847	2.818	17.371	2.772	22.288	50.617	8.941	2.041	6.193	3.426	6.358	3.080
▸ Verbleib im Bildungssystem	71.162	9,0%	9.285	12.026	2.385	1.513	422	876	6.521	815	7.616	18.907	3.277	667	2.450	1.171	2.103	1.085
▸ Studium	9.324	1,2%	908	1.239	387	299	51	151	901	157	785	2.902	454	112	282	201	285	195
▸ Fortsetzung einer betrieblichen Berufsausbildung	4.251	0,5%	456	566	230	134	29	69	373	48	446	1.158	255	33	138	83	170	60
▸ Fortsetzung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung	1.613	0,2%	76	70	42	22	*	*	141	67	132	424	60	15	438	37	65	12
▸ Schulbildung	51.423	6,5%	7.403	9.517	1.561	847	287	630	4.683	445	5.847	13.276	2.258	456	1.344	742	1.408	694
▸ Praktikum	826	0,1%	157	101	29	22	8	6	86	19	51	229	53	13	13	15	18	6
▸ Einstiegsqualifizierung Jugendlicher	598	0,1%	40	124	12	29	10	6	33	20	45	153	59	6	21	9	26	5
▸ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	2.722	0,3%	213	358	105	142	22	9	260	45	255	706	123	27	170	68	120	99
▸ Sonstige Fördermaßnahmen	405	0,1%	32	51	19	18	*	*	44	14	55	59	15	5	44	16	11	14
▸ Erwerbstätigkeit	24.695	3,1%	2.847	2.766	1.327	721	225	420	2.070	424	2.987	6.720	1.191	272	813	418	974	496
▸ Gemeinnützige/soziale Dienste	5.866	0,7%	1.047	659	147	160	54	72	476	128	572	1.212	361	49	350	162	253	160
▸ Ohne Verbleibsangabe, aber arbeitslos gemeldet	20.138	2,6%	1.701	1.581	1.477	698	354	315	1.485	422	3.254	5.241	889	382	729	575	626	407
▸ Ohne Angabe eines Verbleibs	66.246	8,4%	7.019	6.752	4.061	2.000	792	1.135	6.819	983	7.859	18.537	3.223	671	1.851	1.100	2.402	932

Hinweis: Als Folge von Ausführungsbestimmungen zum Datenschutz wurden alle ganze Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge stehen, auf ein Vielfaches von 3 gerundet.
* Werte aus Datenschutzgründen gesperrt.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

chen im Zusammenhang mit konkurrierenden Interessen an anderen Ausbildungsformen wie schulische Berufsausbildung oder Studium. Dies gilt insbesondere für jene Jugendliche, die über höhere schulische Vorbildungen verfügen und sich hierüber auch mehr Optionen für ihren weiteren Bildungsweg verschafft haben.

Somit gilt insgesamt, dass es sich bei den Ausbildungsinteressierten, die vorzeitig ihren Vermittlungswunsch wieder aufgeben, um eine sehr heterogen zusammengesetzte Gruppe handelt. Neben eher „unfreiwilligen" vorzeitigen Aufgaben infolge von Angebotsdefiziten bzw. individuellen Vermittlungshemmnissen gibt es auch zahlreiche „freiwillige" Umorientierungen, resultierend aus alternativen Bildungsoptionen oder besonderen Lebensumständen, die zum letztlichen Verzicht auf die Vermittlung in eine Berufsausbildungsstelle motivieren. Als Folge dieser großen Heterogenität sind die verschiedenen Schulabschlüsse und Altersgruppen in keiner anderen Bewerbergruppe („einmündende Bewerber/-innen", „Bewerber/-innen mit Alternative zum 30.09.", „unversorgte Bewerber/-innen") so breit und gleichmäßig verteilt wie bei den „anderen ehemaligen Bewerbern/Bewerberinnen"[7] → **Tabelle A1.1.3-2**.

Ausbildungsinteressierte, die Beratungs- und Vermittlungsdienste einschalten

Die Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die vorzeitig ihren Vermittlungswunsch aufgeben, werden in der Ausbildungsmarktstatistik der BA als „andere ehemalige Bewerber/-innen" geführt und bilden zusammen mit den „einmündenden Bewerbern/Bewerberinnen", den „Bewerbern/Bewerberinnen mit Alternative zum 30.09." und den „unversorgten Bewerbern/Bewerberinnen" jene größere Teilgruppe unter den ausbildungsinteressierten Personen, die im Rahmen ihres Ausbildungswunsches die Beratungs- und Vermittlungsdienste einschalten. Deren Gesamtzahl lag 2019, wie bereits → **Tabelle A1.1.3-2** entnommen werden konnte, bei rund 511.800. Dies entsprach einem Anteil an allen rund 786.900 Ausbildungsinteressierten des Jahres 2019 von 65,0%. Dieser Wert kann wiederum grob als rechnerische „Einschaltquote" interpretiert werden – grob deshalb, weil in dieser Berechnung naturgemäß jene Jugendlichen fehlen, die sich selbst bei fortgesetzt erfolgloser Ausbildungsplatzsuche um keine institutionelle Unterstützung durch die Beratungs- und Vermittlungsdienste bemühen und deshalb auch nirgendwo institutionell erfasst werden können.

Die BA verweist darauf, dass sich ein Teil der Inanspruchnahme der Beratungs- und Vermittlungsdienste „nach den jeweiligen Verhältnissen auf dem Ausbildungsmarkt" richtet (Bundesagentur für Arbeit 2019a, Methodische Hinweise und Definitionen). So deuten auch die entsprechenden Entwicklungen innerhalb der Länder im letzten Jahrzehnt darauf hin, dass die Jugendlichen die Ausbildungsvermittlung bei aus ihrer Sicht schwierigerer Marktlage (niedrige Angebots-Nachfrage-Relation) „häufiger und früher" nutzen und bei guter Marktlage (hohe Angebots-Nachfrage-Relation) „seltener und später". Die aus Sicht der Jugendlichen kontinuierliche Marktverbesserung im letzten Jahrzehnt führte gleichwohl nur zu einem relativ geringen Rückgang der rechnerischen Einschaltquote; mit rund zwei Dritteln aller ausbildungsinteressierten Personen war sie 2019 weiterhin sehr hoch.

Altbewerber/-innen

Auf diese Weise gelingt es, auch viele jener ausbildungsinteressierten Jugendlichen institutionell zu erfassen, die die Schule bereits vor dem aktuellen Vermittlungsjahr verließen. 2019 zählten insgesamt rund 221.600 bzw. 43,3% der insgesamt rund 511.800 registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen zur Gruppe dieser sogenannten Altbewerber/-innen. Von ihnen hatten rund 88.200 die Schule im Vorjahr und die rund 133.400 in noch früheren Jahren beendet. Wie → **Tabelle A1.1.3-3** zeigt, waren unter den Altbewerbern/Altbewerberinnen im Vergleich zu den Bewerbern/Bewerberinnen mit aktuellem Schulentlassjahr häufiger junge Menschen zu finden, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügten (33,8% vs. 24,7%). Zudem verblieben die Altbewerber/-innen seltener in ungeförderten Berufsausbildungsstellen (40,2% % vs. 50,6%), häufiger dagegen in geförderten (10,7% vs. 1,2%) und auch deutlich häufiger in Erwerbstätigkeit (12,9% vs. 2,1%).

Verglichen mit dem Vorjahr ging die Zahl der Bewerber/-innen aus früheren Schulabschlussjahren um rund 11.100 (-4,8 %) zurück. Zu Beginn des letzten Jahrzehnts im Jahr 2010 war der Anteil der Bewerber/-innen, der die Schule bereits vor dem Berichtsjahr verlassen hatte, noch höher ausgefallen (46,7%). Die Entwicklung korrespondiert mit der aus der Perspektive der Jugendlichen zunehmenden Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt.

Auch wenn die Bewerber/-innen wegen ihres früheren Schulentlassjahres umgangssprachlich als Altbewerber/-innen bezeichnet werden, ist nicht sicher, ob sie sich tatsächlich bereits einmal in früheren Jahren für eine Berufsausbildungsstelle interessiert hatten. Seit 2014 enthält die BA-Ausbildungsmarktstatistik deshalb auch Angaben über die gemeldeten Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen, die nicht nur im aktuellen Berichtsjahr, sondern bereits auch in früheren Jahren mit Unterstützung einer Arbeitsagentur oder eines Jobcen-

7 Dies lässt sich z. B. anhand der Standardabweichungen der relativen Anteile innerhalb der Altersklassen- und Schulabschlussvariablen belegen, die so niedrig sind wie in keiner anderen der hier genannten Bewerbergruppen.

Tabelle A1.1.3-2: **Vergleich von Merkmalen der Bewerber/-innen in Abhängigkeit von deren Vermittlungsstatus im Berichtsjahr 2018/2019**

	Bewerber/-innen insgesamt		darunter:									
			einmündende Bewerber/-innen		andere ehemalige Bewerber/-innen (vorzeitige Aufgabe des Vermittlungswunschs)		noch suchende Bewerber/-innen		darunter:			
									Bewerber/-innen mit Alternative zum 30.09.		unversorgte Bewerber/-innen	
Insgesamt	**511.799**	**100,0%**	**249.971**	**100,0%**	**188.107**	**100,0%**	**73.721**	**100,0%**	**49.196**	**100,0%**	**24.525**	**100,0%**
Geschlecht												
Männer	313.044	61,2%	153.143	61,3%	113.317	60,2%	46.584	63,2%	31.008	63,0%	15.576	63,5%
Frauen	198.742	38,8%	96.822	38,7%	74.784	39,8%	27.136	36,8%	18.187	37,0%	8.949	36,5%
Alter												
Unter 18 Jahre	184.273	36,0%	104.858	41,9%	58.897	31,3%	20.518	27,8%	17.807	36,2%	2.711	11,1%
18 bis 19 Jahre	145.670	28,5%	73.487	29,4%	50.332	26,8%	21.851	29,6%	14.448	29,4%	7.403	30,2%
20 bis 24 Jahre	144.247	28,2%	61.199	24,5%	59.077	31,4%	23.971	32,5%	13.960	28,4%	10.011	40,8%
25 Jahre und älter	37.599	7,3%	10.424	4,2%	19.795	10,5%	7.380	10,0%	2.980	6,1%	4.400	17,9%
Nationalität												
Deutsche	420.841	82,2%	215.603	86,3%	147.407	78,4%	57.831	78,4%	39.296	79,9%	18.535	75,6%
Ausländer	89.744	17,5%	33.922	13,6%	40.183	21,4%	15.639	21,2%	9.781	19,9%	5.858	23,9%
Schulabschluss												
Kein Hauptschulabschluss	8.532	1,7%	4.006	1,6%	3.017	1,6%	1.509	2,0%	969	2,0%	540	2,2%
Mit Hauptschulabschluss	138.234	27,0%	66.479	26,6%	50.404	26,8%	21.351	29,0%	14.184	28,8%	7.167	29,2%
Realschulabschluss	204.089	39,9%	114.207	45,7%	62.331	33,1%	27.551	37,4%	19.374	39,4%	8.177	33,3%
Fachhochschulreife	67.962	13,3%	26.571	10,6%	30.854	16,4%	10.537	14,3%	7.203	14,6%	3.334	13,6%
Allgemeine Hochschulreife	68.256	13,3%	27.878	11,2%	31.086	16,5%	9.292	12,6%	5.620	11,4%	3.672	15,0%
Keine Angabe	24.726	4,8%	10.830	4,3%	10.415	5,5%	3.481	4,7%	1.846	3,8%	1.635	6,7%
Besuchte Schule												
Allgemeinbildende Schule	240.612	47,0%	143.434	57,4%	69.837	37,1%	27.341	37,1%	17.439	35,4%	9.902	40,4%
Berufsbildende Schule	199.285	38,9%	78.110	31,2%	86.659	46,1%	34.516	46,8%	25.417	51,7%	9.099	37,1%
Hochschulen und Akademien	27.918	5,5%	10.720	4,3%	12.706	6,8%	4.492	6,1%	2.496	5,1%	1.996	8,1%
Keine Angabe	7.142	1,4%	2.658	1,1%	3.308	1,8%	1.176	1,6%	556	1,1%	620	2,5%
Schulentlassjahr												
Im Berichtsjahr	286.813	56,0%	148.160	59,3%	99.611	53,0%	39.042	53,0%	30.923	62,9%	8.119	33,1%
Im Vorjahr	88.215	17,2%	51.152	20,5%	26.551	14,1%	10.512	14,3%	5.756	11,7%	4.756	19,4%
In früheren Jahren	133.384	26,1%	49.540	19,8%	60.216	32,0%	23.628	32,1%	12.315	25,0%	11.313	46,1%
Keine Angabe	3.387	0,7%	1.119	0,4%	1.729	0,9%	539	0,7%	202	0,4%	337	1,4%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertungen für den Berufsbildungsbericht; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

ters eine Ausbildungsstelle gesucht haben E. Personen, die in mindestens einem der letzten fünf Berichtsjahre als Bewerber/-innen in der Statistik der BA registriert waren, werden als somit ebenfalls als Altbewerber/-innen bezeichnet, wenn auch aus einer anderen Perspektive.

Von den bundesweit rund 511.800 gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen des Jahres 2019 hatten sich rund 186.800 Personen (36,5%) auch schon in mindestens einem der letzten fünf Berichtsjahre für eine Ausbildungsstelle beworben → Tabelle A1.1.3-4. Dies waren rund 2.400 (-1,3%) weniger als 2018. Gleichwohl war der Anteil der Bewerber/-innen aus früheren Berichtsjahren an allen gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen zuletzt leicht gestiegen (2018: 35,3%). Jugendliche, bei denen die Übergangsphase in Ausbildung einen längeren Zeitraum in Anspruch nimmt, halten offenbar noch häufiger als in früheren Jahren den Kontakt zu den Beratungs- und Vermittlungsdiensten aufrecht.

Frühere Datenreports hatten bereits gezeigt, dass die Gruppe der Altbewerber/-innen sehr heterogen ist, mit

E Bewerber/-innen mit Kontakt zu den Beratungs- und Vermittlungsdiensten in früheren Jahren

Bei der Interpretation der Zahlen zu den Bewerbern/Bewerberinnen, die bereits in früheren Jahren Kontakt zu den Beratungs- und Vermittlungsdiensten hatten, nimmt die BA die Zuordnung zu den Jahreskategorien danach vor, wann die Person zuletzt in früheren Jahren als Bewerber/-in gemeldet war. Es sind also keine Aussagen darüber möglich, ob zum Beispiel eine Person, die zum letzten Mal ein Jahr vor dem Berichtsjahr gemeldet war, auch schon in früheren Jahren mit Unterstützung der BA eine Ausbildungsstelle gesucht hatte. Umgekehrt darf aus dem längeren Zurückliegen der letzten Erfassung als Bewerber/-in nicht geschlossen werden, dass die Person sich während des gesamten Zeitraums vergebens um eine Ausbildungsstelle bemüht hatte.

Tabelle A1.1.3-3: **Merkmale und Verbleib registrierter Ausbildungsstellenbewerber/-innen des Jahres 2019 nach Schulentlassjahr**

	Bewerber/-innen insgesamt		darunter: Schulentlassjahr ...									
			Im Berichtsjahr 2018/2019		In den Vorjahren		darunter:				Keine Angabe	
							Im Vorjahr		Im Vorvorjahr und noch früher			
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Insgesamt	**511.799**	**100,0%**	**286.813**	**100,0%**	**221.599**	**100,0%**	**88.215**	**100,0%**	**133.384**	**100,0%**	**3.387**	**100,0%**
Geschlecht												
Männer	313.044	61,2%	175.020	61,0%	135.766	61,3%	53.161	60,3%	82.605	61,9%	2.258	66,7%
Frauen	198.742	38,8%	111.783	39,0%	85.830	38,7%	35.053	39,7%	50.777	38,1%	1.129	33,3%
Schulabschluss												
Kein Hauptschulabschluss	8.532	1,7%	1.831	0,6%	6.213	2,8%	2.141	2,4%	4.072	3,1%	488	14,4%
Mit Hauptschulabschluss	138.234	27,0%	69.105	24,1%	68.747	31,0%	23.854	27,0%	44.893	33,7%	382	11,3%
Realschulabschluss	204.089	39,9%	128.965	45,0%	74.886	33,8%	28.386	32,2%	46.500	34,9%	238	7,0%
Fachhochschulreife	67.962	13,3%	45.378	15,8%	22.524	10,2%	11.887	13,5%	10.637	8,0%	60	1,8%
Allgemeine Hochschulreife	68.256	13,3%	41.509	14,5%	26.596	12,0%	12.533	14,2%	14.063	10,5%	151	4,5%
Keine Angabe	24.726	4,8%	25	0,0%	22.633	10,2%	9.414	10,7%	13.219	9,9%	2.068	61,1%
Art des Verbleibs												
Schule/Studium/Praktikum	82.577	16,1%	78.895	27,5%	3.596	1,6%	2.259	2,6%	1.337	1,0%	86	2,5%
Berufsausbildung ungefördert	235.280	46,0%	145.185	50,6%	88.992	40,2%	46.362	52,6%	42.630	32,0%	1.103	32,6%
Berufsausbildung gefördert	27.260	5,3%	3.484	1,2%	23.660	10,7%	7.640	8,7%	16.020	12,0%	116	3,4%
Erwerbstätigkeit	35.262	6,9%	6.029	2,1%	28.673	12,9%	6.785	7,7%	21.888	16,4%	560	16,5%
Gemeinnützige/soziale Dienste	8.823	1,7%	6.572	2,3%	2.247	1,0%	1.493	1,7%	754	0,6%	4	0,1%
Fördermaßnahmen	11.688	2,3%	8.275	2,9%	3.363	1,5%	1.758	2,0%	1.605	1,2%	50	1,5%
Ohne Angabe eines Verbleibs	110.909	21,7%	38.373	13,4%	71.068	32,1%	21.918	24,8%	49.150	36,8%	1.468	43,3%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertungen für den Berufsbildungsbericht; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A1.1.3-4: **Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen differenziert nach dem letzten Status der Ausbildungssuche vor dem jeweils aktuellen Berichtsjahr**

	Insgesamt		darunter:							
			Bewerber/-innen in mindestens einem der vorausgegangenen fünf Berichtsjahre		darunter:					
					ein oder zwei Jahre vor Berichtsjahr		darunter:			
							ein Jahr vor Berichtsjahr		zwei Jahre vor Berichtsjahr	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Deutschland										
2014	561.145	100,0%	187.043	33,3%	173.131	30,9%	151.031	26,9%	22.100	3,9%
2015	550.910	100,0%	185.485	33,7%	171.186	31,1%	148.745	27,0%	22.441	4,1%
2016	547.728	100,0%	185.150	33,8%	170.862	31,2%	147.907	27,0%	22.955	4,2%
2017	547.824	100,0%	183.727	33,5%	169.875	31,0%	147.664	27,0%	22.211	4,1%
2018	535.623	100,0%	189.234	35,3%	174.972	32,7%	148.041	27,6%	26.931	5,0%
2019	511.799	100,0%	186.820	36,5%	170.074	33,2%	143.424	28,0%	26.650	5,2%
West										
2014	467.645	100,0%	156.373	33,4%	145.899	31,2%	127.878	27,3%	18.021	3,9%
2015	458.118	100,0%	155.066	33,8%	144.124	31,5%	125.603	27,4%	18.521	4,0%
2016	454.688	100,0%	154.607	34,0%	143.509	31,6%	124.497	27,4%	19.012	4,2%
2017	457.722	100,0%	154.109	33,7%	143.143	31,3%	124.642	27,2%	18.501	4,0%
2018	445.201	100,0%	158.095	35,5%	146.832	33,0%	124.549	28,0%	22.283	5,0%
2019	425.089	100,0%	154.856	36,4%	141.505	33,3%	119.229	28,0%	22.276	5,2%
Ost										
2014	90.432	100,0%	30.376	33,6%	26.939	29,8%	22.863	25,3%	4.076	4,5%
2015	89.540	100,0%	30.103	33,6%	26.749	29,9%	22.839	25,5%	3.910	4,4%
2016	90.552	100,0%	30.401	33,6%	27.213	30,1%	23.275	25,7%	3.938	4,3%
2017	89.730	100,0%	29.513	32,9%	26.637	29,7%	22.929	25,6%	3.708	4,1%
2018	90.144	100,0%	31.071	34,5%	28.079	31,1%	23.437	26,0%	4.642	5,1%
2019	86.224	100,0%	31.899	37,0%	28.514	33,1%	24.146	28,0%	4.368	5,1%

Quelle: Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

teils guten, aber auch zum Teil ungünstigen Vermittlungsvoraussetzungen. Je länger der Schulentlassungszeitpunkt zurücklag, je schlechter das Zeugnis ausfiel, je älter die Bewerber/-innen waren, desto geringer waren die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A8.1.1 mit einer umfangreichen Analyse der Entwicklungen zwischen 2006 bis 2016 sowie BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.1.3 mit Ergebnissen für 2018, in beiden Fällen basierend auf den Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragungen) (**vgl. Kapitel A8.1**).

A 1.1.4 Ergebnisse der Nachvermittlung

Überblick

Für die Jugendlichen und Betriebe, die sich noch nach dem 30. September 2019 für den Beginn einer Berufsausbildung im Ausbildungsjahr 2019/2020 interessierten (sei es als künftige Auszubildende oder als künftige Ausbildungsstätten), setzten die Beratungs- und Vermittlungsdienste ihre Arbeit auch über diesen Stichtag hinaus fort. Zwischen Oktober 2019 und Januar 2020 registrierten sie insgesamt 66.800 Ausbildungsstellen, die noch bis Dezember besetzt werden sollten (Vorjahr: 71.500). Darunter befanden sich jene 53.100 Stellen, die bereits am 30. September unbesetzt waren, sowie weitere 13.700 Stellen, die den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erst später gemeldet wurden. Bei 64.200 bzw. 96,7% der

Tabelle A1.1.4-1: **Zwischen Oktober 2019 und Januar 2020 registrierte Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende des Jahres 2019**

	Gemeldete Berufsausbildungsstellen	darunter:			
		bereits zum 30.09.2019 als unbesetzt gemeldet	gemeldete Bewerber/-innen	gemeldete Stellen je 100 gemeldete Bewerber/-innen	gemeldete Bewerber/-innen je 100 gemeldete Stellen
Baden-Württemberg	9.925	8.661	4.126	240,5	41,6
Bayern	17.852	15.562	5.862	304,5	32,8
Berlin	2.189	1.302	5.827	37,6	266,2
Brandenburg	2.087	1.789	2.324	89,8	111,4
Bremen	318	197	844	37,7	265,4
Hamburg	619	248	1.307	47,4	211,1
Hessen	3.511	2.613	5.842	60,1	166,4
Mecklenburg-Vorpommern	1.913	1.600	963	198,7	50,3
Niedersachsen	3.734	2.402	6.347	58,8	170,0
Nordrhein-Westfalen	13.310	10.104	19.729	67,5	148,2
Rheinland-Pfalz	3.074	2.428	3.287	93,5	106,9
Saarland	919	638	927	99,1	100,9
Sachsen	2.119	1.725	1.725	122,8	81,4
Sachsen-Anhalt	1.261	1.035	785	160,6	62,3
Schleswig-Holstein	2.404	1.754	3.581	67,1	149,0
Thüringen	1.534	1.065	591	259,6	38,5
Westdeutschland	**55.666**	**44.607**	**51.852**	**107,4**	**93,1**
Ostdeutschland	**11.103**	**8.516**	**12.215**	**90,9**	**110,0**
Deutschland	**66.794**	**53.137**	**64.198**	**104,0**	**96,1**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2019): Arbeitsmarkt in Zahlen. Bewerber und Berufsausbildungsstellen Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2019. Januar 2019. Nürnberg; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

66.100 gemeldeten Stellen handelte es sich um betriebliche Plätze (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a).

Den gemeldeten Stellen standen 64.200 (Vorjahr: 66.700) Bewerber/-innen gegenüber, welche die Beratungs- und Vermittlungsdienste um Unterstützung baten, um noch im Jahr 2019 eine Ausbildungsstelle antreten zu können. Es gab somit bundesweit im sogenannten „fünften Vermittlungsquartal“ erneut mehr noch zu besetzende Stellen als noch zu vermittelnde Bewerber/-innen: Rechnerisch entfielen 104,0 Stellen auf 100 Bewerber/-innen. Allerdings wichen die Verhältnisse in den Ländern vom bundesdeutschen Gesamtwert gravierend ab. So standen z. B. im Land Berlin nur 37,6 Stellen 100 Bewerbern/Bewerberinnen gegenüber, während es in Bayern 304,5 waren → **Tabelle A1.1.4-1**. Noch deutlich stärker variierten die einzelnen Werte in den Arbeitsagenturbezirken. Während in der Region Hameln rechnerisch nur 14,5 Stellen auf 100 Bewerber/-innen kamen, waren es in Schwandorf 889,6.

Mit diesen extremen Ungleichgewichten hatten beide Seiten des Ausbildungsmarktes, Jugendliche und Betriebe, zu kämpfen. Besonders schwierig war die Lage für die Betriebe in Bayern, wo rechnerisch auf 100 noch zu besetzende Stellen lediglich 32,8 Bewerber/-innen entfielen. Im Arbeitsagenturbezirk Schwandorf waren es sogar nur 11,2. Umgekehrt gab es in den Regionen Hameln, Lüneburg-Uelzen, Montabaur und Kassel mindestens viermal so viele Bewerber/-innen wie Stellenmeldungen.

Insgesamt war die „Entwicklung im ‚5. Quartal‘ 2020 (…) der des Vorjahres sehr ähnlich“ (Bundesagentur für Arbeit 2020b, S. 7). Die großen Ungleichgewichte schmälerten die Möglichkeiten der Beratungs- und Vermittlungsdienste erheblich, beide Marktseiten zusammenzuführen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020b, S. 5). Schwierig war das Vermittlungsgeschäft im „fünften Quartal“ auch deshalb, weil die bereits Ende September zu beobachtenden beruflichen Ungleichgewichte und Merkmalsdisparitäten zwischen dem noch zu besetzenden Angebot und der zu vermittelnden Nachfrage zu großen Teilen in das „fünfte Quartal“ überführt wurden. Denn 79,6% der zwischen Oktober 2019 und Januar 2020 registrierten Stellen sowie 55,8% der in diesem Zeitraum registrierten Bewerber/-innen entstammen aus

Tabelle A1.1.4-2: **Von Oktober 2019 bis Januar 2020 registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2019 nach Vermittlungsstatus**

	Gemeldete Bewerber/-innen insgesamt		darunter: Vermittlungsstatus im Januar 2020									
			einmündende Bewerber/-innen		andere ehemalige Bewerber/-innen		noch suchende Bewerber/-innen		darunter:			
									Bewerber/-innen mit Alternative		unversorgte Bewerber/-innen	
	Spalte 1		Spalte 2		Spalte 3		Spalte 4		Spalte 5		Spalte 6	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in%	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Insgesamt	**64.198**	**100,0%**	**6.060**	**9,4%**	**11.569**	**18,0%**	**46.569**	**72,5%**	**19.469**	**30,3%**	**27.100**	**42,2%**
Geschlecht												
Männlich	40.347	100,0%	3.477	8,6%	7.401	18,3%	29.469	73,0%	12.245	30,3%	17.224	42,7%
Weiblich	23.850	100,0%	2.583	10,8%	4.168	17,5%	17.099	71,7%	7.223	30,3%	9.876	41,4%
Staatsangehörigkeit												
Deutsch	49.944	100,0%	5.050	10,1%	8.747	17,5%	36.147	72,4%	15.242	30,5%	20.905	41,9%
Ausländisch	14.010	100,0%	992	7,1%	2.777	19,8%	10.241	73,1%	4.169	29,8%	6.072	43,3%
Alter												
Unter 20 Jahre	28.627	100,0%	3.051	10,7%	4.556	15,9%	21.020	73,4%	10.869	38,0%	10.151	35,5%
20 bis 25 Jahre	25.829	100,0%	2.472	9,6%	4.991	19,3%	18.366	71,1%	6.707	26,0%	11.659	45,1%
Ab 25 Jahre	9.742	100,0%	537	5,5%	2.022	20,8%	7.183	73,7%	1.893	19,4%	5.290	54,3%
Schulentlassjahr												
Im Jahr 2019	26.266	100,0%	2.676	10,2%	3.868	14,7%	19.722	75,1%	10.579	40,3%	9.143	34,8%
Im Jahr 2018	11.345	100,0%	1.290	11,4%	1.979	17,4%	8.076	71,2%	2.826	24,9%	5.250	46,3%
Im Jahr 2017	7.401	100,0%	756	10,2%	1.461	19,7%	5.184	70,0%	1.905	25,7%	3.279	44,3%
Noch früher	18.464	100,0%	1.293	7,0%	4.093	22,2%	13.078	70,8%	4.025	21,8%	9.053	49,0%
Keine Angabe	722	100,0%	45	6,2%	168	23,3%	509	70,5%	134	18,6%	375	51,9%
Schulabschluss												
Ohne Hauptschulabschluss	1.244	100,0%	71	5,7%	259	20,8%	914	73,5%	460	37,0%	454	36,5%
Hauptschulabschluss	19.575	100,0%	1.653	8,4%	3.853	19,7%	14.069	71,9%	6.036	30,8%	8.033	41,0%
Realschulabschluss	22.426	100,0%	2.242	10,0%	3.618	16,1%	16.566	73,9%	7.210	32,2%	9.356	41,7%
Fachhochschulreife	7.166	100,0%	733	10,2%	1.066	14,9%	5.367	74,9%	2.274	31,7%	3.093	43,2%
Allgemeine Hochschulreife	7.570	100,0%	790	10,4%	1.338	17,7%	5.442	71,9%	1.973	26,1%	3.469	45,8%
Keine Angabe	6.217	100,0%	571	9,2%	1.435	23,1%	4.211	67,7%	1.516	24,4%	2.695	43,3%
Ehem. Status Ende September 2019												
Eingemündete Bewerber/-innen	7.232	100,0%	1.133	15,7%	974	13,5%	5.125	70,9%	3.046	42,1%	2.079	28,7%
Andere ehemalige Bewerber/-innen	4.945	100,0%	436	8,8%	669	13,5%	3.840	77,7%	1.214	24,6%	2.626	53,1%
Bewerber/-innen mit Alternative	11.397	100,0%	724	6,4%	1.676	14,7%	8.997	78,9%	7.986	70,1%	1.011	8,9%
Unversorgte Bewerber/-innen	24.411	100,0%	1.782	7,3%	5.938	24,3%	16.691	68,4%	2.582	10,6%	14.109	57,8%
Kein/-e registrierte/-r Bewerber/-in in 2018/2019	16.213	100,0%	1.985	12,2%	2.312	14,3%	11.916	73,5%	4.641	28,6%	7.275	44,9%
Land												
Baden-Württemberg	4.126	100,0%	553	13,4%	629	15,2%	2.944	71,4%	1.321	32,0%	1.623	39,3%
Bayern	5.862	100,0%	790	13,5%	993	16,9%	4.079	69,6%	1.887	32,2%	2.192	37,4%
Berlin	5.827	100,0%	511	8,8%	1.305	22,4%	4.011	68,8%	969	16,6%	3.042	52,2%
Brandenburg	2.324	100,0%	179	7,7%	475	20,4%	1.670	71,9%	521	22,4%	1.149	49,4%
Bremen	844	100,0%	58	6,9%	142	16,8%	644	76,3%	311	36,8%	333	39,5%
Hamburg	1.307	100,0%	137	10,5%	266	20,4%	904	69,2%	132	10,1%	772	59,1%
Hessen	5.842	100,0%	481	8,2%	957	16,4%	4.404	75,4%	2.313	39,6%	2.091	35,8%
Mecklenburg-Vorpommern	963	100,0%	62	6,4%	147	15,3%	754	78,3%	362	37,6%	392	40,7%
Niedersachsen	6.347	100,0%	503	7,9%	971	15,3%	4.873	76,8%	2.029	32,0%	2.844	44,8%
Nordrhein-Westfalen	19.729	100,0%	1.794	9,1%	3.645	18,5%	14.290	72,4%	6.672	33,8%	7.618	38,6%
Rheinland-Pfalz	3.287	100,0%	297	9,0%	572	17,4%	2.418	73,6%	1.012	30,8%	1.406	42,8%
Saarland	927	100,0%	57	6,1%	128	13,8%	742	80,0%	363	39,2%	379	40,9%
Sachsen	1.725	100,0%	183	10,6%	349	20,2%	1.193	69,2%	458	26,6%	735	42,6%
Sachsen-Anhalt	785	100,0%	122	15,5%	178	22,7%	485	61,8%	199	25,4%	286	36,4%
Schleswig-Holstein	3.581	100,0%	273	7,6%	634	17,7%	2.674	74,7%	760	21,2%	1.914	53,4%
Thüringen	591	100,0%	55	9,3%	133	22,5%	403	68,2%	137	23,2%	266	45,0%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Bewerber und Berufsausbildungsstellen Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2019. Deutschland. Dezember 2019, Nürnberg. Hier: Tabellen 2 bis 4.1; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

dem Kreis der bereits zum 30. September 2019 gemeldeten erfolglosen Marktteilnahmen.

Zudem ist davon auszugehen, dass viele Ausbildungsstellen des „fünften Quartals“, die nicht aus der Teilmenge der bereits zum 30. September unbesetzten Plätze stammen, aus Vertragslösungen in der Probezeit herrühren und kurzfristig nachbesetzt werden sollten. Von vorzeitigen Vertragslösungen sind aber verstärkt jene Berufe betroffen, die ohnehin unter Besetzungsschwierigkeiten leiden. Aus all diesen Gründen ist der Ausbildungsmarkt im „fünften Quartal“ nochmals deutlich stärker von Passungsproblemen geprägt als die Ausbildungsmarktlage während der regulären Vermittlungsperiode.

Einmündungsquoten der Bewerber/-innen

Somit fiel die im Nachvermittlungsgeschäft erzielte Einmündungsquote der Bewerber/-innen in eine Berufsausbildungsstelle mit bundesweit 9,4% ausgesprochen niedrig aus, während 72,5% immer noch auf der Suche nach einer Ausbildungsgelegenheit waren. Die restlichen 18,0% zählten zu den anderen ehemaligen Bewerbern/Bewerberinnen, d. h. zu jenen Bewerbern/Bewerberinnen, die ihren Vermittlungswunsch noch vor Einmündung in eine Berufsausbildungsstelle wieder aufgaben oder die unbekannt verblieben → **Tabelle A1.1.4-2**.

Zwischen den verschiedenen Bewerbergruppen waren, was die Einmündungsquoten angeht, keine größeren Unterschiede auszumachen (sei es, dass es sich um männliche oder weibliche Bewerber oder um Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss oder mit Studienberechtigung handelte). So bewegten sich die Einmündungsquoten ebenso durchgängig auf niedrigem Niveau, wie umgekehrt die Quoten der im September noch suchenden Bewerber/-innen durchgängig auf hohem Niveau variierten. Somit galt: „Auch Abiturienten/Abiturientinnen bleiben überproportional häufig unversorgt, weil sie oftmals ‚knappe‘ Berufe anstreben (z. B. Mediengestaltung, kaufmännische Berufe)“ (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020b, S. 8).

Etwas stärker variierten die Einmündungsquoten nach dem Alter (unter 20 Jahren: 10,7%, über 25 Jahre: 5,5%), nach Ländern (Sachsen-Anhalt: 15,5%; Saarland: 6,1%) und nach dem ursprünglichen Vermittlungsstatus der Bewerber/-innen zum 30. September: Bewerber/-innen, die damals als „eingemündet“ verbucht waren, hatten auch im Januar 2020 die höchste Einmündungsquote mit 15,7% zu verzeichnen. Dagegen betrug die Quote bei den Bewerbern/Bewerberinnen, die zum 30. September zu den noch suchenden „Bewerbern/Bewerberinnen mit Alternative“ gezählt worden waren, nur 6,4%.[8]

Die Zahl der im Nachvermittlungsgeschäft noch zu besetzenden Ausbildungsstellen war zwar im Januar 2020 mit 10.900 deutlich geschrumpft (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, Tabelle 1). Gleichwohl lag ihr Anteil an allen 66.800 zwischen Oktober 2019 und Januar 2020 zur Nachvermittlung gemeldeten Stellen mit bundesweit 16,3% relativ hoch, sofern man zum Vergleich die Ergebnisse der regulären Vermittlungsperiode heranzieht. Denn im Berichtsjahr 2018/2019 blieben „nur“ 9,3% der insgesamt 572.000 gemeldeten Stellen unbesetzt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019a, Tabelle 1). Die Erfolgschancen waren demnach auch für die Betriebe in der Nachvermittlungsperiode stark eingeschränkt, zumal die Differenz zwischen der Gesamtzahl aller während der Nachvermittlung gemeldeten Stellen und den im Januar noch registrierten unbesetzten Stellen nicht allein Stellenbesetzungen, sondern auch Stornierungen (vorzeitige Aufgabe des Vermittlungswunsches) geschuldet sein dürfte.

(Bettina Milde, Joachim Gerd Ulrich, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath)

8 Auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke variierte die Einmündungsquote im Nachvermittlungsgeschäft 2019 bis zur Messung im Januar 2020 zwischen 3,9% im Arbeitsagenturbezirk Kiel und 25,3% im Arbeitsagenturbezirk Offenburg (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a, Tabelle 4.2).

A1.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2019

Für die Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2019[9,10] E haben die nach BBiG und HwO für die Berufsausbildung zuständigen Stellen für den Zeitraum vom 1. Oktober 2018 bis zum 30. September 2019 dem BIBB bundesweit 525.081 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (naa) gemeldet.

Bundesweit bedeutet das ein Minus von 1,2% (-6.333 naa) gegenüber der Vorjahreserhebung 2018 (531.414 naa) → **Tabelle A1.2-1**. Auf die alten Länder entfielen 85,7% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, auf die neuen Länder 14,3%. Lediglich für vier Länder wurde ein Plus festgestellt: Saarland (+156 naa/+2,3%), Hamburg (+90 naa/+0,7%), Hessen (+144 naa/+0,4%) und Nordrhein-Westfalen (+279 naa /+0,2%). Die Länder Bayern (-2.727 naa/ -2,9%), Niedersachsen (-1.449 naa/-2,6%), Berlin (-372 naa/-2,3%), Baden-Württemberg (-1.233 naa/ -1,6%), Rheinland-Pfalz (-429 naa/-1,6%), Brandenburg (-165 naa/-1,5%), Mecklenburg-Vorpommern (-117 naa/-1,4%), Bremen (-84 naa/-1,4%), Sachsen (-183 naa/-0,9%), Schleswig-Holstein (-186 naa/ -0,9%), Sachsen-Anhalt (-39 naa/-0,4%) und Thüringen (-21 naa/-0,2%) verzeichneten Rückgänge→ **Tabelle A1.2-1.**

E Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse)

Bei der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September (kurz: BIBB-Erhebung zum 30. September) sind Neuabschlüsse definiert als die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG oder HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge, die zwischen dem 1. Oktober des Vorjahres und dem 30. September des laufenden Jahres neu abgeschlossen **und** nicht vorzeitig wieder gelöst wurden (Flemming/Granath 2016). Entscheidend für die Zählung eines Neuabschlusses ist das Datum des Vertragsabschlusses, welches gemäß § 34 Abs. 2 Ziffer 5 BBiG (2005) in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse aufgenommen wird und damit von den zuständigen Stellen als Selektionskriterium herangezogen werden kann.

Die Neuabschlüsse werden geschlechtsspezifisch differenziert für Einzelberufe auf der Ebene der Arbeitsagenturbezirke erhoben und in den regionalen Gliederungen Bund, Ost, West, Länder und Arbeitsagenturbezirke ausgewiesen. Lediglich die Ausbildungsverträge für Menschen mit Behinderung (Ausbildungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO (2005), E s. u.) werden für die Bereiche Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft in der Sammelgruppe „Behindertenberufe" abgebildet.

Die Daten werden differenziert für 13 Bereiche erhoben: Industrie und Handel, Handwerk, öffentlicher Dienst, öffentlicher Dienst – Kirche, Landwirtschaft, Hauswirtschaft, freie Berufe – Apotheker, freie Berufe – Ärzte, freie Berufe – Zahnärzte, freie Berufe – Tierärzte, freie Berufe – Steuerberater, freie Berufe – Juristen und Seeschifffahrt.

Anschlussverträge werden gesondert erfasst (E s. u.). Sie werden im Gegensatz zur Erhebung zum 31. Dezember für die Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Erhebung zum 31. Dezember) **nicht** zur Gesamtsumme der Neuabschlüsse hinzugerechnet. Dennoch gilt auch hier zu beachten, dass nicht alle Auszubildenden mit Neuabschluss Ausbildungsanfänger/-innen im dualen System sind; Ausbildungsverträge werden auch nach vorzeitigen Vertragslösungen oder im Falle von Zweitausbildungen innerhalb des dualen Systems neu abgeschlossen (**vgl. Kapitel A5.3**).

Aufgrund der o. g. und weiterer konzeptioneller Unterschiede stimmen die Definitionen der Neuabschlüsse im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September und der Erhebung zum 31. Dezember nicht überein (**vgl. Kapitel A5.3**; Uhly u. a. 2009).

9 Das BIBB führt die Erhebung zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 30. September jährlich im Auftrag des BMBF zur Vorbereitung der Berufsbildungsberichterstattung nach § 86 BBiG in direkter Zusammenarbeit mit den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen durch. Ausführliche Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2019 stehen unter **https://www.bibb.de/naa309-2019** zur Verfügung. Für weitere Informationen zur Erhebung siehe **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_2016.pdf**. Die mit der Erhebung 2017 eingeführten interaktiven Regionalkarten stehen für die Erhebung 2019 unter **https://www.bibb.de/de/104010.php** zur Verfügung. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von drei gerundet dargestellt. Daraus können sich Abweichungen bei der Bildung von Summen aus Einzelwerten in Bezug auf Gesamtsummen sowie Differenzen bei Tabellendarstellungen ergeben.

10 Für die Berechnungen wurden die Daten mit Stand vom 9. Dezember 2019 verwendet.

Tabelle A1.2-1: **Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern von 2001 bis 2019**

	Ergebnisse im Zählzeitraum 01. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September																			2019 zu 2018	
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	absolut	in %
Baden-Württemberg	77.067	72.582	70.803	73.278	71.853	73.992	81.216	82.185	74.811	74.550	78.813	76.317	74.391	73.197	73.824	73.989	74.655	75.312	74.079	-1.233	-1,6
Bayern	101.223	95.316	91.926	93.396	90.219	93.006	102.204	102.987	93.564	94.326	97.746	95.310	92.130	91.815	92.178	93.384	92.529	95.433	92.706	-2.727	-2,9
Berlin	21.690	20.193	19.152	20.535	19.638	20.799	21.561	21.021	19.485	19.173	18.396	17.973	16.785	16.800	16.539	16.446	16.122	16.353	15.981	-372	-2,3
Brandenburg	18.825	18.576	18.492	17.919	16.416	19.572	18.489	17.721	15.066	13.623	12.120	11.370	10.551	10.239	10.404	10.434	10.431	10.704	10.539	-165	-1,5
Bremen	5.982	5.535	5.304	5.757	5.643	5.901	6.291	6.489	6.132	5.979	6.219	6.144	5.955	5.733	5.796	5.961	5.910	5.859	5.778	-84	-1,4
Hamburg	13.029	12.216	11.913	12.471	12.405	13.209	14.232	14.862	13.497	14.382	14.412	14.148	13.530	13.401	13.512	13.320	13.431	13.389	13.479	90	0,7
Hessen	42.147	38.361	37.812	38.727	37.662	39.426	43.377	42.666	39.453	40.233	41.166	40.245	38.388	37.887	37.809	37.266	37.725	38.226	38.370	144	0,4
Mecklenburg-Vorpommern	17.622	16.722	16.665	16.026	15.783	15.306	16.086	14.340	11.826	9.879	8.910	8.325	7.968	7.815	7.842	7.869	7.971	8.133	8.016	-117	-1,4
Niedersachsen	56.673	53.364	52.059	53.826	51.531	54.276	58.809	59.880	57.396	58.317	60.846	58.236	56.382	55.812	54.573	54.663	54.702	55.641	54.192	-1.449	-2,6
Nordrhein-Westfalen	126.069	115.512	111.045	115.986	111.189	115.671	132.033	131.901	121.503	122.310	126.552	124.017	120.084	117.396	116.772	114.714	116.697	118.281	118.560	279	0,2
Rheinland-Pfalz	29.943	27.513	26.937	27.921	26.445	28.038	31.845	30.696	28.851	28.494	28.971	28.407	27.102	26.550	26.238	25.851	26.169	26.226	25.797	-429	-1,6
Saarland	8.838	8.355	8.178	8.202	8.178	8.358	8.919	8.892	8.790	8.472	8.613	8.379	7.407	7.317	7.128	7.158	6.744	6.843	6.999	156	2,3
Sachsen	33.363	31.125	30.666	30.615	28.863	31.464	32.007	27.117	23.817	22.248	20.511	18.309	17.889	18.081	18.543	18.447	19.437	19.701	19.518	-183	-0,9
Sachsen-Anhalt	21.768	19.257	19.134	20.328	17.748	17.904	19.110	17.364	14.937	14.319	12.885	11.823	10.830	11.025	10.644	10.764	10.311	10.590	10.551	-39	-0,4
Schleswig-Holstein	19.212	18.672	18.768	19.314	19.035	20.340	21.858	22.044	21.315	21.231	21.546	21.156	19.932	19.797	20.196	19.980	20.103	20.235	20.052	-186	-0,9
Thüringen	20.790	19.026	18.780	18.684	17.571	18.894	17.847	16.176	13.869	12.420	11.676	11.103	10.221	10.332	10.164	10.026	10.353	10.485	10.464	-21	-0,2
Westdeutschland	**480.183**	**447.426**	**434.748**	**448.875**	**434.163**	**452.214**	**500.787**	**502.605**	**465.309**	**468.297**	**484.884**	**472.353**	**455.298**	**448.908**	**448.026**	**446.283**	**448.665**	**455.448**	**450.012**	**-5.436**	**-1,2**
Ostdeutschland	**134.055**	**124.896**	**122.886**	**124.104**	**116.019**	**123.939**	**125.097**	**113.739**	**98.997**	**91.662**	**84.495**	**78.903**	**74.244**	**74.292**	**74.136**	**73.989**	**74.625**	**75.966**	**75.069**	**-897**	**-1,2**
Deutschland	**614.238**	**572.322**	**557.634**	**572.979**	**550.179**	**576.153**	**625.884**	**616.341**	**564.306**	**559.959**	**569.379**	**551.259**	**529.542**	**523.200**	**522.162**	**520.272**	**523.290**	**531.414**	**525.081**	**-6.333**	**-1,2**

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Quellenangabe (Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September) gestattet.
Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Erhebung zum 30. September

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen[11]

2019 waren von den Rückgängen bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bis auf die freien Berufe (+1,9%) und den öffentlichen Dienst (+4,5%) alle Bereiche betroffen: Von den zuständigen Stellen wurden 6.333 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge weniger registriert – das entspricht einem Minus von 1,2% – → **Tabelle A1.2-2**.

Mit 58% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sicherte sich der Bereich Industrie und Handel erneut die Spitzenposition im Vergleich der Zuständigkeitsbereiche; auf das Handwerk entfielen 27,2% der naa. Der Bereich freie Berufe meldete 9% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, der öffentliche Dienst lag mit 2,9% vor dem Bereich Landwirtschaft (2,5%); die Hauswirtschaft (0,4%) und Seeschifffahrt fielen bei der Verteilung kaum ins Gewicht → **Tabelle A1.2-3**. Zur Entwicklung des Gesamtbestandes der Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen **vgl. Kapitel A5.2**.

E Zuordnung der Ausbildungsverträge zu den Zuständigkeitsbereichen

Maßgeblich für die Zuordnung der Ausbildungsverträge zu den Bereichen ist i. d. R. die Art des Ausbildungsberufes und nicht der Ausbildungsbetrieb. So werden bspw. die Verträge der Auszubildenden, die im öffentlichen Dienst in Berufen der gewerblichen Wirtschaft ihre Ausbildung absolvieren, den Bereichen Industrie und Handel bzw. Handwerk (je nach zuständiger Stelle) zugeordnet. Ausnahmen bestehen für Auszubildende, die in einem Handwerksbetrieb in einem Beruf des Bereichs Industrie und Handel ausgebildet werden (Industrieberuf im Handwerk); bei der Aggregierung der Ausbildungsverträge für die Bereiche sind diese dem Handwerk zugeordnet. Gleiches gilt für Handwerksberufe, die in Betrieben von Industrie und Handel ausgebildet werden (Handwerksberuf in der Industrie). In der Aggregierung sind diese Ausbildungsverträge dem Bereich Industrie und Handel zugerechnet.

Die Rede ist deshalb von „Zuständigkeitsbereichen" und nicht von „Ausbildungsbereichen", weil die tatsächliche Ausbildungsleistung in einzelnen Bereichen nicht mit den Zählergebnissen nach Zuständigkeiten übereinstimmen muss. So sind z. B. in einigen Ländern die Industrie- und Handelskammern auch die zuständige Stelle für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft oder für einzelne Berufe des öffentlichen Dienstes und eine klare Aufteilung nach Ausbildungsbereichen ist nicht immer möglich. Zudem fallen Ausbildungsverträge, die der öffentliche Dienst oder die freien Berufe in den Ausbildungsberufen von Industrie und Handel oder Handwerk abschließen, nicht in ihren eigenen Zuständigkeitsbereich, sondern werden Industrie und Handel oder dem Handwerk zugerechnet.

Während in der BIBB-Erhebung zum 30. September das Betriebsmerkmal „Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst" nicht erfasst wird, geschieht dies bei der Erhebung zum 31. Dezember für die Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Dies ermöglicht eine genauere Ermittlung der Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes (**vgl. Kapitel A5.2**).

Geschlechtsspezifische Differenzierungen bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen

2019 verfestigte sich die Entwicklung, dass immer weniger Frauen einen Ausbildungsvertrag nach BBiG/HwO abschließen: 36,6% der gemeldeten Verträge wurden 2019 mit Frauen geschlossen (2018: 36,9%; 2017: 37,8%; 2016: 39,2%; 2015: 39,8%; 2014: 40,1%; 2013: 40,5%; 2012: 40,7%); der Männeranteil nahm entsprechend im Zeitverlauf kontinuierlich zu und lag 2019 bei 63,4% (2018: 63,1%; 2017: 62,2%; 2016: 60,8%; 2015: 60,2%; 2014: 59,9%; 2013: 59,5%; 2012: 59,3%) → **Tabelle A1.2-4**.

In den großen Zuständigkeitsbereichen ist ein Rückgang der Verträge mit Frauen zu beobachten. In der Landwirtschaft (+177 naa_w), im öffentlichen Dienst (+327 naa_w) und bei den freien Berufen (+519 naa_w) gab es 2019 hingegen eine positive Entwicklung. Die Frauen dominierten insbesondere in den Bereichen freie Berufe (Anteil Frauen: 91,3%), Hauswirtschaft (84,7%) und öffentlicher Dienst (62,3%).[12]

In allen Bundesländern fiel der Anteil der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2019 erneut

11 Bei der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September werden bei der Datenerhebung 13 Zuständigkeitsbereiche (siehe E) unterschieden. Für Auswertungen werden die Meldungen für die Bereiche „öffentlicher Dienst" und „öffentlicher Dienst – Kirche" sowie die freien Berufe häufig zu sieben Zuständigkeitsbereichen zusammengefasst.

12 Eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2019 (geschlechtsspezifische Differenzierung nach Zuständigkeitsbereichen) steht unter **https://www.bibb.de/de/103932.php** zur Verfügung.

Tabelle A1.2-2: **Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2019 und Veränderung gegenüber 2018 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen**

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge																							
	Insgesamt			Davon im Zuständigkeitsbereich:																				
				Industrie und Handel			Handwerk			Öffentlicher Dienst			Landwirtschaft			Freie Berufe			Hauswirtschaft			Seeschiffahrt		
		Entwicklung			Entwicklung			Entwicklung			Entwicklung			Entwicklung			Entwicklung			Entwicklung			Entwicklung	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Baden-Württemberg	74.079	-1.233	-1,6	44.382	-900	-2,0	19.614	-321	-1,6	2.091	3	0,1	1.482	33	2,3	6.204	-3	0,0	306	-45	-13,1	.	.	.
Bayern	92.706	-2.727	-2,9	53.565	-972	-1,8	25.371	-1.656	-6,1	2.097	120	6,0	2.052	-216	-9,5	9.378	-6	-0,1	246	3	1,7	.	.	.
Berlin	15.981	-372	-2,3	9.120	-345	-3,7	3.657	-153	-4,0	924	201	28,0	243	-12	-4,7	2.001	-54	-2,7	33	-9	-19,0	.	.	.
Brandenburg	10.539	-165	-1,5	6.012	-165	-2,7	2.901	-57	-2,0	522	54	11,5	495	48	10,5	552	-30	-5,0	54	-15	-20,3	.	.	.
Bremen	5.778	-84	-1,4	3.675	-126	-3,3	1.236	-42	-3,3	213	30	16,5	48	-12	-21,3	549	60	12,0	48	9	25,6	6	0	-16,7
Hamburg	13.479	90	0,7	9.060	-9	-0,1	2.829	150	5,6	162	-39	-19,7	156	12	9,0	1.203	-18	-1,5	24	0	-4,0	42	-6	-12,5
Hessen	38.370	144	0,4	22.611	-186	-0,8	10.320	93	0,9	1.158	-45	-3,7	735	33	4,8	3.540	249	7,5	6	3	40,0	.	.	.
Mecklenburg-Vorpommern	8.016	-117	-1,4	4.629	-168	-3,5	2.112	18	0,8	315	33	11,3	438	15	3,3	459	-12	-2,3	54	3	5,8	9	-3	-30,8
Niedersachsen	54.192	-1.449	-2,6	28.842	-855	-2,9	16.605	-702	-4,1	1.662	168	11,2	2.103	-114	-5,2	4.674	63	1,4	258	-12	-4,8	45	9	21,1
Nordrhein-Westfalen	118.560	279	0,2	69.810	-729	-1,0	30.729	393	1,3	3.105	-3	-0,1	2.526	15	0,6	11.976	585	5,1	417	18	4,5	.	.	.
Rheinland-Pfalz	25.797	-429	-1,6	14.118	-141	-1,0	7.947	-270	-3,3	690	24	3,4	612	-36	-5,7	2.298	21	1,0	132	-27	-16,4	.	.	.
Saarland	6.999	156	2,3	4.188	21	0,5	1.932	105	5,7	138	21	18,1	135	3	1,5	558	15	3,0	51	-6	-12,3	.	.	.
Sachsen	19.518	-183	-0,9	11.529	-378	-3,2	5.496	78	1,4	705	9	1,3	756	111	17,2	939	-9	-0,8	90	9	9,6	.	.	.
Sachsen-Anhalt	10.551	-39	-0,4	6.426	30	0,5	2.796	-81	-2,8	399	6	1,8	414	-3	-0,7	450	21	4,9	69	-12	-15,7	.	.	.
Schleswig-Holstein	20.052	-186	-0,9	10.248	-213	-2,0	6.594	27	0,4	573	3	0,4	786	36	4,7	1.833	-33	-1,8	0	0	.	15	-6	-25,0
Thüringen	10.464	-21	-0,2	6.372	-99	-1,5	2.733	-9	-0,4	345	63	22,9	387	-6	-1,5	519	39	8,1	105	-9	-8,6	.	.	.
Westdeutschland	**450.012**	**-5.436**	**-1,2**	**260.502**	**-4.113**	**-1,6**	**123.180**	**-2.223**	**-1,8**	**11.886**	**276**	**2,4**	**10.635**	**-249**	**-2,3**	**42.216**	**936**	**2,3**	**1.488**	**-60**	**-3,8**	**108**	**-3**	**-3,6**
Ostdeutschland	**75.069**	**-897**	**-1,2**	**44.088**	**-1.125**	**-2,5**	**19.695**	**-210**	**-1,0**	**3.207**	**369**	**13,0**	**2.733**	**150**	**5,8**	**4.920**	**-42**	**-0,9**	**411**	**-33**	**-7,6**	**9**	**-3**	**-30,8**
Deutschland	**525.081**	**-6.333**	**-1,2**	**304.593**	**-5.238**	**-1,7**	**142.875**	**-2.433**	**-1,7**	**15.093**	**645**	**4,5**	**13.368**	**-96**	**-0,7**	**47.136**	**891**	**1,9**	**1.899**	**-93**	**-4,7**	**117**	**-9**	**-6,4**

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe (Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September) gestattet.
Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2019

Tabelle A1.2-3: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 2003 bis 2019 in Deutschland**

	Ergebnisse im Zählzeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September																	2019 zu 2018	
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	absolut	%
Deutschland																			
Industrie und Handel	308.565	322.758	316.164	336.936	367.485	369.195	333.405	331.044	342.783	332.622	317.265	311.733	308.244	304.302	304.272	309.831	304.593	-5.238	-1,7
Handwerk	165.783	168.291	157.026	162.603	179.697	170.070	155.583	155.178	154.506	147.327	142.137	141.234	141.513	141.768	143.718	145.308	142.875	-2.433	-1,7
Öffentlicher Dienst[1,2]	13.821	15.129	14.172	14.082	13.413	13.227	13.725	13.554	12.402	12.009	12.216	12.417	13.281	13.791	14.253	14.448	15.093	645	4,5
Landwirtschaft	15.009	15.192	14.784	15.813	15.903	15.327	14.646	13.923	13.482	13.260	13.158	13.164	13.551	13.566	13.701	13.464	13.368	-96	-0,7
Freie Berufe[1]	49.407	46.539	43.617	42.111	44.556	43.947	42.675	42.441	42.612	43.095	42.051	42.051	43.140	44.562	45.096	46.245	47.136	891	1,9
Hauswirtschaft[1]	4.899	4.875	4.119	4.320	4.473	4.272	3.996	3.582	3.345	2.763	2.559	2.421	2.262	2.139	2.106	1.992	1.899	-93	-4,7
Seeschifffahrt	147	195	297	288	360	306	279	240	249	183	156	183	168	141	141	126	117	-9	-6,4
Insgesamt	**557.634**	**572.979**	**550.179**	**576.153**	**625.884**	**616.341**	**564.306**	**559.959**	**569.379**	**551.259**	**529.542**	**523.200**	**522.162**	**520.272**	**523.290**	**531.414**	**525.081**	**-6.333**	**-1,2**
Westdeutschland																			
Industrie und Handel	234.093	246.837	244.095	259.002	289.371	296.934	271.026	273.903	289.428	283.017	271.335	266.034	263.496	260.214	260.136	264.615	260.502	-4.113	-1,6
Handwerk	133.536	135.936	127.680	131.661	147.561	142.482	131.841	132.723	134.226	128.418	124.122	122.970	122.736	122.508	124.089	125.403	123.180	-2.223	-1,8
Öffentlicher Dienst[1,2]	10.605	11.433	10.950	10.764	10.146	10.149	10.563	10.698	9.891	9.564	9.717	9.969	10.617	10.890	11.211	11.610	11.886	276	2,4
Landwirtschaft	10.062	10.395	10.095	10.974	11.358	11.172	11.133	10.668	10.749	10.593	10.530	10.392	10.800	10.932	11.022	10.881	10.635	-249	-2,3
Freie Berufe[1]	43.128	40.668	38.376	36.771	39.018	38.679	37.536	37.419	37.863	38.442	37.467	37.518	38.517	39.867	40.410	41.280	42.216	936	2,3
Hauswirtschaft[1]	3.189	3.423	2.685	2.775	3.006	2.895	2.943	2.661	2.493	2.142	1.977	1.845	1.701	1.734	1.659	1.548	1.488	-60	-3,8
Seeschifffahrt	138	186	279	270	327	294	267	225	231	177	150	177	162	135	138	111	108	-3	-3,6
Insgesamt	**434.748**	**448.875**	**434.163**	**452.214**	**500.787**	**502.605**	**465.309**	**468.297**	**484.884**	**472.353**	**455.298**	**448.908**	**448.026**	**446.283**	**448.665**	**455.448**	**450.012**	**-5.436**	**-1,2**
Ostdeutschland																			
Industrie und Handel	74.472	75.924	72.069	77.934	78.111	72.261	62.379	57.138	53.355	49.605	45.930	45.699	44.751	44.088	44.133	45.216	44.088	-1.125	-2,5
Handwerk	32.247	32.355	29.346	30.945	32.136	27.588	23.739	22.455	20.283	18.909	18.015	18.264	18.777	19.260	19.629	19.905	19.695	-210	-1,0
Öffentlicher Dienst[1,2]	3.216	3.699	3.219	3.318	3.267	3.078	3.162	2.859	2.511	2.445	2.499	2.448	2.664	2.898	3.042	2.841	3.207	369	13,0
Landwirtschaft	4.950	4.797	4.689	4.839	4.545	4.155	3.513	3.255	2.733	2.667	2.628	2.772	2.751	2.634	2.682	2.583	2.733	150	5,8
Freie Berufe[1]	6.282	5.868	5.241	5.340	5.538	5.268	5.139	5.022	4.749	4.653	4.581	4.533	4.623	4.695	4.686	4.965	4.920	-42	-0,9
Hauswirtschaft[1]	1.710	1.452	1.434	1.545	1.467	1.374	1.056	921	852	621	582	576	561	405	447	444	411	-33	-7,6
Seeschifffahrt	9	12	18	21	30	12	12	15	15	3	6	6	9	6	6	12	9	-3	-30,8
Insgesamt	**122.886**	**124.104**	**116.019**	**123.939**	**125.097**	**113.739**	**98.997**	**91.662**	**84.495**	**78.903**	**74.244**	**74.292**	**74.136**	**73.989**	**74.625**	**75.966**	**75.069**	**-897**	**-1,2**

[1] Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind.
[2] Ohne Laufbahnausbildung im Beamtenverhältnis.
Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Erhebung zum 30. September

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2019 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1)**

		Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Alte Länder	Neue Länder und Berlin	Bundesgebiet
Alle Bereiche	Neue Ausbildungsverträge	74.079	92.706	15.981	10.539	5.778	13.479	38.370	8.016	54.192	118.560	25.797	6.999	19.518	10.551	20.052	10.464	**450.012**	**75.069**	**525.081**
	Mit weiblichen Auszubildenden	27.372	35.688	6.597	3.471	2.190	5.037	14.136	2.868	19.563	42.786	9.348	2.562	6.624	3.522	7.278	3.396	**165.960**	**26.478**	**192.438**
	Mit verkürzter Laufzeit	15.645	15.507	2.658	1.002	519	1.584	4.665	672	8.958	15.033	3.552	1.155	1.449	888	2.433	885	**69.051**	**7.554**	**76.602**
	In zweijährigen Berufen	5.136	6.969	1.224	1.065	459	1.071	3.021	960	4.338	10.212	2.232	621	2.238	1.359	1.902	1.515	**35.958**	**8.364**	**44.322**
	Gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO	1.032	774	198	411	126	36	402	258	636	1.545	294	129	687	372	375	399	**5.346**	**2.325**	**7.668**
	Überwiegend öffentlich finanziert	1.410	1.284	729	555	288	435	1.305	420	1.182	2.685	666	297	1.284	699	483	645	**10.035**	**4.332**	**14.367**
Industrie u. Handel	Neue Ausbildungsverträge	44.382	53.565	9.120	6.012	3.675	9.060	22.611	4.629	28.842	69.810	14.118	4.188	11.529	6.426	10.248	6.372	**260.502**	**44.088**	**304.593**
	Mit weiblichen Auszubildenden	15.381	19.644	3.345	1.947	1.251	3.240	7.839	1.746	10.347	23.601	4.947	1.527	3.828	2.166	3.852	2.031	**91.626**	**15.060**	**106.689**
	Mit verkürzter Laufzeit	5.487	6.318	1.587	540	300	699	2.106	366	3.306	9.072	1.713	714	732	456	882	471	**30.594**	**4.152**	**34.746**
	In zweijährigen Berufen	4.896	6.555	1.170	948	414	1.020	2.832	867	3.894	9.639	2.052	588	1.992	1.233	1.635	1.359	**33.525**	**7.569**	**41.091**
	Gemäß § 66 BBiG	363	261	126	192	66	.	240	150	180	762	81	63	363	72	240	195	**2.259**	**1.095**	**3.354**
	Überwiegend öffentlich finanziert	639	414	513	300	162	210	585	285	459	1.314	195	168	885	270	276	384	**4.425**	**2.640**	**7.065**
Handwerk	Neue Ausbildungsverträge	19.614	25.371	3.657	2.901	1.236	2.829	10.320	2.112	16.605	30.729	7.947	1.932	5.496	2.796	6.594	2.733	**123.180**	**19.695**	**142.875**
	Mit weiblichen Auszubildenden	4.101	5.271	774	528	258	549	2.064	384	3.297	5.508	1.677	387	1.254	579	1.203	516	**24.321**	**4.035**	**28.356**
	Mit verkürzter Laufzeit	8.346	6.498	615	345	162	537	2.079	207	4.143	4.380	1.458	348	600	339	1.173	309	**29.124**	**2.415**	**31.539**
	In zweijährigen Berufen	237	414	57	117	45	51	192	93	441	570	180	33	246	126	270	159	**2.436**	**795**	**3.231**
	Gemäß § 42m HwO	360	231	12	93	36	12	93	48	171	330	75	6	141	153	72	78	**1.383**	**528**	**1.911**
	Überwiegend öffentlich finanziert	555	687	162	129	99	189	627	72	435	963	321	60	210	279	180	117	**4.119**	**969**	**5.088**
Öffentlicher Dienst	Neue Ausbildungsverträge	2.091	2.097	924	522	213	162	1.158	315	1.662	3.105	690	138	705	399	573	345	**11.886**	**3.207**	**15.093**
	Mit weiblichen Auszubildenden	1.467	1.380	636	303	138	120	789	186	921	1.809	390	69	456	225	321	192	**7.401**	**1.998**	**9.399**
	Mit verkürzter Laufzeit	570	132	51	3	0	51	108	0	30	378	12	6	0	3	3	27	**1.290**	**87**	**1.377**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Überwiegend öffentlich finanziert	0	0	9	0	0	0	3	0	6	33	9	0	0	0	0	0	**48**	**9**	**57**

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2019 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1 – Fortsetzung)**

		Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Alte Länder	Neue Länder und Berlin	Bundesgebiet
Landwirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	1.482	2.052	243	495	48	156	735	438	2.103	2.526	612	135	756	414	786	387	**10.635**	**2.733**	**13.368**
	Mit weiblichen Auszubildenden	354	558	57	156	6	33	165	96	549	516	144	27	228	108	228	117	**2.580**	**762**	**3.342**
	Mit verkürzter Laufzeit	489	1.077	33	69	3	48	204	84	894	468	189	18	90	45	237	60	**3.627**	**387**	**4.014**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	132	129	24	72	6	9	69	15	147	213	66	30	105	75	63	36	**867**	**324**	**1.191**
	Überwiegend öffentlich finanziert	33	57	12	72	6	18	75	9	114	159	54	30	108	84	27	42	**576**	**324**	**900**
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge	6.204	9.378	2.001	552	549	1.203	3.540	459	4.674	11.976	2.298	558	939	450	1.833	519	**42.216**	**4.920**	**47.136**
	Mit weiblichen Auszubildenden	5.799	8.619	1.761	489	495	1.077	3.273	411	4.224	11.001	2.079	510	780	390	1.671	456	**38.748**	**4.284**	**43.035**
	Mit verkürzter Laufzeit	735	1.428	369	48	54	246	168	9	534	720	174	63	24	42	138	6	**4.257**	**498**	**4.755**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Überwiegend öffentlich finanziert	15	6	0	0	3	0	15	3	36	18	0	0	0	0	0	0	**90**	**6**	**96**
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	306	246	33	54	48	24	6	54	258	417	132	51	90	69	0	105	**1.488**	**411**	**1.899**
	Mit weiblichen Auszubildenden	273	216	27	45	42	15	6	45	222	351	108	42	78	57	0	84	**1.275**	**333**	**1.608**
	Mit verkürzter Laufzeit	18	57	0	0	0	0	0	3	51	15	6	3	0	3	0	9	**156**	**15**	**171**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	177	150	33	54	18	18	.	45	138	237	72	27	81	69	.	90	**837**	**375**	**1.212**
	Überwiegend öffentlich finanziert	168	120	30	54	18	18	0	54	132	198	87	39	81	63	0	99	**777**	**384**	**1.161**
Seeschifffahrt	Neue Ausbildungsverträge	.	.	.	.	6	42	.	9	45	.	.	.	.	.	15	.	**108**	**9**	**117**
	Mit weiblichen Auszubildenden	.	.	.	.	0	3	.	0	3	.	.	.	.	.	0	.	**9**	**0**	**9**
	Mit verkürzter Laufzeit	.	.	.	.	0	0	.	0	0	.	.	.	.	.	0	.	**0**	**0**	**0**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Überwiegend öffentlich finanziert	.	.	.	.	0	0	.	0	0	.	.	.	.	.	0	.	**0**	**0**	**0**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2019 - Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2019 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2)**

		Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Alte Länder	Neue Länder und Berlin	Bundesgebiet
Alle Bereiche	Neue Ausbildungsverträge	74.079	92.706	15.981	10.539	5.778	13.479	38.370	8.016	54.192	118.560	25.797	6.999	19.518	10.551	20.052	10.464	**450.012**	**75.069**	**525.081**
	Mit weiblichen Auszubildenden	37,0%	38,5%	41,3%	32,9%	37,9%	37,4%	36,8%	35,8%	36,1%	36,1%	36,2%	36,6%	33,9%	33,4%	36,3%	32,5%	**36,9%**	**35,3%**	**36,6%**
	Mit verkürzter Laufzeit	21,1%	16,7%	16,6%	9,5%	9,0%	11,7%	12,2%	8,4%	16,5%	12,7%	13,8%	16,5%	7,4%	8,4%	12,1%	8,4%	**15,3%**	**10,1%**	**14,6%**
	In zweijährigen Berufen	6,9%	7,5%	7,7%	10,1%	8,0%	7,9%	7,9%	12,0%	8,0%	8,6%	8,7%	8,9%	11,5%	12,9%	9,5%	14,5%	**8,0%**	**11,1%**	**8,4%**
	Gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO	1,4%	0,8%	1,2%	3,9%	2,2%	0,3%	1,0%	3,2%	1,2%	1,3%	1,1%	1,8%	3,5%	3,5%	1,9%	3,8%	**1,2%**	**3,1%**	**1,5%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	1,9%	1,4%	4,6%	5,3%	5,0%	3,2%	3,4%	5,3%	2,2%	2,3%	2,6%	4,2%	6,6%	6,6%	2,4%	6,2%	**2,2%**	**5,8%**	**2,7%**
Industrie u. Handel	Neue Ausbildungsverträge	44.382	53.565	9.120	6.012	3.675	9.060	22.611	4.629	28.842	69.810	14.118	4.188	11.529	6.426	10.248	6.372	**260.502**	**44.088**	**304.593**
	Mit weiblichen Auszubildenden	34,7%	36,7%	36,7%	32,4%	34,0%	35,8%	34,7%	37,7%	35,9%	33,8%	35,0%	36,5%	33,2%	33,7%	37,6%	31,9%	**35,2%**	**34,2%**	**35,0%**
	Mit verkürzter Laufzeit	12,4%	11,8%	17,4%	9,0%	8,1%	7,7%	9,3%	7,9%	11,5%	13,0%	12,1%	17,1%	6,3%	7,1%	8,6%	7,4%	**11,7%**	**9,4%**	**11,4%**
	In zweijährigen Berufen	11,0%	12,2%	12,8%	15,8%	11,3%	11,2%	12,5%	18,8%	13,5%	13,8%	14,5%	14,0%	17,3%	19,2%	15,9%	21,3%	**12,9%**	**17,2%**	**13,5%**
	Gemäß § 66 BBiG	0,8%	0,5%	1,4%	3,2%	1,8%	.	1,1%	3,3%	0,6%	1,1%	0,6%	1,5%	3,1%	1,1%	2,3%	3,0%	**0,9%**	**2,5%**	**1,1%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	1,4%	0,8%	5,6%	5,0%	4,4%	2,3%	2,6%	6,1%	1,6%	1,9%	1,4%	4,0%	7,7%	4,2%	2,7%	6,0%	**1,7%**	**6,0%**	**2,3%**
Handwerk	Neue Ausbildungsverträge	19.614	25.371	3.657	2.901	1.236	2.829	10.320	2.112	16.605	30.729	7.947	1.932	5.496	2.796	6.594	2.733	**123.180**	**19.695**	**142.875**
	Mit weiblichen Auszubildenden	20,9%	20,8%	21,2%	18,2%	20,9%	19,4%	20,0%	18,2%	19,9%	17,9%	21,1%	20,0%	22,8%	20,7%	18,3%	18,9%	**19,7%**	**20,5%**	**19,8%**
	Mit verkürzter Laufzeit	42,6%	25,6%	16,8%	11,9%	13,1%	19,0%	20,1%	9,8%	24,9%	14,2%	18,3%	18,1%	10,9%	12,1%	17,8%	11,3%	**23,6%**	**12,3%**	**22,1%**
	In zweijährigen Berufen	1,2%	1,6%	1,5%	4,1%	3,6%	1,8%	1,9%	4,4%	2,7%	1,9%	2,3%	1,7%	4,5%	4,5%	4,1%	5,8%	**2,0%**	**4,0%**	**2,3%**
	Gemäß § 42m HwO	1,8%	0,9%	0,4%	3,2%	2,8%	0,4%	0,9%	2,2%	1,0%	1,1%	1,0%	0,3%	2,6%	5,5%	1,1%	2,9%	**1,1%**	**2,7%**	**1,3%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,8%	2,7%	4,5%	4,4%	7,9%	6,7%	6,1%	3,4%	2,6%	3,1%	4,1%	3,2%	3,8%	10,0%	2,7%	4,3%	**3,3%**	**4,9%**	**3,6%**
Öffentlicher Dienst	Neue Ausbildungsverträge	2.091	2.097	924	522	213	162	1.158	315	1.662	3.105	690	138	705	399	573	345	**11.886**	**3.207**	**15.093**
	Mit weiblichen Auszubildenden	70,1%	65,8%	68,8%	58,1%	65,6%	73,0%	68,2%	59,6%	55,4%	58,3%	56,4%	49,6%	64,6%	56,5%	56,3%	55,8%	**62,3%**	**62,3%**	**62,3%**
	Mit verkürzter Laufzeit	27,2%	6,3%	5,5%	0,6%	0,0%	31,9%	9,3%	0,0%	1,9%	12,2%	1,6%	3,6%	0,1%	1,0%	0,5%	8,1%	**10,9%**	**2,7%**	**9,1%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,3%	1,1%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	**0,4%**	**0,3%**	**0,4%**

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2019 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2 – Fortsetzung)**

		Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Alte Länder	Neue Länder und Berlin	Bundesgebiet
Landwirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	1.482	2.052	243	495	48	156	735	438	2.103	2.526	612	135	756	414	786	387	**10.635**	**2.733**	**13.368**
	Mit weiblichen Auszubildenden	23,9%	27,2%	23,0%	31,7%	14,6%	21,7%	22,3%	21,6%	26,2%	20,4%	23,7%	20,1%	30,0%	26,2%	28,8%	30,4%	**24,3%**	**27,8%**	**25,0%**
	Mit verkürzter Laufzeit	33,0%	52,4%	14,0%	13,9%	6,3%	31,2%	27,6%	19,4%	42,5%	18,6%	30,9%	14,2%	12,0%	11,1%	30,2%	15,7%	**34,1%**	**14,1%**	**30,0%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	8,8%	6,3%	10,3%	14,3%	14,6%	5,1%	9,2%	3,4%	7,0%	8,5%	10,8%	23,1%	13,8%	18,2%	8,0%	9,0%	**8,1%**	**11,9%**	**8,9%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,2%	2,8%	4,9%	14,3%	14,6%	10,8%	10,3%	1,8%	5,4%	6,3%	8,8%	22,4%	14,2%	20,3%	3,3%	10,8%	**5,4%**	**11,9%**	**6,7%**
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge	6.204	9.378	2.001	552	549	1.203	3.540	459	4.674	11.976	2.298	558	939	450	1.833	519	**42.216**	**4.920**	**47.136**
	Mit weiblichen Auszubildenden	93,5%	91,9%	87,9%	88,2%	89,8%	89,5%	92,5%	89,7%	90,3%	91,9%	90,6%	91,4%	83,0%	86,6%	91,1%	88,1%	**91,8%**	**87,1%**	**91,3%**
	Mit verkürzter Laufzeit	11,8%	15,2%	18,5%	8,5%	9,6%	20,3%	4,8%	2,2%	11,4%	6,0%	7,5%	11,3%	2,6%	9,1%	7,6%	1,2%	**10,1%**	**10,1%**	**10,1%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,4%	0,7%	0,7%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,0%	**0,2%**	**0,1%**	**0,2%**
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	306	246	33	54	48	24	6	54	258	417	132	51	90	69	0	105	**1.488**	**411**	**1.899**
	Mit weiblichen Auszubildenden	88,9%	88,2%	79,4%	81,8%	83,7%	58,3%	100,0%	81,8%	86,0%	84,6%	81,2%	84,0%	84,6%	80,0%	.	79,2%	**85,6%**	**81,3%**	**84,7%**
	Mit verkürzter Laufzeit	6,2%	23,6%	2,9%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	7,3%	19,8%	3,8%	5,3%	8,0%	0,0%	2,9%	.	7,5%	**10,5%**	**3,6%**	**9,0%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	57,8%	61,0%	100,0%	100,0%	36,7%	70,8%	.	83,6%	53,3%	57,2%	54,1%	56,0%	87,9%	100,0%	.	85,8%	**56,3%**	**91,5%**	**63,9%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	54,6%	48,4%	88,2%	100,0%	36,7%	70,8%	0,0%	98,2%	51,8%	47,6%	65,4%	76,0%	89,0%	91,4%	.	94,3%	**52,2%**	**93,4%**	**61,1%**
Seeschiffahrt	Neue Ausbildungsverträge	.	.	.	.	6	42	.	9	45	.	.	.	.	.	15	.	**108**	**9**	**117**
	Mit weiblichen Auszubildenden	.	.	.	.	0,0%	9,5%	.	11,1%	8,7%	.	.	.	.	.	0,0%	.	**7,4%**	**11,1%**	**7,7%**
	Mit verkürzter Laufzeit	.	.	.	.	0,0%	0,0%	.	0,0%	2,2%	.	.	.	.	.	0,0%	.	**0,9%**	**0,0%**	**0,9%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	.	.	.	.	0,0%	0,0%	.	0,0%	0,0%	.	.	.	.	.	0,0%	.	0,0%	0,0%	0,0%

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2019 - Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2020

geringer aus, als der der Männer: In Berlin war der Frauenanteil mit 41,3% am höchsten (2018: 40,7%/2017: 41,5%/2016: 43,8%), gefolgt von Bayern (38,5%), Bremen (37,9%), Hamburg (37,4%), Baden-Württemberg (37%), Hessen (36,8%) und dem Saarland (36,6%). Die Länder Schleswig-Holstein (36,3%), Rheinland-Pfalz (36,2%), Niedersachsen (36,1%), Nordrhein-Westfalen (36,1%), Mecklenburg-Vorpommern (35,8%), Sachsen (33,9%), Sachsen-Anhalt (33,4%), Brandenburg (32,9%) und Thüringen (32,5%) lagen unter dem Bundesdurchschnitt von 36,6% → **Tabelle A1.2-4**. Zu den geschlechtsspezifischen Ergebnissen der Erhebung zum 31. Dezember **vgl. Kapitel A5.2, Kapitel A5.4** und **Kapitel A5.8**.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungsdauer

Bei der BIBB-Erhebung zum 30. September wird zwischen Ausbildungsverträgen mit regulärer (in der Ausbildungsordnung vorgesehener) Ausbildungsdauer und solchen Verträgen unterschieden, für die bereits bei Vertragsabschluss eine Verkürzung von mindestens sechs Monaten vereinbart wurde (verkürzte Ausbildungsdauer: naa_kurz). Für die Erhebung 2019 haben die zuständigen Stellen 76.602 (14,6%) Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungsdauer E gemeldet. 35,1% der Verträge mit verkürzter Ausbildungsdauer wurden mit Frauen (26.883 naa_w_kurz) und 64,9% mit Männern (49.719 naa_m_kurz) abgeschlossen.

E Verkürzung der Ausbildungsdauer

Eine Verkürzung der Ausbildungsdauer ist bei Anrechnung oder Anerkennung bestimmter (Aus-)Bildungsabschlüsse (z. B. Berufsgrundbildungsjahr, Besuch einer Berufsfachschule, mittlere oder höhere Bildungsabschlüsse) möglich (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2008). Bei der BIBB-Erhebung zum 30. September werden als verkürzte Verträge nur diejenigen berücksichtigt, bei denen die Verkürzung der Ausbildungsdauer mindestens sechs Monate beträgt und bereits bei Vertragsabschluss feststeht. Auch Verträge von Jugendlichen, die ihren Ausbildungsbetrieb (in Verbindung mit einem neuen Vertrag) während der Ausbildung wechseln (z. B. durch Konkurs), zählen in der Regel als verkürzte Verträge.

Im Vergleich zu 2018 (77.688 naa_kurz) ging die Zahl der Verträge mit verkürzter Ausbildungsdauer absolut um 1.086 zurück, der Anteil der Verträge mit verkürzter Ausbildungsdauer an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen blieb in den vergangenen drei Jahren (2017 bis 2019) mit jeweils 14,6% konstant (2016: 15,0%; 2015: 15,6%; 2014: 16,0%; 2013: 16,0%; 2012: 15,9% und 2011: 16,0%) → **Tabelle A1.2-4**.

Traditionell lag Baden-Württemberg bei Verträgen mit verkürzter Ausbildungsdauer im Vergleich der Länder an der Spitze (21,1%); gefolgt von Bayern (16,7%), Berlin (16,6%), Niedersachsen (16,5%), dem Saarland (16,5%), Rheinland-Pfalz (13,8%), Nordrhein-Westfalen (12,7%), Hessen (12,2%), Schleswig-Holstein (12,1%) und Hamburg (11,7%). In den Ländern Brandenburg (9,5%), Bremen (9,0%), Thüringen (8,4%), Sachsen-Anhalt (8,4%), Mecklenburg-Vorpommern (8,4%) und Sachsen (7,4%) lag der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit einer bei Vertragsabschluss feststehenden verkürzten Ausbildungsdauer von mindestens sechs Monaten bei unter 10%.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer

Für die Erhebung 2019 wurden bundesweit 44.322 Ausbildungsverträge mit einer Ausbildungsdauer von bis zu 24 Monaten gemeldet[13]. Der Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lag bei 8,4% (2018: 45.570 Verträge, 8,6%; 2017: 44.523, 8,5%; 2016: 43.959, 8,4%; 2015: 44.697, 8,6%; 2014: 45.192, 8,6%).[14,15] Im Osten lag der Anteil der Ausbildungsverträge in Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer mit 11,1% (2018: 11,3%; 2017: 11,0%; 2016: 10,5%; 2015: 10,8%; 2014: 10,9%) erneut höher als im Westen (2019: 8,0%; 2018: 8,1%; 2017 und 2016: 8,1%; 2015: 8,2%; 2014: 8,3%) → **Tabelle A1.2-4**.

Der Ausbildungsberuf Verkäufer/-in war mit 22.212 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wieder Spitzenreiter bei den zweijährigen Ausbildungsgängen; gefolgt von den Ausbildungsberufen Fachlagerist/-in (6.207 Verträge) und Maschinen- und Anlagenführer/-in (4.518 Verträge). Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Han-

13 Für 26 Ausbildungsberufe sehen die Ausbildungsordnungen eine reguläre Ausbildungsdauer von bis zu 24 Monaten vor (**vgl. Kapitel A3.1**). Die Regelungen für den Beruf „Vorpolierer/-in -Schmuck- und Kleingeräteherstellung" sind aus dem Jahr 1940 und sollen bei einer möglichen Neuordnung der Schmuckberufe auf den Prüfstand gestellt werden. In → **Tabelle A1.2-4** taucht er nicht auf, da es seit Jahren keine Meldungen zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für diesen Beruf gibt.

14 Die Angaben zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in zweijährigen Ausbildungsberufen beinhalten **nicht** die Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung (nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO (2005)). Bei der Anteilsbildung in → **Tabelle A1.2-4** (Teil 2, vierte Zeile) werden diese Angaben auf die Neuabschlüsse in allen dualen Ausbildungsberufen – also inkl. der Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung – bezogen. Die Anteilsbildung weicht von der Berechnungsweise bei der Erhebung zum 31. Dezember ab (**vgl. Kapitel A5.4**).

15 Ausführliche Ergebnisse zu Anzahl und Veränderung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2015 bis 2019 in Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungsdauer siehe **https://www.bibb.de/de/103954.php**.

Tabelle A1.2-5: **Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen, deren Ausbildungsordnung eine zweijährige Ausbildungsdauer vorsieht[1]**

	2016		2017		2018		2019		Entwicklung 2019 zu 2018	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Deutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	43.959	100,0	44.523	100,0	45.570	100,0	44.322	100,0	-1.248	-2,7
Betrieblich	39.900	90,8	40.881	91,8	42.432	93,1	41.436	93,5	-993	-2,3
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	4.059	9,2	3.645	8,2	3.138	6,9	2.886	6,5	-255	-8,1
Westdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	36.222	100,0	36.303	100,0	36.954	100,0	35.958	100,0	-996	-2,7
Betrieblich	33.567	92,7	33.927	93,5	34.947	94,6	34.158	95,0	-792	-2,3
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	2.652	7,3	2.376	6,5	2.007	5,4	1.803	5,0	-204	-10,2
Ostdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	7.740	100,0	8.220	100,0	8.616	100,0	8.364	100,0	-252	-2,9
Betrieblich	6.333	81,8	6.954	84,6	7.482	86,9	7.281	87,1	-204	-2,7
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	1.407	18,2	1.266	15,4	1.134	13,1	1.083	12,9	-51	-4,4

[1] Ohne Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung (nach § 66 BBiG bzw. 42m HwO).
Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

BIBB-Datenreport 2020

del, in den diese drei Ausbildungsberufe fallen, wurden somit am häufigsten Ausbildungsverträge mit einer Ausbildungsdauer von bis zu 24 Monaten registriert (2019: 41.091 Verträge; 2018: 42.294 Verträge; 2017: 41.250; 2016: 40.863; 2015: 41.553; 2014: 41.987). Im Handwerk lag die Anzahl der zweijährigen Ausbildungsverträge bei 3.231 (2018: 3.276; 2017: 3.273; 2016: 3.099; 2015: 3.144; 2014: 3.207); davon entfielen 885 Verträge auf den Ausbildungsberuf Hochbaufacharbeiter/-in (Hw). Für Bauten- und Objektbeschichter/-in wurden 618 Verträge gezählt, es folgten Tiefbaufacharbeiter/-in (Hw/624 Verträge) und Ausbaufacharbeiter/-in (Hw/543 Verträge).

2019 wurden bundesweit 6,5% der Verträge in zweijährigen Ausbildungsberufen im ersten Jahr der Ausbildung überwiegend öffentlich finanziert (West: 5,0%; Ost: 12,9%). Damit setzte sich der seit Jahren zu beobachtende Rückgang weiter fort (2018: bundesweit 6,9%, West 5,4%, Ost 13,1%; 2017: bundesweit 8,2%, West 6,5%, Ost 15,4% und 2016: bundesweit 9,2%, West 7,3%, Ost 18,2%) → **Tabelle A1.2-5**.

Anschlussverträge

Regelungen zu den sog. Anschlussverträgen E betreffen die Zuständigkeitsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk. Die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen sind aufgefordert, Anschlussverträge bei der BIBB-Erhebung zum 30. September getrennt von den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zu melden. Mit der getrennten Erfassung wird der Versuch unternommen, eine Vorstellung von der Größenordnung zu erhalten, wie viele Ausbildungsverträge im Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene (meist zweijährige) Berufsausbildung in einem (in der Ausbildungsordnung genannten) Fortführungsberuf neu abgeschlossen werden. Diese Angaben dienen der Einschätzung, ob die Möglichkeit der Fortführung einer abgeschlossenen Berufsausbildung in der Praxis gut angenommen wird; sie werden als Leistung der Wirtschaft und der zuständigen Stellen in → **Tabelle A1.2-6** ausgewiesen.[16]

16 Bei der Analyse des Ausbildungsstellenmarktes werden Anschlussverträge nicht als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gewertet und demzufolge bei der Berechnung von Angebot und Nachfrage nicht berücksichtigt. Das steht damit in Verbindung, dass die Jugendlichen bei der Fortführung ihrer Berufsausbildung auf dem Ausbildungsstellenmarkt in der Regel nicht als Bewerber/-innen auftreten.

E Anschlussverträge

Als „Anschlussverträge" werden Ausbildungsverträge bezeichnet, die im Anschluss an eine vorausgegangene und abgeschlossene Berufsausbildung neu abgeschlossen werden und zu einem weiteren Abschluss führen. Dabei sind jedoch nur die Verträge für Berufsausbildungen zu berücksichtigen, die in den Ausbildungsordnungen als aufbauende Ausbildungsberufe definiert wurden (i. d. R. Einstieg in das dritte Ausbildungsjahr) oder die unter „Fortführung der Berufsausbildung" genannt werden. Ein Beispiel ist die Weiterführung einer erfolgreich beendeten zweijährigen Ausbildung zum/zur Bauten- und Objektbeschichter/-in durch eine einjährige Anschlussausbildung zum/zur Maler/-in und Lackierer/-in. Anschlussverträge werden im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September nicht als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gezählt, sondern gesondert ausgewiesen.

Trotz der seit vielen Jahren unveränderten Definition von Anschlussverträgen für die BIBB-Erhebung zum 30. September ist es noch immer nicht gelungen, ein einheitliches (statistisches) Verständnis von Anschlussverträgen bei der Zusammenstellung der Daten zu erreichen; es ist weiterhin von einer Untererfassung auszugehen.[17, 18]

Für die Erhebung 2019 wurden bundesweit 6.378 Anschlussverträge (ASV) von den zuständigen Stellen gemeldet (2018: 6.108 ASV; 2017: 6.555 ASV; 2016: 7.008; 2015: 7.173; 2014: 7.290). Die Industrie- und Handelskammern meldeten 5.346 ASV (+4,1%); die Handwerkskammern 1.032 ASV (+5,8%) → **Tabelle A1.2-6**.

Im Bereich Industrie und Handel war der Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau im Einzelhandel" mit 4.128 ASV 2019 erneut Spitzenreiter bei der Anzahl der Anschlussverträge (2018: 4.107 ASV; 2017: 4.536; 2016: 4.743; 2015: 4.938), was einem Anteil von 77,2% in diesem Bereich entspricht. Auf Platz zwei folgte der Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerlogistik" mit 549 ASV (2018: 483 ASV; 2017: 441; 2016: 612; 2015: 537). Auf dem dritten Platz lag der Ausbildungsberuf Straßenbauer/-in (IH) (2019: 120 ASV; 2018: 96 ASV; 2017 und 2016: 90; 2015: 93).

Im Handwerk wurden für die Berufe Maurer/-in (2019: 273 ASV; 2018: 249; 2017: 249; 2016: 225; 2015: 318), Maler/-in und Lackierer/-in (2019: 201 ASV; 2018: 180; 2017: 162; 2016: 213; 2015: 150) Zimmerer/Zimmerin (2019; 153 ASV; 2018: 138; 2017: 150; 2016: 143; 2015: 151) und Straßenbauer/-in (2019: 153 ASV; 2018: 132; 2017: 141; 2016: 111; 2015: 126) die meisten Anschlussverträge gemeldet.

Betriebliche und überwiegend öffentlich finanzierte (außerbetriebliche) Ausbildungsverträge

Für die Erhebung 2019 wurden für 14.367 (2018: 14.883; 2017: 15.879) Ausbildungsverträge Informationen zum Merkmal „überwiegend öffentlich finanziert"[19] E übermittelt. Das entspricht einem Anteil von 2,7% am Gesamtvolumen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. 43% (2018: 45%) dieser Verträge wurden der Kategorie „Förderung für Benachteiligte", 45% (2018: 41,8%) der Förderung für Menschen mit Behinderung und 11,7% (2018: 13,1%) der Förderung von Bund/Land originär zugeordnet → **Tabelle A1.2-4**, → **Tabelle A1.2-7.** Damit setzte sich der Rückgang der überwiegend öffentlich geförderten Ausbildungsverhältnisse weiter fort (2018: 14.883; 2017: 15.879; 2016: 17.550; 2015: 18.865).[20]

17 Zur Vorbereitung der Erhebung stellt das BIBB auf den Informationsseiten zur BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September jährlich eine Übersicht zur Verfügung, aus der zu erkennen ist, für welche Berufe es lt. den Ausbildungsordnungen Anschlussverträge geben kann. Vgl. **https://www.bibb.de/de/bibb-erhebung_2019_info.php** – Stichpunkt Berufslisten für die Erhebung 2019/Liste mit Fortführungsberufen.

18 Aus der Praxis ist bekannt, dass die zuständigen Stellen die Fortführung einer Berufsausbildung nach einer bereits erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung als neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag mit verkürzter Ausbildungsdauer registrieren und nicht als Anschlussvertrag.

19 Grundlage für die Entscheidung, Angaben zum Merkmal Finanzierungsform auch für die BIBB-Erhebung zu übermitteln, war u. a. die Änderung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2005. Nach § 88 BBiG (2005) wird das Merkmal Finanzierungsform seit dem 01.04.2007 für die Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember) erhoben. Diese neu hinzugekommenen Informationen für die Berufsbildungsstatistik sollten auch dem BIBB für die Analysen zum Ausbildungsmarkt im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September zur Verfügung gestellt werden. Dieses Vorgehen wurde im Sommer 2008 in einem politischen Entscheidungsprozess zwischen Vertretern/Vertreterinnen der Spitzenverbände DIHK, ZDH und BMBF vereinbart. Seit der Erhebung 2009 wird das Merkmal Finanzierungsform bei der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September erhoben.

20 Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Angaben zum Merkmal Finanzierungsform von den zuständigen Stellen nicht vollständig übermittelt werden können, da die Angaben zur Finanzierungsform nicht immer vollständig vorliegen. Es kann nach unserer Einschätzung von einer Untererfassung ausgegangen werden.

Tabelle A1.2-6: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Anschlussverträge mit Veränderungsrate zum Vorjahr unterteilt nach Zuständigkeitsbereichen in Deutschland**

Zuständigkeitsbereich	2017			2018						2019					
	Neuabschlüsse	Anschlussverträge	Summe	Neuabschlüsse	VR	Anschlussverträge	VR	Summe	VR	Neuabschlüsse	VR	Anschlussverträge	VR	Summe	VR
Deutschland															
Industrie und Handel	304.272	5.574	309.846	309.831	1,8	5.133	-7,9	314.964	1,7	304.593	-1,7	5.346	4,1	309.939	-1,6
Handwerk	143.718	981	144.699	145.308	1,1	975	-0,6	146.283	1,1	142.875	-1,7	1.032	5,8	143.907	-1,6
Öffentlicher Dienst	14.253	0	14.253	14.448	1,4	0	.	14.448	1,4	15.093	4,5	0	.	15.093	4,5
Landwirtschaft	13.701	0	13.701	13.464	-1,7	0	.	13.464	-1,7	13.368	-0,7	0	.	13.368	-0,7
Freie Berufe	45.096	.	45.096	46.245	2,5	.	.	46.245	2,5	47.136	1,9	.	.	47.136	1,9
Hauswirtschaft	2.106	0	2.106	1.992	-5,5	0	.	1.992	-5,5	1.899	-4,7	0	.	1.899	-4,7
Seeschifffahrt	141	.	141	126	-12,0	.	.	126	-12,0	117	-6,4	.	.	117	-6,4
Insgesamt	**523.290**	**6.555**	**529.845**	**531.414**	**1,6**	**6.108**	**-6,8**	**537.522**	**1,4**	**525.081**	**-1,2**	**6.378**	**4,4**	**531.459**	**-1,1**
Westdeutschland															
Industrie und Handel	44.133	912	45.045	45.216	2,4	897	-1,5	46.113	2,4	44.088	-2,5	1.002	11,6	45.090	-2,2
Handwerk	19.629	156	19.785	19.905	1,4	138	-11,6	20.043	1,3	19.695	-1,0	183	32,8	19.878	-0,8
Öffentlicher Dienst	3.042	0	3.042	2.841	-6,7	0	.	2.841	-6,7	3.207	13,0	0	.	3.207	13,0
Landwirtschaft	2.682	0	2.682	2.583	-3,7	0	.	2.583	-3,7	2.733	5,8	0	.	2.733	5,8
Freie Berufe	4.686	.	4.686	4.965	6,0	.	.	4.965	6,0	4.920	-0,9	.	.	4.920	-0,9
Hauswirtschaft	447	0	447	444	-0,7	0	.	444	-0,7	411	-7,6	0	.	411	-7,6
Seeschifffahrt	6	.	6	12	160,0	.	.	12	160,0	9	-30,8	.	.	9	-30,8
Insgesamt	**74.625**	**1.065**	**75.693**	**75.966**	**1,8**	**1.035**	**-3,0**	**76.998**	**1,7**	**75.069**	**-1,2**	**1.182**	**14,4**	**76.251**	**-1,0**
Ostdeutschland															
Industrie und Handel	260.136	4.662	264.801	264.615	1,7	4.236	-9,1	268.851	1,5	260.502	-1,6	4.344	2,5	264.849	-1,5
Handwerk	124.089	825	124.914	125.403	1,1	837	1,5	126.240	1,1	123.180	-1,8	849	1,4	124.029	-1,8
Öffentlicher Dienst	11.211	0	11.211	11.610	3,6	0	.	11.610	3,6	11.886	2,4	0	.	11.886	2,4
Landwirtschaft	11.022	0	11.022	10.881	-1,3	0	.	10.881	-1,3	10.635	-2,3	0	.	10.635	-2,3
Freie Berufe	40.410	.	40.410	41.280	2,2	.	.	41.280	2,2	42.216	2,3	.	.	42.216	2,3
Hauswirtschaft	1.659	0	1.659	1.548	-6,8	0	.	1.548	-6,8	1.488	-3,8	0	.	1.488	-3,8
Seeschifffahrt	138	.	138	111	-18,2	.	.	111	-18,2	108	-3,6	.	.	108	-3,6
Insgesamt	**448.665**	**5.490**	**454.152**	**455.448**	**1,5**	**5.076**	**-7,5**	**460.524**	**1,4**	**450.012**	**-1,2**	**5.196**	**2,4**	**455.208**	**-1,2**

VR: Veränderungsrate zum Vorjahr in Prozent

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe gestattet.

Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2019

E Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungen („außerbetriebliche Ausbildung")

Als „außerbetriebliche Ausbildung" wird jene Form der Berufsausbildung bezeichnet, die überwiegend öffentlich finanziert wird und der Versorgung von Jugendlichen mit Marktbenachteiligungen, mit sozialen Benachteiligungen, mit Lernschwächen bzw. mit Behinderungen dient. Außerbetriebliche Ausbildung wird nach dem Sozialgesetzbuch (SGB II und III) und über Länderprogramme durchgeführt. Maßgeblich für die Zurechnung zum außerbetrieblichen Vertragsvolumen ist die Finanzierungsform und nicht der Lernort. Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildung, die in Betrieben stattfindet, zählt demnach zur außerbetrieblichen Ausbildung.

In der BIBB-Erhebung zum 30. September werden aber nur jene überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsverhältnisse erfasst, die mit einem Ausbildungsvertrag verbunden sind. Ausschlaggebend für die Zuordnung ist, dass über 50% der Kosten des praktischen Teils im ersten Jahr der Ausbildung durch Zuwendungen der öffentlichen Hand bzw. der Arbeitsverwaltungen getragen werden. Schulische Ausbildungsplätze, die in den außerbetrieblichen Stellenmeldungen der BA enthalten sind, bleiben unberücksichtigt, da die entsprechenden Teilnehmenden nicht den rechtlichen Status eines Auszubildenden haben.

Betriebliche Ausbildungsplätze, die mit einer staatlichen Prämie bezuschusst werden, zählen in der Regel nicht zu den überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsplätzen. Auch die regulären Ausbildungsverhältnisse des öffentlichen Dienstes werden nicht der außerbetrieblichen Ausbildung zugerechnet. Sie sind zwar öffentlich finanziert, richten sich aber nicht an die oben genannten Zielgruppen. Stammen die Ausbildungsverhältnisse des öffentlichen Dienstes aber aus speziellen Programmen (z. B. zur Versorgung marktbenachteiligter Jugendlicher), werden sie ebenfalls zum außerbetrieblichen Vertragsvolumen hinzugerechnet (**vgl. Kapitel A5.3**).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung sollen grundsätzlich in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden (§ 64 BBiG und § 42k HwO (2005); Gericke/Flemming 2013). Für Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine solche Ausbildung nicht in Betracht kommt, können die zuständigen Stellen Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO (2005) treffen (**vgl. Kapitel A3.3**). Die BIBB-Erhebung zum 30. September erfasst die Ausbildungsverträge nach diesen Kammerregelungen für die Bereiche Industrie und Handel, Handwerk, Hauswirtschaft und Landwirtschaft. Die Angaben lassen keinen Rückschluss darauf zu, wie viele junge Menschen mit Behinderung eine Ausbildung nach BBiG/HwO absolvieren. Behinderungen, gleich welcher Art, werden im Bereich der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO statistisch nicht als Merkmal erfasst. Die Anzahl der Menschen mit Behinderungen, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen nach BBiG/HwO auf das Arbeitsleben vorbereitet werden, ist deshalb nicht bekannt. Aus den Daten zur Erhebung zum 30. September lässt sich lediglich ermitteln, wie viele Verträge auf der Grundlage einer sogenannten Kammerregelung neu abgeschlossen wurden.

Für die Erhebung 2019 wurden erneut 7.668 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO (2005) gemeldet (2018: 7.668; 2017: 7.914). Dies entspricht einem Anteil von 1,5% an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

In den Bereichen Industrie und Handel (-2,6%/-90 naa), Handwerk (-1,6%/-33 naa) und Hauswirtschaft (-2%/-24 naa) sind Rückgänge zu verzeichnen; für den Bereich Landwirtschaft wurde ein Plus von 14,3% festgestellt (+150 naa). Es wurden mehr Ausbildungsverträge mit Männern (+1%/+48 naa) als mit Frauen abgeschlossen (-1,6%/-45 naa). Männer waren zahlenmäßig in den Bereichen Handwerk (84,6%), Landwirtschaft (78,6%) und Industrie und Handel (62,1%) stärker vertreten; Frauen dominierten den Bereich Hauswirtschaft (82,3%) → **Tabelle A1.2-4**. In den Zuständigkeitsbereichen öffentlicher Dienst, freie Berufe und Seeschifffahrt gab es keine Neuabschlüsse nach § 66 BBiG.

Etwas mehr als zwei Drittel der nach § 66 BBiG/§42 m HwO (2005) neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden nach Datenlage im ersten Jahr der Ausbildung überwiegend öffentlich finanziert (67,9%). Davon entfielen 17,3% auf eine Förderung der Berufsausbildung für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte sowie für Auszubildende, deren Berufsausbildungsverhältnis im ersten Jahr der Ausbildung gelöst wurde und die ihre Ausbildung dann in einer außerbetrieblichen Einrichtung fortsetzten. 81,2% gingen auf eine Förderung der Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung zurück, und 1,5% entfielen auf Sonderprogramme vom Bund und den Ländern (in der Regel für marktbenachteiligte Jugendliche).

Tabelle A1.2-7: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2019 nach Ländern und Finanzierungsform**

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2019											
	Insgesamt		Betrieblich finanziert		Überwiegend öffentlich finanziert[1]		davon:					
							Berufsausbildung für Benachteiligte		Berufsausbildung für Behinderte		Sonderprogramme des Bundes/ der Länder	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9	Sp. 10	Sp. 11	Sp. 12	Sp. 13
Baden-Württemberg	74.079	100,0	72.669	98,1	1.410	1,9	486	0,7	801	1,1	123	0,2
Bayern	92.706	100,0	91.422	98,6	1.284	1,4	492	0,5	654	0,7	141	0,2
Berlin	15.981	100,0	15.252	95,4	729	4,6	192	1,2	333	2,1	201	1,3
Brandenburg	10.539	100,0	9.987	94,7	555	5,3	147	1,4	399	3,8	9	0,1
Bremen	5.778	100,0	5.490	95,0	288	5,0	84	1,5	141	2,4	63	1,1
Hamburg	13.479	100,0	13.047	96,8	435	3,2	207	1,5	96	0,7	132	1,0
Hessen	38.370	100,0	37.065	96,6	1.305	3,4	603	1,6	261	0,7	441	1,1
Mecklenburg-Vorpommern	8.016	100,0	7.593	94,7	420	5,3	264	3,3	156	1,9	0	0,0
Niedersachsen	54.192	100,0	53.010	97,8	1.182	2,2	564	1,0	456	0,8	162	0,3
Nordrhein-Westfalen	118.560	100,0	115.875	97,7	2.685	2,3	1.542	1,3	879	0,7	264	0,2
Rheinland-Pfalz	25.797	100,0	25.128	97,4	666	2,6	261	1,0	354	1,4	51	0,2
Saarland	6.999	100,0	6.702	95,8	297	4,2	84	1,2	210	3,0	6	0,1
Sachsen	19.518	100,0	18.234	93,4	1.284	6,6	633	3,2	633	3,2	18	0,1
Sachsen-Anhalt	10.551	100,0	9.849	93,4	699	6,6	303	2,9	366	3,5	30	0,3
Schleswig-Holstein	20.052	100,0	19.569	97,6	483	2,4	153	0,8	306	1,5	21	0,1
Thüringen	10.464	100,0	9.819	93,8	645	6,2	168	1,6	459	4,4	18	0,2
Alte Länder	**450.012**	**100,0**	**439.977**	**97,8**	**10.035**	**2,2**	**4.476**	**1,0**	**4.155**	**0,9**	**1.407**	**0,3**
Neue Länder und Berlin	**75.069**	**100,0**	**70.737**	**94,2**	**4.332**	**5,8**	**1.710**	**2,3**	**2.346**	**3,1**	**276**	**0,4**
Deutschland	**525.081**	**100,0**	**510.714**	**97,3**	**14.367**	**2,7**	**6.183**	**1,2**	**6.501**	**1,2**	**1.680**	**0,3**

[1] Ggf. abweichend von der Summe der differenzierten Finanzierungsformen (Sp.8 + Sp.10 + Sp. 12), da nicht alle Verträge differenziert gemeldet wurden.
Bund-Länder-Programme; regionale Ausbildungsplatzprogramme; ergänzende Maßnahmen der Länder.
Es werden nur nichtschulische Programmplätze berücksichtigt.
Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2019

BIBB-Datenreport 2020

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für neu geordnete Berufe

Für das Ausbildungsjahr 2019 sind vier modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten: zum 1. April 2019 wurde die Änderung der Packmittel-Ausbildungsverordnung[21] wirksam und zum 1. August 2019 traten für die drei Ausbildungsberufe Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin, Orgelbauer/Orgelbauerin und Papiertechnologe/Papiertechnologin[22] modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft (**vgl. Kapitel A3.1** und **Kapitel A3.2**), in denen 1.545 neue Ausbildungsverträge[23] abgeschlossen wurden → **Tabelle A1.2-8**. Die 2019 neugeordneten Ausbildungsberufe haben damit einen Anteil von 0,3% an allen im Erhebungszeitraum erfassten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

(Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath)

21 Siehe Bundesgesetzblatt Teil I (2018)12 vom 06.04.2018.

22 Vgl. die folgenden Verordnungen: Verordnung über die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger/zur Gebäudereinigerin (Gebäudereinigerausbildungsverordnung – GebReinAusbV0) [Fundstelle: Bundesgesetzblatt Teil I (2019)24 vom 04.07.2019], Verordnung über die Berufsausbildung zum Orgelbauer/zur Orgelbauerin (Orgelbauerausbildungsverordnung – OrgBAusbV) [Fundstelle: Bundesgesetzblatt Teil I (2019)04 vom 15.02.2019] und die Zweite Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Papiertechnologen/zur Papiertechnologin [Fundstelle: Bundesgesetzblatt Teil I (2019)25 vom 11.07.2019].

23 Die Berechnung erfolgt unter Einbeziehung der Vorgängerberufe.

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2015 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 1)**

Neue und modernisierte Berufe von 2015 bis 2019	2015			2016			2017			2018			2019			Veränderungsrate 2019 zu 2018					
																absolut			in %		
	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total
Modernisierte Berufe 2015																					
Automatenfachmann/-frau	90	39	129	126	42	171	105	39	144	117	39	153	81	21	99	-36	-18	-54	-31,0	-47,4	-35,1
Bergbautechnologe/-technologin	69	3	72	72	3	75	75	3	78	81	3	84	66	6	72	-12	3	-12	-16,3	66,7	-13,3
Betonfertigteilbauer/-in	72	0	72	72	0	72	87	0	90	84	0	84	57	0	57	-27	0	-27	-31,8	.	-31,8
Bogenmacher/-in	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0,0	-100,0	-50,0
Fachkraft für Lederherstellung und Gerbereitechnik[1]	9	0	9	18	3	21	12	0	12	15	0	15	15	0	15	0	0	0	7,1	0,0	6,7
Geigenbauer/-in	0	0	3	6	6	9	3	3	3	0	0	0	3	0	3	3	0	3	.	.	.
Gießereimechaniker/-in	438	6	447	369	15	384	396	6	402	387	6	393	297	9	309	-90	6	-84	-23,0	100,0	-21,4
Holzmechaniker/-in	501	66	567	480	69	549	513	81	597	495	75	567	447	66	513	-45	-9	-54	-9,3	-12,2	-9,7
Kerzenhersteller/ -in und Wachsbildner/-in[2]	0	0	3	0	0	3	0	6	6	3	0	3	0	3	3	-3	3	0	-100,0	200,0	-25,0
Notarfachangestellter/ Notarfachangestellte	63	324	390	75	342	417	87	369	459	78	486	564	99	528	627	24	42	63	29,9	8,4	11,4
Orthopädieschuhmacher/-in	201	147	348	198	159	357	219	132	354	192	174	369	168	126	291	-27	-51	-75	-13,5	-28,6	-20,7
Patentanwaltsfachangestellter/ Patentanwaltsfachangestellte	15	153	168	21	168	189	27	150	174	27	150	177	33	147	183	6	0	6	25,9	-0,7	3,4
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/ Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	90	1.269	1.356	87	1.188	1.275	84	1.095	1.179	105	1.005	1.107	90	1.008	1.098	-15	3	-9	-13,5	0,3	-0,8
Rechtsanwaltsfachangestellter/ Rechtsanwaltsfachangestellte	222	3.582	3.801	225	3.369	3.594	240	3.099	3.339	228	2.886	3.114	243	2.832	3.072	15	-54	-39	6,1	-1,9	-1,3
Textil- und Modenäher/-in[3]	6	138	144	12	111	120	24	117	138	21	114	135	18	105	123	-3	-9	-12	-10,0	-7,8	-8,1
Textil- und Modeschneider/-in[4]	3	69	72	3	42	45	6	57	63	9	54	60	3	57	60	-6	3	-3	-75,0	7,5	-3,3
Werksteinhersteller/-in[5]	6	0	9	9	0	9	3	0	3	3	0	3	3	0	3	0	0	0	33,3	.	33,3
Modernisierte Berufe 2015 insgesamt	**1.794**	**5.796**	**7.590**	**1.776**	**5.517**	**7.293**	**1.884**	**5.157**	**7.041**	**1.839**	**4.989**	**6.831**	**1.626**	**4.905**	**6.534**	**-213**	**-84**	**-294**	**-11,6**	**-1,7**	**-4,3**
Modernisierte Berufe 2016																					
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	11.214	144	11.358	11.502	177	11.679	12.030	168	12.201	12.510	180	12.690	13.128	210	13.338	618	30	648	4,9	16,8	5,1
Dachdecker/-in	3.042	57	3.099	2.859	51	2.910	2.997	60	3.057	3.231	84	3.315	3.459	75	3.531	228	-9	219	7,0	-10,8	6,6
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1.125	111	1.236	1.059	126	1.182	1.128	108	1.236	1.122	123	1.242	1.170	156	1.326	48	36	84	4,3	28,7	6,7
Fischwirt/-in	69	3	69	78	3	81	75	6	84	69	3	75	84	6	90	12	3	15	18,6	75,0	21,6
Graveur/-in	15	6	24	12	6	15	6	3	9	3	3	6	3	3	9	0	0	0	0,0	33,3	14,3
Hörakustiker/-in[6]	543	753	1.296	573	750	1.323	549	705	1.251	573	663	1.236	615	720	1.335	42	57	99	7,1	8,8	8,0
Mediengestalter/-in Digital und Print[7]	1.305	1.926	3.231	1.239	1.854	3.090	1.329	1.764	3.093	1.299	1.842	3.141	1.128	1.722	2.850	-171	-120	-291	-13,2	-6,6	-9,3
Metallbildner/-in	12	3	15	12	0	12	9	3	15	9	0	9	6	0	6	-3	0	-3	-33,3	0,0	-30,0
Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in	180	6	186	216	6	222	183	6	189	201	9	207	201	9	210	0	3	3	0,5	25,0	1,4
Modernisierte Berufe 2016 insgesamt	**17.502**	**3.009**	**20.511**	**17.547**	**2.970**	**20.517**	**18.309**	**2.826**	**21.135**	**19.020**	**2.904**	**21.924**	**19.794**	**2.904**	**22.698**	**774**	**0**	**774**	**4,1**	**0,0**	**3,5**

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2015 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 2)**

Neue und modernisierte Berufe von 2015 bis 2019	2015			2016			2017			2018			2019			Veränderungsrate 2019 zu 2018					
																absolut			in %		
	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total
Modernisierte Berufe 2017																					
Automobilkaufmann/-frau	2.739	1.875	4.614	3.072	2.064	5.133	3.231	2.061	5.292	3.438	2.016	5.454	3.339	1.974	5.316	-99	-39	-138	-2,9	-2,0	-2,5
Biologielaborant/-in	171	333	504	165	348	510	147	348	495	141	381	519	156	327	483	15	-54	-39	11,4	-14,2	-7,3
Biologiemodellmacher/-in	0	0	3	0	3	3	0	3	3	0	3	6	3	3	6	3	0	0	200,0	-25,0	20,0
Bürsten- und Pinselmacher/-in	3	3	6	6	3	9	3	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-100,0	.	0,0
Fleischer/-in	1.386	99	1.485	1.365	105	1.473	1.329	96	1.422	1.305	108	1.413	1.248	105	1.353	-54	-3	-57	-4,2	-2,8	-4,1
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	12.336	13.839	26.175	12.084	13.107	25.191	12.039	12.435	24.474	11.847	11.892	23.742	11.676	11.088	22.764	-171	-807	-978	-1,5	-6,8	-4,1
Klavier- und Cembalobauer/-in	30	18	48	42	15	57	33	18	51	33	18	51	30	18	48	-3	0	-3	-12,1	5,6	-5,9
Luftverkehrskaufmann/-frau	24	33	57	27	33	60	24	21	45	27	24	51	24	15	39	-3	-9	-12	-11,5	-40,0	-25,5
Schuhfertiger/-in	21	18	39	21	21	45	21	15	36	21	15	33	18	18	36	0	3	3	-5,0	21,4	5,9
Servicekaufmann/-frau im Luftverkehr	18	45	60	15	39	54	27	45	72	24	45	69	27	54	81	3	9	9	8,3	17,4	14,3
Verfahrenstechnologe/-in Mühlen- und Getreidewirtschaft[8]	93	3	99	81	9	90	87	9	96	105	15	123	84	12	96	-24	-3	-27	-21,7	-25,0	-22,1
Verkäufer/-in	10.569	14.040	24.609	10.677	13.173	23.850	10.563	12.117	22.680	11.127	11.823	22.947	10.854	11.358	22.212	-273	-465	-738	-2,4	-3,9	-3,2
Modernisierte Berufe 2017 insgesamt	**27.393**	**30.303**	**57.696**	**27.552**	**28.926**	**56.478**	**27.501**	**27.168**	**54.669**	**28.068**	**26.340**	**54.408**	**27.459**	**24.972**	**52.428**	**-609**	**-1.371**	**-1.980**	**-2,2**	**-5,2**	**-3,6**
Neue Berufe 2018																					
Kaufmann/-frau im E-Commerce	0	0	0	0	0	0	0	0	0	795	489	1.284	999	597	1.596	204	108	312	25,7	22,1	24,3
Neue Berufe 2018 insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	795	489	1.284	**999**	**597**	**1.596**	**204**	**108**	**312**	25,7	22,1	24,3
Modernisierte Berufe 2018																					
Anlagenmechaniker/-in	1.086	27	1.113	1.023	21	1.047	1.074	33	1.107	1.065	21	1.086	1.104	33	1.137	39	12	48	3,6	52,4	4,5
Behälter- und Apparatebauer/-in	54	0	54	57	0	57	57	0	57	57	0	60	60	0	63	3	0	3	5,2	0,0	5,1
Chemikant/-in	1.776	294	2.067	1.746	294	2.040	1.800	300	2.097	1.947	333	2.280	1.980	327	2.307	33	-6	27	1,7	-1,5	1,2
Edelsteinschleifer/-in[9]	3	3	6	6	3	6	6	3	9	12	3	15	9	0	9	-3	-3	-6	-33,3	-100,0	-42,9
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	1.749	201	1.950	1.794	171	1.965	1.896	186	2.079	1.995	183	2.175	2.145	192	2.337	153	9	162	7,6	4,9	7,4
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	5.865	327	6.189	6.066	390	6.456	6.255	369	6.624	6.672	372	7.044	6.774	396	7.170	102	27	129	1,5	7,0	1,8
Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	93	3	96	75	0	78	96	3	99	93	6	99	120	3	123	27	-3	27	30,4	-33,3	26,5
Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	1.983	213	2.193	1.953	243	2.196	1.953	207	2.160	1.971	228	2.199	1.896	222	2.118	-75	-6	-81	-3,8	-2,6	-3,7
Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik	102	9	111	90	15	105	78	6	84	111	12	123	120	9	132	12	-3	9	10,0	-23,1	6,5
Fachinformatiker/-in	10.224	831	11.058	11.145	951	12.093	12.069	1.008	13.077	13.983	1.149	15.129	15.087	1.353	16.440	1.104	204	1.311	7,9	17,9	8,7
Flachglastechnologe/Flachglastechnologin[10]	96	3	99	105	9	114	117	9	126	126	6	132	87	3	93	-39	-3	-42	-30,7	-33,3	-30,8
Industriemechaniker/-in	12.174	864	13.038	11.868	846	12.714	11.805	804	12.609	12.114	852	12.966	11.853	810	12.663	-261	-42	-306	-2,2	-5,0	-2,4
Informatikkaufmann/-frau	864	147	1.011	906	180	1.086	861	153	1.017	843	159	1.002	903	147	1.053	63	-12	51	7,4	-6,9	5,1

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2015 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 3)**

Neue und modernisierte Berufe von 2015 bis 2019	2015			2016			2017			2018			2019			Veränderungsrate 2019 zu 2018					
																absolut			in %		
	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in	1.563	93	1.659	1.407	69	1.479	1.350	54	1.404	1.449	60	1.509	**1.395**	**81**	**1.479**	**-54**	**21**	**-30**	-3,7	36,7	-2,1
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau	1.290	270	1.560	1.167	210	1.374	1.191	183	1.374	1.137	201	1.338	**1.257**	**210**	**1.470**	**120**	**9**	**129**	10,5	5,0	9,7
Konstruktionsmechaniker/-in	2.703	93	2.796	2.667	114	2.778	2.541	108	2.649	2.637	90	2.730	**2.478**	**102**	**2.580**	**-159**	**12**	**-147**	-6,0	12,1	-5,4
Maßschuhmacher/-in[11]	30	9	36	21	18	36	15	6	21	15	9	24	**9**	**9**	**18**	**-6**	**0**	**-6**	-33,3	-10,0	-24,0
Mechatroniker/-in	7.089	537	7.629	7.341	618	7.959	7.413	564	7.977	7.971	606	8.577	**8.049**	**609**	**8.658**	**81**	**3**	**81**	1,0	0,3	1,0
Präzisionswerkzeugmechaniker/-in[12]	54	3	57	57	12	69	66	3	69	75	6	78	**75**	**6**	**78**	**0**	**0**	**0**	0,0	0,0	0,0
Prüftechnologe Keramik/Prüftechnologin Keramik[13]	9	6	15	12	3	15	6	0	9	9	9	18	**9**	**6**	**15**	**0**	**-3**	**-3**	0,0	-30,0	-15,8
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in	297	33	330	297	42	339	282	36	318	279	30	306	**270**	**54**	**321**	**-9**	**24**	**15**	-3,2	82,8	4,9
Verfahrenstechnologe Metall/ Verfahrenstechnologin Metall[14]	552	12	564	510	12	522	507	18	525	546	9	555	**567**	**6**	**573**	**21**	**-3**	**18**	3,8	-40,0	3,1
Werkzeugmechaniker/-in	3.201	273	3.474	2.925	276	3.201	2.994	267	3.261	2.868	246	3.114	**2.562**	**216**	**2.778**	**-306**	**-27**	**-336**	-10,7	-11,4	-10,8
Zerspanungsmechaniker/-in	5.925	366	6.288	5.529	405	5.934	5.694	420	6.114	6.192	375	6.564	**5.901**	**366**	**6.267**	**-288**	**-9**	**-297**	-4,7	-2,1	-4,5
Modernisierte Berufe 2018 insgesamt	**58.776**	**4.620**	**63.396**	**58.764**	**4.896**	**63.660**	**60.129**	**4.743**	**64.869**	**64.164**	**4.962**	**69.126**	**64.716**	**5.166**	**69.882**	**552**	**201**	**756**	**0,9**	**4,1**	**1,1**
Modernisierte Berufe 2019																					
Gebäudereiniger/-in	921	165	1.089	897	189	1.086	825	144	969	738	147	885	**717**	**159**	**873**	**-21**	**12**	**-12**	-3,0	7,5	-1,2
Orgelbauer/-in[15]	36	9	42	33	6	42	36	12	48	36	12	48	**27**	**6**	**33**	**-9**	**-6**	**-15**	-27,0	-41,7	-30,6
Packmitteltechnologe/-technologin	369	39	408	369	48	417	354	39	393	378	42	420	**336**	**45**	**378**	**-42**	**0**	**-42**	-11,4	2,3	-10,0
Papiertechnologe/-technologin	222	15	237	243	18	261	222	12	234	228	12	240	**243**	**15**	**258**	**15**	**0**	**15**	6,6	7,7	6,6
Modernisierte Berufe 2019 insgesamt	**1.548**	**228**	**1.776**	**1.542**	**264**	**1.806**	**1.437**	**210**	**1.647**	**1.380**	**216**	**1.596**	**1.320**	**222**	**1.545**	**-60**	**9**	**-51**	**-4,3**	**3,7**	**-3,3**

[1] Fachkraft für Lederherstellung und Gerbereitechnik inkl. Vorgänger: Gerber/-in
[2] Kerzenhersteller/-in und Wachsbildner/-in inkl. Vorgänger: Wachszieher/-in FR Kerzenherstellung
[3] Textil- und Modenäher/-in inkl. Vorgänger: Modenäher/-in
[4] Textil- und Modeschneider/-in inkl. Vorgänger: Modeschneider/-in
[5] Werksteinhersteller/-in inkl. Vorgänger: Betonstein- und Terrazzohersteller/-in
[6] Hörakustiker/-in inkl. Vorgänger: Hörgeräteakustiker/-in
[7] Mediengestalter/-in Digital und Print inkl. Vorgänger: Mediengestalter/-in Flexografie
[8] Verfahrenstechnologe/-technologin Mühlen- und Getreidewirtschaft inkl. Vorgänger: Müller/-in (Verfahrenstechnologe/-technologin in der Mühlen- und Futterwirtschaft)
[9] Edelsteinschleifer/-in inkl. Vorgänger: Diamantschleifer/-in, Edelsteingraveur/-in
[10] Flachglastechnologe/Flachglastechnologin inkl. Vorgänger: Flachglasmechaniker/-in
[11] Maßschuhmacher/-in inkl. Vorgänger: Schuhmacher/-in
[12] Präzisionswerkzeugmechaniker/-in inkl. Vorgänger: Schneidwerkzeugmechaniker/-in
[13] Prüftechnologe Keramik/Prüftechnologin Keramik inkl. Vorgänger: Stoffprüfer/-in (Chemie) Glas-, Keramische Industrie sowie Steine und Erden
[14] Verfahrenstechnologe Metall/Verfahrenstechnologin Metall inkl. Vorgänger: Verfahrensmechaniker/-in in der Hütten- und Halbzeugindustrie, Verfahrensmechaniker/-in in der Hütten- und Halbzeugindustrie FR Eisen- und Stahl-Metallurgie, Verfahrensmechaniker/-in in der Hütten- und Halbzeugindustrie FR Nichteisenmetall-Umformung, Verfahrensmechaniker/-in in der Hütten- und Halbzeugindustrie FR Nichteisen-Metallurgie, Verfahrensmechaniker/-in in der Hütten- und Halbzeugindustrie FR Stahl-Umformung
[15] Orgelbauer/-in inkl. Vorgänger: Orgel- und Harmoniumbauer/-in, Orgel- und Harmoniumbauer/-in FR Orgelbau, Orgel- und Harmoniumbauer/-in FR Pfeifenbau

Vorgänger werden nur aufgeführt, wenn im abgebildeten Zeitraum Meldungen vorliegen.
Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

BIBB-Datenreport 2020

A 2 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2020[24]

Die Höhe des Ausbildungsplatzangebots ist von zahlreichen Determinanten abhängig, die sich teilweise gegenseitig beeinflussen und deren Veränderungen zum Teil nur schwer vorherzusagen sind. Dazu zählen neben der quantitativ messbaren Entwicklung der Gesamtwirtschaft (z. B. Veränderungen des Bruttoinlandsproduktes), des Arbeitsmarktes (z. B. der Zahl der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen) und der demografiebedingten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen (vgl. Maier/Walden 2014) auch schwer quantifizierbare Auswirkungen. Zu letzteren zählen beispielsweise die Wirkungen politischer Initiativen (z. B. Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015 bis 2018) oder nicht in den Daten ablesbare Sondereffekte wie z. B. die Berufsausbildungsnachfrage von Geflüchteten (vgl. BIBB-Datenreport 2017, Kapitel C5).

Zur Abschätzung des Ausbildungsplatzangebots hat das BIBB deshalb den Aufbau eines Ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems (PROSIMA) veranlasst. Dabei handelt es sich um ein komplexes, zeitreihengestütztes Prognosemodell, das vielfältige Einflussgrößen auf die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots berücksichtigt. Eine umfassende Beschreibung des Modells findet sich z. B. bei Lösch/Kau (2005) sowie im BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A2. Die Ergebnisse des Modells werden im Folgenden vorgestellt.

A 2.1 Rückblick auf die Vorausschätzung für 2019

Im Jahr 2019 wurden 525.100 neue Ausbildungsverträge und damit 6.300 weniger als im Jahr 2018 (531.400) geschlossen. PROSIMA hat in der Vorausschätzung für das Jahr 2019 diesen Rückgang mit 522.700 Neuabschlüssen prognostiziert. Dabei wurde in der Vorausschau bereits darauf hingewiesen, dass für eine höhere Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen vor allem die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen erhöht werden müsste. Die Zahl der Ausbildungsplatznachfrager/-innen ging jedoch von 556.000 (alte Definition) bzw. 610.000 (erweiterte Definition) im Jahr 2018 entsprechend der Prognose (546.700 bzw. 598.800) auf 549.600 bzw. 596.800 zurück. Dies hängt auch damit zusammen, dass der Rückgang der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen von rund 535.600 im Jahr 2018 auf 511.800 im Jahr 2019 ebenfalls antizipiert wurde (geschätzt 518.400).

Eine Trendwende zeigte sich hingegen bei der Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen. Erstmals seit dem Jahr 2009 stiegen diese nicht weiter an, sondern gingen von 57.700 im Jahr 2018 auf 53.100 im Jahr 2019 zurück. PROSIMA hat hier einen Anstieg auf 63.400 prognostiziert. Das Vertrauensintervall der Schätzung legte bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% jedoch auch nahe, dass die unbesetzten Plätze bis auf 49.300 zurückgehen könnten. Das Ausbildungsplatzangebot nahm von rund 589.100 im Jahr 2018, um rund 10.900 Plätze auf 578.200 ab. PROSIMA ging von einem weniger starken Rückgang auf 586.100 Plätze aus, wobei das Vertrauensintervall auch einen noch stärkeren Rückgang auf bis zu 569.400 Plätze umfasste.

Um die Gesamtzahl der dualen Ausbildungsplätze, welche die Betriebe, Praxen und Verwaltungen zu Beginn der Planungsperiode als mögliches Ausbildungsangebot in Betracht ziehen, neu einzurichten oder wieder zu besetzen gedenken, wird in PROSIMA – jenseits des institutionell erfassten Ausbildungsplatzangebotes – auch ein latentes Angebotspotenzial geschätzt E. Gegensätzlich dazu entspricht das Nachfragepotenzial E der latenten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen.

E Angebotspotenzial und Nachfragepotenzial

Das **Angebotspotenzial** entspricht der latenten Gesamtzahl der dualen Ausbildungsplätze, welche die Betriebe, Praxen und Verwaltungen zu Beginn der Planungsperiode als mögliches Ausbildungsangebot in Betracht ziehen, neu einzurichten oder wieder zu besetzen gedenken – unabhängig davon, ob sie die Arbeitsverwaltung über ihre Absichten und Stellen informieren, wie intensiv sie suchen und wie erfolgreich sie bei der Akquisition von Auszubildenden sind.

Das **Nachfragepotenzial** entspricht der latenten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Hierzu werden alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen gerechnet, die sich zwischen dem 1. Oktober des Vorjahres und dem 30. September für eine duale Berufsausbildung interessierten. Im Unterschied zur Ausbildungsplatznachfrage zählen hierzu auch jene Personen, die ihr Ausbildungsinteresse noch vor dem 30. September wieder aufgegeben oder auf einen späteren Zeitpunkt verschoben haben.

24 Wenn im Folgenden von Jahr oder Berichtsjahr die Rede ist, ist – sofern nicht explizit anders vermerkt – stets der Zeitraum vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des genannten Jahres gemeint.

Das Angebotspotenzial ist zwischen den Jahren 2013 und 2017 nahezu konstant geblieben, hat sich dann aber im Jahr 2018 um rund 1,7% erhöht, was sich auch in einer gestiegenen Anzahl an Neuabschlüssen wiederspiegelte. In der Vorausschau des BIBB-Datenreports 2019 (Kapitel A2.2) wurde auf diese Entwicklung im Besonderen hingewiesen, da zu diesem Zeitpunkt unklar war, ob es sich um einen langfristig andauernden oder um einen Sondereffekt handelte. Die Ausbildungsstatistik zum 30.09.2019 verdeutlichte, dass es sich eher um einen Sonder- bzw. Vorzugseffekt gehandelt haben muss, der vielleicht auch aufgrund politischer Initiativen wie der Allianz für Aus- und Weiterbildung stimuliert wurde. Im Jahr 2019 ging das Angebotspotenzial im Vergleich zum Jahr 2018 um 0,7% zurück. Der Rückgang des Angebotspotenzials ist weniger durch die wirtschaftliche Entwicklung bedingt, als vielmehr durch die gegenseitige Abhängigkeit von Angebots- und Nachfragepotenzial. So geht auch das Nachfragepotenzial seit dem Jahr 2007 kontinuierlich zurück und konnte nur aufgrund des Ausbildungsinteresses Geflüchteter in den Jahren 2016 und 2017 leicht erhöht werden. Mittlerweile finden sich ausbildungsinteressierte Geflüchtete aber bereits in den Statistiken der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen wieder, sodass sie nicht mehr als Sonderfaktoren in PROSIMA berücksichtigt wurden. Das Nachfragepotenzial ging deshalb vom Jahr 2018 auf das Jahr 2019 um 1,2% zurück.

Wesentlich für eine korrekte Prognose sind die Rahmenbedingungen, unter welchen diese zustande kommt. In der Vorausschau werden deshalb regelmäßig Sensitivitätsanalysen durchgeführt, um die Prognoseunsicherheiten zu verdeutlichen. Für das Jahr 2019 wurde in PROSIMA von einem Wirtschaftswachstum von 1% gegenüber dem Jahr 2018 ausgegangen. Tatsächlich fiel das Wachstum jedoch mit 0,6% geringer aus. Auf die Zahl der bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellen hatte das verlangsamte Wachstum aber keinen negativen Einfluss. So stiegen diese um rund 6.600 von 565.400 im Jahr 2018 auf 572.000 im Jahr 2019 an. Hier hatte PROSIMA mit einem Rückgang von rund 17.000 auf 548.600 gerechnet. Das ansteigende Meldeverhalten ist insbesondere vor dem geschilderten Rückgang der unbesetzten Ausbildungsstellen und der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hervorzuheben. Während die Zahl der Neuabschlüsse seit dem Jahr 2013 nahezu konstant blieb, machte sich die zunehmende Meldebereitschaft der Betriebe, Praxen und Verwaltungen vor allem in der Zahl der gemeldeten, unbesetzten Stellen bemerkbar.

Wären für das Jahr 2019 sowohl das Wirtschaftswachstum, das Angebots- und Nachfragepotenzial als auch die bei der BA gemeldeten Stellen und Bewerber/-innen bekannt gewesen, so wäre die geschätzte Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit 520.600 etwas geringer ausgefallen als tatsächlich (522.700). Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze wäre aber auf 64.200 angestiegen, sodass die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen somit rund 584.800 betragen hätte. Die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen (24.100) und unvermittelten Bewerber/-innen mit Alternative (50.600) wären hingegen etwas geringer ausgefallen, sodass die Ausbildungsplatznachfrage mit 544.700 (alte Definition) bzw. 595.100 Bewerberinnen und Bewerber (erweiterte Definition) ebenfalls geringer ausgefallen wären.

Die Ex-post-Berechnungen verdeutlichen, dass die Schätzung der Neuabschlüsse unter Kenntnis der Rahmenbedingungen noch näher am tatsächlichen Wert gelegen hätte. Sie zeigen aber auch, dass die Schätzung der unbesetzten Ausbildungsstellen eine große Herausforderung darstellt, da sie auch von Faktoren abhängt, die sich nur schwer quantifizieren lassen. Die geschilderte Entwicklung und die Ex-post-Analysen legen damit den Schluss nahe, dass ohne die gestiegene betriebliche Einschaltung der BA vermutlich noch weniger Bewerber/-innen auf freie Stellen hätten vermittelt werden können.

A 2.2 Vorausschätzung für 2020

Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage

Für das Jahr 2020 wird für das Nachfragepotenzial ein Rückgang um weitere 2,2% im Vergleich zum Jahr 2019 erwartet. Dies ist vorwiegend der leicht zurückgehenden Anzahl an Schulabsolventen und -absolventinnen geschuldet. Bei einer nahezu kontinuierlich zurückgehenden Anzahl an Ausbildungsinteressierten lässt sich auch die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, Praxen und Verwaltungen nicht aufrechterhalten. So geht auch das Angebotspotenzial zurück, um 1,3% im Vergleich zum Jahr 2020.

Trotz der gegenseitigen Abhängigkeit von Angebots- und Nachfragepotenzial steht die Ausbildungs- und Meldebereitschaft der Unternehmen, Praxen und Verwaltungen gewöhnlicherweise im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung (vgl. BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A2; Maier/Walden 2014). Die aktuellen Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute für das Jahr 2020 liegen zwischen einer Wachstumserwartung von 0,6% (Bundesbank) und 1,4% (Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut). Die Bundesregierung geht im Jahres-

Tabelle A2.2-1: **Einschätzung der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2020 (Angaben in Tsd.)**

	Ist-Wert 2019	Prognose für 2020				
		Untere Grenze des Vertrauens-intervalls	Punktschätzung durch PROSIMA	Obere Grenze des Vertrauens-intervalls	Veränderung gegenüber 2019	Standard-abweichung der Punktschätzung[1]
Ausbildungsplatzangebot	**578,2**	557,9	**568,9**	579,9	**-9,3**	5,5
Unbesetzte Ausbildungsplätze	**53,1**	44,2	**54,0**	63,8	**+0,9**	4,9
Ausbildungsplatznachfrage (erweiterte Definition)	**598,8**	571,9	**584,9**	597,9	**-13,9**	6,5
Ausbildungsplatznachfrage (alte Definition)	**549,6**	523,7	**537,3**	550,9	**-12,3**	6,8
Unversorgte Bewerber/-innen	**24,5**	18,4	**22,4**	26,4	**-2,1**	2,0
Noch suchende Bewerber/-innen mit Alternative zum 30.09.	**49,2**	44,0	**47,6**	51,2	**-1,6**	1,8
Angebots-Nachfrage-Relation (erweiterte Definition)	**96,6**	95,3	**97,3**	99,3	**+0,7**	1,0
Angebots-Nachfrage-Relation (alte Definition)	**105,2**	103,3	**105,9**	108,5	**+0,7**	1,3
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	**525,1**	501,7	**514,9**	528,1	**-10,2**	6,6

[1] Maß für die Unsicherheit der Punktschätzung. Durch Verdoppelung der Standardabweichung lässt sich ungefähr der Wertebereich nach unten und oben abschätzen (Vertrauensintervall), innerhalb dessen der wahre Wert zu vermuten ist (bei fünfprozentiger Irrtumswahrscheinlichkeit).

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesagentur für Arbeit, Lösch/Maier (2020) BIBB-Datenreport 2020

wirtschaftsbericht von einem Wachstum von 1,1% aus.[25] Bei einem realen Volumenindex[26] des Auftragseingangs aus dem Ausland (Verarbeitendes Gewerbe) von 106,6 für das Jahr 2020 (2019: 105.07) kommt PROSIMA auf ein Wachstum von rund 1,06 %. Da es sich in etwa im Mittel der Vorhersage der Wirtschaftsforschungsinstitute bewegt, wird es für die folgenden Prognosen herangezogen.[27]

→ **Tabelle A2.2-1** gibt die zentralen Kennzahlen des Ausbildungsstellenmarktes unter den geschilderten Nebenbedingungen wieder. Aufgrund des zurückgehenden Angebotspotenzials ist für das Jahr 2020 mit einem Rückgang in der Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze von 578.200 auf 568.900 zu rechnen.[28] Dabei werden vor allem die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 525.100 im Jahr 2019 auf 514.900[29] im Jahr 2020 zurückgehen, während die unbesetzten Ausbildungsplätze mit 54.000 nahezu auf dem Wert des Jahres 2019 (53.100) verharren.[30] Die Ausbildungsplatznachfrage (erweiterte Definition) geht ebenfalls leicht von rund 598.800 Personen (2019) auf 584.900 Personen (2020) zurück. Unter den unvermittelten Bewerberinnen und Bewerbern prognostiziert PROSIMA ebenfalls einen leichten Rückgang von 24.500 auf 22.400 Personen[31], wie bei der Anzahl an unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen in Alternativen, die von 49.200 (2019) auf 47.600 (2020) zurückgehen.[32]

25 Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Prognosen des Bruttoinlandsproduktes 2020 und 2021. URL: https://arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BIP_Verbr_Prod_Prognosen.pdf/$file/BIP_Verbr_Prod_Prognosen.pdf (Stand: 13.02.2020).

26 In Preisen des Jahres 2015.

27 Die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen E waren zum Zeitpunkt der Schätzung noch nicht bekannt.

28 Mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% liegt das Ausbildungsplatzangebot zwischen 557.900 und 579.900 angebotenen Stellen.

29 Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% zwischen 501.700 und 528.100 neuen Ausbildungsverträgen. Größtenteils ist der Rückgang der Neuabschlüsse auf die Bereiche Industrie und Handel zurückzuführen. Hier nimmt die Zahl der Verträge von 304.600 (2019) auf 290.400 (2020) ab. Die Zahl der Neuabschlüsse im Handwerk steigt hingegen leicht von 142.900 (2019) auf 146.400 (2020) an.

30 Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% zwischen 44.200 und 63.800 unbesetzten Ausbildungsplätzen.

31 Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% zwischen 18.400 und 26.400.

32 Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% zwischen 44.000 und 51.200.

In beiden Angebots-Nachfrage-Relationen ändert sich das Verhältnis der angebotenen zu den nachgefragten Ausbildungsplätzen zugunsten der Ausbildungsnachfrager/-innen. So steigt die Relation von 96,6 auf 97,3 Ausbildungsstellen pro 100 Bewerber/-innen (erweiterte Definition) bzw. von 105,2 auf 105,9 Ausbildungsstellen pro 100 Bewerber/-innen (alte Definition).[33]

Die gesamten Schätzungen – insbesondere die Schätzung der unbesetzten Ausbildungsplätze – sind für 2020 mit Unsicherheiten verbunden, die über die Grenzen der jeweilig ökonometrisch bestimmten Vertrauensintervalle hinausgehen. So wird für die Ergebnisse in → **Tabelle A2.2-1** angenommen, dass die Unternehmen, Praxen und Verwaltungen von ihrem bisherigen Ausbildungsverhalten nicht abweichen. Konsistent mit dem zurückgehenden Angebots- und Nachfragepotenzial prognostiziert PROSIMA auch einen Rückgang der bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellen (von 572.000 auf 552.100) und gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen (von 511.800 auf 497.700). Die vergangene Entwicklung und die Ex-post-Analyse verdeutlichen, dass Ausbildungsverträge wahrscheinlicher werden, wenn beide Marktseiten das Ausbildungsinteresse institutionell erfassen lassen. Insbesondere die Unternehmen, Praxen und Verwaltungen sollten deshalb die BA für Vermittlungszwecke stärker nutzen, um mehr potenziellen Bewerbern und Bewerberinnen die „Gelegenheit" zu einer Ausbildung zu ermöglichen.

Um die Abhängigkeit der Prognose von den Rahmenbedingungen zu verdeutlichen, werden erneut Sensitivitätsanalysen mit PROSIMA berechnet. Diese zeigen Folgendes:

- Pro Prozentpunkt geringerem Wirtschaftswachstum verringert sich das Ausbildungsplatzangebot um ca. 6.200 Plätze. Damit würden bei sonst gleichbleibenden Rahmenbedingungen 4.300 neue Ausbildungsverträge weniger geschlossen. Die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen (inklusive Personen mit Alternative) würde um rund 1.900 steigen. Diese relativ geringe Sensitivität ist der zurückgehenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen geschuldet. Bei einem stärkeren Rückgang des Wirtschaftswachstums in Folge der Corona-Krise E könnten sich jedoch auch stärkere Effekte hinsichtlich der Zahl der Neuabschlüsse, der unbesetzten Plätze und der unvermittelten Bewerber ergeben.
- Um den Effekt der Ausbildungs- und Meldebereitschaft seitens der Unternehmen, Praxen und Verwaltungen zu simulieren, wird die Anzahl der gemeldeten Stellen auf das Vorjahresniveau (+ 19.000) gesetzt. Es zeigt sich, dass unter diesen Umständen auch das institutionell erfasste Ausbildungsangebot mit 571.900 Stellen um rund 3.000 Stellen steigen würde. Aufgrund der weiterhin zurückgehenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen würde sich dies jedoch nicht nur in einer leicht steigenden Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (um 1.800 auf 516.700), sondern auch in einem Anstieg der unbesetzten Stellen (um 1.100 auf 55.100) zeigen.

E Auswirkungen der „Corona-Krise" auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen

Das ursprünglich in China erstmals festgestellte neuartige Coronavirus (SARS-CoV-2) wurde im Verlauf des Frühjahres 2020 auch immer häufiger in Deutschland nachgewiesen. Um die Zahl der Neuinfektionen zu reduzieren, wurden Anfang März 2020 eine Reihe politischer Maßnahmen ergriffen. So wurde die Ausübung wirtschaftlicher Tätigkeiten stark reduziert. Wann und in welchen Schritten der sogenannte „Shutdown" beendet würde, war zum Erstellungszeitpunkt der Projektion nicht ersichtlich. Der Sachverständigenrat (2020) geht in seinem Sondergutachten zur wirtschaftlichen Entwicklung angesichts der Corona-Pandemie in der Basisprojektion von einem Wirtschaftswachstum von -2,8% aus[34]. Unter dieser Annahme wäre mit einem Ausbildungsplatzangebot in Höhe von 543.900 Plätzen zu rechnen. Dabei könnten rund 498.500 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen werden, rund 45.400 Plätze blieben unbesetzt, die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen (inkl. Personen mit Alternative) stiege auf 77.500 an.

Anzumerken ist, dass die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze eine schwer zu schätzende Größe ist. Sollte das Wirtschaftswachstum tatsächlich so gering ausfallen, wäre zu erwarten, dass die Zahl der unbesetzten Plätze eventuell stärker sinkt, als in der Simulation ausgewiesen. Des Weiteren ist zu beachten, dass in der Simulationsrechnung von einem unveränderten Ausbildungsinteresse der Jugendlichen ausgegangen wird. Sollten sich jedoch die Schulabschlussprüfungen verschieben, könnte es zu Vermittlungsschwierigkeiten kommen, die einen weitaus größeren Effekt auf die Zahl der Neuabschlüsse zum 30.09.2020 haben könnten. Die Auswirkungen der „Corona-Krise" auf die duale Berufsausbildung werden anhand einer Reihe von Prognose-Szenarien in Maier (2020) diskutiert.

33 Die Vertrauensintervalle liegen zwischen 95,3 und 99,3 (erweiterte Definition) und zwischen 103,3 und 108,5 (alte Definition).

34 Sondergutachten vom 30.03.2020, siehe **https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/sondergutachten-2020.html**

- Um die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu erhöhen, müsste auch gleichzeitig die Anzahl der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen, sowie das Nachfragepotenzial steigen. Könnten diese auf dem Wert des Jahres 2019 (+14.000 gemeldete Bewerber/-innen) gehalten werden, könnten 520.500 (+5.600) neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Jahr 2020 erwartet werden. Da die gemeldeten Stellen derzeit jedoch bereits über der Anzahl der gemeldeten Bewerber/-innen liegen, hätte eine Steigerung der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen und des Nachfragepotenzials auch unabhängig von einer Erhöhung der gemeldeten Stellen eine Erhöhung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um rund 3.800 zur Folge.

Die Sensitivitätsanalysen zeigen, dass eine Erhöhung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge – bei einem positiven Wirtschaftswachstum – vor allem durch eine Steigerung des Nachfragepotenzial nach einer dualen Berufsausbildung herbeigeführt werden könnte. Je mehr Bewerber/-innen bei der BA registriert und somit auch als vermittlungsfähig eingestuft werden, desto höher liegt die Anzahl der durch PROSIMA prognostizierten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

Um die Zahl der vermittlungsfähigen Bewerber/-innen zu erhöhen, kann von staatlicher Seite beispielsweise auf die Möglichkeiten der Einstiegsqualifizierung hingewiesen werden. Zudem gilt es, über Sprachförderung und/oder schulische Nachqualifizierungsmaßnahmen junge Geflüchtete für die Aufnahme einer Berufsausbildung zu befähigen, um ihre Vermittlungschance in eine Berufsausbildung zu erhöhen. Die Unternehmen, Praxen und Verwaltungen können zudem durch Leistungen der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), der Assistierten Ausbildung (AsA) sowie ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in ihren Ausbildungsbemühungen unterstützt werden. Gleichzeitig müsste aber auch die Attraktivität einer dualen Berufsausbildung für Personen mit einer Hochschulzugangsberechtigung gesteigert bzw. der entsprechenden Zielgruppe verdeutlicht werden.

(Tobias Maier)

A 3 Anerkannte Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/ Handwerksordnung (HwO)

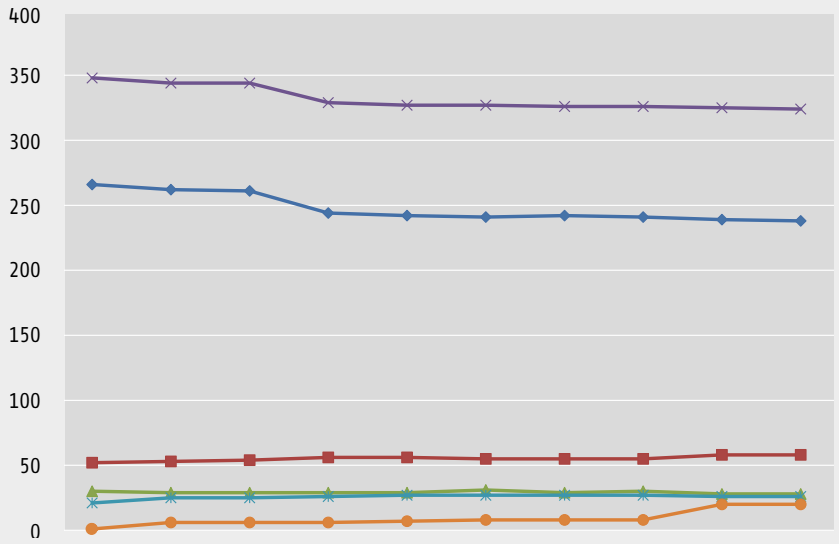
A 3.1 Anzahl und Struktur anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO

Die nachfolgenden Beschreibungen und Definitionen beziehen sich auf Ausbildungsberufe, die nach BBiG bzw. HwO staatlich anerkannt sind oder als staatlich anerkannt gelten. Als staatlich anerkannt im Sinne des § 4 BBiG gelten nach § 104 Absatz 1 BBiG auch die vor dem 1. September 1969 anerkannten Lehrberufe und Anlernberufe oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberufe, deren Berufsbilder, Berufsbildungspläne, Prüfungsanforderungen und Prüfungsordnungen bis zum Erlass von Ausbildungsordnungen nach § 4 BBiG anzuwenden sind.[35]

Die Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe nach BBiG und HwO hat sich 2019 im Vergleich zum Vorjahr von 325 auf 324 verringert. Dies ist darin begründet, dass im Jahr 2014 die Ausbildungsordnung für den Ausbildungsberuf Fachkraft für Speiseeis befristet erlassen wurde und am 31. Juli 2019 außer Kraft trat. Seit 2010 ist damit die Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe von 348 auf 324 gesunken → **Schaubild A3.1-1**.

Die Verteilung der Strukturmodelle **E** der Ausbildungsberufe ist im Vergleich zum Vorjahr fast unverändert und setzt die Entwicklungen der letzten 15 Jahre fort:

Schaubild A3.1-1: **Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2010 bis 2019**



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Monoberufe[1]	266	262	261	244	242	241	242	241	239	238
Berufe mit Fachrichtungen	52	53	54	56	56	55	55	55	58	58
Berufe mit Schwerpunkten	30	29	29	29	29	31	29	30	28	28
Gesamt	348	344	344	329	327	327	326	326	325	324
Berufe mit Wahlqualifikationen[2]	21	25	25	26	27	27	27	27	26	26
Berufe mit Zusatzqualifikationen[2]	1	6	6	6	7	8	8	8	20	20

[1] In den Monoberufen sind Altausbildungsberufe (die vor dem BBiG von 1969 erlassen wurden) sowie ein vergleichbar geregelter Ausbildungsberuf (nach § 104 Abs. 1 BBiG) enthalten.
[2] Wahlqualifikationen und Zusatzqualifikationen werden bei der Gesamtzahl der Ausbildungsberufe nicht berücksichtigt.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge). BIBB-Datenreport 2020

35 Außerhalb des Geltungsbereichs des BBiG (§ 3 Absatz 2 Nummer 3) gibt es darüber hinaus den vergleichbaren betrieblichen Ausbildungsgang „Schiffsmechaniker/-in". Dieser Ausbildungsgang wird bei der folgenden Darstellung nicht mitgezählt.

E Strukturmerkmale

Monoberufe beschreiben in sich geschlossene Ausbildungsgänge, deren Qualifikationsprofil formal keine Spezialisierung aufweist. Für alle Auszubildenden sind die Ausbildungsinhalte somit identisch.

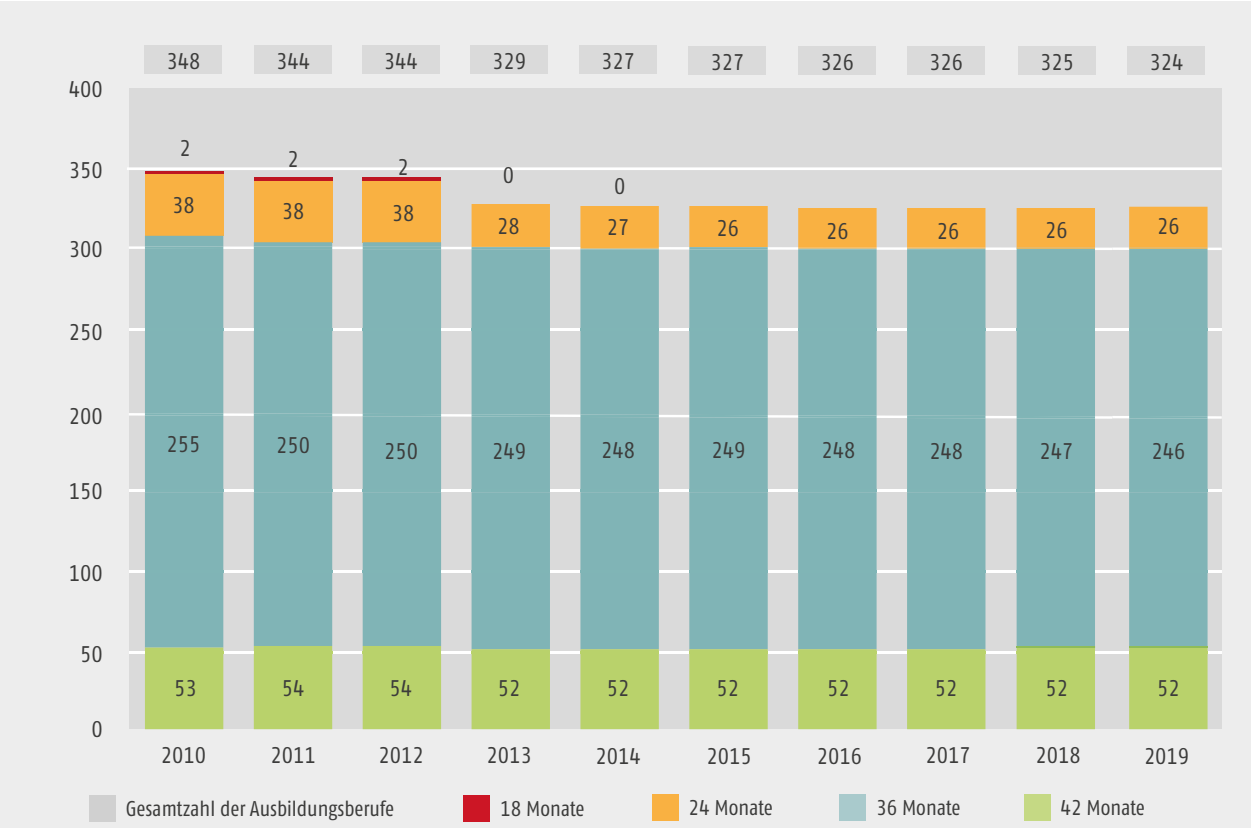
Ausbildungsberufe mit Differenzierung sind Ausbildungsgänge mit besonderen Ausbildungsinhalten für einzelne Aufgabenbereiche oder Tätigkeitsfelder. Die Differenzierung erfolgt insbesondere in Form von Schwerpunkten und Fachrichtungen. Eine Differenzierung nach **Schwerpunkten** berücksichtigt betriebliche Besonderheiten. Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr beanspruchen Schwerpunkte in der Regel nicht mehr als sechs Monate der gesamten Ausbildungszeit. Wenn branchenspezifische Besonderheiten vorliegen, erfolgt eine stärkere Differenzierung über **Fachrichtungen**. Das dritte Ausbildungsjahr ist zur Vermittlung der nötigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vorgesehen. Im Unterschied zu Schwerpunkten werden die Prüfungsanforderungen für jede Fachrichtung festgelegt.

Die Verwendung von **Wahlqualifikationen** kommt vor allem für hoch spezialisierte Branchen in Betracht, in denen jeder Betrieb ein anderes Spektrum bearbeitet und eine über Fachrichtungen hinausgehende Spezialisierung erforderlich ist. Mit diesem Modell können unterschiedliche „Qualifikationsbündel" in der zweiten Hälfte der Ausbildung individuell zu einem beruflichen Profil kombiniert werden. Die Anzahl der angebotenen und auszuwählenden Wahlqualifikationseinheiten sowie der zeitliche Umfang während der Ausbildung weisen zum Teil eine erhebliche Variationsbreite auf.

Seit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes 2005 können **Zusatzqualifikationen** in Ausbildungsordnungen aufgenommen werden, die die berufliche Handlungsfähigkeit ergänzen oder erweitern. In der Regel kann eine nicht gewählte Wahlqualifikation als Zusatzqualifikation absolviert werden, die geprüft und im Zeugnis dokumentiert wird.

- Die Anzahl der Monoberufe ging seit 2010 von 266 auf 238 zurück,
- die Anzahl der Ausbildungsberufe mit Differenzierung (Fachrichtungen oder Schwerpunkte) hat sich von 2010 (82 Ausbildungsberufe) bis 2019 (86 Ausbildungsberufe) leicht erhöht. Ihr Anteil an allen Ausbildungsberufen stieg auf 27%,
- Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen werden seit 2000 erlassen. Damals gab es fünf anerkannte Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen, bis zum Jahr 2019 ist die Gesamtzahl auf 26 gestiegen,
- Ausbildungsberufe mit Zusatzqualifikationen können seit 2005 erlassen werden. Ihre Gesamtzahl ist von 2005 bis 2017 langsam, aber stetig auf acht gestiegen, ehe 2018 im Bestreben, durch die Digitalisierung entstandene Ausbildungsbedarfe durch Zusatzqualifikationen abzubilden, gleich weitere zwölf Berufe hinzukamen. Die Gesamtzahl erhöhte sich so auf 20 und blieb 2019 im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Aktuell handelt es sich um die folgenden Ausbildungsberufe:
  - Musikfachhändler/Musikfachhändlerin (2009/2015),
  - Buchhändler/Buchhändlerin (2011),
  - Medientechnologe Druck/Medientechnologin Druck (2011),
  - Medientechnologe Siebdruck/Medientechnologin Siebdruck (2011),
  - Tourismuskaufmann (Kaufmann für Privat- und Geschäftsreisen)/Tourismuskauffrau (Kauffrau für Privat- und Geschäftsreisen) (2011),
  - Textilgestalter/Textilgestalterin im Handwerk (2011),
  - Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (2014),
  - Holzmechaniker/Holzmechanikerin (2015),
  - Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin (2018),
  - Elektroniker für Automatisierungstechnik/Elektronikerin für Automatisierungstechnik (2018),
  - Elektroniker für Betriebstechnik/Elektronikerin für Betriebstechnik (2018),
  - Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme/Elektronikerin für Gebäude- und Infrastruktursysteme (2018),
  - Elektroniker für Geräte und Systeme/Elektronikerin für Geräte und Systeme (2018),
  - Elektroniker für Informations- und Systemtechnik/Elektronikerin für Informations- und Systemtechnik (2018),
  - Industriemechaniker/Industriemechanikerin (2018),
  - Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanikerin (2018),
  - Mechatroniker/Mechatronikerin (2018),
  - Präzisionswerkzeugmechaniker/Präzisionswerkzeugmechanikerin (2018),
  - Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin (2018),
  - Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin (2018).

Schaubild A3.1-2: **Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2010 bis 2019**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge). BIBB-Datenreport 2020

Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit

Die Anzahl der Ausbildungsberufe, die auf weitere Berufsausbildungen angerechnet E werden können, ist von 2010 (23 Ausbildungsberufe) bis 2019 (21 Ausbildungsberufe) gesunken. Im gleichen Zeitraum stieg die Anzahl der Ausbildungsberufe, auf die andere Ausbildungsberufe angerechnet werden können, von 63 (2010) auf 69 (2019) an → **Tabelle A3.1-1**.

Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsdauer soll grundsätzlich nicht mehr als drei Jahre und nicht weniger als zwei Jahre betragen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 BBiG). Abweichungen von dieser Regelung sind möglich. So werden beispielsweise auch Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren verordnet.

In den Jahren von 2010 bis 2019 sank die Zahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 42 Monaten von 53 auf 52. Die Zahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 36 Monaten hat sich im

E Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit

Die Ausbildungsordnungen (AO) regeln eigenständige Ausbildungsberufe mit unterschiedlicher Ausbildungsdauer. Nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 5 Abs. 2 Nr. 4 BBiG) kann eine abgeschlossene Berufsausbildung, die 18 bis 24 Monate dauert, in einem in der AO festgelegten Ausbildungsberuf fortgesetzt werden. Diese Berufe, auf die angerechnet werden kann, haben eine Ausbildungsdauer von 36 bis 42 Monaten.

Es wird unterschieden nach Ausbildungsberufen, die angerechnet werden können, und Ausbildungsberufen, auf die angerechnet werden kann. Bei Ausbildungsberufen mit Anrechnungsmöglichkeiten handelt es sich nicht um Stufenausbildung im Sinne des § 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG.

Tabelle A3.1-1: **Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2010 bis 2019**[1]

Jahr	Ausbildungsberufe, die *angerechnet* werden können	Ausbildungsberufe, *auf die* angerechnet werden kann	Gesamtzahl der Ausbildungsberufe
2010	23	63	348
2011	24	65	344
2012	24	65	344
2013	24	65	329
2014	25	67	327[2]
2015	21	67	327[2]
2016	21	67	326[2]
2017	21	67	326[2]
2018	21	70	325[2]
2019	21	69	324[2]

[1] Dies betrifft Berufe, die eine Anrechnung nach BBiG § 5 Absatz 2 Satz 4 ermöglichen.
[2] Ohne Schiffsmechaniker/-in.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge). BIBB-Datenreport 2020

Vergleich zum Vorjahr von 247 auf 246 verringert. Die Anzahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten ging von 38 im Jahre 2010 auf 26 im Jahre 2019 zurück → **Schaubild A3.1-2**.

(Petra Steiner)

A 3.2 Neue und modernisierte Ausbildungsberufe

In den Jahren von 2010 bis 2019 wurden insgesamt 122 Ausbildungsberufe neu geordnet E. Darunter waren 118 modernisierte und vier neue Ausbildungsberufe → **Tabelle A3.2-1**. Zum 1. August 2019 sind drei modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft getreten. Der Beruf des Packmitteltechnologen/der Packmitteltechnologin wurde durch eine Änderungsverordnung modernisiert, die bereits zum 1. April 2019 in Kraft trat → **Tabelle A3.2-2**.

Nachdem im vorangegangenen Jahr die Anzahl der neu geordneten Ausbildungsberufe mit 25 ungewöhnlich hoch war, schlug das Pendel 2019 in die entgegengesetzte Richtung aus und das Neuordnungsgeschehen war mit vier modernisierten Ausbildungsordnungen, die in Kraft traten, im Vergleich zu den vergangenen Jahren geradezu übersichtlich. Bei zwei Berufen lagen die vorherigen Neuordnungen weit in der Vergangenheit: Der Ausbildungsberuf Gebäudereiniger/-in wurde zuletzt 1999 und der Ausbildungsberuf Orgel- und Harmoniumbauer/-in zuletzt 1984 modernisiert. Dementsprechend waren die abgebildeten Ausbildungsinhalte im Hinblick auf die heutigen Aufgaben und die tatsächlich eingesetzten Techno-

Tabelle A3.2-1: **Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2010 bis 2019**

Jahr	Neu	Modernisiert	Insgesamt
2010	0	11	11
2011	1	15[1]	16
2012	0	5	5
2013	2	12[2]	14
2014	0	9	9
2015	0	17	17
2016	0	9	9
2017	0	12	12
2018	1	24	25
2019	0	4	4
Insgesamt	**4**	**118**	**122**

[1] Der Schifffahrtskaufmann/Die Schifffahrtskauffrau wird nicht den modernisierten Ausbildungsberufen zugeordnet (vgl. Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Schifffahrtskaufmann/zur Schifffahrtskauffrau vom 9. Juni 2011 [BGBl. I Nr. 28, S. 1075]).
[2] Um die Neuordnungsverfahren vollständig abzubilden, wird hier die Modernisierung des vergleichbaren betrieblichen Ausbildungsgangs „Schiffsmechaniker/-in" (außerhalb des Geltungsbereichs des BBiG (§ 3 Abs. 2 Nr. 3) mitgezählt.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge). BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A3.2-2: **Modernisierte Ausbildungsberufe 2019**

Bezeichnung	Ausbildungsdauer	Ausbildungsbereich[1]	Strukturmerkmale				Anrechenbarkeit		Prüfungsmodalität[2]
			Monoberuf	mit Schwerpunkten	mit Fachrichtungen	mit Wahlqualifikationen	Ausbildungsberuf kann angerechnet werden	Ausbildungsberuf, auf den angerechnet werden kann	
Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin	36	Hw	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Orgelbauer/Orgelbauerin	42	IH, Hw	nein	nein	ja	nein	nein	nein	traditionell
Packmitteltechnologe/Packmitteltechnologin	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	ja	traditionell
Papiertechnologe/Papiertechnologin	36	IH	ja	nein	nein	ja	nein	nein	GAP

[1] Ausbildungsbereiche: IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; ÖD = Öffentlicher Dienst; FB = Freie Berufe
[2] Prüfungsmodalität: traditionell = Zwischenprüfung und Abschluss- bzw. Gesellenprüfung; GAP = gestreckte Abschluss- bzw. Gesellenprüfung

Quelle:

VO über die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger/zur Gebäudereinigerin (Gebäudereinigerausbildungsverordnung - GebReinAusbVO) vom 28. Juni 2019 (BGBl. I Nr. 24 vom 4. Juli 2019, S. 892)

VO über die Berufsausbildung zum Orgelbauer/zur Orgelbauerin (Orgelbauerausbildungsverordnung - OrgBAusbV) vom 11. Februar 2019 (BGBl. I Nr. 4 vom 15. Februar 2019, S. 92)

VO über die Berufsausbildung zum Packmitteltechnologen/zur Packmitteltechnologin (Packmittel-Ausbildungsverordnung - PackmAusbV) vom 20. Mai 2011 (BGBl. I Nr. 25 vom 30. Mai 2011, S. 988)

Erste VO zur Änderung der VO der Packmittel-Ausbildungsverordnung vom 3. April 2018 (BGBl. I Nr. 12 vom 6. April 2018, S. 429)

VO über die Berufsausbildung zum Papiertechnologen/zur Papiertechnologin vom 20.04.2010 (BGBl. I Nr. 17 vom 28.04.2010, S. 436)

Erste VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung zum Papiertechnologen/zur Papiertechnologin vom 18.10.2010 (BGBl. I Nr. 52 vom 27.10.2010, S. 1433)

Zweite VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung zum Papiertechnologen/zur Papiertechnologin vom 05.07.2019 (BGBl. I Nr. 25 vom11.07.2019, S. 930)

BIBB-Datenreport 2020

logien nicht mehr zeitgemäß. So werden z. B. Neubauten von Harmonien nicht mehr durchgeführt, sodass es bei der Modernisierung des Ausbildungsberufs Orgel- und Harmoniumbauer/-in zu einer Änderung der Berufsbezeichnung in „Orgelbauer/-in“ kam. Zudem entsprachen die Strukturen der Ausbildungsordnungen nicht mehr den aktuell gültigen Regeln und Standards für die Gestaltung von Prüfungen und Ordnungsmitteln, sodass auch hier Anpassungen erforderlich waren.

Bei den beiden anderen modernisierten Ausbildungsberufen wurden im Zuge der Teilnovellierung die Prüfungsregelungen geändert: Die Ausbildungsordnung für den Ausbildungsberuf Packmitteltechnologe/Packmitteltechnologin von 2011 wies für die Abschlussprüfung ein Verhältnis des praktischen zum schriftlichen Prüfungsteil von 60:40 auf. Dieses Verhältnis erschien nicht den Anforderungen des Ausbildungsberufs entsprechend, daher sollte auf Wunsch der Sozialparteien die Bedeutung des schriftlichen Prüfungsteils aufgewertet werden. Beim Ausbildungsberuf Papiertechnologe/Papiertechnologin stellte sich während einer Voruntersuchung heraus, dass die Branche sich sowohl im Hinblick auf die Entwicklung neuer Geschäftsfelder als auch durch die Digitalisierung in einer Übergangsphase befindet, die zum aktuellen Zeitpunkt keine verbindlichen Aussagen über die weitere Entwicklung der beruflichen Tätigkeitsfelder des Papiertechnologen/der Papiertechnologin zulässt. Eine umfassende Neuordnung erschien daher verfrüht (vgl. Krämer 2018). Jedoch wurden die Prüfungsregelungen der geltenden Ausbildungsordnung in ihrer Gesamtheit als zu umfangreich sowie in ihrer Komplexität in der Prüfungspraxis schwer handhabbar kritisiert. Daher verständigten sich die Verfahrensbeteiligten darauf, kurzfristig die Prüfungsregelungen straffer zu gestalten, zu reduzieren und per Änderungsverordnung durch den Verordnungsgeber zum nächstmöglichen Zeitpunkt in Kraft setzen zu lassen.

Für das Jahr 2020 wurden bereits die Ausbildungsordnungen für folgende Ausbildungsberufe modernisiert (Stand 6. März 2020):

- Bankkaufmann/Bankkauffrau,
- Fachinformatiker/Fachinformatikerin,
- IT-System-Elektroniker/IT-System-Elektronikerin,
- Kaufmann für Digitalisierungsmanagement/Kauffrau für Digitalisierungsmanagement,

- Kaufmann für IT-System-Management/Kauffrau für IT-System-Management,
- Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton,
- Chemielaborant/Chemielaborantin,
- Biologielaborant/Biologielaborantin,
- Lacklaborant/Lacklaborantin.

Ferner treten voraussichtlich folgende modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft:[36]

- Kaufmann für Groß- und Außenhandelsmanagement/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement,
- Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin.

E Neuordnung von Ausbildungsberufen

Ausgangspunkt einer Neuordnung von Ausbildungsberufen im dualen System auf der Grundlage von § 4 Abs. 1 BBiG und § 25 Abs. 1 HwO ist ein entsprechender Qualifikationsbedarf in der Wirtschaft. Wenn die Inhalte eines Ausbildungsberufs modernisiert werden sollen oder ein neuer Ausbildungsberuf entstehen soll, geht die Initiative hierfür in der Regel von den Fachverbänden, von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber/-innen, von den Gewerkschaften oder vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aus (vgl. BIBB-Datenreport 2017).

Die Klassifikation nach neuen und modernisierten Ausbildungsberufen wird auf die Neuordnungen seit der Intensivierung des Neuordnungsgeschehens 1996 angewandt.

Neu geordnete Ausbildungsberufe

Die Begrifflichkeit „neu geordnet" bezeichnet den Sachverhalt, dass eine Ausbildungsordnung erlassen wird. Es handelt sich um den Oberbegriff, der sowohl neue als auch modernisierte Ausbildungsberufe sowie bloße Überführungen in Dauerrecht umfasst. Die Merkmale neu bzw. modernisiert werden nicht auf die Berufe für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG bzw. § 42m HwO) angewandt.

Neue Ausbildungsberufe

Ein Ausbildungsberuf wird dann als neu bezeichnet, wenn mit seiner Ausbildungsordnung kein Vorgängerberuf nach BBiG/HwO aufgehoben wird.

Modernisierte Ausbildungsberufe

Ausbildungsberufe, mit deren Ausbildungsordnung ein Vorgängerberuf aufgehoben wird, gelten als modernisiert. Berichtigungen von Ausbildungsordnungen gelten nicht als Modernisierung (z. B. Schreib- oder Nummerierungsfehler). Vorgängerberufe nach BBiG/HwO sind staatlich anerkannte oder als anerkannt geltende Ausbildungsberufe (siehe Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe). Ein Vorgängerberuf wird aufgehoben, wenn die Ausbildungsordnung außer Kraft tritt oder wenn entsprechende Vorschriften zu bisher festgelegten Berufsbildern, Berufsbildungsplänen und Prüfungsanforderungen nicht mehr angewandt werden.

Änderungsverordnungen

Mit Änderungsverordnungen werden in der Regel Veränderungen in der Ausbildungsordnung erlassen, die über eine Berichtigung hinausgehen. Werden einzelne Formulierungen oder Paragrafen geändert, gilt der Beruf nicht als neu oder modernisiert. Bei umfangreichen Anpassungen kann jedoch im Rahmen des Ordnungsverfahrens eine Einordnung als „modernisiert" erfolgen.

Erprobungsverordnungen

Erprobungsverordnungen werden ausschließlich auf der Grundlage von § 6 BBiG bzw. § 27 HwO zeitlich befristet erlassen, um bestimmte Sachverhalte vor einem endgültigen Erlass zu erproben. Bezieht sich die Erprobung auf den gesamten Ausbildungsberuf, wurde er in der Statistik als neuer Ausbildungsberuf in Erprobung geführt, wurden Teile eines Ausbildungsberufs (z. B. Prüfungsvorschriften) erprobt, galt der Beruf als staatlich anerkannter Ausbildungsberuf. Ausbildungsberufe in Erprobung werden mit ihrer Überführung in eine Ausbildungsordnung nach § 4 Abs. 1 BBiG bzw. § 25 Abs. 1 HwO staatlich anerkannt.

Zeitliche Befristungen von Ausbildungsordnungen

Eine zeitlich befristete Ausbildungsordnung tritt zu einem festgelegten Datum außer Kraft. Nach Überprüfung und ggf. Neuausrichtung wird die Befristung durch Änderungsverordnung aufgehoben.

Für Hinweise zur Zuordnung vor 2003 und Inkrafttreten- und Erlassdatum siehe E im BIBB-Datenreport 2011, Kapitel A4.1.2.

(Petra Steiner)

36 Eine Übersicht über Ausbildungsberufe, die sich in der Neuordnung oder Modernisierung befinden, ist im Internet abrufbar unter: https://www.bibb.de/neue-und-modernisierte-ausbildungsberufe-nach-jahr.

A 3.3 Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung

Auch wenn BBiG und HwO den Begriff „Inklusion“ nicht verwenden, begründen beide Gesetze einen rechtlichen Rahmen, der die Einbeziehung behinderter Menschen in das allgemeine System qualifizierter dualer Berufsausbildung vorsieht. Mit ihrem Dreiklang aus Priorität der Ausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen (§ 64 BBiG/§ 42k HwO), Anwendung von Nachteilsausgleich bei Durchführung und Prüfung der Ausbildung (§ 65 BBiG/§ 42l HwO) und Ausbildungsgängen, die ausschließlich bei besonderer Art und Schwere der Behinderung vorgesehen sind, wenn eine Ausbildung gemäß § 5 BBiG nicht oder nicht unmittelbar möglich ist (§ 66 BBiG/§ 42m HwO), sind die beiden für die duale Berufsausbildung in Deutschland maßgeblichen Gesetze inklusionsorientiert angelegt.

Zu den – von den zuständigen Stellen (in der Regel Industrie- und Handelskammern, Handwerks- und Landwirtschaftskammern) aufgrund ihrer Regelungskompetenz zu erlassenden – Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen führt das Gesetz aus, dass diese den Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB entsprechen sollen. Zudem sollen die Ausbildungsinhalte unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Mit der vom BIBB-Hauptausschuss 2009 beschlossenen Rahmenregelung besteht eine grundlegende Empfehlung, die bundeseinheitliche Qualitätsstandards z. B. zu Ausbilderschlüssel, betrieblichen Phasen, Förderplan und einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation der Ausbilder/-innen beim Erlass der regionalen Ausbildungsregelungen für Fachpraktiker-Ausbildungsberufe sicherstellen soll. Auf der Grundlage dieser Rahmenregelung sind berufsspezifische Musterregelungen u. a. für Fachpraktiker/-in im Verkauf, Fachpraktiker/-in für Metallbau, Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft und Fachpraktiker/-in für Medientechnologie Druckverarbeitung, für Buchbinderei und für Medientechnologie Druck beschlossen worden.

Das BIBB und sein Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM) verfolgen den Ansatz, durch Information und fachlichen Austausch über die verschiedenen Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs dessen Umsetzung in der Praxis zu fördern und dadurch mehr behinderten Menschen eine reguläre duale Berufsausbildung und einen entsprechenden Berufsabschluss zu ermöglichen. Zugleich richtet sich das fachliche Bemühen darauf, durch die Ausrichtung der Fachpraktiker-Ausbildungen auf die Berufsausbildung im staatlich anerkannten Bezugsberuf Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit sicherzustellen.

Mit Blick auf die berufsbildungspolitisch und berufsbildungspraktisch relevanten Kategorien „Anschlussfähigkeit“ und „Durchlässigkeit“ begleitet und berät das BIBB auch Initiativen und Aktivitäten zur Annäherung der beruflichen Bildung in den Werkstätten für behinderte Menschen an die duale Berufsausbildung. Dazu zählt derzeit die Mitwirkung im Projektbeirat des vom BMBF geförderten und von der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Sonderpädagogik V der Julius-Maximilians-Universität Würzburg durchgeführten Forschungsprojekts „Evaluation harmonisierter Bildungsrahmenpläne in der Beruflichen Bildung von Werkstätten für behinderte Menschen – EvaBi“[37]. Für eine qualitative, inklusionsorientiere Berufsbildung behinderter Menschen an allen Lern- und Beschäftigungsorten ist die Qualifizierung und Professionalisierung der Fachkräfte eine entscheidende Stellschraube.

Wesentlich für den Erfolg von entsprechenden Ordnungsmitteln wie der kompetenzorientierten Fortbildungsprüfungsordnung „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ ist deren Umsetzung in der Praxis. Dort, im jeweiligen konkreten Aufgabenfeld, stellen sich für die Qualifizierungsanbieter, die zuständigen prüfenden Stellen und deren Prüfungsausschüsse sowie die fortgebildeten Fachkräfte vielfältige unterschiedliche Fragen. Die neue „Orientierungshilfe Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ des BIBB bietet hierfür umfangreiche Informationen, Anregungen und Hinweise zu Prüfungsinhalten und Prüfungsanforderungen, der curricularen Gestaltung von Qualifizierungsangeboten und Methodik (vgl. Vollmer/Mettin/Frohnenberg 2019).

Die von Digitalisierung betroffenen Prozesse und die damit einhergehenden Veränderungen wirken sich auch auf die Berufsbildung und die Teilhabe am Arbeitsleben von behinderten Menschen aus. Für diese bieten sie vielfältige Chancen und zugleich Risiken. Entsprechende Fragen untersucht das aktuelle BIBB-Forschungsprojekt „Chancen und Risiken des technologischen Wandels für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung“. Das BIBB begleitet und berät auch diesbezüglich Initiativen und Ansätze. So wirkt es u. a. im Beirat des im Rahmen der BMBF-Förderrichtlinie „Inklusion durch digitale Medien in der beruflichen Bildung“ geförderten Projekts „IvÜFA – Entwicklung einer inklusiven virtuellen Übungsfirma“[38] und im Beirat des vom BMAS geförderten Projekts „KI.ASSIST – Assistenzdienste und Künstliche

37 Evaluation harmonisierter Bildungsrahmenpläne (EvaBi) siehe **https://www.bagwfbm.de/page/bildung_evabi**

38 Projekt „IvÜFA – Entwicklung einer inklusiven virtuellen Übungsfirma“ siehe **https://www.wida.wiwi.uni-due.de/forschung/laufende-forschungsprojekte/ivuefa/**

Intelligenz für Menschen mit Schwerbehinderung in der beruflichen Rehabilitation“[39] fachlich mit.

Die Datenlage ist mit Blick auf die berufliche Bildung behinderter Menschen grundsätzlich schwierig. Da das Merkmal „Behinderung“ in der Berufsbildungsstatistik nicht erfasst wird, liegen nur Zahlen zu behinderten Menschen vor, die in ausschließlich für behinderte Menschen zugänglichen Fachpraktiker-Berufen (nach § 66 BBiG/§ 42m HwO) ausgebildet werden. Für Daten zu den Ausbildungsverträgen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO siehe die → **Kapitel A1.2, A5.2, A5.4** und **A5.5.1**. So wünschenswert auch differenzierte Daten zur Teilhabe behinderter Menschen an beruflicher Bildung wären, so ist nach heutigem, insbesondere auch durch die VN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung geprägtem Verständnis Behinderung kein Personenmerkmal, sondern entsteht in der Wechselwirkung mit Umwelt und Gesellschaft (vgl. BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.10).

(Kirsten Vollmer)

39 Projekt „KI.ASSIST – Assistenzdienste und Künstliche Intelligenz für Menschen mit Schwerbehinderung in der beruflichen Rehabilitation“ siehe **https://www.bagbbw.de/innovationen/kiassist/**

A 3.4 Die Teilzeit-Berufsschule als dualer Lernort nach BBiG/HwO

Neben den bundesweiten Ausbildungsordnungen (Ausbildungsrahmenpläne und Prüfungsordnungen) trägt vor allem der Berufsschulunterricht zu Transfer und Vergleichbarkeit der Berufsabschlüsse nach BBiG/HwO bei. Parallel zur betrieblichen Ausbildung erfolgt der schulische Ausbildungsteil in Teilzeit-Berufsschulen, die im Verantwortungsbereich der Länder liegen. Damit betriebliche Berufsausbildung und Berufsschulunterricht einander ergänzen, werden die Ausbildungsrahmenpläne für die Betriebe mit den hierauf ausgerichteten Rahmenlehrplänen für die beruflichen Schulen bundesweit abgestimmt (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2015). Nach Abschluss des Ausbildungsvertrags meldet der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden/die Auszubildende zum Berufsschulunterricht an. Neben der Teilzeit-Berufsschule übernehmen berufsbildende Schulen auch weitere Aufgaben im deutschen Bildungssystem. Das Spektrum reicht von der Berufsausbildungsvorbereitung über die berufliche Erstausbildung im Rahmen des BBiG und vollzeitschulische Bildungsgänge mit den Möglichkeiten zum Erwerb allgemeinbildender und studienqualifizierender Abschlüsse bis hin zu schulischer und beruflicher Weiterbildung (vgl. Schmidt 2011, **vgl. Kapitel A4, Kapitel A6, Kapitel B4**).

Die Ausbildung und der Einsatz von Lehrerinnen und Lehrern an beruflichen Schulen im dualen System liegen in Deutschland ebenfalls in der Zuständigkeit der Bundesländer. Die Kultusministerkonferenz hat in den „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“ (Kultusministerkonferenz 2004 i. d. F. vom 12.06.2014) die Kompetenzen beschrieben, die in der Ausbildung für die Lehrämter erworben werden müssen. Die Ausbildung gliedert sich in die universitäre Ausbildung und den Vorbereitungsdienst und findet in staatlicher Verantwortung statt (vgl. Kultusministerkonferenz 2004 i. d. F. vom 12.06.2014, S. 4). Das Lehramt an berufsbildenden Schulen hat die unterschiedlichen Bildungsgänge berufsbildender Schulen zu berücksichtigen. Kennzeichen der beruflichen Bildung sind die ständige Bezugnahme auf den Wandel in der Berufswelt, komplexe institutionelle und organisatorische Systeme sowie die Herausforderungen im Umgang mit Heterogenität der Lerngruppen (vgl. Kultusministerkonferenz 2017a i. d. F. vom 12.10.2017, S. 5). Der demografische Wandel verschärft die Nachwuchssicherung im Bereich des Berufsschullehramts in den gewerblich-technischen Fächern (vgl. Kultusministerkonferenz 2018; Klemm 2018).

Der Schulträger ist für die Errichtung, Unterhaltung und Verwaltung der Schule verantwortlich und kommt in der Regel für die Sachkosten auf (während die Personalkosten für Lehrer/-innen an öffentlichen Schulen vom Land

übernommen werden) (vgl. Kultusministerkonferenz 2017b, S. 364). Schulträger sind entweder kommunale Körperschaften (Gemeinde, Kreis), in geringerem Umfang auch das Land oder freie Träger (Kirchen und nichtkonfessionell gebundene Träger oder Privatpersonen).

Zwei zentrale Bildungskonzepte im deutschen Berufsbildungssystem

Gemeinsame Aufgabe von Lehrkräften und betrieblichem Ausbildungspersonal ist, junge Menschen zu beruflicher Handlungsfähigkeit in den jeweiligen Ausbildungsberufen zu führen und in die Arbeitswelt zu integrieren (vgl. § 1 Abs. 2 und 3 BBiG). Hauptaufgabe der Teilzeit-Berufsschule ist die Ergänzung der praktischen betrieblichen Ausbildung. Hier sollen Praxiserfahrungen in die grundlegenden Systematiken und Systemzusammenhänge eingeordnet werden (vgl. Kremer/Sloane 1999). Um eine pädagogische Abstimmung zwischen den beiden Lernorten zu gewährleisten, wurden seit Ende der 1990er-Jahre zwei Konzepte eingeführt, die für die Teilzeit-Berufsschule bundesweit handlungsleitend und etabliert sind: das Konzept der Lernortkooperation und das Lernfeldkonzept. Beide Konzepte werden im Folgenden kurz eingeführt.

Ziel der Lernortkooperation (vgl. Pätzold/Walden 1999) ist die gemeinsame Koordination des Lernprozesses. Dies wird z. B. in gemeinsamen Projekten, gemeinsamer Prüfungsvorbereitung, Hospitationen der Lehrkräfte und Innovationstransfer von Betrieben in die berufliche Schule umgesetzt. Betriebliche Fragestellungen sollen im Rahmen der Lernortkooperation in den Berufsschulunterricht transformiert und hier als Lerngegenstände aufgegriffen werden. Hierdurch werden die Betriebe durch einen eigenständigen öffentlich finanzierten Lernort bei der Ausbildung unterstützt. (vgl. ebd., S. 442). Die Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung wird im BBiG im § 2 (2) gesetzlich gefordert. Allerdings macht das Gesetz keine Aussagen zu Art und Umfang dieser Kooperation. In den 1990er-Jahren wurde das Thema bildungswissenschaftlich intensiv diskutiert (siehe hierzu Pätzold/Walden 1999) und in Modellversuchen umfangreich bearbeitet (vgl. Euler 2003). Spätere Untersuchungen (vgl. Beicht u. a. 2009) zeigen, dass Lernortkooperation in der betrieblichen Wirklichkeit nur zögerlich ankommt, auch wenn Best-Practice-Beispiele den Mehrwert für die duale Ausbildung und den Innovationstransfer in die beruflichen Schulen thematisieren (vgl. z. B. Barth/Hürter 2015). Schwerpunkte neuerer Forschungstätigkeiten zum Thema befassen sich mit Unterstützungsmöglichkeiten des Lehrpersonals durch digitale Medien (vgl. z. B. Howe/Knutzen 2007). Im Rahmen der bildungspolitischen Debatte der Digitalisierung gewinnt das Konzept erneut an Bedeutung.

Die Rahmenlehrpläne der KMK sind nach Lernfeldern strukturiert. Durch die Ableitung von Unterrichtsinhalten aus beruflichen Handlungsfeldern auf der Grundlage betrieblicher Arbeits- und Geschäftsprozesse wurde in den 1990er-Jahren von der Fächerorientierung im Berufsschulunterricht abgerückt. Verbunden mit dem Lernfeldkonzept ist ein an betrieblichen Lehr-Lernaufgaben basierender fächerübergreifender Unterricht, der häufig auch projektförmig organisiert wird (vgl. Kultusministerkonferenz 2011, S. 17). Eine hierauf ausgerichtete Didaktik hat sich zwischenzeitlich in der Berufsschullehrerausbildung in ganz Deutschland etabliert (vgl. z. B. Pätzold 2003; Bader/Sloane 2000; Pahl 2004; Fenzl/Spöttl/Becker 2009). Durch das Lernfeldkonzept wird der Berufsschulunterricht mit engem Bezug zum Ausbildungsberuf sichergestellt. Ziel des Konzepts ist, Kompetenzorientierung im Berufsschulunterricht stärker zu verankern.

Die Umsetzung im Unterricht wurde im Rahmen der Überarbeitung von Berufen sukzessive vorgenommen. Unter dem Druck des demografischen Wandels wurde das Konzept erneut diskutiert. Der Rückgang der Zahl der Schüler/-innen im dualen System führt zu unterschiedlichen regionalen Strategien in Bezug auf die Beschulung in der Teilzeit-Berufsschule. Nachfolgend werden in Kürze die Veränderungen bei Schülerzahlen, Berufsschulen und Klassen nachgezeichnet; danach werden die in qualitativen Fallbeispielen **E** ermittelten Strategien zu den beschriebenen Bildungskonzepten betrachtet.

Entwicklung der Zahl der Schüler/-innen, Teilzeit-Berufsschulen und Berufsschulklassen

Im Schuljahr 2018/2019 befanden sich bundesweit 1.414.080 Schüler/-innen in Teilzeit-Berufsschulen (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2). In den letzten zehn Jahren ist ein Rückgang um 18,1% (Schuljahr 2008/2009: 1.726.703) zu verzeichnen → **Tabelle A3.4-1**. Der Rückgang fiel im Betrachtungszeitraum bei weiblichen Auszubildenden mit 25,6% höher aus als bei den männlichen Auszubildenden (13,1%). Regional sind ebenfalls unterschiedliche Entwicklungen zu erkennen: In den östlichen Bundesländern war der Rückgang der Zahl der Schüler/-innen im Vergleich zum Schuljahr 2008/2009 am größten. Mecklenburg-Vorpommern lag mit einem Rückgang von 50,1% im Betrachtungszeitraum an der Spitze, gefolgt von Brandenburg (-47,6%), Sachsen-Anhalt (-44,0%), Thüringen (-41,9%) und Sachsen (-37,8%). Den geringsten prozentualen Rückgang verzeichneten Niedersachsen (-7,0%) und Hamburg (-7,1%).

Auch die Anzahlen der Berufsschulen und Berufsschulklassen waren im Vergleich zum Schuljahr 2008/2009

Datengrundlage der Fallbeispiele

Ein Fall besteht aus drei bis 15 qualitativen Interviews mit Fachlehrern/Fachlehrerinnen, Schulleitern/Schulleiterinnen und Vertretern/Vertreterinnen der jeweiligen Kultusministerien je Beruf

- Maurer/-in
- Konstruktionsmechaniker/-in (Berufsgruppe der industriellen Metallberufe)
- Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik (sieben Fachrichtungen)
- Fachinformatiker/-in (zwei Fachrichtungen)
- Hotelkaufmann/-frau
- Revierjäger/-in (Bundesfachklasse)
- Modist/-in (Bundesfachklasse)

Untersuchung in den Bundesländern: Brandenburg, Berlin, Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen (vgl. Hackel u. a. 2017)

rückläufig: Laut Statistischem Bundesamt gab es im Schuljahr 2008/2009 noch 1.649 Berufsschulen; im Schuljahr 2018/2019 waren es nur noch 1.500 (-9,0%). In Bezug auf die Anzahl der Klassen zeigt sich ebenfalls ein Rückgang um 15,0% von 85.965 (2008/2009) auf 73.053 (20018/2019).

Herausforderungen und Lösungsansätze in Bezug auf bildungspolitische Konzepte

Die Abnahme der Zahl der Schüler/-innen, der Rückgang der Klassen und die Schließung von Teilzeit-Berufsschulen hat zur Folge, dass in einigen Ausbildungsgängen eine wohnortnahe Beschulung in Fachklassen zunehmend schwieriger wird, insbesondere unter Beachtung der jeweiligen Ländervorgaben zu Mindestklassengrößen.

Drei Faktoren sind schulorganisatorisch besonders herausfordernd, wenn der Unterricht in berufsspezifischen Klassen in räumlicher Nähe zum Ausbildungsbetrieb erteilt werden soll (vgl. hierzu und zu den folgenden Angaben Hackel u. a. 2017, S. 21ff.):

- Die Differenzierung auf Berufsebene: 2018 gab es 325 Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO im dualen System. In den 100 größten dualen Ausbildungsberufen wurden insgesamt 92,7% aller Neuabschlüsse gezählt. In 143 aller Ausbildungsberufe wurden weniger als jeweils 150 Ausbildungsverträge abgeschlossen, was einen Anteil von ca. 1,2% aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ausmachte. Um die Beschulung der sogenannten „kleinen“ Berufe für die Berufsschulen zu vereinfachen, wird seitens der KMK empfohlen, bei Neuordnungsverfahren ein Berufskonzept von breit angelegten gemeinsamen Kernqualifikationen und aufbauenden Spezialisierungsmöglichkeiten zugrunde zu legen (vgl. Kultusministerkonferenz 2010, S. 4). Die Nutzung eines solchen Berufsgruppenprinzips könne die ortsnahe Fachklassenbildung unterstützen, da Berufe einer Berufsgruppe mindestens im ersten Ausbildungsjahr gemeinsam unterrichtet werden können (vgl. Kultusministerkonferenz 2011, S. 33).
- Die Differenzierung und Spezialisierung innerhalb von Berufen durch Strukturelemente wie Fachrichtungen und/oder Schwerpunkte: Im Jahr 2019 gab es 57 Berufe mit Fachrichtungen und 28 Berufe mit Schwerpunkten. Sie sind z. T. durch Zusammenfassung kleiner und spezialisierter Ausbildungsberufe entstanden. Hier werden in weiten Teilen alle Lernfelder des Rahmenlehrplans identisch formuliert, und erst im dritten Ausbildungsjahr neben gemeinsamen auch spezifische Lernfelder ausgewiesen (vgl. Kultusministerkonferenz 2011, S. 33), obwohl die Unterschiede in der betrieblichen Ausbildung gravierend sind.
- Ein weiterer Aspekt ist die unterschiedliche regionale Verteilung eines Berufs bzw. von Ausbildungsangeboten, die wesentlich von der Wirtschaftsstruktur einer Region bzw. eines Bundeslandes abhängt. Auf Ebene der Länder zeigt sich hinsichtlich des Anteils von „kleinen“ Berufen ein gravierender Unterschied zwischen Westdeutschland und Ostdeutschland einschließlich Berlin.

Aber nicht nur in den ostdeutschen Bundesländern (vgl. Jenewein 2015) auch beispielsweise in Schleswig-Holstein müssen sich Berufsschulen auf abnehmende Schüler/-innenzahlen einstellen und entsprechend reagieren (vgl. Böhss u. a. 2014). In vielen ländlichen Regionen müssen spezifische Maßnahmen ergriffen werden, um den Unterricht zu gewährleisten. Dies gilt insbesondere für die Beschulung bestimmter Fachrichtungen, für die nicht einmal Landesfachklassen gebildet werden könnten (vgl. Jenewein 2015).

Als problematisch erweist sich insbesondere die Schließung von Bildungsgängen bzw. die Bildung von überregionalen Klassen wie Bezirks- oder Landesfachklassen, da dies zu einem Attraktivitätsverlust der dualen Ausbildung führen kann, sowohl für Ausbildungsbetriebe als auch für die Jugendlichen, die in dieser Altersklasse häufig in ihrer Mobilität noch eingeschränkt sind. Wie die Ana-

Tabelle A3.4-1: **Anzahl der Schüler/-innen in Teilzeit-Berufsschulen sowie Anzahl der Teilzeit-Berufsschulen und Teilzeit-Berufsschulklassen, Schuljahr 2008/2009 und 2018/2019 nach Bundesländern und Veränderung (in %)**

Land	2008/2009			2018/2019			Veränderungen 2008/2009 zu 2018/2019 (in %)		
	Schüler/-innen	Teilzeit-Berufsschulen	Klassen	Schüler/-innen	Teilzeit-Berufsschulen	Klassen	Schüler/-innen	Teilzeit-Berufsschulen	Klassen
Baden-Württemberg	216.061	299	10.385	192.905	296	9.349	-10,7	-1,0	-10,0
Bayern	291.841	228	13.361	256.163	229	11.732	-12,2	0,4	-12,2
Berlin	58.475	44	2.721	44.169	43	2.232	-24,5	-2,3	-18,0
Brandenburg	50.607	40	2.785	26.527	35	1.629	-47,6	-12,5	-41,5
Bremen	18.870	21	952	17.103	21	846	-9,4	0,0	-11,1
Hamburg	39.604	44	1.815	36.783	36	1.722	-7,1	-18,2	-5,1
Hessen	120.600	115	6.484	104.627	113	5.870	-13,2	-1,7	-9,5
Mecklenburg-Vorpommern	38.791	31	1.802	19.363	17	1.003	-50,1	-45,2	-44,3
Niedersachsen	161.371	135	8.349	150.078	128	8.303	-7,0	-5,2	-0,6
Nordrhein-Westfalen	383.510	289	19.171	322.420	287	16.665	-15,9	-0,7	-13,1
Rheinland-Pfalz	82.812	73	4.303	67.414	70	3.652	-18,6	-4,1	-15,1
Saarland	21.908	38	1.082	16.606	44	963	-24,2	15,8	-11,0
Sachsen	83.813	134	4.331	52.107	79	2.845	-37,8	-41,0	-34,3
Sachsen-Anhalt	47.916	33	2.337	26.811	27	1.518	-44,0	-18,2	-35,0
Schleswig-Holstein	64.877	38	3.425	54.479	34	3.102	-16,0	-10,5	-9,4
Thüringen	45.647	87	2.662	26.525	42	1.621	-41,9	-51,7	-39,1
Deutschland	**1.726.703**	**1.649**	**85.965**	**1.414.080**	**1.500**	**73.053**	**-18,1**	**-9,0**	**-15,0**

2008/2009: Angaben für Bayern, Bremen und Schleswig-Holstein einschließlich Schulen des Berufsvorbereitungs- und Berufsgrundbildungsjahres in vollzeitschulischer Form.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

lysen der vorliegenden Studie zeigen, werden in vielen Bundesländern nur eine geringe finanzielle Förderung der Mehrkosten des Schulbesuches einer weiter entfernten Berufsschule übernommen, sodass die Ausbildung für die Betriebe und Auszubildende i. d. R. insgesamt aufwendiger und teuer wird. Dies verschärft die ohnehin schon schwierige Ausgangssituation der Ausbildungsbetriebe, die mit den negativen Auswirkungen des demografischen Wandels und veränderten Bildungsverhalten der Jugendlichen zu kämpfen haben. Insbesondere für das regionale Handwerk ist es überaus wichtig, die Ausbildung einschließlich des Berufsschulbesuchs in regionaler Nähe zu halten (vgl. Jenewein 2015).

Modifikationen im berufsschulischen Angebot können somit durchaus ein verändertes bzw. daran angepasstes Ausbildungsverhalten der Betriebe zur Folge haben, durch beispielsweise Umorientierung zu anderen Ausbildungsberufen, anderen Rekrutierungsformen sowie einer Reduzierung des Ausbildungsangebotes, was wiederum zu Anpassungen seitens der Berufsschule führen könnte. Im Ergebnis verschärfen diese Ergebnisse die ohnehin schon schwierige Situation von Jugendlichen, Betrieben und letztendlich der gesamten Region, die für ihr Bestehen eine solide Wirtschafts- und Gesellschaftsstruktur benötigt (vgl. Böhss u. a. 2014).

Um die Attraktivität des dualen Systems zu erhalten bzw. weiterzuentwickeln werden in den Bundesländern unterschiedliche Strategien verfolgt: Die zeitnahe Implementierung neuer Technologien in den Unterricht wird von den befragten Kultusministerien als wichtig angesehen, ebenso die Bedeutung von Aus- und Fortbildungsangeboten für Lehrkräfte (besonders der gewerblich-technischen Fächer) sowie die Entwicklung von Zusatzqualifikationen für die Auszubildenden. Die branchenabhängige Ausbil-

dungsbereitschaft der Betriebe (z. B. Maurer/-in) und als unattraktiv wahrgenommene Ausbildungsberufe (z. B. Gastronomie-Berufe) sowie Ausbildungsberufe mit vielen Fachrichtungen und/oder Schwerpunkten erschweren die Organisation der Beschulung in den Ländern. Hinzu kommen die Aufgaben der Inklusion in der beruflichen Bildung sowie die Integration Geflüchteter. Auch die Rekrutierung neuer Lehrkräfte stellt für die Sicherstellung des Berufsschulunterrichts eine Hürde dar (vgl. Hackel u. a. 2017, S. 31).

Aus Sicht der Lehrkräfte an beruflichen Schulen liegen die aktuellen Herausforderungen insbesondere in sich ständig weiterentwickelnden Berufen sowie der Entwicklung der nicht in jedem Fall günstigen regionalen Angebots-Nachfrage-Relation, der Spezialisierung der Schule für ausgewählte Berufe und der Konkurrenz zwischen Schulstandorten. Darüber hinaus werden die zunehmende Heterogenität der Klassen in Bezug auf Alter, Bildungsniveau oder Förderbedarf der Schüler/-innen bzw. in Bezug auf die unterschiedlichen Betriebsstrukturen (Größe der Betriebe, Geschäftsfelder der Betriebe), in denen die Auszubildenden ihre praktischen Erfahrungen sammeln und in den Unterricht mit einbringen, als Herausforderungen genannt. Insgesamt werden die Betriebe als wichtige Partner angesehen. Lernortkooperation wird dabei sehr unterschiedlich interpretiert. In der Regel wird hierunter die organisatorische Abstimmung (z. B. Festlegung der Blockzeiten) verstanden. Weitergehende gute Beispiele gibt es im Hinblick auf die Prüfungsvorbereitung oder inhaltliche Abstimmungen (z. B. Hospitationen, gemeinsame Praxisprojekte oder inhaltliche Vertiefungen) (vgl. Hackel u. a. 2017, S. 32).

Lösungsansätze in den Regionen

In der dargestellten Studie zeigen sich die Auswirkungen des demografischen Wandels in den Bundesländern sehr unterschiedlich, was in der Folge zu verschiedenen Lösungsansätzen führt. So werden Schulentwicklungspläne unterschiedlich gehandhabt und in Bezug auf die Mindestklassenstärke variieren die Sollzahlen je nach Bundesland. Auch die Regelungen zur Finanzierung unterscheiden sich z. B. in Bezug auf Unterbringungskosten, finanzielle Ausstattung der Schulen oder Gastschulbeiträge. Darüber hinaus spielen auch länderspezifische Vorgaben für die Beschulungssituation vor Ort eine Rolle. In der Regel ist der Sitz des Betriebes entscheidend für die Zuweisung zur Schule und nur vereinzelt ist Wahlfreiheit der Betriebe hinsichtlich des Beschulungsstandortes gegeben. Primär steht die Gewährleistung einer ortsnahen Beschulung im Vordergrund. Länderübergreifende Regelungen für sogenannte „Splitterberufe“, bilaterale Abkommen oder Gastschulabkommen sind weitere Gestaltungsoptionen der Beschulung je nach Beruf und regionalen Rahmenbedingungen (vgl. Hackel u. a. 2017, S. 54f.).

Als ein Ergebnis kann festgehalten werden, dass das häufig gegen Bezirks- und Landesfachklassen angeführte Argument, wohnortferne Beschulung sei kontraproduktiv für die Lernortkooperation, in den hier untersuchten Fallbeispielen nicht bestätigt wird. Vielmehr sind Kontinuität der ausbildenden Betriebe und des Lehrpersonals und Identifikation mit dem Berufsbild Faktoren, die auch über Entfernungen hinweg ein gemeinsames Engagement befördern (vgl. Hackel u. a. 2017, S. 38).

In den meisten Bundesländern ist die Bildung von Mischklassen per Erlass zulässig, was viele der befragten Schulen auch wahrnehmen. In Mischklassen werden Schüler/-innen verschiedener Berufe, Fachrichtungen oder auch unterschiedlicher Bildungsgänge oder Jahrgänge gemeinsam beschult. Für den berufsbezogenen Unterricht gibt es i. d. R. wiederum Vorgaben, welche Kombinationen möglich sind. Diese beschränken sich in der Regel auf die ersten beiden Ausbildungsjahre. Aber darüber hinaus sind grundsätzlich auch andere Kombinationen möglich wie Beispiele zeigen (vgl. Böhss u. a. 2014): gemeinsames Lernen in nicht berufsspezifischen Lernbereichen (z. B. Wirtschafts- und Sozialkunde) in verschiedenen Ausbildungsberufen, Bildungsgängen oder ggf. auch in unterschiedlichen Ausbildungsjahren sowie auch gemeinsames Lernen verschiedener Ausbildungsberufe einer gemeinsamen Branche in ausgewählten Lernbereichen. Der Unterricht erfolgt nach dem Prinzip der Binnendifferenzierung und stellt die Lehrerschaft vor die große Herausforderung, der dadurch zusätzlich gestiegenen Heterogenität der Schüler/-innen gerecht zu werden.

In Rheinland-Pfalz wurde im Zeitraum von 2015 bis 2017 ein Schulversuch realisiert, der zum Ziel hatte, zukunftsfähige Konzeptionen zur Weiterentwicklung der Berufsschule und zur Sicherung der dualen Ausbildung zu erarbeiten. Als Ergebnis wurden innovative schul- und unterrichtsorganisatorische Ideen erprobt wie flexible Unterrichtsformen, Selbstlernkonzepte und webbasiertes Lernen. Daneben wurden auch administrative Regelungen auf ihre Praktikabilität diskutiert, wie beispielsweise die Kriterien sowohl für die Klassenbildung als auch für die Zuweisung von Ausbildungsberufen zu Berufsschulen (vgl. Ministerium für Bildung des Landes Rheinland-Pfalz 2017).

Zusammenfassend können die verschiedenen Lösungsansätze in drei Maßnahmenbereiche differenziert werden:

- curriculare und unterrichtsorganisatorische Gestaltungsmöglichkeiten,

- methodisch-didaktische Unterstützung durch z. B. computergestützte Systeme,
- Strategien zur Etablierung und zum Aufbau regionaler Bildungsstrukturen.

Bei diesen Ansätzen müssen jeweils auch Rahmenbedingungen angepasst werden. Stichworte sind hier die Aus- und Weiterbildung von Lehrern und Lehrerinnen sowie die bedarfsgerechte Anpassung der personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen.

Zukünftige ordnungspolitische Aufgaben

Die ordnungspolitische Strukturierung der Ausbildungsberufe auf Bundesebene hat Einfluss auf die Organisation des Berufsschulunterrichts. Schulorganisatorisch herausfordernd sind vor dem Hintergrund des demografischen Wandels im Hinblick auf die Beibehaltung des Fachklassenprinzips vor allem drei Faktoren zu nennen: die Zahl der Ausbildungsberufe, die Differenzierung und Spezialisierung innerhalb der Bildungsgänge durch Strukturelemente wie Fachrichtungen und/oder Schwerpunkte sowie die unterschiedliche regionale Verteilung von Ausbildungsangeboten. Die Gründe hierfür liegen in den Bedürfnissen und Möglichkeiten des betrieblichen Lernortes. Hier wird ein Dilemma deutlich, welches zukünftig bearbeitet werden sollte. Dabei ist zu prüfen, inwieweit eine bundesweite digitale Infrastruktur oder Konzepte des Blended Learning eine Rolle spielen können. Um den sich abzeichnenden Lehrermangel an beruflichen Schulen, vor allem in den gewerblich-technischen Fächern, entgegenzuwirken, ist eine Stärkung der fachdidaktischen Lehrstühle und eine Intensivierung der Lehrerausbildung in einigen Bundesländern bereits angestoßen. Hier gilt es auch, Anreize zu schaffen, um Studieninteressierte für den Beruf zu gewinnen. Sowohl bundesweit als auch regional können Lösungen nur durch einen intensiven berufsbildungspolitischen Dialog und durch die intensive Kooperation in Bezug auf beide Lernorte auf allen Regelungsebenen erzielt werden (vgl. Hackel u. a. 2017, S. 55). Berufspädagogische Aspekte sollten bei den Überlegungen im Vordergrund stehen. Die Teilzeit-Berufsschule sollte in ihrer Schlüsselposition für das duale System gewürdigt und als Element der regionalen Wirtschaftsförderung unterstützt werden. Sie sollte zu einem exzellenten Lernort weiterentwickelt und besonders gefördert werden.

(Monika Hackel, Anita Milolaza, Maria Zöller)

A 4 Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick

Dieses Kapitel gibt zunächst einen Überblick über das (Aus-)Bildungsgeschehen in Deutschland. Hierdurch soll insbesondere die quantitative Bedeutung der dualen Berufsausbildung nach BBiG und HwO im Vergleich zu anderen (Aus-)Bildungsmöglichkeiten dargestellt werden (**Kapitel A4.1**). Diese quantitative Bedeutung wird auf Basis unterschiedlicher Standardindikatoren der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) E beschrieben. Im Fokus steht die Beantwortung folgender übergeordneter Fragen:

- Wie viele Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren befinden sich – gemessen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung – in dualer Berufsausbildung nach BBiG/HwO und in den anderen Bildungssektoren? (Bestandsdaten)
- Wie viele Jugendliche beginnen eine duale Berufsausbildung im Vergleich zu den anderen Bildungssektoren? (Anfängerdaten)
- Wie unterscheiden sich die Anfänger/-innen in dualer Berufsausbildung von Anfängern und Anfängerinnen anderer Bildungssektoren und -konten im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht, Nationalität und schulische Vorbildung? (Anfängerdaten)

Kapitel A4.2 richtet den Blick auf die Länder. Welche Anteile die Bildungssektoren im jeweiligen Land haben, hängt u. a. von den länderspezifischen Besonderheiten, beispielsweise im Umgang mit erfolglosen Ausbildungsstellenbewerbern/-bewerberinnen, der demografischen Entwicklung sowie der Situation am Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt ab. Dies wird für ausgewählte Länder exemplarisch beschrieben.

Die iABE, auf der die Darstellung überwiegend basiert, ist ein Berichtssystem, welches verschiedene amtliche Statistiken (Statistik Berufliche Schulen, Statistik Allgemeinbildende Schulen, Hochschulstatistik, Förderstatistik, Personalstandstatistik) zu einem Gesamtüberblick über das sogenannte (Aus-)Bildungsgeschehen zusammenführt, also integriert. Neben den Daten zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO finden sich hier Daten zu Anfängerinnen und Anfängern in anderen vollqualifizierenden Berufsausbildungen außerhalb BBiG/HwO (z. B. schulische Berufsausbildung in Gesundheits-, Erziehung- und Sozialberufen, GES) und Daten zum „Übergangsbereich", zu Bildungsgängen, die den „Erwerb der Hochschulreife" ermöglichen, und zum „Studium" (Statistisches Bundesamt 2019k, 2020c).

E Grundlagen der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE)

Bedingt durch den Föderalismus im Bildungswesen existieren in Deutschland in den 16 Bundesländern allein an den beruflichen Schulen rund 820 verschiedene Bildungsgänge. Diese und andere Bildungsgänge werden in der iABE entsprechend ihres übergeordneten Bildungsziels systematisiert.

Auf der höchsten Ebene unterscheidet die iABE vier Bildungssektoren:

- **Berufsausbildung:** Hier werden alle vollqualifizierenden Berufsausbildungen zusammengefasst. Neben der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO gehören hierzu auch die schulischen Berufsausbildungen sowie die Beamtenausbildung für den mittleren Dienst.
- **Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich):** In diesem Sektor werden die teilqualifizierenden Bildungsgänge sowie Bildungsgänge, die zu allgemeinbildenden Abschlüssen der Sekundarstufe I führen, erfasst. Gemeinsames Ziel dieser Bildungsgänge ist die Vorbereitung auf bzw. die Integration in Berufsausbildung.
- **Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung:** Hier werden alle Bildungsgänge an beruflichen und allgemeinbildenden Schulen erfasst, die den Erwerb einer Studienberechtigung (Fachhochschulreife, allgemeine Hochschulreife – Abitur) ermöglichen.
- **Studium:** Angebotene Studiengänge – ob an Hochschulen oder etwa an Berufsakademien – werden im Sektor „Studium" gebündelt.

Die Bildungssektoren setzen sich zusammen aus sogenannten „Konten". Der Sektor „Berufsausbildung" besteht z. B. aus sechs Konten. Hierzu gehören u. a. das Konto „Duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO" und „Schulische Berufsausbildung in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen" (siehe **http://www.bibb.de/iabe**).

Die iABE systematisiert das Ausbildungsgeschehen im Anschluss an die Sekundarstufe I in vier übergeordneten (Bildungs-)Sektoren und darunterliegenden Konten (Bildungsprogramme) E. Sie fokussiert allerdings nur auf die (Aus-)Bildungsstationen, die jungen Menschen nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule offenstehen. Nicht berichtet wird beispielsweise über

Jugendliche, die erwerbstätig oder erwerbslos sind (**vgl. Kapitel A10**).

Um neben den Bildungs- auch die Erwerbsstationen einer Altersklasse möglichst vollständig zu dokumentieren und einordnen zu können, fließen neben den Daten der iABE auch Daten aus dem Mikrozensus in die nachfolgenden Betrachtungen ein. Zu beachten ist, dass durch das Zusammenführen der verschiedenen Datenquellen mit unterschiedlichen Stichtagen statistische Unschärfen entstehen. Bei der Kohortendarstellung → **Schaubild A4.1-1** handelt es sich demnach nur um eine Annäherung an die wahren Größenordnungen.

Die Darstellung von tatsächlichen Bildungsverläufen ist auf Basis von amtlichen Daten derzeit nicht möglich.[40]

A 4.1 Die Bedeutung der dualen Berufsausbildung

In diesem Kapitel wird die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO im Vergleich zu anderen (Aus-)Bildungsstationen dargestellt. Ziel ist es, die duale Berufsausbildung in den Kontext des gesamten (Aus-)Bildungsgeschehens einzuordnen und ihre Bedeutung im Vergleich zu anderen Bildungssektoren zu bestimmen. Hierfür werden insbesondere Daten der iABE genutzt, weil diese für eine solche Betrachtung in besonderer Weise geeignet sind E.

E Statistiken und Erhebungen zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO

Daten zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO liegen aus verschiedenen Datenquellen vor: Zentrale Datenquellen sind neben der iABE die BIBB-Erhebung zum 30.09. und die Berufsbildungsstatistik → **Tabelle A-1**.

Bei der **iABE** handelt es sich im eigentlichen Sinne nicht um eine Statistik, sondern um ein Berichtssystem, welches verschiedene amtliche Statistiken zu einem Gesamtüberblick über das (Aus-)Bildungsgeschehen zusammenführt, also integriert. Neben den Daten zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO finden sich hier auch *Daten zu Anfängern/Anfängerinnen* in anderen vollqualifizierenden Berufsausbildungen außerhalb BBiG/HwO, z. B. zu schulischen Berufsausbildungen in Gesundheits-, Erziehung- und Sozialberufen (GES) oder Daten zum Übergangsbereich, zu Bildungsgängen, die den Erwerb der Hochschulreife ermöglichen, oder zum Studium (**vgl. Kapitel A4.1** und **Kapitel A4.2**).

Bei der **BIBB-Erhebung zum 30.09.** handelt es sich um eine jährliche Totalerhebung aller *neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge des dualen Systems zum Stichtag 30.09.* Die Daten zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen werden dann mit Daten – ebenfalls zum Stichtag 30.09. – aus der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) verbunden, um zeitnah zum Beginn des Ausbildungsjahres eine Analyse zum Angebot und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen anzufertigen (**vgl. Kapitel A1**).

Auch bei der **Berufsbildungsstatistik** handelt es sich um eine jährliche Totalerhebung. Hier werden neben Merkmalen der Auszubildenden, Ausbildungsverläufe, Ausbildungsberufe und Ausbildungsstätten auch *neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im dualen System zum Stichtag 31.12.* erfasst (**vgl. Kapitel A5**).

Bei den drei genannten Datenquellen handelt es sich demnach um unterschiedliche Statistiken, Erhebungen bzw. Berichtssysteme, die unterschiedliche Daten zu verschiedenen Stichtagen erheben und entsprechend andere Zustände und Prozesse der dualen Berufsausbildung beleuchten:

- Die iABE eignet sich insbesondere dann, wenn es um die Einordung der dualen Berufsausbildung in den Kontext des gesamten (Aus-)Bildungsgeschehens geht; wenn z. B. die Zahl der Anfänger/-innen in Berufsausbildung den Zahlen der Anfänger/-innen im Studium, in schulischer Berufsausbildung oder im Übergangsbereich gegenübergestellt werden soll.
- Die BIBB-Erhebung zum 30.09. wird insbesondere in Verbindung mit Daten aus der Ausbildungsmarktstatistik der BA zum 30.09. genutzt. Aufgrund der Aktualität der Daten können zeitnahe Berechnungen von Angebot und Nachfrage im dualen System vorgenommen werden.
- Die Vorteile der Berufsbildungsstatistik liegen insbesondere in den Möglichkeiten der detaillierten Betrachtungen, u. a. von berufsstrukturellen Entwicklungen auf Grundlage eines breiten Merkmalskatalogs auf Basis von Einzeldaten.

40 Hierfür müssten die amtlichen Statistiken im Hinblick auf ihre Erhebungsmerkmale harmonisiert werden. D. h., unterschiedliche Merkmalsdefinitionen wie z. B. die des Merkmals Migrationshintergrund müssten aneinander angepasst werden. Darüber hinaus wäre eine bundesweite Erhebung von Individualdaten notwendig, welche mit einer Personenkennnummer versehen werden müsste. In Hessen werden im Rahmen der Schulstatistik Individualdaten in Verbindung mit einer anonymisierten Personennummer erhoben. Entsprechend kann die iABE für Hessen bereits Bildungsverläufe für einen Großteil der Jugendlichen nachzeichnen.

Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren (Bestandsdaten)

Für die Frage, in welchen Bildungssektoren sich die Jugendlichen eines bestimmten Alters befanden, ist es sinnvoll, die Jugendlichen einer Altersgruppe (Bestandsdaten) in Relation zur Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter zu setzen (z. B. Jugendliche in dualer Berufsausbildung nach BBiG/HwO im Alter von 15 bis 24 Jahren ÷ Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 24 Jahren). Die Anteile variieren deutlich, je nachdem, welche Altersgruppe betrachtet wird. Hier wurde die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen gewählt (vgl. Statistisches Bundesamt 2020a).

Bei der nachfolgenden Betrachtung muss berücksichtigt werden, dass Jugendliche unterschiedlich lange in den verschiedenen Bildungs- und Erwerbsbereichen verweilen. Während eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO in der Regel drei Jahre dauert, kann ein Studium mehr als fünf Jahre dauern. Maßnahmen des „Übergangsbereichs“ sind zum Teil nur von unterjähriger Dauer. D. h., Jugendliche in dualer Ausbildung werden i. d. R. in drei aufeinanderfolgenden Erhebungsjahren im Bestand des Sektors „Berufsausbildung“ erfasst, während Teilnehmer/-innen in Maßnahmen im „Übergangsbereich“ in diesen i. d. R. nur in einem Jahr gezählt werden.

→ Schaubild A4.1-1 gibt einen Überblick über die Bildungs- und Erwerbsstationen von Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren im Jahr 2018. In diese Betrachtung der Alterskohorten flossen Daten der iABE, der Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes sowie Daten des Mikrozensus ein. Es stellt von links nach rechts das (Aus-)Bildungsgeschehen entsprechend der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) dar. Dieses fasst alle (Aus-)Bildungsstationen zusammen, die Jugendlichen nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule (Sekundarstufe I) offenstanden. Weil den genutzten Datenquellen u. a. unterschiedliche Stichtage und Datenerhebungsverfahren zugrunde liegen, handelt es sich hier um Schätzwerte. Die ausgewiesenen Anteile werden auf ganze Zahlen gerundet, um den Schätzcharakter deutlich zu machen.

Um auch die Stationen außerhalb des (Aus-)Bildungsgeschehens für eine Altersklasse möglichst vollständig zu dokumentieren, wurden darüber hinaus auch andere Bildungsstationen ausgewiesen:

- Jugendliche, die sich in der Sekundarstufe I der allgemeinbildenden Schule befinden, und
- Jugendliche, die bereits eine vollqualifizierende Berufsausbildung abgeschlossen haben und eine Weiterbildung an einer beruflichen Schule absolvieren.

Die Jugendlichen im (Aus-)Bildungsgeschehen sowie die Jugendlichen, die sich in der Sekundarstufe I oder in Weiterbildung befinden, bilden im Folgenden zusammen die Gruppe von Jugendlichen in formaler Bildung. In **→ Schaubild A4.1-1** werden außerdem Jugendliche ausgewiesen, die sich nicht in Bildung befanden, sondern die als Erwerbstätige, Erwerbslose oder Nichterwerbspersonen erfasst wurden. Darüber hinaus wurde unterschieden, ob diese Personengruppen bereits erfolgreich eine formale Qualifizierung im (Aus-)Bildungsgeschehen durchlaufen haben oder nicht.

Betrachtet wird zunächst die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen, die sich im Jahr 2018 *in formaler Bildung* befanden:

Die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO stellte mit einem Anteil von 14% an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung in der gewählten Altersgruppe eine bedeutende Qualifikationsstation für die Altersgruppe dar.

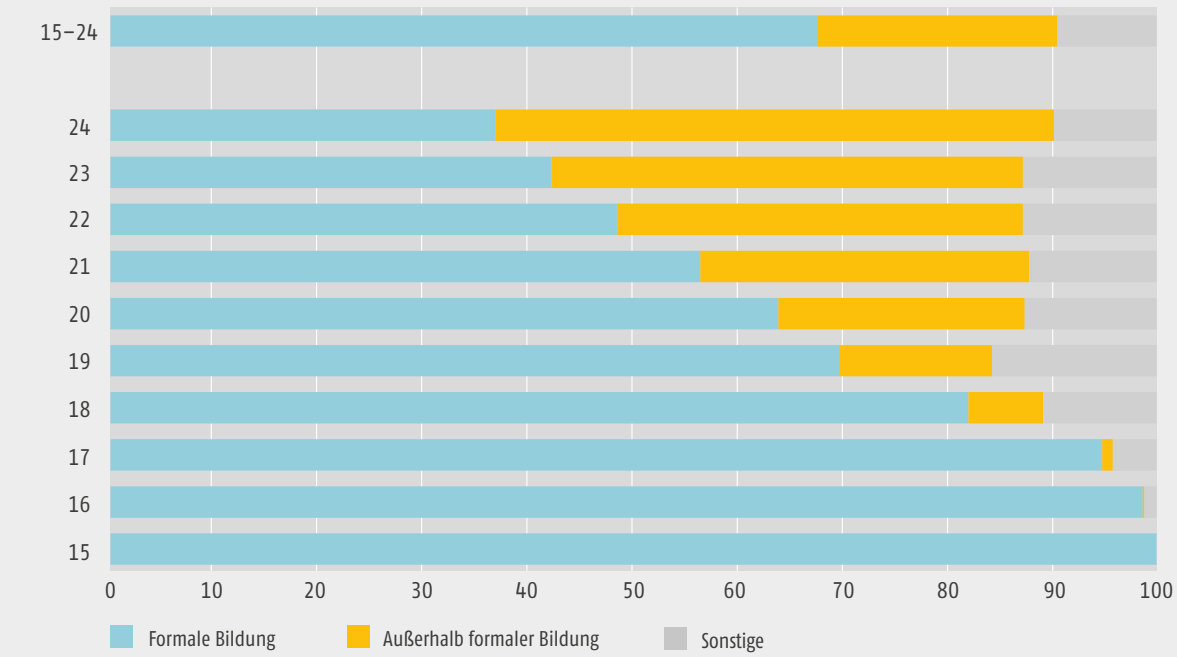
In schulischer Berufsausbildung befanden sich darüber hinaus rund 4% der 15- bis 24-Jährigen. Hierzu zählen die Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen, in denen sich rund 3% der Altersgruppe befanden, beispielsweise in Ausbildungen zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Altenpfleger/-in oder Erzieher/-in. Bedingt durch den demografischen Wandel und den Rechtsanspruch auf einen U3-Betreuungsplatz besteht hier bereits heute ein großer Fachkräftemangel. Darüber hinaus befand sich 1% der Jugendlichen in anderen Formen der schulischen Berufsausbildung, z. B. als Kaufmännischer/Kaufmännische Assistent/-in oder Gestaltungstechnischer/Gestaltungstechnische Assistent/-in oder in einer Beamtenausbildung im mittleren Dienst. Auf die berufsstrukturellen Entwicklungen in der schulischen Berufsausbildung wird in **Kapitel A6.1** genauer eingegangen.

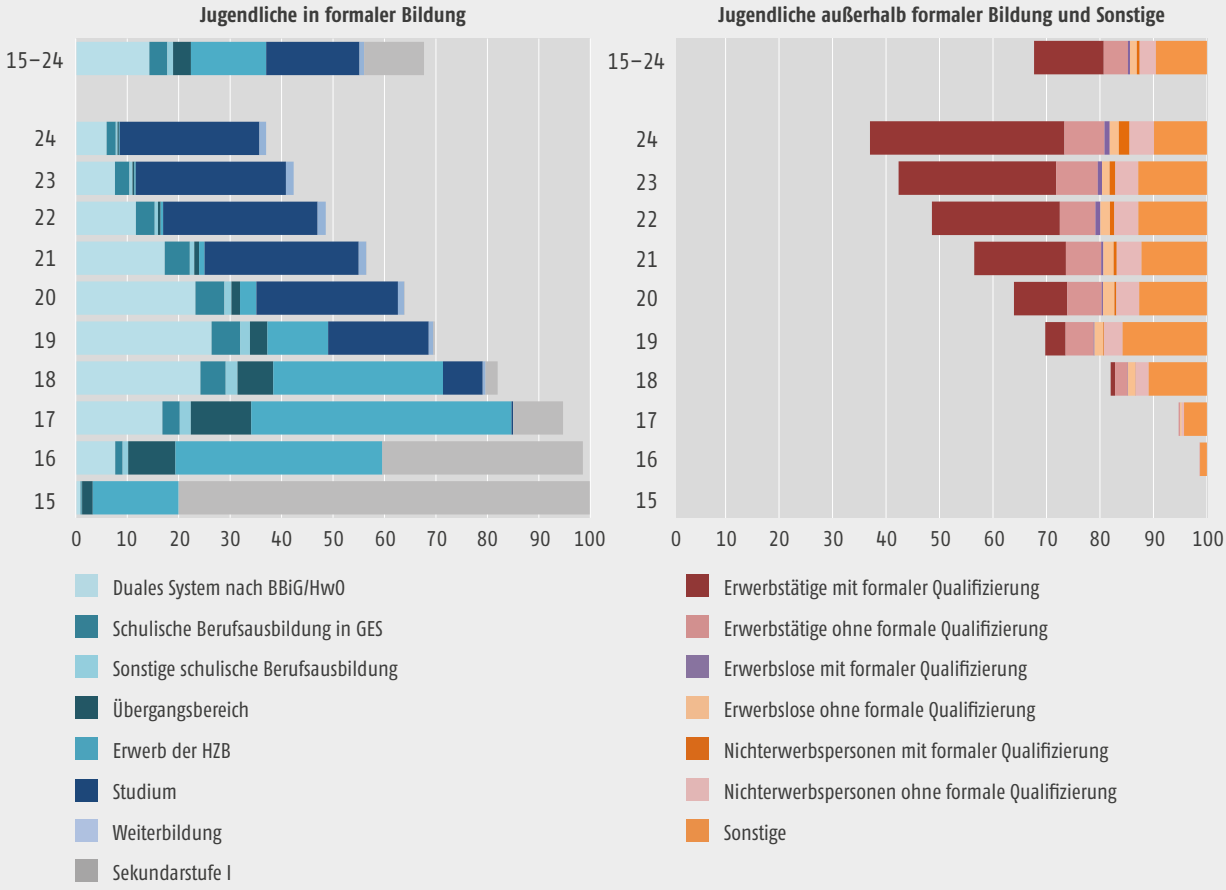
In teilqualifizierenden Maßnahmen des „Übergangsbereichs“ befanden sich rund 3% der Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren. Hierzu zählen alle Maßnahmen, die das Ziel der Vorbereitung auf oder der Integration in Berufsausbildung haben, beispielsweise die berufsvorbereitenden Maßnahmen der BA (BvB) oder Maßnahmen der Berufsorientierung (**vgl. Kapitel A9.4**).

Eine Höherqualifizierung – ob über den „Erwerb der Hochschulreife“ (15%), ein „Studium“ (18%) oder eine „Weiterbildung“ (1%) – strebten insgesamt rund 34% der 15- bis 24-Jährigen an. Zu den Studierenden zählen sowohl junge Menschen, die ihr Studium „traditionell“ an Hochschulen oder Verwaltungsfachhochschulen absolvieren, als auch diejenigen, die dual an Hochschulen und Berufsakademien studieren.

A4

Schaubild A4.1-1: **Anteil der Jugendlichen in den Bildungssektoren und -konten nach Altersjahren 2018 in %[1] (Bestandsdaten)**





[1] Da verschiedene Datenquellen zusammengespielt wurden, wurden die Daten für die 15-Jährigen plausibilisiert.

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 29.11.2019; Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2018 (Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung), Datenstand: 18.02.2020; Bevölkerungsfortschreibung GENESIS-Online, Abruf: 27.02.2020

BIBB-Datenreport 2020

Unter den Jugendlichen, die sich *außerhalb der formalen Bildung* befanden, stellten die erwerbstätigen Jugendlichen, die bereits einen formalen Bildungsabschluss erworben haben, mit 13% die größte Untergruppe dar. Zu den Erwerbstätigen zählen nach der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) alle Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, selbstständig ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben oder als mithelfende Familienangehörige im Betrieb eines Verwandten mitarbeiten. Da dieser Gruppe auch Personen angehören, die eine geringfügige Tätigkeit (Minijob) ausüben, als Aushilfe nur vorübergehend beschäftigt sind oder einem Ein-Euro-Job nachgehen, werden hier – abweichend vom Normalarbeitsverhältnis – auch atypische Beschäftigungsformen erfasst (**vgl. Kapitel A10**).

Rund 5% der Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren gingen einer Erwerbstätigkeit nach, ohne zuvor einen formalen Bildungsabschluss erhalten zu haben. Darüber hinaus befand sich 1% der Altersgruppe weder in formaler Bildung noch war es erwerbstätig (Not in Education or Employment (NEET), **vgl. Kapitel D1.3**). Über die Gruppe der jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung wird ausführlich in **Kapitel A11**[41] berichtet.

Für 10% – die Sonstigen – konnte der Verbleib statistisch nicht geklärt werden. Hierzu lagen entweder keine Daten vor oder die Daten konnten nicht überschneidungsfrei in die Kohortenbetrachtung aufgenommen werden. Zu den Sonstigen zählen z. B. Jugendliche, die ein Praktikum absolvieren, Jugendliche, die nach dem Abitur ein Jahr zur beruflichen und persönlichen Orientierung im Inland oder Ausland absolvieren („Gap Year"), Jugendliche in Arbeitsgelegenheiten mit Qualifizierungsanteil nach SGB II und Jugendliche in gesellschaftlichen Diensten, wie beispielsweise dem Bundesfreiwilligendienst oder dem freiwilligen Wehrdienst[42].

Betrachtet man die einzelnen Altersgruppen, so unterscheidet sich die Verteilung auf die Bildungsbereiche, dem Lebensverlauf folgend, erheblich von Jahrgang zu Jahrgang. Es zeigt sich eine deutliche qualifikationsspezifische Prägung der unterschiedlichen Altersgruppen:

- In der Altersgruppe der 15-Jährigen befanden sich noch rund 80% der Jugendlichen in Sekundarstufe I.
- Im Alter von 17 Jahren strebten 51% der Jugendlichen eine Hochschulzugangsberechtigung an. Auch war der Anteil der Jugendlichen im „Übergangsbereich" mit 12% in diesem Alter am höchsten.
- Unter den 19-Jährigen befanden sich die meisten Jugendlichen in „Berufsausbildung" (34%).
- In der Altersgruppe der 22-Jährigen dominierten mit 30% die Studierenden.
- Unter den 23-Jährigen befanden sich bereits 29% junge Erwerbstätige, die bereits eine formale Qualifikation erworben hatten.
- Im Alter von 24 Jahren befanden sich auch immer noch 2% Jugendliche, die weder formal qualifiziert noch erwerbstätig waren.

Anfänger/-innen in den Bildungssektoren

Im Folgenden werden nicht spezifische Altersgruppen betrachtet, sondern altersunabhängig alle Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen in den Blick genommen. Diese Betrachtung ist insbesondere dann sinnvoll, wenn es darum geht, zu vergleichen, inwiefern die unterschiedlichen Bildungssektoren nachgefragt wurden, um z. B. Ausbildungskapazitäten zu planen oder Bildungstrends zu identifizieren. Hierzu werden die Anfänger/-innen eines Sektors ins Verhältnis zu allen Anfängern und Anfängerinnen des (Aus-)Bildungsgeschehens gesetzt (z. B. Anfänger/-innen im Sektor „Berufsausbildung" ÷ alle Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen).

E Indikatoren der iABE und des Berichts „Bildung in Deutschland" im Vergleich

Auch der Bericht „Bildung in Deutschland" nutzt Daten der iABE. Obwohl beide Berichtssysteme die gleichen Daten referieren, haben die Indikatoren einen anderen Fokus: Die Bezugsgrößen bilden unterschiedliche Grundgesamtheiten ab.

Die Anfänger/-innen im Sektor „Berufsausbildung" ergeben in Bezug zu den Anfängern/Anfängerinnen in den vier iABE-Bildungssektoren den Indikator „Relative Bedeutung des Bildungssektors Berufsausbildung"; dieser beträgt 35,0% (Stand 2015).

Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung fokussiert auf das „berufliche Ausbildungssystem" und unterscheidet dort drei Sektoren: das duale System, das Schulberufssystem und das Übergangssystem. Daher weist der Bericht „Bildung in Deutschland" eine Quote der Neuzugänge ins duale System von 50,2% aus (Stand 2015) – als Anteil der Neuzugänge ins duale System an der Summe aller Neuzugänge ins Ausbildungssystem (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 102).

41 Dort steht jedoch, anders als in diesem Überblick, die Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen im Zentrum der Berichterstattung.

42 Da es sich beim Mikrozensus nicht um eine Vollerhebung handelt, sind Daten für eine einzelne Personengruppe nach Alter zum Teil unsicher. Auf eine Ausweisung wird hier daher verzichtet.

Im Jahr 2019 begannen 36,8% (730.260) der Anfänger/-innen des (Aus-)Bildungsgeschehens eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Von diesen starteten 67,4% eine duale Ausbildung nach BBiG/HwO, 32,6% begannen eine schulische Berufsausbildung. Hiervon entfielen 25,5% auf Berufsausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen. In den „Übergangsbereich" mündeten 255.282 Jugendliche (12,9%) ein. 24,5% (486.261) strebten den Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (HZB) an. Zugleich begannen 25,8% ein Studium (511.761) → **Schaubild A4.1-2**.

Die Sektoren zeichneten sich jedoch durch sehr unterschiedliche Entwicklungsdynamiken aus. Betrachtet man die Veränderung der Zahlen aller Anfängerinnen und Anfänger für die einzelnen Bildungssektoren und -konten zwischen 2005 und 2019, so zeigen sich unterschiedliche Trends: Während die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO bis zum Jahr 2007 eine positive Entwicklung vorwies, verzeichnete sie – u. a. als Folge der Wirtschaftskrise – einen Einbruch im Jahr 2009. Gegenüber dem Höchststand im Jahr 2007 zeigte sich ein Rückgang um rund 13,6%.

Die Anzahl der Anfänger/-innen in den schulischen Berufsausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen ist hingegen seit 2005 fast kontinuierlich gestiegen und verzeichnete ein Plus von 30,4%. Die sonstigen vollzeitschulischen Berufsausbildungen haben sich im selben Zeitraum rückläufig entwickelt (-34,4%). Insgesamt verzeichnete der Sektor „Berufsbildung" einen Rückgang von rund 9.000 Anfängern und Anfängerinnen (-1,2%).

Die Zahl der Anfänger/-innen im „Übergangsbereich" hat sich zwischen den Jahren 2005 und 2014 kontinuierlich reduziert (-165.000 bzw. rund 40%). Dieser Rückgang vollzog sich größtenteils parallel zur demografischen Entwicklung. Im Jahr 2014 stiegen die Zahlen jedoch erstmals wieder an und verzeichneten gegenüber dem Jahr 2016 ein Plus von 19,9% bzw. rund 50.000 Anfängern/Anfängerinnen. Dieser Anstieg war vor allem auf die zunehmende Zahl von Geflüchteten zurückzuführen, die insbesondere in Programme zum Erlernen der deutschen Sprache im „Übergangsbereich" einmündeten (vgl. Statistisches Bundesamt 2017b). Gegenüber dem Jahr 2016 – analog zu den rückläufigen Zahlen der Geflüchteten – verzeichnete der „Übergangsbereich" 2019 wieder einen Rückgang um -15,7%. Der „Übergangsbereich" hat mit rund 255.000 Anfängern/Anfängerinnen im Jahr 2019 fast wieder den Tiefstand aus dem Jahr 2014 (252.670) erreicht, bevor die Zahl der Jugendlichen in den Maßnahmen aufgrund der verstärkten Zuwanderung Geflüchteter nach Deutschland deutlich anstieg. Es ist zu berücksichtigen, dass das Standardlieferprogramm der iABE die im Zuge der „Flüchtlingswelle" neu entwickelten Maßnahmen nicht berücksichtigt. Somit werden z. B. die rund 3.000 jungen Menschen in BA-Maßnahmen wie „KompAS" oder „Perspektive für Flüchtlinge" nicht im Rahmen der iABE ausgewiesen (**vgl. Kapitel A12.2**). Aber auch diese Zahlen haben sich deutlich reduziert (-80% gegenüber 2017[43]). Darüber hinaus befinden sich viele junge Geflüchtete in unterschiedlichen Programmen der Länder oder Kommunen, die im Rahmen der iABE nicht erfasst werden. Die Rückgänge sind zudem vor dem Hintergrund zu sehen, dass sich die Ausbildungsmarktsituation aus Sicht der nachfragenden Jugendlichen weiter entspannt hat.

Die steigenden Zahlen der Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der Hochschulreife" (+7,0%) und im „Studium" verweisen auf einen Trend zur Höherqualifizierung (+39,7%). Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass in den letzten Jahren die Umstellung auf das achtjährige Gymnasium (G8) – zeitversetzt in den einzelnen Bundesländern[44] – doppelte Entlassjahrgänge nach der Sekundarstufe I bzw. nach dem Abitur hervorgebracht hat. Im (Aus-)Bildungsgeschehen stiegen in den entsprechenden Jahren die Einmündungen in den Sektoren „Erwerb der HZB (Sek II)" (verkürzte Mittelstufe) und „Studium" (doppelte Abiturjahrgänge). Im Jahr 2010 zeigte sich beispielsweise der Ausschlag des bevölkerungsreichsten Bundeslandes Nordrhein-Westfalen im Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)" sowie drei Jahre später im Sektor „Studium". Inzwischen ist die Umstellung auf das achtjährige Gymnasium in fast allen Bundesländern erfolgt, entsprechend stabilisiert sich auch die Zahl der Anfänger/-innen in beiden Sektoren.

Im Jahr 2017 zeigt die Grafik einen starken Rückgang der Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der HZB". Dieser ist wiederum durch die Wiedereinführung des neunjährigen Gymnasiums in Niedersachsen zu erklären, wodurch ein Jahrgang (mit Ausnahme der Jugendlichen an Gesamtschulen und beruflichen Schulen) quasi „ausfiel".

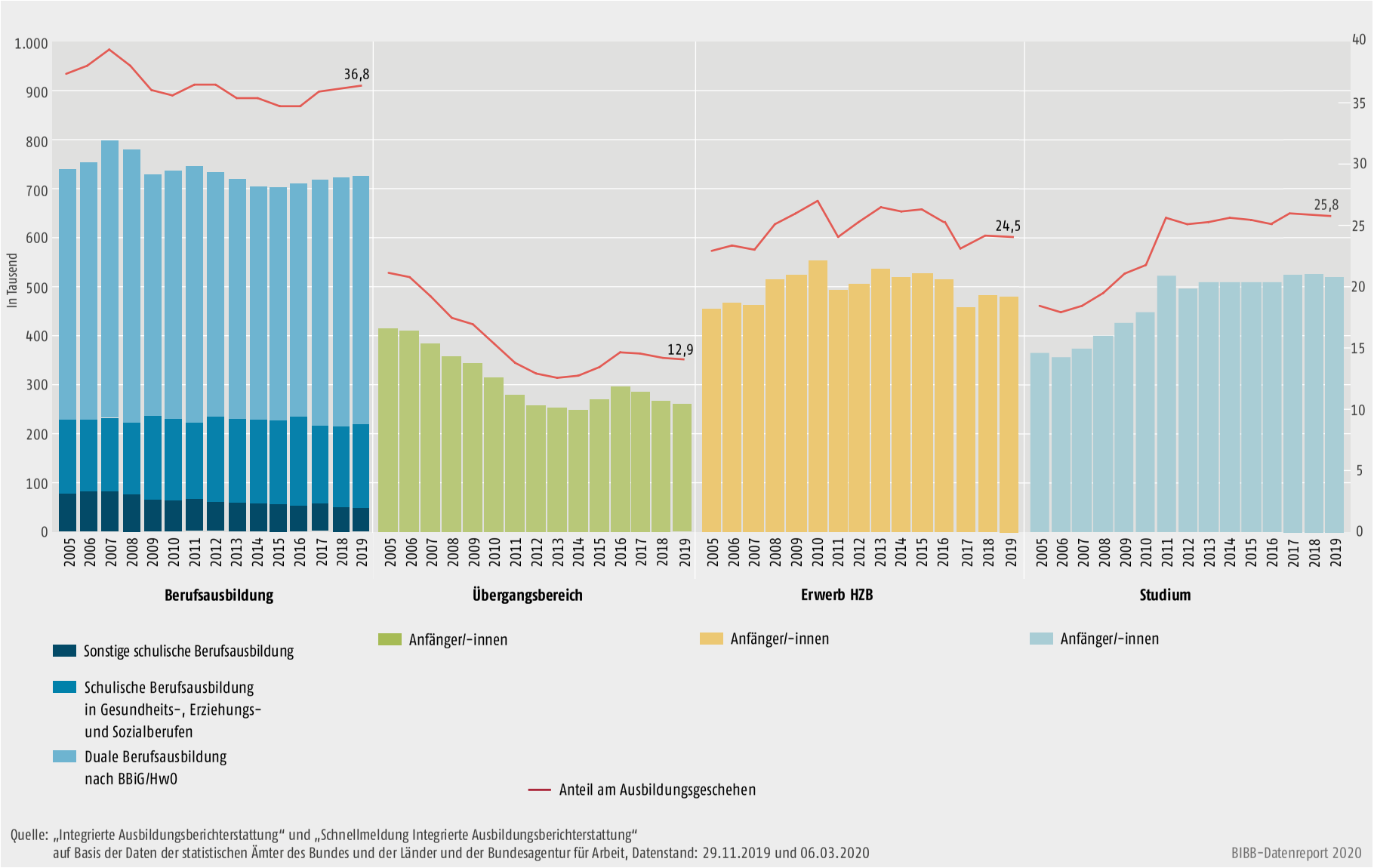
Die größte Dynamik wies der Sektor „Studium" auf. Neben den Effekten des achtjährigen Gymnasiums wird die Zahl der Studienanfänger/-innen auch durch die Zahl der Bildungsausländer/-innen beeinflusst. Hierbei handelt es sich um ausländische Studierende, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben und ein Studium in Deutschland aufnehmen. Das Statistische Bundesamt verzeichnete rund 110.000 Bildungsausländer/-innen für das Jahr 2018[45]; im Jahr

43 Daten zu den BA-Maßnahmen vorwiegend für Geflüchtete (Jahresdurchschnittsbestand) liegen erst ab dem Berichtsjahr 2017 vor.

44 Doppelte Abiturjahrgänge: 2007 Sachsen-Anhalt; 2008 Mecklenburg-Vorpommern; 2009 Saarland; 2010 Hamburg; 2011 Bayern, Niedersachsen; 2012 Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen; 2013 Hessen (1,5-facher Jahrgang), Nordrhein-Westfalen; 2016 Schleswig-Holstein (vgl. Kultusministerkonferenz 2017b).

45 Daten für 2019 liegen noch nicht vor.

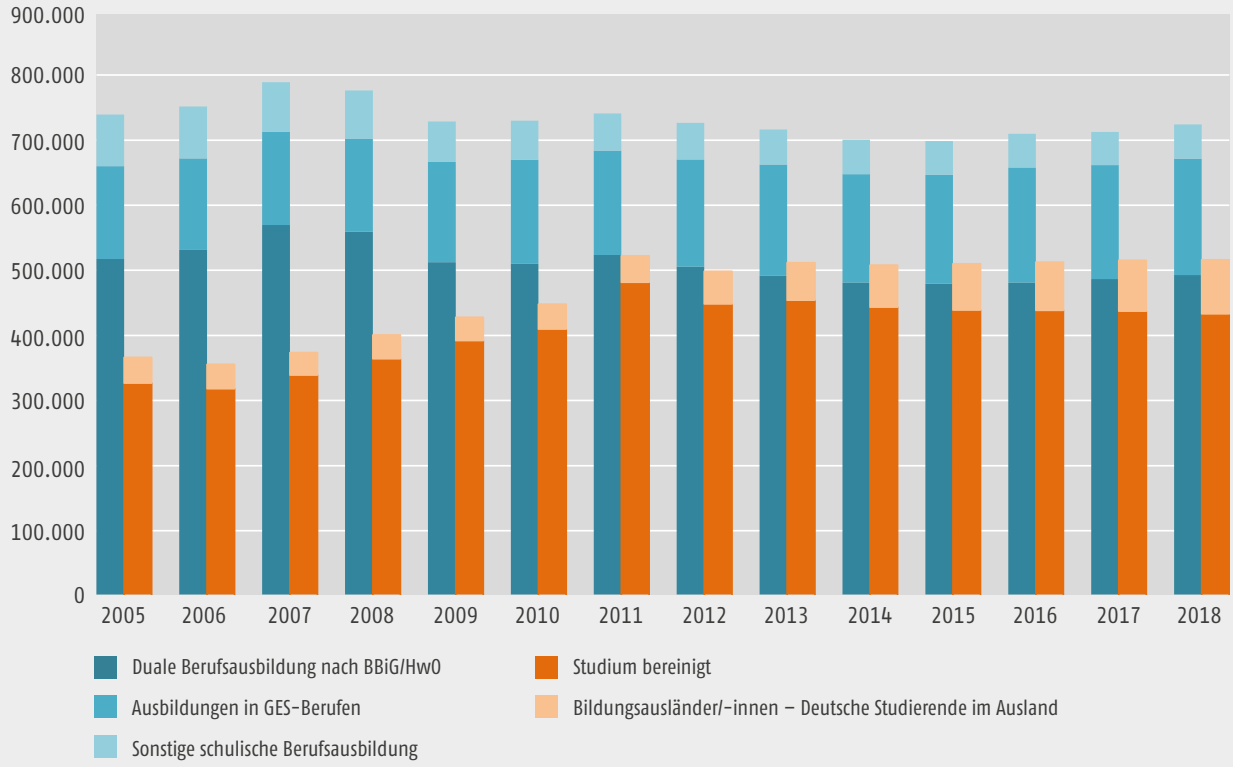
Schaubild A4.1-2: **Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2019 – absolut und relativ (100% = alle Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen)**



Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung“ und „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung“
auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder und der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 29.11.2019 und 06.03.2020

BIBB-Datenreport 2020

Schaubild A4.1-3: **Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2018[1] im Vergleich**



[1] Daten zu den Bildungsausländer/-innen liegen für das Berichtsjahr 2019 noch nicht vor.

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder und der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 29.11.2019;
Statistisches Bundesamt: „Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1" und
„Deutsche Studierende im Ausland" Sonderauswertungen für das Bundesinstitut für Berufsbildung 2020

BIBB-Datenreport 2020

2005 waren es noch rund 55.600. Ihre Zahl hat sich demnach gegenüber dem Jahr 2005 fast verdoppelt (vgl. Statistisches Bundesamt 2020d).

Vergleicht man die Anfänger/-innen in dualer Berufsausbildung mit den Anfängern/Anfängerinnen im Studium und berücksichtigt dabei einerseits, dass Bildungsausländer/-innen aus dem Ausland hinzukommen, aber gleichzeitig auch deutsche Jugendliche ein Studium im Ausland aufnehmen (vgl. Dionisius/Illiger 2015, S. 43), so zeigt sich, dass immer noch mehr Anfänger/-innen eine duale Berufsausbildung aufnahmen, statt ein Studium zu beginnen → **Schaubild A4.1-3**. Auch wurde der Sektor „Berufsausbildung" – zu dem sowohl die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO als auch die schulischen Berufsausbildungen gehören – von insgesamt mehr Jugendlichen nachgefragt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Daten der iABE einen Trend zur Höherqualifizierung ausweisen, der sich in den letzten Jahren konsolidiert hat → **Tabelle A4.1-1.**

Betrachtet man zur Einordung den Anteil der Schulabsolventen/Schulabsolventinnen mit Studienberechtigung, so hat sich dieser von rund 25% im Jahr 2005 bis zum Jahr 2011 auf 36,8% erhöht. Seither hat er sich auf diesem Niveau eingependelt und erreichte im Jahr 2018 einen Wert von 34,9%. Gleichzeitig verzeichnete die Gesamtzahl der Schulabgänger/-innen gegenüber dem Jahr 2005 einen Rückgang um 15,3% (vgl. Statistisches Bundesamt 2020b). Diese simultan verlaufenden Prozesse haben zur Folge, dass sich in der Summe die Zahl der Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der HZB" wieder rückläufig entwickelt. Auch im Sektor „Studium" zeigt sich bei der alleinigen Betrachtung der deutschen Studierenden (ohne Bildungsausländer/-innen), dass auch hier die Anfängerzahlen wieder leicht rückläufig sind.

Unterschiede der Bildungssektoren im Hinblick auf Geschlecht, Nationalität und schulische Vorbildung

Nachfolgend werden die Sektoren des (Aus-)Bildungsgeschehens im Hinblick auf die der iABE zur Verfügung

Tabelle A4.1-1: **Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2019 (Teil 1)**

Sektoren Konten der iABE**		2019*			2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
		Anfänger/-innen (absolut)	Veränderung zu 2018 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)														
I	**Sektor: Berufsausbildung**	**730.260**	**0,9**	**-1,2**	**723.892**	**712.413**	**709.806**	**698.419**	**700.516**	**716.042**	**726.560**	**741.023**	**729.577**	**728.484**	**776.047**	**788.956**	**751.562**	**739.168**
I 01	Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO[7]	492.276	-0,1	-4,8	492.668	486.428	481.423	479.545	481.136	491.380	505.523	523.577	509.900	512.518	559.324	569.460	531.471	517.342
	darunter: Kooperatives BGJ in Teilzeit[2]	*397*	*41,3*	*-98,9*	*281*	*302*	*19.770*	*19.397*	*19.589*	*19.844*	*21.323*	*21.396*	*20.860*	*21.307*	*32.605*	*33.504*	*32.874*	*35.488*
I 02	Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO[15]	4.911	27,2	-57,2	3.860	4.018	4.243	4.158	4.735	4.792	5.506	5.874	6.118	6.709	8.780	9.813	11.903	11.472
I 03	Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht	12.672	-1,0	-61,0	12.800	13.453	14.373	14.639	14.746	15.437	17.564	19.223	20.677	23.352	25.693	29.683	31.341	32.514
I 04	Schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)[8]	18.951	-6,1	-35,0	20.178	21.115	21.891	22.697	24.145	24.292	24.234	24.379	25.718	25.623	34.209	32.189	31.495	29.177
I 05	Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen nach Bundes- oder Landesrecht[3]	186.048	3,9	30,4	178.982	175.011	176.632	167.330	166.407	171.081	164.776	160.141	159.850	153.840	142.407	143.144	140.484	142.710
I 06	Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst)[9]	15.405	0,0	158,8	15.404	12.388	11.244	10.050	9.347	9.061	8.957	7.829	7.314	6.442	5.634	4.667	4.868	5.953
II	**Sektor: Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)**	**255.282**	**-3,3**	**-38,9**	**263.934**	**283.138**	**302.881**	**266.194**	**252.670**	**255.401**	**259.727**	**281.662**	**316.494**	**344.515**	**358.969**	**386.864**	**412.083**	**417.647**
II 01	Allgemeinbildende Bildungsgänge an Berufsfachschulen zur Erfüllung der Schulpflicht bzw. dem Nachholen von Abschlüssen der Sekundarstufe I	21.831	8,4	-67,9	20.143	20.108	25.919	22.552	45.069	49.394	52.086	49.182	54.180	59.812	59.940	63.976	67.949	68.095
II 02a	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden kann	48.135	1,2	-18,0	47.586	47.889	47.017	47.355	35.581	36.119	35.708	44.051	47.479	49.821	51.776	55.548	59.341	58.706
II 02b	Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit/Schulisch)	5.664	-0,9	-88,3	5.715	5.868	5.957	6.285	28.408	27.325	26.938	28.144	30.620	32.473	42.688	44.337	46.446	48.581
II 03a	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, ohne Anrechnung	39.591	-7,0	36,0	42.552	43.663	41.652	41.355	21.490	21.153	17.682	21.816	24.790	28.226	29.841	31.947	27.811	29.106
II 03b	Berufsvorbereitungsjahr inkl. einjährige Berufseinstiegsklassen[10]	78.132	-3,4	33,7	80.856	94.123	108.494	72.450	45.202	41.340	41.061	38.479	40.661	41.973	42.571	46.841	55.339	58.431
II 03c	Bildungsgänge an Berufsschulen für erwerbstätige/erwerbslose Schüler ohne Ausbildungsvertrag[11]	12.351	-0,8	-54,3	12.446	12.800	13.781	17.370	14.393	15.331	16.285	16.250	19.186	20.875	21.364	25.789	28.671	27.035
II 03d	Bildungsgänge an Berufsschulen für Schüler/-innen ohne Ausbildungsvertrag, die allgemeine Abschlüsse der Sekundarstufe I anstreben[12]	378	-20,1	-97,2	473	312	280	400	2.324	2.325	2.389	6.127	6.808	8.968	9.958	11.498	13.192	13.477
II 04	Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen	3.657	1,2	3,8	3.614	3.665	3.594	3.829	3.841	3.890	3.835	3.821	3.854	3.724	3.531	3.391	3.561	3.524
II 05	Berufsvorbereitende Bildungsgänge (Bundesagentur für Arbeit)	36.624	-7,6	-60,1	39.621	41.564	44.019	44.760	46.149	47.264	51.274	58.389	69.933	77.934	78.080	80.193	86.171	91.811
II 06	Einstiegsqualifizierung (Bundesagentur für Arbeit)	8.919	-18,4	-52,8	10.928	13.146	12.168	9.839	10.213	11.260	12.469	15.403	18.983	20.709	19.220	23.344	23.602	18.881
	Nachrichtlich: Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit an beruflichen Schulen[13]	*18.204*	*-10,2*	*-59,0*	*20.281*	*21.487*	*22.386*	*22.109*	*22.181*	*23.796*	*25.099*	*27.136*	*32.448*	*34.712*	*36.715*	*39.727*	*41.703*	44.444

Tabelle A4.1-1: **Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2019 (Teil 2)**

Sektoren Konten der iABE**		2019*			2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
		Anfänger/-innen (absolut)	Veränderung zu 2018 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)														
III	**Sektor: Erwerb HZB (Sekundarstufe II)**	**486.261**	**-0,8**	**7,0**	**490.320**	**468.028**	**511.783**	**519.446**	**520.294**	**537.740**	**505.935**	**492.696**	**554.704**	**525.684**	**514.603**	**463.464**	**466.700**	**454.423**
III 01	Bildungsgänge an Fachoberschulen, die eine HZB vermitteln, ohne vorhergehende Berufsausbildung	66.288	-3,5	8,9	68.721	61.922	63.413	62.396	61.000	71.251	57.041	55.688	68.846	67.975	65.969	62.560	63.861	60.898
III 02	Bildungsgänge an Fachgymnasien (Berufliche Gymnasien), die eine HZB vermitteln	60.270	0,9	16,5	59.751	63.424	65.579	67.793	68.210	65.333	61.252	58.906	57.203	56.468	52.737	52.692	52.546	51.715
III 03	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine HZB vermitteln	36.786	-2,0	7,0	37.543	39.365	40.994	43.038	41.975	42.715	41.942	42.255	42.897	43.464	32.649	32.158	34.050	34.395
III 04	Sekundarstufe II an allgemeinbildenden Schulen	322.914	-0,4	5,0	324.305	303.317	341.797	346.219	349.109	358.441	345.700	335.847	385.758	358.777	363.248	316.054	316.243	307.415
IV	**Sektor: Studium[14]**	**511.761**	**-0,9**	**39,7**	**516.192**	**516.036**	**512.646**	**509.821**	**508.135**	**511.843**	**498.636**	**522.306**	**447.890**	**428.000**	**400.600**	**373.510**	**355.472**	**366.242**
Insgesamt[1, 4, 5, 6]		**1.983.564**	**-0,5**	**0,3**	**1.994.338**	**1.979.615**	**2.037.116**	**1.993.880**	**1.981.615**	**2.021.027**	**1.990.857**	**2.037.687**	**2.048.665**	**2.027.683**	**2.050.219**	**2.012.794**	**1.985.817**	**1.977.482**

* Vorläufige Ergebnisse. **Aufgrund von Datenrevisionen kommt es zu Abweichungen von vorherigen Darstellungen. Für Hinweise/Metadaten zu den Jahren 2005 bis 2019 vgl. Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern, Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge; Qualitäts- und Ergebnisbericht - Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Wiesbaden 2011.

[1] Für das Berichtsjahr 2019 für Baden-Württemberg, Niedersachsen und Saarland Vorjahresdaten, Schätzungen oder nicht nachweisbar.

[2] Seit dem Schuljahr 2017/2018 wird das kooperative BGJ in Bayern nicht mehr separat erfasst. Eine abweichende Zuordnung des BGJ-Kooperativ in Hessen führt zu geringfügigen Unterschieden für die Sektoren Berufsausbildung und Übergangsbereich mit den Ergebnissen des Landesprojektes zur integrierten Ausbildungsberichterstattung.

[3] Zu den Schulen des Gesundheitswesens in Hessen besteht keine gesetzliche Auskunftspflicht; daher kein vollständiger Nachweis.

[4] Anfängerdefinition Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen landesspezifisch, teilweise 1. Jahrgangsstufe.

[5] Aufgrund neuer Zuordnungen sind die Daten für Berlin, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen nur teilweise mit den Vorjahren vergleichbar.

[6] Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) für das Berichtsjahr 2019 jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

[7] Inkl. vergleichbare Berufsausbildung (§ 3 Abs. 2 Nr. 3 BBiG); an Teilzeit-Berufsschulen.

[8] An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien.

[9] Beamtenausbildung: ohne Beamtenanwärter des Bundes, deren Dienstort im Ausland ist (Vorjahresdaten).

[10] Ohne Maßnahmen der Arbeitsverwaltungen, soweit möglich (nicht in Rheinland Pfalz).

[11] Ohne Maßnahmen der Arbeitsverwaltungen, soweit möglich (nicht in Baden-Württemberg).

[12] Ohne Maßnahmen der Arbeitsverwaltungen, soweit möglich.

[13] Wegen möglicher Doppelzählungen werden Anfänger/-innen nur nachrichtlich ausgewiesen.

[14] Inkl. Studierende im 1. Studienjahr an Berufsakademien (Vorjahresdaten).

[15] Deutlicher Anstieg der Anfänger/-innen im Berichtsjahr 2019 gegenüber dem Vorjahr aufgrund einer geänderten Zuordung von Bildungsgängen in Rheinland-Pfalz.

Quelle: „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung" und „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand 29.11.2019 und 06.03.2020)

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A4.1-2: **Anfänger/-innen in den Bildungssektoren nach ausgewählten Merkmalen 2018 und 2019**

Anfänger/-innen	2019[1]			2018				
	Absolut	Anteil weiblich[3]	Anteil nicht deutsch	Ohne Hauptschulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Mit mittlerem Abschluss[2]	Mit (Fach-)Hochschulreife	Anteil o. A./ Sonstige
		(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)
Ausbildungsgeschehen (insgesamt)	1.983.564	48,8	16,6	5,3	13,4	45,0	34,4	1,9
Berufsausbildung	730.260	47,4	12,4	3,2	20,8	50,7	22,5	2,7
▸ Duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO	492.276	36,8	12,4	4,4	23,0	46,3	22,8	3,5
▸ Schulische Berufsausbildung in GES-Berufen	186.048	76,2	13,5	0,5	18,9	53,3	26,1	1,2
▸ Sonstige schulische Berufsausbildung (inkl. Beamtenausbildung)	51.939	44,5	8,8	0,9	7,4	83,8	7,5	0,4
Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich)	255.282	38,6	32,0	30,6	41,4	19,5	1,8	6,5
Erwerb der Hochschulreife (Sek II)	486.261	53,2	6,6	0,2	1,5	97,8	0,2	0,3
Studium	511.761	51,7	24,2	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0

[1] 2019 vorläufige Daten der iABE-Schnellmeldung.
[2] Einschließlich schulischer Teil der Fachhochschulreife.
[3] Personen mit Signierung des Geschlechts „divers" bzw. „ohne Angabe" werden dem männlichen Geschlecht zugeordnet.

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" und „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder und der Bundesagentur für Arbeit. Datenstand: 29.11.2019 und 06.03.2020

BIBB-Datenreport 2020

stehenden Merkmale Geschlecht, Nationalität, und schulische Vorbildung betrachtet → **Tabelle A4.1-2**.

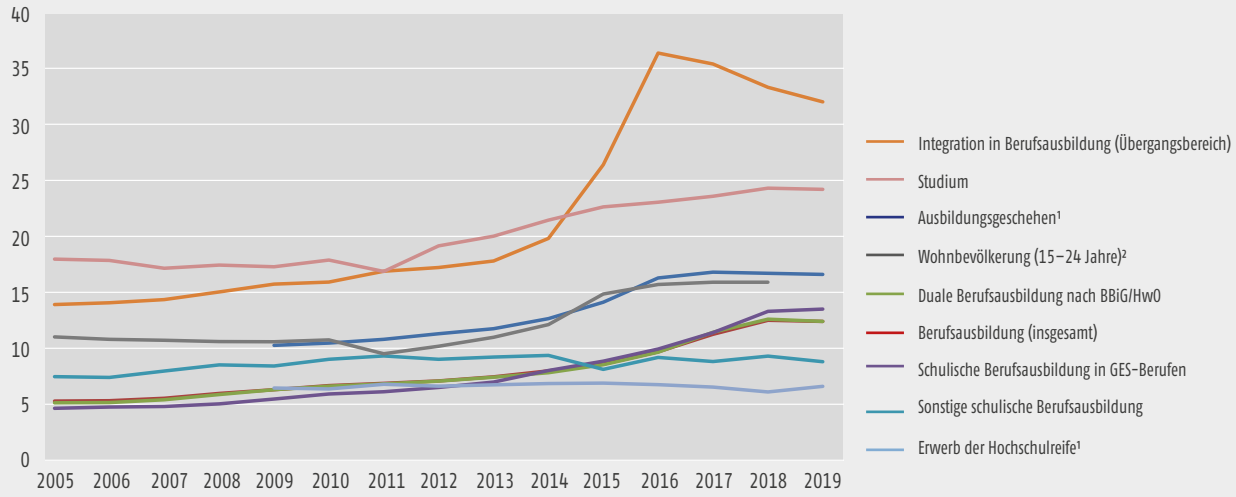
Das (Aus-)Bildungsgeschehen unterscheidet sich in der Aufteilung der Geschlechter kaum vom Bevölkerungsdurchschnitt: Vergleicht man die Geschlechteranteile der Sektoren und Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens mit dem Bevölkerungsdurchschnitt, so zeigt sich 2019 für „Studium" (51,7%) und „Berufsausbildung" (47,4%) ein relativ ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter. Hinter dem Verhältnis in der Berufsausbildung verbergen sich aber große Unterschiede: Während die duale Berufsausbildung eher männlich dominiert war (36,8% weiblich), stellten sich die schulischen Berufsausbildungen insbesondere in den GES-Berufen (76,2% Frauen) als stark weiblich dominiert dar. Der Sektor „Erwerb der Hochschulreife" wurde mit insgesamt 53,2% etwas stärker von jungen Frauen besucht. Im Sektor „Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)" hingegen war der Frauenanteil unterdurchschnittlich hoch (38,6%). Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile zwischen 2005 und 2019 in den Sektoren, so zeigt sich, dass die Anteile nur geringfügig schwankten.

Auch spiegelten die Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen mit einem Ausländeranteil von 16,6% im Jahr 2019 weitgehend die Struktur der deutschen und der nicht deutschen Bevölkerung in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen (15,9% 2018)[46] wider → **Schaubild A4.1-4**. Die Sektoren und Konten wichen in ihrer Aufteilung allerdings deutlich davon ab: Der „Übergangsbereich" wies mit 32,0% den höchsten Anteil von Anfängern und Anfängerinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit auf. Der Sektor „Berufsausbildung" (12,4%) sowie der Sektor „Erwerb der Hochschulreife" (6,6%) verzeichnete deutlich niedrigere Werte. Der Anteil ausländischer Anfänger/-innen war in den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (13,5%) etwas höher als in der dualen Berufsausbildung nach BBiG (12,4%). Der niedrigere Ausländeranteil (8,8%) für die sonstige schulische Berufsausbildung entsteht durch die Zusammenfassung mit der Beamtenausbildung, welche nur deutsche Staatsbürger/-innen beginnen dürfen.

Der Sektor „Studium" verzeichnete einen Ausländeranteil von 24,2%. Dabei muss beachtet werden, dass sich unter den ausländischen Studienanfängern und -anfängerinnen rund 88% sogenannter Bildungsausländer/-innen befanden, dies sind ausländische Studierende, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben.

46 Daten zur Wohnbevölkerung liegen für das Jahr 2019 noch nicht vor.

Schaubild A4.1-4: **Entwicklung der Ausländeranteile in den Bildungssektoren 2005 bis 2019 (in %)**



¹ Für die Jahre 2005 bis 2008 liegen zum Sektor Erwerb der Hochschulreife keine verlässlichen Daten vor.
² Daten zur ausländischen Wohnbevölkerung liegen nur bis 2018 vor.

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" und „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder und der Bundesagentur für Arbeit. Datenstand: 29.11.2019 und 06.03.2020; Genesis Online, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Stand 02.03.2020

BIBB-Datenreport 2020

Im Vergleich zum Jahr 2005 haben sich die Ausländeranteile in der Wohnbevölkerung um 4,9 Prozentpunkte erhöht. Dies spiegelt sich auch bei den Entwicklungen der Ausländeranteile in den Bildungssektoren wider. Der Sektor „Berufsausbildung" insgesamt als auch die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO verzeichneten gegenüber dem Jahr 2005 einen Anstieg von rund sieben Prozentpunkten auf rund 12%. Der Ausländeranteil in den schulischen Berufsausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen stieg im gleichen Zeitraum um rund neun Prozentpunkte auf 13,5%. Es kann davon ausgegangen werden, dass es sich hierbei u.a. auch um geflüchtete Jugendliche handelt. So zeigen beispielsweise die Daten der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016 (vgl. Matthes u. a. 2018, S. 22) bzw. BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 (vgl. Eberhard/Gei 2019, S. 222) ebenfalls einen leichten Anstieg der Bewerber/-innen mit Fluchtmigrationshintergrund, die in eine schulische Berufsausbildung eingemündet sind, von rund 2% im Jahr 2016 auf rund 3% im Jahr 2018.[47] In den sonstigen schulischen Berufsausbildungen schwankte der Anteil der Ausländer/-innen im Betrachtungszeitraum. Wie bereits oben erwähnt ist der Ausländeranteil hier durch die Zusammenfassung mit der Beamtenausbildung wesentlich niedriger als in den GES-Berufen.

Der Ausländeranteil im Sektor „Studium" erhöhte sich von rund 18% im Jahr 2005 auf rund 24% im Jahr 2019. Hierbei ist – wie oben bereits berichtet – zu berücksichtigen, dass auch die Zahl der Bildungsausländer/-innen gegenüber dem Jahr 2005 deutlich gestiegen ist.

Einen deutlichen Anstieg der Ausländeranteile verzeichnete der „Übergangsbereich". Hier sind die Anteile von rund 14% im Jahr 2005 auf 32% im Jahr 2019 gestiegen. Ein wesentlicher Faktor für den sprunghaften Anstieg seit dem Jahr 2014 ist, dass verstärkt Geflüchtete in den „Übergangsbereich" einmündeten.

Die Ausländeranteile für den Sektor „Erwerb der Hochschulreife" und somit auch für das (Aus-)Bildungsgeschehen insgesamt können aufgrund fehlender Werte erst ab dem Berichtsjahr 2009 ausgewiesen werden. Gegenüber dem Jahr 2009 ist der Ausländeranteil im Sektor „Erwerb der Hochschulreife" vergleichsweise stabil.

Mit dem Merkmal „schulische Vorbildung" erfasst die iABE den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss. Die Ausprägungen sind: Allgemeine Hochschulreife, Fachhochschulreife, Realschul- oder gleichwertiger Abschluss, Hauptschulabschluss und ohne Hauptschulabschluss. Anders als in der Berufsbildungsstatistik wird die berufliche Vorbildung (**vgl. Kapitel A5.5.1**) nicht erfasst.

Da die Sektoren sich entsprechend ihrer Bildungsziele voneinander abgrenzen, unterscheiden sie sich auch bezüglich des Merkmals „Vorbildung" → **Tabelle A4.1-2**.

47 Hierbei muss jedoch berücksichtigt werden, dass sich die Ergebnisse nur auf die Teilgruppe der bei der BA als Bewerber/-innen registrierten Geflüchteten bezieht. Zudem gibt es methodische Unterschiede bei der Erfassung des Fluchthintergrundes der Bewerber/-innen in den Studien von 2016 und 2018. Für weitergehende Informationen hierzu siehe auch **https://www.bibb.de/de/4730.php**.

- Sektor „Berufsausbildung“
  Für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung müssen junge Menschen keinen formalen Schulabschluss mitbringen, in den Schulberufen sieht das z. T. anders aus. Entsprechend war der Anteil der Anfänger/-innen ohne (4,4%) und mit Hauptschulabschluss (23,0%) in der dualen Berufsausbildung höher als in den schulischen Berufsausbildungen. Unter den Anfängern und Anfängerinnen in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen, hinter denen sich in der Regel sogenannte Assistentenausbildungen verbergen, verfügten 83,8% über einen mittleren Abschluss, nur 7,4% begannen eine Ausbildung mit Hauptschulabschluss. Der Anteil der Anfänger/-innen ohne Hauptschulabschluss lag bei 0,9%. In den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen verfügte rund ein Viertel (26,1%) sogar über das (Fach-)Abitur. Hierzu geben **Kapitel A5** und **Kapitel A6** tiefergehende Auskunft. Dort werden u. a. berufsstrukturelle Unterschiede auch im Hinblick auf die schulische Vorbildung der Anfänger/-innen erläutert.
- Sektor „Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)“
  Der Großteil der jungen Menschen im Übergangssektor (41,4%) hat die Schule mit Hauptschulabschluss verlassen, 19,5% aller Anfänger/-innen verfügten sogar über einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss. Nur ein vergleichsweise geringer Anteil konnte keinen Schulabschluss vorweisen (30,6%).
- Sektor „Erwerb der Hochschulreife (Sek II)“
  Eine Hochschulzugangsberechtigung streben i. d. R. junge Menschen mit der Eingangsvoraussetzung Realschulabschluss an. Durch die Umstellung auf G8 wird der Realschulabschluss in einigen Bundesländern jedoch erst nach der zehnten Klasse, der sogenannten „Einführungsphase der gymnasialen Oberstufe“ vergeben, sodass Jugendliche mit Beendigung der Mittelstufe nur über einen Hauptschulabschluss verfügen. Dies erklärt den Anteil von 1,5% mit Hauptschulabschluss.
- Sektor „Studium“
  Die Aufnahme eines Studiums setzt i. d. R. den Abschluss der fachgebundenen oder allgemeinen Hochschulreife voraus. Der Großteil besaß die allgemeine Hochschulreife (85,7%), knapp ein Fünftel der Studienanfänger/-innen (14,3%) immatrikulierte sich mit der Fachhochschulreife.

A 4.2 Das (Aus-)Bildungsgeschehen in den Bundesländern

Die Darstellungen in **Kapitel A4.1** bezogen sich auf die Gesamtwerte für Deutschland. Es ist aber wichtig zu wissen, dass sich die Gesamtwerte der Bildungssektoren zum Teil aus sehr unterschiedlichen Länderprofilen zusammensetzen. Wie bedeutsam die Bildungssektoren im jeweiligen Land sind, ist insbesondere abhängig vom Umgang mit erfolglosen Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen, der demografischen Entwicklung sowie der Situation am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

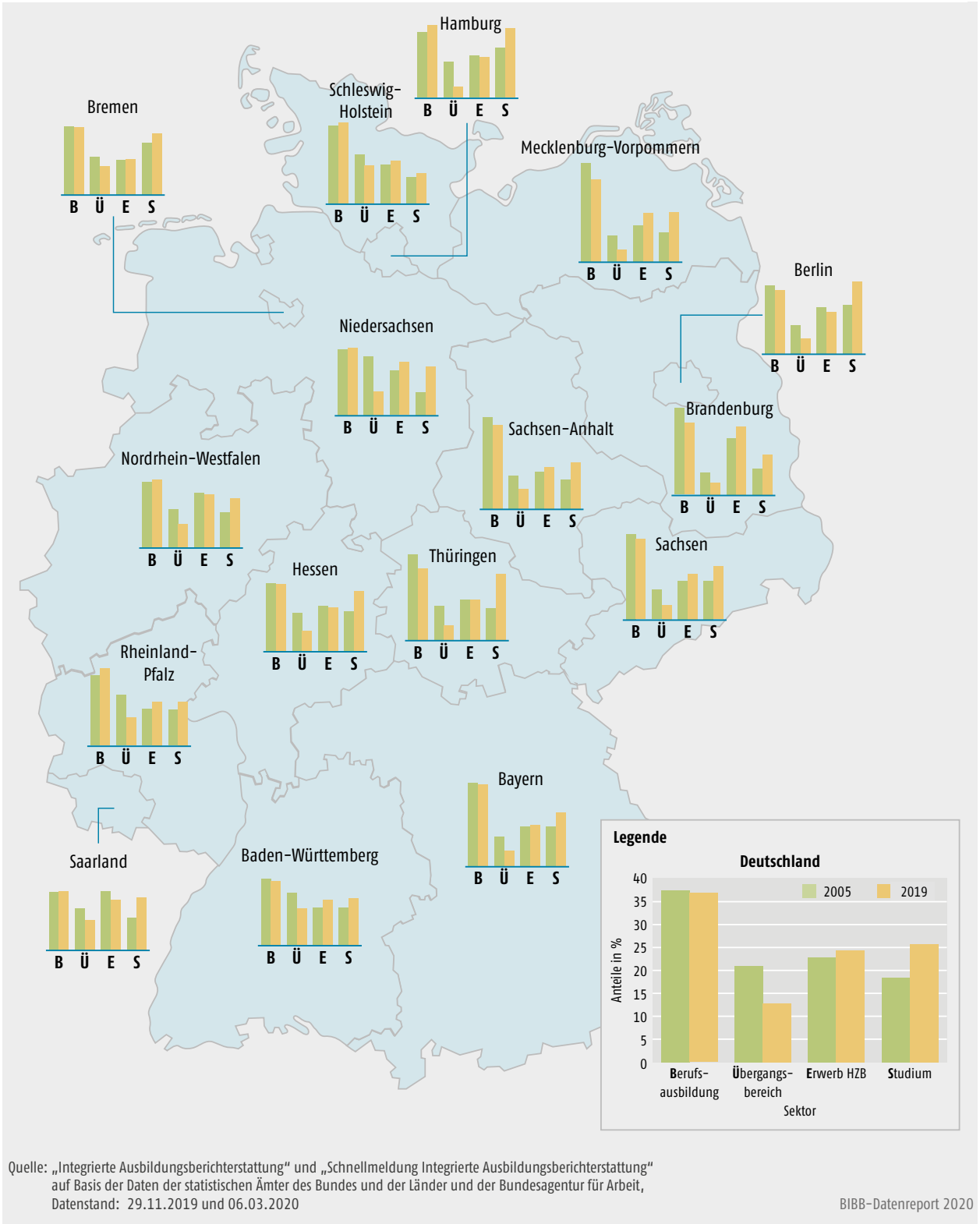
→ Schaubild A4.2-1 zeigt für jedes Bundesland ein Histogramm. In diesem werden die Anfänger/-innen in den jeweiligen Bildungssektoren, gemessen an allen Anfängern und Anfängerinnen im (Aus-)Bildungsgeschehen, dargestellt. Diese Sektorenanteile werden dabei für die Jahre 2005 und 2019 in unterschiedlichen Farben visualisiert.

Anhand ausgewählter Bundesländer werden im Folgenden zunächst die unterschiedlichen Länderprofile exemplarisch beleuchtet. In einem zweiten Schritt geht es darum, die verschiedenen Entwicklungsdynamiken in den Ländern beispielhaft aufzuzeigen.

Länderprofile

Ein auffallendes Profil zeigt zum Beispiel das Land Baden-Württemberg. Für den Sektor „Berufsausbildung“ wies es mit 33,1% den drittniedrigsten Anteil aller Anfänger/-innen aus. Gleichzeitig verzeichnete es den zweithöchsten Anteil im „Übergangsbereich“ (19,1%). Die Sektoren „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“ (23,5%) und „Studium“ (24,3%) lagen im Mittelfeld der anderen Bundesländer. Auf Basis dieser Daten könnte vermutet werden, dass ausbildungsinteressierte Jugendliche in Baden-Württemberg entweder zu großen Teilen als nicht „ausbildungsreif“ eingestuft werden oder als sogenannte „Marktbenachteiligte“ in den „Übergangsbereich“ gedrängt werden. Die wirtschaftliche Situation des Landes sowie die Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (EQI) in die duale Berufsausbildung 2019 in Baden-Württemberg (70,9%) war jedoch besser als im Bundesdurchschnitt (66,7%) (**vgl. Kapitel A1.1**, **→ Tabelle A1.1-2 Internet**). Eine Erklärung für diese widersprüchlichen Daten findet sich unter anderem in den Besonderheiten der baden-württembergischen Ausbildungstradition: Ein Teil der Jugendlichen absolviert zunächst einen Bildungsgang an einer Berufsfachschule, der formal dem „Übergangsbereich“ zugerechnet wird – obwohl Ausbildungs(vor-)verträge mit Betrieben vorliegen (siehe auch Landesinstitut für Schulentwick-

Schaubild A4.2-1: **Sektorenanteile 2005 und 2019 im Vergleich (100% = Anfänger/-innen in allen Sektoren)**



Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung“ und „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung“ auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder und der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 29.11.2019 und 06.03.2020

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A4.2-1: **Veränderung der Anfänger/-innen in den Sektoren 2005 bis 2019 nach Bundesländern in % (Basisjahr 2005)**

	Sektor Berufsausbildung	Sektor Übergangsbereich	Sektor Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung	Sektor Studium	Wohnbevölkerung[1] (15- bis 24-Jährige)
Deutschland	**-1,2**	**-38,9**	**7,0**	**39,7**	**-11,1**
Baden-Württemberg	0,4	-26,8	24,7	30,0	-1,9
Bayern	7,8	-40,5	16,2	49,9	-2,0
Berlin	9,1	-35,9	4,1	71,4	-13,7
Brandenburg	-40,1	-58,3	-13,6	10,1	-44,0
Bremen	9,1	-17,8	14,0	31,4	0,7
Hamburg	29,6	-62,1	11,6	60,9	0,2
Hessen	-1,2	-46,5	-2,9	47,6	0,8
Mecklenburg-Vorpommern	-43,3	-68,0	-10,2	12,8	-47,8
Niedersachsen	7,6	-43,3	17,6	38,9	-3,0
Nordrhein-Westfalen	9,4	-34,2	3,8	47,8	-5,6
Rheinland-Pfalz	10,9	-42,8	21,8	25,0	-8,3
Saarland	-0,6	-28,3	-15,0	58,1	-17,2
Sachsen	-32,6	-64,5	-15,8	-2,1	-39,7
Sachsen-Anhalt	-36,9	-57,0	-21,8	8,2	-46,7
Schleswig-Holstein	24,3	-5,5	31,9	35,4	-0,1
Thüringen	-38,8	-66,5	-26,0	49,4	-45,2
Ost	**-29,5**	**-57,5**	**-12,6**	**28,7**	**-38,3**
West	**7,5**	**-35,7**	**11,7**	**42,5**	**-3,3**

[1] Bevölkerungsfortschreibung 2005 bis 2018 (Daten für 2019 liegen noch nicht vor), Genesis Online, Datenstand: 16.03.2020.

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" und „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 29.11.2019 und 06.03.2020

BIBB-Datenreport 2020

lung und Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2011, S. 158ff.).

Den zweithöchsten Anteil im Sektor „Berufsausbildung" verzeichnete das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern (42,4%). Gleichzeitig war der Anteil der Anfänger/-innen im „Übergangsbereich" im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (12,9%) mit 6,5% geringer. Auch die Anteile der Anfänger/-innen in den Sektoren „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung" (25,2%) sowie „Studium" (25,9%) lagen etwa im Bundesdurchschnitt. Ähnliche Profile zeigen auch die anderen östlichen Bundesländer. Diese Unterschiede können zum Teil auf den unterschiedlichen „institutionellen Umgang" mit erfolglosen Ausbildungsplatzbewerbern/-bewerberinnen (vgl. Eberhard/Ulrich 2011) zurückgeführt werden: Jugendliche, die keinen dualen Ausbildungsplatz bekommen, münden in Ostdeutschland vor allem in vollqualifizierende schulische oder außerbetriebliche Berufsausbildungen ein. Sie werden entsprechend im Sektor „Berufsausbildung" gezählt. Daneben spielt auch die demografische Entwicklung eine Rolle. In den östlichen Ländern ist der Rückgang der Geburten- und Schülerzahlen schon weit fortgeschritten und hat zu einer stärkeren Entlastung der Ausbildungsnachfrage geführt, als dies im Westen der Fall ist → **Tabelle A4.2-1.** So verzeichneten die neuen Bundesländer zwischen 2005 und 2018 38,3% weniger Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren; im gleichen Zeitraum ist die Anzahl der Jugendlichen in den westlichen Ländern nur leicht gesunken (-3,3%).

Für das Bundesland Berlin fällt der überdurchschnittlich hohe Anteil der Studienanfänger/-innen ins Auge (37,2%). Berlin als Hauptstadt und Stadtstaat zieht eine Vielzahl von Studienanfängern/-anfängerinnen aus dem Umland und anderen Bundesländern an. Daneben ist Berlin auch bei ausländischen Studierenden beliebt. Der Anteil der Bildungsausländer/-innen war hier am höchsten. Im Hinblick auf den Anteil der Anfänger/-innen im „Übergangsbereich" (8,2%) wies Berlin vergleichsweise

niedrige Anteile aus; hier muss jedoch berücksichtigt werden, dass die Jugendarbeitslosenquote (15 bis 24 Jahre) überdurchschnittlich hoch war (8,0%). Der niedrige Wert darf folglich nicht dazu verleiten, die Situation in Berlin als unproblematisch anzusehen. Dies zeigen auch die vergleichsweise niedrigen Anteile im Sektor „Berufsausbildung“ (33,0%) sowie die vergleichsweise hohe Anzahl unversorgter Jugendlicher (**vgl. Kapitel A1.1.1**).

Veränderungen in den Ländern

Nachfolgend werden die Veränderungen zwischen 2005 und 2019 in den Bundesländern beleuchtet. Um diese Veränderungen zu beschreiben, werden sowohl die Veränderung der Sektorenanteile (Länderprofile) als auch die Veränderung der absoluten Zahlen der Anfänger/-innen in den Sektoren miteinander verglichen.

Betrachtet man zunächst die Veränderung der Sektorenanteile (Länderprofile), so zeigt sich über alle Bundesländer hinweg ein Trend zur Höherqualifizierung. Während die Anteile der Anfänger/-innen im Sektor „Berufsausbildung“ und im „Übergangsbereich“ zurückgingen, stiegen die Anteile der Sektoren „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“ und „Studium“. Überdurchschnittlich stellte sich dieser Trend in den ostdeutschen Ländern dar. In Mecklenburg-Vorpommern sanken beispielsweise die Anteile der Anfänger/-innen im Sektor „Berufsausbildung“ um 8,7 Prozentpunkte sowie im „Übergangsbereich“ (-7,5 Prozentpunkte), während gleichzeitig die Anteile der Sektoren „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“ (+6,0 Prozentpunkte) und „Studium“ (+10,2 Prozentpunkte) stiegen. Vergleichsweise moderate Sektorenverschiebungen gab es in den westdeutschen Ländern. Geringe Verschiebungen verzeichnete beispielsweise Schleswig-Holstein: „Berufsausbildung“ (+1,7 Prozentpunkte), „Übergangsbereich“ (-5,4 Prozentpunkte), „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“ (+2,1 Prozentpunkte) und „Studium“ (+1,8 Prozentpunkte).

Die Ost-West-Unterschiede spiegeln sich auch in den Veränderungen der absoluten Zahlen → **Tabelle A4.2-1**. Auch diese Zahlen zeigen, dass die Länder im Osten eine ähnliche und vergleichsweise starke Dynamik vorwiesen. Besonders auffallend waren die Veränderungen im „Übergangsbereich“ (-57,5%). Bedingt durch den demografischen Wandel sank die Zahl der Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren im Osten Deutschlands um 38,3%. Verbunden mit einer gleichzeitig beinahe ausgeglichenen Angebots-Nachfrage-Relation (eANR 95,9; **vgl. Kapitel A1.1.1**) verbesserten sich die Chancen der Jugendlichen, in eine vollqualifizierende Berufsausbildung einzumünden. Aber auch im Sektor „Berufsausbildung“ sind die Zahlen rückläufig (-29,5%). Neben dem demografischen Effekt spielt hier auch der Trend zur Höherqualifizierung eine Rolle. Im Sektor „Hochschulzugangsberechtigung“ fiel der Rückgang der Anfänger/-innen entsprechend moderater aus (-12,6%), der Sektor „Studium“ verzeichnete sogar einen Anstieg der Anfänger/-innen um 28,7%.

In den westlichen Ländern war die Veränderung der Anfänger/-innen in den Sektoren insgesamt weniger stark und variabler. Auch hier verzeichnete der „Übergangsbereich“ in allen Bundesländern einen Rückgang (-35,7%). Während aber der „Übergangsbereich“ in Hamburg um 62,1% rückläufig war, sank die Zahl der Jugendlichen in Schleswig-Holstein nur um 5,5%. Auch im Sektor „Berufsausbildung“ zeigten sich unterschiedliche Entwicklungsrichtungen: Während Hamburg einen Anstieg um 29,6% nachwies, sank die Zahl in Hessen um 1,2%.

Der Sektor „Erwerb der Hochschulreife“ verzeichnete in allen westlichen Bundesländern – außer in Hessen (-2,9%) und im Saarland (-15,0%) – einen Anstieg der Anfänger/-innen. Besonders stark veränderten sich die Zahlen in Schleswig-Holstein (+31,9%). Das „Studium“ legte in allen Bundesländern (außer Sachsen) deutlich zu. Auffallend ist der starke Zuwachs an Studienanfängern und Studienanfängerinnen in Berlin (+71,4%). Neben dem Trend zur Höherqualifizierung zeigte sich hier die schon angesprochene Sogwirkung Berlins für Studierende aus dem Umland, aus anderen Bundesländern und aus dem Ausland.

Diese Beispiele zeigen, dass bei der Interpretation der Daten immer auch die landesspezifischen Besonderheiten und Rahmenbedingungen – sogenannte Metadaten E – berücksichtigt werden müssen.

E Ergänzende Informationen – Metadaten

Als ergänzende Informationen (Metadaten) werden alle Informationen angesehen, welche helfen, die Daten besser zu interpretieren. Für die iABE gehören hierzu Informationen, die die Daten direkt ergänzen, z. B. Hinweise auf Datenlücken, Datenfehler, die Einführung von G8 oder die Umwidmung von Bildungsgängen. Des Weiteren helfen beispielsweise auch Hinweise zur demografischen Entwicklung, zur Lage am Ausbildungsstellenmarkt und zu institutionellen Besonderheiten, um Länderbesonderheiten zu verstehen.

(Regina Dionisius, Amelie Illiger)

A 5 Ausbildung im dualen Ausbildungssystem – Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik

A 5.1 Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember)

Die Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik) ist eine jährliche Totalerhebung von Daten zur dualen Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO. Erfassungszeitraum ist jeweils das Kalenderjahr, wobei einige Zählgrößen (Auszubildendenbestand, teilweise Neuabschlüsse) auch stichtagsbezogen (31. Dezember) ermittelt werden (bzw. bis 2006 gemeldet wurden). Seit 1977 wird sie als Bundesstatistik durchgeführt, Vorläufererhebungen erfolgten bereits früher (zur Entwicklung der Erhebung seit den 1950er-Jahren vgl. Werner 2000 und Uhly 2018). Die Berufsbildungsstatistik erhebt verschiedene Teildatensätze („Satzarten"). Kapitel A5 basiert größtenteils auf Satzart 1, welche die Auszubildendendaten (inklusive Abschlussprüfungen der Auszubildenden) umfasst. **Kapitel A5.9** enthält auch Analysen auf Basis der Daten der Satzarten 3 (Ausbilder/-innen) und vier (Ausbildungsberater/-innen) der Berufsbildungsstatistik.[48]

Die Berufsbildungsstatistik umfasst ausschließlich die dualen Ausbildungsberufe nach BBiG bzw. HwO. Zu diesen werden die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe nach § 4 Abs. 1 BBiG bzw. § 25 Abs. 1 HwO, die dualen Ausbildungsberufe in Erprobung nach § 6 BBiG[49] bzw. § 27 HwO und die Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO gezählt. Bis zum Berichtsjahr 2007 wurde auch der Ausbildungsberuf „Schiffsmechaniker/-in" erfasst, obwohl er nicht nach BBiG geregelt ist (aber als ein „vergleichbar betrieblicher Ausbildungsgang" gilt). Seit 2008 wird er für die Berufsbildungsstatistik nicht mehr gemeldet.[50] Vollzeitschulische Berufsausbildungen und sonstige Berufsausbildungen, die nicht nach BBiG bzw. HwO geregelt sind, werden nicht erfasst.

Gesetzliche Grundlage sind für den Datenstand der folgenden Analysen § 87 und § 88 BBiG in der Fassung, die bis zum 31.12.2019 gültig war.[51] Gemäß § 88 BBiG werden die Daten der Berufsbildungsstatistik durch die statistischen Ämter des Bundes und der Länder bei den zuständigen Stellen erhoben und an das BIBB zum Zwecke der Erstellung des Berufsbildungsberichts und der Durchführung der Berufsbildungsforschung übermittelt.

Mit Artikel 2a des Berufsbildungsreformgesetzes (BerBiRefG) vom 23. März 2005 (vgl. Bundesgesetzblatt 2005, S. 931) wurde 2007 die frühere Aggregatdatenerhebung auf eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung umgestellt und erhielt einen ausgeweiteten Merkmalskatalog. Für jeden Ausbildungsvertrag, der in das von der zuständigen Stelle geführte Verzeichnis eingetragen ist, wird ein Datensatz mit den in § 88 BBiG festgelegten Merkmalen erstellt[52]. Seit dieser Einzeldatenerfassung können für Analysen die erhobenen Merkmale frei kombiniert werden, wodurch die Analysemöglichkeiten erheblich erweitert werden konnten (vgl. Uhly 2018, Uhly 2015, S. 24ff. und Uhly 2006).

Eine Analyse des Auszubildendenbestandes erfolgt in **Kapitel A5.2**. Die seit 2007 neu eingeführten Merkmale[53] werden im Folgenden überwiegend auf Basis der Neuabschlusszahlen betrachtet (**vgl. Kapitel A5.3, A5.5.1 und A5.5.2**). Auch eine Analyse der berufsstrukturellen Entwicklungen wird auf Basis der Neuabschlusszahlen

48 Außerdem wird die Satzart 2 „Sonstige Prüfungen" (Fortbildungs-, Externen- und Umschulungsprüfungen) erhoben. Die Analyse der Fortbildungsprüfungen erfolgt in **Kapitel B4.4**, die Externenprüfungen werden neben den Abschlussprüfungen der Satzart 1 in **Kapitel A5.7** betrachtet.

49 Seit 2014 wird auf Grundlage einer Verfahrensabsprache zwischen BMBF, BMWi und BIBB auf die Erprobung neuer Ausbildungsberufe verzichtet. Mit dem Berufsbildungsmodernisierungsgesetz vom 12.12.2019 wird diese Regelung auch gesetzlich verankert; siehe Änderung von § 6 BBiG, in Kraft ab dem 01.01.2020 (vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung, Deutscher Bundestag, Drucksache 19/10815 vom 11.06.2019, S. 54f.).

50 Die Zahl der Auszubildenden im Beruf „Schiffsmechaniker/-in" ist sehr gering. Da dies der einzige Ausbildungsberuf im Bereich der Seeschifffahrt ist, werden seit dem Berichtsjahr 2008 keine Ausbildungsdaten der Seeschifffahrt im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erhoben. Die BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. erfasst die Neuabschlüsse in der Seeschifffahrt weiterhin.

51 Mit dem Berufsbildungsmodernisierungsgesetz wurden auch Neuregelungen hinsichtlich der Berufsbildungsstatistik eingeführt (neue Merkmale und Modifikationen bestehender Merkmale), die mit den Berichtsjahren 2020 (Ausbildungsvergütung) bzw. 2021 in Kraft treten.

52 Neben den dort genannten Variablen wird auch das vertraglich vereinbarte Ende des Ausbildungsverhältnisses erhoben. Die Merkmale Probezeit, Ausbildungsjahr und Anschlussvertrag wurden für die Berichtsjahre 2007 bis 2015 nicht gemeldet, sondern von den statistischen Ämtern auf Basis von Berufsinformationen und anderer gemeldeter Variablen ermittelt bzw. die Probezeit wurde generell mit vier Monaten veranschlagt. Seit dem Berichtsjahr 2016 werden auch diese Merkmale von den zuständigen Stellen gemeldet. Der Wirtschaftszweig des Ausbildungsbetriebs wird derzeit vom Handwerk nicht gemeldet.

53 Die Merkmale „Teilzeitberufsausbildung", „Finanzierungsart" (überwiegend öffentliche vs. betriebliche Finanzierung), „vorherige Berufsausbildung der Auszubildenden", „Anschlussverträge" und die „Abkürzung des Ausbildungsvertrages" sowie „Monat und Jahr ausbildungsrelevanter Ereignisse" (Beginn, Lösung, Prüfung, Ende) fließen in **Kapitel A5.3** ein; der höchste allgemeinbildende Schulabschluss ist Gegenstand von **Kapitel A5.5.1**, die vorherige Grundbildung und Berufsvorbereitung von **Kapitel A5.5.2**. Der seit dem Berichtsjahr 2007 erhobene Wirtschaftszweig der Ausbildungsstätte kann aufgrund der fehlenden Angaben aus dem Handwerk bislang nicht in die Analysen einbezogen werden. Der Ort der Ausbildungsstätte wird seit 2007 erfasst, erscheint in den folgenden Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik jedoch nicht, da aufgrund einer Kompetenzaufteilung mit den statistischen Landesämtern bei deskriptiven Analysen des BIBB auf Basis der Berufsbildungsstatistik auf tiefer gegliederte Regionalanalysen verzichtet wird (bei multivariaten Modellen werden Regionalvariablen allerdings aufgenommen).

der Berufsbildungsstatistik vorgenommen (**vgl. Kapitel A5.4**). Weitreichende Verbesserungen durch die Revision der Berufsbildungsstatistik seit dem Berichtsjahr 2007 bestehen auch darin, dass Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen von anderen Arten von Neuabschlüssen abgegrenzt (**vgl. Kapitel A5.3**), dass Verlaufsaspekte der dualen Berufsausbildung differenzierter betrachtet (**vgl. Kapitel A5.6 und A5.7**) und die Analyse des Alters der Auszubildenden sowie der Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen verbessert und erweitert werden konnten (**vgl. Kapitel A5.8**).

Die Daten der Berufsbildungsstatistik stellen eine sehr gute Datenbasis für die Analyse vieler Aspekte der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) dar. Zudem können auf Basis der Totalerhebung tiefgegliederte berufliche, regionale und personengruppenbezogene Differenzierungen vorgenommen werden. Dennoch müssen einige Einschränkungen beachtet werden. Vollständige Ausbildungsverläufe innerhalb der dualen Berufsausbildung können auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht abgebildet werden (vgl. Uhly 2015, S. 75). Die Berufsbildungsstatistik ist keine Individualdatenerhebung mit Verlaufsdaten, sondern eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung (je Ausbildungsvertrag wird ein Datensatz erhoben). Die Daten zu den Ausbildungsverträgen von Auszubildenden, die im Laufe ihrer Bildungsbiografie mehrere Verträge im dualen System abschließen, können nicht miteinander verknüpft werden. Ebenso können Datenmeldungen aus verschiedenen Berichtsjahren zum gleichen Ausbildungsvertrag nicht verknüpft werden. Deshalb ist beispielsweise der weitere Ausbildungsverlauf nach einer Vertragslösung nicht nachvollziehbar (Abbruch oder Vertragswechsel, Betriebs- und/oder Berufswechsel?); bei Anschlussverträgen ist auch nicht ersichtlich, in welchem zweijährigen Ausbildungsberuf zuvor die Ausbildung absolviert wurde. Zudem kann die Ausbildungsdauer aufgrund der fehlenden Verknüpfungsmöglichkeit nur für diejenigen ermittelt werden, die im Laufe der dualen Berufsausbildung nur einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben. Außerdem treten einige Auszubildende nie die Abschlussprüfung an bzw. nehmen nicht alle Prüfungsmöglichkeiten wahr; deren Ausscheiden aus dem dualen System wird nicht erfasst, wenn sie den Vertrag nicht vorzeitig lösen. In den nachfolgenden Kapiteln wird auf die Problematik fehlender Verlaufsdaten verwiesen, wenn diese für die jeweilige Fragestellung besondere Relevanz hat.

Hinsichtlich der Analyse von Zeitreihen ist zu beachten, dass aufgrund von anfänglichen Umsetzungsproblemen der Datenmeldungen nach der Revision der Berufsbildungsstatistik Daten zu Vertragslösungen und Prüfungen für das Berichtsjahr 2007 nicht vorliegen[54]. Bei den 2007 neu eingeführten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik ist zudem in den ersten Jahren größere Vorsicht bei der Interpretation geboten. Außerdem ist aufgrund der weitreichenden erhebungstechnischen Umstellung der Vergleich der Daten ab 2007 mit denen der Vorjahre nicht uneingeschränkt möglich.

Als Ergänzung zum BIBB-Datenreport stellt das BIBB die Auszubildendendaten der Berufsbildungsstatistik (Satzart 1) auch im Online-Datensystem Auszubildende (DAZUBI) bereit (**https://www.bibb.de/dazubi**). Dort können Daten, Berechnungen und ergänzende Berufsmerkmale für die einzelnen Ausbildungsberufe und Bundesländer abgerufen werden. Ein Datenabruf kann in verschiedener Weise erfolgen; als Datenblätter, die einen Überblick über verschiedene Merkmale und Jahre geben, oder als vollständige Zeitreihen ab dem Berichtsjahr 1993 zu jeweils einem Merkmal der Berufsbildungsstatistik. Außerdem können dort auch Listen stark besetzter Berufe nach verschiedenen Merkmalen erzeugt werden. Zur Erhebung, den Daten und Berechnungen, Berufsgruppierungen und Besonderheiten in einzelnen Berichtsjahren liegen in DAZUBI zudem umfangreiche Erläuterungen vor.

Um Datenschutz zu gewährleisten, veröffentlicht das BIBB alle Daten (Absolutwerte) der Berufsbildungsstatistik nur als gerundete Werte (Vielfaches von 3; der Datenfehler beträgt dadurch je ausgewiesener Zahl maximal 1); detaillierte Erläuterungen siehe unter **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf**.

(Alexandra Uhly, Stephan Kroll)

54 Zu Datenauffälligkeiten auch in anderen Berichtsjahren siehe **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf**.

A 5.2 Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse in der Berufsbildungsstatistik

Im folgenden Kapitel werden die Bestandszahlen der Auszubildenden im Zeitverlauf insgesamt sowie differenziert nach den einzelnen Zuständigkeitsbereichen und ausgewählten Merkmalen (Geschlecht, Staatsangehörigkeit) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**) betrachtet. Bei den Bestandszahlen handelt es sich um eine Zählung der Auszubildenden über alle Ausbildungsjahre (1., 2., 3. und 4. Ausbildungsjahr). Zum Auszubildendenbestand zählen alle Personen, die jeweils zum 31. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis mit einem Ausbildungsvertrag nach BBiG bzw. HwO stehen. Daher geben die Bestandszahlen Aufschluss über den Umfang der gesamten Ausbildungsleistung von Betrieben und Berufsschulen.

Am 31. Dezember 2018 waren bundesweit 1.330.764 Personen als Auszubildende in einer dualen Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO gemeldet. Damit war die Bestandszahl wie bereits 2017 erneut angestiegen (+0,5%) **→ Tabelle A5.2-1**.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Auszubildendenbestand beim regionalen Vergleich prozentual in Ostdeutschland stärker gestiegen (+1,4%) als in Westdeutschland (+0,4%). Die Langzeitreihe zeigt jedoch, dass sich seit 1997 – dem Jahr mit dem höchsten Wert für Ostdeutschland – der Bestand an Auszubildenden in den östlichen Bundesländern mehr als halbierte (-55,5%). In Westdeutschland zeigt sich diese Entwicklung zeitverzögert erst seit dem Jahr 2008 (2008 vs. 2018: -11,9%). Wie im Vorjahr bedeutet dies, dass auch im Berichtsjahr 2018 nur noch jede/-r siebte Jugendliche (14,1%) in Ostdeutschland ausgebildet wurde. 1997 war es noch rund jede/-r vierte (25,9%).

Der deutliche Rückgang bei den Bestandszahlen bis zum Jahr 2016 ist auf den starken demografischen Einbruch in der jugendlichen Wohnbevölkerung zurückzuführen. Dies galt in den vergangenen Jahren insbesondere für Ostdeutschland. Eine Übersicht zur langfristigen Entwicklung der Auszubildendenzahlen differenziert nach den einzelnen Bundesländern seit 1992 findet sich in **→ Tabelle A5.2-2 Internet**.[55] Zur Analyse der aktuellen Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt für das Berichtsjahr 2019 **vgl. Kapitel A1** und Milde u. a. 2020.

Bestandsentwicklung in den Zuständigkeitsbereichen

Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die für den Ausbildungsberuf zuständige Stelle (vgl. **E in Kapitel A1.2**). So sind in der Berufsbildungsstatistik beispielsweise diejenigen Auszubildenden, die im öffentlichen Dienst oder in den freien Berufen für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, – je nach zuständiger Stelle – den Bereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

Bei einer differenzierteren Betrachtung der Bestandszahlen nach den einzelnen Zuständigkeitsbereichen zeigt sich, dass die leicht positive Entwicklung beim Auszubildendenbestand im Berichtsjahr 2018 nicht in allen Zuständigkeitsbereichen gleichermaßen angekommen war. Während Industrie und Handel, das Handwerk, der öffentliche Dienst und die freien Berufe Zuwächse verzeichnen konnten, ging der Auszubildendenbestand in der Landwirtschaft und der Hauswirtschaft zurück **→ Schaubild A5.2-1**, **→ Tabelle A5.2-1**.

Im quantitativ deutlich größten Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel waren zum 31. Dezember 2018 bundesweit 772.890 Auszubildende (rund 58% des Gesamtbestandes) beschäftigt. Der Bestand verzeichnet damit einen leichten Zuwachs von 0,3% im Vergleich zum Vorjahr. Auch hier war der Zuwachs in Ostdeutschland etwas größer (+1,0%) als in Westdeutschland (+0,2%). Der bundesweit niedrigste Bestand in diesem Bereich war 1995 mit 702.867 Auszubildenden erreicht, der höchste im Jahr 2008 mit 934.221.

Im zweitgrößten Zuständigkeitsbereich – dem Handwerk – kam es, nach stetig rückläufigen Bestandszahlen bis zum Jahr 2016, in den letzten beiden Berichtsjahren 2017 und 2018 wieder zu einem Anstieg. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Bestandszahl 2018 um 0,8% auf nunmehr 367.134 Auszubildende. Der prozentuale Anstieg war in den ostdeutschen Bundesländern mit 2,1% stärker als in den westdeutschen (+0,6%). Der Langzeitvergleich zeigt, dass nach einer positiven Entwicklung bis Mitte der 1990er-Jahre im Zuge des Aufbaus handwerklicher Wirtschaftsstrukturen in Ostdeutschland die bundesweit rückläufige Tendenz bei der Zahl der Auszubildenden in diesem Bereich seit 1998 anhielt und im Jahr 2016 den tiefsten Stand seit 1992 markierte. Durch den Anstieg in den Jahren 2017 und 2018 ist dieser negative Trend vorerst gestoppt. Dennoch zeigt sich beim Blick auf die vergangenen Jahre, dass insgesamt der Rückgang der Auszubildendenzahlen in Ostdeutschland deutlich stärker war als in Westdeutschland. 1997 wurden in Ostdeutschland noch 179.223 Personen im Zuständig-

55 Eine ausführlichere Übersicht zu ausgewählten Merkmalen auf Ebene der einzelnen Bundesländer findet sich in **Kapitel A5.3**.

Tabelle A5.2-1: **Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 1992 bis 2018 (Teil 1)**

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft	Seeschifffahrt[2]
Westdeutschland								
1992	1.345.305	670.959	445.761	58.371	23.904	138.201	7.713	399
1993	1.286.754	621.078	439.947	57.162	22.722	138.069	7.431	342
1994	1.226.262	567.627	442.242	49.431	22.359	136.542	7.749	309
1995	1.194.042	536.532	448.635	40.551	22.725	137.175	8.136	291
1996	1.182.429	528.513	449.946	34.884	23.694	136.596	8.475	318
1997	1.201.866	548.637	451.680	33.900	25.482	132.651	9.186	330
1998	1.240.449	584.679	454.773	35.319	27.000	128.475	9.843	360
1999	1.279.602	627.159	455.142	35.001	27.177	125.409	9.393	324
2000	1.297.203	653.001	448.560	34.482	26.025	125.802	8.988	345
2001	1.296.327	669.348	430.893	34.137	25.005	127.887	8.718	339
2002	1.255.635	651.726	407.028	34.155	24.336	129.516	8.523	348
2003	1.226.493	639.924	392.391	32.685	25.194	127.449	8.484	360
2004	1.214.025	639.213	384.258	33.213	26.628	121.581	8.685	444
2005	1.210.179	649.818	377.124	32.964	27.456	114.483	7.734	600
2006	1.232.169	674.169	380.214	32.652	28.131	108.765	7.512	723
2007[3]	1.264.941	712.734	384.594	29.199	29.340	100.623	7.557	894
2008	1.298.139	742.383	386.940	28.770	29.844	102.825	7.380	–
2009	1.283.979	734.139	380.286	28.638	30.219	103.284	7.413	–
2010	1.252.665	718.059	368.829	28.950	29.193	100.530	7.104	–
2011	1.233.819	713.091	356.610	29.655	28.563	99.195	6.705	–
2012	1.222.032	714.591	347.775	28.350	27.615	97.686	6.015	–
2013	1.197.897	707.184	332.883	27.753	26.895	97.671	5.511	–
2014	1.170.888	691.464	322.800	27.693	26.811	97.062	5.055	–
2015	1.152.258	679.161	314.955	28.755	26.757	97.884	4.746	–
2016	1.137.651	667.167	312.318	28.656	26.403	98.715	4.395	–
2017	1.139.178	662.433	315.075	30.354	26.388	100.611	4.320	–
2018	1.143.477	663.765	317.076	31.485	26.043	100.989	4.119	–
Ostdeutschland								
1992	320.904	170.646	107.688	12.984	8.700	16.359	4.359	171
1993	342.558	165.432	127.797	16.350	6.960	20.793	5.199	24
1994	353.619	156.354	145.863	17.301	7.050	22.431	4.602	18
1995	385.296	166.332	166.716	16.173	8.532	23.172	4.350	18
1996	409.800	178.809	177.867	14.490	10.197	23.997	4.428	12
1997	420.813	187.647	179.223	13.710	11.931	23.937	4.353	9
1998	417.315	194.205	170.208	12.864	13.089	22.665	4.254	30
1999	418.728	205.857	161.730	12.456	13.209	21.192	4.245	39
2000	404.814	207.813	147.603	11.838	12.897	20.445	4.179	42
2001	388.341	206.793	133.590	11.316	12.525	19.698	4.389	33
2002	366.807	198.432	120.825	11.079	12.717	19.296	4.422	39
2003	355.137	198.444	109.974	10.653	13.095	18.282	4.653	36
2004	350.040	198.699	104.913	10.806	13.770	17.130	4.677	42
2005	343.260	198.399	100.059	10.401	13.857	15.936	4.566	42
2006	338.448	198.636	96.399	10.320	13.893	14.877	4.266	57
2007[3]	329.832	197.583	90.474	9.795	13.554	14.247	4.110	66

Tabelle A5.2-1: **Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 1992 bis 2018 (Teil 2)**

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft	Seeschifffahrt[2]
2008	315.204	191.838	84.099	9.270	12.363	13.842	3.792	–
2009	287.478	174.933	75.285	9.342	10.809	13.731	3.381	–
2010	255.663	155.340	66.078	8.637	9.474	13.152	2.979	–
2011	226.839	137.595	57.597	8.343	8.064	12.666	2.571	–
2012	207.945	126.471	52.359	7.617	7.149	12.168	2.181	–
2013	193.992	117.972	48.504	7.179	6.690	11.775	1.875	–
2014	187.662	113.934	46.701	7.023	6.630	11.757	1.620	–
2015	184.749	111.096	46.701	7.332	6.753	11.415	1.449	–
2016	183.543	108.930	47.445	7.773	6.504	11.541	1.350	–
2017	184.716	108.081	49.029	8.301	6.510	11.529	1.266	–
2018	187.287	109.128	50.058	8.610	6.453	11.814	1.227	–
Bundesgebiet								
1992	1.666.209	841.605	553.449	71.355	32.604	154.560	12.072	570
1993	1.629.312	786.513	567.744	73.512	29.685	158.862	12.633	366
1994	1.579.878	723.981	588.102	66.732	29.409	158.973	12.351	327
1995	1.579.338	702.867	615.351	56.721	31.257	160.350	12.486	309
1996	1.592.226	707.322	627.813	49.374	33.894	160.593	12.903	327
1997	1.622.679	736.284	630.903	47.613	37.413	156.588	13.536	342
1998	1.657.764	778.884	624.981	48.183	40.089	151.137	14.097	390
1999	1.698.330	833.016	616.872	47.457	40.386	146.598	13.638	363
2000	1.702.017	860.811	596.163	46.320	38.922	146.247	13.170	387
2001	1.684.668	876.141	564.480	45.453	37.530	147.585	13.107	372
2002	1.622.442	850.158	527.853	45.237	37.053	148.812	12.945	387
2003	1.581.630	838.368	502.365	43.338	38.292	145.731	13.137	396
2004	1.564.065	837.915	489.171	44.019	40.398	138.711	13.362	486
2005	1.553.436	848.217	477.183	43.365	41.313	130.419	12.300	639
2006	1.570.614	872.805	476.616	42.972	42.024	123.642	11.778	780
2007[3]	1.594.773	910.320	475.065	38.994	42.894	114.870	11.667	963
2008	1.613.343	934.221	471.039	38.043	42.204	116.664	11.172	–
2009	1.571.457	909.072	455.568	37.980	41.028	117.015	10.794	–
2010	1.508.328	873.402	434.907	37.587	38.667	113.682	10.086	–
2011	1.460.658	850.689	414.207	37.998	36.624	111.861	9.276	–
2012	1.429.977	841.062	400.131	35.967	34.764	109.854	8.196	–
2013	1.391.886	825.156	381.387	34.932	33.585	109.443	7.386	–
2014	1.358.550	805.398	369.501	34.713	33.441	108.822	6.675	–
2015	1.337.004	790.257	361.656	36.087	33.510	109.299	6.195	–
2016	1.321.197	776.097	359.763	36.432	32.904	110.256	5.745	–
2017	1.323.894	770.514	364.101	38.655	32.898	112.140	5.586	–
2018	1.330.764	772.890	367.134	40.095	32.493	112.806	5.346	

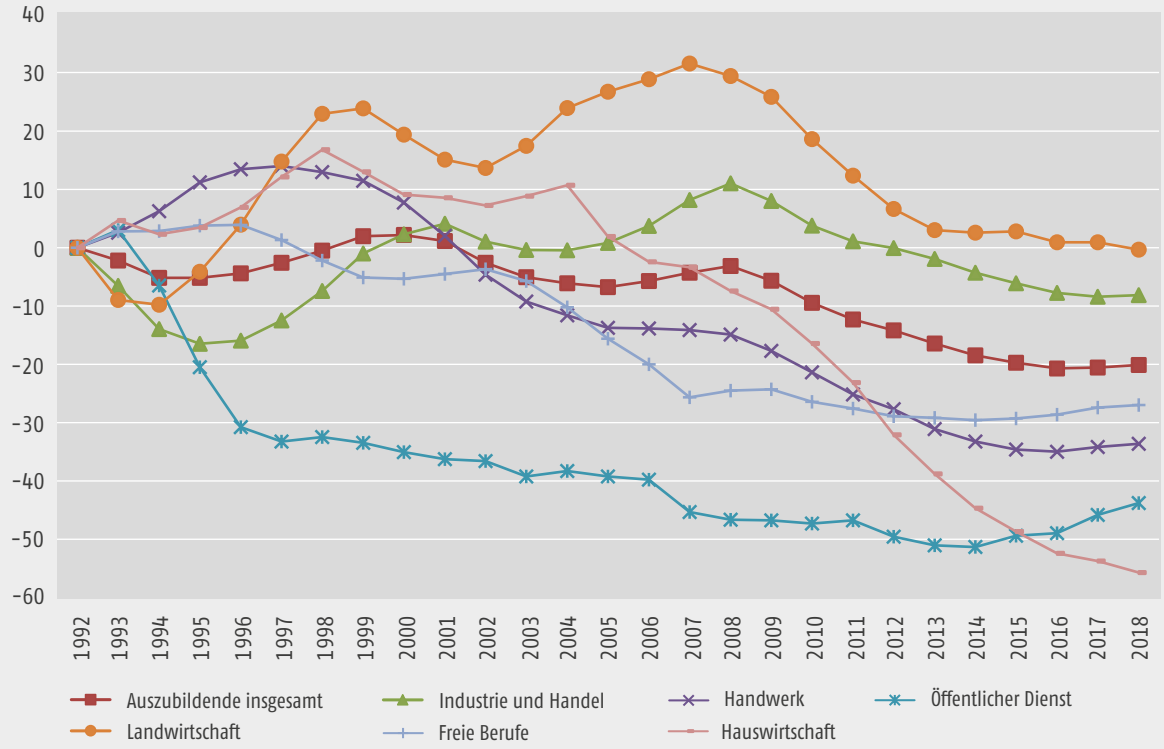
[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

[2] Seit 2008 nimmt der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt an der Berufsbildungsstatistik nicht mehr teil.

[3] Die Daten sind seit 2007 aufgrund weitreichender meldetechnischer Umstellungen nicht uneingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1992 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Schaubild A5.2-1: **Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2018 nach Zuständigkeitsbereichen (Basis = 1992)**



Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1993 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).

BIBB-Datenreport 2020

keitsbereich Handwerk ausgebildet. Im Jahr 2018 waren dies hier lediglich noch 50.058. Dies bedeutet einen Rückgang von rund -72% (Westdeutschland: rund -30%; Bundesgebiet: rund -42%).

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse in den dualen Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs des öffentlichen Dienstes erneut recht deutlich gestiegen (+3,7%). Aber auch in diesem Zuständigkeitsbereich sind die Bestandszahlen an Auszubildenden seit 1993 deutlich rückläufig. Lag der Bestand 1993 in diesem Bereich noch bei 73.512, so ist er im Laufe der Jahre auf 40.095 (2018) gesunken (-45,5%). Der Abwärtstrend ab 1994 resultierte – neben der demografischen Entwicklung – vor allem aus der Privatisierung im Post- und Bahnbereich sowie der Aufhebung des dualen Ausbildungsberufs Sparkassenkaufmann/-kauffrau und dem Wechsel der entsprechenden Ausbildungsberufe in den Zuständigkeitsbereich von Industrie und Handel. Der deutliche Rückgang im Jahr 2007 dürfte zu einem gewissen Teil auf die Umstellung in der Berufsbildungsstatistik zurückzuführen sein[56] sowie auf ein verändertes Ausbildungsverhalten im öffentlichen Dienst (vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.2.1).

Das Betriebsmerkmal „Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst" wird seit der Revision der Berufsbildungsstatistik erfasst. Daraus ergibt sich, dass für das Jahr 2018 zu den 40.095 gemeldeten Auszubildenden des öffentlichen Dienstes mindestens 16.473 Auszubildende hinzugerechnet werden, die im öffentlichen Dienst in Berufen der anderen Zuständigkeitsbereiche ausgebildet wurden (zu 54,0% gehörten sie dem Bereich Industrie und Handel, zu 17,5% dem Handwerk und zu 20,1% der Landwirtschaft an; den freien Berufen und der Hauswirtschaft entstammten 4,9% bzw. 3,6% der Auszubildenden). Allerdings muss davon ausgegangen werden, dass das

56 Nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes führte die Umstellung der Datenlieferung im Jahr 2007 insbesondere im Zuständigkeitsbereich des öffentlichen Dienstes zu Einschränkungen in der zeitlichen Vergleichbarkeit der Ergebnisse. Allerdings zeigt sich auch in der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Jahr 2007 ein starker Rückgang in den Berufen des öffentlichen Dienstes. Insofern ist unklar, in welchem Ausmaß der Rückgang in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes in der Berufsbildungsstatistik durch die Umstellung der Datenlieferung und in welchem Maße durch reale Entwicklungen bedingt ist.

Merkmal „Zugehörigkeit der Ausbildungsstätte zum öffentlichen Dienst“ im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter noch untererfasst ist.[57]

In den freien Berufen ist der Auszubildendenbestand von 2017 nach 2018 leicht von 112.140 auf 112.806 Auszubildende gestiegen (+0,6%). Mit +2,5% war der Anstieg in Ostdeutschland anteilig größer als in den westlichen Bundesländern (+0,4%). Bundesweit lag die Bestandszahl im Jahr 1996 mit 160.593 Auszubildenden am höchsten. Seither ist ein relativ konstanter Rückgang zu verzeichnen, der seit dem Jahr 2015 zum Stillstand gekommen ist. Im Langzeitvergleich ergibt sich dennoch, dass 2018 knapp ein Drittel weniger Auszubildende im Bereich der freien Berufe zu finden waren als Mitte der 1990er-Jahre.

Anders als die Entwicklungen in den zuvor beschriebenen Zuständigkeitsbereichen, war die Zahl der Auszubildenden in der Landwirtschaft im Vergleich zum Vorjahr rückläufig und lag 2018 bei 32.493 (-1,2%). Auch regional ergeben sich leichte Unterschiede (Westdeutschland -1,3%; Ostdeutschland -0,9%). Langfristig betrachtet nahm der Bestand an Auszubildenden in Berufen der Landwirtschaft zwischen 1993 und 2007 stark zu (+13.209 bzw. 44,5%). Seit dem Jahr 2008 geht die Bestandszahl jedoch wieder deutlich zurück und 2018 war sie nahezu identisch mit dem Wert von 1992.

Im vergleichsweise kleinen Zuständigkeitsbereich Hauswirtschaft war der Bestand an Auszubildenden – wie bereits in den vergangenen Jahren – auch im Berichtsjahr 2018 erneut rückläufig (-4,3%). Damit wurden hier 2018 nur noch 5.346 Personen ausgebildet. Dabei fiel der Rückgang in der Hauswirtschaft regional differenziert in Westdeutschland (-4,7%) deutlicher aus als in Ostdeutschland (-3,1%). Der rückläufige Trend zeigt sich seit Ende der 1990er-Jahre. Die meisten Auszubildenden wurden mit 14.097 im Jahr 1998 erreicht. Im Vergleich zu diesem Höchstwert lag der Bestand 2018 nur auf gut einem Drittel des Ausgangswerts (-62,1%). In Ostdeutschland gab es einen noch deutlich stärkeren Rückgang allein in den letzten 14 Jahren. Zwischen 2004 und 2018 fiel der Bestand hier um rund 74%.

Der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt umfasste ausschließlich Meldungen für den Beruf Schiffsmechaniker/-in und war dementsprechend klein. Seit 2008 wird er nicht mehr für die Berufsbildungsstatistik gemeldet (Bestand bei letzter Meldung 2007: 963 Auszubildende).[58]

Frauenanteil in dualen Ausbildungsberufen

Der Frauenanteil an allen Auszubildenden im dualen System der Berufsausbildung lag im Berichtsjahr 2018 mit 36,1% erneut niedriger als im Vorjahr (2017: 37,0%) **→ Tabelle A5.2-3**. Damit setzte sich der rückläufige Trend der vergangenen Jahre fort und der Bestand weiblicher Auszubildender lag 2018 anteilig rund 5,0 Prozentpunkte niedriger als noch Anfang der 2000er-Jahre (2002: 41,0%). Die Gründe hierfür sind vielfältig und zum Teil auch dem demografischen Wandel geschuldet. Infolge niedriger Geburtenraten ist die Zahl der jungen Frauen und Männer in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. Bei den Männern konnte die dadurch entstandene Nachfragelücke nach dualer Ausbildung allerdings durch die starke Zuwanderung männlicher Migranten zu großen Teilen gefüllt werden. Zu einem derartigen Kompensationseffekt kam es bei den Frauen nicht bzw. nur bedingt. Außerdem hatte eine insgesamt in den letzten Jahren gestiegene schulische Vorbildung für beide Geschlechter unterschiedliche Folgen. Die jungen Frauen wandten sich zunehmend von den dualen Ausbildungsangeboten in den vermeintlich „einfacheren“ Dienstleistungsberufen ab und gingen stattdessen verstärkt auf Ausbildungsangebote der Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe, des öffentlichen Dienstes und der Hochschulen ein.[59]

Weitere Gründe für dieses Ungleichgewicht bei den geschlechtsspezifischen Anteilen liegen – den Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragung zufolge – auch maßgeblich an den unterschiedlichen beruflichen Wünschen. Die Literatur zur Berufswahl belegt, dass Frauen eine sehr viel schwächere Neigung zu technischen Berufen haben (vgl. Nissen/Keddi/Pfeil 2003). Sie interessieren sich vorrangig für kaufmännische und Dienstleistungsberufe und streben überproportional eine schulische Berufsausbildung an (vgl. Beicht/Walden 2014). Hinzu kommt, dass als Folge der Tertiarisierung – also dem Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft – zunehmend auch Männer eine Ausbildung im Dienstleistungsbereich aufnehmen und dadurch der ohnehin schon starke Konkurrenzdruck unter den Bewerberinnen in ihren bevorzugten Berufen durch zunehmend männliche Konkurrenz weiter

57 Auf Basis eines für das Berichtsjahr 2016 durchgeführten Abgleichs mit Daten der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes könnte eine Untererfassung für das Berichtsjahr 2016 von ca. 17% vorgelegen haben (**vgl. Kapitel A6.2**). Der Abgleich ist nicht unproblematisch und muss unter spezifischen Annahmen erfolgen, siehe hierzu Uhly/Kroll 2019: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI), Hinweise zu den einzelnen Berichtsjahren, URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf**

58 Da der Ausbildungsberuf nicht nach BBiG oder HwO geordnet ist, sondern einen vergleichbar geregelten Beruf außerhalb des Geltungsbereichs des BBiG darstellt, wurde er bis 2007 freiwillig gemeldet (die gesetzliche Grundlage für die Berufsbildungsstatistik, insbesondere § 88 BBiG, betrifft nur Ausbildungsberufe, die nach BBiG bzw. HwO geregelt sind). Mit den erweiterten Meldepflichten im Rahmen der Revision der Berufsbildungsstatistik durch das BerBiRefG wurde die Datenmeldung im Jahr 2008 eingestellt. Ausbildungsverträge werden im Zuständigkeitsbereich der Seeschifffahrt weiterhin abgeschlossen.

59 Für ausführlichere Informationen zu den Gründen sinkender Ausbildungsbeteiligung junger Frauen siehe auch Dionisius/Kroll/Ulrich 2018.

Tabelle A5.2-3: **Frauenanteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 1992 bis 2018 (in %)**

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft	Seeschifffahrt[2]
1992	40,8	41,8	22,1	50,7	35,7	95,0	97,0	2,1
1993	40,4	41,8	20,8	52,0	34,3	95,1	96,7	2,5
1994	40,0	42,7	19,6	54,1	33,1	94,8	96,3	3,7
1995	39,8	43,2	19,2	56,7	32,7	94,9	95,7	3,9
1996	39,8	43,5	19,3	59,2	31,7	95,0	95,4	5,5
1997	39,9	43,5	19,8	62,3	30,7	95,3	95,0	7,0
1998	40,0	43,1	20,6	62,9	29,7	95,3	94,9	6,2
1999	40,5	43,4	21,3	63,0	28,5	95,5	94,6	4,1
2000	40,9	43,2	21,9	64,4	28,5	95,6	94,6	5,4
2001	41,0	42,4	22,4	64,6	27,2	95,6	94,1	6,5
2002	41,0	41,4	22,6	65,3	26,4	95,6	93,8	5,4
2003	40,6	40,5	22,7	64,9	25,2	95,5	93,0	4,5
2004	40,1	39,8	22,7	64,2	24,1	95,3	92,8	4,3
2005	39,7	39,5	22,9	63,4	23,2	95,1	92,5	4,2
2006	39,5	39,5	23,1	63,5	22,4	95,2	92,5	3,8
2007[3]	39,3	39,6	23,3	64,1	22,4	95,0	92,1	4,4
2008	39,6	39,8	23,7	64,3	23,0	95,0	92,2	–
2009	39,9	39,9	24,0	64,8	22,9	94,9	92,5	–
2010	39,8	39,6	23,8	65,3	22,7	94,7	92,5	–
2011	39,3	39,0	23,2	65,1	22,2	94,4	92,4	–
2012	39,0	38,6	22,7	65,2	21,9	94,0	91,8	–
2013	38,6	38,1	22,0	65,0	21,9	93,7	91,9	–
2014	38,3	37,6	21,6	65,3	22,0	93,4	91,7	–
2015	38,1	37,2	21,3	65,1	22,1	93,1	91,2	–
2016	37,8	36,7	21,1	64,6	22,3	92,8	90,3	–
2017	37,0	35,7	20,3	63,8	22,6	92,5	89,4	–
2018	36,1	34,7	19,2	63,4	22,7	92,0	88,6	–

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

[2] Seit 2008 nimmt der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt an der Berufsbildungsstatistik nicht mehr teil.

[3] Die Daten sind seit 2007 aufgrund weitreichender meldetechnischer Umstellungen nicht uneingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1992 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

erhöht wird (vgl. Kroll 2015). Dennoch kommen gewerblich-technische Berufe, die im dualen Berufsbildungssystem nach wie vor eine bedeutende Rolle spielen, für Frauen kaum in Betracht. Diese Unterschiede zeigen sich auch deutlich bei einer berufsspezifischen Betrachtung und bei dem Vergleich des Frauenanteils in den unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen.

So gibt es Zuständigkeitsbereiche, in denen fast ausschließlich Frauen zu finden sind. Bei den freien Berufen ergibt sich 2018 ein Frauenanteil von 92,0%, welcher bei der Betrachtung der letzten Jahre zwar leicht rückläufig, aber dennoch relativ konstant ist. Gleiches gilt für den Hauswirtschaftsbereich, in welchem ebenfalls knapp neun von zehn Auszubildenden weiblich sind (88,6%). Im Zuständigkeitsbereich des öffentlichen Dienstes ist der Frauenanteil an allen Auszubildenden mit Werten zwischen 63% bis 65% seit 1999 ebenfalls überdurch-

schnittlich hoch und im Vergleich zum Jahr 1992 (50,7%) im Zeitverlauf deutlich angestiegen.

In den großen Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel und Handwerk stellt sich die Situation anders dar. Frauen sind hier zunehmend deutlich unterrepräsentiert. Im Bereich Industrie und Handel ist der Frauenanteil seit Mitte der 1990er-Jahre von 43,5% (1996) auf nur noch 34,7% im Jahr 2018 gesunken. Derart starke Rückgänge im Langzeitvergleich ergeben sich im Handwerk beim Frauenanteil nicht. Zwar liegt dieser auch 2018 mit 19,2% niedriger als noch im Vorjahr (2017: 20,3%), 1996 lag er aber bspw. mit 19,3% auf dem jetzigen Niveau. Ebenfalls unterdurchschnittlich zeigte sich der Anteil an Frauen im Bereich der Landwirtschaft, der sich mit 22,7% nahezu auf dem Vorjahresniveau befand (2017: 22,6%). Allerdings zeigt dieser Bereich die Besonderheit, dass er der einzige ist, in dem der Frauenanteil in den letzten Jahren nicht mehr rückläufig ist, sondern seit mehreren Jahren kontinuierlich kleinere Zuwächse zu verzeichnen hat.

Betrachtet man die Ausbildungsberufe im dualen System im Einzelnen, zeigt sich eine deutliche Geschlechtersegregation derart, dass ein Großteil der Ausbildungsberufe entweder überwiegend mit Frauen oder überwiegend mit Männern besetzt ist (vgl. Richter/Jahn 2015). Diese berufsstrukturellen Unterschiede sind seit Mitte der 1980er-Jahre annähernd unverändert (vgl. Uhly 2007). Ebenfalls unverändert ist seit Jahren eine starke Fokussierung beider Geschlechter auf nur wenige Berufe. Diese ist allerdings bei Frauen deutlich stärker ausgeprägt als bei Männern. So zeigte sich, dass sich über die Hälfte (50,7%) aller weiblichen Auszubildenden im dualen System im Jahr 2018 auf nur neun Berufe verteilte; das Spektrum bei den männlichen Auszubildenden war dagegen mit 16 Berufen deutlich größer. Die starke Fokussierung – insbesondere junger Frauen – auf wenige Berufe wurde schon in der Vergangenheit beobachtet (vgl. Kroll 2015). Die Ursachen hierfür sind vielfältig und sowohl bei den nachfragenden Jugendlichen als auch beim Angebotsspektrum und dem Rekrutierungsverhalten der Betriebe zu suchen.

Ausländeranteil in dualen Ausbildungsberufen

Seit Anfang der 1990er-Jahre war der Anteil an Auszubildenden mit ausländischem Pass[60] stark zurückgegangen. Lag der Ausländeranteil an allen Auszubildenden 1994 noch bei 8,0%, so hatte er sich bis zum Jahr 2006 nahezu halbiert (4,2%). Der zwischenzeitliche Rückgang des Ausländeranteils unter den Auszubildenden des dualen Systems seit Mitte der 1990er-Jahre ist z. T. auf verstärkte Einbürgerungen zurückzuführen. In der Wohnbevölkerung ging der Anteil ebenfalls zurück. Auf der anderen Seite dürften aber auch erhebliche Engpässe auf dem Ausbildungsmarkt in der Vergangenheit zu einer längeren und schwierigeren Übergangsphase – insbesondere für ausländische Jugendliche – beigetragen haben (vgl. Kroll/Granato 2013).

In den letzten Jahren hat sich dieser rückläufige Trend umgekehrt. Seit dem Jahr 2007 ist der Ausländeranteil wieder stetig angestiegen. Mit 9,9% (131.397 Auszubildende) hat er 2018 den höchsten Stand seit 1992 erreicht → **Tabelle A5.2-4**. Maßgeblich dürfte diese Entwicklung durch den deutlichen Anstieg der Zahl Geflüchteter bedingt sein. Insbesondere die Bestandszahlen der ausländischen Auszubildenden mit einer Staatsangehörigkeit aus einem (nichteuropäischen) Asylherkunftsland[61] hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen (Bestand 2012: 2.763 vs. 2018: 37.323).[62] Allerdings ist festzuhalten, dass es sich bei der Gruppe der Auszubildenden mit einer Staatsangehörigkeit aus einem Asylherkunftsland nicht um eine eindeutige Abgrenzung von Geflüchteten handelt. Hier können ebenso gut zu einem Teil Personen enthalten sein, die schon länger in Deutschland leben und die auch über andere Migrationswege (u. a. Arbeitsmigration, Familiennachzug) nach Deutschland gekommen sind.

Für eine Einschätzung des Ausmaßes der Integration in die duale Berufsausbildung ist der Ausländeranteil unter den Auszubildenden kein geeigneter Indikator. Um diese Einschätzung vornehmen zu können, muss der Ausländeranteil unter den Auszubildenden in Relation zum Ausländeranteil in der Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter gesetzt werden. Dies geschieht mit der Analyse der Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen in **Kapitel A5.8**. Der Ausländeranteil eignet sich jedoch für einen Vergleich der Zuständigkeitsbereiche bzw. auch für Analysen auf der Ebene der Einzelberufe.

In allen Zuständigkeitsbereichen ist der Anteil der Ausländer im Vergleich zum Vorjahr – wenn auch teils deutlich unterschiedlich stark – gestiegen → **Tabelle A5.2-4**. Wie bereits im letzten Jahr konnte das Handwerk 2018 mit einem Plus von 2,2 Prozentpunkten die deutlichsten Zuwächse verzeichnen. Damit lag der

60 In der Berufsbildungsstatistik wird die Staatsangehörigkeit der Auszubildenden erfasst, ein möglicher Migrationshintergrund kann jedoch nicht ausgewiesen werden. Als ausländische Auszubildende werden alle Auszubildenden ohne deutschen Pass gezählt. Jugendliche, die sowohl über eine deutsche als auch eine nicht deutsche Staatsangehörigkeit verfügen, werden nicht als ausländische Auszubildende erfasst.

61 Es handelt sich hierbei um eine Differenzierung der BA. Das Aggregat „Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem der zugangsstärksten Herkunftsländern von Asylbewerbern“ oder kurz „Asylherkunftsländer“ wird (seit Juni 2016) durch die BA folgendermaßen definiert: „In das Aggregat wurden die nichteuropäischen Länder aufgenommen, die in den letzten Jahren zu den Ländern mit den meisten Asylerstanträgen gehörten; es umfasst folgende acht Länder: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien“ (Bundesagentur für Arbeit 2017).

62 Eine differenziertere Analyse zu dieser Personengruppe findet sich in Kroll/Uhly 2018.

Tabelle A5.2-4: **Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 1992 bis 2018 (in %)**

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft	Seeschifffahrt[2]
1992	7,2	6,4	9,4	2,6	1,2	7,5	2,4	1,1
1993	7,8	6,9	9,8	3,0	1,2	8,3	2,7	1,6
1994	8,0	7,2	9,7	3,1	1,4	8,5	2,9	0,9
1995	7,7	7,0	9,0	3,1	1,8	8,6	3,6	1,0
1996	7,3	6,7	8,3	2,7	1,6	9,0	4,1	0,9
1997	6,8	6,3	7,6	2,4	1,4	8,8	4,5	0,9
1998	6,3	5,9	7,0	2,4	1,1	8,2	4,7	1,5
1999	5,9	5,6	6,6	2,3	0,9	8,0	3,9	1,7
2000	5,7	5,2	6,4	2,1	0,9	8,2	4,2	1,6
2001	5,5	5,0	6,2	2,2	0,8	7,9	4,3	0,0
2002	5,3	4,7	6,0	2,0	0,9	8,3	4,2	0,8
2003	5,0	4,4	5,7	2,1	0,8	8,3	4,1	2,3
2004	4,6	4,0	5,3	1,8	0,8	7,7	4,2	2,5
2005	4,4	3,8	5,1	1,7	0,8	7,3	4,0	2,3
2006	4,2	3,7	4,8	1,7	0,8	7,1	3,7	1,5
2007[3]	4,3	3,9	4,9	1,5	0,7	7,7	3,2	1,2
2008	4,5	4,1	5,2	1,5	0,7	8,1	3,6	-
2009	4,8	4,3	5,5	1,8	0,8	8,5	4,1	-
2010	5,1	4,5	5,9	1,7	0,7	9,1	4,6	-
2011	5,3	4,7	6,1	1,7	0,8	9,4	5,3	-
2012	5,5	4,9	6,3	1,9	0,9	10,0	5,8	-
2013	5,7	5,1	6,7	2,0	0,9	9,8	6,1	-
2014	6,1	5,4	7,2	2,0	1,2	11,4	5,6	-
2015	6,5	5,7	7,7	2,1	1,4	11,5	6,1	-
2016	7,3	6,3	8,8	2,4	1,7	12,5	6,7	-
2017	8,6	7,3	10,9	3,0	2,5	13,4	8,2	-
2018	9,9	8,3	13,1	3,3	3,1	14,5	8,5	-

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

[2] Seit 2008 nimmt der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt an der Berufsbildungsstatistik nicht mehr teil.

[3] Die Daten sind seit 2007 aufgrund weitreichender meldetechnischer Umstellungen nicht uneingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1992 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Ausländeranteil 2018 im Handwerk bei 13,1% und hat sich seit 2012 (6,3%) mehr als verdoppelt. Berufe mit einem überdurchschnittlich hohen Ausländeranteil unter den Auszubildenden im Bereich des Handwerks waren: Bäcker/-in (29,5%), Friseur/-in (27,1%) und Stuckateur/-in (25,9%).

Im größten Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel lag der Anteil an Ausländern 2018 insgesamt bei 8,3% und damit erneut über dem Wert vom Vorjahr, aber auch immer noch unter dem Gesamtdurchschnitt von 9,9%. Einzelne ausgewählte Berufe mit einem überproportional hohen Ausländeranteil waren hier: Fachkraft im Gastgewerbe (41,1%), Fachkraft für Metalltechnik (24,7%) und Restaurantfachmann/-fachfrau (24,7%).

Die freien Berufe sind weiterhin der Zuständigkeitsbereich mit dem im Vergleich höchsten Ausländeranteil, und dieser ist von 2017 (13,4%) noch einmal um 1,1 Prozentpunkte auf nunmehr 14,5% gestiegen. Ausschlaggebend hierfür waren die überproportional hohen Anteile an ausländischen Auszubildenden in den stark besetzten Berufen Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (31.638 Auszubildende; Ausländeranteil: 24,9%) und Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (3.561 Auszubildende; Ausländeranteil: 22,9%). Außerdem findet man in diesen beiden Berufen in der Gruppe der ausländischen Auszubildenden fast ausschließlich Frauen (96,5% bzw. 89,0%). Auffällig ist auch, dass sich knapp ein Drittel (31,7%) aller weiblichen Auszubildenden mit ausländischem Pass 2018 in der Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten, Medizinischen Fachangestellten oder Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten befand.

Der Anteil an ausländischen Auszubildenden im Bereich der Hauswirtschaft ist zwischen 2017 und 2018 leicht von 8,2% auf 8,5% gestiegen. Ebenfalls nur leicht angestiegen sind im Vorjahresvergleich die Anteilswerte im öffentlichen Dienst (2017: 3,0% vs. 2018: 3,3%) und im Zuständigkeitsbereich der Landwirtschaft (2017: 2,5% vs. 2018: 3,1%).

(Stephan Kroll)

A 5.3 Neuabschlüsse in der Berufsbildungsstatistik

Die Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder erfasst unter dem Begriff „neu abgeschlossene Ausbildungsverträge“ E die Ausbildungsverhältnisse, die im Kalenderjahr begonnen haben, angetreten wurden und bis zum 31. Dezember nicht gelöst wurden. Der Neuabschlussbegriff im Rahmen der Berufsbildungsstatistik unterscheidet sich von dem Begriff der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge der BIBB-Erhebung zum 30. September in mehrfacher Hinsicht (siehe E). Mit der Revision der Berufsbildungsstatistik durch das Berufsbildungsreformgesetz (BerBiRefG) wurde die Erfassung ab 2007 auf vertragsbezogene Einzeldaten umgestellt und es wurden zusätzliche Merkmale eingeführt (**vgl. Kapitel A5.1**). Im Folgenden werden eine Übersicht über die Neuabschlüsse 2018 nach ausgewählten neuen Merkmalen gegeben und Ausbildungsanfänger/-innen von anderen Arten von Neuabschlüssen abgegrenzt. Zunächst werden die Neuabschlusszahlen nach Zuständigkeitsbereichen, Ländern und im Vorjahresvergleich, wie sie sich im Rahmen der Berufsbildungsstatistik zeigen, skizziert. Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt wird nicht auf Basis der Berufsbildungsstatistik, sondern anhand der Neuabschlusszahlen der BIBB-Erhebung zum 30. September 2019 in **Kapitel A1.1** dargestellt.

E Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse)

Neuabschlüsse sind im Rahmen der Berufsbildungsstatistik definiert als die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG oder HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge, die im jeweiligen Kalenderjahr begonnen haben und die am 31. Dezember noch bestehen (Definition bis 2006) bzw. die bis zum 31. Dezember nicht gelöst wurden (Definition seit 2007); dabei werden nur solche Ausbildungsverhältnisse erfasst, die auch angetreten wurden.

Die Definition der Neuabschlüsse im Rahmen der Berufsbildungsstatistik und der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September stimmen aufgrund konzeptioneller Unterschiede beider Erhebungen nicht überein. Die Begriffe unterscheiden sich in beiden Erhebungen nicht nur hinsichtlich des Zeitbezugs (zum Vergleich beider Erhebungen siehe Uhly u. a. 2009).

Tabelle A5.3-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen[1] sowie Ländern 2017 und 2018**

Land	Neuabschlüsse insgesamt		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Baden-Württemberg	74.067	74.646	44.691	45.420	19.416	19.122	1.977	2.106	1.548	1.461	6.042	6.177	390	360
Bayern	92.721	94.263	53.580	54.885	26.493	26.247	1.773	1.905	2.094	2.217	8.532	8.775	249	234
Berlin	15.471	15.825	8.706	9.060	3.972	3.864	840	867	228	228	1.665	1.746	60	60
Brandenburg	10.221	10.398	5.853	6.006	2.817	2.793	438	468	465	495	582	570	63	63
Bremen	5.553	5.574	3.738	3.720	1.122	1.167	165	162	54	36	438	450	36	39
Hamburg	12.690	12.753	8.706	8.652	2.454	2.424	189	192	150	144	1.155	1.314	33	24
Hessen	36.444	37.527	22.032	22.524	9.732	9.987	1.113	1.167	657	666	2.910	3.186	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	7.893	7.911	4.710	4.713	1.968	1.971	297	297	438	417	429	462	51	51
Niedersachsen	54.630	54.777	29.361	29.736	16.653	16.719	1.473	1.452	2.184	2.064	4.680	4.548	282	258
Nordrhein-Westfalen	115.494	117.153	69.672	70.665	29.436	29.892	3.000	2.988	2.451	2.421	10.515	10.761	420	429
Rheinland-Pfalz	25.530	25.422	14.094	14.118	7.785	7.875	639	654	720	645	2.145	1.989	144	144
Saarland	6.321	6.339	3.711	3.726	1.875	1.827	93	111	123	129	474	492	51	51
Sachsen	19.059	19.410	11.367	11.766	5.175	5.130	783	708	741	786	885	912	108	108
Sachsen-Anhalt	10.125	10.380	6.159	6.255	2.637	2.748	390	414	423	405	441	483	75	78
Schleswig-Holstein	19.308	19.365	10.239	10.233	6.204	6.180	408	489	786	741	1.668	1.725	-	-
Thüringen	10.158	10.158	6.321	6.273	2.556	2.622	291	312	402	393	477	447	111	108
Bundesgebiet insgesamt	**515.679**	**521.901**	**302.940**	**307.746**	**140.295**	**140.571**	**13.869**	**14.295**	**13.464**	**13.245**	**43.038**	**44.037**	**2.073**	**2.007**

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet. Für die Länder Hessen und Schleswig-Holstein meldet der Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel die Hauswirtschaftsberufe.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2017 und 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. BIBB-Datenreport 2020

→ **Tabelle A5.3-1** zeigt, dass im Berichtsjahr 2018 insgesamt[63] 521.901 Ausbildungsverhältnisse neu angetreten und bis zum 31. Dezember 2018 nicht wieder gelöst wurden. Die Neuabschlusszahl war damit gegenüber dem Vorjahr (515.679) um 1,2% gestiegen. Lediglich in Rheinland-Pfalz war ein geringfügiger Rückgang (-0,4%) zu beobachten und in Thüringen war sie im Vorjahresvergleich unverändert. In allen anderen Ländern stieg die Neuabschlusszahl; der Anstieg reichte von +0,2% in Mecklenburg-Vorpommern bis +3,0% in Hessen.

63 Alle Absolutwerte der Berufsbildungsstatistik sind aus Datenschutzgründen auf ein Vielfaches von 3 gerundet.

→ **Tabelle A5.3-2** stellt für ausgewählte Merkmale die Zahl und den Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2018 jeweils nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern dar.

Überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildungsverhältnisse

Überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildungsverhältnisse dienen der Versorgung von Jugendlichen mit Marktbenachteiligung (wenn trotz Ausbildungsreife kein Ausbildungsplatz gefunden wurde), mit sozialen Benachteiligungen, mit Lernschwäche sowie mit Behinderung.

Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der BIBB-Erhebung über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (**vgl. Kapitel A1**) gelten solche Ausbildungsverhältnisse, bei denen die öffentliche Förderung mehr als 50% der Gesamtkosten im ersten Jahr der Ausbildung beträgt, als überwiegend öffentlich finanziert.[64] Etwaige Erträge durch die Mitarbeit der Auszubildenden bleiben dabei unberücksichtigt. Von allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden für das Berichtsjahr 2018 im Rahmen der Berufsbildungsstatistik 3,0% als überwiegend öffentlich finanziert gemeldet. Seit 2010 ging dieser Anteil bundesweit stetig zurück (2009: 8,4%). Größere Anteile waren noch 2009 insbesondere in den ostdeutschen Ländern zu beobachten. Auch wenn dort der Anteil überwiegend öffentlich finanzierter dualer Berufsausbildung stark zurückging, variierte er immer noch nach Bundesländern: In den ostdeutschen Ländern (2009: 23,7%) lag er im Berichtsjahr 2018 zwischen 5,2% und 6,7%, in den westdeutschen Ländern (2009: 5,1%) wurden – mit Ausnahme von Bremen (5,3%) – mit 1,7% bis 4,5% geringere Anteile an Neuabschlüssen überwiegend öffentlich finanziert.

In Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs der Hauswirtschaft machten überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge im Berichtsjahr 2018 mit bundesweit 61,3% aller Neuabschlüsse den mit Abstand größten Anteil aus. In den Landwirtschaftsberufen waren knapp 6,8%, im Handwerk 3,6% und im Bereich Industrie und Handel 2,7% Neuabschlüsse überwiegend öffentlich finanziert. In Berufen der Zuständigkeitsbereiche freie Berufe und öffentlicher Dienst waren die Anteile mit 0,2% bzw. 0,4% noch geringer.

Teilzeitberufsausbildung

Die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung wurde 2005 im Berufsbildungsgesetz verankert. Teilzeitausbildungsverhältnisse sind Berufsausbildungsverhältnisse mit einer Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit nach § 8 Absatz 1 Satz 2 BBiG (vom 23. März 2005). Bislang erfolgen nur sehr wenige duale Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG bzw. HwO in Teilzeitform. Auch für das Berichtsjahr 2018 wurden bundesweit lediglich 2.289 Neuabschlüsse als Teilzeitberufsausbildungsverhältnisse gemeldet. Sie machten mit 0,4% immer noch einen sehr geringen Anteil aller Neuabschlüsse aus; in keinem Bundesland war dieser Anteil größer als 1,0%.

Wie auch in den Vorjahren war der Teilzeitanteil bei den weiblichen Auszubildenden mit 1,0% (1.983 Neuabschlüsse) höher als bei den männlichen, bei denen nur 0,1% bzw. 306 Neuabschlüsse mit einem Teilzeitausbildungsverhältnis gemeldet wurden. Zu detaillierten Analysen der Teilzeitberufsausbildung auf Basis der Berufsbildungsstatistik siehe Uhly 2020a und 2020b und Gericke/Lissek 2013.[65]

Neuabschlüsse mit einer Verkürzung der Ausbildungsdauer von mindestens sechs Monaten

Die reguläre Ausbildungsdauer (die gemäß der Ausbildungsordnung vorgesehene Dauer) und die tatsächliche Ausbildungszeit können aus verschiedenen Gründen abweichen. Mit der Variablen „Abkürzung der Ausbildungsdauer“ erhebt die Berufsbildungsstatistik solche Verkürzungen der Ausbildungsdauer, die gemäß § 7 oder § 8 BBiG vereinbart werden. Auszubildende und Ausbildungsbetriebe können solche Abkürzungen gemeinsam beantragen, wenn ein nach Rechtsverordnung von den jeweiligen Landesregierungen anrechnungsfähiger Bildungsgang einer „berufsbildenden Schule oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet“ (§ 7 BBiG) werden soll oder wenn „zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird“[66] (§ 8 BBiG). Nicht dazu zählen kürzere Ausbildungsdauern aufgrund vorzeitiger Prüfungszulassung sowie sogenannter Anschlussverträge, bei denen eine zweijährige Berufsausbildung gemäß Ausbildungsordnung anzurechnen ist.

Auf Basis der Berufsbildungsstatistik lässt sich die Verkürzung des Ausbildungsvertrages zum einen direkt aus der Variablen Abkürzung ermitteln, zum anderen auch indirekt über Berufsinformationen und die Meldungen zum vereinbarten Beginn und Ende des Ausbildungsvertrages. → **Tabelle A5.3-2** enthält die Werte auf Basis der unmittelbaren Meldungen zur Abkürzung der Ausbildungsdauer. Diese Abkürzung bezieht sich allerdings nur auf den jeweiligen Ausbildungsvertrag und nicht auf die Ausbildungsdauer insgesamt.[67]

64 Dabei zählen zu den Gesamtkosten die Ausbildungsvergütung, aber auch alle weiteren im Zusammenhang mit der Ausbildung anfallenden Personal- und Sachkosten sowie Gebühren.

65 Siehe auch die Themenseite des BIBB zur Teilzeitberufsausbildung unter: **https://www.bibb.de/de/1304.php** sowie die Auswahlbibliografie von Linten/Prüstel 2016.

66 Siehe hierzu die „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit/zur Teilzeitausbildung“ vom 27. Juni 2008.

67 Das heißt, eine Abkürzung eines Ausbildungsvertrages kann z. B. auch aufgrund der Anrechnung von vorherigen Ausbildungszeiten in einem anderen Betrieb im gleichen Beruf erfolgen. Die gesamte Ausbildung im Beruf ist dann ggf. nicht kürzer als nach Ausbildungsordnung vorgesehen.

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2018 (Teil 1)**

Land	Neuabschlüsse mit jeweiligem Merkmal insgesamt		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
	absolut	in %	in % der Neuabschlüsse des Zuständigkeitsbereichs					
Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge								
Baden-Württemberg	1.452	1,9	1,3	3,2	0,0	2,3	0,1	53,3
Bayern	1.584	1,7	1,0	3,2	0,0	2,6	0,1	48,7
Berlin	828	5,2	4,7	8,8	0,0	11,8	0,0	65,0
Brandenburg	627	6,0	6,4	4,6	0,0	10,3	0,0	100,0
Bremen	297	5,3	6,5	2,6	0,0	0,0	0,7	61,5
Hamburg	321	2,5	2,3	3,6	0,0	10,4	0,2	75,0
Hessen	1.422	3,8	3,1	6,5	0,0	8,6	0,6	-
Mecklenburg-Vorpommern	510	6,4	7,9	3,8	0,0	2,9	1,3	88,2
Niedersachsen	1.497	2,7	2,9	1,9	0,8	7,7	0,3	55,8
Nordrhein-Westfalen	2.745	2,3	2,0	3,1	1,4	6,6	0,0	48,3
Rheinland-Pfalz	774	3,0	1,9	4,6	0,5	7,4	0,2	62,5
Saarland	288	4,5	3,8	4,6	2,7	20,9	0,0	64,7
Sachsen	1.296	6,7	7,3	4,5	0,0	13,7	0,0	86,1
Sachsen-Anhalt	693	6,7	4,6	9,0	0,0	20,0	0,0	100,0
Schleswig-Holstein	450	2,3	4,0	0,2	0,0	2,8	0,0	-
Thüringen	654	6,4	6,9	3,1	0,0	9,2	0,0	91,7
Bundesgebiet insgesamt	**15.441**	**3,0**	**2,7**	**3,6**	**0,4**	**6,8**	**0,2**	**61,3**
Teilzeitberufsausbildung								
Baden-Württemberg	279	0,4	0,2	0,3	1,3	0,4	1,4	1,7
Bayern	291	0,3	0,2	0,3	0,3	0,1	1,2	3,8
Berlin	162	1,0	0,9	0,8	3,5	0,0	0,7	10,0
Brandenburg	27	0,3	0,3	0,1	0,6	0,0	0,5	0,0
Bremen	54	1,0	1,2	0,3	1,9	0,0	0,0	7,7
Hamburg	90	0,7	0,6	0,7	1,6	0,0	1,4	0,0
Hessen	192	0,5	0,5	0,2	1,5	0,0	1,3	-
Mecklenburg-Vorpommern	18	0,2	0,1	0,2	0,0	0,7	0,6	5,9
Niedersachsen	297	0,5	0,5	0,4	1,2	0,1	1,2	3,5
Nordrhein-Westfalen	549	0,5	0,4	0,3	1,4	0,1	0,8	4,2
Rheinland-Pfalz	54	0,2	0,2	0,3	0,0	0,0	0,5	2,1
Saarland	51	0,8	0,5	0,3	5,4	2,3	1,2	23,5
Sachsen	51	0,3	0,2	0,1	0,8	1,1	0,7	0,0
Sachsen-Anhalt	12	0,1	0,1	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0
Schleswig-Holstein	135	0,7	0,6	0,6	1,2	0,4	1,4	-
Thüringen	24	0,2	0,2	0,1	0,0	0,0	0,7	0,0
Bundesgebiet insgesamt	**2.289**	**0,4**	**0,4**	**0,3**	**1,2**	**0,3**	**1,0**	**3,4**
Neuabschlüsse mit mindestens 6 Monaten Abkürzung – ohne Anschlussverträge[2]								
Baden-Württemberg	19.773	26,5	21,0	46,0	4,7	36,1	12,8	4,2
Bayern	20.988	22,3	21,5	25,9	4,4	50,6	12,7	21,8
Berlin	2.520	15,9	17,3	16,1	7,3	21,1	12,5	10,0
Brandenburg	1.227	11,8	11,5	14,0	0,0	23,6	4,7	4,8
Bremen	900	16,1	18,3	16,5	1,9	0,0	5,3	7,7
Hamburg	2.796	21,9	23,4	18,2	28,1	31,3	17,8	0,0
Hessen	6.900	18,4	20,0	19,1	5,7	24,3	7,9	-
Mecklenburg-Vorpommern	780	9,9	9,4	10,7	0,0	25,2	3,9	5,9
Niedersachsen	10.500	19,2	16,6	24,8	2,7	48,4	7,8	17,4
Nordrhein-Westfalen	19.476	16,6	18,8	15,1	11,9	18,6	7,8	1,4
Rheinland-Pfalz	4.500	17,7	18,4	19,8	2,8	28,4	7,1	4,2
Saarland	1.239	19,5	20,5	18,7	5,4	27,9	17,1	23,5
Sachsen	1.833	9,4	9,2	12,2	0,8	12,2	3,3	0,0
Sachsen-Anhalt	1.077	10,4	9,7	13,0	1,4	15,6	9,3	3,8
Schleswig-Holstein	2.973	15,4	14,9	17,8	0,0	32,0	6,6	-
Thüringen	1.158	11,4	11,4	12,4	8,7	12,2	7,4	8,3
Bundesgebiet insgesamt	**98.634**	**18,9**	**18,4**	**23,0**	**5,8**	**32,0**	**9,8**	**8,2**

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2018 (Teil 2)**

Land	Neuabschlüsse mit jeweiligem Merkmal insgesamt		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
	absolut	in %	in % der Neuabschlüsse des Zuständigkeitsbereichs					
Neuabschlüsse mit vorheriger Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	6.753	9,0	7,1	12,3	5,4	11,7	14,0	10,8
Bayern	14.112	15,0	13,0	20,2	10,2	24,8	10,5	2,6
Berlin	1.974	12,5	7,1	25,9	19,7	6,6	8,2	5,0
Brandenburg	1.926	18,5	17,5	21,8	16,0	18,8	12,6	38,1
Bremen	438	7,9	4,6	19,3	14,8	8,3	3,3	0,0
Hamburg	780	6,1	2,2	23,3	3,1	8,3	0,5	12,5
Hessen	3.312	8,8	5,4	16,9	8,7	5,4	8,3	-
Mecklenburg-Vorpommern	1.167	14,8	12,0	17,4	18,2	22,3	22,1	11,8
Niedersachsen	5.952	10,9	8,0	16,5	11,6	8,7	9,9	2,3
Nordrhein-Westfalen	9.756	8,3	5,8	16,3	8,3	5,2	3,8	1,4
Rheinland-Pfalz	2.595	10,2	3,9	23,9	2,3	18,1	1,4	2,1
Saarland	759	12,0	5,0	25,5	13,5	18,6	11,6	17,6
Sachsen	3.189	16,4	17,0	17,7	2,1	17,9	11,2	19,4
Sachsen-Anhalt	1.533	14,8	11,0	23,0	13,0	20,0	12,4	15,4
Schleswig-Holstein	2.424	12,5	6,0	22,1	3,1	17,4	17,2	-
Thüringen	1.221	12,0	9,0	18,4	11,5	19,8	6,0	30,6
Bundesgebiet insgesamt	**57.888**	**11,1**	**8,2**	**18,1**	**9,2**	**13,9**	**8,7**	**8,7**
Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreich absolvierter dualer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	3.051	4,1	3,1	4,9	0,3	4,3	9,9	5,8
Bayern	8.853	9,4	7,9	14,6	0,5	0,1	8,0	0,0
Berlin	1.146	7,2	2,6	20,7	3,1	5,3	4,1	5,0
Brandenburg	1.023	9,8	6,7	16,8	1,3	15,2	7,4	38,1
Bremen	270	4,8	1,8	16,2	3,7	0,0	2,0	0,0
Hamburg	576	4,5	1,3	18,8	0,0	4,2	0,0	0,0
Hessen	1.959	5,2	2,5	12,6	1,8	0,9	3,6	-
Mecklenburg-Vorpommern	636	8,0	4,8	14,2	0,0	18,0	11,0	11,8
Niedersachsen	3.426	6,3	3,5	12,1	2,5	4,2	5,3	2,3
Nordrhein-Westfalen	5.820	5,0	2,4	13,1	2,3	0,6	1,2	0,7
Rheinland-Pfalz	1.791	7,0	1,7	18,9	0,5	8,4	0,5	2,1
Saarland	501	7,9	0,8	22,7	5,4	9,3	5,5	17,6
Sachsen	2.310	11,9	12,3	13,3	1,3	14,5	3,9	16,7
Sachsen-Anhalt	804	7,7	2,5	19,2	4,3	16,3	4,3	15,4
Schleswig-Holstein	1.524	7,9	2,8	15,7	0,0	9,3	11,5	-
Thüringen	429	4,2	2,5	6,6	0,0	15,3	1,3	27,8
Bundesgebiet insgesamt	**34.122**	**6,5**	**4,0**	**13,1**	**1,5**	**5,4**	**5,2**	**6,9**
Neuabschlüsse mit vorheriger erfolgreich absolvierter dualer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	3.852	5,2	4,6	7,1	5,1	6,4	2,8	3,3
Bayern	4.557	4,8	4,8	5,2	9,8	10,4	1,5	2,6
Berlin	732	4,6	4,4	4,0	13,8	0,0	3,4	0,0
Brandenburg	993	9,5	12,8	4,6	12,2	3,0	3,2	0,0
Bremen	168	3,0	2,8	3,1	13,0	8,3	1,3	0,0
Hamburg	165	1,3	0,8	3,5	1,6	2,1	0,5	0,0
Hessen	1.053	2,8	2,4	3,7	4,1	4,5	2,4	-
Mecklenburg-Vorpommern	612	7,7	9,2	3,2	18,2	4,3	10,4	0,0
Niedersachsen	2.436	4,4	4,7	4,1	8,1	3,9	3,6	1,2
Nordrhein-Westfalen	3.753	3,2	3,4	2,8	5,9	4,7	1,8	1,4
Rheinland-Pfalz	810	3,2	2,7	4,5	1,8	8,8	0,6	0,0
Saarland	279	4,4	4,9	2,8	8,1	7,0	4,9	5,9
Sachsen	837	4,3	4,7	3,7	1,3	3,1	6,9	0,0
Sachsen-Anhalt	849	8,2	10,8	2,8	11,6	3,0	7,5	0,0
Schleswig-Holstein	849	4,4	3,2	6,2	2,5	6,1	4,7	-
Thüringen	765	7,5	6,5	11,4	9,6	3,1	4,0	0,0
Bundesgebiet insgesamt	**22.707**	**4,4**	**4,4**	**4,6**	**7,1**	**5,6**	**2,5**	**1,5**

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2018 (Teil 3)**

Land	Neuabschlüsse mit jeweiligem Merkmal insgesamt		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
	absolut	in %	in % der Neuabschlüsse des Zuständigkeitsbereichs					
Neuabschlüsse mit vorheriger schulischer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	333	0,4	0,3	0,3	0,1	1,0	1,7	0,8
Bayern	1.470	1,6	1,6	0,7	0,2	14,2	1,1	0,0
Berlin	105	0,7	0,1	1,2	3,5	0,0	0,9	0,0
Brandenburg	102	1,0	0,9	0,6	1,9	1,2	2,1	0,0
Bremen	3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hamburg	51	0,4	0,2	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Hessen	429	1,1	1,0	0,8	2,8	0,0	2,7	-
Mecklenburg-Vorpommern	33	0,4	0,4	0,3	0,0	0,0	1,3	0,0
Niedersachsen	207	0,4	0,1	0,6	1,2	0,4	1,3	0,0
Nordrhein-Westfalen	438	0,4	0,2	0,7	1,1	0,0	0,9	0,0
Rheinland-Pfalz	90	0,4	0,1	0,7	0,0	0,9	0,5	0,0
Saarland	24	0,4	0,2	0,5	0,0	2,3	1,2	0,0
Sachsen	120	0,6	0,6	0,8	0,0	0,8	0,7	0,0
Sachsen-Anhalt	75	0,7	0,3	1,3	1,4	0,7	1,9	0,0
Schleswig-Holstein	105	0,5	0,1	0,8	0,0	2,0	1,7	-
Thüringen	30	0,3	0,0	0,5	1,0	1,5	0,7	0,0
Bundesgebiet insgesamt	**3.621**	**0,7**	**0,5**	**0,7**	**1,0**	**2,9**	**1,2**	**0,4**

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet. Für die Länder Hessen und Schleswig-Holstein meldet der Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel die Hauswirtschaftsberufe.

[2] Da Anschlussverträge keine Abkürzung im Sinne der §§ 7 und 8 BBiG darstellen, ohne Berücksichtigung der Anschlussverträge. Insbesondere im Bereich Industrie und Handel weichen die Meldungen zur Abkürzung bei den beiden Erhebungen „Berufsbildungsstatistik" und „BIBB-Erhebung über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September" deutlich voneinander ab. Es kann davon ausgegangen werden, dass sie bei der BIBB-Erhebung zum 30. September untererfasst sind.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Von allen Neuabschlüssen wurden für das Berichtsjahr 2018 im Rahmen der Berufsbildungsstatistik 18,9% mit einer Abkürzung von mindestens sechs Monaten (ohne Anschlussverträge) gemeldet[68]. Ein überdurchschnittlich hoher Anteil verkürzter Ausbildungsverträge wurde aus Baden-Württemberg (26,5%) sowie aus Hamburg und Bayern (je ca. 22%) gemeldet. Insgesamt waren diese Verkürzungen überproportional häufig im Zuständigkeitsbereich Landwirtschaft (32,0%), in einzelnen Ländern aber auch in anderen Zuständigkeitsbereichen zu verzeichnen.

Neuabschlüsse mit vorheriger Berufsausbildung

Neben anderen Gründen wie beispielsweise der Teilnahme an vorheriger beruflicher Grundbildung oder Berufsvorbereitung (vgl. Kapitel A5.5.2) kann eine vorherige Berufsausbildung ein Grund für kürzere Ausbildungsverträge sein. Die Berufsbildungsstatistik unterscheidet drei Ausprägungen einer vorherigen Berufsausbildung:

- eine vorherige duale Berufsausbildung (BBiG/HwO), die erfolgreich abgeschlossen wurde,
- eine vorherige duale Berufsausbildung (BBiG/HwO), die nicht abgeschlossen wurde, und
- eine erfolgreich abgeschlossene schulische Berufsausbildung[69].

Insgesamt wurde für 11,1% der Neuabschlüsse mindestens eine Art dieser Vorbildung gemeldet (Mehrfachnennungen sind möglich)[70]. Hierbei handelte es sich mehrheitlich um eine vorherige duale Berufsausbildung, und zwar sowohl zuvor nicht erfolgreich absolvierte (6,5% bzw. 34.122) als auch erfolgreich abgeschlossene Berufs-

68 Anschlussverträge sind hier herausgerechnet, auch wenn sie (fälschlicherweise) als Verkürzung gemeldet wurden.

69 Außerhalb des dualen Systems begonnene und nicht abgeschlossene schulische Berufsausbildungen werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht erhoben.

70 Insgesamt liegen hier nur bei 0,5% der Neuabschlüsse Mehrfachnennungen vor.

ausbildungen im dualen System (4,4% bzw. 22.707); für vergleichsweise wenige Auszubildende mit Neuabschluss (0,7% bzw. 3.621) wurde eine vorherige abgeschlossene schulische Berufsausbildung[71] gemeldet.

Hinsichtlich der vorherigen Berufsausbildung ergaben sich deutliche Unterschiede zwischen den Ländern sowie den Zuständigkeitsbereichen. Deutlich überdurchschnittliche Anteile zeigten sich mit Ausnahme von Berlin und Thüringen vor allem in ostdeutschen Ländern (14,8% bis 18,5%), aber auch in Bayern (15,0%) fiel dieser Anteil überdurchschnittlich hoch aus. Unter den Zuständigkeitsbereichen fielen bundesweit die Anteile von Neuabschlüssen mit einer vorherigen Berufsausbildung im Handwerk deutlich überdurchschnittlich aus (18,1%).

Die hohen Anteile vorheriger dualer Berufsausbildung gehen in den meisten Fällen mit deutlich überdurchschnittlich hohen Anteilen vorheriger nicht erfolgreich beendeter dualer Berufsausbildungen einher. Allerdings zeigten sich – mit Ausnahme von Berlin und Sachsen – in den ostdeutschen Ländern auch überproportional hohe Anteile von Auszubildenden mit Neuabschluss, die zuvor schon einmal erfolgreich eine duale Berufsausbildung beendet hatten. In vielen Ländern fiel dieser Anteil auch in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes hoch aus.

Hinsichtlich einer vorherigen absolvierten schulischen Berufsausbildung ergab sich lediglich in Bayern für die dualen Ausbildungsberufe der Landwirtschaft (14,2%) ein auffallend hoher Anteil.

Es gibt Hinweise, dass die vorherige Berufsausbildung weiterhin untererfasst ist. So zeigt eine Auswertung der Einzeldaten des Berichtsjahres 2018, dass bei 8,7% der Neuabschlüsse eine Verkürzung[72] von mindestens elf Monaten vorlag, obwohl keine vorherige Berufsausbildung gemeldet wurde. Selbst wenn das Alter, der Schulabschluss sowie berufliche Grundbildung als weitere potenzielle Abkürzungsgründe kontrolliert werden, bleiben mindestens 2% ungeklärte Verkürzungen.[73]

Die Variablen „vorherige Berufsausbildung“, „Abkürzungen des Ausbildungsvertrags“ bzw. die Erhebung der vereinbarten Dauer des Ausbildungsvertrags wurden u. a. deshalb in die Berufsbildungsstatistik aufgenommen, um Erstanfänger und Erstanfängerinnen einer dualen Berufsausbildung (kurz: Ausbildungsanfänger/-innen bzw. Anfänger/-innen) von anderen Arten von Neuabschlüssen abgrenzen zu können. Da von einer Untererfassung vorheriger Berufsausbildungen ausgegangen wird, reicht es zur Abgrenzung der Anfänger/-innen sowie anderen Arten von Neuabschlüssen nicht aus, die vorherige Berufsausbildung zu berücksichtigen; es müssen zusätzlich Angaben zur vertraglich vereinbarten Ausbildungsdauer herangezogen werden.[74]

Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen

Nicht alle neuen Ausbildungsverträge werden von Ausbildungsanfängern und -anfängerinnen im dualen System abgeschlossen. Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist deshalb nicht mit der Anzahl der Ausbildungsanfänger/-innen im dualen System (nach BBiG bzw. HwO) gleichzusetzen.[75] Der Neuabschluss stellt ein vertragsbezogenes Merkmal dar, das auch dann vorliegt, wenn

a. ein Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wird und ein neuer Ausbildungsvertrag in einem anderen dualen Ausbildungsberuf (Berufswechsel innerhalb des dualen Systems) und/oder mit einem anderen Ausbildungsbetrieb (Ausbildungsbetriebswechsel innerhalb des dualen Systems) abgeschlossen wird;
b. eine vorherige zweijährige duale Berufsausbildung (BBiG/HwO) in einem „Fortführungsberuf“ fortgeführt wird (Anschlussverträge innerhalb des dualen Systems);
c. nach erfolgreichem Abschluss einer dualen Berufsausbildung erneut ein Ausbildungsvertrag in einem Beruf des dualen Systems abgeschlossen wird, der keinen Anschlussvertrag darstellt (Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems).

Um eine Abgrenzung von wirklichen Ausbildungsanfängern und -anfängerinnen vornehmen zu können, sind verschiedene Wege denkbar. Bezogen auf die Anfänger/-innen innerhalb des dualen Systems würde auch eine bundesweite (zuständigkeits- und regionenübergreifende) unveränderliche Personennummer für die Auszubildenden entsprechende Analysen erlauben.[76] Es

71 Unter diejenigen mit vorheriger schulischer Berufsausbildung fallen nicht die mit „Externenprüfungen“ (nach § 43 Absatz 2 oder § 45 Absatz 2 und 3 BBiG), denn diese werden nicht mit den Auszubildendendaten, sondern als eine Gruppe der sonstigen Prüfungen erhoben.

72 Ermittelt aus dem Vergleich der nach Ausbildungsordnung vorgesehenen Dauer und dem vertraglich vereinbarten Beginn und Ende des Ausbildungsvertrages.

73 Da man nicht davon ausgehen kann, dass bei allen Auszubildenden mit sonstigem potenziellem Verkürzungsgrund auch eine Verkürzung vorliegt, stellen die 2% einen Mindestwert für die Untererfassung der vorherigen Berufsausbildung dar, der faktisch wahrscheinlich höher ausfällt. Außerdem wurden hier nur Verträge mit mindestens elf Monaten kürzerer Dauer betrachtet, eine Verkürzung aufgrund einer vorherigen dualen Berufsausbildung kann auch weniger als elf Monate betragen.

74 Für die Abkürzung wird im Folgenden nicht die gemeldete Abkürzung verwendet, sondern die aus den Meldungen zum vereinbarten Vertragsbeginn und -ende berechnete Verkürzung herangezogen.

75 Hierbei handelt es sich um einen altbekannten Sachverhalt (vgl. z. B. Uhly 2006b; Althoff 1984), dennoch werden die Neuabschlüsse fälschlicherweise immer wieder als Indikator für Ausbildungsanfänger/-innen verwendet.

76 Anhand dieser Personennummern könnten verschiedene Vertragsmeldungen für die gleiche Person bei der Datenanalyse verknüpft werden und die Erfassung von vorherigen dualen Berufsausbildungen wäre nicht erforderlich. Neben der Vereinfa-

E Ausbildungsanfänger/-innen

Ausbildungsverträge werden nicht nur mit Anfängerinnen und Anfängern einer dualen Berufsausbildung abgeschlossen, sondern auch bei Berufs- und/oder Betriebswechsel, bei sogenannten Anschlussverträgen sowie bei Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems. Das BIBB ermittelt die Zahl der Anfänger/-innen im dualen System sowohl als Teilgruppe der Neuabschlüsse als auch der begonnenen Ausbildungsverträge insgesamt. Verwendet werden hierbei die Meldungen zur vorherigen Berufsausbildung, zur vertraglich vereinbarten Ausbildungsdauer, zum Geburtsjahr der Auszubildenden und weiterer Vorbildungsangaben (potenzielle Verkürzungsgründe) der Berufsbildungsstatistik.

Ausbildungsverträge, die mit einer vorherigen dualen Berufsausbildung (erfolgreich beendet oder nicht erfolgreich beendet) gemeldet werden, werden i. d. R. nicht als Anfänger/-innen gezählt; Ausnahmen sind solche Verträge mit geringer Verkürzung, bei denen der erste Ausbildungsvertrag möglicherweise in das gleiche Kalenderjahr fiel. Diese Ausnahmezuordnung erfolgt grundsätzlich nur, wenn nicht auch eine vorherige erfolgreich beendete duale Berufsausbildung gemeldet wurde. Diese wird nur bei der Abgrenzung bezüglich der Neuabschlüsse angewandt, da bei diesen aufgrund der Neuabschlussdefinition ansonsten manche Auszubildende des dualen Systems niemals als Anfänger/-innen gezählt würden.

Diejenigen ohne vorherige duale Berufsausbildung gelten i. d. R. als Anfänger/-innen. Ausnahmen sind Verträge mit einer starken Verkürzung ohne sonstigen offensichtlichen Verkürzungsgrund; denn dies lässt darauf schließen, dass die vorherige duale Berufsausbildung irrtümlicherweise nicht gemeldet wurde.

Zu Details siehe BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.3 oder Uhly 2012, S. 6f.

wurde jedoch keine solche Personennummer eingeführt. Deshalb wurde in der Berufsbildungsstatistik der Weg der Erfassung der vorherigen Berufsausbildung sowie der Ausbildungsdauer gewählt, auch wenn die Erhebung von vorherigen Berufsausbildungen im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht unproblematisch ist.[77]

→ **Schaubild A5.3-1** gibt einen Überblick darüber, wie sich die Neuabschlüsse auf Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten (Nichtanfänger/-innen) aufteilen.

Verwendet man zur Abgrenzung der *Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanfänger* E nicht allein die Angaben zur vorherigen dualen Berufsausbildung, sondern auch die zur vereinbarten Vertragsdauer, so kann man 89% der Neuabschlüsse als Ausbildungsanfänger/-innen identifizieren → **Tabelle A5.3-3**. Die anderen 11% verteilen sich auf in diejenigen mit einer zuvor bereits erfolgreich absolvierten dualen Berufsausbildung (4,4%) und solchen mit Vertragswechsel (6,6%). Letztere sind diejenigen, die zuvor bereits einen dualen Ausbildungsvertrag abgeschlossen und nach der Vertragslösung erneut einen Ausbildungsvertrag im gleichen oder in einem anderen Ausbildungsberuf (*Ausbildungs- oder Betriebswechsel* innerhalb des dualen Systems) neu abgeschlossen haben.[78] Dabei werden nur diejenigen mit einer längeren Verkürzung zu den Vertragswechslern gezählt; die anderen werden noch zu den Anfängern gezählt.
Die Neuabschlüsse, die mit einer vorherigen absolvierten dualen Berufsausbildung gemeldet wurden, lassen sich weiterhin aufteilen: in Mehrfachausbildungen im dualen System und in sogenannte Anschlussverträge. Als *Anschlussverträge* E wurden 1,1% der Neuabschlüsse gemeldet; es handelt sich hierbei um die Fortführung einer zuvor abgeschlossenen zweijährigen Berufsausbildung im dualen System. Bei knapp 3,2% der Neuabschlüsse handelt es sich folglich um *Mehrfachausbildungen* innerhalb des dualen Systems. Die genannten Prozentwerte galten für das Berichtsjahr 2018, sie waren seit 2008 (das erste Jahr, zu dem die Differenzierungen vorgenommen werden konnten) weitgehend stabil.[79]

Wie → **Tabelle A5.3-3** zeigt, war der Anteil der Anschlussverträge in allen Bundesländern relativ gering; er variierte im Berichtsjahr 2018 zwischen 0,1% und 2,2% der Neuabschlüsse. Bislang können Anschlussverträge ausschließlich in den beiden Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk abgeschlossen werden. Der Anteil an allen Neuabschlüssen fiel in den Berufen von Industrie und Handel mit 1,6% zwar relativ gering aus, er ist aber deutlich höher als bei den Handwerksberufen (0,6%).

chung der Abgrenzung von Anfängern/Anfängerinnen einer dualen Berufsausbildung würde eine Personennummer auch weitergehende Verlaufsanalysen ermöglichen.

77 Die Jugendlichen müssen dem Ausbildungsbetrieb dies mitteilen (auch wenn sie kein Eigeninteresse an dieser Informationsweitergabe haben oder dies ihren Interessen sogar entgegensteht), der Betrieb muss dies an die zuständige Stelle melden (auch dann, wenn er kein Eigeninteresse an dieser Information hat).

78 Möglicherweise befinden sich hierunter auch einige wenige Auszubildende, die nach nicht bestandener Abschlussprüfung ohne Vertragslösung einen neuen Ausbildungsvertrag abschließen; i. d. R. dürfte es sich aber um solche Auszubildenden handeln, die zuvor eine Vertragslösung im dualen System hatten.

79 Ab dem Berichtsjahr 2016 wird das Merkmal Anschlussvertrag direkt erhoben und nicht mehr aus anderen Merkmalen näherungsweise ermittelt. Dies hat dazu geführt, dass der Anteil der Anschlussverträge leicht gestiegen und der Anteil der Mehrfachausbildungen leicht gesunken ist.

Schaubild A5.3-1: **Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen, Bundesgebiet 2018**

A Ohne vorherige duale Berufsausbildung

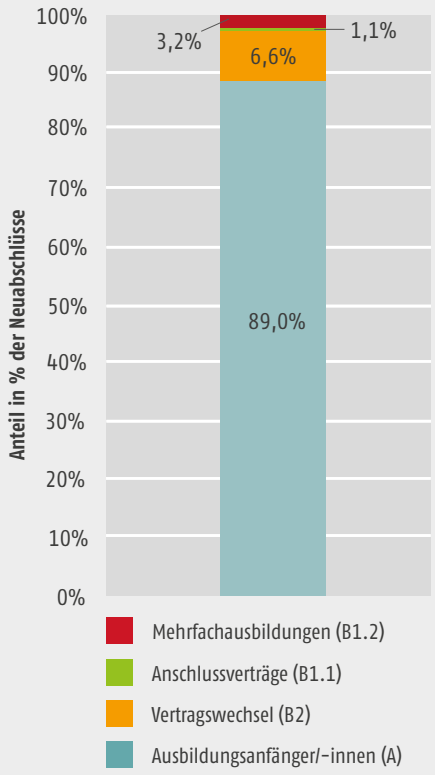
Ausbildungsanfänger/-innen

Neuabschlüsse ***ohne vorherige duale Berufsausbildung***

Hinweis zur Erfassung: Teilweise mit vorher nicht absolvierter Berufsausbildung gemeldet, allerdings mit geringer Verkürzung. Manche Vertragswechsler/-innen waren im gleichen Kalenderjahr oder im Vorjahr Anfänger/-innen. Aufgrund der Neuabschlussdefinition wurden sie mit dem Erstvertrag jedoch nicht zu den Neuabschlüssen gezählt. Die Wechsler/-innen mit geringer Verkürzung müssen deshalb auch zu den Anfängern gezählt werden, da sie ansonsten nie als Anfänger/-innen erfasst würden.

B Mit vorheriger dualer Berufsausbildung,

die erfolgreich absolviert wurde		die nicht erfolgreich beendet wurde
Anschlussverträge (B1.1) mit Anrechnung einer zuvor absolvierten zweijährigen Berufsausbildung (Fortführung entsprechend Ausbildungsordnung)	**Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems (B1.2)** kein Anschlussvertrag	**Vertragswechsel (B2)** Betriebs- und/oder Berufswechsler/-innen (die im Kalenderjahr oder im Herbst des Vorjahres nicht auch Anfänger/-innen waren) *Hinweis zur Erfassung: Teilweise ohne diese Vorbildung gemeldet, allerdings hohe Verkürzung ohne sonstigen potenziellen Verkürzungsgrund*



Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Berechnungen und Abgrenzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (Merkmal Anschlussvertrag gemeldet).

BIBB-Datenreport 2020

Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems kamen in Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg mit 5,6% bis 8,2% der Neuabschlüsse überproportional häufig vor. Nach Zuständigkeitsbereichen differenziert zeigten sich solche Mehrfachausbildungen mit 7,1% bzw. 5,6% überproportional häufig in den Berufen des öffentlichen Dienstes und der Landwirtschaft.

Der Anteil der Vertragswechsel lag in den einzelnen Ländern zwischen 3,4% und 8,1%. Im Zuständigkeitsbereich Handwerk lag er mit 10,3% deutlich höher als in den anderen Zuständigkeitsbereichen. Am geringsten fiel dieser Anteil in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes (0,7%) aus. Mit 3,7% war der Anteil der Vertragswechsel unter den Neuabschlüssen auch in den freien Berufen relativ gering.

Aufgrund dieser Abgrenzung der Ausbildungsanfänger/-innen als Teilgruppe der Neuabschlüsse lassen sich weitere Indikatoren zum dualen System verbessern; siehe z. B. die Ausbildungsanfängerquote des dualen Systems (**vgl. Kapitel A5.8**). Für verschiedene Fragestellungen ist es jedoch sinnvoll, nicht nur die Neuabschlüsse, sondern alle begonnenen Ausbildungsverträge eines Kalenderjahres heranzuziehen. Denn gemäß der Neuabschlussdefinition werden bei dieser Zählgröße Verträge nur dann berücksichtigt, wenn sie nicht bis zum 31. Dezember des Jahres gelöst wurden.[80] Deshalb weist → **Tabelle A5.3-3** auch die Differenzierungen Anfänger/-innen, Anschlussverträge, Mehrfachausbildungen und Vertragswechsel innerhalb des dualen Systems bezogen auf alle begonnenen Verträge des Kalenderjahres aus. Will man beispielsweise betrachten, bei wie vielen Fällen nach einer Vertragslösung wieder ein dualer Ausbildungsvertrag abgeschlossen wird, ist es sinnvoll, alle begonnenen Ausbildungsverträge mit der entsprechenden Vorbildung zu betrachten. Demnach lassen sich 2018 von allen begonnenen Ausbildungsverträgen 55.053 bzw. 9,5% als

80 Dies bietet den Vorteil, dass Personen, die mehrere Ausbildungsverträge im Laufe eines Kalenderjahres abschließen, nicht mehrfach gezählt werden. Es kann allerdings dazu führen, dass nicht alle Personen, die einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hatten, gezählt werden.

Tabelle A5.3-3: **Ausbildungsanfänger/-innen, Anschlussverträge, Mehrfachausbildungen und Vertragswechsel nach Ländern bzw. Zuständigkeitsbereichen[1]; als Teilgruppen der Neuabschlüsse und Teilgruppen der begonnenen Ausbildungsverträge (absolut und in % der Neuabschlüsse bzw. der begonnenen Verträge) 2018**

Land/Zuständigkeitsbereich	Ausbildungsanfänger/-innen		Anschlussverträge[2]		Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems		Vertragswechsel		Neuabschlüsse insgesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Teilgruppen der Neuabschlüsse[3]										
Baden-Württemberg	66.033	88,5	822	1,1	3.033	4,1	4.758	6,4	74.646	100,0
Bayern	82.047	87,0	861	0,9	3.696	3,9	7.659	8,1	94.263	100,0
Berlin	14.367	90,8	159	1,0	573	3,6	726	4,6	15.825	100,0
Brandenburg	8.790	84,5	138	1,3	855	8,2	615	5,9	10.398	100,0
Bremen	5.079	91,1	24	0,4	144	2,6	327	5,9	5.574	100,0
Hamburg	11.532	90,4	12	0,1	153	1,2	1.059	8,3	12.753	100,0
Hessen	34.008	90,6	186	0,5	867	2,3	2.466	6,6	37.527	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	6.906	87,3	168	2,1	444	5,6	393	5,0	7.911	100,0
Niedersachsen	48.564	88,7	1.041	1,9	1.395	2,5	3.777	6,9	54.777	100,0
Nordrhein-Westfalen	106.479	90,9	1.269	1,1	2.481	2,1	6.924	5,9	117.153	100,0
Rheinland-Pfalz	22.770	89,6	219	0,9	594	2,3	1.842	7,2	25.422	100,0
Saarland	5.601	88,4	141	2,2	138	2,2	459	7,2	6.339	100,0
Sachsen	17.355	89,4	339	1,7	498	2,6	1.215	6,3	19.410	100,0
Sachsen-Anhalt	9.063	87,3	123	1,2	723	7,0	471	4,5	10.380	100,0
Schleswig-Holstein	17.001	87,8	177	0,9	672	3,5	1.515	7,8	19.365	100,0
Thüringen	9.042	89,0	123	1,2	642	6,3	348	3,4	10.158	100,0
Industrie und Handel	276.825	90,0	4.956	1,6	8.445	2,7	17.520	5,7	307.746	100,0
Handwerk	119.730	85,2	846	0,6	5.571	4,0	14.421	10,3	140.571	100,0
Öffentlicher Dienst	13.188	92,3	0	0,0	1.011	7,1	93	0,7	14.295	100,0
Landwirtschaft	11.754	88,7	0	0,0	744	5,6	747	5,6	13.245	100,0
Freie Berufe	41.307	93,8	0	0,0	1.104	2,5	1.629	3,7	44.037	100,0
Hauswirtschaft	1.833	91,3	0	0,0	30	1,5	147	7,3	2.007	100,0
Bundesgebiet insgesamt	**464.637**	**89,0**	**5.802**	**1,1**	**16.905**	**3,2**	**34.557**	**6,6**	**521.901**	**100,0**

Land/Zuständigkeitsbereich	Ausbildungsanfänger/-innen		Anschlussverträge[2]		Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems		Vertragswechsel		Begonnene Ausbildungsverträge insgesamt[3]	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Teilgruppen der begonnenen Ausbildungsverträge[3]										
Baden-Württemberg	70.224	86,7	864	1,1	3.414	4,2	6.513	8,0	81.015	100,0
Bayern	86.073	83,7	912	0,9	4.107	4,0	11.754	11,4	102.846	100,0
Berlin	15.993	87,5	165	0,9	633	3,5	1.494	8,2	18.285	100,0
Brandenburg	9.417	80,4	144	1,2	1.014	8,7	1.137	9,7	11.712	100,0
Bremen	5.556	89,5	27	0,4	150	2,4	477	7,7	6.210	100,0
Hamburg	12.975	88,5	12	0,1	177	1,2	1.503	10,2	14.667	100,0
Hessen	36.423	88,3	201	0,5	951	2,3	3.663	8,9	41.241	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	7.494	84,0	177	2,0	495	5,5	756	8,5	8.925	100,0
Niedersachsen	52.725	85,9	1.095	1,8	1.542	2,5	6.006	9,8	61.368	100,0
Nordrhein-Westfalen	114.510	88,4	1.332	1,0	2.691	2,1	11.031	8,5	129.564	100,0
Rheinland-Pfalz	24.501	86,3	231	0,8	666	2,3	2.994	10,5	28.392	100,0
Saarland	6.033	84,1	150	2,1	150	2,1	843	11,7	7.176	100,0
Sachsen	17.826	82,6	351	1,6	555	2,6	2.841	13,2	21.576	100,0
Sachsen-Anhalt	9.990	84,2	132	1,1	831	7,0	909	7,7	11.859	100,0
Schleswig-Holstein	18.522	84,4	177	0,8	756	3,4	2.496	11,4	21.951	100,0
Thüringen	9.897	86,9	132	1,2	717	6,3	639	5,6	11.385	100,0
Industrie und Handel	299.100	88,5	5.217	1,5	9.321	2,8	24.288	7,2	337.926	100,0
Handwerk	126.219	79,4	885	0,6	6.408	4,0	25.428	16,0	158.943	100,0
Öffentlicher Dienst	13.320	91,0	0	0,0	1.035	7,1	273	1,9	14.631	100,0
Landwirtschaft	12.513	87,1	0	0,0	792	5,5	1.068	7,4	14.370	100,0
Freie Berufe	45.066	89,9	0	0,0	1.263	2,5	3.816	7,6	50.145	100,0
Hauswirtschaft	1.941	90,1	0	0,0	33	1,5	180	8,4	2.154	100,0
Bundesgebiet insgesamt	**498.159**	**86,2**	**6.102**	**1,1**	**18.852**	**3,3**	**55.053**	**9,5**	**578.169**	**100,0**

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet. Für die Länder Hessen und Schleswig-Holstein meldet der Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel die Hauswirtschaftsberufe.

[2] Seit dem Berichtsjahr 2016 wird das Merkmal Anschlussvertrag direkt erhoben und nicht mehr auf Basis der Meldungen zu anderen Merkmalen sowie von Berufsinformationen näherungsweise ermittelt. Wobei weiterhin nur solche Fortführungen zu Anschlussverträgen gezählt werden, bei denen die Ausbildungsordnung die Anrechnung der zweijährigen Berufsausbildung explizit vorsieht (§ 5 Absatz 2 Nr. 4 BBiG). Bislang sind solche Fortführungen ausschließlich in Berufen der Zuständigkeitsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk vorgesehen. Für Berufe für Menschen mit Behinderung wird dieses Merkmal nicht erfasst.

[3] Begonnene Ausbildungsverträge sind alle im Berichtsjahr gemeldeten Ausbildungsverträge, die im Berichtsjahr begonnen haben; zu den Neuabschlüssen zählen nur die begonnenen Ausbildungsverträge des Berichtsjahres, die bis zum 31. Dezember des Jahres nicht vorzeitig gelöst wurden. Die Neuabschlusszählung vermeidet Doppelzählungen von Personen, die im Kalenderjahr mehrere Ausbildungsverträge abgeschlossen haben; sie erfasst allerdings nicht alle begonnenen Ausbildungsverträge.

Quelle: Einzeldatensatz des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

E Anschlussverträge (in Fortführungsberufen)

Als Anschlussverträge werden solche Neuabschlüsse bezeichnet, die eine *Fortführung einer bereits erfolgreich abgeschlossenen zweijährigen dualen Berufsausbildung* in einem (i. d. R. drei- oder dreieinhalbjährigen) dualen Ausbildungsberuf (BBiG/HwO) darstellen. Dabei werden nur solche Fortführungen zu Anschlussverträgen gezählt, bei denen die Ausbildungsordnung die Anrechnung der zweijährigen Berufsausbildung explizit vorsieht (§ 5 Absatz 2 Nr. 4 BBiG). Bislang sind solche Fortführungen ausschließlich in Berufen der Zuständigkeitsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk vorgesehen. In den Ausbildungsordnungen ist von Fortführung/Fortsetzung der Berufsausbildung, von aufbauenden Ausbildungsberufen, von Anrechnungsregelungen und in älteren Ausbildungsordnungen auch (noch) von Stufenausbildung[81] die Rede. Die dualen Ausbildungsberufe, auf die eine abgeschlossene zweijährige duale Berufsausbildung laut Ausbildungsordnung angerechnet werden kann, werden im Folgenden „Fortführungsberufe" genannt.

Dieses Merkmal wird im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erst seit dem Berichtsjahr 2016 direkt erhoben, zuvor wurde es (seit dem Berichtsjahr 2007) auf Basis von Berufsinformationen und Meldungen zur Dauer des Ausbildungsvertrages sowie zur Vorbildung näherungsweise ermittelt (siehe hierzu BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A5.3).

Vertragswechsel identifizieren. Da die Meldungen zur vorherigen Berufsausbildung und die Abgrenzung der Anfänger/-innen sowie Vertragswechsler/-innen mit Unsicherheit behaftet sind, ist dieser Wert eher als Mindestwert zu betrachten, der faktisch höher ausfallen kann. Insgesamt lag der Anteil der ermittelten Vertragswechsel in der Größenordnung von ca. 36% der durchschnittlichen Lösungsquote der letzten beiden Jahre (**vgl. Kapitel A5.6**). Wie hoch der Anteil der Vertragswechsel an allen Vertragslösungen ist, lässt sich jedoch nicht genau ermitteln.[82]

(Alexandra Uhly)

81 Hinsichtlich der Stufenausbildung ist im Anschluss an die Reform des BBiG vom 23.03.2005 eine Begriffsklärung erfolgt. Von der bislang üblichen Begriffsverwendung wird seither abgewichen. „Echte" Stufenausbildung im Sinne des BBiG liegt derzeit nicht vor. Es handelt sich hierbei um eine Stufung, bei der nach der ersten Stufe kein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erworben wird. Bei dieser Stufenausbildung endet der Ausbildungsvertrag stets erst nach Abschluss der letzten Stufe (§ 21 Absatz 1 BBiG).

82 Man kann auf Basis dieser Daten nicht genau ermitteln, wie viele derjenigen mit Vertragslösung erneut in ein Ausbildungsverhältnis des dualen Systems einmünden, da unbekannt ist, wann das vorherige Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst wurde (die Berufsbildungsstatistik erhebt lediglich, ob eine vorherige Berufsausbildung vorliegt, nicht jedoch den Zeitpunkt der Vorbildung). Zudem ist davon auszugehen, dass die vorherige Berufsausbildung trotz Prüfung der Dauer der Ausbildungsverträge (und somit auch der Anteil der Vertragswechsel) untererfasst ist.

A 5.4 Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit Analysen ausgewählter berufsstruktureller Entwicklungen innerhalb der dualen Berufsausbildung nach BBiG und HwO, wie sie im Rahmen von Dauerbeobachtungen des BIBB auf Basis der Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember) (**vgl. Kapitel A5.1**) durchgeführt werden. Derartige Analysen sind für die Entwicklungsperspektiven des dualen Systems von Interesse (vgl. Uhly/Troltsch 2009) und ermöglichen eine Abschätzung von Chancen für unterschiedliche Gruppen von Jugendlichen.

Im Fokus der Betrachtung stehen die Entwicklungen in folgenden Berufsgruppierungen: Produktions- und Dienstleistungsberufe, MINT-Berufe, IT-Berufe, zweijährige Ausbildungsberufe und Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung. Für die Betrachtung langfristiger Entwicklungen eignet sich die Berufsbildungsstatistik besonders gut. Außerdem erfasst sie Merkmale wie bspw. die allgemeinbildenden Schulabschlüsse der Auszubildenden, die mit den Daten zur Berufsstruktur verknüpft werden können. In diesem Kapitel werden die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge als Basis herangezogen (**vgl. E in Kapitel A5.3**) und nicht die Bestandszahlen verwendet, da die Berufe je nach Ausbildungsdauer unterschiedlich stark vertreten sind (zweijährige Ausbildungsberufe sind i. d. R. unterrepräsentiert, dreieinhalbjährige eher überrepräsentiert). Die Neuabschlusszahlen haben zudem den Vorteil, dass hiermit aktuelle Entwicklungen deutlicher nachgezeichnet werden können als mit den Bestandszahlen.

Wegen einer grundlegenden Umstellung der Systematik für die Zuordnung der Berufe zum Produktionsbereich sowie zum primären und sekundären Dienstleistungsbereich E zum Berichtsjahr 2015 musste bereits für den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 ein Bruch in den Zeitreihen in Kauf genommen werden. Die Übersichten zur Entwicklung der Produktions- und Dienstleistungsberufe der Ausgaben des BIBB-Datenreports vor 2017 sind deshalb nicht mit den aktuellen vergleichbar.

Tertiarisierung der dualen Berufsausbildung

Der Dienstleistungssektor hat seit den 1980er-Jahren in der Bundesrepublik Deutschland zunehmend die dominierende Rolle im Beschäftigungssystem übernommen (vgl. Walden 2007). Dies zeigt sich auch bei der Entwicklung der Dienstleistungsberufe E in der dualen Berufsausbildung.[83] Seit Mitte der 1990er-Jahre stieg hier der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge – mit wenigen Ausnahmen – nahezu stetig bis zum Jahr 2010 (65,1%). Seither ist der Anteil wieder rückläufig und lag im Berichtsjahr 2018 bei nur noch 62,3% **→ Tabelle A5.4-1**. Wobei sich der Trend der vergangenen Jahre fortsetzte und der Rückgang ausschließlich bei den primären Dienstleistungsberufen im dualen System stattfand (2010: 50,3% vs. 2018: 45,8%). Die sekundären Dienstleistungsberufe verzeichneten in diesem Zeitraum – wenn auch auf deutlich niedrigerem Niveau – leichte Zuwächse (2010: 14,8% vs. 2018: 16,5%).

Eine differenziertere Analyse nach dem Geschlecht der Auszubildenden zeigt, dass die absolute Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Frauen in Dienstleistungsberufen im Zeitverlauf zurückgegangen ist und

E Produktions- und Dienstleistungsberufe

Mit dem Berichtsjahr 2012 wurden in der Berufsbildungsstatistik die (erweiterten) Berufskennziffern nach der Klassifikation der Berufe 2010 der BA (KldB 2010) übernommen, die die bis dahin verwendete KldB 1992 ablösten; zu Details siehe Erläuterungskasten im BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A4.4.

Für folgende Analysen wurde eine Gliederung nach **Produktions- und Dienstleistungsberufen** verwendet, die zum einen auf der KldB 2010 und zum anderen auf Angaben zu den Tätigkeitsschwerpunkten des Mikrozensus 2011 basiert. Die Zuordnung der 5-Steller der KldB 2010 zu den jeweiligen Berufssektoren (Produktionsberufe/primäre Dienstleistungsberufe/sekundäre Dienstleistungsberufe) erfolgte nach Tiemann u. a. 2008 (vgl. auch Hall 2007). Im Rahmen des Mikrozensus 2011 sollten die Befragten aus einer Liste von 20 Tätigkeiten diejenige nennen, die für ihre alltägliche Arbeit die größte Bedeutung hat. Die Anteile der Tätigkeiten wurden gemäß ihrer Zugehörigkeit zum jeweiligen Sektor aufsummiert. Nach diesem Prozedere konnten die einzelnen Berufe jeweils einem Berufssektor zugewiesen werden. Im Unterschied zu Tiemann u. a. 2008 wurden die einzelnen Ausbildungsberufe direkt gemäß der genannten Tätigkeitsschwerpunkte als Produktions-, primärer oder sekundärer Dienstleistungsberuf eingestuft. Allerdings wurden die Berufe nicht wie bei Tiemann u. a. zunächst zu Berufsfeldern bzw. Berufshauptfeldern zusammengefasst (die dann zu den Berufssektoren bzw. Berufsoberfeldern gruppiert werden). Deshalb weichen die Zuordnungen für folgende Analysen von den Zuordnungen nach Tiemann u. a. teilweise ab.

83 Zum berufsstrukturellen Wandel in der dualen Berufsausbildung siehe auch Uhly 2007.

Ausführliche Informationen zum Vorgehen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2018.xlsx**.

Primäre Dienstleistungen stellen nach Klauder in Abgrenzung zu den Produktionstätigkeiten „im Schwerpunkt eine ‚Verlängerung' des Produktionsweges nach vorne und hinten dar, halten den gesamtwirtschaftlichen ‚Produktionsfluß' aufrecht und gehen schließlich direkt in den Konsum ein" (Klauder 1990). Unter die primären Dienstleistungsberufe fallen Berufe mit z. B. folgenden Tätigkeitsschwerpunkten: Handels- und Bürotätigkeiten sowie allgemeine Dienste wie Bewirten, Lagern, Transportieren, Reinigen und Sichern.

Als **sekundäre Dienstleistungstätigkeiten** werden Tätigkeiten zusammengefasst, die „in der Regel physisch nicht greifbar sind und somit immaterielle Güter darstellen, die vorwiegend geistig erbracht werden. Sie werden auch als Kopf- oder Wissensarbeit bezeichnet und dadurch charakterisiert, dass sie die industrielle Produktion qualitativ über die vermehrte Förderung und Nutzung des menschlichen Geistes, des ‚Humankapitals', verbessern" (Klauder 1990; vgl. dazu auch Hall 2007). Es handelt sich um Berufe mit z. B. folgenden Tätigkeitsschwerpunkten: Messen, Prüfen, Forschen, Gestalten, Gesetze anwenden, Beraten sowie Pflegen und Behandeln.

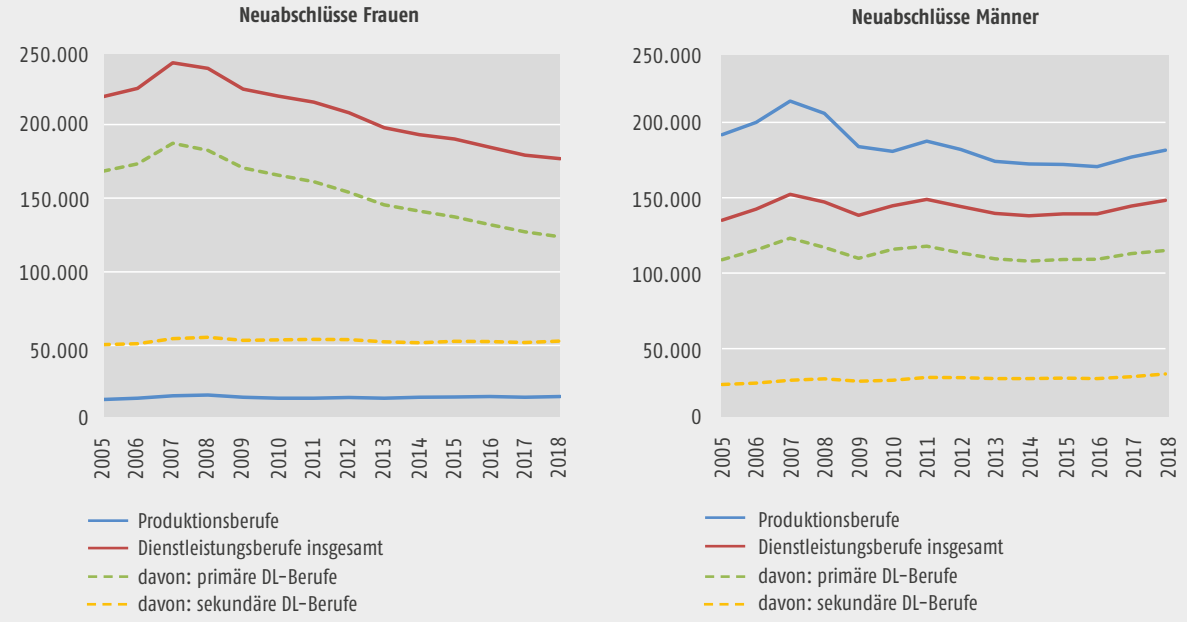
Tabelle A5.4-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen[1], Bundesgebiet 2005 bis 2018**

Berufsgruppe \ Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Insgesamt, absolut														
Produktionsberufe	205.155	214.170	229.971	222.303	198.891	194.925	201.693	196.749	188.340	187.185	187.062	186.003	191.970	196.845
Dienstleistungsberufe	353.904	367.011	394.206	385.263	362.277	364.107	364.131	352.257	337.557	331.209	329.577	323.994	323.709	325.059
davon:														
primäre DL-Berufe	277.119	288.792	310.509	299.658	280.452	281.367	279.087	267.537	255.021	249.228	246.318	241.296	240.246	238.818
sekundäre DL-Berufe	76.788	78.219	83.700	85.605	81.825	82.740	85.044	84.720	82.536	81.981	83.259	82.698	83.463	86.241
Insgesamt	**559.062**	**581.181**	**624.177**	**607.566**	**561.171**	**559.032**	**565.824**	**549.003**	**525.897**	**518.394**	**516.639**	**509.997**	**515.679**	**521.901**
Männer, absolut														
Produktionsberufe	191.838	199.938	214.083	205.932	183.951	180.777	187.458	182.052	174.132	172.386	172.113	170.622	177.039	181.461
Dienstleistungsberufe	135.090	142.473	152.259	147.171	138.282	144.705	148.878	144.201	139.668	138.048	139.344	139.347	144.435	148.221
davon:														
primäre DL-Berufe	108.891	115.398	123.213	117.141	109.893	115.773	117.918	113.502	109.578	107.991	108.987	109.275	113.058	115.023
sekundäre DL-Berufe	26.202	27.075	29.049	30.033	28.389	28.935	30.957	30.699	30.090	30.057	30.357	30.069	31.377	33.195
Insgesamt	**326.928**	**342.411**	**366.342**	**353.103**	**322.236**	**325.482**	**336.333**	**326.253**	**313.803**	**310.434**	**311.457**	**309.966**	**321.474**	**329.679**
Frauen, absolut														
Produktionsberufe	13.320	14.232	15.888	16.374	14.940	14.148	14.235	14.697	14.208	14.802	14.949	15.381	14.931	15.384
Dienstleistungsberufe	218.814	224.538	241.947	238.092	223.995	219.402	215.253	208.056	197.889	193.161	190.230	184.650	179.274	176.838
davon:														
primäre DL-Berufe	168.228	173.394	187.296	182.517	170.559	165.594	161.169	154.032	145.443	141.237	137.331	132.021	127.188	123.795
sekundäre DL-Berufe	50.586	51.144	54.651	55.572	53.436	53.805	54.084	54.021	52.443	51.921	52.902	52.629	52.086	53.043
Insgesamt	**232.134**	**238.770**	**257.835**	**254.463**	**238.935**	**233.550**	**229.488**	**222.753**	**212.094**	**207.960**	**205.182**	**200.031**	**194.205**	**192.222**
Insgesamt, in % aller Neuabschlüsse														
Produktionsberufe	36,7	36,9	36,8	36,6	35,4	34,9	35,6	35,8	35,8	36,1	36,2	36,5	37,2	37,7
Dienstleistungsberufe	63,3	63,1	63,2	63,4	64,6	65,1	64,4	64,2	64,2	63,9	63,8	63,5	62,8	62,3
davon:														
primäre DL-Berufe	49,6	49,7	49,7	49,3	50,0	50,3	49,3	48,7	48,5	48,1	47,7	47,3	46,6	45,8
sekundäre DL-Berufe	13,7	13,5	13,4	14,1	14,6	14,8	15,0	15,4	15,7	15,8	16,1	16,2	16,2	16,5
Insgesamt	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

[1] Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter: **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2018.xlsx**

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2005 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Schaubild A5.4-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen[1] nach Geschlecht, Bundesgebiet 2005 bis 2018**



[1] Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter: **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2018.xlsx**.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2005 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2020

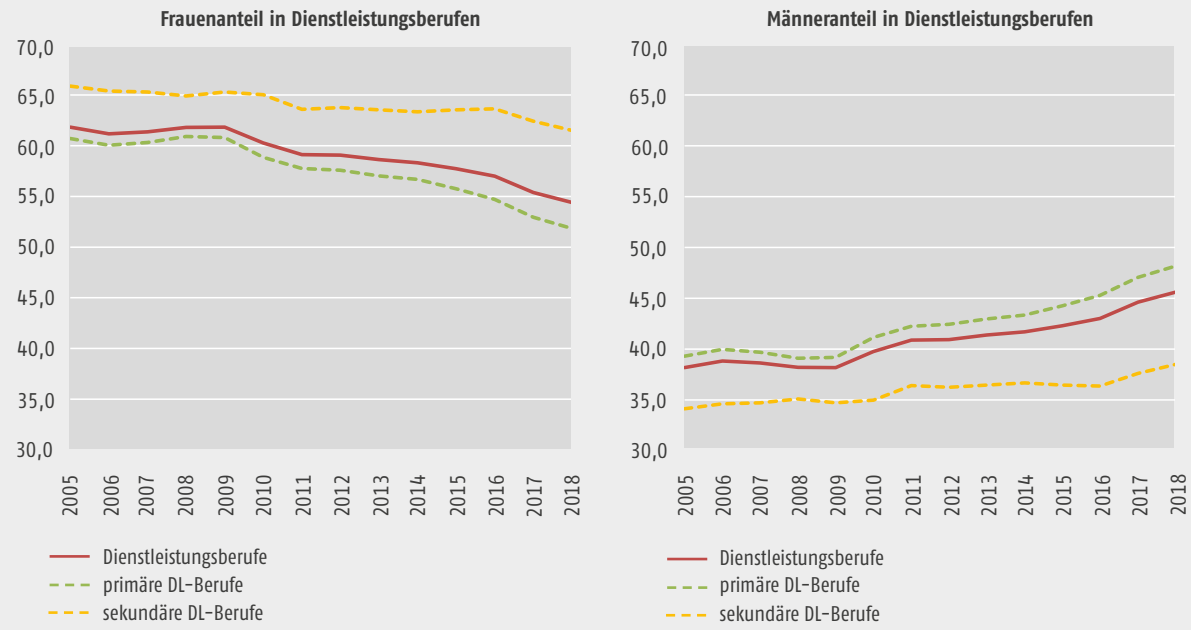
gleichzeitig auch der Frauenanteil im Dienstleistungssektor deutlich rückläufig war → **Schaubild A5.4-1**. Dies hat zur Folge, dass inzwischen die weiblichen Auszubildenden nur noch etwas stärker in den Dienstleistungsberufen vertreten sind als die Männer (Frauenanteil: 54,4%). In den Dienstleistungsberufen stieg der Männeranteil allein von 2005 bis 2018 von 38,2% auf 45,6%. Diese Entwicklung zeigt sich in dem beschriebenen Zeitraum sowohl für die primären als auch für die sekundären Dienstleistungsberufe (vgl. Dionisius/Kroll/Ulrich 2018). Damit haben sich in den vergangenen Jahren bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Bereich der Dienstleistungsberufe die Anteilsverhältnisse deutlich zugunsten der Männer verschoben → **Schaubild A5.4-2**. Eine vergleichbare Anteilsverschiebung ist bei den Produktionsberufen nicht zu erkennen. Der Männeranteil war hier in den letzten Jahren nahezu unverändert hoch (Männeranteil 2005: 93,5% vs. 2018: 92,2%).

Duale Berufsausbildung in MINT-Berufen

Seit dem Berichtsjahr 2010 ist die Bedeutung der MINT-Berufe E innerhalb des dualen Systems der Berufsausbildung stetig gestiegen. So wurden im Berichtsjahr 2018 insgesamt 179.661 neue Ausbildungsverträge in dualen MINT-Berufen abgeschlossen. Damit blieb die absolute Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in MINT-Berufen im Jahr 2018 zwar deutlich unter den Zahlen Anfang der 2000er-Jahre, dennoch ist in diesem Zeitraum aufgrund noch stärkerer Rückgänge bei allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen insgesamt der Anteil der Neuabschlüsse in MINT-Berufen angestiegen und hat 2018 mit einem Anteilswert von 34,4% den höchsten Stand seit über 25 Jahren erreicht → **Tabelle A5.4-2**.

Der Frauenanteil in den MINT-Berufen war seit Mitte der 2000er-Jahre bis 2016 – bis auf wenige Ausnahmen – stetig angestiegen (2016: 11,5%). Dieser positive Trend setzte sich in den vergangenen beiden Berichtsjahren 2017 (11,1%) und 2018 (11,2%) nicht fort. Auch wenn Frauen durchaus Präferenzen für ausgewählte MINT-Berufe haben, ist hier der weit überwiegende Teil männlich dominiert, häufig sogar fast ausschließlich mit Männern besetzt (vgl. Kroll 2017a). Und auch der Anstieg des Frauenanteils bis 2016 ist – insbesondere im Hinblick auf die vielfältigen Fördermaßnahmen der vergangenen Jahre – als eher schwach einzustufen (vgl. hierzu auch Uhly 2006, S. 22ff.). Hierfür könnten u. a. sowohl individuelle Gründe, z. B. in Form von Berufswahlentscheidungen, als

Schaubild A5.4-2: **Anteile der Frauen und Männer in Dienstleistungsberufen[1], Bundesgebiet 2005 bis 2018 (in %)**



[1] Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter: **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2018.xlsx**.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2005 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

auch betriebliche Gründe im Rahmen von geschlechtsspezifischem Rekrutierungsverhalten eine Rolle spielen (Beicht/Walden 2014).

E

MINT-Berufe im dualen System (BBiG/HwO)

Im Rahmen der Analysen von berufsstrukturellen Entwicklungen des BIBB wurde die BIBB-Berufsgruppierung „Technikberufe"[84] aufgegeben. Sie wird (auch rückwirkend) durch die Berufsgruppe der „MINT-Berufe" gemäß der Abgrenzung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ersetzt. Die BA-Abgrenzung setzt an den 5-Stellern der Klassifikation der Berufe 2010 an und schließt auch die dualen Ausbildungsberufe (BBiG bzw. HwO) ein. Die beiden Abgrenzungen (BIBB-Technikberufe und BA-MINT-Berufe) stimmen für die dualen Ausbildungsberufe weitgehend überein. Da das Berufsaggregat der „MINT-Berufe" seitens der Bundesagentur für Arbeit für alle Erwerbsberufe und nicht speziell für die dualen Ausbildungsberufe (BBiG/HwO) gebildet wurde, ergeben sich zwar an einigen wenigen Stellen für die dualen Ausbildungsberufe problematische Zuordnungen. Diese werden aber aufgrund des Ziels einer einheitlichen Basis in Kauf genommen. Ziel dieser Umstellung ist es, eine einheitliche Begriffsverwendung für die Datennutzer/-innen sowie eine einheitliche Verwendung von Berufsgruppierungen für Ausbildungs- und Arbeitsmarktanalysen zu schaffen.

Das Berufsaggregat „MINT-Berufe"

Nach der Definition der BA umfasst das Berufsaggregat „MINT-Berufe" alle Tätigkeiten, „für deren Ausübung ein hoher Anteil an Kenntnissen und Fertigkeiten aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und/oder Technik erforderlich ist. Dabei werden auch das Bauen und Instandhalten technischer Anlagen und Geräte als zentraler Bestandteil einer Tätigkeit zu den MINT-Berufen gezählt, jedoch nicht das bloße Bedienen von Maschinen. Die einzelnen 5-Steller der KldB 2010 werden dabei nicht nur dem Gesamtaggregat MINT zugeordnet, sondern differenziert in ‚Mathematik, Naturwissenschaften', ‚Informatik' und ‚Technik'. Bei der Definition von MINT-Berufen ist

84 Für eine Zeitreihe zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in technischen Ausbildungsberufen bis 2015 siehe BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A5.4.

der Tätigkeitsinhalt entscheidend, nicht jedoch die Ausübungsform wie z. B. Handwerksberuf oder Industrieberuf. Das Berufsaggregat ‚MINT-Berufe' umfasst neben den hochqualifizierten MINT-Berufen auch die sogenannten mittelqualifizierten MINT-Berufe. Das bedeutet, dass neben Experten- und Spezialistentätigkeiten auch Fachkrafttätigkeiten berücksichtigt werden." (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014b, S. 71)

Erläuterungen zum Vorgehen der Bundesagentur für Arbeit bei der Abgrenzung der MINT-Berufe und eine vollständige MINT-Berufsliste findet sich unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2018.xlsx**.

Auch im Jahr 2018 wurden innerhalb der Gruppe der MINT-Berufe knapp neun von zehn neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den technischen Ausbildungsberufen abgeschlossen. Dabei stellten die produktionstechnischen Berufe hier mit rund drei Viertel aller MINT-Neuabschlüsse den größten Anteil. Der Frauenanteil lag bei den technischen MINT-Ausbildungsberufen bei 10,6% und ist damit annähernd auf Vorjahresniveau (2017: 10,5%). Als einziger MINT-Bereich, der überwiegend von Frauen besetzt wurde (59,9%), ist der vergleichsweise kleine Bereich der Gesundheitstechnik. Hierunter fallen bspw. die Berufe Augenoptiker/-in, Hörgeräteakustiker/-in oder Zahntechniker/-in. Somit nehmen auch bei den dualen Ausbildungsberufen im MINT-Bereich die jungen Frauen geschlechtertypische Nischen ein. Einen überdurchschnittlichen Frauenanteil (35,3%) findet man 2018 auch in mathematisch und naturwissenschaftlich ausgerichteten Ausbildungsberufen, die hauptsächlich Labortätigkeiten beinhalten, wie beispielsweise Biologielaborant/-in, Chemielaborant/-in, Chemikant/-in und Pharmakant/-in. Im Bereich der Informatik hingegen waren Frauen noch seltener vertreten (8,2%) als in den MINT-Berufen insgesamt. Aufgrund der steigenden Bedeutung seit Mitte der 1990er-Jahre soll dieser Bereich im Folgenden mithilfe der Berufsfeld-Definitionen des BIBB genauer betrachtet werden.

IT-Berufe in der Industrie 4.0

Die Digitalisierung der Wirtschaft, des Beschäftigungs- und Ausbildungssystems wird auch in den kommenden Jahren weiter voranschreiten und an Bedeutung gewinnen. Wie in den letzten Jahren geht dies mit einer anwachsenden Nachfrage nach IT-Berufen einher. Bestehenden Analysen zufolge wird diese zusätzliche Nachfrage zu einem bedeutenden Anteil im verarbeitenden Gewerbe entstehen, also nicht ausschließlich in der Informations- und Kommunikationstechnologie-Branche (IKT) selber. Auch wenn der steigende Bedarf vor allem

Tabelle A5.4-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in MINT-Ausbildungsberufen[1] im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 1993 bis 2018**

Jahr	absolut	in % der Neuabschlüsse	darunter: Frauen	Frauenanteil in den MINT-Berufen, in %
1993	181.509	31,8	19.104	10,5
1994	175.062	30,9	17.835	10,2
1995	180.372	31,2	18.432	10,2
1996	179.079	30,9	17.805	9,9
1997	182.544	30,5	18.033	9,9
1998	188.949	30,9	18.096	9,6
1999	194.019	30,5	19.272	9,9
2000	193.548	31,1	20.214	10,4
2001	193.725	31,8	20.187	10,4
2002	176.988	31,2	17.280	9,8
2003	172.695	30,6	16.035	9,3
2004	172.233	30,1	15.723	9,1
2005	166.026	29,7	14.736	8,9
2006	172.374	29,7	15.381	8,9
2007	187.083	30,0	17.166	9,2
2008	187.080	30,8	18.675	10,0
2009	163.743	29,2	17.145	10,5
2010	161.106	28,8	16.611	10,3
2011	172.560	30,5	17.811	10,3
2012	171.093	31,2	18.309	10,7
2013	164.301	31,2	17.679	10,8
2014	163.836	31,6	18.111	11,1
2015	166.002	32,1	18.795	11,3
2016	166.482	32,6	19.224	11,5
2017	172.968	33,5	19.200	11,1
2018	179.661	34,4	20.112	11,2

[1] Zur Abgrenzung der MINT-Berufe im dualen System (BBiG/HwO) siehe https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2018.xlsx

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1993 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2020

auf die hochqualifizierten Fachkräfte zurückzuführen ist, so wird dies nicht zulasten der mittleren Qualifikationsebene gehen (vgl. Hall u. a. 2016).

E IT-Kernberufe

Mit dem Ziel, eine Vergleichbarkeit zu den Berufsfeldanalysen zu erzielen, wurde zur Abgrenzung der IT-Berufe das Berufsfeld 38 „IT-Kernberufe" der Berufsfeld-Definitionen des BIBB (Tiemann u. a. 2008) herangezogen. Analysen von Hall u. a. haben gezeigt, dass der überwiegende Teil der Personen in diesem Berufsfeld mit Datenverarbeitung und Softwareentwicklung beschäftigt ist, in einigen Fällen auch mit Beratung, Organisation und Vertrieb von Datenverarbeitungssystemen (vgl. Hall u. a. 2016).

Folgende duale Ausbildungsberufe umfasst das Berufsfeld 38 „IT-Kernberufe":

- Fachinformatiker/-in,
- Informatikkaufmann/-kauffrau,
- Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-Kauffrau,
- Mathematisch-technischer Softwareentwickler/Mathematisch-technische Softwareentwicklerin

sowie die Vorgängerberufe:

- Datenverarbeitungskaufmann/-kauffrau (aufgehoben im Jahr 1997),
- Mathematisch-technischer Assistent/Mathematisch-technische Assistentin (aufgehoben im Jahr 2007).

Diese Abgrenzung stimmt auch mit der Berufshauptgruppe 43 „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe" der KldB 2010 überein. Die KldB 2010 fasst hier Berufe mit Tätigkeiten in der Informatik, IT-Systemanalyse und -Anwendungsberatung, im Vertrieb von IT-Produkten, in der Koordination, IT-Administration und IT-Organisation sowie in der Softwareentwicklung und Programmierung zusammen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014b).

Bei der Verwendung derartiger Klassifikationen ergeben sich immer auch Grenzfälle. So werden die Berufe IT-System-Elektroniker/-in und Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik nicht zu den IT-Kernberufen gezählt, sondern zum Berufsfeld 11 „Elektroberufe". Bei der KldB 2010 zur Berufshauptgruppe 26 „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe".

Im Folgenden soll im Hinblick auf die oben genannte Prognose die Entwicklung in den dualen IT-Berufen der letzten Jahre genauer betrachtet werden.

Vor allem aufgrund der seit 1997 neu eingeführten IT-Berufe ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seither deutlich angestiegen → **Schaubild A5.4-3**. Im Berichtsjahr 1996 lag die Zahl der Neuabschlüsse noch bei 1.665. Bis 2001 hatte sie sich mit 16.674 Neuabschlüssen bereits verzehnfacht. Zwischen 2001 und 2003 kam es zu deutlichen Einbrüchen, die auch mit der sogenannten „Dotcom-Blase" in Zusammenhang stehen dürften. Der Börsenkrach könnte möglicherweise dazu geführt haben, dass das Vertrauen vieler Anleger in IT-Unternehmen nachhaltig erschüttert wurde und es über Jahre in der IT-Branche zu einem massiven Stellenabbau kam. Im Jahr 2003 (11.706) wurden hier rund 30% weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als noch zwei Jahre zuvor. In den folgenden Jahren hat sich die Zahl der Neuabschlüsse – mit leichten Schwankungen – insgesamt stabilisiert und erreichte 2018 mit rund 17.500 den höchsten Stand seit Anfang der 1990er-Jahre.

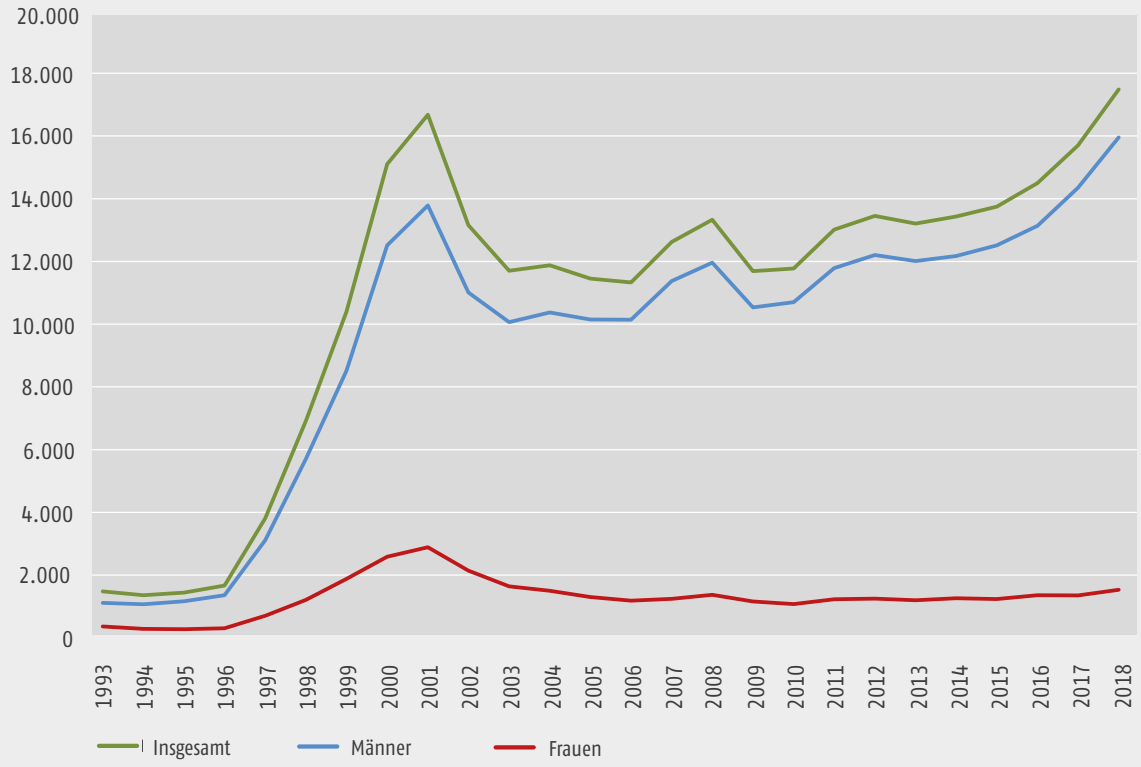
Auch in den dualen IT-Berufen sind Frauen – ähnlich wie bei den dualen MINT-Berufen insgesamt – deutlich unterrepräsentiert, allerdings mit recht deutlichen Rückgängen im Zeitverlauf. Lag der Frauenanteil Ende der 1990er-Jahre noch bei knapp unter 20%, so sank er in der Folgezeit bis zum Jahr 2018 auf nunmehr nur noch 8,8%. Insgesamt scheint es auch bei den IT-Berufen zu einer Reproduktion geschlechtsspezifischer Zugänge und Arbeitsmarktsegmentierungen zu kommen (vgl. Struwe 2004). Und schon allein die geringe Präsenz von Frauen in IT-Berufen dürfte maßgeblich mitverantwortlich für eine den IT-Berufen abgewandte Sozialisation der Frauen sein (vgl. Solga/Pfahl 2009).

Die Entwicklung zweijähriger Ausbildungsberufe

Seit den 50er-Jahren des 20. Jahrhunderts wurde die Anzahl der zweijährigen Ausbildungsberufe durch Aufhebung, Integration oder Umwandlung in dreijährige Berufe deutlich reduziert. Anfang des 21. Jahrhunderts allerdings wurde wieder verstärkt versucht über zweijährige[85] („theoriegeminderte") Ausbildungsberufe ein zusätzliches Ausbildungsplatzangebot zu schaffen und damit insbesondere die Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit schlechten Startchancen zu verbessern

85 Innerhalb des dualen Systems machen die dreijährigen Ausbildungsberufe den größten Anteil aus. Neben den zweijährigen Ausbildungsberufen bestehen – insbesondere im Bereich der Metall- und Elektroberufe – auch Ausbildungsberufe, deren Ausbildungsordnungen eine Ausbildungsdauer von 42 Monaten vorsehen (dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe). Das BIBB hat auch zu den dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen Sonderanalysen auf Basis verschiedener Statistiken und Erhebungen durchgeführt (vgl. Frank/Walden 2012).

Schaubild A5.4-3: **Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen IT-Berufen[1] nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2018**



[1] Berufe inkl. Vorgänger des Berufsfeldes 38 „IT-Kernberufe" der Berufsfeld-Definitionen des BIBB (vgl. Tiemann u. a. 2008).

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1993 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2020

(Kath 2005; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005). In der bildungspolitischen Debatte wurde allerdings das Potenzial dieser Berufe zur Verbesserung der Chancen von Jugendlichen kontrovers diskutiert (vgl. Kroll 2017b; Uhly/Kroll/Krekel 2011, S. 5f.).

Im Jahr 2018 wurden in den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen (bzw. Ausbildungsberufen in Erprobung) mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten insgesamt 44.304 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit lag der Anteil der Neuabschlüsse in zweijährigen Ausbildungsberufen an allen Neuabschlüssen mit 8,6% auf dem des Vorjahres (2017: 8,6%). Insgesamt war seit dem Jahr 2010 ein rückläufiger Trend zu beobachten, da betrug der entsprechende Anteil bundesweit noch 9,6% → **Tabelle A5.4-3**.[86] In den 1980er-Jahren lag der Anteil zweijähriger Ausbildung in den alten Ländern zum Vergleich mit 13,7% noch deutlich höher. Mit dem Wegfall der sogenannten gestuften Ausbildungen in den Elektroberufen im Jahr 1987 ging ihr Anteil bis Mitte der 1990er-Jahre auf rund 3% zurück.

Betrachtet man die Anteilswerte für die zweijährige duale Ausbildung regional differenziert, zeigt sich, dass in Westdeutschland der Anteil der zweijährigen Ausbildungsberufe mit 8,2% auch im Jahr 2018 weiterhin geringer ausfiel als in Ostdeutschland mit 11,3%. Der Anteil in Westdeutschland lag damit auf dem Vorjahresniveau, während sich der Anteil für Ostdeutschland im Vergleich zum Vorjahr – nach stetem Rückgang seit 2009 – wieder leicht erhöht hat (2017: 11,2%). Ein maßgeblicher Grund für die rückläufige Entwicklung bis 2016 dürfte sein, dass insbesondere in Ostdeutschland zweijährige Ausbildungsgänge häufig überwiegend öffentlich finanziert wurden (vgl. Uhly/Kroll/Krekel 2011) und in den letzten Jahren weniger dieser Ausbildungsplätze bereitgestellt wurden (vgl. Kroll 2017b). Diese stärkere öffentliche Finanzierung ist historisch gewachsen und

86 Alle Werte zu den zweijährigen Ausbildungsberufen beziehen sich ausschließlich auf die staatlich anerkannten dualen Ausbildungsberufe und die dualen Ausbildungsberufe in Erprobung; die Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung (nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO) sind nicht einbezogen.

Tabelle A5.4-3: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Ausbildungsberufen[1], Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 1993 bis 2018[2]**

Westdeutschland[3]	**1993**	**1996**	**1999**	**2002**	**2005**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Zweijährige Berufe[4]	14.907	13.203	17.508	16.767	25.065	37.866	38.685	41.043	41.676	40.554	37.233	36.588	36.087	35.274	35.676	36.174
Alle staatlich anerkannten Berufe[4]	449.007	429.636	477.378	434.409	429.231	486.033	454.107	461.646	474.801	463.278	445.464	438.579	437.541	431.778	436.842	442.152
Anteil in zweijährigen Berufen, in %	3,3	3,1	3,7	3,9	5,8	7,8	8,5	8,9	8,8	8,8	8,4	8,3	8,2	8,2	8,2	8,2
Ostdeutschland[5]	**1993**	**1996**	**1999**	**2002**	**2005**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Zweijährige Berufe[4]	6.021	10.308	16.128	13.005	16.230	14.445	13.101	11.454	9.981	9.096	7.887	7.767	7.725	7.410	7.884	8.127
Alle staatlich anerkannten Berufe[4]	114.387	138.924	146.397	119.556	114.930	106.695	92.886	85.047	79.398	75.348	70.209	70.230	69.936	69.435	70.575	71.760
Anteil in zweijährigen Berufen, in %	5,3	7,4	11,0	10,9	14,1	13,5	14,1	13,5	12,6	12,1	11,2	11,1	11,0	10,7	11,2	11,3
Bundesgebiet	**1993**	**1996**	**1999**	**2002**	**2005**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Zweijährige Berufe[4]	20.928	23.514	33.636	29.769	41.295	52.311	51.786	52.497	51.660	49.650	45.120	44.355	43.809	42.684	43.560	44.304
Alle staatlich anerkannten Berufe[4]	563.394	568.560	623.775	553.965	544.161	592.725	546.993	546.693	554.196	538.623	515.673	508.809	507.480	501.216	507.420	513.912
Anteil in zweijährigen Berufen, in %	3,7	4,1	5,4	5,4	7,6	8,8	9,5	9,6	9,3	9,2	8,7	8,7	8,6	8,5	8,6	8,6

[1] Berufe mit 24 Monaten Ausbildungsdauer; bis 1999 inklusive Ausbildungsberuf Gerüstbauer/-in, der erst seit 2000 dreijährig ist und bis 2000 inklusive Berufskraftfahrer/-in, der erst seit 2001 dreijährig ist; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO.

[2] Zur vollständigen Zeitreihe ab 1993 bis 2008 siehe BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.4; im Datenreport 2010 fehlten die Neuabschlüsse des Berufs Berufskraftfahrer/-in, der bis einschließlich des Jahres 2000 zweijährig war und jährlich seit 1983 ca. 0,1% der Neuabschlüsse ausmachte.

[3] Westdeutschland ohne Berlin.

[4] Ohne Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO; inklusive Ausbildungsberufe in Erprobung nach § 6 BBiG bzw. § 27 HwO.

[5] Ostdeutschland inklusive Berlin.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1993 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

sollte dem Aufbau der Wirtschaft in Ostdeutschland nach der Wende dienen (vgl. Granato/Ulrich 2013). Die außerbetrieblichen Ausbildungsplatzprogramme für „marktbenachteiligte" Jugendliche gehörten seit Beginn der 1990er-Jahre zum Kernstück der Ausbildungsförderung in Ostdeutschland (Berger u. a. 2007).

Mit 22.074 Neuabschlüssen war auch 2018 der Beruf Verkäufer/-in der am stärksten besetzte zweijährige Ausbildungsberuf. Rund die Hälfte (49,8%) aller Neuabschlüsse in zweijährigen Berufen wurden hier abgeschlossen. Mit deutlichem Abstand folgen die Berufe Fachlagerist/-in (6.243 Neuabschlüsse), Maschinen- und Anlagenführer/-in (4.584 Neuabschlüsse), Fachkraft im Gastgewerbe (2.337 Neuabschlüsse) und Tiefbaufacharbeiter/-in (1.794 Neuabschlüsse).

Die Absolventinnen und Absolventen erwerben mit dem erfolgreichen Abschluss einer zweijährigen Berufsausbildung einen Berufsabschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf. In den meisten dieser Berufe kann die absolvierte Ausbildung in einem (i. d. R. drei- oder dreieinhalbjährigen) Ausbildungsberuf fortgeführt werden. Nahezu alle Jugendlichen, die im Jahr 2018 in einem zweijährigen Ausbildungsberuf einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, befanden sich in einem Beruf, dessen Ausbildungsordnung die Möglichkeit der Anrechnung der Ausbildung vorsieht.[87] Allerdings erfasst die Berufsbildungsstatistik nicht, ob die Ausbildung nach Abschluss der zweijährigen Berufsausbildung auch wirklich fortgeführt wird.

Seit dem Berichtsjahr 2016 wird das Merkmal Anschlussvertrag im Rahmen der Berufsbildungsstatistik gemeldet, bis dahin wurde es berechnet.[88] Setzt man die Zahl der

87 Nicht einbezogen sind die dualen Berufe für Menschen mit Behinderung.

88 Berechnet wurde das Merkmal als Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in potenziellen Fortführungsberufen mit einer entsprechend kürzeren Vertragsdauer und dem Vorliegen einer vorherigen abgeschlossenen dualen Berufsausbildung der Auszubildenden. Der ermittelte Wert konnte lediglich als Höchstwert betrachtet werden und dabei eine Überschätzung darstellen (vgl. Uhly 2011). Die Meldungen zum Merkmal Anschlussvertrag für das Berichtsjahr 2016 ergaben eine um 1.800 Neuabschlüsse geringere Anzahl von Anschlussverträgen als die bis 2015 angewandte näherungsweise Berechnungsvariante (6.813 Neuabschlüsse wurden als Anschlussverträge gemeldet; die Berechnung ergibt 8.613 Anschlussverträge). Eine Untererfassung kann nicht ausgeschlossen werden. Da die Berechnung der Anschlussvertragszahl auf Basis von Berufsmerkmalen und anderen gemeldeten

gemeldeten Anschlussverträge mit den Absolventinnen und Absolventen einer zweijährigen Ausbildung in Beziehung, erhält man näherungsweise den Anteil derer, die eine zweijährige Ausbildung in einem dualen Ausbildungsberuf fortführen. Dies waren für das Berichtsjahr 2018 rund ein Fünftel der Absolventinnen und Absolventen einer zweijährigen Ausbildung.

Weiterführende Analysen zu den Strukturmerkmalen der Auszubildenden in zweijährigen Berufen haben gezeigt, dass hier überwiegend Auszubildende mit niedrigeren Schulabschlüssen, die auch die primäre Zielgruppe darstellen, zu finden sind. Dies sind häufig Jugendliche, denen der Übergang in eine drei- bzw. dreieinhalbjährige Ausbildung nicht ohne Weiteres gelingt und denen der Einstieg ins berufliche Leben über eine theoriegeminderte zweijährige Ausbildung ermöglicht werden soll. Auf Basis der Berufsbildungsstatistik können keine Schlussfolgerungen gezogen werden, inwieweit zweijährige Berufe zur Verbesserung der Chancen für Jugendliche mit geringeren Bildungsvoraussetzungen auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss beitragen. Es konnte allerdings festgestellt werden, dass der Ausbildungserfolg ungünstiger ausfällt als in den übrigen dualen Ausbildungsberufen. Umfassendes Datenmaterial zu zweijährigen Ausbildungsberufen findet man in Uhly/Kroll/Krekel (2011).

Die Entwicklung der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung

Insgesamt 7.989 Ausbildungsverträge wurden 2018 in Berufen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG und § 42m HwO) E neu abgeschlossen. Damit kam es im Vergleich zum Vorjahr zu einem leichten Rückgang (2017: 8.259). Mit 1,5% lag der Anteil an allen Neuabschlüssen damit bundesweit leicht unter dem Vorjahresniveau (2017: 1,6%).

Regionale Unterschiede zeigen sich hier recht deutlich. In Ostdeutschland lag der Anteil an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in Berufen für Menschen mit Behinderung im gesamten Beobachtungszeitraum seit 1993 immer mehr als doppelt so hoch, in einigen Berichtsjahren sogar mehr als dreimal so hoch wie in Westdeutschland (so z. B. im Jahr 2002 – Westdeutschland: 1,7% vs. Ostdeutschland: 5,3%). Für 2018 lag der Anteil in Westdeutschland bei 1,3%, für Ostdeutschland bei 3,1% → Tabelle A5.4-4.

Tabelle A5.4-4: **Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung[1], Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 1993 bis 2018[2] (in % der Neuabschlüsse)**

Jahr	Bundesgebiet	Westdeutschland	Ostdeutschland
1993	1,4	1,0	3,0
1996	1,9	1,2	4,0
1999	1,9	1,3	3,6
2002	2,5	1,7	5,3
2005	2,7	1,9	5,5
2008	2,4	1,8	5,2
2009	2,5	2,0	5,1
2010	2,2	1,8	4,6
2011	2,1	1,7	4,4
2012	1,9	1,5	4,0
2013	1,9	1,6	4,0
2014	1,8	1,5	3,7
2015	1,8	1,5	3,6
2016	1,7	1,4	3,4
2017	1,6	1,3	3,2
2018	1,5	1,3	3,1

[1] Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO (bis April 2005 § 48b BBiG bzw. § 42b HwO); Neuabschlüsse in diesen Berufen wurden erst ab 1987 erfasst.

[2] Zur vollständigen Zeitreihe ab 1993 bis 2008 vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.4.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1993 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Obwohl diese Ausbildungsregelungen ausschließlich für Menschen mit Behinderung vorgesehen sind, legen sowohl die zwischenzeitliche Bedeutungszunahme dieser Berufe als auch die erheblichen Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland die Vermutung nahe, dass solche Regelungen auch als Problemlösungsstrategien dienten, um Jugendliche in den vergangenen schwierigen Zeiten am Ausbildungsmarkt mit Ausbildungsplätzen zu versorgen. Dieses Vorgehen ist auch schon lange bekannt bei Maßnahmen und Ausnahmeregelungen für Benachteiligte oder Lernbeeinträchtigte (vgl. Ulrich 1998).

Bei dieser Thematik ist methodisch zu beachten, dass die tatsächliche Ausbildungssituation von Menschen mit Behinderung im dualen System auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht abgebildet werden kann. Ein

---

Merkmalen der Berufsbildungsstatistik aber nicht unproblematisch ist, übernimmt das BIBB dennoch die Meldungen zum Merkmal Anschlussvertrag und führt keine Korrektur durch. Die Meldungen des Merkmals Anschlussvertrag im Rahmen der Berufsbildungsstatistik führen mit der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zu einer vergleichbaren Anzahl bzw. Anteilen von Neuabschlüssen (vgl. auch https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf).

Tabelle A5.4-5: **Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe und Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) nach Art der Förderung, Berichtsjahr 2018**

Neu abgeschlossene Verträge	Insgesamt	Überwiegend betrieblich finanziert	Überwiegend öffentlich finanziert	davon:			
				Sonderprogramm des Bundes/Landes (i. d. R. für marktbenachteiligte Jugendliche)	Förderung nach SGB III[1] (außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte)	Förderung nach SGB III[1] (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha)	nur für Brandenburg: betriebsnahe Förderung
Verträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen	513.912	503.547	10.365	1.881	6.354	2.130	0
Verträge in Berufen nach Ausbildungsregelung der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42m HwO)	7.989	2.916	5.076	66	1.152	3.855	3
Duales System insgesamt	521.901	506.460	15.441	1.947	7.506	5.985	3

[1] Zu den relevanten Paragrafen siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2020

Duale Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung

Im Regelfall sollen „behinderte Menschen … in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden" (§ 64 BBiG). Nur wenn aufgrund der Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht infrage kommt, sollen Menschen mit Behinderung nach besonderen Regelungen ausgebildet werden. Bei diesen Ausbildungsberufen handelt es sich um Berufe mit speziellen Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen (§ 66 BBiG bzw. § 42m HwO) (**vgl. Kapitel A3.3**).

Bei den Daten der Berufsbildungsstatistik ist zu beachten, dass ***kein personenbezogenes Merkmal*** zur Behinderung erhoben wird. Erfasst wird lediglich, ob es sich bei den jeweiligen Meldungen der Ausbildungsverträge um staatlich anerkannte Ausbildungsberufe (bzw. duale Ausbildungsberufe in Erprobung) oder um Ausbildungsgänge gemäß einer Regelung der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung handelt.

personenbezogenes Merkmal zu einer vorliegenden Behinderung von Auszubildenden ist in dieser Erhebung nicht vorhanden. Somit können lediglich berufsbezogene Betrachtungen erfolgen; allenfalls kann noch ausgewertet werden, ob für die Ausbildungsverhältnisse im ersten Jahr der Ausbildung eine spezielle Art der Förderung erfolgte. Will man diese Angaben als Einschätzung für den Personenkreis der Auszubildenden mit Behinderung verwenden, stellen sich folgende Probleme: Die Angaben zu Verträgen, die nach Kammerregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung abgeschlossen wurden, decken nicht alle Verträge behinderter Menschen im dualen System ab. Menschen mit Behinderung besetzen – und dies in nicht geringem Maße – auch staatlich anerkannte Ausbildungsberufe. Das BBiG sieht dies sogar als Regelfall vor (§ 64 BBiG). So wurden im Berichtsjahr 2018 rund 2.130 Ausbildungsverhältnisse in staatlich anerkannten Berufen außerbetrieblich „nach §§ 100 Nr. 3, 235a und 236 SGB III (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha)" gefördert → **Tabelle A5.4-5**.

Es ergibt sich bei der Beschreibung der Ausbildungssituation von Menschen mit Behinderung im dualen System zudem noch eine weitere Beschränkung, denn auch die statistischen Angaben zur Art der Förderung sind nicht ausreichend, um den Personenkreis der Menschen mit Behinderung abzubilden. Nicht alle Ausbildungsverhältnisse mit Auszubildenden mit Behinderung sind öffentlich gefördert. So wurde mehr als ein Drittel (38,5%) der Verträge, die nach Kammerregelung der zuständigen Stellen erfolgten, überwiegend betrieblich finanziert. Belastbare Aussagen zur Situation von Auszubildenden mit Behinderung im dualen System können nach derzeitigem Stand nur durch gesonderte Stichprobenerhebungen erzielt werden (vgl. Gericke/Flemming 2013).

(Stephan Kroll)

A 5.5 Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss

Auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (**vgl. Kapitel A5.1**) zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wird im Folgenden die Vorbildung der Auszubildenden betrachtet. Als Neuabschlüsse werden in dieser Statistik Ausbildungsverhältnisse gezählt, die im aktuellen Berichtsjahr 2018 begannen, angetreten wurden und bis zum 31. Dezember nicht gelöst wurden. Drei Arten von Vorbildung werden für alle Auszubildenden abgebildet: Angaben zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss (**vgl. Kapitel A5.5.1**), zur Teilnahme an einer vorherigen Berufsvorbereitung und beruflichen Grundbildung (**vgl. Kapitel A5.5.2**) sowie zur vorherigen Berufsausbildung (**vgl. Kapitel A5.3**).

A 5.5.1 Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden mit Neuabschluss

Auch im Jahr 2018 setzte sich der Trend der letzten Jahre zur Höherqualifizierung in Bezug auf die allgemeinbildenden Schulabschlüsse E der Auszubildenden im dualen System weiter fort. Zwar stellen die Auszubildenden mit Realschulabschluss seit Jahren die größte Schulabschlussgruppe im dualen System der Berufsausbildung, wenn auch die Anteilswerte in den letzten Jahren leicht rückläufig waren (2009: 43,0% vs. 2018: 41,9%; absolut 2018: 214.179 Neuabschlüsse). Deutlichere Verschiebungen zeigten sich in den letzten zehn Jahren bei den oberen und unteren Schulabschlussniveaus: Mit 151.107 Neuabschlüssen hatte die Gruppe der Auszubildenden mit Studienberechtigung im Vergleich zum Vorjahr (148.029; +0,4 Prozentpunkte) erneut einen Zuwachs zu verzeichnen. Damit stieg der Anteilswert im Zeitverlauf von 20,4% im Jahr 2009 auf nunmehr 29,6%. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Hauptschulabschluss nach stetigem Rückgang erstmals seit 2009 wieder leicht angestiegen (2009: 33,1%; 2017: 24,7%; 2018: 25,0%). Dennoch werden seit 2015 mehr neue Ausbildungsverträge mit Jugendlichen mit Studienberechtigung geschlossen als mit Hauptschulabschluss (vgl. Kroll/Lohmüller/Ulrich 2016). Der Anteil der Neuabschlüsse mit Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss war mit 3,5% erneut gering → **Schaubild A5.5.1-1**, → **Tabelle A5.5.1-3**.

In der Vergangenheit konnte ein durch den Anstieg der Studienberechtigten initiierter Verdrängungsprozess am Ausbildungsmarkt – insbesondere von Bewerberinnen und Bewerbern mit maximal Hauptschulabschluss – nicht nachgewiesen werden. Es kam vielmehr zu einer verschärften Konkurrenz der studienberechtigten Bewerberinnen und Bewerber um die häufig knappen Plätze in den von ihnen besonders begehrten Berufen (vgl. Beicht 2013; Milde/Kroll 2015).

Für die Zukunft stellt sich daher nicht mehr nur die Frage nach einer möglichen Verdrängung. Zunehmend von Interesse ist auch, ob es gelingt, die rückläufigen Zahlen aufseiten der Personen mit maximal Hauptschulabschluss durch die stärkere Gewinnung von Studienberechtigten für die duale Berufsausbildung zu kompensieren, um auch zukünftig den Fachkräftebedarf sichern zu können. Hierzu hat das BIBB im Jahr 2016 eine Sonderauswertung durchgeführt (vgl. Kroll/Lohmüller/Ulrich 2016). Im Ergebnis ist ein gestiegenes Interesse von Studienberechtigten an der dualen Berufsausbildung zu konstatieren. Davon profitieren nicht nur typische Studienberechtigtenberufe → **Tabelle A5.5.1-8**. Auch in vielen Hauptschülerberufen werden im Vergleich zu 2010 deutlich mehr Studienberechtigte gezählt. Insbesondere mit Blick auf die Fachkräftesicherung und auch auf Berufe mit einem hohen Anteil unbesetzter Stellen (z. B. Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Gebäudereiniger/-in, Fleischer/-in, Bäcker/-in; **vgl. Kapitel A1.1**) begannen zwar mehr Studienberechtigte eine Ausbildung, doch reichten die Zuwächse bei Weitem nicht aus, um die großen Verluste bei Personen mit niedrigeren Schulabschlüssen, insbesondere mit maximal Hauptschulabschluss, auszugleichen.

Bei einer regionalen Differenzierung auf Basis der einzelnen Bundesländer zeigen sich teils deutliche Unterschiede bei der Verteilung der allgemeinbildenden Schulabschlüsse. Diese unterschiedlichen Verteilungen sind nicht nur mit der jeweiligen regionalen Ausbildungsmarktsituation zu begründen, sondern auch maßgeblich auf die unterschiedliche Verteilung der Schulabschlüsse unter den Schulabgängerinnen und Schulabgängern in den Bundesländern zurückzuführen. Beispielsweise verließ in Bayern im Jahr 2018 rund jeder fünfte Absolvent bzw. jede fünfte Absolventin die allgemeinbildende Schule mit einem Hauptschulabschluss, in Nordrhein-Westfalen oder Niedersachsen war es hingegen nur rund jede/-r siebte. Auf der anderen Seite gab es z. B. in Hamburg sehr hohe Anteile (über 50%) an Schulabsolventen und -absolventinnen mit Studienberechtigung, wohingegen dieser Anteil in Bayern mit unter 30% deutlich niedriger lag (vgl. Statistisches Bundesamt 2019). Dies sollen nur einige Beispiele sein, um die regional stark unterschiedlichen Verteilungen beim allgemeinbildenden Schulabschluss der Schulabsolventinnen und -absolventen zu verdeutlichen. Dass sich hierdurch auch Auswirkungen für die Zusammensetzung bei der allgemeinschulischen Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ergeben, scheint wahrscheinlich.

Erfassung des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses in der Berufsbildungsstatistik

Seit der Revision der Berufsbildungsstatistik 2007[89] wird der höchste allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden als eigenständiges Merkmal erfasst – neben den Informationen über eine vorangegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (**vgl. Kapitel A5.5.2**) sowie einer vorherigen Berufsausbildung (**vgl. Kapitel A5.3**). Die erfassten Merkmale können frei kombiniert und für verschiedene Personengruppen ausgewertet werden. Die Analysemöglichkeiten haben sich hierdurch erweitert. Die Schulform, d. h., wo der Abschluss erworben wurde, ist dabei unerheblich. Unterschieden werden folgende Kategorien:

- ohne Hauptschulabschluss,
- Hauptschulabschluss,
- Realschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss,
- Studienberechtigung,
- im Ausland erworbener Abschluss, der den obigen Kategorien nicht zugeordnet werden kann.

Da es bei den Angaben zu „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zuordenbar ist" 2008 erhebliche Probleme bei der Datenerhebung gab und auch in den Folgejahren noch davon auszugehen ist, dass hier über die eigentliche Abschlussgruppe hinaus auch fehlende Angaben gemeldet wurden, wird diese Kategorie in den dargestellten Tabellen nicht in die Prozentuierung einbezogen.

Bis 2006 wurden Angaben zum allgemeinbildenden Schulabschluss nur alternativ zu Abschlüssen an der zuletzt besuchten beruflichen Schule gemeldet (vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.5.1). Daten zur schulischen Vorbildung bis 2006 und zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss ab 2007 können daher nur eingeschränkt miteinander verglichen werden. Ein Vergleich der Angaben im Zeitverlauf ist erst ab dem Berichtsjahr 2007 möglich, wobei in den ersten Jahren nach der Revision der Berufsbildungsstatistik Veränderungen mit Vorsicht zu interpretieren sind.

Zeitreihen bis zum Berichtsjahr 2006 finden sich im BIBB-Datenreport 2009, Kapitel A5.4.1.

Bereits die grobe regionale Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland zeigt deutliche Unterschiede bei den Anteilen der jeweiligen Schulabgangsgruppe. In Ostdeutschland lag der Anteil der Neuabschlüsse von Jugendlichen mit Realschulabschluss mit 47,9% deutlich über dem Anteil in Westdeutschland (40,9%). Hingegen ergab sich für Westdeutschland ein leicht höherer Anteil an Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (25,4% vs. Ostdeutschland: 22,8%) und mit Studienberechtigung (Westdeutschland: 30,3% vs. Ostdeutschland: 25,2%).

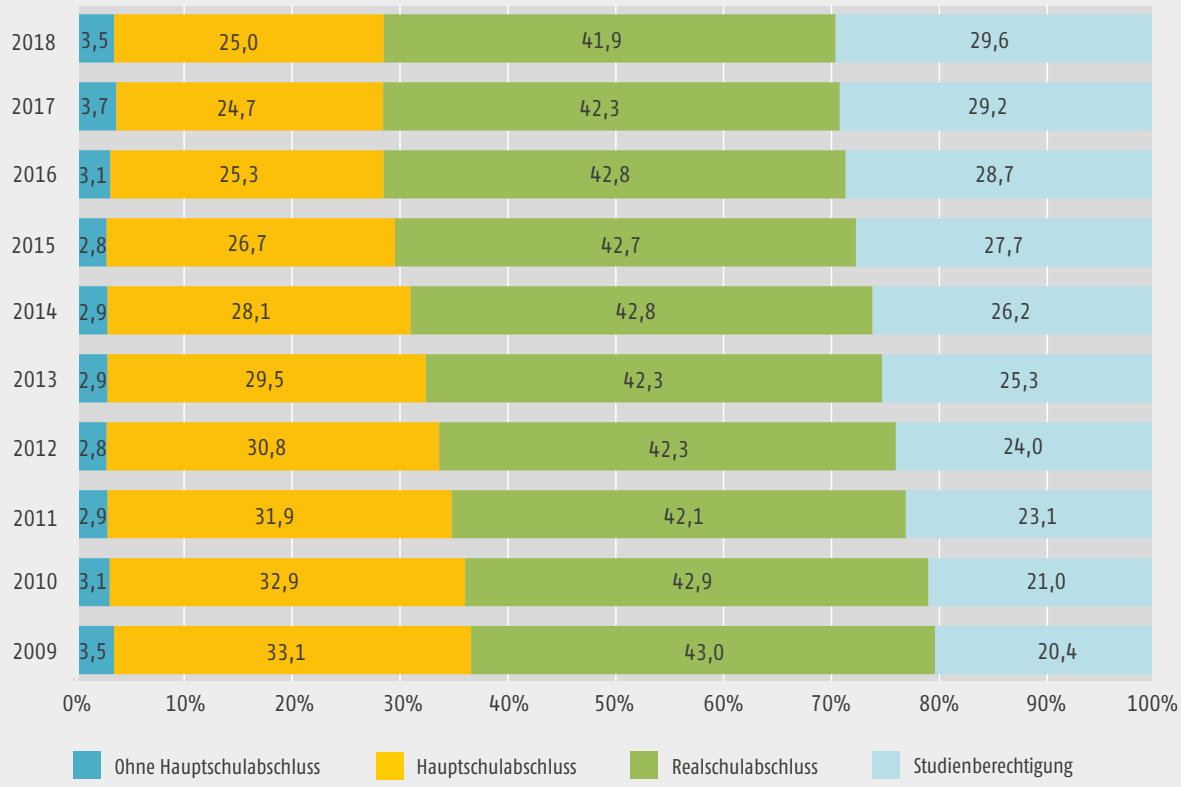
Bricht man das Ganze auf die einzelnen Bundesländer herunter, so werden die Unterschiede noch deutlicher. So lag beispielsweise der Anteil der Neuabschlüsse mit Hauptschulabsolventinnen und -absolventen in Bayern (32,9%), im Saarland (30,8%) und in Schleswig-Holstein (29,6%) deutlich über dem Bundesdurchschnitt (25,0%), in Sachsen-Anhalt (19,5%), Bremen (20,4%) und Nordrhein-Westfalen (20,6%) deutlich darunter. Noch deutlicher zeigen sich die Unterschiede beim mittleren Abschluss. In Sachsen-Anhalt (55,9%), Thüringen (53,2%) und Sachsen (53,0%) wurden 2018 mehr als die Hälfte aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Realschulabsolventinnen und -absolventen geschlossen, in Hamburg (28,7%), im Saarland (29,6%) und in Nordrhein-Westfalen (33,8%) mit weniger bzw. rund einem Drittel. Der Anteil der Studienberechtigten unter den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag lag im Jahr 2018 in Hamburg (43,5%) und in Nordrhein-Westfalen (42,2%) deutlich mehr als doppelt so hoch wie in Bayern (17,4%) → **Tabelle A5.5.1-1**.

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss nach Personengruppen

Auch im Jahr 2018 verließen Frauen die allgemeinbildende Schule seltener ohne und seltener mit Hauptschulabschluss und dafür deutlich häufiger mit allgemeiner Hochschulreife als Männer. Diese Ausprägung zeigte sich auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. 35,9% der weiblichen Auszubildenden mit Neuabschluss im Jahr 2018 verfügten über eine Studienberechtigung. Bei den männlichen Auszubildenden waren dies nur 25,9% → **Tabelle A5.5.1-2**. Auf der anderen Seite hatten 28,2% der Männer einen Hauptschulabschluss, bei den Frauen waren es nur 19,6%. Die Realschulabschlussanteile waren nahezu identisch (Männer: 41,8%; Frauen: 42,2%).

89 Mit Artikel 2a des Berufsbildungsreformgesetzes BerBiRefG vom 23. März 2005 (vgl. Bundesgesetzblatt 2005, S. 962ff.), der zum 1. April 2007 in Kraft getreten ist, wurden weitreichende Änderungen der Berufsbildungsstatistik eingeleitet. Die Erhebung der statistischen Ämter ist in § 88 BBiG geregelt. Die frühere Aggregatdatenerhebung wurde auf eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung umgestellt und erhielt einen ausgeweiteten Merkmalskatalog.

Schaubild A5.5.1-1: **Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2009 bis 2018 (in %)[1]**



[1] Im Ausland erworbene Abschlüsse, die nicht zuordenbar sind, und fehlende Angaben zum Schulabschluss wurden nicht in die Prozentuierung einbezogen.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2009 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2020

Rund die Hälfte (49,5%) der ausländischen Auszubildenden mit Neuabschluss 2018 verfügte über maximal einen Hauptschulabschluss (10,0% ohne Hauptschulabschluss und 39,5% mit Hauptschulabschluss). Bei den Deutschen traf dies auf etwas mehr als jeden Vierten zu (26,0%). Demgegenüber hatten gut 30% der Auszubildenden mit deutschem Pass eine Studienberechtigung und rund 20% der Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Im Zeitverlauf ist jedoch auch bei den ausländischen Auszubildenden eine recht deutliche Erhöhung des Anteils der Studienberechtigten festzustellen. Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert nach den einzelnen Schulabschlüssen genauer betrachtet.

Auszubildende ohne Hauptschulabschluss

Im Berichtsjahr 2018 wurden 17.736 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss gemeldet → **Tabelle A5.5.1-2**. Damit ist der Anteil dieser Schulabschlussgruppe an allen Neuabschlüssen im dualen System im Vergleich zum Vorjahr von 3,7% auf 3,5% gesunken. Mit Blick auf die Staatsangehörigkeit ist der Anteil sowohl bei den ausländischen (2017: 10,5% vs. 2018: 10,0%) als auch den deutschen Auszubildenden (2017: 3,0% vs. 2018: 2,7%) rückläufig. Die Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss wiesen ein vergleichsweise hohes Durchschnittsalter von 20,5 Jahren[90] auf. In **Kapitel A5.5.2** zeigt sich, dass mit 21,0% überdurchschnittlich viele Jugendliche ohne Hauptschulabschluss vor dem Neuabschluss bereits eine berufsvorbereitende Qualifizierung oder berufliche Grundbildung absolviert haben → **Tabelle A5.5.2-4**. Somit kann der hohe Altersdurchschnitt zumindest teilweise durch die längeren Übergangswege nach dem Schulabgang erklärt werden.

90 Die Werte weichen von denen des Datenreports vor 2016 ab, da die jeweiligen Altersjahrgänge nicht mehr mit +0,5 in die Berechnung einfließen. Allerdings ist zu beachten, dass die Berufsbildungsstatistik das Geburtsjahr der Auszubildenden erhebt. Das Alter ist somit nur jahresgenau erfasst. Ein Ausbildungsvertrag beginnt i. d. R. im August oder September bzw. die Neuabschlusszahlen sind zum Stichtag 31.12. ermittelt und ein Teil der Auszubildenden erreicht dann schon bald (Beginn des folgenden Kalenderjahres) ein höheres Lebensalter. Das tatsächliche Durchschnittsalter liegt also über dem berechneten. Da jedoch nicht genau bestimmt werden kann, um wie viele Monate das Durchschnittsalter verzerrt ist, wurde die Kalkulation um +0,5 aufgegeben.

Tabelle A5.5.1-1: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Bundesland 2018**

Region	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss									
		ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		keine Angaben[1]	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Baden-Württemberg	74.646	2.130	2,9	16.293	22,4	34.509	47,4	19.899	27,3	1.809	–
Bayern	94.263	3.636	3,9	30.423	32,9	42.243	45,7	16.059	17,4	1.902	–
Berlin	15.825	783	5,0	3.231	20,7	5.868	37,6	5.730	36,7	210	–
Brandenburg	10.398	444	4,3	2.643	25,7	4.200	40,8	3.006	29,2	102	–
Bremen	5.574	198	3,6	1.110	20,4	2.094	38,4	2.052	37,6	123	–
Hamburg	12.753	474	3,8	3.006	24,0	3.606	28,7	5.457	43,5	210	–
Hessen	37.527	1.386	3,8	9.831	26,7	14.199	38,6	11.391	30,9	720	–
Mecklenburg-Vorpommern	7.911	252	3,3	1.974	25,7	3.705	48,2	1.749	22,8	231	–
Niedersachsen	54.777	1.683	3,2	11.928	22,4	24.675	46,4	14.862	28,0	1.632	–
Nordrhein-Westfalen	117.153	3.864	3,4	23.514	20,6	38.649	33,8	48.300	42,2	2.823	–
Rheinland-Pfalz	25.422	591	2,4	7.371	29,5	10.083	40,3	6.954	27,8	423	–
Saarland	6.339	210	3,3	1.935	30,8	1.863	29,6	2.280	36,3	51	–
Sachsen	19.410	612	3,2	4.290	22,3	10.224	53,0	4.149	21,5	132	–
Sachsen-Anhalt	10.380	522	5,1	1.998	19,5	5.724	55,9	1.992	19,5	144	–
Schleswig-Holstein	19.365	618	3,3	5.577	29,6	7.245	38,4	5.409	28,7	516	–
Thüringen	10.158	333	3,3	2.511	25,2	5.292	53,2	1.818	18,3	207	–
Westdeutschland	**447.822**	**14.793**	**3,4**	**110.988**	**25,4**	**179.169**	**40,9**	**132.660**	**30,3**	**10.212**	**–**
Ostdeutschland	**74.079**	**2.946**	**4,0**	**16.647**	**22,8**	**35.010**	**47,9**	**18.444**	**25,2**	**1.029**	**–**
Bundesgebiet	**521.901**	**17.736**	**3,5**	**127.635**	**25,0**	**214.179**	**41,9**	**151.107**	**29,6**	**11.244**	**–**

[1] Unter „Keine Angaben" fallen im Ausland erworbene Abschlüsse, die nicht zuordenbar sind. Da davon auszugehen ist, dass hier darüber hinaus auch fehlende Angaben gemeldet wurden, werden diese nicht in die Prozentuierung einbezogen.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Bedingt durch die – verglichen mit den anderen Schulabschlussarten – quantitativ geringe Bedeutung sind Auszubildende ohne Hauptschulabschluss in den meisten Zuständigkeitsbereichen stark unterrepräsentiert → **Tabelle A5.5.1-3**. Lediglich im Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft wurde fast ein Drittel (31,2%) der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss geschlossen.

Außerdem sind Jugendliche ohne Hauptschulabschluss überdurchschnittlich stark in der Berufsgruppe der Berufe für Menschen mit Behinderung (36,6%) vertreten → **Tabelle A5.5.1-4**. Für die Gruppe der zweijährigen Berufe, die sich insbesondere an Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen richtet, galt dies – wenn auch nicht so ausgeprägt – ebenfalls. Mit 6,8% lag der Anteil hier deutlich über dem Anteil dieser Schulabschlussgruppe insgesamt (3,5%).

Auch im Berichtsjahr 2018 war – wie bereits in den Jahren zuvor – der Beruf Verkäufer/-in mit 6,1% unter den Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzt → **Tabelle A5.5.1-5**. Es folgten die Berufe Friseur/-in (3,8%), Maler/-in und Lackierer/-in (3,6%) und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (3,6%). Insgesamt zeigt sich bei den Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss eine vergleichsweise breite berufliche Streuung. Nur 34,3% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge

Tabelle A5.5.1-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2018**

Personengruppe	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss									
		ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		keine Angaben[1]	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Männer	329.679	13.356	4,2	90.468	28,2	134.214	41,8	83.163	25,9	8.481	–
Frauen	192.222	4.380	2,3	37.170	19,6	79.968	42,2	67.944	35,9	2.763	–
Deutsche	460.869	12.486	2,7	106.914	23,3	198.450	43,3	140.283	30,6	2.736	–
Ausländer/-innen	61.032	5.253	10,0	20.721	39,5	15.729	29,9	10.821	20,6	8.508	–
Insgesamt	**521.901**	**17.736**	**3,5**	**127.635**	**25,0**	**214.179**	**41,9**	**151.107**	**29,6**	**11.244**	–

[1] Unter „Keine Angaben" fallen im Ausland erworbene Abschlüsse, die nicht zuordenbar sind. Da davon auszugehen ist, dass hier darüber hinaus auch fehlende Angaben gemeldet wurden, werden diese nicht in die Prozentuierung einbezogen.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

mit Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss verteilten sich auf diese zehn am stärksten besetzten Berufe. Der analoge Wert für die Gruppe der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss liegt zum Vergleich bei 43,9%.[91]

Auszubildende mit Hauptschulabschluss

Nach Jahren rückläufiger Neuabschlusszahlen bei den Jugendlichen mit Hauptschulabschluss kam es von 2017 nach 2018 zu einem Anstieg von 125.136 auf 127.635 (+2.499 Neuabschlüsse). Die Folge ist, dass auch der Anteil dieser Schulabschlussgruppe an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen auf 25,0% gestiegen ist (2017: 24,7%). Betrachtet man einen längeren Zeitraum, ist der Anteil dieser Schulabschlussgruppe aber deutlich zurückgegangen (2009: 33,1%) → **Tabelle A5.5.1-3**. Zusätzliche Berechnungen weisen darauf hin, dass der beschriebene Anstieg ein Effekt der in den letzten Jahren verstärkten Zuwanderung ist. So stieg die Zahl der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss fast ausschließlich in der Gruppe derjenigen mit einer Staatsangehörigkeit eines Asylherkunftslandes (2017: 5.178 vs. 2018: 7.794). Bei den Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit blieben die Zahlen konstant auf Vorjahresniveau. Das Durchschnittsalter der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss lag mit 19,4 Jahren auf dem Vorjahresniveau und damit weiterhin deutlich niedriger als bei den Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss.

Bei einer näheren Betrachtung der einzelnen Zuständigkeitsbereiche zeigt sich, dass Auszubildende mit Hauptschulabschluss weiterhin überdurchschnittlich – wenn auch seit 2009 deutlich rückläufig – im Handwerk (2018: 39,7% vs. 2009: 53,7%), der Hauswirtschaft (52,2%) und der Landwirtschaft (29,7%) vertreten waren → **Tabelle A5.5.1-3**. Zudem kam es bei den freien Berufen im Vergleich zum Vorjahr zu einem recht deutlichen Anstieg (2017: 16,0% vs. 2018: 18,4%). In den zweijährigen Berufen wurde mehr als die Hälfte der Neuabschlüsse (52,3%) mit Hauptschulabsolventen/-absolventinnen geschlossen → **Tabelle A5.5.1-4**. Ein noch höherer Wert ergab sich bei den Berufen für Menschen mit Behinderung (58,2%).

Der zweijährige Beruf Verkäufer/-in war auch im Jahr 2018 bei den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss mit 11.022 Neuabschlüssen am stärksten besetzt (8,6%) → **Tabelle A5.5.1-6**. Hier stellten die Auszubildenden mit Hauptschulabschluss die Hälfte (49,9%) aller Neuabschlüsse. Auffällig ist bei der Liste der zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe für diese Schulabschlussgruppe, dass die Auszubildenden mit Hauptschulabschluss oftmals deutlich mehr als die Hälfte aller Auszubildenden in den jeweiligen Berufen bildeten, so z. B. bei den Berufen Fachlagerist/-in (57,8%), Maler/-in und Lackierer/-in (57,0%) oder Friseur/-in (51,7%). Die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe ist bei den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss dementsprechend besonders ausgeprägt. 43,9% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verteilten sich auf die zehn am stärksten besetzten Berufe. Eine Ursache dafür könnte sein, dass sich das berufliche Spektrum für Jugendliche mit niedrigerem Schulbildungsniveau seit geraumer Zeit aufgrund steigender kognitiver Anforderungen verengt.

91 Rundungsbedingt können die im Text aufgeführten Gesamtwerte von den aufsummierten Einzelwerten in den Tabellen abweichen.

Tabelle A5.5.1-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich[1], Bundesgebiet 2009 bis 2018 (Teil 1)**

Zuständigkeitsbereich[1]	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss									
			ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		keine Angaben[2]	
		absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	2018	307.746	9.342	3,1	60.036	19,9	125.265	41,5	107.097	35,5	6.009	–
	2017	302.940	10.293	3,5	58.443	19,6	123.381	41,4	105.762	35,5	5.064	–
	2016	302.523	8.805	2,9	60.207	20,1	125.967	42,1	104.277	34,8	3.267	–
	2015	308.868	7.737	2,5	65.301	21,3	129.426	42,3	103.836	33,9	2.568	–
	2014	312.147	7.965	2,6	68.949	22,3	132.675	42,9	99.972	32,3	2.586	–
	2013	317.694	7.500	2,4	72.498	23,0	136.812	43,4	98.268	31,2	2.613	–
	2012	333.183	7.887	2,4	79.335	24,0	144.291	43,6	99.210	30,0	2.457	–
	2011	342.912	7.869	2,3	84.210	24,8	148.278	43,6	99.486	29,3	3.069	–
	2010	332.571	8.163	2,5	84.591	25,7	147.882	44,9	88.965	27,0	2.970	–
	2009	332.232	8.436	2,6	82.701	25,6	145.926	45,3	85.389	26,5	9.780	–
Handwerk	2018	140.571	6.582	4,8	54.168	39,7	55.554	40,7	20.253	14,8	4.014	–
	2017	140.295	6.444	4,7	54.438	39,8	56.565	41,4	19.296	14,1	3.549	–
	2016	136.467	5.115	3,8	55.470	41,2	56.025	41,6	17.961	13,3	1.896	–
	2015	137.049	4.878	3,6	59.091	43,4	55.059	40,5	17.055	12,5	963	–
	2014	137.304	4.953	3,6	63.063	46,2	53.526	39,2	15.036	11,0	726	–
	2013	139.320	5.337	3,8	68.229	49,2	51.318	37,0	13.926	10,0	510	–
	2012	146.592	5.463	3,7	73.671	50,4	53.769	36,8	13.311	9,1	381	–
	2011	152.838	5.877	3,9	79.278	52,0	55.050	36,1	12.279	8,1	354	–
	2010	154.839	6.474	4,2	82.710	53,5	54.681	35,4	10.743	6,9	231	–
	2009	155.589	8.070	5,2	83.448	53,7	54.135	34,8	9.729	6,3	207	–
Öffentlicher Dienst	2018	14.295	45	0,3	609	4,3	5.607	39,4	7.986	56,1	48	–
	2017	13.869	27	0,2	474	3,4	5.655	40,9	7.674	55,5	36	–
	2016	12.840	30	0,2	414	3,2	5.175	40,4	7.197	56,2	24	–
	2015	12.954	30	0,2	513	4,0	5.595	43,2	6.810	52,6	9	–
	2014	12.261	45	0,4	453	3,7	5.640	46,0	6.114	49,9	9	–
	2013	12.174	42	0,3	411	3,4	5.559	45,7	6.150	50,6	9	–
	2012	11.787	33	0,3	366	3,1	5.586	47,4	5.793	49,2	9	–
	2011	12.195	30	0,2	483	4,0	5.976	49,0	5.697	46,8	9	–
	2010	12.960	36	0,3	561	4,3	6.783	52,4	5.577	43,0	3	–
	2009	13.500	15	0,1	618	4,6	7.239	53,7	5.619	41,6	12	–
Landwirtschaft	2018	13.245	897	6,9	3.876	29,7	5.109	39,1	3.183	24,4	180	–
	2017	13.467	1.035	7,8	3.966	29,8	5.205	39,1	3.120	23,4	138	–
	2016	13.416	990	7,4	3.945	29,6	5.247	39,4	3.150	23,6	84	–
	2015	13.455	1.014	7,6	4.344	32,5	5.226	39,1	2.793	20,9	78	–
	2014	13.404	1.065	8,0	4.392	32,9	5.205	39,0	2.679	20,1	63	–
	2013	13.278	1.143	8,7	4.692	35,5	4.977	37,7	2.391	18,1	75	–
	2012	13.275	1.065	8,1	5.934	45,0	4.251	32,2	1.935	14,7	90	–
	2011	13.602	1.218	9,0	6.180	45,7	4.224	31,2	1.896	14,0	84	–
	2010	14.253	1.251	8,8	6.369	45,0	4.848	34,3	1.683	11,9	102	–
	2009	15.006	1.548	10,4	6.897	46,2	4.842	32,4	1.635	11,0	87	–
Freie Berufe	2018	44.037	264	0,6	7.926	18,4	22.362	51,9	12.549	29,1	939	–
	2017	43.038	297	0,7	6.783	16,0	23.130	54,7	12.111	28,6	720	–
	2016	42.681	288	0,7	6.594	15,6	23.271	55,2	11.997	28,5	528	–
	2015	42.084	222	0,5	6.489	15,6	23.316	56,0	11.613	27,9	441	–
	2014	40.893	234	0,6	6.456	16,0	22.809	56,4	10.950	27,1	441	–
	2013	40.782	348	0,9	6.708	16,6	22.092	54,8	11.154	27,7	480	–
	2012	41.319	261	0,6	7.185	17,6	22.791	55,7	10.683	26,1	399	–
	2011	41.031	351	0,9	6.936	17,1	22.842	56,4	10.401	25,7	501	–
	2010	40.860	252	0,6	6.576	16,3	23.808	58,9	9.756	24,2	465	–
	2009	40.917	255	0,6	6.417	15,9	24.159	59,7	9.609	23,8	477	–

Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich[1], Bundesgebiet 2009 bis 2018 (Teil 2)

Zuständigkeitsbereich[1]	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss									
			ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		keine Angaben[2]	
		absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Hauswirtschaft	2018	2.008	609	31,2	1.020	52,2	288	14,7	36	1,8	54	–
	2017	2.073	633	31,1	1.032	50,7	303	14,9	69	3,4	39	–
	2016	2.073	642	31,5	1.059	51,9	291	14,3	48	2,4	30	–
	2015	2.229	636	28,8	1.212	54,8	297	13,4	66	3,0	18	–
	2014	2.388	753	31,8	1.224	51,6	336	14,2	57	2,4	15	–
	2013	2.649	798	30,3	1.425	54,1	363	13,8	48	1,8	15	–
	2012	2.847	807	28,5	1.635	57,7	357	12,6	36	1,3	9	–
	2011	3.246	936	28,9	1.890	58,3	372	11,5	45	1,4	6	–
	2010	3.546	1.029	29,1	2.016	57,0	444	12,6	45	1,3	9	–
	2009	3.924	1.122	29,2	2.211	57,5	462	12,0	51	1,3	81	–
Insgesamt	2018	521.901	17.736	3,5	127.635	25,0	214.179	41,9	151.107	29,6	11.244	–
	2017	515.679	18.729	3,7	125.136	24,7	214.236	42,3	148.029	29,2	9.546	–
	2016	509.997	15.876	3,1	127.686	25,3	215.976	42,8	144.630	28,7	5.829	–
	2015	516.639	14.517	2,8	136.950	26,7	218.919	42,7	142.176	27,7	4.077	–
	2014	518.394	15.015	2,9	144.537	28,1	220.191	42,8	134.808	26,2	3.843	–
	2013	525.897	15.171	2,9	153.966	29,5	221.121	42,3	131.934	25,3	3.702	–
	2012	549.003	15.516	2,8	168.126	30,8	231.048	42,3	130.968	24,0	3.345	–
	2011	565.824	16.281	2,9	178.980	31,9	236.739	42,1	129.804	23,1	4.020	–
	2010	559.032	17.208	3,1	182.823	32,9	238.449	42,9	116.769	21,0	3.783	–
	2009	561.171	19.443	3,5	182.286	33,1	236.763	43,0	112.032	20,4	10.644	–

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet. Seit 2008 werden Auszubildende der Seeschifffahrt in der Berufsbildungsstatistik nicht mehr gemeldet.

[2] Unter „Keine Angaben" fallen im Ausland erworbene Abschlüsse, die nicht zuordenbar sind. Da davon auszugehen ist, dass hier darüber hinaus auch fehlende Angaben gemeldet wurden, werden diese nicht in die Prozentuierung einbezogen.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2009 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A5.5.1-4: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Berufsgruppen[1], Bundesgebiet 2018

Berufsgruppe[1]	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss									
		ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		keine Angaben[2]	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Produktionsberufe	196.845	8.022	4,2	60.897	31,7	88.683	46,1	34.719	18,1	4.521	–
Dienstleistungsberufe	325.059	9.714	3,1	66.738	21,0	125.496	39,4	116.385	36,6	6.720	–
Primäre Dienstleistungsberufe	238.818	8.703	3,7	56.694	24,3	90.705	38,8	77.517	33,2	5.196	–
Sekundäre Dienstleistungsberufe	86.241	1.011	1,2	10.044	11,9	34.791	41,1	38.868	45,9	1.527	–
Zweijährige Berufe[3]	44.304	2.895	6,8	22.323	52,3	14.706	34,4	2.787	6,5	1.590	–
Berufe für Menschen mit Behinderung	7.989	2.871	36,6	4.563	58,2	378	4,8	27	0,3	147	–
Ausbildungsberufe insgesamt	**521.901**	**17.736**	**3,5**	**127.635**	**25,0**	**214.179**	**41,9**	**151.107**	**29,6**	**11.244**	**–**

[1] Erläuterungen zur Untergliederung der Berufsgruppen siehe Kapitel A5.4.

[2] Unter „Keine Angaben" fallen im Ausland erworbene Abschlüsse, die nicht zuordenbar sind. Da davon auszugehen ist, dass hier darüber hinaus auch fehlende Angaben gemeldet wurden, werden diese nicht in die Prozentuierung einbezogen.

[3] Zweijährige Berufe ohne Berufe für Menschen mit Behinderung.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A5.5.1-5: **Die 10 von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2018**

Ausbildungsberufe[1]	Auszubildende ohne Hauptschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs[2]
	Anzahl[3]	in %	in %
Verkäufer/-in	1.074	6,1	4,9
Friseur/-in	675	3,8	7,0
Maler/-in und Lackierer/-in	645	3,6	10,0
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	633	3,6	2,3
Koch/Köchin	549	3,1	6,7
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	537	3,0	2,4
Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft	522	2,9	43,3
Fachlagerist/-in	498	2,8	8,0
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	483	2,7	1,8
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	483	2,7	3,9

[1] Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe.
[2] Anteil an allen Auszubildenden des Berufs, bei denen Angaben zum Schulabschluss vorliegen.
[3] Neuabschlüsse ohne Angaben zum Schulabschluss sind hier nicht berücksichtigt.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A5.5.1-6: **Die 10 von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2018**

Ausbildungsberufe[1]	Auszubildende mit Hauptschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden mit Hauptschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs[2]
	Anzahl[3]	in %	in %
Verkäufer/-in	11.022	8,6	49,9
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	7.698	6,0	28,3
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	7.209	5,6	32,1
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5.586	4,4	45,5
Friseur/-in	4.998	3,9	51,7
Elektroniker/-in	4.203	3,3	30,0
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	4.149	3,3	33,9
Fachkraft für Lagerlogistik	3.900	3,1	35,1
Maler/-in und Lackierer/-in	3.693	2,9	57,0
Fachlagerist/-in	3.606	2,8	57,8

[1] Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe.
[2] Anteil an allen Auszubildenden des Berufs, bei denen Angaben zum Schulabschluss vorliegen.
[3] Neuabschlüsse ohne Angaben zum Schulabschluss sind hier nicht berücksichtigt.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A5.5.1-7: **Die 10 von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2018**

Ausbildungsberufe[1]	Auszubildende mit Realschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden mit Realschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs[2]
	Anzahl[3]	in %	in %
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	13.026	6,1	47,8
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	12.981	6,1	47,4
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	11.151	5,2	49,7
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	9.699	4,5	59,1
Verkäufer/-in	7.953	3,7	36,0
Industriemechaniker/-in	7.893	3,7	61,3
Elektroniker/-in	7.089	3,3	50,5
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	6.126	2,9	50,1
Fachkraft für Lagerlogistik	5.454	2,5	49,1
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	5.364	2,5	40,5

[1] Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe.
[2] Anteil an allen Auszubildenden des Berufs, bei denen Angaben zum Schulabschluss vorliegen.
[3] Neuabschlüsse ohne Angaben zum Schulabschluss sind nicht berücksichtigt.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Folge ist eine starke Verknüpfung zwischen unterschiedlichen Schulabschlüssen und den eingeschlagenen Bildungswegen und letztendlich eine starke berufliche Segmentierung des Berufsausbildungssystems. Die Gründe hierfür könnten sowohl bei den unterschiedlichen kognitiven Anforderungen der einzelnen Berufe als auch bei der betrieblichen Selektionspolitik liegen (vgl. Gerhards/Troltsch/Walden 2013).

Auszubildende mit Realschulabschluss

Jugendliche mit Realschulabschluss bilden die mit Abstand größte Gruppe der Schulabschlussarten und dies konstant in den letzten Jahren. So belief sich die Zahl der Neuabschlüsse mit Realschulabsolventen/-absolventinnen im Jahr 2018 auf insgesamt 214.179 und befand sich damit nahezu auf Vorjahresniveau. Aufgrund steigender Studienberechtigten- und Hauptschulabsolventen/-absolventinnen-Zahlen sank der Anteilswert für die Realschulabsolventen/-absolventinnen jedoch leicht (2017: 42,3% vs. 2018: 41,9%). Die Auszubildenden mit Realschulabschluss waren bei Neuabschluss durchschnittlich 19,0 Jahre alt.

Durch ihre zahlenmäßige Dominanz im dualen System sind die Realschüler/-innen auch in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen überdurchschnittlich stark vertreten. Die Hauswirtschaft bildete hier mit 14,7% allerdings eine Ausnahme → **Tabelle A5.5.1-3**. Gewohnt hoch war der Anteil der Jugendlichen mit Realschulabschluss mit 51,9% erneut in den freien Berufen. In den beiden größten Zuständigkeitsbereichen belief sich der Anteil auf 41,5% in Industrie und Handel und 40,7% im Handwerk.

Bei ausgewählten Berufsgruppierungen fällt auf, dass 34,4% der Auszubildenden in zweijährigen Berufen über einen Realschulabschluss verfügten, und dies, obwohl zweijährige Berufe insbesondere die Chancen für benachteiligte Jugendliche auf einen Ausbildungsplatz erhöhen sollen.

Die beiden am stärksten besetzten Berufe unter den Auszubildenden mit Realschulabschluss waren im Jahr 2018 Kaufmann/-frau im Einzelhandel (6,1%) und Kaufmann/-frau für Büromanagement (6,1%) → **Tabelle A5.5.1-7**. Diese Schulabschlussgruppe machte dort mit rund 47% annähernd die Hälfte der Neuabschlüsse aus. Auf dem dritten Platz lag der Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (5,2%). Auch die Berufe Medizinische/-r Fachangestellte/-r (4,5%) und Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (2,9%) aus dem Bereich der freien Berufe waren in der Liste der zehn am stärksten besetzten Berufe dieser Schulabschlussgruppe vertreten und stellten auch innerhalb dieser Berufe die Mehrheit. So hatten z. B. 59,1% der Auszubildenden im Beruf Medizinische/-r Fachangestellte/-r einen Realschulabschluss. Insgesamt verteilten sich 40,5% aller Auszubildenden mit Realschulabschluss auf die zehn am stärksten besetzten Berufe.

Tabelle A5.5.1-8: **Die 10 von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2018**

Ausbildungsberufe[1]	Auszubildende mit Studienberechtigung	Anteil an allen Auszubildenden mit Studienberechtigung	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs[2]
	Anzahl[3]	in %	in %
Industriekaufmann/-kauffrau	12.450	8,2	69,5
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	11.073	7,3	40,5
Fachinformatiker/-in	8.901	5,9	59,5
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6.990	4,6	52,7
Bankkaufmann/-kauffrau	6.015	4,0	72,8
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	5.616	3,7	20,6
Steuerfachangestellte/-r	4.371	2,9	63,9
Verwaltungsfachangestellte/-r	3.762	2,5	57,0
Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	3.222	2,1	54,8
Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen	3.219	2,1	70,8

[1] Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe.
[2] Anteil an allen Auszubildenden des Berufs, bei denen Angaben zum Schulabschluss vorliegen.
[3] Neuabschlüsse ohne Angaben zum Schulabschluss sind hier nicht berücksichtigt.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Auszubildende mit Studienberechtigung

Wie bereits in den letzten Jahren ist auch im Jahr 2018 der Anteil der Auszubildenden mit Studienberechtigung erneut gestiegen. So wurde mit 151.107 Neuabschlüssen und einem Anteil von 29,6% ein neuer Höchststand erreicht → **Tabelle A5.5.1-3**. Das Durchschnittsalter der Jugendlichen mit Studienberechtigung war – allein schon aufgrund der längeren allgemeinschulischen Ausbildung – mit 21,2 Jahren deutlich höher als bei den anderen Schulabschlussgruppen.

Der Studienberechtigtenanteil schwankte in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen teilweise recht deutlich. Wurden im öffentlichen Dienst bspw. deutlich mehr als die Hälfte aller Neuabschlüsse (56,1%) im Jahr 2018 mit studienberechtigten Auszubildenden abgeschlossen, so waren es im Handwerk nur rund 15%. Allerdings scheint das Handwerk trotz des recht niedrigen Anteils für Studienberechtigte zunehmend interessant zu werden, denn in den letzten Jahren zeigte sich ein deutlicher Aufwärtstrend (2009: 6,3%). Stark besetzt war auch der Bereich Industrie und Handel (35,5%). Auf der anderen Seite unterdurchschnittlich vertreten waren Auszubildende mit Studienberechtigung vor allem im Bereich Hauswirtschaft (1,8%) → **Tabelle A5.5.1-3**. Die Anteile studienberechtigter Auszubildender im Zuständigkeitsbereich der Landwirtschaft lagen mit 24,4% zwar immer noch unter dem Durchschnitt, allerdings zeigte sich auch hier im Zeitverlauf eine deutliche und stetige Anteilszunahme (2009: 11,0%).

Auch 2018 favorisierten die Auszubildenden mit Studienberechtigung vor allem kaufmännische Ausbildungsberufe. Von den zehn mit studienberechtigten Auszubildenden am stärksten besetzten Ausbildungsberufen waren sieben aus dem kaufmännischen Bereich. Am stärksten besetzt war hier der Beruf Industriekaufmann/-kauffrau (8,2% aller Auszubildenden mit Studienberechtigung) → **Tabelle A5.5.1-8**. Rund 70% aller Auszubildenden in diesem Beruf waren studienberechtigt. Höher war dieser Anteil nur bei den Berufen Bankkaufmann/-kauffrau (72,8%) und Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen (70,8%). Abseits der kaufmännischen Berufe gehörten die Berufe Fachinformatiker/-in, Steuerfachangestellte/-r und Verwaltungsfachangestellte/-r zu den zehn am stärksten besetzten Berufen. Auch im Jahr 2018 war – wie bereits in den Vorjahren – die Fokussierung der Auszubildenden mit Studienberechtigung auf bestimmte Berufe sehr stark, sodass die zehn am stärksten besetzten Berufe hier bereits 43,3% aller Neuabschlüsse mit studienberechtigten Auszubildenden ausmachten.

(Stephan Kroll)

A 5.5.2 Vorherige Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung bei Auszubildenden mit Neuabschluss

Jugendliche, denen die notwendigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung fehlen oder die aus anderen Gründen keinen Ausbildungsplatz finden, können im Übergangsbereich ihre individuellen Kompetenzen zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung verbessern (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008; Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). Diese Bildungsgänge führen allerdings nicht zu einem qualifizierten Berufsabschluss.[92]

Die nachfolgenden Ergebnisse zur vorherigen Berufsvorbereitung und beruflichen Grundbildung basieren auf den Daten zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**). In der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder wird seit 2007 erfasst, ob die Auszubildenden im dualen System zuvor eine berufsvorbereitende Qualifizierung und/oder berufliche Grundbildung E abgeschlossen haben und um welche Art der Maßnahme(n) es sich handelt. Die Daten wurden erst für das Jahr 2008 veröffentlicht, da die Einführung der revidierten Berufsbildungsstatistik anfänglich noch von Meldeproblemen begleitet wurde. In den letzten Jahren hat sich die Datenlage deutlich gebessert.

Auszubildende mit vorheriger Teilnahme an Berufsvorbereitung und beruflicher Grundbildung

Im Berichtsjahr 2018 wurden von den insgesamt 521.901 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 43.401 mit einer Teilnahme an einer Maßnahme des Übergangsbereichs gemeldet → **Tabelle A5.5.2-1**. Der Anteil der Jugendlichen, die vor ihrer Ausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme und/oder eine berufliche Grundbildung absolviert haben, ist auf 8,3% gesunken (2017: 9,0%).

Unterschiede nach Zuständigkeitsbereichen

Die Anteile berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung und deren Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr waren in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen zum Teil stark unterschiedlich ausgeprägt.

Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel ging der Anteil der Personen, die zuvor die beschriebenen Maßnahmen des Übergangsbereichs durchlaufen hatten, weiter von 5,6% (2017) auf 4,2% zurück. Anders die Entwicklung im Handwerk, wo der Anteil im Vergleich zum Vorjahr erneut gestiegen ist (2017: 16,6% vs. 2018: 17,5%). Der Anteil bei den freien Berufen war erneut rückläufig und betrug für das Jahr 2018 nunmehr 4,8%. Mit 53,4% hatte der Bereich Hauswirtschaft weiterhin den höchsten Anteil gemeldet (2017: 50,8%) → **Tabelle A5.5.2-1**. Dieser hohe Anteilswert liegt u. a. darin begründet, dass sehr viele Auszubildende in diesem Bereich höchstens über einen Hauptschulabschluss verfügten (**vgl. Kapitel A5.5.1**). In der Landwirtschaft hatten 17,8% der Jugendlichen mit Neuabschluss zuvor an einer berufsvorbereitenden Maßnahme bzw. beruflichen Grundbildung teilgenommen. Im öffentlichen Dienst war der Anteil mit 2,4% am kleinsten.

E

Berufsbildungsstatistik: Erfassung der berufsvorbereitenden Qualifizierung oder beruflichen Grundbildung seit 2007

Im Jahr 2007 wurde die Berufsbildungsstatistik neu konzipiert und auf eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung mit erweitertem Merkmalskatalog umgestellt. Seither werden 3 Vorbildungsarten getrennt voneinander erfasst: der höchste allgemeinbildende Schulabschluss (**vgl. Kapitel A5.5.1**), eine vorausgegangene berufsvorbereitende Qualifizierung oder berufliche Grundbildung sowie Angaben zu einer vorherigen Berufsausbildung (**vgl. Kapitel A5.3**). Auf diese Weise kann die Vorbildung für alle Auszubildenden mit Neuabschluss jeweils vollständig ausgewiesen werden.

Als berufsvorbereitende Qualifizierung und berufliche Grundbildung werden nur abgeschlossene berufsvorbereitende und grundbildende Qualifizierungen von mindestens 6 Monaten Dauer erfasst. Unterschieden werden:

- Betriebliche Qualifizierungsmaßnahme (Einstiegsqualifizierung, Einstiegsqualifizierungsjahr [EQJ], Qualifizierungsbaustein, Betriebspraktikum),
- Berufsvorbereitungsmaßnahme[93],
- Schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ),
- Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) (damit ist nicht das BGJ in kooperativer Form [Teilzeit] gemeint),
- Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss.

92 Die Entwicklung des Übergangsbereichs im Zeitverlauf wird im Rahmen der integrierten Ausbildungsberichtserstattung (iABE) erfasst. Siehe hierzu **Kapitel A4.1**.

93 Berufsvorbereitungsmaßnahmen, die mindestens sechs Monate dauern und keiner der anderen genannten Kategorien zuzuordnen sind.

Mehrfachnennungen sind möglich. Verlaufsdaten, die die Übergangsprozesse bis zum Einmünden in eine Ausbildungsstelle abbilden, liegen jedoch nicht vor, da die jeweiligen Zeitpunkte, zu denen die Qualifizierungen absolviert wurden, nicht mit erhoben werden.

Generell sind die neu eingeführten Merkmale der Berufsbildungsstatistik in den ersten Jahren noch mit Vorsicht zu interpretieren, da u. a. nicht ausgeschlossen werden kann, dass unter der Ausprägung „liegt nicht vor" auch fehlende Angaben gemeldet wurden. Analysen auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011 (vgl. BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A3.3) sowie der Schulabgängerstatistik der statistischen Ämter geben Hinweise darauf, dass das Merkmal „berufsvorbereitende Qualifizierung und berufliche Grundbildung" untererfasst ist.

Für Zeitreihen des früheren Merkmals „schulische Vorbildung" bis 2006 und dessen Erfassung siehe BIBB-Datenreport 2009, Kapitel A5.4.

Regionale Unterschiede

Schaut man sich die regionalen Unterschiede differenziert nach den einzelnen Bundesländern an, ergeben sich zum Teil deutliche Anteilsunterschiede bei der vorausgegangenen Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung → **Tabelle A5.5.2-2**: So lagen die Anteile in Hamburg (5,0%), Bremen (5,3%), Hessen (5,8%) und Thüringen (5,9%) zwischen 5% und 6%. In Sachsen (12,8%), Baden-Württemberg (12,0%), Niedersachsen (11,2%) und Brandenburg (10,7%) waren es teilweise deutlich über 10%.

Die Annäherung der Anteilswerte für die Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung zwischen Ost- und Westdeutschland der letzten Jahre ist für das Berichtsjahr 2018 gestoppt → **Tabelle A5.5.2-3**. 2018 ist der Wert für Westdeutschland auf 8,2% gesunken (2017: 9,0%), wohingegen er in Ostdeutschland leicht auf 8,9% gestiegen ist (2017: 8,7%). Noch vor wenigen Jahren wiesen vor allem die östlichen Bundesländer deutlich höhere Anteile auf (2010: 13,1%). Dies stand im Zusammenhang mit der übrigen Förderlandschaft. Bedingt durch den starken Lehrstellenmangel im östlichen Bundesgebiet waren dort in der

Tabelle A5.5.2-1: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 2018**

Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt[2]		*davon:*									
				betriebliche Qualifizierungsmaßnahme		Berufsvorbereitungsmaßnahme		schulisches Berufsvorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	307.746	12.888	4,2	1.869	0,6	3.168	1,0	1.755	0,6	666	0,2	6.009	2,0
Handwerk	140.571	24.654	17,5	4.632	3,3	5.055	3,6	3.117	2,2	6.186	4,4	6.621	4,7
Öffentlicher Dienst	14.295	342	2,4	96	0,7	60	0,4	24	0,2	15	0,1	147	1,0
Landwirtschaft	13.245	2.352	17,8	261	2,0	510	3,9	306	2,3	1.143	8,6	177	1,3
Freie Berufe	44.037	2.097	4,8	546	1,2	606	1,4	408	0,9	138	0,3	645	1,5
Hauswirtschaft	2.007	1.071	53,4	48	2,4	645	32,1	294	14,6	24	1,2	147	7,3
Insgesamt	**521.901**	**43.401**	**8,3**	**7.452**	**1,4**	**10.044**	**1,9**	**5.904**	**1,1**	**8.175**	**1,6**	**13.743**	**2,6**

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

[2] Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen liegen die Insgesamtwerte niedriger als die Zeilensummen der einzelnen Maßnahmenwerte.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A5.5.2-2: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2018**

Region	Neu-abschlüsse insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt[1]		*davon:* betriebliche Qualifizierungsmaßnahme		Berufsvorbereitungsmaßnahme		schulisches Berufsvorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Baden-Württemberg	74.646	8.946	12,0	837	1,1	1.116	1,5	744	1,0	2.646	3,5	4.032	5,4
Bayern	94.263	6.075	6,4	861	0,9	1.284	1,4	708	0,8	2.736	2,9	618	0,7
Berlin	15.825	966	6,1	219	1,4	453	2,9	93	0,6	27	0,2	195	1,2
Brandenburg	10.398	1.110	10,7	282	2,7	627	6,0	75	0,7	27	0,3	141	1,4
Bremen	5.574	297	5,3	87	1,6	96	1,7	42	0,8	12	0,2	75	1,3
Hamburg	12.753	639	5,0	168	1,3	171	1,3	177	1,4	15	0,1	126	1,0
Hessen	37.527	2.163	5,8	612	1,6	633	1,7	333	0,9	99	0,3	558	1,5
Mecklenburg-Vorpommern	7.911	585	7,4	147	1,9	312	3,9	69	0,9	15	0,2	81	1,0
Niedersachsen	54.777	6.141	11,2	759	1,4	1.044	1,9	843	1,5	1.095	2,0	2.820	5,1
Nordrhein-Westfalen	117.153	7.866	6,7	1.695	1,4	1.692	1,4	606	0,5	342	0,3	3.792	3,2
Rheinland-Pfalz	25.422	2.244	8,8	543	2,1	447	1,8	474	1,9	264	1,0	612	2,4
Saarland	6.339	465	7,3	126	2,0	111	1,8	63	1,0	162	2,6	45	0,7
Sachsen	19.410	2.478	12,8	342	1,8	858	4,4	942	4,9	354	1,8	150	0,8
Sachsen-Anhalt	10.380	849	8,2	147	1,4	306	2,9	309	3,0	33	0,3	114	1,1
Schleswig-Holstein	19.365	1.980	10,2	564	2,9	618	3,2	297	1,5	270	1,4	327	1,7
Thüringen	10.158	597	5,9	63	0,6	282	2,8	129	1,3	81	0,8	57	0,6
West	**447.822**	**36.816**	**8,2**	**6.252**	**1,4**	**7.209**	**1,6**	**4.284**	**1,0**	**7.638**	**1,7**	**13.005**	**2,9**
Ost	**74.079**	**6.585**	**8,9**	**1.200**	**1,6**	**2.835**	**3,8**	**1.620**	**2,2**	**537**	**0,7**	**738**	**1,0**
Bundesgebiet	**521.901**	**43.401**	**8,3**	**7.452**	**1,4**	**10.044**	**1,9**	**5.904**	**1,1**	**8.175**	**1,6**	**13.743**	**2,6**

[1] Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen liegen die Insgesamtwerte niedriger als die Zeilensummen der einzelnen Maßnahmenwerte.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A5.5.2-3: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung, Berichtsjahre 2010 bis 2018**

Region	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	*darunter:*			
			vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)		überwiegend öffentlich finanzierte Stellen	
		absolut	absolut	in %	absolut	in %
West	2010	469.869	49.500	10,5	24.564	5,2
	2011	482.787	52.884	11,0	21.099	4,4
	2012	470.541	50.139	10,7	19.035	4,0
	2013	452.733	41.814	9,2	16.362	3,6
	2014	445.443	38.232	8,6	15.156	3,4
	2015	444.072	41.409	9,3	14.217	3,2
	2016	438.132	39.543	9,0	13.422	3,1
	2017	442.755	39.918	9,0	11.469	2,6
	2018	**447.822**	**36.816**	**8,2**	**10.833**	**2,4**
Ost	2010	89.163	11.703	13,1	17.301	19,4
	2011	83.037	9.495	11,4	11.430	13,8
	2012	78.465	8.304	10,6	8.940	11,4
	2013	73.164	6.834	9,3	7.371	10,1
	2014	72.951	6.435	8,8	6.777	9,3
	2015	72.567	6.369	8,8	5.910	8,1
	2016	71.865	6.045	8,4	5.106	7,1
	2017	72.924	6.351	8,7	4.983	6,8
	2018	**74.079**	**6.585**	**8,9**	**4.608**	**6,2**
Bundesgebiet	2010	559.032	61.203	10,9	41.865	7,5
	2011	565.824	62.382	11,0	32.529	5,7
	2012	549.003	58.443	10,6	27.978	5,1
	2013	525.897	48.651	9,3	23.730	4,5
	2014	518.394	44.667	8,6	21.933	4,2
	2015	516.639	47.775	9,2	20.127	3,9
	2016	509.997	45.585	8,9	18.528	3,6
	2017	515.679	46.269	9,0	16.452	3,2
	2018	**521.901**	**43.401**	**8,3**	**15.441**	**3,0**

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Vergangenheit stärker als im Westen außerbetriebliche Stellen eingerichtet worden. Außerdem waren überwiegend öffentlich finanzierte Stellen an bestimmte Fördervoraussetzungen geknüpft (vgl. Eberhard/Ulrich 2010), die u. a. vorlagen, wenn die Auszubildenden zuvor an einer berufsvorbereitenden Maßnahme von mindestens sechs Monaten Dauer teilgenommen hatten.[94] Daher ging ein hoher Anteil öffentlich-finanzierter Stellen mit einem hohen Anteil von Meldungen Auszubildender mit berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung einher. In den östlichen Bundesländern lag 2010 der Anteil öffentlich finanzierter Ausbildungsstellen unter den Neuabschlüssen mit 19,4% deutlich höher als im Westen mit 5,2%. Da die Förderung von Ausbildungsplätzen für marktbenachteiligte Jugendliche in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgefahren wurde (vgl. BIBB-Datenreport 2012, Kapitel A4.2.2), sank bis zum

94 Die Förderungsfähigkeit aufgrund der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme mit mindestens sechsmonatiger Dauer wurde mit der Aufhebung des § 242 SGB III zum 1. April 2012 ebenfalls aufgehoben. Seit dem 1. April 2012 ist die außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte geregelt durch § 74 Absatz 1 Ziffer 2 SGB III, § 76 SGB III und § 78 SGB III. Zu den Finanzierungsarten der Berufsausbildung siehe die Erläuterungen unter **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf**.

Tabelle A5.5.2-4: **Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Berichtsjahr 2018**

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss	Neuabschlüsse insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt[1]		*davon:*									
				betriebliche Qualifizierungsmaßnahme		Berufsvorbereitungsmaßnahme		schulisches Berufsvorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Ohne Hauptschulabschluss	17.736	3.729	21,0	897	5,1	1.722	9,7	819	4,6	192	1,1	321	1,8
Hauptschulabschluss	127.635	17.877	14,0	3.027	2,4	5.079	4,0	3.633	2,8	3.438	2,7	3.585	2,8
Realschulabschluss	214.179	14.922	7,0	1.986	0,9	2.418	1,1	1.185	0,6	3.744	1,7	6.204	2,9
Studienberechtigung	151.107	5.328	3,5	786	0,5	450	0,3	138	0,1	684	0,5	3.390	2,2
Keine Angabe[2]	11.244	1.545	-	759	-	375	-	126	-	117	-	246	-
Insgesamt	**521.901**	**43.401**	**8,3**	**7.452**	**1,4**	**10.044**	**1,9**	**5.904**	**1,1**	**8.175**	**1,6**	**13.743**	**2,6**

[1] Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen liegen die Insgesamtwerte niedriger als die Zeilensummen der einzelnen Maßnahmenwerte.
[2] Unter „Keine Angaben" fallen im Ausland erworbene Abschlüsse, die nicht zuordenbar sind. Da davon auszugehen ist, dass hier darüber hinaus auch fehlende Angaben gemeldet wurden, werden diese nicht in die Prozentuierung einbezogen.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Berichtsjahr 2018 entsprechend der Anteil öffentlich-finanzierter Stellen unter den Neuabschlüssen im Osten auf 6,2% und im Westen auf 2,4%.

Unterschiede nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss

Im Hinblick auf die häufig beklagte mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen (vgl. Ulrich 2008) und der dementsprechend notwendigen Nachqualifikation scheint im Folgenden eine differenziertere Betrachtung nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss im Zusammenhang mit der Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung sinnvoll. Auch wenn die Schulabschlüsse keine formellen Zugangsvoraussetzungen für eine Berufsausbildung nach BBiG/HwO darstellen, so hat sich dennoch gezeigt, dass insbesondere den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Hauptschulabschluss oder ohne Abschluss der Übergang in eine Ausbildung deutlich seltener unmittelbar nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule gelingt (vgl. Reißig/Gaupp/Lex 2008).

Somit sind auch die deutlichen Unterschiede bei der Betrachtung der Anteile berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung differenziert nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss nicht überraschend → **Tabelle A5.5.2-4**. 2018 hatte rund ein Fünftel der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss (21,0%) mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zuvor eine Maßnahme im Übergangsbereich durchlaufen. Bei denjenigen mit Hauptschulabschluss (14,0%) und mit Realschulabschluss (7,0%) lagen die Anteilswerte leicht unter denen des Vorjahres. Erwartungsgemäß sinken die Anteilswerte, je höher der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden ist. Bei den Studienberechtigten lag der Anteil mit 3,5% am niedrigsten.

Die Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss haben vor der Aufnahme ihrer dualen Ausbildung am häufigsten Berufsvorbereitungsmaßnahmen (9,7%) besucht. Und auch bei den Hauptschulabsolventen/-absolventinnen rangierten Berufsvorbereitungsmaßnahmen auf dem ersten Platz (4,0%). Bei denjenigen Jugendlichen mit Realschulabschluss war es am ehesten die Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Abschluss (2,9%), die

Tabelle A5.5.2-5: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Personengruppen, Bundesgebiet 2018**

Personengruppe	Neuabschlüsse insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt[1]		*davon:*									
				betriebliche Qualifizierungsmaßnahme		Berufsvorbereitungsmaßnahme		schulisches Berufsvorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Männer	329.679	31.755	9,6	5.580	1,7	6.729	2,0	4.200	1,3	6.936	2,1	9.594	2,9
Frauen	192.222	11.649	6,1	1.872	1,0	3.318	1,7	1.704	0,9	1.236	0,6	4.149	2,2
Deutsche	460.869	35.796	7,8	4.482	1,0	8.319	1,8	4.890	1,1	7.335	1,6	12.291	2,7
Ausländer/-innen	61.032	7.605	12,5	2.970	4,9	1.728	2,8	1.014	1,7	840	1,4	1.452	2,4
Insgesamt	**521.901**	**43.401**	**8,3**	**7.452**	**1,4**	**10.044**	**1,9**	**5.904**	**1,1**	**8.175**	**1,6**	**13.743**	**2,6**

[1] Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen liegen die Insgesamtwerte niedriger als die Zeilensummen der einzelnen Maßnahmenwerte.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

leicht überdurchschnittlich besucht wurde. Von den studienberechtigten Jugendlichen wurden Maßnahmen des Übergangsbereichs erwartungsgemäß eher selten besucht, lediglich der Besuch einer Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss wurde auch bei einem nennenswerten Anteil der Studienberechtigten (2,2%) gemeldet.

Auszubildende nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Schaut man sich die Auszubildenden nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit differenziert an, so ergeben sich auch bei dem Vergleich der Anteile vorheriger berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung unter den Neuabschlüssen Unterschiede **Tabelle A5.5.2-5**. Wie bereits in den letzten Jahren besuchten auch 2018 Männer häufiger (9,6%) vor Aufnahme einer dualen Berufsausbildung zuvor eine Maßnahme als Frauen (6,1%). Allerdings sind im Vergleich zum Vorjahr bei beiden die Anteilswerte zurückgegangen.

Hinsichtlich der Staatsangehörigkeit (deutsch/ausländisch[95]) setzte sich 2018 die Entwicklung der letzten Jahre fort → **Tabelle A5.5.2-5**: Von den Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit hatten 12,5% zuvor berufsvorbereitende bzw. grundbildende Maßnahmen absolviert (2017: 11,8%), von den deutschen Auszubildenden waren es 7,8% (2017: 8,6%). Der Anstieg des Anteilswertes für die ausländischen Auszubildenden ist sehr wahrscheinlich auch auf einen Anstieg der in den letzten Jahren nach Deutschland zugewanderten Geflüchteten zurückzuführen, die im Anschluss an ihre berufsvorbereitenden Maßnahmen eine Berufsausbildung im dualen System aufgenommen haben.

(Stephan Kroll)

95 In der Berufsbildungsstatistik wird die Staatsangehörigkeit der Auszubildenden erfasst, ein möglicher Migrationshintergrund kann jedoch nicht ausgewiesen werden. Als ausländische Auszubildende werden alle Auszubildenden ohne deutschen Pass gezählt. Jugendliche, die sowohl über eine deutsche als auch eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit verfügen, werden nicht als ausländische Auszubildende erfasst.

A 5.6 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Das Thema der vorzeitigen Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung wird bereits seit dem starken Anstieg der Lösungsquoten im Verlauf der 1980er-Jahre diskutiert. Die Reduktion der Anzahl von Vertragslösungen bzw. die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in der dualen Berufsausbildung erhalten insbesondere auch vor dem Hintergrund eines befürchteten Fachkräftemangels große Aufmerksamkeit und stehen weiterhin auf der bildungspolitischen Agenda. In diesem Kontext werden insbesondere Ziele zur Förderung der dualen Berufsausbildung von Jugendlichen mit schwierigen Startchancen sowie zur Sicherung der Qualität der Berufsausbildung formuliert (vgl. Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019–2021).

Sowohl die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen (vorzeitige Vertragslösungen E) als auch das Nichtbestehen der Abschlussprüfung kann zu einem gänzlichen Ausbildungsabbruch, also einem Ende des Ausbildungsverhältnisses ohne (dualen) Berufsabschluss, führen. Dieses Kapitel hat vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen zum Gegenstand und basiert auf Daten der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**). Zu einer Analyse der Gründe für bzw. der Verläufe nach Vertragslösungen auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS) siehe **Kapitel A8.3**. Analysen zum Prüfungserfolg finden sich in **Kapitel A5.7**. Zum Ausbildungsverlauf der Ausbildungsanfängerkohorte 2008 siehe BIBB-Datenreport 2015b, Kapitel A4.7 und Uhly 2015.

Zu den Begriffen „vorzeitige Vertragslösungen“ und „Ausbildungsabbrüche“

Vorzeitige Vertragslösungen E in der dualen Berufsausbildung erfolgen i. d. R. durch Aufhebungsvertrag oder durch Kündigung. Ob eine vorzeitige Vertragslösung einen gänzlichen Abbruch der dualen Berufsausbildung bedeutet, kann auf Basis der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**) nicht betrachtet werden. Auch mit der Einzeldatenerhebung der Berufsbildungsstatistik (seit dem Berichtsjahr 2007) werden vollständige Verläufe innerhalb der dualen Berufsausbildung nur für diejenigen erfasst, die keinen Ausbildungsvertragswechsel mit vorheriger Vertragslösung aufweisen, keinen Anschlussvertrag abschließen, keine Mehrfachausbildung innerhalb des dualen Systems absolvieren und die zudem auch nicht ohne (abschließende) Teilnahme an der Abschlussprüfung ausscheiden. Verläufe, die über die duale Berufsausbildung hinausgehen, werden mit der Berufsbildungsstatistik überhaupt nicht erfasst.

Zum Verbleib nach der Vertragslösung liegen eine Vielzahl an unterschiedlichen Studien[96] vor, die zu weitgehend übereinstimmenden Befunden kommen. Etwa die Hälfte aller Personen mit vorzeitiger Vertragslösung schließt relativ zeitnah erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab (vgl. Uhly 2015 und 2013 und **→ Kapitel A8.3**).[97] In diesen Fällen handelt es sich also um Vertragswechsel innerhalb des Systems der dualen Berufsausbildung (mit und ohne Berufswechsel) und nicht um Ausbildungsabbrüche. Die Vertragslösungsquote ist keine Abbruchquote und kann deshalb auch nicht mit der Studienabbruchquote verglichen werden, die nur vollständige Austritte aus dem Hochschulstudium erfasst und Hochschul- sowie Studienfachwechsel nicht mit einbezieht[98] (vgl. BIBB-Datenreport 2015b, Kapitel A4.7). Je nach weiterem Verlauf nach der vorzeitigen Vertragslösung sind die Folgen für die Auszubildenden (und die Ausbildungsbetriebe) unterschiedlich einzuschätzen, nicht immer stellen sie ein Scheitern dar (vgl. Lettau 2017[99] und Stalder/Schmid 2016).

Da mit der Berufsbildungsstatistik keine personenbezogenen Verlaufsdaten vorliegen, sind gänzliche Abbrüche einer dualen Berufsausbildung nicht identifizierbar. Eine grobe Kalkulation in Anlehnung an die Berechnung der Studienabbruchquote für das Berichtsjahr 2012 ergab ca. 16% Ausbildungsabbrüche im dualen System[100], d. h., ca.

96 Die letzte bundesweite Erhebung des BIBB zum Verbleib nach Vertragslösung (vgl. Schöngen 2003) stammt aus dem Jahr 2002. Bis heute folgten viele Studien für einzelne Regionen und Kammerbezirke, die alle zu ähnlichen Ergebnissen gelangen. Der Anteil derjenigen, die erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System (nach BBiG/HwO) abschließen, liegt häufig schon nach relativ kurzer Zeit nach der Vertragslösung (wenige Monate bis zu einem Jahr) bei ca. 50% (vgl. z. B. Greilinger 2019, S. 93 f.; Kropp u. a. 2014, S. 20; Ernst/Spevacek 2012, S. 9; Piening u. a. 2012, S. 51; Schöngen 2003, S. 12; auch für die Schweiz zeigen sich ähnliche Befunde, vgl. z. B. Schmid/Neumann/Kriesi 2016, S. 16). Dieser Anteil wird weiter steigen, wenn ein längerer Zeitraum nach der Vertragslösung betrachtet wird. Auch wenn zu den anschließenden Berufsausbildungen neben dualen Berufsausbildungsverhältnissen nach BBiG/HwO noch andere Berufsbildungen gezählt werden, fällt dieser Anteil höher aus. Wird ein relativ kurzer Zeitraum betrachtet und zudem nur der Wiedereinstieg in den gleichen Kammerbezirk, dann fällt der Anteil geringer aus (vgl. Mischler 2014). Siehe auch die Analyse auf Basis des NEPS in **Kapitel A8.3**.

97 Neuere Längsschnittanalysen auf Basis von Individualdaten für die zweijährige Schweizer duale Berufsausbildung kommen ebenfalls zu diesem Ergebnis (vgl. Schmid/Neumann/Kriesi 2016, S. 16). Für einzelne Kantone der Schweiz wurden deutlich höhere Quoten berichtet (vgl. Kriesi u. a. 2016, S. 6).

98 Fach- und Hochschulwechsel, die zu einem Abschluss führen, werden nicht als Studienabbruch erfasst.

99 Grundsätzlich kann man zur Analyse von Ausbildungsverläufen im dualen System auch den Längsschnittdatensatz des National Education Panel Survey (NEPS) verwenden. Aufgrund der Fallzahlen können allerdings keine weitergehenden beruflichen und regionalen Differenzierungen vorgenommen werden. Zudem ist zu beachten, dass der Zeitpunkt der Ausbildung der analysierten Startkohorte sechs „Erwachsene“ des NEPS in unterschiedlichen Jahren lag, sodass hier mehrere Ausbildungsjahrgänge zusammengefasst sind.

100 Es handelt sich um eine grobe Kalkulation, die mit größeren Unsicherheiten behaftet ist und deshalb auch nicht jährlich berechnet wird. Als ein Abbruch („Drop Out“) aus der Perspektive des Systems der dualen Berufsausbildung kann der Anteil derjenigen, die zwar eine duale Berufsausbildung beginnen, jedoch (bis zu einem bestimmten Zeitpunkt) keinen dualen Berufsabschluss nach BBiG/HwO erreichen, betrachtet werden.

E Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge (kurz: Vertragslösungen)

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge sind **definiert** als vor Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöste Ausbildungsverträge.

Eine Form der vorzeitigen Lösung eines Berufsausbildungsverhältnisses stellt die **Kündigung von Ausbildungsverträgen** dar. Sie wird in § 22 Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt; demnach kann ein Ausbildungsverhältnis während der Probezeit (maximal vier Monate) von beiden Seiten jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Nach der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen nur noch seitens der Auszubildenden möglich, und zwar aus den beiden Gründen „Ausbildung in einer anderen Berufstätigkeit" oder „Aufgabe der Berufsausbildung". Will der Ausbildungsbetrieb den Vertrag nach der Probezeit kündigen, muss dieser – in Anbetracht der besonderen Bedeutung des Ausbildungsverhältnisses für die berufliche Entwicklung – einen „wichtigen Grund" angeben.

Weitere Fälle vorzeitiger Vertragslösung sind: der Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen; das Schließen eines gerichtlichen Vergleichs, der eine Aufhebung zum Gegenstand hat; die Anfechtung des Ausbildungsvertrags, z. B. wegen Irrtums oder wegen Täuschung nach §§ 119 ff. BGB; der Tod des Auszubildenden (nicht der Tod des Ausbildenden, da dann in der Regel dessen Rechtsnachfolger Ausbilder wird); die tatsächliche Beendigung wegen Fernbleibens von der Ausbildung oder wegen unterlassener Ausbildung.

Da die Berufsbildungsstatistik nur Daten zu Verträgen bzw. Ausbildungsverhältnissen erhebt, die tatsächlich angetreten wurden, werden **Vertragslösungen, die vor Antritt der Ausbildung erfolgen, nicht erfasst.**

Die Berufsbildungsstatistik erhebt vorzeitige Vertragslösungen ab dem Berichtsjahr 1977 differenziert für die einzelnen Ausbildungsberufe (zunächst nur für Industrie und Handel sowie Handwerk, ab 1978 für alle Zuständigkeitsbereiche). Im Laufe der Zeit wurden die Meldungen schon im Rahmen der Aggregatdatenerhebung weiter ausdifferenziert (nach Geschlecht und Berichtsjahren). Seit der Umstellung auf eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung können die Lösungsdaten prinzipiell nach allen erhobenen Merkmalen differenziert werden. Wobei aufgrund von Meldeproblemen (noch) nicht alle Differenzierungen vorgenommen werden bzw. ermittelte Quoten verzerrt sein können (vgl. Uhly 2019b).

Der **Verbleib nach der Vertragslösung wird nicht erhoben:** Monatsgenaue Ausbildungsverläufe innerhalb des dualen Systems (vertraglich vereinbarter Beginn und vereinbartes Ende des Vertrages, Vertragslösung, Prüfungsteilnahme und -ergebnis) werden nur bis zum Ende des jeweiligen Ausbildungsverhältnisses erfasst. Die Daten aus den verschiedenen Ausbildungsverträgen einer Person bzw. die Daten zu einem Ausbildungsvertrag aus den verschiedenen Berichtsjahren können nicht miteinander verknüpft werden. Es liegen somit keine vollständigen Verlaufsdaten vor; Vertragslösungen ohne bzw. mit gänzlichem Ausbildungsabbruch im dualen System können nicht differenziert werden (vgl. **Kapitel A5.1**, Uhly 2015).

Die Gründe für Vertragslösungen werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht (mehr) erhoben (vgl. Uhly 2015, S. 25 und BIBB-Datenreport 2014, Kapitel A4.7).

Vertragslösung ≠ Abbruch: Nicht jede vorzeitige Vertragslösung stellt einen Abbruch der Ausbildung dar, und nicht jeder Abbruch geht mit einer Vertragslösung einher. Beide Begriffe haben eine gemeinsame Schnittmenge, sind jedoch nicht deckungsgleich (vgl. Uhly 2015 und 2013).

16% der Anfänger/-innen einer dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) erwarben keinen Berufsabschluss innerhalb des dualen Systems. Hierbei werden Abbrüche also ausschließlich mit Bezug zur dualen Berufsausbildung betrachtet.[101] Die so kalkulierte Abbruchquote in der dualen Berufsausbildung lag damit deutlich unterhalb der Lösungsquote (2012: 24,4%).

Analysen auf Basis der integrierten Erwerbsbiografien des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) erlauben Verlaufsbetrachtungen auch über die duale Berufsausbildung hinaus. Kotte (2018) ermittelt eine „Abbruchquote" von nur 6,2%[102]; hierbei werden Ersteinstei-

101 Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik liegen auch keine Informationen darüber vor, ob noch ein anderer Berufsabschluss in anderen Bildungsbereichen (z. B. schulische Berufsausbildung, Beamtenausbildung) bzw. ein Studienabschluss erreicht wurde. Auch konnte kein längerer Zeitraum berücksichtigt werden, zu dem noch ein Wiedereinstieg in eine duale Berufsausbildung oder eine sogenannte Externenprüfung erfolgt sein könnte.

102 Die Beschränkung auf unter 23-Jährige erfolgte, „um atypische Lebensverläufe, z. B. eine verspätete Ausbildungsaufnahme im Zuge von Krankheit, Zuzug aus dem Ausland, oder nach Abbruch eines mehrjährigen Studiums auszuschließen" (Kotte 2018, S. 445). 2008 (das erste Berichtsjahr, zu dem die Anfängerzahl in der dualen Berufsausbildung ermittelt werden kann) waren ca. 9% der Anfänger/-innen 23 Jahre oder älter. Es kann angenommen werden, dass durch die Altersselektion

Tabelle A5.6-1: **Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen[1] und Zeitpunkt der Vertragslösung[2] (absolut und in % aller Vertragslösungen[3]), Bundesgebiet 2018**

Zuständigkeitsbereich	Vorzeitige Vertragslösungen insgesamt		*davon gelöst:* innerhalb der Probezeit (maximal 4 Monate)[2]		nach der Probezeit, innerhalb der ersten 12 Monate		nach 13 bis 24 Monaten		nach 25 bis 36 Monaten		nach mehr als 36 Monaten	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	77.118	100,0	27.579	35,8	26.094	33,8	17.346	22,5	5.130	6,7	972	1,3
Handwerk	55.149	100,0	16.797	30,5	17.601	31,9	14.187	25,7	5.388	9,8	1.176	2,1
Öffentlicher Dienst	1.005	100,0	279	27,8	312	31,0	267	26,6	132	13,1	15	1,5
Landwirtschaft	3.687	100,0	975	26,5	1.290	35,0	981	26,6	369	10,0	69	1,9
Freie Berufe	14.046	100,0	5.439	38,7	4.419	31,5	2.796	19,9	1.170	8,3	222	1,6
Hauswirtschaft	663	100,0	126	19,0	222	33,5	180	27,1	108	16,3	27	4,1
Insgesamt	**151.665**	**100,0**	**51.195**	**33,8**	**49.938**	**32,9**	**35.751**	**23,6**	**12.297**	**8,1**	**2.481**	**1,6**

[1] Zuordnung nach Zuständigkeit für die jeweiligen Ausbildungsberufe (vgl. E in Kapitel A1.2).
[2] Zeitraum zwischen Beginn und Vertragslösung (in Monaten); die Probezeit wird im Rahmen der Berufsbildungsstatistik seit dem Berichtsjahr 2016 nicht mehr generell mit vier Monaten kalkuliert, sondern von den zuständigen Stellen gemäß der Vereinbarung im Ausbildungsvertrag gemeldet.
[3] Anteil der Vertragslösungen, bei denen der Ausbildungsbeginn eine bestimmte Anzahl an Monaten zurückliegt, an allen Vertragslösungen (des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs); es handelt sich nicht um die Lösungsquote und auch nicht um „echte" Verlaufsdaten!

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

ger/-innen in eine betriebliche Ausbildung des Jahrgangs 2005, die zum Zeitpunkt des Ausbildungseinstiegs unter 23 Jahre alt waren, über einen Zeitraum von acht Jahren nach Ausbildungseinstieg betrachtet. Kotte verwendet einen deutlich enger gefassten Abbruchbegriff, indem er nur Ausbildungsanfänger/-innen, die innerhalb von acht Jahren (bis 2013) gar keinen Berufs- oder Studienabschluss erwarben, als solche mit Ausbildungsabbruch einordnet. Diejenigen die z. B. eine vollzeitschulische Berufsausbildung oder ein Studienabschluss erwarben, werden nicht zu denjenigen mit Ausbildungsabbruch gezählt (vgl. Kotte 2018, S. 450). Somit ist die deutliche Abweichung zur Abbruchquote, die sich alleine auf die duale Berufsausbildung bezieht, nicht erstaunlich. Die Analyse der IAB zeigt, dass ein Großteil derjenigen mit Abbruch einer dualen Berufsausbildung einen beruflichen Abschluss in einem anderen Bildungsbereich oder einen Studienabschluss erwarb; ca. 6% der Anfänger/-innen verblieben aber auch acht Jahre nach Einstieg ohne Berufsabschluss oder Studium.

Die im Folgenden dargestellten Befunde betreffen immer vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung insgesamt und nicht Ausbildungsabbrüche im Speziellen.

bei Kotte die berechnete Abbruchquote geringer ausfällt als unter Berücksichtigung aller Altersjahrgänge.

Vorzeitige Vertragslösungen 2018 nach Zeitpunkt der Lösung

Im Berichtsjahr 2018 wurden bundesweit 151.665 Ausbildungsverträge vor Ablauf der im Ausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöst → **Tabelle A5.6-1**. Betrachtet man den Zeitraum zwischen Beginn der Ausbildungsverträge und der vorzeitigen Lösung, so zeigt sich, dass – wie auch in den Vorjahren – ca. zwei Drittel der gelösten Ausbildungsverträge innerhalb des ersten Jahres nach Beginn des Ausbildungsvertrages fielen. 33,8% aller Vertragslösungen erfolgten noch während der Probezeit[103] und 32,9% nach der Probezeit, aber noch innerhalb der ersten zwölf Monate nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses. Auch in das zweite Jahr nach Vertragsbeginn fiel mit 23,6% noch ein großer Anteil der Lösungen; bei 9,7% der Lösungen lag der Vertragsbeginn weiter als 24 Monate zurück. Der Anteil der Vertragslösungen, die innerhalb der Probezeit an allen vorzeitigen Vertragslösungen erfolgten, lag seit 1993 bei ca. 25%.

103 Nach § 20 BBiG muss die Probezeit mindestens einen Monat betragen; sie kann bis zu vier Monate dauern. Für die Berichtsjahre 2007 bis 2015 wurde die Probezeit im Rahmen der Berufsbildungsstatistik grundsätzlich mit vier Monaten kalkuliert, seit dem Berichtsjahr 2016 wird sie erhoben. Dabei zeigte sich, dass von den im Berichtsjahr 2018 begonnenen Ausbildungsverhältnissen 70,7% mit einer Probezeit von vier Monaten gemeldet wurden; weitere 24,6% mit drei, nur 0,8% mit zwei, 3,4% mit einem Monat und 0,5% mit Null Monaten Probezeit. Letzteres ist nur in besonderen Ausnahmefällen möglich.

E Vertragslösungsquote (kurz: Lösungsquote) – „Schichtenmodell", neue Berechnungsweise

Die Lösungsquote nach dem Schichtenmodell wird entsprechend folgender Formel berechnet:

$$LQ_{neu} = \left(\frac{\text{Lösungen im Jahr}_0\text{, die Beginn des Ausbildungsvertrages im Jahr}_0\text{ hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_0\text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} + \frac{\text{Lösungen im Jahr}_0\text{, die Beginn des Ausbildungsvertrages im Jahr}_{-1}\text{ hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{-1}\text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} + \frac{\text{Lösungen im Jahr}_0\text{, die Beginn des Ausbildungsvertrages im Jahr}_{-2}\text{ hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{-2}\text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} + \frac{\text{Lösungen im Jahr}_0\text{, die Beginn des Ausbildungsvertrages im Jahr}_{-3\text{ oder früher}}\text{ hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{-3}\text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} \right) \cdot 100$$

LQ: Lösungsquote; $Jahr_0$: aktuelles Berichtsjahr; $Jahr_{-1}$: Vorjahr; $Jahr_{-2}$: Vorvorjahr; $Jahr_{-3}$: Vorvorvorjahr

Wie ist diese Formel zu verstehen?

Sie kann als Näherungswert für den Anteil der im Berichtsjahr (BJ) begonnenen Ausbildungsverträge, die im Laufe der Ausbildung vorzeitig gelöst werden, interpretiert werden.

Betrachtet man zunächst die erste Teilquote, so enthält diese für das BJ 2018 nur einen Teil der Verträge, die 2018 begonnen und vorzeitig gelöst wurden. Der Anteil gelöster Verträge wird sich noch erhöhen, da einige der 2018 begonnenen Verträge, die in 2018 nicht gelöst wurden, 2019 oder später noch gelöst werden. Da mit Datenstand BJ 2018 noch unbekannt ist, wie viele der Verträge künftig noch gelöst werden, kann man stellvertretend Vergangenheitswerte heranziehen. Der Anteil der 2017 oder früher begonnenen Verträge, die 2018 gelöst wurden, kann als stellvertretende Größen für den Anteil der 2018 begonnenen Verträge, die in den kommenden Jahren gelöst werden, betrachtet werden. Die Differenzierung wird aus pragmatischen Gründen auf vier Teilquoten begrenzt.

LQ_{neu} und LQ_{alt}

Das Quotensummenverfahren wurde auch schon vor der Revision der Berufsbildungsstatistik angewandt (LQ_{alt}), allerdings konnten hierbei für einzelne Bestandteile nur Näherungswerte verwendet werden. Bei LQ_{neu} wird im Vergleich zu LQ_{alt} eine verbesserte Berechnungsweise angewandt, sie kann jedoch erst ab dem Berichtsjahr 2010 (ab 2009 mit drei Teilquoten) berechnet werden.

Zu weiteren Details zur Lösungsquotenberechnung siehe **https://www.bibb.de/de/4705.php** und **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf**.

Zur Abgrenzung gegenüber weiteren Größen und Indikatoren zum Thema (Befunde aus Studien, grobe Kalkulation der Ausbildungsabbruchquote auf Basis der Berufsbildungsstatistik, Ausbildungsabbruchs-Indikator von Eurostat) siehe Uhly 2015.

Seit 2006 stieg dieser Anteil bis 2015 nahezu stetig auf mehr als ein Drittel an. Seit 2005 wurde die maximale Dauer der Probezeit mit dem Berufsbildungsreformgesetz von bis zu drei auf bis zu vier Monate ausgeweitet, was an sich schon zu einem Anstieg des Anteils der Vertragslösungen, die in die Probezeit fallen, führen kann. Betrachtet man die Verteilung der Vertragslösung auf die Ausbildungsjahre (Ausbildungsstadien)[104], so wird jedoch deutlich, dass der Anteil der „frühen" Vertragslösungen, die insgesamt im ersten Ausbildungsjahr erfolgen, seit 2005 zunimmt (vgl. Uhly 2015) und dass hier nicht nur ein Effekt der Ausweitung der Probezeit vorliegt.

In den Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs der freien Berufe fanden vorzeitige Vertragslösungen mit 38,7% aller Vertragslösungen etwas häufiger in der Probezeit statt. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft traten nur 19,0% aller Vertragslösungen in die Probezeit und in vergleichsweise starkem Maße erfolgten sie zu späteren Zeitpunkten der Ausbildung; 20,4% der

104 Es wurde nicht unterschieden nach der Dauer seit Vertragsbeginn, sondern danach, in welchem Ausbildungsstadium (erstes, zweites, ... Ausbildungsjahr) die Vertragslösung erfolgt. Bis 2006 wurden Vertragslösungen nur nach den Ausbildungsjahren differenziert erhoben; Monat und Jahr von Vertragsbeginn und Vertragslösung waren nicht erfasst.

Lösungen erfolgten in diesen Berufen später als zwei Jahre nach Beginn des Ausbildungsvertrages. Auch von den insgesamt relativ wenigen Vertragslösungen in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes fielen 14,6% erst im dritten Jahr nach Ausbildungsbeginn und später an. Ansonsten zeigt sich jedoch insgesamt eine ähnliche Verteilung der Vertragslösungen über die Zeit nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses im Vergleich der Zuständigkeitsbereiche.

Vertragslösungsquote

Die Vertragslösungsquote E der dualen Berufsausbildung, die als Näherungswert für den Anteil der gelösten Ausbildungsverträge an begonnenen Ausbildungsverträgen interpretiert werden kann, betrug im Berichtsjahr 2018 insgesamt 26,5% (LQ_{neu}); während der Probezeit betrug die Lösungsquote 8,9%, nach der Probezeit 17,7% → **Tabelle A5.6-2**. Die Lösungsquote ist keine personenbezogene Quote. Der Anteil der Auszubildenden, die (mindestens) eine Vertragslösung aufweisen, wird unterhalb der Lösungsquote liegen und kann für Deutschland auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht ermittelt werden.[105]

Vertragslösungsquote – Entwicklungen im Zeitverlauf

Betrachtet man die Entwicklung der Lösungsquote seit Anfang der der 1990er-Jahre, ergab sich für 2016 erstmals ein Wert leicht oberhalb des üblichen Schwankungsbereichs (20% bis 25%) → **Tabelle A5.6-2**. Im Berichtsjahr 2018 ist die Lösungsquote im Bundesdurchschnitt im Vergleich zum Vorjahr erneut um 0,8 Prozentpunkte leicht angestiegen.

Im Zeitverlauf schwankte die Lösungsquote seit den 1990er-Jahren bundesweit deutlich im Zusammenhang mit der Lage am Ausbildungsmarkt (vgl. BIBB-Datenreport 2014, Kapitel A4.7 und Uhly 2015). Je günstiger die Angebots-Nachfrage-Relation aus Sicht der Ausbildungsstellennachfragenden war, desto höher fiel die Lösungsquote aus. Ein eher von der Ausbildungsmarktlage unabhängiger, starker Anstieg der Quote war für die 1980er-Jahre zu verzeichnen. Zur Entwicklung der Lösungsquote im Zeitverlauf vgl. BIBB-Datenreport 2018 sowie Uhly 2015, S. 39f.

Lösungsquoten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Auszubildenden

Im Gesamtdurchschnitt des dualen Systems ergab sich für das Berichtsjahr 2018 eine nahezu gleiche Lösungsquote für Frauen (26,6%) und Männer (26,5%) → **Tabelle A5.6-3**. Während der Probezeit lag die Lösungsquote der Frauen bei 9,7% und damit 1,3 Prozentpunkte über der Quote der Männer. Nach der Probezeit fiel die Lösungsquote der Frauen mit 16,9% um 1,2 Prozentpunkte geringer aus als die der Männer.

Im Vergleich zu den Männern relativ hohe Lösungsquoten der Frauen ergaben sich im Durchschnitt in den Ausbildungsberufen des Handwerks (Frauen: 39,7%; Männer: 33,8%) sowie der Landwirtschaft (Frauen: 28,0%; Männer: 24,5%) → **Tabelle A5.6-3**. In den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes, der Hauswirtschaft und in geringerem Maße auch in denen der freien Berufe fielen die Lösungsquoten der Frauen (5,6%, 29,4% bzw. 28,4%) niedriger aus als die der Männer (9,9%, 31,8% bzw. 29,9%). Auffallend ist, dass die Lösungsquoten der Frauen in jenen Zuständigkeitsbereichen höher ausfielen, in denen Frauen unterrepräsentiert waren. Umgekehrt fielen die Lösungsquoten der Männer in den Zuständigkeitsbereichen vergleichsweise hoch aus, in denen der Männeranteil an den Auszubildenden geringer war. Zum Frauenanteil in den Zuständigkeitsbereichen **vgl. Kapitel A5.2**.

Deutliche Unterschiede in den Lösungsquoten zeigen sich auch bei den Verträgen der Auszubildenden mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit. Ausländische Auszubildende hatten in allen Zuständigkeitsbereichen höhere Lösungsquoten als deutsche Auszubildende → **Tabelle A5.6-3**. Von den Ausbildungsverträgen der ausländischen Auszubildenden wurden im Durchschnitt 35,3% vorzeitig gelöst, von den Ausbildungsverträgen der Auszubildenden mit deutschem Pass nur 25,5%. Diese Relation zeigt sich auch bei den Lösungen innerhalb und nach der Probezeit. Teilweise sind die Unterschiede in den Lösungsquoten zwischen deutschen und ausländischen Auszubildenden auch auf Unterschiede hinsichtlich des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses zurückzuführen.

Lösungsquoten nach allgemeinbildendem Schulabschluss

Bei der Betrachtung der Lösungsquoten nach dem zuvor erworbenen allgemeinbildenden Schulabschluss (**vgl. Kapitel A5.5.1**) zeigt sich deutlich, dass die Lösungsquote umso höher ausfiel, je niedriger der allgemeinbilden-

105 Für die Schweiz wurden 2016 durch das schweizerische Bundesamt für Statistik erstmals nationale Ergebnisse zu Lehrvertragsauflösungen veröffentlicht (vgl. Schmid/Neumann/Kriesi 2016, S. 8ff.). Die vertragsbezogene Lösungsquote (LVA-Quote) – vergleichbar der deutschen Lösungsquote, allerdings ex post auf Basis von Verlaufsdaten ermittelt – wurde zunächst lediglich für die zweijährigen Ausbildungsberufe veröffentlicht. Mittlerweile wurde auch für die gesamte Eintrittskohorte eine LVA-Quote veröffentlicht, sie betrug bis einschließlich 2017 für die duale Berufsausbildung 25,3% (vgl. Bundesamt für Statistik 2018). Die personenbezogene LVA-Quote betrug in diesem Zeitraum in der Schweiz nur 20,6%; der Unterschied zur vertragsbezogenen Quote ergibt sich daraus, dass manche Auszubildende mehrfach Vertragslösungen erfahren.

Tabelle A5.6-2: **Vertragslösungsquote[1] in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 1993 bis 2018**

Jahr	LQ[1] Bundesgebiet insgesamt	LQ[1] Westdeutschland	LQ[1] Ostdeutschland	Bundesgebiet insgesamt		
				LQ_{neu}	$LQ_{neu\_Probezeit}$	$LQ_{neu\_nach\ Probezeit}$
1993	23,2	24,4	18,4	-	-	-
1994	23,6	24,5	20,5	-	-	-
1995	22,7	23,1	21,6	-	-	-
1996	21,3	21,0	22,1	-	-	-
1997	20,5	20,2	21,5	-	-	-
1998	21,3	20,7	22,9	-	-	-
1999	22,1	21,7	23,2	-	-	-
2000	23,7	23,4	24,7	-	-	-
2001	23,7	23,3	25,0	-	-	-
2002	24,1	23,5	26,1	-	-	-
2003	21,9	21,6	22,8	-	-	-
2004	21,0	20,4	23,0	-	-	-
2005	19,9	19,3	21,7	-	-	-
2006	19,8	18,9	23,0	-	-	-
2007[2]	-	-	-	-	-	-
2008	21,5	20,5	25,4	-	-	-
2009	22,6	21,4	28,0	22,1	7,0	15,1
2010	23,0	22,0	27,6	23,0	7,5	15,5
2011	24,4	23,2	30,7	24,4	8,2	16,2
2012	24,4	23,2	30,6	24,4	8,4	16,0
2013	25,0	23,9	31,1	25,0	8,6	16,3
2014	24,6	23,6	30,9	24,6	8,5	16,1
2015	24,9	23,8	30,9	24,9	8,8	16,1
2016	25,8	24,8	31,9	25,8	8,6	17,2
2017	25,7	24,8	31,3	25,7	8,6	17,1
2018	26,5	25,6	31,9	26,5	8,9	17,7

[1] 1993/1994: Einfache Lösungsquote, ab 1996 berechnet nach dem sogenannten Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung. Im Zuge der Revision der Berufsbildungsstatistik konnte die Berechnungsweise der Lösungsquote verbessert werden. Bis einschließlich 2009 ist LQ_{alt}, ab 2010 LQ_{neu} dargestellt. Die neue Berechnungsweise (LQ_{neu}) sowie die Differenzierung der Lösungsquote innerhalb und nach der Probezeit ist erst ab 2009 (mit drei Teilquoten) bzw. ab 2010 (mit vier Teilquoten) möglich. In den Jahren 2007 bis 2015 wurde die Probezeit im Rahmen der Berufsbildungsstatistik generell mit vier Monaten kalkuliert. Erst seit dem Berichtsjahr 2016 wird sie von den zuständigen Stellen gemäß der Vereinbarung im Ausbildungsvertrag gemeldet. Diese Änderung der Erhebung führt zu einem leichten Rückgang der LQ während der Probezeit und einem leichten Anstieg der Quote nach der Probezeit.

[2] Für 2007 wurden aufgrund erheblicher Meldeprobleme keine Lösungsdaten veröffentlicht. Werte vor und nach 2007 können aufgrund weitreichender Umstellungen in der Berufsbildungsstatistik nicht unmittelbar miteinander verglichen werden.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1991 bis 2018
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

de Schulabschluss der Auszubildenden war → **Tabelle A5.6-3**. So wiesen Auszubildende ohne Hauptschulabschluss mit 39,3% eine deutlich höhere Lösungsquote auf als Studienberechtigte (15,4%). Bei den Verträgen der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss ergab sich für das Berichtsjahr 2018 eine Lösungsquote von 39,2%. Die Verträge von Auszubildenden mit Realschulabschluss wurden zu 24,5% vorzeitig gelöst. Diese Rangfolge der Abschlussgruppen zeigt sich ähnlich in allen Zuständigkeitsbereichen. In den Ausbildungsberufen des Handwerks und der freien Berufe fielen allerdings die Lösungsquoten der Studienberechtigten mit über 20% vergleichsweise hoch aus. In den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes betrug die Lösungsquote derer ohne Hauptschulabschluss 7,9%, allerdings bei sehr kleiner Anzahl begonnener Ausbildungsverträge der Auszubildenden mit dieser Vorbildung (45 Neuabschlüsse in 2018) und jährlich stark schwankender Lösungsquote dieser Personengruppe. Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel fiel die Lösungsquote derjenigen ohne

Tabelle A5.6-3: **Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %)[1] nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen[2], Bundesgebiet 2018**

Personenmerkmal	LQ_{neu} nach Zeitpunkt der Lösung			LQ_{neu} nach Zuständigkeitsbereichen					
	Insgesamt	während der Probezeit (max. 4 Monate)	nach der Probezeit	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Geschlecht									
männlich	26,5	8,4	18,2	22,8	33,8	9,9	24,5	29,9	31,8
weiblich	26,6	9,7	16,9	23,6	39,7	5,6	28,0	28,4	29,4
Staatsangehörigkeit									
deutsche Staatsangehörigkeit	25,5	8,5	17,0	22,0	34,1	7,2	24,8	28,3	29,2
ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Ausländer/-innen)	35,3	11,5	23,7	32,8	41,1	7,8	41,2	30,0	36,1
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss									
ohne Hauptschulabschluss	39,3	12,1	27,2	34,2	46,8	7,9	41,4	45,5	35,1
mit Hauptschulabschluss	39,2	12,7	26,4	36,7	42,4	19,3	33,4	40,6	29,5
mit Realschulabschluss	24,5	8,2	16,3	22,3	29,9	8,0	20,9	27,8	20,8
mit Studienberechtigung	15,4	5,6	9,9	13,9	23,0	5,7	16,3	22,0	13,2
Insgesamt	**26,5**	**8,9**	**17,7**	**23,1**	**35,1**	**7,2**	**25,4**	**28,5**	**29,7**

[1] Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge.
[2] Zuordnung nach Zuständigkeit für die jeweiligen Ausbildungsberufe (vgl. E in Kapitel A1.2).

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2015 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Hauptschulabschluss 2018 etwas niedriger aus als die derjenigen mit Hauptschulabschluss.

Die Relationen von Lösungsquoten während und nach der Probezeit fielen über alle Schulabschlüsse hinweg ähnlich aus → **Tabelle A5.6-3**. Allerdings war der Anteil der Vertragslösungsquote nach der Probezeit an der Gesamtlösungsquote der jeweiligen Vorbildungsgruppe umso höher, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss war.

Vertragslösungsquoten nach Ländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen

Die Lösungsquoten unterschieden sich deutlich zwischen den Ländern. Sie reichten von durchschnittlich ca. 22,8% in Baden-Württemberg bis 34,6% in Berlin → **Tabelle A5.6-4**. Insgesamt fielen die Lösungsquoten in Ostdeutschland eher höher aus[106]; allerdings waren sie auch im Saarland (30,3%), in Schleswig-Holstein (30,1%) und Hamburg (29,6%) mit ca. 30% vergleichsweise hoch.

Ebenso deutlich variierten die Lösungsquoten zwischen den Zuständigkeitsbereichen → **Tabelle A5.6-4**. In den Berufen des Handwerks zeigte sich mit 35,1% im Bundesdurchschnitt die höchste Lösungsquote, gefolgt von den Berufen der Hauswirtschaft (29,7%) und den freien Berufen (28,5%). Eine sehr niedrige durchschnittliche Lösungsquote von nur 7,2% ergab sich lediglich für die Berufe des Zuständigkeitsbereichs öffentlicher Dienst. Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel fiel sie mit 23,1% leicht unterdurchschnittlich aus.

106 Hierbei ist allerdings zu beachten, dass in Ostdeutschland der Anteil der öffentlich finanzierten Ausbildungsverhältnisse höher ausfiel und Vertragslösungen auch bei einem Wechsel von solchen Ausbildungsplätzen in ein betrieblich finanziertes Berufsausbildungsverhältnis auftreten können; solche Vertragswechsel können als Erfolge betrachtet werden.

Tabelle A5.6-4: **Vertragslösungsquoten in % der begonnenen Ausbildungsverträge (LQ_{neu})[1] nach Zuständigkeitsbereichen[2] und Ländern 2018**

Land	Insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst[3]	Landwirtschaft[3]	Freie Berufe	Hauswirtschaft[1]
Baden-Württemberg	22,8	19,4	30,3	4,8	22,2	28,8	27,2
Bayern	24,0	20,5	31,7	4,5	16,2	27,3	28,8
Berlin	34,6	31,5	44,2	10,4	39,2	37,9	39,6
Brandenburg	32,6	30,9	40,1	6,0	35,2	31,0	27,9
Bremen[3]	26,8	23,6	39,9	9,7	36,7	21,1	31,8
Hamburg[1]	29,6	25,1	39,5	9,5	50,0	40,7	22,2
Hessen	25,4	22,2	33,6	8,9	31,4	26,6	-
Mecklenburg-Vorpommern	32,3	30,6	40,5	7,9	36,0	25,9	30,8
Niedersachsen	27,4	24,3	33,8	6,3	24,6	30,4	24,9
Nordrhein-Westfalen	25,7	21,6	36,4	6,5	25,0	27,1	30,3
Rheinland-Pfalz	28,6	23,2	40,6	10,0	21,8	27,1	29,4
Saarland	30,3	23,0	43,7	13,2	42,3	30,8	49,0
Sachsen	28,1	26,9	35,3	3,7	22,7	24,5	31,8
Sachsen-Anhalt	34,7	32,7	43,5	6,8	38,5	29,2	30,4
Schleswig-Holstein[3]	30,1	27,9	35,6	24,0	27,4	26,1	-
Thüringen	30,7	29,4	37,1	6,7	27,1	27,8	35,7
Bundesgebiet	**26,5**	**23,1**	**35,1**	**7,2**	**25,4**	**28,5**	**29,7**

[1] Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den vier letzten Berichtsjahren ein. Ausnahme Hamburg Hauswirtschaft: Aufgrund fehlender Datenmeldungen für 2016 musste für Hamburgs Hauswirtschaft für das Berichtsjahr 2018 eine einfache Lösungsquote berechnet werden.

[2] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet. Für die Länder Hessen und Schleswig-Holstein meldet der Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel die Hauswirtschaftsberufe.

[3] Für den Zuständigkeitsbereich Landwirtschaft Bremens liegen für das Berichtsjahr 2018 Meldefehler vor; nach Auskunft der zuständigen Stelle wurden zu viele Vertragslösungen gemeldet. Für den öffentlichen Dienst Schleswig-Holsteins wurden nach Auskunft der zuständigen Stelle zu viele vorzeitige Vertragslösungen gemeldet. Details siehe Hinweise zu den Berichtsjahren: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2015 bis 2018
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Die Lösungsquoten variierten noch deutlicher zwischen den einzelnen dualen Ausbildungsberufen → Tabelle A5.6-5. Betrachtet man die 20 Berufe[107] mit den jeweils höchsten und niedrigsten Lösungsquoten, reichten die Lösungsquoten von unter 5% bis über 50%. Es zeigen sich weitgehend übereinstimmende Ergebnisse gegenüber den Vorjahren. Unter den Berufen mit sehr hohen Lösungsquoten von ca. 40% bis ca. 50% fällt der Beruf Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau (LQ_{neu}: 42,1%) in besonderer Weise auf. In den kaufmännischen Berufen fallen die Lösungsquoten üblicherweise deutlich unterdurchschnittlich bis allenfalls leicht überdurchschnittlich aus.[108] Sehr hohe Lösungsquoten waren ansonsten vor allem in den Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes (z. B. Restaurantfachleute, Koch/Köchin, Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie und Fachkraft im Gastgewerbe[109]), Dienstleistungsberufen aus den

107 Einbezogen wurden staatlich anerkannte Ausbildungsberufe des dualen Systems mit mindestens 300 begonnenen Verträgen im Jahr 2018.

108 Lediglich bei den beiden kaufmännischen Berufen Hotelkaufmann/-kauffrau (IH) und Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau (IH) fiel die Lösungsquote in den letzten Jahren auch regelmäßig höher aus (27% –33%), allerdings immer noch deutlich geringer als bei den Sport- und Fitnesskaufleuten.

109 Der Ausbildungsberuf Hotelfachfrau/Hotelfachmann liegt mit einer Lösungsquote von 39,3% (Platz 24) knapp außerhalb der Liste der 20 Berufe mit der höchsten

Tätigkeitsbereichen Transport, Körperpflege sowie Reinigung[110] (z. B. Friseur/-in, Berufskraftfahrer/-in, Gebäudereiniger/-in, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice, Fachkraft für Schutz und Sicherheit, und Kosmetiker/-in) zu beobachten; außerdem wiesen einige Bauberufe (Gerüstbauer/-in, Bauten- und Objektbeschichter/-in, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Dachdecker/-in und Stuckateur/-in) und Lebensmittelberufe des Handwerks (Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Bäcker/-in und Fleischer/-in) sehr hohe Lösungsquoten auf. Auch wenn im Durchschnitt im Handwerk die Lösungsquote höher ausfällt, findet man sehr hohe Lösungsquoten nicht in besonderer Weise in Handwerksberufen; allerdings gibt es kaum größere Handwerksberufe mit sehr niedrigen Lösungsquoten (siehe hierzu auch Uhly 2015 und BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A4.7). Niedrige Lösungsquoten von – z. T. deutlich – unter 10% wiesen neben den Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs öffentlicher Dienst (z. B. Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Verwaltungsfachangestellte/-r, Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen, Sozialversicherungsfachangestellte/-r und Justizfachangestellte/-r) vor allem kaufmännische Dienstleistungsberufe (z. B. Bankkaufmann/-kauffrau, Industriekaufmann/-kauffrau, Medienkaufmann/-kauffrau für Digital und Print, Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce), aber auch technische Produktionsberufe und Laborberufe der Industrie auf (z. B. Biologielaborant/-in, Chemikant/-in und Chemielaborant/-in, Fluggerätmechaniker/-in, Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Fertigungsmechaniker/-in, Mechatroniker/-in, Industriemechaniker/-in).

Ursachen von Vertragslösungen und Maßnahmen zu ihrer Verringerung

Die hier dargestellten deskriptiven Ergebnisse dürfen nicht kausal interpretiert werden. Wenn die Lösungsquoten beispielsweise bei Jugendlichen mit Hauptschulabschluss oder in Berufen des Handwerks im Durchschnitt sehr hoch ausfallen, dann bedeutet dies nicht, dass der Hauptschulabschluss oder das Handwerk an sich die Ursache für das höhere Lösungsrisiko sind. Die Ursachen für Vertragslösungen sind vielfältig und komplex (vgl. Uhly 2015). Jugendliche mit Hauptschulabschluss findet man beispielsweise eher in Berufen mit instabileren Ausbildungsverhältnissen, außerdem weniger wahrscheinlich in ihrem Wunschberuf, was auch zu einem höheren Lösungsrisiko führt. Im Handwerk findet man deutlich höhere Anteile an Auszubildenden mit geringeren Schulabschlüssen als im Bereich Industrie und Handel; zudem liegen hier eher kleinbetriebliche Strukturen vor. Beides erhöht das Lösungsrisiko (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015).

Werden Auszubildende oder Ausbildungsbetriebe direkt nach den Gründen für vorzeitige Vertragslösungen befragt (siehe auch **Kapitel A8.3**), kommen die verschiedenen Studien zu weitgehend übereinstimmenden Befunden. Je nachdem, ob (ehemalige) Auszubildende oder Ausbildungsbetriebe befragt werden, werden als Gründe für die Vertragslösungen bzw. Vertragslösungsüberlegungen eher die betrieblichen Ausbildungsbedingungen oder die Ausbildungsleistungen der Jugendlichen genannt. Werden Betriebe bzw. Ausbilder/-innen befragt, werden vor allem Gründe genannt, die in der Verantwortung der Jugendlichen liegen, wie eine mangelhafte Berufsorientierung bzw. Berufswahl, eine mangelnde Leistungsbereitschaft (Fehlzeiten, unzureichende Identifikation mit dem Betrieb, mangelndes Durchhaltevermögen) sowie Leistungsfähigkeit (unzureichende Leistung im Betrieb, Überforderung) der Auszubildenden. Werden Jugendliche bzw. (ehemalige) Auszubildende befragt, nennen diese überwiegend betriebliche Gründe, wie Kommunikationsprobleme bzw. Konflikte mit Ausbildern und Ausbilderinnen und Vorgesetzten, eine mangelhafte Ausbildungsqualität (Beschäftigung statt Ausbildung, mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten); außerdem nennen sie Arbeitsbedingungen wie unbezahlte Überstunden, ungünstige Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen. Berufsbezogene Gründe werden vor allem von denjenigen genannt, die angaben, dass sie ihren Wunschberuf nicht realisieren konnten oder andere Vorstellungen vom Beruf hatten (vgl. Uhly 2015). Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die direkte Frage nach Gründen noch keine Ursachenanalyse darstellt und – wie die Befunde zeigen – die Gefahr nachträglicher Rechtfertigungen sowie wechselseitiger Schuldzuschreibungen besteht (vgl. Uhly 2015).

Vor dem Hintergrund der Diskussion um die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung erhält der Zusammenhang zwischen Ausbildungsvergütung und Vertragslösungsquote stärkere Aufmerksamkeit in der öffentlichen Diskussion. Allerdings mangelt es an umfassenden Forschungsdatensätzen, die auch entsprechende Kausalanalysen zulassen. Die Berufsbildungsstatistik erfasst weder die Gründe für Vertragslösungen, noch die Ausbildungsvergütung; deshalb kann auch kein statistischer Zusammenhang zwischen Ausbildungsvergütung und vorzeitigen Vertragslösungen alleine auf Basis der Berufsbildungsstatistik geprüft werden. Kropp u. a. (2014, S. 21) stellen für das Vertragslösungsgeschehen in Sachsen-Anhalt aus dem Jahr 2014 fest[111],

Lösungsquote. Bei den Hotelkaufleuten fällt die Lösungsquote mit 27,8% nur leicht überdurchschnittlich aus.

110 Zur Unterscheidung von primären und sekundären Dienstleistungsberufen sowie Fertigungsberufen siehe **Kapitel A5.4**.

111 Auf Basis von Daten zu den begonnenen Ausbildungsverhältnissen der Jahre 2008 und 2011 der IHK Halle-Dessau, die um weitere Variablen ergänzt wurden; u. a. Ausbildungsvergütungsdaten teilweise aus der Datenbank Ausbildungsvergütungen des BIBB (vgl. Beicht 2018), teilweise geschätzt.

Tabelle A5.6-5: **Ausbildungsberufe[1] mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %[2], Bundesgebiet 2018**

Ausbildungsberufe mit den höchsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Begonnene Ausbildungsverträge	Lösungsquote (LQ_{neu})	Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Begonnene Ausbildungsverträge	Lösungsquote (LQ_{neu})
Friseur/-in	Hw	11.805	51,2	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	IH/ÖD	546	3,5
Restaurantfachmann/-fachfrau	IH/HwEx	3.390	49,8	Verwaltungsfachangestellte/-r	ÖD	6.684	5,5
Koch/Köchin	IH/HwEx	10.155	49,0	Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	ÖD	792	5,6
Berufskraftfahrer/-in	IH/HwEx	4.536	48,3	Notarfachangestellte/-r	FB	561	6,8
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	HwEx/IH	6.897	48,0	Biologielaborant/-in	IH	525	6,9
Gebäudereiniger/-in	Hw	1.080	48,0	Chemikant/-in	IH/HwEx	2.316	7,3
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	IH/HwEx	1.875	47,6	Sozialversicherungsfachangestellte/-r	ÖD	2.433	7,3
Gerüstbauer/-in	IH/Hw	411	46,7	Fluggerätmechaniker/-in	IH/HwEx	666	7,5
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	IH/HwEx	642	45,9	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH/HwEx	2.211	7,7
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	1.455	45,8	Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce[4]	IH/HwEx	1.458	8,2
Kosmetiker/-in	IH/HwEx	399	45,8	Verfahrenstechnologe/-technologin Metall	IH/HwEx	576	8,2
Bäcker/-in	IH/Hw	2.940	44,5	Fertigungsmechaniker/-in	IH	819	8,5
Fleischer/-in	IH/Hw	1.569	43,8	Mechatroniker/-in	IH/HwEx	8.637	8,5
Fachkraft im Gastgewerbe	IH/HwEx	2.808	43,8	Industriekaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	18.498	8,9
Bauten- und Objektbeschichter/-in	Hw	750	43,3	Bankkaufmann/-kauffrau	IH/ÖD	8.535	9,2
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	7.599	42,3	Medienkaufmann/-kauffrau für Digital und Print	IH/HwEx	657	9,3
Dachdecker/-in	Hw	3.753	42,3	Chemielaborant/-in	IH/HwEx	1.719	9,5
Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau	IH	1.803	42,1	Fachkraft für Abwassertechnik	IH/ÖD	348	9,5
Florist/-in	IH	1.245	41,6	Justizfachangestellte/-r	ÖD	846	9,5
Stuckateur/-in	IH/Hw	552	40,8	Industriemechaniker/-in	IH/HwEx	13.200	9,6

[1] Ausbildungsberufe, in denen mindestens 300 Ausbildungsverträge im Jahr 2018 begonnen hatten; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung. Berufe jeweils ggf. inklusive Vorgänger.

[2] Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den 4 letzten Berichtsjahren ein.

[3] FB = Freie Berufe; IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD = Öffentlicher Dienst; Lw = Landwirtschaft

[4] Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce ist ein neuer Beruf (2018), die Vertragslösungsquote steigt bei neuen Berufen i. d. R. in den ersten Jahren noch deutlich. Im ersten Jahr kann die Vertragslösungsquote alleine schon deshalb nicht sehr hoch sein, da der Ausbildungsberuf noch nicht lange existiert; Vertragslösungen, die nicht schon im Beginnjahr der Ausbildung erfolgen, können erst in den folgenden Jahren erfasst werden.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2015 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

dass neben dem Effekt des Schulabschlusses auch ein statistisch signifikanter Zusammenhang vorzeitiger Vertragslösungen mit der (durchschnittlichen tariflich vereinbarten) Vergütung besteht. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass auch dieser statistische Zusammenhang nicht kausal interpretiert werden darf. Es ist anzunehmen, dass weitere Größen wie die Ausbildungsqualität, die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen etc.[112] mit der Vergütung korrelieren und ihrerseits Einfluss auf die Vertragslösungsquote nehmen. Der gemessene Effekt wird dann fälschlicherweise (in kausalem Sinne) der tariflichen Ausbildungsvergütung zugeschrieben. Zudem zeigen verschiedene Erhebungen, dass für die Ausbildungsplatzwahl Vergütungsaspekte nicht die wichtigste Rolle spielen (vgl. BIBB-Datenreport 2019b, Kapitel A5.6, S. 165). Zudem ist es plausibel anzunehmen, dass bei angetretenen Ausbildungsverhältnissen (nur solche Ausbildungsverhältnisse werden von der Berufsbildungsstatistik erfasst) die Ausbildungsvergütung bekannt war und dann nicht der wichtigste Grund im Falle einer Vertragslösung sein wird. Alles in allem kann angenommen werden, dass die Ausbildungsvergütung eine gewisse Rolle auch bei Vertragslösungen spielt, aber wohl eher keine dominierende (vgl. auch Uhly 2013b).

Insgesamt kann in der öffentlichen Diskussion eine Öffnung hin zu Fragen der Ausbildungsqualität und der Attraktivität der Berufe festgestellt werden, allerdings ist die Problemwahrnehmung teilweise noch sehr stark auf die Auszubildenden fokussiert. Vertragslösungen werden überwiegend als ein Phänomen des Scheiterns von Auszubildenden betrachtet (zum Forschungsstand siehe Uhly 2015 und Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Neuere Analysen zeigen hingegen, dass neben dem Schulabschluss der Auszubildenden auch betriebliche und berufliche Merkmale einen signifikanten Effekt auf das Vertragslösungsrisiko haben: Analysen auf Basis eines erweiterten Kohortendatensatzes der Berufsbildungsstatistik[113] haben die Bedeutung von Ausbildungsmarktsegmenten deutlich gemacht und sprechen für einen systematischen von den Merkmalen der Auszubildenden unabhängigen Einfluss der betrieblichen Ausbildungsbedingungen, des Ausbildungsmodells und der Attraktivität des Ausbildungsberufs auf die Vertragslösungswahrscheinlichkeit (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Auch eine multivariate Analyse des betrieblichen Vertragslösungsgeschehens auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels zeigt, dass das Vertragslösungsrisiko bei stark investitionsorientierter betrieblicher Berufsausbildung geringer ausfällt (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2016). Ebenso deuten die Befunde des Schweizer Projekts STABIL[114] darauf, dass die Ausbildungsqualität eine wichtige Rolle hinsichtlich der Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen spielt (vgl. Negrini u. a. 2015, S. 95).

Eine Verbesserung der Berufsorientierung und die Begleitung der Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung[115], Präventionsmaßnahmen der Berufsberatung oder an Berufsschulen[116] sowie ausbildungsbegleitende Hilfen nach Sozialgesetzbuch (§ 75 SGB III) sind sinnvolle Maßnahmen, die Jugendliche auf ihrem Weg zum Berufsabschluss unterstützen können. Allerdings reichen Maßnahmen zur Senkung von Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung, die allein bei den Auszubildenden ansetzen, nicht aus. Auf Basis der Analysen der Berufsbildungsstatistik alleine kann man zwar keine erforderlichen Maßnahmen eindeutig ableiten. Die Befunde auf Basis der Statistik sowie der vorliegenden Studien machen jedoch deutlich, dass erfolgreiche Maßnahmen auch bei der Attraktivität der Ausbildung sowie der Ausbildungsqualität der Betriebe und insbesondere dem Umgang mit Konflikten ansetzen sollten (vgl. hierzu auch Uhly 2015). Das Instrument der assistierten Ausbildung bietet den Vorteil, dass es sowohl für Auszubildende als auch für Ausbildungsbetriebe Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der dualen Berufsausbildung bietet. Seit dem 1. Mai 2015 ist es im Sozialgesetzbuch verankert (§ 130 SGB III).

(Alexandra Uhly)

112 Variablen, die im Analysedatensatz nicht enthalten waren, sodass deren Effekte nicht kontrolliert werden konnten.

113 Leider enthalten die Daten der Berufsbildungsstatistik nahezu keine betrieblichen Merkmale, sodass deren Einfluss nicht unmittelbar geprüft werden kann. Bei der Analyse von Rohrbach-Schmidt/Uhly (2015) wurde der Kohortendatensatz erweitert, indem Betriebs- und Berufsmerkmale – wie die Betriebsgröße oder die Nettokosten der Ausbildung – als Durchschnittsgrößen in den Ausbildungsberufen (auf Basis der BIBB-Erhebung der Kosten und des Nutzens der betrieblichen Ausbildung 2007 ermittelt) und Variablen zur Ausbildungsmarktlage aufgenommen wurden.

114 Das Projekt „Stabile Lehrverträge – die Rolle des Ausbildungsbetriebs" (STABIL) basiert auf einer Querschnittserhebung bei 335 Ausbildungsbetrieben, die die beiden Berufe Koch/Köchin und Maler/Malerin ausbilden. Berufsbildner/-innen und Auszubildende wurden befragt. Der Zusammenhang zwischen Ausbildungsqualität und vorzeitigen Vertragslösungen wurde auf Basis einer Clusteranalyse untersucht (vgl. Negrini u. a. 2015, S. 87f. und S. 93f.).

115 Siehe hierzu die Themenseite des Bundesinstituts für Berufsbildung „Übergänge in Ausbildung und Beruf", URL: **https://www.bibb.de/de/44.php**.

116 Vgl. beispielsweise das Projekt Praelab, URL: **http://www.praelab-hdba.de/** oder das hessische Programm QuABB, URL: **http://www.quabb-hessen.de/ausbildungsabbrueche-vermeiden.html** (QuABB sieht auch Beratungsleistungen für Betriebe, Lehrer und Eltern vor). Siehe hierzu auch das Schweizer Pilotprojekt „gemeinsam zum Erfolg" (Laupper 2017).

A 5.7 Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg

In allen anerkannten Ausbildungsberufen des dualen Systems nach BBiG bzw. HwO finden am Ende der Ausbildungszeit Abschlussprüfungen statt (vgl. Stöhr 2017). Sie dienen dem Nachweis der erreichten beruflichen Handlungsfähigkeit (vgl. Frank 2005; Hewlett/Kahl-Andresen 2014), indem festgestellt wird, ob der/die Prüfungsteilnehmende die für den Berufsabschluss und die qualifizierte Ausübung des erlernten Berufes erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat (§ 38 BBiG/§ 32 HwO). Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden, kann sie bis zu zweimal wiederholt werden (§ 37 Abs. 1 BBiG/§ 31 Abs. 1 HwO). Die folgenden Ergebnisse zu den Abschlussprüfungen der Auszubildenden E und zu den sogenannten Externenprüfungen sowie den Zulassungen zur Kammerprüfung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung basieren auf Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik).

E Abschlussprüfungen der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik)

Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember) erfasst mit dem Teildatensatz zu den Auszubildenden in dualer Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO (Satzart 1) jährlich für alle Ausbildungsverträge Monat und Jahr der abgelegten *Abschlussprüfungen*. Im Handwerk wird der Begriff Gesellenprüfungen verwendet. Die Daten können seit der Umstellung auf eine Einzeldatenerfassung sowohl bezogen auf die Anzahl der Prüfungsteilnahmen als auch bezogen auf die Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen ausgewertet werden; siehe auch Fußnote 1 in Tabelle A5.7-1.

Mit der Zahl der **Prüfungsteilnahmen** werden alle im Kalenderjahr durchgeführten Abschlussprüfungen gezählt. Mit der Zahl der **Prüfungsteilnehmer/-innen** werden alle Ausbildungsverträge des Berichtsjahres mit Prüfungsteilnahme(n) gezählt. Wenn z. B. innerhalb eines Ausbildungsvertrages eine Abschluss- und eine Wiederholungsprüfung gemeldet wurde, sind dies zwei Prüfungsteilnahmen und ein Prüfungsteilnehmer bzw. eine -teilnehmerin. Es kann angenommen werden, dass die gleiche Person nur in sehr seltenen Fällen innerhalb eines Berichtsjahres im Rahmen von zwei verschiedenen Ausbildungsverträgen an einer Abschlussprüfung teilnimmt und somit in der Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen berücksichtigt wird. Exakter lässt sich die Teilnehmerzahl nicht ermitteln, da keine Verlaufsstatistik vorliegt, die es erlaubt, Daten aus verschiedenen Ausbildungsverträgen der gleichen Person zu verknüpfen.

Neben der Prüfungsteilnahme erhebt die Berufsbildungsstatistik auch den **Prüfungserfolg** (in der Differenzierung: bestanden, nicht bestanden, endgültig nicht bestanden) sowie für die erste Prüfungsteilnahme die **Art der Zulassung** (in der Differenzierung: vorzeitig, fristgemäß, nach Verlängerung[117]). Für Details zu Unterschieden der Erfassung der Prüfungsteilnahmen und des Prüfungserfolges der Aggregatdatenerhebung bis zum Berichtsjahr 2006 und der Einzeldatenerfassung ab 2007 siehe **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf**

Abschlussprüfungen der Auszubildenden und Prüfungserfolg im Zeitvergleich

→ **Tabelle A5.7-1** zeigt die Entwicklung der Prüfungsteilnahmen und Prüfungsteilnehmer/-innen an Abschlussprüfungen von Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung sowie Indikatoren des Prüfungserfolges E seit dem Jahr 2008.[118] Der im Jahr 2010 erfolgte Anstieg der Prüfungsteilnahmen ist teilweise durch eine veränderte Erfassung beeinflusst (2008 und 2009 wurden je Teilnehmer/-in maximal eine Wiederholungsprüfung erfasst, erst seit 2010 werden wieder alle Prüfungsteilnahmen erhoben). Allerdings stieg in diesem Jahr auch die Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen deutlich an. Seit dem Berichtsjahr 2011 ging die Anzahl der Prüfungsteilnahmen und auch die Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen kontinuierlich zurück. Im Jahr 2018 nahmen 429.039 Auszubildende des dualen Systems an Abschlussprüfungen teil.

→ **Tabelle A5.7-1** enthält zwei Erfolgsquoten, die erste ist bezogen auf alle Prüfungsteilnahmen (EQ I) und fällt bei Vorliegen von Wiederholungsprüfungen geringer aus als die zweite Erfolgsquote, die sich auf alle Prüfungsteilnehmer/-innen bezieht (EQ II). Der Anteil der Wiederholungsprüfungen an allen Prüfungen schwankt seit 2008 zwischen ca. 6% und 7%, im Berichtsjahr 2018 waren von allen Prüfungsteilnahmen 6,3% Wiederholungsprü-

117 Da sich „fristgemäß" auf die im Ausbildungsvertrag vereinbarte Ausbildungsdauer bezieht und nicht auf die nach Ausbildungsordnung vorgesehene Dauer, ist unklar, warum bei der Variablen Prüfungszulassung (bzgl. des ersten Prüfungsversuchs) die Ausprägung „nach Verlängerung" enthalten ist. Eine Klärung im Arbeitskreis Berufsbildungsstatistik steht noch aus.

118 Für die Entwicklung zwischen 1993 und 2008 siehe BIBB-Datenreport 2019b, Kapitel A5.7. Für 2000 und 2007 vgl. BIBB-Datenreport 2015b, Kapitel A4.8; für eine umfassende, jahresbezogene Darstellung seit 1993 vgl. BIBB-Datenreport 2009, Kapitel A5.5.

Tabelle A5.7-1: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung, Teilnahmen, Teilnehmer/-innen und Prüfungserfolg 2008 bis 2018, Deutschland**

Jahr	Abschlussprüfungen (absolut)[1]		*darunter:* Wiederholungsprüfungen[2]		Bestandene Prüfungen		
	Prüfungs-teilnahmen[2]	Prüfungsteil-nehmer/-innen	absolut	in % aller Prüfungs-teilnahmen	absolut	in % der Prüfungsteil-nahmen (EQ I)[2]	in % der Prüfungsteil-nehmer/-innen (EQ II)
2008[2]	504.438	494.685	29.193	5,8	454.851	90,2	91,9
2009[2]	519.609	509.667	30.804	5,9	468.852	90,2	92,0
2010	535.791	523.461	32.850	6,1	479.031	89,4	91,5
2011	531.501	517.119	38.523	7,2	476.580	89,7	92,2
2012	495.213	482.064	34.731	7,0	445.443	89,9	92,4
2013	478.374	465.714	32.700	6,8	430.275	89,9	92,4
2014	470.868	458.778	32.769	7,0	424.029	90,1	92,4
2015	460.602	448.152	32.028	7,0	414.543	90,0	92,5
2016	444.207	431.667	31.008	7,0	399.798	90,0	92,6
2017	435.042	423.339	29.409	6,8	392.685	90,3	92,8
2018	429.039	418.119	27.198	6,3	387.408	90,3	92,7

[1] Die Zahl der Prüfungs*teilnahmen* (nur Abschlussprüfungen, keine Teilprüfungen) umfasst die Anzahl aller Abschlussprüfungen (manche Personen nehmen im Berichtsjahr im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses an mehr als einer Abschlussprüfung teil). Mit der Zahl der Prüfungs*teilnehmer/-innen* ist die Anzahl der Ausbildungsverträge, die mit mindestens einer Abschlussprüfungsteilnahme im Berichtsjahr gemeldet wurde, gemeint; diese kann erst ab dem Berichtsjahr 2008 auf Basis der Einzeldaten-erfassung ermittelt werden. Sie ist in 2008 und 2009 jedoch noch leicht untererfasst (siehe FN 2).

[2] In den Jahren 2008 und 2009 wurde jeweils nur maximal eine – die letzte – Wiederholungsprüfung erfasst, deshalb sind sowohl die Zahl der Prüfungsteilnahmen als auch die Zahl der Wiederholungsprüfungen untererfasst. Die EQ I ist deshalb für 2008 und 2009 überhöht. Ab dem Berichtsjahr 2010 wurden alle Wiederholungsprü-fungen erfasst.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2008 bis 2018
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2020

fungen. Seit 2008 schwanken die Erfolgsquoten in nur sehr geringem Maße. Im Jahr 2018 waren 90,3% aller Prüfungsteilnahmen von Auszubildenden erfolgreich; von allen Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen bestanden 92,7% die Prüfung. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass der Prüfungserfolg bzw. -misserfolg nur erfasst wird, wenn sich Auszubildende überhaupt zu einer Abschlussprüfung anmelden E.

Im Folgenden werden Befunde zu den Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung des Berichtsjahres 2018 in verschiedenen Differenzierungen betrachtet. Zunächst wird ein knapper Überblick über die Teilnahme sowie den Prüfungserfolg an ersten Abschlussprüfungen und Wiederholungsprüfungen gegeben. Danach werden verschiedene Personenmerkmale (der Prüfungsteilnehmer/-innen) betrachtet und Ergebnisse differenziert nach Bundesländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen dargestellt.

Prüfungsteilnahme und Prüfungserfolg 2018 – Erst- und Wiederholungsprüfungen

Zur Abschlussprüfung werden Auszubildende zugelassen, die die reguläre bzw. vertraglich festgelegte Ausbildungszeit zurückgelegt haben („fristgemäße Zulassung"; § 43 Abs. 1 BBiG/§ 36 Abs. 1 HwO). Wird die Ausbildungszeit verlängert, um das Ausbildungsziel zu erreichen (§ 8 Abs. 2 BBiG/§ 27b Abs. 2 HwO), erfolgt auch die Zulassung zur Abschlussprüfung entsprechend später. Die Zulassung kann aber auch vor Ablauf der regulären Ausbildungszeit erfolgen, wenn die Leistungen der Auszubildenden besonders gut sind („vorzeitige Zulassung"; § 45 Abs. 1 BBiG/§ 37 Abs. 1 HwO).

Von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an einer ersten Abschlussprüfung im Berichtsjahr 2018 wurde für 91,3% eine fristgemäße Prüfungsteilnahme gemeldet → **Tabelle A5.7-2**. Fristgemäß bezieht sich hierbei nicht auf die in der Ausbildungsordnung genannte Ausbildungsdauer, sondern auf die im Ausbildungsvertrag festgelegte Dauer. Prüfungsteilnahme nach Verlängerung wurde für nur 1,7% der Prüfungsteilnehmer/-innen

Prüfungserfolg/Erfolgsquoten

Auf Basis der Berufsbildungsstatistik können für die Abschlussprüfungen zwei **Erfolgsquoten** berechnet werden: jeweils bezogen auf das Berichtsjahr

EQ I: Der Anteil der bestandenen Prüfungen an allen **Prüfungsteilnahmen** eines Berichtsjahres:

$$EQ\ I = \frac{\text{Anzahl der bestandenen Abschlussprüfungen}}{\text{Anzahl aller Prüfungsteilnahmen}} \cdot 100$$

EQ II$_{neu}$: Der Anteil der Auszubildenden mit bestandenen Prüfungen an allen **Prüfungsteilnehmern bzw. -teilnehmerinnen** eines Berichtsjahres:

$$EQ\ II_{neu} = \frac{\text{Anzahl der bestandenen Abschlussprüfungen}}{\text{Anzahl aller Prüfungsteilnehmer}} \cdot 100$$

Es liegt keine Verlaufsstatistik vor: Der Prüfungserfolg kann nicht mit Bezug zu allen in einem bestimmten Jahr begonnenen Ausbildungsverhältnissen ausgewertet werden. Die Berufsbildungsstatistik erfasst den Prüfungserfolg nur für die Prüfungsteilnehmer/-innen und nur mit Bezug zum jeweiligen Ausbildungsvertrag. Personen, die an Prüfungen gar nicht teilnehmen, sind in der Statistik somit nicht enthalten. Ob jemand bei Nichtbestehen einer Prüfung die Berufsausbildung noch in einem anderen Ausbildungsverhältnis erfolgreich abschließt, wird ebenfalls nicht erhoben. Die Berufsbildungsstatistik ist zwar eine (ausbildungsvertragsbezogene) Einzeldatenerhebung, allerdings können Daten einer/eines Auszubildenden aus verschiedenen Ausbildungsverträgen sowie aus verschiedenen Berichtsjahren nicht miteinander verknüpft werden.

Im Folgenden wird die Erfolgsquote mit Bezug zu allen Teilnehmerinnen/Teilnehmern betrachtet (EQ II$_{neu}$). EQ II fällt immer höher aus als EQ I (sofern manche Personen nicht im ersten Versuch bestehen und noch an Wiederholungsprüfungen teilnehmen). Im folgenden Text wird nur EQ II erläutert, EQ I wird jedoch ergänzend in den Tabellen ausgewiesen. Neben der Erfolgsquote wird auch der Anteil der Wiederholungsprüfungen an allen Prüfungsteilnahmen eines Berichtsjahres ausgewiesen und erläutert.

gemeldet; da nicht sicher ist, was mit dieser Merkmalsausprägung bei der Prüfungsteilnahme erfasst wird,[119] werden im Folgenden ausschließlich die Anteile vorzeitiger Prüfungszulassungen betrachtet. Knapp 7% aller Teilnahmen an der ersten Abschlussprüfung wurden mit einer Verkürzung gemäß § 45 (1) BBiG gemeldet. Dieser Anteil variiert deutlich nach Bundesländern (z. B. Berlin: 18,5%, Saarland: 14,1%, Hessen: 13,7%, Bayern: 4,4%, Sachsen: 3,7%, Mecklenburg-Vorpommern sowie Sachsen-Anhalt: 3,5%, Thüringen 3,0%) sowie in geringerem Maße auch nach Zuständigkeitsbereichen (freie Berufe, öffentlicher Dienst sowie Industrie und Handel: 8% bis ca.10%, Handwerk, Landwirtschaft und Hauswirtschaft: 2,5% und weniger).

→ **Tabelle A5.7-3** differenziert alle Prüfungsteilnahmen 2018 und deren Prüfungserfolg nach den verschiedenen Prüfungsversuchen. Es zeigt sich deutlich, dass die Erfolgsquote mit zunehmendem Prüfungsversuch (erste und zweite Wiederholungsprüfung) immer geringer ausfällt. Im Durchschnitt lag die Erfolgsquote (EQ II$_{neu}$) beim ersten Prüfungsversuch 2018 bei 92,0%. Für alle, die irgendwann zuvor nicht bestanden hatten und 2018 an einer ersten Wiederholungsprüfung teilnahmen, betrug die Erfolgsquote nur noch 67,4%.[120] Im dritten Prüfungsversuch lag die Erfolgsquote 2018 bei nur noch 52,3%. Insgesamt bestanden im Jahr 2018 30.711 Prüfungsteilnehmer/-innen die Prüfung nicht. Die überwiegende Mehrheit hatte hierbei jedoch noch nicht den letzten Prüfungsversuch genutzt. Wer im zweiten Wiederholungstermin die Prüfung nicht bestanden hat, hat keine weitere Wiederholungsmöglichkeit; im Berichtsjahr 2018 waren dies von allen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern nur 2.085.

Der Anteil derjenigen, die bereits im ersten Prüfungsversuch erfolgreich waren, unterschied sich deutlich nach Bundesländern (Baden-Württemberg: 94,8%, Brandenburg: 86,0%) und auch nach Zuständigkeitsbereichen (öffentlicher Dienst: 95,2%, Handwerk: 87,3%).

Erfolgsquoten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Wie unterscheidet sich der Prüfungserfolg zwischen Männern und Frauen, zwischen deutschen und ausländi-

119 Möglicherweise sind dies fristgemäße Teilnahmen bei verlängerten Ausbildungsverträgen; es kann allerdings auch nicht ausgeschlossen werden, dass teilweise fälschlicherweise die Zulassungsart nicht mit Bezug zu den Erstprüfungen (wie im Rahmen der Berufsbildungsstatistik eigentlich vorgesehen), sondern hinsichtlich der im gleichen Berichtsjahr auch erfolgten Wiederholungsprüfungen gemeldet wurde. Eine Klärung im Arbeitskreis Berufsbildungsstatistik steht noch aus.

120 Zum Prüfungserfolg bei der ersten Wiederholungsprüfung differenziert nach Schulabschluss, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen siehe Ebbinghaus 2014.

Tabelle A5.7-2: **Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen[1] der Auszubildenden des dualen Systems 2018 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen[2], Deutschland**

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich[2]	Erstprüfungen 2018 Teilnehmner/-innen	*darunter nach Art der Zulassung:*					
		fristgemäß		vorzeitig		nach Verlängerung	
		absolut	in % (aller Erst-prüfungen)	absolut	in % (aller Erst-prüfungen)	absolut	in % (aller Erst-prüfungen)
Baden-Württemberg	59.793	55.905	93,5	3.021	5,1	864	1,4
Bayern	74.433	70.110	94,2	3.309	4,4	1.014	1,4
Berlin	11.070	8.400	75,9	2.052	18,5	618	5,6
Brandenburg	7.158	6.435	89,9	486	6,8	237	3,3
Bremen	4.266	3.837	89,9	381	8,9	48	1,1
Hamburg	9.981	8.982	90,0	978	9,8	18	0,2
Hessen	28.341	24.291	85,7	3.882	13,7	171	0,6
Mecklenburg-Vorpommern	5.334	5.001	93,8	189	3,5	144	2,7
Niedersachsen	42.522	39.453	92,8	2.298	5,4	771	1,8
Nordrhein-Westfalen	90.852	81.807	90,0	7.188	7,9	1.857	2,0
Rheinland-Pfalz	19.482	18.099	92,9	1.002	5,1	381	2,0
Saarland	5.163	4.074	78,9	729	14,1	360	7,0
Sachsen	13.656	13.101	96,0	501	3,7	51	0,4
Sachsen-Anhalt	7.533	6.933	92,0	264	3,5	336	4,5
Schleswig-Holstein	14.943	13.419	89,8	1.386	9,3	138	0,9
Thüringen	7.314	7.083	96,8	216	3,0	18	0,2
Industrie und Handel	252.777	228.174	90,3	21.165	8,4	3.438	1,4
Handwerk	90.966	86.847	95,5	2.247	2,5	1.872	2,1
Öffentlicher Dienst	12.048	10.830	89,9	1.089	9,0	129	1,1
Landwirtschaft	10.707	10.389	97,0	165	1,5	153	1,4
Freie Berufe	33.720	29.100	86,3	3.213	9,5	1.404	4,2
Hauswirtschaft	1.620	1.587	98,0	6	0,4	27	1,7
Deutschland/Bereiche insgesamt	**401.841**	**366.930**	**91,3**	**27.888**	**6,9**	**7.026**	**1,7**

[1] Erstprüfungen 2018 der Auszubildenden des dualen Systems (Abschlussprüfungen ohne Wiederholungsprüfungen).

[2] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

schen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bzw. nach Schulabschluss?[121]

→ **Tabelle A5.7-4** zeigt, dass im Berichtsjahr 2018 für Männer (92,0% der Teilnehmer) die Prüfungserfolgsquote (EQ II_{neu}) nur geringfügig geringer ausfällt als bei Frauen (93,7% der Teilnehmerinnen). Allerdings erreichen die Männer diese erst mit einem etwas höheren Anteil an Wiederholungsprüfungen (Anteil Wiederholungsprüfungen Männer: 7,2%, Frauen: 5,0%).

Deutlicher unterschieden sich die Erfolgsquoten zwischen Prüfungsteilnehmern mit und ohne deutschem Pass. Von allen deutschen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bestanden 2018 93,3% die Abschlussprüfung, von den Ausländern waren es lediglich 84,0%. 11,5% der Prüfungsteilnahmen der ausländischen Auszubildenden waren dabei Wiederholungsprüfungen; bei deutschen Auszubildenden waren 5,9% Wiederholungsprüfungen. Die unterschiedlichen Erfolgsquoten von deutschen und ausländischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern resultieren zum Teil aus unterschiedlichen Schulabschlüssen.

121 Eine Differenzierung der Erfolgsquoten nach Personenmerkmalen und zusätzlich nach Zuständigkeitsbereichen findet sich im Datenreport 2019b, Kapitel A5.7.

Tabelle A5.7-3: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen[1] 2018**

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich[1]	Erstprüfungen 2018			Erste Wiederholungsprüfungen 2018			Zweite Wiederholungsprüfungen 2018			Prüfungen 2018 insgesamt				
	Teilnehmer/ -innen	*darunter: Absolventen und Absolventinnen (mit bestandener Prüfung)*		Teilnehmer/ -innen	*darunter: Absolventen und Absolventinnen (mit bestandener Prüfung)*		Teilnehmer/ -innen	*darunter: Absolventen und Absolventinnen (mit bestandener Prüfung)*		*Teil-nahmen*	Teilnehmer/ -innen	*darunter: Absolventen/ Absolventinnen (mit bestandener Prüfung)*		
		absolut	in % der Teilnehmer/ -innen		absolut	in % der Teilnehmer/ -innen		absolut	in % der Teilnehmer/ -innen			absolut	in % der Teilnehmer/ -innen	in % der Teil-nahmen
Baden-Württemberg	59.793	56.658	94,8	1.755	1.197	68,2	279	126	45,2	61.825	60.951	57.980	95,1	93,8
Bayern	74.433	69.162	92,9	3.807	2.406	63,2	837	420	50,2	79.079	77.173	71988	93,3	91,0
Berlin	11.070	9.717	87,8	990	666	67,3	204	123	60,3	12.264	11.760	10.504	89,3	85,6
Brandenburg	7.158	6.159	86,0	753	492	65,3	147	75	51,0	8.057	7.734	6.725	87,0	83,5
Bremen	4.266	3.894	91,3	231	168	72,7	33	21	63,6	4.531	4.427	4.085	92,3	90,2
Hamburg	9.981	9.234	92,5	456	330	72,4	93	57	61,3	10.527	10.285	9.621	93,5	91,4
Hessen	28.341	26.010	91,8	1.476	960	65,0	282	150	53,2	30.099	29.496	27.118	91,9	90,1
Mecklenburg-Vorpommern	5.334	4.674	87,6	483	312	64,6	105	63	60,0	5.920	5.634	5.050	89,6	85,3
Niedersachsen	42.522	38.988	91,7	2.706	2.028	74,9	441	255	57,8	45.670	44.480	41.273	92,8	90,4
Nordrhein-Westfalen	90.852	83.649	92,1	5.415	3.525	65,1	1.050	537	51,1	97.317	94.703	87.709	92,6	90,1
Rheinland-Pfalz	19.482	17.802	91,4	1.287	882	68,5	222	99	44,6	20.992	20.394	18.784	92,1	89,5
Saarland	5.163	4.716	91,3	342	216	63,2	78	15	19,2	5.584	5.397	4.946	91,6	88,6
Sachsen	13.656	12.156	89,0	1.191	831	69,8	231	132	57,1	15.077	14.515	13.119	90,4	87,0
Sachsen-Anhalt	7.533	6.630	88,0	654	450	68,8	135	69	51,1	8.321	7.965	7.148	89,7	85,9
Schleswig-Holstein	14.943	13.728	91,9	840	618	73,6	150	93	62,0	15.936	15.553	14.439	92,8	90,6
Thüringen	7.314	6.573	89,9	438	294	67,1	87	51	58,6	7.840	7.652	6.920	90,4	88,3
Industrie und Handel	252.777	236.682	93,6	11.277	7.650	67,8	2.190	1.125	51,4	266.244	261.570	245.457	93,8	92,2
Handwerk	90.966	79.410	87,3	8.079	5.466	67,7	1.494	771	51,6	100.542	95.889	85.650	89,3	85,2
Öffentlicher Dienst	12.048	11.475	95,2	366	258	70,5	60	39	65,0	12.474	12.270	11.772	95,9	94,4
Landwirtschaft	10.707	9.687	90,5	996	714	71,7	171	99	57,9	11.874	11.577	10.500	90,7	88,4
Freie Berufe	33.720	30.954	91,8	2.019	1.239	61,4	450	249	55,3	36.189	35.136	32.442	92,3	89,6
Hauswirtschaft	1.620	1.539	95,0	90	51	56,7	6	0	0,0	1.716	1.677	1.590	94,8	92,7
Deutschland/Bereiche insgesamt	**401.841**	**369.747**	**92,0**	**22.827**	**15.378**	**67,4**	**4.371**	**2.286**	**52,3**	**429.039**	**418.119**	**387.408**	**92,7**	**90,3**

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Tabelle A5.7-4: **Abschlussprüfungen und Prüfungserfolg (absolut und in %) in der dualen Berufsausbildung nach Personenmerkmalen (Auszubildende), Deutschland 2018**

	Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer/-innen	Ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Studienberechtigung	Keine Angabe Schulabschluss[1]	Insgesamt
Prüfungsteilnahmen	259.731	169.308	397.704	31.335	10.863	101.493	185.502	127.851	3.333	429.039
darunter: Wiederholungsprüfungen	18.657	8.541	23.601	3.597	1.239	13.365	9.951	2.310	333	27.198
Prüfungsteilnehmer/-innen	251.763	166.356	388.350	29.769	10.446	96.399	181.137	126.948	3.189	418.119
Bestandene Prüfungen (Absolventen/Absolventinnen)	231.543	155.865	362.397	25.011	8.886	80.661	170.847	124.269	2.745	387.408
Erfolgreiche Prüfungen in % aller Prüfungsteilnahmen (EQ I)[2]	89,1	92,1	91,1	79,8	81,8	79,5	92,1	97,2	82,4	90,3
Anteil der Wiederholungsprüfungen (in % aller Prüfungsteilnahmen)	7,2	5,0	5,9	11,5	11,4	13,2	5,4	1,8	10,0	6,3
Erfolgreiche Prüfungen in % aller Prüfungsteilnehmer/-innen (EQ II)[3]	92,0	93,7	93,3	84,0	85,1	83,7	94,3	97,9	86,1	92,7

[1] Die Angabe zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss darf nur fehlen, wenn ein im Ausland erworbener Schulabschluss nicht zugeordnet werden kann. Teilweise werden auch fehlende Angaben aus anderen Gründen hierunter gemeldet. Die Kategorie ist hier nicht sinnvoll interpretierbar, sie wird lediglich mit aufgenommen, um einschätzen zu können, für wie viele der Prüfungsteilnahmen bzw. Prüfungsteilnehmer/-innen die Schulabschlussangabe fehlt.

[2] Anteil bestandener Prüfungen an allen durchgeführten Prüfungen (Erfolgsquote I); die Berechnung erfolgt auf Basis der gerundeten Absolutwerte.

[3] Anteil bestandener Prüfungen an allen Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen (Erfolgsquote II); die Berechnung erfolgt auf Basis der gerundeten Absolutwerte.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018.
Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2020

Erfolgsquoten nach allgemeinbildendem Schulabschluss

Die Erfolgsquoten unterschieden sich deutlich nach dem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer: Bei denjenigen mit maximal Hauptschulabschluss lag die Erfolgsquote (EQ II_{neu}) 2018 bei ca. 84% bzw. ca. 85%, bei denjenigen mit Realschulabschluss (oder vergleichbarem Abschluss) fiel die Quote um knapp zehn Prozentpunkte höher aus (94,3%) und bei Studienberechtigten lag sie bei 97,9%. Die höheren Erfolgsquoten wurden auch bei deutlich geringerem Anteil an Wiederholungsprüfungen erreicht.

Erfolgsquoten nach Ländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen

Betrachtet man die Erfolgsquote (EQ II_{neu}) insgesamt, so variierte auch diese im Jahr 2018 im Vergleich der Bundesländer zwischen 95,1% in Baden-Württemberg und 87,0% in Brandenburg → **Tabelle A5.7-5**. In den westdeutschen Ländern lag diese Erfolgsquote im Jahr 2018 bei mindestens ca. 92%. In den meisten ostdeutschen Ländern wurde trotz des höheren Anteils an Wiederholungsprüfungen eine etwas geringere Erfolgsquote erreicht.

Im Vergleich der Zuständigkeitsbereiche variiert die Erfolgsquote (EQ II_{neu}) zwischen 95,9% in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes und 89,3% im Handwerk. Auch hierbei zeigt sich, dass die höheren Erfolgsquoten bei einem geringeren Anteil an Wiederholungsprüfungen erzielt wurden.

Differenziert man nach den einzelnen dualen Ausbildungsberufen (hier werden nur Berufe mit mindestens 300 Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen im Jahr 2018 betrachtet) → **Tabelle A5.7-6**, so schwankt die Erfolgsquote (EQ II_{neu}) erheblich. Sie reichte von 68,2% im Beruf Bauten- und Objektbeschichter/-in bis hin zu 99,6% bei den Medienkaufleuten für Digital und Print. Hierbei ergeben sich ähnliche Muster wie auch bei der Analyse von vorzeitigen Vertragslösungen (**vgl. Kapitel A5.6**); es zeigten sich also niedrige Erfolgsquoten dort, wo auch die Lösungsquoten ungünstiger ausfielen. Zu einem ausführlicheren Vergleich von Befunden zum Prüfungserfolg sowie zu vorzeitigen Vertragslösungen siehe BIBB-Datenreport 2019b, Kapitel A5.7.

Tabelle A5.7-5: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 2018 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen[1]**

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich[1]	Prüfungs-teilnahmen	Prüfungsteil-nehmer/-innen	*darunter:* Wiederholungsprüfungen		Bestandene Prüfungen		
			absolut	in % der Prüfungs-teilnahmen	absolut	in % der Prüfungsteil-nahmen (EQ I)	in % der Prüfungsteil-nehmer/-innen (EQ II)
Baden-Württemberg	61.824	60.951	2.034	3,3	57.981	93,8	95,1
Bayern	79.080	77.172	4.644	5,9	71.988	91,0	93,3
Berlin	12.264	11.760	1.194	9,7	10.503	85,6	89,3
Brandenburg	8.058	7.734	900	11,2	6.726	83,5	87,0
Bremen	4.530	4.428	264	5,8	4.086	90,2	92,3
Hamburg	10.527	10.284	546	5,2	9.621	91,4	93,6
Hessen	30.099	29.496	1.758	5,8	27.117	90,1	91,9
Mecklenburg-Vorpommern	5.919	5.634	588	9,9	5.049	85,3	89,6
Niedersachsen	45.669	44.481	3.150	6,9	41.274	90,4	92,8
Nordrhein-Westfalen	97.317	94.704	6.465	6,6	87.708	90,1	92,6
Rheinland-Pfalz	20.991	20.394	1.509	7,2	18.783	89,5	92,1
Saarland	5.583	5.397	420	7,5	4.947	88,6	91,7
Sachsen	15.078	14.514	1.422	9,4	13.119	87,0	90,4
Sachsen-Anhalt	8.322	7.965	786	9,4	7.149	85,9	89,8
Schleswig-Holstein	15.936	15.552	993	6,2	14.439	90,6	92,8
Thüringen	7.839	7.653	525	6,7	6.921	88,3	90,4
Industrie und Handel	266.244	261.570	13.467	5,1	245.457	92,2	93,8
Handwerk	100.542	95.889	9.576	9,5	85.650	85,2	89,3
Öffentlicher Dienst	12.474	12.270	426	3,4	11.772	94,4	95,9
Landwirtschaft	11.874	11.577	1.167	9,8	10.500	88,4	90,7
Freie Berufe	36.189	35.136	2.469	6,8	32.442	89,6	92,3
Hauswirtschaft	1.716	1.677	96	5,6	1.590	92,7	94,8
Deutschland/Bereiche insgesamt	**429.039**	**418.119**	**27.198**	**6,3**	**387.408**	**90,3**	**92,7**

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Externe Prüfungsteilnahmen und Zulassung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung

Neben der Abschlussprüfung nach einer dualen Berufsausbildung mit Ausbildungsvertrag im dualen System bietet das BBiG (bzw. die HwO) weitere Möglichkeiten der Zulassung zur Abschlussprüfung bei der zuständigen Stelle. Zum einen kann eine Zulassung aufgrund von Berufserfahrung (oder einem anderen Nachweis über den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit) erfolgen; hiermit können auch informell erworbene Kompetenzen anerkannt werden. Zum anderen können Absolventen und Absolventinnen einer schulischen Berufsausbildung, die einem anerkannten dualen Ausbildungsberuf entspricht, zur Kammerprüfung zugelassen werden. Insbesondere um Jugendliche, die in Zeiten eines Ausbildungsstellenmangels auf schulische Berufsausbildungsgänge ausgewichen sind, nicht zu benachteiligen, wurde mit der Revision des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2005 diese Zulassungsart neu geregelt.[122] Beide Fälle der

122 Zur Neuregelung der Zulassung zur Kammerprüfung aufgrund einer Berufsausbildung im Kontext eines Ausbildungsplatzmangels siehe Lehmpfuhl/Müller-Tamke 2012 und Bundesministerium für Bildung und Forschung 2016.

Tabelle A5.7-6: **Duale Ausbildungsberufe[1] mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten (EQ II_{neu}) in %[2], Bundesgebiet 2018**

Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Erfolgsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Prüfungsteilnehmer/-innen	Erfolgsquote (EQ II_{neu})	Ausbildungsberufe mit den höchsten Erfolgssquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Prüfungsteilnehmer/-innen	Erfolgsquote (EQ II_{neu})
Bauten- und Objektbeschichter/-in	Hw	471	68,2	Medienkaufmann/-kauffrau für Digital und Print	IH/HwEx	684	99,6
Tiefbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	1.089	70,2	Werkzeugmechaniker/-in	IH/HwEx	3.045	99,5
Hochbaufacharbeiter/-in	Hw/IH	789	70,3	Fluggerätmechaniker/-in	IH/HwEx	585	99,5
Dachdecker/-in	Hw	1.905	73,7	Verfahrenstechnologe/-technologin Metall	IH/HwEx	498	99,4
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	ÖD/IH	456	74,3	Anlagenmechaniker/-in	IH/HwEx	984	99,4
Ausbaufacharbeiter/-in	Hw/IH	459	75,2	Chemikant/-in	IH/HwEx	1.914	99,4
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	Hw/IH	741	76,1	Industriemechaniker/-in	IH/HwEx	12.483	99,2
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	IH/HwEx	1.086	77,6	Technische/-r Produktdesigner/-in	IH/HwEx	2.457	99,1
Glaser/-in	Hw	300	79,0	Justizfachangestellte/-r	ÖD	693	99,1
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	4.155	79,4	Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	684	99,1
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	600	79,5	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	IH/HwEx	5.457	99,1
Fachkraft im Gastgewerbe	IH/HwEx	1.425	79,8	Mechatroniker/-in	IH/HwEx	6.993	99,0
Stuckateur/-in	Hw	357	79,8	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	IH/ÖD/HwEx	510	98,8
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	IH/HwEx	1.062	80,2	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH/HwEx	1.710	98,8
Gebäudereiniger/-in	Hw	498	81,3	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	IH/HwEx	1.650	98,7
Restaurantfachmann/-fachfrau	IH/HwEx	1.749	81,8	Zerspanungsmechaniker/-in	IH/HwEx	5.208	98,7
Koch/Köchin	IH/HwEx	5.742	82,3	Veranstaltungskaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	1.563	98,7
Straßenbauer/-in	Hw/IH	1.383	83,3	Buchhändler/-in	IH/HwEx	387	98,4
Schornsteinfeger/-in	Hw	618	83,5	Gestalter/-in für visuelles Marketing	IH/HwEx	552	98,4
Fahrzeuglackierer/-in	Hw/IH	1.632	84,4	Industriekaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	16.971	98,3

[1] Ausbildungsberufe mit mindestens 300 Prüfungsteilnehmerinnen/-teilnehmern im Jahr 2017; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung. Berufe jeweils ggf. inklusive Vorgänger.
[2] EQ II_{neu}: Anteil der bestandenen Abschlussprüfungen an allen Prüfungsteilnehmerinnen/-teilnehmern in % (auf Basis gerundeter Werte berechnet).
[3] FB = Freie Berufe; IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD = Öffentlicher Dienst

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Zulassung zur Kammerprüfung werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik unter „Externenprüfungen" E gefasst.

→ **Tabelle A5.7-7** weist die Teilnahmen an Externenprüfungen im Berichtsjahr 2018 insgesamt sowie differenziert nach Zuständigkeitsbereichen aus. Wie in den Vorjahren war die Anzahl der Teilnahmen an Externenprüfungen (einschließlich Wiederholungsprüfungen) auch im Berichtsjahr 2018 rückläufig.[123] Mit 25.635 durchgeführten Externenprüfungen unterschritt die Zahl der Teilnahmen das Vorjahresniveau um 855 Fälle bzw.

123 Vgl. hierzu BIBB-Datenreport 2019b, Kapitel A5.7 sowie Vorjahre.

-3,2%. Hinter dem Rückgang im Jahr 2018 stehen sowohl weniger Teilnahmen von Absolventinnen und Absolventen vollzeitschulischer Bildungsgänge als auch weniger Teilnahmen von Personen mit Berufserfahrung. Im längerfristigen Zeitvergleich sind insbesondere Zulassungen aufgrund einer schulischen Berufsausbildung nach einem starken Anstieg wieder deutlich zurückgegangen (2006: 4.641; 2009: 10.314; 2018: 4.137).[124] Auch die Zahl der Prüfungszulassungen aufgrund von Berufserfahrung ging längerfristig leicht zurück (2006: 24.618; 2009: 24.924; 2018: 21.498).[125]

Da die Erfolgsquoten derjenigen mit Prüfungszulassungen aufgrund von Berufserfahrung gestiegen sind, ging die Zahl der Absolventen/Absolventinnen von Externenprüfungen in geringem Maße zurück (insgesamt: -324 bzw. -1,5%; Zulassungen aufgrund von Berufserfahrung: -60 bzw. -0,3%).

E

„Externenprüfungen" und Zulassung zur Abschlussprüfung aufgrund von Berufserfahrung

Die Berufsbildungsstatistik erfasst auch in dualen Ausbildungsberufen abgelegte Abschlussprüfungen von Personen, die nicht aufgrund des Absolvierens der dualen Berufsausbildung, sondern aus anderen Gründen zur Abschlussprüfung zugelassen werden. Diese sogenannten **Externenprüfungen** und **Zulassungen aufgrund von Berufserfahrung** werden nicht mit dem Auszubildendendatensatz (Satzart 1), sondern mit dem Datensatz zu den sonstigen Prüfungen (Satzart 2 der Berufsbildungsstatistik) erhoben. Hierbei werden ausschließlich Prüfungsteilnahmen gezählt.[126] Die Erfassung erfolgt differenziert nach der Art der Zulassung. Es werden entsprechend der Differenzierung im Berufsbildungsgesetz unterschieden:

a) Zulassung von Absolventen und Absolventinnen eines Bildungsgangs in einer berufsbildenden Schule § 43 (2) BBiG: „Zur Abschlussprüfung ist ferner zuzulassen, wer in einer berufsbildenden Schule oder einer sonstigen Berufsbildungseinrichtung ausgebildet worden ist, wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. Ein Bildungsgang entspricht der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, wenn er 1. nach Inhalt, Anforderung und zeitlichem Umfang der jeweiligen Ausbildungsordnung gleichwertig ist, 2. systematisch, insbesondere im Rahmen einer sachlichen und zeitlichen Gliederung, durchgeführt wird und 3. durch Lernortkooperation einen angemessenen Anteil an fachpraktischer Ausbildung gewährleistet."

b) Zulassung aufgrund von Berufserfahrung § 45 BBiG (2) und (3) „Zulassung in besonderen Fällen":
„(2) Zur Abschlussprüfung ist auch zuzulassen, wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Als Zeiten der Berufstätigkeit gelten auch Ausbildungszeiten in einem anderen, einschlägigen Ausbildungsberuf. Vom Nachweis der Mindestzeit nach Satz 1 kann ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der Bewerber oder die Bewerberin die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. Ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland sind dabei zu berücksichtigen."
„(3) Soldaten oder Soldatinnen auf Zeit und ehemalige Soldaten oder Soldatinnen sind nach Absatz 2 Satz 3 zur Abschlussprüfung zuzulassen, wenn das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle bescheinigt, dass der Bewerber oder die Bewerberin berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat, welche die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen."

Achtung: Hier weicht die Begriffsverwendung im Rahmen der Berufsbildungsstatistik von der ansonsten üblichen Begriffsverwendung ab! Üblicherweise werden nur die Zulassungen aufgrund von Berufserfahrung als Externenprüfung bezeichnet. Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik werden die beiden Fälle (a und b) jedoch nicht begrifflich unterschieden, sondern unter der Bezeichnung Externenprüfungen gefasst. Im Folgenden wird aus Vereinfachungsgründen für beide Zulassungsarten weiterhin der Begriff Externenprüfungen verwendet.

124 Daten zu den Externenprüfungen (inklusive der Zulassungen aufgrund einer abgeschlossenen schulischen Berufsausbildung) liegen für das Berichtsjahr 2007 nicht vor; für 2008 wurden die Daten nicht differenziert nach dem Zulassungsgrund erfasst.

125 Für eine Darstellung der Entwicklung der Teilnahmen an Externenprüfungen zwischen 1993 und 2006 vgl. BIBB-Datenreport 2009, Kapitel A5.5.

126 Zur Teilnahme an Vorbereitungskursen siehe Schreiber/Gutschow 2013.

Tabelle A5.7-7: **Teilnahmen an Externenprüfungen[1] und Prüfungserfolg nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 2018**

Zuständigkeitsbereich[2]	Teilnahmen insgesamt	*davon Zulassungsart:*				Bestandene Prüfungen insgesamt		*davon Zulassungsart:*			
		abgeschlossener schulischer Bildungsgang		Berufserfahrung				abgeschlossener schulischer Bildungsgang		Berufserfahrung	
	Anzahl	Anzahl	in %[3]	Anzahl	in %[3]	Anzahl	EQ I in %[4]	Anzahl	EQ I in %[4]	Anzahl	EQ I in %[4]
Industrie und Handel	20.556	2.664	13,0	17.892	87,0	16.482	80,2	2.172	81,5	14.310	80,0
Handwerk	1.302	501	38,4	801	61,5	1.089	83,6	426	85,0	663	82,8
Öffentlicher Dienst	573	42	7,2	531	92,7	513	89,5	39	92,9	474	89,3
Landwirtschaft	1.371	93	6,7	1.278	93,2	1.296	94,5	81	87,1	1.218	95,3
Freie Berufe	447	210	47,0	237	53,0	327	73,2	144	68,6	183	77,2
Hauswirtschaft	1.386	630	45,5	756	54,5	1.269	91,6	606	96,2	663	87,7
Alle Bereiche	**25.635**	**4.137**	**16,1**	**21.498**	**83,9**	**20.976**	**81,8**	**3.465**	**83,8**	**17.511**	**81,5**

[1] Unter dem Begriff „Externenprüfungen" werden hier sowohl Zulassungen zur Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle aufgrund von Berufserfahrung (oder einem anderen Nachweis über den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit) verstanden als auch die Zulassung von Absolventen/Absolventinnen einer schulischen Berufsausbildung, die einem anerkannten dualen Ausbildungsberuf entspricht.

[2] Maßgeblich für die Zuordnung zu den Zuständigkeitsbereichen ist die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2).

[3] In % aller Teilnahmen an Externenprüfungen (des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs).

[4] In % der jeweiligen Prüfungsteilnahmen (des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs).

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Der Anteil der Externenprüfungen an allen im Jahr 2018 erfolgten Abschlussprüfungen in den dualen Ausbildungsberufen[127] betrug 5,6% und lag somit nahe des Vorjahreswertes (5,7%) und leicht über dem Wert aus dem Jahr 1993[128] (5,0%). Eine stärkere Nutzung, die insbesondere für die Zulassung aufgrund von Berufserfahrung angestrebt worden war, wurde somit nicht erzielt (vgl. Frank 2005). Zwischen den einzelnen Zuständigkeitsbereichen variierten die Anteilswerte der Externenprüfung allerdings erheblich. Mit Abstand die größte Bedeutung für den Erwerb eines Berufsabschlusses kommt der Externenprüfung im Bereich Hauswirtschaft zu. Hier belief sich der Anteil der Teilnahmen externer Prüfungskandidaten und -kandidatinnen an allen durchgeführten Abschlussprüfungen im Berichtsjahr 2018 auf 44,7%. Dagegen fiel die Externenprüfung im Bereich des Handwerks und der freien Berufe mit 1,3% bzw. 1,2% sehr niedrig aus. Zwischen diesen beiden Extremen lagen die übrigen Bereiche mit Anteilen von 4,4% in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes, 7,2% im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel und 10,4% in den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft.

Ferner verdeutlicht → **Tabelle A5.7-7**, dass die beiden Formen der Zulassung zur Externenprüfung eine unterschiedliche Rolle spielen. Ähnlich wie in den Vorjahren erfolgte bei der überwiegenden Mehrheit der externen Prüfungsfälle (83,9%) die Zulassung aufgrund der gesetzlich geforderten Mindestdauer einschlägiger berufspraktischer Erfahrung, in den übrigen Fällen (16,1%) absolvierten die Prüfungskandidaten und -kandidatinnen einen einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellten schulischen Bildungsgang. In den einzelnen Zuständigkeitsbereichen kommt den beiden Zulassungsformen allerdings unterschiedliche Bedeutung zu. In den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, von Industrie und Handel sowie des öffentlichen Dienstes dominierte die Berufserfahrung als Zulassungsvoraussetzung deutlich; in geringerem Maße sind auch im Handwerk die Zulassungen aufgrund von Berufserfahrungen stärker vertreten. In der Hauswirtschaft sowie in den freien Berufen hatten die beiden Zulassungsformen ähnliche Gewichte mit jeweils einem leichten Überhang der Berufserfahrung als Zulassungsart.

20.976 extern zugelassene Prüfungsteilnehmer/-innen haben im Jahr 2018 die Prüfung bestanden und somit auf diesem Wege einen qualifizierten Berufsabschluss erworben. Die Erfolgsquote (EQ I: Anteil bestandener Prüfungen an allen durchgeführten Prüfungen)[129] fiel mit 81,8% etwas höher als im Vorjahr (80,4%) aus. Die höchsten Erfolgsquoten zeigten sich 2018 erneut

127 Abschlussprüfungen der Auszubildenden und Externenprüfungen (inklusive Prüfungszulassung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung).

128 Erstes Berichtsjahr, zu dem die Externenprüfungen im Rahmen der Berufsbildungsstatistik gesondert erfasst wurden.

129 Für die Externenprüfungen (inklusive Prüfungszulassung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung) kann keine Erfolgsquote bezogen auf alle Prüfungsteilnehmer/-innen (EQ II) berechnet werden.

in den Berufen der Landwirtschaft (94,5%) und der Hauswirtschaft (91,6%). Auch im Handwerk fiel die Erfolgsquote mit 83,6% leicht überdurchschnittlich aus. In den Ausbildungsberufen des Bereichs Industrie und Handel (80,2%) lag die Erfolgsquote erneut unter dem Durchschnitt, noch deutlicher in denen der freien Berufe (73,2%).

(Alexandra Uhly)

A 5.8 Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System

Im folgenden Kapitel wird die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System betrachtet. Zentrale Indikatoren hierfür sind die Ausbildungsanfänger- und Absolventenquoten, die angeben, wie viel Prozent der Jugendlichen (irgendwann im Laufe ihrer Biografie) eine duale Berufsausbildung beginnen bzw. mit Berufsabschluss erfolgreich absolvieren. Zur Berechnung dieser Indikatoren werden die Auszubildenden- bzw. Absolventendaten nach Altersjahrgängen differenziert. Deshalb wird hier zunächst eine knappe Analyse des Alters der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, der Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen sowie der Absolventen und Absolventinnen des dualen Systems vorangestellt. Die Auszubildendendaten stammen aus der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik), die Bevölkerungsdaten aus der Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes.

Alter der Auszubildenden

Die Berufsbildungsstatistik erhebt das Alter bzw. Geburtsjahr der Auszubildenden E im dualen System BBiG bzw. HwO seit dem Berichtsjahr 1993; allerdings wird erst seit dem Berichtsjahr 2007 das Geburtsjahr für alle Auszubildenden bzw. Prüfungsteilnehmer/-innen des dualen Systems erfasst. Im Folgenden werden die Anteile der verschiedenen Altersgruppen analog der früheren Differenzierung der Alterskategorien sowie das Durchschnittsalter dargestellt.

Wie → **Tabelle A5.8-1** zeigt, stieg das Durchschnittsalter E der Auszubildenden mit Neuabschluss seit 1993 nahezu kontinuierlich an. Zwar sind die Werte bis und nach 2006 aufgrund der Unterschiede der Erhebung und Berechnungsweise nicht unmittelbar vergleichbar, doch zeigt sich der Anstieg des Durchschnittsalters sowohl von 1993 (18,0) bis 2006 (18,8) als auch von 2007 (19,1) bis 2018 (19,9). 1993 waren noch mehr als die Hälfte der Auszubildenden mit Neuabschluss jünger als 18 Jahre; im Berichtsjahr 2018 hat sich dieser Anteil auf ca. 25,5% halbiert. Der Anstieg des Durchschnittsalters der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag wurde durch längere Schulzeiten im Sekundarbereich I bei zunehmend höheren allgemeinbildenden Schulabschlüssen[130] der Auszubildenden und durch längere

130 Der Anteil der Studienberechtigten im dualen System ist kontinuierlich gestiegen. Zum bundesweiten Durchschnittsalter der Schulabgänger/-innen allgemeinbildender Schulen liegen derzeit keine langfristigen Zeitreihen vor. Deshalb kann nicht klar differenziert werden, inwieweit auch ein höheres Berufsausbildungseinstiegsalter durch ein höheres Schulabgangsalter hervorgerufen wurde. Für den Zeitraum 2007

E Alter der Auszubildenden – Erfassung im Rahmen der Berufsbildungsstatistik

Mit der Umstellung auf eine ausbildungsvertragsbezogene Einzeldatenerhebung ab dem Berichtsjahr 2007 wird für jeden Ausbildungsvertrag (nicht nur für Neuabschlüsse) das Geburtsjahr der Auszubildenden erhoben. Es können seither alle einzelnen Altersjahrgänge differenziert werden. Das Alter ergibt sich dabei aus der Differenz von Berichts- und Geburtsjahr. Zur früheren Meldung von Neuabschlüssen nach Alter im Rahmen der Aggregatdatenerhebung siehe entsprechenden Erläuterungskasten im BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A5.8.

Hinweis

Im Regelfall machen ältere Personen keine Ausbildung im dualen System, sondern Externen-Prüfungen oder eine Umschulung. Sie sind dann nicht in den Auszubildendendaten der Berufsbildungsstatistik enthalten.

E Durchschnittsalter – Berechnungen des BIBB

Arithmetisches Mittel

Das Durchschnittsalter wird als arithmetisches Mittel berechnet. Bis zum Berichtsjahr 2006 wurden im Rahmen der Aggregatdatenerhebung die Neuabschlüsse differenziert nach Alter erhoben, wobei „16 und jünger" bzw. „24 und älter" als untere bzw. obere Alterskategorien verwendet und ansonsten die einzelnen Altersjahrgänge differenziert wurden. Bis zum Berichtsjahr 2006 fließen alle Verträge der unteren bzw. oberen Alterskategorie mit 16 bzw. 24 in die Berechnung ein. Seit dem Berichtsjahr 2007 wird das Geburtsjahr der Auszubildenden für alle Ausbildungsverträge erhoben und es können alle Altersjahrgänge (auch die über 40-Jährigen) einzeln in die Berechnung einbezogen werden.

Das berechnete Durchschnittsalter unterschätzt aufgrund der lediglich jahresgenauen Erfassung (Berichtsjahr – Geburtsjahr) das tatsächliche Durchschnittsalter.

Details zur Durchschnittsaltersberechnung siehe Fußnote 2 von Tabelle A5.8-1 und Erläuterungskasten in BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8.

Übergangsdauern in die Berufsausbildung bedingt.[131] Gravierende Änderungen der Erhebung bei der Erfassung der Vorbildung der Auszubildenden erschweren den längerfristigen Zeitvergleich. Betrachtet man lediglich die Jahre 2007 bis 2018, so stieg der Anteil der Studienberechtigten (zum Teil auch aufgrund der doppelten Abiturjahrgänge) von 19,4% auf 29,6% (**vgl. Kapitel A5.5.1**). Im gleichen Zeitraum schwankte der Anteil derer, die mit einer vorherigen Teilnahme an einer Maßnahme der Berufsvorbereitung oder beruflichen Grundbildung gemeldet wurden, zwischen gut 8% und knapp 12% (**vgl. Kapitel A5.5.2**). In den letzten Jahren ist ein Anstieg des Durchschnittsalters im Wesentlichen nur bei Auszubildenden ohne deutschen Pass festzustellen, seit dem Berichtsjahr 2012 liegt das Durchschnittsalter der deutschen Auszubildenden (Neuabschlüsse) bei 19,6 Jahren. Bei den ausländischen Auszubildenden stieg es in diesem Zeitraum nahezu stetig von 20,3 (2012) auf 22,3 (2018).

Insgesamt variierte das Durchschnittsalter der Auszubildenden (Neuabschlüsse) über die Länder zwischen 20,9 Jahren in Berlin und 18,9 Jahren in Bayern → **Tabelle A5.8-2**.[132] Das auffallend geringere Durchschnittsalter in Bayern lässt sich teilweise mit den vergleichsweise hohen Anteilen von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss und den geringen Anteilen an Studienberechtigten unter den Auszubildenden des dualen Systems begründen (**vgl. Kapitel A5.5.1**). Allerdings waren in Bayern auch die Auszubildenden mit Hauptschulabschluss sowie diejenigen mit Realschulabschluss bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses jünger als im Bundesdurchschnitt.

Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen fiel – wie in den meisten Vorjahren – das Durchschnittsalter der Frauen im Berichtsjahr 2018 mit 20,0 Jahren nur etwas höher aus als das der Männer (19,9 Jahre) → **Tabelle A5.8-3**. Das Durchschnittsalter der Auszubildenden (Neuabschlüsse) ohne deutschen Pass lag mit 22,3 Jahren deutlich höher als bei den Auszubildenden mit deutschem Pass (19,6).

Betrachtet man nicht alle Neuabschlüsse, sondern lediglich die Ausbildungsanfänger/-innen[133], so ergibt sich jeweils ein etwas geringeres Durchschnittsalter. Die

bis 2012 ist jedoch bekannt, dass das Schulabgangsalter derjenigen mit Hauptschulabschluss (16,6 Jahre) und mittlerem Abschluss (17,1 Jahre) nicht gestiegen ist (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, Online-Zusatztabelle D7-9web).

131 Zu Determinanten der Übergangsdauer in die duale Berufsausbildung siehe die Analysen auf Basis der Daten der BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011 von Eberhard u. a. 2013; Beicht/Friedrich/Ulrich 2007.

132 Zur langfristigen Altersentwicklung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag siehe BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.5.

133 Nicht alle Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind Ausbildungsanfänger/-innen. Ausbildungsverträge werden u. a. auch bei Anschlussverträgen, Zweitausbildungen, erneuter Ausbildung nach vorzeitiger Lösung eines ersten Vertrags oder bei Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildungsstelle abgeschlossen (**vgl. Kapitel A5.3**).

Tabelle A5.8-1: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 1993 bis 2018[1] (in %)**

Jahr	Altersjahrgang									Durchschnittsalter[2]	Neuabschlüsse insgesamt	darunter fehlende Altersangaben	darunter 40-Jährige und älter[3]	
	16-Jährige und jünger	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24-Jährige und älter				absolut	in %
1993	24,8	27,7	15,8	11,2	7,6	4,5	2,8	2,1	3,4	18,0	571.206	133.281	-	-
1994	23,1	27,3	16,8	11,3	8,3	4,7	2,7	1,6	4,2	18,1	567.438	135.837	-	-
1995	22,3	27,1	17,2	11,9	8,4	4,9	2,6	1,5	4,1	18,1	578.583	144.522	-	-
1996	22,5	26,2	16,9	12,2	8,8	5,2	2,8	1,5	3,8	18,2	579.375	112.011	-	-
1997	20,9	26,8	17,0	12,2	9,2	5,8	2,9	1,5	3,7	18,2	598.110	108.111	-	-
1998	20,1	25,8	17,8	12,3	9,5	6,0	3,2	1,6	3,7	18,3	611.820	110.793	-	-
1999	18,8	25,1	17,8	13,3	9,9	6,2	3,4	1,9	3,7	18,3	635.559	109.863	-	-
2000	18,2	24,5	18,4	13,4	10,3	6,3	3,4	1,9	3,7	18,4	622.968	102.948	-	-
2001	18,1	24,7	18,0	13,2	10,2	6,5	3,5	2,0	3,8	18,4	609.576	104.874	-	-
2002	17,5	23,7	18,0	13,2	10,4	6,7	3,9	2,2	4,4	18,5	568.083	97.920	-	-
2003	16,6	23,5	17,8	13,1	10,4	7,1	4,2	2,6	4,7	18,6	564.492	102.072	-	-
2004	15,2	22,4	17,7	13,4	11,0	7,4	4,6	2,9	5,5	18,7	571.977	267	-	-
2005	14,3	21,7	17,8	14,2	11,3	7,5	4,6	3,1	5,6	18,8	559.062	474	-	-
2006	14,4	20,0	17,8	14,6	11,8	7,6	4,7	3,1	5,8	18,8	581.181	855	-	-
2007	11,7	20,2	17,6	15,6	12,5	8,2	5,0	3,2	6,1	19,1	624.177	-	564	0,1
2008	11,4	17,9	18,1	15,5	13,1	8,6	5,4	3,4	6,5	19,2	607.566	-	729	0,1
2009	11,1	17,1	16,1	15,9	13,2	9,2	5,9	3,9	7,6	19,4	561.171	-	864	0,2
2010	10,4	16,7	15,7	14,8	13,9	9,4	6,4	4,3	8,5	19,5	559.032	-	969	0,2
2011	10,6	16,2	15,7	15,2	13,4	9,8	6,2	4,3	8,8	19,5	565.824	-	882	0,2
2012	11,1	16,1	15,2	15,2	12,9	9,0	6,5	4,4	9,7	19,6	549.003	-	1.086	0,2
2013	11,4	16,5	15,1	14,9	12,3	8,5	6,1	4,6	10,5	19,6	525.897	-	1.170	0,2
2014	11,0	16,5	15,7	14,5	11,8	8,5	6,0	4,4	11,5	19,7	518.394	-	1.248	0,2
2015	11,0	15,8	16,1	15,4	11,8	8,1	5,8	4,3	11,7	19,7	516.639		1.206	0,2
2016	11,2	15,6	15,8	15,9	12,1	7,9	5,5	4,1	11,9	19,8	509.997	-	1.347	0,3
2017	10,9	15,3	15,7	15,7	12,4	8,2	5,5	4,0	12,3	19,9	515.679	-	1.626	0,3
2018	10,8	14,7	15,8	15,7	12,3	8,5	5,7	4,0	12,6	19,9	521.901	-	1.785	0,3

[1] Mit der Revision der Berufsbildungsstatistik ab dem Berichtsjahr 2007 haben sich auch Änderungen bei der Erhebung des Alters ergeben. Bis zum Berichtsjahr 2006 (Aggregatdatenerhebung) lagen auch fehlende Angaben zum Alter vor, außerdem wurden nicht alle Altersjahrgänge einzeln erhoben (untere und obere Altersgruppe). Da für die meisten Jahre bis 2006 relativ viele fehlende Angaben zum Alter vorlagen, wurden hier die jeweiligen Neuabschlüsse je Alterskategorie bis zum Berichtsjahr 2006 hochgerechnet (Umlage der fehlenden Angaben); wobei die Hochrechnung getrennt je Bereich und Bundesland erfolgte, um unterschiedliche Altersverteilungen in den Bereichen und Ländern zu berücksichtigen.

[2] Bis 2006 erfolgt die Durchschnittsaltersberechnung (arithmetisches Mittel) auf den hochgerechneten Neuabschlusszahlen (siehe auch Fußnote 1). Ab dem Berichtsjahr 2007 liegen keine fehlenden Angaben zum Alter bzw. Geburtsjahr vor, sodass keine Hochrechnung erfolgt. Bis zum Berichtsjahr 2006 gehen die untere bzw. obere Altersgruppe mit 16 bzw. 24 in die Durchschnittsaltersberechnung ein. Ab dem Berichtsjahr 2007 fließen alle Jahrgänge einzeln ein. Aufgrund der Unterschiede in der Erhebung sowie der Berechnung des Durchschnittsalters sind die Werte bis und nach 2006 nicht unmittelbar vergleichbar. Nach dem Berichtsjahr 2006 fällt das Durchschnittsalter auch deshalb höher aus, weil auch die Neuabschlüsse der 24-Jährigen und Älteren alle mit dem jeweiligen Alter (nicht mehr mit 24) in die Berechnung einfließen; berechnet man für das Berichtsjahr 2007 analog der Vorjahre, so ergibt sich ein Durchschnittsalter von 18,9.
Die Werte weichen von früheren Ausgaben des Datenreports ab, da zum einen die jeweiligen Altersjahrgänge nicht mehr mit +0,5 in die Berechnung einfließen. Außerdem fließen auch die 40-Jährigen und Älteren in die Durchschnittsaltersberechnung mit ein. Es ist zu beachten, dass die Berufsbildungsstatistik das Geburtsjahr der Auszubildenden erhebt. Das Alter ist somit nur jahresgenau erfasst. Ein Ausbildungsvertrag beginnt i. d. R. im August oder September bzw. die Neuabschlusszahlen sind zum Stichtag 31. Dezember ermittelt und ein Teil der Auszubildenden erreicht dann schon bald (Beginn des folgenden Kalenderjahres) ein höheres Lebensalter. Das tatsächliche Durchschnittsalter liegt also über dem berechneten. Da jedoch nicht genau bestimmt werden kann, um wie viele Monate das Durchschnittsalter verzerrt ist, wurde die Kalkulation um +0,5 auch rückwirkend aufgegeben.

[3] Die Neuabschlusszahlen für die 40-Jährigen und Älteren werden hier ab dem Berichtsjahr 2007 zusätzlich ausgewiesen, sind allerdings auch in der Kategorie „24-Jährige und älter“ enthalten.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1993 bis 2018
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Tabelle A5.8-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach Alter und Region 2018 (in %)**

Bundesland	Altersjahrgang										Neuabschlüsse insgesamt	Durchschnittsalter
	16-Jährige und jünger	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24 bis 39-Jährige	40-Jährige und älter		
Baden-Württemberg	10,7	15,0	16,3	15,4	12,1	8,7	5,7	4,0	11,6	0,4	74.646	19,9
Bayern	23,1	19,4	15,8	12,1	8,6	5,9	3,9	2,6	8,4	0,3	94.263	18,9
Berlin	6,2	10,8	14,0	15,1	13,6	9,7	6,9	4,9	18,4	0,5	15.825	20,9
Brandenburg	10,9	16,8	18,5	16,3	11,4	7,0	4,7	3,3	10,9	0,2	10.398	19,7
Bremen	4,6	9,3	14,0	18,2	15,7	11,0	7,2	5,3	14,4	0,3	5.574	20,5
Hamburg	4,7	9,6	13,0	15,8	15,4	11,7	7,8	5,5	16,1	0,4	12.753	20,8
Hessen	7,9	13,2	15,3	16,4	13,5	9,1	6,4	4,4	13,6	0,3	37.527	20,2
Mecklenburg-Vorpommern	9,7	20,3	18,9	15,1	9,8	6,8	4,3	3,1	11,5	0,3	7.911	19,7
Niedersachsen	6,0	13,8	18,6	18,2	13,3	8,6	5,6	4,0	11,5	0,4	54.777	20,0
Nordrhein-Westfalen	5,2	10,2	14,8	17,5	14,7	10,5	7,1	5,0	14,8	0,4	117.153	20,5
Rheinland-Pfalz	12,3	14,2	13,7	15,2	13,2	9,1	5,6	4,1	12,3	0,4	25.422	19,9
Saarland	8,3	9,8	13,5	16,2	13,2	10,5	6,8	5,0	16,2	0,4	6.339	20,6
Sachsen	14,3	24,0	17,2	13,8	8,5	5,8	4,0	2,9	9,4	0,2	19.410	19,2
Sachsen-Anhalt	11,3	21,2	18,5	15,5	9,0	6,4	4,2	3,1	10,8	0,2	10.380	19,5
Schleswig-Holstein	7,5	13,6	15,3	16,5	13,7	8,8	6,1	4,2	13,8	0,4	19.365	20,3
Thüringen	14,2	22,5	17,5	14,9	9,3	5,7	3,8	2,9	8,9	0,2	10.158	19,2
Westdeutschland	**10,7**	**14,0**	**15,6**	**15,8**	**12,6**	**8,8**	**5,8**	**4,1**	**12,3**	**0,4**	**447.822**	**20,0**
Ostdeutschland	**11,2**	**19,2**	**17,1**	**14,9**	**10,3**	**6,9**	**4,8**	**3,4**	**11,9**	**0,3**	**74.079**	**19,7**
Deutschland	**10,8**	**14,7**	**15,8**	**15,7**	**12,3**	**8,5**	**5,7**	**4,0**	**12,2**	**0,3**	**521.901**	**19,9**

[1] Hinweis: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind nicht alle Ausbildungsanfänger/-innen im dualen System; siehe hierzu auch **Tabelle A5.8-3** sowie **Kapitel A5.3**.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Unterschiede zwischen Männern und Frauen und Ausbildungsanfängern mit bzw. ohne deutschen Pass bleiben bestehen. Die Anfänger/-innen einer dualen Berufsausbildung waren im Jahr 2018 im Durchschnitt 19,7 Jahre alt → **Tabelle A5.8-3**.

Unterschiede hinsichtlich des Durchschnittsalters von Personengruppen in der dualen Berufsausbildung können aufgrund unterschiedlicher Faktoren im Lebens- bzw. Bildungsverlauf resultieren. Zum Durchschnittsalter der Ausbildungsanfänger/-innen differenziert nach dem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss, der vorherigen Teilnahme an beruflicher Grundbildung bzw. Berufsvorbereitung sowie dem Geschlecht und der Staatsangehörigkeit siehe BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A6.8.

Bei den Absolventen/Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung lag das Durchschnittsalter im Berichtsjahr 2018 bei 22,5 Jahren (Männer 22,5, Frauen 22,6) → **Tabelle A5.8-3**. Ausländische Absolventen bzw. Absolventinnen waren mit durchschnittlich 23,9 Jahren um 1,5 Jahre älter als diejenigen mit deutschem Pass.

Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System

Im Folgenden wird betrachtet, wie hoch der Anteil der Jugendlichen ausfiel, die überhaupt eine duale Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO beginnen oder erfolgreich absolvieren, unabhängig davon, in welchem Alter sie dies tun. Hierzu werden rechnerische Quoten auf Basis der Berufsbildungsstatistik und der Bevölkerungsfortschreibung nach einem Quotensummenverfahren E ermittelt. Diese Quoten können als Indikator für die quantitative Bedeutung des dualen Systems sowie als Maß der Integration verschiedener Personengruppen interpretiert werden.

Berechnet man solche Quoten mit dem Quotensummenverfahren, so sollten nur solche Ereignisse erfasst werden, die in den Biografien nur einmalig auftreten

Tabelle A5.8-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen nach Alter, Bundesgebiet 2018**

Personengruppe	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
	Altersjahrgang in %										Neuabschlüsse absolut	Durchschnittsalter[1]
	bis 16 Jahre	17 Jahre	18 Jahre	19 Jahre	20 Jahre	21 Jahre	22 Jahre	23 Jahre	24 bis 39 Jahre	40 und älter		
Insgesamt	10,8	14,7	15,8	15,7	12,3	8,5	5,7	4,0	12,2	0,3	521.901	19,9
Männer	11,7	16,0	15,7	14,6	11,3	8,1	5,5	4,0	12,8	0,2	329.679	19,9
Frauen	9,3	12,5	16,0	17,4	13,8	9,2	5,9	4,0	11,3	0,5	192.222	20,0
Deutsche	11,8	15,8	16,6	15,7	12,2	8,4	5,5	3,7	10,1	0,2	460.869	19,6
Ausländer/-innen	3,2	6,4	10,3	15,2	12,5	9,6	7,2	5,9	28,6	1,1	61.032	22,3
Personengruppe	**Ausbildungsanfänger/-innen als Teilgruppe der Auszubildenden mit Neuabschluss[2]**											
	Altersjahrgang in %										Ausbildungsanfänger/-innen absolut	Durchschnittsalter[1]
	bis 16 Jahre	17 Jahre	18 Jahre	19 Jahre	20 Jahre	21 Jahre	22 Jahre	23 Jahre	24 bis 39 Jahre	40 und älter		
Insgesamt	12,0	16,0	16,5	15,7	11,9	7,9	5,2	3,6	11,0	0,3	464.637	19,7
Männer	13,0	17,4	16,2	14,5	10,9	7,5	5,1	3,6	11,6	0,2	294.336	19,6
Frauen	10,4	13,6	16,8	17,8	13,7	8,6	5,3	3,5	10,0	0,4	170.304	19,8
Deutsche	13,2	17,2	17,2	15,8	11,9	7,7	5,0	3,3	8,7	0,2	409.671	19,4
Ausländer/-innen	3,5	6,9	10,8	15,4	12,3	9,1	7,0	5,7	28,1	1,0	54.969	22,2
Personengruppe	**Absolventen/Absolventinnen (Auszubildende mit bestandener Abschlussprüfung)**											
	Altersjahrgang in %										Absolventen/Absolventinnen absolut	Durchschnittsalter[1]
	bis 19 Jahre	20 Jahre	21 Jahre	22 Jahre	23 Jahre	24 Jahre	25 Jahre	26 Jahre	27 bis 42 Jahre	43 und älter		
Insgesamt	10,4	16,1	19,0	16,5	11,7	7,6	5,2	3,6	9,6	0,2	387.408	22,5
Männer	10,0	17,2	19,9	15,6	10,9	7,4	5,3	3,7	9,9	0,1	231.543	22,5
Frauen	10,9	14,6	17,5	18,0	13,0	7,9	5,1	3,5	9,2	0,3	155.865	22,6
Deutsche	10,6	16,5	19,2	16,7	11,7	7,5	5,1	3,5	9,0	0,2	362.397	22,4
Ausländer/-innen	7,0	11,5	15,0	14,2	11,8	9,2	6,6	5,0	19,1	0,6	25.011	23,9

[1] Abweichend von früheren Veröffentlichungen fließen die jeweiligen Altersjahrgänge bei den Neuabschlüssen und Anfängern nicht mehr mit +0,5 in die Berechnung ein. Allerdings ist zu beachten, dass die Berufsbildungsstatistik das Geburtsjahr der Auszubildenden erhebt. Das Alter ist somit nur jahresgenau erfasst. Ein Ausbildungsvertrag beginnt i. d. R. im August/September, die Abschlussprüfungen fallen überwiegend in die Monate Juni/Juli. Zumindest für die Neuabschlüsse und Anfänger/-innen mit der Stichtagsbetrachtung 31. Dezember liegt das tatsächliche Durchschnittsalter über dem berechneten. Da jedoch nicht genau bestimmt werden kann, um wie viele Monate das Durchschnittsalter verzerrt ist, wurde die Kalkulation um +0,5 auch rückwirkend aufgegeben. Abweichend von früheren Veröffentlichungen werden auch alle Altersjahrgänge einzeln in die Berechnung des Durchschnittsalters einbezogen.

[2] Zur Abgrenzung siehe **Kapitel A5.3**.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

können. Deshalb wird die Absolventenquote auf Basis der Erstabsolventen/-absolventinnen[134] und die Anfängerquote auf Basis der Anfänger/-innen[135] und nicht aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge berechnet.

134 Unter Erstabsolventen/-absolventinnen werden die Absolventen/Absolventinnen gefasst, die ohne „vorherige duale Berufsausbildung mit erfolgreichem Abschluss" gemeldet wurden.

135 Hierbei wurde die Abgrenzung der Anfänger/-innen auf Basis der Neuabschlusszahlen gewählt, die zwar geringere Anfängerzahlen ergibt als die Abgrenzung auf Basis der begonnenen Ausbildungsverträge, aber den Vorteil bietet, dass Mehrfachzählungen von Personen eher vermieden werden und so die Anfängerquote nicht überschätzt wird.

E Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen (AAQ)

Bei der Berechnung der AAQ werden nur die Ausbildungsverträge der Anfänger/-innen verwendet (nicht die Zahl der Neuabschlüsse). Da ***Anfänger/-innen als Teilgruppe der Neuabschlüsse*** erst seit der Revision der Berufsbildungsstatistik, die 2007 in Kraft trat, abgegrenzt werden können und zunächst noch Umsetzungsprobleme bei den Datenmeldungen bestanden, wird die Anfängerquote erst seit dem Berichtsjahr 2009 ermittelt.

Nach dem **Quotensummenverfahren** (OECD-Standard) werden je Altersjahrgang Teilquoten aus Anfänger/-innen und Wohnbevölkerung berechnet und dann zur Anfängerquote summiert (vgl. Gericke/Uhly 2012; Gericke/Uhly/Ulrich 2011). Die AAQ gibt den rechnerischen Anteil einer synthetischen Alterskohorte in der Wohnbevölkerung wieder, der erstmals eine Ausbildung mit Ausbildungsvertrag im dualen System beginnt. Zum Quotensummenverfahren nach OECD-Standard siehe Kazemzadeh 2000, S. 68f.

$$AAQ = \sum_{i=16^{\#}}^{24^{\#}} \frac{\text{Ausbildungsanfänger}_i}{\text{Wohnbevölkerung}_i} \cdot 100$$

i = Alter

[#] Aus Vereinfachungsgründen wird nur eine begrenzte Anzahl von Teilquoten gebildet. Ausbildungsanfänger/-innen im Alter von „16 und jünger" werden in der unteren Altersgruppe zusammengefasst, jene im Alter von „24 und älter" werden in der oberen Altersgruppe zusammengefasst. Bezüglich der Wohnbevölkerung gehen die einzelnen Altersjahrgänge von 16 bis 24 Jahren je Teilquote ein.

Es wurde keine Korrektur des Effektes der *doppelten Abiturjahrgänge* vorgenommen. Da Hochschul- und Fachhochschulzugangsberechtigung im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht differenziert werden, ist eine Korrektur um den G8-Effekt für die duale Berufsausbildung problematisch. Allerdings ist der Effekt aufgrund des vergleichsweise geringen Studienberechtigtenanteils deutlich geringer als im Hochschulbereich. Die AAQ können aufgrund der fehlenden Korrektur geringfügig überhöht sein. Außerdem kann für die duale Berufsausbildung keine Beteiligungsquote ohne „Bildungsausländer/-innen" analog der entsprechenden Studienanfängerquote berechnet werden; also ohne diejenigen, die den allgemeinbildenden Schulabschluss nicht in Deutschland erworben haben. Was allerdings im dualen System auch nicht vergleichbar bedeutsam ist und deshalb von keinem vergleichbaren Effekt auf die Anfängerquote ausgegangen werden muss.

Neben einem Effekt geringfügiger Überschätzung liegt auch ein Effekt geringfügiger Unterschätzung der Anfängerquote vor, da bei der Anzahl der Ausbildungsanfänger/-innen (als Teilgruppe der Neuabschlüsse) solche Anfänger/-innen, die im gleichen Berichtsjahr eine Vertragslösung aufweisen und nicht zeitnah einen neuen Ausbildungsvertrag abschließen, nicht mit eingerechnet werden.

Daten der **Bevölkerungsfortschreibung** des Statistischen Bundesamtes basieren auf dem Zensus 2011. Zu Details siehe auch Fußnote 2 und 3 zu Tabelle A5.8-4 sowie Erläuterungskasten in BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8.

Zum Unterschied zwischen den Begriffen Neuabschluss und Ausbildungsanfänger/-in **vgl. Kapitel A5.3**. Im Gegensatz zur früheren Ausbildungsbeteiligungsquote der Jugendlichen wird mit der Berechnungsweise der Ausbildungsanfängerquote die Überschätzung durch Mehrfachzählungen von Auszubildenden, die wiederholt Ausbildungsverträge neu abschließen, weitgehend vermieden.[136]

Da die Korrektur der Daten der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 rückwirkend nur bis 2011 vorliegt, wird hier ausschließlich die Entwicklung seit 2011 betrachtet. Zur Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen in der dualen Berufsausbildung vor 2011 siehe BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.5.

Ausbildungsanfängerquote

Die Ausbildungsanfängerquote E ist ein Indikator für den Anteil der Jugendlichen[137], die eine duale Berufsausbildung beginnen. In welchem Alter dies geschieht und wie lange der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung dauert, bleibt hierbei jedoch unberücksichtigt. Für das Berichtsjahr 2018 ergibt sich ein rechnerischer Anteil von 54,5% der Jugendlichen (Wohnbevölkerung), die irgendwann im Laufe ihrer Biografie eine duale Berufsausbildung beginnen → **Tabelle**

136 Da die Berechnung der Anfängerzahlen nur einen Näherungswert darstellt und nicht ausgeschlossen werden kann, dass in geringem Maße noch Nichtanfänger/-innen enthalten sind, kann eine Überschätzung nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Außerdem liegt in einigen Jahren auch ein Effekt einer geringfügigen Überschätzung vor, da die Ausbildungsanfängerzahlen nicht um doppelte Abiturjahrgänge (G8-Effekt) bereinigt wurden. E

137 Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird hier von Jugendlichen gesprochen, obwohl auch junge Erwachsene und zum Teil auch ältere Personen eine duale Berufsausbildung beginnen.

A5.8-4. Hierbei sind auch solche Personen enthalten, die zeitgleich (duales Studium), irgendwann vor oder nach der dualen Berufsausbildung ein Studium oder eine andere Art der Ausbildung beginnen (werden) bzw. begonnen haben.[138]

Die Ausbildungsanfängerquote im dualen System war zwischen 2011 und 2016 jährlich rückläufig. Gegenüber 2011 verringerte sie sich bis 2016 um insgesamt 6,3 Prozentpunkte. Der längerfristige Rückgang der Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System ging mit einer steigenden Studierneigung der Jugendlichen einher. In den letzten Jahren ist die Studienanfängerquote jedoch nicht mehr gestiegen. Für das Berichtsjahr 2017 ermittelte das Statistische Bundesamt (2019g) eine Studienanfängerquote von 45,6% der Wohnbevölkerung (deutsche und ausländische Studierende ohne Bildungsausländer und ohne Bereinigung um einen G8-Effekt).[139]

Es begannen allerdings auch im Jahr 2016 weiterhin mehr als die Hälfte der Jugendlichen eine duale Berufsausbildung. Seit 2017 ist zudem wieder ein leichter Anstieg der Ausbildungsanfängerquote im dualen System zu verzeichnen (2017: +1,2 Prozentpunkte und 2018: +1,6 Prozentpunkte jeweils im Vorjahresvergleich).

Für die Jugendlichen mit deutschem Pass stieg die Ausbildungsanfängerquote im Vergleich zum Vorjahr mit 0,8; deutlicher war der Anstieg bei deutschen Männern (+1,7 Prozentpunkte); die der deutschen Frauen war nahezu unverändert (-0,1 Prozentpunkte). Der stetige Rückgang der Ausbildungsbeteiligung der deutschen Frauen seit 2011 geht mit einer deutlichen Verringerung der Ausbildungsbeteiligung in den sogenannten primären Dienstleistungsberufen des dualen Systems und einer stärkeren Einmündung junger Frauen in Berufsausbildungsbereiche außerhalb des dualen Systems einher, insbesondere in die schulischen Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe (vgl. Dionisius/Kroll/Ulrich 2018).

Der größte Anstieg der Ausbildungsanfängerquote war im Berichtsjahr 2018 – wie schon im Vorjahr – bei den ausländischen Männern zu beobachten (2017: +10,6, 2018: +6,9 Prozentpunkte). Auch bei den ausländischen Frauen stieg im Vorjahresvergleich erneut die Ausbildungsbeteiligung (2017: +0,6 und 2018: +1,3 Prozentpunkte). Nach einem stetigen Rückgang der Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen ohne deutschen Pass seit 2011, der im Jahr 2015 besonders groß ausfiel (siehe hierzu BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A5.8), zeigte sich bereits für 2016 wieder ein Anstieg. Auch wenn die Berufsbildungsstatistik lediglich die Staatsangehörigkeit und keinen Flucht- oder Aufenthaltsstatus erhebt, deutet der Anstieg der Ausbildungsanfängerquote vor allem bei den ausländischen Männern darauf hin, dass insbesondere Geflüchtete stärker in die duale Berufsausbildung integriert werden konnten. Dies wird ebenso durch Befunde zu den konkreten Staatsangehörigkeiten der ausländischen Auszubildenden gestützt; ein sehr starker Anstieg der Zahl ausländischer Auszubildender war insbesondere bei denjenigen mit einer Staatsangehörigkeit eines Asylherkunftslandes[140] zu beobachten; deren Neuabschlusszahl ist von unter 2.000 vor 2015 auf 21.438 in 2018 gestiegen (vgl. Kroll/Uhly 2018; Uhly 2019a).

Auf eine tiefergehende regionale Differenzierung der Ausbildungsanfängerquote wird verzichtet, da die Berufsbildungsstatistik den Wohnort der Auszubildenden bzw. Pendlerbewegungen nicht erfasst. Hier erfolgt lediglich eine Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland. In allen betrachteten Jahren fiel die Ausbildungsanfängerquote in Ostdeutschland etwas geringer aus als die westdeutsche Quote; im Jahr 2018 lag die Differenz bei 6,3 Prozentpunkten → **Tabelle A5.8-4**.

Betrachtet man nicht die Entwicklung im Zeitvergleich, sondern die Unterschiede zwischen Personengruppen, zeigt sich eine erhebliche Varianz der Ausbildungsbeteiligung im dualen System. Von der männlichen Wohnbevölkerung mit deutscher Staatsangehörigkeit begann im Berichtsjahr 2018 ein Anteil von 68,8% eine duale Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO. Diese Quote fiel bei den deutschen Frauen mit 43,5% um mehr als 20 Prozentpunkte geringer aus → **Tabelle A5.8-4**. Frauen finden sich deutlich häufiger in sogenannten vollzeitschulischen Berufsausbildungsgängen (**vgl. Kapitel A6.1** sowie Dionisius/Kroll/Ulrich 2018). Die Studienanfängerquoten der deutschen Frauen fallen nur etwa fünf Prozentpunkte höher aus als die der deutschen Männer (vgl. Statistisches Bundesamt 2019a). Allerdings ist die geringere Ausbildungsanfängerquote der Frauen im dualen System nicht alleine mit deren Qualifizierungs- und Ausbildungspräferenzen zu erklären. Denn es zeigen

138 Deshalb summieren sich Anfänger/-innenquoten verschiedener Bildungsbereiche auf über 100%.

139 Seit der Ausgabe 2015 der Fachserie 11, Reihe 4.3.1 (nicht monetäre hochschulstatistische Kennzahlen) werden keine um einen G8-Effekt bereinigten Quoten mehr veröffentlicht. Die Studienanfängerquote („Nationale Kennzahlen") für „Deutsche und Ausländer" nach dem Ort des Erwerbs der HZB „Stadtstaaten und Flächenstaaten zusammen" bildet die Quote ohne Bildungsausländer (ausländische Studienanfänger/-innen, die die HZB im Ausland oder an einem Studienkolleg erworben haben) und ohne diejenigen ohne Angabe zum Land des Erwerbs der HZB ab. Inklusive der Bildungsausländer und derjenigen ohne Angabe zum Ort des Erwerbs der HZB lag die Studienanfängerquote 2017 bei 57,0%.

140 Die Berufsbildungsstatistik erfasst keinen Fluchthintergrund, sondern lediglich die Staatsangehörigkeit. Die hier verwendete Länderabgrenzung beruht auf einer Unterscheidung von Flucht- und Migrationsstaaten der Bundesagentur für Arbeit („In das Aggregat wurden die nichteuropäischen Länder aufgenommen, die in den letzten Jahren zu den Ländern mit den meisten Asylerstanträgen gehörten; es umfasst folgende acht Länder: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien", Bundesagentur für Arbeit 2017f, S. 5).

Tabelle A5.8-4: **Ausbildungsanfängerquote nach Personenmerkmal und Region[1], 2011 bis 2018 (in %)[2]**

Jahr	Ausbildungsanfängerquote								
	Gesamt	Deutsche davon:			Ausländer/-innen[3] davon:			Westdeutschland[4]	Ostdeutschland[4]
		insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen		
2011	58,0	60,3	70,5	49,6	35,4	38,8	31,8	58,4	56,1
2012	56,5	59,0	68,9	48,6	33,7	36,3	30,9	56,9	54,5
2013	54,3	56,9	66,5	46,8	31,7	35,1	28,1	54,8	51,3
2014	53,4	56,3	66,0	46,0	31,1	33,2	28,8	53,8	51,1
2015[3]	52,4	56,7	66,8	46,1	26,0	25,8	26,2	52,7	50,1
2016[3]	51,7	55,8	66,2	44,9	27,6	28,7	26,3	52,3	48,6
2017	52,9	55,7	67,1	43,6	34,2	39,3	26,9	53,7	48,4
2018	54,5	56,5	68,8	43,5	38,7	46,2	28,2	55,4	49,1

[1] Da die Berufsbildungsstatistik den Wohnort der Auszubildenden nicht erfasst, können Pendlerbewegungen nicht berücksichtigt werden. Diese können die berechneten Quoten für einzelne Regionen verzerren, da Pendler bei den Ausbildungsanfängerzahlen dem Ort der Ausbildungsstätte zugeordnet werden, während sie bei der Wohnbevölkerung am Ort ihres Hauptwohnsitzes erfasst sind.

[2] Aufgrund von Korrekturen der Daten der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 für die Jahre 2011 bis 2013 wurden auch die Anfängerquoten 2011 bis 2013 neu berechnet; sie weichen deshalb von den im Datenreport 2015 und 2014 veröffentlichten Werten ab.

[3] Bei dieser Quotenberechnung wird die Zahl der Erstanfänger/-innen in Relation zur Wohnbevölkerung gesetzt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen der Bevölkerungsfortschreibung Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus schon mit der melderechtlichen Erfassung zur Wohnbevölkerung gezählt werden. Insofern sind hierbei auch Personen erfasst, bei denen eine (unmittelbare) Einmündung in die duale Berufsausbildung nicht erwartet werden kann. Steigt die Wohnbevölkerungszahl aufgrund von Sonderentwicklungen (z. B. stark gestiegener Anzahl von Geflüchteten) erheblich an, so ergibt sich für die betroffene Personengruppe ein deutlicher Rückgang der Ausbildungsanfängerquote. Zudem sind „die Ergebnisse der Wanderungsstatistik und als Folge die Entwicklung des Bevölkerungsstandes ab dem Berichtsjahr 2016 aufgrund methodischer Änderungen, technischer Weiterentwicklungen … nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar" (siehe hierzu: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Methoden/Erlauterungen/methodische-hinweise-2016.html).

[4] Aufgrund eines Datenbankfehlers mussten die Anfängerquoten für Ost- und Westdeutschland 2015 korrigiert werden und weichen von den im Datenreport 2017 ausgewiesenen Quoten ab.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2011 bis 2018 (für Bremen wurden für 2015 die Daten des Berichtsjahres 2014 verwendet, da keine Meldungen zum Berichtsjahr erfolgten) und Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes (Bevölkerung am 31. Dezember), auf Grundlage des Zensus 2011. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

sich auch geschlechtsspezifische Zugangschancen (vgl. Beicht/Walden 2014a).

Die Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen ohne deutschen Pass lag mit 38,7% deutlich unter derjenigen der deutschen Jugendlichen (56,5%) → **Tabelle A5.8-4**. Dies gilt sowohl für die Männer als auch für die Frauen. Bei den ausländischen Männern betrug die Ausbildungsanfängerquote 46,2%, bei den deutschen Männern dagegen 68,8%. Von den ausländischen Frauen begannen lediglich 28,2% eine duale Berufsausbildung; bei den deutschen Frauen traf dies auf 43,5% zu. Somit zeigt sich ein deutlich niedrigeres Maß der Integration in die duale Berufsausbildung bei Jugendlichen ohne deutschen Pass. Dies kann vermutlich nicht alleine durch geringere Schulabschlüsse erklärt werden. Beicht/Walden (2014b) zeigen, dass für die Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund[141] die Einmündungschancen auch bei gleicher Vorbildung, gleicher sozialer Herkunft, gleichem Suchverhalten und gleicher Ausbildungsmarktlage niedriger sind; vergleicht man verschiedene Migrationsgenerationen, zeigt sich mit aufsteigendem Generationenstatus auch ein höherer Übergangserfolg in eine berufliche Ausbildung (vgl. Beicht/Walden 2018).[142]

141 Diese Analysen differenzieren nicht Jugendliche mit bzw. ohne deutschen Pass, sondern betrachten den Migrationshintergrund. Ob die Ergebnisse auch auf die Differenzierung deutsche vs. ausländische Jugendliche übertragen werden kann, ist nicht sicher. Es kann jedoch vermutet werden, dass sich solche Effekte, die sich bei der Gruppe derjenigen mit Migrationshintergrund zeigen, auch bzw. vermutlich auch bei Personen ohne deutschen Pass zeigen.

142 „Die Unterschiede im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund verringern sich also, wenn junge Migranten und Migrantinnen bereits in Deutschland geboren wurden (zweite Generation) und nicht selbst eingewandert sind (erste Generation). Werden ausschließlich die Jugendlichen betrachtet, die sich bei Verlassen der Schule um den direkten Beginn einer Berufsausbildung bemühen, so lässt sich für junge Migranten und Migrantinnen, deren Eltern bereits in Deutschland geboren wurden (dritte Generation), kein wesentlicher Unterschied beim Übergang in vollqualifizierende Ausbildung gegenüber Jugendlichen ohne Migrationshintergrund mehr feststellen" (Beicht/Walden 2018, S. 18).

Tabelle A5.8-5: **Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region[1], 2011 bis 2018 (in %)[2]**

Jahr	Ausbildungsabsolventenquote								
	Gesamt	Deutsche davon:			Ausländer/-innen[3] davon:			Westdeutschland[4]	Ostdeutschland[4]
		insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen		
2011	47,8	50,5	57,7	43,0	22,2	23,4	21,0	48,7	43,4
2012	45,4	48,5	55,7	40,9	19,8	20,6	18,8	46,4	40,0
2013	44,5	48,1	55,0	40,8	18,1	18,7	17,3	45,7	37,9
2014	43,8	48,1	55,4	40,4	16,3	16,4	16,2	45,1	35,9
2015[3]	41,9	47,9	55,6	39,7	12,9	12,0	14,1	43,2	34,1
2016	40,4	48,6	56,6	40,3	12,0	11,2	13,3	43,2	34,3
2017	39,4	45,9	53,9	37,5	11,7	11,3	12,5	40,6	32,5
2018	39,1	45,4	53,6	36,9	12,4	11,8	13,3	40,3	32,1

[1] Da die Berufsbildungsstatistik den Wohnort der Auszubildenden nicht erfasst, können Pendlerbewegungen nicht berücksichtigt werden. Diese können die berechneten Quoten für einzelne Regionen verzerren, da Pendler bei den Ausbildungsabsolventen dem Ort der Ausbildungsstätte zugeordnet werden, während sie bei der Wohnbevölkerung am Ort ihres Hauptwohnsitzes erfasst sind. Deshalb werden hier keine weitergehenden regionalen Differenzierungen vorgenommen. Selbst bei der Differenzierung von West- und Ostdeutschland können Verzerrungen aufgrund von Pendlerbewegungen vorliegen.

[2] Seit der Revision der Berufsbildungsstatistik im Jahr 2007 und der Umstellung auf eine Einzeldatenerfassung liegen auf Basis der Berufsbildungsstatistik auch Altersangaben für die Ausbildungsabsolventen vor und es können auch Erstabsolventen abgegrenzt werden. Aufgrund von Korrekturen der Daten der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 für die Jahre 2011 bis 2013 wurden auch die Absolventenquoten 2011 bis 2013 neu berechnet; sie weichen deshalb von den im Datenreport 2015 und 2014 veröffentlichten Werten ab.

[3] Bei dieser Quotenberechnung wird die Zahl der Erstanfänger/-innen in Relation zur Wohnbevölkerung gesetzt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen der Bevölkerungsfortschreibung Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus schon mit der melderechtlichen Erfassung zur Wohnbevölkerung gezählt werden. Insofern sind hierbei auch Personen erfasst, bei denen eine (unmittelbare) Einmündung in die duale Berufsausbildung nicht erwartet werden kann. Steigt die Wohnbevölkerungszahl aufgrund von Sonderentwicklungen (z. B. stark gestiegener Anzahl von Geflüchteten) erheblich an, so ergibt sich für die betroffene Personengruppe ein deutlicher Rückgang der Ausbildungsanfängerquote. Zudem sind „die Ergebnisse der Wanderungsstatistik und als Folge die Entwicklung des Bevölkerungsstandes ab dem Berichtsjahr 2016 aufgrund methodischer Änderungen, technischer Weiterentwicklungen … nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar" (siehe hierzu: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Methoden/Erlauterungen/methodische-hinweise-2016.html).

[4] Aufgrund eines Datenbankfehlers mussten die Ausbildungsabsolventenquoten für Ost- und Westdeutschland 2015 korrigiert werden und weichen von den im Datenreport 2017 ausgewiesenen Quoten ab.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2011 bis 2018 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte) und Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes (Bevölkerung am 31.Dezember), auf Grundlage des Zensus 2011. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Ausbildungsabsolventenquote

Betrachtet man die Bildungsbeteiligung der Bevölkerung im dualen System, stellt sich nicht nur die Frage, wie viel Prozent eine Ausbildung beginnen. Von Interesse ist auch, wie viel Prozent die duale Berufsausbildung erfolgreich absolvieren und einen entsprechenden Berufsabschluss erreichen. Im Berichtsjahr 2018 bestanden 387.408 Auszubildende im dualen System ihre Abschlussprüfung (**vgl. Kapitel A5.7**), für 361.815 war dies der erste erfolgreiche Berufsabschluss im dualen System. Um Mehrfachzählungen bzw. eine Überschätzung des Anteils der Absolventen und Absolventinnen an der Wohnbevölkerung zu vermeiden, werden nach Quotensummenverfahren E nur die Erstabsolventendaten in Bezug zur Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter gesetzt.

Daraus ergibt sich für das Berichtsjahr 2018 eine Ausbildungsabsolventenquote (AbsQ) E von 39,1% → **Tabelle A5.8-5**. Die Absolventenquote im dualen System ist somit weiterhin rückläufig (2011: 47,8%). Insgesamt lag sie aber immer noch deutlich über der Studienabsolventenquote (2017 Deutsche und Ausländer/-innen zusammen 31,8%, vgl. Statistisches Bundesamt 2019a).

Für die deutschen Frauen ergibt sich ein rechnerischer Anteil von 36,9% der Wohnbevölkerung mit erfolgreichem Berufsabschluss im dualen System; bei den deutschen Männern waren es 53,6%. Von den ausländischen Frauen der Wohnbevölkerung erzielten im Berichtsjahr 2018 nur 13,3% einen dualen Berufsabschluss, von den ausländischen Männern 11,8%. Insbesondere bei den Absolventenquoten muss auch für das Berichtsjahr 2018 noch die Sonderentwicklung der ausländischen Wohnbevölkerung seit 2015 (deutlicher Anstieg vor allem auf-

E Ausbildungsabsolventenquote der Jugendlichen (AbsQ)

Auch bei der Berechnung der Absolventenquote im dualen System wird das Quotensummenverfahren angewandt. Um Mehrfachzählungen zu vermeiden, werden nicht alle Absolventen einer dualen Berufsausbildung in die Berechnung einbezogen, sondern nur die Erstabsolventen/-absolventinnen; also alle, die nicht zuvor bereits eine duale Berufsausbildung erfolgreich absolviert hatten. Auch die Absolventenquote kann aufgrund der Datenlage erst seit dem Berichtsjahr 2009 ermittelt werden (siehe auch Erläuterungen zur Ausbildungsanfängerquote).

Die AbsQ gibt den rechnerischen Anteil einer synthetischen Alterskohorte in der Wohnbevölkerung wieder, der eine duale Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO erfolgreich absolviert hat. Die Quote berechnet sich auf Basis der Berufsbildungsstatistik und der Bevölkerungsfortschreibung der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, jeweils zum Stichtag 31. Dezember. Auszubildende mit bestandener Abschlussprüfung, die zuvor noch keine duale Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben (Erstabsolventen), werden der Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter gegenübergestellt (vgl. Gericke/Uhly 2012).

$$\text{AbsQ} = \sum_{i=19^{\#}}^{27^{\#}} \frac{\text{Erstabsolventen}_i}{\text{Wohnbevölkerung}_i} \cdot 100$$

i = Alter

[#] Aus Vereinfachungsgründen wird nur eine begrenzte Anzahl von Teilquoten gebildet. Erstabsolventen im Alter von „19 und jünger" werden in der unteren Altersgruppe zusammengefasst, jene im Alter von „27 und älter" werden in der oberen Altersgruppe zusammengefasst. Bezüglich der Wohnbevölkerung gehen die einzelnen Altersjahrgänge von 19 bis 27 Jahren je Teilquote ein.

Zu den verwendeten Bevölkerungsdaten siehe Erläuterungen zur Ausbildungsanfängerquote.

grund der Fluchtmigration, vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A5.8) berücksichtigt werden. Steigt der Wohnbevölkerungsanteil aufgrund solcher Sonderentwicklungen extrem stark an, so verringert dies für die betroffene Personengruppe die Absolventenquote (auch wenn die Erfolgsquote nicht sinkt). Zudem ist ein Vergleich von Absolventenquote und Anfängerquote insbesondere für ausländische Personen aufgrund der Sonderentwicklung bei der Wohnbevölkerung nicht sinnvoll interpretierbar.

(Alexandra Uhly)

A 5.9 Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung

Ausbilderinnen und Ausbilder im dualen System sind gesetzlich dazu verpflichtet, ihre persönliche und fachliche Eignung nachzuweisen. Sie müssen über die entsprechenden beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie über berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen verfügen. Die Eignung wird in der Regel durch eine Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) nachgewiesen E. Dies gilt jedoch nur für diejenigen Ausbilderinnen und Ausbilder, die für die Planung und Durchführung der Ausbildung verantwortlich sind. Unterstützende ausbildende Fachkräfte sind davon ausgenommen. Die in den Betrieben verantwortlichen Ausbilder/-innen werden bei den zuständigen Stellen registriert. In kleinen und mittleren Unternehmen bildet das Ausbildungspersonal häufig zusätzlich zu den sonstigen Tätigkeiten aus, in Großbetrieben gibt es oft auch hauptberufliche Ausbilderinnen und Ausbilder. Mit dem Portal **www.foraus.de** bietet das BIBB eine Informations- und Kommunikationsplattform zur Unterstützung der täglichen Ausbildungspraxis an, insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt der fortschreitenden Digitalisierung der Berufswelt.

E Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Geltungsbereich (§ 1)[143]

Ausbilder und Ausbilderinnen haben für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach dieser Verordnung nachzuweisen. Dies gilt nicht für die Ausbildung im Bereich der Angehörigen der freien Berufe.

Berufs- und arbeitspädagogische Eignung (§ 2)

Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung umfasst die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den Handlungsfeldern:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
3. Ausbildung durchführen und
4. Ausbildung abschließen.

Prüfung (§ 4)

Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil. Im schriftlichen Teil sind fallbezogene Aufgaben aus allen Handlungsfeldern innerhalb von 180 Minuten zu bearbeiten. Der praktische Teil der Prüfung ist in zwei Teile aufgeteilt, bestehend aus der Präsentation einer Ausbildungssituation und einem Fachgespräch mit einer Dauer von insgesamt maximal 30 Minuten. Hierfür wählt der/die Prüfungsteilnehmer/-in eine berufstypische Ausbildungssituation aus.

Historie

Die AEVO wurde 1972 erlassen und 1999 erstmals novelliert. Für den Zeitraum vom 01.08.2003 bis zum 31.07.2009 wurde sie ausgesetzt und nach einer zweiten Novellierung 2009 wieder eingesetzt.

Ausbildereignungsprüfungen

Im Jahr 2018 nahmen in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft insgesamt 94.806 Personen an Ausbildereignungsprüfungen teil, 61.485 davon waren Männer und 33.321 Frauen.[144] 88.158 Personen haben die Prüfung bestanden. Die Erfolgsquote lag somit bei 93,0% → **Tabelle A5.9-1**. Der Frauenanteil bei den bestandenen Prüfungen lag bei 35,7%. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der AEVO-Prüfungen erneut leicht gesunken.

Von der AEVO-Prüfung befreit waren 39.753 der registrierten Ausbilder/-innen. Sie mussten ihre fachliche Eignung daher nicht nachweisen; die meisten davon (30.582 Personen) entfielen auf den Bereich Industrie und Handel.

Meisterprüfungen

40.236 Personen haben 2018 an Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft teilgenommen (87,2% Männer und 12,8% Frauen); 34.854 der Teilnehmenden haben die Prüfung bestanden. Die

143 Siehe **https://www.foraus.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf**

144 Die Angaben basieren, sofern nicht anders angegeben, auf den Daten des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 3.

Tabelle A5.9-1: **Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2009 bis 2018 nach Ausbildungsbereichen**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Industrie und Handel	15.337	46.371	57.516	60.780	61.161	63.636	63.699	67.398	67.122	64.932
Handwerk	11.257	19.395	21.111	22.779	22.623	21.396	20.388	21.405	22.035	21.408
Landwirtschaft	465	468	639	666	705	645	606	1.533	573	693
Öffentlicher Dienst	807	933	963	996	1.011	948	885	1.008	897	1.083
Hauswirtschaft	63	18	51	48	48	36	39	18	33	42
Insgesamt	**27.929**	**67.182**	**80.280**	**85.269**	**85.548**	**86.661**	**85.617**	**91.362**	**90.660**	**88.158**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A5.9-2: **Bestandene Meisterprüfungen 2016, 2017 und 2018 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht**

Ausbildungsbereich	Insgesamt						Geschlecht											
	2016		2017		2018		2016				2017				2018			
							männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	13.971	37,6	12.855	36,4	12.720	36,5	13.080	93,6	891	6,4	12.051	93,7	801	6,2	11.868	93,3	855	6,7
Handwerk	20.847	56,1	20.373	57,7	19.941	57,2	17.478	83,8	3.369	16,2	17.040	83,6	3.333	16,4	16.566	83,1	3.375	16,9
Landwirtschaft	1.971	5,3	1.635	4,6	1.749	5,0	1.605	81,4	366	18,5	1.398	85,5	237	14,5	1.446	82,7	303	17,3
Öffentlicher Dienst	135	0,4	240	0,7	273	0,8	120	88,9	15	11,1	213	88,8	27	11,3	237	86,8	36	13,2
Hauswirtschaft	240	0,6	204	0,6	171	0,5	3	1,3	237	98,8	6	2,9	201	98,5	3	1,8	168	98,2
Insgesamt	**37.164**	**100,0**	**35.307**	**100,0**	**34.854**	**100,0**	**32.286**	**86,9**	**4.878**	**13,1**	**30.705**	**87,0**	**4.599**	**13,0**	**30.120**	**86,4**	**4.737**	**13,6**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A5.9-3: **Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder 2009 bis 2018 nach Ausbildungsbereichen**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Industrie und Handel	288.083	280.224	276.789	290.763	290.136	288.633	287.211	291.891	295.998	303.453
Handwerk	245.426	253.434	250.260	241.956	233.682	227.496	223.719	220.434	207.468	208.380
Landwirtschaft	22.016	22.341	22.344	23.226	23.337	23.541	23.709	23.667	23.853	24.036
Öffentlicher Dienst	17.730	18.909	19.029	20.709	20.349	19.077	19.176	19.503	19.776	19.287
Freie Berufe	100.123	97.182	93.930	92.160	91.554	90.855	90.588	88.785	86.214	86.508
Hauswirtschaft	3.050	3.105	3.153	3.168	3.090	3.012	2.919	2.868	2.769	2.772
Insgesamt	**676.428**	**675.198**	**665.508**	**671.985**	**662.148**	**652.617**	**647.322**	**647.148**	**636.078**	**644.436**
Frauen	158.205	158.604	158.136	162.447	162.123	160.983	162.534	164.205	163.281	166.608
Männer	518.223	516.594	507.372	509.538	500.022	491.634	484.788	482.943	472.794	477.828

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A5.9-4: **Alter des Ausbildungspersonals 2016, 2017 und 2018 nach Geschlecht**

Alters-gruppe	Insgesamt						Geschlecht											
	2016		2017		2018		2016				2017				2018			
							männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
29 Jahre und jünger	34.606	5,3	34.762	5,5	34.638	5,4	18.421	3,8	16.185	10,0	18.514	3,9	16.248	10,0	18.567	3,9	16.071	9,6
30 bis 39 Jahre	117.083	18,1	119.563	18,8	124.316	19,3	77.473	16,0	39.610	24,1	79.407	16,8	40.156	24,6	82.710	17,3	41.606	25,0
40 bis 49 Jahre	188.120	29,1	175.129	27,5	167.497	26,0	140.040	29,0	48.080	29,3	129.604	27,4	45.525	27,9	123.313	25,8	44.184	26,5
50 Jahre und älter	307.339	47,5	306.623	48,2	317.984	49,3	247.010	51,1	60.329	36,7	245.270	51,9	61.353	37,6	253.238	53,0	64.746	38,9
Insgesamt	**647.148**	**100,0**	**636.077**	**100,0**	**644.435**	**100,0**	**482.944**	**100,0**	**164.204**	**100,0**	**472.795**	**100,0**	**163.282**	**100,0**	**477.828**	**100,0**	**166.607**	**100,0**

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Erfolgsquote beträgt damit 86,6% → **Tabelle A5.9-2**. Der Frauenanteil bei den bestandenen Meisterprüfungen war im Bereich der Hauswirtschaft mit 98,2% am höchsten, gefolgt von den Bereichen Landwirtschaft mit 17,3% und Handwerk mit 16,9%. Im öffentlichen Dienst lag der Anteil bei 13,2%, in Industrie und Handel bei 6,7%. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Gesamtzahl der Meisterprüfungen nur geringfügig verändert (**vgl. Kapitel B4.4**).

Zahl der bei den zuständigen Stellen registrierten Ausbilder/-innen

Im Jahr 2018 waren bundesweit insgesamt 644.436 Ausbilder/-innen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, öffentlicher Dienst, freie Berufe und Hauswirtschaft registriert. 47,1% entfielen auf den Bereich Industrie und Handel, 32,3% auf das Handwerk und 13,4% auf die freien Berufe. In der Landwirtschaft waren es 3,7%, im öffentlichen Dienst 3,0% und in der Hauswirtschaft 0,4%. Die Gesamtzahl ist gegenüber 2017 um 8.358 angestiegen → **Tabelle A5.9-3**.

Beim Alter des Ausbildungspersonals ergibt sich folgendes Bild: Die beiden größten Altersgruppen stellten die über 50-Jährigen mit 49,3% und die 40- bis 49-Jährigen mit 26,0%, gefolgt von den 30- bis 39-Jährigen mit 19,3%. 5,4% waren jünger als 30 Jahre. Der Frauenanteil lag 2018 mit 166.608 registrierten Ausbilderinnen bei 25,9%. In den Altersgruppen der unter 40-Jährigen ist der Anteil an Ausbilderinnen deutlich höher als bei den männlichen Ausbildern. Demgegenüber gibt es in der Gruppe der über 50-Jährigen mit 53,0% deutlich mehr Ausbilder als Ausbilderinnen (39,0%) → **Tabelle A5.9-4**.

(Thomas Neuhaus, Michael Härtel)

A 6 Ausbildung im berufsbildenden Schulsystem, im öffentlichen Dienst und an Hochschulen

A 6.1 Schulische Berufsausbildung

A 6.1.1 Grundlagen

Die Berufsausbildung an berufsbildenden Schulen oder kurz die „schulische Berufsausbildung“[145] umfasst ein sehr heterogenes Feld. Hinter diesem Konstrukt verbergen sich verschiedene Formen von Ausbildungen, deren Gemeinsamkeit darin besteht, dass sie nicht im dualen System nach BBiG/HwO ausgebildet werden. Die Mehrheit der schulischen Berufsausbildungen unterliegt der Kultushoheit der Länder und ist dementsprechend landesrechtlich geregelt. Für viele der landesrechtlich geregelten Ausbildungen gelten bundesweite Rahmenvereinbarungen der KMK (vgl. u. a. Kultusministerkonferenz 2019a, S. 1). Neben den landesrechtlich geregelten Ausbildungen gibt es aber auch bundesrechtlich (außerhalb BBiG/HwO) geregelte Ausbildungen im Gesundheitswesen und in der Altenpflege (vgl. Kultusministerkonferenz 2019c, S. 10). Die auf Bundesgesetzen beruhenden Berufe befinden sich momentan in einem starken Wandel. Auf Grundlage des neuen Pflegeberufegesetzes (PflBG), das am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist, wurden die bisher separaten Berufe Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in zu einem neuen, einheitlichen Beruf mit der Bezeichnung Pflegefachmann/-frau zusammengeführt. Der erste Jahrgang wird seine Ausbildung im Schuljahr 2020/2021 beginnen. Zudem wurde auch die Ausbildung zur Hebamme im Rahmen des Hebammenreformgesetzes (HebRefGe), das ebenfalls am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist, reformiert. Die Ausbildung findet nunmehr akademisch im Rahmen eines dualen Studiums statt und nicht mehr wie bisher an Fachschulen. In einem Übergangszeitraum bis Ende 2022 kann neben einem Hebammenstudium zusätzlich eine Hebammenausbildung nach altem Recht an einer Fachschule begonnen werden. Weiterhin wurden für die Ausbildungen zum/zur Anästhesietechnischen Assistenten/Assistentin (ATA) und zum/zur Operationstechnischen Assistenten/Assistentin (OTA) erstmals bundesweit einheitliche Regelungen geschaffen. Die Grundlage bildet das Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz (ATA-OTA-G), das jedoch erst am 1. Januar 2022 in Kraft tritt.

145 Die verwendeten Bezeichnungen für dieses Bildungssegment sind in der Literatur vielfältig: „Schulberufssystem“, „vollzeitschulische Berufsausbildung“, „Schulausbildung“ oder „Schulberufe“.

E

Amtliche Statistiken zur schulischen Berufsausbildung

Die **integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE)** bündelt („integriert“) ab dem Berichtsjahr 2005 Daten aus verschiedenen amtlichen Statistiken zu den Bildungsstationen von Jugendlichen. Diese werden in vier „Bildungssektoren des Ausbildungsgeschehens“ systematisiert: „Berufsausbildung“, „Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich)“, „Erwerb der Hochschulreife (Sek II)“ und „Studium“ (**vgl. Kapitel A4**). Für den Sektor „Berufsausbildung“ werden Zahlen zur schulischen und dualen Ausbildung sowie der Beamtenausbildung in sechs „Bildungskonten“ nachgewiesen → **Tabelle A4.1-1**. Die iABE bietet Zahlen zu Anfängern/Anfängerinnen, Schülern/Schülerinnen (Bestände) und Absolventen/Absolventinnen bzw. Abgängern/Abgängerinnen nach verschiedenen Merkmalen. Für die Anfänger/-innen liegen z. B. die Merkmale Bundesland, Geschlecht, Staatsangehörigkeit (deutsch/nicht deutsch), Alter und schulische Vorbildung vor. Analysen nach berufsstrukturellen Merkmalen sind nicht möglich (vgl. Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge b).

Die **Fachserie „Berufliche Schulen“** stellt ab dem Berichtsjahr 1992 detaillierte Daten für die beruflichen Schulen zur Verfügung. Neben Zahlen zu den Schülern/Schülerinnen – u. a. im 1. Schuljahrgang – und Absolventen/Absolventinnen bzw. Abgängern/Abgängerinnen in den unterschiedlichen Schularten finden sich auch Daten zu Klassen, Anfängern/Anfängerinnen[146], Lehrkräften und Unterrichtsstunden. So liegen z. B. für die Schüler/-innen nach Schularten folgende Merkmale vor: Schuljahrgang, Berufsbezeichnung, Geschlecht und Bundesland. Zur Klassifikation der Berufe (KldB) wird seit dem Schuljahr 2012/2013 die „KldB 2010“[147] genutzt (vgl. Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge a).

Viele der – bundes- und landesrechtlich geregelten – Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe) werden sowohl im Betrieb (z. B. Krankenhaus) als auch am Lernort Schule (z. B. Schule für Gesundheits- und Krankenpflege) unterrichtet. Der Begriff „schulische“ Berufsausbildung für diese eher dual strukturierten Bildungsgänge ist daher irreführend, aber durchaus etab-

146 Daten zu den Anfängerinnen/Anfängern liegen nur nach Schularten und nicht nach Berufen vor.

147 Die Berichtsjahre davor werden auf Basis der Klassifikation der Berufe von 1992 ausgewiesen.

liert. Neben den bundes- und landesrechtlich geregelten schulischen Berufsausbildungen gibt es einige wenige anerkannte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, die über Ausnahmeregelungen an Berufsfachschulen ausgebildet werden können.

Vermittelt werden die schulischen Ausbildungen an unterschiedlichen Schularten: Berufsfachschulen, Fachakademien, Fachgymnasien, Fachschulen, Schulen des Gesundheitswesens und Teilzeit-Berufsschulen[148]. Diese schulartenspezifische Differenzierung ist geschichtlich gewachsen und landesrechtlich kodifiziert.

Um das Feld der schulischen Berufsausbildung umfassend statistisch zu beschreiben, müssen zwei Datenquellen herangezogen werden: die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE) und die Fachserie 11, Reihe 2 „Berufliche Schulen“ E. Zwar finden sich in der iABE und der Fachserie ähnliche Konten- bzw. Tabellenüberschriften, jedoch verbergen sich hinter diesen Überschriften nicht immer dieselben Erhebungseinheiten. Während die iABE Daten zu Anfängerinnen und Anfängern[149] ausweist, liefert die Fachserie „Berufliche Schulen“ Zahlen zu Schülerinnen und Schülern im 1. Schuljahrgang. Zudem werden für die Erhebungseinheiten unterschiedliche Merkmale zur Verfügung gestellt. Im BIBB-Datenreport 2015 (siehe Kapitel A5.1.1, Tabelle A5.1.1-1) wurde anhand der Anfängerdaten exemplarisch gezeigt, wie sich die Konten und Tabellen der beiden Statistiken einander zuordnen lassen. Die Gegenüberstellung zeigt, dass die Daten beider Quellen derzeit nur bedingt miteinander in Einklang zu bringen sind.

Während in der iABE jeder Bildungsgang nur einmal ausgewiesen wird und zudem nur Anfänger/-innen in Erstausbildungen gezählt werden, ist die Fachserie „Berufliche Schulen“ weniger trennscharf. Hier werden auch Weiterbildungen erfasst. Des Weiteren werden bestimmte Bildungsgänge mehrfach ausgewiesen, d. h., sie finden sich unter verschiedenen Tabellenüberschriften. Daher sind die Zahlen unbereinigt in der Fachserie deutlich höher.

Beide Quellen haben jeweils unterschiedliche Stärken und Schwächen:

- Die iABE-Daten haben ihren besonderen Mehrwert bei „systemischen“ Betrachtungen. So helfen die iABE-Daten, die Bedeutung der schulischen Berufsausbildung innerhalb des Ausbildungsgeschehens sowie im Vergleich zur dualen Ausbildung nach BBiG/HwO einzuordnen. Darüber hinaus stehen Daten seit dem Berichtsjahr 2005 zur Verfügung, sodass inzwischen Langzeitbetrachtungen möglich sind. Auf Basis verschiedener Merkmale und Merkmalskombinationen können die Anfänger/-innen in den Bildungskonten beschrieben werden (Geschlecht, Staatsangehörigkeit, schulische Vorbildung und Alter) (**vgl. Kapitel A4**).
- Die Daten der Fachserie sind insbesondere notwendig, um die „berufsstrukturelle“ Bedeutung und Entwicklung nachzuzeichnen. Zeitreihen für die Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang nach Berufen stehen im Standardlieferprogramm der Fachserie nicht zur Verfügung. Ein zeitlicher Vergleich ist insbesondere deshalb schwierig, weil sich sowohl die Klassifikation der Berufe (KldB) als auch die Tabellen im Zeitverlauf verändert haben. Für die Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang stehen die Merkmale Beruf, Schulart und Geschlecht zur Verfügung.

A 6.1.2 Bedeutung und Entwicklung – Systemische Betrachtung

Im Folgenden wird die Bedeutung und Entwicklung der schulischen Berufsausbildung auf Basis der iABE-Daten skizziert (vgl. Statistisches Bundesamt 2019k, 2020c). Die Darstellung erfolgt differenziert nach den Bildungskonten[150] → **Schaubild A6.1.2-1**; im Fokus stehen länderspezifische Unterschiede. Darüber hinaus werden die schulischen Ausbildungen im Hinblick auf Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Vorbildung gegenübergestellt.

Rund 223.000 junge Menschen haben im Jahr 2019 eine schulische Berufsausbildung begonnen. Während die Zahl der Anfänger/-innen insgesamt seit 2005 vergleichsweise stabil war, haben sich die einzelnen Bildungskonten hingegen sehr unterschiedlich entwickelt.

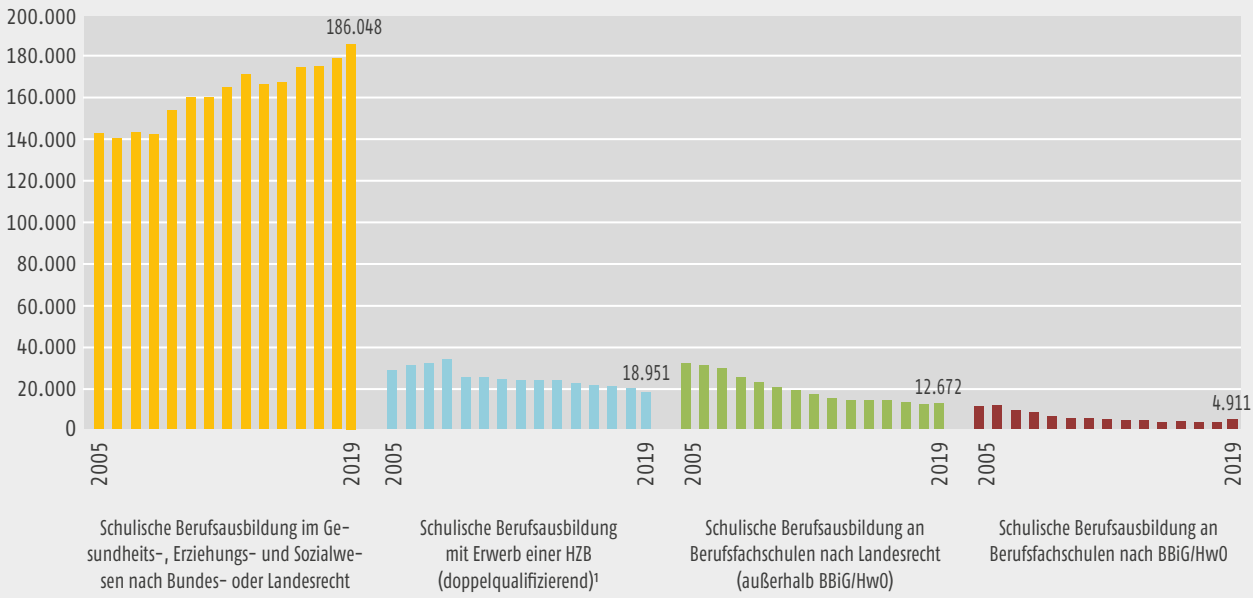
Die Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (Konto I 05) stellten mit rund 186.000 Anfängern/Anfängerinnen im Jahr 2019 das mit Abstand bedeutendste Konto. Gegenüber dem Vergleichsjahr 2005 stieg die Zahl um knapp 43.000 Anfänger/-innen; es ist das einzige Bildungskonto innerhalb der schulischen Berufsausbildung mit einer positiven Entwicklung (+30,4%). Die gestiegenen Anfängerzahlen beruhen insbesondere auf der Zunahme im Bereich der Pflegeberufe. Aufgrund des demografischen Wandels gibt es in

148 Eine ausführliche Beschreibung der verschiedenen Schularten findet sich in den Erläuterungen der Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen (vgl. Statistisches Bundesamt 2019g).

149 Anfänger/-innen in der iABE: Als Anfänger/-innen werden Bildungsteilnehmer/-innen bezeichnet, die im Berichtsjahr erstmalig in einem Bildungsgang unterrichtet wurden. Es werden auch Bildungsteilnehmer/-innen als Anfänger/-innen gezählt, die direkt in die zweite Jahrgangsstufe eintreten (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011, S. 70). Die Fachserie „Berufliche Schulen“ nutzt hingegen die Definition der Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang. Der Schuljahrgang kennzeichnet lediglich das klassenspezifische Bildungsniveau.

150 Nicht berücksichtigt wird die Beamtenausbildung im mittleren Dienst (Konto I 06). Die Beamtenausbildung wird in **Kapitel A6.2** gesondert betrachtet.

Schaubild A6.1.2-1: **Anfänger/-innen in den Konten schulischer Berufsausbildung 2005 bis 2019**



¹ An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien.

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" und „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 29.11.2019 und 06.03.2020; HZB = Hochschulzugangsberechtigung

BIBB-Datenreport 2020

diesem Sektor einen steigenden Fachkräftebedarf, den es zu decken gilt. Auch die Erzieher/-innen verzeichneten einen deutlichen Zulauf, der in Zusammenhang mit dem 2013 eingeführten Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr gebracht werden kann.

Mit rund 19.000 Anfängerinnen und Anfängern waren die doppelqualifizierenden Bildungsgänge (Konto I 04), in denen neben dem Berufsabschluss auch die Hochschulreife erworben werden kann, am zweitstärksten besetzt. Im Vergleich zum Jahr 2005 sank die Zahl um ca. 10.000 Anfänger/-innen. Bei den Rückgängen der Anfängerzahlen in den doppelqualifizierenden Bildungsgängen fällt der Einbruch ab dem Jahr 2008 ins Auge. Während 2008 noch rund 34.000 Anfänger/-innen gezählt wurden, waren es ein Jahr später nur noch rund 26.000. Dies ist insbesondere auf eine Umwidmung der doppelqualifizierenden Bildungsgänge in Baden-Württemberg zurückzuführen: Im Jahr 2008 wurden sie noch im Sektor „Berufsausbildung" gezählt (als primäres Bildungsziel wird hier noch der Berufsabschluss angegeben); ab dem Jahr 2009 werden sie im Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)" als „Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine HZB vermitteln", ausgewiesen (ab diesem Zeitpunkt wurde die HZB als primäres Ziel benannt).

Die Zahl der Anfänger/-innen in Berufsausbildungen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht (Konto I 03) hat sich im Betrachtungszeitraum von rund 33.000 auf rund 13.000 reduziert (-61,0%). Über die Gründe für den Rückgang der sogenannten „Assistentenausbildungen" kann nur spekuliert werden. So kann vermutet werden, dass dies auf ihren kompensatorischen Charakter zurückzuführen ist. Insbesondere aufgrund des demografischen Wandels gab es einen deutlichen Rückgang der Zahl der Jugendlichen. Hierdurch verbesserten sich zum einen die Chancen der jungen Menschen, einen Ausbildungsplatz im dualen System nach BBiG/HwO zu finden, wodurch weniger kompensatorische Angebote – seien es „Assistentenausbildungen" oder Maßnahmen des Übergangsbereichs – benötigt wurden. Eine weitere Ursache, die einen Rückgang der Assistentenausbildung verursacht haben könnte, ist vermutlich der Trend hin zu einer stärkeren allgemeinbildenden Höherqualifizierung, sowohl über doppelqualifizierende Bildungsgänge im Sektor „Berufsausbildung" als auch über die primär allgemeinbildenden Bildungsgänge im Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)". Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass die angebotenen „Assistentenausbildungen" an den beruflichen Schulen auch institutionellen Logiken folgen. So kann eine Landesregierung Ausbildungsplätze anbieten oder diese aufgrund veränderter Bedingungen zurückfahren, was dann zu entsprechend sinkenden Anfängerzahlen in diesen Ausbildungen führt.

Tabelle A6.1.2-1: **Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung**

Schulische Berufsausbildung	2019[1]			2018				
	Anfänger/-innen	Anteil weiblich	Anteil nicht deutsch	Anteil ohne Hauptschulabschluss	Anteil mit Hauptschulabschluss	Anteil mit mittlerem Abschluss[2]	Anteil mit (Fach-) Hochschulreife	Anteil o. A./ Sonstige
	absolut	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
▶ An Berufsfachschulen nach BBiG/HwO	4.911	54,8	13,0	3,1	38,1	46,1	12,0	0,8
▶ An Berufsfachschulen nach Landesrecht außerhalb BBiG/HwO	12.672	54,3	13,4	1,9	14,7	61,8	20,4	1,3
▶ Mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)[3]	18.951	41,3	11,7	0,5	2,6	92,7	4,1	0,1
▶ Im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen nach Bundes- oder Landesrecht	186.048	76,2	13,5	0,5	18,9	53,3	26,1	1,2

[1] 2019 vorläufige Daten der iABE-Schnellmeldung.
[2] Einschließlich schulischer Teil der Fachhochschulreife.
[3] An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien.

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" und „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 29.11.2019 und 06.03.2020; HZB = Hochschulzugangsberechtigung

BIBB-Datenreport 2020

Für den Rückgang der Zahl der Anfänger/-innen in den Ausbildungen an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO (Konto I 02) können ähnliche Gründe vermutet werden. Diese haben sich im gleichen Zeitraum ebenfalls deutlich reduziert (-57,2%). Mit rund 5.000 Anfängerinnen und Anfängern spielen sie eine vergleichsweise kleine Rolle. Auffallend ist, dass die Zahl der Anfänger/-innen in den schulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO nach einem weitgehend kontinuierlichen Rückgang seit 2005 im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen ist (+1.051 bzw. +27,2%). Dies ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes jedoch hauptsächlich auf eine veränderte Zuordnung von Bildungsgängen in Rheinland-Pfalz aufgrund einer Reform der Höheren Berufsfachschule[151] zurückzuführen. Bleibt Rheinland-Pfalz unberücksichtigt stieg die Zahl der Anfänger/-innen in den schulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO im Vorjahresvergleich nur um 196 bzw. 5,3%.

In **Kapitel A6.1.3** werden die Konten I 03 „Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht" und I 04 „Schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)"[152] für die berufsstrukturellen Analysen unter der Überschrift „Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)"[153] gemeinsam betrachtet, da sie in der Fachserie nicht getrennt ausgewiesen werden.

In → **Tabelle A6.1.2-1** werden die Konten der schulischen Berufsausbildung anhand der Merkmale Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulische Vorbildung betrachtet. Auf den Vergleich der schulischen Berufsausbildung zum dualen System sowie zu den anderen Bildungssektoren wird in **Kapitel A4.1** näher eingegangen.

Die GES-Ausbildungen sind im Vergleich zu den anderen Konten der schulischen Berufsausbildung traditionell stark weiblich geprägt; nach vorläufigen Daten der iABE-Schnellmeldung lag der Anteil der Anfängerinnen im Jahr 2019 bei 76,2%. Der Anteil der Ausländer/-innen lag bei 13,5%. Gut die Hälfte aller Anfänger/-innen (53,3%) verfügte (hier ist das Bezugsjahr 2018[154]) zu Beginn der Ausbildung über einen mittleren Abschluss (Realschule), rund ein Viertel (26,1%) sogar über die (Fach-)Hochschulreife. Nur knapp ein Fünftel aller Anfänger/-innen besaß einen Hauptschulabschluss (18,9%).

Der Frauenanteil in den doppelqualifizierenden Ausbildungen war mit 41,3% im Vergleich zu den anderen Konten der schulischen Berufsausbildung eher gering. Sie wiesen 2019 mit 11,7% den niedrigsten Ausländeranteil aus. Entsprechend dem Bildungsziel verfügten 92,7% der Anfänger/-innen bereits über einen mittleren Schulab-

151 Für weiterführende Informationen zu der neuen Landesverordnung über die höhere Berufsfachschule in Rheinland-Pfalz siehe **https://berufsbildendeschule.bildung-rp.de/fileadmin/user_upload/bbs/berufsbildendeschule.bildung-rp.de/Recht/Dokumente/2019-08-09_GVBl_Nr11.pdf**

152 An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien.

153 Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen.

154 Daten zur schulischen Vorbildung der Anfänger/-innen liegen für 2019 noch nicht vor.

Schaubild A6.1.2-2: **Schulische Berufsausbildung in den Ländern 2019 (100% = Anfänger/-innen im Sektor „Berufsausbildung“[1])**



[1] Ohne Beamtenausbildung im mittleren Dienst

Anm.: Zur Bildung der Klassen wurde der Mittelwert (31,1%) und die Spannweite (21,9 Prozentpunkte) herangezogen. Die Spannweite geteilt durch 3 ergibt die Klassengröße von rund 7,3 Prozentpunkten. Die mittlere Klasse splittet sich 3,6 Prozentpunkte um den Mittelwert.

Quelle: „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung“ auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 06.03.2020; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

schluss. 4,1% brachten sogar die (Fach-)Hochschulreife mit. Sie nutzten diese Bildungsgänge demnach in erster Linie zum Erwerb von beruflichen Qualifikationen.

Die schulischen Berufsausbildungen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht waren mit 54,3% Frauen eher weiblich geprägt. Der Ausländeranteil in diesen Bildungsgängen lag bei 13,4%. Im Hinblick auf die schulische

Tabelle A6.1.2-2: **Anteil der Konten an schulischer Berufsausbildung nach Bundesländern 2005 und 2019 (in %) (100% = Summe der Anfänger/-innen in Konten der schulischen Berufsausbildung)**

	Schulische Berufsausbildung											
	an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO			an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht			mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)[1]			im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (GES) nach Bundes- oder Landesrecht		
	2005	2019	Veränderung in Prozentpunkten	2005	2019	Veränderung in Prozentpunkten	2005	2019	Veränderung in Prozentpunkten	2005	2019	Veränderung in Prozentpunkten
Baden-Württemberg	2,6	1,5	-1,1	6,0	2,8	-3,1	34,6	14,2	-20,4	56,8	81,5	24,7
Bayern	4,2	4,4	0,3	26,1	12,2	-14,0		0,1	0,1	69,7	83,3	13,6
Berlin	25,9	6,9	-19,0	16,5	8,1	-8,4	12,8	5,9	-6,9	44,7	79,1	34,4
Brandenburg	30,0		-30,0	20,7	4,3	-16,4	0,9		-0,9	48,4	95,7	47,3
Bremen	0,5	5,2	4,7	36,3	23,5	-12,8		1,8	1,8	63,2	69,5	6,3
Hamburg	6,2		-6,2	41,7	11,0	-30,7	0,6		-0,6	51,5	89,0	37,5
Hessen	2,2	2,3	0,1	23,5	14,1	-9,3			0,0	74,3	83,6	9,3
Mecklenburg-Vorpommern	17,4	0,5	-16,9	16,2	4,2	-11,9	2,4	0,1	-2,3	64,0	95,2	31,1
Niedersachsen	3,1	2,5	-0,6	14,2	8,1	-6,0			0,0	82,8	89,4	6,6
Nordrhein-Westfalen	0,1	0,1	0,0	2,8	2,7	-0,1	25,4	18,1	-7,3	71,7	79,1	7,4
Rheinland-Pfalz		8,1	8,1			0,0	45,6	20,6	-25,0	54,4	71,3	16,9
Saarland			0,0	12,6	4,9	-7,8			0,0	87,4	95,1	7,8
Sachsen	7,0	0,7	-6,3	29,5	1,0	-28,5			0,0	63,6	98,3	34,8
Sachsen-Anhalt	2,6		-2,6	34,6	8,4	-26,2			0,0	62,8	91,6	28,8
Schleswig-Holstein	0,3	0,2	-0,1			0,0	27,7	26,3	-1,3	72,0	73,5	1,5
Thüringen	11,0	2,2	-8,7	16,0	0,3	-15,7	0,3	3,2	2,9	72,8	94,3	21,5
Deutschland	**5,3**	**2,2**	**-3,1**	**15,1**	**5,7**	**-9,4**	**13,5**	**8,5**	**-5,0**	**66,1**	**83,6**	**17,5**
West	**2,0**	**2,2**	**0,2**	**11,6**	**6,0**	**-5,5**	**17,8**	**10,4**	**-7,5**	**68,6**	**81,5**	**12,9**
Ost	**13,8**	**2,4**	**-11,5**	**24,0**	**4,5**	**-19,5**	**2,4**	**2,0**	**-0,4**	**59,7**	**91,1**	**31,4**

[1] An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien.

Quelle: „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 06.03.2020; HZB = Hochschulzugangsberechtigung

BIBB-Datenreport 2020

Vorbildung wiesen sie einen vergleichsweise niedrigen Anteil mit Hauptschulabschluss auf (14,7%). 61,8% der Anfänger/-innen verfügten über einen Realschulabschluss, rund ein Fünftel (20,4%) brachte die (Fach-) Hochschulreife mit.

Mit einem Frauenanteil von 54,8% lag die Ausbildung nach BBiG/HwO im Mittelfeld der schulischen Berufsausbildung. Der Ausländeranteil betrug in diesen Bildungsgängen 13,0%. Die Jugendlichen brachten eine vergleichsweise niedrige schulische Vorbildung mit. 38,1% verfügten über einen Hauptschulabschluss, 46,1% über einen mittleren Abschluss. Nur 12,0% der Anfänger/-innen hatten eine (Fach-)Hochschulreife.

→ **Schaubild A6.1.2-2** stellt den Anteil der Anfänger/-innen 2019 in schulischer Ausbildung an allen Anfängern und Anfängerinnen am Sektor „Berufsausbildung"[155] dar. Der Anteil spiegelt das Verhältnis von schulischer Berufsausbildung zu dualer Ausbildung nach BBiG/HwO wider. Das Verhältnis ist seit 2005 weitgehend stabil (rund 30% zu 70% im Bundesdurchschnitt), jedoch variiert es zwischen den Bundesländern erheblich. Die Farbgebung macht drei Gruppen von Bundesländern deutlich:

- Dunkelblau markiert sind Bundesländer, deren schulischer Ausbildungsanteil über 34,7% – und damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 31,1% – liegt. Hierzu gehören die östlichen Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

155 Die Beamtenausbildung bleibt hier unberücksichtigt.

- In Bayern, Bremen, Hamburg und Hessen (hellblau) liegt der Anteil der schulischen Berufsausbildung hingegen unter 27,6% und somit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.
- In den übrigen Bundesländern (mittelblau) streut der schulische Ausbildungsanteil maximal rund 4 Prozentpunkte um den Bundesdurchschnitt.

Insgesamt variierten die Anteile der Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung 2019 zwischen 21,9% in Bremen und 43,8% in Berlin. Die vergleichsweise hohen Anteile in den östlichen Bundesländern lassen sich vermutlich auf die stärker schulisch ausgerichtete Ausbildungstradition im Osten zurückführen. Fehlende betriebliche Ausbildungsplätze wurden dort mithilfe des Ausbildungsplatzprogramms Ost (APO) häufiger auch durch schulische Ausbildungsplätze kompensiert als im Westen (vgl. Berger/Braun/Schöngen 2007).

In → **Tabelle A6.1.2-2** wird die relative Bedeutung der Bildungskonten sowie deren Veränderung im Zeitverlauf für die einzelnen Bundesländer dargestellt. Die Bedeutung wird gemessen anhand der Anteile der Anfänger/-innen in den Konten an allen Anfängern/Anfängerinnen in schulischer Ausbildung.

Die Ausbildungen in GES-Berufen bilden in allen Ländern den Schwerpunkt der schulischen Berufsausbildung. Allerdings schwankten die Anteile 2019 von 69,5% in Bremen bis zu 98,3% in Sachsen.

Die doppelqualifizierenden Bildungsgänge wurden nur in neun der 16 Bundesländer angeboten. Schwerpunkte mit Anteilen über 15% finden sich 2018 in Schleswig-Holstein (26,3%), Rheinland-Pfalz (20,6%) und Nordrhein-Westfalen (18,1%).

Die Ausbildungen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht, die lediglich einen Berufsabschluss ohne HZB vermitteln, werden nach der iABE in fast allen Bundesländern angeboten – außer in Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein. In diesen Ländern kann eine „Assistentenausbildung“ nur in Verbindung mit dem Erwerb einer Fachhochschulreife absolviert werden. Den mit Abstand größten Anteil verzeichnete 2019 Bremen (23,5%). Generell haben Ausbildungen nach Landesrecht im Westen eine höhere Bedeutung als im Osten. Allerdings gibt es im Westen eine Zweiteilung: So bewegte sich 2019 der Anteil in Bayern, Bremen, Hamburg und Hessen im Bereich jeweils zwischen 10% und 25%. In den anderen westlichen Bundesländern war er hingegen sehr niedrig. Diese Länder zeichneten sich jedoch durch einen höheren Anteil an doppelqualifizierenden Bildungsgängen aus. Somit haben die Ausbildungen nach Landesrecht im Westen insgesamt eine höhere Bedeutung als im Osten.

Die Ausbildungen an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO wurden 2019 in nennenswertem Umfang nur in Rheinland-Pfalz (8,1%), Berlin (6,9%) und Bremen (5,2%) angeboten. Während in vier Bundesländern (Brandenburg, Hamburg, Saarland und Sachsen-Anhalt) keine schulische Ausbildung nach BBiG/HwO angeboten wurde, ist der Anteil in den restlichen Ländern sehr gering und variierte zwischen 0,1% in Nordrhein-Westfalen und 4,4% in Bayern.

Seit 2005 haben sich die Anteile der Bildungskonten – insbesondere im Osten – stark verändert: So haben sich hier die Anteile der schulischen Berufsausbildungen nach BBiG/HwO (-11,5 Prozentpunkte) und außerhalb BBiG/HwO (-19,5 Prozentpunkte) verhältnismäßig stark reduziert. Dies hing insbesondere mit dem Auslaufen des bereits genannten Ausbildungsplatzprogramms Ost (APO) zusammen. Außerdem wurden „Assistentenausbildungen“ zugunsten dualer Ausbildungsplätze reduziert oder ganz eingestellt (vgl. Zöller 2015, S. 19-20).

Für die Ausbildungen in GES-Berufen stieg die relative Bedeutung im selben Zeitraum sowohl in Ost- (+31,4 Prozentpunkte) als auch in Westdeutschland (+12,9 Prozentpunkte). Dies ist auf das insgesamt wachsende Beschäftigungsfeld zurückzuführen.

Eine weiterführende Erklärung des unterschiedlichen Engagements der Bundesländer kann nur unter Berücksichtigung von zusätzlichen länderspezifischen Informationen – sogenannten Metadaten – erfolgen. Hierzu gehören beispielsweise Daten zu den institutionellen Besonderheiten der Bundesländer, zum regionalen Ausbildungsstellenmarkt oder zur demografischen Entwicklung (vgl. E zu Metadaten in **Kapitel A4.2**).

A 6.1.3 Bedeutung und Entwicklung – Berufsstrukturelle Betrachtung

Die folgende Darstellung basiert auf den Daten der Fachserie „Berufliche Schulen“ (vgl. Statistisches Bundesamt 2019g). Jedoch werden die Daten zu den berufsstrukturellen Entwicklungen entsprechend der iABE-Systematik gegliedert. So werden im Kapitel zu den Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES-Berufen) nur die Entwicklungen der bundes- und landesrechtlich geregelten Ausbildungen vorgestellt. Die im dualen System nach BBiG/HwO ausgebildeten Berufe (z. B. Medizinische/-r Fachangestellte/-r) werden nicht berücksichtigt. Für die sogenannten „Assistentenausbildungen“ kann auf Basis der Fachserie nicht wie in der iABE zwischen einfach- (Konto I 03: nur Berufsabschluss) und doppelqualifizierenden (Konto I 04: Berufsabschluss + Hochschulreife) Ausbildungen unterschieden werden.

Sie werden daher hier gemeinsam unter der Überschrift „Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)“ geführt.

Im Folgenden steht die Bedeutung und Entwicklung der Berufe in den verschiedenen Bildungskonten im Fokus. Zunächst werden die Schüler/-innen in GES-Berufen im 1. Schuljahrgang, die bedeutendste Gruppe innerhalb der schulischen Berufsausbildungen, in den Blick genommen. Dargestellt werden die am stärksten besetzten Berufe im Schuljahr 2018/2019[156] sowie deren Entwicklung seit dem Schuljahr 2012/2013[157]. Für die Betrachtungen der Ausbildungen an Berufsfachschulen nach Landesrecht sowie nach BBiG/HwO werden aufgrund ihrer quantitativ geringeren Bedeutung keine berufsstrukturellen Entwicklungen im Zeitverlauf dargestellt.

Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES-Berufen) nach Bundes- und Landesrecht[158]

Eine Ausbildung in den GES-Berufen[159,160] erfolgt i. d. R. an Schulen des Gesundheitswesens sowie an Berufsfachschulen und Fachschulen[161]. Rund die Hälfte der Schüler/-innen wird in ca. 50 Berufen nach landesrechtlichen Regelungen ausgebildet. Rechtsgrundlage bilden die Schulgesetze der Länder. Für einige dieser Berufe liegen bundesweite Rahmenvereinbarungen der KMK (vgl. z. B. Kultusministerkonferenz 2019c) vor. Diese sollen die Qualität der Abschlüsse durch gemeinsam vereinbarte Kriterien und Bildungsstandards sichern und damit die Voraussetzung für die gegenseitige Anerkennung in den Ländern schaffen. Darüber hinaus gibt es Berufe[162], die auf bundesrechtlichen Regelungen basieren, für die die Bundesministerien zuständig sind. So werden alle bundesrechtlich geregelten Berufe außer dem/der Altenpfleger/-in vom Bundesministerium für Gesundheit geregelt. Für den/die Altenpfleger/-in ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zuständig. Die neue generalistische Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-fachfrau unterliegt der Zuständigkeit der beiden Bundesministerien. Die bundesrechtlichen Bildungsgänge dauern in der Mehrzahl 36 Monate, die landesrechtlichen variieren zwischen zwölf und 36 Monaten (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019a, S. 218-230). Insbesondere das Feld der bundesrechtlich geregelten GES-Berufe ist zurzeit durch eine besondere Dynamik mit vielen Neuerungen gekennzeichnet (**vgl. Kapitel A6.1.1).**

Der Schwerpunkt der Ausbildungen liegt in den Bereichen Pflege und Erziehung → **Tabelle A6.1.3-1.** Die mit Abstand bedeutendsten Ausbildungen im Schuljahr 2018/2019 waren die zum/zur Altenpfleger/-in, Erzieher/-in und Gesundheits- und Krankenpfleger/-in mit jeweils über 24.000 Schülerinnen und Schülern im ersten Schuljahrgang. Über 13.000 Schüler/-innen verzeichneten die Ausbildungen zum Sozialassistenten/zur Sozialassistentin und Sozialpädagogischen Assistenten/Assistentin/Kinderpfleger/-in.

Betrachtet man die GES-Berufe im Hinblick auf den Geschlechteranteil, so zeigt sich durchgängig eine starke weibliche Präsenz. Sie variierte im Schuljahr 2018/2019 zwischen einem Anteil von 60,0% bei der Ausbildung zum/zur Physiotherapeuten/Physiotherapeutin und 87,4% zum/zur Ergotherapeut/-in. Der Frauenanteil ist in allen stark besetzten Berufen seit 2012/2013 gesunken, mit Ausnahme der Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen (+0,1 Prozentpunkte).

→ **Tabelle A6.1.3-1** weist die absoluten Zahlen (Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang) für die wichtigsten Ausbildungen in GES-Berufen nach Bundes- und Landesrecht des Schuljahres 2018/2019 sowie deren Veränderungen seit dem Schuljahr 2012/2013 aus. Darüber hinaus liefert die Tabelle Informationen über die relative Bedeutung der Berufe innerhalb der GES-Gruppe.

Betrachtet man zunächst die absoluten Zahlen, so zeigen sich folgende Veränderungen: Nur die Ausbildungen zum/zur Pharmazeutisch-technischen Assistenten/Pharmazeutisch-technischen Assistentin (-5,4%), zum/zur Physiotherapeut/in (-1,0%) und zum/zur Ergothera-

156 Für das Schuljahr 2019/2020 liegen noch keine Daten der Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen vor.

157 Das Schuljahr 2012/2013 wurde als Basisjahr gewählt, da in diesem Jahr die Umstellung der Fachserie von der KldB 1992 auf 2010 erfolgte. Ein Vergleich über die Zeit insbesondere für die Berufe nach Landesrecht ist nur eingeschränkt möglich (vgl. Zöller 2015, S. 159).

158 Ohne Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen nach BBiG/HwO (z. B. Medizinische/-r Fachangestellte/-r).

159 Die Zuordnung von Berufen unter die Kategorie „GES-Berufe“ ist nicht klar definiert. In diesem Beitrag erfolgt eine Zuordnung der GES-Berufe nach Bundes- und Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) auf Basis der Tab. 2.9 der Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen.

160 Für die bundesrechtlich geregelten Gesundheitsfachberufe liegt bis heute keine vollständige Datenbasis vor (vgl. Zöller 2015, S. 8), „da einige Länder keine Statistik vorhalten, andere Länder die Daten nicht oder nicht vollständig übermitteln“ (Bund-Länder-Arbeitsgruppe 2012, S. 44).

161 In Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen gibt es keine Schulen des Gesundheitswesens. Hier werden die Jugendlichen an Teilzeit-Berufsschulen, Berufsfachschulen und Fachschulen unterrichtet (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011, S. 24).

162 Altenpfleger/-in, Diätassistent/-in, Ergotherapeut/-in, Entbindungspfleger/Hebamme, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Logopäde/Logopädin, Masseur/-in und Medizinischer Bademeister/Medizinische Bademeisterin, Medizinisch-technischer Assistent/-technische Assistentin für Funktionsdiagnostik, Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/-technische Laboratoriumsassistentin, Medizinisch-technischer Radiologieassistent/-technische Radiologieassistentin, Notfallsanitäter/-in, Orthoptist/-in, Pharmazeutisch-technischer Assistent/-technische Assistentin, Physiotherapeut/-in, Podologe/Podologin, Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/-technische Assistentin (vgl. Kultusministerkonferenz 2019c), Pflegefachmann/Pflegefachfrau sowie Anästhesietechnische/-r Assistent/-in und Operationstechnische/-r Assistent/-in (ab 01.01.2022).

Tabelle A6.1.3-1: **Stark besetzte Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES) nach Bundes- und Landesrecht[1], Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2012/2013 bis 2018/2019**

		2012/2013[2]		2013/2014[3]	2014/2015[4]	2015/2016[5]	2016/2017[6]	2017/2018[7]	2018/2019[8]		Veränderung Anteil weiblich (Prozentpunkte)	Veränderung 2018/2019 zu 2012/2013 (in %)	Anteil an GES-Ausbildungen[9] (in %)		Veränderung des GES-Anteils (Prozentpunkte)
KldB 2010 (StBA-Zusatz)	Berufsbezeichnung	absolut	Anteil weiblich (in %)	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	Anteil weiblich (in %)			2012/2013 (Insgesamt: 164.776)	2018/2019 (insgesamt: 178.982)	
Nach Bundesrecht															
82102 (01)	Altenpfleger/-in	21.511	77,9	24.060	23.313	23.612	24.130	24.310	24.849	73,3	-4,6	15,5	13,1	13,9	0,8
81302 (02)	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	23.653	78,2	23.689	23.326	22.892	23.648	23.467	24.108	78,3	0,1	1,9	14,4	13,5	-0,9
81713 (03)	Physiotherapeut/-in	7.918	63,4	7.931	8.265	8.346	8.176	7.970	7.836	60,0	-3,4	-1,0	4,8	4,4	-0,4
81822 (01)	Pharmazeutisch-technische/-r Assistent/-in	3.918	90,9	3.664	3.614	3.756	3.727	3.856	3.705	82,7	-8,2	-5,4	2,4	2,1	-0,3
81723 (02)	Ergotherapeut/-in	3.563	88,3	3.744	3.670	3.610	3.720	3.645	3.537	87,4	-0,9	-0,7	2,2	2,0	-0,2
Nach Landesrecht															
83112 (01)	Erzieher/-in[10]	28.509	82,1	30.299	30.772	31.655	31.207	32.128	33.282	79,6	-2,5	16,7	17,3	18,6	1,3
83142 (06)	Sozialassistent/-in[11]	17.162	79,4	17.075	17.093	17.055	17.320	17.397	17.988	74,4	-5,0	4,8	10,4	10,1	-0,4
83112 (05)	Sozialpädagogische/-r Assistent/-in Kinderpfleger/-in	11.781	85,8	12.167	12.447	12.723	12.432	12.553	13.032	80,9	-4,9	10,6	7,1	7,3	0,1
82101 (01)	Altenpflegehelfer/-in	7.367	80,0	7.577	7.877	7.718	8.020	8.130	8.484	68,8	-11,2	15,2	4,5	4,7	0,3
81301 (01)	Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in	3.163	78,5	3.324	3.730	3.486	3.773	3.968	4.545	71,0	-7,5	43,7	1,9	2,5	0,6

[1] Hier werden nur die Schüler/-innen abgebildet, die keine Ausbildung nach BBiG/HwO machen.
[2] 2012/2013: Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.
[3] 2013/2014: Für Baden-Württemberg und das Saarland liegt die Berufsbezeichnung bzw. die Aufteilung nach Berufen nicht immer vor (außer Schulen des Gesundheitswesens). Für Hessen wurde die Aufteilung nach Geschlecht und Schuljahrgängen für die Schulen des Gesundheitswesens geschätzt.
[4] 2014/2015: Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor (außer Schulen des Gesundheitswesens). Für Bremen liegen nur Daten des Vorjahres vor.
[5] 2015/2016: Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor (außer Schulen des Gesundheitswesens). Für Bremen liegen nur Daten des Schuljahres 2013/2014 vor.
[6] 2016/2017: Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor (außer Schulen des Gesundheitswesens). Für Bremen liegen nur Daten des Schuljahres 2013/2014 vor.
[7] 2017/2018: Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor (außer Schulen des Gesundheitswesens).
[8] 2018/2019: Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor (außer Schulen des Gesundheitswesens).
[9] Summe aus integrierter Ausbildungsberichterstattung 2018 (Konto I 05).
[10] Aufgrund einer rückwirkenden Korrektur der Daten zu den Erzieher/-innen in Nordrhein-Westfalen für die Schuljahrgänge 2012/13 bis 2016/2017 kommt es zu Abweichungen gegenüber vorherigen Darstellungen.
[11] Bis Jahrgang 2015/2016 wurden Sozialhelfer/-in und Sozialassistent/-in in der Fachserie gemeinsam unter der KldB 83142 (05) ausgewiesen. In der Fachserie 2016/2017 wird nur noch Sozialhelfer/-in unter der 83142 (06) ausgewiesen. 2018/19 weist die Fachserie unter der 83142 (06) nur noch Sozialassistent/Sozialassistentin aus.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Tabelle 2.9, Jahrgänge 2012/2013 bis 2018/2019 (Sonderauswertung); Integrierte Ausbildungsberichterstattung (Datenstand 29.11.2019)

Tabelle A6.1.3-2: **Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR)[1], Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2018/2019**

KldB 2010 (StaBA-Zusatz)	Berufsbezeichnung	Insgesamt[2]	Anteil weiblich (in %)	Anteil an LR-Berufen 2018 (in %)[3]	Länder (Anzahl)
43102 (01)	Assistent/-in - Informatik	3.030	5,0	9,6	BY, BE, NI, NW, RP, ST (6)
23212 (06)	Gestaltungstechnische/-r Assistent/-in	2.643	61,9	8,4	BE, BB, HB, MV, NI, NW, ST, SH, TH (9)
71412 (02)	Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in - Fremdsprachen	2.373	61,6	7,5	BE, HB, HH, HE, NI, NW, RP, ST, SH (9)
43112 (05)	Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in - Informationsverarbeitung	2.205	33,5	7,0	BE, HE, NI, NW, ST, SH, TH (7)
71402 (16)	Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in - Büro/Sekretariat	1.350	45,6	4,3	BE, BB, RP, ST (4)
41212 (02)	Biologisch-technische/-r Assistent/-in	1.164	58,0	3,7	BY, BE, BB, HB, HH, NI, NW, RP, ST, TH (10)
41322 (03)	Chemisch-technische/-r Assistent/-in	1.020	36,8	3,2	BY, BE, HB, HH, HE, NI, NW, RP, ST, SH, TH (11)
43122 (02)	Assistent/-in - Informatik (technische Informatik)	1.008	7,7	3,2	BY, BE, HB, HE, MV, RP, SH, TH (8)
71413 (01)	Fremdsprachenkorrespondent/-in	918	72,5	2,9	BY, HB (2)
82322 (02)	Kosmetiker/-in (schulische Ausbildung)	843	99,3	2,7	BY, BE, NW (3)

[1] Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen.
[2] Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.
[3] Summe schulische Ausbildungen nach Landesrecht aus integrierter Ausbildungsberichterstattung 2018 (Konten I 03 + I 04) = 31.623.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Jahrgang 2018/2019, Tabelle 2.11 - BFS auß. (I); Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2018 (Datenstand 29.11.2019)

BIBB-Datenreport 2020

peut/-in (-0,7%) zeigen einen Rückgang. Einen deutlichen Anstieg verzeichneten die Ausbildungen zum/zur Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in (+43,7%), zum/zur Erzieherin/-in (+16,7%), zum/zur Altenpfleger/-in (+15,5%) und zum/zur Altenpflegehelfer/-in (15,2%). Die relative Bedeutung der Berufe – also der Anteil an allen GES-Berufen – hat sich seit 2012/2013 nur leicht verändert. Gestiegen ist beispielsweise der Anteil der Erzieher/-innen von 17,3% auf 18,6% (+1,3 Prozentpunkte). Auch der Anteil der Altenpfleger/-innen stieg von 13,1% auf 13,9% (+0,8 Prozentpunkte). Der Anteil der Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen ist hingegen von 14,4% auf 13,5% (-0,9 Prozentpunkte) gesunken.

Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)[163]

Im Folgenden werden nur die Ausbildungen mit Abschluss nach Landesrecht betrachtet, die nicht zu den oben beschriebenen GES-Berufen zählen. Diese landesrechtlichen Ausbildungen führen meist zum Abschluss „Staatlich geprüfter Assistent/Staatlich geprüfte Assistentin“ (manchmal: „Staatlich anerkannt“) und werden entsprechend häufig als sogenannte „Assistentenausbildungen“ bezeichnet. In der Regel handelt es sich um Ausbildungen, die sich an Realschulabsolventen/-absolventinnen bzw. Schüler/-innen mit einem mittleren Schulabschluss richten. Das Feld ist durch eine Vielzahl unterschiedlicher Ausbildungen gekennzeichnet. Die Bereiche Labortechnik, Kommunikations- und Gestaltungstechnik sowie Sekretariat und Fremdsprachen sind klassische Angebotsfelder (vgl. Kultusministerkonferenz 2019a, S. 1).

Die genaue Anzahl der Ausbildungsberufe nach Landesrecht ist nicht eindeutig zu identifizieren, da sich die Abschlussbezeichnungen der KMK (vgl. Kultusministerkonferenz 2019a, S. 2-19) für die landesrechtlichen Berufsabschlüsse nicht eindeutig in der Fachserie „Berufliche Schulen“ des Statistischen Bundesamtes wiederfinden (vgl. Zöller 2015, S. 8). Bereinigt man die Liste der landesrechtlich geregelten Ausbildungen der Fachserie „Berufliche Schulen“ (siehe Tab. 2.11 – BFS auß. (I)) um die GES-Berufe an Berufsfachschulen (siehe Tab. 2.9), bleiben rund 90 Berufe übrig.

Die Berufsausbildungen sind oft landestypisch ausgelegt und nur im betreffenden Bundesland vertreten (z. B. Staatlich geprüfter/geprüfte Kirchenmusiker/-in nur

163 Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen.

Tabelle A6.1.3-3: **Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2018/2019**

KldB 2010 (StaBA-Zusatz)	Berufsbezeichnung	Insgesamt[1]	Anteil weiblich (in %)	Anteil an allen schulischen BBiG/HwO-Berufen 2018 (in %) (Summe = 6.918)	Länder (Anzahl)
82322 (01)	Kosmetiker/-in	915	98,7	13,2	NI, NRW, SN, ST, TH (5)
72112 (01)	Bankkaufmann/-kauffrau	780	57,7	11,3	BW, BE (2)
71402 (22)	Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	741	52,2	10,7	BY, BE, NW (3)
28222 (14)	Maßschneider/-in	243	87,7	3,5	HE, NI, NW, RP (4)
24512 (03)	Feinwerkmechaniker/-in	159	5,7	2,3	BY, RP (2)
28222 (27)	Textil- und Modenäher/-in	132	79,5	1,9	BY, BE (2)
43102 (04)	Fachinformatiker/-in	99	6,1	1,4	BY (1)
26112 (01)	Mechatroniker/-in	99	6,1	1,4	BW, NW (2)
93312 (02)	Holzbildhauer/-in	96	59,4	1,4	BY, HE, SH, TH (4)
83211 (06)	Staatlich geprüfte/-r Assistent/-in für Ernährung und Versorgung	93	96,8	1,3	BY (1)

[1] Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Jahrgang 2018/2019, Tabelle 2.11 – BFS gem. (I) BIBB-Datenreport 2020

in Bayern). Es gibt jedoch auch Ausbildungen, die in mehreren Ländern gleichermaßen angeboten werden wie z. B. zum/zur Staatlich geprüften Chemisch-technischen Assistenten/Staatlich geprüften Chemisch-technischen Assistentin (außer Baden-Württemberg, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland und Sachsen) (vgl. Statistisches Bundesamt 2019g).

In → **Tabelle A6.1.3-2** werden die zehn am stärksten besetzten Berufe ausgewiesen. Der Assistent/die Assistentin – Informatik ist mit rund 3.000 Schülerinnen und Schülern im ersten Schuljahrgang und einem Anteil von 9,6% die bedeutendste Ausbildung unter den landesrechtlich geregelten Ausbildungen. Mit rund 2.700 Schülerinnen und Schülern folgt die Ausbildung zum/zur Gestaltungstechnischen Assistenten/Assistentin. Auch in den Berufen Kaufmännische/-r Assistent/-in/Wirtschaftsassistent/-in – Fremdsprachen und Kaufmännische/-r Assistent/-in/Wirtschaftsassistent/-in – Informationsverarbeitung begannen mehr als 2.000 Schüler/-innen.

Ausbildungen nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen

Die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO wird normalerweise dual, also im Betrieb und in der Teilzeit-Berufsschule durchgeführt. Darüber hinaus sind im BBiG bzw. in der HwO Ausnahmen geregelt, die eine vollzeitschulische Ausbildung an Berufsfachschulen ermöglichen. Dort werden die Inhalte der Ausbildungen gemäß den anerkannten Ausbildungsrahmenplänen umgesetzt. Eine vollzeitschulische Ausbildung nach BBiG/HwO ist nach zwei Regelungen möglich:

- Gleichstellung von Prüfungszeugnissen (vgl. § 50 Abs. 1 BBiG bzw. § 40 Abs. 1 HwO):
  Das an der Berufsfachschule erworbene Prüfungszeugnis wird dem Zeugnis über das Bestehen der Abschluss-/Gesellenprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellt. Die Gleichstellung von Prüfungszeugnissen erfolgt durch Rechtsverordnung über das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie oder das sonst zuständige Fachministerium im Einvernehmen mit BMBF nach Anhörung des Hauptausschusses des BIBB. Voraussetzung ist, dass die Berufsausbildung und die in der Prüfung nachzuweisenden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gleichwertig sind. Die Bewilligung wird befristet erteilt und ist zurzeit für sieben berufsbildende Schulen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019a, S. 200-203) in Hessen, Nordrhein-Westfalen

und Rheinland-Pfalz ausgesprochen (vgl. Zöller 2015, S. 14-15).

- Zulassung zur Abschlussprüfung (vgl. § 43 Abs. 2 BBiG):
  Die Berufsausbildung wird mit einer externen Abschlussprüfung abgeschlossen, die vor einer Handwerks-/Handelskammer abgelegt wird. Zur Abschlussprüfung wird zugelassen, wer in einer berufsbildenden Schule ausgebildet worden ist, wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. Dies ist der Fall, wenn Inhalt, Anforderung und zeitlicher Umfang der jeweiligen Ausbildungsordnung gleichwertig sind sowie die systematische Durchführung und ein angemessener Anteil fachpraktischer Ausbildung gewährleistet werden.

Die Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO ist durch die in → **Tabelle A6.1.3-3** dargestellten Berufe geprägt. Die Schüler/-innen in den aufgeführten Berufen repräsentierten knapp die Hälfte aller Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2018/2019. Mit einem Anteil von 13,2% an allen schulischen BBiG/HwO-Berufen war der/die Kosmetiker/-in der mit Abstand bedeutendste Beruf. Die fast ausschließlich von Frauen absolvierte Ausbildung wurde in fünf der 16 Bundesländer angeboten. Den zweit- und drittgrößten Anteil machten die Ausbildungen zum/zur Bankkaufmann/-frau (11,3%) und zum/zur Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (10,7%) aus. Die anderen Berufe spielten auf der Bundesebene eine vergleichsweise unbedeutende Rolle. So wurde beispielsweise die Ausbildung zum/zur Fachinformatiker/-in mit 99 Schülerinnen und Schülern nur an Berufsfachschulen in Bayern angeboten. Der Beruf Holzbildhauer/-in konnte zwar in vier Ländern gelernt werden, insgesamt begannen ihn jedoch nur 96 Schüler/-innen.

(Amelie Illiger, Regina Dionisius)

A 6.2 Ausbildung im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst werden nicht nur spezielle Berufe für den öffentlichen Dienst, sondern beispielsweise auch Berufe, die bei den Industrie- und Handels- oder Handwerkskammern eingetragen sind, und Berufe des Gesundheitswesens ausgebildet. In der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes zählen darüber hinaus auch Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst, Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare zum Personal in Ausbildung.

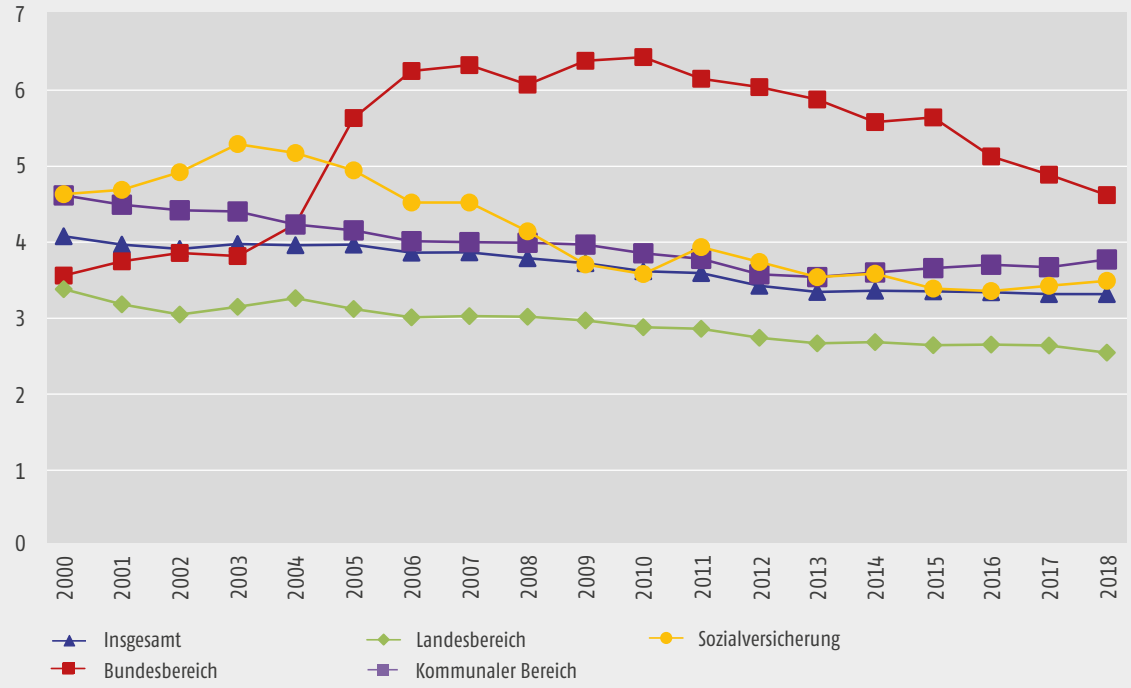
Nach dieser erweiterten Abgrenzung befanden sich am Stichtag 30. Juni 2018 rund 235.300 Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, Sozialversicherungsträger und Bundesagentur für Arbeit sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform). 128.400 Personen absolvierten ihre Ausbildung in einem Beamtenverhältnis. 24.000 hatten einen Ausbildungsvertrag im Rahmen eines Hochschulstudiums oder im Anschluss an ein solches abgeschlossen, ohne in ein Beamtenverhältnis übernommen zu werden (z. B. Rechtsreferendarinnen und -referendare). Für die übrigen Ausbildungsberufe wurden 82.900 Auszubildende gemeldet. Dabei handelt es sich überwiegend um Ausbildungen nach BBiG sowie um Ausbildungen für Gesundheitsfachberufe und zu Erzieherinnen und Erziehern. Bei den folgenden Ausführungen wird unter dem Begriff „Auszubildende“ nur der zuletzt genannte Personenkreis berücksichtigt **E**.

E **Ausbildung im öffentlichen Dienst**

Die Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes ist nicht mit den gemeldeten Zählergebnissen nach Zuständigkeitsbereichen vergleichbar (**vgl. Kapitel A5.2**), da Ausbildungsverträge, die der öffentliche Dienst in Ausbildungsberufen von Industrie, Handel oder Handwerk abschließt, diesen Zuständigkeitsbereichen zugerechnet werden.

Hinsichtlich der Ausbildungsquoten ist zu berücksichtigen, dass aufgrund des Erhebungsstichtags der Personalstandstatistik zum 30. Juni die Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes nur unvollständig wiedergegeben wird. Zu diesem Stichtag können bereits ganze Ausbildungsjahrgänge die Ausbildung beendet haben, während neue Ausbildungsjahrgänge erst zu einem späteren Zeitpunkt des Jahres die Ausbildung antreten.

Schaubild A6.2-1: **Entwicklung der Ausbildungsquoten[1] im öffentlichen Dienst 2000 bis 2018 (in %)**



[1] Auszubildende ohne Beamtenausbildung und Ausbildung im Rahmen oder im Anschluss an ein Hochschulstudium im Verhältnis zum Vollzeitäquivalent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Personalstandstatistik

BIBB-Datenreport 2020

Setzt man die 82.900 Auszubildenden ins Verhältnis zum Vollzeitäquivalent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im öffentlichen Dienst, erhält man zum Stichtag 30. Juni 2018 eine Ausbildungsquote von 3,3%. Relativ viele Ausbildungsverhältnisse gab es im Bundesbereich mit einer Quote von 4,6%. Im Landesbereich lag die Quote bei nur 2,5%, im kommunalen Bereich bei 3,8% und bei der Sozialversicherung bei 3,5%.

Insgesamt ist die Ausbildungsquote im öffentlichen Dienst seit dem Jahr 2000 gesunken → **Schaubild A6.2-1**. Dabei war die Entwicklung in den einzelnen Beschäftigungsbereichen unterschiedlich. Während bei den Ländern und bei den Kommunen ein Rückgang zu verzeichnen war, hatte die Ausbildungsoffensive beim Bund zu einem erheblichen Anstieg der Ausbildungsquote geführt. Seit 2000 hatte sich die Quote bis im Jahr 2010 hier nahezu verdoppelt und ist seitdem allerdings wieder rückläufig. Bei der Sozialversicherung war die Quote in den Jahren 2004 bis 2010 rückläufig. Das lag vor allem an weniger Ausbildungsverhältnissen bei der Kranken- und Rentenversicherung sowie an der steigenden Zahl der Beschäftigten bei der Bundesagentur für Arbeit in diesem Zeitabschnitt. Danach schwankte sie bis Mitte 2018 nach einem kurzen Anstieg auf 3,9% im Jahr 2011 zwischen 3,4% und 3,7%. Der Rückgang im kommunalen Bereich war nicht zuletzt auf die Ausgliederung kommunaler Krankenhäuser aus dem öffentlichen Dienst zurückzuführen, da diese einen relativ hohen Ausbildungsanteil aufwiesen. Mitte 2018 befanden sich 17.400 Ausbildungsplätze des öffentlichen Dienstes in Krankenhäusern, Heilstätten und Hochschulkliniken. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Krankenhäuser, die in privater Rechtsform z. B. als GmbH betrieben werden, nicht zum öffentlichen Dienst zählen, selbst wenn sie sich vollständig im Eigentum der öffentlichen Hand befinden. So gab es weitere 22.800 Auszubildende in privatrechtlichen Krankenhäusern und Heilstätten, die mehrheitlich öffentlichen Arbeitgebern gehörten. Der in den letzten Jahren beobachtbare Anstieg der Ausbildungsquote im kommunalen Bereich kann durch die vermehrte Ausbildung an Tageseinrichtungen für Kinder erklärt werden.

Mit einem Anteil von 63,7% waren weibliche Auszubildende im öffentlichen Dienst deutlich in der Mehrheit. Dieser Anteil ist seit dem Jahr 2007 um 2,8 Prozentpunkte gestiegen. Davor gab es einen Rückgang, der ebenfalls teilweise auf die Ausgliederung von Krankenhäusern zurückzuführen ist. Im Jahr 2000 hatte der Frauenanteil noch bei 66,5% gelegen.

Mitte 2018 gab es in den neuen Ländern einschließlich Berlin 14.600 Ausbildungsplätze des öffentlichen Dienstes; 68.300 befanden sich im früheren Bundesgebiet. Damit ist die Ausbildungsplatzquote in den neuen Ländern mit nur 2,4% deutlich niedriger als in den alten Ländern, wo die Quote bei 3,6% lag.

(Alexandros Altis, Statistisches Bundesamt)

A 6.3 Fachportal AusbildungPlus: Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung

Fachportal AusbildungPlus

Mit AusbildungPlus bietet das BIBB ein datenbasiertes Informationssystem zu dualen Studiengängen und Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung. Das Portal möchte einen möglichst umfassenden Überblick über die vorhandenen Qualifizierungsangebote in den genannten Bereichen zur Verfügung stellen und auf der Grundlage dieser Datenbasis zur Transparenz innerhalb der Bildungslandschaft beitragen.

Kernstück des Fachportals ist eine umfangreiche Datenbank, in der die Angebote dokumentiert und fortlaufend aktualisiert werden. Die Informationen über Zusatzqualifikationen basieren auf freiwilligen Eingaben der Bildungsanbieter (Kammern, Betriebe, Berufsschulen etc.). Alle interessierten Nutzerinnen und Nutzer können in der Datenbank kostenlos und zielgerichtet nach entsprechenden Ausbildungsangeboten recherchieren. Auch für die Einstellung und Veröffentlichung eines Ausbildungsangebots entstehen keine Kosten.

Hauptzielgruppe des Fachportals sind regionale Akteure der Bildungsberatung, also vor allem Kammern und Einrichtungen der Berufsberatung. Diese können hier alle relevanten Informationen bündeln und den Ratsuchenden vor Ort unmittelbar zur Verfügung stellen. Zudem stellt AusbildungPlus umfassende wissenschaftliche Unterstützungsdienstleistungen für Forschung und Politik zur Verfügung, die u. a. in Form von Anfragen an das BIBB herangetragen werden.

Das Instrument „Zusatzqualifikation“

Zusatzqualifikationen sind ein flexibles Mittel der Betriebe für eine vorausschauende Qualifizierungspolitik. Sie machen es möglich, aktuelle und spezifische Anforderungen im Kontext des technischen und digitalen Wandels bereits während der Ausbildung zusätzlich zu integrieren. Auszubildende können sich mit diesen speziellen Angeboten frühzeitig weiterführende Fachkenntnisse aneignen, die in der Ausbildung nicht vermittelt werden.

Der Begriff Zusatzqualifikation wird sowohl in der wissenschaftlichen Literatur als auch in der Praxis für eine Vielzahl von Qualifikationen und Bildungsprozessen in

allen Bereichen des Bildungssystems verwendet. Sämtliche Maßnahmen, die über die in den Ordnungsmitteln formulierten Mindestanforderungen hinaus zu einem Kompetenzerwerb führen, werden unter diesem Begriff subsumiert. Eine einheitliche Definition und somit einheitliche Verwendung in der Praxis existieren bislang nicht.

Das Fachportal AusbildungPlus legt folgende Kriterien zur Begriffsbestimmung fest und definiert Zusatzqualifikationen als Maßnahmen, die

- sich an Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG im dualen System richten,
- die Ausbildung durch zusätzliche Inhalte zu den Ausbildungsinhalten eines Berufes ergänzen,
- während der Berufsausbildung stattfinden oder unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung, spätestens ein halbes Jahr danach abgeschlossen werden,
- einen gewissen zeitlichen Mindestumfang aufweisen (im Normalfall mind. 40 Stunden) sowie
- durch ein Zertifikat/eine Prüfung eines Betriebes, eines Bildungsträgers oder einer Kammer (Dokumentation) abgeschlossen werden können.

Ergebnisse der Portalauswertung der Kammerangebote 2018

AusbildungPlus hat 2018 eine gesonderte Auswertung der Kammerangebote durchgeführt. Ziel dieser Auswertung war es, einen aktualisierten und vollständigen Überblick über die sog. geregelten Zusatzqualifikationen (per Rechtsvorschrift/-verordnung) der IHK und HWK im Bereich der beruflichen Erstausbildung zu erhalten, um auf Grundlage dieser Ergebnisse den Trend zu beschreiben, der sich bei den Kammern im Bereich der beruflichen Bildung abzeichnet. Die Betrachtung der Angebote an Zusatzqualifikationen allein von IHK und HWK, die sich in der der Datenbank finden, begründet sich mit der besonderen Rolle der kammerrelevanten Zusatzqualifikationen, die eine besondere Nähe zum Berufsbildungssystem aufweisen.

Darüber hinaus sind es besonders die kammerverordneten Zusatzqualifikationen, die Verknüpfungen zwischen beruflicher Ausbildung und Fortbildung ermöglichen und damit die Berufsbildung für leistungsstarke Jugendliche attraktiver gestalten.

In der Datenbank sind zum Stichtag 30. August 2018 insgesamt 244 dieser Angebote erfasst. Davon entfallen 214 Zusatzqualifikationen auf die IHK und 30 auf die HWK. Es gibt insgesamt acht Kategorien für die Systematisierung der Zusatzqualifikationen → **Tabelle A6.3-1**.

Tabelle A6.3-1: **Angebote von geregelten Zusatzqualifikationen (ZQ) nach inhaltlichem Schwerpunkt (gesamt)**

Inhaltliche Schwerpunkte	Kammerverordnete ZQ (Angebote)	
	IHK	HWK
Internationale Qualifikationen/ Fremdsprachen	96	7
Betriebswirtschaft/Kaufmännischer Bereich	42	19
Technik/Technologie	38	4
Tourismus und Gastronomie	27	0
Informationstechnologie (EDV/IT)	3	0
Medien und Telekommunikation	4	0
Sonstige	2	0
Körperpflege und Gesundheit	2	0
Gesamt	**214**	**30**

Quelle: Datenbank AusbildungPlus 2018 BIBB-Datenreport 2020

Am stärksten unter den kammerverordneten IHK-Zusatzqualifikationen ist der Schwerpunkt Internationale Qualifikationen/Fremdsprachen (96) vertreten. Hierzu zählen neben Zusatzqualifikationen im Bereich Internationale Wirtschaft vor allem Fremdsprachen sowie Auslandspraktika/internationale Erfahrungen.

Die zweitgrößte Gruppe bilden Zusatzqualifikationen mit den Schwerpunkten Betriebswirtschaft/Kaufmännischer Bereich (42) und Technik/Technologie (38). Der Bereich Technik/Technologie umfasst neben Maschinenbau, Elektro, Ökologie und Umwelt auch jene Zusatzqualifikationen, die sich inhaltlich auf das Thema Digitalisierung beziehen. Hierzu sind in der AusbildungPlus-Datenbank zum Stichtag insgesamt fünf Angebote erfasst, die von der IHK angeboten werden.

Bei der HWK werden Zusatzqualifikationen ausschließlich in den drei Bereichen Betriebswirtschaft/Kaufmännischer Bereich (BWL und Handel/Vertrieb/Marketing), Internationale Qualifikationen/Fremdsprachen (Auslandspraktika/Internationale Erfahrungen) und Technik/Technologie (Elektro, Kfz) angeboten. Zwei Drittel der Angebote gehören zum betriebswirtschaftlichen bzw. kaufmännischen Bereich. In diesen Fällen handelt es sich vor allem um den/die Betriebsassistent/-in, den/die Management Assistent/-in und den/die Geprüften Fachmann/Geprüfte Fachfrau für kaufmännische Betriebsführung. Zusatzqualifikationen im Bereich Internationale Qualifikationen/Fremdsprachen spielen mit nur sieben Angeboten bei der HWK im Gegensatz zu den IHK lediglich eine untergeordnete Rolle.

Die Auswertung der inhaltlichen Schwerpunkte der Kammerangebote in Bezug auf Zusatzqualifikationen zeigt, dass IHK und HWK ganz unterschiedlich mit den Möglichkeiten, der Rolle und der Bedarfe von (geregelten) Zusatzqualifikationen umgehen. Es gibt daher auch keinen einheitlichen Ansatz zu deren Umsetzung.

Eine ausführliche Darstellung des Themas ist der Veröffentlichung „AusbildungPlus. Zusatzqualifikationen in Zahlen 2019. Sonderauswertung der Kammerangebote“ zu entnehmen, die in Kürze erscheint.

(Silvia Hofmann, Maik König)

A 7 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

A7.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Im Berichtsjahr 2018 hat sich die Beteiligung der Wirtschaft an der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf niedrigerem Niveau weiter stabilisiert. Damit scheint der negative Trend aus den letzten zehn Berichtsjahren zumindest im Durchschnitt beendet zu sein, abzulesen an Indikatoren wie den Ausbildungsbetriebs- und Ausbildungsquoten E. Erreicht wird dieses Ergebnis dadurch, dass die betriebliche Ausbildung wieder verstärkt Anschluss an die generelle Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigtenzahlen gefunden hat, wenn auch nicht in allen Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftssektoren und Bundesländern. Im Ergebnis bilden im Vergleich zu früheren Berichtsjahren weniger Betriebe mehr Nachwuchskräfte aus.

E Definitionen und Indikatoren zur Messung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Zu den **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** zählen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Auszubildender, die kranken-, renten- oder pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die der Arbeitgeber Beitragsanteile zu entrichten hat.

Als **Auszubildende** zählen alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung, die der BA über die Personengruppenschlüssel 102, 121, 122, 141 und 144 gemeldet wurden. Dies sind in der Regel Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) unterliegt oder die eine Berufsausbildung auf unter Bundesflagge fahrenden Seeschiffen der Kauffahrteischifffahrt absolvieren. Aufgrund relativ weit gefasster Zuordnungskriterien fallen darunter auch Auszubildende im Gesundheitswesen, deren Ausbildung nicht durch BBiG/HwO geregelt ist.

Die **Ausbildungsbetriebsquote** misst den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Ausbildungsbetriebe. Bei der Berechnung der Ausbildungsbetriebsquote wird nicht zwischen Betrieben mit und ohne Ausbildungsberechtigung differenziert.

Die **Ausbildungsquote** bezeichnet den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich Auszubildender.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) hat am 28. August 2014 eine **Revision der Beschäftigungsstatistik** und damit auch der **Betriebsstatistik** rückwirkend bis zum Jahr 1999 durchgeführt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014).[164] Die Revision ist das Ergebnis einer modernisierten Datenaufbereitung mit genaueren Ergebnissen und zusätzlichen Inhalten für diese Statistik und beinhaltet u. a. eine umfassendere Abgrenzung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie eine verbesserte Zuordnung zur Beschäftigungsart.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland

Nach Angaben der Beschäftigungsstatistik der BA E beteiligten sich zum 31. Dezember 2018 von den bundesweit knapp 2,2 Mio. Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis E rund 427.000 Betriebe an der beruflichen Ausbildung Jugendlicher. Damit nahm die Zahl der Ausbildungsbetriebe im Vorjahresvergleich nur geringfügig um 60 Betriebe zu, während sich der Gesamtbestand an Betrieben gegenüber dem Vorjahr um weitere 4.500 Betriebe (+0,2%) und damit etwas schwächer als in den vorherigen Berichtsjahren erhöhte. Die Ausbildungsbetriebsquote E blieb mit 19,7% auf dem Vorjahresniveau → Tabelle A7.1-1.

Auch die Ausbildungsquote E ist mit 4,8% im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben. Während der Bestand an Auszubildenden bundesweit um knapp 20.000 auf knapp 1,61 Mio. zunahm (1,2%), stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nochmals um 2,1% bzw. 680.000 auf 33,3 Mio. → Tabelle A7.1-2.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Bundesgebiet und Bundesländern

Die Stabilisierung auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird relativ gesehen durch die neuen Bundesländer getragen. Während sich im Westen die Anzahl der ausbildenden

164 Zur Revision der Beschäftigungsstatistik und zu den Folgen für Berechnungen zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A4.10.1.

Tabelle A7.1-1: **Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2017 und 2018 in Deutschland**

Betriebsgrößenklassen	Betriebe				Ausbildungsbetriebe				Ausbildungsbetriebsquote			
	2007	2017	2018	2017-2018	2007	2017	2018	2017-2018	2007	2017	2018	2017-2018
	abs.	abs.	abs.	in %	abs.	abs.	abs.	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1 bis 4 Beschäftigte	1.287.579	1.291.360	1.283.766	-0,6	152.354	90.358	86.573	-4,2	11,8	7,0	6,7	-0,3
5 bis 9 Beschäftigte	346.210	382.977	385.697	0,7	122.903	101.799	101.186	-0,6	35,5	26,6	26,2	-0,3
Kleinstbetriebe	**1.633.789**	**1.674.337**	**1.669.463**	**-0,3**	**275.257**	**192.157**	**187.759**	**-2,3**	**16,8**	**11,5**	**11,2**	**-0,2**
10 bis 19 Beschäftigte	189.054	226.342	230.351	1,8	84.599	86.678	87.940	1,5	44,7	38,3	38,2	-0,1
20 bis 49 Beschäftigte	123.463	153.163	156.322	2,1	66.680	75.274	76.802	2,0	54,0	49,1	49,1	0,0
Kleinbetriebe	**312.517**	**379.505**	**386.673**	**1,9**	**151.279**	**161.952**	**164.742**	**1,7**	**48,4**	**42,7**	**42,6**	**-0,1**
50 bis 99 Beschäftigte	46.869	56.690	58.001	2,3	30.575	35.423	36.232	2,3	65,2	62,5	62,5	0,0
100 bis 249 Beschäftigte	28.605	34.472	35.008	1,6	21.155	24.457	24.932	1,9	74,0	70,9	71,2	0,3
Mittlere Betriebe	**75.474**	**91.162**	**93.009**	**2,0**	**51.730**	**59.880**	**61.164**	**2,1**	**68,5**	**65,7**	**65,8**	**0,1**
Kleine/mittlere Betriebe insg.	**2.021.780**	**2.145.004**	**2.149.145**	**0,2**	**478.266**	**413.989**	**413.665**	**-0,1**	**23,7**	**19,3**	**19,2**	**-0,1**
250 bis 499 Beschäftigte	8.661	10.370	10.557	1,8	7.146	8.080	8.321	3,0	82,5	77,9	78,8	0,9
500 und mehr Beschäftigte	5.070	6.033	6.202	2,8	4.478	5.158	5.301	2,8	88,3	85,5	85,5	0,0
Großbetriebe	**13.731**	**16.403**	**16.759**	**2,2**	**11.624**	**13.238**	**13.622**	**2,9**	**84,7**	**80,7**	**81,3**	**0,6**
Insgesamt	**2.035.511**	**2.161.407**	**2.165.904**	**0,2**	**489.890**	**427.227**	**427.287**	**0,0**	**24,1**	**19,8**	**19,7**	**0,0**

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

Betriebe im Vergleich zum Vorjahr trotz Anstieg der Auszubildendenzahlen um 1,1% etwas verringert hat, weist die Entwicklung in den neuen Bundesländern mit einem Zuwachs bei den Ausbildungsbetrieben um 1,9% und bei den Auszubildenden um 2,4% einen weiterhin positiven Trend auf → **Tabelle A7.1-3 Internet** bis → **Tabelle A7.1-6 Internet**. An den bisherigen Niveauunterschieden in der Ausbildungsbeteiligung zwischen alten und neuen Bundesländern änderte sich nichts. Weiterhin bildete in den alten Bundesländern durchschnittlich gut jeder fünfte Betrieb aus, in den neuen Bundesländern war dies nur jeder siebte Betrieb.

Dabei variierte die betriebliche Ausbildungsbeteiligung im Berichtsjahr 2018 zwischen den einzelnen Bundesländern zum Teil erheblich. Unter den alten Bundesländern zeigten sich trotz überwiegend günstiger Entwicklungen in den Betriebsbeständen (durchschnittlich 0,3%) bei den Ausbildungsbetriebsquoten (-0,1 Prozentpunkte) vor allem negative Veränderungen und bei den Beständen an Ausbildungsbetrieben – mit Ausnahme der Stadtstaaten Bremen und Hamburg – zumeist nur konstante oder rückläufige Entwicklungen (durchschnittlich -0,3%) → **Tabelle A7.1-7 Internet**. In den neuen Bundesländern ergab sich in dieser Hinsicht ein gegenläufiger Trend: Mit Ausnahme von Berlin gingen die Betriebsbestände zurück, während der Bestand an Ausbildungsbetrieben um 1,9% und die Ausbildungsbetriebsquote um 0,3 Prozentpunkte stieg.

Etwas anders verliefen die Entwicklungen in Bezug auf die Bestände und Anteile an Auszubildenden an den Beschäftigten→ **Tabelle A7.1-8 Internet**. Mit Ausnahme des Saarlandes nahm die Anzahl an Auszubildenden insgesamt zwar zu, durch die unterschiedlich stark ausgefallene Entwicklung in der Beschäftigung gingen die Ausbildungsquoten in den alten Bundesländern größtenteils zurück, in den neuen Bundesländern verblieben sie mit Ausnahme von Berlin entweder auf dem Vorjahresniveau oder stiegen leicht an.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Wie schon in den Vorjahren gingen mit -2,3% Verluste im Bestand an Ausbildungsbetrieben auch im Berichtsjahr ausschließlich auf Verluste im kleinstbetrieblichen Bereich zurück, vor allem bei Betrieben mit bis zu vier Beschäftigten → **Tabelle A7.1-1**. In allen anderen Betriebsgrößenklassen zeigten sich mit bis zu 3% zum Teil sehr günstige Entwicklungen in den Beständen an Ausbildungsbetrieben, die im Vergleich zur Betriebsentwicklung zum Teil stärker ausfielen, mit der Folge, dass

Tabelle A7.1-2: **Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2017 und 2018 in Deutschland**

Betriebsgrößenklassen	Beschäftigte				Auszubildende				Ausbildungsquote			
	2007	2017	2018	2017-2018	2007	2017	2018	2017-2018	2007	2017	2018	2017-2018
	abs.	abs.	abs.	in %	abs.	abs.	abs.	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1 bis 4 Beschäftigte	2.459.157	2.466.248	2.453.182	-0,5	180.883	104.871	100.599	-4,1	7,4	4,3	4,1	-0,2
5 bis 9 Beschäftigte	2.256.110	2.514.435	2.532.500	0,7	199.591	152.905	152.246	-0,4	8,8	6,1	6,0	-0,1
Kleinstbetriebe	**4.715.267**	**4.980.683**	**4.985.682**	**0,1**	**380.474**	**257.776**	**252.845**	**-1,9**	**8,1**	**5,2**	**5,1**	**-0,1**
10 bis 19 Beschäftigte	2.534.591	3.046.150	3.102.598	1,9	196.531	180.261	181.907	0,9	7,8	5,9	5,9	-0,1
20 bis 49 Beschäftigte	3.748.393	4.640.949	4.744.424	2,2	248.470	247.909	251.726	1,5	6,6	5,3	5,3	0,0
Kleinbetriebe	**6.282.984**	**7.687.099**	**7.847.022**	**2,1**	**445.001**	**428.170**	**433.633**	**1,3**	**7,1**	**5,6**	**5,5**	**0,0**
50 bis 99 Beschäftigte	3.241.608	3.925.863	4.019.733	2,4	194.831	200.850	205.214	2,2	6,0	5,1	5,1	0,0
100 bis 249 Beschäftigte	4.327.987	5.207.109	5.298.725	1,8	255.781	243.050	246.810	1,5	5,9	4,7	4,7	0,0
Mittlere Betriebe	**7.569.595**	**9.132.972**	**9.318.458**	**2,0**	**450.612**	**443.900**	**452.024**	**1,8**	**6,0**	**4,9**	**4,9**	**0,0**
Kleine/mittlere Betriebe insg.	**18.567.846**	**21.800.754**	**22.151.162**	**1,6**	**1.276.087**	**1.129.846**	**1.138.502**	**0,8**	**6,9**	**5,2**	**5,1**	**0,0**
250 bis 499 Beschäftigte	2.975.000	3.565.620	3.640.934	2,1	183.254	154.863	157.644	1,8	6,2	4,3	4,3	0,0
500 und mehr Beschäftigte	5.922.466	7.242.494	7.494.116	3,5	314.993	302.236	310.480	2,7	5,3	4,2	4,1	0,0
Großbetriebe	**8.897.466**	**10.808.114**	**11.135.050**	**3,0**	**498.247**	**457.099**	**468.124**	**2,4**	**5,6**	**4,2**	**4,2**	**0,0**
Insgesamt	**27.465.312**	**32.608.868**	**33.286.212**	**2,1**	**1.774.334**	**1.586.945**	**1.606.626**	**1,2**	**6,5**	**4,9**	**4,8**	**0,0**

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2020

die Ausbildungsbetriebsquote entweder gehalten oder leicht verbessert werden konnte. Vergleichbare Trends zeigten sich auch bei den Ausbildungsquoten und in den Beständen an Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen → **Tabelle A7.1-2**. Hohe Zuwachsraten in der Beschäftigung bei gleichzeitig etwas niedrigeren Zuwächsen unter den Auszubildenden führten abgesehen von den Kleinstbetrieben zu konstanten Ausbildungsquoten. Diese Zusammenhänge gelten sowohl für die alten wie für die neuen Bundesländer, wobei sich in den neuen Bundesländern in der Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquote eher stabile Verhältnisse zeigten → **Tabelle A7.1-3 Internet** bis → **Tabelle A7.1-6 Internet**.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen

Insgesamt fielen die Veränderungen der Ausbildungsbetriebs- und der Ausbildungsquoten nach Wirtschaftssektoren zwischen 2017 und 2018 sehr heterogen aus → **Tabelle A7.1-9 Internet** bis → **Tabelle A7.1-14 Internet**. Bundesweit haben sich zwar die Anteile an Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden in den Bereichen medizinische und pflegerische Dienstleistungen sowie im öffentlichen Sektor vergrößert. Demgegenüber gibt es im Vergleich zum Vorjahr einen generell negativen Trend in den Bereichen Landwirtschaft, Beherbergungs- und Gaststättengewerbe, Verkehr-, Luftfahrt,- Lagergewerbe und bei den sogenannten sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen. Zwischen diesen beiden Gruppen liegen Wirtschaftszweige, die bei der Beteiligung von Betrieben sowohl in Ost- wie auch in Westdeutschland zugelegt haben; dies hat sich allerdings nicht auf eine Verbesserung der Ausbildungsquote übertragen. Dazu gehören die Bereiche aus dem verarbeitenden Gewerbe wie das Chemie-, Pharmazie-, Metall- und Elektrogewerbe. Im Dienstleistungssektor gehören der Kraftfahrzeug- und Großhandel, das Informations- und Kommunikationsgewerbe und die finanz-, rechts-, wohnungswirtschaftlichen Dienstleistungen zu dieser Gruppe. Ebenso hervorzuheben ist eine Gruppe an Wirtschaftsbereichen, in denen es in Westdeutschland zu rückläufigen Entwicklungen gekommen ist, die sich allerdings nicht auf Ostdeutschland übertragen haben, da hier positive Entwicklungen zu verzeichnen waren. Zu nennen sind hier der Maschinen- und Automobilbau, die Bauwirtschaft und als großer Ausbildungsbereich der Einzelhandel.

(Klaus Troltsch, Sabine Mohr)

A 7.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben

Das betriebliche Bildungsverhalten steht seit 1995 im Mittelpunkt der Zusammenarbeit zwischen dem BIBB und dem IAB, hier insbesondere der Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“. Dabei werden anhand gemeinsam erarbeiteter Indikatoren die betrieblichen Bildungsaktivitäten analysiert (vgl. u. a. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A7.2; BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A4.10.2; BIBB-Datenreport 2014, Kapitel A4.10.2; BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.11.2; BIBB-Datenreport 2012, Kapitel A4.10.2; BIBB-Datenreport 2011, Kapitel A4.10.1; BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.10.3). Mit den Daten des IAB-Betriebspanels E können Aussagen dazu getroffen werden, wie viele Betriebe in Deutschland die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen, also ausbildungsberechtigt sind, wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden, und wie viele der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden (vgl. Kapitel A10.1.1). Grundlage für die hier vorgestellten Ergebnisse ist eine Expertise[165] des IAB, die diese Indikatoren und weitere Fragen zum Aus- und Weiterbildungsverhalten deutscher Betriebe diskutiert. Die Ergebnisse werden nachstehend nach Regionen (Ost-/Westdeutschland[166]) und Betriebsgrößenklassen getrennt dargestellt; die Expertise bietet zusätzlich nach Wirtschaftszweigen getrennte Auswertungen.

E IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine Erhebung, deren Grundgesamtheit die Betriebsdatei der BA darstellt. In ihr sind alle Betriebe in Deutschland erfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Hiervon ausgehend verwendet die Erhebung den Betrieb als Untersuchungseinheit, also die örtliche Einheit, in der die konkreten Tätigkeiten eines Unternehmens durchgeführt werden. Das IAB-Betriebspanel wird als jährliche Panelerhebung (Stichtag: 30.06.) realisiert; derzeit gehen die Angaben von rund 16.000 Betrieben ein. Die Rücklaufquoten liegen je nach Welle zwischen 63% und 73%. Inhaltlich ist das IAB-Betriebspanel eine Mehrthemenbefragung. Während die Angaben zur Ausbildung jährlich erhoben werden, stehen die Angaben zur betrieblichen Weiterbildung erst seit 2007 jährlich zur Verfügung, zuvor wurden sie alle zwei Jahre erhoben. Alle Angaben basieren auf der Hochrechnung von Stichprobendaten. Somit kann die wahre Zahl von der ausgewiesenen abweichen, kleine Veränderungen sollten daher nur mit Vorsicht interpretiert werden. Zudem sind manche Zellen der Tabellen mit einem Asterisk (*) versehen, was darauf hinweist, dass die Anzahl der hinter den Angaben stehenden befragten Betriebe für eine inhaltliche Interpretation zu gering ist. Weitere Hinweise zur Datengrundlage finden sich bei Ellguth/Kohaut/Möller (2014).

Ausbildungsberechtigung

Hat ein Betrieb die Absicht, sich in der Berufsausbildung zu engagieren, muss er die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür erfüllen. Danach ist ein Betrieb ausbildungsberechtigt E, wenn die „[…] Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist und die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht […]“. Zudem müssen sowohl der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin (u. a. zum Abschluss von Ausbildungsverträgen) wie auch der Ausbilder/die Ausbilderin befähigt bzw. geeignet sein, die Berufsausbildung inhaltlich und strukturell durchführen zu können. Ein Betrieb kann die Ausbildungsberechtigung allein erlangen oder auch im Verbund mit anderen Betrieben oder Bildungseinrichtungen zur Ausbildung berechtigt sein.[167]

E Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität

Der Indikator **Ausbildungsberechtigung** zeigt an, ob die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllt sind. Die Betriebe werden direkt gefragt, ob sie die Voraussetzungen zur Berufsausbildung alleine, im Verbund mit anderen Betrieben erfüllen oder nicht erfüllen.

Der Indikator **Ausbildungsaktivität (bei Berechtigung)** bildet den Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe ab, die gemäß einer Kombination verschiedener Szenarien als ausbildungsaktiv bezeichnet werden können. Die tatsächliche Ermittlung erfolgt nach der Befragung der Betriebe anhand unterschiedlicher Kriterien wie etwa dem Bestand an Auszubildenden, der Zahl der Neuzugänge und Abgänge im laufenden Ausbildungsjahr u. v. m. (siehe IAB-Expertisen 2018 und 2020).

165 Die Expertise ist unter: **http://www.bibb.de/datenreport** einsehbar.
166 Seit der Welle 2007 wird Berlin vollständig zu den neuen Ländern gezählt, zuvor wurde Westberlin den alten und Ostberlin den neuen Ländern zugeschlagen.
167 Vgl. BBiG, § 27 und 28.

Tabelle A7.2-1: **Ausbildungsberechtigung (in %)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Alte Länder																			
Keine Berechtigung	39	44	42	39	42	40	40	40	39	40	39	40	41	43	43	44	45	45	44
Berechtigung im Verbund	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Berechtigung	59	54	55	58	56	57	57	57	58	58	58	57	57	55	55	55	53	52	54
Neue Länder																			
Keine Berechtigung	49	51	49	47	51	49	50	51	48	49	48	48	47	48	48	51	50	53	51
Berechtigung im Verbund	4	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	6	5	6	4	4	5	5
Berechtigung	49	46	48	50	46	47	47	46	49	48	49	49	49	49	47	47	47	44	46
Bundesgebiet																			
Keine Berechtigung	41	46	43	40	43	42	42	43	41	42	41	42	42	44	44	45	46	47	46
Berechtigung im Verbund	2	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
Berechtigung	57	52	54	56	54	55	55	55	56	56	56	56	55	54	53	53	52	51	52

Ausbildungsberechtigung: Anteil der zur Ausbildung berechtigten, im Verbund berechtigten oder nichtberechtigten Betriebe an allen Betrieben. Da es sich um Mehrfachantworten handelt, kann die Summe der Angaben zur Berechtigung über 100% liegen.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2018, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2020

Im Jahr 2018 erfüllten rund 55% aller Betriebe in Deutschland die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung, davon 52% allein und 3% im Verbund → **Tabelle A7.2-1**. Im zeitlichen Vergleich ist zu erkennen, dass der Anteil der allein zur Ausbildung berechtigten Betriebe leicht rückläufig ist. Der Anteil der Betriebe, die im Verbund zur Ausbildung berechtigt sind, unterlag im Zeitverlauf dagegen nur geringen Schwankungen. Leicht zugenommen hat der Anteil der Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung nicht erfüllen. Die Ausbildungsbasis, also der Anteil der zur Ausbildung grundsätzlich zur Verfügung stehenden Betriebe, hat sich im Zeitverlauf folglich geringfügig verringert. In Westdeutschland sind deutlich mehr Betriebe allein zur Ausbildung berechtigt als in Ostdeutschland (2018: 54 vs. 46%). In Ostdeutschland ist dagegen der Anteil der im Verbund zur Ausbildung berechtigten Betriebe höher, aber auch der Anteil der Betriebe, die gar nicht zur Ausbildung berechtigt sind.

Große Betriebe verfügen sehr viel häufiger über eine Ausbildungsberechtigung als kleine Betriebe → **Tabelle A7.2-2**. War im Jahr 2018 knapp über die Hälfte aller Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten allein oder im Verbund zur Ausbildung berechtigt, traf dies von den Großbetrieben auf annähernd alle zu. Dabei ist ein Größeneffekt sowohl für die allein ausbildungsberechtigten Betriebe als auch für die Betriebe, die im Verbund ausbilden dürfen, festzustellen. Differenziert nach Ost- und Westdeutschland zeigt sich zudem, dass im Westen in jeder Größenklasse der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe höher ist als im Osten → **Tabelle A7.2-3 Internet**.

Ausbildungsaktivität (bei Berechtigung)

Die zuvor dargestellten Angaben zur Ausbildungsberechtigung ermöglichen Aussagen zur Ausbildungsbasis, nicht aber zur tatsächlichen Ausbildungsbeteiligung der Betriebe. Um diese Beteiligung genauer zu erfassen, wird mit der Ausbildungsaktivität im Folgenden ein weiterer Indikator betrachtet, der den Anteil der ausbildenden Betriebe an den ausbildungsberechtigten Betrieben wiedergibt. Um die Ausbildungsaktivität E abzubilden, wurde aufgrund des Erhebungsstichtages des IAB-Betriebspanels (30.06.), der zwischen den Ausbildungsjahren liegt, eine sehr weitgehende Definition gewählt. Nach dieser Definition bildete im Jahr 2018 gut die Hälfte (53%) aller ausbildungsberechtigten Betriebe auch tatsächlich aus → **Tabelle A7.2-4**. Im zeitlichen Verlauf ist dabei in den letzten Jahren ein nahezu konstanter Verlauf der Ausbildungsaktivität festzustellen.

Tabelle A7.2-2: **Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße (in %)**

Bundesgebiet		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1 bis 9 Beschäftigte	Keine Berechtigung	46	52	49	46	50	48	48	49	49	49	49	50	50	52	52	54	55	57	55
	Berechtigung im Verbund	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
	Berechtigung	53	46	48	51	47	49	50	48	49	49	49	48	47	46	45	45	43	41	43
10 bis 49 Beschäftigte	Keine Berechtigung	30	30	29	27	27	28	29	28	25	28	26	26	26	27	28	29	30	29	29
	Berechtigung im Verbund	4	5	0	6	5	6	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
	Berechtigung	68	66	67	68	69	68	68	69	71	70	71	71	70	70	69	68	68	67	68
50 bis 499 Beschäftigte	Keine Berechtigung	18	16	16	14	14	14	14	14	13	13	12	12	12	14	13	14	14	14	13
	Berechtigung im Verbund	8	8	8	8	7	8	9	9	8	8	9	7	8	7	9	8	7	7	8
	Berechtigung	77	79	78	81	81	81	80	80	82	82	82	83	83	82	82	82	82	82	83
500+ Beschäftigte	Keine Berechtigung	6	4	5	4	3	3	3*	3*	4*	3	3	4*	3*	3*	4*	5*	3*	7	4*
	Berechtigung im Verbund	12	11	11	10	10	11	13	11	11	9	11	8	8	9	10	10	12	9	8
	Berechtigung	88	91	88	90	91	92	91	93	92	93	91	93	94	93	92	92	92	90	92

Ausbildungsberechtigung: Anteil der zur Ausbildung berechtigten, im Verbund berechtigten oder nichtberechtigten Betriebe an allen Betrieben. Da es sich um Mehrfachantworten handelt, kann die Summe der Angaben zur Berechtigung über 100% liegen. *= weniger als 30 Fälle (beteiligt)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2018, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A7.2-4: **Ausbildungsaktivität nach Betriebsgröße, alte und neue Länder (in %)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Alte Länder																			
1 bis 9 Beschäftigte	38	43	44	38	42	43	42	42	43	43	43	44	41	42	40	40	39	42	40
10 bis 49 Beschäftigte	68	73	70	66	71	70	69	70	71	73	72	70	69	69	67	67	67	65	68
50 bis 499 Beschäftigte	84	86	87	85	87	87	87	87	86	87	86	86	87	85	84	85	87	87	87
500+ Beschäftigte	92	94	96	96	94	95	93	95	95	97	96	97	95	95	98	96	96	96	96
Gesamt	**49**	**54**	**54**	**49**	**53**	**54**	**53**	**54**	**55**	**55**	**55**	**56**	**54**	**55**	**53**	**53**	**54**	**55**	**55**
Neue Länder																			
1 bis 9 Beschäftigte	36	42	38	35	41	37	35	39	38	33	31	30	30	29	32	27	35	35	31
10 bis 49 Beschäftigte	80	81	75	73	77	77	73	71	73	72	68	67	66	62	64	65	63	67	67
50 bis 499 Beschäftigte	88	92	89	90	91	89	89	87	90	88	87	87	87	85	83	82	84	84	82
500+ Beschäftigte	97	96	98	98	97	97	96	95	97	98	100	98	98	96	93	100	89	98	95
Gesamt	**51**	**55**	**50**	**47**	**53**	**50**	**49**	**51**	**51**	**48**	**46**	**44**	**44**	**43**	**45**	**43**	**48**	**49**	**48**
Bundesgebiet																			
1 bis 9 Beschäftigte	38	43	43	38	42	42	41	41	42	41	41	42	38	40	38	37	38	40	39
10 bis 49 Beschäftigte	70	74	70	67	72	71	70	70	71	72	71	69	68	68	67	67	66	65	68
50 bis 499 Beschäftigte	84	87	87	86	88	87	87	87	87	87	86	87	87	85	84	85	87	86	86
500+ Beschäftigte	93	94	96	96	95	95	94	95	96	97	96	97	96	95	97	97	95	96	96
Gesamt	**50**	**55**	**53**	**49**	**53**	**53**	**52**	**53**	**54**	**54**	**54**	**54**	**52**	**53**	**52**	**51**	**52**	**54**	**53**

Ausbildungsaktivität: Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2018, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2020

In Westdeutschland waren im Jahr 2018 mit 55% mehr ausbildungsberechtigte Betriebe tatsächlich ausbildungsaktiv als in Ostdeutschland (48%). Differenziert nach Größenklassen zeigt sich, dass die Ausbildungsaktivität mit der Beschäftigtenzahl ansteigt: So bildeten im Jahr 2018 39% der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten aus, aber 96% der Großbetriebe mit 500 und mehr Mitarbeitern. Bei der Interpretation dieses Befundes ist allerdings zu beachten, dass kleine Betriebe wichtige Gründe haben, nicht jedes Jahr auszubilden. So ist besonders die Orientierung am betrieblichen Fachkräftebedarf – ein wesentlicher Anlass für die Ausbildung – in kleineren Betrieben ein Grund dafür, die Ausbildung nicht ständig, sondern nur in gewissen Zeiträumen durchzuführen.

Zieht man zusätzlich zur Betriebsgröße die Region als Kriterium hinzu, so sind Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland vor allem im Segment der Kleinstbetriebe zu erkennen. Während im Jahr 2018 40% der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe in Westdeutschland ausbildeten, waren es in Ostdeutschland nur 31%. Die im Jahr 2016 zu sehende Annäherung von west- und ostdeutschen Betrieben in der Ausbildungsaktivität (39% vs. 35%) wird somit nicht fortgeführt. Im Vergleich zu den Jahren 2009/2010 ist nahezu in allen Betriebsgrößenklassen ein Rückgang der Ausbildungsaktivität der ausbildungsberechtigten Betriebe sowohl in West- wie auch in Ostdeutschland festzustellen. Eine Ausnahme bilden lediglich Betriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten in Westdeutschland.

(Corinna König, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg)

A 7.3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Angesichts der aktuell hohen Nachfrage nach Fachkräften und der seit Jahren wachsenden Bestände an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellt die berufliche Ausbildung eine weiterhin wichtige Möglichkeit dar, den betrieblichen Qualifikationsbedarf zu decken. Allerdings bildeten Ende 2018 von den insgesamt 2,17 Mio. Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nur noch 427.000 Betriebe Jugendliche und junge Erwachsene aus. Damit lag der Anteil an Ausbildungsbetrieben bei 19,7% und der Anteil an Auszubildenden an allen Beschäftigten bei 4,8% (**vgl. Kapitel A7.1**).

Im folgenden Beitrag wird auf Grundlage des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) E und anhand einer Reihe von Indikatoren und betrieblichen Strukturmerkmalen untersucht, wie die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in den Berichtsjahren 2018 und 2019 ausfiel und welche Hinweise es auf Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen gibt. Als Indikatoren werden herangezogen, ob

- Betriebe für die Ausbildungsjahre 2017/2018 und 2018/2019 Ausbildungsstellen nach BBiG/HwO angeboten haben,
- Ausbildungsverträge nach BBiG/HwO neu abgeschlossen wurden und
- Ausbildungsstellen nach BBiG/HwO unbesetzt geblieben sind.

E BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ist eine jährliche Wiederholungsbefragung, mit der repräsentative Längs- und Querschnittdaten zum betrieblichen Qualifizierungsgeschehen in Deutschland erhoben werden. Die betrieblichen Angaben werden über laptopgestützte persönlich-mündliche Interviews (CAPI) und optional über internetgestützte Interviews (CAWI) erhoben. Aktuelle Informationen zum BIBB-Qualifizierungspanel und deren Konzeption sind unter **www.qualifizierungspanel.de** abrufbar.

Betriebliche Strategien zur Deckung des Qualifikationsbedarfs

Im Ergebnis zeigt sich im Zweijahresvergleich eine große Heterogenität im betrieblichen Handeln, in den Reaktionen der Betriebe auf den Ausbildungsstellenmarkt und auf die Erfahrungen mit der Rekrutierung von Auszubildenden im Vorjahr. Als Untersuchungsgruppen unterschieden werden Betriebe, die im Jahr 2018 keine Ausbildungsangebote gemacht haben, die 2018 erfolglos ihre Ausbildungsstellen angeboten haben und Betriebe, die ihren Bedarf an Nachwuchskräften zumindest in Teilen decken konnten → **Tabelle A7.3-1**. Für alle drei Betriebsgruppen wurde jeweils untersucht, ob und wie sie sich im Folgejahr 2019 an der Ausbildung beteiligt haben. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, wie Betriebe auf eine erfolglose Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern reagieren und welche betrieblichen Strukturmerkmale wie Betriebsgröße, Branche oder Kammerzugehörigkeit **E** charakteristisch für diese Betriebe sind.

Betriebe ohne Ausbildungsangebote

Im Zweijahresvergleich zeigt sich bei den wiederholt befragten Betrieben mit 70,6% ein durchschnittlich hoher Anteil an Betrieben, die weder 2018 noch 2019 Ausbildungsangebote gemacht haben → **Tabelle A7.3-1** (Spalte 12). Die Anteile fielen insbesondere bei kleineren Betrieben, bei Betrieben aus dem IHK-Bereich, bei den Freien Berufen, im öffentlichen Dienst und – abgesehen vom Bereich Land-, Forstwirtschaft und Bergbau – vor allem bei Betrieben im Dienstleistungsbereich überdurchschnittlich hoch aus. Auch in Ostdeutschland war der Anteil der Betriebe, die in beiden Berichtsjahren keine Ausbildungsstellen angeboten haben, überdurchschnittlich hoch.

Betriebe mit Neuangebot an Ausbildungsstellen

Insgesamt 27,8% der befragten Betriebe, die 2018 keine Ausbildungsstellen angeboten haben, wollten sich 2019 an der Ausbildung von Nachwuchskräften beteiligen → **Tabelle A7.3-1** (Spalte 3). Davon konnten 2019 etwa jeweils die Hälfte entweder keine Nachwuchskräfte finden (12,5%) oder Ausbildungsverträge mit Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern abschließen (15,2%). Im direkten Vergleich fielen die Erfolgschancen vor allem für größere Betriebe, Betriebe in der Bauwirtschaft, im Handels- und Reparaturgewerbe, in den neuen Bundesländern, im IHK- und HwK-Bereich sowie im öffentlichen Dienst zum Teil deutlich höher aus. Besondere Probleme scheinen in der Land- und Forstwirtschaft und teilweise auch bei den medizinischen oder pflegerischen Dienstleistungen, den überwiegend persönlichen Dienstleistungen und bei den freien Berufen vorzuliegen.

E Klassifikation der Wirtschaftssektoren im BIBB-Qualifizierungspanel

- **Primärsektor** (Land-, Forstwirtschaft, Bergbau, Energie-, Wasserversorgung, Abfallwirtschaft),
- **Verarbeitendes Gewerbe** (Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen, Elektro-, Metallgewerbe, Maschinen-, Fahrzeugbau, Herstellung sonstiger Güter wie Holz, Papier, Nahrungsmittel, Textilien),
- **Bauwirtschaft** (Hoch- und Tiefbau, vorbereitende Baustellenarbeiten, -installation),
- **Handel und Reparatur** (KFZ-Handel, Groß- und Einzelhandel, Reparaturgewerbe),
- **Primär unternehmensnahe Dienstleistungen** (finanz-, rechts- und wohnungswirtschaftliche Dienstleistungen, Forschung/Entwicklung, Architektur-, Ingenieurbüros, Werbung/Marktforschung, Leiharbeit, Reise-, Sicherheitsgewerbe),
- **Primär personenbezogene Dienstleistungen** (Beherbergungs-, Gastronomiegewerbe, Informations-, Kommunikationsgewerbe, Verkehrs-, Lagergewerbe, Friseurgewerbe, sonstige personenbezogene Dienstleistungen),
- **Medizinische und pflegerische Dienstleistungen** (Gesundheits-, Sozialwesen, Arztpraxen, Kliniken, Heime),
- **Öffentliche Dienstleistungen** (Öffentliche Verwaltung, Erziehung, Unterricht, Verbände, Interessenvertretungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter).

Betriebe mit Problemen, Ausbildungsstellen zu besetzen

Die 35,7% der Betriebe, die sich 2018 erfolglos bemüht haben, entsprechend qualifizierte Schulabsolventinnen und -absolventen für ihre Ausbildungsstellen zu gewinnen → **Tabelle A7.3-1** (Spalte 7), reagierten größtenteils dadurch, dass sie mit 15,1% entweder 2019 keine Ausbildungsstellen angeboten haben (vgl. Spalte 4) oder es mit 15,1% zwar erneut, aber erfolglos versuchten, und somit zur Gruppe der Betriebe mit hohen Anteilen an unbesetzten Ausbildungsstellen gehörten (vgl. Spalte 5). Nur ein kleiner Teil der Betriebe (5,6%) schaffte es, das für 2019 geschaffene Neuangebot vollständig zu besetzen (vgl. Spalte 6).

Tabelle A7.3-1: **Betriebliche Ausbildungsbeteiligung: Angebot und Besetzung von Ausbildungsstellen in den Ausbildungsjahren 2017/2018 und 2018/2019 nach ausgewählten Strukturmerkmalen (in %) (Teil 1)**

	2018 Keine Angebote an Ausbildungsstellen			2018 Alle angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt				2018 Angebotene Ausbildungsstellen vollständig oder teilweise besetzt				Insgesamt	Nachrichtlich
	2019 Alle angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt	2019 Angebotene Ausbildungsstellen vollständig oder teilweise besetzt	insgesamt	2019 Keine Angebote an Ausbildungsstellen	2019 Alle angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt	2019 Angebotene Ausbildungsstellen vollständig oder teilweise besetzt	insgesamt	2019 Keine Angebote an Ausbildungsstellen	2019 Alle angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt	2019 Angebotene Ausbildungsstellen vollständig oder teilweise besetzt	insgesamt		Weder 2018 noch 2019 Ausbildungsangebote
	1	2	**3**	4	5	6	**7**	8	9	10	**11**		12
Betriebsgrößenklasse:													
1 bis 19 Beschäftigte	15,3	15,9	**31,2**	19,2	18,3	5,3	**42,8**	11,6	4,3	10,2	**26,1**	100	74,7
20 bis 99 Beschäftigte	5,1	16,6	**21,8**	3,4	7,1	6,9	**17,4**	10,1	8,5	42,3	**60,8**	100	45,9
100 bis 199 Beschäftigte	2,0	1,9	**3,8**	0,8	0,9	5,7	**7,4**	9,8	4,4	74,6	**88,7**	100	34,3
200 und mehr Beschäftigte	0,7	6,0	**6,7**	1,3	0,3	2,2	**3,8**	5,9	1,5	82,0	**89,5**	100	19,0
Wirtschaftssektor:													
Land-, Forstwirtschaft, Bergbau	57,3	1,6	**58,9**	3,3	1,6	2,9	**7,8**	3,3	16,4	13,6	**33,3**	100	74,2
Verarbeitendes Gewerbe	5,5	8,4	**13,9**	3,7	9,2	8,5	**21,4**	18,1	5,7	41,0	**64,7**	100	58,4
Bauwirtschaft	1,3	21,4	**22,7**	7,4	17,8	12,5	**37,7**	14,3	5,1	20,2	**39,6**	100	56,1
Handel, Reparatur	4,6	12,0	**16,6**	18,0	24,9	7,3	**50,3**	9,1	4,1	19,9	**33,2**	100	61,4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21,2	21,6	**42,8**	7,4	17,9	1,4	**26,7**	15,4	2,9	12,2	**30,5**	100	79,1
Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen	15,9	12,5	**28,4**	39,4	7,5	3,0	**49,9**	3,8	3,0	15,0	**21,8**	100	75,3
Medizinische, pflegerische Dienstleistungen	22,3	19,7	**42,0**	12,0	9,9	0,8	**22,7**	8,5	9,0	17,8	**35,3**	100	69,4
Öffentlicher Dienstleistungen, Erziehung, Unterricht	7,1	8,4	**15,5**	1,3	2,9	4,9	**9,1**	19,6	5,5	50,2	**75,4**	100	88,4

Tabelle A7.3-1: **Betriebliche Ausbildungsbeteiligung: Angebot und Besetzung von Ausbildungsstellen in den Ausbildungsjahren 2017/2018 und 2018/2019 nach ausgewählten Strukturmerkmalen (in %) (Teil 2)**

	2018 Keine Angebote an Ausbildungsstellen			2018 Alle angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt				2018 Angebotene Ausbildungsstellen vollständig oder teilweise besetzt				Insgesamt	Nachrichtlich
	2019 Alle angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt"	2019 Angebotene Ausbildungsstellen vollständig oder teilweis besetzt	insgesamt	2019 Keine Angebote an Ausbildungsstellen	2019 Alle angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt	2019 Angebotene Ausbildungsstellen vollständig oder teilweise besetzt	insgesamt	2019 Keine Angebote an Ausbildungsstellen	2019 Alle angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt"	2019 Angebotene Ausbildungsstellen vollständig oder teilweise besetzt	insgesamt		Weder 2018 noch 2019 Ausbildungsangebote
Regionaleinheit:													
Altes Bundesgebiet	13,4	15,6	**29,0**	14,4	13,5	5,0	**32,9**	12,6	4,4	21,2	**38,2**	100	69,5
Neues Bundesgebiet	8,4	13,4	**21,8**	18,5	22,9	8,1	**49,5**	3,8	7,9	17,1	**28,7**	100	74,9
Kammerzugehörigkeit:													
Industrie- und Handelskammer	9,1	13,8	**22,9**	14,6	21,4	4,2	**40,2**	8,4	2,2	26,3	**36,9**	100	76,0
Handwerkskammer	7,8	14,7	**22,5**	17,7	16,6	9,1	**43,5**	14,5	4,5	15,1	**34,1**	100	55,2
Sowohl Industrie- und Handelskammer als auch Handwerkskammer	9,3	23,3	**32,6**	1,6	16,0	6,5	**24,1**	13,2	10,2	20,0	**43,3**	100	35,8
Sonstige Kammern insgesamt, darunter:													
Landwirtschaftskammer	46,6	24,4	**71,0**	2,7	0,1	0,0	**2,7**	1,4	15,0	9,9	**26,3**	100	53,4
Freie Berufe	21,8	18,5	**40,4**	12,2	4,9	0,6	**17,7**	15,1	8,7	18,2	**42,0**	100	76,9
Hauswirtschaftskammer	0,5	5,1	**5,6**	65,6	22,5	0,0	**88,1**	1,6	2,5	2,3	**6,3**	100	44,0
Öffentlicher Dienst	4,7	12,1	**16,9**	10,0	3,4	15,0	**28,3**	9,6	6,3	39,0	**54,8**	100	77,1
Insgesamt	**12,5**	**15,2**	**27,8**	**15,1**	**15,1**	**5,6**	**35,7**	**11,1**	**5,0**	**20,5**	**36,5**	**100**	**70,6**

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Erhebungswellen 2018 und 2019; hochgerechnete Ergebnisse

BIBB-Datenreport 2020

Besonders Betriebe mit einer Zugehörigkeit zum IHK- und/oder HwK-Bereich, Kleinstbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten, Betriebe im Dienstleistungsbereich (insbesondere Handels- und Reparaturgewerbe, überwiegend persönliche Dienstleistungen, medizinische und pflegerische Dienstleistungen) gehörten in der Mehrzahl zur Gruppe der in beiden Berichtsjahren ausbildungsinteressierten Betriebe, die vergeblich nach geeigneten Auszubildenden suchten oder auf Ausbildungsangebote verzichteten. Dies gilt auch für Betriebe in den neuen Bundesländern. Relativ erfolgreich in ihrem Bemühen, Auszubildende zu finden, waren Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten, das verarbeitende Gewerbe und die Bauwirtschaft sowie der öffentliche Dienst.

Betriebe ohne Besetzungsprobleme

Im Vorjahr bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften erfolgreiche Betriebe hatten im Durchschnitt auch im Folgejahr keine größeren Probleme bei der Stellenbesetzung. Von den 36,5% der 2018 erfolgreichen Betriebe → **Tabelle A7.3-1** (Spalte 11) gelang es einem Großteil (20,5%) auch 2019, die Bewerbersuche mit Neuverträgen abzuschließen (Spalte 10). Durchschnittlich 5,0% hatten 2019 jedoch auch unbesetzte Ausbildungsstellen zu verzeichnen und 11,1% der Betriebe boten keine erneuten Ausbildungsstellen an; wobei ein Teil dieser Betriebe eventuell ihren Bedarf an Nachwuchskräften bereits 2018 gedeckt hatte.

Ausbildungsstellen erfolgreich zu besetzen, gelang zu einem hohen Prozentanteil insbesondere größeren Betrieben (vgl. Spalte 10), Betrieben aus dem verarbeitenden Gewerbe und der Bauwirtschaft sowie im Bereich öffentlicher Dienstleistungen. Eher kritisch fiel die Erfolgsbilanz im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich aus, hier vor allem bei den überwiegend persönlichen Dienstleistungen, aber auch bei unternehmensnahen Dienstleistungen und im Handels- und Reparaturgewerbe.

Fazit

Insgesamt ergeben sich unterschiedliche Erklärungsmöglichkeiten für die in den letzten Jahren insgesamt rückläufige und sich nur allmählich stabilisierende Ausbildungsbeteiligung (**vgl. Kapitel A7.1**). Die mit zunehmender Betriebsgröße konstant erfolgreich agierenden Betriebe haben bei gleichzeitig nachlassenden Erfolgschancen von Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten den Trend im betrieblichen Ausbildungssystem zu größeren mittelständischen Betrieben und Großunternehmen als Träger der betrieblichen Ausbildung weiter verstärkt. Ungeachtet ihrer Erfahrungen im Vorjahr weist der Saldo aus erfolgreichen[168] und erfolglosen[169] mittelständischen Betrieben und Großbetrieben hohe positive Werte auf, während der Saldo für Klein- und Kleinstbetriebe mit -37,3 Prozentpunkten auf einen nachlassenden Anteil von Kleinstbetrieben in der Ausbildungsbeteiligung hinweist. Der Grund hierfür liegt darin, dass sich trotz mehrfacher Versuche von Kleinst- und Kleinbetrieben kein Erfolg einstellt. Nur jeder dritte Kleinbetrieb konnte seine Ausbildungsangebote mit Nachwuchskräften erfolgreich besetzen.

Auch ist zu erwarten, dass das verarbeitende Gewerbe und mit Abstrichen das Baugewerbe wie bisher auch zu den ausbildungsstarken Bereichen im Ausbildungssystem gehören werden. Demgegenüber könnte der Dienstleistungsbereich – abgesehen von öffentlichen Dienstleistungen – an Bedeutung verlieren. Dies trifft insbesondere auf das Handels- und Reparaturgewerbe und für den Bereich der überwiegend persönlichen Dienstleistungen zu, die in beiden Berichtsjahren erfolglos Auszubildende gesucht haben und hohe Anteil an Betrieben aufweisen, die im Zweijahresvergleich keine Angebote an Ausbildungsstellen gemacht haben. Da in den neuen Bundesländern die Gruppe der sowohl 2018 wie auch 2019 konstant erfolglosen Betriebe dominiert, wird sich in der Folge der bisherige Trend zu einer vergleichsweise niedrigeren Ausbildungsbeteiligung verfestigen.

(Klaus Troltsch, Sabine Mohr)

168 Summe aus Spalten 2, 6 und 10.
169 Summe aus Spalten 1, 4, 5, 8 und 9.

A 7.4 Digitalisierung in Betrieben und betriebliche Ausbildung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Der digitale Wandel hat bereits weitgehende Veränderungen in der deutschen Wirtschaft hervorgerufen. Zum Beispiel nutzen große Teile der Betriebe in Deutschland bereits digitale Technologien für ihre Arbeits- und Geschäftsprozesse (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A7.4; Janssen u. a. 2018; Arntz u. a. 2016). Aber die Digitalisierung wird in Zukunft noch weitere Veränderungen bringen (Wolter u. a. 2019). Diese können auch das betriebliche Ausbildungssystem betreffen, welches sich schon jetzt langsam an die neuen Bedingungen anpasst und weiter anpassen muss (Janssen u. a. 2018; Arntz u. a. 2016).

Die aktuelle Lage zu kennen, kann dabei helfen, die zukünftigen Folgen abzuschätzen. Daher wird im Folgenden erläutert, welche Unterschiede sich zwischen Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben bezüglich der Technologienutzung zeigen, und welche Zusammenhänge sich zwischen dem Digitalisierungsstand und der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung ergeben.

Seit 2016 wird in einem Sondermodul des BIBB-Qualifizierungspanels E die Nutzung verschiedener Hard- und Softwarekomponenten erhoben, welche stetig erweitert und aktualisiert werden (Helmrich u. a. 2016). Auf Basis der Angaben von 2018[170] und 2019 wird in diesem Beitrag die Nutzung der digitalen Technologien in Ausbildungsbetrieben (1) sowie die Zusammenhänge zwischen der Digitalisierung und der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung E (2) untersucht.

Stand des betrieblichen Digitalisierungsniveaus in Ausbildungsbetrieben

Für einen ersten Eindruck des aktuellen Standes der Digitalisierung in Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben kann die Nutzungshäufigkeit verschiedener Hard- und Softwarekomponenten betrachtet werden → **Schaubild A7.4-1**. In Ausbildungsbetrieben wurden portable und nicht portable Informations- und Kommunikationstechnologien sowie digitale Netzwerktechnologien zur Unterstützung der Geschäfts- und Arbeitstätigkeiten sowie einfache Technologien zur Datensicherheit und Datenschutz nahezu flächendeckend eingesetzt. Diese können als technischer Standard angesehen werden. Autonome Technologien (13%) oder Technologien, die künstliche Intelligenz nutzen (4%), kamen hingegen am seltensten zum Einsatz.

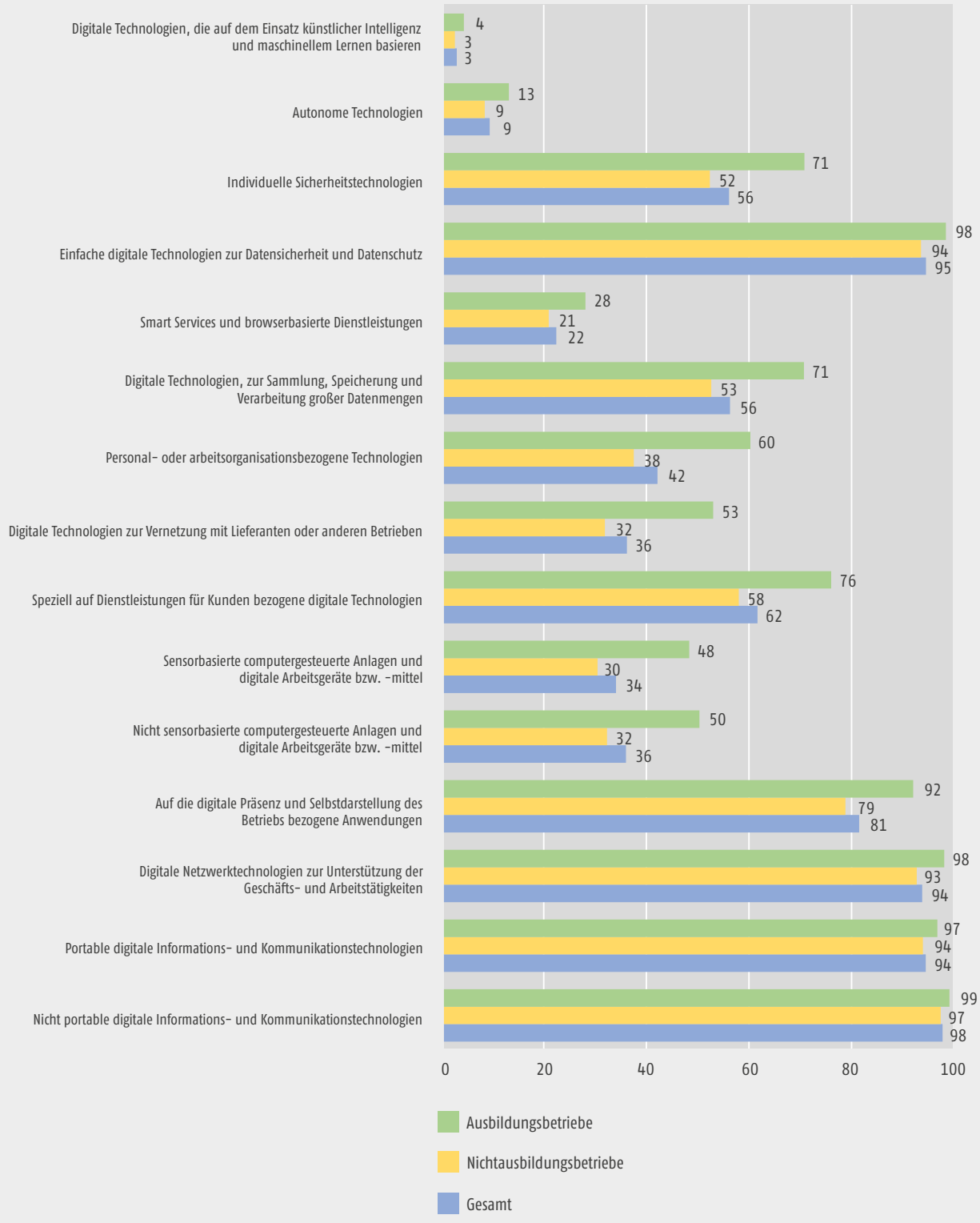
170 Die Daten von 2018 unterscheiden sich minimal (im Bereich eines Prozentpunktes) von den berichteten Daten aus dem Vorjahr (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A7.4), da es zu einer nachträglichen Datenkorrektur der erfassten Technologienutzung kam.

E Indikatoren zur Messung von Digitalisierung im BIBB-Qualifizierungspanel

Das **BIBB-Betriebspanel zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel)** ist eine seit 2011 stattfindende jährliche Wiederholungsbefragung von Betrieben in Deutschland. Mit der Befragung werden repräsentative Längsschnittdaten zum betrieblichen Qualifizierungsgeschehen erhoben (vgl. Gerhards/Mohr/Troltsch 2013; Troltsch/Mohr 2018; Troltsch/Gerhards 2018). Einer der Schwerpunkte der Erhebungswellen seit 2016 ist die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt. Zur Messung des Niveaus der betrieblichen Digitalisierung wird eine differenzierte Erfassung der **Nutzung digitaler Technologien** vorgenommen. Diese umfasste in der Erhebungswelle 2019 folgende Technologien (Detaillierte Informationen siehe BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A7.4):

- nicht portable digitale Informations- und Kommunikationstechnologien;
- portable digitale Informations- und Kommunikationstechnologien;
- digitale Netzwerktechnologien zur Unterstützung der Geschäfts- und Arbeitstätigkeiten;
- auf die digitale Präsenz und Selbstdarstellung des Betriebs bezogene Anwendungen;
- nicht sensorbasierte computergesteuerte Anlagen und digitale Arbeitsgeräte bzw. –mittel;
- sensorbasierte computergesteuerte Anlagen und digitale Arbeitsgeräte bzw. –mittel;
- speziell auf Dienstleistungen für Kunden bezogene digitale Technologien;
- digitale Technologien zur Vernetzung mit Lieferanten oder anderen Betrieben;
- personal- oder arbeitsorganisationsbezogene Technologien;
- digitale Technologien, zur Sammlung, Speicherung und Verarbeitung großer Datenmengen;
- Smart Services und browserbasierten Dienstleistungen;
- einfache digitale Technologien zur Datensicherheit und Datenschutz;
- individuelle Sicherheitstechnologien;
- autonome Technologien;
- **NEU** digitale Technologien, die auf dem Einsatz künstlicher Intelligenz und maschinellem Lernen basieren.

Schaubild A7.4-1: **Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben 2019 (in %)**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2019; querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse, Mehrfachantworten nach Fällen prozentuiert.

BIBB-Datenreport 2020

Auffällig ist, dass Ausbildungsbetriebe alle aufgeführten digitalen Technologien häufiger nutzten als Nichtausbildungsbetriebe. Dabei war der Unterschied zwischen Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben in den Bereichen „Personal- oder arbeitsorganisationsbezogenen Technologien“ sowie „Digitale Technologien zur Vernetzung mit Lieferanten oder anderen Betrieben“ (22 bzw. 21 Prozentpunkte) am größten.

Wie im Jahr 2018 nahm auch 2019 mit steigender Betriebsgröße die Nutzungshäufigkeit digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben zu. Ein Vergleich zum Vorjahr zeigt, dass die Nutzungshäufigkeit von individuellen, auf spezielle Bedürfnisse zugeschnittene Sicherheitstechnologien mit zehn Prozentpunkten bei den Ausbildungsbetrieben am stärksten zugenommen hat, während zum Beispiel die Nutzung von nicht sensorbasierten computergesteuerten Anlagen und digitalen Arbeitsgeräten (-4%) zurückgegangen ist (Daten hier nicht weiter dargestellt).

In Ausbildungsbetrieben des produzierenden Gewerbes wurden deutlich häufiger sensorbasierte und nichtsensorbasierte computergesteuerte Anlagen und digitale Arbeitsgeräte bzw. -mittel sowie auch autonome Technologien genutzt, während in Ausbildungsbetrieben des Dienstleistungsbereichs digitale Technologien, die sich auf die Sammlung, Speicherung und Verarbeitung großer Datenmengen, die Nutzung von Smart Services oder die Vernetzung mit Lieferanten beziehen, eine deutlich relevantere Rolle spielten. In Ausbildungsbetrieben des produzierenden Gewerbes hat die Nutzungshäufigkeit von Personal- oder arbeitsorganisationsbezogenen Technologien mit sechs Prozentpunkten am stärksten zugenommen, während die Nutzung von nicht sensorbasierten computergesteuerten Anlagen und digitalen Arbeitsgeräten bzw. -mitteln abgenommen hat. Ein Trend zur Zunahme von individuellen Sicherheitstechnologien zeigt sich sowohl in Ausbildungs- und in Nichtausbildungsbetrieben des Dienstleistungssektors als auch dem produzierenden Gewerbe (neun bzw. zehn Prozentpunkte und acht bzw. sechs Prozentpunkte) (Daten hier nicht weiter dargestellt).

Im Vergleich zu den Betrieben in den neuen Bundesländern nutzten Betriebe in den alten Bundesländern häufiger die erfragten digitalen Technologien. Dafür kam es aber in den neuen Bundesländern eher zu einem Anstieg der Nutzung bzw. zu stärkeren Anstiegen. Zum Beispiel nahm die Nutzung von nichtsensorbasierten computergesteuerten Anlagen und digitalen Arbeitsgeräten bzw. -mitteln in den alten Bundesländern ab (-7 Prozentpunkte), aber in den Neuen zu (zwei Prozentpunkte) (Daten hier nicht weiter dargestellt).[171]

171 Bei Messungen der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung auf Basis von Primärerhebungen bei Betrieben und Unternehmen sind ungeachtet des Stichproben- und Erhebungsdesigns Selektivitätseffekte in der Teilnahme nicht vollkommen auszuschließen und über Gewichtungs- und Hochrechnungsfaktoren auch nicht ausgleichbar. Der große Vorteil gegenüber der Nutzung amtlicher Statistiken ist aber in der deutlich größeren Informationstiefe und -breite zu sehen, die zur Erklärung von Strukturen und Prozessen in der Grundgesamtheit herangezogen werden können (vgl. Krekel 2017; Lukowski 2017).

Insgesamt zeigt sich, dass im Durchschnitt Ausbildungsbetriebe häufiger digitale Technologien nutzten, als Nichtausbildungsbetriebe.

Betriebliche Ausbildungsbeteiligung und Digitalisierungsgrad

Im Jahr 2019 ging, ähnlich wie 2018, ein zunehmender betrieblicher Digitalisierungsgrad mit einer höheren Ausbildungsbeteiligung E einher: In Betrieben mit geringem Digitalisierungsgrad betrug die Ausbildungsbetriebsquote E 5%, in Betrieben mit mittlerem Digitalisierungsgrad 16% und in hochgradig digitalisierten Betrieben 32% → **Tabelle A7.4-1 Internet**.

E Digitalisierungsindex 2019

Um das Technologisierungsniveau der Betriebe quantitativ einschätzen zu können, wurde aus den im Jahr 2019 erhobenen Technologien ein gewichteter linearer Index erstellt. Hierbei wurden jeweils zwei Variablen zu Informations- und Kommunikationstechnologien, computergesteuerte Anlagen und digitale Arbeitsgeräte bzw. -mitteln und zu Sicherheitstechnologien in jeweils eine Variable zusammengefasst. Der Index reicht von 0 „keine digitalen Technologien enthalten“ bis 10 „alle digitalen Technologien enthalten“. Der elfstufige Index wird wiederum zu einem dreistufigen Digitalisierungsgradindex zusammengefasst, der die Ausprägungen „Niedriger Technologisierungsgrad“ (0 bis 2 digitale Technologien), „Mittlerer Technologisierungsgrad“ (3 bis 6 digitale Technologien) und mit 7 oder mehr Technologien „hoher Technologisierungsgrad“ umfasst.

Der Anteil Auszubildender an allen Beschäftigten des Betriebes ist bei Betrieben mit niedrigem Digitalisierungsgrad am geringsten (2%) und bei hochdigitalisierten Betrieben am höchsten (6%).

Im Vergleich zu 2018 (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A7.4) zeigt sich bei regionaler Differenzierung, dass die betriebliche Ausbildungsbeteiligung auf mittlerem und hohem Digitalisierungsniveau in den neuen Bundesländern 2019 geringer war als in den alten Bundesländern. Dahingegen fiel die Quote auf dem unteren

E

Indikatoren zur Messung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Ausbildungsbetriebsquote

Die Ausbildungsbetriebsquote misst den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Ausbildungsbetriebe. Bei der Berechnung der Ausbildungsbetriebsquote wird nicht zwischen Betrieben mit und ohne Ausbildungsberechtigung differenziert.

Ausbildungsquote

Die Ausbildungsquote bezeichnet den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich Auszubildender.

Digitalisierungsniveau 2019 geringer aus. In westdeutschen Betrieben mit mittlerem Digitalisierungsgrad war die Ausbildungsbetriebsquote 2019 weiterhin doppelt so hoch wie in ostdeutschen Betrieben (18% vs. 9%).

(Myriam Baum, Felix Lukowski, Sabrina Weller)

A 8 Bildungsverhalten von Jugendlichen

A 8.1 Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018

Um die Datenlage zu den gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen zu verbessern, hat das BIBB gemeinsam mit der BA zwei repräsentative Befragungen durchgeführt: Die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018. Es handelt sich hierbei jeweils um eine schriftlich-postalische Befragung von Personen, die für das Ausbildungsjahr 2018 (Vermittlungsjahr 2017/2018) eine duale Ausbildung nach BBiG oder HwO anstrebten und daher bei der BA als Bewerber/-innen gemeldet waren. Als Untersuchungspopulation diente entweder die Gruppe der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018) oder die Gruppe der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund (BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018).[172]

Im Folgenden werden aktuelle Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 vorgestellt, die 2019 und 2020 als Kurzbeiträge veröffentlicht oder an anderer Stelle präsentiert wurden.

Analysen der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 zeigen, dass die meisten geflüchteten Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die seit 2013 nach Deutschland eingereist sind, angeben, über gute Deutschkenntnisse zu verfügen. Besonders häufig trifft dies auf die Kategorie „Verstehen“ und „Sprechen“ zu. Was ihre Wohnsituation betrifft, so war zum Befragungszeitpunkt fast jede bzw. jeder Fünfte in einer Flüchtlingsunterkunft untergebracht. Ersten Analysen nach scheint die Wohnsituation jedoch nicht mit den Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle in Zusammenhang zu stehen. Personen, die in Flüchtlingsunterkünften wohnten, befanden sich genauso häufig in einer betrieblichen Ausbildung wie Personen, die anders lebten (z. B. mit der Familie in einer Wohnung) (vgl. Gei/Niemann 2019).

Um die Frage zu beantworten, was sich Geflüchtete von ihren künftigen Ausbildungsberufen wünschen, wurden Daten für die Gesamtgruppe der befragten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund (inklusive der Personen, die vor 2013 eingereist sind) analysiert. Es zeigte sich, dass den befragten Bewerbern und Bewerberinnen vor allem gute Arbeitsmarktchancen und Karriereperspektiven sowie interessante Tätigkeiten wichtig sind. Wichtig ist ihnen aber auch, dass der Beruf die Möglichkeit bietet, mit Menschen zusammenzuarbeiten und anderen Menschen helfen zu können. Bei der Einschätzung der Wichtigkeit der verschiedenen Aspekte unterscheiden sich die Wünsche von Geflüchteten teilweise stark von den Wünschen migrantischer Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund und Personen ohne Migrationshintergrund (vgl. Eberhard/Gei 2019).

Was den Unterstützungsbedarf von geflüchteten Bewerbern und Bewerberinnen im Zuge der Ausbildungsstellensuche betrifft, so gaben die meisten befragten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund an, sie hätten mehr Unterstützung und Informationen benötigt. Unterschiede bei den Unterstützungsbedarfen zeigen sich nicht nur hinsichtlich des Geschlechts der Befragten, sondern auch zwischen Personen, die eine Einstiegsqualifizierung absolviert hatten und durch einen Mentor bzw. eine Mentorin unterstützt wurden und Bewerbern und Bewerberinnen, auf die dies nicht zutraf (vgl. Christ/Niemann 2020).

Werden die Zugangschancen von Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund auf eine Ausbildungsstelle betrachtet, zeigt sich, dass deutsche oder in Deutschland anerkannte Schulabschlüsse die Chancen von Geflüchteten auf eine Ausbildungsstelle erhöhen können. Ebenso förderlich wirken sich Maßnahmen aus, die den Kontakt zu Ausbildungsbetrieben fördern (z. B. Einstiegsqualifizierung, längeres betriebliches Praktikum) und bei denen Geflüchtete individuell auf ihrem Weg zu einer Ausbildungsstelle begleitet werden (z. B. Begleitung durch Mentor/-in oder Paten bzw. Patin) (vgl. Eberhard 2019).

Um die Frage zu beantworten, welche Bewerber und Bewerberinnen ihren Wunschberuf realisieren konnten, wurde auf Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 zurückgegriffen. Analysen für die Gruppe der befragten Personen ohne Fluchthintergrund, die sich zum Befragungszeitpunkt in einer betrieblichen Ausbildungsstelle befanden, verdeutlichen, dass die Mehrheit der befragten Auszubildenden in ihren ursprünglichen Wunschberufen ausgebildet wird. Gleichwohl absolvierten Altbewerber/-innen und Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund (aber ohne Fluchthintergrund) seltener eine Ausbildung im Wunschberuf (vgl. Eberhard/Christ 2019).

(Verena Eberhard)

172 Weitere Informationen zur BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und zur BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 sind im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.1 und unter **https://www.bibb.de/de/4730.php** zu finden.

A 8.2 Regionale Mobilität – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik zum Stichtag 30.09.2018

Die Mobilität von Jugendlichen kann dazu beitragen, regionale Ungleichgewichte von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zu mindern. Sie kann jedoch auch dazu führen, dass in Regionen mit einem aus Sicht der Jugendlichen attraktiven Angebot deutlich mehr Ausbildungsstellenbewerber/-innen aktiv sind, als aus dieser Region selbst stammen. Sofern sich die einheimischen Bewerber/-innen nicht im selben Ausmaß mobilitätsbereit zeigen wie die Ausbildungsinteressierten von außerhalb, können sich die Verhältnisse auf dem Ausbildungsmarkt infolge von Mobilität somit auch verschlechtern (vgl. dazu ausführlich Matthes/Ulrich 2018).

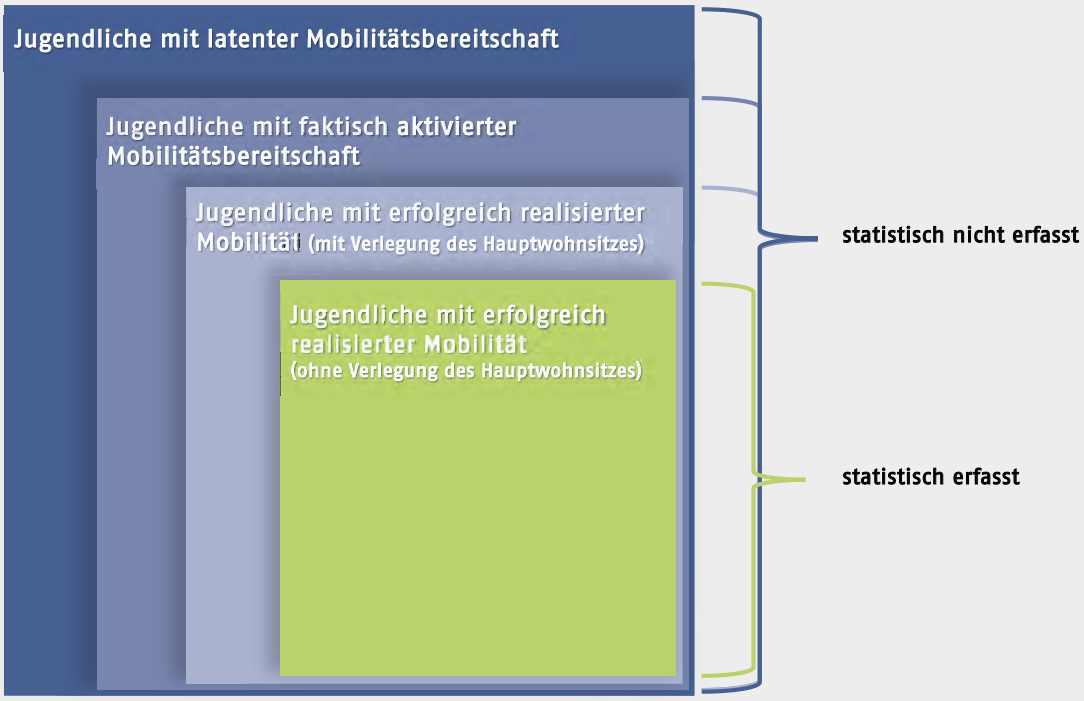
Amtliche Informationen zur Mobilität von Jugendlichen im Zusammenhang mit ihrer Berufsausbildung lassen sich aus der Beschäftigtenstatistik der BA gewinnen. Die Statistik gibt darüber Auskunft, wo Auszubildende wohnen und wo ihre Ausbildungsstätten liegen. Auf dieser Basis werden im Folgenden regionale Mobilitäten nachgezeichnet. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die Mobilität, die in der BA-Beschäftigtenstatistik sichtbar wird, lediglich die erfolgreich realisierte Mobilität wiederspiegelt. Diese erfasst nur diejenigen Fälle, in denen die jungen Menschen im Zuge der auswärtigen Aufnahme einer Ausbildung ihren Hauptwohnsitz nicht verlegen.

Bei Einschluss von Personen, die ihren Hauptwohnsitz verlegen, würde die erfolgreich realisierte Mobilität nochmals höher ausfallen. Entsprechende Daten werden aber bisher nicht amtlich erhoben. Dies gilt ebenfalls für die folgenden mobilitätsbezogenen Größen, die nochmals höher anzusetzen sind als die erfolgreich realisierte Mobilität mit Wohnsitzverlegung → **Schaubild A8.2-1**:

- Die faktisch aktivierte Mobilitätsbereitschaft umfasst die Zahl aller ausbildungsinteressierten Jugendlichen, die sich mit oder ohne Erfolg überregional bewerben.
- Diese Zahl wird wiederum von der Zahl der Personen mit latenter Mobilitätsbereitschaft übertroffen. Sie umfasst all jene Personen, die bei „Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche auch Ausbildungsplatzangebote außerhalb der Heimatregion in Betracht ziehen und sich gegebenenfalls auch auf diese Angebote bewerben“ (Ulrich/Ehrenthal/Häfner 2006, S. 101).

Wenn somit im Folgenden über faktische Mobilität (ohne Umzüge) berichtet wird, ist zu berücksichtigen, dass die Mobilitätsbereitschaft der Jugendlichen grundsätzlich deutlich größer ausfällt, als sich in den hier berichteten

Schaubild A8.2-1: **Teilgruppen ausbildungsinteressierter Jugendlicher nach Mobilitätsbereitschaft**



Quelle: Eigene Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A8.2-1: **Zahlen und Indikatoren zur länderübergreifenden Mobilität von Auszubildenden (Stichtag: 30.09.2018)**

	Auszubildende, die in diesem Land wohnen	Auszubildende, die in diesem Land ausgebildet werden	Auszubildende, die in diesem Land wohnen *und hier auch* ausgebildet werden	Auszubildende, die in diesem Land *nicht* wohnen, aber hier ausgebildet werden („Einpendler")	Auszubildende, die in diesem Land wohnen, aber hier *nicht* ausgebildet werden („Auspendler")	Saldo Einpendler – Auspendler	Einpendlerquote	Auspendlerquote	Differenz in %-Punkten: Einpendlerquote – Auspendlerquote	Quote der Auszubildenden, die im heimatlichen Bundesland ausgebildet werden
	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9	Sp. 10
						Sp. 4–Sp. 5	Sp. 4/Sp. 2	Sp. 5/Sp. 1	Sp. 7–Sp. 8	Sp. 3/Sp. 1
Baden-Württemberg	244.900	247.400	234.700	12.700	10.100	+2.600	5,1%	4,1%	+1,0	95,9%
Bayern	279.400	281.700	271.200	10.500	8.200	+2.300	3,7%	2,9%	+0,8	97,1%
Berlin	42.200	48.100	38.400	9.700	3.800	+5.900	20,2%	9,0%	+11,2	91,0%
Brandenburg	35.400	30.500	26.400	4.200	9.000	-4.900	13,6%	25,5%	-11,9	74,5%
Bremen	12.600	17.000	10.700	6.300	1.900	+4.400	37,2%	15,2%	+21,9	84,8%
Hamburg	30.900	39.800	26.800	13.000	4.100	+8.900	32,7%	13,4%	+19,4	86,6%
Hessen	115.100	116.500	106.300	10.200	8.800	+1.400	8,7%	7,6%	+1,1	92,4%
Mecklenburg-Vorpommern	24.600	23.700	22.500	1.200	2.100	-900	5,2%	8,6%	-3,4	91,4%
Niedersachsen	176.200	169.900	159.300	10.700	16.900	-6.200	6,3%	9,6%	-3,3	90,4%
Nordrhein-Westfalen	366.900	367.300	356.600	10.700	10.300	+400	2,9%	2,8%	+0,1	97,2%
Rheinland-Pfalz	84.200	79.900	72.800	7.100	11.400	-4.200	8,9%	13,5%	-4,6	86,5%
Saarland	19.400	19.800	18.100	1.600	1.200	+400	8,3%	6,4%	+2,0	93,6%
Sachsen	62.700	62.100	59.100	3.000	3.700	-700	4,8%	5,8%	-1,0	94,2%
Sachsen-Anhalt	32.700	31.400	28.900	2.500	3.900	-1.400	8,0%	11,8%	-3,8	88,2%
Schleswig-Holstein	60.900	56.800	52.300	4.600	8.600	-4.000	8,1%	14,1%	-6,1	85,9%
Thüringen	32.200	30.900	28.400	2.500	3.800	-1.300	8,1%	11,7%	-3,7	88,3%
Ausland, keine Angabe	2.900	100	0	100	2.900	-2.800	–	–	–	–
Insgesamt	**1.623.000**	**1.623.000**	**1.512.300**	**110.700**	**110.700**	**+0**	**–**	**–**	**–**	**–**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (hier: Auszubildende) zum 30.09.2018 nach Wohn- und Arbeitsort; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A8.2-2: **Relative Verteilung der im jeweiligen Land wohnenden Auszubildenden auf ihre Ausbildungsplätze nach deren Ort (in %)**

		davon haben ihren Ausbildungsplatz im Land bzw. in der Region (in %):																			
	Auszubildende mit Wohnort	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Meckl.-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Ausland inkl. ohne Angabe	Westdeutschland	Ostdeutschland	Deutschland	Insgesamt
Wohnort Land bzw. Region:																						
Baden-Württemberg	244.900	95,9	1,9	0,1	0,0	0,0	0,1	0,7	0,0	0,1	0,3	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Bayern	279.400	1,6	97,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,6	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	99,7	0,3	100,0	100,0
Berlin	42.200	0,3	0,5	91,0	5,9	0,0	0,3	0,3	0,2	0,3	0,5	0,1	0,0	0,2	0,2	0,2	0,1	0,0	2,4	97,5	100,0	100,0
Brandenburg	35.400	0,3	0,4	19,9	74,5	0,1	0,2	0,3	0,9	0,4	0,4	0,0	0,0	1,7	0,7	0,1	0,1	0,0	2,2	97,8	100,0	100,0
Bremen	12.600	0,2	0,2	0,2	0,0	84,8	0,8	0,1	0,1	12,7	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	99,6	0,4	100,0	100,0
Hamburg	30.900	0,2	0,3	0,5	0,1	0,3	86,6	0,3	0,3	2,4	0,7	0,0	0,0	0,0	0,1	8,1	0,0	0,0	99,0	1,0	100,0	100,0
Hessen	115.100	1,9	1,1	0,1	0,0	0,0	0,1	92,4	0,0	0,6	1,2	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	99,5	0,5	100,0	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	24.600	0,1	0,3	1,1	1,2	0,1	1,1	0,2	91,4	0,7	0,4	0,1	0,0	0,2	0,2	2,7	0,1	0,0	5,7	94,3	100,0	100,0
Niedersachsen	176.200	0,1	0,2	0,2	0,0	3,3	2,5	0,4	0,1	90,4	1,9	0,1	0,0	0,0	0,2	0,4	0,1	0,0	99,3	0,7	100,0	100,0
Nordrhein-Westfalen	366.900	0,2	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,4	0,0	1,2	97,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Rheinland-Pfalz	84.200	4,4	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	3,6	0,0	0,2	3,2	86,5	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Saarland	19.400	0,7	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,1	0,4	4,3	93,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,9	0,1	100,0	100,0
Sachsen	62.700	0,2	0,8	0,5	1,0	0,0	0,1	0,2	0,1	0,2	0,3	0,1	0,0	94,2	1,4	0,1	0,9	0,0	1,9	98,1	100,0	100,0
Sachsen-Anhalt	32.700	0,2	0,6	0,8	1,0	0,0	0,1	0,6	0,2	3,2	0,4	0,0	0,0	2,7	88,2	0,1	1,9	0,0	5,2	94,8	100,0	100,0
Schleswig-Holstein	60.900	0,2	0,2	0,2	0,0	0,1	11,5	0,2	0,4	0,8	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	85,9	0,0	0,0	99,2	0,8	100,0	100,0
Thüringen	32.200	0,3	3,1	0,4	0,2	0,0	0,1	2,1	0,0	1,4	0,3	0,1	0,0	2,5	1,0	0,1	88,3	0,0	7,6	92,4	100,0	100,0
keine Angabe/ Zuordnung	2.900	16,5	20,9	2,1	2,9	0,5	0,9	4,1	1,0	5,2	19,0	5,3	4,6	3,8	10,0	1,5	1,7	0,0	78,5	21,5	100,0	100,0
Westdeutschland	1.390.300	17,7	20,1	0,1	0,0	1,2	2,8	8,3	0,0	12,1	26,3	5,7	1,4	0,0	0,0	4,0	0,1	0,0	99,6	0,3	100,0	100,0
Ostdeutschland	229.800	0,2	0,9	20,2	13,1	0,0	0,3	0,6	10,0	0,9	0,4	0,1	0,0	26,7	13,2	0,4	12,9	0,0	3,7	96,3	100,0	100,0
Deutschland	1.620.100	15,2	17,3	3,0	1,9	1,0	2,5	7,2	1,5	10,5	22,6	4,9	1,2	3,8	1,9	3,5	1,9	0,0	86,0	14,0	100,0	100,0
Insgesamt	**1.623.000**	**15,2**	**17,4**	**3,0**	**1,9**	**1,0**	**2,5**	**7,2**	**1,5**	**10,5**	**22,6**	**4,9**	**1,2**	**3,8**	**1,9**	**3,5**	**1,9**	**0,0**	**86,0**	**14,0**	**100,0**	**100,0**

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung zum 30.09.2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Zahlen niederzuschlagen vermag (vgl. dazu z. B. Technopolis Group 2015).

Faktisch realisierte Mobilität zwischen den Ländern

Zum Stichtag 30.09.2018 wohnten rund 110.700 der 1.623.000 Beschäftigten, die zu diesem Zeitpunkt von der BA als Auszubildende registriert wurden, nicht in dem Bundesland, in dem ihr Ausbildungsbetrieb angesiedelt war → **Tabelle A8.2-1** (Spalten 4 und 5). Dies sind 6,8%.[173]

Die länderübergreifende Mobilität führt insbesondere in den Stadtstaaten dazu, dass höhere Anteile der dort verfügbaren Ausbildungsplätze nicht von eigenen Landesbewohnern/-bewohnerinnen besetzt sind → **Tabelle A8.2-1** (Spalte 7), so in Bremen (37,2%), Hamburg (32,7%) und Berlin (20,2%). Stärker als die Flächenstaaten zählen die Stadtstaaten zu den Regionen, in denen „die Betriebe mehr Ausbildungsplätze an(bieten), als dies für die Lehrstellenversorgung der Jugendlichen vor Ort notwendig wäre. Sie fungieren als überregionale Ausbildungszentren und ziehen Jugendliche aus Regionen an, in denen das Lehrstellenangebot ungünstiger ausfällt“ (Jost/Seibert/Wiethölter 2019, S. 1). Die hohe Mobilitätsbereitschaft in die Stadtstaaten hängt aber auch „mit dem ergriffenen Beruf zusammen. Während bestimmte Berufsausbildungen in fast jeder Gemeinde zugänglich sind, z. B. in der Backwarenherstellung oder im Bau- und Ausbaugewerbe, werden andere Berufe (wie im MINT- und Marketingbereich) überwiegend in den städtischen Zentren angeboten. Dafür müssen Jugendliche eher mobil sein“ (Jost/Seibert/Wiethölter 2019, S. 6).

Zwar gibt es in den Stadtstaaten auch in nennenswertem Maße dort wohnende Jugendliche, die ihre Ausbildung außerhalb ihres eigenen Bundeslandes absolvieren (Bremen 15,2%, Hamburg 13,4%, Berlin 9,0%; vgl. Spalte 8). Doch liegen diese Anteile deutlich unter den Einpendlerquoten (vgl. die in Spalte 9 aufgeführte Differenz), sodass die Einwanderung klar überwiegt. Dies führt in der Konsequenz dazu, dass „vor Mobilität“ noch günstige bzw. sehr günstige städtische Märkte für die dort einheimischen Jugendlichen mobilitätsbedingt zu eher schwierigen Märkten werden. So zeigen z. B. für den Stadtstaat Hamburg durchgeführte Berechnungen, dass 2018 einem Angebot von 14.000 Ausbildungsplätzen „ohne“ Mobilität eine „einheimische“ Nachfrage von vermutlich 12.600 Personen gegenübergestanden wäre (mit einer entsprechenden Angebots-Nachfrage-Relation von eANR= 111,2 Angeboten je 100 Ausbildungsplätze nachfragenden Personen). Als Folge der Mobilität (starker Zustrom nach Hamburg bei deutlich niedrigerer Auspendlerquote) lag die Nachfrage in Hamburg jedoch bei schätzungsweise 15.700 Personen, sodass die offizielle Angebots-Nachfrage-Relation nur eANR = 89,7 betrug. Für die Hamburger Betriebe, Praxen und Verwaltungen hatte dies den Vorteil, dass 2018 nur 4,7% der entsprechenden Ausbildungsplatzangebote unbesetzt blieben, während es in Deutschland insgesamt 10,0% waren (vgl. dazu Herzer/Ulrich 2020).

Entlastung der Ausbildungsmärkte durch Mobilität – hier wiederum aus der Perspektive der Jugendlichen – erfahren insbesondere die Flächenländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen. Hier fallen die Auspendlerquoten in andere Länder merklich höher aus (das heißt, um mindestens drei Prozentpunkte) als die Einpendlerquoten aus den anderen Ländern. Relativ bedeutsame auswärtige Ausbildungsmärkte sind wiederum → **Tabelle A8.2-2**:

- für Brandenburg: Berlin (19,9% der in Brandenburg lebenden Auszubildenden lernen in Berlin) und Sachsen (1,7%),
- für Mecklenburg-Vorpommern: Brandenburg (1,2%), Berlin (1,1%) und Hamburg (1,1%),
- für Niedersachsen: Bremen (3,3%) und Hamburg (2,5%) und Nordrhein-Westfalen (1,9%),
- für Rheinland-Pfalz: Baden-Württemberg (4,4%), Hessen (3,6%), Nordrhein-Westfalen (3,2%) und das Saarland (1,5%),
- für Sachsen-Anhalt: Niedersachsen (3,2%) sowie Sachsen (2,7%),
- für Schleswig-Holstein: Hamburg (11,5%) sowie
- für Thüringen: Bayern (3,1%), Hessen (2,1%) und Sachsen (2,5%).

Die beiden Länder, in denen die meisten der dort wohnenden Auszubildenden auch dort ausgebildet werden, sind Nordrhein-Westfalen (97,2%) und Bayern (97,1%), gefolgt von Baden-Württemberg (95,9%) → **Tabelle A8.2-1** (Spalte 10). Dies dürfte unter anderem daher rühren, dass es sich zugleich um die drei Länder mit der absolut höchsten Bevölkerungszahl bzw. mit dem absolut höchsten Ausbildungsplatzangebot handelt. Eine Rolle dürfte im Fall von Bayern und Baden-Württemberg zudem die aus Sicht der Jugendlichen überdurchschnittlich gute Ausbildungsmarktlage spielen (**vgl. Kapitel A1.1**). Am seltensten lernen brandenburgische Auszubildende im eigenen Land (74,5%), mit deutlichem Abstand gefolgt von den Bremer Auszubildenden (84,8%).

(Philip Herzer, Joachim Gerd Ulrich)

173 Zu berücksichtigen ist, dass unter den von der BA in der Beschäftigtenstatistik ausgewiesenen Auszubildenden zu einem kleineren Anteil auch Auszubildende außerhalb des dualen Berufsausbildungssystems enthalten sind (vgl. dazu Matthes/Ulrich 2017).

A 8.3 Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen: Gründe und Verläufe

In der medialen Diskussion um vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge steht meist der Vergleich von Lösungsquoten über den Zeitverlauf oder über Branchen und Berufe im Vordergrund. Dies liegt u. a. in der verfügbaren Datenlage begründet. Die Berufsbildungsstatistik z. B. kann Aussagen vor allem zum Anteil gelöster Verträge treffen und diese bspw. nach Zuständigkeitsbereichen und Berufen, Regionen und soziodemografischen Merkmalen differenzieren (**vgl. Kapitel A5.6**). Eine Betrachtung der Gründe vorzeitiger Vertragslösungen oder der Konsequenzen, die eine Vertragslösung für den Einzelnen nach sich zieht, benötigt andere Datenquellen. Hier bieten sich Befragungen zu Bildungs- und Erwerbsverläufen an. Dabei ist besonders von Interesse, was auf die Vertragslösung folgt, also ob die vorzeitige Beendigung einer Ausbildungsepisode auch die Abkehr vom dualen Ausbildungssystem bedeutet oder ob erneut eine duale Ausbildung aufgenommen wird. Alternativ würden ein Wechsel ins vollzeitschulische Ausbildungssystem oder ins Studium ebenfalls die Fortsetzung des beruflichen Qualifizierungsweges ermöglichen. Ob die Vertragslösung im Einzelfall negative Folgen hat, hängt also auch vom weiteren Verlauf ab. Vorhandene Studien zeigen durchaus unterschiedlich geartete Bildungsverläufe nach einer Vertragslösung, auch in Abhängigkeit von der schulischen Vorbildung und weiterer soziodemografischer Variablen (vgl. z. B. Lettau 2017).

Viele derartige Befragungen haben allerdings die Schwäche, dass die Lebensphasen rückblickend erhoben werden, was sie anfällig für Verzerrungen durch Erinnerungsfehler macht. Zum anderen ist die Befragungsstichprobe meist aus Personen verschiedener Geburtsjahrgänge zusammengesetzt, die sich in unterschiedlichen Jahr(zehnt)en im Ausbildungssystem befanden und damit unter unterschiedlichen Voraussetzungen am Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt und im Bildungssystem teilgenommen haben. Ein weiterer Nachteil ist, dass die Befragungsstichprobe sich gegebenenfalls nur auf einzelne Regionen oder Kammerbereiche bezieht.

Diesem Mangel wird in den nachfolgend berichteten Ergebnissen begegnet, indem Auszubildende eines einzelnen Schülerjahrgangs in den Blick genommen werden, die ihre erste Ausbildungsepisode im dualen Berufsbildungssystem vorzeitig beendet haben. Dabei wird der Frage nachgegangen, was die Ausbildungsepisoden vor der Vertragslösung kennzeichnet und welche Gründe für die vorzeitige Vertragslösung genannt werden. Außerdem wird ein erster Blick auf die Bildungsverläufe nach der Ausbildung geworfen. Neben der Fokussierung auf einen Schülerjahrgang zur Sicherstellung einer einheitlichen gesellschaftlichen und ökonomischen Gesamtsituation sollen dabei auch Verzerrungen durch Erinnerungsfehler vermieden werden. Dazu werden Daten benötigt, die die gesamte Komplexität von Bildungs- und Lebensverläufen abbilden und die Entwicklung im Zeitverlauf fortlaufend erfassen. Eine solche Datenquelle liefert das NEPS **E**, in dem eine Vielzahl von Einflussfaktoren und Verlaufsmerkmalen im Längsschnitt erfasst werden und auf dessen Basis Übergangsprozesse und Ausbildungsverläufe analysiert werden können.

Von den 665 Personen mit vorzeitig beendeter Ausbildungsepisode in der NEPS-Stichprobe gaben 48% an, die vorzeitige Beendigung der Ausbildungsepisode sei von ihnen selbst ausgegangen → **Schaubild A8.3-1**. Bei 29% erfolgte die Beendigung laut eigener Angabe im beiderseitigen Einvernehmen und die übrigen nannten eine Kündigung durch den Betrieb. Von denjenigen, denen durch den Betrieb gekündigt wurde, gaben knapp 8% an, dass der Grund die Schließung des Betriebs gewesen sei. Die im Folgenden dargestellten Analysen beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf die gesamte Stichprobe der Personen mit vorzeitig beendeter Ausbildungsepisode, unabhängig davon, von welcher Seite die Vertragslösung initiiert wurde.

E

Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS)

Diese Arbeit nutzt Daten des NEPS Startkohorte Klasse 9, doi:10.5157/NEPS:SC4:10.0.0. Die Daten wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom BMBF finanziert wurde. Seit 2014 wird NEPS vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V. (LIfBi) an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk weitergeführt. Das NEPS erhebt Längsschnittdaten zu Bildungserwerb, Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklung in formalen, nicht formalen und informellen Kontexten über den gesamten Lebensverlauf. Dazu wurden sechs Startkohorten vom Säugling bis zu Erwachsenen im Rentenalter mit insgesamt mehr als 50.000 Personen gezogen. Diese werden jährlich befragt und auf ihre Kompetenzen hin getestet. Weitere Informationen zum NEPS sind unter **https://www.lifbi.de/** und bei Blossfeld/Roßbach/von Maurice (2011) zu finden.

Für die hier thematisierte Fragestellung wird auf die Startkohorte 4 zurückgegriffen, für die 2010 ca. 15.000 Neuntklässler/-innen an allgemeinbildenden Schulen[174] erstmals befragt und getestet wurden. Bis einschließlich der zehnten Befragungswelle (2016/2017) gaben 665 Personen für ihre erste, duale Ausbildungsepisode (wobei keine dual Studierenden berücksichtigt sind) an, diese vorzeitig beendet zu haben. Diese Stichprobe setzt sich aus 53% männlichen und 47% weiblichen Befragten zusammen; 5% können zum Ausbildungsbeginn keinen Schulabschluss vorweisen, 43% verfügen über den Hauptschulabschluss, 40% über die mittlere Reife und 12% über die Hochschulreife.[175]
In die Auswertungen fließen Daten der Erhebungswellen 2011/2012 bis 2016/2017 ein.

Manche Personen hatten die Ausbildungsepisode zum Zeitpunkt der Befragung bereits beendet, sodass ihnen Fragen zum aktuellen Ausbildungsverlauf nicht gestellt wurden. Für diese Fragen liegen Angaben deshalb nur von etwas über der Hälfte der Stichprobe vor, nämlich von denjenigen, die sich zum Befragungszeitpunkt noch in der Ausbildung befanden und diese erst im weiteren Verlauf vorzeitig beendeten. Jene Gruppe wurde u. a. nach der voraussichtlichen Gesamtdauer ihrer Ausbildung gefragt. Von ihnen gaben 60% an, diese Episode, die sie letztendlich aber nicht zu Ende führten, werde bei ihnen voraussichtlich drei Jahre dauern. Ein weiteres knappes Viertel gab eine voraussichtliche Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren an. 5% der gesamten Stichprobe gaben an, sie hätten ihre Ausbildungszeit aufgrund von vorherigen Qualifikationen verkürzen können.

Zufriedenheit mit der gewählten Ausbildung und Gründe für die Vertragslösung

Die Auszubildenden, die zum Befragungszeitpunkt ihre Ausbildungsepisode noch nicht beendet hatten, sondern dies erst im weiteren Verlauf taten, wurden auch zu ihrer Zufriedenheit mit den beiden Lernorten Ausbildungsbetrieb und Berufsschule befragt. Diese lag auf einer Skala von 0 bis 10 im Mittel zwischen 7 und 8, wobei mehr als drei Viertel in der oberen Hälfte der Antwortskala ankreuzten, also eher zufrieden als unzufrieden waren. Darüber hinaus wurde diese Gruppe während ihrer noch laufenden Ausbildungsepisode um eine Stellungnahme zu der Aussage gebeten, es handele sich beim aktuellen Ausbildungsberuf um ihren Wunschberuf. Knapp zwei Drittel der Befragten stimmten dieser Aussage eher oder völlig zu, wobei der größere Teil letztere Kategorie nannte. Nur knapp jede/-r Siebte lehnte die Aussage eher oder völlig ab. Von denjenigen, die die Ausbildungsepisode zum Zeitpunkt der Befragung bereits beendet hatten und sich somit rückblickend äußerten, stimmte mehr als ein Viertel der Aussage eher oder völlig zu.

Die Zustimmung, dass es sich bei dem Ausbildungsberuf um den Wunschberuf handele, korreliert negativ mit der Häufigkeit der Nennung des Ausbildungsberufs als Abbruchgrund, d. h., dass Personen, die ihren Ausbildungsberuf als ihren Wunschberuf bezeichnet hatten, seltener angaben, sie hätten die Ausbildungsepisode vorzeitig beendet, weil der Beruf nicht ihren Vorstellungen entsprach. Das Argument, dass der Beruf nicht den eigenen Vorstellungen entsprach bzw. nicht der Wunschberuf war, führt mit 60% die Rangliste der angegebenen Gründe für die Vertragslösung an. → **Schaubild A8.3-2** zeigt diese Rangliste, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Befragt wurden hier diejenigen Personen, bei denen die Lösung des Ausbildungsvertrags aus eigenem Antrieb oder im Einvernehmen mit dem Ausbildungsbetrieb erfolgte. Von gut der Hälfte der Befragten und somit als zweithäufigster Grund wurden Konflikte im Ausbildungsbetrieb oder in der Berufsschule angegeben. 39% gaben an, dass ihnen in der Ausbildung zu wenig von den Ausbildungsinhalten vermittelt wurde. Fast ein Viertel nannte finanzielle Gründe, d. h., dass sie mit ihrem aktuellen oder nach der Ausbildung zu erwartendem Gehalt nicht zufrieden waren. Gut jede/-r Fünfte gab an, einen neuen Ausbildungsplatz in Aussicht gehabt zu haben. 18% nannten persönliche Gründe (wie gesundheitliche). Lediglich jede/-r Siebte gab an, die Ausbildung sei zu schwierig gewesen.

Je nach Schulabschluss zeigen sich Unterschiede in der Bedeutsamkeit der Beweggründe für die Vertragslösung. So gaben fast drei Viertel der Befragten mit Hochschulreife den Ausbildungsberuf als Grund für die Beendigung der Ausbildungsepisode an, von den Befragten mit mittlerer Reife taten dies noch zwei Drittel und von den Befragten mit Hauptschulabschluss lediglich 54%. Befragte mit Hauptschulabschluss gaben doppelt so häufig fachliche Schwierigkeiten an wie diejenigen mit Hochschulreife. Auch Konflikte und persönliche Gründe wurden jeweils am häufigsten in der Gruppe mit Hauptschulabschluss genannt. Finanzielle Gründe hingegen wurden deutlich häufiger von Personen mit mittlerer Reife genannt als von den beiden anderen Gruppen.

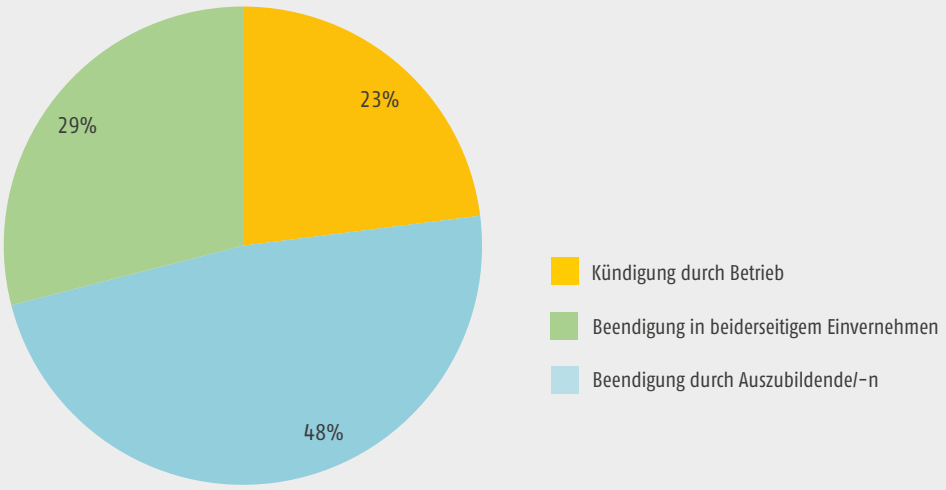
Nach der Vertragslösung

In Bezug auf den weiteren Verlauf nach der vorzeitigen Beendigung der ersten Ausbildungsepisode zeigen die

174 Nicht berücksichtigt werden bei den Analysen Förderschüler/-innen, da im Rahmen des NEPS die Jugendlichen aus Förderschulen anders befragt wurden als jene aus den übrigen allgemeinbildenden Schulen und daher nur für einen Teil der relevanten Merkmale Daten vorliegen.

175 Ein Zehntel der Stichprobe machte allerdings keine Angabe zum erzielten Schulabschluss.

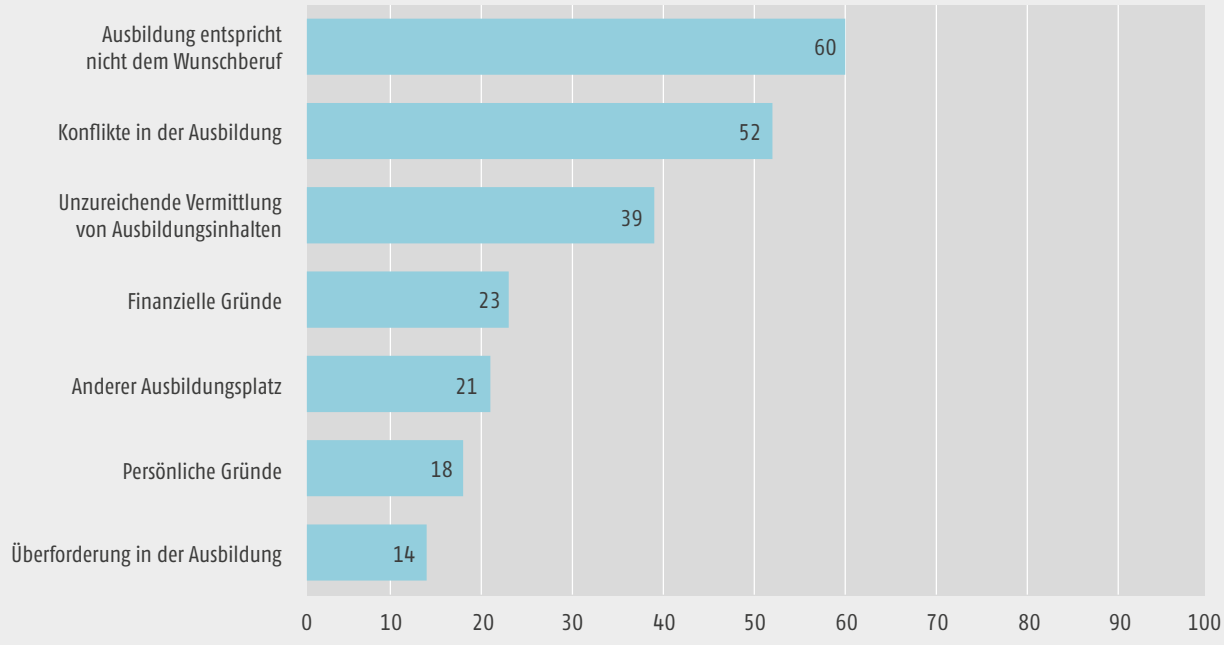
Schaubild A8.3-1: **Initiative der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (in %)**



Quelle: LIfBi, NEPS, Startkohorte 4, doi:10.5157/NEPS:SC4:10.0.0; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung; n=664

BIBB-Datenreport 2020

Schaubild A8.3-2: **Von Auszubildenden genannte Gründe für eine Vertragslösung[1] (Mehrfachnennungen möglich); Zustimmung in %**



[1] Angaben derjenigen, die aus eigenem Antrieb oder im beiderseitigen Einvernehmen die Ausbildungsepisode beendeten, n=513

Quelle: LIfBi, NEPS, Startkohorte 4, doi:10.5157/NEPS:SC4:10.0.0, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Daten Folgendes: In der vorliegenden Stichprobe begann jede/-r Zweite erneut eine duale Ausbildung, wobei dies bei einem Zehntel dieser Gruppe in Form einer außerbetrieblichen Ausbildung erfolgte. Bei rund einem Drittel derjenigen, die abermals eine duale Ausbildung aufnahmen, erfolgte der Beginn der neuen Ausbildung innerhalb der ersten vier Monate nach der Lösung des ersten Ausbildungsvertrags. Diese Dauer hängt allerdings auch vom zeitlichen Abstand zwischen Vertragslösung und Beginn des neuen Ausbildungsjahrs ab. Bei ca. jedem/jeder Vierten dauerte es bis zur erneuten Aufnahme einer dualen Ausbildung ein Jahr oder länger. Jede/-r Vierte bis Fünfte wählte für die neue Ausbildungsepisode denselben oder einen sehr ähnlichen Beruf wie in der vorherigen Ausbildungsepisode; bei weiblichen Auszubildenden traf dies etwas häufiger zu als bei den männlichen. Im Vergleich zur ersten Episode bezeichneten in ihrer zweiten dualen Ausbildungsepisode mehr Personen den Ausbildungsberuf als Wunschberuf. Dabei fiel der Zuwachs in der Gruppe, die aufgrund des für sie nicht passenden Berufs ihre erste Ausbildungsepisode beendet hatte, größer aus als in der Gruppe, die nicht den Ausbildungsberuf als Grund für die Vertragslösung genannt hatten.

Weitere 14% nahmen im Anschluss an die Vertragslösung statt einer dualen eine andere Form der Ausbildung wie eine berufsfachschulische Ausbildung oder ein Studium auf. Die Option Studium wurde allerdings nur von einer Minderheit gewählt, was sich unter anderem durch die Notwendigkeit einer Hochschulzugangsberechtigung für diesen Bildungsweg erklären lässt. Von den Befragten mit Hochschulreife, die nach der Vertragslösung erneut eine vollqualifzierende Bildungsepisode begannen, nahm fast jede/-r Zweite erneut eine duale Ausbildung auf, während rund ein Drittel ein Studium begann.

Insgesamt nahmen somit rund 64% der Befragten nach ihrer vorzeitig beendeten ersten dualen Ausbildungsepisode erneut eine Form der vollqualifizierenden Ausbildung auf. Bei rund einem Fünftel schloss sich dabei die nächste Ausbildungsepisode nahtlos an die vorherige, vorzeitig beendete an.

Fazit

Die hier dargestellten Analysen geben Aufschluss über die Gründe für eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsvertrags aus Sicht der Auszubildenden. Über die Schulabschlüsse hinweg sind es vor allem die mangelnde Passung zwischen den beruflichen Inhalten und den eigenen beruflichen Vorstellungen sowie die Ausbildungsbedingungen in Form von Konflikten und unzureichender Vermittlung der Ausbildungsinhalte. Interessant ist, dass diejenigen Auszubildenden, die noch vor ihrer Vertragslösung befragt werden konnten, zu einem großen Teil keine generelle Unzufriedenheit mit beiden Lernorten geäußert hatten.

Neben diesen Erkenntnissen sind auf der Grundlage der dargestellten Analysen erste Aussagen über (Aus-)Bildungsverläufe im Anschluss an eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsvertrags möglich. Die Ergebnisse untermauern, dass für einen großen Teil derjenigen, die ihre erste duale Ausbildungsepisode nicht zu Ende geführt haben, die Vertragslösung nicht den Ausstieg aus dem Bildungssystem bedeutet. Die meisten entscheiden sich dabei für die erneute Aufnahme einer dualen Ausbildung, zum Teil auch im gleichen Ausbildungsberuf wie zuvor.

(Annalisa Schnitzler)

A 8.4 Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten – Ergebnisse des DZHW Studienberechtigtenpanels

Im Studienberechtigtenpanel des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW GmbH) werden studienberechtigte Schulabsolventen und -absolventinnen jeweils ein halbes Jahr vor Erwerb sowie ein halbes Jahr und zweieinhalb Jahre nach Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung u. a. nach ihren Tätigkeiten sowie ihren Plänen und Motiven bezüglich ihres nachschulischen Werdegangs befragt. Auf dieser Datenbasis kann die Veränderung von Berufs-, Studien- und Ausbildungsplänen sowie deren Realisierung im Zeitverlauf analysiert werden.

Die Ergebnisse des Studienberechtigtenpanels 2012 wurden im BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A3.3, und die Ergebnisse aus der Kohorte 2015 im BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A8.4, dargestellt. Erste Ergebnisse aus dem Studienberechtigtenpanel 2018 werden voraussichtlich im BIBB-Datenreport 2021 veröffentlicht.

(Heike Spangenberg, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH, Hannover)

A 9 Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung

A 9.1 Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen

Auszubildende in der dualen Berufsausbildung haben gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb einen rechtlichen Anspruch auf eine angemessene und mit jedem Ausbildungsjahr ansteigende Vergütung (vgl. § 17 BBiG). Die Ausbildungsvergütung hat vom Gesetzgeber drei Funktionen zugeschrieben bekommen (vgl. Herkert/Töltl 2018): Sie soll zum einen die Auszubildenden für ihre während der Ausbildung im Betrieb geleistete produktive Arbeit entlohnen und zum anderen einen spürbaren Teil ihrer Lebenshaltungskosten decken. Darüber hinaus soll die Vergütung die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten. Die Vergütungszahlungen sind für die Auszubildenden von erheblicher finanzieller Bedeutung. Gleichzeitig stellen sie für die Betriebe den größten Kostenfaktor bei der Durchführung der Ausbildung dar (**vgl. Kapitel A9.2**). Auf die Personalkosten der Auszubildenden (Bruttoausbildungsvergütungen sowie gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen) entfielen nach den Daten der sechsten Kosten-Nutzen-Erhebung zur betrieblichen Ausbildung für das Ausbildungsjahr 2017/2018 61% der betrieblichen Ausbildungskosten (vgl. Schönfeld u. a. 2020). Der Anteil der Ausbildungsvergütungen machte dabei 45% aus.

Tarifliche Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen

Tarifvereinbarungen über die Höhe der Ausbildungsvergütungen werden zwischen den Tarifpartnern (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) in der Regel für einzelne Branchen in bestimmten Regionen[176] vereinbart. Es gibt auch Tarifverträge für einzelne Unternehmen. Der Geltungsbereich einer Tarifvereinbarung wird als Tarifbereich bezeichnet. Normalerweise wird in den Vereinbarungen nicht zwischen Ausbildungsberufen unterschieden.[177] Innerhalb einer Branche hängt die Vergütungshöhe also nicht davon ab, welchen Beruf die Auszubildenden lernen. Allerdings gibt es regionale Vergütungsunterschiede, insbesondere zwischen West- und Ostdeutschland. Auch zwischen den Branchen bestehen beträchtliche Unterschiede in der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Insgesamt kann die Vergütung in ein und demselben Beruf stark variieren, je nachdem, welcher Branche der Ausbildungsbetrieb angehört und in welcher Region er sich befindet. Tarifgebundene Betriebe[178] müssen ihren Auszubildenden mindestens die in ihrem Tarifbereich vereinbarten Beträge zahlen; niedrigere Vergütungen sind unzulässig, übertarifliche Zuschläge aber möglich.

Ausbildungsbetriebe sind nach § 17 BBiG zur Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung verpflichtet. Tariflichen Vereinbarungen über die Höhe der Ausbildungsvergütungen kommt bei der Bestimmung der Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung eine besondere Bedeutung zu. Sie gelten grundsätzlich als angemessen, weil sie von Tarifvertragsparteien ausgehandelt wurden und daher davon auszugehen ist, dass die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt worden sind (vgl. Herkert/Töltl 2018). Mit der Novelle des BBiG, die am 01.01.2020 in Kraft trat, wurde nun für Auszubildende, deren Ausbildung in 2020 beginnt, eine Mindestausbildungsvergütung eingeführt (vgl. § 17 BBiG). Für das erste Ausbildungsjahr wurde zunächst ein Betrag von 515 € festgelegt, der sich in den Folgejahren erhöht. Von der Mindestausbildungsvergütung ausgenommen sind allerdings tarifvertragliche Regelungen. Sieht ein Tarifvertrag eine Ausbildungsvergütung unterhalb der Mindestausbildungsvergütung vor, dürfen tarifgebundene Betriebe sich nach diesem Tarifvertrag richten. Gesetzlich festgelegt wurde auch die bisher schon angewandte 20%-Regel, wonach nicht tarifgebundene Betriebe von den für ihre Branche und Region geltenden tariflichen Sätzen um maximal 20% nach unten abweichen dürfen, allerdings höchstens bis zur Grenze, die die Mindestausbildungsvergütung vorgibt.

Die tatsächliche Höhe der Ausbildungsvergütungen wird insbesondere in Westdeutschland weiterhin stark durch tarifliche Regelungen bestimmt, da sich auch die nicht tarifgebundenen Betriebe häufig freiwillig an den tariflichen Beträgen orientieren. Die Tarifbindung in Westdeutschland hat allerdings seit Mitte der 1990er-Jahre deutlich abgenommen, in Ostdeutschland war sie schon immer schwächer ausgeprägt (vgl. Ellguth/Kohaut 2019).

176 Es gibt insbesondere im Handwerk sowie im Dienstleistungssektor Bereiche, in denen die Ausbildungsvergütungen nicht in allen, sondern nur in einzelnen Regionen tariflich geregelt sind oder in denen überhaupt keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen geschlossen werden.

177 In einigen wenigen Tarifbereichen erfolgt eine Differenzierung nach Berufsgruppen, wobei der Tarifvertrag meist zwischen gewerblichen und kaufmännischen Berufen unterscheidet, z. B. im Bauhauptgewerbe.

178 Eine Tarifbindung liegt in der Regel dann vor, wenn der Betrieb dem tarifschließenden Arbeitgeberverband einer Branche angehört oder wenn für den Betrieb ein gesonderter Firmentarifvertrag abgeschlossen wurde. In eher seltenen Fällen werden Tarifvereinbarungen in einer Branche durch das BMAS für allgemeinverbindlich erklärt, dann gelten die tariflichen Regelungen ohne Ausnahme für alle Betriebe des betreffenden Bereichs.

BIBB-Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen

Das BIBB beobachtet und analysiert seit dem Jahr 1976 die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Für die westdeutschen Bundesländer liegen Daten seit 1976 vor, seit 1992 werden auch die ostdeutschen Bundesländer einbezogen. Grundlage der Auswertungen sind die geltenden Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen in rund 500 wichtigen Tarifbereichen Deutschlands. Jährlich zum Stand 1. Oktober werden die aktuellen Angaben zu den Vergütungssätzen vom BMAS aus dem dort geführten Tarifregister zusammengestellt und durch vom BIBB recherchierte Verträge ergänzt, die noch nicht beim Tarifregister gemeldet wurden, aber bereits gültig sind. Auf dieser Datenbasis werden die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen für das gesamte Bundesgebiet und einzelne Ausbildungsberufe berechnet.

Für das Jahr 2019 wurde die bisherige Berechnungsweise umgestellt. Das neue Verfahren nutzt die Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**), die durch die in ihr enthaltenen Informationen zum Wirtschaftszweig des ausbildenden Betriebs, zum Ausbildungsberuf und zur Region eine Verbesserung der Zuordnung der Tarifverträge und damit eine Verbesserung der Schätzung der durchschnittlichen tariflichen Vergütung je Beruf ermöglicht (vgl. ausführlich Wenzelmann/Schönfeld 2020). Ziel ist es, jedem Ausbildungsverhältnis bzw. jeder/jedem Auszubildenden in der Berufsbildungsstatistik genau einen Tarifvertrag zuzuordnen, der theoretisch Gültigkeit besitzen könnte.[179] Insgesamt konnten 80% der Auszubildenden ein Tarifvertrag und die darin enthaltenen Ausbildungsvergütungen zugewiesen werden. Für die verbliebenen Fälle liegt entweder tatsächlich kein Tarifvertrag vor[180] oder er ist nicht in der BMAS-Liste und den zusätzlich recherchierten Tarifverträgen enthalten.

Die Berufsbildungsstatistik enthält keine Information über die Tarifbindung des ausbildenden Betriebs. Daher wird tendenziell zu vielen Auszubildenden ein Tarifvertrag zugewiesen. Da nicht alle Tarifverträge einbezogen werden können, kann es aber auch Branchen geben, in denen mehr Auszubildende in tarifgebundenen Betrieben ausgebildet werden, als durch das praktizierte Verfahren identifiziert werden konnten. Um diese Unterschiede auszugleichen, werden in die Berechnung der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen Daten zum Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben nach dem IAB-Betriebspanel (vgl. Ellguth/Kohaut 2019) einbezogen (vgl. Wenzelmann/Schönfeld 2020).

Bei der Ermittlung der Gesamtdurchschnittswerte werden grundsätzlich alle Ausbildungsberufe einbezogen, die nach BBiG bzw. HwO im dualen System der Berufsausbildung, d. h. in Betrieb und Berufsschule, ausgebildet werden, und denen ein Tarifvertrag zugeordnet werden konnte.[181] Durchschnittswerte können nach verschiedenen Merkmalen wie Beruf, Region, Ausbildungsjahr oder Ausbildungsbereich berechnet werden. Alle diese Werte stellen aber immer nur eine Schätzung dar, da keine Informationen vorliegen, wie viele Auszubildende eines Berufs von den einzelnen Tarifverträgen tatsächlich betroffen sind. Die tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen können im individuellen Fall erheblich vom tariflichen Durchschnittswert des betreffenden Berufs abweichen.

Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2019

Im Jahr 2019 lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Gesamtdurchschnitt bei 939 €[182] pro Monat **→ Tabelle A9.1-1**. Sie erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um durchschnittlich 3,8%.[183] In Westdeutschland betrugen die Vergütungen 2019 durchschnittlich 941 € pro Monat, in Ostdeutschland 905 €. Der Anstieg im Vergleich zum Jahr 2018 fiel mit 5,1% im Osten stärker aus als im Westen mit 3,7%. In Ostdeutschland wurden 2019 96% der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht (vgl. zu den Ergebnissen für 2019 auch Schönfeld/Wenzelmann 2020).

Zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen gab es 2019 beträchtliche Unterschiede in der Vergütungshöhe (vgl.

179 Beispiel: Eine Auszubildende/ein Auszubildender ist in einem Betrieb in Hessen im Wirtschaftszweig „Herstellung von chemischen Erzeugnissen" beschäftigt. Daher bekommt sie/er den Tarifvertrag der chemischen Industrie Hessen zugeordnet, unabhängig davon, welchen Beruf sie/er erlernt. Die Information, ob in dem Ausbildungsbetrieb tatsächlich ein Tarifvertrag gültig ist, liegt in der Berufsbildungsstatistik nicht vor.

180 So gibt es in einigen stark besetzten Ausbildungsberufen (z. B. Rechtsanwaltsfachangestellte/-r, Steuerfachangestellte/-r, Zahntechniker/-innen) oder Dienstleistungsbereichen (z. B. Werbebranche) bisher keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen.

181 Nicht berücksichtigt werden Ausbildungsverhältnisse, die durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert werden (z. B. außerbetriebliche Ausbildung), da bei ihnen die tariflichen Ausbildungsvergütungen nicht gelten. Für diese Ausbildungsverhältnisse werden die gezahlten Ausbildungsvergütungen in den Programmrichtlinien bzw. im Gesetz festgelegt. Sie liegen in der Regel niedriger als die tariflichen Sätze.

182 Bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen handelt es sich um Bruttobeträge. Sofern die Vergütung monatlich über 325 € liegt, sind von den Auszubildenden Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. Gegebenenfalls erfolgt auch ein Lohnsteuerabzug, und zwar wenn der Grundfreibetrag mit dem Gesamteinkommen (Ausbildungsvergütung und gegebenenfalls sonstige Einkünfte) überschritten ist.

183 Um die Ergebnisse von 2019 mit dem Jahr 2018 vergleichen zu können, wurde auch für 2018 eine Berechnung der Vergütungsdurchschnitte nach dem neuen Verfahren vorgenommen. Zugleich erlaubt dies auch einen Vergleich der Vergütungsdurchschnitte nach bisherigem und neuem Verfahren. Im Gesamtdurchschnitt für Deutschland ergaben sich nur geringe Unterschiede von 4 € (904 € nach neuem Verfahren zu 908 € nach bisherigem Verfahren, vgl. Wenzelmann/Schönfeld 2020). Für Zeitvergleiche zwischen 2018 und 2019 werden jeweils die Werte nach dem neuen Verfahren verwendet. Hierdurch ergeben sich Abweichungen zu den bisher veröffentlichten Ergebnissen für das Jahr 2018.

für einen Gesamtüberblick BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen[184] unter **https://www.bibb.de/ausbildungsverguetung**). Die höchsten tariflichen Ausbildungsvergütungen wurden im gesamtdeutschen Durchschnitt mit 1.240 € für den Beruf Zimmerer/Zimmerin ermittelt. In Westdeutschland lagen sie mit 1.263 € erheblich höher als im Osten mit 965 €. Über 1.100 € lagen die Vergütungsdurchschnitte in insgesamt zehn Berufen. Unter ihnen befanden sich aus dem Handwerksbereich neben dem Beruf Zimmerer/Zimmerin auch die Berufe Stuckateur/-in, Maurer/-in und Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in, aus dem Ausbildungsbereich Industrie und Handel die Berufe Technische/-r Systemplaner/-in und Rohrleitungsbauer/-in. Sowohl in Handwerk als auch in Industrie und Handel werden die Berufe Beton- und Stahlbetonbauer/-in und Straßenbauer/-in ausgebildet, in denen die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen ebenfalls mehr als 1.100 € ausmachten. In allen diesen Berufen lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen in Westdeutschland bei mehr als 1.100 €, in Ostdeutschland jedoch lediglich zwischen 944 € bei den Beton- und Stahlbetonbauern/-bauerinnen (Industrie und Handel) und 1.020 € bei den technischen Systemplanern/-planerinnen.[185]

Zehn Berufe wiesen niedrige tarifliche Vergütungsdurchschnitte von weniger als 700 € auf. Diese Berufe gehörten mit Ausnahme des Berufs Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r alle zum Handwerksbereich. Die insgesamt niedrigsten Vergütungsdurchschnitte von knapp 610 € gab es bundesweit in den Berufen Schornsteinfeger/-in und Friseur/-in. Beide Berufe verzeichneten allerdings einen überdurchschnittlichen Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen im Vergleich zum Vorjahr – im Beruf Schornsteinfeger/-in um 15,6%, im Beruf Friseur/-in um immerhin 7,0%. Mit 413 € wurde in Ostdeutschland für den Beruf Friseur/-in mit Abstand die niedrigste tarifliche Ausbildungsvergütung aller Berufe ermittelt.

Seit 1992 haben sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen in Ostdeutschland dem Westniveau angenähert (vgl. Beicht 2019, S. 19), dennoch bestehen auch 2019 weiterhin bei einzelnen Berufen große Unterschiede mit in der Regel niedrigeren Vergütungsdurchschnitten in Ostdeutschland. Besonders groß waren die Unterschiede z. B. im Beruf Friseur/-in, hier lagen die tariflichen Vergütungen 34% unter dem westlichen Wert. Auch in den Berufen Zimmerer/Zimmerin (24%), Metallbauer/-in (23%) und Florist/-in (22%) waren die Abstände deutlich. In anderen Berufen gab es hingegen kaum noch Unterschiede. Hierzu zählten unter anderem die Berufe Bäcker/-in, Bankkaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen, Maler/-in und Lackierer/-in, Medizinische/-r Fachangestellte/-r, Schornsteinfeger/-in und Verwaltungsfachangestellte/-r.

Ein erheblicher Teil der Auszubildenden in Deutschland wurde 2019 in Berufen ausgebildet, in denen relativ hohe tarifliche Ausbildungsvergütungen gezahlt wurden. Für rund 40% der Auszubildenden in Deutschland, die in einem tarifgebundenen Betrieb lernten, lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen bei mehr als 1.000 €. Für 37% der Auszubildenden bewegten sie sich zwischen 801 € und 1.000 €. Relativ gering mit bis zu 800 € waren sie für 23% der Auszubildenden. Tarifliche Ausbildungsvergütungen, die unterhalb der für 2020 neu vorgesehenen Grenzen[186] für die Mindestausbildungsvergütung (vgl. BBiG § 17) lagen, betrafen 2019 lediglich rund 1% der Auszubildenden. Im BBiG ist festgelegt, dass tarifliche Regelungen von der Mindestausbildungsvergütung ausgenommen sind.

Betrachtet man die verschiedenen Ausbildungsbereiche, zeigten sich 2019 ebenfalls große Unterschiede bei der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen → **Tabelle A9.1-1**. Im öffentlichen Dienst wurden mit 1.052 € im Durchschnitt die höchsten Vergütungen gezahlt. Hier gab es auch keine nennenswerten Abweichungen mehr zwischen Ost- und Westdeutschland. Mit 997 € erreichten die durchschnittlichen Vergütungen in Industrie und Handel ebenfalls ein hohes Niveau. In Ostdeutschland wurde in diesem Ausbildungsbereich erst 94% des Westniveaus erreicht. Unterdurchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütungen im Vergleich zum bundesdeutschen Gesamtdurchschnitt wiesen die anderen vier Ausbildungsbereiche auf. In der Landwirtschaft (871 €), den freien Berufen (859 €) und im Handwerk (821 €) lagen die Durchschnitte deutlich unter 900 €, in der Hauswirtschaft wurde ein Wert von 921 € berechnet. Auch hier zeigten sich deutliche Ost-West-Unterschiede, die in der Landwirtschaft und im Handwerk etwas größer als in den freien Berufen waren.[187] So wurde in der Landwirtschaft im Osten 90% des westdeutschen Vergütungsniveaus erreicht, im Handwerk 91%, in den freien Berufen 95%.

184 In der BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen werden Ergebnisse für stärker besetzte Berufe ausgewiesen. Aufgeführt sind Informationen zu allen Berufen, die bereits in den Vorjahren in der Datenbank enthalten waren und zum 31.12.2018 nach der Berufsbildungsstatistik eine Besetzungsstärke von mindestens 300 Auszubildenden im Bundesgebiet hatten. Schwächer besetzte Berufe werden nicht mehr berücksichtigt. Für Ost- und Westdeutschland werden durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütungen ausgewiesen, wenn es im jeweiligen Landesteil mindestens 150 Auszubildende im betreffenden Beruf gibt. In die Datenbank neu aufgenommen werden Berufe ab einer Besetzungsstärke von 500 Auszubildenden. Insgesamt werden 2019 in der Datenbank Durchschnittswerte für 168 Berufe in Westdeutschland und 110 Berufe in Ostdeutschland ausgewiesen.

185 Wegen zu geringer Besetzungsstärke keine Auswertung für die Berufe Beton- und Stahlbetonbauer/-in (Handwerk), Rohrleitungsbauer/-in und Stuckateur/-in in Ostdeutschland.

186 1. Ausbildungsjahr 515 €, 2. Ausbildungsjahr 608 €, 3. Ausbildungsjahr 695 €, 4. Ausbildungsjahr 721 €.

187 Wegen zu geringer Besetzungsstärke keine Auswertung für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft in Ostdeutschland.

Tabelle A9.1-1: **Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2019 (durchschnittliche monatliche Bruttobeträge in €) und prozentualer Anstieg im Vergleich zu 2018 nach verschiedenen Merkmalen**

Merkmale	Insgesamt		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	tarifliche Ausbildungs-vergütung in €	prozentualer Anstieg zum Jahr 2018	tarifliche Ausbildungs-vergütung in €	prozentualer Anstieg zum Jahr 2018	tarifliche Ausbildungs-vergütung in €	prozentualer Anstieg zum Jahr 2018
Insgesamt	939	3,8	941	3,7	905	5,1
Ausbildungsbereich						
Industrie und Handel	997	3,1	1.001	3,1	944	2,8
Handwerk	821	4,9	826	4,5	755	8,2
Landwirtschaft	871	4,6	880	4,3	793	7,6
Öffentlicher Dienst	1.052	5,3	1.052	5,2	1.048	5,5
Freie Berufe	859	5,1	862	5,3	816	2,4
Hauswirtschaft	921	1,1	923	1,0	*	*
Geschlecht						
Frauen	928	4,6	930	4,4	905	7,2
Männer	945	3,3	948	3,2	905	4,0
Ausbildungsjahr						
1. Ausbildungsjahr	848	4,8	851	4,7	819	6,2
2. Ausbildungsjahr	930	3,9	933	3,8	902	5,3
3. Ausbildungsjahr	1.027	3,3	1.030	3,2	992	4,5
4. Ausbildungsjahr	1.056	1,5	1.057	1,5	1.049	1,9

* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungsstärke.

Quelle: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen stiegen im Vergleich zum Jahr 2018 in vier Ausbildungsbereichen um etwa 5% an. Lediglich in Industrie und Handel (3,1%) und in der Hauswirtschaft (1,1%) war ein schwächerer Anstieg zu verzeichnen.

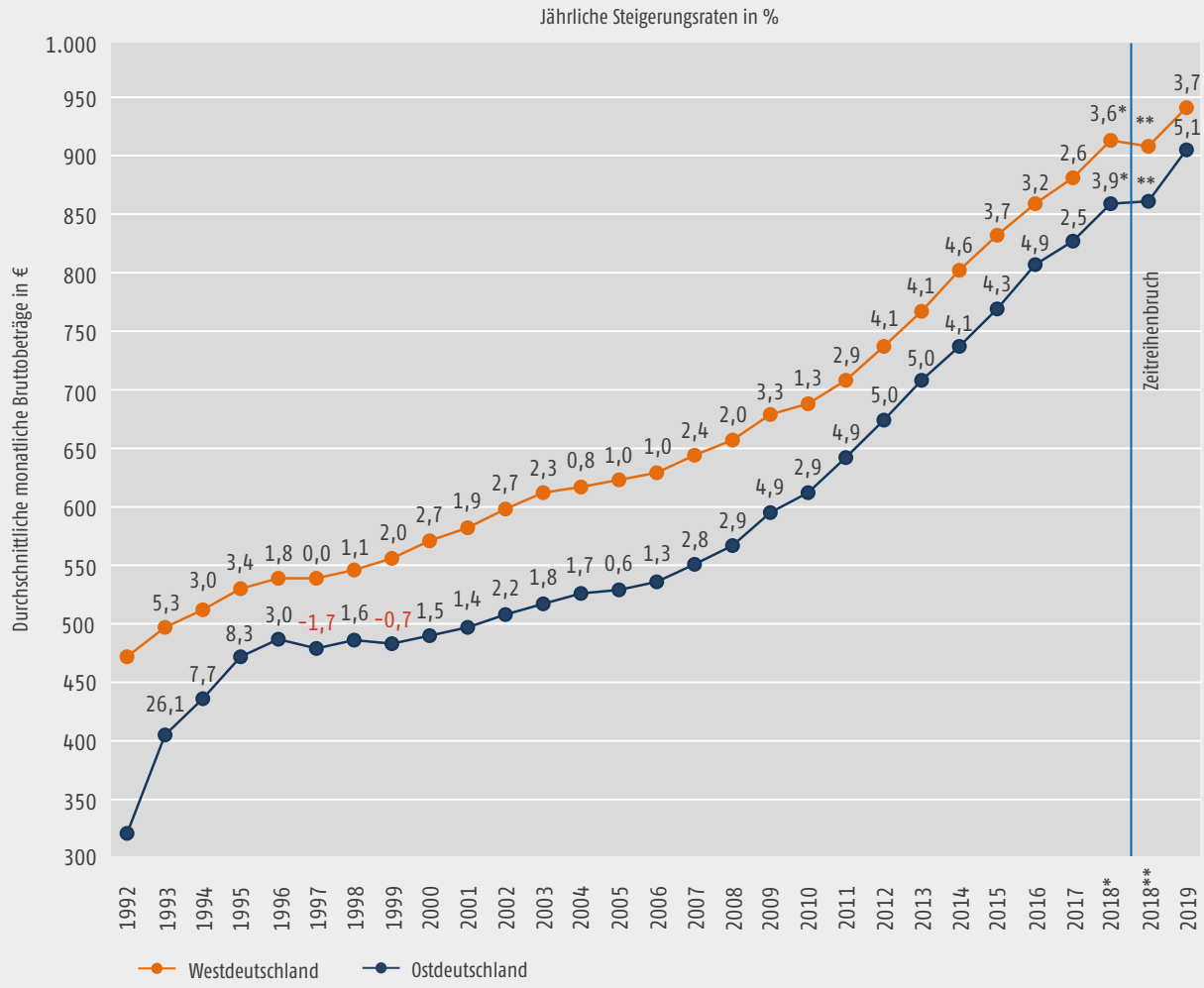
Differenziert man nach dem Geschlecht der Auszubildenden, lagen die tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütungen der männlichen Auszubildenden 2019 mit 945 € pro Monat rund 2% über den Vergütungen der weiblichen Auszubildenden (928 €) → **Tabelle A9.1-1**. In Westdeutschland ergab sich ein ähnlicher Abstand wie im Gesamtdurchschnitt, in Ostdeutschland konnte mit jeweils 905 € für männliche und weibliche Auszubildende kein Unterschied festgestellt werden. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen stiegen bei den weiblichen Auszubildenden mit 4,6% im bundesdeutschen Gesamtdurchschnitt etwas stärker an als bei den männlichen Auszubildenden (3,3%).

Nach Ausbildungsbereichen zeigten sich vor allem im Handwerk große geschlechtsspezifische Unterschiede. Hier kamen die männlichen Auszubildenden auf eine durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung von 840 €, die weiblichen Auszubildenden lediglich auf 731 €, was einem Unterschied von 13% entspricht. Deutlich geringer waren die Differenzen in den Ausbildungsbereichen Landwirtschaft (4%) und Industrie und Handel (2%). So kamen die Männer in der Landwirtschaft auf 878 €, die Frauen auf 847 €. Die entsprechenden Werte in Industrie und Handel betrugen 1.005 € (Männer) bzw. 981 € (Frauen). Im öffentlichen Dienst gab es mit 1.049 € (Männer) und 1.053 € (Frauen) nur minimale Unterschiede. In den freien Berufen wiesen die weiblichen Auszubildenden mit 861 € höhere Durchschnittswerte auf als die männlichen Auszubildenden mit 816 €.[188] Zu beachten ist, dass die abweichenden Vergütungsdurchschnitte nicht aufgrund von ungleichen Vergütungen in den Tarifverträgen zustande kommen, sie erklären sich aufgrund der gewählten Berufe. So lernen z. B. im Handwerksbereich viele Frauen den Beruf Friseur/-in, in dem die Vergütung besonders niedrig ist. In Handwerksberufen mit besonders hohen Vergütungen wie beispielsweise Maurer/-in werden dagegen fast ausschließlich Männer ausgebildet.

Bei allen bisher genannten Beträgen handelte es sich jeweils um die durchschnittlichen tariflichen Vergütungen während der gesamten in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer der Berufe. Gesetzlich festgelegt ist eine mit jedem Ausbildungsjahr ansteigende Erhöhung der Ausbildungsvergütungen (vgl. § 17 BBiG).

188 Keine Auswertung für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft aufgrund der geringen Anzahl von männlichen Auszubildenden.

Schaubild A9.1-1: **Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in Ost- und Westdeutschland von 1992 bis 2019**[1]



[1] Jährliche Steigerungsraten in % auf der X-Achse, durchschnittliche monatliche Bruttobeträge in € auf der Y-Achse.
* Wert für 2018 nach bisheriger Berechnungsweise. Für weitere Informationen siehe Wenzelmann/Schönfeld 2020.
** Zeitreihenbruch: Wert für 2018 nach neuer Berechnungsweise. Die jährliche Steigerungsrate zu 2017 wird nicht berechnet.
Quelle: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Vom ersten zum zweiten Ausbildungsjahr sowie vom zweiten auf das dritte Ausbildungsjahr erhöhten sich die tariflichen Vergütungen in Deutschland jeweils im Durchschnitt um 10% (vgl. für die Durchschnittswerte → **Tabelle A9.1-1**). Der Vergütungsdurchschnitt für das vierte Ausbildungsjahr basiert ausschließlich auf den relativ wenigen Berufen mit einer dreieinhalbjährigen Ausbildungsdauer und ist somit nicht unmittelbar mit den Werten der anderen Ausbildungsjahre vergleichbar.

Langfristige Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1992 bis 2019

Wirft man einen Blick auf die langfristige Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen seit 1992 in Ost- und Westdeutschland, zeigen sich Phasen mit vergleichsweise hohen Vergütungssteigerungen und Phasen mit eher geringen Erhöhungen → **Schaubild A9.1-1** (vgl. hierzu auch Beicht 2011, 2019). In Westdeutschland gab es den stärksten prozentualen Anstieg mit einem Plus von 5,3% bereits zu Beginn der Zeitreihe im Jahr 1993. Ab 1996 waren für viele Jahre meist nur noch geringe Anhebungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen zu verzeichnen. Die jährlichen Steigerungsraten lagen mit einer Ausnahme im Jahr 2009 stets unter 3,0%, in einer

Reihe von Jahren sogar bei 1,0% oder weniger. Erst ab 2012 waren wieder stärkere Erhöhungen festzustellen. In den Jahren 2012 bis 2014 betrugen die Steigerungsraten mehr als 4,0%. Danach gingen sie wieder zurück und erreichten 2017 nur noch 2,6%. In den letzten beiden Jahren nahmen die Vergütungen mit 3,6% (2018) bzw. 3,7% (2019) wieder etwas stärker zu.[189]

In Ostdeutschland waren die tariflichen Ausbildungsvergütungen 1992 mit durchschnittlich 321 € pro Monat erheblich niedriger als in Westdeutschland mit 472 € und erreichten lediglich 68% der westdeutschen Vergütungshöhe. Wie im Westen gab es auch im Osten 1993 mit 26,1% den mit Abstand stärksten prozentualen Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Auch in den beiden folgenden Jahren gab es mit 7,7% bzw. 8,3% kräftige Erhöhungen. Danach schwächten sich die Steigerungsraten jedoch deutlich ab und lagen bis 2008 stets bei 3,0% oder weniger, 1997 und 1999 sank der Vergütungsdurchschnitt sogar. Häufig fiel der prozentuale Anstieg geringer als im Westen aus. Damit stoppte die Annäherung an das Westniveau, das 1996 bei 90% lag, ab und war sogar rückläufig. Erst 2011 wurde der 90%-Wert wieder überschritten (vgl. Beicht 2019, S. 19). Ab 2009 nahmen die Steigerungsraten in Ostdeutschland wieder deutlich zu, der jährliche Anstieg bewegte sich bis 2016 – mit Ausnahme von 2010 – zwischen 4,1% und 5,0%. Außer 2014 waren die ostdeutschen Werte höher als in Westdeutschland. 2017 und 2018 unterschied sich der prozentuale Anstieg in Ost- und Westdeutschland nur wenig, 2019 war im Osten mit 5,1% ein deutlich höherer Wert zu verzeichnen. Insgesamt führte diese Entwicklung dazu, dass 2019 die durchschnittlichen tariflichen Vergütungen im Osten 96% des westdeutschen Wertes erreichten.

(Gudrun Schönfeld, Felix Wenzelmann)

189 Zu beachten ist der Zeitreihenbruch durch die Umstellung der Berechnungsweise der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Für die Berechnung der jährlichen Steigerungsrate von 2018 auf 2019 wurden die Daten nach neuer Berechnungsweise genutzt (vgl. Fußnote 183 und Wenzelmann/Schönfeld 2020).

A 9.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung – Ergebnisse der Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/2018

Die betriebliche Berufsausbildung ist ein wichtiger Pfeiler des deutschen Bildungssystems und von großer Bedeutung für die Sicherung des Fachkräftebedarfs der Betriebe. Obwohl die Zahl der ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen weiter zurückgeht und damit auch die Zahl der neu abgeschlossenen dualen Ausbildungsverträge, wird die Berufsausbildung weiterhin von einem erheblichen Teil der Jugendlichen für den Einstieg in den Arbeitsmarkt genutzt (**vgl. Kapitel A1.1**). Die Durchführung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung ist mit Kosten für die Betriebe verbunden, denen aber auch ein Nutzen gegenübersteht. Bereits während der Ausbildung erwirtschaften die Auszubildenden durch ihren produktiven Arbeitseinsatz Erträge. Mittel- und langfristig können die Betriebe bei Übernahme ihrer Auszubildenden weiteren Nutzen generieren, z. B. durch die Einsparung von Kosten, die bei einer Rekrutierung von Fachkräften vom externen Arbeitsmarkt anfallen würden, oder durch die Unabhängigkeit von Entwicklungen auf dem externen Arbeitsmarkt. Auch Ausfallkosten aufgrund unbesetzter Fachkräftestellen können vermieden werden. Geht man davon aus, dass sich Betriebe bei ihren Entscheidungen ökonomisch-rational verhalten, sollten sie nur dann ausbilden, wenn der Nutzen der Ausbildung die erwarteten Kosten übersteigt. Das BIBB hat seit 1980 in insgesamt sechs repräsentativen Betriebsbefragungen das Kosten-Nutzen-Verhältnis der betrieblichen Ausbildung untersucht, zuletzt für das Ausbildungsjahr 2017/2018 E. Die Ergebnisse dieser Erhebung werden nachfolgend dargestellt (vgl. Schönfeld u. a. 2020).

E Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung und der Rekrutierung von Fachkräften 2017/2018 (BIBB-Cost-Benefit-Survey/BIBB-CBS 2017/2018)

Das BIBB hat in insgesamt sechs Erhebungen (für die Jahre 1980, 1991, 2000, 2007 und die Ausbildungsjahre 2012/2013 bzw. 2017/2018) Kosten und Nutzen der dualen Berufsausbildung für Betriebe ermittelt. Die konzeptionelle Grundlage, auf der alle nachfolgenden Untersuchungen aufbauten, lieferte die Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung in den 1970er-Jahren (vgl. Sachverständigenkom-

mission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung 1974). In den BIBB-Erhebungen wurde das Kostenmodell weiterentwickelt (vgl. ausführlich zur Methodik der Kosten- und Ertragsberechnung Schönfeld u. a. 2016, S. 19-25).

In der Erhebung 2017/2018 wurden Personal- und Ausbildungsverantwortliche in 3.049 ausbildenden Betrieben und 996 nichtausbildenden Betrieben aller Branchen und Betriebsgrößenklassen in persönlichen Interviews befragt. Themen waren, neben den Kosten und dem Nutzen der Ausbildung und allgemeinen Angaben zum Betrieb, die Ausgaben für die Personalgewinnung von Fachkräften vom externen Arbeitsmarkt, die Übernahme und der längerfristige Verbleib von Ausgebildeten im Betrieb und die Gründe, die für oder gegen eine Ausbildung sprechen.

Die Stichprobe für die Befragung wurde aus der Betriebsdatei der BA gezogen, in der alle Betriebe mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthalten sind. Mittels iterativ bestimmter, stichprobenneutraler Gewichte wurden für Deutschland repräsentative Ergebnisse berechnet.

Bruttokosten, Erträge und Nettokosten der Ausbildung

Die Ausbildungskosten und -erträge wurden in den Betrieben in detaillierter Form für jeweils einen bestimmten Ausbildungsberuf im dualen System, der nach den Regeln des BBiG bzw. der HwO ausgebildet wird, erfasst. Bildete ein Ausbildungsbetrieb in mehreren Berufen aus, wurde dieser Beruf aus den bis zu sechs am stärksten besetzten Ausbildungsberufen – bei gleicher Ziehungswahrscheinlichkeit – zufällig ausgewählt. Die verschiedenen Kostenwerte wurden jeweils für einen Auszubildenden/eine Auszubildende im Ausbildungsjahr 2017/2018 berechnet. Insgesamt wurden 10.858 Auszubildende aus 3.049 Ausbildungsbetrieben einbezogen. Um für Deutschland repräsentative Ergebnisse zu erhalten, wurde für jeden Auszubildenden/jede Auszubildende (maximal jedoch zehn Auszubildende pro Betrieb und Ausbildungsjahr) ein Gewicht entsprechend der Randverteilung der Auszubildenden nach Ausbildungsjahr, Betriebsgrößenklasse und Ausbildungsbereich bestimmt. Alle nachfolgend dargestellten Werte sind Durchschnittswerte, für die eine hohe Varianz zwischen den Betrieben zu beobachten ist.

Im Ausbildungsjahr 2017/2018 betrugen die durchschnittlichen Bruttokosten E 20.855 € pro Auszubildendem/Auszubildender und Jahr → **Tabelle A9.2-1**. Die Personalkosten der Auszubildenden machten mit 12.806 € und einem Anteil von 61% den größten Teil der Bruttokosten aus (zur Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen **vgl. Kapitel A9.1**). Auf die Personalkosten des Ausbildungspersonals entfielen 4.935 € (24% der Bruttokosten). Für Anlage- und Sachkosten gab ein Ausbildungsbetrieb im Durchschnitt 767 € pro Auszubildenden/Auszubildende aus. Dies entsprach einem Anteil von 4% an den gesamten Bruttokosten. An sonstigen Kosten entstanden dem Betrieb im Durchschnitt eines Ausbildungsjahres 2.348 € (11%).

E Bruttokosten der Ausbildung

Die Bruttokosten umfassen alle Sach- und Personalkosten, die ein Betrieb für die Ausbildung aufbringt. Es werden vier Kostenarten unterschieden:

- Personalkosten der Auszubildenden: Bruttoausbildungsvergütungen der Auszubildenden zuzüglich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen.
- Personalkosten des Ausbildungspersonals: Bei internem Ausbildungspersonal wird der Bruttolohn zuzüglich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen entsprechend des Zeitaufwands für Ausbildungsaufgaben berücksichtigt. Zeiten, in denen das Ausbildungspersonal ausbildet, aber nicht in der Produktivität der eigentlichen Aufgaben gemindert ist, werden dabei nicht einbezogen. Bei externem Ausbildungspersonal werden die Kosten für Honorare, Reisen und Übernachtungen erfasst.
- Anlage- und Sachkosten: Anschaffungskosten für die Werkzeug- und Geräteausstattung der Auszubildenden, Kosten für die Lehrwerkstatt und den innerbetrieblichen Unterricht und Kosten für Verbrauchsmaterialien, die für Übungszwecke verwendet werden.
- Sonstige Kosten: Kammergebühren, Kosten für Lehr- und Lernmaterialien, für Berufs- und Schutzkleidung, für externe Kurse, für die Ausbildungsverwaltung und die Rekrutierung der Auszubildenden.

Die Bruttokosten waren in Westdeutschland etwa 3.300 € höher als in Ostdeutschland. Auch bei den einzelnen Kostenarten wurden für Westdeutschland jeweils höhere Werte ausgewiesen, mit Ausnahme der sonstigen Kosten, die in Ostdeutschland rund 200 Euro höher waren und mit 14% (vs. 11% in Westdeutschland) auch einen größeren Prozentsatz der Bruttokosten ausmachten. Die auch noch 30 Jahre nach dem Fall der Mauer niedrigeren Löhne und Ausbildungsvergütungen in Ostdeutschland (**vgl. Kapitel A9.1**) sind ein wichtiger Grund für diese

Unterschiede. Einfluss haben sie insbesondere auf die Personalkosten für die Auszubildenden und das Ausbildungspersonal.

Mit Abstand die höchsten Bruttokosten gab es mit 25.045 € im Ausbildungsbereich öffentlicher Dienst. Auch in Industrie und Handel lagen die Bruttokosten mit 22.217 € deutlich über 20.000 €. In den anderen drei Ausbildungsbereichen wurden Werte zwischen 18.000 und 20.000 € ermittelt. Auch die Personalkosten der Auszubildenden waren im öffentlichen Dienst weit höher als in den anderen Ausbildungsbereichen. Mit 10.709 € waren sie im Handwerk besonders niedrig. Die Personalkosten für das Ausbildungspersonal lagen in den Ausbildungsbereichen freie Berufe, Industrie und Handel und öffentlicher Dienst mit Werten zwischen 5.000 und 5.500 € relativ eng beieinander. In der Landwirtschaft waren sie mit 3.916 € deutlich niedriger. Anlage- und Sachkosten fielen in den Ausbildungsbereichen öffentlicher Dienst, freie Berufe und Landwirtschaft mit einem Anteil an den Bruttokosten von 2% bzw. 1% kaum an.

Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten hatten mit durchschnittlich 24.817 € im Ausbildungsjahr 2017/2018 besonders hohe Bruttokosten zu tragen. In den anderen Betriebsgrößenklassen waren sie zwischen 4.000 € (Betriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten) und 6.000 € (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten) niedriger. Die Personalkosten der Auszubildenden und die sonstigen Kosten stiegen mit der Betriebsgröße an. Auch die Anlage- und Sachkosten waren in den Großbetrieben deutlich höher als in kleineren Betrieben. Die Personalkosten des Ausbildungspersonals waren allerdings in Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten am höchsten. Während die Löhne im Durchschnitt mit der Betriebsgröße anstiegen, nahm die durchschnittliche Stundenzahl, in denen das Ausbildungspersonal mit Ausbildungsaufgaben befasst war, mit der Betriebsgröße ab.

Die Auszubildenden sind während ihrer Ausbildung auch produktiv tätig. Sie erstellen Produkte und erbringen Dienstleistungen, die für den Betrieb einen monetär bewertbaren Ertrag **E** bringen. Insgesamt ergaben sich im Ausbildungsjahr 2017/2018 pro Auszubildendem/Auszubildender Erträge durch die produktiven Leistungen in Höhe von 14.377 € → **Tabelle A9.2-2**. 48% der Erträge (6.852 €) wurden durch einfache Tätigkeiten am Arbeitsplatz erwirtschaftet, 50% (7.207 €) durch Fachkräftetätigkeiten. In der Lehrwerkstatt, in der etwas weniger als ein Fünftel der Auszubildenden ausgebildet wurde, entstand ein durchschnittlicher Ertrag in Höhe von 118 € (1%). Nur unwesentlich höher waren mit 199 € (1%) die durchschnittlichen Zuschüsse pro Auszubildendem/Auszubildender, die die Betriebe aus Förderprogrammen von Bund, Ländern, dem Europäischen Sozialfonds, der BA oder Berufs- und Branchenverbänden erhielten.

E Erträge der Ausbildung

Die Erträge am Arbeitsplatz und in der Lehrwerkstatt werden mittels des Äquivalenzprinzips errechnet, d.h., die Erträge entsprechen den Lohnkosten, die einem Betrieb entstehen würden, wenn die Tätigkeiten der Auszubildenden von normalen Beschäftigten durchgeführt worden wären. Es werden die folgenden Ertragsarten unterschieden:

- Erträge durch einfache produktive Tätigkeiten, die ersatzweise auch von un- und angelernten Arbeitskräften durchgeführt werden können. Die Zeiten, die für diese Aufgaben aufgewendet werden, werden mit den durchschnittlichen Lohnkosten für Un- und Angelernte im Betrieb bewertet.
- Erträge durch Fachkräftetätigkeiten, die normalerweise von Fachkräften durchgeführt werden. Die Zeitanteile werden mit Fachkräftelöhnen bewertet. Da die Auszubildenden diese Tätigkeiten unter Umständen noch nicht auf dem Niveau einer ausgebildeten Fachkraft ausführen können, wird zusätzlich der Leistungsgrad im Vergleich zu einer durchschnittlichen Fachkraft im Ausbildungsberuf im Betrieb berücksichtigt. Beträgt der Leistungsgrad z. B. 50%, werden von jeder Stunde nur 30 Minuten in die Bewertung einbezogen.
- Erträge in der Lehrwerkstatt: Die dort produktiv verbrachten Zeiten werden mit Fachkräftelöhnen unter Berücksichtigung des Leistungsgrads der Auszubildenden bei der Ausübung von Fachkräftetätigkeiten bewertet.
- Zuschüsse aus Förderprogrammen von Bund, Ländern, dem Europäischen Sozialfonds, der BA oder Berufs- und Branchenverbänden werden ebenfalls zu den Erträgen der Ausbildung gerechnet.

Die Erträge waren in Westdeutschland rund 2.400 € höher als in Ostdeutschland. Der Unterschied ergab sich dabei insbesondere durch die wesentlich höheren Erträge im Westen durch Fachkräftetätigkeiten (+2.330 €), während die Differenz bei den Erträgen durch einfache Tätigkeiten mit 319 € kaum ins Gewicht fiel. Hohe Erträge um 15.000 € wurden in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, freie Berufe und Landwirtschaft erzielt. Leicht geringer waren sie mit 14.175 € im öffentlichen Dienst. Das Handwerk fiel mit lediglich 12.414 € deutlich ab. Auffällig ist, dass die Auszubildenden hier sehr viel seltener mit Fachkräftetätigkeiten beauftragt wurden als in den anderen Ausbildungsbereichen. So waren sie an 48 Tagen mit einfachen Tätigkeiten beschäftigt, an 39 Ta-

Tabelle A9.2-1: **Aufteilung der Bruttokosten nach Kostenarten pro Auszubildendem/Auszubildender im Ausbildungsjahr 2017/2018 nach verschiedenen Merkmalen (in € und % der Bruttokosten)**

	Bruttokosten in €	Personalkosten der Auszubildenden		Personalkosten des Ausbildungspersonals		Anlage- und Sachkosten		Sonstige Kosten		Ungewichtete Fallzahl
		in €	in % der Bruttokosten	in €	in % der Bruttokosten	in €	in % der Bruttokosten	in €	in % der Bruttokosten	
Insgesamt	**20.855**	**12.806**	**61**	**4.935**	**24**	**767**	**4**	**2.348**	**11**	**10.858**
Region										
Westdeutschland	21.313	13.087	61	5.104	24	800	4	2.322	11	9.513
Ostdeutschland	17.974	11.035	61	3.871	22	557	3	2.511	14	1.345
Ausbildungsbereich*										
Industrie und Handel	22.217	13.664	62	5.157	23	943	4	2.452	11	6.555
Handwerk	17.992	10.709	60	4.445	25	634	4	2.204	12	2.230
Öffentlicher Dienst	25.045	16.030	64	5.492	22	451	2	3.072	12	1.139
Landwirtschaft	18.854	12.459	66	3.916	21	392	2	2.087	11	211
Freie Berufe	19.815	12.599	64	5.092	26	209	1	1.915	10	688
Betriebsgrößenklasse										
1 bis 9 Beschäftigte	19.425	10.660	55	6.183	32	494	3	2.088	11	961
10 bis 49 Beschäftigte	18.937	11.538	61	4.818	25	452	2	2.129	11	2.705
50 bis 499 Beschäftigte	20.834	13.565	65	4.265	20	566	3	2.438	12	4.225
500 und mehr Beschäftigte	24.817	14.918	60	5.362	22	1.840	7	2.697	11	2.967

Anm.: Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe nicht immer 100%.
* Ergebnisse für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft werden wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.
Quelle: BIBB-CBS 2017/2018

BIBB-Datenreport 2020

gen mit Fachkräftetätigkeiten. Die Gesamtdurchschnittswerte für Deutschland betrugen 45 bzw. 50 Tage. Für die Höhe der Erträge sind neben dem Zeitanteil, der auf die einzelnen Tätigkeiten entfällt, auch das allgemeine Lohnniveau und der Leistungsgrad bei der Ausübung der Fachkräftetätigkeiten von Bedeutung. Mit 53% war der Leistungsgrad im Handwerk niedriger als in den anderen Ausbildungsbereichen. Dort lag er zwischen 59% (Industrie und Handel, öffentlicher Dienst) und 65% (Landwirtschaft). Differenziert man nach der Betriebsgröße wurden in Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten mit 15.331 € die höchsten Erträge erwirtschaftet. Sie lagen rund 2.100 € über den Erträgen in Kleinst- und Großbetrieben. Während in den Klein- und Mittelbetrieben die prozentuale Verteilung auf Erträge durch einfache und Fachkräftetätigkeiten weitgehend ausgeglichen war, wurde in Großbetrieben ein wesentlich größerer Anteil der Gesamterträge durch Fachkräftetätigkeiten erwirtschaftet (37% vs. 59%).

Wie zuvor beschrieben, erstellen die Auszubildenden während ihrer Ausbildung wirtschaftlich verwertbare Produkte und erbringen Dienstleistungen. Diese produktiven Leistungen senken die Kosten für den Betrieb und werden deshalb als Ausbildungserträge von den Bruttokosten abgezogen. Die so ermittelten Nettokosten E der Ausbildung geben die tatsächliche Investition in die Ausbildung wieder. Diese hängt also nicht nur von der Höhe der Kosten ab, sondern ebenso vom Umfang des produktiven Einsatzes der Auszubildenden. Im Ausbildungsjahr 2017/2018 betrugen die Nettokosten 6.478 € pro Auszubildenden/Auszubildende → **Schaubild A9.2-1**.

E **Nettokosten der Ausbildung**

Zur Ermittlung der Nettokosten der Ausbildung werden die Erträge von den Bruttokosten abgezogen.

Die Nettokosten streuten breit über die befragten Betriebe hinweg. 28% der Auszubildenden erwirtschafteten bereits während der Ausbildung Nettoerträge für ihren Betrieb, d.h., die Erträge aus den produktiven Leistungen überstiegen bei diesen Auszubildenden die Bruttokosten. Allerdings wurden auch für 11% der Auszubildenden Nettokosten von mehr als 20.000 € aufgewendet.

Tabelle A9.2-2: **Aufteilung der Erträge nach Ertragsarten pro Auszubildendem/Auszubildender im Ausbildungsjahr 2017/2018 nach verschiedenen Merkmalen (in € und % der Erträge)**

	Erträge in €	Erträge durch einfache Tätigkeiten		Erträge durch Fachkräftetätigkeiten		Erträge in der Lehrwerkstatt		Mittel aus Förderprogrammen		Ungewichtete Fallzahl
		in €	in % der Erträge	in €	in % der Erträge	in €	in % der Erträge	in €	in % der Erträge	
Insgesamt	**14.377**	**6.852**	**48**	**7.207**	**50**	**118**	**1**	**199**	**1**	**10.858**
Region										
Westdeutschland	14.712	6.896	47	7.527	51	120	1	169	1	9.513
Ostdeutschland	12.271	6.577	54	5.197	42	105	1	392	3	1.345
Ausbildungsbereich*										
Industrie und Handel	15.178	6.674	44	8.174	54	143	1	187	1	6.555
Handwerk	12.414	7.282	59	4.748	38	114	1	271	2	2.230
Öffentlicher Dienst	14.175	5.777	41	8.290	58	52	0	57	0	1.139
Landwirtschaft	14.956	7.897	53	6.687	45	51	0	321	2	211
Freie Berufe	15.115	6.748	45	8.292	55	0	0	76	1	688
Betriebsgrößenklasse										
1 bis 9 Beschäftigte	13.256	6.570	50	6.410	48	12	0	265	2	961
10 bis 49 Beschäftigte	14.563	7.621	52	6.718	46	30	0	194	1	2.705
50 bis 499 Beschäftigte	15.331	7.402	48	7.594	50	96	1	238	2	4.225
500 und mehr Beschäftigte	13.188	4.926	37	7.812	59	375	3	75	1	2.967

Anm.: Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe nicht immer 100%.
* Ergebnisse für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft werden wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.
Quelle: BIBB-CBS 2017/2018 BIBB-Datenreport 2020

In Westdeutschland waren die Nettokosten der Ausbildung 16% höher als in Ostdeutschland. Bei den Ausbildungsbereichen wurden im öffentlichen Dienst mit Abstand die höchsten Nettokosten ermittelt. Die niedrigsten Nettokosten verzeichneten die Betriebe in der Landwirtschaft. Die Großbetriebe lagen bei den Nettokosten weit vor den Betrieben mit geringeren Beschäftigtenzahlen. In Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten waren die Nettokosten mit 6.168 € höher als in den beiden nächsten Betriebsgrößenklassen. Die Erträge waren bei ihnen relativ niedrig und lagen mit 13.256 € nur wenig über den Erträgen in Großbetrieben.

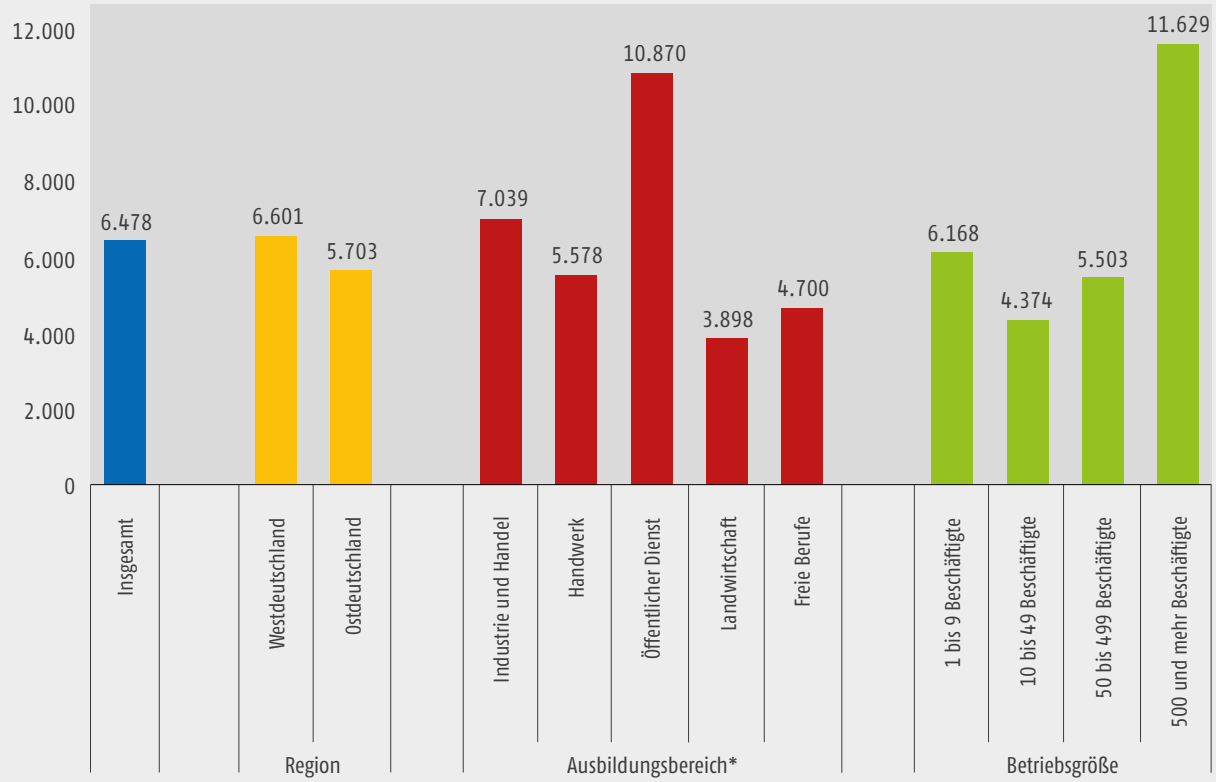
Im Verlauf der Ausbildung verändern sich die Kosten und Erträge. Dies liegt neben dem gesetzlich vorgeschriebenen Anstieg bei den Ausbildungsvergütungen auch an einem Anstieg der Produktivität und einer Abnahme der reinen Lernzeiten. Die Ausbildungsdauer in den nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung geregelten Ausbildungsberufen reicht von zwei bis zu dreieinhalb Jahren. Sie hängt von der Zeit ab, die für die Einübung der beruflichen Fähigkeiten bis zu ihrer sicheren Beherrschung im Arbeitsprozess im jeweiligen Beruf als erforderlich angesehen wird. → **Tabelle A9.2-3** stellt die durchschnittlichen Bruttokosten, Erträge und Nettokosten in den einzelnen Ausbildungsjahren für Berufe unterschiedlicher Ausbildungsdauer dar.

In den zweijährigen Berufen stiegen die Erträge vom ersten zum zweiten Ausbildungsjahr stärker an als die Bruttokosten. Somit verringerten sich die Nettokosten um 735 €. In den dreijährigen Berufen unterschieden sich die Bruttokosten in den drei Ausbildungsjahren nur wenig und lagen jeweils bei etwa 21.000 €. Bei den Erträgen waren deutliche Anstiege zu verzeichnen, die vom zweiten auf das dritte Ausbildungsjahr (+26%) noch etwas stärker ausfielen als vom ersten auf das zweite Ausbildungsjahr (+20%). Die Nettokosten verringerten sich daher von 8.609 € im ersten Ausbildungsjahr auf 2.162 € im dritten Ausbildungsjahr.

Auch bei den dreieinhalbjährigen Berufen[190] gab es nur wenige Unterschiede bei den Bruttokosten in den ersten drei Ausbildungsjahren. Die Werte lagen bei etwa 22.000 € und waren damit höher als in den Berufen mit kürzerer Ausbildungsdauer. Die Erträge waren deutlich niedriger, aber auch hier waren starke Anstiege mit den

190 Da das vierte Ausbildungsjahr nur ein halbes Jahr dauert, sind die Werte nicht direkt mit den Werten der anderen Jahre vergleichbar. Auch die Vergleichbarkeit des Gesamtwertes über alle Ausbildungsjahre hinweg mit den Ausbildungsberufen kürzerer Ausbildungsdauer ist eingeschränkt.

Schaubild A9.2-1: **Nettokosten pro Auszubildendem/Auszubildender im Ausbildungsjahr 2017/2018 nach verschiedenen Merkmalen (in €)**



* Ergebnisse für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft werden wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Quelle: BIBB-CBS 2017/2018; n: 10.858

BIBB-Datenreport 2020

Ausbildungsjahren festzustellen. Vom zweiten auf das dritte Ausbildungsjahr lag der Anstieg z. B. bei 55%. Insgesamt waren die Nettokosten in den dreieinhalbjährigen Berufen höher als in zwei- und dreijährigen Berufen. Die meisten dieser Berufe gehören zu den MINT-Berufen (**vgl. Kapitel A5.4**), deren Ausbildung aus verschiedenen Gründen besonders kostenintensiv ist. Oftmals findet die Ausbildung in Lehrwerkstätten statt. Diese verteuert die Ausbildung erheblich, da Unterhaltskosten für Maschinen und Räume anfallen und auch mehr Ausbildungspersonal benötigt wird. Die Nettokosten in Betrieben mit Lehrwerkstatt waren mit 13.372 € pro Auszubildendem/Auszubildender im Ausbildungsjahr 2017/2018 deutlich höher als in Betrieben ohne Lehrwerkstatt (4.951 €). Die Auszubildenden in den dreieinhalbjährigen Berufen wurden auch seltener für produktive Tätigkeiten eingesetzt. Dies betraf sowohl die einfachen als auch die Fachkräftetätigkeiten. Auch der Leistungsgrad, den die Auszubildenden bei den Fachkräftetätigkeiten in Relation zu einer ausgebildeten Fachkraft erreichten, war in den dreieinhalbjährigen Berufen in den ersten beiden Ausbildungsjahren vergleichsweise niedrig. Auszubildende in diesen Berufen müssen zunächst in größerem Maße als bei zwei- und dreijährigen Berufen den Umgang mit Materialien und Maschinen erlernen, bevor sie produktiv eingesetzt werden können.

Nutzen der betrieblichen Ausbildung nach Abschluss der Ausbildung

Bisher wurden die Kosten und Erträge behandelt, die während der Ausbildungszeit angefallen sind. Dabei zeigte sich, dass im Ausbildungsjahr 2017/2018 ein Großteil der Betriebe eine Investition in die Ausbildung getätigt hat. Betriebe können jedoch auch nach Abschluss der Ausbildung von dieser profitieren. Dieser Nutzen wird wirksam, wenn sie ihre erfolgreichen Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen als Fachkräfte weiterbeschäftigen. Ausbildende Betriebe müssen im Fall der Übernahme nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt nach Fachkräften suchen und Weiterbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen durchführen, um extern rekrutierte Fachkräfte zu integrieren. So können Betriebe durch die Übernahme eigener Ausgebildeten Such- und Anpassungskosten einsparen. Zusätzlich machen sie sich unabhängig vom

Tabelle A9.2-3: **Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildendem/Auszubildender nach Ausbildungsjahren und Ausbildungsdauer im Ausbildungsjahr 2017/2018 (in €)**

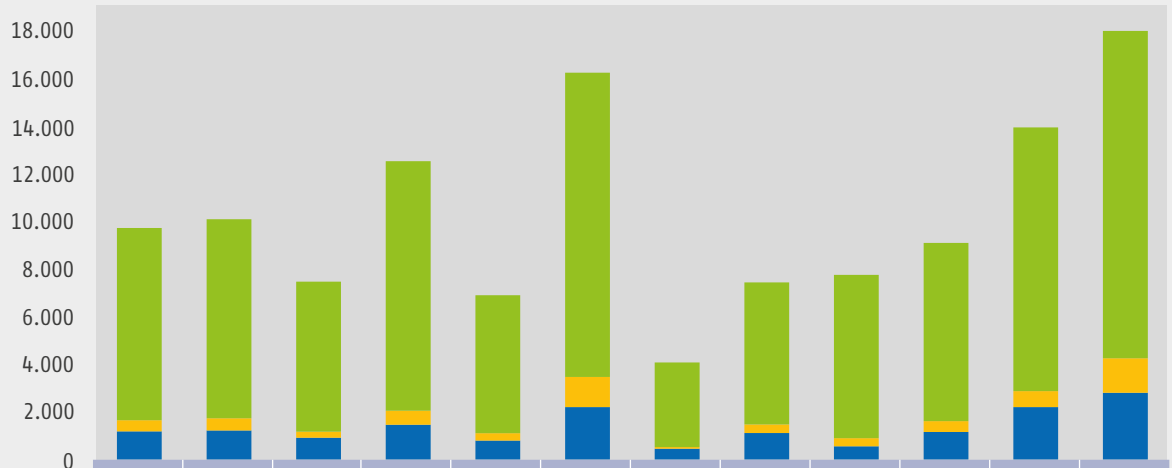
Berufe	Ausbildungsjahr	Bruttokosten	Erträge	Nettokosten	Ungewichtete Fallzahl
Zweijährige Berufe	1. Ausbildungsjahr	18.678	11.983	6.695	136
	2. Ausbildungsjahr	20.841	14.880	5.960	131
	Insgesamt	19.945	13.681	6.264	267
Dreijährige Berufe	1. Ausbildungsjahr	21.249	12.640	8.609	3.080
	2. Ausbildungsjahr	20.761	15.115	5.646	2.908
	3. Ausbildungsjahr	21.227	19.065	2.162	2.526
	Insgesamt	21.078	15.538	5.540	8.514
Dreieinhalbjährige Berufe	1. Ausbildungsjahr	22.201	8.799	13.401	655
	2. Ausbildungsjahr	22.385	11.163	11.222	608
	3. Ausbildungsjahr	21.939	17.322	4.616	530
	4. Ausbildungsjahr*	13.426	8.249	5.176	284
	Insgesamt	20.390	11.533	8.857	2.077

* Zu beachten ist, dass das vierte Ausbildungsjahr lediglich ein halbes Jahr dauert.

Quelle: BIBB-CBS 2017/2018

BIBB-Datenreport 2020

Schaubild A9.2-2: **Personalgewinnungskosten für eine neue Fachkraft nach Kostenarten und verschiedenen Merkmalen in Ausbildungsbetrieben (in €)**



	Insgesamt	Region		Ausbildungsbereich*					Betriebsgrößenklassen			
		Westdeutschland	Ostdeutschland	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte
Personalgewinnungskosten insgesamt	9.732	10.098	7.475	12.534	6.903	16.251	4.080	7.441	7.758	9.102	13.957	18.659
Kosten der Einarbeitung	8.076	8.364	6.303	10.479	5.798	12.782	3.551	5.968	6.857	7.489	11.084	14.401
Kosten der Weiterbildung	474	510	253	594	310	1.263	75	359	344	453	667	1.452
Kosten des Bewerbungsverfahrens	1.182	1.224	919	1.460	795	2.206	453	1.114	558	1.160	2.206	2.806

* Ergebnisse für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft werden wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Quelle: BIBB-CBS 2017/2018; n: 2.192

BIBB-Datenreport 2020

E Personalgewinnungskosten

Die Berechnung der Personalgewinnungskosten erfolgt auf Betriebsebene. Ermittelt werden die Kosten, die für die Rekrutierung der zuletzt eingestellten Fachkraft in einem bestimmten Beruf[191] angefallen sind. Berücksichtigt werden nur die 2.874 Betriebe, die seit dem Jahr 2015 mindestens eine Fachkraft vom externen Arbeitsmarkt eingestellt haben.

Die Personalgewinnungskosten setzen sich aus den folgenden Komponenten zusammen:

- Kosten für das Bewerbungsverfahren (Inserierungskosten, Personalkosten für das Bewerbungsverfahren, Kosten für externe Berater/-innen),
- Kosten für Weiterbildung während der Einarbeitungszeit (Kosten für Weiterbildungsveranstaltungen, Arbeitsausfallkosten),
- Einarbeitungskosten (Leistungs- und Lohnunterschiede zwischen einer neu eingestellten Fachkraft und einer im Betrieb tätigen Fachkraft auf einer vergleichbaren Arbeitsstelle, Personalkosten der Einarbeitung[192]).

Arbeitsmarkt und können eventuelle Ausfallkosten verhindern. Das Fehlbesetzungsrisiko ist bei im eigenen Betrieb ausgebildeten Fachkräften geringer, auch weil der Betrieb bereits während der Ausbildung betriebsspezifische Kenntnisse vermitteln konnte und für die Übernahme die besten Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen auswählen konnte.

Den bisherigen Auswertungen zu den Ausbildungskosten und -erträgen liegt ein Gewichtungsmodell zugrunde, das von der Zahl der Auszubildenden ausgegangen ist. Alle nachfolgenden Berechnungen zum Nutzen der Ausbildung, zur Übernahmestrategie und zum Verbleib der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen im Ausbildungsbetrieb erfolgen auf Betriebsebene. Für die Gewichtung wurden die Randverteilungen der Betriebe (und nicht die der Auszubildenden) nach der Betriebsgrößenklasse, der Region, dem Wirtschaftszweig und der Ausbildungstätigkeit genutzt.

191 Bei den Ausbildungsbetrieben ist dies der Ausbildungsberuf, für den auch die Kosten der Ausbildung erhoben wurde, bei den Nichtausbildungsbetrieben der Ausbildungsberuf der zuletzt eingestellten Fachkraft.

192 Die Personalkosten der Einarbeitung berücksichtigen den zeitlichen Aufwand, der den anderen Beschäftigten im Betrieb bei der Einarbeitung der neuen Fachkraft entsteht. Hierbei wurden nur Zeiten erfasst, in denen die Beschäftigten ihren eigentlichen Tätigkeiten nicht nachgehen konnten, d. h. sie haben während der Einarbeitung keine produktiven Leistungen für den Betrieb erbracht.

Die Rekrutierung von Fachkräften auf dem externen Arbeitsmarkt ist in den meisten Fällen mit Kosten verbunden. Die Höhe dieser Personalgewinnungskosten E wurde in der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/2018 ermittelt. Insgesamt wendeten die Betriebe 10.454 € für die Personalgewinnung einer neuen Fachkraft auf → **Tabelle A9.2-4**. In etwa 50% der Betriebe lagen die Personalgewinnungskosten allerdings unter 5.000 €. Betrachtet man die einzelnen Kostenkomponenten wird deutlich, dass insbesondere die Einarbeitung von neuen Fachkräften mit hohen Kosten verbunden ist. Die Personalkosten der Beschäftigten, die an der Einarbeitung der neuen Fachkraft beteiligt waren und daher nicht ihre eigentlichen Aufgaben im Betrieb wahrnehmen konnten, beliefen sich auf 5.364 € und machten somit etwas mehr als die Hälfte der gesamten Personalgewinnungskosten aus. Ebenfalls von großer Bedeutung waren die Kosten durch Leistungs- und Lohnunterschiede während der Einarbeitungszeit: Eine neue Fachkraft erreicht zunächst noch nicht den vollen Leistungsgrad im Vergleich zu einer schon länger im Betrieb tätigen Fachkraft, da ihr z. B. betriebsspezifisches Wissen (über Maschinen, Kunden/Kundinnen, Produkte) fehlt. Diese Minderleistung verursachte Kosten in Höhe von rund 3.600 €. Auf das Bewerbungsverfahren entfiel mit 1.003 € ein Zehntel der gesamten Personalgewinnungskosten. Für die Weiterbildung der neuen Fachkraft während der Einarbeitungszeit wendeten die Betriebe 521 € auf.

Die Personalgewinnungskosten waren bei den Ausbildungsbetrieben mit durchschnittlich 9.732 € rund 900 € niedriger als bei Nichtausbildungsbetrieben → **Tabelle A9.2-4**. Bei der Übernahme eines/einer Ausbildungsabsolventen/-absolventin können die Ausbildungsbetriebe demnach einen erheblichen Betrag einsparen, der in etwa 60% der gesamten durchschnittlichen Nettokosten in einem dreijährigen Ausbildungsberuf entspricht. Während die Weiterbildungskosten bei Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben sich nur wenig unterschieden, waren die Kosten für das Bewerbungsverfahren bei Ausbildungsbetrieben etwa 300 € höher. Die größte Differenz gab es bei den Einarbeitungskosten. Diese waren in Nichtausbildungsbetrieben rund 1.200 € höher, wobei die Summe in etwa zu gleichen Teilen auf Leistungs- und Lohnunterschiede während der Einarbeitungszeit und die Personalkosten der Einarbeitung entfielen.

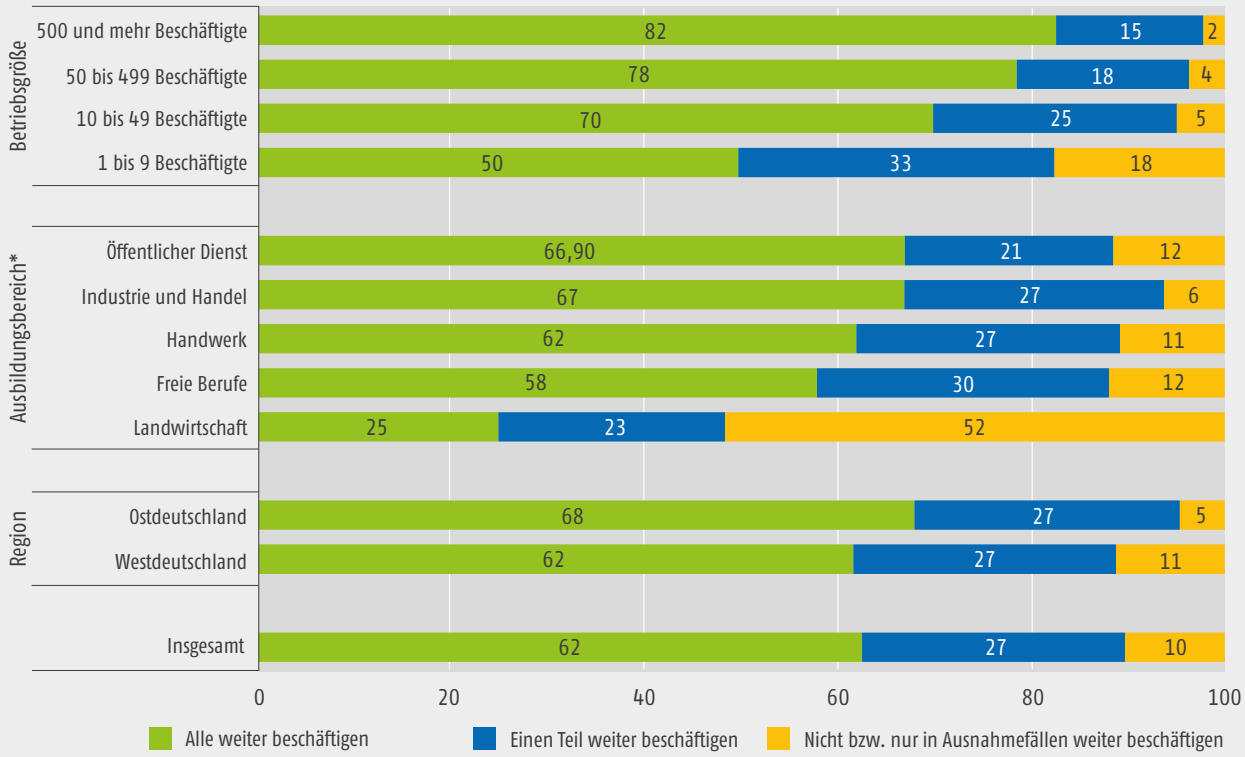
Nachfolgend werden die Personalgewinnungskosten in Ausbildungsbetrieben nach verschiedenen Merkmalen betrachtet. In Westdeutschland waren sie etwa 2.600 € höher als in Ostdeutschland → **Schaubild A9.2-2**. Knapp 2.000 € der Differenz entfielen dabei auf die Kosten für die Einarbeitung. Ausbildungsbetriebe in den Ausbildungsbereichen öffentlicher Dienst und Industrie und Handel mussten für die Personalgewinnung einer neuen Fachkraft Kosten von über 12.000 € aufwenden und la-

Tabelle A9.2-4: **Personalgewinnungskosten für eine neue Fachkraft nach Kostenarten für ausbildende und nicht ausbildende Betriebe (in €)**

	Ausbildungsbetriebe	Nichtausbildungsbetriebe	Insgesamt
Kosten des Bewerbungsverfahrens, davon:	**1.182**	**896**	**1.003**
Inserierungskosten	526	320	358
Personalkosten Bewerbungsverfahren	503	356	396
Kosten für externe Berater/-innen	152	220	249
Kosten der Weiterbildung, davon:	**474**	**496**	**521**
Kosten der Weiterbildungsveranstaltungen	211	206	225
Arbeitsausfallkosten durch Weiterbildung	263	290	297
Kosten der Einarbeitung, davon:	**8.076**	**9.240**	**8.930**
Leistungs- und Lohnunterschiede während der Einarbeitung	3.095	3.642	3.566
Personalkosten der Einarbeitung	4.981	5.599	5.364
Personalgewinnungskosten insgesamt	**9.732**	**10.633**	**10.454**
Ungewichtete Fallzahl	2.192	682	2.874

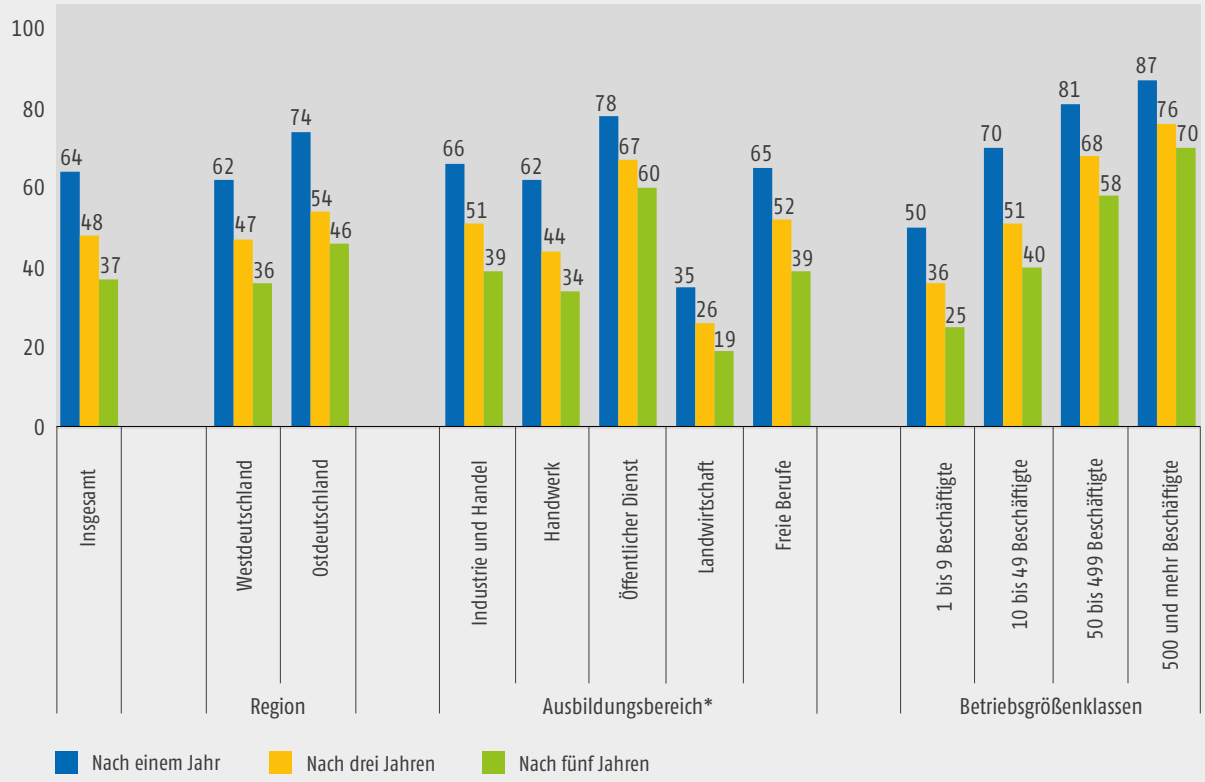
Quelle: BIBB-CBS 2017/2018 BIBB-Datenreport 2020

Schaubild A9.2-3: **Strategie der Ausbildungsbetriebe mit Blick auf die Übernahme der Auszubildenden (Anteil in %)**



Anm.: Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe nicht immer 100%
* Ergebnisse für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft werden wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.
Quelle: BIBB-CBS 2017/2018; n: 3.041 BIBB-Datenreport 2020

Schaubild A9.2-4: **Anteil der selbst Ausgebildeten, die im Durchschnitt ein, drei bzw. fünf Jahre nach Ausbildungsende noch im Betrieb waren (in %)**



* Ergebnisse für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft werden wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

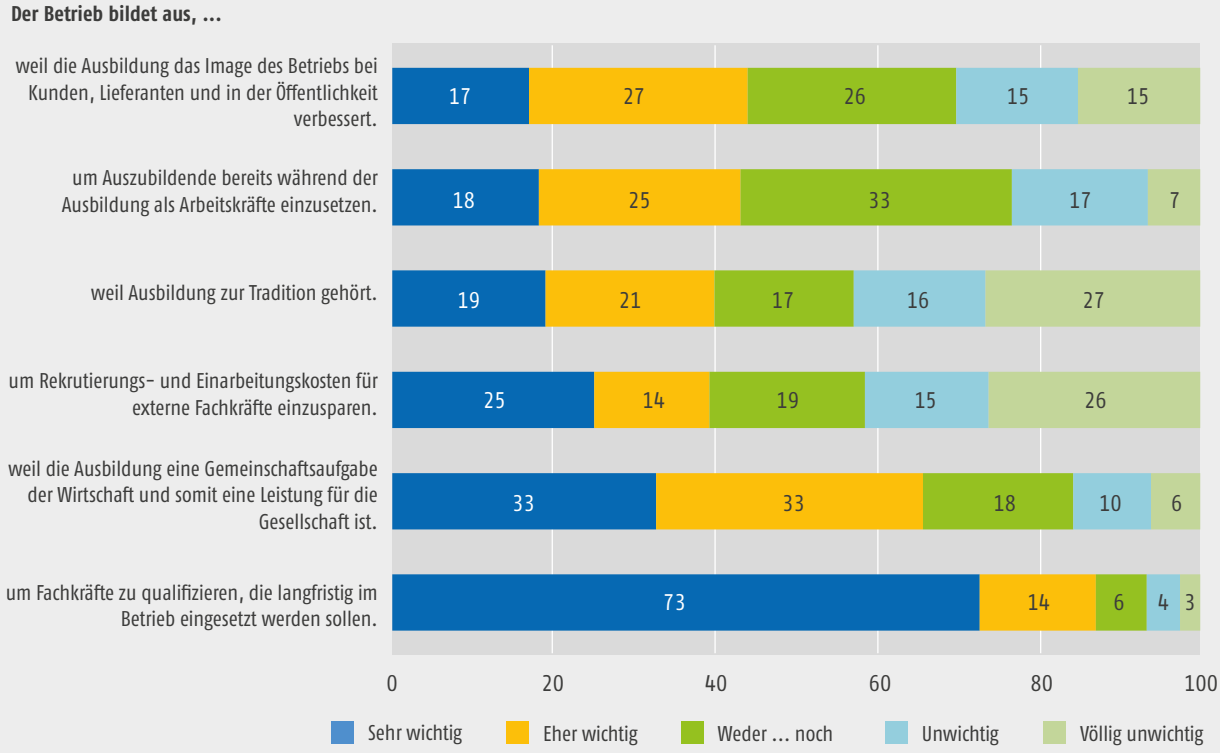
Quelle: BIBB-CBS 2017/2018; n: 2.716 (nach einem Jahr), 2.657 (nach drei Jahren), 2.586 (nach fünf Jahren)

BIBB-Datenreport 2020

gen deutlich vor den anderen drei Ausbildungsbereichen. In der Landwirtschaft waren die Personalgewinnungskosten mit 4.080 € besonders niedrig. Hier gab es kaum Kosten für Weiterbildung und auch bei den Kosten für das Bewerbungsverfahren und die Einarbeitung waren die ermittelten Werte deutlich unter denen in den anderen Ausbildungsbereichen. Die Personalgewinnungskosten insgesamt wie auch die einzelnen Kostenkomponenten stiegen mit der Betriebsgröße an. Besonders große Unterschiede traten zwischen Ausbildungsbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten und Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten auf. Bei Letzteren waren die Personalgewinnungskosten mit im Durchschnitt 18.659 € je rekrutierter Fachkraft mehr als doppelt so hoch wie bei den Kleinstbetrieben mit 7.758 €.

Die Übernahme von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen ist wie zuvor dargestellt mit vielen Vorteilen verbunden. Nicht immer ist allerdings eine Übernahme möglich, da sowohl der Betrieb als auch die Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen an einer weiteren Zusammenarbeit interessiert sein müssen. Auf die Frage, welche Strategie die Ausbildungsbetriebe bei der Übernahme verfolgten, gaben 62% an, dass sie alle Auszubildenden weiter beschäftigen wollten, 27% wollten zumindest einen Teil im Betrieb halten und lediglich jeder zehnte Betrieb dachte nur in Ausnahmefällen an eine Übernahme → **Schaubild A9.2-3**. In Ostdeutschland war das Interesse an einer Übernahme möglichst aller Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen etwas ausgeprägter als im Westen (68% vs. 62%). Mindestens sechs von zehn Betrieben im öffentlichen Dienst, in Industrie und Handel (jeweils 67%) sowie im Handwerk (62%) strebten die Übernahme aller Auszubildenden an. Etwas geringer fiel der entsprechende Anteil mit 58% in den freien Berufen aus. In der Landwirtschaft zeigte sich hingegen ein anderes Bild: Mehr als die Hälfte der Betriebe wollte ihre ehemaligen Auszubildenden nur in Ausnahmefällen oder gar nicht weiter beschäftigen. An einer Übernahme aller Absolventen/Absolventinnen zeigte nur ein Viertel der Betriebe Interesse. Das Bestreben, möglichst alle Auszubildende zu übernehmen, nahm mit der Betriebsgröße zu. Lediglich die Hälfte der Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten gehörte zu dieser Gruppe. Damit unterschied sich ihre Übernahmestrategie deutlich von der der größeren Betriebe. Ein Grund – neben dem geringeren (Ersatz-)

Schaubild A9.2-5: **Wichtigkeit von Gründen für die eigene Ausbildung (in %)**



Anm.: Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe nicht immer 100%.

Quelle: BIBB-CBS 2017/2018, n: 3.041-3.046 (unterschiedliche Fallzahlen je nach Grund)

BIBB-Datenreport 2020

Arbeitskräftebedarf – könnte das höhere Abwanderungsrisiko sein, das die Kleinstbetriebe bereits in ihre Strategie mit einkalkulieren.

Die Ausbildungsbetriebe wurden auch zum mittelfristigen Verbleib ihrer Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen befragt. Nach einem Jahr waren im Durchschnitt noch 64% der selbst Ausgebildeten in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt, nach drei Jahren etwas weniger als die Hälfte und nach fünf Jahren mit 37% etwas über ein Drittel → **Schaubild A9.2-4**. Allerdings zeigten sich erhebliche Unterschiede nach verschiedenen betrieblichen Merkmalen. In Ostdeutschland wurden für alle drei Zeitpunkte deutlich höhere Verbleibsquoten ermittelt. Nach Ausbildungsbereichen wurden die mit Abstand höchsten Quoten im öffentlichen Dienst gemessen. Selbst nach fünf Jahren waren noch 60% der ehemaligen Auszubildenden in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt. Im Handwerk, in Industrie und Handel und in den freien Berufen lagen die entsprechenden Quoten zwischen 34% und 39%. Die niedrigsten Quoten waren in der Landwirtschaft zu verzeichnen. Bereits nach einem Jahr war nur noch knapp über ein Drittel der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt, nach fünf Jahren lediglich 19%. Diese Zahlen stehen im Einklang mit der zuvor dargestellten Übernahmestrategie in der Landwirtschaft. Auch nach der Betriebsgröße zeigten sich große Unterschiede. Die Verbleibsquoten nahmen dabei mit der Betriebsgröße zu. Während in den Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten nach einem Jahr gerade einmal jede/-r zweite Ausbildungsabsolvent/-in noch im ausbildenden Betrieb beschäftigt war, war der Verbleib in Großbetrieben mit 87% weitestgehend die Regel. Über die Jahre nahm der Verbleib zwar ab, dennoch waren in Großbetrieben auch nach fünf Jahren noch im Durchschnitt 70% der selbst Ausgebildeten im Betrieb. In den Kleinstbetrieben traf dies lediglich auf jede/-n vierte/-n ehemalige/-n Auszubildende/-n zu.

Fragt man die Ausbildungsbetriebe direkt nach den Gründen, die für die eigene Ausbildung sprechen, wird deutlich, wie wichtig die Fachkräftegewinnung für die Betriebe ist → **Schaubild A9.2-5**. Für 73% der ausbildenden Betriebe war die Qualifizierung von Fachkräften, die langfristig im Betrieb eingesetzt werden sollen, ein sehr wichtiger Ausbildungsgrund. Die Ausbildung ermöglicht es den Betrieben, die Auszubildenden über einen längeren Zeitraum kennenzulernen. Sie können somit bei einer Übernahme davon ausgehen, dass diese den Bedürfnissen des Betriebs entsprechen. Darüber hinaus können die Betriebe bereits während der Ausbildung

betriebsspezifische Kenntnisse und Kompetenzen, die über die in der Ausbildungsordnung festgelegten Inhalte hinausgehen, vermitteln. Für die Betriebe stellt die Ausbildung eine Investition in die Zukunft dar, durch die der Fachkräftebedarf gesichert werden kann. Dies ist für viele Betriebe besonders wichtig, da ein Großteil der Wirtschaft in den letzten Jahren vom Fachkräftemangel betroffen war. Auch die BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung belegt, dass sich die Fachkräftesituation deutlich zugespitzt hat: Fast drei Viertel der Ausbildungsbetriebe beurteilten die Verfügbarkeit geeigneter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt ihrer Region als schlecht (30%) bzw. sehr schlecht (44%).

Viele Betriebe verstanden ihr Engagement in die Ausbildung auch als eine Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft und somit als eine Leistung für die Gesellschaft. Bei der Ausbildungsentscheidung berücksichtigten sie also nicht allein betriebliche Kosten- und Nutzenüberlegungen, sondern auch die gesellschaftliche Verantwortung. Im Vergleich zu den beiden zuvor genannten Gründen war der Einsatz der Auszubildenden während der Ausbildung als Arbeitskräfte von geringerer Bedeutung, dennoch sahen 43% der Betriebe in ihm einen sehr wichtigen bzw. wichtigen Grund. Die Aussagen der Betriebe spiegeln die in der Literatur diskutierten zwei bedeutendsten Ausbildungsmotive wider (vgl. für einen Überblick Schönfeld u. a. 2016, S. 13): Beim größten Teil der Betriebe wird die Ausbildung als eine Investition in zukünftige Fachkräfte gesehen. Hierbei handelt es sich um das sogenannte Investitionsmotiv (vgl. Merrilees 1983). Aber auch das Produktionsmotiv (vgl. Lindley 1975), bei dem die produktiven Leistungen der Auszubildenden während der Ausbildung im Vordergrund stehen, ist für einen Teil der Betriebe bedeutsam.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Studie 2017/2018, dass ein Großteil der ausbildenden Betriebe bereit ist, in ihre Auszubildenden zu investieren. Diesen Investitionen steht eine Reihe von mittel- und langfristig wirkenden Vorteilen gegenüber. Durch die Übernahme von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen kann der Betrieb seinen Bedarf an Fachkräften sichern und sich so unabhängig von den Entwicklungen auf dem externen Arbeitsmarkt machen. Ausfallkosten und Fehlbesetzungen können minimiert werden. Eine Bestenauswahl ist möglich. Hohe Kosten, die bei der Rekrutierung und Einarbeitung von Fachkräften vom externen Arbeitsmarkt anfallen, können eingespart werden. Fragt man die Betriebe direkt danach, wie zufrieden sie mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis der eigenen Ausbildung waren, äußerten sich die meisten Betriebe positiv. 63% waren sehr zufrieden oder zufrieden, nur 9% unzufrieden bzw. völlig unzufrieden. Einen besonders hohen Wert bei der Zufriedenheit erreichten die Betriebe im öffentlichen Dienst (85% sehr zufrieden bzw. zufrieden), unterdurchschnittliche Werte das Handwerk (48%), aber auch hier zeigten sich nur 13% der Betriebe unzufrieden bzw. völlig unzufrieden. Die Zufriedenheit stieg mit der Betriebsgröße an: Sechs von zehn Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten waren sehr zufrieden bzw. zufrieden, jedoch acht von zehn Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten.

(Gudrun Schönfeld, Felix Wenzelmann, Harald Pfeifer)

A 9.3 Ausgaben der öffentlichen Hand für die berufliche Ausbildung

→ **Tabelle A9.3-1** dokumentiert die Ausgaben der öffentlichen Haushalte für die berufliche Ausbildung von 2001 bis 2019.[193] Es finden alle Aufwendungen Berücksichtigung, welche verursachungsgerecht in Zusammenhang mit der Entwicklung, Verbesserung, Durchführung und Förderung von Ausbildungsgängen nach BBiG § 1 Abs. 1 und 2 stehen. Ausgaben, die zwar einen Bezug zur beruflichen Bildung aufweisen, aber nach dem Verursacherprinzip nicht eindeutig dem Berufsbildungssystem zugerechnet werden können, sind nicht enthalten. Dies betrifft z. B. die Maßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), die teilweise zwar den Übergang in den Arbeitsmarkt erleichtern sollen, aber mit hoher Wahrscheinlichkeit so oder ähnlich auch durchgeführt würden, wenn ein Berufsbildungssystem nicht existierte.

Durch Kreuze wird in → **Tabelle A9.3-1** angedeutet, ob eine Ausgabenposition eher durch die anerkannten Berufsausbildungen des dualen Systems (DS), durch die Maßnahmen des Übergangssystems (ÜS) und/oder durch das Schulberufssystem (SBS) verursacht wird. Die Einteilung ist allerdings nicht exakt; eine Position kann Ausgaben für einen oder mehrere Bereiche enthalten. Zudem existiert keine eindeutige definitorische Abgrenzung des ÜS.[194] Weiterhin schließen einige Einzelpositionen Aufwendungen für Weiterbildung in teilweise beträchtlichem Umfang ein (**vgl. Kapitel B3.5**). Durch Summierung der entsprechend markierten Zeilen der Tabelle erhält man infolge dieser Abgrenzungsschwierigkeiten jeweils lediglich eine Obergrenze der öffentlichen Gesamtausgaben für die berufliche Ausbildung in DS, ÜS und SBS. Die tatsächlich den jeweiligen Sektoren zurechenbaren Ausgabenvolumina liegen vermutlich niedriger.

Folgende weitere Hinweise sind bei der Interpretation der Tabelle sowie bei Vergleichen mit Vorjahren zu berücksichtigen:

Für die Bundesministerien sind alle Aufwendungen erfasst, die nach sachlichen Erwägungen der beruflichen Bildung zuzuordnen sind. Aufgrund des Funktionenplans werden sie in der Jahresrechnungsstatistik und im Bildungsfinanzbericht des Statistischen Bundesamtes zwar meist den Bereichen Weiterbildung und Arbeitsmarktpolitik zugerechnet, faktisch dienen die in → **Tabelle A9.3-1** ausgewiesenen Positionen aber auch in signifikantem Umfang der Ausbildungsförderung. Sie sind an den Haushaltstiteln der Ministerien orientiert und fassen teilweise mehrere Förderprogramme und Maßnahmen zusammen.[195] Da es regelmäßig zu Abgrenzungsänderungen kommt, kann die Entwicklung einzelner Haushaltstitel nur schwer im Zeitablauf interpretiert werden. Insgesamt waren die Bundesausgaben aber zuletzt etwas gestiegen (insbesondere die des Bundesministeriums für Bildung und Forschung), was größtenteils auf Maßnahmen zur Integration von geflüchteten Menschen in die berufliche Ausbildung zurückzuführen ist. Die mit Abstand größte Ausgabenposition auf Bundesebene bilden die Unterhaltsleistungen an berufliche Vollzeitschüler/-innen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG). Letztere werden zu 100% als Zuschuss gewährt. Bis Ende 2014 wurden sie zu 65% vom Bund und zu 35% von den Ländern getragen. Seit 2015 übernimmt der Bund die vollständige Finanzierung.

Die Ausgaben der Länder und Kommunen für berufliche Schulen (Teilzeit- und Vollzeitberufsschulen, Berufsaufbauschulen, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Berufsoberschulen, berufliche Gymnasien) sind der Jahresrechnungsstatistik des Statistischen Bundesamtes entnommen. Da die Belastung der öffentlichen Haushalte dargestellt werden soll, ist das Konzept der Grundmittel anzuwenden. Hier werden die Nettoausgaben mit den unmittelbaren Einnahmen der öffentlichen Hand verrechnet. Die vorläufigen Ist-Ausgaben im Jahr 2018 betrugen gut 8,5 Mrd. €.[196] Seit dem Jahr 2015 sind die Ausgaben damit deutlich gestiegen. Auch die Ausgaben je Schüler/-in an beruflichen Schulen (inkl. Fachschulen) sind im gleichen Zeitraum um 11% auf 5.527 € angewachsen.[197] In der realen Betrachtung beträgt der Anstieg der Pro-Kopf-Ausgaben 6,5% seit 2015, bezogen auf den vom Statistischen Bundesamt ermittelten Verbraucherpreisindex für Deutschland. Für das Jahr 2019 wurden in den öffentlichen Haushalten rund 8,7 Mrd. € veranschlagt. Zieht man die Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Ausbildungsjahr 2018/2019 als Verteilungsschlüssel

193 Aus Platzgründen werden nicht alle Jahre dargestellt. Angaben zu den Jahren 2002 bis 2014 finden sich in früheren Ausgaben des Datenreports.

194 Die Elemente des Übergangsbereichs bilden nach Meinung vieler Expertinnen/Experten keine abgestimmte, zweckgebundene Einheit, sodass auch der Begriff „Übergangssystem" umstritten ist. Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014, S. 100) versteht unter dem Übergangssektor alle Maßnahmen, die keinen vollqualifizierenden beruflichen Abschluss vermitteln, sondern auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereiten. Die Förderung der außerbetrieblichen Ausbildung wird in diesem Beitrag zu den durch das duale System verursachten Ausgaben gerechnet, da sie ein Substitut für die betriebliche Ausbildung darstellt und das duale System ergänzt.

195 Detailliertere Informationen zu einzelnen Programmen oder Fördermaßnahmen, die einen Bezug zur beruflichen Ausbildung aufweisen, finden sich in **Kapitel A9.4**. Siehe auch Programmdatenbank der Fachstelle überaus: **https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/programme.php**.

196 Dieser Wert beinhaltet auch die Fachschulen, die eher der Weiterbildung als der Ausbildung zuzurechnen sind (**vgl. Kapitel B3.5**). Zum Vergleich: Die in der Finanzstatistik für das Jahr 2018 ausgewiesenen Grundmittel für das gesamte Bildungswesen lagen bei ca. 139,2 Mrd. €, wobei es sich hierbei aber noch um vorläufige Ist-Angaben handelt (vgl. Statistisches Bundesamt 2019, S. 30).

197 Diese Rechnung basiert jeweils auf den gewichteten Schüler/-innenzahlen aus beiden für das jeweilige Kalenderjahr relevanten Ausbildungsjahren (vgl. auch die entsprechende Fußnote in → **Tabelle A9.3-1**). Zudem wurden die Teilzeitschüler/-innenzahlen in Vollzeitäquivalente umgerechnet.

Tabelle A9.3-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 1)**

	2001	2015[16]	2016	2017	2018	2019	DS	SBS	ÜS	enthält WB[17]
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €				
BMBF[1]										
Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten[2]	0,043	0,042	0,056	0,072	0,072	0,072	X		X	
Schüler-BAföG für berufliche Vollzeitschüler/-innen (BFS, BAS, FS sowie FOS ohne BB)[3]	0,227	0,435	0,423	0,434	0,416	k.A.		X	X	
Internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,011	0,009	0,013	0,014	0,016	X	X		X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k.A.	0,075	0,076	0,064	0,056	0,099	X	X	X	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,036	0,042	0,038	0,040	0,053	X	X	X	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung[4]	0,014	0,046	0,049	0,052	0,053	0,057				X
Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung	-	0,066	0,061	0,065	0,066	0,097			X	
Entfallene Maßnahmen[5]	0,291	-	-	-	-	-	X	X		X
BMWi[1]										
Berufliche Bildung für den Mittelstand - Lehrlingsunterweisung[6]	0,042	0,044	0,045	0,047	0,050	0,049	X			
Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen[7]	-	0,014	0,017	0,021	0,022	0,027	X		X	
BMAS[8]										
Spezielle Maßnahmen für Jüngere im Rechtskreis SGB II[9]	k.A.	0,127	0,121	0,122	0,121	0,117	X		X	
Länder, Gemeinden, Zweckverbände[10]										
Berufliche Schulen[11]										
▶ Teilzeitberufsschule	3,080	2,821	2,848	2,983	3,097	3,196	X			
▶ Berufsfachschulen	1,848	2,119	2,166	2,221	2,307	2,377		X	X	
▶ Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr	0,515	0,428	0,479	0,608	0,616	0,588			X	
▶ Andere berufsbildende Schulen (außer Fachschulen)	0,865	1,627	1,664	1,726	1,762	1,794		X		
Ausbildungsprogramm der Länder[12]	0,173	ca. 0,5	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	X	X	X	
Bundesagentur für Arbeit[8]										
Berufsausbildungsbeihilfen (BAB, betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) einschließlich BAB-Zweitausbildung	0,405	0,310	0,290	0,287	0,263	0,258	X		X	
Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	0,388	0,203	0,198	0,193	0,184	0,180			X	
Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)[13]	0,811	0,303	0,269	0,249	0,230	0,220	X		X	
Assistierte Ausbildung	-	0,004	0,238	0,040	0,046	0,041	X			
Einstiegsqualifizierung[9]	-	0,026	0,028	0,037	0,034	0,027			X	
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung[14]	k.A.	0,033	0,037	0,046	0,052	0,059			X	
Entfallene Maßnahmen[15]	0,862	0,000	0,000	0,000	-	-	X		X	
Berufseinstiegsbegleitung für Jugendliche	-	0,088	0,135	0,167	0,191	0,186			X	
Förderung von Jugendwohnheimen	0,044	0,001	0,003	0,009	0,007	0,005	X	X	X	X

Tabelle A9.3-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 2)**

[1] Ist-Werte gemäß Haushaltsrechnungen des Bundes. Haushaltsansätze für 2019.
[2] Die Angaben enthalten die Ausgaben für Investitionen und laufende Zwecke.
[3] Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) für Schüler/-innen an Berufsfachschulen (BFS), Berufsaufbauschulen (BAS), Fachschulen (FS) und in Fachoberschulklassen (FOS), die keine abgeschlossene Berufsausbildung (BB) voraussetzen. Ist-Werte für alle angegebenen Kalenderjahre gemäß BAföG-Statistik des Statistischen Bundesamtes ohne Verrechnung von Darlehensrückzahlungen. Bis zum Jahr 2014 wurden die Ausgaben nur zu 65% vom Bund und zu 35% von den Ländern getragen. Seit 2015 trägt der Bund die Finanzierung vollständig. Ab 2011 sind Leistungen für Schüler/-innen in Fachschulklassen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, berücksichtigt.
[4] Dem Zweck nach enthält diese Position eher Ausgaben für die berufliche Weiterbildung (Weiterbildungsstipendium) und die Förderung akademischer Bildung (Aufstiegsstipendium).
[5] Darunter fallen das Sonderprogramm Lehrstellenentwickler und Regionalverbünde Berufsbildung in den neuen Ländern (einschl. Berlin-Ost), die Zukunftsinitiative für Berufliche Schulen (ZIBS) sowie die Sonderprogramme des Bundes, der neuen Länder und Berlin zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern.
[6] Bis zum Jahr 2011 hier ausgewiesen: „Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk".
[7] Aus dem Titel „Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen" werden verschiedene Programme und Initiativen gefördert, die größtenteils einen engen Bezug zur beruflichen Bildung aufweisen, z. B. das Programm „Unterstützung von KMU bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften", wenngleich die KMU-Förderung im Mittelpunkt steht. Bis zum Jahr 2014 sind an dieser Stelle lediglich die Ausgaben für das Programm „Passgenaue Besetzung" angeführt (Bruch der Reihe).
[8] Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr. Nicht exakt quantifizierbar: die an Eltern von Berufsschülern und -schülerinnen im Rahmen des ALG II gezahlten Zuschüsse zum Schulbedarf. Sie dürften in einem niedrigen 2-stelligen Millionenbereich liegen. Nicht enthalten: Bildungsdienstleisungen zugelassener kommunaler Träger, die nicht innerhalb des Finanzsystems der Bundesagentur für Arbeit erfasst sind.
[9] Enthalten: außerbetriebl. Berufsausbildung (BaE), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), assistierte Ausbildung (AsA), Einstiegsqualifizierung (seit 01.10.2008 als Regelleistung im SGB III, vorher als Sonderprogramm aus dem BMAS-Haushalt finanziert).
[10] Ist-Werte für 2001, vorläufige Ist-Werte für 2015 bis 2018, Soll-Werte für 2019.
[11] Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den Kalenderjahren 2001, 2010 bis 2018: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart in den im jeweiligen Kalenderjahr endenden und beginnenden Schuljahren sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen. Grundlage der Schätzung für das Jahr 2019: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Schuljahr 2018/2019 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen im Kalenderjahr 2019. Bis zum Datenreport 2014 erfolgte die Schätzung auf Basis von Schülertagen. Seit dem Datenreport 2015 werden jedoch auch rückwirkend nur noch die auf Basis von Unterrichtsstunden geschätzten Werte ausgewiesen.
[12] Die ab dem Jahr 2010 ausgewiesenen Werte basieren auf einer BIBB-Erhebung. Die Erhebung wird allerdings seit 2016 nicht mehr durchgeführt, siehe Hinweise im Text.
[13] Bis zum Jahr 2013 beinhaltet diese Position auch Ausgaben für die Benachteiligtenförderung behinderter Menschen (2013 rund 0.013 Mio. €). Ab 2014 nicht mehr enthalten. Bis zum Datenreport 2016 als „Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher" ausgewiesen.
[14] Voraussetzung für die Förderung ist gemäß §33 SGB III die Beteiligung Dritter in Höhe von mindestens 50%. Zum Anteil öffentlicher und privater Mittel im Rahmen dieser Kofinanzierung liegen jedoch keine Zahlen vor.
[15] Enthalten: der seit dem 01.04.2012 entfallene Ausbildungsbonus, die sozialpädagogische Begleitung bei Berufsausbildungsvorbereitung und das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit.
[16] Dargestellt werden aus Platzgründen nicht alle Jahre. Angaben zu den Jahren 2002 bis 2014 finden sich in früheren Ausgaben des Datenreports.
[17] Positionen, die in signifikantem Umfang auch Weiterbildungsausgaben enthalten, sind mit Kreuz gekennzeichnet.

Quelle: Bundesministerium der Finanzen, Bundeshaushaltspläne
Bundesministerium der Finanzen, Haushaltsrechnung des Bundes
Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 – Berufliche Schulen
Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 7 – BAföG
Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3.1 – Rechnungsergebnisse der öffentlichen Haushalte
Bundesagentur für Arbeit, Quartalsberichte
Bundesagentur für Arbeit, Monatliche Abrechnungsergebnisse (SGB II und SGB III)
Auskünfte des Statistischen Bundesamtes (Februar 2020).

BIBB-Datenreport 2020

heran, so entfallen geschätzte 3,2 Mrd. € von den für das Jahr 2019 eingestellten Haushaltsmitteln auf die Teilzeitberufsschulen. Mit den verbleibenden 5,5 Mrd. € werden weitere Schularten im beruflichen Bildungswesen finanziert, wie z. B. Berufsfachschulen, Fachgymnasien, Fachoberschulen, das Berufsvorbereitungsjahr, das Berufsgrundbildungsjahr und die Fachschulen.

Die landeseigenen Ausbildungsförderungsprogramme können nicht genau quantifiziert werden. Wie die Bundesprogramme werden sie in der Jahresrechnungsstatistik möglicherweise größtenteils zum Bereich der Weiterbildung, der Arbeitsmarktpolitik oder der Wirtschaftspolitik gezählt. Einen Überblick über die Förderprogramme zur Berufsausbildung sowie Informationen zu Fördergegenstand, -berechtigten und -bedingungen geben die → **Kapitel A9.4.2** und → **Kapitel A9.4.3** sowie die Programmdatenbank der Fachstelle *überaus*:[198] Die Fördermittel in den einzelnen Programmen wurden bis zum Jahr 2015 durch eine vom BIBB beauftragte Erhebung bei den zuständigen Ministerien ermittelt. Das gesamte Volumen konnte dabei allerdings nur sehr grob abgeschätzt werden. Einerseits lagen nicht für alle Programme Informationen vor. Andererseits waren auch Programme erfasst, die zwar einen Bezug zur Berufsbildung aufweisen, aber nicht ursächlich durch das Berufsausbildungssystem bedingt sein müssen. Größenordnungsmäßig lag das Fördervolumen der Länder bis zum Jahr 2015 bei ungefähr 0,5 Mrd. €. Hierin dürften auch Mittel des Europäischen Sozialfonds enthalten sein.[199]

198 Siehe **http://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/programme.php**
199 Vgl. auch die in **Kapitel B3.5** beschriebene Problematik bei der Berücksichtigung von ESF-Mitteln.

Die berufsbildungsbezogenen Ausgaben der BA betreffen neben der Berufsausbildung auch die Berufsorientierung und -vorbereitung (**vgl. Kapitel A9.4.1**). Nicht berücksichtigt ist in → **Tabelle A9.3-1** die Förderung der Integration an der zweiten Schwelle, welche eine beschäftigungspolitische Maßnahme darstellt. Ein Großteil der BA-Mittel fließt der Unterstützung besonders benachteiligter Auszubildender (und hier wiederum der außerbetrieblichen Ausbildung) zu. Neu im Instrumentarium der BA ist seit 2015 die assistierte Ausbildung (AsA), eine Unterstützungsmaßnahme für Unternehmen bei der Ausbildung von jungen Menschen, die sonst schwer einen Ausbildungsplatz finden würden.

Die Leistungen der BA für Menschen mit Behinderung (**vgl. Kapitel A9.4.1**) sind nicht in → **Tabelle A9.3-1** berücksichtigt. Sie stehen zwar teilweise im Zusammenhang mit Ausbildungsaktivitäten, dürften aber zum größten Teil nicht ursächlich dem Berufsausbildungssystem zuzurechnen sein. Gleiches gilt für die Leistungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für Menschen mit Behinderung im Rechtskreis des zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II) sowie für das ab 2014 geltende BMAS-Programm zur intensivierten Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen.

Der Finanzierungsbeitrag der öffentlichen Hand wird durch den Beitrag der ausbildenden Betriebe in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst ergänzt. Deren Aufwendungen werden traditionell durch das BIBB geschätzt. Nach Berechnungen, welche auf einer repräsentativen Erhebung für das Ausbildungsjahr 2017/2018 (**vgl. Kapitel A9.2**) basieren, betrugen die Bruttokosten, d. h. die Ausbildungskosten ohne Berücksichtigung der Ausbildungserträge, rund 27,2 Mrd. €. Die Nettokosten der Betriebe für die Ausbildung im dualen System lagen bei rund 8,4 Mrd. €. Dabei ist zu bedenken, dass die Betriebe neben den gemessenen Ausbildungserträgen noch weiteren Nutzen generieren können, der allerdings schwer zu quantifizieren ist, z. B. durch die Einsparung von Personalgewinnungskosten oder durch einen mit dem Ausbildungsengagement einhergehenden Imagegewinn. Im Vergleich zur letzten Erhebung für das Ausbildungsjahr 2012/2013 sind die Bruttokosten um 1,6 Mrd. € und die Nettokosten um etwa 0,7 Mrd. € gestiegen (vgl. Schönfeld u. a. 2020), obwohl die Gesamtzahl der Auszubildenden in diesem Zeitraum um 7,4 % zurückgegangen ist (vgl. → **Tabelle A5.2-1**). Teilweise kann der Kostenanstieg durch die allgemeine Preisentwicklung erklärt werden. Darüber hinaus sind die Ausbildungsvergütungen und die Löhne des ausbildenden Personals noch stärker als die Preise gestiegen.

(Normann Müller, Marion Thiele)

A 9.4 Bildungsangebote und Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der beruflichen Ausbildung

Bund, Länder und EU fördern die berufliche Ausbildung mit einer Reihe unterschiedlicher Initiativen und Maßnahmen. Die Fachstelle *überaus* stellt diese verschiedenen Aktivitäten auf ihrem Fachkräfteportal **www.ueberaus.de** dar.

Die in diesem Beitrag beschriebenen Daten zu den im SGB II und III geregelten Instrumenten der BA (im folgenden „Regelinstrumente“) sind den Statistiken der BA entnommen (**vgl. Kapitel A9.4.1**). Da diese sich auf die Kalenderjahre beziehen und aufgrund von Meldefristen, liegen die Daten nicht zum aktuellen, sondern zu den vorherigen Jahren vor.

Grundlage der Datenbasis für die Förderinitiativen und -programme von Bund und Ländern (ohne Regelinstrumente; **vgl. Kapitel A9.4.2** und **A9.4.3**) E ist für die älteren Maßnahmen eine empirische Erhebung der Programme bei den zuständigen Bundes- und Landesministerien, die die Firma Wolters Kluwer Deutschland im Auftrag des BIBB durchgeführt hat. Für die jüngeren Maßnahmen wurden Förderrichtlinien und Programmbeschreibung der zuständigen Ministerien von der Fachstelle *überaus* hinsichtlich Anliegen, Angeboten und

E Programmdatenbank

Die gewonnenen Informationen der Programmdatenbank stehen der Fachöffentlichkeit für eigene Recherchen zur Verfügung (**https://www.ueberaus.de/wws/programme.php**). Da es aufgrund der starken Heterogenität der Maßnahmen kein allgemeingültiges Verständnis dessen gibt, was als Förderprogramm gilt, sind auf dem Portal auch die inhaltlichen Abgrenzungen näher erläutert, nach denen Förderaktivitäten in den Datenbestand des Portals aufgenommen werden oder nicht.

Die statistischen Auswertungen des folgenden Beitrags entsprechen dem Datenbestand der Fachstelle *überaus* an aktuellen Förderaktivitäten zum Zeitpunkt Dezember 2019 und im Falle der Regelinstrumente (**vgl. Kapitel A9.4.1**) Statistiken der BA. Die Statistiken der BA zu den Arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen finden sich auch auf folgender Website: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarktpolitische-Massnahmen/Arbeitsmarktpolitische-Massnahmen-Nav.html**

Adressaten inhaltlich ausgewertet. Im Dezember 2019 umfasste der Datenbestand zwei EU-Programme, 44 Bundesprogramme und 287 Landesprogramme.

Die Basis für die Datenbank zu den schulischen Bildungsgängen der Länder stellt die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE, Sektor II – Integration in Ausbildung) dar. Auf dieser Grundlage, ergänzt um eigene Recherchen, bietet die Fachstelle *überaus* eine Übersicht an, in der die Bildungsgänge der Länder im Übergangsbereich (Schule – Beruf) recherchiert werden können.

Darüber hinaus werden strukturelle Verbesserungen zur Koordinierung und Bündelung von Maßnahmen auf Bundes- und Landesebene in sogenannten Bund-Länder-Vereinbarungen im Rahmen der Initiative Bildungsketten geregelt. Ein Überblick über bestehende Bund-Länder-BA-Vereinbarungen findet sich auf der Seite der Initiative Bildungsketten (**www.bildungsketten.de**).

Die Maßnahmen für junge Menschen im Übergang von der Schule in den Beruf umfassen verschiedene Handlungsfelder:

Berufsorientierung

Eine frühzeitige, an den Potenzialen und Interessen des Einzelnen ausgerichtete Berufsorientierung ist ein wichtiger Baustein für den gelingenden Übergang von der Schule in den Beruf. Berufsorientierung ist ein Prozess mit zwei Seiten: Auf der einen stehen Jugendliche, die sich selbst orientieren, ihre eigenen Interessen, Kompetenzen und Ziele kennenlernen. Auf der anderen stehen die Anforderungen der Arbeitswelt, auf die hin junge Menschen orientiert werden. Angebote der Berufsorientierung unterstützen junge Menschen, diesen Prozess zu meistern, sich mit eigenen Interessen und Kompetenzen auseinanderzusetzen sowie Anforderungen von Berufen, Branchen und der Arbeitswelt kennen zu lernen. Die einzelnen Bausteine der Berufsorientierung sollen konzeptionell verbunden sein und möglichst aufeinander aufbauen. So setzen Verfahren der Kompetenzfeststellung bereits ab der 7. Klasse an und schaffen Gelegenheiten, eigene Stärken zu erleben. Zeigt sich dabei Förderbedarf, sollen die Ergebnisse Anhaltspunkte für eine individuelle Förderung im Anschluss liefern. Praktika in Betrieben oder Berufsbildungsstätten ermöglichen Jugendlichen, Berufsfelder kennenzulernen und ihre persönlichen Erfahrungen sowie die eigenen Ziele und Aufgaben zu reflektieren. Angebote zur Berufsorientierung werden bisher von ganz verschiedenen Förderern finanziert, vom Bund (z. B. BA, BMBF, BMAS), den Ländern (z. B. Kultusministerien, teilweise mit ESF-Mitteln kofinanziert) oder in kommunaler Verantwortung sowie der Jugendhilfe (Angebote für spezifische Zielgruppen).

Hilfen beim Übergang

Zahlreiche Maßnahmen sollen junge Menschen insbesondere an den kritischen Übergängen absichern und Anschlüsse gewährleisten, um Bildungsketten bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss durchgängig sicherzustellen. Vor allem junge Menschen mit ungünstigen Startvoraussetzungen oder besonderem Förderbedarf müssen in ihren Bildungs- und Erwerbsbiografien viele Schwellen und Hürden überwinden. Hilfen beim Übergang wurden im Berichtszeitraum von unterschiedlichen Seiten finanziert, so z. B. das Instrument der Berufseinstiegsbegleitung durch das BMAS.

Mit dem Modellprogramm „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ im Rahmen der ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 unterstützt das BMFSFJ gemeinsam mit dem BMUB junge Menschen im Alter von zwölf bis 26 Jahren im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie zum Ausgleich von sozialen Benachteiligungen. Einige Länder stellen über Programme eine Unterstützung für das kommunale oder regionale Übergangsmanagement bereit (vgl. Programmdatenbank der Fachstelle *überaus*: **https://www.ueberaus.de/wws/programme.php**).

Zudem wird die Begleitung und Beratung der jungen Menschen mittels rechtskreisübergreifender Zusammenarbeit in den Kommunen unterstützt. Ziel dieser Jugendberufsagenturen ist es, alle Jugendlichen vor Ort zu erreichen und jedem Einzelnen durch die rechtskreisübergreifende Kooperation aus der Vielzahl von Angeboten die jeweils bestmögliche Beratung und passgenaue Unterstützung zukommen zu lassen. An mehr als 370 Standorten im Bundesgebiet (Stand: September 2019) sind inzwischen Kooperationen zwischen den Rechtskreisen SGB II, SGB III und SGB VIII entstanden. Die bisherige erfolgreiche Arbeit der Jugendberufsagenturen soll gemäß Koalitionsvertrag weiter unterstützt und ausgebaut werden. In Planung ist die Einrichtung einer Servicestelle Jugendberufsagenturen beim BIBB.

Um das Leistungsangebot des SGB II an der Schnittstelle zur Jugendhilfe zu ergänzen, wurde 2016 mit dem § 16h SGB II ein Instrument zur „Förderung von schwer zu erreichenden jungen Menschen“ (ebd.) eingeführt. Hierüber sollen insbesondere junge Menschen, die von den Regelangeboten der Sozialleistungssysteme nicht mehr erreicht werden, gezielt gefördert werden, um sie auf den Weg in Bildungsprozesse, Regelangebote der Arbeitsförderung, Ausbildung oder Arbeit zu führen. Dabei bilden Jugendberufsagenturen als Form der Zusammenarbeit der Leistungsträger des Sozialgesetzbuches eine gute Voraussetzung für die notwendige Abstimmung über die Planung und Einbindung dieser Maßnahme in das Gesamtangebot.

Berufs(ausbildungs)vorbereitung

Die Berufs(ausbildungs)vorbereitung (vgl. BBiG § 1, 68 ff.) umfasst qualifizierende Angebote für junge Menschen, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt, aber auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt keinen Platz gefunden haben. Sie vermittelt Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit und soll an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranführen. Berufs(ausbildungs)vorbereitung wird von unterschiedlichen Trägern angeboten:

- als berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA (Grundlage: SGB III), die bei Trägern stattfindet, aber auch betriebliche Phasen integriert,
- in Form von Aktivierungshilfen für Jüngere als niedrigschwelliges Angebot, finanziert durch die BA zur Heranführung und Eingliederung in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem,
- als Einstiegsqualifizierung in Betrieben, finanziert durch die BA,
- als schulische Berufsvorbereitung, in berufsbildenden Schulen auf Grundlage der Schulgesetze der Länder und je nach Bundesland sehr unterschiedlich ausgestaltet,
- als ergänzende Angebote der Jugendhilfe (SGB VIII), z. B. in Jugendwerkstätten.

Berufsausbildung

Die Angebote zur Ausbildungsbegleitung und Unterstützung während der Berufsausbildung adressieren sowohl die jungen Erwachsenen, die Betriebe und das ausbildende Personal wie auch die berufsbildenden Schulen und deren Lehrkräfte. Das Ziel ist immer die Hinführung zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss bzw. die Absolvierung einer regulären Ausbildung. Häufig kommt ein weiterer Partner in Form einer Bildungsorganisation hinzu, um an verschiedenen Stellen zu begleiten und zu unterstützen. Zu den Regelangeboten in der Förderung der Ausbildung gehören die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), die Assistierte Ausbildung (AsA) und die Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE, in integrativer und kooperativer Form). Diese Angebote werden von Bildungsträgern im Auftrag der BA erbracht. Neben diesen Regelinstrumenten existieren Angebote über Programme oder auf Landes- bzw. kommunaler Ebene, z. B. zur Vermeidung von Vertragslösungen bzw. Ausbildungsabbrüchen (vgl. Programmdatenbank der Fachstelle *überaus*: **https://www.ueberaus.de/wws/programme.php**). So begleiten im Programm VerA ehrenamtliche Betreuer/Betreuerinnen Fälle, bei denen die Ausbildung vom Abbruch bedroht ist. Auf Landesebene bietet beispielsweise das Programm „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule – QuaBB“ in Hessen diese Begleitung über professionelle Fachkräfte (vgl. Praxisbericht der Fachstelle *überaus:* **https://www.ueberaus.de/wws/praxisbericht-quabb.php**).

Nachqualifizierung

Qualifizierungsangebote und Nachqualifizierungsprogramme wenden sich an junge Erwachsene, die über Arbeitserfahrung verfügen, aber noch keinen Berufsabschluss erworben haben. Qualifizierung und Beschäftigung werden dabei kombiniert. Der modulare Aufbau ermöglicht differenzierte und individualisierte Qualifizierungswege. Je nach gesetzlicher Grundlage können sie in Betrieben, bei Bildungsträgern oder Einrichtungen der öffentlichen Hand stattfinden. Über das Instrument der Externenprüfung können junge Menschen, die bereits über berufliche Qualifikationen verfügen, auf den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung hingeführt werden.

Mit § 16i SGB II sollen die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt durch öffentlich geförderte Beschäftigung für „arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte“ (ebd.) verbessert werden. Das Ziel ist ein mittel- bis langfristiger Übergang in eine ungeförderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

A 9.4.1 Regelinstrumente

Die Regelangebote sind im Sozialgesetzbuch festgehalten und werden im Auftrag der BA bzw. Jobcenter an Bildungsorganisationen zur Durchführung vergeben. Die nachfolgenden Darstellungen der Maßnahmen basieren auf Zahlen der Förderstatistik der BA → **Schaubild A9.4.1-1**.

Berufsorientierung (§ 33 SGB III)

Die BA bietet eine Reihe von Leistungen im Rahmen ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Berufsorientierung an (§ 33 SGB III). Dazu gehören unter anderem Informations- und Vortragsveranstaltungen, Workshops zu Berufswahlthemen sowie zahlreiche Medienangebote. Die vorrangige Zielgruppe sind Schüler/-innen, allgemein aber auch alle Ausbildungssuchenden.

Berufsorientierungsmaßnahmen (§ 48 SGB III)

Ergänzend zur im § 33 SGB III geregelten Pflichtaufgabe der BA regelt § 48 SGB III die Möglichkeit zusätzlicher Berufsorientierungsangebote, die von Berufsbildungseinrichtungen und sonstigen Maßnahmenträgern an den allgemeinbildenden Schulen für verschiedene Adressatinnen und Adressaten angeboten werden. Dazu zählen natürlich Schüler/-innen im Allgemeinen. Es werden

Schaubild A9.4.1-1: **Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter**

<table>
<tr><th>Berufsorientierung</th><th>Berufs- und Ausbildungsvorbereitung</th><th>Berufsausbildung</th><th>Nachqualifizierung</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung</td><td>Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB, BvB-Reha, BvB-Pro)

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ)</td><td>Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE-integrativ, BaE-kooperativ)

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)</td><td rowspan="3">Arbeitsgelegenheiten</td></tr>
<tr><td colspan="2">Assistierte Ausbildung (AsA)</td></tr>
<tr><td colspan="3">Berufseinstiegsbegleitung (BerEB)</td></tr>
</table>

Quelle: Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

aber auch Maßnahmen mit Fokus auf ganz bestimmte Förderbedarfe bezuschusst. Zu den Kernelementen dieser Maßnahmen gehören umfassende Informationen zu Berufsfeldern, Interessenerkundung, Eignungsfeststellung/Kompetenzfeststellung, Strategien zur Berufswahl- und Entscheidungsfindung, Hilfen zur Selbsteinschätzung von Neigungen und Fähigkeiten, Realisierungsstrategien sowie sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung. Der Zuschuss an die antragstellenden Maßnahmenträger umfasst bis zu 50% der förderfähigen Kosten. Im Jahr 2018 hat die BA 52.093.000 € bei der Zweckbestimmung „Zuschüsse für Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Schulen“ verausgabt, rund 6,3 Mio. € mehr als im Jahr 2017.

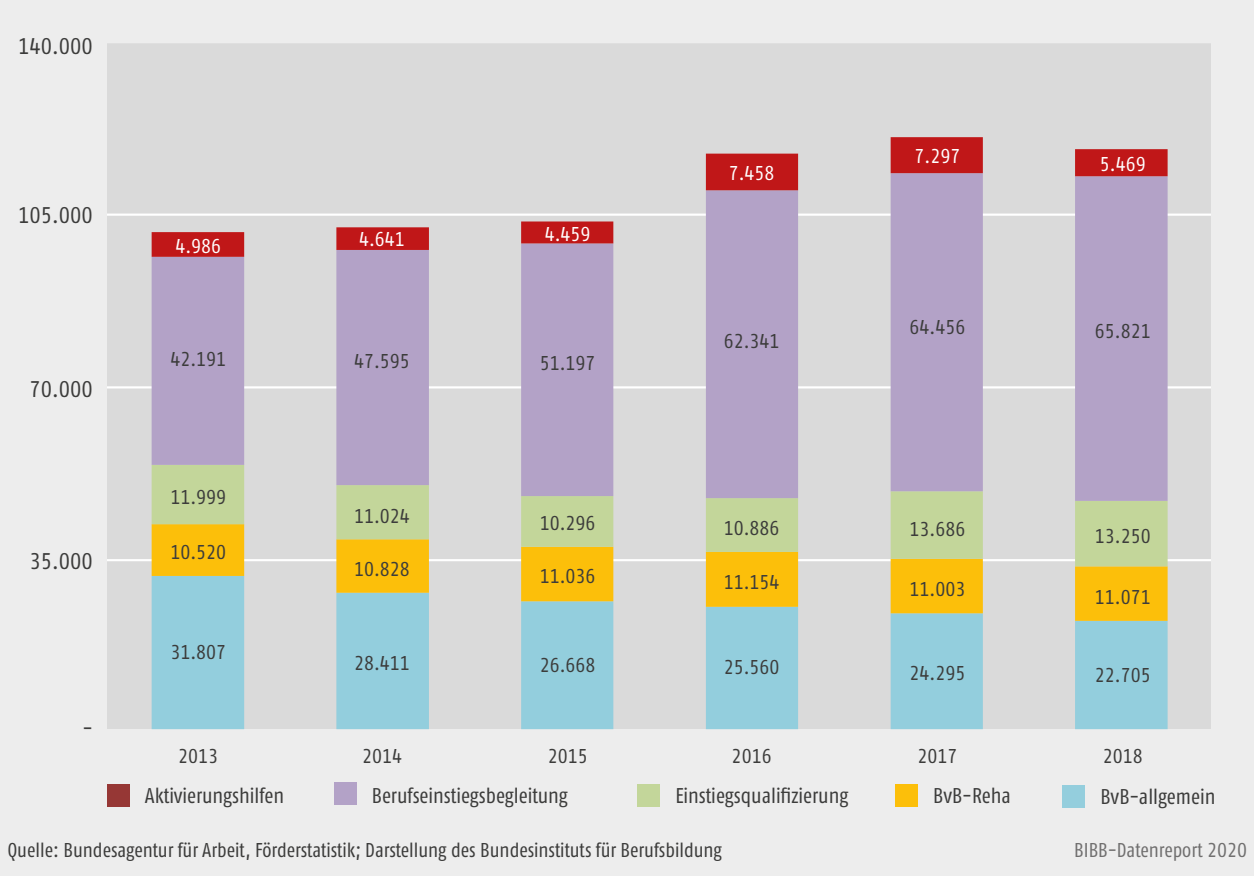
Berufseinstiegsbegleitung (§ 49 SGB III)

Die Berufseinstiegsbegleitung ist eine Maßnahme, die bildungsgefährdeten Schülern und Schülerinnen eine individuelle Unterstützung bei der beruflichen Orientierung bietet. Jugendliche können vom Besuch der Vorabgangsklasse an bis hin zum ersten halben Jahr in einem Berufsausbildungsverhältnis individuell beraten und unterstützt werden. Damit sollen das Erreichen eines Schulabschlusses, eine fundierte Berufswahlentscheidung und die Aufnahme sowie der Bestand eines Berufsausbildungsverhältnisses positiv beeinflusst werden. Seit dem 01.04.2012 ist die Berufseinstiegsbegleitung als Regelinstrument der BA im § 49 SGB III verankert. Seit 2015 stellt der Bund für die Berufseinstiegsbegleitung insgesamt rund eine Mrd. € in der Förderperiode 2014 bis 2020 bereit, davon rund 500 Mio. € aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie aus Mitteln der BA. Damit war die Finanzierung bis zum Schuljahr 2018/2019 gesichert. Da die ESF-Förderperiode 2020 endet, steht das Instrument in vielen Bundesländern vor dem Aus. Die Kofinanzierung muss nun durch Dritte, vorzugsweise durch die Bundesländer selbst, gewährleistet werden. Mit Stand Januar 2020 haben sechs Bundesländer diese Kofinanzierung zugesagt, in zwei weiteren wird noch verhandelt. Der Bestand an Teilnehmenden stieg in den letzten Jahren kontinuierlich und lag im Jahr 2018 mit 65.821 fast doppelt so hoch wie noch im Jahr 2012 (34.502). Rund 59% der Teilnehmenden waren männlich und rund 70% der Begleitung fand an Hauptschulen bzw. für Hauptschüler/-innen statt und weitere 13% für Schüler/-innen, die nicht über einen Hauptschulabschluss verfügten. Im Jahr 2018 gab es 29.283 Austritte, davon befanden sich sechs Monate nach Austritt 36,3% in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, davon 27,1% in Ausbildung und 9,2% in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen.

Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h SGB II)

Die FseJ-Förderung richtet sich an junge Menschen im Alter ab 15 und unter 25 Jahren, die Schwierigkeiten haben, die Anforderungen an eine erfolgreiche Integration in Arbeit oder Ausbildung zu erfüllen oder Sozialleistungen nach SGB II zu beantragen oder anzunehmen. Die Schwierigkeiten müssen auf der individuellen Lebenssituation der jungen Menschen beruhen. Die Maßnahmedauer orientiert sich an dem jeweiligen individuellen Bedarf der Geförderten. Am Ende der Förderung sollen konkrete Anschlussperspektiven bestehen und möglichst über Zielvereinbarungen verbindliche weitere Schritte festgehalten werden. Die Hinführung zur Beteiligung an Bildungsprozessen, in Regelangebote der Arbeitsförde-

Schaubild A9.4.1-2: **Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung 2013 bis 2018 (Jahresdurchschnittsbestand)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

rung, Ausbildung oder Arbeit ist dabei handlungsleitend. Aufgrund der Konzeption der Maßnahme ist es hilfreich, den Blick auf die Eintritte in die Maßnahme zu richten. Dieser lag im Jahr 2017 bei 928 Teilnehmenden und stieg im Jahr 2018 auf 2.125 Teilnehmende. Der Anteil der männlichen Teilnehmer lag bei 61%. Rund 40% der Teilnehmer/-innen verfügte über einen Hauptschulabschluss, rund 35% hatten keinen Schulabschluss und 16% verfügten über einen mittleren Schulabschluss. Ein kleiner Teil von 4,5% verfügte über die Hochschulreife. Von den 1.553 Austritten waren rund 21% nach sechs Monaten sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 4% in Ausbildung.

Maßnahmen der Berufsvorbereitung hatten bis 2009 eine deutliche Ausweitung erfahren. Sie hatten – vor allem in Westdeutschland – einen erheblichen Teil der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz aufgenommen. Seit 2010 gingen die Zahlen berufsvorbereitender Maßnahmen zurück, 2018 setzte sich dieser Trend weiter fort. In der allgemeinen Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) des § 51 SGB III war die Teilnehmendenzahl deutlich rückläufig. Auch bei den Aktivierungshilfen sank die Zahl der Teilnehmenden, wohingegen die Einstiegsqualifizierung auf dem hohen Stand des Vorjahres stagnierte, was auch auf den Zugang junger Flüchtlinge in diese Maßnahmen zurückzuführen ist. Die Einstiegsqualifizierung stellt eine beliebte Maßnahme dar, um den Weg für junge Geflüchtete in Ausbildung zu bahnen. Rund jeder dritte Platz in der EQ wurde durch junge Flüchtlinge besetzt. Eine detailliertere Aufstellung zur Teilnahme junger Geflüchteter an den Maßnahmen der Berufs- und Ausbildungsvorbereitung findet sich in **Kapitel A12.2**. Zudem lässt sich in einer längeren Zeitbetrachtung festhalten, dass der Anteil der Teilnehmerinnen in diesen Maßnahmen stetig abnimmt und die Maßnahmen „männlicher“ werden sowie vermehrt auch junge Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen in diese Maßnahmen eintraten → **Schaubild A9.4.1-2**.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) (§ 51 SGB III)

Mit den BvB wird die Eingliederung in Ausbildung angestrebt; wenn dieses Ziel nicht erreicht werden kann, wird die Aufnahme einer Beschäftigung intendiert. Zur Zielgruppe gehören Jugendliche und junge Erwachsene,

die ohne berufliche Erstausbildung sind, ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt und in der Regel das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, insbesondere junge Menschen, die noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife oder Berufseignung verfügen oder deren Vermittelbarkeit auf dem Ausbildungsmarkt durch die weitere Förderung verbessert werden kann. Die maximale individuelle Förderdauer beträgt i. d. R. bis zu elf Monate, kann aber in begründeten Fällen verlängert werden. Ausnahmen betreffen junge Menschen mit Behinderung und junge Menschen, die innerhalb der BvB ausschließlich an einer Übergangsqualifizierung teilnehmen. Nachdem in den Jahren 2009 und 2010 durchschnittlich noch deutlich über 50.000 Teilnehmende pro Jahr im Rahmen der BvB-allgemein gefördert worden waren, ging der Jahresdurchschnittsbestand (JD-Bestand) stetig zurück, im Jahr 2018 mit nun 22.705 Teilnehmenden auf unter die Hälfte des Niveaus von 2010. Rund 43% der Teilnehmenden hatten einen Hauptschulabschluss, gut ein Drittel die mittlere Reife (34,5%), was einen deutlichen Anstieg zum Vorjahr darstellt. Der Anteil derer, die nicht über einen (Haupt-)Schulabschluss verfügten, lag konstant bei 17%. Der Anteil der Teilnehmerinnen ist weiter gesunken und lag bei 37,8%. Im Jahr 2018 gab es aus der allgemeinen BvB 44.422 kumulierte Austritte, von denen nach sechs Monaten 38,7% in Ausbildung und zusätzliche 11,5% in sonstige sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mündeten. Die Verbleibsquoten aus der BvB stiegen in den letzten Jahren stetig, wenn auch sehr gering. Die Teilnehmendenzahl an rehaspezifischer BvB (nach § 117 SGB III) blieb die letzten Jahre und auch in 2018 relativ konstant bei rund 11.000 Teilnehmer/-innen im Jahresdurchschnitt. Die Zahl junger Menschen mit Behinderung, die an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teilgenommen haben, kann allerdings höher liegen, denn auch diese Jugendlichen können an einer allgemeinen BvB teilnehmen, wenn mit dieser Leistung eine „Teilhabe am Arbeitsleben“ erreicht wird. Selbst die Bereitstellung beziehungsweise Gewährung individueller rehaspezifischer Leistungen schließt eine Teilnahme an einer allgemeinen BvB im Einzelfall nicht aus. Im Jahr 2018 gab es aus der rehaspezifischen BvB 15.647 Austritte, nach sechs Monaten waren 57,2% in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, aber nur ein geringer Teil in regulärer Ausbildung (8,9%) und 35% in Reha-Ausbildungen. Diese Werte liegen relativ genau im Bereich der Vorjahre. Eine Sonderform der BvB bildet der produktionsorientierte Ansatz, der seit 2013 durchgeführt wird, zunächst mit überschaubaren 172 Teilnehmenden (2013). Mit einem zwischenzeitlichen Hoch im Jahr 2016 von über 1.000 Personen sank die Zahl seither wieder und betrug im Jahr 2018 noch 740. Im Rahmen der BvB haben im Jahr 2018 4.329 Personen den Hauptschulabschluss nachträglich erworben. Diese Zahl ist in den letzten fünf Jahren mit leichten Schwankungen relativ konstant geblieben.

Aktivierungshilfen für Jüngere (§ 45 SGB III)

Im Vorfeld einer Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung richten sich Aktivierungshilfen an Jugendliche, die z. B. für eine Förderung im Rahmen der BvB (noch) nicht in Betracht kommen, z. B. aufgrund vielfältiger und schwerwiegender Hemmnisse, insbesondere in den Bereichen Motivation/Einstellungen, Schlüsselkompetenzen und sozialer Kompetenzen. Die Zielgruppe sind junge Menschen, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, über keine berufliche Erstausbildung verfügen und wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne diese Förderung nicht bzw. noch nicht eingegliedert werden können. Ziel ist, die Personen für eine berufliche Qualifizierung zu motivieren und sie zu stabilisieren. Nachdem die Zahl der Eintritte in die Aktivierungshilfen im Jahr 2016 und 2017 aufgrund des Zugangs junger Geflüchteter in die Maßnahmen stieg, sank sie im Jahr 2018 mit 17.303 wieder auf das Niveau von 2012. Der deutliche Anstieg in den beiden Vorjahren beruhte auf den Sondermaßnahmen für junge Flüchtlinge, die auf Basis des § 45 SGB III initiiert wurden, z. B. „Perspektiven für Flüchtlinge – PerF“, Perspektiven für junge Flüchtlinge – PerJuF“ und „Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)“ (**vgl. Kapitel A12.2**). Die Teilnehmendenzahlen in diesen Maßnahmen sind seither rückläufig. Der Jahresdurchschnittsbestand blieb 2018 im Vergleich mit den Vorjahren mit 5.469 Personen relativ konstant. Von den 19.170 Austritten im Jahr 2018 befanden sich 29,4% nach sechs Monaten in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (darunter 10% in Ausbildung). Das bedeutet einen recht deutlichen Anstieg der Vermittlung über die letzten Jahre (2016: 22% in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung).

Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III, 115 Nr. 2)

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) soll jungen Menschen mit erschwerten Vermittlungsperspektiven ein „Türöffner“ in eine betriebliche Berufsausbildung sein. Eine EQ, die mindestens sechs, aber längstens zwölf Monate dauert, dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Die Inhalte einer EQ orientieren sich an den Inhalten eines anerkannten Ausbildungsberufes. Zur Zielgruppe gehören nicht vollzeitschulpflichtige junge Menschen unter 25 Jahren:

- Ausbildungsbewerber/-innen mit individuell eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach dem 30. September eines Jahres noch nicht in Ausbildung vermittelt sind,
- junge Menschen, die noch nicht in vollem Umfang über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen,

- lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche.

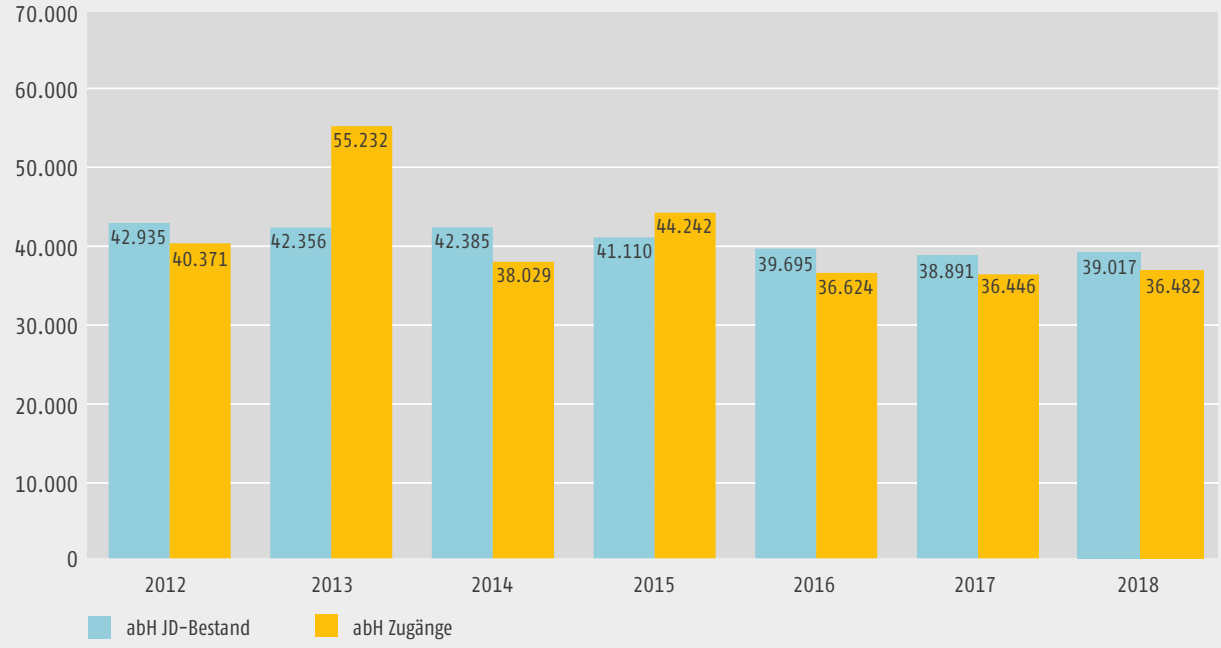
Der Jahresdurchschnittsbestand für die Einstiegsqualifizierung lag 2018 mit 13.250 konstant zum Vorjahr, aber deutlich über den Teilnahmen der Jahre 2013 bis 2016. Dies ist vor allem mit der Teilnahme junger Flüchtlinge in der Maßnahme zu begründen. Vielerorts wurde die EQ genutzt, um junge Geflüchtete an Betriebe heranzuführen. Auch in Sonderprogramme für Flüchtlinge von den Ländern wurde die EQ häufig als Bestandteil integriert (z. B. im Vorhaben SPRINT in Niedersachsen, vgl. **https://www.ueberaus.de/wws/sprint.php**). Der Anteil der männlichen Teilnehmer stieg auch aufgrund der hohen Zahl an jungen männlichen Flüchtlingen in der Maßnahme auf gut drei Viertel der Gesamtzahl (2013 lag dieser noch bei 60%). Der Anteil derer, die über einen Hauptschulabschluss verfügten, lag bei 40%, bei der mittleren Reife bei knapp einem Viertel. Gestiegen ist auch der Anteil derer, die nicht über einen Hauptschulabschluss verfügten, was ebenfalls auf den hohen Anteil junger Geflüchteter zurückgeführt werden kann. Dieser lag im Jahr 2018 bei 16,5%, im Jahr 2015 noch bei 8%. Im Jahr 2018 gab es 22.703 Austritte aus der EQ, wobei sechs Monate nach Austritt gut über zwei Drittel (rund 69%) in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung waren, inklusive der Aufnahme einer Ausbildung (53,6%). Dieser Wert ist in den letzten Jahren mit leichten Schwankungen leicht gestiegen.

Die Maßnahmen zur Ausbildungsförderung bzw. -begleitung fokussierten in den letzten Jahren stärker die Begleitung der Ausbildung im Regelbetrieb. Die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildung (BaE) nahm kontinuierlich ab, stattdessen ist mit der Assistierten Ausbildung (AsA) ein Instrument installiert worden, das im regulären Betrieb die Ausbildung begleitet und auch im Vorfeld bereits auf ein stabiles Ausbildungsverhältnis hin aktiv ist. Mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) steht seit Jahren von den Teilnehmendenzahlen her ein relativ stabiles Instrument zur Verfügung. Der Anteil der männlichen Teilnehmer in den Maßnahmen stieg stetig, in AsA und abH betrug der Anteil rund drei Viertel. Die Ausgestaltung und Qualität der Maßnahmen ist in den Regionen durchaus unterschiedlich, wie Berichte aus der Praxis zeigen, auch wenn die Maßnahmen formal über die Fachkonzepte standardisiert wurden. Aktuell wird verhandelt wie das Instrument der Assistierten Ausbildung weiterentwickelt bzw. ausgebaut werden soll.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) (§ 75 SGB III)

Mit abH sollen förderungsbedürftigen jungen Menschen die Aufnahme, Fortsetzung und der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung ermöglicht und Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Die Maßnahmen umfassen Stützunterricht und individuelle sozialpädagogische Begleitung zur Sicherung des Ausbildungserfolgs. Auszubildende können Hilfestellungen bei Lernschwierigkeiten

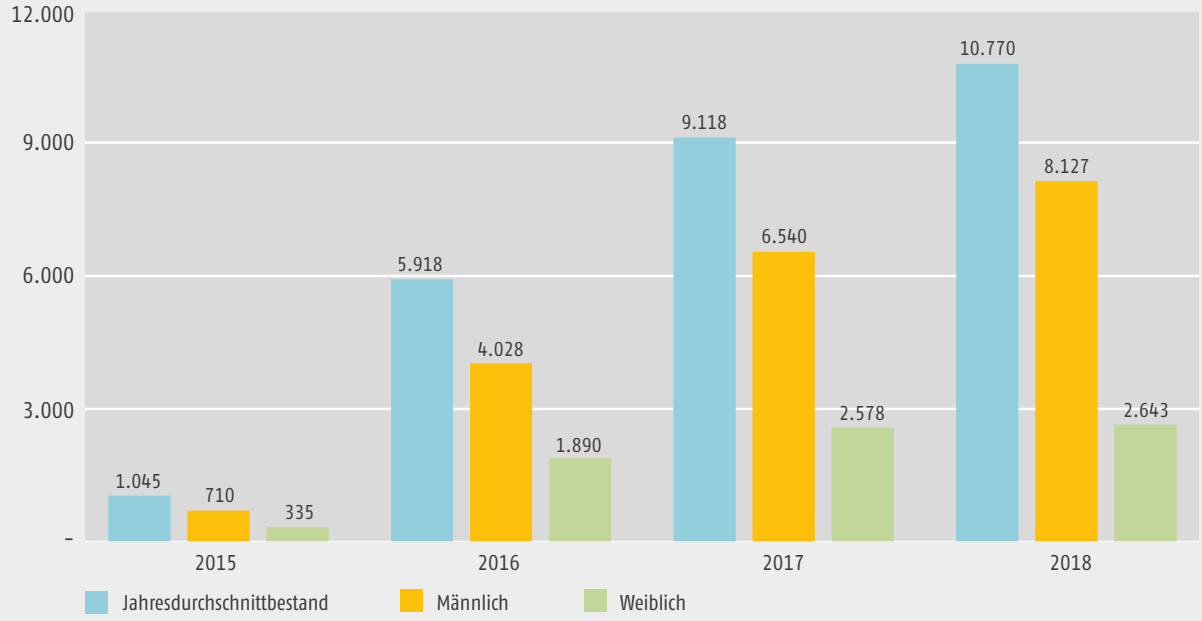
Schaubild A9.4.1-3: **Teilnehmende und Zugänge zu ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) 2012 bis 2018**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Schaubild A9.4.1-4: **Teilnehmende Assistierte Ausbildung (AsA) 2015 bis 2018**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

in der Fachtheorie und -praxis erhalten, bei Problemen im sozialen Umfeld oder im Betrieb, zum Abbau von Sprach- oder Bildungsdefiziten oder bei der Prüfungsvorbereitung. AbH werden von Bildungsträgern im Auftrag der BA oder des Trägers der Grundsicherung für Arbeitsuchende angeboten. Im Jahr 2018 lag der Jahresdurchschnittsbestand für abH bei 39.017 Teilnehmenden. Nachdem dieser über die Jahre immer konstant bei über 40.000 lag, ist der Wert seit Einführung der ASA stetig leicht gesunken. Prinzipiell ist abH aber ein Instrument mit sehr konstanten Teilnehmerzahlen. Die Zahl der Teilnehmerinnen sank stetig und lag im Jahr 2018 bei unter einem Viertel. In abH verfügten die Teilnehmer/-innen in Mehrzahl schon immer über einen Hauptschulabschluss, in 2018 waren dies rund 44%. Der Anteil derer mit mittlerer Reife war mit rund einem Viertel relativ gleichgeblieben. Der Anteil der Teilnehmenden mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss ist auf über 7% gestiegen und lag fast gleichauf mit denen, die nicht über einen Hauptschulabschluss verfügten (8%) → **Schaubild A9.4.1-3**.

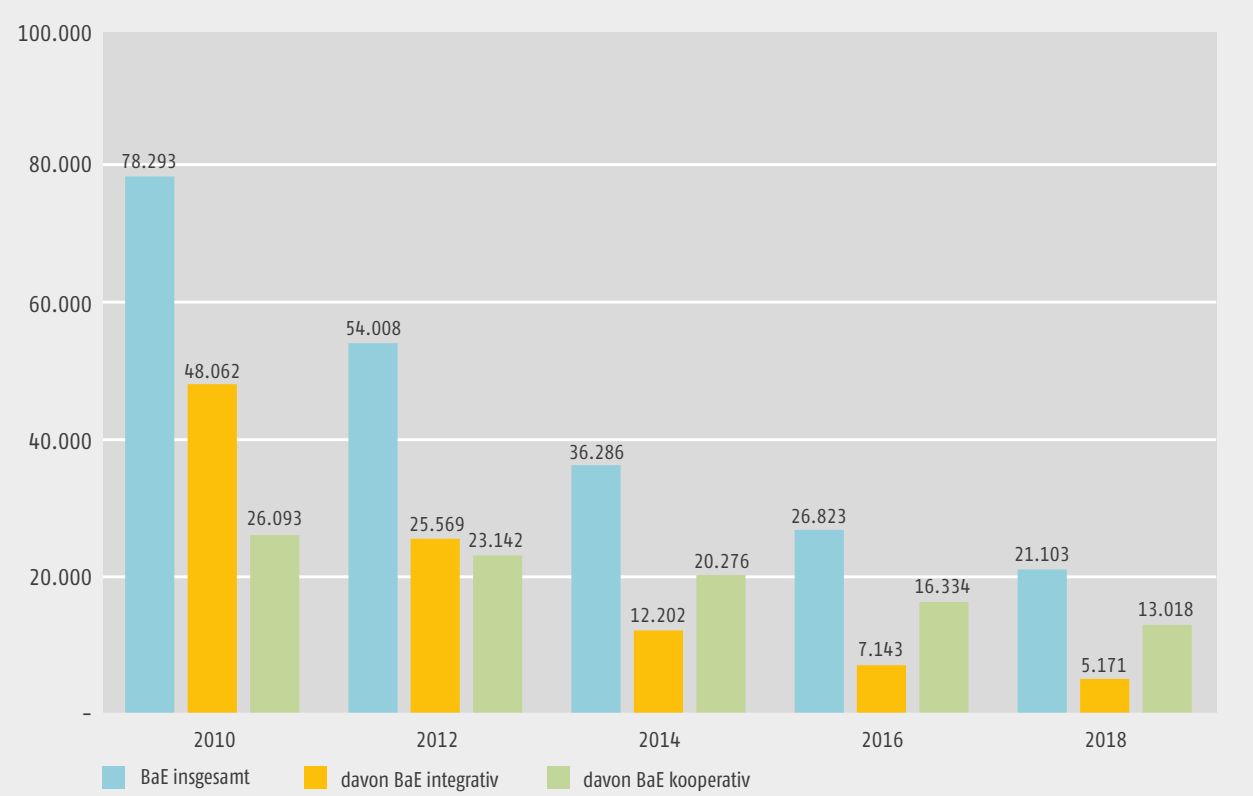
Assistierte Ausbildung (ASA) (§ 130 SGB III)

Seit Mai 2015 wird auch das Modell der ASA von der BA als Dienstleistung ausgeschrieben. Hier sollen Bildungsorganisationen Dienstleistungen für Auszubildende und Betriebe anbieten, um verstärkt die Regelausbildung im Betrieb für leistungsschwächere oder beeinträchtigte Jugendliche zu ermöglichen. Die ASA besteht aus einer ausbildungsvorbereitenden Phase, die zur Aufnahme einer Ausbildung führen soll und einer ausbildungsbegleitenden Phase. Im Jahr 2015 war die Zahl der Teilnehmenden mit 1.045 Teilnehmenden noch überschaubar und ist im Jahr 2017 auf 9.118 angestiegen → **Schaubild A9.4.1-4**. In 2018 gab es einen leichten Anstieg auf 10.770. Von den über 9.121 Austritten im Jahr 2018 befanden sich 38,3% nach sechs Monaten in Ausbildungsverhältnissen, weitere 27,4% in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Der Wert des Verbleibs nach Austritt in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erhöhte sich von rund der Hälfte im Jahr 2016 auf nun zwei Drittel im Jahr 2018. Der Anteil der männlichen Teilnehmer lag 2018 bei drei Viertel. Die Mehrzahl verfügte über einen Hauptschulabschluss (50,2%), knapp ein Viertel hatte die mittlere Reife, 11,7% hatten keinen Schulabschluss und 7,7% verfügten über Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. In Planung ist derzeit eine Instrumentenreform, die eine Zusammenlegung von ASA mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen vorsieht.

Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 ff. SGB III)

Für benachteiligte Jugendliche, die auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen nicht in einem Betrieb ausgebildet werden können, soll mithilfe der außerbetrieblichen Berufsausbildung ein Ausbildungsabschluss ermöglicht werden. Auch Auszubildende, deren Aus-

Schaubild A9.4.1-5: **Teilnehmende einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

bildungsverhältnis vorzeitig gelöst worden ist, können ihre Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung fortsetzen. Ein Fall der vorzeitigen Vertragslösung kann z. B. Folge einer Insolvenz, Stilllegung bzw. Schließung des ausbildenden Betriebes sein. Die BaE wird in zwei Modellen durchgeführt, dem integrativen Modell, bei der sowohl die fachtheoretische als auch fachpraktische Unterweisung dem Bildungsträger obliegt, und dem kooperativen Modell, bei der die fachpraktische Unterweisung in einem Kooperationsbetrieb stattfindet. Es wird in beiden Fällen ein frühzeitiger Übergang in eine reguläre betriebliche Ausbildung angestrebt. Gelingt der Übergang nicht, wird die Ausbildung bis zum Abschluss außerbetrieblich fortgeführt.

Die deutliche Abnahme der Teilnehmenden in außerbetrieblicher Ausbildung setzte sich wie in den Jahren zuvor weiter fort. Im Jahr 2018 lag der JD-Bestand für BaE bei 21.103 Auszubildenden. Im Jahr 2009 lag die Zahl noch bei 80.632 Personen. Eine unterschiedliche Entwicklung vollzieht sich bei den beiden Modellen der BaE. Während der Bestand beim kooperativen Modell noch höher lag (2018: 13.018, 2017: 14.597, 2016: 16.334) vollzog sich der Rückgang beim integrativen Modell sehr deutlich auf nunmehr 5.171 Personen → **Schaubild A9.4.1-5**. Der Anteil der männlichen Teilnehmer in der BaE betrug 60% und rund 55% hatten einen Hauptschulabschluss, rund 29% die mittlere Reife. Die Zahl der Austritte aus der BaE lag insgesamt im Jahr 2018 bei 16.090. Nach sechs Monaten waren 61,1% in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, bei der BaE-kooperativ rund 63, bei der integrativen Variante rund 56%. Die Zahl der Rehabilitanden in der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (nach § 19 SGB III) lag im Jahr 2018 bei 1.580 Personen, 61% waren männlich. Über die Hälfte der Teilnehmenden hatte einen Hauptschulabschluss (54%); 36% verfügten über keinen Hauptschulabschluss.

Arbeitsgelegenheiten (§ 16d SGB II)

Arbeitsgelegenheiten sind Tätigkeiten, die Arbeitssuchende bei einem externen Träger ausüben, um ihre Beschäftigungsfähigkeit (wieder) zu erlangen. Arbeitsgelegenheiten haben Nachrang hinter Leistungen, die der Vermittlung in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt dienen. Die Tätigkeiten im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten müssen wettbewerbsneutral sein und einem öf-

fentlichen Zweck dienen. Die Teilnehmenden dieser Angebote erhalten zusätzlich zu ihrem Arbeitslosengeld II eine Mehraufwandsentschädigung. Bereits in den letzten Jahren ließ sich ein rückläufiger Trend bei der Anzahl neuer Antragstellungen im Bereich der unter 25-Jährigen beobachten, der sich auch 2018 fortsetzte: Im Jahr 2010 lag der Bestand an Teilnehmenden (Jahresdurchschnitt) bei über 306.000. Nun sank er stetig auf 71.931 im Jahr 2018.

A 9.4.2 Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung

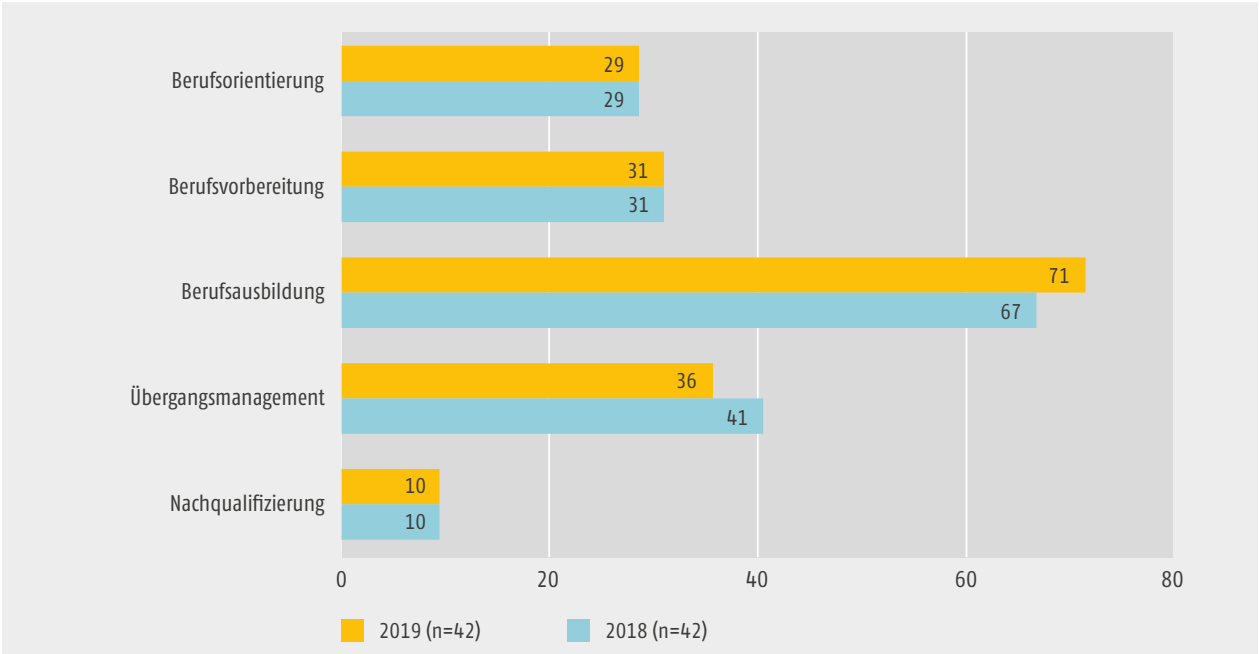
Der Datenbestand der Fachstelle *überaus* umfasste im Dezember 2019 44 Bundesprogramme, ohne Regelinstrumente (vgl. **www.ueberaus.de/programme**). Seit dem Analysezeitpunkt Dezember 2018 wurden sechs Programme beendet und sechs neue sind hinzugekommen. Entsprechend gering fielen die statistischen Veränderungen zum Vorjahr aus.

Mehr als zwei Drittel der Bundesprogramme bewegten sich im Handlungsfeld Berufsausbildung → **Schaubild A9.4.2-1**. Damit hat sich dieser den anderen Handlungsfeldern gegenüber dominante Fokus im Vergleich zum Vorjahr noch einmal geringfügig verstärkt. Dagegen haben Programme, die im Handlungsfeld Übergangsmanagement ansetzen, gegenüber dem Vorjahr prozentual leicht abgenommen.

Die Bundesprogramme wurden hinsichtlich der Anliegen und Ziele betrachtet, die im Fokus der Förderbemühungen stehen → **Schaubild A9.4.2-2**. Übergeordnete Anliegen wie Netzwerke bilden, Strukturen entwickeln und Matchingprozesse stärken gehörten nach wie vor zu den meist verfolgten Zielen. Drei der sechs neuen Programme förderten bestimmte Branchen, eins wollte gezielt dem digitalen Wandel begegnen. Diese Fokussierungen führten zu einem auffälligen anteiligen Anstieg bei den Anliegen Branchenförderung und Steigerung der Ausbildungsqualität.

Betrachtet man die konkreten Angebote und Maßnahmen, die im Rahmen der Förderprogramme umgesetzt wurden, zeigt sich, dass ein Schwerpunkt nach wie vor auf Angeboten lag, die der Individualität möglicher Vermittlungshemmnisse Rechnung trugen, denn die meisten Bundesprogramme förderten wie im Vorjahr Maßnahmen, die Beratung und Begleitung oder Coaching anboten → **Schaubild A9.4.2-3**. Das Anliegen Qualitätssteigerung in der Ausbildung lässt sich aber gut in einem prozentualen Anstieg der Programme erkennen, die Forschungs- und Evaluationsprojekte förderten. Ein leichter Anstieg zeigte sich auch für die geplante Fort- und Weiterbildung von Fach- und Lehrpersonal sowie in der Entwicklung von Lehr- und Lernmaterialien.

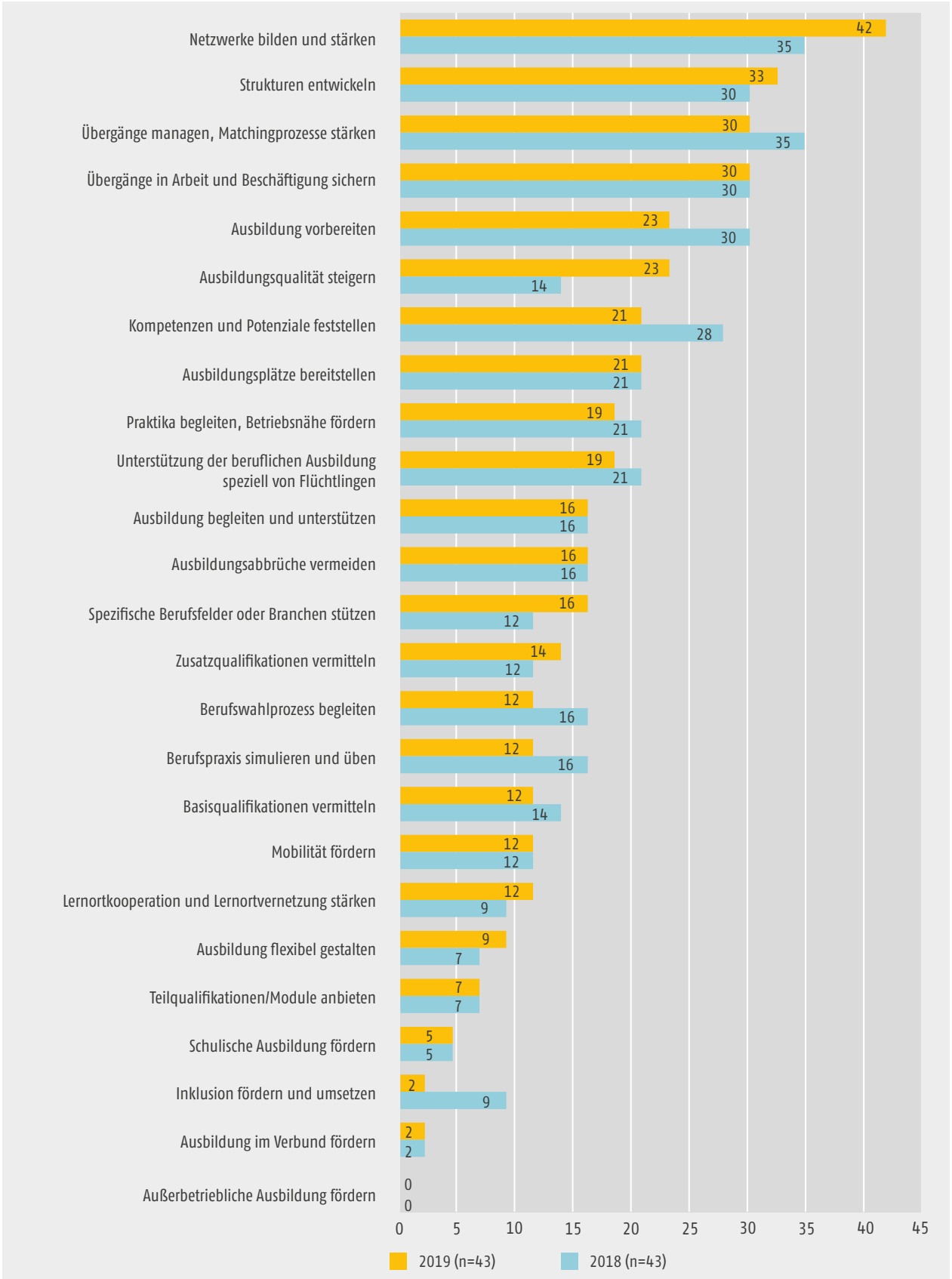
Schaubild A9.4.2-1: **Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2019

BIBB-Datenreport 2020

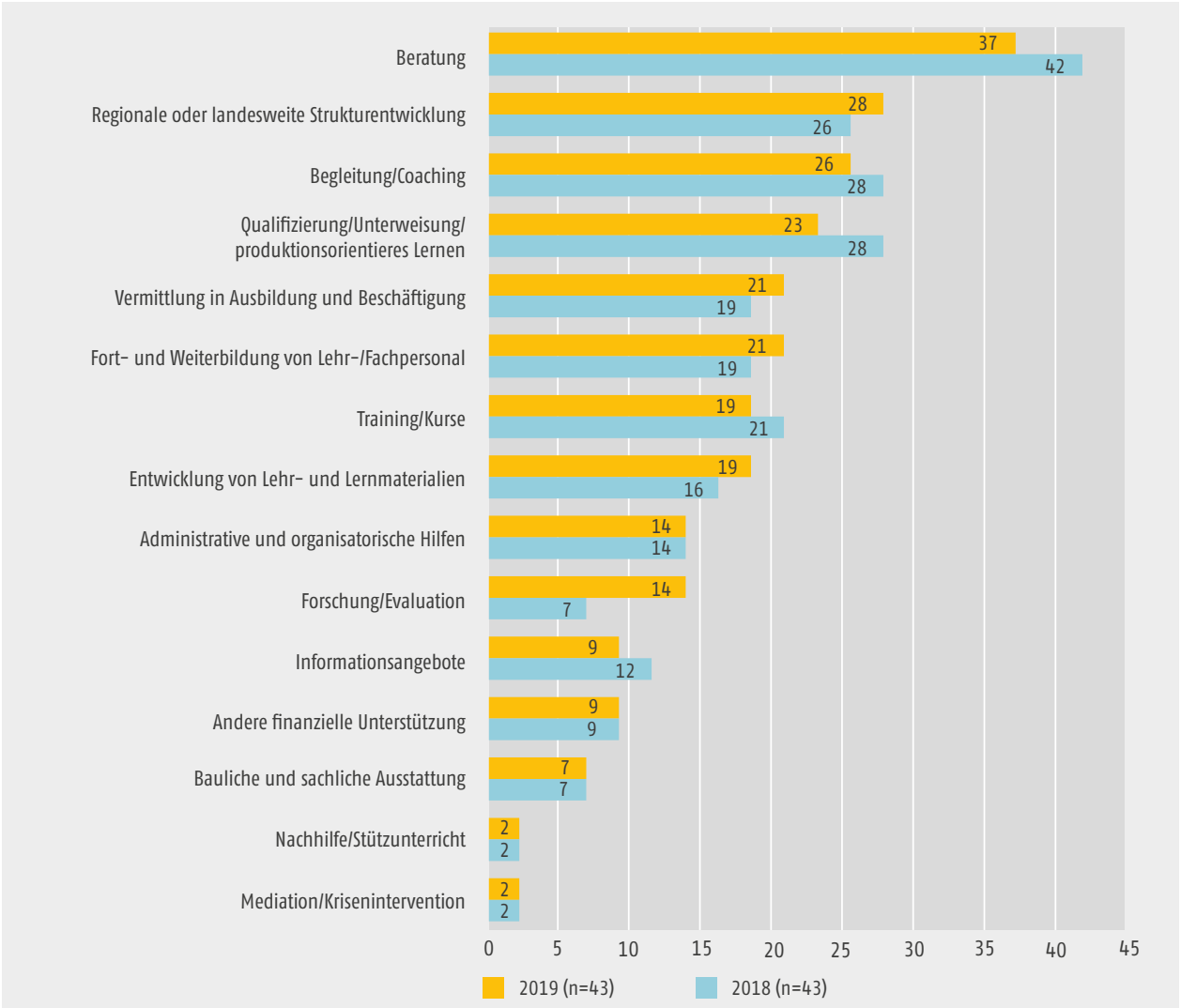
Schaubild A9.4.2-2: **Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2019

BIBB-Datenreport 2020

Schaubild A9.4.2-3: **Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen in %)**

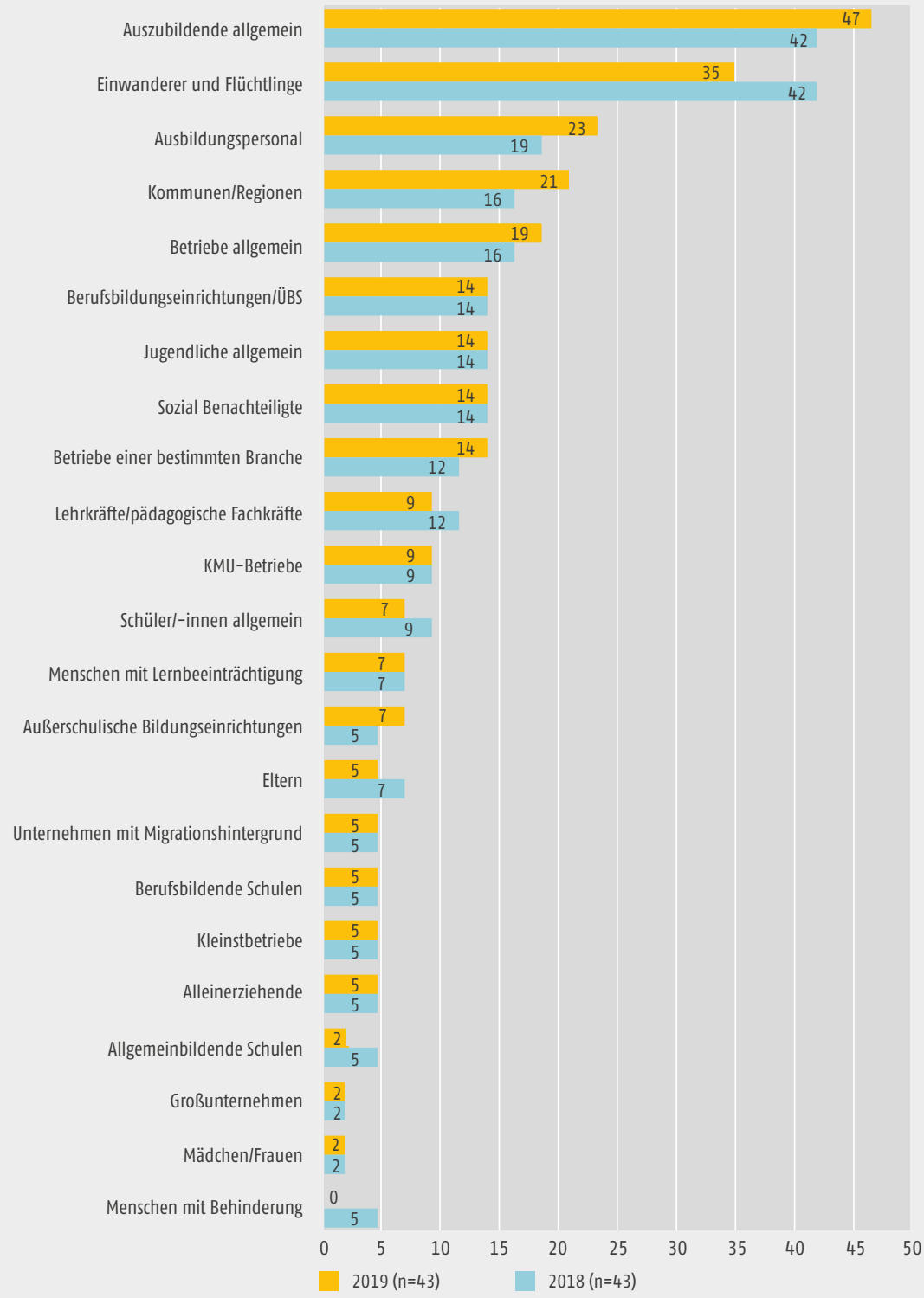


Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2019

BIBB-Datenreport 2020

Knapp die Hälfte der Angebote aus den Förderprogrammen setzten direkt bei den Auszubildenden an. Das Ziel einer höheren Ausbildungsqualität macht sich aber auch daran bemerkbar, dass der Anteil der Programme, die ihren Fokus auf das Ausbildungspersonal und die Betriebe im Allgemeinen richten, prozentual gestiegen ist → **Schaubild A9.4.2-4**. Wie auch schon im Berichtsjahr 2018 hat der Anteil der Programme zur Förderung geflüchteter Menschen erneut abgenommen.

Schaubild A9.4.2-4: **Adressaten der Angebote zur Förderung der Berufsausbildung der Bundesprogramme (Mehrfachzuweisungen in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2019

BIBB-Datenreport 2020

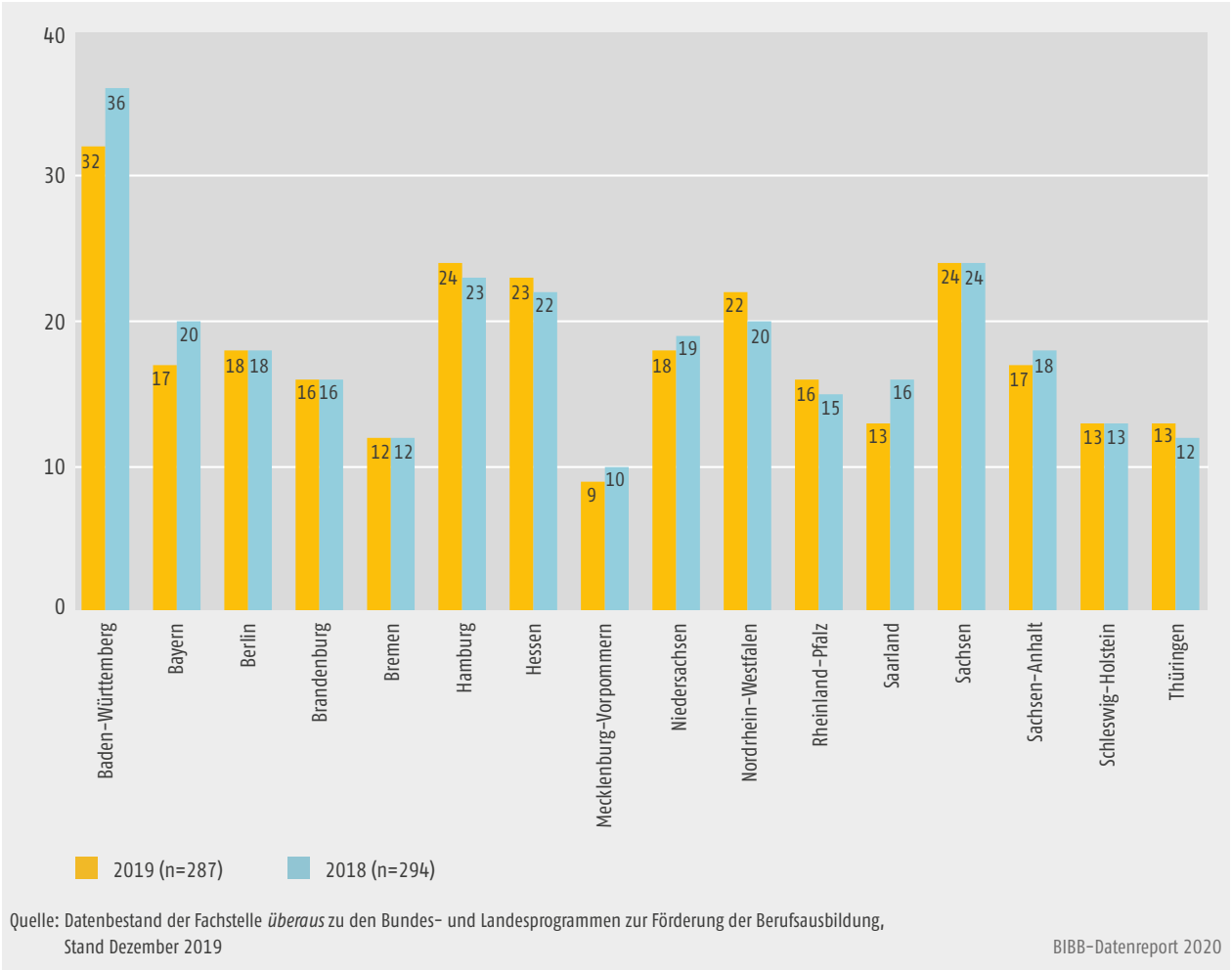
A 9.4.3 Länderprogramme zur Förderung der Berufsausbildung

Der Datenbestand der Fachstelle *überaus* umfasste im Dezember 2019 287 Landesprogramme (vgl. **www.ueberaus.de/programme**). → **Schaubild A9.4.3-1** zeigt die zum Vorjahr veränderte Häufigkeitsverteilung auf die verschiedenen Bundesländer. Wie bei den Bundesprogrammen war auch bei den Landesprogrammen das Handlungsfeld Berufsausbildung vorherrschend und die Nachqualifizierung spielte eine eher geringe Rolle → **Schaubild A9.4.3-2**.

Obwohl die Berufsvorbereitung nicht das stärkste überschriebene Handlungsfeld bei den Landesprogrammen darstellte, standen wie im Vorjahr Anliegen im Vordergrund, die sehr wohl eine berufsvorbereitende Funktion hatten → **Schaubild A9.4.3-3**: Die meist verfolgten Anliegen auf Landesebene waren die Begleitung von Berufswahlprozessen, die Vorbereitung auf eine Ausbildung sowie die Kompetenz- und Potenzialfeststellung. Auch mit Blick auf die konkreten Angebote haben sich bei den Landesprogrammen wenig Veränderungen zum Vorjahr ergeben: Im Vordergrund standen nach wie vor Angebote zur Beratung und/oder Begleitung sowie konkrete praktische Qualifizierungsmaßnahmen → **Schaubild A9.4.3-4**.

Wie bei den Bundesprogrammen hat der Anteil der Programme, die sich gezielt an Menschen mit Fluchthintergrund richten, erheblich abgenommen. Damit war der am häufigsten in Programminformationen genannte Adressatenkreis auch auf Landesebene die Gruppe der Auszubildenden allgemein → **Schaubild A9.4.3-5**. Betrachtet man die Personengruppen mit spezifischen Vermittlungshemmnissen, gehörten nach den Geflüchteten oder Menschen mit Migrationshintergrund zu den meistgenannten die sozial Benachteiligten und die Lernbeeinträchtigten.

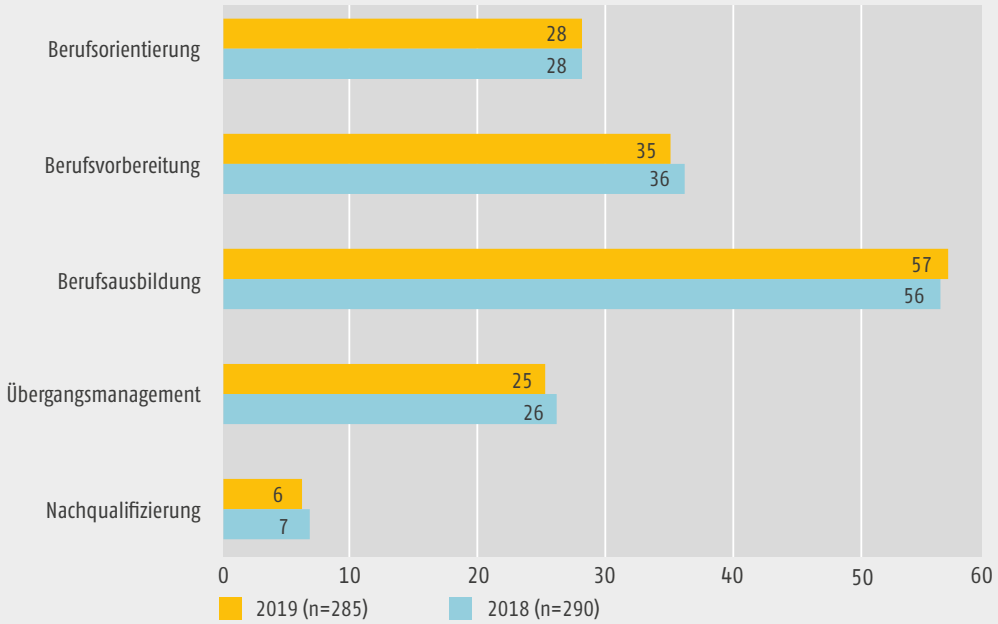
Schaubild A9.4.3-1: **Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer (absolute Zahlen)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2019

BIBB-Datenreport 2020

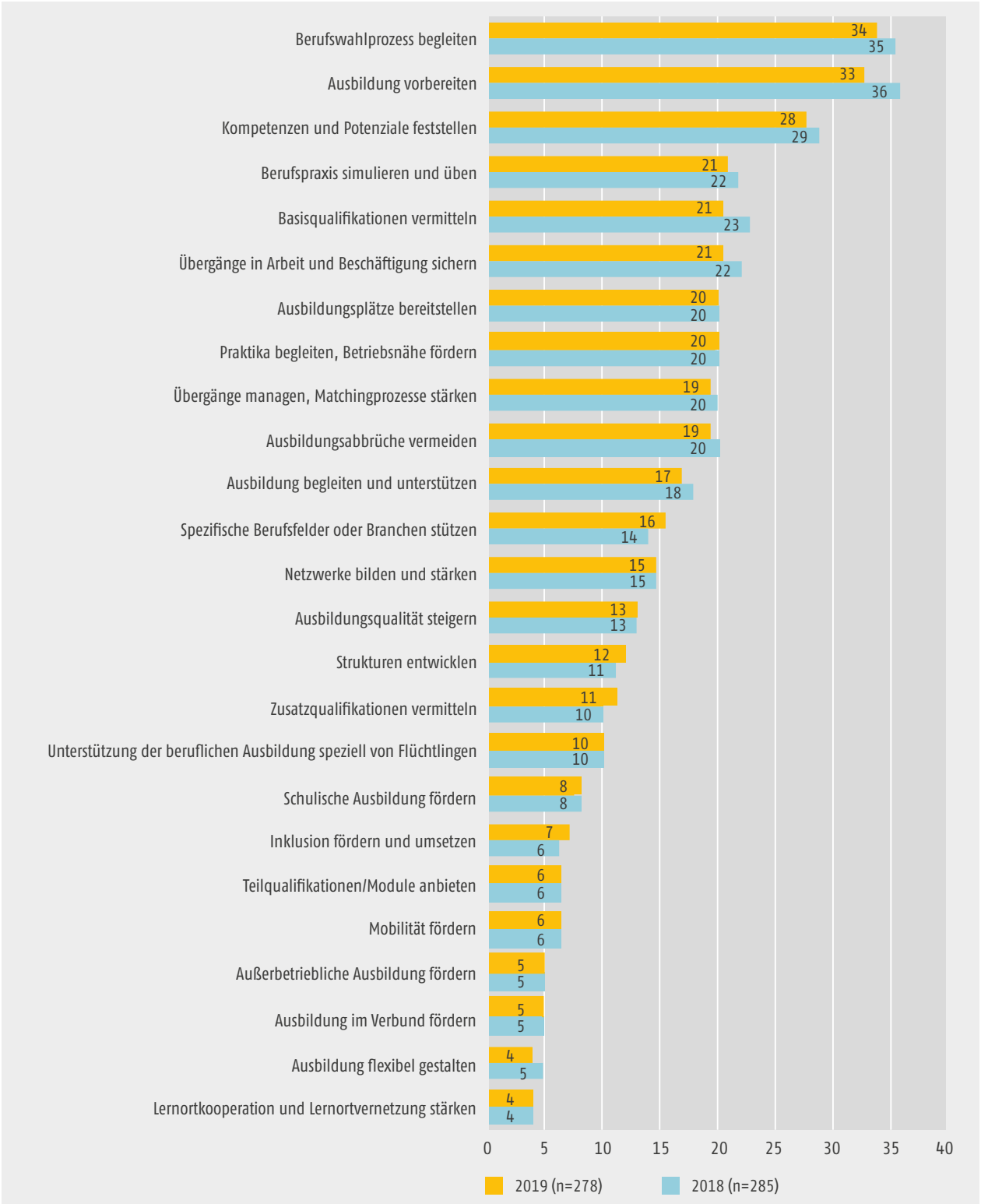
Schaubild A9.4.3-2: **Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2019

BIBB-Datenreport 2020

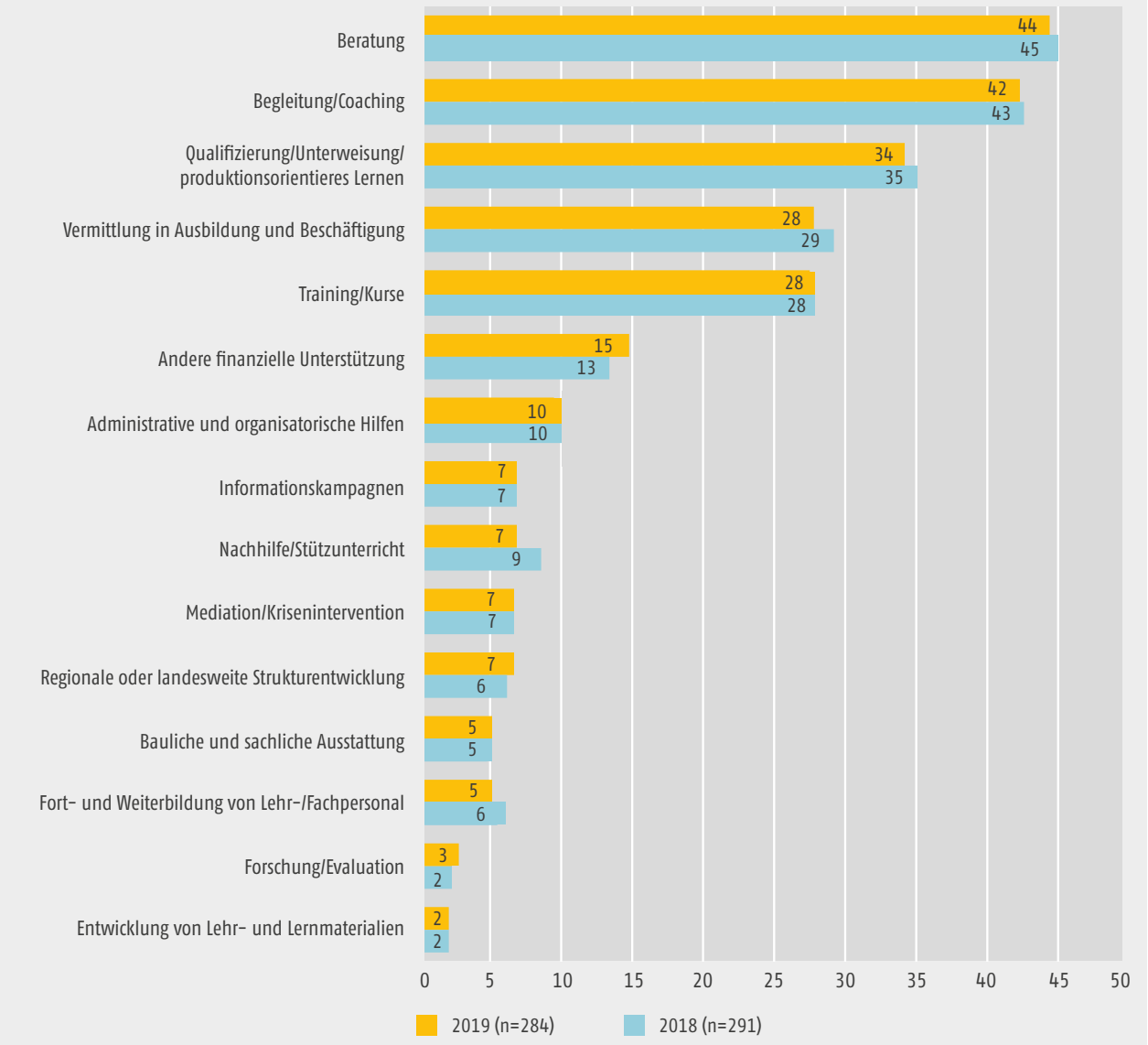
Schaubild A9.4.3-3: **Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2019

BIBB-Datenreport 2020

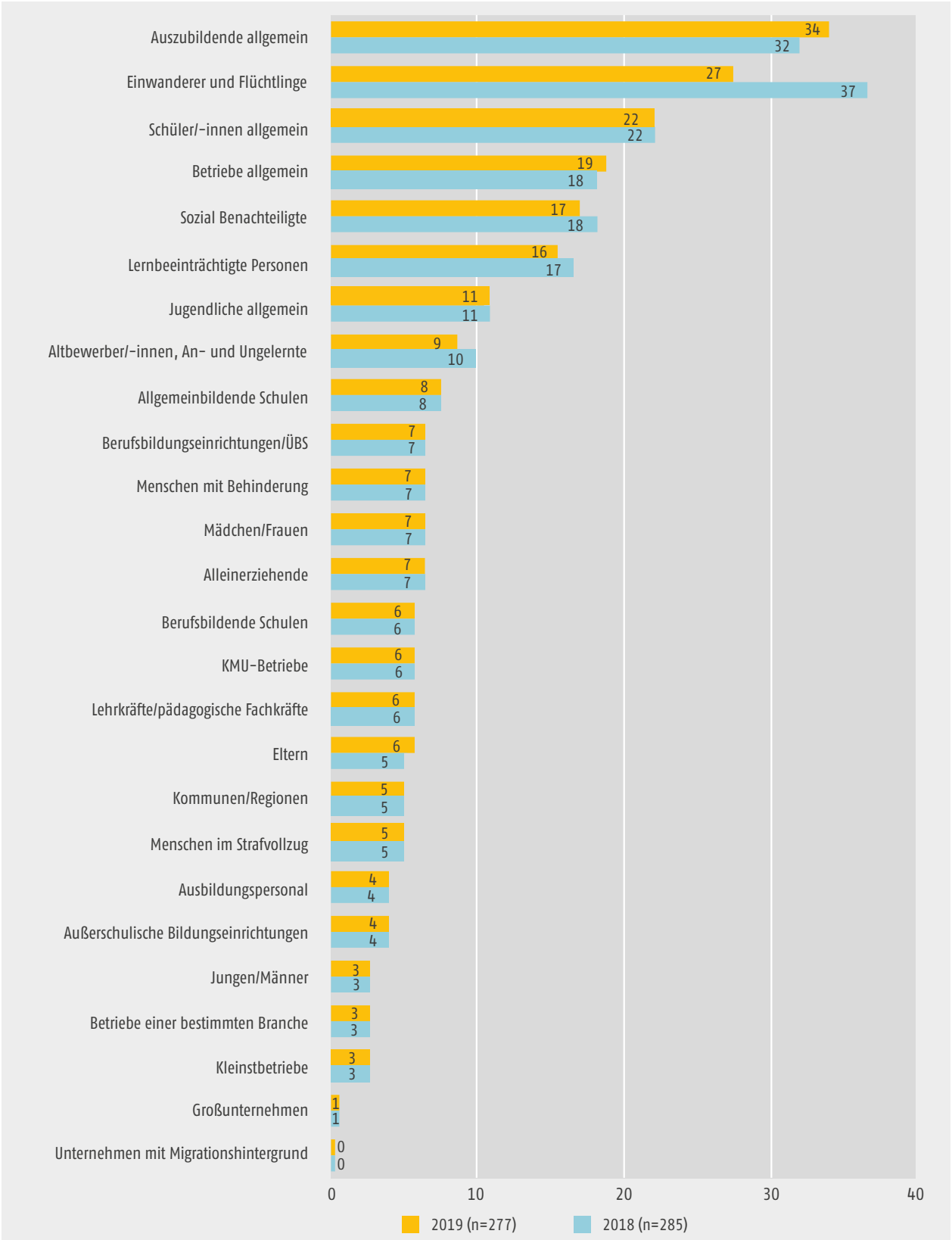
Schaubild A9.4.3-4: **Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2019

BIBB-Datenreport 2020

Schaubild A9.4.3-5: **Adressaten der Angebote zur Förderung der Berufsausbildung der Landesprogramme (Mehrfachzuweisungen in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2019

A 9.4.4 Schulische Bildungsgänge der Bundesländer im Übergangsbereich

Nicht allen Jugendlichen, die die allgemeinbildende Schule verlassen, gelingt der direkte Übergang in eine berufliche Ausbildung. Für diese Jugendlichen bieten die Bundesländer eine Reihe schulischer Bildungsgänge an, die allesamt das Ziel verfolgen, Hemmnisse auf dem Weg in eine berufsqualifizierende Ausbildung abzubauen. Zugangsvoraussetzungen zu diesen Bildungsgängen, Dauer, inhaltliche Ausrichtung und mögliche Abschlüsse, die erworben werden können, sind dabei sehr unterschiedlich und variieren von Bundesland zu Bundesland. Auf Basis der iABE (Sektor II – Integration in Ausbildung) bietet die Fachstelle *überaus* eine Datenbank an, in der die Bildungsgänge der Länder im Übergangsbereich recherchiert werden können: **https://www.ueberaus.de/schulische-bildungsgaenge**.

Die Datenbank umfasste zum Auswertungszeitpunkt Dezember 2019 125 schulische Bildungsgänge. Die Dauer dieser Bildungsgänge schwankte zwischen drei Monaten und drei Jahren. Am häufigsten kamen dabei mit 69% Bildungsgänge vor, die ein Jahr dauern; 25% sind auf zwei Jahre angelegt. Andere Zeiträume kommen nur bei rund 6% der schulischen Bildungsgänge vor. Ein wenig mehr als drei Viertel der schulischen Bildungsgänge sind für Jugendliche ohne einen allgemeinbildenden Schulabschluss zugängig. Bei 54% der Bildungsgänge ist es möglich, einen allgemeinbildenden Schulabschluss zu erwerben.

(Frank Neises, Heike Zinnen)

A 9.5 Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren

Als Partner der dualen Berufsausbildung, aber auch der beruflichen Fort- und Weiterbildung, übernehmen überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) eine wichtige Rolle. Sie ergänzen die betriebliche Ausbildung durch die Vertiefung vor allem fachpraktischer Ausbildungsinhalte. Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) kann so ein unterstützendes Angebot zur Gewährleistung der Ausbildung unterbreitet werden. Immer wieder ergeben sich neue Anforderungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung infolge technologischer Innovationen. ÜBS leisten hier in besonderer Weise ihren Beitrag zur Sicherung der Ausbildungsfähigkeit von KMU, da diese aufgrund zunehmender Spezialisierung oft nur schwer alle berufsbildrelevanten Kompetenzen vermitteln können (vgl. Pfeifer/Köhlmann-Eckel 2018). Das BMBF unterstützt die ÜBS seit den 1970er-Jahren mit einer entsprechenden Förderung.

Ziel ist es, die berufliche Bildung in ganz Deutschland auf gleich hohem Niveau und dem jeweilig neuesten Stand der Technik zu halten. Das BIBB fördert im Auftrag des BMBF Vorhaben, die im Bereich der beruflichen Erstausbildung angesiedelt sind → **Tabelle A9.5-1**. Auf Basis gemeinsamer Richtlinien werden vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) darüber hinaus auch investive Vorhaben im Zusammenhang mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung gefördert → **Tabelle A9.5-2**.

Die Förderung setzt dabei auf relevante Inputfaktoren der Qualitätsentwicklung betrieblicher bzw. überbetrieblicher Ausbildung, aber auch auf hierauf bezogene Prozessfaktoren (vgl. Beicht u. a. 2009). Um das Ziel der Qualitätsentwicklung und -sicherung zu erreichen, sind mit der ÜBS-Förderung drei wesentliche Fördergegenstände verbunden: die Ausstattung, der Bau und die Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren. Es werden einerseits und mit überwiegendem Anteil der investiven Förderung die für die Umsetzung der überbetrieblichen Lehrgänge bzw. Kurse erforderliche Ausstattung und der Bau der Lehrgebäude (sowohl bauliche Modernisierung bestehender Gebäude als ggf. auch Neubau) bezuschusst. Andererseits wird durch Förderung von Personal- und Sachausgaben die Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren und die Umsetzung von Projekten zur Generierung praxisbezogener Konzepte für die Weiter- und Fortentwicklung der ÜBS und ihrer Qualifizierungsangebote gefördert → **Tabelle A9.5-3**.

Tabelle A9.5-1: **Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung – Bundesinstitut für Berufsbildung**

Haushaltsjahr	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Kompetenzzentren (Komzet)	Insgesamt ausgezahlte Mittel (ÜBS + Komzet)
	in Mio. € (gerundet)	in Mio. € (gerundet)	in Mio. € (gerundet)
2009	41,80	4,20	46,00
2010	42,00	1,00	43,00
2011	39,00	1,00	40,00
2012	39,00	1,00	40,00
2013	39,00	1,00	40,00
2014	38,85	1,15	40,00
2015	40,50	1,50	42,00
2016	44,21	0,87	45,08
2017	43,39	0,67	44,06
2018	42,31	0,24	42,55
2019	41,62	0,46	42,08

Anmerkung: Die Beträge beinhalten - prozentual verteilt - die erforderlichen Gutachterkosten.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A9.5-2: **Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der ÜBS-Förderung – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) von 2009 bis 2019**

Haushaltsjahr	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Kompetenzzentren (Komzet)	Insgesamt ausgezahlte Mittel (ÜBS + Komzet)
	in Mio. € (gerundet)	in Mio. € (gerundet)	in Mio. € (gerundet)
2009	15,70	9,90	25,60
2010	22,20	1,81	24,01
2011	22,80	1,49	24,29
2012	22,50	5,56	28,06
2013	24,30	4,46	28,76
2014	27,74	1,92	29,66
2015	27,50	1,50	29,10
2016[1]	29,73	3,56	33,29
2017[1]	22,44	3,25	25,69
2018	15,30	2,50	17,80
2019	26,50	2,30	28,80

Anmerkung: Die Beträge enthalten – prozentual verteilt – Auszahlungen für erforderliche Gutachterkosten.
[1] In den Beträgen 2016 und 2017 sind jeweils Auszahlungen von rund 7,9 Mio. € für Vorhaben aus einem Sondertitel enthalten.
Quelle: Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A9.5-3: **Anzahl der Förderprojekte und hierfür bewilligte Fördermittel in Mio. € des BIBB/BMBF im Zeitraum 2009 bis 2016**

Gefördert wurde ...	Anzahl der Förderprojekte	Fördermittel des BIBB/BMBF[1] in Mio. €
Ausstattung	496	103,68
Bauliche Modernisierung bzw. Ersatzneubau	154	219,19
Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren	8	6,96

[1] Fördervorhaben im Rahmen der ÜBS-Förderung werden gemeinsam gefördert durch das BIBB aus Mitteln des BMBF und durch die Bundesländer sowie einen Eigenanteil der Zuwendungsempfänger.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A9.5-4: **Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung sowie des Sonderprogramms ÜBS-Digitalisierung (SOP) – Bundesinstitut für Berufsbildung**

Haushaltsjahr	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Kompetenzzentren (Komzet)	Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung (SOP)		Insgesamt ausgezahlte Mittel (ÜBS + Komzet + SOP)
	in Mio. € (gerundet)	in Mio. € (gerundet)	in Mio. € (gerundet)		in Mio. € (gerundet)
			Förderlinie 1	Förderlinie 2	
2009	41,80	4,20			46,00
2010	42,00	1,00			43,00
2011	39,00	1,00			40,00
2012	39,00	1,00			40,00
2013	39,00	1,00			40,00
2014	38,85	1,15			40,00
2015	40,50	1,50			42,00
2016	44,21	0,87	10,46	0,46	56,00
2017	43,39	0,67	25,52	2,42	72,00
2018	42,31	0,24	27,87	1,58	72,00
2019	41,62	0,46	29,39	0,53	72,00

Anmerkung: Die Beträge beinhalten – prozentual verteilt – die erforderlichen Gutachterkosten sowie bezüglich des SOP die Betriebsmittel.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Hierbei ist insbesondere die mit der Förderung adressierte Ausstattung in den ÜBS für die in die überbetriebliche ergänzende Ausbildung (ÜBA) entsendenden Betriebe von hoher Bedeutung. Denn die ÜBS sind vor dem Hintergrund der vielfältigen technischen Ausstattung für die Betriebe ein strategisch wichtiger Partner in der Fachkräftequalifizierung. Vor allem die technische Ausstattung von ÜBS ermöglicht es den Auszubildenden, mit Maschinen und Anlagen unterschiedlicher Hersteller zu arbeiten. Diese technisch vielfältige Ausstattung dient einerseits dem Erwerb breiter Lernerfahrungen für die Auszubildenden und andererseits können so, unabhängig von den betrieblichen Abläufen, vertiefte Kenntnisse über die für die Ausbildungs- und Erwerbsberufe fachgerechte Anwendung der Maschinen und Anlagen erworben werden. Gleichzeitig erfolgt eine Vertiefung der Theorie in Verbindung zur Praxis.

Des Weiteren ist die Qualifikation des Ausbildungspersonals in den ÜBS ein maßgeblicher Faktor für die Zufriedenheit der in die ÜBA entsendenden Ausbildungsbetriebe. Auch die Aus-, Fort- und Weiterzubildenden selbst sehen die Kompetenz des Ausbildungspersonals als bedeutenden Qualitätsfaktor der überbetrieblichen (Aus-)Bildung. Zudem ist für sie auch der bauliche Zustand der ÜBS für die Zufriedenheit vor Ort von Bedeutung. Insgesamt liegt eine hohe Zufriedenheit der Auszubildenden mit der überbetrieblichen Ausbildung

vor und mit der Art und Weise wie die (geförderten) ÜBS ihren Bildungsauftrag erfüllen. Hierbei ist auch die Ausstattung der Werkstätten in den ÜBS ein entscheidender Faktor für die Zufriedenheit der Teilnehmenden, insbesondere auch die Ausstattung der Werkstätten mit digitalen Geräten, Maschinen und Arbeitsmitteln. Die hier nur kurz und pointiert dargestellten Aussagen über die Zufriedenheit und Qualität von ÜBS sind nur einige von vielen Aspekten, der im Rahmen der vom BIBB und BAFA beauftragten „Evaluation der Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren“ erhoben wurde (vgl. Bauer u. a. 2019).

Um die Integration von digitalen Maschinen, Anlagen und Medien in die überbetriebliche Ausbildung zu beschleunigen, initiierte das BMBF im Jahr 2016 zusätzlich zur laufenden regulären Förderung der ÜBS das Sonderprogramm zur „Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren“. Die Umsetzung sowie wissenschaftliche Begleitung des Sonderprogramms erfolgen ebenfalls durch das BIBB. Hieraus wurde im Zeitraum 2016 bis 2019 für über 200 ÜBS die Anschaffung digitaler Ausstattung bezuschusst. Die hierfür rund 104 Mio. € Fördermittel wurden insgesamt in rund 39.000 digitale Ausstattungsgegenstände investiert. So kann hierdurch beispielsweise von einer hohen Durchdringung zeitgemäßer Präsentations- und Simulationstechnik in den ÜBS ausgegangen werden.

Mit der im Sommer 2019 gestarteten zweiten Phase des Sonderprogramms knüpft das BMBF an dieser Förderung an. Hierfür stehen erneut jährlich 30 Mio. € Fördermittel zur Verfügung, durch die die ÜBS auch weiterhin die Möglichkeit haben, die für die Umsetzung der ÜBA in den Bereichen Industrie, Handel, Handwerk und Agrarwirtschaft erforderliche digitale Ausstattung zu beantragen. So soll weiterhin der Einzug der mit der Digitalisierung verbundenen Technik in den ÜBS beschleunigt werden. Darüber hinaus werden mit der Initiierung von Pilot- und Konzeptentwicklungsprojekten die Lehrgangsangebote direkt in den Blick genommen, um sie didaktisch-methodisch weiterzuentwickeln und zu modernisieren

Für die Modernisierung der Ausstattung u. a. im Bereich der Digitalisierung, für bauliche Maßnahmen und für die Weiterentwicklung zum Kompetenzzentrum wurden 2019 im Rahmen der regulären Förderung und des Sonderprogrammes insgesamt 72 Mio. € an die Träger der ÜBS ausgezahlt → **Tabelle A9.5-4**.

(Alexandra Kurz, Christiane Köhlmann-Eckel, Anne Görgen-Engels)

A 10 Ausbildung und Beschäftigung

A 10.1 Übergänge in Beschäftigung und Erwerbslosenquoten junger Erwachsener

A 10.1.1 Übernahmeverhalten von Betrieben

Die Daten des IAB-Betriebspanels (siehe E in Kapitel A7.2) geben Auskunft darüber, wie viele Betriebe in Deutschland ausbildungsberechtigt sind und wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden (vgl. Kapitel A7.2). Zudem wird im IAB-Betriebspanel erfasst, wie viele der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Nachfolgend werden Ergebnisse zur betrieblichen Übernahme von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen nach Regionen (Ost-/Westdeutschland[200]) und Betriebsgrößenklassen dargestellt. In einer vom IAB vorgelegten Expertise[201] werden die Ergebnisse darüber hinaus nach Branchen und Tarifbindung der Betriebe differenziert ausgewiesen.

Die Übernahme von selbst ausgebildeten Fachkräften in ein Beschäftigungsverhältnis ist ein wichtiger Teil des Übergangs vom Ausbildungs- in den Arbeitsmarkt, der mit den Daten des IAB-Betriebspanels abgebildet werden kann. Anhand der Übernahmequote E wird angegeben, wie viele Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb auf-

Tabelle A10.1.1-1: **Übernahmequote nach Betriebsgröße, alte und neue Länder (in %)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Alte Länder																			
1 bis 9 Beschäftigte	46	43	47	50	40	50	45	49	51	43	47	59	49	56	57	52	56	59	57
10 bis 49 Beschäftigte	60	50	52	54	53	51	58	57	62	57	58	60	65	64	66	66	64	75	64
50 bis 499 Beschäftigte	65	66	61	58	60	58	58	69	70	64	67	71	73	70	71	69	70	74	74
500+ Beschäftigte	74	77	72	68	68	69	73	75	78	74	77	81	79	79	74	80	78	82	84
Gesamt	**61**	**59**	**57**	**57**	**55**	**57**	**58**	**63**	**66**	**60**	**63**	**68**	**67**	**68**	**68**	**68**	**68**	**74**	**71**
Neue Länder																			
1 bis 9 Beschäftigte	49	41	41	31	41	34	45	45	35	45	50	61	58	48	57	55	77	65	57
10 bis 49 Beschäftigte	49	46	50	44	50	51	49	54	51	53	54	60	59	66	60	69	69	67	73
50 bis 499 Beschäftigte	41	44	42	39	43	36	43	44	53	47	51	57	57	61	65	67	66	69	71
500+ Beschäftigte	48	36	43	37	33	34	46	46	41	58	64	73	77	79	79	81	77	92	89
Gesamt	**46**	**43**	**44**	**39**	**43**	**40**	**45**	**47**	**47**	**50**	**53**	**60**	**60**	**63**	**64**	**68**	**70**	**70**	**72**
Bundesgebiet																			
1 bis 9 Beschäftigte	46	43	46	47	40	48	45	48	48	44	47	59	50	55	57	53	60	60	57
10 bis 49 Beschäftigte	57	50	51	52	53	51	56	56	60	56	57	60	64	65	65	67	65	74	65
50 bis 499 Beschäftigte	60	61	57	54	57	54	55	63	67	60	64	68	70	69	70	68	69	74	74
500+ Beschäftigte	70	70	68	63	62	64	69	70	72	73	76	80	79	79	75	80	78	83	84
Gesamt	**58**	**55**	**55**	**53**	**53**	**54**	**56**	**60**	**62**	**58**	**61**	**66**	**66**	**67**	**68**	**68**	**68**	**74**	**71**

Übernahmequote: Anteil der in ein Beschäftigungsverhältnis im ausbildenden Betrieb übernommenen Auszubildenden an allen Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen. Vgl. der Definition beigefügten Hinweis.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000–2016, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2020

200 Seit der Welle 2007 wird Berlin vollständig zu den neuen Ländern gezählt, zuvor wurde Westberlin den alten und Ostberlin den neuen Ländern zugeschlagen.

201 In der Expertise werden nicht nur diese Indikatoren, sondern auch weitere Fragen zum Aus- und Weiterbildungsverhalten deutscher Betriebe diskutiert. Sie ist unter: **http://www.bibb.de/datenreport** einsehbar.

nehmen. Damit kann die zweite Schwelle nicht in ihrer Gesamtheit beurteilt werden, da Übergänge in Qualifizierung (Aufnahme eines Studiums oder anderer beruflicher Qualifikationen) oder in andere Betriebe nicht erfasst werden. Aus betrieblicher Perspektive ist dieser Indikator jedoch von hoher Relevanz, da sich die Ausbildungskosten oftmals erst bei einer weiterführenden Beschäftigung der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen amortisieren.

In Gesamtdeutschland lag die Übernahmequote im Jahr 2018 bei 71% und damit auf einem hohen Niveau, welches sich im Vergleich zu 2016 noch um 3 Prozentpunkte steigerte → **Tabelle A10.1.1-1**. Ostdeutsche Betriebe übernahmen im Jahr 2018 mit 72% anteilig mehr erfolgreiche Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen als westdeutsche Betriebe, in denen die Übernahmequote bei 71% lag.

Unterscheidet man nach Betriebsgrößenklassen, so zeigt sich, dass die Übernahmequote im Jahr 2018 mit zunehmender Beschäftigtenzahl nahezu überall anstieg. Die einzige Ausnahme bildeten Betriebe in Ostdeutschland mit 50 bis 499 Beschäftigten, die im Vergleich zu

E **Übernahmequote**

Der Indikator Übernahmequote ist ein Quotient mit der Anzahl der in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Auszubildenden als Zähler und der Anzahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen des Betriebs als Nenner. Der Referenzzeitraum ist das Kalenderjahr.

Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten weniger Absolventen und Absolventinnen übernahmen (71% vs. 73%). Im gesamten Bundesgebiet war die Übernahmequote mit 84% in den Großbetrieben am höchsten und mit 57% in den Kleinstbetrieben am geringsten. Der Anteil der übernommenen Auszubildenden ist in den Kleinstbetrieben im Vergleich zum Jahr 2016 um 3 Prozentpunkte gesunken, während sich in den Großbetrieben eine Zunahme um 6 Prozentpunkte zeigt. Damit ist die Schere zwischen kleinen und größeren Betrieben wieder größer geworden.

(Corinna König – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

A10.1.2 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung

Berufliche Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Integration ins Erwerbsleben und zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen. Ein erfolgreicher Einstieg in die Arbeitswelt ist eine grundlegende Voraussetzung zur Realisierung individueller Berufs- und Arbeitschancen. Diese „zweite Schwelle" markiert die Schnittstelle zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, an der entscheidende Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt werden. Die Phase des Übergangs vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem verläuft jedoch nicht für alle Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen reibungslos. Vielmehr kann sie von Brüchen und Unwägbarkeiten begleitet sein.

Der folgende Abschnitt analysiert aus der Perspektive der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen die berufliche Übergangsphase junger Menschen mit dualer Ausbildung. Anhand der Beschäftigungsstatistik der BA wird dargestellt, wie groß der Anteil der erfassten Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen ist, die sich unmittelbar nach der Ausbildung arbeitslos melden. Im Gegensatz dazu steht beim IAB-Betriebspanel (**Kapitel A10.1.1**) die Sicht der Betriebe im Mittelpunkt.

Über die Zahl der Personen, die sich direkt nach einer dualen Ausbildung arbeitslos meldeten, wird jährlich im Datenreport berichtet. Die Angaben der BA zur Arbeitslosigkeit beziehen sich dabei auf den Zeitpunkt unmittelbar nach der Ausbildung, unabhängig von der Dauer der Arbeitslosigkeit. Das Auftreten einer ersten Arbeitslosigkeitsphase bereits zu diesem Zeitpunkt ist bedeutend für den Übergang ins Berufsleben. Denn wie Seibert/Wydra-Somaggio (2017) feststellen, erzielen Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Ausbildung, die nach ihrem Abschluss zunächst arbeitslos sind, ein niedrigeres Einstiegsgehalt als junge Fachkräfte mit einem nahtlosen Berufseinstieg. Dies gilt auch unter Berücksichtigung weiterer Faktoren wie des erlernten und ausgeübten Berufs oder des Wirtschaftszweigs des Einstiegsbetriebes.

Die Anzahl der Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen entstammt der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (**vgl. Kapitel A5.8**). Die so berechneten Quoten unterscheiden sich erheblich von der allgemeinen Erwerbslosenquote junger Menschen mit einer abgeschlossenen dualen Ausbildung (**vgl. Kapitel A10.1.3**).

Im Jahr 2018 meldeten sich nach Hochrechnungen, die auf Angaben der BA basieren, rund 95.000 Personen nach abgeschlossener dualer Ausbildung arbeitslos[202] **→ Tabelle A10.1.2-1 Internet**. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Absolventen/Absolventinnen einer dualen Ausbildung (rund 387.000 Personen) ergibt sich eine Arbeitslosenquote von 24,6%. Die Arbeitslosenquote ist 2018 im Vergleich zum Vorjahr (25,9%) erneut gesunken, um 1,3 Prozentpunkte. Damit ging die Arbeitslosigkeit seit 2009, als die Arbeitslosenquote über zwölf Prozentpunkte höher lag, fast kontinuierlich zurück.

Die Arbeitslosenquote im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung, die Sucharbeitslosigkeit einschließt[203], variiert weiterhin zwischen alten und neuen Ländern **→ Schaubild A10.1.2-1**. Diese Quote war in den neuen Ländern sechs Prozentpunkte höher als in den alten (29,8% zu 23,8%). Die Differenz zwischen alten und neuen Ländern ging im Vergleich zum Vorjahr nur um 0,2 Prozentpunkte zurück. Der Anteil der Arbeitslosen 2018 sank in den alten Ländern im Vergleich zu 2017 um 1,3 Prozentpunkte, in den neuen Ländern ging er um 1,5 Prozentpunkte zurück (2017: Ost 31,3%, West 25,1%). Seit 2009 aber, als diese Differenz über 20 Prozentpunkte betrug, ist der Unterschied zwischen west- und ostdeutscher Arbeitslosenquote sehr deutlich und relativ kontinuierlich gesunken.

2018 ist bei jungen Frauen (2017: 29,2%, 2018: 27,7%) die Arbeitslosenquote nur leicht stärker gesunken als bei jungen Männern (2017: 23,6%, 2018: 22,5%) **→ Schaubild A10.1.2-1**. Die Arbeitslosenquote junger Frauen war immer noch mehr als fünf Prozentpunkte höher als die der jungen Männer. Seit 2011 lag diese Differenz zwischen rund vier und knapp sechs Prozentpunkten. In den Jahren davor war der Unterschied geringer, da stark männlich besetzte Branchen in größerem Ausmaß von der Weltwirtschaftskrise betroffen waren.

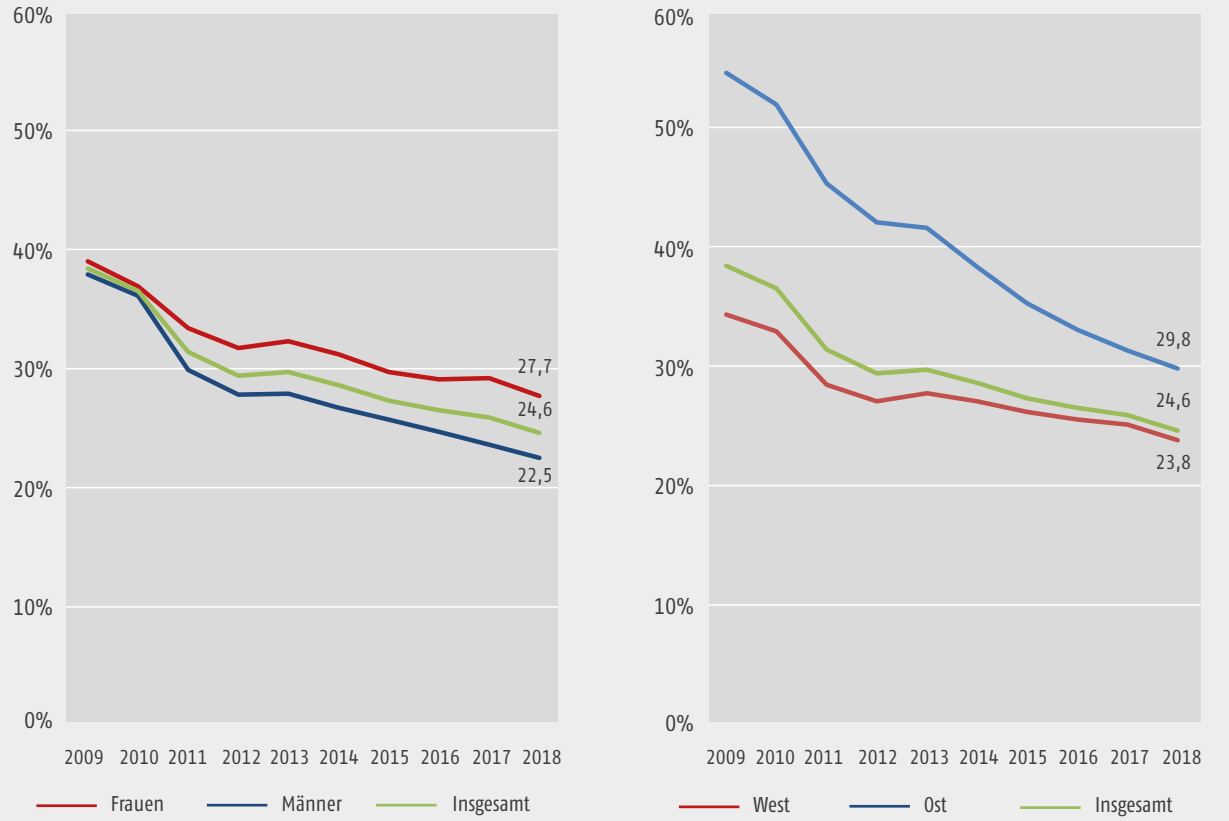
Im Jahr 2018 waren in den alten Ländern 21,8% (2017: 22,9%) der jungen Männer und 26,8% (2017: 28,2%) der jungen Frauen nach dem dualen Ausbildungsabschluss arbeitslos. In den neuen Ländern waren es 26,9% der jungen Männer (2017: 28,1%) und 34,3% der jungen Frauen (2017: 36,2%). Damit fiel der Rückgang der Arbeitslosenquoten bei weiblichen Fachkräften vor allem in Ostdeutschland etwas stärker als bei männlichen Fachkräften aus **→ Tabelle A10.1.2-1 Internet**.

Insgesamt hat sich die Situation 2018 im Vergleich zum Vorjahr ein weiteres Mal leicht verbessert. In Ostdeutschland ist die Arbeitslosigkeit kaum stärker zurückgegangen als in Westdeutschland. Daher verblieben die Anteile der Arbeitslosigkeit junger Fachkräfte in Ost und

202 Zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung kann im Datensatz der BA nicht unterschieden werden.

203 Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitslosenquote im ersten Jahr nach der Ausbildung stark sinkt (vgl. auch Dorau/Höhns 2006).

Schaubild A10.1.2-1: **Arbeitslosenquote nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht und Region 2009 bis 2018 (in %)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

West, die sich in den letzten Jahren deutlich angenähert haben, in den neuen Ländern weiterhin auf einem etwas höheren Niveau. Der Abstand der Arbeitslosenquoten der weiblichen und männlichen Fachkräfte ist im Vergleich zu 2017 leicht gesunken (im Gegensatz zur Entwicklung ein Jahr zuvor), die Arbeitslosenquoten der jungen Frauen blieben höher als die der jungen Männer. Die Differenzen zwischen den Arbeitslosenquoten im Vergleich von Ost- und Westdeutschland glichen sich tendenziell an, die entsprechenden Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern schwankten etwas, stagnierten aber seit 2012 um einen Wert von etwa fünf Prozentpunkten.

Da die Arbeitslosenquote unmittelbar nach der Ausbildung nur einen kurzen Zeitpunkt abbildet, ist eine zeitlich umfassendere Analyse der Situation junger Fachkräfte am Arbeitsmarkt sinnvoll. Diese wird im folgenden Kapitel vorgenommen.

(Ralf Dorau)

A10.1.3 Erwerbslosenquoten junger Erwachsener mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen im Vergleich

Bei den in den vorangegangenen Kapiteln genannten Quoten handelt es sich jeweils um eine Momentaufnahme der unmittelbaren Situation nach Abschluss einer dualen Ausbildung und zwar aus Sicht der Betriebe (direkte Übernahme nach Ausbildungsende, **Kapitel A10.1.1**) sowie aus Sicht der ausgebildeten Personen (Arbeitslosmeldung bei der BA, **Kapitel A10.1.2**). Von diesen Ergebnissen sind die Erwerbs- bzw. Arbeitslosenquoten dualer Absolventinnen und Absolventen in mittelfristiger oder langfristiger Perspektive zu unterscheiden. So ergibt sich auf Basis der Daten des Mikrozensus für die 18- bis 24-Jährigen, die eine duale Ausbildung abgeschlossen haben[204], für das Jahr 2018 eine Erwerbslosenquote von lediglich 2,9%. Sie lag damit 0,4 Prozentpunkte unterhalb des Vorjahresniveaus.

E Erwerbslosen- vs. Arbeitslosenquoten

Erwerbslosen- und Arbeitslosenquoten sind mit unterschiedlichen Konzepten verbunden. Die Arbeitslosenquote bezieht sich auf die Summe der registrierten Arbeitslosen. Erwerbslosigkeit wird dagegen über Befragungen ermittelt. Dabei gilt jede Person zwischen 15 und 74 Jahren als erwerbslos, die weniger als eine Stunde pro Woche erwerbstätig ist, sich aber in den vier Wochen vor der Befragung aktiv um eine Arbeitsstelle bemüht hat und für diese Arbeit binnen zwei Wochen zur Verfügung steht. Tatsächlich unterscheiden sich beide Quoten meist stark voneinander. So lag 2018 die allgemeine Erwerbslosenquote in Deutschland bei 3,4%, die Arbeitslosenquote aber bei 5,2%.[205]

Wenn man die betrachtete Alterspanne auf die 18- bis 34-Jährigen ausweitet, ist es zudem möglich, anhand der Daten des Mikrozensus die Erwerbslosenquoten für Personen mit unterschiedlichen Ausbildungsabschlüssen zu berechnen und miteinander zu vergleichen[206] → **Tabelle A10.1.3-1**: Insgesamt sank die Erwerbslosenquote von 5,3% im Jahr 2017 auf 4,9% im Jahr 2018. Im Vergleich zur Erwerbslosenquote der nicht formal Qualifizierten (**vgl. Kapitel A11**), die 2018 bei 16,0% lag (2017: 17,9%), fiel die Quote für Personen mit einer dualen Ausbildung sehr niedrig aus. Denn mit abgeschlossener dualer Ausbildung lag die Erwerbslosenquote in dieser Altersgruppe im Jahr 2018 bei 3,2% (2017: 3,6%). Mit Berufsfachschulabschluss[207] waren es ebenfalls 3,2% (2017: 3,9%) und mit einem Meister- oder Technikerabschluss 1,3% (2017: 1,3%). Für Personen mit einem Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder einer Promotion ergab sich 2018 eine Erwerbslosenquote von 2,5%, was im Gegensatz zu den übrigen Abschlüssen einen leichten Anstieg bedeutet (2017: 2,3%), allerdings auf sehr niedrigem Niveau; hierbei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass diese Personengruppe durchschnittlich älter ist und ihr Abschluss zumeist weniger lange zurückliegt.

Personen mit Fortbildungsabschlüssen (z. B. Meister/-in, Techniker/-in etc., **vgl. Kapitel B4.3 und B4.4**), also Abschlüssen, die in der Regel auf einer dualen Berufsausbildung aufbauen, haben derzeit die geringsten Erwerbslosenquoten. Etwas bessere Chancen bieten auch Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion. Berufsfachschulabschlüsse haben zur betrieblichen Ausbildung aufgeschlossen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass schulische und akademische Berufsabschlüsse für andere Berufsbereiche qualifizieren und meist mit einer höheren Schulbildung einhergehen.[208]

Insgesamt gingen die Erwerbslosenquoten bei jungen Menschen 2018 zurück, der Trend der Vorjahre setzte sich fort. Die Erwerbslosenquoten lagen für alle formal Qualifizierten auf sehr geringem Niveau, deutlich höher waren sie bei nicht formal Qualifizierten.

(Ralf Dorau)

204 Auf Basis des Mikrozensus können für das Jahr 2018 8.063 Erwerbspersonen im Alter von 18 bis 24 Jahren mit dualer Ausbildung identifiziert werden.

205 Siehe Statistisches Bundesamt: **https://www.presseportal.de/pm/32102/4270629** und BA **https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61718/arbeitslose-und-arbeitslosenquote** (Stand: 10.12.2019).

206 Die Ausweitung der Altersgruppe ist notwendig, damit ausreichend große Fallzahlen für die einzelnen Ausbildungsabschlüsse vorliegen: abgeschlossene duale Ausbildung n=43.166; Berufsfachschulabschluss n=3.669; Abschluss zum/zur Meister/-in oder Techniker/-in n=8.766; Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion möglich n=18.739, nicht formal Qualifizierte n=18.371.

207 Einschließlich Abschluss eines Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung.

208 Bei berufsfachschulischen und dualen Ausbildungen zeigen sich keine unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen, wenn schulische Vorbildung, unterschiedliche Berufsbereiche und die regionale Verteilung dieser beiden Qualifikationen auf Ost- und Westdeutschland berücksichtigt werden (Hall/Schade 2005).

Tabelle A10.1.3-1: **18- bis 34-Jährige in Privathaushalten nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2018 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote (in %)**

Erwerbsstatus		18- bis 34-Jährige, nicht in Ausbildung und mit gültigen Angaben zum beruflichen Abschluss						
		Insgesamt	davon					
			nicht formal Qualifizierte	formal Qualifizierte				
				zusammen	davon mit höchstem beruflichem Ausbildungsabschluss			
					Lehre im dualen System	Berufsfachschulabschluss[1]	Meister-/Technikerabschluss[2]	(Verw.) Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss, Promotion
Insgesamt	2018	**10.698**	**2.277**	**8.422**	**4.782**	**418**	**992**	**2.230**
	2017	**10.825**	**2.278**	**8.547**	**4.924**	**433**	**990**	**2.200**
	2016	**10.866**	**2.224**	**8.642**	**5.056**	**454**	**1.000**	**2.132**
	2015	**10.473**	**2.023**	**8.451**	**5.088**	**443**	**925**	**1.994**
Erwerbstätige	2018	8.907	1.281	7.626	4.305	372	926	2.024
	2017	8.921	1.222	7.699	4.397	380	923	1.999
	2016	8.936	1.190	7.746	4.478	404	928	1.936
	2015	8.664	1.092	7.572	4.489	396	867	1.821
Erwerbslose	2018	461	244	217	141	12	12	52
	2017	503	266	238	164	16	12	46
	2016	550	277	272	197	11	12	52
	2015	580	284	295	219	13	12	51
Nichterwerbspersonen	2018	1.330	752	578	336	34	54	154
	2017	1.401	790	611	363	38	56	155
	2016	1.381	757	624	381	39	60	144
	2015	1.230	647	584	380	34	47	122
Erwerbslosenquote	2018	**4,9%**	**16,0%**	**2,8%**	**3,2%**	**3,2%**	**1,3%**	**2,5%**
	2017	**5,3%**	**17,9%**	**3,0%**	**3,6%**	**3,9%**	**1,3%**	**2,3%**
	2016	**5,8%**	**18,9%**	**3,4%**	**4,2%**	**2,7%**	**1,3%**	**2,6%**
	2015	**6,3%**	**20,7%**	**3,8%**	**4,7%**	**3,1%**	**1,4%**	**2,7%**

[1] Einschließlich Abschluss eines Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung.
[2] Einschließlich Abschluss der Fachschule der DDR sowie Abschluss einer Fach- oder Berufsakademie.

Fallzahlen **2018**: abgeschlossene duale Ausbildung n=43.166; Berufsfachschulabschluss n=3.669; Meister- oder Technikerabschluss n=8.766; Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion möglich n=18.739, nicht formal Qualifizierte n=18.371
Fallzahlen **2017**: abgeschlossene duale Ausbildung n=43.101; Berufsfachschulabschluss n=3.775; Meister- oder Technikerabschluss n=8.782; Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion möglich n=18.683, nicht formal Qualifizierte n=18.353
Fallzahlen **2016**: abgeschlossene duale Ausbildung n=43.144; Berufsfachschulabschluss n=3.888; Meister- oder Technikerabschluss n=8.655; Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion möglich n=17.668, nicht formal Qualifizierte n=17.552
Fallzahlen **2015**: abgeschlossene duale Ausbildung n=40.707; Berufsfachschulabschluss n=3.528; Meister- oder Technikerabschluss n=7.506; Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion möglich n=15.598, nicht formal Qualifizierte n=15.388

Quelle: Mikrozensus 2015 bis 2018

A 10.2 Qualifikations- und Berufsprojektionen

Der Arbeitsmarkt steht fortwährend vor neuen Herausforderungen, die sich langfristig auch in der Entwicklung von Arbeitsangebot und -nachfrage nach Branchen, Berufen und Qualifikationen zeigen. Dabei können Unterschiede auch zwischen Regionen deutlich werden. Das BIBB und das IAB haben in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH (GWS) – im Rahmen ihrer regelmäßigen Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt E) deshalb auch Entwicklungstrends in den 16 Bundesländern bis zum Jahr 2035 modelliert.

E BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt)

Die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt) sind in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) entstanden und zeigen anhand von Modellrechnungen, wie sich Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen und Berufen langfristig entwickeln können. In der Basisprojektion wird ein empiriebasiertes Konzept verfolgt: Es werden nur bislang nachweisbare Verhaltensweisen in die Zukunft projiziert. In der Vergangenheit nicht feststellbare Verhaltensänderungen sind somit nicht Teil der Basisprojektion. Dies gilt auch für die modellierten Marktanpassungsmechanismen. Informationen zum Projekt finden sich unter **www.QuBe-Projekt.de**; die Ergebnisse sind unter **www.QuBe-Data.de** verfügbar.

Das Ziel des QuBe-Projektes ist es, empirische Trends, Verhaltensweisen und Interdependenzen in einer dynamischen Modellierung fortzuschreiben. Zielvorgaben bzw. Absichtserklärungen sind somit nicht Teil der hier vorgestellten Basisprojektion. Die Ergebnisse zeigen vielmehr, auf welchem Entwicklungspfad wir uns befinden, wenn Trends und Verhaltensweisen der Vergangenheit und Gegenwart fortbestehen. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist deshalb zu beachten, dass die Entwicklungen von Angebot und Nachfrage keine voneinander unabhängigen Größen darstellen. So kann die Arbeitsnachfrage etwa in Form von Lohnanpassungen auf Fachkräfteengpässe reagieren und die Erwerbspersonen können – im Rahmen der mit ihrem erlernten Beruf möglichen Flexibilität – in die entsprechend stärker nachgefragten und besser entlohnten Berufsgruppen wandern.

In diesem Beitrag werden die Ergebnisse der fünften Projektionswelle des QuBe-Projekts nach Bundesländern differenziert. Die zentralen Befunde der aktuellen Modellrechnungen auf Bundesebene finden sich in Maier u. a. 2018 und Zika u. a. 2020. Detaillierte Ergebnisse nach 141[209] Berufsgruppen, 37 Berufshauptgruppen, Qualifikationen, Anforderungsniveaus und Bundesländer können im QuBe-Datenportal E eingesehen und heruntergeladen werden.

E QuBe-Datenportal (www.QuBe-Data.de)

Das QuBe-Datenportal veranschaulicht die Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe) und zeigt mögliche Entwicklungspfade von Arbeitsangebot und -nachfrage auf. Es können sowohl die Ergebnisse der Basisprojektion als auch die eines Wirtschaft-4.0- und E-Mobilitäts-Szenarios, disaggregiert nach 141 Berufsgruppen, 37 Berufshauptgruppen oder Qualifikationen bzw. Anforderungsniveaus, abgerufen werden. Auf der Angebotsseite wird auf der Personenebene die Zahl der Erwerbspersonen und auf der Stundenebene das Arbeitsvolumenpotenzial ausgewiesen. Auf der Nachfrageseite wird der Bedarf an Erwerbstätigen bzw. der Bedarf an Arbeitsvolumen aufgeführt, der für die Produktion der nachgefragten Güter bzw. die Bereitstellung der nachgefragten Dienstleistungen benötigt wird. Auch ist es möglich, die beiden Arbeitsmarktseiten gegenüberzustellen. Die Fachkräftesituation im Beruf wird zudem über einen Fachkräfteindikator wiedergegeben.

Die Ergebnisse der interaktiven Datenbankabfragen werden in Tabellen, Diagrammen und Karten dargestellt und können in unterschiedlichen Datei-Formaten (SVG, PNG, HTML, CSV) heruntergeladen und weiterverwendet werden.

Entwicklungen auf Bundesebene

Um die Einordnung der regionalen Ergebnisse zu erleichtern, wird nachfolgend kurz auf die wichtigsten Trends auf Bundesebene eingegangen (siehe auch BIBB-Datenreport 2019, Kapitel C2). Der QuBe-Basisprojektion liegt die QuBe-Bevölkerungsprojektion zugrunde (vgl. Maier u. a. 2018). Sie bildet die Grundlage für das auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehende Arbeitskräfteange-

209 Die Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 umfasst insgesamt 144 Berufsgruppen. Die Angehörigen der regulären Streitkräfte werden jedoch in den Projektionsergebnissen nicht nach Rang unterschieden, sodass nur 141 Berufsgruppen ausgewiesen werden.

bot. Es wird davon ausgegangen, dass die Bevölkerung in Deutschland bis 2027 auf 84,4 Mio. Personen noch anwächst und dann bis zum Jahr 2035 auf 84,0 Mio. Personen zurückgeht. Die Gründe für den weiteren Bevölkerungsanstieg liegen in der Zuwanderung der vergangenen Jahre, gestiegenen Geburtenraten und der höheren Lebenserwartung. Der Anstieg der Bevölkerung beeinflusst die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen. Ausgehend von 44,9 Mio. Personen im Jahr 2015 erreichen diese 2024 mit 46,8 Mio. Personen ihren Höhepunkt und fallen anschließend bis 2035 auf 45,5 Mio. Personen ab.

Die Arbeitskräftenachfrage wird durch die wirtschaftliche Entwicklung bestimmt. Langfristig wird das Wirtschaftswachstum auf unter 1% zurückgehen. Mitverantwortlich hierfür ist der einsetzende Rückgang des Arbeitskräfteangebots, der auch durch Produktivitätssteigerungen nicht gänzlich kompensiert werden kann. Zudem wird aufgrund des Bevölkerungsrückgangs nach 2027 der Konsum der privaten Haushalte an Dynamik verlieren. Mittelfristig trägt der Außenhandel zwar weiter positiv zum Wachstum bei, langfristig wird sich der positive Wachstumsbeitrag aber nicht aufrechterhalten lassen. Da dem nachlassenden Wirtschaftswachstum eine gesunkene Bevölkerungszahl gegenübersteht, verweilen die durchschnittlichen Wachstumsraten pro Kopf auf einem höheren Niveau. Aufgrund der Alterung der Gesellschaft und dem damit einhergehenden Bedarf an Pflegekräften gewinnt der Gesundheitssektor an Bedeutung. Insgesamt wird in der QuBe-Basisprojektion ein Anstieg der Erwerbstätigen auf rund 44,8 Mio. im Jahr 2025 erwartet. Anschließend sind die Erwerbstätigen jedoch wieder leicht rückläufig und liegen im Jahr 2035 bei rund 44,4 Mio. Personen.

Entscheidend für regionale Differenzen sind auf der Angebotsseite die Bevölkerungsentwicklung – insbesondere die regional unterschiedliche Zuwanderung aus dem Ausland –, die Bildungsbeteiligung sowie die Berufswahl, die Erwerbsneigung und die berufliche Flexibilität. Auf der Bedarfsseite sind neben der Binnennachfrage, die sich durch die demografische Entwicklung ergibt, vor allem die vorherrschende regionale Wirtschaftsstruktur und ihre internationale Einbindung maßgebend. Sie bestimmt mit ihren langfristigen Entwicklungsperspektiven die Nachfrageentwicklung nach Berufen und Anforderungsniveaus.

Demografische Entwicklung in den Bundesländern

Da sich Immigranten und Binnenwanderer regional unterschiedlich verteilen, wird sich die Bevölkerung in den Bundesländern nicht gleichmäßig entwickeln E. Hier wird unterstellt, dass die Binnenwanderung den Annahmen der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung entspricht (vgl. Statistisches Bundesamt 2015). → **Tabelle A10.2-1** stellt die daraus ergebende Bevölkerungsentwicklung in den Jahren 2018 bis 2035 nach Bundesländern differenziert nach Altersklassen dar. Dabei wird ersichtlich, dass insbesondere in den östlichen Bundesländern – mit Ausnahme Berlins – sowie in geringerem Maße in Niedersachsen, Nordrhein-Westfahlen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland bis 2035 mit einem Bevölkerungsrückgang zu rechnen ist. Die erwerbsfähige Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 69 Jahren nimmt mit Ausnahme von Berlin und Hamburg sogar in allen Bundesländern ab. Der Bevölkerungsrückgang im Osten zeigt sich vor allem in der jüngeren Altersgruppe. Während im Bundesgebiet die Anzahl der unter 20-Jährigen zwischen dem Jahr 2018 und 2035 um fast 5% zunimmt, ist sie in den östlichen Bundesländern (ohne Berlin) und im Saarland rückläufig. Die Anzahl an Personen über 69 Jahren steigt im Osten zu geringeren

E Methodische Erläuterungen zur Projektion nach Bundesländern im QuBe-Projekt

Bei der vorliegenden QuBe-Basisprojektion nach Bundesländern werden auf der Nachfrageseite die 63 Wirtschaftszweige zu 37 Branchen zusammengefasst. Die Berufe werden nach ebenfalls 37 Berufshauptgruppen (Zweisteller) entsprechend der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) ausgewiesen. Diese Zusammenfassungen werden aufgrund einer geringerer Fallzahl in den zugrunde liegenden Datensätzen (Mikrozensus und Beschäftigtenhistorik der BA) notwendig.

Bei der verwendeten Methodik der regionalen Projektionen handelt es sich um einen hybriden Ansatz, der eine Bottom-up-Modellierung mit Top-down-Elementen verbindet. Gemeint ist damit, dass zwar einerseits – beispielsweise bei der Bevölkerungs- und Erwerbstätigenprojektion nach Wirtschaftszweigen – regionale Entwicklungen differenziert berücksichtigt werden, andererseits aber auch die Entwicklungen des Bundes auf die Regionen übertragen werden. Die regional unterschiedlichen Ausgangssituationen werden dabei ebenfalls berücksichtigt. Dies ist beispielsweise bei der Berufsstruktur innerhalb der Wirtschaftszweige oder bei den qualifikations-, alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten der Fall. Ebenfalls Berücksichtigung finden das berufs- und qualifikationsspezifische Pendelverhalten zwischen dem Bundesland des Wohnortes und des Arbeitsortes. Auch Pendler/-innen über die Bundesgrenzen hinweg werden miterfasst.

Tabelle A10.2-1: **Bevölkerung nach Bundesländern und Altersklassen im Jahr 2018 und 2035**

Bundesländer	2018 (in Tsd. Personen)				2035 (in Tsd. Personen)				Veränderung von 2018 bis 2035 (in %)			
	bis 19 Jahre	20 bis 69 Jahre	70 Jahre und älter	insgesamt	bis 19 Jahre	20 bis 69 Jahre	70 Jahre und älter	insgesamt	bis 19 Jahre	20 bis 69 Jahre	70 Jahre und älter	insgesamt
Baden-Württemberg	2.004	7.348	1.740	11.093	2.171	7.010	2.409	11.591	8,3%	-4,6%	38,5%	4,5%
Bayern	2.315	8.757	2.058	13.130	2.549	8.465	2.836	13.850	10,1%	-3,3%	37,8%	5,5%
Berlin	643	2.475	548	3.666	777	2.568	698	4.042	20,7%	3,7%	27,4%	10,3%
Brandenburg	407	1.612	465	2.484	374	1.358	648	2.380	-8,1%	-15,8%	39,4%	-4,2%
Bremen	113	454	115	681	123	430	139	692	8,9%	-5,2%	20,7%	1,5%
Hamburg	325	1.250	268	1.843	390	1.280	324	1.994	19,8%	2,4%	20,9%	8,2%
Hessen	1.111	4.162	1.005	6.278	1.179	3.936	1.345	6.460	6,1%	-5,4%	33,9%	2,9%
Mecklenburg-Vorpommern	256	1.047	295	1.599	233	841	405	1.479	-9,1%	-19,7%	37,1%	-7,5%
Niedersachsen	1.408	5.204	1.368	7.980	1.414	4.714	1.800	7.928	0,4%	-9,4%	31,6%	-0,6%
Nordrhein-Westfalen	3.173	11.878	2.938	17.990	3.280	10.822	3.858	17.961	3,4%	-8,9%	31,3%	-0,2%
Rheinland-Pfalz	699	2.701	676	4.076	712	2.390	939	4.041	1,9%	-11,5%	39,0%	-0,8%
Saarland	151	658	179	989	150	542	234	926	-0,9%	-17,7%	31,0%	-6,3%
Sachsen	680	2.578	818	4.076	676	2.273	953	3.902	-0,6%	-11,8%	16,4%	-4,3%
Sachsen-Anhalt	336	1.416	447	2.199	300	1.105	531	1.935	-10,9%	-22,0%	18,8%	-12,0%
Schleswig-Holstein	499	1.863	526	2.887	506	1.720	677	2.903	1,4%	-7,6%	28,7%	0,5%
Thüringen	343	1.384	417	2.144	315	1.119	520	1.954	-8,1%	-19,2%	24,7%	-8,9%
Deutschland	**14.464**	**54.788**	**13.862**	**83.114**	**15.148**	**50.573**	**18.316**	**84.037**	**4,7%**	**-7,7%**	**32,1%**	**1,1%**

Quelle: QuBe-Bevölkerungsprojektion, fünfte Welle; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Anteilen als im Bundesdurchschnitt. Dies liegt auch daran, dass der Anteil älterer Menschen dort bereits im Jahr 2018 höher war als im Bund.

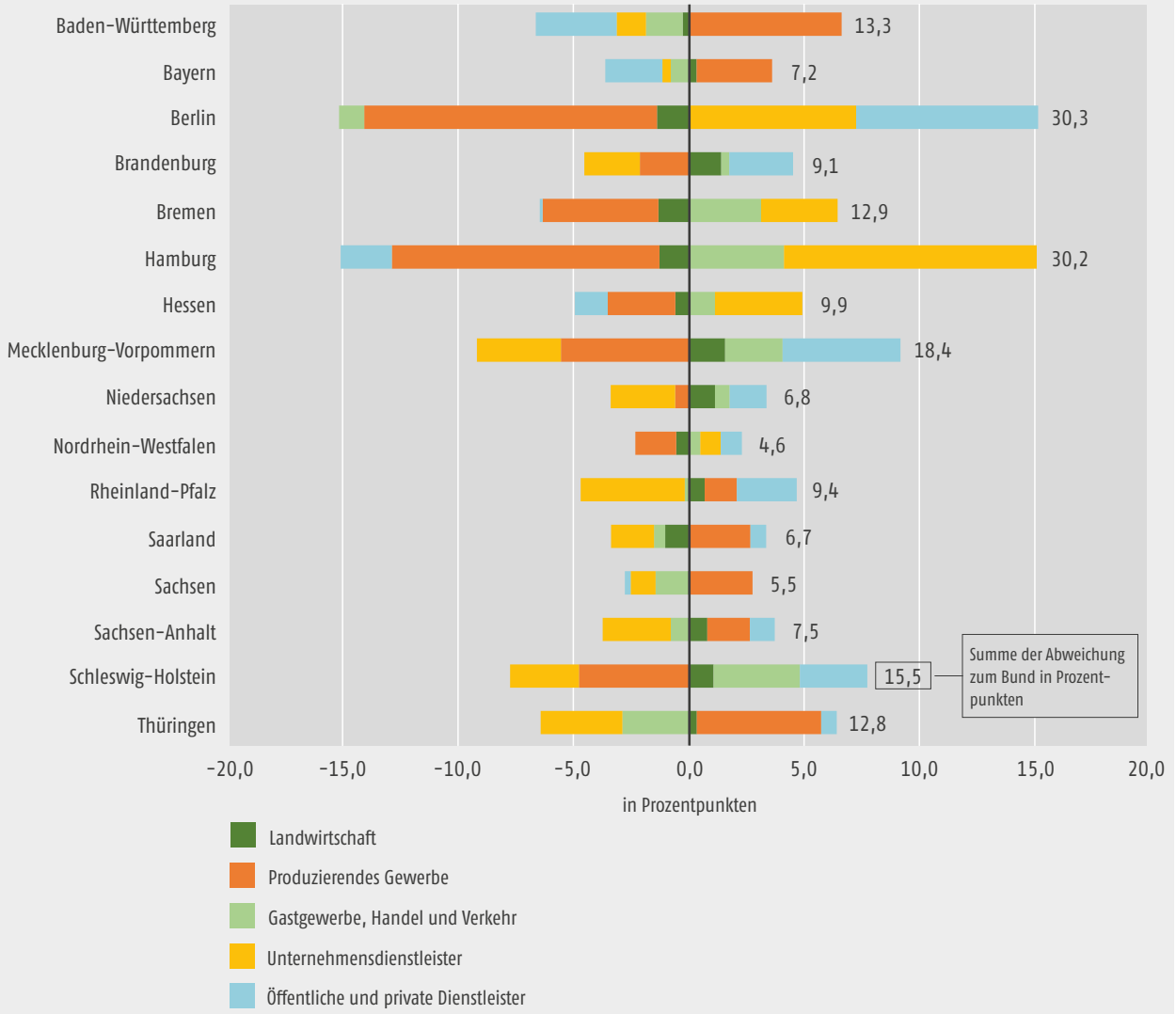
Branchenstruktur der Bundesländer

Die demografische Entwicklung gibt den Rahmen für das potenzielle Arbeitsangebot in den Regionen vor. Gleichzeitig fragt die Bevölkerung vor Ort aber auch bestimmte Produkte nach und hat dadurch zu einem gewissen Grad Einfluss auf die Nachfrage nach Arbeitskräften. Letztlich entscheidend für die Nachfrage nach bestimmten Berufen ist allerdings die bereits in der Vergangenheit gewachsene bzw. die sich künftig entwickelnde Wirtschaftsstruktur. → **Schaubild A10.2-1** veranschaulicht die unterschiedlichen Branchenschwerpunkte der 16 Bundesländer anhand der jeweiligen Abweichung der Erwerbstätigenanteile gegenüber dem Bund im Jahr 2018 nach den fünf Wirtschaftsbereichen „Landwirtschaft", „Produzierendes Gewerbe", „Gastgewerbe, Handel und Verkehr", „Unternehmensdienstleister" sowie „Öffentliche und private Dienstleister". Die größte Abweichung in der Struktur zum Bund ergibt sich mit 30,3 Prozentpunkten für Berlin und mit 30,2 Prozentpunkten in Hamburg. Der Anteil der „Unternehmensdienstleister" liegt in beiden Stadtstaaten weit über dem Bundesdurchschnitt. Nur in Nordrhein-Westfalen, Hessen und Bremen zeigen sich ebenfalls überdurchschnittliche Anteile der „Unternehmensdienstleister". Deutlich wird auch, dass Bayern, Baden-Württemberg, Thüringen, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Saarland und Rheinland-Pfalz einen vergleichsweise stärkeren Fokus im „Verarbeitenden Gewerbe (inklusive Baugewerbe)" haben. In Hessen und Hamburg, ist wie in Bayern und Baden-Württemberg der Anteil der „Öffentlichen und privaten Dienstleister" geringer.

Arbeitskräftesituation in den Bundesländern

Die Arbeitskräftesituation in einer Arbeitsmarktregion hängt davon ab, wie viele Erwerbspersonen insgesamt ihre Arbeitskraft am Ort der Arbeitsstätten, also dem Arbeitsort, anbieten und wie hoch der Bedarf nach Erwerbstätigen im jeweiligen Bundesland ist. Für beides spielt die Bevölkerungsentwicklung eine zentrale Rolle. → **Tabelle A10.2-2** zeigt die Zahl der Erwerbspersonen

Schaubild A10.2-1: **Zahl der Erwerbstätigen in fünf Wirtschaftsbereichen nach Bundesländern im Jahr 2018, Differenz zum Bund in Prozentpunkten**



Quelle: QuBe-Projekt, fünfte Welle; Darstellungen des Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

und der Erwerbstätigen am Arbeitsort sowie die daraus ergebende Erwerbslosenquote. Auf der Seite des Arbeitskräfteangebots zeichnet sich bedingt durch die demografische Entwicklung, dem künftigen Erwerbsverhalten sowie dem unterstellten Wanderungs- und Pendlerverhaltens mit Ausnahme der Stadtstaaten Berlin und Hamburg eine Trennung zwischen den nordöstlichen und südwestlichen Bundesländern ab. Während sich in den nordöstlichen Bundesländern zum Teil hohe Rückgänge beim Arbeitskräfteangebot vor Ort zeigen, können Baden-Württemberg, Bayern und Hessen mit weiteren Zuwächsen rechnen.

Beim Arbeitskräftebedarf wird deutlich, dass das zurückgehende Arbeitskräfteangebot das Erwerbstätigenwachstum hemmt. Bundesländer mit Zuwächsen beim Arbeitskräfteangebot können hingegen, trotz einer bundesweit sinkenden Zahl der Erwerbstätigen, Beschäftigung aufbauen. Trotz steigendem Arbeitskräftebedarf muss in Bayern mit einer steigenden Erwerbslosenquote gerechnet werden, weil das Wachstum des Arbeitskräftebedarfs nicht mit dem Wachstum des Arbeitskräfteangebots mithalten kann. Selbiges gilt für Berlin und Hamburg. In Hessen und in Baden-Württemberg geht der steigende Arbeitskräftebedarf dagegen mit einer sinkenden Erwerbslosenquote einher. In Bremen und Schleswig-Holstein steigt hingegen die Erwerbslosenquote, weil dort der Arbeitskräftebedarf stärker sinkt als das Arbeitsangebot. In allen anderen Bundesländern geht die Erwerbs-

Tabelle A10.2-2: **Zahl der Erwerbspersonen, Erwerbstätigen und Erwerbslosenquote nach Bundesländern am Arbeitsort im Jahr 2018 und Veränderung bis 2035 (in %)**

Bundesländer	Erwerbspersonen am Arbeitsort		Erwerbstätige		Erwerbslosenquote	
	2018 in Mio. Personen	Veränderung von 2018 bis 2035	2018 in Mio. Personen	Veränderung von 2018 bis 2035	2018	Veränderung von 2018 bis 2035 in Prozentpunkten
Baden-Württemberg	6,48	2,2%	6,34	2,2%	2,2%	0,0
Bayern	7,79	3,5%	7,67	2,5%	1,5%	0,9
Berlin	2,10	6,2%	1,98	6,5%	5,8%	-0,2
Brandenburg	1,17	-11,1%	1,13	-10,7%	3,8%	-0,3
Bremen	0,46	-0,1%	0,44	-1,8%	4,7%	1,6
Hamburg	1,31	4,4%	1,27	4,0%	3,0%	0,3
Hessen	3,57	1,1%	3,47	2,6%	2,9%	-1,4
Mecklenburg-Vorpommern	0,81	-13,0%	0,76	-9,7%	5,9%	-3,6
Niedersachsen	4,22	-3,7%	4,12	-2,2%	2,4%	-1,6
Nordrhein-Westfalen	9,90	-2,0%	9,52	-1,0%	3,8%	-1,0
Rheinland-Pfalz	2,11	-2,2%	2,05	-2,1%	2,9%	-0,1
Saarland	0,55	-6,6%	0,53	-4,9%	3,3%	-1,7
Sachsen	2,17	-11,5%	2,09	-10,8%	3,8%	-0,7
Sachsen-Anhalt	1,07	-17,5%	1,02	-15,6%	5,1%	-2,1
Schleswig-Holstein	1,45	-3,1%	1,42	-3,0%	2,0%	0,0
Thüringen	1,11	-16,1%	1,07	-14,5%	3,7%	-1,8
Deutschland	**46,27**	**-1,5%**	**44,88**	**-1,0%**	**3,0%**	**-0,5**

Quelle: QuBe-Bevölkerungsprojektion, fünfte Welle; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

losenquote zurück, weil das Arbeitskräfteangebot stärker zurückgeht als der -bedarf.

Entwicklung des Arbeitsangebotes nach Qualifikationen am Wohnort

Entsprechend der regionalspezifischen Ausgangssituationen entwickeln sich Arbeitsangebot und -nachfrage unterschiedlich in den Bundesländern. Für das Arbeitsangebot ist die unterschiedliche Zusammensetzung der regionalspezifischen Bevölkerung nach Alter, Geschlecht und Nationalität entscheidend. Diese wirkt sich auf die Bildungsbeteiligung und in der Folge auf die erreichten formalen Qualifikationsniveaus der Bevölkerung aus. Das Qualifikationsniveau ist im Zusammenspiel mit Alter, Geschlecht und Nationalität des Weiteren ausschlaggebend für die Erwerbsbeteiligung in den Bundesländern.

→ **Tabelle A10.2-3** gibt die Verteilung der Erwerbspersonen am Wohnort nach Qualifikationsniveaus (nach der International Standard Classification of Education (ISCED)) wieder. Sie gibt für das Jahr 2018 zum einen Aufschluss über das vergangene Qualifizierungsverhalten, das aufgrund der Organisationsform des dualen Systems eng am Arbeitskräftebedarf orientiert ist. Zum anderen spielt auch das vergangene Mobilitätsverhalten eine Rolle, da davon auszugehen ist, dass die Erwerbspersonen eventuell umgezogen sind, um ihre Qualifikation am jeweiligen Wohnort, auch unter Berücksichtigung des Pendelverhaltens, verwerten zu können. Für die veränderte Qualifikationsstruktur im Jahr 2035 sind vorwiegend die zahlenmäßig verschiedenartigen Übergänge in den Ruhestand sowie das unterschiedliche Ausbildungsverhalten in den Bundesländern ausschlaggebend.

Im Jahr 2018 zeigt sich, dass in Thüringen und Sachsen, sowie Sachsen-Anhalt und Brandenburg der Anteil an Personen ohne Berufsabschluss mit rund 6% bzw. 7% am geringsten ist. In Bremen ist 2018 hingegen jede fünfte Erwerbsperson außerhalb des Bildungssystems ohne beruflichen Abschluss. Auch in Nordrhein-Westfalen, Hamburg, Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland ist der Anteil höher. Das Bild im Jahr 2018 spiegelt die historische Entwicklung wider. So erfolgte in den westlichen Bundesländern in den

Tabelle A10.2-3: **Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen außerhalb des Bildungssystems in den Jahren 2018 und 2035 am Wohnort (in %)**

Bundesländer	Ohne vollqualifizierenden beruflichen Abschluss (ISCED 010-344)			Mit beruflichem Abschluss (ISCED 351-444, 454)			Aufstiegsfortbildung, Bachelorabschluss oder Diplom (FH) (ISCED 453, 554-655)			Hochschulabschlüsse (ohne Bachelorabschluss oder Diplom (FH)) (ISCED 746-844)		
	2018	2035	2018 bis 2035	2018	2035	2018 bis 2035	2018	2035	2018 bis 2035	2018	2035	2018 bis 2035
Baden-Württemberg	15,9	14,4	-1,5	48,9	45,0	-3,9	22,1	24,0	1,9	13,1	16,7	3,5
Bayern	12,7	10,9	-1,8	53,8	49,7	-4,1	19,4	21,1	1,6	14,1	18,4	4,2
Berlin	14,6	12,5	-2,1	41,1	35,9	-5,2	17,8	19,2	1,4	26,4	32,4	5,9
Brandenburg	7,4	6,3	-1,1	57,9	52,9	-5,0	23,5	26,1	2,5	11,2	14,8	3,6
Bremen	20,9	18,1	-2,7	47,0	43,8	-3,2	15,9	18,0	2,1	16,2	20,0	3,8
Hamburg	16,8	14,7	-2,1	43,7	39,8	-3,8	15,9	17,1	1,2	23,6	28,3	4,7
Hessen	15,9	14,0	-1,9	48,9	44,6	-4,4	18,9	20,8	1,8	16,2	20,7	4,5
Mecklenburg-Vorpommern	8,1	6,8	-1,2	59,8	55,7	-4,1	22,6	25,3	2,7	9,5	12,2	2,7
Niedersachsen	14,0	11,7	-2,3	57,6	54,9	-2,8	17,1	18,9	1,9	11,3	14,5	3,2
Nordrhein-Westfalen	17,5	15,1	-2,4	52,1	49,0	-3,1	17,5	19,3	1,7	12,9	16,7	3,8
Rheinland-Pfalz	15,8	13,5	-2,3	53,4	50,4	-3,0	19,9	22,3	2,4	10,8	13,8	3,0
Saarland	15,3	12,9	-2,4	58,7	55,3	-3,4	15,0	17,1	2,1	11,0	14,7	3,7
Sachsen	6,2	5,9	-0,3	56,8	50,5	-6,3	24,1	26,8	2,6	12,9	16,8	3,9
Sachsen-Anhalt	7,5	6,8	-0,7	62,2	57,5	-4,6	20,6	22,9	2,3	9,7	12,8	3,0
Schleswig-Holstein	13,0	11,0	-2,1	58,4	55,2	-3,3	16,7	18,7	2,0	11,8	15,2	3,3
Thüringen	6,3	5,9	-0,4	61,0	55,5	-5,5	22,6	25,4	2,8	10,1	13,3	3,1
Deutschland	**14,1**	**12,4**	**-1,7**	**52,9**	**48,8**	**-4,1**	**19,4**	**21,2**	**1,8**	**13,6**	**17,6**	**4,0**

Quelle: QuBe-Bevölkerungsprojektion, fünfte Welle; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

1960er- und 1970er-Jahren ein verstärkter Zuzug von Gastarbeitern/Gastarbeiterinnen, mit einem, gemessen an der einheimischen Bevölkerung, relativ hohen Anteil an Personen ohne beruflichen Abschluss. Die Unterschiede sind aber auch auf die in den letzten Jahren erfolgten Zuzüge zurückzuführen. Die hohe Anzahl Jüngerer ohne abgeschlossene Berufsausbildung hat in diesen Bundesländern zu einem Anstieg an nicht formal beruflich Qualifizierten geführt (vgl. Zika u. a. 2017; BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A11.3). Insgesamt zeigt die Projektion aber, dass der Anteil der nicht formal beruflich qualifizierten Erwerbspersonen in allen Bundesländern zurückgehen wird. Dies ist aber nur zum Teil zunehmenden Bildungsanstrengungen geschuldet; es ist auch ein Resultat des Ausscheidens Älterer aus dem Erwerbsleben, insbesondere in den westlichen Bundesländern.

Betrachtet man den Anteil der Erwerbspersonen mit einem beruflichen Abschluss fällt auf, dass sich hier vor allem in den östlichen Bundesländern hohe Erwerbspersonenanteile im Jahr 2018 finden. Am geringsten sind die Anteile hingegen in den Stadtstaaten. Insgesamt geht bis zum Jahr 2035 in allen Bundesländern der Anteil an Personen mit einem mittleren Abschluss zurück. Am stärksten ist der Rückgang jedoch in den östlichen Bundesländern zu beobachten. Auch diese Entwicklung lässt sich auf das Ausscheiden der Baby-Boomer-Generation aus dem Erwerbsleben zurückführen.

Betrachtet man die Qualifikationsebene der Aufstiegsfortbildungen, Bachelorabschlüsse und Fachhochschuldiplome (FH-Diplom), lassen sich die höchsten Anteile neben Baden-Württemberg auch ausschließlich in den östlichen Flächenstaaten beobachten (über 20%). Im Saarland und den beiden Stadtstaaten Bremen und Hamburg sind es hingegen nur rund 15% bzw. 16% der Erwerbspersonen. Für die Zukunft wird erwartet, dass sich diese regionalen Differenzen noch verstärken, da in den östlichen Flächenländern auch der höchste Zuwachs an Erwerbspersonen dieser Qualifikationsstufe erfolgt. Allerdings ist in der Konsequenz der Anteil an Personen mit einem Hochschulabschluss (ohne Bachelorabschluss

und FH-Diplom) am geringsten, während er in den Stadtstaaten am höchsten ist. Auch hier zeigt sich ein verstärkender Effekt: In den Stadtstaaten wird der Anteil der Hochqualifizierten noch stärker zunehmen. In Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie Rheinland-Pfalz wird der Zuwachs hingegen geringer ausfallen.

Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Anforderungsniveaus am Arbeitsort

Auf der Arbeitsnachfrageseite steht dem Qualifikationsniveau das Anforderungsniveau gegenüber. Dieses gibt die jeweilige Komplexität der Tätigkeit wieder. In Hilfsberufen fallen Tätigkeiten an, für deren Ausübung üblicherweise kein beruflicher Abschluss benötigt wird. Fachkrafttätigkeiten entsprechen dem Niveau einer beruflichen Ausbildung. Die Fähigkeit zur Ausübung von „Spezialistentätigkeiten“ kann über eine Aufstiegsfortbildung oder einen Bachelorabschluss erworben werden. Die Ausübung von „Expertentätigkeiten“ setzt üblicherweise einen Masterabschluss voraus.

Die Analyse der Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs nach Anforderungsniveaus ergab, dass sich die gesamtdeutschen Ergebnisse auch auf der Ebene von Bundesländern zeigen → **Tabelle A10.2-4**. Die Arbeit wird weiterhin immer komplexer werden, „Helfer-/Fachkrafttätigkeiten“ werden weniger stark und „Expertentätigkeiten“ vermehrt nachgefragt. Diese Entwicklungen sind in allen Bundesländern erkennbar, wobei der Rückgang bei den „Helfertätigkeiten“ in Brandenburg, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern – relativ betrachtet – am geringsten und im Saarland, Baden-Württemberg, Bayern und Rheinland-Pfalz am höchsten ausfallen wird.

„Fachkrafttätigkeiten“ gehen in Bremen, Saarland und Bayern am geringsten zurück, in den östlichen Bundesländern und in Hamburg hingegen am stärksten. Bei den „Spezialistentätigkeiten“ schwanken die Ergebnisse nach Bundesländern nur geringfügig. Die „Expertentätigkeiten“ werden überall vermehrt nachgefragt. Relativ betrachtet ist in Berlin jedoch die größte und in Mecklenburg-Vorpommern sowie in Sachsen-Anhalt die geringste Zunahme zu erwarten.

Fachkräftesituation in den Bundesländern – QuBe-Basisprojektion

Bei der Beurteilung der Fachkräftesituation im Beruf ist nicht allein die benötigte Zahl an Erwerbstätigen im Vergleich zu den zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen von Bedeutung. Einerseits spielt eine Rolle, wie viele Stunden die Erwerbspersonen zu arbeiten bereit sind, im Vergleich zu den benötigten Arbeitsstunden. Andererseits sind strukturelle Charakteristiken zu berücksichtigen wie beispielsweise das Ausbildungsverhalten in einem Beruf und die Zugangsmöglichkeit in die berufliche Tätigkeit mit keinem oder einem fachfremden beruflichen Abschluss. Durch die Berechnung eines Fachkräfteindikators (FKI) E werden diese Aspekte bei der Gegenüberstellung von Angebot und Bedarf berücksichtigt.

E Fachkräfteindikator (FKI) zur Bestimmung der Fachkräftesituation im Beruf

Um einen Überblick über die mögliche Fachkräftesituation sowohl im Berufs- als auch im Zeitvergleich zu bekommen, wurde mit der fünften Welle des QuBe-Projektes ein Fachkräfteindikator geschaffen. Diesem liegen drei Fragestellungen zugrunde:

- In welchen Berufen sind die Unterschiede zwischen Arbeitsangebot und -bedarf nach Stunden absolut und relativ am größten?
- Wie groß ist die Möglichkeit, gelernte Fachkräfte für den Beruf zu gewinnen?
- Wie hoch ist der Einarbeitungsaufwand für Personen mit einer fachfremden Qualifikation?

Diesen Fragen werden konkret messbare Kennzahlen zugeordnet und in einem **Fachkräfteindikator (FKI)** kombiniert, sodass für jeden Beruf die zu erwartende Fachkräftesituation und deren Veränderung dargestellt werden kann. Der FKI besteht aus zwei Komponenten: einem Volumenindikator (VI) und einem strukturellen Indikator (SKI), die gleichgewichtet in den FKI eingehen. Während die Strukturindikatoren bei den Berufen nicht zwischen den Bundesländern variieren, werden für die Berechnung des Volumenindikators hingegen regionalspezifische Informationen verwendet. Dabei spielt auch das Pendelverhalten zwischen Bundesländern eine Rolle (vgl. Zika u. a. 2020).

Der Volumenindikator kombiniert eine Arbeitskräftebilanz nach Stunden in absoluten und relativen Termen. Der SKI berücksichtigt zugleich das fachlich qualifizierte Angebot aus dem Bildungssystem (Qualifikationsindikator – QI) sowie die Substituierbarkeit von fachlichen Abschlüssen für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit (Substitutionsindikator – SI). Die Berechnungsweisen der Einzelindikatoren sind in Maier u. a. (2018b) dargestellt. Die Werte der Einzelindikatoren werden anschließend zu einem FKI aufaddiert. Dieser kann wie folgt interpretiert werden: Je mehr Punkte ein Beruf aufweist, desto einfacher stellt sich die Fachkräftesituation für die Betriebe dar und desto höher

ist die Konkurrenz für Beschäftigte. Je weniger Punkte, desto schwieriger gestaltet sich die Rekrutierung.

Die praktisch mögliche Wertespanne des FKI reicht von 20 bis 80 Punkten. Ein Wert um die 50 Punkte steht für einen vergleichsweise ausgeglichenen Arbeitsmarkt. In → **Tabelle A10.2-5** werden all jene Berufshauptgruppen als Berufe mit einem Fachkräfteengpass bzw. einem sehr hohen Fachkräfteengpass markiert, wenn der Wert des FKI unter 45 (hellblaue Zelle) bzw. unter 35 (dunkelgrüne Zelle) Punkten liegt. Ein Fachkräfteüberhang bzw. sehr hoher Fachkräfteüberhang wird ab 56 (hellgrüne Zelle) bzw. ab 66 Punkten (dunkelblaue Zelle) gekennzeichnet.

Es ist zu beachten, dass sich Handlungsnotwendigkeiten nicht auf Berufe mit entsprechend hohen oder niedrigen Werten im FKI beschränken müssen. Veränderungen der Rekrutierungspraxis oder der beruflichen Ziele können auch in Berufen sinnvoll sein, die nicht in den entsprechenden Wertebereich des FKI fallen. In der Tendenz werden Anpassungen aber stärker notwendig, je weiter sich der FKI vom mittleren Wert entfernt. Eine schwierige Fachkräftesituation für Betriebe bedeutet zudem nicht, dass sich für Personen mit einem entsprechenden erlernten Beruf stabile und/oder attraktive Beschäftigungsaussichten ergeben. So können unattraktive Arbeitsbedingungen aus Beschäftigtensicht auch Ursache für Rekrutierungsschwierigkeiten auf Betriebsebene sein.

→ **Tabelle A10.2-5** zeigt für jedes Bundesland auf, in wie vielen der 37 Berufshauptgruppen mit einer Fachkräfteengpasssituation bzw. mit einem -überangebot zu rechnen ist. Dabei zeigt sich, dass sich aus Arbeitgebersicht Rekrutierungsschwierigkeiten in den Berufshauptgruppen ergeben, in welchen die enthaltenen Berufsgruppen bereits auf Bundesebene als kritisch identifiziert wurden (Zika u. a. 2019).

Tabelle A10.2-4: **Struktur der Anforderungsniveaus der Erwerbstätigen am Arbeitsort in den Jahren 2018 und 2035 (in %)**

Bundesländer	Helfertätigkeiten			Fachkrafttätigkeiten			Spezialistentätigkeiten			Expertentätigkeiten		
	2018	2035	2018 bis 2035	2018	2035	2018 bis 2035	2018	2035	2018 bis 2035	2018	2035	2018 bis 2035
Baden-Württemberg	12,5	11,8	-0,7	53,6	53,1	-0,5	15,0	14,9	-0,1	18,9	20,1	1,2
Bayern	11,8	11,2	-0,7	55,1	54,7	-0,4	14,7	14,6	-0,1	18,4	19,6	1,2
Berlin	7,9	7,4	-0,5	49,3	48,5	-0,7	17,2	17,2	0,0	25,6	26,9	1,3
Brandenburg	10,1	9,9	-0,2	62,0	61,2	-0,8	12,6	12,7	0,1	15,2	16,2	1,0
Bremen	12,3	11,8	-0,6	56,3	55,9	-0,3	13,4	13,3	-0,1	18,0	19,0	1,0
Hamburg	6,9	6,6	-0,3	50,9	50,2	-0,7	17,6	17,4	-0,2	24,6	25,7	1,2
Hessen	11,2	10,7	-0,5	53,6	53,0	-0,6	15,1	15,0	-0,1	20,1	21,3	1,2
Mecklenburg-Vorpommern	9,2	8,9	-0,3	64,4	63,6	-0,7	12,0	12,0	0,1	14,5	15,4	0,9
Niedersachsen	13,0	12,4	-0,6	58,4	57,9	-0,5	13,1	13,2	0,0	15,4	16,5	1,1
Nordrhein-Westfalen	12,1	11,5	-0,6	56,0	55,5	-0,5	13,9	13,9	0,0	18,0	19,1	1,1
Rheinland-Pfalz	13,1	12,5	-0,7	57,8	57,3	-0,5	13,4	13,5	0,1	15,7	16,7	1,0
Saarland	12,3	11,5	-0,8	59,1	58,7	-0,4	12,4	12,4	0,0	16,2	17,4	1,1
Sachsen	8,8	8,4	-0,4	60,5	59,8	-0,7	13,9	14,0	0,0	16,7	17,8	1,1
Sachsen-Anhalt	9,4	9,0	-0,4	64,0	63,3	-0,7	12,7	12,8	0,1	13,9	14,8	0,9
Schleswig-Holstein	11,6	11,1	-0,5	58,9	58,2	-0,7	13,3	13,4	0,1	16,3	17,3	1,1
Thüringen	10,7	10,1	-0,6	61,3	60,6	-0,7	13,0	13,2	0,2	15,0	16,1	1,1
Deutschland	**11,5**	**10,9**	**-0,6**	**56,1**	**55,4**	**-0,7**	**14,3**	**14,3**	**0,0**	**18,1**	**19,4**	**1,2**

Quelle: QuBe-Bevölkerungsprojektion, fünfte Welle; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Dies sind beispielsweise die „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe“ in nahezu allen Bundesländern außer Brandenburg und Thüringen. Insbesondere jedoch in Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Bayern. Dabei wird eine Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs, wie in der Vergangenheit unterstellt.

In den östlichen Bundesländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, aber auch in Schleswig-Holstein ergeben sich zum Jahr 2035 Fachkräfteengpässe in der Berufshauptgruppe „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“. Knappheiten in der Berufshauptgruppe „Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe“ zeigen sich bis auf das Saarland und in Niedersachsen in allen westlichen Bundesländern, insbesondere in Hamburg und Baden-Württemberg.

Rekrutierungsschwierigkeiten in den „Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufen“ zeigen sich vor allem dort, wo die Bevölkerung wächst, wie in Baden-Württemberg, Berlin und Hamburg. Lediglich in Mecklenburg-Vorpommern ist hier mit einem Fachkräfteüberhang zu rechnen.

Regional ist im Besonderen die Fachkräftesituation in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt, und in etwas abgeschwächtem Maße in Brandenburg und Thüringen, hervorzuheben. Hier verdeutlicht sich die unterschiedliche strukturelle Entwicklung des Arbeitsangebotes nach Qualifikationen und der Arbeitsnachfrage nach Anforderungsniveaus. Die genannten Bundesländer weisen den geringsten Anteil an Personen ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss auf, welcher bis zum Jahr 2035 weiter zurückgeht. Zugleich werden auch im Jahr 2035 relativ mehr Personen mit Berufsabschluss in diesen Bundesländern wohnen als in allen anderen Bundesländern → **Tabelle A10.2-3**. Entsprechende qualifikationsadäquate fachliche Tätigkeiten gehen jedoch etwas stärker zurück als „Helfertätigkeiten“ → **Tabelle A10.2-4**. Damit steht ein relativ konstantes Arbeitsangebot für die typischen Berufe des mittleren Qualifikationsbereichs, wie z. B. die „Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe“ oder „Berufe in Recht und Verwaltung“ einer leicht sinkenden Arbeitsnachfrage gegenüber.[210] Gleichzeitig geht das Arbeitsangebot in den Berufshauptgruppen, welche typischerweise Geringqualifizierten in der Beschäftigung offenstehen, wie in der „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“, in den „Reinigungsberufen“, den „Verkaufsberufen“ oder den „Textil- und Lederberufen“ stärker zurück als in Westdeutschland, die Nachfrage nach diesen Berufen hingegen nur in geringem Maße. Damit ergibt sich die Konstellation, dass in einem, aufgrund zurückgehender Erwerbslosenquoten, aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen günstigeren Arbeitsmarkt, Arbeitsplätze im Vergleich zu Westdeutschland häufiger im Arbeitsmarkt für „Helfer-“ als für fachliche Tätigkeiten zur Verfügung stehen.

Besonders hervorzuheben ist die Entwicklung in den „Medizinischen Gesundheitsberufen“. Hier ist zu beachten, dass sich bereits für die Bundesrepublik insgesamt Rekrutierungsschwierigkeiten in den entsprechenden Berufen ergeben können. → **Tabelle A10.2-5** gibt jedoch nur die relative Entwicklung im Vergleich zum Bund wieder. Berlin und Bremen profitieren hier durch ein leicht stärker wachsendes Arbeitsangebot in dieser Berufshauptgruppe.

Die Entwicklung der „Nichtmedizinischen, Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“, welches neben den examinierten Altenpflegerinnen und -pflegern (36%) auch die „Helferberufe“ in der Altenpflege (23%) und die Körperpflege (36%) beinhaltet, ähnelt der Entwicklung der „medizinischen Gesundheitsberufe“. Hier lassen sich ebenfalls in den östlichen Bundesländern Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern sowie im Saarland die stärksten Rekrutierungsschwierigkeiten erkennen.

Zu bedenken ist, dass bei der Projektion des Arbeitskräfteangebotes davon ausgegangen wird, dass sich das Bildungs-, Wanderungs- und Pendlerverhalten der Bevölkerung bezogen auf Bevölkerungsgruppen nicht ändert. Das heißt, Indikatorwerte, die Passungsprobleme anzeigen, weisen somit auf denkbare Anpassungsreaktionen oder Ansatzpunkte politischen Handels hin: Beispielsweise werden Regionen mit häufig auftretenden Engpässen entweder Zuzug oder vermehrte Pendelbewegungen erwarten können oder fördern müssen.

Erkennbar ist dies beispielsweise der Berufshauptgruppe „Berufe in Recht und Verwaltung“. Hier zeigen sich, z. B. in Berlin sowie in weiteren Bundesländern Rekrutierungsschwierigkeiten. Das Berlin umgebende Flächenland Brandenburg verfügt hingegen über ein ausreichendes Angebot an entsprechenden Fachkräften.

Regionaler Strukturwandel in einer digitalisierten Arbeitswelt

In Kapitel C2 des BIBB-Datenreports 2019 wurden die Ergebnisse der QuBe-Basisprojektion und des Szenarios Digitalisierte Arbeitswelt auf Bundesebene dargestellt. Dieses Kapitel konzentrierte sich bislang auf die regionale Differenzierung der QuBe-Basisprojektion. Dennoch soll der Effekt einer möglicherweise beschleunigten Digitalisierung für die Bundesländer an dieser Stelle verdeutlicht werden.

210 In den „Hoch- und Tiefbauberufen“ und den „(Innen)Ausbauberufen“ geht das Arbeitsangebot zurück, die Arbeitsnachfrage sinkt hier aufgrund des Bevölkerungsrückgang (→ **Tabelle A10.2-1**) jedoch weitaus stärker.

Tabelle A10.2-5: **Fachkräftesituation in den Bundesländern nach 37 Berufshauptgruppen im Jahr 2025 und 2035**

Quelle: QuBe-Basisprojektion, fünfte Welle; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Für das Szenario Digitalisierte Arbeitswelt E wird abweichend vom empiriebasierten Vorgehen der QuBe-Basisprojektion die Annahme getroffen, dass erhöhte Investitionen notwendig sind, damit Deutschland beim Wandel zur Wirtschaft 4.0 weltweit eine Vorreiterrolle übernehmen bzw. sich behaupten kann. Im Ergebnis zeigt sich, dass aufgrund der hierfür notwendigen Schritte die Nachfrage nach Erwerbstätigen im Jahr 2035 im Vergleich zur QuBe-Basisprojektion um rund 300 Tsd. Personen geringer ausfällt. Insgesamt wird der Einfluss der Digitalisierung auf die Erwerbstätigenzahl demnach verhältnismäßig gering ausfallen.

E Szenario Digitalisierte Arbeitswelt

Mit der fünften Projektionswelle wurde im Auftrag des BMAS ein Szenario Digitalisierte Arbeitswelt erstellt (vgl. Wolter u. a. 2019; Zika u. a. 2019), welches die Auswirkungen der vollständigen Digitalisierung der deutschen Wirtschaft auf den Arbeitsmarkt untersucht. Im Szenario wurde bewusst von der empiriebasierten Vorgehensweise der Basisprojektion abgewichen und angenommen, dass zusätzliche Anstrengungen bzw. Investitionen notwendig sind, damit Deutschland bei der Digitalisierung der Wirtschaft weltweit eine Vorreiterrolle übernehmen bzw. behaupten kann.

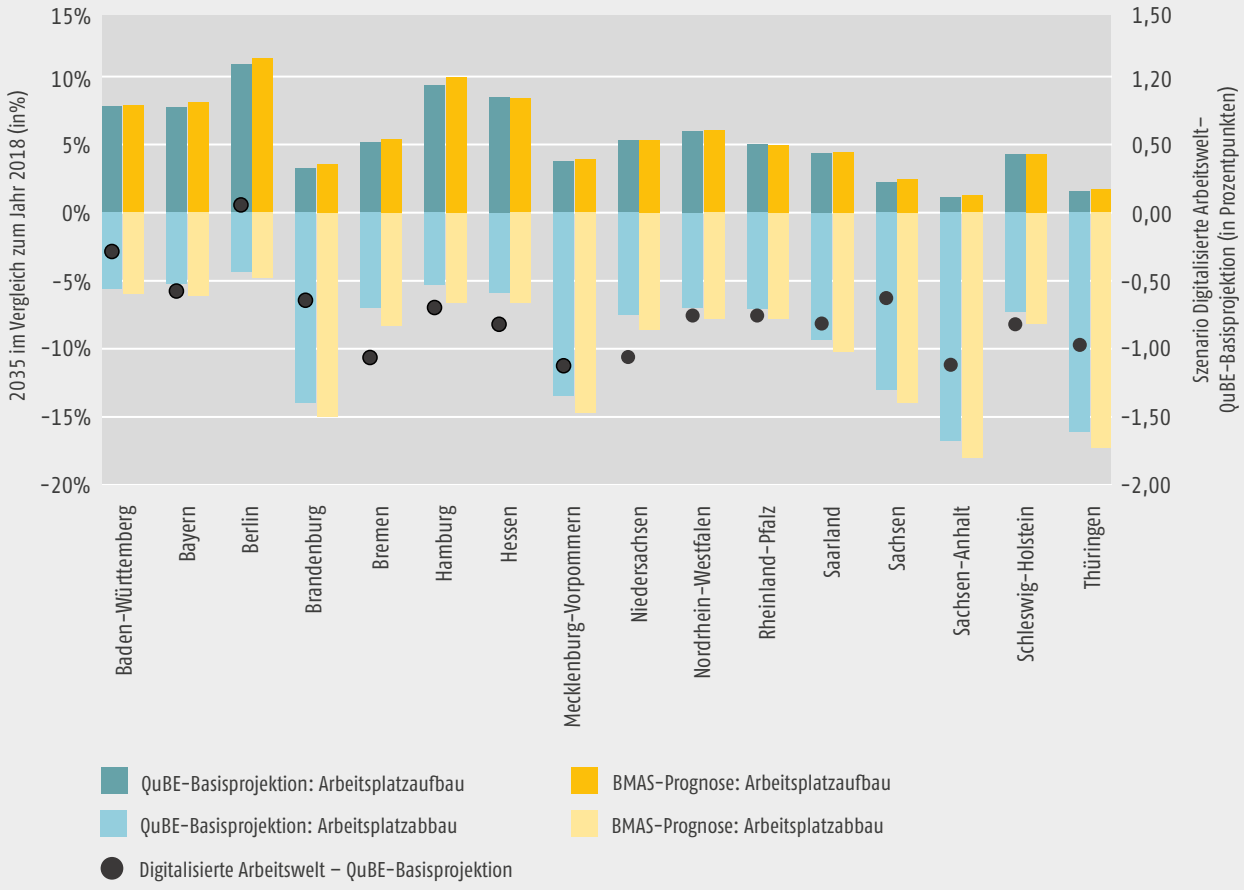
In einer siebenstufigen Szenario-Analyse wurden die Auswirkungen von erhöhten Investitionen in Ausrüstungen (1), des Aufbaus eines schnellen Internets (2), der veränderten Kosten- und Gewinnstrukturen der Unternehmen (3), der veränderten Nachfragestruktur nach Berufen und Qualifikationen (4), der möglicherweise steigenden Nachfrage nach Gütern (5), der gestiegenen Nutzung des Online-Handels (6) sowie des Ausbaus der digitalen Verwaltung (7) analysiert. Die kumulativen Effekte der sieben Teilszenarien werden mit den Ergebnissen der Basisprojektion als Referenzszenario, das keinen fortgeschrittenen Entwicklungspfad zur Digitalisierung enthält, verglichen. Hierdurch werden mögliche Effekte der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt ersichtlich.

→ **Schaubild A10.2-2** verdeutlicht nun, wie stark die jeweiligen Bundesländer vom Strukturwandel betroffen sein werden. Hierfür wird die Arbeitswelt von 2018 mit der Arbeitswelt im Jahr 2035 verglichen. Der Vergleich findet sowohl für die QuBe-Basisprojektion als auch für das BMAS-Szenario Digitalisierte Arbeitswelt auf der Ebene von 37 Branchen mit jeweils 37 Berufshauptgruppen statt. Im Bundesdurchschnitt ergibt sich auf dieser Gliederungsebene eine Veränderung der Arbeitsplätze relativ zur Erwerbstätigenzahl 2018 in Höhe von 13,7%. Es zeigt sich, dass die östlichen Bundesländer mit Ausnahme Berlins sowie das Saarland relativ am stärksten vom Strukturwandel betroffen sein werden. Dies hat vor allem demografische Gründe: Aufgrund einer zurückgehenden Bevölkerung werden weniger Güter (z. B. Bautätigkeiten) aber auch weniger Dienstleistungen nachgefragt. Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hamburg und Hessen können hingegen mehr Arbeitsplätze aufbauen als abbauen. Auch weil in diesen Bundesländern von einer wachsenden Bevölkerung ausgegangen wird → **Tabelle A10.2-1**.

Um den Beschäftigungseffekt einer zügiger digitalisierten Arbeitswelt herauszustellen, muss die Zahl der Erwerbstätigen aus der QuBe-Basisprojektion mit der BMAS-Prognose verglichen werden (rechte Achse in → **Schaubild A10.2-2**). Hier wird deutlich, dass in allen Bundesländern eine beschleunigte Digitalisierung den Strukturwandel verstärkt. Gemessen an den Arbeitsplätzen würde jedoch lediglich das Bundesland Berlin von einer solchen Beschleunigung profitieren. Denn hier bestehen vergleichsweise mehr Arbeitsplätze in Branchen, die bei einer Digitalisierung Beschäftigung aufbauen. Hierzu gehören beispielsweise „Information und Kommunikation“, „übrige freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleister“ oder „sonstige überwiegend persönliche Dienstleister“. Das „verarbeitende Gewerbe (ohne Maschinenbau)“, die „öffentliche Verwaltung“, „unternehmensnahe Dienstleistungen“ oder auch das „Gesundheitswesen“ können durch die Digitalisierung hingegen die Arbeitsproduktivität steigern. In den Bundesländern Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen ist aufgrund der vorherrschenden Branchenstruktur bei einer beschleunigten Digitalisierung deshalb mit den – relativ betrachtet – stärksten Verlusten an Arbeitsplätzen zu rechnen.

In Bezug zu → **Schaubild A10.2-2** ist anzumerken, dass eine beschleunigte Digitalisierung die Rekrutierungsschwierigkeiten in den „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen“ aber auch in „Recht und Verwaltung“ mindern kann. In den „Verkaufsberufen“ nimmt hingegen das Überangebot an Arbeitskräften weiter zu. Die Rekrutierung von Fachkräften würde sich für Arbeitgeber/-innen infolge der Digitalisierung insbesondere in den Berufen erschweren, die direkt mit der Umsetzung der Digitalisierung verbunden sind, so z. B. in den „Informatik-, Informations- und Kommunikationsberufen“. Die Fachkräfteengpässe in den „Medizinischen Gesundheitsberufen“ lassen sich hingegen auch bei einer beschleunigten Digitalisierung nicht beheben. Hier werden auch weiterhin Personen mit einer entsprechenden beruflichen Qualifizierung gewonnen werden müssen.

Schaubild A10.2-2: **Auf- und Abbau an Arbeitsplätzen nach 37 Branchen und 37 Berufshauptgruppen von 2018 bis 2035 in QuBe-Basisprojektion und Szenario Digitalisierte Arbeitswelt nach Bundesländern**



Lesebeispiel: Im Bundesland Berlin werden im Jahr 2035 in der QuBe-Basisprojektion ca. 4,4% der Arbeitsplätze aus dem Jahr 2018 nicht mehr vorhanden sein, hingegen werden ca. 11,9% der Arbeitsplätze im Verlgeich zum Jahr 2018 hinzukommen. Im Szenario Digitalisierte Arbeitswelt ist der Auf- und Abbau noch größer. In Summe werden in Berlin im Jahr 2035 im Szenario Digitalisierte Arbeitswelt aber 0,06% mehr Arbeitsplätze entstehen als in der QuBe-Basisprojektion.

Quelle: QuBe-Projekt, fünfte Welle, Basisprojektion und Szenario Digitalisierte Arbeitswelt

BIBB-Datenreport 2020

Fazit und Ausblick

Die Befunde der QuBe-Basisprojektion basieren auf Methoden, die ihre Informationen aus bisherigen Entwicklungen beziehen. Es wurden explizit keine Annahmen im Hinblick auf wünschenswerte Konstellationen in der Zukunft getroffen und darauf, was dafür zu tun wäre. In der Projektion erscheinende Engpässe oder Überhänge sind deshalb nicht als unausweichlicher Tatbestand aufzufassen. Für das Zustandekommen der Ergebnisse in einem Bundesland sind vor allem vier Punkte ausschlaggebend:

- die demografische Entwicklung,
- die vorhandene, gewachsene Branchenstruktur vor Ort,
- die regionale Pfadabhängigkeit sowie
- die getroffenen (Rahmen-)Annahmen der Projektion.

Bei den Bundesländern zeigt sich, dass bedingt durch die demografische Entwicklung, dem künftigen Erwerbsverhalten sowie dem unterstellten Wanderungs- und Pendlerverhaltens die Erwerbspersonen in Süddeutschland und in den Stadtstaaten in Zukunft zunehmen werden, während vor allem in den östlichen Flächenländern und im Saarland der Erwerbspersonenbestand zurückgeht. Bezüglich der Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen lässt sich erkennen, dass in den östlichen Flächenländern, der Anteil an Personen mit Berufsabschluss höher ist als in den anderen Bundesländern, ebenso der Anteil an Personen mit einer Aufstiegsfortbildung, einem FH-Diplom oder Bachelorabschluss. Der Anteil an Personen ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss ist hingegen geringer. In den Stadtstaaten ist vor allem der Anteil beruflich Qualifizierter geringer, der Anteil an Hochschulabsolventen und -absolventinnen (ohne FH-Diplom und Bachelorabschluss) hingegen vergleichsweise höher.

Bei der Entwicklung der Erwerbstätigen zeigt sich eine enge Verknüpfung mit dem Arbeitsangebot. So wirkt insbesondere im Osten der Rückgang des Arbeitsangebotes auch beschränkend auf die Entwicklung der Erwerbstätigen. In Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Berlin und Hamburg, nimmt die Nachfrage nach Erwerbstätigen bis zum Jahr 2035 hingegen zu.

Für die Seite des Arbeitskräftebedarfs lässt sich konstatieren, dass das produzierende Gewerbe überall durch Anteilsverluste an der Erwerbstätigenzahl gekennzeichnet ist. Außer in Berlin sind die besonders starken Anteilsverluste des produzierenden Gewerbes im Osten durch starke Schrumpfungen des Baugewerbes gekennzeichnet, welche durch die dort zurückgehende Bevölkerungszahl hervorgerufen werden. Die Branche Gesundheits- und Sozialwesen gewinnt überall Anteile an der Zahl der Erwerbstätigen. Auch weitere Branchen, die in der Vergangenheit ein hohes Erwerbstätigen- oder Umsatzwachstum aufwiesen, wie „IT- und Informationsdienstleister“, „Post-, Kurier- und Expressdienste“ oder „Übrige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleister“ finden sich vor allem in den südlichen Bundesländern und den Stadtstaaten. Damit ergibt sich bei der Beschäftigungsentwicklung eine polarisierte Entwicklung, die sowohl von der Wohnbevölkerung als auch vom branchenspezifischen Strukturwandel getrieben wird. Insbesondere in Sachsen-Anhalt und Thüringen wird sich die Arbeitsplatzlandschaft nach Branche und Beruf bis zum Jahr 2035 stark verändern.

Die Verknappung des Arbeitskräfteangebotes führt in vielen Bundesländern zu einem Rückgang der Erwerbslosenquote. Davon abweichende Entwicklungen zeichnen sich in Bayern, Berlin und Hamburg ab, wo trotz steigenden Arbeitskräftebedarf mit einer steigenden Erwerbslosenquote gerechnet wird, weil das Wachstum des Arbeitskräftebedarfs nicht mit dem Wachstum des Arbeitskräfteangebots mithalten kann. In Hessen und in Baden-Württemberg geht der steigende Arbeitskräftebedarf dagegen mit einer sinkenden Erwerbslosenquote einher. In Bremen und Schleswig-Holstein steigt die Erwerbslosenquote, weil dort der Arbeitskräftebedarf stärker sinkt als das Arbeitsangebot.

Zurückgehende Erwerbslosenquoten bedeuten nicht zwangsläufig, dass sich die Arbeitsmarktsituation für alle potenziell Arbeitssuchenden verbessert. Lediglich in den „Gesundheitsberufen“ offenbaren sich – mit Ausnahme Berlins – in fast allen Bundesländern Fachkräfteengpässe. Besonders deutlich zeigt dies die berufliche Fachkräftesituation in den östlichen Bundesländern, insbesondere in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. Der hohe Anteil an beruflich Qualifizierten in diesen Bundesländern führt aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen zu einer entspannteren Rekrutierungssituation als im Bundesdurchschnitt, weil die Nachfrage nach den dazu entsprechenden Berufen zurückgeht. Gleichzeitig wird aufgrund des vergleichsweise geringeren Angebots an unqualifizierten Arbeitskräften das Arbeitsangebot für Hilfstätigkeiten knapper als im Bundesdurchschnitt.

Um das Risiko einer qualifikationsinadäquaten Beschäftigung für die berufsfachlich qualifizierten Erwerbspersonen zu verringern, müsste deswegen entweder eine Aufwertung der Beschäftigung in den Berufen mit hohem Anteil an formal nicht beruflich Qualifizierten stattfinden oder Arbeitsplätze für die fachlich qualifizierten Personen im Osten erhalten oder geschaffen werden. Denn wenn diese qualifizierten Personen zur Sicherung attraktiverer Arbeitsbedingungen aus den betroffenen Regionen migrieren, würde auch das Wachstum in diesen Bundesländern aufgrund eines geringeren Konsumverhaltens zurückgehen. In einem gegenläufigen Impuls könnte sich jedoch auch die Arbeitsmarktmigration in die Berufe mit Arbeitskräfteknappheit aus anderen Regionen erhöhen. Dies könnte entsprechend das Wachstum in den Bundesländern stimulieren und so auch die Nachfrage nach den fachlich qualifizierten Tätigkeiten steigern.

Ein Vergleich der QuBe-Basisprojektion mit einem Szenario Digitalisierte Arbeitswelt offenbart, dass die östlichen Bundesländer und das Saarland von einem beschleunigten Strukturwandel stärker betroffen wären. Einzig Berlin kann, aufgrund seiner für eine Digitalisierung günstigen Branchenstruktur, Arbeitsplätze aufbauen. Um diesen negativen Beschäftigungseffekten entgegenzuwirken, bedürfte es in den besonders betroffenen Regionen deshalb Unterstützungen in die besonders zukunftsfähigen Branchen wie z. B. „Information und Kommunikation“, „Architektur- und Ingenieurbüros“, „technische, physikalische und chemische Untersuchung“, „übrige freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleister“, „sonstige überwiegend persönliche Dienstleister oder „private Haushalte mit Hauspersonal“. Wesentlich bedeutsamer wären jedoch Anreizsysteme, welche zu einer Verlangsamung des demografischen Wandels in den entsprechenden Regionen führen, wie z. B. Zuwanderung oder Förderung von Familien. Denn hierdurch würde nicht nur das Arbeitskräfteangebot, sondern auch die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen vor Ort gestärkt (vgl. Zika u. a. 2017).

Trotz umfassender Datenerweiterungen und möglichst tiefgehender Modellierungen, sind die Ergebnisse in ihrer Aussagekraft limitiert. Insbesondere ist bei der Ergebnisinterpretation zu beachten, dass sie unter Fortschreiben bisheriger Verhaltensweisen zustande kommen, die sich in Zukunft aber auch ändern können. Auch das Szenario einer digitalisierten Arbeitswelt kann nur eine von vielen möglichen Arbeitswelten in der Zukunft darstellen. Zuletzt ist zu beachten, dass die Branchen und Berufe

auf regionaler Ebene nicht im selben Detail differenziert werden können wie auf der Bundesebene. So zeigte sich in der Bundesprojektion (vgl. Maier u. a. 2018), dass Entwicklungen von Berufsgruppen (Dreisteller) innerhalb von Berufshauptgruppen (Zweisteller) durchaus verschiedenartig verlaufen können.

(Tobias Maier, Gerd Zika – Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung)

A 11 Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung

A 11.1 Die Entwicklung der Anzahl junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Die Zahl junger Erwachsener ohne einen formalen beruflichen Abschluss ist ein wesentlicher arbeitsmarktpolitischer Indikator, denn Personen ohne Berufsabschluss tragen auch bei der derzeitigen guten konjunkturellen Lage ein höheres Risiko der Arbeitslosigkeit (vgl. Kapitel A10.1.3). So betrug 2018 die Arbeitslosenquote derer ohne Berufsabschluss 17,4%, während insgesamt nur 5,3% aller Personen in Deutschland arbeitslos waren (vgl. Röttger/Weber/Weber 2019). Des Weiteren verdienen sie im Durchschnitt deutlich weniger als Beschäftigte mit Berufsausbildung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019). Die Reduktion der Quote nicht formal Qualifizierter (nfQ) E junger Erwachsener verbessert somit maßgeblich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

E Nicht formal Qualifizierte (nfQ)

Als nfQ bzw. „Ungelernte" werden alle (erwerbsfähigen) Personen bezeichnet, die keine „erfolgreiche, zertifizierte Teilnahme an formalen (standardisierten, staatlich geregelten oder anerkannten) Bildungsgängen" (Gottsleben 1987, S. 1), also keinen Abschluss einer dualen oder rein schulischen Berufsausbildung oder eines Fachhochschul- oder Hochschulstudiums (oder gleichwertigen Abschlusses), vorweisen können. Personen mit Anlernausbildung bzw. mit einem Praktikum gelten als nicht formal qualifiziert. Da sich unter den nfQ vor allem in den untersuchten Altersjahrgängen eine erhebliche Anzahl an Personen befindet, die ihre berufliche Ausbildung noch nicht beendet haben oder ihren freiwilligen Wehrdienst, Bundesfreiwilligendienst oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr leisten, wurden bei der Auswertung der Mikrozensusdaten Schüler/-innen[211], Studierende, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende nicht zu denjenigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung gezählt. Der Anteil der nicht formal Qualifizierten bezieht sich auf die Anzahl aller Personen in der entsprechenden Alterskohorte.

E Mikrozensus (MZ)

Die Auswertungen dieses Kapitels basieren auf dem MZ des Statistischen Bundesamtes. Der MZ ist eine repräsentative Studie, an der jährlich 1% der Bevölkerung in Deutschland über eine laufende Haushaltsstichprobe beteiligt ist und dient der Bereitstellung statistischer Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung sowie über die Erwerbstätigkeit, den Arbeitsmarkt und die Ausbildung.

Das Frageprogramm besteht aus einem festen Grundprogramm mit jährlich wiederkehrenden Tatbeständen, die überwiegend mit Auskunftspflicht belegt sind. Darüber hinaus gibt es in vierjährigem Rhythmus Zusatzprogramme, die teilweise von der Auskunftspflicht befreit sind. Das jährliche Grundprogramm des MZ umfasst unter anderem Merkmale zur Person (z. B. Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit), den Familien- und Haushaltszusammenhang sowie darüber hinaus die Merkmale Haupt- und Nebenwohnung, Erwerbstätigkeit, Arbeitssuche, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit, Schüler/-in, Student/-in, allgemeiner und beruflicher Ausbildungsabschluss.

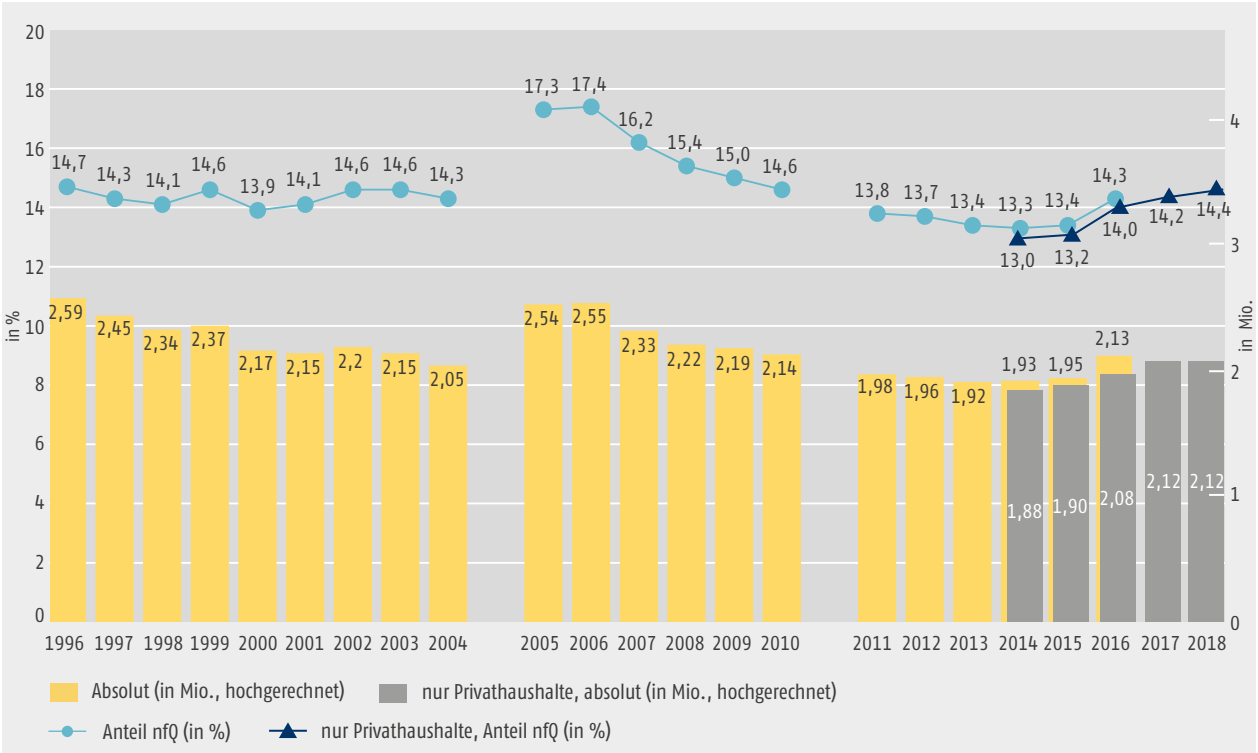
Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab 2017 nur noch auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten erhältlich. Ergebnisse für frühere Jahre wurden hieraufhin angepasst und unterscheiden sich von den Ergebnissen in früheren Datenreporten (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A11). Die Ergebnisse basieren auf den Daten des Zensus 2011.

Zurzeit liegen auf Basis des MZ E Daten bis zum Jahr 2018 vor. Demzufolge ist in der Bevölkerung in Privathaushalten der Anteil junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung 2018 gegenüber dem Vorjahr erneut gestiegen. Allerdings stieg der Anteil nur um 0,2 Prozentpunkte, sodass der Anstieg bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% statistisch insignifikant ist.[212] Hochgerechnet blieb die Anzahl der nicht formal qualifizierten jungen Erwachsenen 2018 konstant. Somit waren, wie im Jahr 2017, rund 2,12 Mio. Personen in dieser Altersgruppe als nfQ klassifiziert → **Schaubild A11.1-1.**

211 Dabei wurden alle Personen als Schüler/-innen klassifiziert, die innerhalb der letzten zwölf Monate eine Schule besucht haben.

212 Das 95%-Konfidenzintervall der nfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen liegt bei etwa ± 0,2 Prozentpunkten. Es ist zu beachten, dass das Konfidenzintervall auf der vereinfachten Annahme einer einfachen Zufallsauswahl basiert. Auch die nachfolgend berichteten Konfidenzintervalle basieren auf dieser Annahme.

Schaubild A11.1-1: **Entwicklung der Zahl und des Anteils der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung von 1996 bis 2018[1]**



[1] Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse des Mikrozensus ab 2005 nur unter Vorbehalt mit denen der Vorjahre vergleichbar (vgl. BIBB-Datenreport 2011, Kapitel A8). Die Ergebnisse ab 2011 basieren auf den Daten des Zensus 2011. Die Daten sind damit ebenfalls nur unter Vorbehalt mit den Vorjahresdaten vergleichbar. Im BIBB-Datenreport 2015 wurden nur nfQ für 2013 auf Basis des Zensus 2011 ausgewiesen (vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A8.3). Ab 2017 sind die Auswertungen nur auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten möglich. Für den Vergleich zu den Vorjahren müssen deshalb Ergebnisse auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten herangezogen werden.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensen 1996 bis 2018, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Tabelle A11.1-1: **Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2014 bis 2018[1]**

Jahr	20- bis 24-Jährige		20- bis 29-Jährige		25- bis 34-Jährige		20- bis 34-Jährige	
	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Mio., hochgerechnet)	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Mio., hochgerechnet)	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Mio., hochgerechnet)	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Mio., hochgerechnet)
2014	11,9	0,53	12,5	1,18	13,6	1,35	13,0	1,88
2015	12,1	0,52	12,6	1,19	13,6	1,38	13,2	1,90
2016	13,3	0,58	13,6	1,32	14,3	1,50	14,0	2,08
2017	13,5	0,59	13,9	1,35	14,5	1,53	14,2	2,12
2018	13,9	0,61	14,0	1,33	14,6	1,51	14,4	2,12

[1] Aufgrund einer geänderten Erhebungsmethode basieren die Ergebnisse auf der Bevölkerung in Privathaushalten und den Daten des Zensus 2011. Sie unterscheiden sich damit von den Ergebnissen vorheriger Datenreporte.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensen 2014 bis 2018, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Quote in der jüngeren Teilgruppe der 20- bis 24-Jährigen mit 0,4 Prozentpunkten etwas stärker an als in den älteren Teilgruppen. Damit fällt dieser Anstieg höher aus als in den Jahren 2016 und 2017 (2016: 13,3%; 2017: 13,5%). Bei den 20- bis 29-Jährigen belief sich der Anstieg auf rund 0,1 Prozentpunkte, nachdem die Quote 2017 (2016: 13,6%; 2017: 13,9%) stärker angestiegen war → **Tabelle A11.1-1**. Die Quote unter den Älteren ist höher. So überstieg 2018 die Quote der 25- bis 34-Jährigen die der 20- bis 24-Jährigen um 0,7 Prozentpunkte. Der Grund für den Zusammenhang zwischen Alter und dem Anteil der nfQ besteht darin, dass Personen der jüngeren Kohorten sich noch zu größeren Teilen im Bildungswesen befinden.

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist die Umstellung des Fragebogens für den MZ mit der Welle 2017 zu beachten. Viele individuelle Merkmale wie auch das Qualifikationsniveau werden seitdem ausschließlich an Personen in privaten Haushalten gerichtet. Die hier präsentierte nfQ-Quote für das Jahr 2018 umfasst demnach keine Personen in Gemeinschaftsunterkünften (z. B. Seniorenheime, Gefängnisse, Klöster und Aufnahmeeinrichtungen).

Auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten ist die nfQ-Quote in den ostdeutschen Bundesländern und besonders bei jungen Erwachsenen mit eigener Migrationserfahrung gestiegen (**vgl. Kapitel A11.3**). Des Weiteren fallen die Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit türkischer Staatsangehörigkeit auf. So ist die Quote bei Ausländerinnen mit türkischer Staatsbürgerschaft um 6,4 Prozentpunkte gesunken (2017: 43,4%, 2018: 37,0%), während sie bei männlichen Ausländern mit türkischer Staatsbürgerschaft um 1,1 Prozentpunkte anstieg (2017: 36,0%, 2018: 37,1%).

A 11.2 Unterschiede nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Region

Der Anteil nfQ variiert weiterhin stark mit den Schulabschlüssen. Personen zwischen 20 und 34 Jahren mit einer Studienzugangsberechtigung hatten 2018 mit 5,6% mit Abstand die geringste nfQ-Quote in ihren Kohorten. Von den 20- bis 34-Jährigen, die über keinen Schulabschluss verfügten, besaßen 70,3% auch keinen Berufsabschluss → **Tabelle A11.2-1**. Dies zeigt, dass sich eine höhere Schulbildung eindeutig positiv auf die Chancen einer formalen beruflichen Qualifikation auswirkt.

Der Anteil an Frauen unter den nfQ liegt bei 45,0%. Insgesamt lag 2018 die nfQ-Quote der 20- bis 34-jährigen Frauen mit 13,5% um 1,8 Prozentpunkten unter der der gleichaltrigen Männer → **Tabelle A11.2-1**. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Quote sowohl unter den Frauen (2017: 13,3%, 2018: 13,5%), als auch bei den Männern (2017: 15,1%, 2018: 15,3%) in dieser Altersgruppe um 0,2 Prozentpunkte an und ist somit relativ konstant geblieben → **Tabelle A11.2-2**.[213] Die Ergebnisse im **Kapitel A11.3** zeigen weiterhin, dass der Anteil der nfQ bei Frauen durchgängig niedriger ist als bei Männern. Die einzige Ausnahme bilden hier türkischstämmige Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung.

Die Geschlechterunterschiede im Anteil der nfQ ergeben sich ebenfalls in der Differenzierung nach Region. So stieg die nfQ-Quote unter den ostdeutschen Männern im Vergleich zum Vorjahr nur um 0,2 Prozentpunkte auf 14,0%. Die Quote unter den Frauen in Ostdeutschland hingegen stieg um 0,5 Prozentpunkte auf 11,0% an. In Westdeutschland stieg die nfQ-Quote der jungen Männer um 0,2 Prozentpunkte auf 15,5%, wohingegen sie unter den Frauen nur um 0,1 Prozentpunkte auf 14,0% stieg. Die Differenz zwischen Männern und Frauen ist besonders im Saarland (Frauen: 15,1%; Männer: 20,4%), in Berlin (Frauen: 13,1%; Männer: 17,6%) und in Brandenburg (Frauen: 12,4%, Männer: 16,3%) eklatant → **Tabelle A11.2-2**.

Unabhängig des Geschlechts ist die nfQ-Quote in Ostdeutschland 2018 gegenüber dem Vorjahr stärker angestiegen als in Westdeutschland. So stieg der Anteil der nfQ in Ostdeutschland um 0,3 Prozentpunkte auf 12,5%, in Westdeutschland um 0,1 Prozentpunkte auf 14,8% → **Tabelle A11.2-2**.

Die geringste nfQ-Quote junger Erwachsener wies 2018 mit einem Wert von 9,3% das Bundesland Thüringen auf → **Tabelle A11.2-2**. Auch die anderen ostdeutschen Bundesländer mit Ausnahme Berlins und Brandenburgs zeichnen sich durch unterdurchschnittliche Quoten aus.

213 Das 95%-Konfidenzintervall der nfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen liegt bei etwa ± 0,2 Prozentpunkten.

Tabelle A11.2-1: **Junge Erwachsene ohne beruflichen Abschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren 2018**[1]

	Mit beruflichem Abschluss oder in Ausbildung bzw. Schulbesuch		Ohne formale Qualifikation		Zusammen		Anteil nicht formal Qualifizierter in %
	abs. (in Tsd.)	in %	abs. (in Tsd.)	in %	abs. (in Tsd.)	in %	
Männlich	6.473	51,3	1.166	55,0	7.640	51,9	15,3
Weiblich	6.135	48,7	956	45,0	7.090	48,1	13,5
Insgesamt	**12.608**	**100,0**	**2.122**	**100,0**	**14.730**	**100,0**	**14,4**
20 bis 24 Jahre	3.776	29,9	611	28,8	4.386	29,8	13,9
25 bis 29 Jahre	4.362	34,6	716	33,8	5.079	34,5	14,1
30 bis 34 Jahre	4.470	35,5	795	37,5	5.265	35,7	15,1
Insgesamt	**12.608**	**100,0**	**2.122**	**100,0**	**14.730**	**100,0**	**14,4**
darunter							
25 bis 34 Jahre	**8.832**	**70,1**	**1.511**	**71,2**	**10.344**	**70,2**	**14,6**
Hauptschulabschluss	1.510	12,0	745	35,2	2.255	15,4	33,0
Realschulabschluss	3.621	28,9	442	20,9	4.063	27,7	10,9
Studienberechtigung	7.192	57,4	428	20,2	7.620	52,0	5,6
Kein Abschluss	212	1,7	500	23,7	712	4,9	70,3
Insgesamt	**12.535**	**100,0**	**2.115**	**100,0**	**14.650**	**100,0**	**14,4**
Deutsche	10.496	83,2	1.074	50,6	11.570	78,5	9,3
Ausländer[2]	2.112	16,8	1.048	49,4	3.160	21,5	33,2
Insgesamt	**12.608**	**100,0**	**2.122**	**100,0**	**14.730**	**100,0**	**14,4**
Ostdeutschland	2.263	17,9	324	15,3	2.587	17,6	12,5
Westdeutschland	10.346	82,1	1.797	84,7	12.143	82,4	14,8
Insgesamt	**12.608**	**100,0**	**2.122**	**100,0**	**14.730**	**100,0**	**14,4**

[1] Aufgrund einer geänderten Erhebungsmethode basieren die Ergebnisse auf der Bevölkerung in Privathaushalten und den Daten des Zensus 2011. Sie unterscheiden sich damit von den Ergebnissen vorheriger Datenreporte.
[2] Auch doppelte Staatsangehörigkeit.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensus 2018, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Unter den westdeutschen Bundesländern ist der Anteil an nfQ unter den 20- bis 34-Jährigen mit 10,0% in Bayern am niedrigsten. Eine unterdurchschnittliche nfQ-Quote wurde ebenfalls für Baden-Württemberg (13,0%) ermittelt. Die höchsten nfQ-Anteile wurden 2018 für Bremen (22,0%)[214], Nordrhein-Westfalen (18,2%) und Saarland (17,8%) ermittelt. Überdurchschnittlich sind die nfQ-Anteile der 20- bis 34-Jährigen weiterhin in Rheinland-Pfalz (16,7%) und Niedersachsen (15,8%).[215]

Schließlich ist zu vermerken, dass der Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland sich unterschiedlich in anderen Altersgruppen zeigt. So überstieg die nfQ-Quote der 25- bis 34-Jährigen in Westdeutschland die der ostdeutschen Gleichaltrigen um 3,5 Prozentpunkte (Ost: 11,8%; West: 15,3%), die der 20- bis 29-Jährigen jedoch nur um 0,4 Prozentpunkte (Ost: 13,7%; West: 14,1%)

214 In relativ kleinen Bundesländern ist die geringe Fallzahl zu berücksichtigen. Das 95%-Konfidenzintervall der nfQ-Quote für Bremen liegt bei etwa ± 2,3 Prozentpunkten. Das heißt, der tatsächliche Wert für 2018 liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% im Bereich von 19,8% bis 24,3%. Für das Saarland ergibt sich ein etwa gleichhohes Konfidenzintervall. In den übrigen Bundesländern variiert dieses Intervall je nach Fallzahl und der Höhe der nfQ-Quote zwischen 0,4 und 1,4 Prozentpunkten.

215 In Hessen liegt das 95%-Konfidenzintervall der nfQ-Quote bei ± 0,7 Prozentpunkten, in Berlin bei ± 0,9 Prozentpunkten, in Schleswig-Holstein bei ± 1,1 Prozentpunkten und in Hamburg bei ± 1,2 Prozentpunkten. Daher sind die Quoten in diesen Ländern nicht signifikant überdurchschnittlich.

Tabelle A11.2-2: **Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Ländern und Altersgruppen im Jahr 2018[1] (in %)**

Bundesland	20- bis 29-Jährige			25- bis 34-Jährige			20- bis 34-Jährige		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Schleswig-Holstein	14,6	12,9	13,8	17,8	15,2	16,5	16,0	13,5	14,8
Hamburg	16,1	12,6	14,3	15,6	13,1	14,4	15,7	13,3	14,5
Niedersachsen	16,4	14,6	15,6	16,8	15,5	16,2	16,7	14,9	15,8
Bremen	20,8	19,2	20,0	23,5	22,8	23,2	23,3	20,6	22,0
Nordrhein-Westfalen	17,8	16,6	17,2	19,2	18,6	18,9	18,8	17,6	18,2
Hessen	15,1	12,8	14,0	16,5	14,5	15,6	16,3	13,7	15,0
Rheiland-Pfalz	17,2	14,4	15,9	17,7	17,6	17,6	17,5	15,8	16,7
Baden-Württemberg	13,4	11,2	12,4	13,4	12,6	13,1	13,6	12,3	13,0
Bayern	9,6	9,5	9,5	10,6	10,1	10,3	10,4	9,6	10,0
Saarland	19,7	14,1	16,9	21,2	17,8	19,6	20,4	15,1	17,8
Berlin	18,9	13,7	16,3	15,9	12,5	14,2	17,6	13,1	15,3
Brandenburg	18,1	15,7	17,0	14,6	10,6	12,6	16,3	12,4	14,4
Mecklenburg-Vorpommern	14,6	12,6	13,7	12,3	11,4	11,8	13,0	11,4	12,2
Sachsen	11,8	9,7	10,8	11,3	7,6	9,5	11,5	8,3	10,0
Sachsen-Anhalt	13,8	12,3	13,2	14,0	11,4	12,8	13,6	11,2	12,5
Thüringen	11,4	8,8	10,2	8,6	8,9	8,8	9,7	8,8	9,3
Ostdeutschland	**15,1**	**12,1**	**13,7**	**13,1**	**10,4**	**11,8**	**14,0**	**11,0**	**12,5**
Westdeutschland	**14,8**	**13,3**	**14,1**	**15,7**	**14,8**	**15,3**	**15,5**	**14,0**	**14,8**
Insgesamt	**14,9**	**13,1**	**14,0**	**15,2**	**14,0**	**14,6**	**15,3**	**13,5**	**14,4**

[1] Aufgrund einer geänderten Erhebungsmethode basieren die Ergebnisse auf der Bevölkerung in Privathaushalten und den Daten des Zensus 2011. Sie unterscheiden sich damit von den Ergebnissen vorheriger Datenreporte.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensus 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

→ **Tabelle A11.2-3**. Dies wird im besonderen Maße durch die Höhere nfQ-Quote unter den 20- bis 29-Jährigen Ostdeutschen verursacht. Setzt sich dieser Trend in den kommenden Kohorten fort, könnte hierdurch eine Angleichung der nfQ-Quoten zwischen den Regionen entstehen.

Tabelle A11.2-3: **20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Ländern 2015 bis 2018[1] (in %)**

Bundesland	2015			2016			2017			2018		
	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt
Schleswig-Holstein	12,9	13,3	13,1	16,5	15,5	16,1	15,6	13,7	14,7	16,0	13,5	14,8
Hamburg	14,1	12,2	13,1	16,4	12,0	14,2	15,3	14,4	14,8	15,7	13,3	14,5
Niedersachsen	13,6	14,0	13,8	16,3	15,7	16,0	16,7	14,8	15,8	16,7	14,9	15,8
Bremen	21,0	18,7	19,9	17,6	20,3	18,9	18,6	17,2	17,9	23,3	20,6	22,0
Nordrhein-Westfalen	16,9	17,5	17,2	18,2	17,4	17,8	18,3	17,0	17,7	18,8	17,6	18,2
Hessen	14,1	14,2	14,2	14,8	14,2	14,5	15,9	13,5	14,8	16,3	13,7	15,0
Rheiland-Pfalz	14,4	14,5	14,4	17,4	16,5	17,0	17,0	15,8	16,4	17,5	15,8	16,7
Baden-Württemberg	11,8	11,6	11,7	12,3	12,1	12,2	13,0	12,1	12,5	13,6	12,3	13,0
Bayern	10,2	9,0	9,6	10,3	10,2	10,2	11,2	10,2	10,7	10,4	9,6	10,0
Saarland	14,3	17,4	15,8	17,2	16,4	16,8	21,4	17,5	19,6	20,4	15,1	17,8
Berlin	17,0	13,9	15,4	16,3	13,2	14,7	17,4	12,6	15,0	17,6	13,1	15,3
Brandenburg	13,7	10,0	11,9	13,4	9,7	11,6	14,8	12,3	13,6	16,3	12,4	14,4
Mecklenburg-Vorpommern	11,0	10,9	10,9	12,4	11,9	12,2	13,1	11,2	12,2	13,0	11,4	12,2
Sachsen	8,4	6,5	7,5	9,9	6,5	8,3	10,8	7,8	9,4	11,5	8,3	10,0
Sachsen-Anhalt	11,3	11,4	11,3	12,6	10,0	11,3	15,4	10,4	13,0	13,6	11,2	12,5
Thüringen	8,6	8,3	8,5	10,8	9,3	10,1	10,1	8,1	9,2	9,7	8,8	9,3
Ostdeutschland	**12,0**	**10,3**	**11,2**	**12,7**	**10,2**	**11,5**	**13,8**	**10,5**	**12,2**	**14,0**	**11,0**	**12,5**
Westdeutschland	**13,7**	**13,6**	**13,6**	**14,9**	**14,3**	**14,6**	**15,3**	**13,9**	**14,7**	**15,5**	**14,0**	**14,8**
Insgesamt	**13,4**	**13,0**	**13,2**	**14,5**	**13,5**	**14,0**	**15,1**	**13,3**	**14,2**	**15,3**	**13,5**	**14,4**

[1] Aufgrund einer geänderten Erhebungsmethode basieren die Ergebnisse auf der Bevölkerung in Privathaushalten und den Daten des Zensus 2011. Sie unterscheiden sich damit von den Ergebnissen vorheriger Datenreporte.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensen 2015 bis 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

A 11.3 Unterschiede nach Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund

Auf Grundlage der Daten zur Bevölkerung in Privathaushalten sind 2018 deutliche Unterschiede in den nfQ-Quoten nach Nationalität ersichtlich → **Tabelle A11.3-1**. Während junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren mit einer deutschen Staatsbürgerschaft 2018 eine nfQ-Quote von nur 9,3% vorwiesen, waren es bei den ausländischen Gleichaltrigen mit einer Quote von 33,2% mehr als dreimal so viele. Jene mit einer türkischen Staatsangehörigkeit sind sogar zu 37,0% beruflich nicht formal qualifiziert.

Der Anteil an nfQ unter den 20- bis 34-Jährigen mit deutscher Staatsbürgerschaft ist im Vergleich zum Vorjahr, sowohl bei Frauen (8,6%) als auch bei Männern (10,0%) konstant geblieben. Die Quote der ausländischen Staatsbürger/-innen in dieser Altersgruppe ist um 0,2 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr auf 33,2% gestiegen. Dieser Anstieg ist jedoch als statistisch nicht signifikant zu werten.[216] Die nfQ-Quote junger Erwachsener mit türkischer Staatsbürgerschaft fiel 2018 um 2,6 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr, wobei dieser einem sehr hohen Rückgang der Quote bei Frauen (2017: 43,4%, 2018: 37,0%) geschuldet ist. Damit liegt die nfQ der Ausländerinnen mit türkischer Staatsbürgerschaft erstmals seit 2014 geringfügig unter der Quote der männlichen Ausländer dieser Gruppe (37,1%). Bei

216 Das 95%-Konfidenzintervall der nfQ-Quote liegt hier bei ± 1,6 Prozentpunkten.

Tabelle A11.3-1: **20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Migrationsstatus 2014 bis 2018 (in %)[1]**

	Jahr	Männer	Frauen	Insgesamt
Deutsche	2014	10,1	9,4	9,8
	2015	9,8	9,2	9,5
	2016	9,8	9,0	9,4
	2017	10,0	8,6	9,3
	2018	10,0	8,6	9,3
Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit[2]	2014	29,5	32,3	30,9
	2015	30,8	31,6	31,2
	2016	33,4	33,5	33,4
	2017	33,3	32,8	33,0
	2018	33,7	32,5	33,2
Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit[2]	2014	43,7	49,4	46,5
	2015	41,5	47,4	44,4
	2016	38,9	45,3	42,0
	2017	36,0	43,4	39,6
	2018	37,1	37,0	37,0
Deutsche ohne Migrationshintergrund	2014	9,0	8,3	8,7
	2015	8,7	8,2	8,5
	2016	8,9	8,2	8,5
	2017	9,0	7,9	8,5
	2018	8,8	7,7	8,3
Migranten/Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung	2014	23,0	18,4	20,9
	2015	21,1	17,8	19,6
	2016	20,8	18,5	19,8
	2017	20,0	16,6	18,5
	2018	17,9	14,6	16,4
Migranten/Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung	2014	26,7	30,3	28,5
	2015	29,1	30,1	29,6
	2016	31,5	30,9	31,2
	2017	32,7	31,3	32,0
	2018	33,5	32,3	32,9
Türkischstämmige Migranten/Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung	2014	28,9	24,3	26,7
	2015	27,7	22,5	25,2
	2016	26,6	23,4	25,1
	2017	25,9	21,9	24,0
	2018	26,0	19,7	22,9
Türkischstämmige Migranten/Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung	2014	53,2	64,9	59,5
	2015	51,7	65,0	58,7
	2016	46,7	61,5	54,1
	2017	45,6	60,0	53,2
	2018	46,6	57,1	52,0

[1] Aufgrund einer geänderten Erhebungsmethode basieren die Ergebnisse auf der Bevölkerung in Privathaushalten und den Daten des Zensus 2011. Sie unterscheiden sich damit von den Ergebnissen vorheriger Datenreporte.
[2] Auch doppelte Staatsangehörigkeit.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensen 2014 bis 2018, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Migranten und Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung, zu denen das Statistische Bundesamt all jene Personen zählt, die entweder selbst oder ein Elternteil eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzt, jedoch nicht selbst zugewandert sind, fiel die Quote der nfQ um 2,1 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr.

Für Migranten und Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung, d. h. selbst zugewanderte Personen mit Migrationshintergrund, ist jedoch ein weiterer Anstieg um 0,9 Prozentpunkte auf 32,9% festzustellen. Bei nahezu konstantem Anteil an der Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen, stieg hierdurch auch die nfQ-Quote in der Gesamtbevölkerung an. Weiterhin ist zu beobachten, dass die Quote unter den jungen Männern mit eigener Migrationserfahrung mit einem Wachstum von 0,8 Prozentpunkten weniger stark anstieg, als bei den Frauen mit eigener Migrationserfahrung, für die nur ein Anstieg von einem Prozentpunkt beobachtbar ist. Seit 2016 weisen Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung somit einen geringeren Anteil an nfQ auf als die Männer dieser Gruppe.

Zusammenfassend ist somit der wachsende nfQ-Anteil unter den Migrantinnen und Migranten mit eigener Migrationserfahrung ausschlaggebend für den Anstieg der Gesamtquote der Bevölkerung in Privathaushalten im Alter von 20 bis 34 Jahren. Die Ergebnisse zeigen jedoch weiterhin, dass ein hoher nfQ-Anteil nicht nur in dieser Gruppe zu verorten ist. Um die nfQ-Quote junger Erwachsener nachhaltig zu senken, ist insgesamt der Unterschied im Erwerb eines beruflichen Bildungsabschlusses zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund zu fokussieren.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass bei der Interpretation der Ergebnisse im Lichte der erhöhten Fluchtmigration in den vergangenen Jahren beachtet werden muss, dass gerade neuzugewanderte Geflüchtete im Mikrozensus untererfasst sind. Durch die Eingrenzung auf Personen in Privathaushalten wurden alle jene in Gemeinschaftsunterkünften wie Aufnahmeeinrichtungen hier nicht berücksichtigt.

(Robert Herter-Eschweiler – Statistisches Bundesamt, Michael Kalinowski)

A 12 Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete

Zuwanderung, Migration und grenzübergreifende Mobilität sind in Deutschland und Europa Teil des gesellschaftlichen Alltags. Die derzeitige Zuwanderung nach Deutschland ist von einem anhaltenden Rückgang der Zuwanderung Geflüchteter (**vgl. Kapitel A12.2**) bei einer weiterhin hohen EU-Binnenwanderung und einer hohen Mobilität im EU-Binnenraum geprägt. Knapp die Hälfte der Menschen, die 2018 nach Deutschland zugezogen sind, sind Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union (44%, vgl. Statistisches Bundesamt 2019p). Von der Bevölkerung in Deutschland haben rund 20,8 Mio. Menschen eine Einwanderungsgeschichte (vgl. Statistisches Bundesamt 2019a). Dies trifft auf rund jeden vierten Menschen in Deutschland zu. Bei den Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen hat laut Mikrozensus rund jeder Dritte in Deutschland einen Migrationshintergrund (2018: 15 bis unter 20 Jahre: 34%; 20 bis unter 25 Jahre 32%; vgl. Statistisches Bundesamt 2019a). Die große Mehrheit der 15- bis 25-Jährigen mit Migrationshintergrund ist in Deutschland geboren und aufgewachsen (60%; vgl. Statistisches Bundesamt 2019a). In der Mehrheit der Haushalte mit Migrationshintergrund wird überwiegend Deutsch gesprochen (63%; Mikrozensus 2018, vgl. Statistisches Bundesamt 2019o).

Für eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe sind neben Spracherwerb und Allgemeinbildung, berufliche Qualifizierung und Erwerbsarbeit zentrale Voraussetzungen. In der Übergangszeit nach Ende der allgemeinbildenden Schule erfolgen wichtige Weichenstellungen für den weiteren Bildungsweg und das Erwerbsleben. Junge Menschen mit Migrationshintergrund – seien sie in Deutschland geboren oder als Kinder, Jugendliche oder junge Erwachsene selbst zugewandert – sind eine sehr heterogene Gruppe hinsichtlich ihrer eigenen bzw. der familiären Migrationsgründe und Migrationsgeschichte, ihrer Bildungsvoraussetzungen, ihrer regionalen bzw. sozialen Herkunft sowie ihrer Lebenslagen. Ausgehend von ihren Potenzialen gilt es, für eine vollqualifizierende Ausbildung, ihre Bildungs- und Berufspläne, ihre schulischen Vorkenntnisse und vorhandenen beruflichen Erfahrungen sowie ihren Bedarf an vorberuflichen Bildungsmaßnahmen zu berücksichtigen (vgl. Beicht/Walden 2018; Esser/Granato/Neises 2017). Unabhängig von Migrationshintergrund, Zuwanderungsstatus, Generationenzugehörigkeit, sozialer und regionaler Herkunft ist die Integration aller jungen Menschen in berufliche und hochschulische Ausbildung eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe. Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) empfiehlt daher, „die hiesigen Institutionen und Prozesse im Sinne einer Teilhabepolitik für alle konsequent weiterzuentwickeln“ (vgl. Sachverständigenrat 2018, S. 1).

Die folgenden Abschnitte gehen auf zentrale Aspekte der Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund in berufliche Ausbildung (**vgl. Kapitel A12.1**) sowie der Integration junger Geflüchteter in Ausbildungsvorbereitung und berufliche Ausbildung ein (**vgl. Kapitel A12.2**).

A 12.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund

Der folgende Abschnitt legt aktuelle Entwicklungen zur beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund dar. Zuerst werden auf der Grundlage der Berufsbildungsstatistik Ergebnisse zur Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen ausländischer Staatsangehörigkeit E berichtet, anschließend die Untersuchungsergebnisse zur Teilhabe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund E an beruflicher Ausbildung.

Obgleich die Ausbildungsanfängerquote (**vgl. E in Kapitel A5.8**) ausländischer Jugendlicher 2018 im Vergleich zu 2017 von 34,2% auf 38,7%, d. h. um rund vier Prozentunkte gestiegen ist, liegt sie erneut deutlich unter derjenigen deutscher Jugendlicher (56,5%; 2017: 55,7%) (**vgl. Kapitel A5.8**, **→ Tabelle A5.8-4**). Wenngleich die Ausbildungsanfängerquote männlicher Ausbildungsanfänger mit ausländischem Pass verglichen mit dem Vorjahr um knapp 7 Prozentpunkte auf 46,2% angestiegen ist (2017: 39,3%), ist die Differenz zwischen den männlichen Ausbildungsanfängern mit deutschem und ausländischem Pass auch weiterhin beträchtlich und zudem deutlich höher als diejenige zwischen den Ausbildungsanfängerinnen. So lag 2017 die Ausbildungsanfängerquote männlicher Jugendlicher mit deutschem Pass mit 68,8% erheblich höher als die männlicher Jugendlicher mit ausländischem Pass mit 46,2%. Bei den Ausbildungsanfängerinnen fiel die Differenz geringer aus (deutsche Nationalität: 43,5%; ausländische Nationalität: 28,2%). Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich bei deutschen Ausbildungsanfängern/-anfängerinnen kaum eine Veränderung (**vgl. Kapitel A5.8**, **→ Tabelle A5.8-4**). Während die Ausbildungsanfängerquote weiblicher Jugendlicher mit deutschem Pass seit 2017 weitgehend stagniert (minus 0,1 Prozentpunkte in 2018 gegenüber dem Vorjahr), stieg sie bei Ausbildungsanfängerinnen mit ausländischem Pass leicht um rund einen Prozentpunkt an (2017: 26,9%; 2018: 28,2%). Bei dem Anstieg der Ausbildungsanfängerquote ist, insbesondere bei den männlichen Auszubildenden ausländischer Nationalität anzunehmen, dass dies mit einer positiven

Entwicklung bei der Zahl Geflüchteter zusammenhängt, worauf der Anstieg männlicher Ausbildungsanfänger mit einer Staatsangehörigkeit aus einem Asylherkunftsland hinweist (**vgl. Kapitel A5.8**, Kroll/Uhly 2019; Uhly 2019a).

E Migrationshintergrund

Berufsbildungsstatistik, Schulstatistik und integrierte Ausbildungsberichterstattung erfassen nicht den Migrationshintergrund, sondern die Staatsangehörigkeit. Auf dieser Datenbasis sind nur Aussagen zu Personen differenziert nach der Staatszugehörigkeit möglich.

Der Begriff „Migrationshintergrund" erlaubt eine Differenzierung der Personen aus einem Zuwanderungskontext. Das in empirischen Erhebungen erfasste Merkmal Migrationshintergrund ist in der Regel ein Konstrukt aus mehreren Variablen, das auf je unterschiedliche Weise operationalisiert wird. Es ist daher erforderlich, die für die Definition von Migrationshintergrund jeweils verwendeten Kriterien und die Begründung ihrer Auswahl offenzulegen (vgl. Settelmeyer/Erbe 2010).

In den empirischen Untersuchungen des BIBB werden meist die aktuelle Staatsangehörigkeit und die Muttersprache (bzw. die als erste erlernte/-n Sprache/-n), teilweise auch das Geburtsland und in Deutschland verbrachte Zeiten erhoben (vgl. Beicht 2015; Settelmeyer/Erbe 2010), zum Teil auch der Fluchtmigrationshintergrund (vgl. Datenreport 2019, **Kapitel A8.1 E und A8.1.1 E**)

Da amtliche Statistiken keine Antwort auf Fragen zum Übergang junger Menschen mit Migrationshintergrund in berufliche Ausbildung geben können, wird hierfür auf Stichprobenerhebungen zurückgegriffen E.

Nach der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.1 E und A8.1.1 E) befand sich am Jahresende 2018 rund jede/-r dritte bei der BA registrierte Bewerber/-in mit Migrationshintergrund in einer betrieblichen Ausbildung nach BBiG bzw. HwO, 32% der migrantischen Bewerber/-innen ohne Fluchterfahrung und 34% derjenigen mit Fluchterfahrung – im Vergleich zu knapp der Hälfte der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (48%). Eine außerbetriebliche Ausbildung trägt bei migrantischen Bewerbern und Bewerberinnen nicht zu einer Kompensation ihrer geringeren Übergänge in eine betriebliche Ausbildung bei (Verbleib in einer außerbetrieblichen Ausbildung: ohne Migrationshintergrund 5%, bei einem Fluchthintergrund 3%, bei einem Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund 4%). Migrantische Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (13%), aber auch mit Fluchthintergrund (15%) verbleiben am Ende des Jahres deutlich häufiger außerhalb des Bildungssystems: Sie waren Ende 2018 mehr als doppelt so häufig als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (6%) sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder jobbten. Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund sind nach der Ausbildungsmarktstatistik der BA unter den unbekannt Verbliebenen erheblich stärker vertreten als bei denjenigen mit bekanntem Verbleib. Gerade bei den unbekannt verbliebenen Bewerbern/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund (mit und ohne Fluchterfahrung) ist der Anteil derjenigen, die in eine betriebliche Ausbildung einmünden, mit 5% bzw. 7% ca. halb so hoch wie bei denjenigen ohne Migrationshintergrund (12%). Demgegenüber sind sie mit 90% bzw. 88% am Jahresende im Vergleich zu den unbekannt Verbliebenen ohne Migrationshintergrund erheblich häufiger ohne vollqualifizierende Ausbildung verblieben (ohne Migrationshintergrund 74%) (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.1.1, Tabelle A8.1.1-2).

Auf der Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS) lassen sich die Übergänge nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in eine betriebliche Ausbildung nach Migrationshintergrund, Schulabschluss und anderen Merkmalen differenzieren. Demnach sind von den nicht studienberechtigten Schulabgängern/-abgängerinnen, die den unmittelbaren Beginn einer dualen Ausbildung anstreben, innerhalb von 15 Monaten nach Beendigung der Schulzeit Schulabgänger/-innen ohne Migrationshintergrund häufiger in eine betriebliche Ausbildung eingemündet als mit Migrationshintergrund (ohne MH 71,6%; mit MH 61,7%). Die Unterschiede sind zwischen männlichen Schulabgängern erheblich größer (ohne MH 75,9%; mit MH 64,2%) als bei jungen Frauen (ohne MH 63,1; mit MH 58,0%; vgl. Beicht/Walden 2019).

Werden neben dem Schulabschluss weitere zentrale Einflussfaktoren auf die Einmündungschancen berücksichtigt, wie beispielsweise die soziale und ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Wohnregion bzw. die regionale Ausbildungsmarktlage, zeigen sich folgende Ergebnisse: Im Vergleich zu einem einfachen Hauptschulabschluss wirkt sich bei männlichen Schulabgängern mit Migrationshintergrund lediglich ein qualifizierter Hauptschulabschluss als signifikant förderlich aus (Steigerung um 9,4 Prozentpunkte), nicht jedoch ein mittlerer Abschluss; anders als bei männlichen Schulabgängern ohne Migrationshintergrund, bei welchen die Wahrscheinlichkeit auf eine betriebliche Ausbildung sowohl bei einem qualifizierenden Hauptschulabschluss als auch bei einem mittleren Abschluss um rund 9 Prozentpunkte wächst. Schulabgängerinnen profitieren für den Zugang in eine betriebliche Ausbildung nur bei einem mittleren Abschluss von

weiterführenden Schulabschlüssen (+19,6 Prozentpunkte). Dies gilt für Schulabgängerinnen mit und ohne Migrationshintergrund bei einem mittleren Abschluss (mit MH +20,2 Prozentpunkte; ohne MH +18,3 Prozentpunkte). Bei Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund wirkt sich – anders als bei der Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund – auch ein qualifizierender Hauptschulabschluss signifikant förderlich für den Zugang in eine betriebliche Ausbildung aus.

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben geringere Chancen in eine betriebliche Ausbildung einzumünden und benötigen für eine erfolgreiche Einmündung zudem länger (vgl. Beicht/Walden 2018). Besonders trifft dies Schulabgänger/-innen, deren Familien aus der Türkei, dem Nahen Osten oder Nordafrika stammen: Sie münden bei entsprechendem Ausbildungsinteresse nach 15 Monaten mit 42% nochmals erheblich seltener in eine betriebliche Ausbildung ein als Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund (61,7%) bzw. ohne Migrationshintergrund (71,6%; vgl. Beicht/Walden 2019).

Darauf deutet unter anderem auch der höhere Anteil von Jugendlichen ohne deutschen Pass hin, die sich 2019 im Übergangsbereich befinden.

Nach den vorläufigen Daten der integrierten Ausbildungsberichterstattung sind bei Berücksichtigung aller Bildungssektoren (Berufsausbildung, Erwerb der Hochschulreife – Sek II, Studium) von allen nicht deutschen Bildungsanfängern und Bildungsanfängerinnen 2019 32,0% im Übergangsbereich (vgl. Kapitel A4.1, Tabelle A4.1-4).

Die Übergänge von Jugendlichen ohne deutsche Staatsangehörigkeit erfolgen demgegenüber jedoch unterproportional in andere Bildungssektoren wie in den Sektor „Berufsausbildung“ (12,4%) oder in den Sektor „Erwerb der Hochschulreife“ (6,6%) vertreten. Die Beteiligung von Ausländern und Ausländerinnen im Sektor „Übergangsbereich“ hat sich zwischen 2014 und 2018 deutlich erhöht von 19,8% (2014) auf 32,0% in 2019; was wiederum auf den deutlichen Anstieg von Bildungsteilnehmern/Bildungsteilnehmerinnen aus Asylherkunftsländern hindeutet. Im Sektor „Erwerb der Hochschulreife“ sind demgegenüber in diesem Zeitraum die Ausländeranteile weitgehend konstant geblieben (2014 6,8%, 2018 6,6%, vgl. Kapitel A4.1, Schaubild A4.1-4).

Unter Berücksichtigung wichtiger Faktoren wie des Bewerbungsverhaltens, der schulischen Voraussetzungen, der Herkunftsregion, aber auch der Ausbildungsberufe, auf die sich die Jugendlichen beworben haben, lässt sich auf der Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragungen, aber auch der NEPS-Daten belegen, dass bei einem Migrationshintergrund Bewerber/-innen bzw. nicht studienberechtigte ausbildungsinteressierte Schulabgänger/-innen im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund eine signifikant geringere Einmündungswahrscheinlichkeit in eine betriebliche Berufsausbildung haben, meist auch noch 20 Monate nach Ende der allgemeinbildenden Schulzeit (vgl. Beicht 2017; Beicht/Walden 2018). Dies trifft in besonderem Maße Jugendliche türkischer bzw. arabischer Herkunft (vgl. Beicht 2017).

Diese Ergebnisse weisen wie die früherer Untersuchungen in die gleiche Richtung: Junge Menschen mit Migrationshintergrund münden trotz engagierter Suchaktivitäten und längerer Übergangsprozesse seltener in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung (alle Formen) ein. Weder ungünstigere schulische Voraussetzungen bzw. Schulleistungen oder metakognitive Fähigkeiten bzw. Berufspräferenzen oder Suchstrategien noch die bisher untersuchten kulturellen und sozialen Ressourcen bzw. die soziale Herkunft bzw. Unterstützungsangebote im Übergangsprozess oder die regionale Ausbildungsmarktlage können die geringeren Einmündungschancen junger Menschen mit einem Migrationshintergrund bzw. bestimmter Herkunftsgruppen in eine berufliche Ausbildung abschließend erklären (vgl. Beicht 2017; Beicht/Walden 2018, 2019; Überblick: Beicht 2015).

Nicht studienberechtigte Schulabgänger/-innen haben selbst mit den gleichen Schulabschlüssen, Schulnoten, Bildungs- bzw. Berufspräferenzen, Bewerbungsaktivitäten, ausbildungsmarktrelevanten Merkmalen sowie der gleichen sozialen Herkunft und sozialen Einbindung schlechtere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, als ohne Migrationshintergrund (vgl. Beicht/Walden 2018). Somit sind über die berücksichtigten Faktoren hinaus weitere Einflussgrößen wirksam, die in Verbindung mit dem Migrationshintergrund stehen und auf eine strukturelle Ausgrenzung hinweisen. Erst bei (der kleinen Gruppe der) Schulabgängern und -abgängerinnen der dritten Generation gleichen sich die Einmündungschancen an (vgl. Beicht/Walden 2018).

Dies wirkt sich auch auf ihre Platzierung in der beruflichen Ausbildung aus. Jugendliche mit Migrationshintergrund münden beispielsweise erheblich seltener in ihren Wunschberuf ein. Zudem erweisen sich die Rahmenbedingungen ihrer betrieblichen Ausbildung oftmals als ungünstiger (vgl. BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A4.9). Sie werden demgegenüber beispielsweise häufiger in Ausbildungsberufen mit einer höheren Vertragslösungsquote ausgebildet. Dies spiegelt sich auch in der Vertragslösungsquote von Auszubildenden mit ausländischem Pass wider. Diese lag 2018 nach der Probezeit bei 23,7%, knapp 7 Prozentpunkte über der Vertragslösungsquote Auszubildender mit deutschem Pass mit 17,0%. In der Probezeit betrug die Vertragslösungsquote bei Jugend-

lichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 11,5%, bei Jugendlichen mit deutscher Staatsangehörigkeit 8,5%; die Differenz zwischen beiden Gruppen lag hier bei 3 Prozentpunkten (**vgl. Kapitel A5.6**, **→ Tabelle A5.6-3**). Werden die ungünstigeren Schulabschlüsse von Auszubildenden ausländischer Nationalität, die Ausbildungsberufe sowie andere Merkmale berücksichtigt, so zeigen sich bei dualen Auszubildenden mit ausländischem Pass im Vergleich zu denjenigen mit deutschem Pass kaum mehr Unterschiede in der Höhe der Vertragslösungen (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2014).

Ein Berufsabschluss hat gerade im Hinblick auf eine dauerhafte Integration in das Erwerbsleben eine herausragende Bedeutung (**vgl. Kapitel A11.1** und **Kapitel A11.3**). Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund erlangen deutlich seltener einen Berufsabschluss. Der Anteil junger Erwachsener (20 bis 34 Jahre) mit Migrationshintergrund, der in Deutschland aufgewachsen ist und keinen Berufsabschluss hat, d. h., nicht formal qualifiziert ist (**vgl. E in Kapitel A11.1**), liegt 2018 mit 16,4% rund doppelt so hoch wie bei der Vergleichsgruppe Deutscher ohne Migrationshintergrund (8,3%; **vgl. Kapitel A11.3**, **→ Tabelle A11.3-1**). Bei jungen Erwachsenen ohne eigene Migrationserfahrung, deren Familien aus der Türkei stammen, liegt die Quote der Personen ohne Berufsabschluss mit 22,9% noch höher. Junge Frauen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung bleiben seltener als die männliche Vergleichsgruppe ohne formalen Berufsabschluss (weiblich 14,6%, männlich 17,9%). Dies trifft auch auf die Gruppe junger Frauen türkischer Herkunft ohne eigene Migrationserfahrung zu (weiblich 19,7%, männlich 26,0%). Bei der Gruppe junger Erwachsener mit eigener Migrationserfahrung, d. h. derjenigen, die selbst nach Deutschland zugewandert sind, liegt die Quote der formal Ungelernten mit 32,9% noch höher, gerade bei einer Herkunft aus der Türkei (52,0%; **vgl. Kapitel A11.3**, **→ Tabelle A11.3-1**).

Nach Meinung von Experten/Expertinnen haben es nicht „nur selbst eingewanderte, sondern auch in Deutschland geborene Jugendliche mit Migrationshintergrund“ „deutlich schwerer beim Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung als diejenigen ohne Migrationshintergrund“ (Beicht/Walden 2018, S. 19). Der erreichte Stand der Integration im Bereich beruflicher Ausbildung kann daher nach wie vor als unbefriedigend angesehen werden, gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland aufgewachsen sind (vgl. Beicht/Walden 2018). Trotz einer Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt haben sich die Ausbildungschancen von Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund im vergangenen Jahrzehnt nicht erhöht (vgl. Beicht 2017), d. h., die Potenziale gerade der hier aufgewachsenen Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden auch weiterhin unzureichend für die Nachwuchskräftesicherung in Betracht gezogen. Die Herstellung gleicher Bildungschancen für junge Menschen mit Migrationshintergrund, auch an der Etappe berufliche Ausbildung, bleibt daher eine bedeutende Aufgabe und Herausforderung für das Bildungssystem.

Öffentliche Förderung muss deshalb noch viel stärker als bisher neben den „besonderen Problemlagen der betreffenden Jugendlichen“ (Beicht/Walden 2018, S. 19) die strukturellen Rahmenbedingungen und institutionellen Kontexte nachhaltig verbessern. Bisherige Ergebnisse weisen darauf hin, dass insbesondere die Benachteiligung beim Zugang zu einer beruflichen Erstausbildung die Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund an beruflicher Ausbildung erschwert. Daher benötigen sie gerade beim Übergang Schule – Ausbildung Unterstützung. Als erfolgreich haben sich hier, worauf vorliegende Untersuchungsergebnisse hinweisen, Ansätze bewährt, die Jugendliche im Übergang kontinuierlich begleiten wie beispielsweise Mentoringprogramme oder die Berufseinstiegsbegleitung, aber auch Angebote, die es ermöglichen, dass sich Betriebe und Jugendliche vor einer Ausbildung näher kennenlernen können, wie Schnupperpraktika, längere Betriebspraktika oder die Einstiegsqualifizierung (vgl. Beicht 2015, 2017). Eine Unterstützung benötigen sie auch im Verlauf beruflicher Ausbildung, um trotz ungünstigerer Rahmenbedingungen bei Ausbildungsbeginn, die Ausbildung erfolgreich abschließen zu können. Programme, die Auszubildende im Verlauf der Ausbildung begleiten, erweisen sich hier ebenso als erfolgsversprechend wie Maßnahmen, die an den Auszubildenden und am Ausbildungsbetrieb ansetzen (z. B. assistierte Ausbildung u. Ä.; vgl. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2019).

(Mona Granato)

A12.2 Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit

Das Statistische Bundesamt hat auf Basis der Bevölkerungsfortschreibung und des Ausländerzentralregisters berechnet, dass zum 31.12.2018 rund 1,78 Mio. Schutzsuchende[217] in Deutschland lebten (vgl. Statistisches Bundesamt 2019b). Dieser Anstieg resultiert in erster Linie aus den beiden zugangsstarken Jahren 2015 und 2016, wie anhand der Entwicklung der gestellten Asylanträge, die das BAMF regelmäßig veröffentlicht, zu sehen ist. Die Zahl der gestellten Asylerstanträge ist 2019 das dritte Mal in Folge gesunken und betrug zum Jahresende 142.509, rund 12% weniger im Vergleich zum Vorjahr (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2020). Wenngleich das BAMF einen Rückgang in der Zuwanderung von Geflüchteten konstatiert, bleiben die bildungspolitischen Herausforderungen der Integration junger Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit als zentraler Bestandteil der Integrationsarbeit bestehen. Für die Messung der bildungspolitischen Zielerreichung, Geflüchtete in die Berufsbildung und Erwerbstätigkeit zu integrieren, wurde das BIBB vom BMBF mit dem Aufbau einer Daten- und Informationsbasis für eine regelmäßige Berichterstattung zum Thema „Integration Geflüchteter in Ausbildung- und Arbeit“ (InGAA) beauftragt E. Im Folgenden werden hierbei die Bereiche „Vorbereitung auf Ausbildung“ (**Kapitel A12.2.1**) und „Ausbildung“ (**Kapitel 12.2.2**) betrachtet.

Insgesamt ist die Datenbasis zur Integration von Geflüchteten in berufliche Bildung relativ klein, da das Merkmal „Geflüchtet“ in vielen amtlichen Statistiken nicht erhoben wird. So lassen sich beispielsweise auf Grundlage der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder lediglich Aussagen über Personen bestimmter Staatsangehörigkeiten (z. B. Personen mit Staatsangehörigkeit aus nichteuropäischen Asylzugangsländern) treffen, nicht jedoch über Geflüchtete (**vgl. Kapitel A5**). Eine deutliche Verbesserung der amtlichen Datenlage wurde durch die Einführung des Merkmals „Personen im Kontext von Fluchtmigration“ in zentralen Statistiken der BA im Juli 2016 erreicht.[218]

E Daten- und Informationsbasis „Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit“ (InGAA)

Im Auftrag des BMBF baut das BIBB eine Daten- und Informationsbasis für eine regelmäßige Berichterstattung zum Thema „Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit“ auf. Dabei werden die Bereiche „Vorbereitung auf Ausbildung“, „Ausbildung“ sowie „Qualifikation, Weiterqualifizierung und Arbeitsmarkt“ betrachtet.

Für die Berichterstattung werden Daten aus amtlichen Statistiken, BIBB-Forschungsdaten sowie Forschungsdaten anderer Institutionen genutzt. Für den diesjährigen BIBB-Datenreport werden zunächst nur Daten verwendet, die eine Identifikation von Geflüchteten ermöglichen. Dies sind vor allem die BA-Förderstatistik und die BA-Ausbildungsmarktstatistik, sowie Daten der IAB-BAMF-SOEP-Geflüchtetenbefragung und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018.

A12.2.1 Integration in den Bereich „Vorbereitung auf Ausbildung“

In welchem Umfang und an welchen konkreten Maßnahmen Geflüchtete im Sektor „Vorbereitung auf Ausbildung“ teilnehmen bzw. welche Maßnahmen sie beendet haben, ist auf Basis bundesweiter amtlicher Daten bisher nur ansatzweise bekannt (vgl. Dionisius/Matthes/Neises 2018). Die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE) verdeutlicht, dass die Zahl der ausländischen Anfänger/-innen im Übergangsbereich, die zwischen 2005 und 2014 kontinuierlich gesunken war, in den darauffolgenden Jahren wieder gestiegen ist und wie bereits 2017 erneut einen Rückgang zu verzeichnen hatte (**vgl. Kapitel A4**). Die Entwicklung der Zahl der ausländischen Anfänger/-innen im Übergangsbereich spiegelt damit mit einem Jahr Zeitverzögerung die Entwicklung der Zahl der gestellten Asylerstanträge ungefähr wider. Nicht berücksichtigt werden in der iABE allerdings viele bundesweite Maßnahmen wie „Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)“ sowie Programme der Länder und Kommunen, die explizit für Geflüchtete neu geschaffen wurden.

217 Als Schutzsuchende definiert das Statistische Bundesamt Ausländer, die sich in einem offenen Asylverfahren befinden oder bereits einen Schutzstatus erhalten haben, sowie Ausländer, die sich nach Ablehnung im Asylverfahren in Deutschland aufhalten (vgl. Statistisches Bundesamt 2019b).

218 Die BA weist darauf hin, dass die Abgrenzung der „Personen im Kontext von Fluchtmigration“ in der BA-Statistik nicht notwendigerweise anderen Definitionen von „Flüchtlingen“ (z. B. juristischen Abgrenzungen) entspricht: „Für den statistischen Begriff ist über das Asylverfahren hinaus der Bezug zum Arbeitsmarkt ausschlaggebend. ‚Personen im Kontext von Fluchtmigration‘ umfassen Drittstaatsangehörige mit einer Aufenthaltsgestattung, einer Aufenthaltserlaubnis Flucht (§§ 22-26, Aufenthaltsgesetz) und einer Duldung. […] Personen, die im Rahmen eines Familiennachzugs (§§ 29 ff. AufenthG) zu geflüchteten Menschen nach Deutschland migrieren, zählen im statistischen Sinne nicht zu ‚Personen im Kontext von Fluchtmigration‘, sondern zu ‚Personen mit sonstigen Aufenthaltsstatus‘. Ebenso zählen Personen, die zwar aus Fluchtgründen nach Deutschland eingereist sind, inzwischen aber eine Niederlassungserlaubnis erworben haben, im statistischen Sinne nicht mehr zu ‚Personen im Kontext von Fluchtmigration‘“ (Bundesagentur für Arbeit 2017c). Unklar ist zudem, wie lange die registrierten „Personen im Kontext von Fluchtmigration“ bereits in Deutschland leben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016). Im vorliegenden Text werden die Begriffe „Personen im Kontext von Fluchtmigration“, „Personen mit Fluchthintergrund“, „Flüchtlinge“ und „Geflüchtete“ synonym verwendet.

Detailliertere Informationen über die Teilnahme von geflüchteten Personen an Übergangsmaßnahmen der BA liefert die BA-Förderstatistik (**vgl. Kapitel A9.4.1**). Der Statistik ist zu entnehmen, dass zwischen September 2018 und August 2019 im Jahresdurchschnitt rund 21.300 Personen im Kontext von Fluchtmigration an einer Berufseinstiegsbegleitung, assistierten Ausbildung, berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, Einstiegsqualifizierung oder ausbildungsbegleitenden Hilfe teilgenommen haben → **Tabelle A12.2.1-1**. Personen im Kontext von Fluchtmigration stellten damit bundesweit 13,2% der Teilnehmenden an diesen Regelinstrumenten dar (Westdeutschland: 14,6%; Ostdeutschland: 7,7%). Besonders hoch fiel der Anteil der Personen im Kontext von Fluchtmigration bei der Einstiegsqualifizierung aus: Rund vier von zehn Teilnehmern und Teilnehmerinnen (39,0%) hatten hier einen Fluchthintergrund. An der assistierten Ausbildung nahmen in dem Betrachtungszeitraum rund 3.500 Geflüchtete teil, was einem Anteil von rund einem Drittel (32,9%) an allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen entspricht.

Neben Teilnahmen an den Regelinstrumenten zur Berufsvorbereitung und Ausbildungsförderung weist die BA-Förderstatistik auch Teilnahmen an bundesweiten Sondermaßnahmen aus, die basierend auf § 45 SGB II („Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“) vorwiegend für Geflüchtete geschaffen wurden. E Im Jahresdurchschnittsbestand nahmen zwischen September 2018 und August 2019 rund 3.000 Personen im Kontext von Fluchtmigration an diesen Maßnahmen teil (Westdeutschland: 2.500; Ostdeutschland: 500). Besonders viele Teilnehmer/-innen wurden in den Maßnahmen „Perspektiven für Flüchtlinge“, „Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb“ und „Perspektiven für junge Flüchtlinge“ registriert. Betrachtet man in Ergänzung zum Jahresdurchschnittsbestand die kumulierten Eintritte (12-Monatssumme von September 2018 bis August 2019), so fällt auf, dass die Zahl der Eintritte in der Regel größer ausfällt als die Bestandszahlen. Dies ist insbesondere bei den Maßnahmen vorwiegend für Geflüchtete nicht verwunderlich, da die Maßnahmen z. T. deutlich kürzer als ein Jahr andauern.

Im Vergleich zu den Vorjahreszahlen ergeben sich im aktuellen Betrachtungszeitraum bemerkenswerte Veränderungen in der Nutzung der BA-Maßnahmen, was sowohl am Jahresdurchschnittsbestand als auch an den kumulierten Eintritten sichtbar wird. Gemessen am Jahresdurchschnittsbestand ist die Zahl der Personen mit Fluchthintergrund bei den Regelmaßnahmen der BA von 17.300 im Betrachtungszeitraum 2018 auf 21.300 im Betrachtungszeitraum 2019 erneut gestiegen (+23,3%). BA-Maßnahmen, die vorwiegend für Flüchtlinge konzipiert sind, verzeichneten hingegen einen Rückgang um mehr als die Hälfte (2018: 6.486; 2019: 3.009; -53,6%).

E BA-Maßnahmen vorwiegend für Flüchtlinge

Im Rahmen der „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ hat die BA Maßnahmen vorrangig für geflüchtete Menschen konzipiert. In der BA-Förderstatistik können diese für Arbeitsagenturen und Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung nachgewiesen werden. Für Jobcenter in zugelassener kommunaler Trägerschaft liegen keine Daten zu diesen Maßnahmen vor (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2017b)[219]:

Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)

Es handelt sich um eine zwölfwöchige Maßnahme zur Feststellung der berufsfachlichen Kompetenzen der Teilnehmenden. Die Kompetenzfeststellung findet dabei in Betrieben statt. Die Maßnahmeträger vermitteln darüber hinaus berufsbezogene Deutschkenntnisse, geben Hilfestellung zur Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt und beraten bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen.

Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)

Die Maßnahme verfolgt das Ziel, junge Flüchtlinge an den Ausbildungsmarkt heranzuführen. Wichtige Bestandteile der auf sechs bis acht Monate angelegten Maßnahme sind dabei z. B. die Feststellung von Kompetenzen und Neigungen, die Vermittlung von berufsbezogenen Sprachkenntnissen, Bewerbungstraining, Sucht- und Schuldenprävention und Grundlagen gesunder Lebensführung. Vorgesehen sind dabei auch betriebliche Einsätze, in denen die Teilnehmer/-innen praktische Erfahrungen sammeln.

Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H)

Die Maßnahme ist Teil der Initiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“ des BMBF, der BA und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH). Die Initiative verfolgt das Ziel, junge Geflüchtete auf eine Berufsausbildung im Handwerk vorzubereiten. Im Rahmen von PerjuF-H werden den Teilnehmern und Teilnehmerinnen im Laufe von vier bis sechs Monaten in einem Betrieb erste Erfahrungen in

219 Nachfolgende Ausführungen sind der genannten Quelle entnommen. Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf eine wörtliche Zitierung verzichtet.

Berufsfeldern des Handwerks, z. B. Metall, Elektrotechnik oder Holz vermittelt.

Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)

KompAS beinhaltet je nach Ausgestaltung vor Ort u. a. Aktivitäten zur Kompetenzfeststellung und zum Heranführen an das deutsche Ausbildungs- und Beschäftigungssystem sowie an die hiesigen Normen und Kultur. Weiterhin sollen Kontakte zu verschiedenen Organisationen wie z. B. Betriebe, Behörden, Beratungsstellen oder Kammern hergestellt werden. Der zeitliche Umfang beträgt 200 bis 400 Zeitstunden. Die Teilnahme findet parallel zu einem Integrationskurs des BAMF statt. Neben geflüchteten Menschen richtet sich die Förderung an Personen, die über keine oder nicht genügende Deutschkenntnisse verfügen, beispielsweise deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund.

Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit)

Das wesentliche Element von „Kommit" ist eine vier- bis zwölfwöchige- betriebliche Erprobung, um Kompetenzen der Teilnehmenden festzustellen und diese an eine Tätigkeit bei einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin heranzuführen. Der betrieblichen Erprobung geht eine zweiwöchige Vorbereitungsphase beim Maßnahmenträger voraus. Während der Tätigkeit im Betrieb wird der/die Teilnehmende persönlich betreut. Es wird angestrebt, dass der/die Arbeitgeber/-in den Teilnehmenden im Anschluss in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernimmt. Diese Maßnahme richtet sich neben geflüchtete Menschen, an Geringqualifizierte und Menschen mit Migrationshintergrund.

Kombination berufsbezogene Sprachförderung für junge Flüchtlinge (KomjuF)

Ähnlich zu anderen für Geflüchtete konzipierten Programmen, sollen im Instrument „Kombination berufsbezogener Sprachförderung für junge Flüchtlinge" Sprachkenntnisse erworben und Kenntnisse über den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vermittelt werden. Die Förderung richtet sich an geflüchtete Menschen, die jünger als 35 Jahre sind, und soll dabei helfen, eine Berufswahl zu treffen und auf eine Ausbildung vorzubereiten. Die Teilnahmedauer beträgt sechs bis acht Monate.

Vor dem Hintergrund des z. T. deutlichen Männerüberhangs in der Gruppe der in den vergangenen Jahren nach Deutschland Geflüchteten (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2020, 2019, 2018, 2017, 2016) ist es nicht verwunderlich, dass die Teilnehmenden mit Fluchthintergrund in den BA-Maßnahmen überwiegend Männer waren. Der Anteil der Frauen mit Fluchthintergrund lag in den betrachteten BA-Regelinstrumenten durchschnittlich bei nur 16,1% und in den „BA-Maßnahmen vorwiegend für Geflüchtete" bei 21,6%. Vergleichsweise hoch fiel dagegen der Anteil der Frauen im Kontext von Fluchtmigration in der Berufseinstiegsbegleitung (41,8%) aus. Verglichen mit den Vorjahreszahlen ist der Anteil weiblicher Geflüchteter sowohl in den BA-Regelinstrumenten (+2,7 Prozentpunkte) als auch in den „BA-Maßnahmen vorwiegend für Geflüchtete" (+6,1 Prozentpunkte) leicht gestiegen.

Deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen BA-Maßnahmen zeigen sich hinsichtlich der Schulabschlüsse der Teilnehmer/-innen im Kontext von Fluchtmigration. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass bei der Interpretation der Schulabschlüsse vor dem Hintergrund der Erfassungsschwierigkeiten durch eine mangelnde Vergleichbarkeit der Abschlüsse aus den verschiedenen Herkunftsländern Vorsicht geboten ist. Aus diesem Grund müssen auch die ausgewiesenen Werte zur Verteilung der Schulabschlüsse bei der Gesamtzahl der BA-Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung mit Vorsicht interpretiert werden.

Insgesamt verfügen Teilnehmer/-innen im Kontext von Fluchtmigration bei den betrachteten Regelmaßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung häufiger über einen Hauptschulabschluss als Teilnehmer/-innen in Maßnahmen vorwiegend für Geflüchtete (45,7% vs. 16,3%). Teilnehmer/-innen im Kontext von Fluchtmigration in Maßnahmen vorwiegend für Geflüchtete haben dafür häufiger keinen Hauptschulabschluss (29,9%) oder machen keine Angabe zu ihrem Schulabschluss (19,8%) als Teilnehmer/-innen im Kontext von Fluchtmigration in BA-Regelmaßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung (18,9% bzw. 11,5% ohne Angabe). Auch der Anteil der Personen im Kontext von Fluchtmigration, die über eine (Fach-)Hochschulreife verfügen, ist bei den BA-Maßnahmen für Geflüchtete höher als bei den BA-Regelmaßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung (28,3% vs. 13,9%).

Tabelle A12.2.1-1: **Bestand und Eintritte von Teilnehmenden in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, September 2018 bis August 2019 (Teil 1)**

Instrumente der Arbeitsmarktpolitik	Bestand (12-Monatsdurchschnitt)										Eintritte (12-Monatssumme)		
		darunter		darunter (in %)								darunter	
	Bestand Teilnehmende insg.	Personen im Kontext von Fluchtmigration	in %	Männer	Frauen	kein Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Mittlere Reife	(Fach-) Hochschulreife	keine Angabe	Eintritte Teilnehmende insg.	Personen im Kontext von Fluchtmigration	in %
Deutschland													
BA-Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung[1]	**161.512**	**21.278**	**13,2**	**83,9**	**16,1**	**18,9**	**45,7**	**10,1**	**13,9**	**11,5**	**154.061**	**22.788**	**14,8**
Berufseinstiegsbegleitung	66.341	3.756	5,7	58,2	41,8	4,9	77,5	10,5	0,6	6,4	30.967	2.058	6,6
Assistierte Ausbildung	10.617	3.490	32,9	93,0	7,0	20,6	41,5	9,3	15,2	13,3	8.439	2.579	30,6
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	33.776	1.236	3,7	74,2	25,8	31,1	47,2	11,5	7,0	3,2	58.711	2.344	4,0
Einstiegsqualifizierung	11.454	4.466	39,0	89,0	11,0	24,4	37,4	10,0	19,3	8,9	18.798	6.641	35,3
Ausbildungsbegleitende Hilfen	39.325	8.330	21,2	90,5	9,5	19,7	37,3	10,0	17,5	15,6	37.146	9.166	24,7
BA-Maßnahmen vorwiegend für Flüchtlinge	**4.116**	**3.009**	**73,1**	**78,4**	**21,6**	**29,9**	**16,3**	**5,8**	**28,3**	**19,8**	**12.659**	**9.107**	**71,9**
Perspektiven für Flüchtlinge (PerF) (nur im SGB III)	558	486	87,1	84,4	15,6	29,1	13,9	6,0	23,3	27,6	2.763	2.355	85,2
Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)	702	661	94,2	86,8	13,2	33,7	32,3	6,9	13,3	13,8	2.252	2.111	93,7
Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H)	55	53	96,8	98,0	2,0	37,9	31,8	5,0	14,9	10,3	90	86	95,6
Perspektiven für weibliche Flüchtlinge	206	146	70,9	0,0	100,0	29,8	13,0	2,7	21,3	33,1	615	400	65,0
Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)	338	159	47,0	75,9	24,1	32,1	13,4	4,6	27,3	22,7	553	224	40,5
Kombination berufsbezogene Sprachförderung	1.703	1.211	71,1	79,8	20,2	29,0	9,7	5,5	37,2	18,6	3.772	2.637	69,9
Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit)	532	271	50,9	80,7	19,3	23,3	11,4	6,3	40,2	18,8	2.544	1.228	48,3
Kombination berufsbezogene Sprachförderung für junge Flüchtlinge (KomjuF)	22	22	100,0	80,3	19,7	28,6	15,1	6,2	37,8	12,4	70	66	94,3
Westdeutschland													
BA-Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung[1]	**127.813**	**18.684**	**14,6**	**84,6**	**15,4**	**18,7**	**46,4**	**9,4**	**13,7**	**11,8**	**125.303**	**20.158**	**16,1**
Berufseinstiegsbegleitung	48.365	2.929	6,1	58,6	41,4	5,0	81,6	6,9	0,5	6,0	23.352	1.637	7,0
Assistierte Ausbildung	8.749	3.137	35,9	93,0	7,0	19,6	42,6	9,3	14,8	13,7	6.846	2.290	33,5
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	26.816	1.076	4,0	74,1	25,9	27,9	49,8	11,9	7,3	3,1	47.803	2.069	4,3
Einstiegsqualifizierung	9.551	3.976	41,6	88,9	11,1	24,1	38,1	9,8	18,8	9,3	15.243	5.807	38,1
Ausbildungsbegleitende Hilfen	34.333	7.565	22,0	90,5	9,5	19,5	38,2	9,8	16,7	15,9	32.059	8.355	26,1
BA-Maßnahmen vorwiegend für Flüchtlinge	**3.321**	**2.480**	**74,7**	**78,4**	**21,6**	**29,0**	**16,9**	**5,7**	**27,4**	**21,0**	**10.141**	**7.428**	**73,2**
Perspektiven für Flüchtlinge (PerF) (nur im SGB III)	469	404	86,1	83,7	16,3	27,7	14,9	6,0	22,3	29,0	2.361	1.990	84,3
Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)	580	543	93,6	87,1	12,9	31,7	33,7	7,0	12,9	14,7	1.800	1.672	92,9
Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H)	42	40	95,2	98,1	1,9	37,2	34,2	3,5	15,4	9,6	85	81	95,3
Perspektiven für weibliche Flüchtlinge	191	133	69,6	0,0	100,0	30,2	13,6	2,5	19,7	34,0	576	366	63,5
Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)	320	149	46,6	76,9	23,1	32,0	13,3	4,3	27,8	22,5	518	213	41,1
Kombination berufsbezogene Sprachförderung	1.300	971	74,7	80,9	19,1	28,6	9,9	5,6	36,0	19,9	2.758	2.072	75,1
Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit)	397	218	54,9	80,7	19,3	21,7	11,6	5,6	40,5	20,5	1.973	968	49,1
Kombination berufsbezogene Sprachförderung für junge Flüchtlinge (KomjuF)	22	22	100,0	80,3	19,7	28,6	15,6	6,2	37,8	12,4	70	66	94,3

Tabelle A12.2.1-1: **Bestand und Eintritte von Teilnehmenden in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, September 2018 bis August 2019 (Teil 2)**

Instrumente der Arbeitsmarktpolitik	Bestand (12-Monatsdurchschnitt)										Eintritte (12-Monatssumme)		
		darunter		darunter (in %)								darunter	
	Bestand Teilnehmende insg.	Personen im Kontext von Fluchtmigration	in %	Männer	Frauen	kein Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Mittlere Reife	(Fach-) Hochschulreife	keine Angabe	Eintritte Teilnehmende insg.	Personen im Kontext von Fluchtmigration	in %
Ostdeutschland													
BA-Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung[1]	**33.653**	**2.594**	**7,7**	**78,9**	**21,1**	**20,1**	**40,5**	**15,3**	**15,2**	**8,9**	**28.723**	**2.630**	**9,2**
Berufseinstiegsbegleitung	17.965	827	4,6	56,6	43,3	4,7	63,1	23,5	0,8	7,9	7.611	421	5,5
Assistierte Ausbildung	1.867	353	18,9	92,6	7,4	29,0	31,7	9,7	19,2	10,3	1.593	289	18,1
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	6.954	160	2,3	74,8	25,2	52,0	29,9	8,8	5,3	3,9	10.900	275	2,5
Einstiegsqualifizierung	1.898	490	25,8	90,5	9,5	26,8	31,7	12,1	23,5	5,8	3.549	834	23,5
Ausbildungsbegleitende Hilfen	4.969	765	15,4	90,0	10,0	21,8	28,0	12,3	25,6	12,3	5.070	811	16,0
BA-Maßnahmen vorwiegend für Flüchtlinge	**796**	**530**	**66,6**	**78,6**	**21,4**	**34,2**	**13,2**	**6,1**	**32,4**	**14,1**	**2.518**	**1.679**	**66,7**
Perspektiven für Flüchtlinge (PerF) (nur im SGB III)	89	82	91,8	87,7	12,3	36,4	9,1	5,8	28,1	20,6	402	365	90,8
Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)	122	118	96,7	85,4	14,6	43,3	25,6	6,4	15,3	9,8	452	439	97,1
Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H)	13	13	98,8	97,5	2,5	40,3	24,5	9,4	13,2	12,6	5	5	100,0
Perspektiven für weibliche Flüchtlinge	15	13	89,4	0,0	100,0	25,6	7,5	5,0	37,5	24,4	39	34	87,2
Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)	18	10	53,2	60,9	39,1	33,0	14,8	8,7	18,3	25,2	35	11	31,4
Kombination berufsbezogene Sprachförderung	403	241	59,7	75,6	24,4	30,3	8,7	5,1	42,2	13,7	1.014	565	55,7
Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit)	136	53	39,3	81,1	18,9	29,7	10,8	8,9	38,9	11,7	571	260	45,5

[1] Ohne Ergebnisse zu Teilnahmen an Berufsorientierungsmaßnahmen nach § 48 SGB III.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Daten- und Gebietsstand: November 2019; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

A12.2.2 Integration in den Bereich „Ausbildung“

Die Zahl der jungen Menschen mit Fluchthintergrund, die mithilfe einer Arbeitsagentur oder eines Jobcenters eine duale Ausbildung gesucht haben, ist im Berichtsjahr 2019 gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert bzw. sie ist sogar leicht zurückgegangen. → Tabelle A12.2.2-1. Zum 30. September 2019 waren insgesamt rund 38.100 geflüchtete Personen bei der BA als Bewerber/-innen gemeldet (-200 bzw. -0,5%). Der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund an allen gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und Ausbildungsstellenbewerberinnen betrug 2019 6,9%.

Wie bei allen gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen werden nur jene geflüchteten Personen als „Bewerber/-in“ registriert und gezählt, die von der BA für „ausbildungsreif“ befunden wurden, d. h., die sowohl die sprachlichen als auch sonstigen Voraussetzungen für den Beginn einer Ausbildung erfüllen. Wie viele Geflüchtete ohne Unterstützung der Beratungs- und Vermittlungsdienste nach einer Ausbildung gesucht haben, ist nicht bekannt.

Im Durchschnitt sind die gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund deutlich älter als die gemeldeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund. Rund jede/-r vierte Bewerber/-in im Kontext Fluchtmigration (24,9%) war 25 Jahre und älter. Bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund lag dieser Anteil bei nur 7,3%. Deutliche Unterschiede zeigen sich auch beim Geschlecht. Der Frauenanteil der geflüchteten Bewerber/-innen lag bei 20,1% im Vergleich zu 38,8% bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund. Im Vergleich zum Vorjahr (15,7%) hat der Frauenanteil jedoch 4,4 Prozentpunkte zugenommen. Der vergleichsweise geringe Anteil an weiblichen Bewerberinnen mit Fluchthintergrund ist auf die demografische Struktur der Geflüchteten, insbesondere in den zugangsstarken

Tabelle A12.2.2-1: **Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Berichtsjahre 2016 bis 2019 (absolut und in %)**

	Ohne Fluchthintergrund						Mit Fluchthintergrund					
	2017		2018		2019		2017		2018		2019	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	**521.396**	**100,0**	**497.324**	**100,0**	**511.799**	**100,0**	**26.428**	**100,0**	**38.299**	**100,0**	**38.113**	**100,0**
Geschlecht												
Männer	305.435	58,6	294.566	59,2	313.044	61,2	22.516	85,2	32.296	84,3	30.462	79,9
Frauen	215.952	41,4	202.736	40,8	198.742	38,8	3.912	14,8	6.003	15,7	7.651	20,1
Alter												
Unter 20 Jahre	345.398	66,2	330.844	66,5	329.943	64,5	8.815	33,4	13.103	34,2	12.593	33
20 bis unter 25 Jahre	144.735	27,8	136.660	27,5	144.247	28,2	10.470	39,6	15.225	39,8	16.041	42,1
25 Jahre und älter	31.250	6,0	29.815	6,0	37.599	7,3	7.143	27,0	9.971	26,0	9.479	24,9
Schulabschluss												
Ohne Hauptschulabschluss	7.662	1,5	7.401	1,5	8.532	1,7	1.143	4,3	1.507	3,9	1.343	3,5
Hauptschulabschluss	134.436	25,8	128.717	25,9	138.234	27,0	9.357	35,4	14.495	37,8	14.203	37,3
Realschulabschluss	216.686	41,6	205.583	41,3	204.089	39,9	4.392	16,6	6.579	17,2	8.131	21,3
Fachhochschulreife	74.327	14,3	70.468	14,2	67.962	13,3	1.050	4,0	1.473	3,8	1.847	4,8
Allgemeine Hochschulreife	70.116	13,4	66.022	13,3	68.256	13,3	5.046	19,1	7.137	18,6	6.368	16,7
Keine Angabe	18.169	3,5	19.133	3,8	24.726	4,8	5.440	20,6	7.108	18,6	6.221	16,3
Besuchte Schulen												
Allgemeinbildende Schulen	268.924	51,6	257.488	51,8	240.612	47,0	10.572	40,0	14.257	37,2	10.695	28,1
Berufsbildende Schulen	215.517	41,3	204.923	41,2	199.285	38,9	8.869	33,6	14.665	38,3	13.504	35,4
Hochschulen und Akademien	26.201	5,0	24.799	5,0	27.918	5,5	3.345	12,7	4.948	12,9	4.416	11,6
Keine Angabe	10.754	2,1	10.114	2,0	43.984	8,6	3.642	13,8	4.429	11,6	9.498	24,9

Quelle: Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A12.2.2-2: **Verbleibsstatus der Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration in 2019 – mit Differenzierungen nach Geschlecht, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus (absolut und in %)**

	Eingemündete Bewerber/-innen		Noch suchende Bewerber/-innen zum 30.9.						Andere ehemalige Bewerber/-innen						Gesamt	
			darunter		Bewerber/-innen mit Alternative		unversorgte Bewerber/-innen		darunter		mit bekanntem Verbleib		unbekannt verblieben			
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	**13.433**	**35,2**	**7.002**	**18,4**	**3.854**	**10,1**	**3.148**	**8,3**	**17.678**	**46,4**	**8.062**	**21,2**	**9.616**	**25,2**	**38.113**	**100,0**
Geschlecht																
Männer	10.679	35,1	5.609	18,4	3.134	10,3	2.475	8,1	14.174	46,5	6.492	21,3	7.682	25,2	30.462	100,0
Frauen	2.754	36,0	1.393	18,2	720	9,4	673	8,8	3.504	45,8	1.570	20,5	1.934	25,3	7.651	100,0
Schulabschluss																
Ohne Hauptschulabschluss	419	31,2	223	16,6	100	7,4	123	9,2	701	52,2	332	24,7	369	27,5	1.343	100,0
Hauptschulabschluss	5.660	39,9	2.439	17,2	1.501	10,6	938	6,6	6.104	43,0	2.663	18,7	3.441	24,2	14.203	100,0
Realschulabschluss	3.023	37,2	1.646	20,2	1.054	13,0	592	7,3	3.462	42,6	1.915	23,6	1.547	19,0	8.131	100,0
Fachhochschulreife	475	25,7	351	19,0	228	12,3	123	6,7	1.021	55,3	711	38,5	310	16,8	1.847	100,0
Allgemeine Hochschulreife	1.731	27,2	1.290	20,3	509	8,0	781	12,3	3.347	52,6	1.438	22,6	1.909	30,0	6.368	100,0
Keine Angabe	2.125	34,2	1.053	16,9	462	7,4	591	9,5	3.043	48,9	1.003	16,1	2.040	32,8	6.221	100,0
Aufenthaltsstatus																
Aufenthaltserlaubnis	9.608	33,0	5.663	19,4	3.080	10,6	2.583	8,9	13.872	47,6	6.639	22,8	7.233	24,8	29.143	100,0
Aufenthaltsgestattung	2.742	41,5	1.027	15,5	592	9,0	435	6,6	2.841	43,0	1.104	16,7	1.737	26,3	6.610	100,0
Duldung	1.083	45,9	312	13,2	182	7,7	130	5,5	965	40,9	319	13,5	646	27,4	2.360	100,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Jahren 2015 und 2016 zurückzuführen.[220] Unterschiede zwischen den beiden Bewerbergruppen waren auch in den formalen Bildungsqualifikationen festzustellen, wenngleich die Angaben zu Schulabschlüssen – wie bereits ausgeführt – mit Vorsicht zu interpretieren sind. Der Anteil der geflüchteten Bewerber/-innen, die einen Hauptschul- oder vergleichbaren Abschluss haben, lag bei 37,3% und damit rund 10 Prozentpunkte höher als bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund (27,0%). Hingegen hatten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund mit einem Anteil von 39,9% beinahe doppelt so häufig einen Realschulabschluss als geflüchtete Bewerber/-innen (21,3%). Bei der Hochschulzugangsberechtigung fielen die Unterschiede hingegen geringer aus. Der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die im Berichtsjahr 2019 über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügten, lag bei 21,5% (gegenüber 26,6% bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund). Beim Vergleich der Schulabschlüsse und Schulbesuche zwischen gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern mit und ohne Fluchthintergrund ist zu beachten, dass bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund sehr viel häufiger keine Informationen zum Schulabschluss (2019: 16,3%), bzw. zum Schulbesuch (2019: 24,9%) vorhanden waren als bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund (4,8% bzw. 8,6%).

Vermittlungsstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund

Von den 38.113 bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund hatten zum Stichtag 30. September 2019 insgesamt 13.433 einen Ausbildungsvertrag abschließen können. Die Quote der Einmündungen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund in eine (duale) Ausbildung betrug im Berichtsjahr 2019 somit 35,2%. Die Quote der erfolgreich eingemündeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund ist im Vergleich zum Vorjahr um 1,3 Prozentpunkte leicht gesunken und

220 Laut Angaben des BAMF waren 2015 (69,2%) und 2016 (65,7%) rund zwei Drittel der Asylerstantragsteller männlich (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016, 2017).

Tabelle A12.2.2-3: **Verbleib der im Berichtsjahr 2019 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration (Stichtag: 30. September 2019, absolut und in %)**

Art des Verbleibs	Insgesamt		Status des Vermittlungsauftrags							
			Vermittlungsauftrag abgeschlossen				Vermittlungsauftrag läuft			
			durch Einmündung in Berufsausbildung		bei alternativem oder nicht bekanntem Verbleib		bei alternativem Verbleib		ohne alternativen Verbleib (unversorgte Bewerber/-innen)	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Einmündung in Berufsausbildung	**13.433**	**100,0**	**13.433**	**100,0**						
davon: Berufsausbildung ungefördert	12.571	93,6	12.571	93,6						
Berufsausbildung gefördert	862	6,4	862	6,4						
Alternativer Verbleib	**11.909**	**100,0**			**8.045**	**100,0**	**3.850**	**100,0**		
davon: Schulbildung	4.912	41,2			3.270	40,6	1.642	42,6		
Studium	215	1,8			194	2,4	21	0,5		
Praktikum	292	2,5			80	1	212	5,5		
Erwerbstätigkeit	4.662	39,1			3.689	45,9	973	25,3		
Gemeinnützige soziale Dienste	107	0,9			65	0,8	42	1,1		
Verbleib in bisheriger Berufsausbildung	**679**	**5,7**			**386**	**4,8**	**293**	**7,6**		
davon: Berufsausbildung ungefördert	505	4,2			325	4	180	4,7		
Berufsausbildung gefördert	174	1,5			61	0,8	113	2,9		
Fördermaßnahmen	**1.042**	**8,7**			**361**	**4,5**	**667**	**17,3**		
davon: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	431	3,6			144	1,8	287	7,5		
Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ)	597	5			217	2,7	380	9,9		
Sonstige Förderung	14	0,1	13.433	35,2	*	*	*	*		
Ohne Angabe eines Verbleibs	**12.764**	**100,0**			**9.616**	**100,0**			**3.148**	**100,0**
Insgesamt	**38.113**	**100,0**	**13.433**	**35,2**	**17.678**	**46,4**	**3.854**	**10,1**	**3.148**	**8,3**

* Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

lag weiterhin deutlich unter dem Anteil der erfolgreich eingemündeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (48,8%) (**vgl. Kapitel A1.3**).

Bei 18,4% der gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund bestand zum Stichtag 30. September bei der BA noch ein Vermittlungswunsch in Ausbildung. Hierbei handelt es sich sowohl um Bewerber/-innen, die unversorgt sind (8,3%), als auch um Bewerber/-innen, die einen alternativen Verbleib haben, aber dennoch ihren Vermittlungswunsch für das laufende Ausbildungsjahr bei der BA aufrechterhalten (10,1%). Im Vergleich zu noch suchenden Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund mündeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund deutlich seltener in eine Alternative ein. Gleichzeitig fällt in der Gruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund der Anteil der unbekannt Verbliebenen deutlich höher aus als in der Gruppe der Personen ohne Fluchthintergrund (**vgl. Kapitel A1.3**).

17.678 bzw. 46,4% der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund waren im Berichtsjahr 2019 anderweitig oder unbekannt verblieben und hatten ihren Vermittlungsauftrag beendet. Der BA liegen von insgesamt 8.062 ehemaligen Bewerberinnen und Bewerbern im Kontext von Fluchtmigration Informationen über den Verbleib vor. Rund jeder zehnte Bewerber/jede zehnte Bewerberin mit Fluchthintergrund ist unbekannt verblieben (25,2%).

→ **Tabelle A12.2.2-2** zeigt den Verbleibstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund differenziert nach Geschlecht, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus. Hierbei wird deutlich, dass Bewerberinnen mit Fluchthintergrund eine geringfügig höhere Einmündungsquote

(36,0%) aufweisen als männliche Bewerber mit Fluchthintergrund (35,1%).

Geflüchtete Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss (39,9%) oder mit Realschulabschluss (37,2%) mündeten häufiger in die duale Berufsausbildung ein als Bewerber/-innen mit Fachhochschulreife (25,7%) oder mit allgemeiner Hochschulreife (27,2%). Hingegen ist bei geflüchteten Bewerberinnen und Bewerbern mit allgemeiner Hochschulreife der Anteil der noch suchenden Bewerber/-innen ohne Alternative deutlich höher als bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Hauptschulabschluss (12,3% vs. 6,6%).

Von den 13.433 gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund, die zum 30. September 2019 in eine Berufsausbildung einmündeten, erhielt der Großteil eine ungeförderte Ausbildungsstelle (93,6%) und lediglich ein kleiner Teil einen geförderten Ausbildungsplatz (6,4%). → **Tabelle A12.2.2-3** zeigt, dass sich geflüchtete Bewerber/-innen mit alternativem Verbleib zum Stichtag 30. September 2019 am häufigsten in einer Schulbildung befanden (41,2%) oder einer Erwerbstätigkeit nachgingen (39,1%). 8,7% der Bewerber/-innen mündete in eine berufsvorbereitende Maßnahme ein. Ferner absolvierten 2,5% ein Praktikum oder verblieben in ihrem bestehenden Ausbildungsverhältnis (4,1%). Mit jeweils weniger als 2% spielten die übrigen Verbleibe wie Studium und gemeinnützige soziale Dienste eine geringere Rolle.

Was genau die Bewerber/-innen mit alternativem Verbleib machen, hängt auch damit zusammen, ob die Bewerber/-innen ihren Vermittlungsauftrag bei der BA aufrechterhalten oder auf weitere Unterstützung verzichten. Demnach gingen Bewerber/-innen, die ihren Vermittlungswunsch nicht aufrechterhalten hatten, öfter einer Erwerbstätigkeit nach (45,9%) als Bewerber/-innen, die weiterhin nach einer Ausbildungsstelle suchten (25,3%). Bewerber/-innen, bei denen der Vermittlungsauftrag weiter bestehen blieb, waren dagegen öfter in eine Fördermaßnahme eingemündet. 9,9% der weiterhin suchenden Bewerber/-innen absolvierten eine Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ) und 7,5% eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (gegenüber 2,7% und 1,8% der Bewerber/-innen, bei denen der Vermittlungsauftrag abgeschlossen war).

(Alexander Christ, Caroline Neuber-Pohl, Stephanie Oeynhausen, Moritz Niemann)

B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung

Das Wichtigste in Kürze

Zusammenfassend ist vor allem auf folgende Ergebnisse hinzuweisen:

- Nach den Ergebnissen des **Adult Education Survey (AES)** lag die Teilnahmequote an **berufsbezogener Weiterbildung** 2018 bei **48%** und damit 5 Prozentpunkte höher als 2016. Bei den Männern lag die Teilnahmequote mit 52% deutlich höher als bei den Frauen (43%).
- Der **Anteil der weiterbildenden Betriebe** lag nach den Ergebnissen des **IAB-Betriebspanels** in Deutschland **2018** bei **54%** und damit auf demselben Niveau, wie die Jahre zuvor. Über einen längeren Zeitraum betrachtet ist allerdings ein erheblicher Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe festzustellen; 2001 waren nur 36% der Betriebe weiterbildungsaktiv. Der Zeitverlauf zeigt auch, dass gerade die kleineren Betriebe heute wesentlich weiterbildungsaktiver sind.
- Auswertungen der fünften europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (Continuing Vocational Training Survey – **CVTS5**) zeigen, dass Betriebe Weiterbildungskurse mit **anderen Lernformen** ergänzen. Hierbei spielt die Weiterbildung am Arbeitsplatz eine besondere Rolle. Im Vergleich zu anderen Ländern werden in Deutschland mehr unterschiedliche Lernformen angeboten.
- Entsprechend der wb**monitor**-Umfrage **2019** hat sich der **Klimawert** in der Weiterbildungsbranche gegenüber dem Vorjahr verbessert und lag mit +44 Punkten 3 Punkte über dem des Vorjahres. Damit war die Stimmung in der Weiterbildungsbranche besser als in der gesamten Dienstleistungsbranche.
- Im **Themenschwerpunkt „Digitalisierung“** der wb**monitor**-Umfrage **2019** wurden die Einrichtungen u. a. zu ihrer technischen Ausstattung und zum Einsatz digitaler Medien gefragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten Anbieter ihr Lehr-Lern-Geschehen durch vielfältige digitale Formate ergänzen.
- Das **Kursangebot der Volkshochschulen** weist für das Jahr 2018 45.321 Kursveranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ aus. Grundlage ist die Volkshochschul-Statistik, die nach einer umfangreichen Revision eine bessere Grundlage für die Darstellung des Angebotes an beruflicher Weiterbildung bietet.
- **Fernlernen** auf der Grundlage des Fernunterrichtsschutzgesetzes ist eine wichtige Weiterbildungsform in Deutschland. Bildungsangebote, die der gesetzlichen Definition entsprechen, bedürfen der Zulassung durch die Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU). Hier wurden für das Jahr 2018 411 Anbieter und 3.578 Bildungsangebote registriert.
- Im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird Qualifizierung durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) und durch die Jobcenter nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) gefördert. Im Jahr 2018 gab es 304.183 Eintritte in **Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung** nach SGB III und SGB II. Die Zahl ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken.
- Im Rahmen des **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG)** wurden 2018 rund 167.000 Personen gefördert, was einer Erhöhung von 1,6% im Vergleich zum Vorjahr entspricht.
- Im **Programm Weiterbildungsstipendium** wurden 2019 rund 6.200 Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen unterstützt. Im **Programm Aufstiegsstipendium** gab es rund 1.000 Neuaufnahmen.
- Über das **Programm Bildungsprämie** wurden bis Ende Dezember 2019 rund 365.000 Prämiengutscheine und 28.900 Spargutscheine ausgegeben. An dem Programm nehmen deutlich mehr Frauen als Männer teil.
- Insgesamt gibt es zurzeit 220 **Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes** für die berufliche Fortbildung und Umschulung.
- An **Fachschulen** beendeten 2018 rund 62.800 Absolventen und Absolventinnen einen Bildungsgang. Damit ist ihre Zahl im Vergleich zum Vorjahr um 2,6% gesunken.
- Nach den Ergebnissen der **Berufsbildungsstatistik** haben 2018 rund 91.000 Teilnehmer/-innen eine **Fortbildungsprüfung** nach BBiG/HwO abgeschlossen, davon entfielen 51,1% auf den kaufmännischen Bereich und 38,3% auf Meisterprüfungen.

(Elisabeth M. Krekel)

B 1 Beteiligungsstrukturen

B 1.1 Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung

Weiterbildung gilt als ein wichtiger Baustein zum beruflichen Erfolg und wird deshalb von Betrieben und der öffentlichen Hand – auch unabhängig von Arbeitslosigkeit (z. B. über die Bildungsprämie oder entsprechende Landesgesetze) – gefördert. Der Adult Education Survey (AES) E ist die differenzierteste Quelle zur Beschreibung der Weiterbildungsbeteiligung auf Personenebene (vgl. Behringer u. a. 2016, S. 28). Damit ergibt sich die Möglichkeit, die Reichweite dieser Aktivitäten in der Gesamtbevölkerung und in verschiedenen Teilgruppen der Bevölkerung abzuschätzen und auch im europäischen Vergleich darzustellen. Der AES bietet neben vielen anderen Informationen die Möglichkeit, Lernaktivitäten mit beruflichem Kontext und Arbeitsplatzbezug separat zu beschreiben. Neben der betrieblichen Unterstützung von Weiterbildung werden hierbei auch die individuellen Gründe für die Weiterbildungsteilnahme (beruflich vs. privat) berücksichtigt.

Ausführliche Erläuterungen der Definition finden sich im Trendbericht zum AES 2018 (vgl. Bilger/Strauß 2019, S. 8). Die AES-Erhebungen 2014 und 2018 wurden nur in Deutschland mit einer gegenüber den anderen Erhebungen reduzierten Stichprobe[221] durchgeführt (für ausführliche Erläuterungen zur Durchführung und Methodik des deutschen AES siehe Bilger/Kuper 2017). Der AES 2018 wurde – bis auf die beschriebene Modifikation der Weiterbildungssegmente, siehe E –, auf vergleichbare Art und Weise wie die deutschen Vorerhebungen durchgeführt (Bilger/Strauß 2019, S. 7). Aufgrund der Modifikation der Erfassung der Weiterbildungssegmente kann zwischen den Erhebungsjahren 2016 und 2018 kein direkter Trendvergleich mit Signifikanzprüfung durchgeführt werden. Ein solcher ist nur möglich, wenn man die Teilnahmequoten für 2018 auf Basis derselben Informationen wie 2016 berechnet. Da die neue Berechnung jedoch die europäischen Anforderungen besser erfüllt und die Finanzierung der Weiterbildungsaktivitäten präziser abbildet, werden die Teilnahmequoten für alle Teilgruppen hier auf Basis der neuen Definition ohne direkten Trendvergleich dargestellt; der Trendvergleich wird zusätzlich für die Gesamtquoten berichtet.

221 Die Stichprobengröße für die hier betrachtete Population (25- bis 64-Jährige) betrug 2012 und auch 2016 jeweils rund 6.200 Befragte; 2014 waren es dagegen nur rund 2.700 Befragte, 2018 rund 4.700 Befragte.

E Im Adult Education Survey (AES) erfasste Lernformen und Definition berufsbezogener Weiterbildung

Formale, non-formale und informelle Bildung

Lernaktivitäten Erwachsener werden im AES gemäß der europäischen Definition in formale, non-formale und informelle Lernaktivitäten unterteilt (vgl. für nähere Erläuterungen und die Einordnung in den europäischen Kontext Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel C; European Commission 2006).

Formale Bildung bezieht sich auf sogenannte reguläre Bildungsgänge, die zu einem anerkannten Abschluss führen, im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) verortet sind und mindestens sechs Monate dauern.

Unter dem Begriff **non-formale Bildung** werden solche Lernaktivitäten zusammengefasst, die in einem organisierten Lehr-/Lernarrangement und in einer Lehrer-Schüler-Beziehung stattfinden; dies kann auch als Fernunterricht geschehen. Konkret wird im AES die Teilnahme an folgenden Formen non-formaler Lernaktivitäten erfragt:

- Kurse oder Lehrgänge,
- kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, z. B. Vorträge, Schulungen, Seminare oder Workshops,
- Schulungen am Arbeitsplatz (z. B. geplante Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, Kollegen/Kolleginnen, Trainer/-innen oder Teletutoren/Teletutorinnen) und
- Privatunterricht in der Freizeit (z. B. Fahrstunden, Musikunterricht, Trainerstunden).

In der deutschen Berichterstattung hat es sich eingebürgert, die Beteiligung an non-formaler Bildung als Kernindikator für die Weiterbildungsbeteiligung zu verwenden. Non-formale Lernaktivitäten werden in drei Segmente unterteilt: betriebliche, individuelle berufsbezogene und nicht berufsbezogene Weiterbildung (s. u.).

Informelles Lernen ist schließlich jede andere Lernaktivität, die intentional, also mit einer Lernabsicht, stattfindet, z. B. mit dem Computer, mit Fachbüchern, durch den Besuch eines Museums oder im sozialen Umfeld (Familie, Freunde, Arbeitsplatz).

Segmente non-formaler Bildung (Weiterbildungssegmente)

Als **betriebliche Weiterbildung** werden im deutschen AES alle Lernaktivitäten klassifiziert, die ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung stattfinden und/oder für die die direkten Weiterbildungskosten (z. B. wie etwa Kursgebühren, Kosten für Lehrmaterialien) mindestens anteilig vom Arbeitgeber übernommen werden. Wenn eine Aktivität nicht betrieblich ist, wird die weitere Zuordnung nach den subjektiven Gründen der Teilnehmenden vorgenommen: Als **individuelle berufsbezogene Weiterbildung** gelten solche Lernaktivitäten, die von den Individuen „hauptsächlich aus beruflichen Gründen" belegt wurden. Entsprechend gehören zur **nicht berufsbezogenen Weiterbildung** solche Aktivitäten, die „mehr aus privaten Gründen" besucht wurden. In den Erhebungen 2012, 2014 und 2016 wurde eine einheitliche Definition der Weiterbildungssegmente verwendet. Mit der Erhebung 2018 wurde für die Teilgruppe der Selbstständigen die Nachfrage über die Finanzierung der Bildungsaktivitäten erweitert, mit der Folge, dass für diese spezifische Teilgruppe nun der Anteil als betrieblich eingeordneter Bildungsaktivitäten gegenüber der Erhebung 2016 etwas höher definiert wird, dahingegen der Anteil der individuellen berufsbezogenen Bildungsaktivitäten etwas geringer (vgl. Bilger/Strauß 2019, S. 18-19, Fußnoten 11, 14). Für die Teilnahmequote der gesamten hier betrachteten Population bedeutet dies eine Verschiebung in der Teilnahmequote um in der Regel weniger als einen Prozentpunkt zugunsten der betrieblichen Weiterbildung, wohingegen die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung (s. u.) insgesamt bei den meisten betrachteten Teilgruppen keine Abweichung zeigt.

Die Teilnahmequoten für die berufsbezogene Weiterbildung insgesamt ab 2007 sind im BIBB-Datenreport 2016, Kapitel B1.1 berichtet (S. 297ff.).

Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung

Die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung E ist im Jahr 2018 bundesweit gegenüber dem Jahr 2016 von 43% auf 48% angestiegen → **Schaubild B1.1-1**, → **Tabelle B1.1-1**. Gleiches gilt für die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung, die 2016 bei 38% lag und 2018 43% betrug. Die Teilnahmequote an individueller berufsbezogener Weiterbildung ist von 6% auf 7% gestiegen. Wie in den Vorjahren blieb die betriebliche Weiterbildung während der Arbeitszeit oder mit betrieblicher Unterstützung damit prägend für das Bild der berufsbezogenen Weiterbildung.

Für den direkten Trendvergleich der Erhebungsjahre 2016 und 2018 können die Teilnahmequoten für 2018 nach den gleichen Definitionsregeln wie 2016 berechnet werden. Die jeweiligen Vergleichswerte für 2018 lagen für die berufsbezogene Weiterbildung insgesamt bei 47%, für die betriebliche Weiterbildung bei 42% und für die individuelle berufsbezogene Weiterbildung bei 7% (alle Werte sind gegenüber 2016 signifikant angestiegen).[222] Im Folgenden werden zur besseren Übersicht nur die Teilnahmequoten nach der Definition von 2018 berichtet; die mit 2016 direkt vergleichbaren Quoten weichen für alle im Folgenden genannten Teilgruppen weniger als einen Prozentpunkt von den berichteten Werten ab.

Mit der Erhebung 2018 hat sich die Relation der Teilnahmequoten zwischen Ost- und Westdeutschland umgekehrt → **Tabelle B1.1-1**. Waren 2016 und in den Erhebungen zuvor die Teilnahmequoten in den alten Ländern stets niedriger als in den neuen Ländern, so stellt sich das Bild für die Erhebung 2018 nun umgekehrt dar. In den alten Ländern ist die Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt von 42% auf 49% gestiegen, in den neuen Ländern dagegen von 48% auf 42% gesunken. Der Unterschied zwischen den Landesteilen ist für 2018 signifikant.[223]

Ähnlich verhält es sich bei der betrieblichen Weiterbildung: Die Teilnahmequote stieg von 37% auf 44% in den alten Ländern und sank von 43% auf 38% in den neuen Ländern, ebenfalls resultierend in einem signifikanten Niveauunterschied zugunsten der alten Länder im Jahr 2018. Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung stieg die Teilnahmequote in den alten Ländern von 6% auf 7%, während sie in den neuen Ländern bei 6%

222 Der Niveauunterschied zwischen den Vergleichswerten 2016 und 2018 wurde mittels eines Verteilungstests auf statistische Signifikanz (95% Vertrauenswahrscheinlichkeit) geprüft.

223 Eine Prüfung der Hintergründe dieser Entwicklung müsste die Wirtschaftsstruktur und die Rahmenbedingungen betrieblicher Weiterbildung in beiden Landesteilen fokussieren, um die Entwicklung anhand von weiteren Kontextfaktoren näher erläutern zu können.

E Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung

Berufsbezogene Weiterbildung insgesamt wird hier als betriebliche und/oder individuelle berufsbezogene Weiterbildung verstanden. Die Teilnahmequote beschreibt den Anteil der Teilnehmer/-innen an allen befragten Personen, die in den 12 Monaten vor der Befragung an mindestens einer Maßnahme teilgenommen haben, die dieser Gruppe von Lernaktivitäten zuzurechnen ist, also non-formale Lernaktivitäten im Segment der betrieblichen oder individuellen berufsbezogenen Bildung. Anders als in der Berichterstattung zum AES, wo i. d. R. auf die 18- bis 64-Jährigen Bezug genommen wird, werden die Teilnahmequoten hier für die Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren dargestellt. Diese Einschränkung ist auch im internationalen Vergleich üblich; bei dieser Altersgruppe wird angenommen, dass die meisten Personen ihre Erstausbildung mit spätestens 24 Jahren beendet haben und dass also überwiegend Weiterbildungsaktivitäten gemessen werden (vgl. Behringer/Schönfeld 2017, S. 167). Mit der Änderung der Definition der Weiterbildungssegmente für die Gruppe der Selbstständigen ergeben sich für die hier berichtete Gesamtteilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung Abweichungen unter einem Prozentpunkt, die für manche Teilgruppen sowie für die deutschlandweite Gesamtquote der Beteiligung nach Rundung zu einer Differenz von einem Prozentpunkt der Teilnahmequote gegenüber der nach der Definition von 2016 berechneten Teilnahmequote führen.

stabil blieb (kein signifikanter Unterschied zwischen den Landesteilen in 2018).

Auch zwischen Männern und Frauen lassen sich 2018 Unterschiede im Teilnahmeniveau an berufsbezogener Weiterbildung beobachten → **Schaubild B1.1-1**, → **Tabelle B1.1-1**. 2018 nahmen 52% der Männer und 43% der Frauen an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt teil. Noch größer war die Differenz bei der betrieblichen Weiterbildung: hier betrug die Teilnahmequote der Männer 47%, die der Frauen 37% (jeweils signifikanter Unterschied). In der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung lag die Teilnahmequote der Männer (6%) leicht, aber nicht signifikant unter der der Frauen (7%).

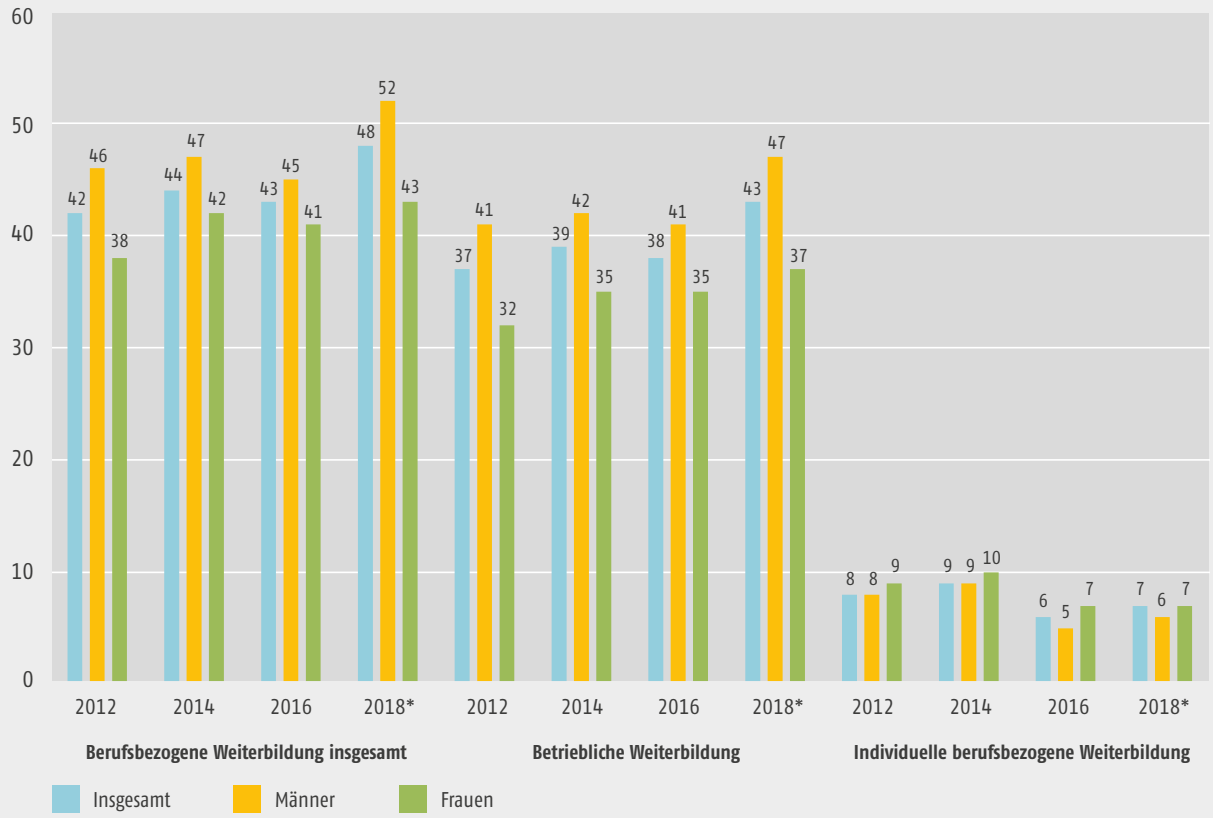
Die geringere Beteiligung von Frauen an betrieblicher Weiterbildung hängt damit zusammen, dass Frauen weniger als Männer ins Erwerbsleben eingebunden sind: Sie sind seltener erwerbstätig als Männer, und wenn sie es sind, arbeiten sie häufiger in Teilzeit und bekleiden seltener Führungspositionen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019b, S. 10). Im Jahr 2018 war – anders als in den Erhebungen zuvor – auch innerhalb der Vollzeit-Erwerbstätigen ein Geschlechterunterschied zu beobachten: die Teilnahmequote Vollzeit erwerbstätiger Männer an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt betrug 57%, die Vollzeit erwerbstätiger Frauen 50%. Dies ist vor allem auf den Beteiligungsunterschied in der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen: Dort war der Unterschied mit einem Abstand von 9 Prozentpunkten noch stärker ausgeprägt (Männer: 55%, Frauen: 46%). Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zeigt sich auch bei Eingrenzung auf Vollzeit-Erwerbstätige, dass Frauen sich hier stärker beteiligten als Männer (6% vs. 4%) (alle Unterschiede signifikant; eigene Berechnungen mit Daten des AES 2018, nicht tabelliert). In multivariaten Analysen zur Beteiligung an betrieblicher bzw. individueller berufsbezogener Weiterbildung mit dem AES 2018 (hier: 18- bis 69-Jährige) hat sich allerdings das Geschlecht nicht als separat wirksame Einflussgröße erwiesen, sondern andere soziodemografische Variablen (vgl. Bilger/Strauß 2019, S. 39).

Im Vergleich verschiedener Erwerbsstatusgruppen[224] → **Tabelle B1.1-1** zeigt sich der Anstieg der Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung am markantesten bei den Teilgruppen der Teilzeit-Erwerbstätigen, der Arbeitslosen und der Personen in Ausbildung, während die Beteiligung der Vollzeit-Erwerbstätigen und der sonstigen Nichterwerbstätigen nur leicht zunahm. Vollzeit-Erwerbstätige beteiligten sich 2018 zu 55% an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt (2016: 53%), zu 52% (2016: 49%) an betrieblicher Weiterbildung und zu 5% (2016: 5%) an individueller berufsbezogener Weiterbildung. Erstmals lag die Teilnahmequote Teilzeit Erwerbstätiger an berufsbezogener Weiterbildung 2018 mit 55% gleich hoch wie die Vollzeit-Erwerbstätiger. Bei der betrieblichen Weiterbildung lag die Teilnahmequote der Teilzeit-Erwerbstätigen mit 50% leicht unter der der Vollzeit-Erwerbstätigen, bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung hingegen mit 6% leicht darüber, beide Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

Auffällig ist auch der starke Anstieg der Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung bei der Gruppe der Arbeitslosen von 21% im Jahr 2016 auf 38% im Jahr 2018. Dieser realisierte sich schwerpunktmäßig im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung, wo die Teilnahmequote 2018 32% betrug (2016: 17%);

224 Dass überhaupt für nichterwerbstätige Personen Teilnahmequoten für betriebliche Weiterbildung angegeben werden können, ist auf den Umstand zurückzuführen, dass der Erwerbsstatus zum Zeitpunkt der Befragung erhoben wird, während sich der Referenzzeitraum für die Weiterbildungsteilnahme auf die zwölf Monate vor der Befragung bezieht. Sonstige Nichterwerbstätige und auch Arbeitslose können also vor Eintritt in die Nichterwerbstätigkeit bei ihrem früheren Arbeitgeber bzw. mit dessen finanzieller Unterstützung an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben.

Schaubild B1.1-1: **Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung 2012, 2014, 2016 und 2018 nach Geschlecht (in %)**



* Teilnahmequote 2018 berechnet auf Basis der angereicherten Information aus der neuen Nachfrage an Selbstständige.

Quelle: Kantar Public, AES 2012 (N=6.213), AES 2014 (N=2.670); AES 2016 (N=6.229); AES 2018 (N=4.673); Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung, gewichtete Werte.

BIBB-Datenreport 2020

in dieses Segment fallen u.a. SGB-geförderte Maßnahmen.

Die Beteiligung von Personen in Ausbildung an berufsbezogener Weiterbildung ist ebenfalls stark angestiegen von 31% im Jahr 2016 auf 41% im Jahr 2018. Bei dieser Gruppe verteilte sich der Anstieg etwa gleichmäßig auf die beiden Segmente der betrieblichen Weiterbildung (2016: 17%; 2018: 22%) und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (2016: 15%; 2018: 22%). Bei den sonstigen Nichterwerbstätigen zeigt sich insgesamt eine stabile Entwicklung mit einem leichten Anstieg im Segment der betrieblichen Weiterbildung von 7% (2016) auf 9% (2018); die Beteiligung in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung blieb mit 5% stabil, insgesamt zeigt sich für die berufsbezogene Weiterbildung mit 13% ebenfalls ein zu 2016 (12%) vergleichbarer Wert.

Die Ergebnisse bestätigen den auch aus multivariaten Analysen bekannten Zusammenhang, dass der Erwerbsstatus eine der zentralen Determinanten der Beteiligung an Weiterbildung insgesamt darstellt, was auch für den AES 2018 gezeigt wurde (hier für die Gruppe der 18- bis 69-Jährigen; vgl. Bilger/Strauß 2019, S. 39).

In Bezug auf die Differenzierung nach Altersgruppen wurde 2018, anders als im Jahr 2016, kein signifikanter Unterschied zwischen der Beteiligung der 25- bis 34-Jährigen und der Gruppe der 35- bis 49-Jährigen an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt beobachtet; die Teilnahmequote der jüngeren Gruppe lag bei 51%, die der mittleren Altersgruppe bei 52%. Die Differenzierung nach Segmenten zeigt allerdings, dass die Teilnahmemuster sich segmentspezifisch unterschieden. Während die Beteiligung der mittleren Gruppe an der betrieblichen Weiterbildung mit 48% signifikant höher lag als die der jüngeren Gruppe (41%), war die Beteiligung der jüngeren Gruppe wie auch in den Erhebungen 2012 und 2014 am höchsten in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (12%) und überstieg damit die der beiden anderen Gruppen signifikant.

Tabelle B1.1-1: **Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung 2012, 2014, 2016 und 2018 nach verschiedenen Differenzierungsmerkmalen (in %)**

	Berufsbezogene Weiterbildung insgesamt				Betriebliche Weiterbildung				Individuelle berufsbezogene Weiterbildung			
	2012	2014	2016	2018[1]	2012	2014	2016	2018[1]	2012	2014	2016	2018[1]
Region												
Deutschland	42	44	43	48	37	39	38	43	8	9	6	7
Alte Länder	41	43	42	49	36	37	37	44	8	9	6	7
Neue Länder	47	51	48	42	40	45	43	38	10	10*	6	6*
Geschlecht												
Männer	46	47	45	52	41	42	41	47	8	9	5	6
Frauen	38	42	41	43	32	35	35	37	9	10	7	7
Erwerbsstatus												
Erwerbstätige Vollzeit	54	56	53	55	49	52	49	52	8	9	5	5
Erwerbstätige Teilzeit	46	48	47	55	40	43	42	50	10	8	7	6*
Arbeitslose	22	28*	21	38	6+	10+	/	8+	16*	18*	17*	32*
Personen in schulischer/ beruflicher Bildung; Studierende[2]	35*	35+	31*	41*	16+	/	17+	22+	20+	26+	15+	22+
Sonstige Nichterwerbstätige	10	10*	12	13	6*	5+	7*	9*	4*	5+	5*	5+
Alter												
25 bis 34 Jahre	45	50	42	51	38	40	37	41	10	14	7	12
35 bis 49 Jahre	47	48	49	52	41	43	43	48	9	7	7	6
50 bis 64 Jahre	36	37	38	42	31	32	35	39	7	9	5	5
Schulabschluss[3]												
Niedrig und darunter	27	30	27	34	23	27	25	31	5	5*	4*	3*
Mittel	45	48	45	44	40	42	41	42	8	10	5	3*
Hoch	57	55	55	62	49	47	47	53	14	13	10	13
Berufsabschluss												
Keine Berufsausbildung	25	29	24	29	19	24	19	19	7*	7+	5	11*
Lehre/Berufsfachschule	37	40	39	42	33	35	35	39	7	8	5	4
Meister/andere Fachschule	58	62	58	63	53	58	54	59	9*	11+	6*	6+
(Fach-)Hochschulabschluss	61	57	60	62	52	49	52	53	15	14	10	12
Migrationshintergrund[4]												
Deutsche ohne Migrationshintergrund	46		46	49	40		41	45	9		6	6
Deutsche mit Migrationshintergrund	28		35	48	22		29*	41*	8+		8+	/
Ausländer/-innen	24*		27	39	19*		19	27	6+		9*	13*
N absolut maximal (ungewichtet)	6.213	2.670	6.229	4.673	6.213	2.670	6.229	4.673	6.213	2.670	6.229	4.673

* Fallzahl (ungewichtet) 40-79 Fälle
\+ Fallzahl (ungewichtet) 20-39 Fälle
/ Fallzahl (ungewichtet) <20
[1] Teilnahmequote berechnet auf Basis der angereicherten Information aus der neuen Nachfrage an Selbstständige
[2] 2016 inkl. der neuen Kategorie „in einem bezahlten Praktikum"
[3] keine Angabe und noch Schüler/-in hier nicht dargestellt
[4] keine Angabe hier nicht dargestellt, für 2014 aufgrund geringer Fallzahlen nicht differenzierbar

Quelle: Kantar Public, AES 2012, AES 2014; AES 2016; AES 2018;
Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung, gewichtete Werte

Die Beteiligung der ältesten Gruppe lag 2018 in der Gesamtbetrachtung (42%) und den Einzelsegmenten unter der der anderen Gruppen (signifikant außer für die betriebliche Weiterbildung im Unterschied zur jüngeren Altersgruppe und die individuelle berufsbezogene Weiterbildung im Unterschied zur mittleren Altersgruppe).

Gegenüber 2016 ist die Beteiligung aller drei Altersgruppen an der betrieblichen Weiterbildung etwa im gleichen Maße gestiegen, in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung hingegen nur die der jüngsten Gruppe.

Beim Schulabschluss zeigte sich auch im Jahr 2018 das aus der Weiterbildungsforschung bekannte Muster, dass die Beteiligung mit dem Schulabschluss steigt **→ Tabelle B1.1-1.**[225] Dies gilt für die berufsbezogene Weiterbildung sowie für die betriebliche Weiterbildung; bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung fällt der große Abstand der Personen mit hohem Schulabschluss (Teilnahmequote von 13%) gegenüber den Personengruppen mit niedrigem und mittleren Schulabschluss auf, zwischen deren Beteiligung in diesem Segment kein signifikanter Unterschied bestand (jeweils 3%).

Auch bei der Betrachtung der Teilnahme nach dem höchsten beruflichen Abschluss ist die Tendenz erkennbar, dass in allen Weiterbildungssegmenten die höheren Qualifikationsgruppen stärker in Weiterbildung eingebunden sind **→ Tabelle B1.1-1**. Die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt ist gegenüber 2016 bei allen Qualifikationsgruppen angestiegen und lag 2018 zwischen 29% bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und 63% bei Personen mit Meister oder vergleichbarem Abschluss (2016: 24% bzw. 58%). Allerdings verteilte sich der Anstieg bei den Gruppen unterschiedlich auf die beiden Weiterbildungssegmente. Eine Zunahme der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung zeigt sich zwischen 2016 und 2018 für Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (2016: 35%; 2018: 39%) und für die Personen mit Meister oder einem vergleichbaren Fachschulabschluss (2016: 54%; 2018: 59%). Ein Anstieg der Beteiligung an individueller berufsbezogener Weiterbildung ist dagegen für die Gruppe der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (2016: 5%; 2018: 11%) und für die Gruppe der Personen mit einem (Fach-)Hochschulabschluss (2016: 10%; 2018: 12%) zu beobachten; damit lag die Beteiligung der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung erstmals auf ähnlichem Niveau wie die der Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss (nicht signifikant verschieden).

Während die Teilnahmequoten in der berufsbezogenen Weiterbildung insgesamt der Personengruppen mit Meister oder einem vergleichbaren Abschluss (63%) sowie mit (Fach-)Hochschulabschluss (62%) 2018 – wie auch 2016 – nahe beieinanderlagen und sich statistisch nicht signifikant unterschieden, bestanden solche Unterschiede jedoch in der segmentspezifischen Differenzierung. In der betrieblichen Weiterbildung erreichten die Personen mit Meister oder einem vergleichbaren Abschluss mit 59% eine signifikant höhere Beteiligung als die Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss (53%). Letztere Gruppe hingegen beteiligte sich durchgängig in allen Erhebungen weitaus mehr an individueller berufsbezogener Weiterbildung (2018: 12%) als die Personen mit Meister oder vergleichbarem Abschluss (2018: 6%; signifikanter Unterschied).

Multivariate Analysen zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung unter abhängig Beschäftigten zeigen, dass die Unterschiede in der formalen beruflichen Qualifikation kaum noch eine Rolle spielen, wenn die berufliche Stellung und die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes kontrolliert werden. Lediglich der Unterschied zwischen Personen mit Meister- bzw. Fachschulabschluss sowie mit (Fach-)Hochschulabschluss bleibt signifikant (vgl. Kuper u. a. 2017, S. 97-99).

In der multivariaten Analyse mit Daten des AES 2018 (18- bis 69-Jährige) zeigt sich für die Teilnahme an individueller berufsbezogener Weiterbildung bei Kontrolle weiterer (nicht erwerbskontextbezogener) Variablen, dass die Chancen für Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss signifikant höher sind als für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, während zwischen letzteren und den beiden nächsthöheren Abschlussgruppen kein signifikanter Unterschied in der Teilnahmechance besteht (vgl. Bilger/Strauß 2019, S. 39).

Im AES 2018 sind zwei unterschiedliche Differenzierungen des Migrationshintergrundes verfügbar, von denen eine sich bis nach 2012 zurückverfolgen lässt, die andere nur bis 2016.[226] Aus Gründen des Trendvergleichs wird hier die bisherige Differenzierung mit der Definition über die Erstsprache fortgeschrieben, die auch im AES 2018 verfügbar ist.

225 Als niedriger Schulabschluss gilt hier der Hauptschulabschluss und darunter, als mittlerer Schulabschluss die mittlere Reife oder ein vergleichbarer Abschluss, und als hoher Schulabschluss eine Studienzugangsberechtigung (z. B. Abitur, Fachhochschulreife). Personen ohne Angabe zum Schulabschluss und solche, die zum Befragungszeitpunkt noch Schüler/-in waren, sind nicht berücksichtigt.

226 Der Migrationshintergrund wurde in den AES-Erhebungen 2012, 2014 und 2016 folgendermaßen operationalisiert: Deutsche ohne Migrationshintergrund besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit und haben Deutsch als Erstsprache, Deutsche mit Migrationshintergrund besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit, Deutsch war jedoch nicht Erstsprache. Ausländer/-innen haben nicht die deutsche Staatsangehörigkeit, die Erstsprache wird nicht berücksichtigt (vgl. Bilger/Strauß 2017, S. 48). Mit dem AES 2016 wurde eine neue Definition des Migrationshintergrundes entwickelt, die sich an Kriterien der amtlichen Statistik orientiert und nach dem Grad der Zuwanderungserfahrung in der Familie differenziert (vgl. Bilger/Strauß 2019, S. 35). Ergebnisse für die Gruppe der 18- bis 64-Jährigen sind im Trendbericht zum AES 2016 und 2018 berichtet (S. 34-36).

Während sich 2016 noch eine nach Art des Migrationshintergrunds gestufte Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung zeigte → **Tabelle B1.1-1**, unterschied sich im Jahr 2018 die Beteiligung von Deutschen ohne Migrationshintergrund nicht mehr signifikant von der der Deutschen mit Migrationshintergrund, und zwar für keines der untersuchten Segmente. Die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung lag mit 49% bzw. 48% faktisch auf gleichem Niveau, die der Ausländer/-innen lag mit 39% deutlich darunter. In der betrieblichen Weiterbildung hat sich die Teilnahmequote der Deutschen mit Migrationshintergrund zwischen 2016 und 2018 stark erhöht von 29% auf 41%; die Teilnahmequote der Ausländer/-innen hat sich ebenfalls von 19% auf 27% deutlich erhöht, war aber immer noch auffällig niedriger als die der Deutschen mit und ohne Migrationshintergrund. Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung dagegen war das Beteiligungsniveau der Ausländer/-innen 2018 mit 13% mehr als doppelt so hoch wie das der Deutschen ohne Migrationshintergrund (6%; signifikanter Unterschied). Dieser Unterschied zeigt sich auch in multivariaten Analysen; hier wird ein Zusammenhang mit den häufiger diskontinuierlichen Erwerbsbiografien von Ausländern/Ausländerinnen vermutet (vgl. Kuper u.a. 2017, S. 97-99).

Mit der neuen Definition des Migrationshintergrundes, die zwischen Personen ohne Migrationshintergrund, Migranten/Migrantinnen der ersten Generation und der zweiten Generation unterscheidet, zeigt sich für den Vergleich der Erhebungen 2016 und 2018 (18- bis 64-Jährige), dass die Beteiligung an betrieblicher und individuell berufsbezogener Weiterbildung bei den Migranten/Migrantinnen der ersten Generation (nicht in Deutschland Geborene) signifikant angestiegen ist, während sie bei den in Deutschland geborenen Migranten/Migrantinnen der zweiten Generation jeweils gleich geblieben ist. Beim Vergleich der Ergebnisse nach der alten Definition wird deutlich, dass die Operationalisierung des Migrationshintergrundes einen starken Einfluss auf die Ergebnisse hat, die insbesondere die zweite Generation von Migranten/Migrantinnen betrifft.

Zusammenfassend zeigen sich mit dem AES 2018 einerseits stabile Muster der sozialen Ungleichheit in der Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung, insbesondere was die Merkmale der Vorbildung und die Art der betrieblichen oder individuellen Finanzierung betrifft. Die Ergebnisse lassen andererseits vermuten, dass in bestimmten Teilbereichen eine dynamische Entwicklung der Teilnahme an Weiterbildung eingesetzt hat, deren genaue Hintergründe sich anhand der vorliegenden Daten nicht exakt identifizieren lassen, die aber mit der technischen Entwicklung und der Digitalisierung in der Arbeitswelt zusammenhängen könnten.

Die differenziellen Befunde für die betriebliche und die individuelle berufsbezogene Weiterbildung legen den Schluss nahe, dass vor allem im betrieblichen Kontext Qualifizierungsbemühungen eingesetzt haben, die sich aufgrund der unterschiedlichen Branchen- und Beschäftigungsstrukturen stärker in Westdeutschland, bei Männern und bei im dualen System ausgebildeten Erwerbstätigen zeigen und an der auch im Arbeitsmarkt etablierte Personen mit Migrationshintergrund partizipieren. Die Zunahme der Beteiligung arbeitsmarktnaher Gruppen in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung, die nicht schon Vollzeit oder Teilzeit erwerbstätig sind, deutet zudem darauf hin, dass auch dort im Kontext der Digitalisierung vermehrt Weiterbildung wahrgenommen wird, um künftig im Arbeitsmarkt bestehen zu können; dies könnte auch für Ausländerinnen und Ausländer zutreffen. Auch Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung engagierten sich 2018 deutlich stärker als in den letzten Erhebungen in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung.

Informelle berufsbezogene Weiterbildung

In der europäischen Klassifikation der Lernaktivitäten steht das informelle Lernen neben den institutionalisierten Lernformen. Es steht für weitere Möglichkeiten des Wissens- und Fähigkeitserwerbs über organisierte Lernangebote hinaus, die jedoch im Berufsleben dennoch nützlich sein können. Die Anerkennung informell erworbenen Wissens und informell erworbener Kompetenzen stellt einen wichtigen Baustein der europäischen Agenda zur Förderung des lebenslangen Lernens dar (vgl. Commission of the European Communities 2007). Die Definitionen variieren jedoch bei verschiedenen Messungen der Beteiligung am informellen Lernen. Im AES ließ sich über die letzten Erhebungsjahre aufgrund von Änderungen der Konzeption keine Trendreihe erstellen (siehe ausführlich Kaufmann-Kuchta/Kuper 2017, S. 185-187), die Erhebungsweisen 2016 und 2018 sind jedoch vergleichbar (vgl. Bilger/Strauß 2019, S. 58). Im AES ist informelles Lernen darüber definiert, dass es intentional, aber nicht in einem institutionalisierten Kontext stattfindet. Dabei wird die Frage nach der Beteiligung am informellen Lernen gestützt gestellt, d. h. es wurden mögliche Lernwege (z. B. durch Lesen von Büchern/Fachzeitschriften, durch Nutzung von Computer/Internet oder durch Lernen von Familienangehörigen, Freunden oder Kollegen) explizit genannt (vgl. Bilger/Strauß 2019, S. 59). Auch hier ist der Referenzzeitraum, für den die Lernaktivitäten erhoben werden, das letzte Jahr vor der Befragung.

Die Teilnahmequote am so definierten informellen Lernen betrug 2018 unter den 25- bis 64-Jährigen 45%, 2016 waren es noch 43% (eigene Berechnungen mit Daten des AES 2016 und 2018, signifikanter Unterschied). In den Erhebungen vor 2016 war, allerdings mit

etwas anderer Fragestellung, eine etwas höhere Beteiligung zu verzeichnen (siehe BIBB-Datenreport 2016, Kapitel B1.1.1).

Zur aktuellsten (am nächsten am Befragungszeitpunkt liegenden) informellen Lernaktivität wurden weitere Informationen erfragt: 2018 erfolgte diese bei 46% der Lernenden mehr aus beruflichen Gründen, bei 54% der Lernenden mehr aus privaten Gründen (keine Angabe: 1%; Rundungsdifferenzen). Betrachtet man nur diese mehr aus beruflichen Gründen durchgeführten Aktivitäten, so wurde als wichtigster Lernweg (41% der Aktivitäten) das Lesen von Büchern oder Fachzeitschriften genannt; an zweiter Stelle folgte bei 37% der Aktivitäten die Nutzung von Lehrangeboten am Computer oder im Internet. Bei 16% dieser Aktivitäten wurde das Lernen von Familienmitgliedern, Freunden oder Kollegen[227] als der wichtigste Lernweg genannt.

Damit hat gegenüber 2016 eine Verschiebung der Bewertung der Wichtigkeit von analogen hin zu digitalen Lernwegen im beruflichen Kontext stattgefunden; die Anteilswerte des wichtigsten Lernwegs der berufsbezogenen aktuellsten informellen Lernaktivitäten betrugen 2016 noch 46% für das Lernen durch Lesen von Büchern und Fachzeitschriften und 30% für die Nutzung von Lehrangeboten am Computer oder im Internet und waren signifikant von den Anteilswerten 2018 verschieden.

Im Jahr 2018 fanden 25% dieser Lernaktivitäten vorwiegend in der Arbeitszeit statt, 51% vorwiegend in der Freizeit, und bei 23% waren die Zeitanteile nach Auskunft der Lernenden etwa gleich (keine Angabe: <0,5%; eigene Berechnungen mit Daten des AES 2018).

(Elisabeth Reichart – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

227 Bei der Einschätzung dieses Werts ist zu beachten, dass geplante Schulungen/Trainings am Arbeitsplatz im AES zur non-formalen Bildung gezählt werden und in der im vorherigen Abschnitt berichteten Teilnahmequote enthalten sind.

B 1.2 Betriebliche Weiterbildung

Mit dem demografischen, dem technischen und dem organisatorischen Wandel wächst der Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Damit gewinnt auch die betriebliche Weiterbildung für die Arbeitskräfte und für die Unternehmen an Bedeutung. So hängen von ihr der Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit, die Produktivität, die Motivation sowie die individuellen Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten ab. Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten werden im Rahmen des Datenreports seit vielen Jahren anhand der Daten des IAB-Betriebspanels (**Kapitel B1.2.1**), der CVTS-Studien (Continuing Vocational Training Survey) (**Kapitel B1.2.2**) und des BIBB-Qualifizierungspanels (**Kapitel B1.2.3**) beschrieben.

B 1.2.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote

Das IAB-Betriebspanel[228] stellt seit 1995 Informationen zur Weiterbildung in den deutschen Betrieben bereit. Wurden die Weiterbildungsdaten bis zum Jahr 2007 in zweijährigem Rhythmus erhoben, werden die Basisinformationen zur Weiterbildung seitdem jährlich abgefragt. In diesem Kapitel werden zwei Indikatoren zur Beschreibung der Weiterbildung dargestellt: die Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsquote E. Während die Weiterbildungsbeteiligung den Anteil der weiterbildenden Betriebe bezeichnet, drückt die Weiterbildungsquote den Anteil der in Weiterbildung einbezogenen Mitarbeiter/-innen aus. Weitere Informationen zur Weiterbildung (z. B. zu Weiterbildungsaktivitäten nach Wirtschaftszweigen) sowie methodische Erläuterungen sind der diesem Kapitel zugrunde liegenden Expertise[229] des IAB zu entnehmen. Ergebnisse zu den Indikatoren Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsaktivität und Übernahmeverhalten von Betrieben finden sich in **Kapitel A7.2** und **Kapitel A10.1.1**.

Grundsätzlich gilt ein Betrieb im IAB-Betriebspanel als Weiterbildungsbetrieb, wenn er Weiterbildungsmaßnahmen fördert, indem er seine Beschäftigten dafür von der Arbeit zumindest teilweise freistellt und/oder die Kosten für die Maßnahmen teilweise oder vollständig übernimmt. Die Weiterbildungsangaben im IAB-Betriebspanel beziehen sich dabei jeweils auf das erste Halbjahr eines Jahres.

228 Für nähere Informationen vgl. Ellguth/Kohaut/Möller 2014.

229 Die Expertise ist unter **http://www.bibb.de/datenreport** einsehbar.

E Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote

Der Indikator **Weiterbildungsbeteiligung** bezieht die Anzahl der Betriebe, die im ersten Halbjahr eines Jahres weiterbildungsaktiv waren, auf die Anzahl aller Betriebe in Deutschland.

Der Indikator **Weiterbildungsquote** wird als Quotient der Summe aller an Weiterbildungsmaßnahmen partizipierenden Mitarbeiter/-innen im ersten Halbjahr (Zähler) und der Summe aller Mitarbeiter/-innen zum Stichtag der Befragung (Nenner) ermittelt.

Weiterbildungsbeteiligung

In Gesamtdeutschland lag der Anteil weiterbildender Betriebe im ersten Halbjahr 2018 bei 54% → **Tabelle B1.2.1-1**. Seit 2001 ist ein deutlicher Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung festzustellen, der lediglich während der Wirtschafts- und Finanzkrise in den Jahren 2009 und 2010 kurzzeitig unterbrochen wurde. In den letzten fünf Jahren hat sich der prozentuale Anteil weiterbildender Betriebe kaum verändert, weshalb sich die Weiterbildungsbeteiligung 2018 im Vergleich zum Vorjahr (1. Halbjahr 2017) nur um einen Prozentpunkt (53%) unterschied.

Zwischen Ost- und Westdeutschland zeigten sich zuletzt nahezu keine Unterschiede mehr in der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe: Im Jahr 2018 beteiligten sich sowohl in den ost- als auch in den westdeutschen Bundesländern 54% der Betriebe an der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter.

Die Weiterbildungsbeteiligung steigt mit der Beschäftigtenzahl an. Während im ersten Halbjahr 2018 von den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 44% weiterbildeten, waren es von den Großbetrieben mit 98% nahezu alle. Dieses Ergebnis ist wenig überraschend, da die Wahrscheinlichkeit, dass zumindest ein/-e Mitarbeiter/-in weitergebildet wird, mit der Betriebsgröße naturgemäß zunimmt. Hinzu kommt, dass größere Betriebe eher über die finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen verfügen, um Qualifizierungsmaßnahmen durchführen zu können. Seit 2001 ist der Anteil weiterbildender Betriebe vor allem im klein- und mittelbetrieblichen Segment angewachsen.

Weiterbildungsquote

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels lag die Weiterbildungsquote, also der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/-innen an den Beschäftigten, im ersten Halbjahr 2018 bei 36% → **Tabelle B1.2.1-2**. Dabei lag sie im Osten mit 40% über dem entsprechenden Wert im Westen (36%). Da die Fragestellung nach der Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer/-innen im IAB-Betriebspanel 2014

Tabelle B1.2.1-1: **Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße, alte und neue Länder (in %)**

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Alte Länder															
1 bis 9 Beschäftigte	27	33	33	36	39	36	34	43	44	43	43	42	44	42	43
10 bis 49 Beschäftigte	56	58	62	62	68	62	62	69	70	69	70	70	68	69	73
50 bis 499 Beschäftigte	80	84	84	86	87	82	84	92	90	91	91	90	90	89	93
500+ Beschäftigte	97	98	97	95	98	97	98	98	98	99	99	97	98	97	98
Gesamt	**36**	**41**	**42**	**45**	**49**	**44**	**44**	**52**	**53**	**52**	**53**	**52**	**53**	**53**	**54**
Neue Länder															
1 bis 9 Beschäftigte	29	37	38	41	44	39	38	48	45	43	48	48	47	46	46
10 bis 49 Beschäftigte	58	63	62	67	67	61	61	70	68	67	73	68	70	71	71
50 bis 499 Beschäftigte	82	87	85	86	90	82	84	90	91	89	92	91	90	91	92
500+ Beschäftigte	96	94	96	97	97	92	99	100	95	100	99	96	98	100	98
Gesamt	**37**	**44**	**45**	**48**	**51**	**45**	**45**	**55**	**52**	**50**	**55**	**55**	**54**	**55**	**54**
Bundesgebiet															
1 bis 9 Beschäftigte	28	34	34	37	40	36	35	44	44	43	44	43	44	43	44
10 bis 49 Beschäftigte	57	59	62	63	68	62	62	69	70	69	70	70	68	69	73
50 bis 499 Beschäftigte	81	85	84	86	88	82	84	91	90	91	91	90	90	90	93
500+ Beschäftigte	97	97	97	95	98	96	98	98	98	99	99	97	98	97	98
Gesamt	**36**	**42**	**43**	**45**	**49**	**45**	**44**	**53**	**53**	**52**	**54**	**53**	**53**	**53**	**54**

Weiterbildungsbeteiligung: Anteil der Betriebe, die (in)direkt Weiterbildung finanziert haben, an allen Betrieben.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 bis 2018, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle B1.2.1-2: **Weiterbildungsquote nach Qualifikationen, alte und neue Länder (in %)**

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Alte Länder															
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	9	-	12	-	14	-	18	17	18	19	20	22
Qualifizierte Tätigkeiten	21	27	22	27	-	32	-	39	-	40	42	43	44	44	45
Gesamt	**18**	**22**	**20**	**21**	**25**	**25**	**25**	**29**	**31**	**31**	**33**	**34**	**35**	**34**	**36**
Neue Länder															
Einfache Tätigkeiten	8	12	9	13	-	16	-	20	-	22	20	23	25	26	25
Qualifizierte Tätigkeiten	21	31	27	33	-	35	-	43	-	39	44	43	43	45	47
Gesamt	**19**	**26**	**25**	**27**	**30**	**29**	**30**	**35**	**35**	**32**	**37**	**36**	**37**	**39**	**40**
Bundesgebiet															
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	10	-	12	-	15	-	18	17	19	20	21	22
Qualifizierte Tätigkeiten	21	28	23	29	-	33	-	40	-	40	43	43	44	44	46
Gesamt	**18**	**23**	**21**	**22**	**26**	**25**	**26**	**31**	**32**	**31**	**34**	**34**	**35**	**35**	**36**

Weiterbildungsquote: Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 bis 2018, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2020

geändert wurde, ist ein zeitlicher Vergleich der Weiterbildungsquote nur eingeschränkt möglich. Seit Beginn des Jahrtausends ist jedoch ein deutlicher Anstieg der Weiterbildungsquote festzustellen.

Die höchste Weiterbildungsquote ist in den Großbetrieben zu finden, wo sie im ersten Halbjahr 2018 bei 39% lag. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Größenklassen bei der Weiterbildungsquote bei Weitem nicht so deutlich ausgeprägt wie bei der Weiterbildungsbeteiligung. So lag der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/-innen in den Kleinstbetrieben zuletzt bei 29% und in den Klein- und Mittelbetrieben bei 38%. Demnach bilden kleinere Betriebe, sofern sie sich zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen entschlossen haben, vergleichsweise viele Mitarbeiter/-innen weiter → **Tabelle B1.2.1-3 Internet**.

Im Hinblick auf die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus gilt, dass Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, d. h. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen (Fach-)Hochschulabschluss erfordern, sehr viel häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als Beschäftigte für einfache Tätigkeiten → **Tabelle B1.2.1-2**. So lag die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten im ersten Halbjahr 2018 bei 46%, die der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten hingegen bei nur 22%. Dabei wiesen Beschäftigte für einfache Tätigkeiten zuletzt insbesondere in den Kleinstbetrieben eine sehr geringe Teilnahmequote auf (2018: 9%), wohingegen sich ihre Chancen, an Weiterbildung teilzunehmen, in Mittel- und Großbetrieben besser darstellten (2018: 24%) → **Tabelle B1.2.1-3 Internet**.

(Corinna König – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

B 1.2.2 Nutzung verschiedener Lernformen in Unternehmen in Deutschland und Europa

Die betrieblich finanzierte Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens. 2016 wurde die fünfte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS5 – Continuing Vocational Training Survey) E durchgeführt. Sie stellt für 30 europäische Länder (EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen und Nordmazedonien) vergleichbare Daten zu Angebot, Umfang, Formen, Organisation und Kosten der betrieblichen Weiterbildung für das Jahr 2015 zur Verfügung. Die zentralen Ergebnisse aus CVTS5 wurden in Kapitel B1.2.2 in den BIBB-Datenreporten 2018 und 2019 dargestellt. Nachfolgend wird die Nutzung verschiedener Lernformen in den Unternehmen genauer betrachtet.

Kurse und andere Formen der Weiterbildung

Unter betrieblicher Weiterbildung wird in CVTS vorausgeplantes, organisiertes Lernen verstanden, das vollständig oder teilweise von den Unternehmen finanziert wird. Die Finanzierung kann dabei sowohl direkt (z. B. durch Zahlungen an Weiterbildungsanbieter/-innen für die Teilnahme der Beschäftigten an Kursen) als auch indirekt (durch Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit) erfolgen. In CVTS5 wurden sieben Weiterbildungsformen E unterschieden. Neben Kursen, die entweder intern oder extern organisiert werden und getrennt vom Arbeitsplatz stattfinden, zählen dazu fünf andere Formen der Weiterbildung, darunter auch stärker in den Arbeitsprozess integrierte Formen. Die Grenze zwischen Arbeit und Lernen ist bei diesen anderen, nichtkursförmigen Formen der Weiterbildung oft nicht klar zu ziehen, was die empirische Erfassung schwierig macht (vgl. Moraal/Grünewald 2004). Dies betrifft nicht den Anteil der Unternehmen, die solche Formen anbieten, sondern vor allem detailliertere Informationen, z. B. zur Teilnahme an solchen Formen oder zu den Kosten (vgl. Cedefop 2010, S. 107/108). Für die nichtkursförmige Weiterbildung wurden daher in CVTS5 nur das Angebot und die Teilnahmequote (in Klassen)[230] erhoben, aber nicht die Dauer der Lernaktivitäten oder ihre Kosten.

230 In CVTS3/CVTS4 wurden die Teilnahmequoten noch in absoluten Zahlen ermittelt. In CVTS5 gaben die Unternehmen an, ob der Anteil der Teilnehmenden an den Beschäftigten weniger als 10%, 10% bis unter 50% oder 50% und mehr betrug.

E

Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS)

Die Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (Continuing Vocational Training Survey, CVTS) werden in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (und weiteren interessierten Staaten wie 2015 Norwegen und Nordmazedonien) durchgeführt. Befragt werden Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus den Wirtschaftsbereichen B bis N sowie R und S der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft NACE Rev. 2 (Eurostat 2008).[231]

In bisher fünf Erhebungen wurden europäisch vergleichbare Daten zu Angebot, Umfang, Formen, Organisation und Kosten der betrieblichen Weiterbildung für die Jahre 1993 (CVTS1 mit zwölf teilnehmenden Ländern), 1999 (CVTS2, 25 Länder), 2005 (CVTS3, 28 Länder), 2010 (CVTS4, 28 Länder) und 2015 (CVTS5, 30 Länder) ermittelt. Seit 2005 sind die EU-Mitgliedstaaten durch EU-Verordnungen verpflichtet, entsprechende Erhebungen durchzuführen. In der Mehrzahl der Länder waren die Unternehmen bei CVTS5 auskunftspflichtig, in Deutschland war die Teilnahme für die Unternehmen freiwillig. Die Rücklaufquote lag mit Ausnahme von vier Ländern bei 50% und mehr, Deutschland hatte mit 24% die niedrigste Rücklaufquote. Insgesamt wurden rund 125.000 Unternehmen in Europa befragt, in Deutschland 2.846. Eurostat veröffentlicht die CVTS-Ergebnisse auf seiner Datenbank.[232]

Auf die große Bedeutung nichtkursförmiger Lernformen wird bereits seit vielen Jahren hingewiesen, zuletzt insbesondere auch mit Verweis auf die Möglichkeiten, die diese Lernformen zur Bewältigung der Herausforderungen durch die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung bieten (vgl. z. B. Dehnbostel 2018; European Commission 2018b; Harteis 2019).[233] Sie zeichnen sich durch eine größere Flexibilität und niedrigere Zugangsschwellen aus, z. B. für Geringqualifizierte, und sind

231 In CVTS1 wurden nicht in allen Ländern alle vorgesehenen Wirtschaftsbereiche in die Befragung einbezogen.

232 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database**. Dort sind die Ergebnisse von CVTS2 bis CVTS5 abrufbar. Für CVTS1 werden auf der Eurostat-Datenbank keine Ergebnisse veröffentlicht, da diese Erhebung als Pilotstudie nur eingeschränkt vergleichbar mit den späteren Erhebungen ist.

233 Die arbeitsplatzintegrierten bzw. arbeitsplatznahen Weiterbildungsformen wurden auch in der nationalen Zusatzerhebung zu CVTS5 näher untersucht (**vgl. Kapitel C4.1**). In einer telefonischen Befragung bei 270 weiterbildenden Unternehmen und in zwölf Fallstudien wurden u.a. der Bezug zu den benötigten Kompetenzen hergestellt.

Formen der betrieblichen Weiterbildung in CVTS

Kurse: Veranstaltungen, die ausschließlich der betrieblichen Weiterbildung dienen und vom Arbeitsplatz getrennt stattfinden (z. B. in einem Unterrichtsraum oder Schulungszentrum). Die Teilnehmenden werden in einem vorab von den Organisatoren festgelegten Zeitraum von Weiterbildungspersonal unterrichtet. Es wird zwischen **internen** und **externen Kursen** differenziert. Bei internen Kursen liegt die Verantwortung für Ziele, Inhalte, Organisation und Durchführung beim Unternehmen selbst, bei externen Kursen liegt die Verantwortung bei den externen Bildungsträgern, die die Kurse auf dem freien Markt anbieten.

Weiterbildung am Arbeitsplatz: Geplante Phasen der Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten/Spezialistinnen oder Kollegen/Kolleginnen und Lernen durch die normalen Arbeitsmittel und andere Medien (Einarbeitung).

Jobrotation innerhalb des Unternehmens und **Arbeitsplatztausch mit anderen Unternehmen** (durch Austauschprogramme, Abordnungen, Studienbesuche): Sie gelten nur dann als Weiterbildungsmaßnahme, wenn sie im Voraus geplant sind und dem spezifischen Zweck dienen, die Fähigkeiten der Teilnehmenden weiterzuentwickeln. Nicht dazu gehören routinemäßige Versetzungen, die nicht im Rahmen eines geplanten Weiterbildungsprogramms erfolgen.

Informationsveranstaltungen: Z. B. Besuch von Fachvorträgen, Fachtagungen, Kongressen, Workshops, Fachmessen und Erfahrungsaustauschkreisen. Die Teilnahme zählt nur dann als Weiterbildung, wenn der vorrangige Zweck der Teilnahme die Weiterbildung ist.

Lern- und Qualitätszirkel: In Lernzirkeln kommen Beschäftigte regelmäßig mit dem vorrangigen Ziel zusammen, sich über die Anforderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsverfahren und des Arbeitsplatzes weiterzubilden. Qualitätszirkel sind Arbeitsgruppen, deren Ziel es ist, durch Diskussionen Probleme zu lösen, die mit der Produktion oder dem Arbeitsplatz zusammenhängen. Sie gelten nur dann als Weiterbildung, wenn Weiterbildung der vorrangige Zweck für die Teilnahme ist.

Selbstgesteuertes Lernen: Geplante individuelle Weiterbildungsaktivitäten, z. B. durch E-Learning, mit audiovisuellen Hilfen wie Videos, computergestütztem Lernen, Internet.

auch für die (Weiter-)Entwicklung fachübergreifender Kompetenzen wie der Methoden- und Sozialkompetenz geeignet (vgl. z. B. European Commission 2018b; Moraal u. a. 2009). Im Vergleich zum Lernen in Kursen ist das arbeitsintegrierte Lernen oft einfacher zu organisieren und kostengünstiger (vgl. z. B. De Grip 2015), was für ihren Einsatz in kleineren Unternehmen spricht (vgl. Cedefop 2015b).

Bereits die letzten CVTS-Erhebungen (vgl. BIBB-Datenreport 2016, Kapitel B1.2.2) zeigten die große Bedeutung anderer Formen von Weiterbildung in Deutschland und Europa, ohne dass es zu einer Verdrängung der Kurse gekommen wäre. Eine Nutzung verschiedener Lernformen würde es erlauben, für unterschiedliche Lernbedarfe und verschiedene Beschäftigtengruppen jeweils besonders geeignete Maßnahmen bereitzustellen. Eine zunehmende Nutzung verschiedener Lernformen in Unternehmen konnte jedoch in Europa zwischen 2005 und 2010 nicht festgestellt werden. In vielen weiterbildenden Unternehmen beschränkte sich das Angebot auf ein bis zwei Lernformen.

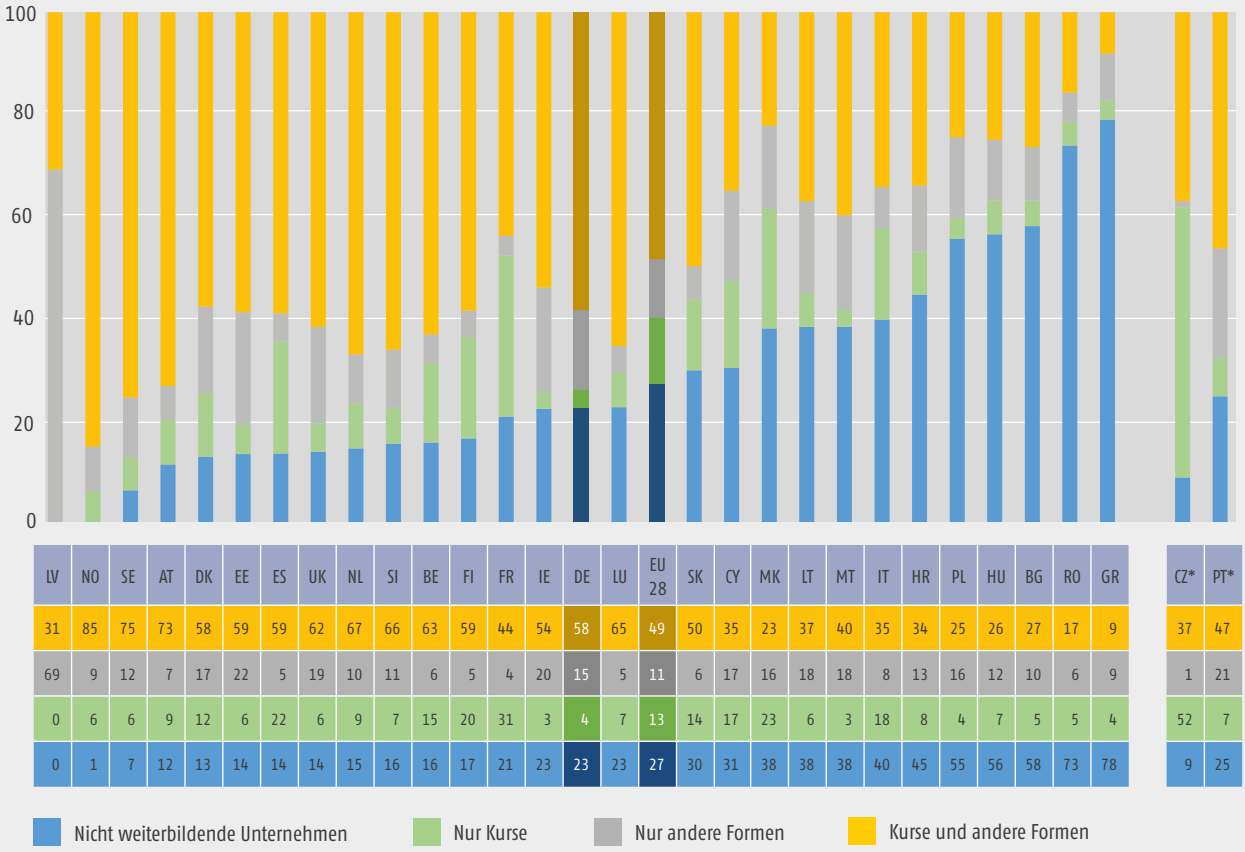
Nachfolgend wird die weitere Entwicklung in Deutschland und Europa untersucht. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Jahr 2015; Entwicklungen werden im Vergleich zum Jahr 2010 dargestellt. In einigen Ländern ist die Vergleichbarkeit zwischen den Erhebungswellen bzw. zu den anderen Ländern eingeschränkt. Dies betrifft die Ergebnisse von 2010 und 2015 für Portugal (vgl. Cedefop 2015a, S. 118-119) und von 2015 für Schweden und Tschechien (vgl. Cedefop 2019).[234]

2015 hat ein erheblicher Anteil der weiterbildenden Unternehmen sowohl Kurse als auch andere Formen der Weiterbildung angeboten. Mit Ausnahme von Lettland war in allen Ländern der Anteil der Unternehmen mit einem kombinierten Angebot aus Kursen und anderen Formen höher als die entsprechenden Anteile der Unternehmen, die ausschließlich Kurse oder andere Formen anboten → **Schaubild B1.2.2-1**. Die beiden Gruppen der Lernformen wurden also zumeist komplementär genutzt.[235] Im EU-28-Durchschnitt boten 49% der Unternehmen Kurse und andere Formen an, 11% ausschließlich andere Formen und 13% ausschließlich Kurse. In einigen Ländern war der Anteil der Unternehmen, die nur auf Kurse setzten, deutlich höher, insbesondere in Frankreich (31%), Nordmazedonien (23%) und Finnland (20%). In Lettland war der Anteil der Unternehmen, die ausschließlich andere Formen für die Weiterbildung ihrer

234 Die Werte für die Jahre, die nicht vergleichbar sind, werden in den Schaubildern und Tabellen gekennzeichnet. Sie werden bei den Auswertungen im Text nicht berücksichtigt.

235 De Grip (2015) macht in diesem Zusammenhang auf Spillover-Effekte aufmerksam, die entstehen, wenn Beschäftigte Kurse besuchen und im Nachgang Kolleginnen/Kollegen am Arbeitsplatz das neue Wissen vermitteln.

Schaubild B1.2.2-1: **Kombination von Kursen und anderen Weiterbildungsformen in Unternehmen 2015 (in % aller Unternehmen)**



	LV	NO	SE	AT	DK	EE	ES	UK	NL	SI	BE	FI	FR	IE	DE	LU	EU 28	SK	CY	MK	LT	MT	IT	HR	PL	HU	BG	RO	GR	CZ*	PT*
Kurse und andere Formen	31	85	75	73	58	59	59	62	67	66	63	59	44	54	58	65	49	50	35	23	37	40	35	34	25	26	27	17	9	37	47
Nur andere Formen	69	9	12	7	17	22	5	19	10	11	6	5	4	20	15	5	11	6	17	16	18	18	8	13	16	12	10	6	9	1	21
Nur Kurse	0	6	6	9	12	6	22	6	9	7	15	20	31	3	4	7	13	14	17	23	6	3	18	8	4	7	5	5	4	52	7
Nicht weiterbildende Unternehmen	0	1	7	12	13	14	14	14	15	16	16	17	21	23	23	23	27	30	31	38	38	38	40	45	55	56	58	73	78	9	25

AT: Österreich, BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, EU28: Europäische Union, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HR: Kroatien, HU: Ungarn, IE: Irland, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MK: Nordmazedonien, MT: Malta, NL: Niederlande, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei, UK: Vereinigtes Königreich.
Nachträgliche Sortierung nach dem Anteil der nicht weiterbildenden Unternehmen (Länder mit nicht vergleichbaren Werten sind nicht in die Sortierung einbezogen).
* Daten für CZ und PT nicht vergleichbar mit anderen Ländern.
Quelle: Eurostat, CVTS5 (Abrufdatum: 26.8.2019), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Beschäftigten einsetzten, mit 69% mit Abstand am größten. Dies hängt damit zusammen, dass 2015 nahezu alle Unternehmen in Lettland angaben, geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz (z. B. Unterweisung durch Vorgesetzte oder Kollegen/Kolleginnen, Einarbeitung) durchgeführt zu haben. Ebenfalls vergleichsweise hohe Werte für eine ausschließliche Nutzung der anderen Formen wurden in Estland (22%) und Irland (20%) erzielt.

Bereits 2010 war dieser Mix von Kursen und anderen Formen in den weiterbildenden Unternehmen vorherrschend, mit 43% war der damalige EU-28-Durchschnittswert allerdings noch etwas niedriger. Der höhere Wert im Jahr 2015 ist vor allem auf einen höheren Anteil weiterbildender Unternehmen, also einen Rückgang der Weiterbildungsabstinenz, zurückzuführen. In Deutschland nutzten 2015 mit 58% deutlich mehr als die Hälfte der Unternehmen sowohl Kurse als auch andere Formen der Weiterbildung. Dieser Wert ist im Vergleich zu 2010 um 3 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil der Unternehmen, die ihren Beschäftigten nur Kursangebote machten, war mit 4% sehr niedrig und im Vergleich zu 2010 leicht rückläufig (-2 Prozentpunkte). Mit einem Anteil von 15% setzten mehr Unternehmen ausschließlich auf nichtkursförmige Maßnahmen (+4 Prozentpunkte).

Betriebliches Angebot an Kursen und anderen Formen

Welche Lernformen haben die Unternehmen im Einzelnen in der betrieblichen Weiterbildung 2015 angeboten? In den meisten Ländern und im EU-28-Durchschnitt war der Anteil der Unternehmen mit Kursen[236] am höchsten, in Deutschland, Estland, Irland, Lettland, Malta und

236 Interne und externe Kurse werden hier zusammen betrachtet.

Tabelle B1.2.2-1: **Anteil der Unternehmen, die die jeweilige Lernform anbieten 2015 (in %)**

Land	Kurse	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Informations-veranstaltungen	Selbstgesteuertes Lernen	Jobrotation/ Austauschprogramme	Lern- und Qualitätszirkel
EU28	61	44	39	22	13	12
BE	78	48	49	24	19	18
BG	32	29	17	8	9	11
DK	70	46	57	30	11	19
DE	62	64	59	26	10	19
EE	64	66	40	19	16	6
IE	57	60	53	37	18	15
GR	13	11	7	4	2	7
ES	81	47	28	26	15	16
FR	75	24	27	12	8	7
HR	43	28	35	16	13	8
IT	52	28	27	12	10	4
CY	52	37	28	11	7	17
LV	31	100	30	9	10	9
LT	44	36	41	21	4	22
LU	72	53	55	31	27	26
HU	32	21	27	9	3	5
MT	43	50	27	17	16	16
NL	76	51	59	43	25	29
AT	82	49	65	22	17	27
PL	29	32	24	9	10	2
RO	21	13	10	12	5	4
SI	73	59	55	22	14	19
SK	64	33	41	25	11	19
FI	78	45	47	31	15	9
SE	82	73	61	47	39	11
UK	67	63	53	34	18	16
NO	90	74	49	43	30	24
MK	46	22	23	8	14	11
CZ*	89	27	22	12	6	4
PT*	54	58	34	16	10	17

AT: Österreich, BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, EU28: Europäische Union, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HR: Kroatien, HU: Ungarn, IE: Irland, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MK: Nordmazedonien, MT: Malta, NL: Niederlande, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei, UK: Vereinigtes Königreich.
* Daten für PT und CZ nicht vergleichbar mit anderen Ländern.
Quelle: Eurostat, CVTS5 (Abrufdatum: 29.8.2019)

BIBB-Datenreport 2020

Polen der Anteil der Unternehmen mit einem Angebot an Weiterbildung am Arbeitsplatz → **Tabelle B1.2.2-1**. Der Abstand zwischen den Kursen und den einzelnen anderen Lernformen war in vielen Ländern deutlich. Der größte Abstand wurde in Frankreich gemessen, wo 75% der Unternehmen Kurse anboten, der nächsthöhere Wert lag bei 27% für Informationsveranstaltungen. Ein Gegenbeispiel ist Lettland; hier gab es in allen Unternehmen Weiterbildung am Arbeitsplatz; jedoch lediglich in 31% der Unternehmen Kurse und in 30% Informationsveranstaltungen. Insgesamt wurden Kurse, Weiterbildung am Arbeitsplatz und Informationsveranstaltungen im Großteil der Länder sehr viel häufiger angeboten als die drei anderen Formen. Die EU-28-Durchschnitte lagen bei 61% für Kurse, bei 44% für Weiterbildung am Arbeitsplatz und bei 39% für Informationsveranstaltungen. Diese Weiterbildungsformen sind als eher traditionell einzustufen, da sie schon seit langer Zeit verwendet werden. Modernere Formen wie das selbstgesteuerte Lernen (EU-28-Durchschnitt von 22%), Jobrotation/Austauschprogramme (13%) und Lern- und Qualitätszirkel (12%) wurden deutlich seltener eingesetzt. In einigen Ländern wie Luxemburg, den Niederlanden, Norwegen und Schweden wurden diese Formen aber bereits in

relativ vielen Unternehmen angeboten, so gab es in 47% der Unternehmen in Schweden selbstgesteuertes Lernen und in 39% Jobrotation/Austauschprogramme, bei den Lern- und Qualitätszirkeln verzeichnete die Niederlande mit 29% den höchsten Wert.

Wie 2015 war auch 2010 im EU-28-Durchschnitt der Anteil der Unternehmen mit Kursen mit 56% am höchsten, gefolgt von Unternehmen mit Informationsveranstaltungen und Weiterbildung am Arbeitsplatz (jeweils 34%). Die drei moderneren Formen wurden in 9% bis 14% der Unternehmen angeboten. Die Anteilswerte sind bei allen Formen gestiegen, insbesondere bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz (+10 Prozentpunkte) und dem selbstgesteuerten Lernen (+7 Prozentpunkte).

In Deutschland hat sich 2015 die Verteilung gegenüber 2010 leicht geändert. Waren 2010 noch Kurse (mit 61%) die am häufigsten angebotene Lernform, lag 2015 die Weiterbildung am Arbeitsplatz an der Spitze (mit 64%), gefolgt von Kursen (62%) und Informationsveranstaltungen (59%). Deutschland lag bei diesen drei Lernformen über dem EU-28-Durchschnitt, ebenso beim selbstgesteuerten Lernen (26%) und den Lern- und Qualitätszirkeln (19%). Lediglich 10% der Unternehmen in Deutschland boten Jobrotation und Austauschprogramme an. Der EU-28-Durchschnitt wurde um 3 Prozentpunkte unterschritten. Im Vergleich zum Jahr 2010 ist der Anteil an Unternehmen, die die einzelnen Lernformen anboten, bei jeder Lernform angestiegen. Die höchsten Anstiege entfielen wie im EU-28-Durchschnitt auf die Weiterbildung am Arbeitsplatz (+19 Prozentpunkte) und das selbstgesteuerte Lernen (+11 Prozentpunkte). Auch bei den Lern- und Qualitätszirkeln gab es mit 7 Prozentpunkten einen deutlichen Anstieg, geringere Anstiege verzeichneten die Informationsveranstaltungen und Jobrotation/Austauschprogramme (jeweils +3 Prozentpunkte) und Kurse (+1 Prozentpunkt).

Teilnahme an Kursen und anderen Formen

Bereits die Teilnahme eines einzelnen Beschäftigten reicht aus, um als Unternehmen mit einem Angebot an der jeweiligen Lernform klassifiziert zu werden. Um auch die quantitative Bedeutung der einzelnen Lernformen in den Unternehmen einschätzen zu können, werden daher nachfolgend die Teilnahmequoten der Beschäftigten an den einzelnen Lernformen betrachtet. Die Abfrage erfolgte 2015 für die anderen Formen der Weiterbildung nicht in absoluten Zahlen, sondern in drei Gruppen (vgl. Fußnote 230).[237] Dies erlaubt nur eine relativ grobe Abschätzung der Bedeutung, insbesondere in der mittleren Gruppe (Anteil der Teilnehmenden an den Beschäftigten zwischen 10% bis unter 50%). Hier sind sowohl Unternehmen mit einer eher geringen als auch mit einer relativ breiten Einbeziehung der Beschäftigten enthalten. Für die nachfolgenden Analysen werden CVTS-Mikrodaten genutzt, die Eurostat der Forschung für 24 (2015) bzw. 22 (2010) Länder zur Verfügung stellt.[238] Dabei werden nur die Unternehmen einbezogen, die die jeweilige Lernform angeboten haben. Daher werden je nach Lernform und Land (vgl. → **Tabelle B1.2.2-1**) eine unterschiedliche Zahl von Unternehmen nicht berücksichtigt.

Wie beim Lernform-Angebot wird auch bei den Teilnahmequoten die große Bedeutung der Kurse deutlich → **Tabelle B1.2.2-2**. In neun von 22 Ländern mit vergleichbaren Ergebnissen lag die Teilnahmequote 2015 in mehr als der Hälfte der Unternehmen mit Kursen bei 50% und mehr. Lediglich in Estland, Litauen und Ungarn befand sich weniger als ein Drittel der Unternehmen in dieser Kategorie. Auch bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz wurde in vielen Unternehmen ein relativ großer Teil der Beschäftigten einbezogen. In elf Ländern lag in mindestens einem Drittel der Unternehmen die Teilnahmequote bei 50% und mehr. Lettland sticht bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz hervor. Hier wurde nicht nur flächendeckend Weiterbildung am Arbeitsplatz angeboten, die Unternehmen beteiligten auch einen Großteil ihrer Beschäftigten an den Maßnahmen – in 83% der Unternehmen waren 50% oder mehr der Beschäftigten einbezogen. In Dänemark, Luxemburg, Belgien, Finnland, Italien, Frankreich und Litauen konzentrierte sich hingegen in einem erheblichen Teil der Unternehmen die Weiterbildung am Arbeitsplatz auf nur wenige Beschäftigte: Zwischen 30% und 48% der Unternehmen gehörten zur Kategorie mit Teilnahmequoten von weniger als 10%. Bei den anderen vier Lernformen waren die Teilnahmequoten in den meisten Ländern recht niedrig. In vielen Ländern wurden in mehr als der Hälfte der Unternehmen weniger als 10% der Beschäftigten bei den angebotenen Maßnahmen berücksichtigt. Dies betraf bei den Informationsveranstaltungen zehn Länder, beim selbstgesteuerten Lernen neun Länder, bei Jobrotation/Austauschprogrammen elf Länder und bei Lern- und Qualitätszirkel sechs Länder. Die Lernangebote konzentrierten sich bei diesen Formen demnach oft nur auf einen kleinen Teil der Beschäftigten, was bei einigen dieser Formen wie der Jobrotation allerdings bereits durch die Lernart weitgehend vorgegeben ist. Digitalen Medien, wie sie insbesondere beim selbstgesteuerten Lernen eingesetzt werden, wird eine hohe und wachsende Bedeutung für die Weiterbildung zugewiesen. Sie ermöglichen es, Beschäftigten für ihre Bedürfnisse passende Weiterbildungen bereitzustellen. Die für 2015 ermittelten Quoten lassen allerdings noch nicht erkennen, dass das selbstgesteuerte Lernen in vielen Ländern

237 Für die Kurse liegen auch Teilnahmequoten in absoluten Zahlen vor (vgl. zu den Ergebnissen BIBB-Datenreport 2018, Kapitel B1.2.2). Zur besseren Vergleichbarkeit mit den anderen Lernformen werden diese Quoten hier in Klassen umgerechnet.

238 Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Mikrodaten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

Tabelle B1.2.2-2: **Anteil der Unternehmen, in denen die Teilnahmequote (TQ) bei den Lernformen (Kurse, Weiterbildung am Arbeitsplatz, selbstgesteuertes Lernen) in der jeweiligen Kategorie lag (2015, in % der Unternehmen, die die entsprechende Lernform anboten)**

Land	Kurse			Weiterbildung am Arbeitsplatz			Selbstgesteuertes Lernen		
	TQ unter 10%	TQ 10% bis unter 50%	TQ 50% und mehr	TQ unter 10%	TQ 10% bis unter 50%	TQ 50% und mehr	TQ unter 10%	TQ 10% bis unter 50%	TQ 50% und mehr
BE	8	39	53	35	44	20	57	30	14
BG	17	39	45	10	31	59	31	44	26
CY	16	46	38	26	36	38	54	27	18
DE	10	42	48	22	43	35	52	29	19
DK	18	49	34	48	45	7	63	24	13
EE	20	52	28	16	53	30	29	41	30
ES	13	45	42	27	45	28	50	36	14
FI	9	44	47	34	41	25	33	37	30
FR	17	50	33	31	48	21	40	40	19
HU	32	42	26	15	41	44	39	37	24
IT	7	40	53	33	40	27	53	28	19
LT	27	42	31	30	38	32	46	36	18
LU	6	43	51	42	36	22	63	25	12
LV	13	34	53	9	9	83	45	29	26
MT	13	46	41	26	39	35	51	30	19
NO	4	38	57	21	46	34	38	38	24
PL	9	38	53	24	38	39	60	26	13
RO	20	37	43	25	42	33	29	37	34
SE	10	33	57	**	**	**	**	**	**
SI	8	33	59	**	**	**	**	**	**
SK	8	28	65	27	33	41	49	29	22
UK	11	49	40	9	55	36	28	50	23
CZ*	1	8	91	16	45	40	25	40	34
PT*	10	30	59	21	39	40	42	33	25

BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, FI: Finnland, FR: Frankreich, HU: Ungarn, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei, UK: Vereinigtes Königreich.

* Daten für CZ und PT nicht vergleichbar mit anderen Ländern.

** Daten für SE und SI nicht berücksichtigt wegen hoher Nichtantwortraten.

Lesebeispiel: In 8% der Unternehmen mit Kursen in Belgien lag die Teilnahmequote der Beschäftigten unter 10%, in 39% zwischen 10% und unter 50% und in 53% bei 50% und mehr.

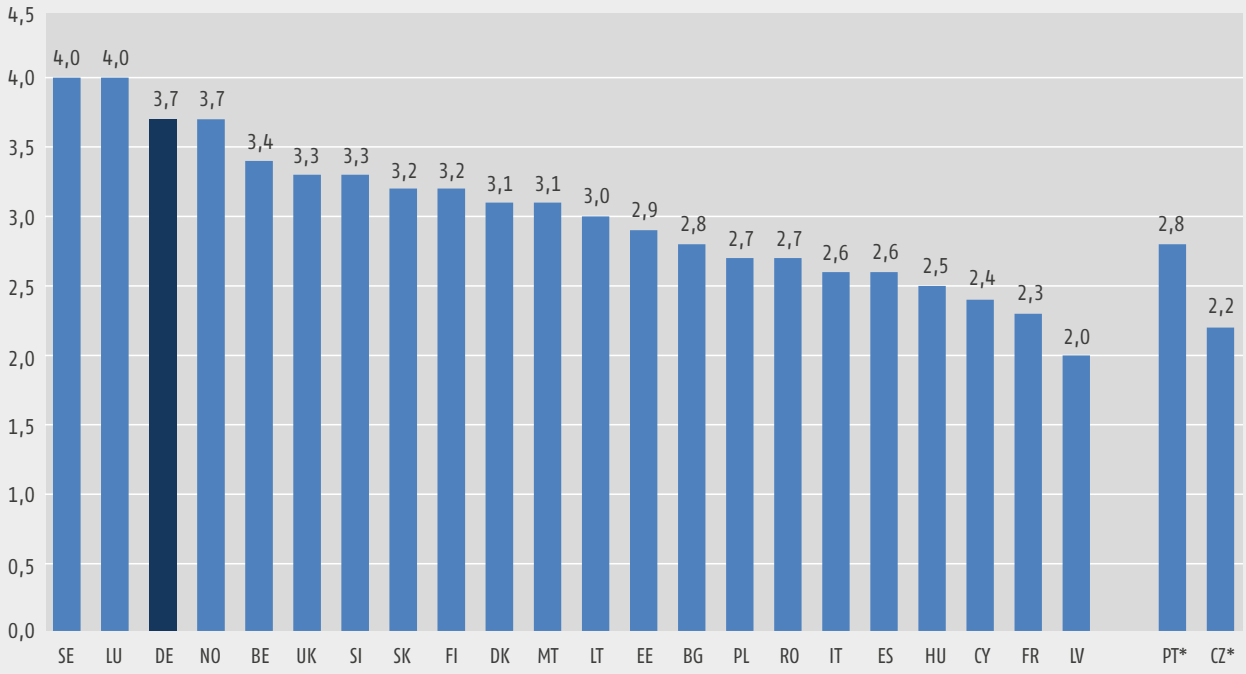
Quelle: Eurostat-Mikrodaten, CVTS5. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

BIBB-Datenreport 2020

für größere Beschäftigtengruppen eingesetzt wird. Am ehesten war dies noch in Estland und Finnland der Fall. In Bulgarien und Rumänien, mit ebenfalls recht vielen Unternehmen in den beiden oberen Kategorien, war der Anteil der Unternehmen, die überhaupt selbstgesteuertes Lernen angeboten hatten, allerdings sehr niedrig.

Im Vergleich zum Jahr 2010 lässt sich bei den Teilnahmequoten an Kursen in den meisten Ländern für 2015 ein Anstieg feststellen. Bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz war die Entwicklung hingegen gespalten, die Anteile in der mittleren Kategorie verringerten sich. In Finnland, Malta, Ungarn und Zypern stieg der Anteil der Unternehmen mit einer Teilnahmequote von 50% und mehr um mehr als 5 Prozentpunkte an, in 13 Ländern, u. a. auch in Deutschland, nahm allerdings auch der Anteil der Unternehmen mit einer Teilnahmequote von weniger als 10% um mehr als 5 Prozentpunkte zu. Bei den anderen Lernformen kam es in der Tendenz eher zu einer Verringerung der Teilnahmequoten, in vielen Ländern nahm der Anteil der Unternehmen in der Kategorie „weniger als 10%“ zu.

Schaubild B1.2.2-2: **Durchschnittliche Anzahl der Lernformen in weiterbildenden Unternehmen 2015**



BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, FI: Finnland, FR: Frankreich, HU: Ungarn, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei, UK: Vereinigtes Königreich.
Nachträgliche Sortierung nach durchschnittlicher Anzahl der Lernformen.
* Daten für PT und CZ nicht vergleichbar mit anderen Ländern.
Quelle: Eurostat-Mikrodaten, CVTS5. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

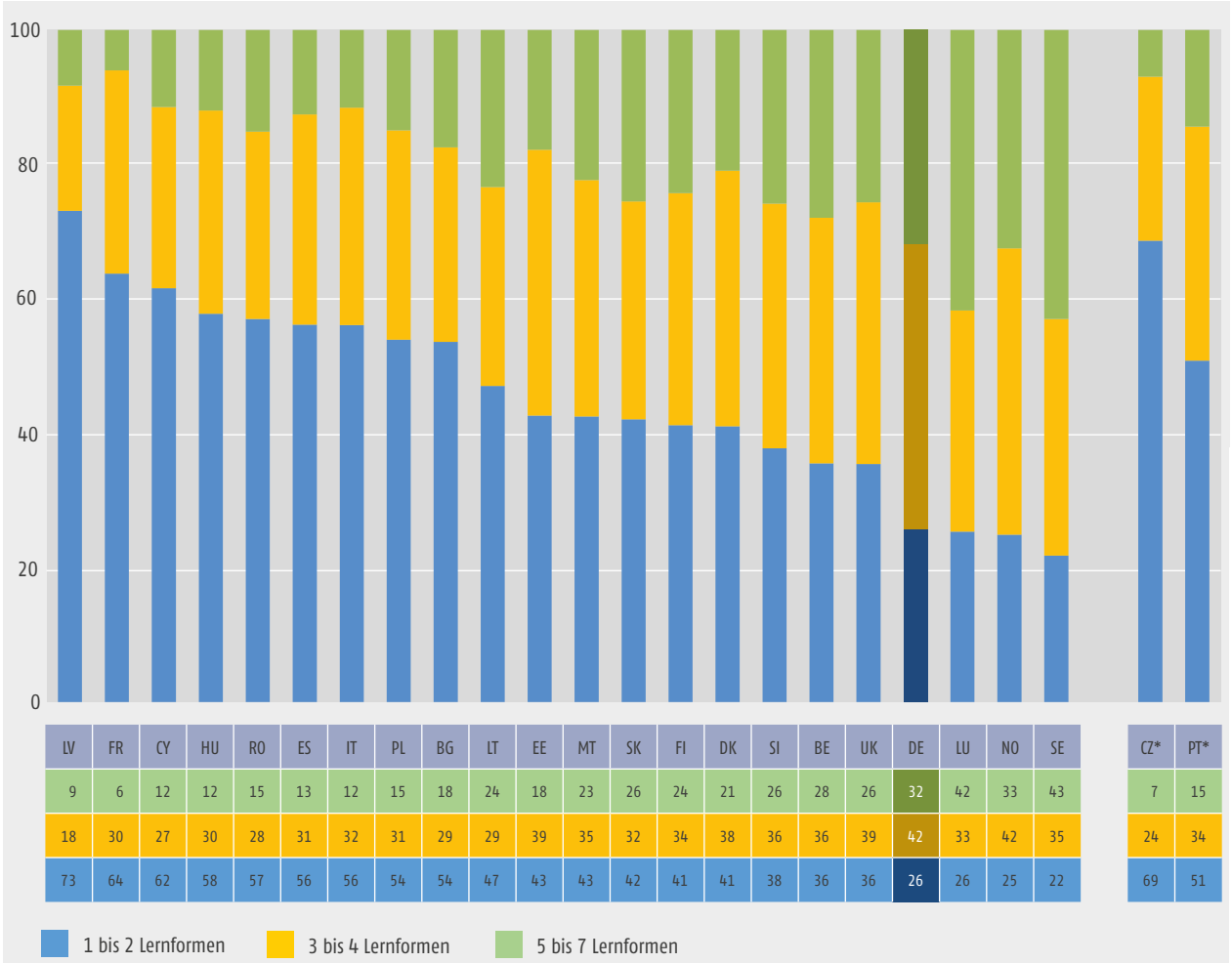
BIBB-Datenreport 2020

Auch in Deutschland waren 2015 die Teilnahmequoten bei den Kursen im Durchschnitt höher als bei den anderen Lernformen: So nahmen in 48% der Unternehmen 50% und mehr der Beschäftigten an ihnen teil, in 42% der Unternehmen 10% bis unter 50%. Bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz wurden ebenfalls recht hohe Werte ermittelt. Sie lagen bei der Kategorie „50% und mehr" bei 35%, bei der Kategorie „10% bis unter 50%" bei 43%. Die Teilnahmequoten bei den anderen Lernformen fielen dazu im Vergleich deutlich ab, insbesondere bei der Kategorie „50% und mehr". Hier wurden lediglich Anteile zwischen 4% (Jobrotation/Austauschprogramme) und 19% (selbstgesteuertes Lernen) erreicht. Im Vergleich zum Jahr 2010 gab es bei den Kursen und Jobrotation/Austauschprogramme nur geringe Verschiebungen zwischen den drei Gruppen, bei Lern- und Qualitätszirkel kam es zu einer Zunahme in der mittleren Kategorie. Bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz, den Informationsveranstaltungen und dem selbstgesteuerten Lernen vergrößerte sich jeweils die Gruppe der Unternehmen mit einer Teilnahmequote von weniger als 10%, sodass man bei diesen Lernformen von einer insgesamt geringeren Beteiligung der Beschäftigten ausgehen kann.

Lernformvielfalt

Wie dargestellt, nutzten viele Unternehmen sowohl Kurse als auch andere Weiterbildungsformen. Die Nutzung bzw. das Angebot von vielfältigen Lernformen in Unternehmen ist ein Hinweis auf eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Weiterbildung. Sie ermöglicht darüber hinaus, für unterschiedliche Lernbedarfe und verschiedene Beschäftigtengruppen jeweils besonders geeignete Maßnahmen anzubieten (vgl. Grünert/Wiener/Winge 2011; Moraal u. a. 2009). In CVTS5 wurden insgesamt sieben Lernformen E unterschieden. Betrachtet werden im Folgenden die durchschnittliche Anzahl der genutzten Lernformen in den Unternehmen und deren Entwicklung zwischen 2010 und 2015. Für diese Analyse werden wiederum die CVTS-Mikrodaten für CVTS4 und CVTS5 genutzt. Dabei werden nur die weiterbildenden Unternehmen einbezogen. Da dieser Anteil, wie oben dargestellt → **Schaubild B1.2.2-1**, in den Ländern unterschiedlich hoch ist, ist auch der Anteil der aus den Auswertungen ausgeschlossenen Unternehmen unterschiedlich; in Rumänien 2015 z. B. 73% der Unternehmen, in Norwegen hingegen nur 1% der Unternehmen.

Schaubild B1.2.2-3: **Anteil der weiterbildenden Unternehmen mit einer entsprechenden Anzahl von Lernformen 2015 (in %)**



	LV	FR	CY	HU	RO	ES	IT	PL	BG	LT	EE	MT	SK	FI	DK	SI	BE	UK	DE	LU	NO	SE	CZ*	PT*
5 bis 7 Lernformen	9	6	12	12	15	13	12	15	18	24	18	23	26	24	21	26	28	26	32	42	33	43	7	15
3 bis 4 Lernformen	18	30	27	30	28	31	32	31	29	29	39	35	32	34	38	36	36	39	42	33	42	35	24	34
1 bis 2 Lernformen	73	64	62	58	57	56	56	54	54	47	43	43	42	41	41	38	36	36	26	26	25	22	69	51

BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, FI: Finnland, FR: Frankreich, HU: Ungarn, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei, UK: Vereinigtes Königreich.
Nachträgliche Sortierung nach dem Anteil der Unternehmen mit ein bis zwei Lernformen.
* Daten für CZ und PT nicht vergleichbar mit anderen Ländern.

Quelle: Eurostat-Mikrodaten, CVTS5. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

BIBB-Datenreport 2020

Die Zahl der angebotenen Lernformen lag 2015 im Durchschnitt der weiterbildenden Unternehmen zwischen 4,0 in Schweden und Luxemburg und 2,0 in Lettland → **Schaubild B1.2.2-2**. Eine relativ große Lernformvielfalt mit im Durchschnitt mindestens drei angebotenen Lernformen zeigte sich in zwölf Ländern. Zu ihnen gehörten vor allem skandinavische und westeuropäische Länder einschließlich Deutschlands, dazu mit Litauen, der Slowakei und Slowenien drei osteuropäische Länder sowie mit Malta ein südeuropäisches Land. Die meisten ost- und südeuropäischen Länder befanden sich jedoch unter den zehn Ländern mit einer geringeren Lernformvielfalt. Als einziges westeuropäisches Land wies Frankreich mit durchschnittlich 2,3 Lernformen ebenfalls einen geringen Wert auf.

Für 19 Länder[239] liegen vergleichbare Ergebnisse der Jahre 2010 und 2015 vor. In den meisten Ländern nahm die Anzahl der Lernformen zu; lediglich in Estland, Dänemark und Zypern gab es eine Abnahme; in Norwegen und Malta gab es keine Veränderungen. Sowohl die Zu- als auch die Abnahmen fielen dabei in der Regel relativ gering aus. Stärkere Anstiege (0,4 Prozentpunk-

239 Für Lettland und Slowenien liegen für 2010 keine Mikrodaten vor. Die Werte für Portugal und Tschechien sind nicht vergleichbar mit den anderen Ländern, für Schweden ist ein zeitlicher Vergleich nicht möglich.

te und mehr) waren in Belgien, Rumänien, Finnland, Deutschland und Luxemburg zu verzeichnen, die größte Abnahme mit -0,4 Prozentpunkten in Zypern. Mit einem Durchschnittswert von 3,7 für 2015 (nach 3,2 für 2010) gehörte Deutschland weiterhin zu den Ländern, in denen die weiterbildenden Unternehmen besonders viele verschiedene Lernformen anboten.

Ein Großteil der weiterbildenden Unternehmen beschränkte sein Weiterbildungsangebot auf wenige Lernformen. So boten 2015 in neun Ländern mehr als 50% der Unternehmen nur ein bis zwei Lernformen an. Auf besonders viele weiterbildende Unternehmen traf dies in Lettland (73%), Frankreich (64%) und Zypern (62%) zu → **Schaubild B1.2.2-3**. Wurde nur eine Lernform angeboten, handelte es sich in elf Ländern zumeist um externe Kurse. In neun Ländern, darunter auch Deutschland, hatte die Weiterbildung am Arbeitsplatz den höchsten Anteil, in Slowenien lagen externe Kurse und die Weiterbildung am Arbeitsplatz gleichauf. Ungarn war das einzige Land, in denen Informationsveranstaltungen den höchsten Anteil verzeichneten. Eine hohe Lernformvielfalt (Angebot von fünf bis sieben Formen) wiesen über ein Viertel der Unternehmen in Schweden (43%), Luxemburg (42%), Norwegen (33%), Deutschland (32%), Belgien (28%), Slowenien, der Slowakei und im Vereinigten Königreich (je 26%) auf. Den geringsten Anteil von Unternehmen mit einer hohen Lernformvielfalt gab es in Frankreich (6%) und Lettland (9%).

Im Vergleich zum Jahr 2010 zeigte sich in zehn der 19 Länder, für die vergleichbare Ergebnisse vorliegen, eine Entwicklung hin zu einer Pluralisierung der Lernformen. Dies traf auf Belgien, Deutschland, Finnland, Italien, Litauen, Luxemburg, Polen, Rumänien, die Slowakei und das Vereinigte Königreich zu. Hier stieg der Anteil der weiterbildenden Unternehmen, die fünf bis sieben Lernformen angeboten hatten, um mindestens 5 Prozentpunkte. Besonders starke Anstiege waren dabei in Deutschland (+12 Prozentpunkte) und Luxemburg (+18 Prozentpunkte) zu verzeichnen. In Deutschland boten 2015 32% der weiterbildenden Unternehmen fünf bis sieben verschiedene Lernformen an. Der Anteil der Unternehmen mit drei bis vier Lernformen sank um 2 Prozentpunkte auf 42%, der Anteil der Unternehmen mit ein bis zwei Lernformen deutlich um 10 Prozentpunkte auf 26%. In Bulgarien, Estland, Frankreich, Malta, Norwegen, Spanien und Ungarn kam es nur zu geringen Verschiebungen zwischen den drei Gruppen. In Zypern und Dänemark hat sich der Anteil der weiterbildenden Unternehmen mit einem vielfältigen Angebot an Lernformen verringert und entsprechend der Anteil der Unternehmen mit ein bis zwei Lernformen erhöht (+7 Prozentpunkte in Dänemark, +13 Prozentpunkte in Zypern).

Fazit

Wie bereits 2010 zeigte sich auch 2015 die hohe Bedeutung anderer Formen von Weiterbildung in Deutschland und Europa; sie wurden im EU-28-Durchschnitt von mehr als der Hälfte der Unternehmen angeboten. Dennoch kam es nicht zu einer Verdrängung der Weiterbildungskurse; viele Unternehmen nutzten Kurse und andere Formen komplementär. Die Bedeutung der Kurse war weiterhin hoch: In den meisten Ländern wurden sie am häufigsten von den Unternehmen angeboten und in vielen Ländern wurde auch ein erheblicher Teil der Beschäftigten an ihnen beteiligt. Bei den anderen Formen hatte die Weiterbildung am Arbeitsplatz sowohl beim Angebot als auch der Teilnahme die größte Bedeutung. Die vier anderen Formen nicht kursförmiger Weiterbildung hatten ein eher geringes Gewicht, insbesondere auch unter Berücksichtigung der Teilnahmequoten.

Mit Blick auf die Lernformvielfalt gab es in etwa der Hälfte der Länder eine zumindest leichte Zunahme bei der durchschnittlichen Anzahl der eingesetzten Lernformen und lediglich in drei Ländern Abnahmen. Die Veränderungen fielen aber meist gering aus. In Deutschland boten die weiterbildenden Unternehmen 2015 im Durchschnitt 3,7 verschiedene Lernformen an. Dies ist einer der höchsten Werte innerhalb der europäischen Länder, für die entsprechende Daten vorliegen. Die Lernformvielfalt hat sich in Deutschland zwischen 2010 und 2015 um 0,5 Prozentpunkte erhöht. Europaweit beschränkten viele Unternehmen ihr Angebot nur auf wenige Lernformen. In neun Ländern bot mehr als die Hälfte der weiterbildenden Unternehmen höchstens ein bis zwei Lernformen an.

(Gudrun Schönfeld, Marion Thiele)

B 1.2.3 Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung

Mit den Daten des BIBB-Qualifizierungspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung werden Analysen zur Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten in Betrieben durchgeführt. Ein wichtiger Aspekt sind dabei Aufstiegsfortbildungen als eine wichtige betriebliche Strategie zur Deckung des Qualifizierungs- und Personalbedarfs.

Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels für die Erhebungswelle 2018 wurden im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B1.2.3 dargestellt. Eine Aktualisierung ist für den BIBB-Datenreport 2021 geplant.

B 2 Weiterbildungsanbieter

B 2.1 Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2019

Der Themenschwerpunkt „Digitalisierung“ der wb**monitor**-Umfrage 2019 E befasste sich vor allem mit der digitalen Infrastruktur der Weiterbildungsanbieter in Deutschland sowie dem Einsatz digitaler Technik, Medien und Lehr-Lern-Formate (**vgl. Kapitel B2.1.2**). Darüber hinaus wurden auch in diesem Jahr wieder das Wirtschaftsklima in der Weiterbildungsbranche sowie grundlegende strukturelle Daten der Weiterbildungsanbieter erhoben (**vgl. Kapitel B2.1.1**). Die im Folgenden präsentierten Ergebnisse basieren auf den gewichteten und hochgerechneten Angaben von 1.551 Einrichtungen.

E wbmonitor-Umfragen

wb**monitor** ist ein Kooperationsprojekt des BIBB und des DIE – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. Jährlich im Mai werden alle dem wb**monitor** bekannten Anbieter beruflicher und/oder allgemeiner Weiterbildung dazu aufgerufen, den Fragebogen zu wechselnden Themenschwerpunkten, Wirtschaftsklima, Leistungen und Strukturen online zu beantworten. 2019 konnten sich die insgesamt 18.050 eingeladenen Anbieter bis Ende Juni an der Erhebung beteiligen. Für weitere Informationen und Definitionen siehe **www.wbmonitor.de**

B 2.1.1 Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des wbmonitor

Wie bereits in den Vorjahren war auch zum Ende der ersten Jahreshälfte 2019 eine deutlich positive wirtschaftliche Stimmungslage in den Weiterbildungseinrichtungen zu verzeichnen. Der wb**monitor**-Klimawert E für alle Anbieter lag mit +44 um 3 Punkte über dem Wert des Vorjahres (+41) und näherte sich damit wieder dem bislang höchsten Niveau in den Jahren 2016 (+45) und 2017 (+51) an → **Schaubild B2.1.1-1**.

Damit war die Wirtschaftsstimmung in der Weiterbildungsbranche weiterhin besser als in der gesamten Dienstleistungsbranche. Letztere hat sich – im Gegensatz zur Weiterbildung – gegenüber dem Vorjahr verschlechtert. Während das ifo Geschäftsklima im Vorjahr noch bei

E wbmonitor-Klimawert

Der wb**monitor**-Klimawert bildet die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation durch die Weiterbildungsanbieter ab. Er berechnet sich aus dem geometrischen Mittel der Differenzen zwischen den positiven und negativen Urteilen über die gegenwärtige wirtschaftliche Lage sowie die Erwartung in einem Jahr. Die Anbieterangaben werden anhand des Dozentenstundenvolumens des Vorjahres gewichtet. Die Werte liegen zwischen -100 und +100. Der wb**monitor**-Klimawert ist eine konzeptionelle Adaption des ifo Geschäftsklimas.

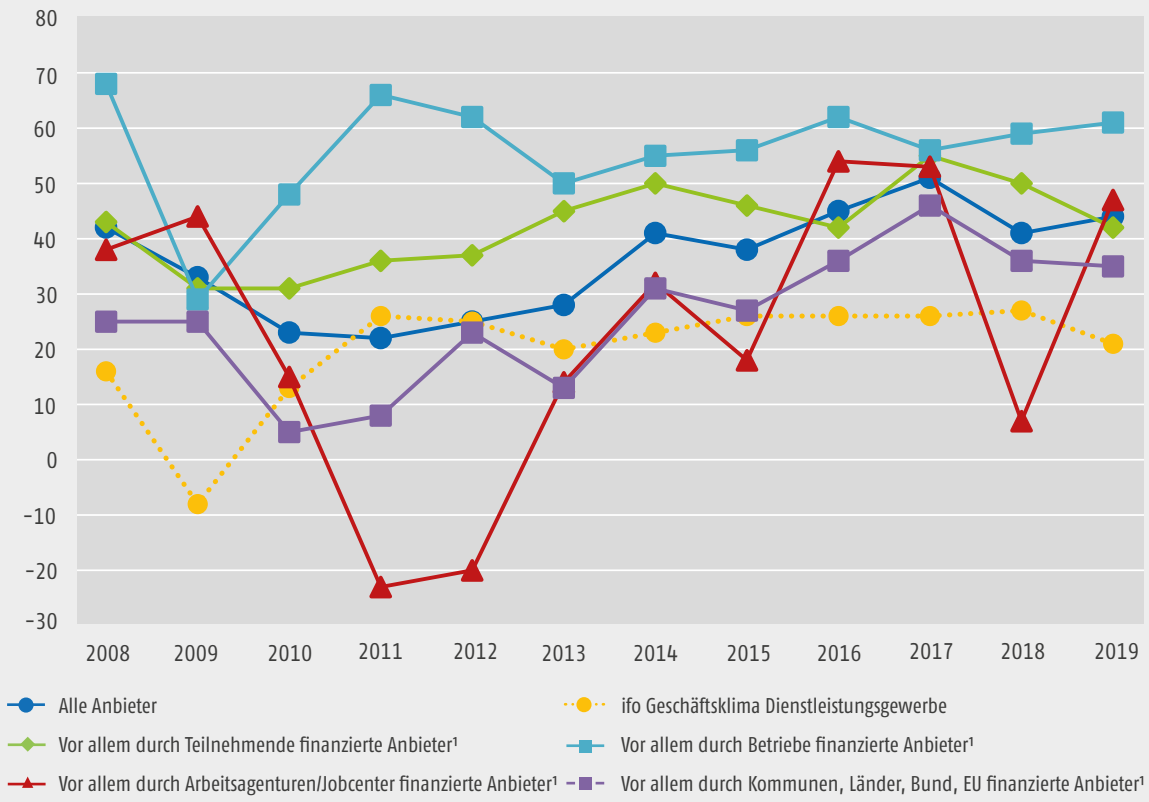
+27 lag, verringerte sich der Wert im Mai/Juni 2019 um 6 Punkte auf +21[240] (vgl. ifo Institut für Wirtschaftsforschung 2019). Nachdem sich die beiden Werte 2018 gegenüber 2017 aufgrund einer leichten Verschlechterung bei den Weiterbildungsanbietern annäherten, vergrößerte sich der Abstand zwischen der Weiterbildung und den Dienstleistungsbranchen insgesamt 2019 wieder auf 23 Punkte.[241] Differenziert nach der aktuellen Wirtschaftslage und der erwarteten Situation im kommenden Jahr zeigte sich, dass die unterschiedlichen Klimawerte 2019 vor allem durch eine deutlich optimistischere Erwartung der Weiterbildungsanbieter zur zukünftigen Situation beeinflusst war, als es bei den Dienstleistern insgesamt der Fall war (Erwartungswerte +36 bzw. +4 → **Tabelle B2.1.1-1**). Die positiven Erwartungen der Weiterbildungseinrichtungen stehen möglicherweise auch im Zusammenhang mit der im Zuge der Digitalisierung steigenden Bedeutung der Weiterbildung, die 2019 in der Nationalen Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019) Ausdruck gefunden hat. Im Unterschied zum deutlichen Kontrast der Erwartungswerte wurde die aktuelle Wirtschaftslage von beiden positiv eingeschätzt, wobei die Weiterbildungsanbieter auch hier einen höheren Wert aufwiesen (Lagewert +53 vs. +40 bei den Dienstleistern).

Differenziert nach den unterschiedlichen Hauptfinanzierungsquellen der Anbieter zeigten sich unterschiedliche Entwicklungen, nach denen der insgesamt positive Trend nicht auf alle Einrichtungen zutraf. So spiegelt sich in der positiven Entwicklung des Wirtschaftsklimas in der Weiterbildungsbranche insgesamt vor allem der Aufschwung der Stimmungslage bei den überwiegend (50% und mehr) durch Einnahmen von Arbeitsagenturen und Job-

240 Mittelwert der Monatswerte Mai und Juni (die Werte des ifo Geschäftsklimas wurden gemittelt, da die Einschätzungen der Weiterbildungsanbieter in beiden Monaten abgegeben wurden).

241 Der Abstand betrug 2018 noch 14 Punkte.

Schaubild B2.1.1-1: **Entwicklung der** wb**monitor-Klimawerte von 2008 bis 2019**



¹ 50% und mehr der Einnahmen in der Weiterbildung stammen aus den angegebenen Finanzierungsquellen.
In die Klimawerte fließen die Einschätzungen zur aktuellen und zukünftigen Situation ein. Sie können zwischen -100 und +100 schwanken, wobei höhere Werte eine bessere Stimmung anzeigen.

Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfragen 2008 bis 2019; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 2008 bis 2019

BIBB-Datenreport 2020

centern finanzierten Einrichtungen wider. Im Vergleich mit Anbietern, die sich hauptsächlich aus anderen Einnahmequellen finanzieren, sind in diesem Anbietersegment die stärksten Schwankungen der wirtschaftlichen Stimmung über den gesamten Beobachtungszeitraum zu verzeichnen. Nach einem zwischenzeitlichen Einbruch im Vorjahr – der Klimawert lag 2018 bei lediglich +7 – erreichte das Klima 2019 mit einem deutlichen Zuwachs um 40 Punkte einen Wert von +47. Die Einrichtungen in diesem Segment blickten optimistischer in die Zukunft als die meisten anderen Einrichtungen, was sich in einem Erwartungswert von +43 widerspiegelt (alle Anbieter: +36). Lediglich der Erwartungswert der hauptsächlich durch Betriebe finanzierten Anbieter war höher (+55). Möglicherweise drückt sich in dem positiven Erwartungswert der vor allem für Arbeitsagenturen/Jobcenter tätigen Einrichtungen aus, dass mit dem Qualifizierungschancengesetz die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte im Rahmen der Arbeitsförderung deutlich ausgeweitet wurde. Im Zuge dessen wurden im Haushalt der BA für 2019 die Finanzmittel für Weiterbildungsförderung um rund 500 Mio. € auf 2,2 Mrd. € aufgestockt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018a). Auch die Lage wurde mit +51 sehr positiv bewertet. Der Aufschwung der wirtschaftlichen Stimmung geht einher mit einer im Vorfeld des Erhebungszeitpunkts erfolgten Zunahme der Fördermaßnahmen/-fälle arbeitsmarktpolitischer Instrumente der Rechtskreise Sozialgesetzbuch (SGB) II und III. So erhöhte sich sowohl die Summe der Eintritte in Maßnahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) im gleitenden Jahreszeitraum von Juni 2018 bis Mai 2019 um 11,4% gegenüber dem Vorjahreszeitraum als auch die Summe der Zugänge in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MzAubE) um 3,7% (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019h). Im Vorfeld der Vorjahreserhebung 2018, in der sich die Stimmungslage gegenüber 2017 deutlich verschlechtert hatte, waren die Zahlen noch rückläufig.[242]

242 Die Anzahl der Eintritte in FbW im gleitenden Jahreszeitraum von Juni 2017 bis Mai 2018 sank um 12,4% gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Die Anzahl der Zugänge in MzAubE lag um 16,3% unter der des Vorjahreszeitraums (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018c).

Tabelle B2.1.1-1: **Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2019**

		Klimawert	Lage	Erwartung	Anzahl Anbieter (Lage)
		Gemittelt aus Lage und Erwartung	Saldo[1] positiv/ negativ	Saldo[1] besser/ schlechter	Hochrechnung auf Basis von Anbietern
Alle Anbieter		44	53	36	1.097
Einnahmen/Zuwendungen von Teilnehmenden	keine Einnahmen	49	54	44	188
	1% bis 25%	47	55	40	346
	26% bis 49%	36	49	24	201
	50% und mehr	42	50	34	311
Einnahmen/Zuwendungen von Betrieben	keine Einnahmen	35	42	28	399
	1% bis 25%	44	57	32	345
	26% bis 49%	41	43	38	77
	50% und mehr	61	67	55	225
Einnahmen/Zuwendungen von Arbeitsagenturen/ Jobcentern	keine Einnahmen	46	56	36	643
	1% bis 25%	37	43	31	247
	26% bis 49%	42	52	31	42
	50% und mehr	47	51	43	114
Einnahmen/Zuwendungen von Kommunen, Ländern, Bund, EU	keine Einnahmen	48	54	43	412
	1% bis 25%	53	58	48	230
	26% bis 49%	37	50	24	124
	50% und mehr	35	47	23	280
Art der Einrichtung	privat-kommerziell	63	64	63	246
	privat-gemeinnützig	40	44	36	169
	betriebliche Bildungseinrichtung	61	60	62	36
	wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband u. Ä.)	51	61	43	110
	Volkshochschule	37	53	21	197
	berufliche Schule, (Fach-)Hochschule, Akademie	47	53	41	106
	Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	32	42	22	207
Hauptausrichtung des Weiterbildungsangebots	beruflich	52	56	48	488
	allgemein	33	51	17	216
	beruflich und allgemein	41	50	33	221
	Weiterbildung ist Nebenaufgabe	45	50	39	164
Standort	alte Länder	45	54	36	889
	neue Länder mit Berlin	39	45	33	208
Zum Vergleich	ifo Dienstleistungsgewerbe	21	40	4	

[1] Der Saldo ist die Differenz der positiven und negativen Anteilswerte mit einer theoretischen Spanne von +100 bis -100.

Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2019; hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.097 gültigen Angaben; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe (Monatswerte Mai/Juni 2019 gemittelt)

BIBB-Datenreport 2020

Eine ebenfalls positive Entwicklung gegenüber dem Vorjahr – wenn auch in weniger starker Ausprägung, aber auf insgesamt höherem Niveau – war in Einrichtungen zu beobachten, die ihre Einnahmen überwiegend von betrieblichen Kunden bezogen. Gegenüber allen anderen Anbietern war die wirtschaftliche Stimmungslage in den Einrichtungen dieses Segments mit einem Klimawert von +61 (Verbesserung gegenüber 2018 um 2 Punkte) mit Abstand am positivsten. Damit lag der Wert um 17 Punkte über dem Gesamtdurchschnitt aller Anbieter (+44). Mit Blick auf die Entwicklung im gesamten Zeitverlauf lagen die Klimawerte der hauptsächlich betrieblich finanzierten Anbieter seit 2010 kontinuierlich über den Werten der überwiegend aus anderen Einnahmequellen finanzierten Anbieter. Die durchgehend überdurchschnittlich positive wirtschaftliche Stimmungslage in diesem Anbietersegment in den vergangenen Jahren korrespondiert mit einer konstant hohen Weiterbildungsaktivität von Betrieben. Seit 2011 investieren regelmäßig etwas mehr als die Hälfte aller Betriebe in Deutschland in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten (**vgl. Kapitel B1.2.1**). Wenngleich der Erwartungswert im Mai/Juni mit +55 etwas niedriger lag als der Lagewert (+67), verdeutlicht dieser einen weiterhin hohen Weiterbildungsbedarf in den Unternehmen.

Nahezu auf Vorjahresniveau lag 2019 der Klimawert für Einrichtungen, bei denen 50% und mehr ihrer Einnahmen aus Mitteln der öffentlichen Hand (Kommunen, Länder, Bund, EU) stammten (+35 vs. +36 in 2018). Im Vergleich mit Einrichtungen der anderen Segmente nach Art des Finanzierungsschwerpunkts wiesen Einrichtungen in diesem Segment den niedrigsten Klimawert auf. Nach dem Höchstwert in 2017 (+46), der vermutlich im Zusammenhang stand mit einem zwischenzeitlichen Zuwachs der Einnahmen im Rahmen von den durch das BAMF geförderten Integrationskursen und einer daraus resultierenden positiven Zukunftserwartung (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel B2.1.1 und BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.1.1),[243] pendelte sich die wirtschaftliche Stimmungslage wieder in etwa auf dem Niveau von 2016 ein (Klima 2016: +36). In differenzierter Betrachtung der Lage- und Erwartungswerte wird deutlich, dass der im Vergleich zu anderen Anbietersegmenten niedrigere Klimawert vor allem auf die eher moderate Einschätzung der zukünftigen Wirtschaftslage zurückzuführen ist (Erwartungswert +23). Die aktuelle Lage wurde dagegen mit +47 nur geringfügig schlechter eingeschätzt als im Durchschnitt aller Anbieter (+53).

Anbieter, die sich überwiegend aus den Einnahmen von Teilnehmenden/Selbstzahlenden finanzieren, berichteten zwar von einer guten Wirtschaftsstimmung (+42), der Negativtrend aus dem Vorjahr setzte sich jedoch fort. Das Wirtschaftsklima in diesem Segment verschlechterte sich gegenüber 2018 um 8 Punkte und lag damit 13 Punkte unter dem bisherigen Höchstwert des Jahres 2017 (+55). Damit liegt der Klimawert erstmals seit 2016 wieder knapp – um 2 Punkte – unter dem Gesamtdurchschnitt aller Weiterbildungseinrichtungen zusammengenommen. In dem Klimawert spiegeln sich sowohl rückläufige Tendenzen gegenüber dem Vorjahr in den Werten zur Einschätzung der aktuellen Wirtschaftslage (-9 Punkte auf +50) als auch zur zukünftigen wirtschaftlichen Situation (-8 Punkte auf +34) wider (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.1.1). Mit Blick auf die Zusammensetzung dieses Segments aus unterschiedlichen Anbietertypen[244], die auf eine ausgeprägte Heterogenität der Angebotsprofile (vgl. auch nachfolgenden Abschnitt zu den Strukturinformationen) in diesem Segment verweisen, dürfte von vielfältigen Gründen für diese Trendentwicklung auszugehen sein.

Zwischen Einrichtungen mit Standort in den neuen und in den alten Bundesländern zeigten sich gegenläufige Tendenzen der Entwicklungen des wirtschaftlichen Klimas. Während sich der Wert in den alten Ländern nach einem zwischenzeitlichen Abschwung im Vorjahr (+39) mit aktuell +45 wieder an den bislang höchsten gemessenen Wert im Jahr 2017 (+53) annäherte, verschlechterte er sich in den neuen Ländern von +50 im Vorjahr auf aktuell +39. Damit lag der aktuelle Wert für Einrichtungen in Ostdeutschland um 6 Punkte unter dem Wert der Einrichtungen in Westdeutschland. Hinsichtlich der wirtschaftlichen Lage fiel der Unterschied zwischen Anbietern in den alten (+54) und den neuen (+45) größer aus als hinsichtlich der Einschätzung der Erwartungen für das kommende Jahr (+36 bzw. +33).

Strukturinformationen aus der wbmonitor-Umfrage 2019

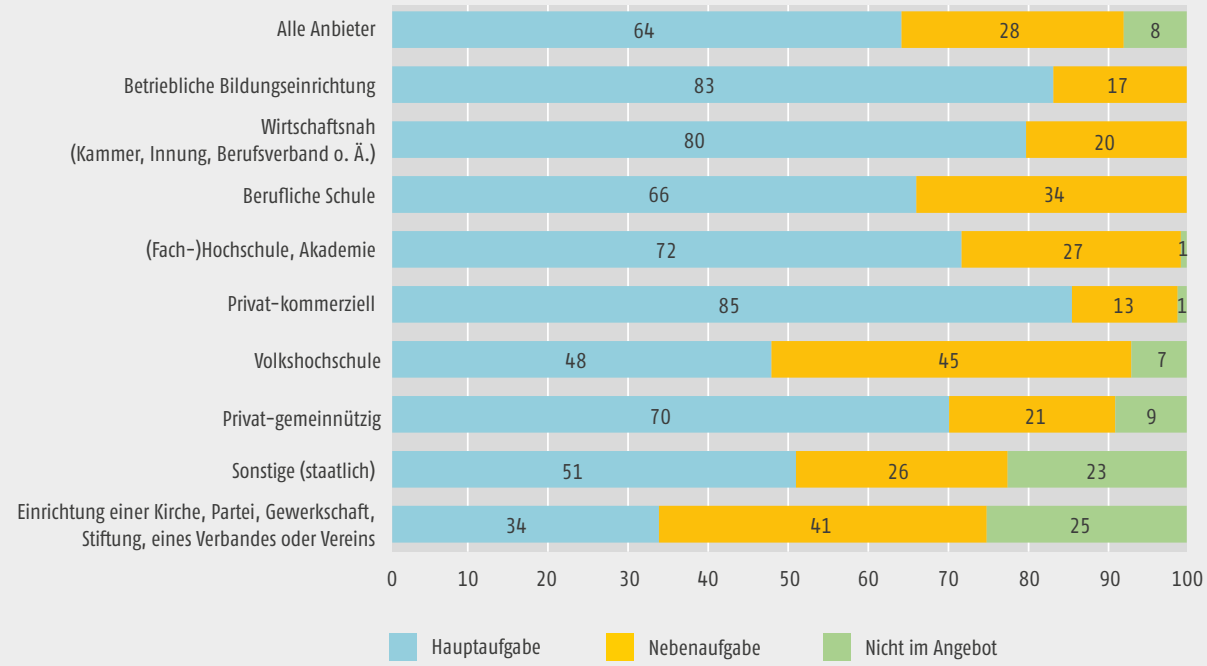
Die Darstellung der Strukturdaten fokussiert in diesem Jahr auf die Angebotsprofile der verschiedenen Anbietertypen im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung.

Der mit Abstand größte Anteil (40%) der Anbieter insgesamt (d. h. Anbieter beruflicher und/oder allgemeiner Weiterbildung zusammengenommen) im Jahr 2019 entfiel auf die Anbietertypen in privater Rechtsform; 23% waren kommerziell und 17% gemeinnützig ausgerichtet. 18% waren Einrichtungen, die sich in der Trägerschaft ei-

243 Die Anzahl der begonnenen Kurse im ersten Halbjahr 2019 sank abermals um 17,4% gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Die Anzahl der neuen Teilnehmenden im ersten Halbjahr 2019 lag um 14,5% unter der Anzahl im Vorjahreszeitraum (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019a; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2018a).

244 Anteile von Anbietertypen im Segment der überwiegend durch Teilnehmende finanzierten Anbieter (in %): Volkshochschule: 23; privat-kommerziell: 20; privat-gemeinnützig: 18; wirtschaftsnah: 16; Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen: 14; (Fach-)Hochschule bzw. Akademie: 6; Andere: 4.

Schaubild B2.1.1-2: **Stellenwert beruflicher Weiterbildung im Angebotsprofil von Weiterbildungseinrichtungen (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2019. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 34 (Sonstige (staatlich)) bis n = 344 (privat-kommerziell) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2020

ner Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins befanden. Mit 16% fast ebenso hoch fiel der Anteil der Volkshochschulen aus. Auf wirtschaftsnahe Einrichtungen, d. h. Kammern, Innungen, Berufsverbände und Ähnliche bzw. deren Bildungszentren, entfiel ein Zehntel aller Anbieter (10%). Zusammengenommen etwa ein Sechstel aller Anbieter stellten berufliche Schulen (8%), Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung wie Weiterbildungszentren von Hochschulen, Fachhochschulen oder wissenschaftliche Akademien (3%) sowie betriebliche Bildungseinrichtungen (3%) und sonstige Einrichtungen in staatlicher Trägerschaft (2%).

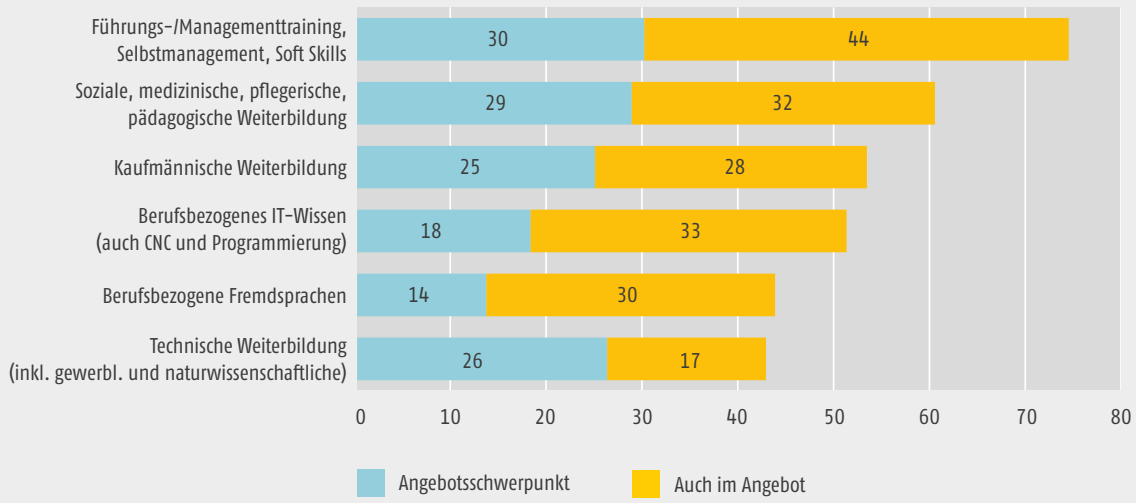
2019 hatten 92% aller Weiterbildungsanbieter berufliche Weiterbildung in ihrem Angebotsspektrum → **Schaubild B2.1.1-2**. 64% der Anbieter bezeichneten diese als Hauptaufgabe ihrer Einrichtung. Demgegenüber war berufliche Weiterbildung für 28% eine Nebenaufgabe. Mit Blick auf die verschiedenen Anbietertypen zeigten sich teilweise unterschiedliche Schwerpunkte in den Angebotsprofilen.

Erwartungsgemäß hatten sowohl alle betrieblichen Bildungseinrichtungen als auch die wirtschaftsnahen Einrichtungen und berufliche Schulen Aktivitäten beruflicher Weiterbildung in ihrem Angebot (jeweils 100%). Zwischen diesen drei Typen zeigten sich insofern Unterschiede in der Schwerpunktsetzung, als dass ein Großteil der betrieblichen Bildungseinrichtungen (83%) und der wirtschaftsnahen Einrichtungen (80%) den Bereich beruflicher Weiterbildung als Tätigkeitsschwerpunkt definierten. Bei den beruflichen Schulen waren dies etwa zwei Drittel (66%).[245] Auch unter den (Fach-)Hochschulen und Akademien sowie den privat-kommerziellen Anbietern war nahezu jede Einrichtung in der beruflichen Weiterbildung tätig (jeweils 99%). Für 85% der privat-kommerziellen Anbieter war berufliche Weiterbildung einer der Tätigkeitsschwerpunkte. Der entsprechende Anteil bei den Einrichtungen im akademischen Bereich lag bei 72%.[246] Von den privat-gemeinnützig tätigen Anbietern hatten bis auf 9% berufliche Weiterbildung im Angebot, wobei dies für 70% eine Schwerpunkttätigkeit war. Unter den Volkshochschulen stufte ein geringerer Anteil die Aktivitäten im Rahmen von beruflicher Weiterbildung als Hauptaufgabe ein (48%), allerdings hatten lediglich 7% kein entsprechendes Angebot. Eine vergleichsweise untergeordnete Rolle spielte der berufliche Bereich für Einrichtungen in

245 Bei diesem Wert ist zu berücksichtigen, dass unter den beruflichen Schulen teilweise die für berufliche Fortbildung zuständigen Fachschulen direkt zur Umfrage kontaktiert werden, teilweise jedoch gesamte Berufsschulzentren, bei denen die Fachschule eine Schulform neben anderen darstellt.

246 Ähnlich wie bei den beruflichen Schulen werden teilweise die Hochschulen als Gesamtorganisation, teilweise die Weiterbildungszentren direkt kontaktiert.

Schaubild B2.1.1-3: **Themenbereiche beruflicher Weiterbildung (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2019. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.399 gültigen Angaben; Basis: Einrichtungen mit beruflicher Weiterbildung im Angebot

BIBB-Datenreport 2020

der Trägerschaft einer gesellschaftlichen Großgruppe (Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, Verband oder Verein). Dass von diesen nur ein Drittel (34%) berufliche Weiterbildung als Hauptaufgabe definierte und ein Viertel (25%) keine berufliche Weiterbildung anboten, dürfte mit der Heterogenität dieser Anbietergruppe zusammenhängen – hier sind beispielsweise auch Einrichtungen der Familienbildung sowie der politischen und kulturellen Weiterbildung vertreten.

Hinsichtlich der Themenbereiche beruflicher Weiterbildung wies der überfachliche Bereich Führungs-/Managementtraining, Selbstmanagement und Soft Skills mit etwa 75% der im beruflichen Bereich aktiven Einrichtungen die höchste Verbreitung auf. Etwa ein Drittel (30%) bezeichneten diesen Themenbereich als Angebotsschwerpunkt → **Schaubild B2.1.1-3**. Fast ebenso häufig waren soziale, medizinische, pflegerische und/oder pädagogische Inhalte ein Angebotsschwerpunkt (29%). Bei geringfügig mehr Anbietern (32%) ergänzten sie das Angebot, so dass insgesamt sechs von zehn Anbietern beruflicher Weiterbildung in diesem Bereich tätig waren (61%). Etwas mehr als die Hälfte boten kaufmännische Weiterbildung (53%) – die 25% als Angebotsschwerpunkt bezeichneten – und berufsbezogenes IT-Wissen (51% insgesamt und 18% mit Angebotsschwerpunkt) an. Berufsbezogene Fremdsprachen (44%) und technische Weiterbildung (43%) wurden zwar etwas seltener, jedoch von fast der Hälfte der Einrichtungen angeboten. Bei 26% (technische Weiterbildung) bzw. 14% (Fremdsprachen) waren sie Angebotsschwerpunkt.

Differenziert nach Art der Einrichtung bestehen erwartungsgemäß Unterschiede, sowohl hinsichtlich des Angebots von Themenbereichen als auch hinsichtlich der Breite des abgedeckten Themenspektrums (hier im Einzelnen nicht weiter grafisch dargestellt).[247] Führungs-/Managementtraining, Selbstmanagement und Soft Skills waren bei allen Anbietertypen – mit Ausnahme der Volkshochschulen, Wirtschaftsnahen und Einrichtungen in der Trägerschaft gesellschaftlicher Großgruppen – der am häufigsten angebotene Themenbereich. Dabei variierten die Anteilswerte („Angebotsschwerpunkt" und „auch im Angebot" zusammengenommen) zwischen 87% bei den (Fach-)Hochschulen/Akademien und 64% sowohl bei den berufliche Schulen als auch bei den privat-gemeinnützigen Anbietern.[248] Bei den Volkshochschulen entfiel die höchste Verbreitung auf den Themenbereich der Fremdsprachen (93%).[249] Unter den wirtschaftsnahen Einrichtungen waren demgegenüber technische und gewerbliche Weiterbildungen der am häufigsten verbreitete Angebotsbereich (85%). Bei Einrichtungen in der Trägerschaft einer gesellschaftlichen Großgruppe waren Angebote im Bereich sozialer, medizinischer, pflegerischer und pädagogischer Weiterbildung besonders ausgeprägt (76%).

247 Berücksichtigt wurden ausschließlich Einrichtungen, die berufliche Weiterbildung als Aufgabenbereich ihrer Einrichtung bezeichneten. Der Einrichtungstyp „Sonstige" wurde im Rahmen anbietertypenspezifischer Profile aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n<30) nicht berücksichtigt.

248 Innerhalb dieser Spanne liegen die Anteilswerte bei den privat-kommerziell Anbietern (76%) und den betrieblichen Bildungseinrichtungen (73%), bei denen der jeweils größte Anteil ebenfalls auf diesen Themenbereich entfiel.

249 Wobei der entsprechende Anteilswert im Themenbereich „Führungs-/Managementtraining, Selbstmanagement und Soft Skills" bei den Volkshochschulen mit 92% ähnlich hoch ausfiel.

Die durchschnittliche Themenbreite im Bereich beruflicher Weiterbildung lag bei den Anbietern mit beruflichem Weiterbildungsangebot (Einrichtungen mit beruflicher Weiterbildung als Haupt- oder Nebenaufgabe) bei 3,3 der sechs abgefragten Themenbereiche. Die größte Themenvielfalt hatten die Volkshochschulen mit durchschnittlich 4,6 Themenbereichen mit beruflichem Bezug vorzuweisen. Ebenfalls über dem Gesamtdurchschnitt lagen die wirtschaftsnahen Einrichtungen (3,9), die wissenschaftlich orientierten Einrichtungen (3,8), die beruflichen Schulen (3,5) und die betrieblichen Bildungseinrichtungen (3,4). Dass bei den Einrichtungen in privater Rechtsform (privat-gemeinnützig: 3,2; privat-kommerziell: 2,7) und Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen (2,2) unterdurchschnittliche Werte zu verzeichnen waren, deutet darauf hin, dass Anbieter dieser Typen häufiger auf einzelne oder wenige Themenfelder spezialisiert sind.

(Johannes Christ – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Stefan Koscheck)

B 2.1.2 Themenschwerpunkt „Digitalisierung“

Vor dem Hintergrund, dass der Weiterbildung eine zentrale Bedeutung zur Bewältigung der digitalen Transformation zugemessen wird (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2019/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019), ist auch die Digitalisierung der Einrichtungen selbst als eine Bedingung für deren erwartete Leistungserbringung anzusehen. wb**monitor** befragte in seiner Umfrage 2019 daher die Einrichtungen u. a. zu ihrer technischen Ausstattung und zum Einsatz digitaler Formate und Medien im Lehr-Lern-Geschehen.

Für eine digital gestützte Wissensvermittlung stellt eine entsprechende technische Infrastruktur eine wesentliche Voraussetzung dar. → **Schaubild B2.1.2-1** gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der Ausstattung mit digitaler Hardware zum Einsatz im Lehr-Lern-Geschehen bei den Weiterbildungsanbietern insgesamt. In der Gesamtschau zeigen sich deutliche Unterschiede sowohl hinsichtlich der Verbreitung als auch des Bedarfs zwischen den einzelnen Gerätetypen. Nahezu alle Einrichtungen verfügen über Beamer (95%) sowie digitale Endgeräte (PC, Laptop, Notebook bzw. Tablet) für Lehrende (92%). Diese Geräte sind zudem größtenteils auch in ausreichender Zahl vorhanden (84% bzw. 72%), der vorhandene Bedarf ist also weitgehend gedeckt. Schlechter sieht die Situation bei Endgeräten für Teilnehmende aus: Hier ist der Anteil der Einrichtungen, die sich mit ihrer Ausstattung unzufrieden zeigen (entweder, weil sie zwar über Geräte verfügen, jedoch nicht in ausreichender Stückzahl, oder weil keine vorhanden sind, jedoch ein Nutzen gesehen wird) mit 37% genauso hoch wie der Anteil der Einrichtungen, die ihren Bedarf ausreichend gedeckt sehen. Das höchste Ausstattungsdefizit ist jedoch hinsichtlich Interaktiver Whiteboards (auch Smartboards genannt) zu beobachten, über die knapp ein Drittel (30%) bislang trotz erwarteten Nutzens nicht verfügen. Weitere 17% verfügen zwar über diese Technik, sehen die vorhandene Stückzahl allerdings als zu niedrig an; lediglich ein Viertel der Anbieter (24%) sind ausreichend mit Interaktiven Whiteboards ausgestattet. 29%, die über diese Ausstattung nicht verfügen, geben an, diese auch gar nicht zu benötigen. Auch bei Dokumentenkameras bzw. Visualizern zur Übertragung von analogen Vorlagen an einen Beamer oder ein Whiteboard vermelden mehr Anbieter einen ungedeckten bzw. nicht ausreichend gedeckten Bedarf als eine ausreichende Ausstattung. Virtual- (VR) sowie Augmented-Reality-Brillen (AR)[250] sind bislang sehr selten in Weiterbildungseinrichtungen anzutreffen. Lediglich 6% (VR) bzw. 3% (AR) verfügen bislang überhaupt über solche Geräte. Wenngleich der Bedarf die bisherige Abdeckung um ein Vielfaches übersteigt – 23% (VR) bzw. 21% (AR) verfügen bisher nicht über derartige Geräte, sehen deren Einsatz im Lehr-Lern-Geschehen jedoch als sinnvoll an – bekundet die überwiegende Mehrheit der Einrichtungen keine Einsatzerfordernisse für diese Technik (71% bzw. 76%). Diesbezüglich besteht ein Zusammenhang mit der thematischen Ausrichtung der Einrichtungen. So sehen Einrichtungen mit Angebotsschwerpunkt berufsbezogenes IT-Wissen[251] oder technisch-gewerblicher Weiterbildung[252] häufiger einen Nutzen in VR- bzw. AR-Technik bzw. verfügen bereits über solche Geräte – diese eignen sich beispielsweise zum Training von Arbeitsprozessen, bei denen Sicherheitsrisiken bestehen oder Fehler einen hohen materiellen Schaden nach sich ziehen können (vgl. Fell 2018). Auch in anderen Themenfeldern der Weiterbildung können die Einsatzmöglichkeiten von VR- und AR-Technik möglicherweise noch stärker erschlossen werden.

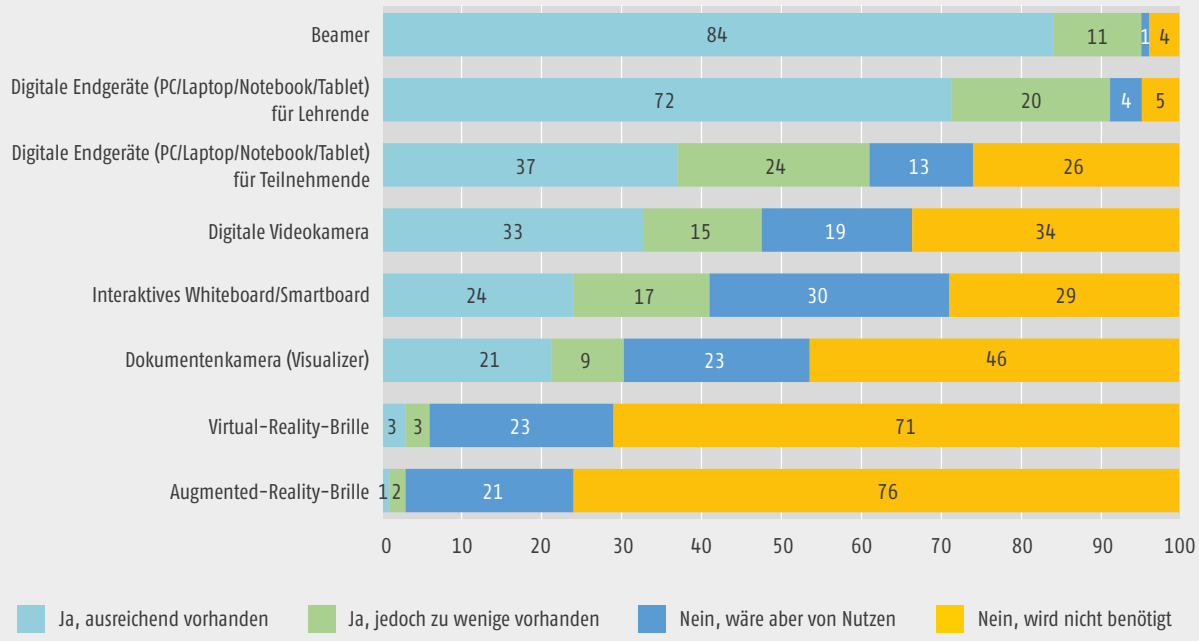
Differenziert nach Art der Einrichtung zeigen sich z. T. deutliche Unterschiede der Ausstattung und Bedarfsmeldung. So verfügen Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung einerseits deutlich häufiger als der Durchschnitt aller Anbieter über VR- und AR-Brillen

250 Während mittels VR-Brillen Realitäten vollständig (virtuell) simuliert werden, können mit AR-Brillen Zusatzinformationen in die reale Umgebung eingeblendet werden (Mixed Reality).

251 VR-Brillen 7% ausreichend vorhanden; 6% zu wenige vorhanden; 32% nein, wäre aber von Nutzen; 54% nein, wird nicht benötigt; AR-Brillen: 4% ausreichend vorhanden; 6% zu wenige vorhanden; 29% nein, wäre aber von Nutzen; 61% nein, wird nicht benötigt.

252 VR-Brillen 5% ausreichend vorhanden; 6% zu wenige vorhanden; 30% nein, wäre aber von Nutzen; 59% nein, wird nicht benötigt; AR-Brillen: 1% ausreichend vorhanden; 5% zu wenige vorhanden; 33% nein, wäre aber von Nutzen; 60% nein, wird nicht benötigt.

Schaubild B2.1.2-1: **Technische Ausstattung (Hardware) im Lehr-Lern-Geschehen (Anteile in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2019. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.547 gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2020

(28%[253] bzw. 20%[254]), vermelden andererseits jedoch überproportional häufig eine unzureichende Ausstattung an digitalen Endgeräten (z. B. PC, Laptop) für Teilnehmende (zu wenige vorhanden: 39%). Hinsichtlich Interaktiver Whiteboards sind berufliche Schulen der einzige Anbietertyp, bei dem mehr Einrichtungen eine ausreichende Ausstattung aufweisen (44%) als eine unzureichende bzw. fehlende (36%[255]); zudem besteht bei diesen die beste Versorgung mit Dokumentenkameras (67% ausreichend vorhanden).[256] Privat-kommerzielle Anbieter sowie Einrichtungen einer Gemeinschaft (in Trägerschaft einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbands oder Vereins) verfügen zwar bisher am seltensten über derartige digitale Tafeln (24%[257] bzw. 19%[258]), weisen jedoch gleichzeitig die höchsten Anteilswerte auf, diese gar nicht zu benötigen (50% bzw. 49%). Die Volkshochschulen (VHS) melden bei allen abgefragten Geräten häufiger als im Durchschnitt aller Anbieter einen nicht (ausreichend) gedeckten Bedarf.[259] Da der Anteil der VHS, die der Aussage (eher) zustimmen, dass die Finanzierung digitaler Technik für sie ein Problem darstellt, mit 62% nur etwas über dem Durchschnitt aller Anbieter liegt (53%), scheinen hinsichtlich der vergleichsweise schlechten Ausstattung der VHS neben finanziellen Gesichtspunkten auch andere Gründe eine Rolle zu spielen.

Für bestimmte digitale Lernformate ist eine hinreichende Qualität der Internetverbindung eine wesentliche Voraussetzung. wb**monitor** fragte die Anbieter daher, wie sie diese in Bezug auf Geschwindigkeit und Stabilität bewerten und ob die vorhandene Qualität ihrem Bedarf entspricht. Während knapp ein Viertel (23%) der Anbieter die Internetqualität auf einer siebenstufigen Skala[260] als sehr gut (Wert 7) bewertet, zeigt sich etwas weniger als ein Fünftel (17%) mit dieser unzufrieden (Wertebereich 1 bis 3). 60% beurteilen sie im Bereich von mittelmäßig bis deutlich positiv (Wertebereich 4 bis 6). Auch der Mittelwert von 5,17 verdeutlicht, dass aus Sicht der Weiterbildungsanbieter bei der Internetqualität Luft nach oben besteht. Es ist anzunehmen, dass sich in den Einschätzungen der Anbieter regionale Unterschiede

253 18% ausreichend vorhanden; 10% zu wenige vorhanden.
254 5% ausreichend vorhanden; 15% zu wenige vorhanden.
255 22% zu wenige vorhanden; 14% nein, wäre aber von Nutzen.
256 Ein Zusammenhang mit dem DigitalPakt Schule (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019b), im Rahmen dessen auch berufliche Schulen in öffentlicher und freier Trägerschaft gefördert werden, ist jedoch auszuschließen, da dieser nahezu zeitgleich mit der wb**monitor**-Umfrage gestartet ist (17. bzw. 20. Mai 2019) und die Fördermittel zunächst unter Vorlage eines technisch-pädagogischen Konzepts beantragt werden müssen.
257 Privat-kommerziell: 17% ausreichend vorhanden; 7% zu wenige vorhanden.
258 Gemeinschaften: 9% ausreichend vorhanden; 10% zu wenige vorhanden.
259 Anteilswerte „zu wenige vorhanden“ und „nein, wäre aber von Nutzen“ der VHS zusammengenommen: Beamer: 25%; Endgeräte für Lehrende: 41%; Endgeräte für Teilnehmende: 47%; Digitale Videokamera: 40%; Interaktives Whiteboard: 53%; Dokumentenkamera: 45%; VR-Brille: 40%; AR-Brille: 35%.
260 Wertebereich 1 („sehr schlecht“) bis 7 („sehr gut“).

der Breitbandabdeckung spiegeln (vgl. Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur 2019). Dafür spricht, dass (Fach-)Hochschulen und wissenschaftliche Akademien, die in Städten verortet sind, von allen Anbietertypen die beste Internetqualität berichten (Mittelwert 6,06), die VHS, die als Einrichtungen der Grundversorgung auch den ländlichen Raum abdecken, dagegen die schlechteste (Mittelwert 4,99). Zwischen der Einschätzung der Qualität und der Bedarfsentsprechung (Mittelwert 4,60[261]) besteht erwartungsgemäß ein starker Zusammenhang, d. h., je positiver die Internetqualität beurteilt wird, desto eher entspricht sie dem Bedarf.[262]

Digitale Medien und Formate ergänzen häufig den Präsenzunterricht

Hinsichtlich des Einsatzes digitaler Medien und Formate im Lehr-Lern-Geschehen dominiert eine den klassischen Präsenzunterricht ergänzende bzw. unterstützende Nutzungsweise. Dass 80% der Anbieter diese Einsatzform nennen[263], verdeutlicht die nach wie vor vorherrschende Stellung von Präsenzveranstaltungen in der Weiterbildung. Bezüglich dieser dürfte davon auszugehen sein, dass es sich hinsichtlich der digitalen Unterstützung in vielen Fällen um die Substitution von analogen Lernmedien durch digitale handelt (vgl. Abschnitt zu digitalen Medien und Formaten unten). Spezifische digitale Formate der Wissensvermittlung wie bspw. Blended Learning sowie Integriertes Lernen, welches Phasen des E-Learnings bzw. Online-Lernens didaktisch zielgerichtet mit Phasen des Präsenzlernens kombiniert (vgl. Sauter/Sauter/Bender 2003), führen mit etwas mehr als einem Drittel (36%) deutlich weniger Anbieter durch. Besonders häufig wird Integriertes Lernen an den Einrichtungen wissenschaftlicher Weiterbildung praktiziert (75%), was möglicherweise auf ein Zusammenspiel entsprechender infrastruktureller Rahmenbedingungen (technische Ausstattung) mit den digitalen Kompetenzen sowohl des hochschulischen Lehrpersonals als auch der akademisch gebildeten Adressatengruppe zurückzuführen ist. Arbeitsplatzintegriertes Lernen mittels digitaler Technik (z. B. mittels Simulationen) führt jeder fünfte Anbieter (21%) durch. Diese an der beruflichen Praxis bzw. konkreten Arbeitsprozessen orientierte, digital geprägte Lernform spielt vor allem an beruflichen Schulen eine große Rolle (53%) und ist auch unter betrieblichen Bildungseinrichtungen (39%) sowie den Bildungszentren der Kammern (32%) überdurchschnittlich weit verbreitet. Reine Online-Kurse wie z. B. Webinare führen ebenfalls ca. ein Fünftel (18%) der Anbieter durch. In dem gegenüber dem Durchschnitt aller Anbieter mehr als doppelt so hohen Wert der VHS (38%) spiegelt sich offenbar die Erweiterung der Lernwelten dieses Anbietertyps mittels einer VHS-eigenen Online-Plattform (vgl. **www.vhs.cloud**). Auch unter (Fach-)Hochschulen und wissenschaftlichen Akademien (28%) sowie betrieblichen Bildungseinrichtungen (27%) sind vollständig online durchgeführte Veranstaltungen überdurchschnittlich verbreitet.

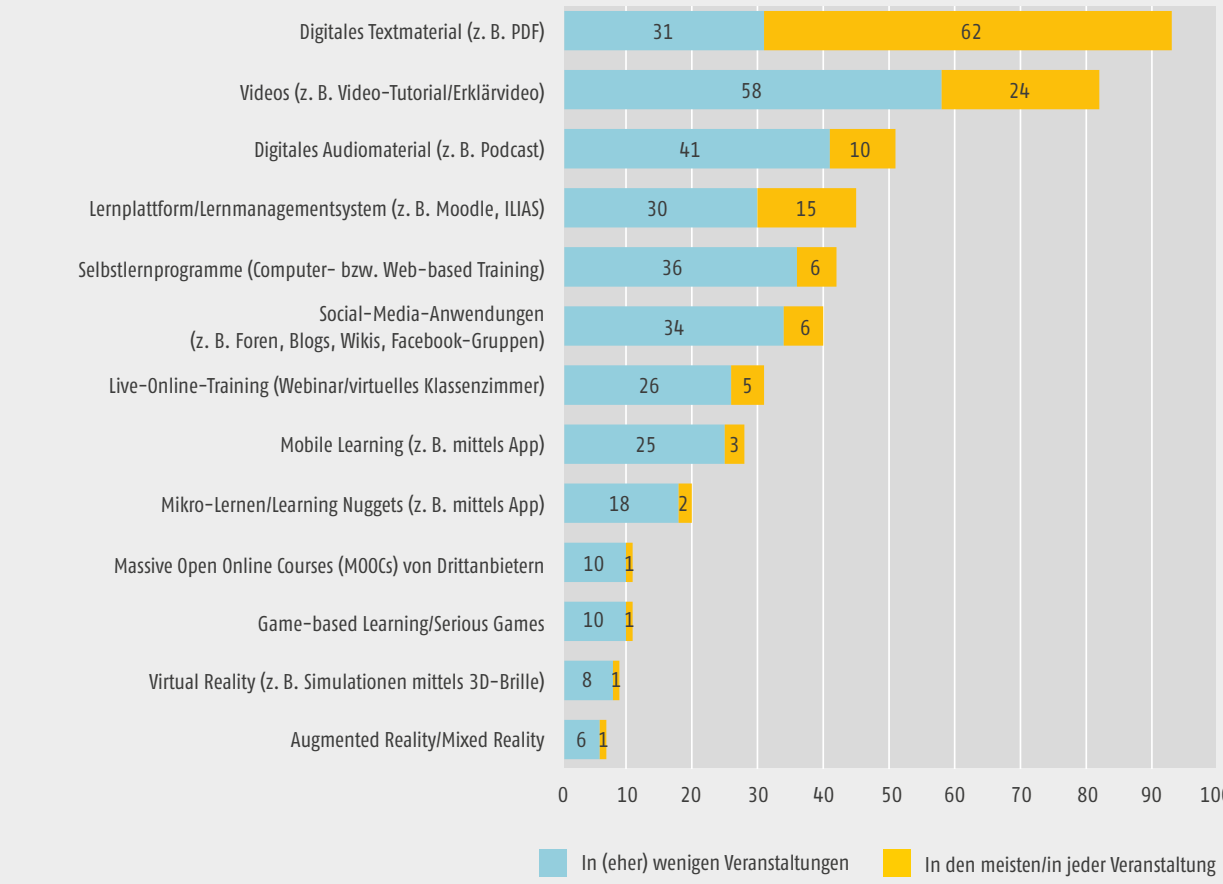
Die in → **Schaubild B2.1.2-2** aufgeführten Nutzungshäufigkeiten digitaler Medien und Formate unterstreichen die Ergebnisse der Einsatzformen. Entsprechend der vorherrschenden unterstützenden bzw. ergänzenden Einsatzweise werden insbesondere Medien genutzt, die entweder direkt in den Präsenzunterricht eingebunden werden können oder die der Vor- bzw. Nachbereitung dienen können. Mit Abstand am häufigsten wird digitales Textmaterial (z. B. im PDF-Format) eingesetzt. Nahezu jeder Anbieter (93%) nutzt dieses Medium, wobei digitale Texte als einziges der abgefragten Medien bzw. Formate mehrheitlich in den meisten bzw. in jeder Veranstaltung verwandt wird (62%). Auch Videos (z. B. Tutorials) werden von der überwiegenden Mehrheit der Anbieter genutzt (82%). Im Unterschied zu digitalen Texten erfolgt deren Einsatz bei den meisten Anbietern jedoch nur in wenigen Veranstaltungen (58%), nur etwa ein Viertel (24%) setzt Videos in den meisten bzw. in jeder Veranstaltung ein. Digitales Audiomaterial (z. B. Podcast) findet bei etwa der Hälfte der Anbieter (51%) Verwendung, wobei auch hier die Nennung „in (eher) wenigen Veranstaltungen“ dominiert (41%). Die genannten Befunde deuten darauf hin, dass es sich bei digitalen Texten um ein universell einsetzbares Medium handelt, wohingegen die Einbindung von Videos und Audiomaterial stärker anlassbezogen erfolgt. Knapp die Hälfte der Einrichtungen (45%) nutzt eine Lernplattform bzw. ein Lernmanagementsystem wie z. B. Moodle oder Ilias (15% in den meisten Veranstaltungen bzw. in jeder Veranstaltung). Neben der Bereitstellung der aufgeführten digitalen Medien können diese Systeme auch der Kommunikation zwischen Lernenden untereinander bzw. zwischen Lernenden und Lehrenden dienen. Letzteres kann beispielsweise auch über eingebundene Social-Media-Anwendungen (z. B. Foren, Blogs, Wikis) erfolgen, oder unabhängig von Lernplattformen z. B. mittels Facebook-Gruppen. Social-Media-Anwendungen werden von insgesamt 40% der Anbieter genutzt, allerdings sind sie nur für eine Minderheit (6%) ein Standardformat (in den meisten Veranstaltungen bzw. in jeder Veranstaltung). Die annähernd gleiche Verbreitung ist für Selbstlernprogramme (Computer- bzw. Web-based Training)

261 Auf einer siebenstufigen Skala mit dem Wertebereich 1 („entspricht überhaupt nicht dem Bedarf“) bis 7 („entspricht voll und ganz dem Bedarf“).

262 Korrelationswert 0,86 im Wertebereich von 0 (kein Zusammenhang) bis 1 (perfekter Zusammenhang).

263 Diesbezüglich zeigen sich zudem nur moderate Unterschiede nach der Art der Einrichtung. Die Anteilswerte des ergänzenden bzw. unterstützenden Einsatzes liegen im Bereich von 67% (Gemeinschaften) bis 92% ((Fach-)Hochschulen, wiss. Akademien).

Schaubild B2.1.2-2: **Digitale Medien und Formate im Lehr-Lern-Geschehen (Anteile in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2019. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.354 (MOOCs von Drittanbietern) bis n = 1.482 (digitales Textmaterial) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2020

zu beobachten.[264] Die weiteren abgefragten digitalen Lehr-Lern-Formate werden bislang jeweils nur von weniger als einem Drittel der Anbieter genutzt. Hervorzuheben ist, dass eine kleine Gruppe von Anbietern (5%) überwiegend oder vollständig auf virtuelle Seminare mittels Live-Online-Training setzt. Dabei handelt es sich in den meisten Fällen um privat-kommerzielle Anbieter (57% der Anbieter mit Live-Online-Training in den meisten Veranstaltungen bzw. in jeder Veranstaltung). Entsprechend der bislang geringen Verbreitung von VR- und AR-Brillen setzen weniger als ein Zehntel der Einrichtung virtuelle Realität (9%) oder computergestützte erweiterte Realität (Augmented bzw. Mixed Reality) (7%) ein – unter den (Fach-)Hochschulen und wissenschaftlichen Akademien trifft dies auf 26% bzw. 15% zu. Diese Einrichtungen nutzen zudem wesentlich häufiger als andere Anbietertypen Game-based Learning bzw. Serious Games (digitale Spiele, bei denen der Lerneffekt im Vordergrund steht) (42%; alle Anbieter: 11%).

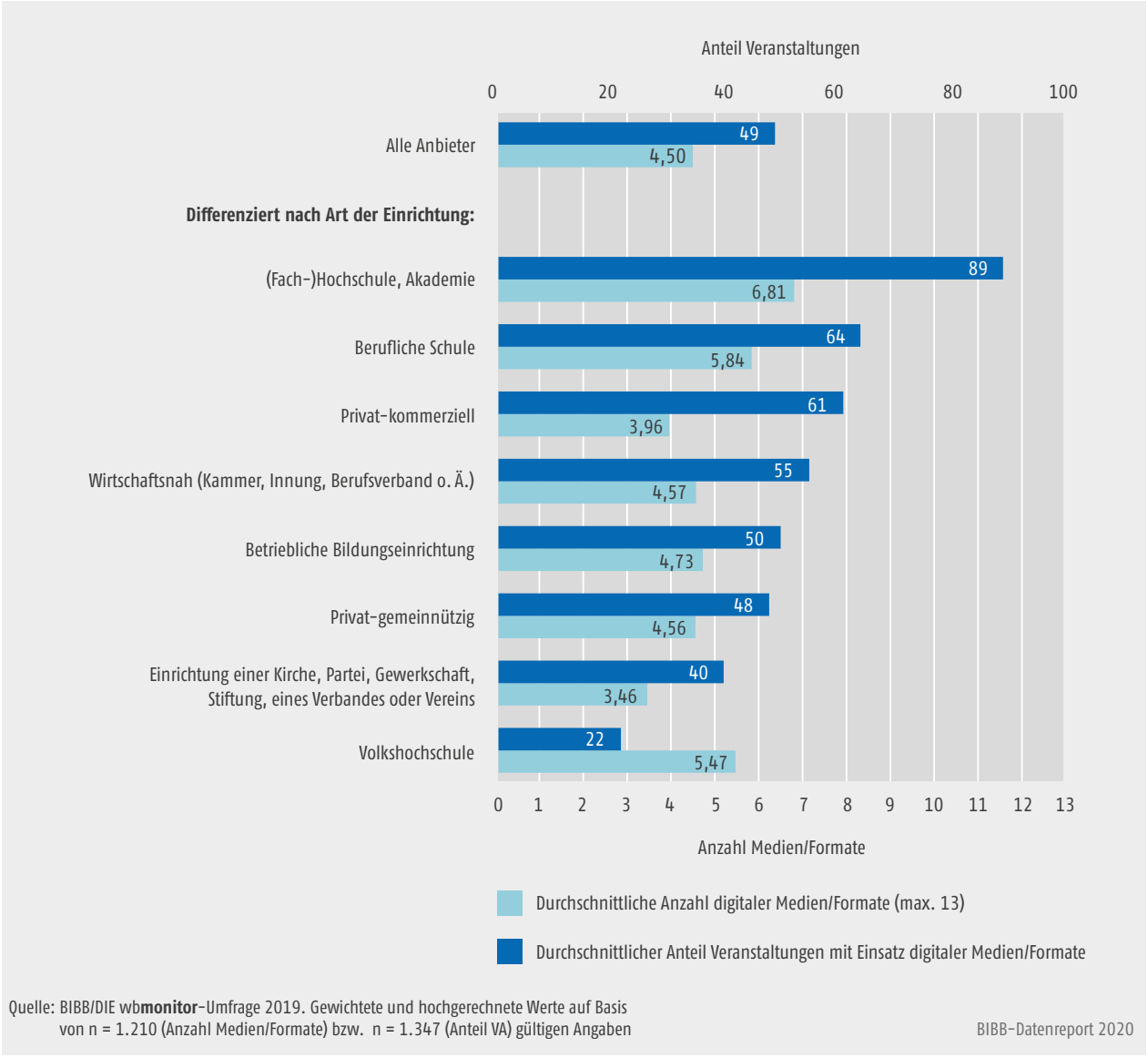
Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung setzen verstärkt auf digital gestützte Veranstaltungen

→ **Schaubild B2.1.2-3** ergänzt die zuvor dargestellten Ergebnisse, nach denen wissenschaftliche Weiterbildungseinrichtungen über eine überdurchschnittliche digitale Infrastruktur verfügen bzw. diese auch in ihren Veranstaltungen nutzen. Während in neun von zehn Weiterbildungsveranstaltungen (89%) der (Fach-)Hochschulen digitale Medien bzw. Formate zum Einsatz kommen, trifft dies im Gesamtdurchschnitt aller Anbieter nur auf jede zweite Veranstaltung zu (49%).[265] Neben dem hohen Digitalisierungsgrad der Veranstaltungen

264 36% in (eher) wenigen Veranstaltungen und 6% in den meisten bzw. jeder Veranstaltung.

265 Weiterführende Ergebnisse linearer Regressionsschätzungen zeigen, dass sich die Anbietertypen auch unter Kontrolle zentraler Einrichtungsmerkmale statistisch bedeutsam im Digitalisierungsgrad ihres realisierten Veranstaltungsangebots unterscheiden.

Schaubild B2.1.2-3: **Digitalisierungsgrad der Veranstaltungen (Mittelwerte in %) und Bandbreite digitaler Medien und Formate im Lehr-Lern-Geschehen (Mittlere Anzahl)**



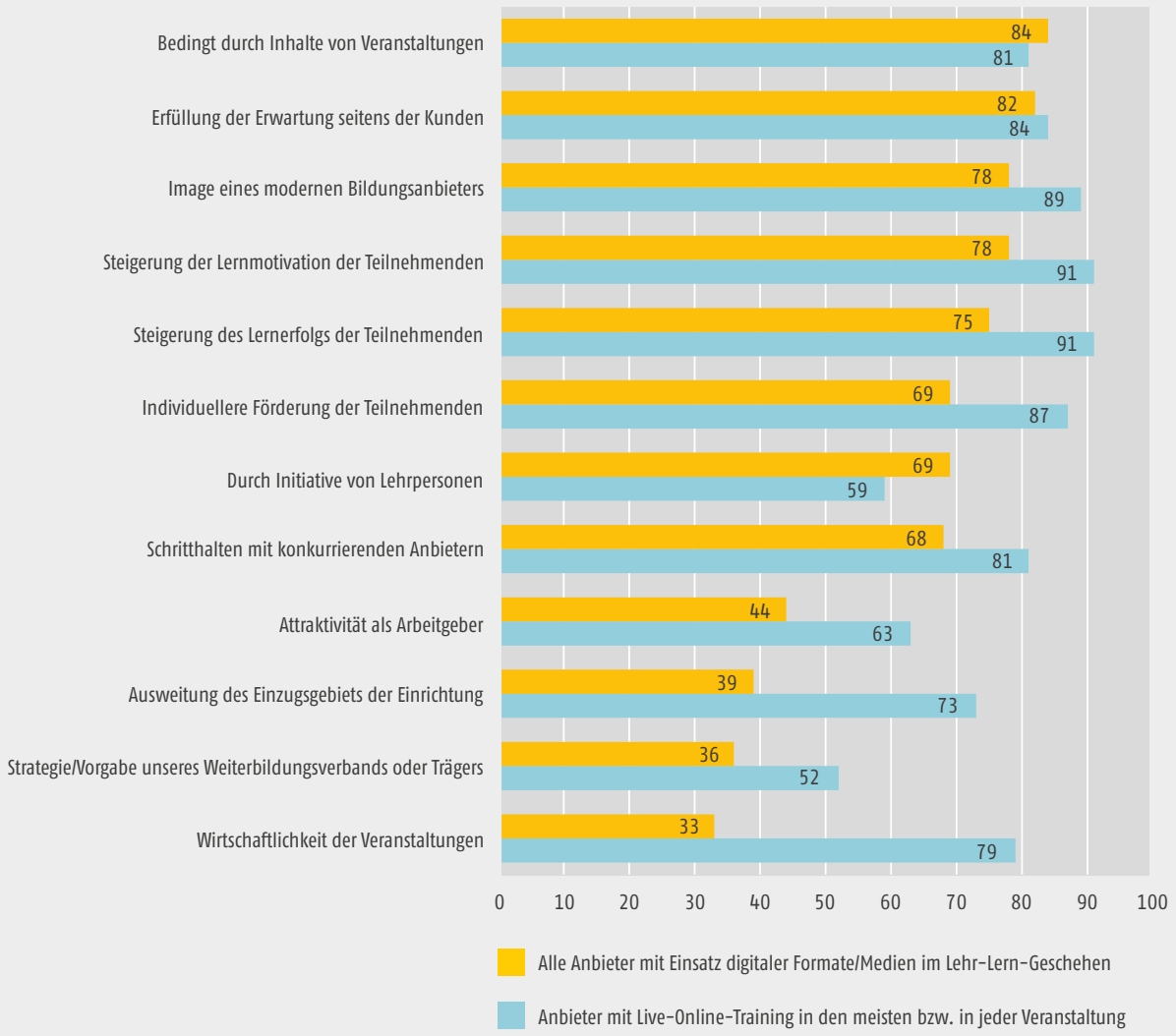
Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2019. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.210 (Anzahl Medien/Formate) bzw. n = 1.347 (Anteil VA) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2020

weisen die wissenschaftlichen Weiterbildungsanbieter auch die höchste Bandbreite genutzter digitaler Formate und Medien auf: Durchschnittlich nutzen sie 6,8 der 13 abgefragten Medien/Formate (alle Anbieter: 4,5). Auch bei den beruflichen Schulen sind sowohl hinsichtlich des Digitalisierungsgrades als auch der Bandbreite überdurchschnittliche Werte zu beobachten (64% bzw. 5,8). Der Fortschritt der wissenschaftlichen Weiterbildungsanbieter sowie der beruflichen Schulen hinsichtlich der Digitalisierung wird dadurch untermauert, dass jeweils 85% der Aussage zustimmen, dass sich in den letzten fünf Jahren durch digitale Technik die Gestaltung des Lehr-Lern-Geschehens verändert hat (alle Anbieter: 67%). Dass in nur vier von zehn (40%) Weiterbildungsveranstaltungen der gemeinschaftlichen Anbieter (in Trägerschaft einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins) und sogar nur zwei von zehn (22%) Veranstaltungen der VHS digitale Medien bzw. Formate zum Einsatz kommen, dürfte deren Fokus auf allgemeine Weiterbildung widerspiegeln.[266] So kann davon ausgegangen werden, dass in manchen Bereichen der allgemeinen Erwachsenenbildung bzw. des Kursangebots der genannten Anbietertypen (z. B. Gesundheit und Ernährung, künstlerische und kulturelle Bildung) die Nutzung digitaler Medien bzw. Formate eine untergeordnete Rolle spielt, wohingegen Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung einen Einsatz dieser begüns-

266 Für 99% der VHS und 52% der gemeinschaftlichen Anbieter ist allgemeine Weiterbildung eine Hauptaufgabe (alle Anbieter: 40%).

Schaubild B2.1.2-4: **Gründe für den Einsatz digitaler Medien und Formate im Lehr-Lern-Geschehen (Anteile in %)**



Basis: Anbieter mit deren Einsatz

Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2019. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 63 (Anbieter mit Live-Online-Training) bis n = 1.365 (alle Anbieter) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2020

tigen. Auffällig ist bei den VHS jedoch, dass diese eine überdurchschnittliche Bandbreite an digitalen Medien bzw. Formaten aufweisen (5,5). Mit Blick auf deren breit ausgerichtetes Kursangebot beruflicher und allgemeiner Weiterbildung (vgl. Reichart/Huntemann/Lux 2019) kann davon ausgegangen werden, dass der Einsatz digitaler Medien und Formate hier bedarfsorientiert nach Themen und Adressatengruppen erfolgt.

Die Gründe für den Einsatz digitaler Medien und Formate im Lehr-Lern-Geschehen sind vielschichtig. Die häufigste Nennung, dass der Einsatz durch die Inhalte von Veranstaltungen bedingt ist (84%[267]), verdeutlicht die in vielen Fällen offensichtlich zielgerichtete, anlassbezogene Einsatzweise → **Schaubild B2.1.2-4**. Darüber hinaus werden jeweils von der deutlichen Mehrheit der Einrichtungen, die digitale Medien und Formate nutzen, auch Umwelterwartungen[268], pädagogische Motive[269] und die Behauptung der Marktposition[270] genannt. Zudem ist der Einsatz digitaler Medien bzw. Formate in zahlreichen Fällen auf

267 Die Anteilswerte „stimme voll und ganz zu" und „stimme eher zu" wurden zusammengefasst.

268 Erfüllung der Erwartung seitens der Kunden: 82%; Image eines modernen Bildungsanbieters: 78%.

269 Steigerung der Lernmotivation der Teilnehmenden: 72%; Steigerung des Lernerfolgs der Teilnehmenden: 75%; Individuellere Förderung der Teilnehmenden: 69%

270 Schritthalten mit konkurrierenden Anbietern: 68%.

die Initiative von Lehrpersonen zurückzuführen (69%). Konkret wirtschaftliche Motive sowie die Zielsetzung, den Einzugsbereich der Einrichtung auszuweiten, spielen insgesamt betrachtet eine untergeordnete Rolle (33% bzw. 39%). Für diejenigen Anbieter, die ihre Veranstaltungen größtenteils oder vollständig auf virtuelle Seminare mittels Live-Online-Training umgestellt haben und damit Möglichkeiten der Digitalisierung zur räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung nutzen (s. o.) sind jedoch auch diese Gründe neben den bereits genannten für die Digitalisierung ihres Lehr-Lern-Geschehens relevant. Es ist davon auszugehen, dass in zahlreichen Fällen durch die ortsunabhängige Teilnahme an virtuellen Seminaren höhere Kursstärken realisierbar sind als bei physischer Anwesenheitspflicht. Online-Seminare können beispielsweise in Bezug auf Bildungsgutscheine der BA ermöglichen, Bildungsmaßnahmen durchzuführen, die sonst im klassischen Präsenzunterricht vor Ort aufgrund einer zu niedrigen Zahl an Anmeldungen nicht kostendeckend realisierbar wären. Im Zusammenspiel der festgelegten Bundesdurchschnittskostensätze sowie einer definierten Gruppengröße von 15 Teilnehmenden ist dies für die Träger häufig schwer möglich (vgl. Sackmann u. a. 2019, S. 19ff.).

(Stefan Koscheck, Johannes Christ – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B 2.2 Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung

B 2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen

Die Volkshochschulen (VHS) spielen in vielen Bundesländern laut dem entsprechenden Landesgesetz eine besondere Rolle bei der Versorgung der Bevölkerung mit Weiterbildung. Teils hat die Bereitstellung einer VHS durch die Kommunen die Funktion der Grundversorgung mit einwohnerbezogener Förderung durch das Land (z. B. Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen), in anderen Ländern werden die VHS gleichrangig mit freien Trägern von Land und Kommunen gefördert (z. B. Bayern, Brandenburg). Grundsätzlich ist der Bund für die berufliche Weiterbildung zuständig, während bei den Ländern die Verantwortung für die allgemeine und politische Weiterbildung liegt (vgl. Deutscher Bildungsrat 1970, S. 51; Witt 2017). Dennoch wird in den Weiterbildungsgesetzen der Länder in der Regel auch die berufliche Weiterbildung unter den förderfähigen Bereichen genannt (für einen Überblick über rechtliche Regelungen auf verschiedenen staatlichen Ebenen siehe Grotlüschen/Haberzeth 2018, S. 535ff.; Nuissl 2018, S. 505ff.; Witt 2017). VHS bestehen in allen Bundesländern als öffentlich geförderte Weiterbildungseinrichtungen mit einem thematisch breitgefächerten Bildungsangebot, das in großen Teilen ohne Zugangsbeschränkungen der gesamten Bevölkerung offensteht (vgl. Süssmuth/Eisfeld 2018, S. 763ff.).

Revision der Volkshochschul-Statistik und aktuelle Datenlage

Die Volkshochschul-Statistik E ist eine bundesweite freiwillige Statistik des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV) und seiner Mitgliedseinrichtungen. Seit 1962 wird die personelle und finanzielle Ausstattung der VHS sowie das Angebot in verschiedenen Veranstaltungsarten, Unterrichtsstunden und Belegungen in Zusammenarbeit mit dem DIE statistisch erfasst[271]. Die VHS-Statistik existierte in der Systematik, mit der sie im BIBB-Datenreport 2019 genutzt wurde, seit 1998 (siehe BIBB-Datenreport 2019, B2.2.1). Für die Darstellung des beruflichen Weiterbildungsangebots der VHS wurde in der Vergangenheit näherungsweise der Programmbereich „Arbeit-Beruf“ herangezogen. Damit wurden vor allem Kurse und Lehrgänge zu den Themen IuK-Anwendungen[272], Büropraxis, Rechnungswesen, berufsqualifizierende Grund- und Fachlehrgänge sowie Angebote zum Themenfeld Organisation/Management erfasst. Berufliche Weiterbildungen zu anderen Inhalten, z. B. Sprachen oder Gesundheit, konnten hingegen nicht identifiziert werden (siehe BIBB-Datenreport 2019, S. 370).

Mit der Großen Revision der Volkshochschul-Statistik im Rahmen des Verbunds Weiterbildungsstatistik[273] wurde die Grundlage für eine umfassendere Darstellung des Angebots an beruflicher Weiterbildung geschaffen (vgl. Ambos, 2017; zur Revision siehe Reichart/Huntemann/Lux 2019, S. 8-13 und Anhang i). Neben den inhaltlich strukturierten Programmbereichen, deren Zahl mit der Revision auf sieben erweitert wurde, wurde das Merkmal der Berufsbezogenheit als neue Querschnittskategorie eingeführt, das zusätzlich zu den Inhalten der Veranstaltungen vergeben werden kann. Als berufsbezogen gelten in der VHS-Statistik seit dem Berichtsjahr 2018 Kurse und Einzelveranstaltungen, „die erkennbar nach ihrer didaktischen Planung für eine berufliche Verwendung der Veranstaltungsinhalte geeignet bzw. darauf ausgerichtet sind“ (Reichart/Huntemann/Lux 2019, S. 38). Im Fokus steht dabei nicht die individuelle Verwertungsabsicht, wie sie in Personenbefragungen, z. B. dem Adult Education Survey, zugrunde gelegt wird (**vgl. Kapitel B1.1**), sondern die didaktische Ausrichtung der Veranstaltung auf eine berufliche Verwendung oder Zielgruppe aus Sicht der VHS.

Für das Berichtsjahr 2018 wurde die Zuordnung einzelner Veranstaltungen zu diesem neu eingeführten Merkmal jedoch noch nicht von allen VHS implementiert. Zudem wurde sie zwischen den Landesverbänden uneinheitlich gehandhabt; darauf verweisen u. a. die sehr unterschiedlichen Größenordnungen des Anteils berufsbezogener Veranstaltungen zwischen den Bundesländern. Aufgrund dieser Datenlage wird für das Berichtsjahr 2018 die bisherige Näherung der beruflichen Weiterbildung über den Programmbereich verwendet, in dem inhaltlich die meisten Veranstaltungen beruflicher Weiterbildung angesiedelt sind. Der bisherige Programmbereich „Arbeit-Beruf“ wurde inhaltlich fokussiert und trägt seit dem Berichtsjahr 2018 den Titel „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“. Die inhaltliche Reichweite blieb im Großen und Ganzen erhalten; die bisherigen Fachgebiete wurden teils zusammengefasst, teils unverändert beibehalten, teils

271 Vgl. die online verfügbaren Jahresbände bis 2017 abrufbar unter: **https://www.die-bonn.de/weiterbildung/suchen.aspx?Suche=folge,&Publikationen=checked**. Da sich fast alle VHS an der Statistik beteiligen, wird regelmäßig nahezu eine Vollerhebung erreicht; 2018 konnten nach der Revision Daten von 97,7% aller VHS ausgewertet werden (vgl. Reichart/Huntemann/Lux 2019, S. 46).

272 „Informations- und Kommunikationstechnik“: PC-Kurse oder Kurse zum Umgang mit (teils fachspezifischer) Software.

273 Von 2014 bis 2018 fand, gefördert durch das BMBF, eine große Revision der VHS-Statistik im Rahmen des Verbunds Weiterbildungsstatistik statt (vgl. Kapitel B2.2.2 und **http://www.die-bonn.de/id/11142**). Die ersten Ergebnisse der nach dem neuen System erhobenen Daten wurden für das Berichtsjahr 2018 veröffentlicht (vgl. Reichart/Huntemann/Lux 2019).

wurde nur die Bezeichnung modernisiert. Zusätzlich wurde ein neues Fachgebiet Softskills/Bewerbungstrainings eingeführt (siehe für eine Gegenüberstellung der inhaltlichen Systematiken 2017 und 2018 Reichart/Huntemann/Lux 2019, S. 125). Damit wird übergangsweise der Indikator zur beruflichen Weiterbildung an VHS in Analogie zur bisherigen Indikatorik fortgeschrieben, bis sich die Datenlage konsolidiert hat.

In der Folge sind weiterhin Angebote in den anderen Programmbereichen (Politik – Gesellschaft – Umwelt; Kultur – Gestalten; Gesundheit; Sprachen; Schulabschlüsse – Studienzugang und -begleitung und Grundbildung) außerhalb des Programmbereichs „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management", die beruflich verwertbare Kenntnisse und Qualifikationen vermitteln bzw. sich an bestimmte Berufsgruppen wenden, nicht darstellbar. Ihr Umfang ist aktuell aufgrund der Umstellung der Statistik noch nicht valide quantifizierbar **E**.

E Volkshochschul-Statistik

In **→ Tabelle B2.2.1-1** sind **Kursveranstaltungen** sowie die dazugehörenden Unterrichtsstunden und Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management" ausgewiesen. Diese werden hier als Näherung an das Angebot beruflicher Weiterbildung an VHS begriffen. Die dargestellten Summen beziehen sich jeweils auf das zugehörige Kalenderjahr. Ein Kurs ist definiert als eine Weiterbildungsveranstaltung mit mindestens drei Unterrichtsstunden, die von der jeweiligen VHS veranstaltet wird. Eine Unterrichtsstunde umfasst 45 Minuten. Unter einer Belegung wird ein Teilnahmefall an einer Veranstaltung verstanden. Wenn dieselbe Person in einem Beobachtungszeitraum an mehreren Veranstaltungen teilnimmt, wird sie mehrfach als Belegung gezählt, die Anzahl der Belegungen ist also normalerweise höher als die Anzahl der Personen, die im Verlauf eines Berichtsjahres an den Veranstaltungen teilnehmen.

Außer im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management" findet berufliche Weiterbildung auch in anderen Programmbereichen statt (z. B. im Programmbereich „Sprachen" als Kurs in Wirtschaftsenglisch oder im Programmbereich „Politik – Gesellschaft – Umwelt" als Fortbildung für Erzieher/-innen). Die Quantifizierung des Umfangs dieser Veranstaltungen über das mit der Revision neu eingeführte Querschnittsmerkmal der Berufsbezogenheit ist derzeit noch nicht valide möglich. Daher sind die berichteten Werte als Mindestzahlen des Angebots beruflicher Weiterbildung an VHS zu interpretieren.

Dargestellt sind jeweils die in den VHS im Berichtsjahr durchgeführten Kurse sowie die zugehörigen Unterrichtsstunden und Belegungen. In der Regel sind die Angebote der VHS öffentlich ausgeschrieben (z. B. über das Programmheft, die Website) und allen Interessierten (ggf. verbunden mit der Anforderung von Vorkenntnissen) zugänglich. Auftrags- und Vertragsmaßnahmen sind Veranstaltungen für einen geschlossenen Teilnehmerkreis, die die VHS im Auftrag eines Dritten (z. B. lokale Arbeitsgemeinschaft als Träger – ARGE – für Leistungen nach dem SGB II, Bundesagentur für Arbeit, andere staatliche Instanz oder privatwirtschaftliches Unternehmen) durchführt. Der Umfang dieser Maßnahmen wird seit 2018 auf Fachgebietsebene erfasst. Neben den Kursen gibt es an den VHS noch andere Veranstaltungsarten (Einzelveranstaltungen, Studienfahrten und Studienreisen), die in der Tabelle nicht eingeschlossen sind; im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management" machen diese weniger als 1% der Unterrichtsstunden aus.

Die in **→ Tabelle B2.2.1-2** ausgewiesene **VHS-Weiterbildungsdichte** ist definiert als die Unterrichtsstunden in Kursen an VHS pro 1.000 Einwohner/-innen des jeweiligen Versorgungsgebiets auf Landesebene (Datenbasis für Bevölkerungsstand auf Landesebene: 31.12. des dem Berichtsjahr vorhergehenden Jahres). In der Tabelle ist diese Kennzahl jeweils nur auf die Veranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management" bezogen und nach Landesteilen (alte/neue Bundesländer) differenziert.

Die Differenzierung **der Teilnahmefälle nach Geschlecht** erfolgt bezogen auf den Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management" insgesamt. Nicht für alle Teilnahmefälle liegt die Information zum Geschlecht vor. Die Erfassungsquote betrug im Berichtsjahr 2018 80,8% der Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management".

Tabelle B2.2.1-1: **Kursveranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ an Volkshochschulen 2018**

Jahr	Kurse	davon in Auftrags- und Vertrags-maßnahmen	Unterrichtsstunden	davon in Auftrags- und Vertrags-maßnahmen	Belegungen	davon in Auftrags- und Vertrags-maßnahmen
2018	45.321	5.943	1.205.225	397.077	371.223	65.404

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE) 2018, 873 VHS BIBB-Datenreport 2020

Tabelle B2.2.1-2: **Umfang beruflicher Weiterbildung in den alten und neuen Ländern 2018**

Jahr	Unterrichtsstunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“		VHS-Weiterbildungsdichte in Stunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
2018	1.094.370	110.855	16,4	6,8

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE) 2018, 873 VHS BIBB-Datenreport 2020

Die Revision betrifft auch die Kategorie der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen, die bisher nur auf Programmbereichsebene abgefragt wurden. Diese werden nun pro Fachgebiet erhoben. Aufgrund dieser Änderung der Erhebungsweise und der Modifikation des inhaltlichen Zuschnitts der Programmbereiche können zwischen den Daten bis 2017 und ab 2018 derzeit keine Zeitreihen dargestellt werden (zur näheren Erläuterung siehe Arbeitskreis Bildungsberichterstattung am DIE, 2018). Daher werden im Folgenden nur Daten des Berichtsjahrs 2018 berichtet (für Zeitreihen 1991-2017 siehe BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1).

Angebot beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen

Im Jahr 2018 wurden an den VHS 45.321 Kurse im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ durchgeführt → **Tabelle B2.2.1-1** (zur langfristigen Entwicklung des grob vergleichbaren Programmbereichs „Arbeit – Beruf“ in den Jahren 1991 bis 2017 siehe BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1).

Die als Auftrags- und Vertragsmaßnahmen durchgeführten Kurse machten 13,1% der Kurse im Programmbereich aus. Der Anteil der Unterrichtsstunden in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen am Programmbereich betrug 2018 32,9%, der Anteil der Belegungen 17,6%. Der Stundenumfang der Kurse umfasste 2018 20,5 Unterrichtsstunden/Kurs bei offenen Kursen, bei Auftrags- und Vertragsmaßnahmen 66,8 Unterrichtsstunden/Kurs.

Inhaltlich war mehr als die Hälfte der Kurse (53,8%) im Fachgebiet IT-Medien-Grundlagen/allgemeine Anwendungen angesiedelt, auch knapp die Hälfte der Belegungen (48,9%) war hier verortet. Der Anteil dieses Fachgebiets an den Unterrichtsstunden betrug 26,7%, da hier vor allem kürzere Kurse stattfanden. Das größte Fachgebiet nach Unterrichtsstunden (37,9% des Programmbereichs) waren die fachgebietsübergreifenden/sonstigen Kurse, mit 12,9% der Kurse und 17,5% der Belegungen. Der hohe durchschnittliche Stundenumfang dieser Kurse kommt vor allem dadurch zustande, dass hier viele Auftrags- und Vertragsmaßnahmen mit inhaltlich übergreifender Ausrichtung gezählt werden. Größere Fachgebiete im Programmbereich waren des Weiteren kaufmännische Grund- und Fachlehrgänge/Rechnungswesen mit 11,5% der Unterrichtsstunden und branchenspezifische Fachlehrgänge mit 10,5% der Unterrichtsstunden. Nach diesen erreichte das neu eingeführte Fachgebiet Softskills/Bewerbungstrainings mit 6,1% der Belegungen einen vergleichsweise großen Teilnehmerkreis, dieses Fachgebiet machte wegen der vergleichbar kürzeren Kursdauer jedoch nur 3,4% der Unterrichtsstunden im Programmbereich aus (für eine Übersicht über die Anteile aller Fachgebiete am Programmbereich, siehe Reichart/Huntemann/Lux 2019, Tabelle 9).

Bezogen auf das gesamte Kursangebot der VHS fanden im Jahr 2018 im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ 8,2% der Kurse statt, mit 7,2% der Unterrichtsstunden und 6,1% der Belegungen (vgl. Reichart/Huntemann/Lux 2019, Tabelle 8).

Wie → **Tabelle B2.2.1-2** zeigt, wurden absolut und im Verhältnis zur Einwohnerzahl in den alten Ländern an VHS deutlich mehr Unterrichtsstunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ durchgeführt als in den neuen

Ländern (zur Entwicklung seit 1991 vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1).

Die Weiterbildungsdichte im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ E belief sich 2018 in den alten Ländern auf 16,4 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen; in den neuen Ländern waren es 6,8 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen. Teilweise ist dieser Unterschied bedingt durch den höheren Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen in den alten Ländern mit ihrem höheren Stundenvolumen. Der Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen an den Unterrichtsstunden im Programmbereich lag in den alten Ländern mit 34,7% höher als in den neuen Ländern, wo er 15,4% betrug.

Generell nutzen mehr Frauen als Männer die Angebote der VHS (2018 betrug der Frauenanteil an den Belegungen in Kursen 72,8%). Im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ ist der Frauenanteil geringer als in den Gesamtbelegungen; im Jahr 2018 waren 65,4% und damit knapp zwei Drittel der Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ Frauen.

Die VHS bieten viele Kurse mit einem großen Themenspektrum an, die didaktisch auf eine berufliche Verwertung der Veranstaltungsinhalte ausgerichtet sind oder sich an bestimmte berufliche Zielgruppen wenden. Erfasst wurden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ neben Qualifizierungsmaßnahmen vor allem EDV-Kurse. Ein weiteres Tätigkeitsfeld der VHS sind die Auftrags- und Vertragsmaßnahmen, in denen zielgruppenspezifische Weiterbildung durchgeführt wird, z. B. für Arbeitssuchende (**vgl. Kapitel B3.1**) oder für Beschäftigte von Betrieben (**vgl. Kapitel B1.2**). In den letzten Jahren ist das Angebot an berufsbezogenen Lerndienstleistungen, die keine Kurse sind, gewachsen, z. B. im Bereich der Beratung und Arbeitsvermittlung (siehe Reichart/Rattinger 2017). Diese werden seit der Revision ebenfalls in der Statistik erhoben (siehe Reichart/Huntemann/Lux 2019, Tabellen 22, 23 und 27). Insofern spiegeln die hier vorgestellten Indikatoren nur einen Ausschnitt des Angebots der VHS in diesem Bereich wider (siehe die Erläuterungen zur Revision). Mit der zu erwartenden Konsolidierung der Datenlage zu neu eingeführten Merkmalen in den kommenden Berichtsjahren ergibt sich ein großes Potenzial zur Erweiterung und Ausdifferenzierung der Indikatorik zum Angebot beruflicher Weiterbildung an VHS.

(Elisabeth Reichart, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B 2.2.2 Weiterbildungsstatistik im Verbund

Zum Verbund Weiterbildungsstatistik gehören der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und die Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft (KEB). Der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) ist assoziiertes Mitglied im Verbund.

Seit dem Berichtsjahr 2002 werden vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) jährlich Daten zu institutionellen Strukturen, Personal, Finanzierung und dem realisierten Veranstaltungsangebot sowie weiteren Leistungen der im Verbund zusammengeschlossenen Weiterbildungseinrichtungen erhoben und veröffentlicht. Die Verbundstatistik E basiert auf einem gemeinsamen Kern von Merkmalen, die – neben weiteren jeweils verbandsspezifischen Merkmalen – bei allen Einrichtungen erhoben werden. Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse beziehen sich auf die Mitgliedseinrichtungen der Verbände BAK AL, DEAE und KEB. Daten für den DVV werden in **Kapitel B2.2.1** gesondert präsentiert.

Revision der Weiterbildungsstatistik im Verbund

Zum Berichtsjahr 2017 liegen für die Verbundstatistik erstmals Ergebnisse nach einer umfassenden Revision der Anbieterstatistiken am DIE vor. Im Zuge dieser Revision wurden die Erhebungsmerkmale aufgrund aktueller Anforderungen in Praxis, Politik und Wissenschaft der Weiterbildung modifiziert und ergänzt (für nähere Informationen zur Revision vgl. Ambos 2017; Ambos u. a. 2018; Widany u. a. 2020). Da die Erhebungssystematik hinsichtlich der veranstaltungsbezogenen Daten nicht mehr deckungsgleich mit derjenigen aus früheren Erhebungen ist, ist eine Fortschreibung des Indikators zum realisierten beruflichen Veranstaltungsangebot in seiner bisherigen Struktur nur noch eingeschränkt möglich. Auf eine vergleichende Darstellung von Ergebnissen ab dem Berichtsjahr 2017 mit Ergebnissen aus früheren Berichtsjahren wird daher verzichtet (für nähere Informationen zur Aussetzung von Zeitreihenanalysen nach Abschluss der Revision am Beispiel der Volkshochschul-Statistik vgl. Arbeitskreis Bildungsberichterstattung am DIE 2018).[274]

Die inhaltliche Systematisierung des Veranstaltungsangebots in den Verbänden BAK AL, DEAE und KEB erfolgt ab dem Berichtsjahr 2017 einerseits anhand einer dichotomen Unterscheidung in berufsbezogene

274 Darüber hinaus wird ab dem Berichtsjahr 2017 auf das in früheren Erhebungen angewandte Verfahren zur Hochrechnung auf die Grundgesamtheit verzichtet.

Veranstaltungen und Veranstaltungen ohne explizit beruflichen Bezug.[275] Veranstaltungen, die nicht als berufsbezogene Veranstaltungen klassifiziert werden[276], werden darüber hinaus einem der elf Themenbereiche Politik – Gesellschaft – Gender, Familie – Generationen, Religion – Ethik, Umwelt – Nachhaltigkeit – Naturwissenschaften, Kultur – Gestalten, Gesundheit, Sprachen, Schulabschlüsse, Grundbildung – Alphabetisierung, Medienanwendungen – Technik, Arbeitswelt – Interessenvertretung zugeordnet.[277]

Die ersten Ergebnisse nach dem Revisionsprozess lassen vermuten, dass die Kategorie der Berufsbezogenheit noch nicht von allen Einrichtungen in den Verbänden gleichermaßen bedient und infolgedessen die tatsächliche Anzahl berufsbezogener Veranstaltungen unterschätzt wird. Aus diesem Grund werden zusätzlich zu den Volumina berufsbezogener Veranstaltungen die Volumina zu Veranstaltungen in den Themenbereichen „Arbeitswelt – Interessenvertretung“ und „Medienanwendungen – Technik“ berichtet, da anzunehmen ist, dass sich in diesen beiden Themenbereichen die Vermittlung von beruflich orientierten Inhalten in hohem Maße bündelt.[278]

Angebot beruflicher Weiterbildung

In den Mitgliedseinrichtungen des BAK AL wurden 2017 insgesamt 4.362 berufsbezogene Veranstaltungen und Veranstaltungen in den Themenbereichen „Arbeitswelt – Interessenvertretung“ und „Medienanwendungen – Technik“ angeboten und realisiert → **Tabelle B2.2.2-1**. Dies entspricht einem Anteil von etwa der Hälfte am gesamten durchgeführten Veranstaltungsangebot in diesem Verband und verdeutlicht den vergleichsweise hohen Stellenwert beruflicher Weiterbildung im Angebotsprofil des BAK AL. 819 dieser Veranstaltungen wurden – unabhängig vom Themenbereich – als explizit berufsbezogen eingeordnet. Die deutliche Mehrheit mit 3.458 Veranstaltungen wurde dem Themenbereich „Arbeitswelt – Interessenvertretung“ zugeordnet, während 85 Veranstaltungen im Themenbereich „Medienanwendungen – Technik“ verortet waren. Mit einem absoluten Stundenvolumen von 301.670 hatten Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung einen Anteil von etwa 70% am Gesamt-

E Weiterbildungsstatistik im Verbund (Verbundstatistik)

Die dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf das realisierte Angebot beruflicher Weiterbildung von Weiterbildungsanbietern in den Verbänden Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft (KEB) im Berichtsjahr 2017.

Das realisierte Angebot beruflicher Weiterbildung basiert auf der Zuordnung von Veranstaltungen mit explizit beruflich orientierten Inhalten sowie Veranstaltungen in den Themenbereichen „Arbeitswelt – Interessenvertretung“ und „Medienanwendungen – Technik“. Als Veranstaltungen gezählt werden Veranstaltungen mit einem Zeitvolumen von in der Regel bis zu drei Veranstaltungsstunden (z. B. Vorträge, Diskussionsrunden) sowie Veranstaltungen mit einem Zeitvolumen von in der Regel mehr als drei Veranstaltungsstunden (z. B. Kurse, Seminare, Lehrgänge, Studienfahrten). Eine Veranstaltungsstunde umfasst 45 Minuten. Unter einer Teilnahme wird ein Teilnahmefall an einer Veranstaltung verstanden. Eine Person, die mehrere Veranstaltungen belegt, wird dementsprechend mehrfach gezählt, weshalb die Anzahl der Teilnahmen höher sein kann, als die Anzahl teilnehmender Personen.

Im Berichtsjahr 2017 bilden 1.128 Einrichtungen die Grundgesamtheit der Mitgliedseinrichtungen der im Verbund zusammengeschlossenen Weiterbildungsanbieter (BAK AL: 141; DEAE: 410; KEB: 577). Die Erfassungsquoten fallen bei den Verbänden unterschiedlich aus (BAK AL: 97,9%; DEAE: 76,1%; KEB: 66,9%) (vgl. Horn u. a. 2019). Die dargestellten Ergebnisse basieren auf Absolutwerten der erfassten Einrichtungen ohne Gewichtung oder Hochrechnung. Daher ist davon auszugehen, dass das tatsächlich realisierte Veranstaltungsangebot beruflicher Weiterbildung in der Grundgesamtheit aller verbandszugehörigen Einrichtungen höher ausfällt.

275 Als berufsbezogene Veranstaltungen werden Veranstaltungen klassifiziert, deren didaktische Planung sich schwerpunktmäßig auf die berufliche Verwendung der Veranstaltungsinhalte bezogen hat (erkennbar z. B. an der Beschreibung der Veranstaltung im Programm, mit oder ohne Zertifikat), oder wenn sich die Veranstaltung an bestimmte Zielgruppen mit einer definierten beruflichen Qualifikation oder Tätigkeit (z. B. Fortbildung für Tagespflegepersonen) richtete. Dazu zählen auch Firmenschulungen und die berufsbezogene Sprachförderung.

276 Im BAK AL unterscheidet sich die Erhebungssystematik insofern von der Systematik in der DEAE und KEB, als dass die Differenzierung nach Berufsbezogenheit innerhalb der einzelnen Themenbereiche erfolgt.

277 Im Rahmen der Veröffentlichung von Ergebnissen der Verbundstatistik auf Ebene des Gesamtverbunds inklusive dem DVV werden die beiden Themenbereiche „Politik – Gesellschaft – Gender“ und „Arbeitswelt – Interessenvertretung“ zusammenfassend dargestellt (vgl. Horn u. a. 2019).

278 Die genannten Themenbereiche entsprechen den Themenbereichen, die im Rahmen des alten gemeinsamen Merkmalkerns der drei Verbände bis zum Berichtsjahr 2016 vor der Revision im Themenbereich „Arbeit – Beruf“ zusammengefasst wurden (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.3). Die Summe des Veranstaltungsangebots aus den drei Teilkategorien der Berufsbezogenheit, „Arbeitswelt – Interessenvertretung“ und „Medienanwendungen – Technik“ wird im Folgenden zusammenfassend als Angebot beruflicher Weiterbildung bezeichnet.

Tabelle B2.2.2-1: **Veranstaltungen, Veranstaltungsstunden und Teilnahmen beruflicher Weiterbildung in Einrichtungen der Verbände BAK AL, DEAE und KEB**

		Veranstaltungen[1]	Anteil an allen Veranstaltungen im Verband (in %)	Veranstaltungs-stunden	Anteil an allen Veranstaltungsstunden im Verband (in %)	Teil-nahmen	Anteil an allen Teilnahmen im Verband (in %)
BAK AL	Arbeitswelt – Interessenvertretung	3.458	39,6%	153.833	35,6%	50.167	37,4%
	Medienanwendungen – Technik	85	1,0%	36.100	8,4%	977	0,7%
	Berufsbezogene Veranstaltungen[2]	819	9,4%	111.737	25,9%	10.607	7,9%
	Gesamt	**4.362**	**49,9%**	**301.670**	**69,8%**	**61.751**	**46,0%**
DEAE	Arbeitswelt – Interessenvertretung[3]	911	0,8%	9.069	0,7%	15.125	0,6%
	Medienanwendungen – Technik[3]	400	0,3%	2.976	0,2%	7.065	0,3%
	Berufsbezogene Veranstaltungen	1.348	1,1%	39.569	3,3%	19.711	0,8%
	Gesamt	**2.659**	**2,2%**	**51.614**	**4,3%**	**41.901**	**1,6%**
KEB	Arbeitswelt – Interessenvertretung	5.996	3,4%	127.645	5,1%	96.151	2,6%
	Medienanwendungen – Technik	891	0,5%	19.815	0,8%	16.281	0,4%
	Berufsbezogene Veranstaltungen	625	0,4%	46.360	1,9%	8.217	0,2%
	Gesamt	**7.512**	**4,3%**	**193.820**	**7,8%**	**120.649**	**3,3%**

[1] Jeweils Summen aus Veranstaltungen mit Zeitvolumen von i. d. R. bis zu drei Veranstaltungsstunden und Veranstaltungen mit Zeitvolumen von i. d. R. mehr als drei Veranstaltungsstunden.
[2] Das Merkmal der Berufsbezogenheit wird beim BAK AL nicht für Studienseminare und Veranstaltungen der Kategorie „Andere" (z. B. Fachtagungen, Kongresse) erfasst. Diese werden ausschließlich nach thematischer Ausrichtung zugeordnet.
[3] Bei der DEAE ohne Veranstaltungen zu ehrenamtlichem, zivilgesellschaftlichem oder kirchlichem Engagement, die separat ohne weitere Zuordnung zu den Themenbereichen erfasst werden.

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Weiterbildungsstatistik im Verbund 2017 BIBB-Datenreport 2020

stundenvolumen aller Veranstaltungen im BAK AL, was auf die vergleichsweise längere Dauer beruflicher Veranstaltungen rückschließen lässt. In differenzierter Betrachtung zeigt sich vor allem ein in Relation zur Veranstaltungszahl hohes Veranstaltungsstundenvolumen im Bereich „Medienanwendungen – Technik" (durchschnittlich etwa 425 Stunden je Veranstaltung) und bei den Veranstaltungen mit Berufsbezogenheit (136 Stunden je Veranstaltung).[279] Bemessen an der absoluten Zahl der Teilnahmefälle in allen Weiterbildungsveranstaltungen entsprechen die 61.751 in der beruflichen Weiterbildung verzeichneten Teilnahmen einem Anteil von 46%. In Relation zur Veranstaltungszahl entspricht dies einem gemittelten Wert von etwa 14 Teilnehmenden je Veranstaltung.

Im Vergleich zum BAK AL ist der Anteil von Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung im Angebotsspektrum der konfessionell getragenen Weiterbildungseinrichtungen geringer. Basierend auf den Angaben der erfassten Einrichtungen wurden im Kontext der DEAE im Berichtsjahr 2017 insgesamt 2.659 Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung durchgeführt, was einem Anteil von etwa 2% am gesamten durchgeführten Veranstaltungsangebot des Verbands im Berichtsjahr entsprach. Die Mehrheit der Veranstaltungen mit einer absoluten Anzahl von 1.348 wurden als berufsbezogene Veranstaltungen eingeordnet. 911 bzw. 400 Veranstaltungen entfielen auf die Themenbereiche „Arbeitswelt – Interessenvertretung" und „Medienanwendungen – Technik". Ein ähnliches Verhältnis zeigt sich hinsichtlich des Teilnahmevolumens an beruflicher Weiterbildung, das bei absolut 41.901 lag und damit ebenfalls knapp 2% der Teilnahmefälle im

279 Zum Vergleich: 45 Stunden je Veranstaltung im Bereich „Arbeitswelt – Interessenvertretung"; 69 Stunden im Durchschnitt aller beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen.

realisierten Gesamtangebot ausmachte.[280] Das Veranstaltungsstundenvolumen in Einrichtungen der DEAE lag bei insgesamt 51.614 Stunden, was auf eine im Mittel vergleichsweise längere Dauer von Veranstaltungen beruflicher Weiterbildung hinweist. In differenzierter Betrachtung wird deutlich, dass dies vorwiegend im Zusammenhang mit der Dauer der als berufsbezogen klassifizierten Veranstaltungen steht, die im Durchschnitt etwa 29 Stunden dauerten.[281]

Die erfassten Mitgliedseinrichtungen der KEB führten im Berichtsjahr 2017 insgesamt 7.512 Veranstaltungen in den Themenbereichen „Arbeitswelt – Interessenvertretung“ und „Medienanwendungen – Technik“ sowie berufsbezogene Veranstaltungen durch. Damit betrug der Anteil derartiger Veranstaltungen 4% des gesamten Veranstaltungsvolumens. Ein Großteil der Veranstaltungen entfiel auf den Themenbereich „Arbeitswelt – Interessenvertretung“ (5.996), gefolgt von Veranstaltungen im Bereich „Medienanwendungen – Technik“ (891) und Veranstaltungen mit explizitem Berufsbezug (625). Mit einer absoluten Teilnahmezahl von 120.649 wurden etwa 3% aller Teilnahmefälle im Veranstaltungsangebot der KEB der beruflichen Weiterbildung zugeordnet.[282] Mit Blick auf das Stundenvolumen der Veranstaltungen beruflicher Weiterbildung von insgesamt 193.820, spiegelt der Anteil von 8% am Gesamtvolumen aller angebotenen und durchgeführten Veranstaltungen in den KEB-getragenen Einrichtungen ebenfalls eine vergleichsweise längere Veranstaltungsdauer wider. Die mittlere Veranstaltungsdauer variierte zwischen etwa 21 bzw. 22 Stunden in den Themenbereichen „Arbeitswelt – Interessenvertretung“ und „Medienanwendungen – Technik“ und 74 Stunden in Veranstaltungen mit Berufsbezogenheit.

(Johannes Christ – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

280 Dies entspricht einer mittleren Teilnehmendenzahl von etwa 16 Teilnehmenden je Veranstaltung.

281 Zum Vergleich: zehn Stunden im Bereich „Arbeitswelt – Interessenvertretung“; sieben Stunden im Bereich „Medienanwendungen – Technik“.

282 Durchschnittlich 16 Teilnehmende je Veranstaltung.

B 2.3 Fernlernen

Hintergrund

Durch die mediale Vermittlung von Lerninhalten ermöglicht Fernlernen eine weitgehende Orts- und Zeitunabhängigkeit des Lernens. Zu den adressierten Zielgruppen zählen daher insbesondere Erwerbstätige, die sich berufsbegleitend (weiter-)bilden möchten, aber auch mobilitätseingeschränkte Personen, Menschen in der Familienphase oder Strafgefangene.

Die Anfänge von Fernlernen (im 19. Jahrhundert Korrespondenzlernen, später Fernunterricht; englisch „Distance Learning“) lassen sich in die Zeit der beginnenden Industrialisierung in der Mitte des 19. Jahrhunderts datieren. Dabei wurde es in Deutschland über einen langen Zeitraum nahezu ausschließlich von kommerziell agierenden, nichtakademischen (Bildungs-)Anbietern eingesetzt, um eine vorrangig individuelle Nachfrage zu bedienen. Im Zuge der bundesrepublikanischen Bildungsexpansion Anfang der 1970er-Jahre stieg das Interesse an entsprechenden Bildungsangeboten. Dabei zeigte sich eine weitverbreitete Diskrepanz zwischen den anbieterseitigen Geschäfts- und den nachfrageseitigen Bildungsinteressen. In der Folge wurde 1976 das Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) E als Verbraucherschutzgesetz verabschiedet (vgl. z. B. Dieckmann/Zinn 2017).

E

Definition von Fernunterricht gemäß Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG)

„Fernunterricht im Sinne des Gesetzes ist die auf vertraglicher Grundlage erfolgende, entgeltliche Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, bei der

1. der Lehrende und der Lernende ausschließlich oder überwiegend räumlich getrennt sind und
2. der Lehrende oder sein Beauftragter den Lernerfolg überwachen“ (§ 1, Abs. 1 FernUSG).[283]

Alle Bildungsangebote, die der o. g. gesetzlichen Definition entsprechen, sind gemäß FernUSG durch die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) zulassungspflichtig. Im Zuge ihres Zulassungsverfahrens überprüft sie die Lehrgangsbeschreibung im Werbematerial, die Lehrgangskonzeption sowie die fachlich-inhaltliche Qualität der vorgesehenen Lernmaterialien. So soll sichergestellt werden, dass die ausgewiesenen Bildungsziele tatsächlich auch erreicht werden können. Bei Fernlehrgängen, die bundeseinheit-

283 Vgl. https://www.gesetze-im-internet.de/fernusg/__1.html

lich geregelte berufsbezogene Inhalte vermitteln, holt die ZFU gemäß § 15 Abs. 1 und § 19 Abs. 2 Satz 3 FernUSG i. d. R. zusätzlich eine fachliche Stellungnahme des BIBB ein. Weitere gesetzliche Aufgaben des BIBB ergeben sich aus § 90 Abs. 3 Nr. 4 BBiG. Demzufolge soll es durch zusätzliche eigene Aktivitäten „zur Verbesserung und Ausbau des berufsbildenden Fernunterrichts beitragen“[284].

War die Differenzierung zwischen Präsenz- und Fernlernen in der analogen Welt relativ eindeutig, so lässt sich im Zuge der Digitalisierung eine zunehmende Konvergenz dieser einst unterschiedlichen didaktischen Ansätze beobachten: So führte die technologische Entwicklung zu einem veränderten Verständnis von Präsenz. Als solche gilt inzwischen auch die synchrone (zeitgleiche) digitale Vermittlung von Lerninhalten, bei der sich Teilnehmende zu einem festgelegten Datum bei einer vorgegebenen Webadresse einloggen müssen (z. B. zu einem Webinar). Dies hat zur Folge, dass es inzwischen eine Vielzahl von digitalisierten Bildungsangeboten gibt, die nicht als Fernlernen im Sinne der gesetzlichen Definition gelten, da ihr Präsenzanteil mehr als die Hälfte des Lehrgangumfangs ausmacht.

Distance Education an Hochschulen

Im Unterschied zum nichtakademischen Fernlernen und auch im internationalen Vergleich gewann die sogenannte „Distance Education“ an bundesdeutschen Hochschulen erst relativ spät an Bedeutung. Als ein zentraler Meilenstein ist dabei die Gründung der FernUniversität in Hagen 1974 anzusehen (vgl. Lehmann 2012). Im Zuge ihrer – bildungspolitisch durch Programme wie dem Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“[285] forcierten – Öffnung setzen Hochschulen inzwischen zunehmend didaktische Formate ein, die ein berufsbegleitendes Studieren ermöglichen. Neben Teilzeit- und Abendstudien erfolgt dies vor allem in Form von didaktischen Formaten, die (kurze) Präsenzphasen und digital und medial unterstützte Selbstlernphasen ermöglichen. Für den Ausbau der Angebote im Rahmen dieser sogenannten „Third Mission“ von Hochschulen (vgl. z. B. Henke/Pasternack/Schmid 2017) geben auch einschlägige Akteure wie die Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium (DGWF) wichtige Impulse.

Da gemäß FernUSG im Hochschulsektor ausschließlich auf privatrechtlicher Basis durchgeführte Fernstudienangebote zulassungspflichtig sind, ist dessen Definition den staatlichen Hochschulen, die auf öffentlich-rechtlicher Basis agieren, vielfach unbekannt. Unter dem Rubrum „Distance Education“ fungieren daher unterschiedliche didaktische Formate mit unterschiedlich lang ausgeprägten Präsenz- und Selbstlernphasen. Zwar ist zur Charakterisierung dieser Formate der Begriff „Blended Learning“ inzwischen weit verbreitet, doch wird auch er sehr uneinheitlich verwendet, sodass die letztendlich gewählte Bezeichnung vom jeweiligen Sprachgebrauch der einzelnen Hochschule abhängt (z. B. spricht die FernUniversität in Hagen inzwischen nicht mehr von Fernstudium, sondern von „Blended Learning“, um ihr didaktisches Studienformat zu charakterisieren).

Datenlage

Innerhalb des Spektrums der ansonsten weitgehend unregulierten organisierten Weiterbildung stellen die gesetzlichen Bestimmungen des FernUSG eine Besonderheit dar. Sie ermöglichen im privatwirtschaftlichen Bereich die trennscharfe Bestimmung eines Segmentes, das, insbesondere im nichtakademischen Bereich, in Bezug auf den Einsatz von (inzwischen digitalen) Bildungsmedien und -technologien durchaus als Vorreiter gelten kann. Aufgrund der Zulassungspflicht liegen der ZFU umfangreiche Angaben zu dem bei ihr registrierten Bildungsangebot vor. Demzufolge führten im Zeitraum 01.01.–31.12.2018 411 Anbieter 3.578 Bildungsangebote, die den Kriterien des FernUSG entsprechen, durch (davon 386 hochschulische Studien- und Zertifikatsangebote und weitere 318, die als sogenannte Hobbylehrgänge der Freizeitgestaltung dienen). Gut die Hälfte der übrigen 2.874 nichtakademischen Bildungsangebote schließt mit einem non-formalen Teilnahmezertifikat des Anbieters ab. Darüber hinaus erlaubt auch die seit Mitte der 1980er-Jahre jährlich auf freiwilliger Basis bei den Anbietern entsprechender Bildungsangebote erhobene Fernunterrichtsstatistik Einschätzungen zur Angebots- und Teilnahmeentwicklung in diesem Feld. Diese wird – nach einer umfassenden Revision und Umbenennung in „Strukturdaten Distance Learning/Distance Education“ – seit 2016 jährlich durch das BIBB erhoben (zu den bisherigen Ergebnissen und weiterführenden Informationen vgl. **https://www.bibb.de/de/54468.php**).

Neben dem durch das FernUSG definierten akademischen und nichtakademischen Anbieterkreis werden seither zusätzlich auch staatliche Hochschulen in die Befragung einbezogen, um Aufschluss über deren Distance Education zu erhalten. Da diese im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung zunehmend an Bedeutung gewinnt (vgl. z. B. Wissenschaftsrat 2019), erlauben die Daten auch einen ersten Einblick in ein hochschulisches Handlungsfeld, zu dem seitens der Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes[286] (bislang) keine Daten vorliegen.

(Angela Fogolin)

284 Vgl. **https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/**
285 Vgl. **https://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/**
286 Für Erläuterung hierzu siehe **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Methoden/Erlaeuterungen/hochschulen.html**

B 3 Öffentlich geförderte Weiterbildung

B 3.1 SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

Qualifizierung im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert. Die Förderung hilfebedürftiger erwerbsfähiger Personen durch die Jobcenter erfolgt nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) E.

Mit dem zum 1. August 2016 in Kraft getretenen Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz – AWStG) wurden die gesetzlichen Regelungen verändert, um insbesondere für gering qualifizierte oder ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Langzeitarbeitslose den Zugang zu beruflicher Weiterbildung zu verbessern. Seit 01.08.2016 kann der Erwerb von Grundkompetenzen, insbesondere in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologien, gefördert werden, wenn dies zur Vorbereitung einer erfolgreichen Teilnahme an einer abschlussbezogenen Weiterbildung erforderlich ist. Um die Motivation zu erhöhen, abschlussbezogene Weiterbildungen erfolgreich zu absolvieren, kann für Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führen (für Maßnahmen, die vor Ablauf des 31.12.2020 beginnen), den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nach Bestehen der Zwischen- bzw. Abschlussprüfung eine Prämie gezahlt werden.

Für das Jahr 2018 gab es keine relevanten Änderungen bezüglich der arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Änderungen zur Weiterbildungsberatung und der Förderung Beschäftigter, die für 2019 mit dem Qualifizierungschancengesetz eingeführt wurden, werden zusammen mit den Daten für 2019 im nächsten Datenreport erläutert.

Zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, die Personen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III Qualifizierung ermöglichen, zählen die berufliche Weiterbildung, die berufliche Weiterbildung für behinderte Menschen sowie die ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit →Tabelle B3.1-1.

E Fördervoraussetzungen

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist in den §§ 81 ff. SGB III geregelt. Voraussetzung für eine Förderung durch die BA ist die Feststellung, dass durch eine Weiterbildung eine berufliche Eingliederung erreicht oder drohende Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann, oder dass sie wegen fehlenden Berufsabschlusses notwendig ist. Außerdem muss eine Beratung durch die Agentur für Arbeit stattgefunden haben und Maßnahme und Träger müssen für die Förderung zugelassen sein.

Liegen die Voraussetzungen für eine Förderung vor, wird grundsätzlich ein Bildungsgutschein ausgestellt, mit dem die Übernahme der Weiterbildungskosten zugesichert wird. Der Bildungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden.

Neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert werden, gehören auch hilfebedürftige erwerbsfähige Personen, die nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) gefördert werden, zu den förderfähigen Personen. Im Rechtskreis SGB II können abweichend von dem üblichen Bildungsgutscheinverfahren Weiterbildungsmaßnahmen vergeben werden, wenn die Eignung und die persönlichen Lebensverhältnisse des Arbeitssuchenden dies erfordern und keine geeignete Maßnahme verfügbar ist. Dadurch soll die Weiterbildungsteilnahme arbeitsmarktfernerer Personengruppen erleichtert werden (§ 16(3a) SGB II).

Für Sonderprogramme der BA gelten spezielle Förderbedingungen.

Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

In der Förderstatistik werden Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung erfasst. Gezählt werden nicht Personen, sondern Förderfälle bzw. Teilnahmen; eine Person, die in einem Zeitraum oder an einem Zeitpunkt mehrere Förderleistungen erhält, wird daher mehrfach gezählt.

Tabelle B3.1-1: **Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2018**

	Teilnehmer/-innenbestand (Jahresdurchschnitt)			Zugänge/Eintritte/Bewilligungen (Jahressumme)		
	Insgesamt	SGB III	SGB II	Insgesamt	SGB III	SGB II
Berufliche Weiterbildung 2018 darunter:	**166.236**	**113.268**	**52.968**	**317.693**	**204.719**	**112.974**
Förderung der beruflichen Weiterbildung	149.030	96.384	52.646	304.183	191.573	112.610
darunter allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha	6.580	4.697	1.883	6.658	4.404	2.254
Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	17.206	16.884	322	13.510	13.146	364

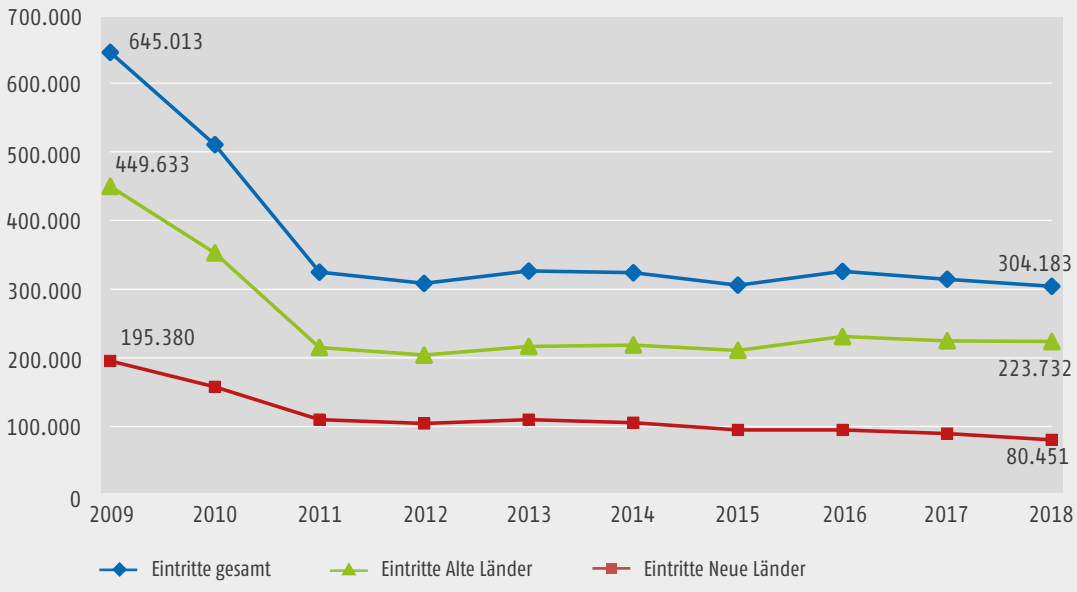
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2019: Arbeitsmarkt 2018 BIBB-Datenreport 2020

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Die Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung nach SGB III (Arbeitsförderung) und nach SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) ist eines der wesentlichen Elemente der aktiven Arbeitsförderung. Sie soll die individuellen Chancen von Menschen am Arbeitsmarkt und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessern. Dazu können Qualifikationen an geänderte Anforderungen angepasst oder bislang fehlende Berufsabschlüsse erworben werden.

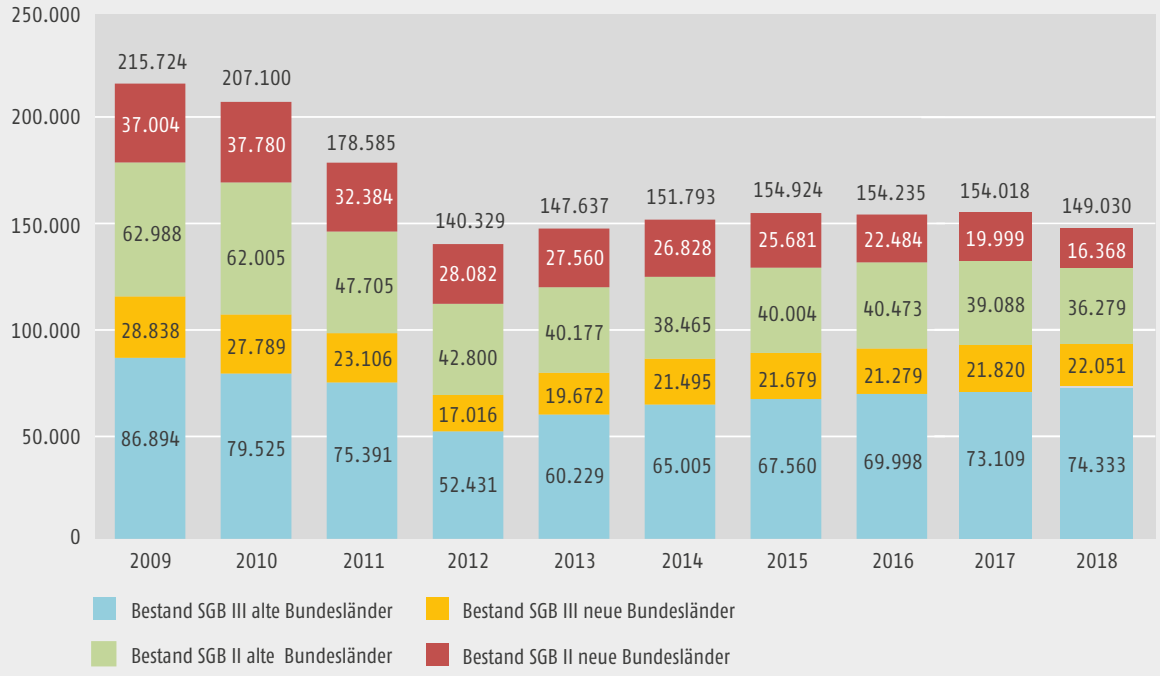
In den vergangenen acht Jahren entwickelte sich die Förderung beruflicher Weiterbildung relativ konstant – nach einem vorübergehenden Anstieg der Förderung beruflicher Weiterbildung mit einem Höhepunkt 2009. Im Jahr 2018 ist die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gegenüber dem Vorjahr erneut gesunken (-3,2 %). Diese Abnahme fiel in den neuen Bundesländern mit 10,3% deutlich höher aus als in den alten Bundesländern (-0,4%). Auch der durchschnittliche Jahresbestand war in den letzten sechs Jahren relativ konstant, mit einer Tendenz des Anwachsens der Teilnehmenden aus dem Rechtskreis SGB III. Der Anteil von Maßnahmen, die nach SGB III gefördert wurden, am Jahresdurchschnittsbestand lag zwischen ca. 49,4 % (2012) und 65% (2018). In den alten Bundesländern lag der Anteil der SGB III geförderten Maßnahmen in diesem Zeitraum immer über 50%, während in den

Schaubild B3.1-1: **Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung (SGB II und SGB III) von 2009 bis 2018 (inkl. Reha)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA) 2010: Arbeitsmarkt 2009, BA 2011: Arbeitsmarkt 2010, BA 2012: Arbeitsmarkt 2011, BA 2018: Arbeitsmarkt 2017, BA 2019: Arbeitsmarkt 2018, Statistisches Bundesamt 2017: Weiterbildung 2017 BIBB-Datenreport 2020

Schaubild B3.1-2: **Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2009 bis 2018 (inkl. Reha)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA) 2010: Arbeitsmarkt 2009, BA 2011: Arbeitsmarkt 2010, BA 2012: Arbeitsmarkt 2011, BA 2013: Arbeitsmarkt 2012, BA 2015: Arbeitsmarkt 2014; BA 2016: Arbeitsmarkt 2015; BA 2017: Arbeitsmarkt 2016, BA 2018: Arbeitsmarkt 2017, BA 2019: Arbeitsmarkt 2018

BIBB-Datenreport 2020

neuen Bundesländern bis einschließlich 2016 der Anteil an SGB-II-Förderungen im Bestand überwog; 2017 hat der SGB-III-Anteil im Jahresdurchschnittsbestand in den neuen Bundesländern mit 52,2% erstmals mehr als die Hälfte des Jahresdurchschnittsbestandes erreicht und ist 2018 auf 57,4% angestiegen → **Schaubild B3.1-1**, → **Schaubild B3.1-2**.

Der Anteil der Eintritte von Frauen in FbW-Maßnahmen betrug im Jahr 2018 wie in den beiden Vorjahren 43,7%.

Der Anteil von Eintritten in Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf war 2018 im Vergleich zum Vorjahr mit 15,0% ebenfalls unverändert. Bei dieser Zahl ist zu berücksichtigen, dass als „berufliche Weiterbildung mit Abschluss" Gruppen- und betriebliche Einzelumschulungen gefasst werden. Maßnahmen, die auf die Teilnahme an einer sog. Externenprüfung vorbereiten, sowie zertifizierte Teilqualifikationen sind darin nicht enthalten. Von den Eintritten in berufliche

Tabelle B3.1-2: **Eintritte in FbW (inkl. Reha) nach ausgewählten Merkmalen 2012 bis 2018 (in %)**

Eintritte in FbW nach ausgewählten Merkmalen	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Frauenanteil an Eintritten in FbW	46,2	45,6	44,7	45,7	43,7	43,7	43,7
Anteil von Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf	13,8	16,3	16,0	15,9	14,8	15,0	15,0
Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung	36,1	33,7	34,6	34,6	35,2	33,9	39,7
Anteil von unter 25-Jährigen	10,2	9,1	7,9	7,2	7,2	7,1	7,2
Anteil von Ausländern/Ausländerinnen	13,5	13,3	15,0	16,4	19,5	21,4	23,7
Anteil von Langzeitarbeitslosen	15,2	12,7	13,1	12,1	12,6	11,0	10,3

Quelle: Statistisches Bundesamt 2017, 2018, 2019; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Schaubild B3.1-3: **Aufbau des Programms WeGebAU**

Säule 1 Qualifizierung von Beschäftigten in kleineren und mittleren Unternehmen	Säule 2 Abschlussbezogene Weiterbildung gering-qualifizierter Beschäftigter	Säule 3 Abschlussorientierte berufsqualifizierende Ausbildung
▶ in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten ▶ Weiterbildungen außerhalb des Betriebs, die über kurzfristige arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen hinausgehen ▶ teilweise Erstattung der Lehrgangskosten ▶ Zuschuss zu notwendigen übrigen Weiterbildungskosten ▶ Beschäftigte unter 45 Jahren: Betrieb trägt mind. 50 % der Lehrgangskosten (für Maßnahmen, die vor dem 31.12.2019 beginnen) ▶ Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten: volle Übernahme der Weiterbildungskosten möglich	▶ Förderung von Beschäftigten ohne bzw. mit nicht mehr verwertbarem Berufsabschluss ▶ Weiterbildungen, die direkt zu einem anerkannten Berufsabschluss führen: Umschulungen, Vorbereitungs-lehrgänge auf Externen- und Nichtschüler/-innenprüfungen ▶ Erstattung der Lehrgangskosten und Zuschuss zu notwendigen übrigen Weiterbildungskosten ▶ Arbeitsentgeltzuschuss und Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen für Betriebe	▶ Förderung von Beschäftigten ohne bzw. mit nicht mehr verwertbarem Berufsabschluss ▶ Weiterbildungen, die mittelbar zu einem anerkannten Berufsabschluss führen: abschlussorientierte Teilqualifikationen ▶ Erstattung der Lehrgangskosten und Zuschuss zu notwendigen übrigen Weiterbildungskosten ▶ Arbeitsentgeltzuschuss und Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen für Betrieb; Höhe abhängig von Anzahl der absolvierten Teilqualifizierungen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2017: Informationen für Unternehmen. Beschäftigen und Qualifizieren. Weiterbildung von Beschäftigten – Programm WeGebAU, Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Weiterbildung entfielen 2018 39,7% auf Personen ohne Berufsabschluss (2017: 33,9%) → **Tabelle B3.1-2.**

Der Anteil der unter 25-Jährigen bei den Eintritten lag 2018 ebenfalls fast unverändert bei 7,2%. Der Fokus bei der Betreuung der unter 25-Jährigen mit Qualifikationsbedarf liegt auf der Vermittlung in Berufsausbildung. Der Anteil der Ausländer/-innen an den Eintritten in Weiterbildung ist weiter gestiegen, von 21,4% auf 23,7%. Der Anteil von Langzeitarbeitslosen ging 2018 von 11,0% weiter auf 10,3% zurück (Statistisches Bundesamt 2018; 2019).

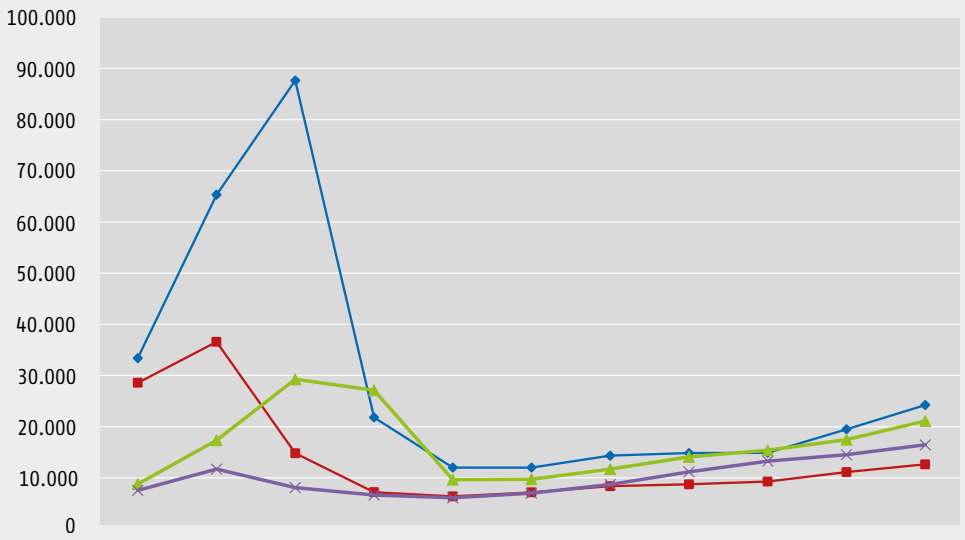
Da Geringqualifizierte auch weiterhin schlechtere Arbeitsmarktchancen haben – die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss betrug 2018 18,3%, und 52% aller Arbeitslosen waren ohne Berufsabschluss (Bundesagentur für Arbeit 2019: Arbeitsmarkt 2018, S. 19) –, unterstützt die BA abschlussorientierte Qualifizierungen sowohl im Programm WeGebAU (Zielgruppe gering qualifizierte Beschäftigte) als auch mit der 2010 gestarteten Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) (Zielgruppe: gering qualifizierte Arbeitslose) und der Initiative Zukunftsstarter (Zielgruppe: Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren ohne Berufsabschluss).

Zu den abschlussorientierten Qualifizierungen zählen neben den Umschulungen (als betriebliche Einzel- oder Gruppenumschulungen) auch Vorbereitungskurse auf die Externenprüfung oder Qualifizierungen, die in aufeinander aufbauenden Teilqualifikationen strukturiert sind. Gefördert werden können Qualifizierungen in Berufen, für die nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist (**vgl. Kapitel B3.4**).

WeGebAU (Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer/-innen in Unternehmen)

Im Fokus des erstmals 2006 aufgelegten, seit April 2012 entfristeten Programms steht eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung von Beschäftigten, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, und von geringqualifizierten Beschäftigten, um ihnen zusätzliche Qualifikationen für den Arbeitsmarkt zu verschaffen und ihre Beschäftigungschancen und -fähigkeit zu erhalten bzw. zu erweitern.

Schaubild B3.1-4: **Sonderprogramm „WeGebAU" – Zugang und Bestand 2008 bis 2018[1]**



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Zugang FbW	33.397	65.311	87.641	21.823	12.012	12.022	14.354	14.860	14.901	19.493	24.230
Zugang Arbeitsentgeltzuschuss	28.571	36.579	14.809	7.206	6.392	7.162	8.387	8.749	9.281	11.135	12.647
Bestand FbW	8.787	17.347	29.272	27.107	9.670	9.743	11.705	14.096	15.393	17.484	21.128
Bestand Arbeitsentgeltzuschuss	7.544	11.730	8.108	6.658	6.121	7.026	8.730	11.184	13.256	14.543	16.471

[1] Wird die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme sowohl mit der Übernahme der Weiterbildungskosten nach §§ 77 ff. SGB III als auch mit der Gewährung eines Arbeitsentgeltzuschusses an den Arbeitgeber nach § 235c SGB III gefördert, wird sie hier je Förderung und damit doppelt ausgewiesen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA) 2010: Qualifizierungsförderung, 03.2010; BA 2011, 2012, 2013, 2014, 2015: Zugang und Bestand in das Sonderprogramm „WeGebAU 2007 ff.", Statistik der BA 2017, 2019: Sonderprogramm; Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen („WeGebAU" 2007 ff.); Nürnberg: Dezember 2017, März 2019

BIBB-Datenreport 2020

Das Programm WeGebAU bietet als Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung Zuschüsse zu Weitbildungskosten und einen Arbeitsentgeltzuschuss für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen (§ 82 SGB III). Der Umfang der jeweiligen Förderungen hängt von zahlreichen Faktoren ab, wie Betriebsgröße und Alter der Beschäftigten → **Schaubild B3.1-3**.

Im Rahmen des Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland (Konjunkturpaket II) wurden die Förderungsmöglichkeiten, befristet bis 31.12.2010, um die Personengruppe der Arbeitnehmer/-innen erweitert, deren Berufsabschluss mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren mindestens vier Jahre zurückliegt und die in den letzten vier Jahren nicht an einer mit öffentlichen Mitteln geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben. Nach einem Rückgang der Eintritte um ca. 70% von 102.450 im Jahr 2010 auf 29.029 im Jahr 2011 und weiter auf 18.404 Förderungen im Jahr 2012, der insbesondere auf den Wegfall der Fördergrundlage für qualifizierte Beschäftigte zurückzuführen war, sind die Zugänge seither wieder angestiegen und lagen 2018 bei 36.877 → **Schaubild B3.1-4**.

Initiative Zukunftsstarter

Unter dem Namen „Zukunftsstarter" wird im Zeitraum vom 1. August 2016 bis 2020 die Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener" (ursprüngliche Laufzeit 2013 bis 2015) fortgesetzt, mit dem Ziel, bis 2020 120.000 junge Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren ohne Berufsabschluss (**vgl. Kapitel A11, Kapitel B3.4)** für eine abschlussorientierte Qualifizierung zu gewinnen. Im Jahr 2018 haben 27.000 (2017: 28.000) junge Erwachsene eine abschlussorientierte Weiterbildung begonnen, davon 17.000 im Rechtskreis SGB III und 9.000 im Rechtskreis SGB II. Zusätzlich haben 8.000 junge Erwachsene eine nicht geförderte Berufsausbildung aufgenommen (Bundesagentur für Arbeit 2019: Geschäftsbericht 2018).

(Katrin Gutschow)

B 3.2 Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme

Das seit 1996 existierende, von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[1] – sog. „Meister- oder Aufstiegs-BAföG" – begründet einen individuellen altersunabhängigen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. E

Nach der im August 2019 erschienenen AFBG-Statistik (Statistisches Bundesamt 2019d, j) wurden im Jahr 2018 Förderungen für 167.094 Personen bewilligt. Dies entspricht einer Erhöhung im Vergleich zum Vorjahr um 1,6%. Insgesamt absolvierten 84.591 Personen (50,6%) eine Vollzeit- und 82.503 Personen (49,4%) eine Teilzeitmaßnahme → **Schaubild B3.2-1**. Gegenüber dem Vorjahr betrug die Veränderungsrate bei den geförderten Personen in Vollzeit +4,1%, in Teilzeitmaßnahmen -1,0%.

E Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierungen, um durch Höherqualifizierung dem Fachkräftemangel zu begegnen, die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu sichern und die Aufstiegsmöglichkeiten bei praxisbezogenen Berufswegen attraktiver zu machen. Für die berufliche Fortbildung ist das AFBG ein umfassendes Förderinstrument in grundsätzlich allen Berufsbereichen – unabhängig davon, in welcher Form die Fortbildung durchgeführt wird (vollzeitlich/teilzeitlich/schulisch/außerschulisch/mediengestützt/Fernunterricht). Über Darlehensteilerlasse hinaus werden Anreize geschaffen, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Die Förderung ist an bestimmte persönliche, qualitative und zeitliche Anforderungen geknüpft. Nicht gefördert werden Hochschulabschlüsse.

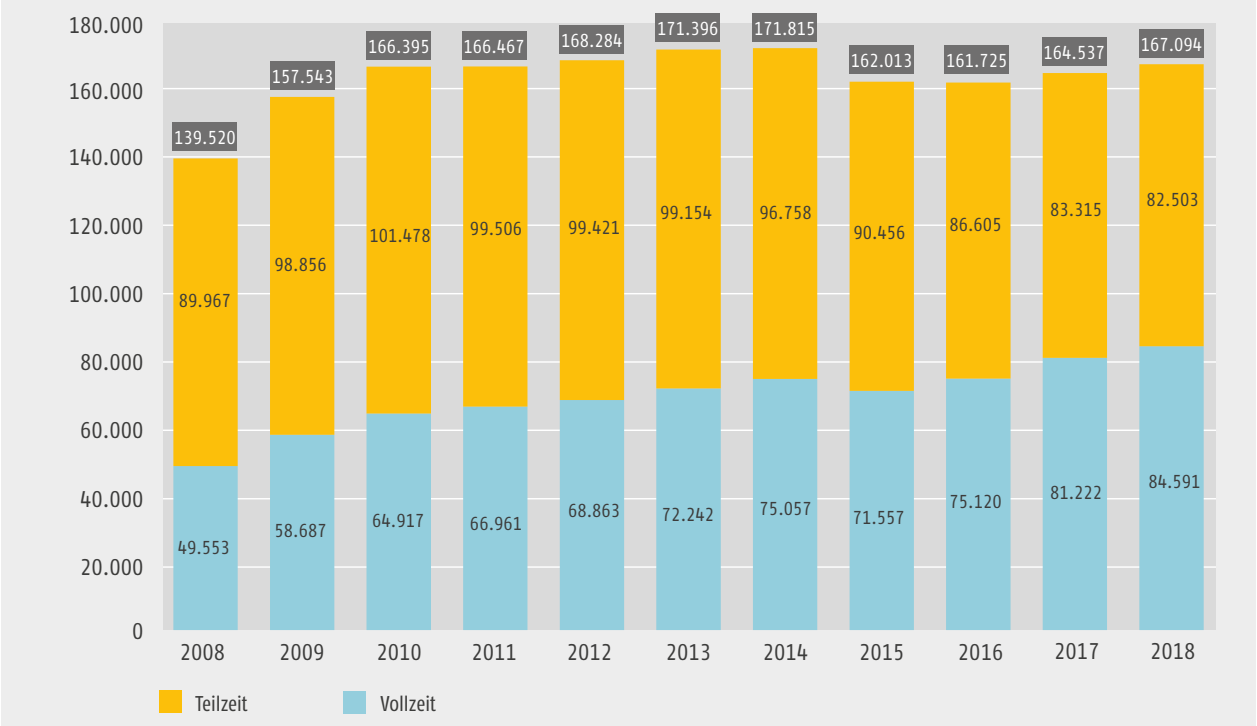
Mit dem Dritten Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes zum 1. August 2016 wurden die Leistungen des AFBG verbessert: Die Förderung von Bachelorabsolventen und -absolventinnen wurde ermöglicht, wenn diese zusätzlich einen Meisterkurs oder eine vergleichbare Aufstiegsqualifizierung anstreben. Zudem können Personen gefördert werden, die nach den öffentlich-rechtlichen Fortbildungsregelungen ohne Erstausbildungsabschluss zur Prüfung oder zur entsprechenden schulischen Qualifizierung zugelassen werden (z. B. Studienabbrecher/-innen oder Abiturienten und Abiturientinnen mit Berufspraxis). Der Beitrag zum Lebensunterhalt bei Vollzeitmaßnahmen wurde aufgestockt. Unterhaltsbeiträge sind einkommens- und vermögensabhängig. Erhöht wurde beim einkommens- und vermögensunabhängigen Beitrag für Lehrgangs- und Prüfungskosten der Darlehenserlass bei Prüfungserfolg von 25% auf 40%. Weitere Förderbeiträge und Zuschussanteile wurden ebenfalls angehoben. Die Darlehen zum „Aufstiegs-BAföG" werden bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) in Bonn beantragt und von ihr gewährt. Sie sind während der Fortbildung und während einer Karenzzeit von zwei Jahren – maximal bis zu sechs Jahren – zins- und tilgungsfrei. Ob und in welcher Höhe sie ein Darlehen in Anspruch nehmen wollen, entscheiden die Geförderten selbst. Die Förderungshöchstdauer bei Vollzeitmaßnahmen liegt bei 24, bei Teilzeitmaßnahmen bei 48 Monaten. Gliedert sich der Kurs oder Lehrgang in mehrere Teile (Maßnahmenabschnitte), müssen diese innerhalb eines bestimmten Zeitraums absolviert werden (bei Vollzeit innerhalb von 36 Monaten, bei Teilzeit innerhalb von 48 Monaten).

Inzwischen liegt ein Entwurf für ein Viertes Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes vor. Dieser ist auf die Novelle des Berufsbildungsgesetzes abgestimmt und sieht in Zukunft eine Förderung auf allen der drei dort geregelten Fortbildungsstufen vor. Außerdem ist angedacht, die Förderleistungen erheblich zu verbessern. Zuschussanteile, Freibeträge und Darlehenserlasse sollen erhöht werden. Das novellierte Gesetz tritt voraussichtlich zum 01.08.2020 in Kraft.

Für weitere Informationen siehe **https://www.aufstiegs-bafoeg.de**.

Der Frauenanteil lag 2018 bei 37,0% (61.893) → **Schaubild B3.2-2**. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich ihr Anteil um 6,3%. Bei den Vollzeitmaßnahmen waren 40,2% der Teilnehmenden weiblich. Der Frauenanteil in Teilzeitmaßnahmen betrug 33,8%. Wie in den Jahren zuvor war die überwiegende Zahl der Geförderten im Alter zwischen 20 bis unter 35 Jahren (80,8%). Den größten Anteil der Teilnehmenden unter den Geförderten stellte wie im Vorjahr die Gruppe der 20- bis unter 25-Jährigen (36,5%), gefolgt von den 25- bis unter 30-Jährigen (30,6%). Die Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen (13,7%) lag an dritter Stelle, danach folgten die 35- bis

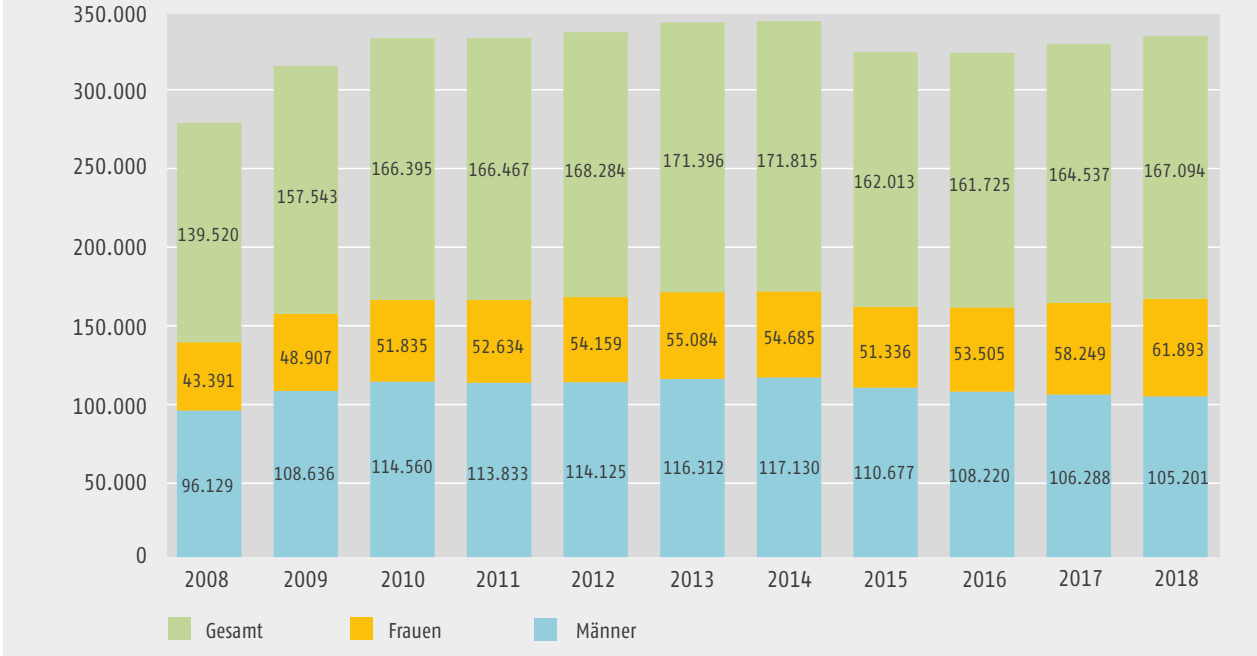
Schaubild B3.2-1: **Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2008 bis 2018**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2019, Fachserie 11, Reihe 8

BIBB-Datenreport 2020

Schaubild B3.2-2: **Geförderte Personen (Bewilligungen) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) insgesamt, Frauen und Männer von 2008 bis 2018**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2019, Fachserie 11, Reihe 8

BIBB-Datenreport 2020

unter 40-Jährigen (7,7%). Differenziert man bei der Gruppe der insgesamt Geförderten nach Frauen und Männern, waren wiederum bei den Frauen die Gruppe zwischen 20 bis unter 25 Jahren und bei den Männern die Gruppe der 25- bis unter 30-Jährigen an erster Stelle. In Teilzeitfortbildungen war wie im Vorjahr die stärkste Gruppe die der 25- bis unter 30-Jährigen, gefolgt von den 20- bis unter 25-Jährigen. In Vollzeitmaßnahmen verhielt es sich umgekehrt.

Die Förderbewilligungen im Bereich Industrie und Handel (auf Fortbildungsziele nach dem Berufsbildungsgesetz) nahmen mit 78.795 (47,2%) wie in den Vorjahren die Spitzenposition ein, gefolgt vom Handwerksbereich mit 37.731 bewilligten Förderungen (22,6%).

An Förderleistungen wurden im Jahr 2018 insgesamt 665,933 Mio. € bewilligt (vgl. Statistisches Bundesamt 2019d). Darin enthalten sind Zuschüsse in Höhe von 281,095 Mio. € und Darlehen in Höhe von 384,838 Mio. €. Die Veränderungsrate beim bewilligten finanziellen Aufwand insgesamt gegenüber dem Vorjahr betrug 3,8%. Der finanzielle Aufwand bei der in Anspruch genommenen Förderung belief sich 2018 auf insgesamt 556,980 Mio. €. Davon lag der Anteil der Zuschüsse bei 281,095 Mio. €, der Anteil der Darlehen betrug 275,885 Mio. €. Der bewilligte durchschnittliche monatliche Förderungsbetrag pro Person im Jahr 2018 lag bei 1.312 €.

49,2% der geförderten Personen (82.186) bildeten sich 2018 in einem der zehn folgenden Fortbildungsberufe weiter: staatlich anerkannter/anerkannte Erzieher/-in, geprüfter/geprüfte Industriemeister/-in Metall, geprüfter/geprüfte Wirtschaftsfachwirt/-in, staatlich geprüfter/geprüfte Maschinenbautechniker/-in, staatlich geprüfter/geprüfte Elektro-Techniker/-in, Kraftfahrzeugtechnikmeister/-in, staatlich geprüfter/geprüfte Maschinentechniker/-in, Elektrotechnikermeister/-in, geprüfter/geprüfte Bilanzbuchhalter/-in IHK, geprüfter/geprüfte Industriemeister/-in Elektrotechnik. Männer dominierten bei den Fortbildungsberufen geprüfter /geprüfte Industriemeister/-in Metall, staatlich geprüfter/geprüfte Maschinenbautechniker/-in, staatlich geprüfter/geprüfte Elektro-Techniker/-in und Kraftfahrzeugtechnikmeister/-in. Frauen bilden sich verstärkt zur staatlich anerkannten Erzieherin und auch zur geprüften Wirtschaftsfachwirtin weiter.

Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme erhalten Geförderte auf Antrag einen Erlass von 40% von ihrem Restdarlehen zum Maßnahmenbeitrag. 2018 wurden 28.984 Geförderten nach bestandener Prüfung („Bestehenserlass“) insgesamt 35,629 Mio. € erlassen. Der durchschnittliche Erlassbetrag betrug 1.229 €.

Im Jahr 2019 bewilligte die KfW im Rahmen des AFBG 52.676 Darlehen (2018: 53.560) mit einem Zusagevolumen von 236,5 Mio.€. Dies ist ein Rückgang an Darlehensbewilligungen von 1,7%. Beim Fördervolumen zeigt sich eine Zunahme von 3,1% gegenüber dem Vorjahr in Höhe von 229,5 Mio. €. Die Ausgaben nach § 28 AFBG, einschließlich der Erstattung an die Kreditanstalt für Wiederaufbau nach § 14 Abs. 2, übernehmen der Bund zu 78% und die Länder zu 22%. Der Bundesanteil am AFBG wird vollständig vom Bundesministerium für Bildung und Forschung getragen.

(Verena Schneider)

B 3.3 Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium

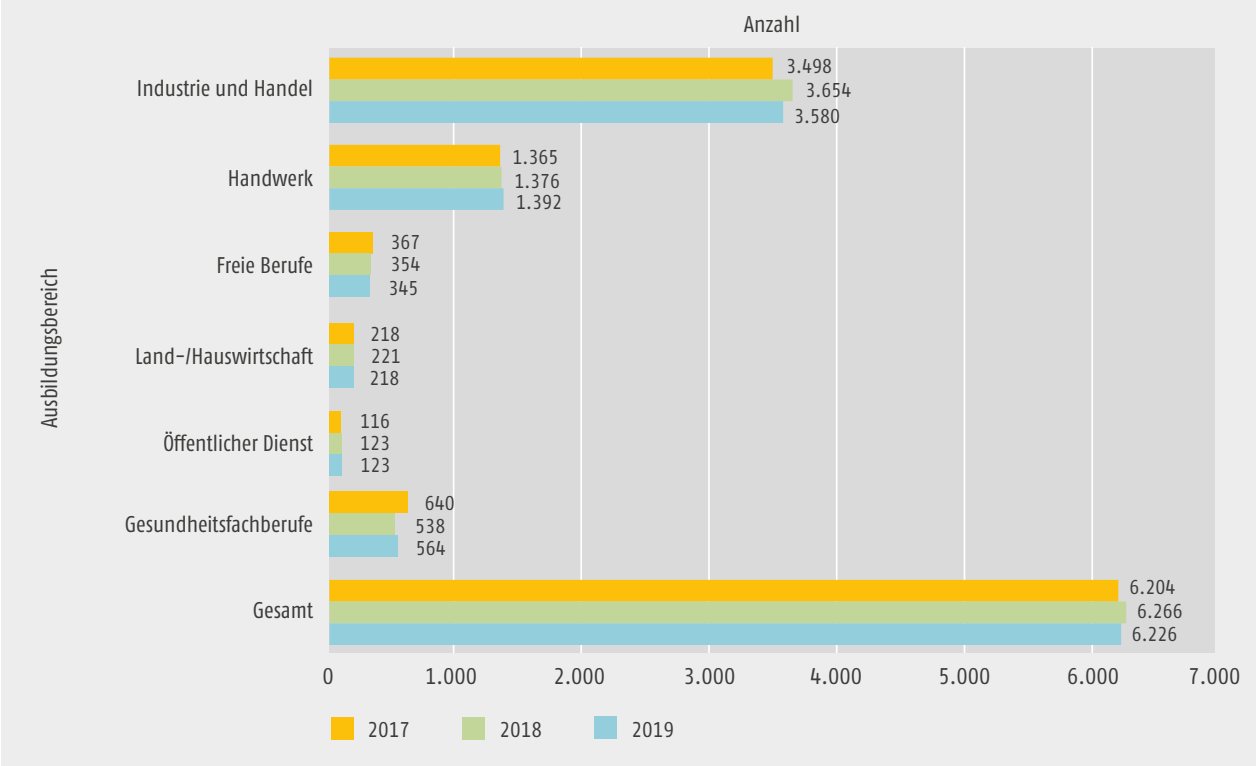
B 3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium

Das Programm „Weiterbildungsstipendium“ des BMBF unterstützt talentierte Berufseinsteiger/-innen bei der weiteren Qualifizierung im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung. Das Stipendium fördert die Teilnahme an fachlichen Weiterbildungen, zum Beispiel Meister-, Techniker- und Fachwirt-Lehrgängen, aber auch an anspruchsvollen fachübergreifenden Weiterbildungen wie EDV-Kurse oder Intensivsprachkurse sowie an berufsbegleitenden Studiengängen. Gefördert werden Maßnahme-, Fahrt- und Aufenthaltskosten, zudem die Aufwendungen für notwendige Arbeitsmittel. Stipendiatinnen und Stipendiaten können Zuschüsse von insgesamt 7.200 € für beliebig viele förderfähige Weiterbildungen innerhalb des dreijährigen Förderzeitraums beantragen. Sie tragen einen Eigenanteil in Höhe von 10% der förderfähigen Kosten pro Maßnahme.

Voraussetzung für die Aufnahme in das Programm Weiterbildungsstipendium ist eine überdurchschnittliche berufliche Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft. Diese kann nachgewiesen werden durch ein sehr gutes Ergebnis der Berufsabschlussprüfung (mindestens 87 Prozentpunkte), durch eine besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers oder der Berufsschule. Die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen/Kammern führen das Förderprogramm weitgehend eigenverantwortlich und ohne Kostenersatz vor Ort durch. Vom BMBF mit der zentralen Administration des Programms beauftragt ist die SBB – Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK), der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) und der Bundesverband der Freien Berufe (BFB) unterstützen als Gesellschafter der SBB das Programm.

Im Jahr 1991 gestartet als „Begabtenförderung berufliche Bildung“ mit der Aufnahme von 1.713 dual ausgebildeten, besonders leistungsfähigen jungen Berufstätigen haben seither über 145.000 junge Menschen ein Weiterbildungsstipendium erhalten. Beteiligten sich anfangs 192 für die Berufsbildung zuständige Stellen, sind es mittlerweile fast 300 Kammern und andere zuständige Stellen. Von 1991 bis heute stellte die Bundesregierung

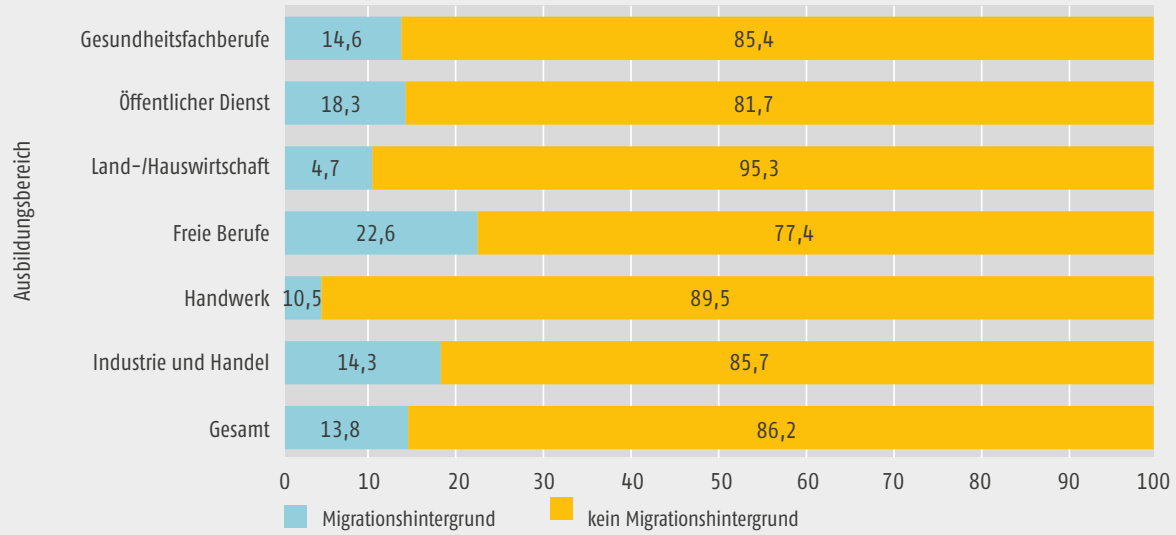
Schaubild B3.3.1-1: **Aufnahmen nach Ausbildungsbereichen 2017 bis 2019 (ohne Auslandshandelskammern)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 04.02.2020

BIBB-Datenreport 2020

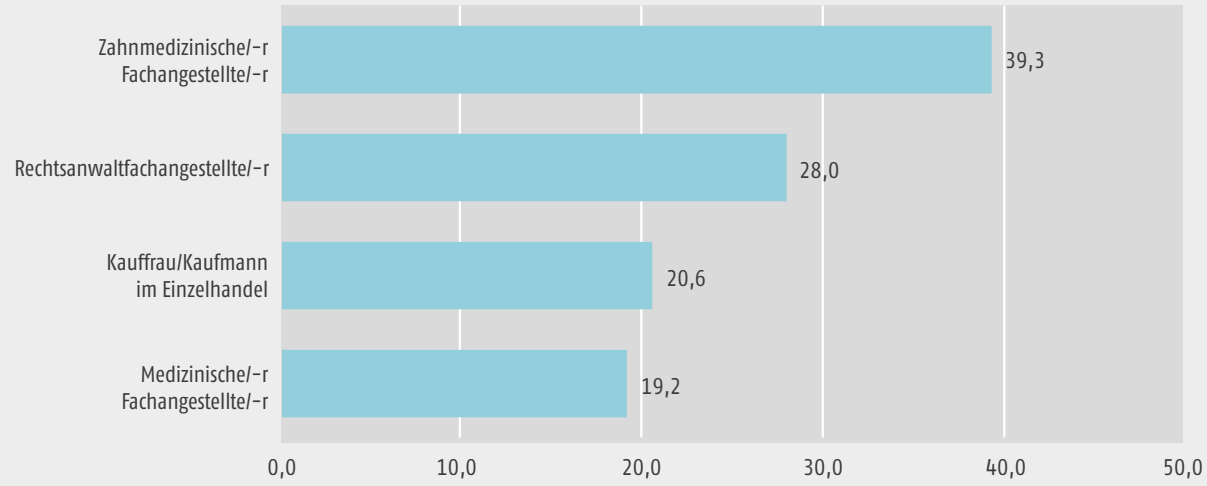
Schaubild B3.3.1-2: **Migrationshintergrund der Stipendiatinnen und Stipendiaten nach Ausbildungsbereichen (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 04.02.2020; Aufnahmejahrgang 2019 (ohne Seeschifffahrt und Auslandshandelskammern), N=6.226

BIBB-Datenreport 2020

Schaubild B3.3.1-3: **Berufe mit dem höchsten Anteil an Migranten und Migrantinnen 2019 (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 04.02.2020; Aufnahmejahrgang 2019, N=6.226

BIBB-Datenreport 2020

über 500 Mio. € für das Weiterbildungsstipendium zur Verfügung.

Im Jahr 2019 haben die beteiligten Kammern und zuständigen Stellen 6.226 Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen aus 270 verschiedenen Berufen neu in das Förderprogramm aufgenommen. Die vom BMBF angestrebte Zielgröße von 6.000 Neuaufnahmen wurde damit erreicht → **Schaubild B3.3.1-1**.

Bereits seit 2010 stellt das BMBF jährlich zusätzliche Mittel zur Verfügung, um Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen mit Hauptschulabschluss und Menschen mit ausländischen Wurzeln besonders zu berücksichtigen. 2019 hatten 13,8% der Neuaufnahmen einen Migrationshintergrund. Traditionell am stärksten ist diese Personengruppe in den freien Berufen, wo 22,6% der Neuaufnahmen ausländische Wurzeln hatten → **Schaubild B3.3.1-2**.

Betrachtet man die Verteilung dieser Zielgruppe auf die verschiedenen Berufe, stechen in den freien Berufen zwei besonders hervor: Fast 40% der neu aufgenommenen zahnmedizinischen Fachangestellten und über ein Viertel der Rechtsanwaltsfachangestellten hatten einen Migrationshintergrund. In den anderen Berufsbereichen verzeichneten die Kaufleute im Einzelhandel mit 20,6% und die medizinischen Fachangestellten mit 19,2% den höchsten Migrationsanteil bei den Neuaufnahmen 2019 → **Schaubild B3.3.1-3**.

B 3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium

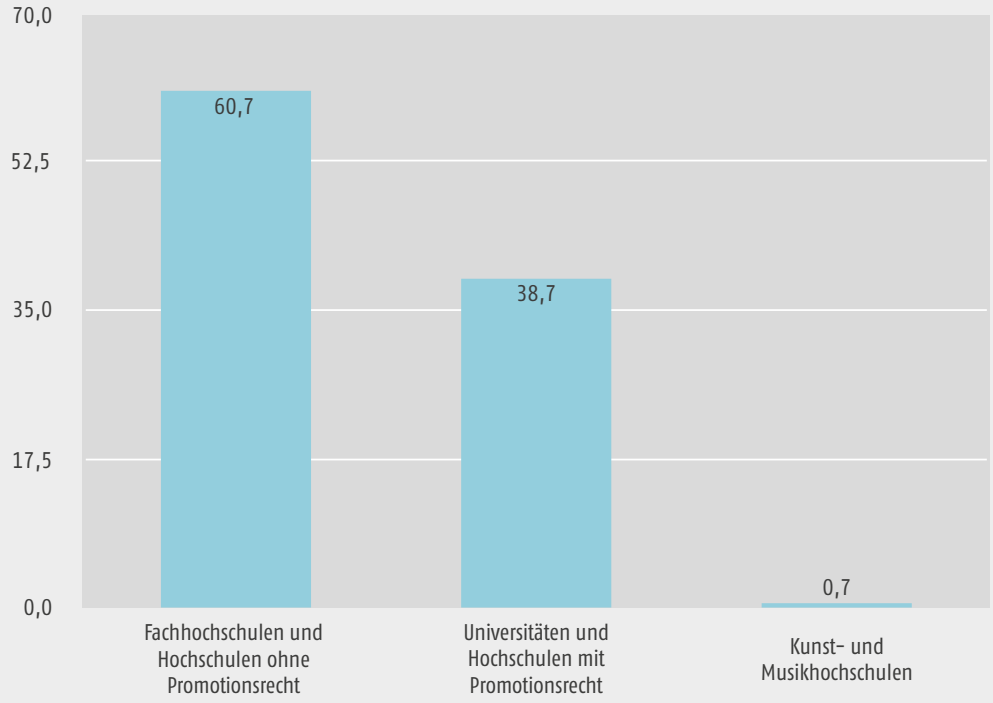
Das BMBF-Förderprogramm „Aufstiegsstipendium“, das von der SBB – Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung durchgeführt wird, schafft Studienanreize für Berufserfahrene mit oder ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Als einziges Begabtenförderprogramm unterstützt es beruflich Begabte, die parallel zu Beruf und Familie einen ersten akademischen Abschluss anstreben. Der Start ins Studium ist insofern an das Lebensalter gebunden, als nach dem erfolgreichen Studium noch ein Einstieg in die Berufstätigkeit möglich sein muss.

Das Aufstiegsstipendium startete im Juli 2008. Seitdem wurden 11.908 Stipendiatinnen und Stipendiaten aufgenommen, alleine 2019 gab es 1.008 Neuaufnahmen. Seit Beginn des Programms konnte insgesamt gut einem Viertel aller Bewerberinnen und Bewerber ein Stipendium zugesprochen werden.

Stipendiatinnen und Stipendiaten, die berufsbegleitend studieren, erhalten seit September 2019 pro Jahr 2.700 €. Vollzeitstudierende werden mit monatlich 933 € inkl. Büchergeld unterstützt, Eltern erhalten eine Betreuungspauschale für eigene Kinder unter 14 Jahren in Höhe von monatlich 150 €. Für Studienphasen an ausländischen Hochschulen von maximal einem Jahr können zusätzlich 200 € monatlich bereitgestellt werden. Die Förderung wird für die Dauer der Regelstudienzeit gewährt. Als einziges Förderprogramm des Bundes unterstützt das Aufstiegsstipendium berufsbegleitende Studiengänge.

Förderberechtigt sind besonders leistungsfähige Berufstätige, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung, Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren und noch keinen Hochschulabschluss haben. Bereits Studierende müssen sich vor dem Ende des zweiten Studiensemesters bewerben. Die besondere Leistungsfähigkeit in Ausbildung und Beruf kann durch die Note der Berufsabschlussprüfung oder durch die erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nachgewie-

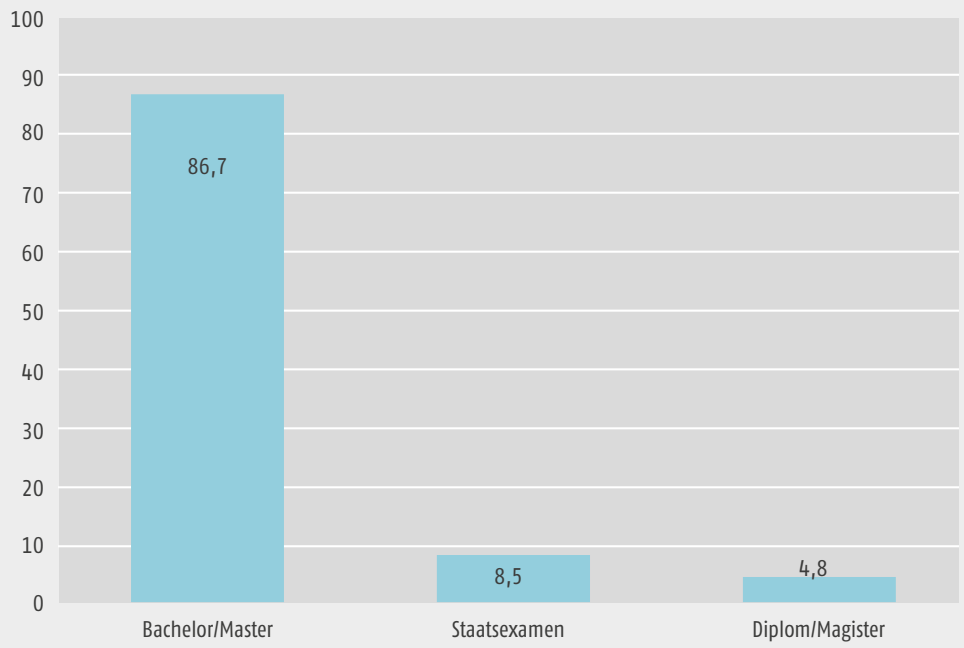
Schaubild B3.3.2-1: **Anteil Studierender nach Hochschultyp 2008 bis 2019 (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, N=11.121, Stand: 16.03.2020

BIBB-Datenreport 2020

Schaubild B3.3.2-2: **Studienabschlüsse, Erststudium 2008 bis 2019 (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, N=6.446, Stand: 16.03.2020 BIBB-Datenreport 2020

sen werden. Jede/-r sechste Bewerber/-in reicht einen Arbeitgebervorschlag ein.

Die am Aufstiegsstipendium Interessierten bewerben sich selbst und durchlaufen ein dreistufiges Auswahlverfahren. Die ersten beiden Auswahlstufen absolvieren die Bewerber und Bewerberinnen online am PC. In der letzten Stufe führen sie ein strukturiertes Auswahlgespräch mit Jurorinnen und Juroren aus Wirtschaft oder Wissenschaft.

Nach der Aufnahme ins Förderprogramm nahmen bisher ca. 40% ein berufsbegleitendes Studium auf, etwa 60% wählten die Vollzeitstudienform. Knapp ein Drittel der Stipendiatinnen und Stipendiaten begann ein Studium im Gesundheitswissenschaftlichen Bereich, in Medizin oder den Agrar- oder Ernährungswissenschaften. Dicht dahinter folgten die Fächergruppen der Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Jede/-r fünfte studierte ein MINT-Studienfach. Ein Studium an einer Fachhochschule wurde gegenüber dem an einer Universität bevorzugt. Gut 60% der Geförderten studierten an einer Fachhochschule → **Schaubild B3.3.2-1**.

Seit Beginn des Förderprogramms haben über 6.440 Stipendiatinnen und Stipendiaten ihr Studium erfolgreich beendet. Gut neun von zehn Geförderten beendeten ihr Erststudium mit einem Bachelor oder Master (weiterbildend). Etwa jede/-r zwanzigste Geförderte hielt nach dem Erststudium ein Diplom oder Staatsexamen in Händen → **Schaubild B3.3.2-2**. Besonders erfolgreiche Stipendiatinnen und Stipendiaten, die einen Bachelor geschafft haben, können für ein konsekutives Masterstudium weiter gefördert werden. Etwa jede/-r siebte der erfolgreichen Stipendiatinnen und Stipendiaten profitieren bzw. profitierten davon. Knapp 65% haben das zweite Studium inzwischen erfolgreich beendet.

(Bundesministerium für Bildung und Forschung)

B 3.4 Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

Berufsabschlüsse können nachträglich im Rahmen einer Umschulung nach §§ 58 ff. BBiG[287], §§ 42j-42o HwO oder über die Zulassung zur Prüfung nach § 45 (2) BBiG oder § 37 (2) HwO (Externenprüfung) erworben werden. Mit **Umschulungen** werden Erwerbstätige, die ihre bisherige Tätigkeit aufgegeben haben, auf eine neue berufliche Tätigkeit vorbereitet. Geförderte Umschulungen sind im Vergleich zur Regelausbildung im Allgemeinen um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit gekürzt. Mit der sog. **Externenprüfung** können Personen für einen Beruf, in dem sie tätig sind, ein anerkanntes Zertifikat erwerben. Die Vorbereitung auf die Teilnahme an der regulären Abschlussprüfung kann auf unterschiedliche Art erfolgen: Die benötigten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können parallel zur Berufstätigkeit autodidaktisch angeeignet werden oder im Rahmen betrieblicher Weiterbildungsangebote oder in speziellen Kursen erworben werden. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung werden von der BA in der Regel in einem zeitlichen Umfang von sechs Monaten gefördert.

Als abschlussbezogene berufliche **Nachqualifizierung** werden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten und ggf. auf bereits vorhandene Kompetenzen, z. B. aus Arbeitserfahrungen, absolvierten Qualifizierungen des sog. Übergangssystems oder abgebrochenen Ausbildungen, aufbauen. In Qualifizierungsangeboten, die in **Teilqualifikationen** strukturiert sind, die in ihrer Gesamtheit die Inhalte eines anerkannten Ausbildungsberufs abdecken, sollen berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten schrittweise erweitert werden. Sie können wie abschlussbezogene Nachqualifizierungen über die Zulassung zur Externenprüfung zum Berufsabschluss führen.

Die Datenlage **E** zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses ist heterogen und unvollständig.

Zielgruppe abschlussorientierter Weiterbildungsangebote sind Personen, deren berufliche Integration durch das Fehlen beruflicher Qualifikationen erschwert ist, z. B. junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. Kapitel A11).

Für Personen ohne bzw. ohne verwertbaren Berufsabschluss, die aus unterschiedlichen Gründen voraussichtlich durch Umschulungen oder Vorbereitungslehrgänge auf Externenprüfungen nicht zu einem Berufsabschluss geführt werden können, können von der BA in abschlussorientierten Maßnahmen in Form von Teilqualifikationen gefördert werden. Dafür wurden von der BA im Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ erstmals standardisierte und berufsanschlussfähige **Teilqualifikationen** entwickelt und ab 2010 erprobt. Sie sollen sowohl eine kurzfristige Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern als auch erworbene Kompetenzen auf dem schrittweisen Weg zu einem Berufsabschluss nutzbar machen. Auch die im Programm JOBSTARTER CONNECT entwickelten Ausbildungsbausteine[288] werden von der BA für Teilqualifikationen genutzt.

E Datenlage zu abschlussorientierten Weiterbildungen

Abschlussorientierte Weiterbildungen stellen eine nicht präzise zu quantifizierende Teilmenge der Teilnehmenden an der Externenprüfung (zzgl. Berufe nach landesrechtlichen Regelungen) und der Förderzahlen abschlussorientierter Maßnahmen der BA dar:

Die Berufsbildungsstatistik erfasst die jährliche Anzahl der externen Teilnehmenden an Abschlussprüfungen in nach BBiG und HwO geordneten Berufen (vgl. Kapitel A5.7). Hierbei wird danach unterschieden, ob die Zulassung aufgrund einschlägiger berufspraktischer Erfahrung oder aufgrund eines in einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellten schulischen Bildungsgangs erfolgte.

Die Förderstatistik der BA (vgl. Kapitel B3.1) weist Zugänge und Jahresdurchschnittsbestände für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung aus. Diese Daten liegen differenziert nach Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus und Rechtskreis vor. Berufliche Weiterbildung wird darin grundsätzlich in „berufliche Weiterbildung mit Abschluss“ sowie „sonstige berufliche Weiterbildung“ unterschieden. Als „berufliche Weiterbildung mit Abschluss“ werden Gruppen- und betriebliche Einzelmaßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf gezählt. Der „sonstigen beruflichen Weiterbildung“ werden Maßnahmen zugeordnet, die auf die Vermittlung von Fertigkeiten in einem erlernten Beruf oder ausgeübtem Berufsfeld abzielen sowie Maßnahmen zum Nachholen der Abschlussprüfung und Weiterbildungen, die zu einer zertifizierten Teilqualifikation führen. Als „abschlussorientierte Weiterbildungen“ werden in der BA Umschulungen, teilqualifizierende Maßnahmen und Vorbereitungen auf die Externenprüfung zusammengefasst.

287 BBiG und HwO in der bis 31.12.2019 geltenden Fassung.

288 Bundeseinheitliche und kompetenzorientierte Ausbildungsbausteine für 22 Berufe wurden von 2009 bis 2015 im vom BMBF geförderten Programm JOBSTARTER

Auch die IHK bieten nach Evaluation ihrer Pilotinitiative „Zertifizierung von Teilqualifikationen“ (Laufzeit 2013 bis 2016) bundesweit Kompetenzfeststellungen für Teilqualifikationen mit IHK-Zertifikat an. Zielgruppe sind Erwachsene (über 25 Jahre), die aus unterschiedlichen Gründen keine Umschulung absolvieren können und deren Berufserfahrung für die Zulassung als sog. „Externe“ zur Abschlussprüfung noch nicht ausreichend ist.

Ebenfalls über Teilqualifikationen ist das Angebot der deutschen Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der deutschen Wirtschaft in der „Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung“ strukturiert.

Der Hauptausschuss des BIBB hat in seiner Empfehlung vom 15. März 2018 „Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren“[289] bildungspolitische Handlungsempfehlungen für die verschiedenen Weiterbildungsangebote formuliert, die auf den Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten. Außerdem werden unterstützende Gelingensbedingungen wie Beratung, Gestaltung des Lernangebots, Finanzierungsfragen und die Rolle der Betriebe, der Zugang von Externen zur Abschluss-/Gesellenprüfung, die Dokumentation über den Erwerb berufsbezogener Kompetenzen sowie die Kooperation der relevanten Akteure im Feld beleuchtet.

Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

Abschlussbezogene Weiterbildungen werden von der BA als Umschulungen oder über die Vermittlung von Teilqualifikationen insbesondere in den Programmen und Initiativen

- WeGebAU (Weiterbildung geringqualifizierter beschäftigter Älterer in Unternehmen),
- „Erstausbildung junger Erwachsener“

gefördert (**vgl. Kapitel B3.1**).

Mit dem Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG) wurden neue Elemente zur Stärkung abschlussorientierter Weiterbildung eingeführt und der in § 4 SGB III festgelegte Vermittlungsvorrang modifiziert: Wenn durch eine Weiterbildung eine dauerhafte berufliche Eingliederung erreicht werden kann, hat die Vermittlung in Arbeit keinen Vorrang vor der Weiterbildungsförderung. Außerdem gilt seit 1. August 2016:

- Bei abschlussorientierten Weiterbildungen werden beim Bestehen der Zwischenprüfung 1.000 € und beim Bestehen der Abschlussprüfung 1.500 € als Weiterbildungsprämien gezahlt (§ 131a (3) SGB III).
- Der Erwerb notwendiger Grundkompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologien kann gefördert werden, wenn dies erforderlich ist, um erfolgreich an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt (§ 81(3a) SGB III).

(Katrin Gutschow)

CONNECT erprobt. Ziel war es, Teilbereiche der beruflichen Bildung effizienter und tragfähiger zu gestalten, um noch mehr jungen Menschen eine Berufsqualifizierung und einen Einstieg ins Erwerbsleben zu ermöglichen. Ausbildungsfähige junge Menschen in der Berufsvorbereitung sowie an- und ungelernte junge Erwachsene wurden über die Ausbildungsbausteine unter Nutzung bestehender Bildungs- und Förderstrukturen qualifiziert. Die Dokumentation der erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen erleichtert den Übergang aus der Berufsvorbereitung in eine betriebliche Ausbildung. In der Nachqualifizierung wurden Verfahren zur Feststellung bereits vorhandener beruflicher Handlungskompetenzen entwickelt, um darauf aufbauend passende Nachqualifizierungsangebote konzipieren zu können.

289 Siehe **www.bibb.de/dokumente/pdf/HA170.pdf**

B 3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Weiterbildung

Bund, Länder, Kommunen und die BA fördern die berufliche Weiterbildung. → **Tabelle B3.5-1** dokumentiert die Ausgaben aus den öffentlichen Haushalten von 2001 bis 2019[290]. Die Aufwendungen für allgemeine, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung werden nicht dargestellt.

Der Bund beteiligt sich vor allem durch die Lebensunterhaltsförderung für Weiterbildungsteilnehmende an der Weiterbildungsfinanzierung. Hierzu gehören die Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz sowie BAföG-Leistungen für Schüler/-innen in Fachschulklassen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Hinzu kommen die Förderprogramme verschiedener Ministerien. Die Ausgaben für diese Programme werden in den Haushalten zu Titeln zusammengefasst. Gemäß Funktionenplan nach § 14 Bundeshaushaltsordnung (BHO) kennzeichnen die Funktionskennziffern (FKZ) 144, 152, 153 und 155 die Titel, welche in der Jahresrechnungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) dem Bereich Weiterbildungsförderung zugerechnet werden. Einige dieser Titel stehen allerdings schwerpunktmäßig in Zusammenhang mit dem allgemeinen oder tertiären Bildungswesen bzw. enthalten auch Ausgabenpositionen, die einen stärkeren Bezug zur Förderung der beruflichen Ausbildung aufweisen (**vgl. Kapitel A9.3**). Umgekehrt gibt es Titel, die laut Funktionskennziffer eigentlich nicht den Weiterbildungsausgaben zugeordnet sind, aber dennoch eindeutig der Weiterbildungsförderung dienen. Dies betrifft etwa die speziellen Maßnahmen für Jüngere des BMAS im Bereich des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II). Daher greift → **Tabelle B3.5-1** nicht auf die Jahresrechnungsstatistik zurück, sondern weist jene Haushaltstitel aus, die verursachungsgerecht der Weiterbildung zuzurechnen sind. Haushaltstitel des Bundes (sowie die zu Ländern, Gemeinden und BA gehörigen Tabellenpositionen), die in bedeutendem Umfang auch Ausbildungsausgaben enthalten, sind durch ein Kreuz am Ende der Zeile gekennzeichnet.

Ähnlich wie der Bund sind auch die Länder durch Programme verschiedener Ministerien an der Weiterbildungsförderung beteiligt. Die beschriebene Abgrenzungsproblematik besteht auch hier. Angesichts der Vielzahl an Länderhaushalten ist es aber praktisch kaum möglich, alle Haushaltstitel zu identifizieren, welche tatsächlich den Weiterbildungsausgaben hinzugerechnet werden sollten. Aus diesem Grund wird für die Länderausgaben auf die Jahresrechnungsstatistik des StBA zurückgegriffen. Sie weist für sonstige Weiterbildungszwecke (FKZ 153) einen geplanten Beitrag der Länder in Höhe von 461 Mio. € im Jahr 2019 aus. Hinzu kommt der Beitrag von Zweckverbänden und Gemeinden in Höhe von 84 Mio. €. Förderprogramme sind dort – wie zuvor beschrieben – aber nur dann enthalten, wenn sie per Funktionskennziffer explizit dem Bereich Weiterbildung des Funktionenplans zugeordnet sind. Viele Programme mit Weiterbildungsbezug dürften aber eher zur Arbeitsmarktpolitik oder der Wirtschaftspolitik gezählt werden, weswegen der tatsächliche Beitrag der Länder zur Weiterbildungsförderung durch die Jahresrechnungsstatistik eventuell unterschätzt wird. Eine BIBB-Erhebung zur Höhe der Fördermittel in Weiterbildungsprogrammen kam für das Jahr 2010 zu dem Ergebnis, dass die (geplanten) Ausgaben der Länder größenordnungsmäßig im Bereich von 0,5 Mrd. € lagen. Hierbei handelt es sich allerdings um eine sehr grobe Schätzung, die mit erheblichen Unsicherheiten belastet ist (vgl. Müller/Koscheck 2011); für die Folgejahre liegen keine Informationen vor. Über die Größe der Schnittmenge zwischen dem in der Jahresrechnungsstatistik ausgewiesenen Betrag für Weiterbildungsausgaben und der BIBB-Schätzung des Programmvolumens ist keine Aussage möglich.

Weiterhin finanzieren die Länder – teilweise gemeinsam mit Gemeinden und Zweckverbänden – die VHS und Einrichtungen der Lehrerfortbildung. Die entsprechenden Ausgaben können ebenfalls der Jahresrechnungsstatistik entnommen werden. Da die tatsächliche Belastung der öffentlichen Haushalte dargestellt werden soll, ist bei der Nutzung der Jahresrechnungsstatistik das Konzept der Grundmittel anzuwenden. Hier werden die Nettoausgaben mit den unmittelbaren Einnahmen der öffentlichen Hand – wie etwa Teilnahmegebühren bei VHS-Kursen – verrechnet. Die Ausgaben für VHS sind jedoch anhand der Jahresrechnungsstatistik nicht nach beruflicher und nicht beruflicher Weiterbildung differenzierbar. Näherungsweise wird daher der Anteil des VHS-Programmbereichs „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ aus den Gesamtausgaben der Länder und Gemeinden für VHS sowie dem in der Volkshochschulstatistik ausgewiesenen Anteil des Programmbereichs am Gesamtvolumen der unterrichteten Stunden geschätzt. Im Zuge der Revision der Volkshochschulstatistik wurde der bisherige Programmbereich „Arbeit - Beruf“ fokussiert und ab dem Berichtsjahr 2018 in „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ umbenannt (vgl. Reichart 2019). Durch die Neustrukturierung der Programmbereiche werden nun Fachgebiete in diesem Programmbereich mitgefasst, die berufsrelevante Qualifikationen vermitteln und vorher in den anderen Programmbereichen enthalten waren. Die gestiegenen Ausgaben im Bereich der VHS sind auf die Revision und Neustrukturierung der Programmbereiche zurückzuführen. Im Verhältnis zur

290 Aus Platzgründen werden nicht alle Jahre dargestellt. Angaben zu den Jahren 2002 bis 2014 finden sich in früheren Ausgaben des Datenreports.

Gesamtsumme der Unterrichtsstunden betrug 2017 der Anteil des Programmbereichs „Arbeit – Beruf“ am Gesamtvolumen der unterrichteten Stunden 7,8%; nach der Neustrukturierung entfallen auf den neuen Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ 36,8% der in 2018 unterrichteten Stunden.

Darüber hinaus sind die Länder an der Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung beteiligt (**vgl. Kapitel B3.2**). Ihr Anteil ist gesetzlich auf 22% festgelegt und kann aus den Angaben im Haushalt des BMBF berechnet werden, welches den gesamten Bundesanteil von 78% trägt. Der BMBF-Haushaltstitel verrechnet die Rückzahlung von Darlehen aus vergangenen Perioden mit den in der jeweiligen Periode an Geförderte ausgezahlten Mitteln. Daher gibt er keinen Aufschluss über die tatsächliche Höhe der Förderung in der jeweiligen Periode (siehe hierzu Fachserie 11 Reihe 8 des Statistischen Bundesamtes). Im Mittelpunkt dieses Beitrages steht ohnehin die tatsächliche Belastung der öffentlichen Haushalte. Nicht zu vergessen ist auch der Länderbeitrag zu den Leistungen nach dem BAföG für Schüler/-innen in Fachschulklassen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Diese Förderung wird zu 100% als Zuschuss gewährt und seit 2015 vollständig vom Bund getragen → **Tabelle B3.5-1**. Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019) sollen in der aktuellen Legislaturperiode bis 2021 zusätzliche 350 Millionen Euro für die Aufstiegsfortbildung aufgewendet werden.

Schließlich finanzieren die Länder Fachschulen und Hochschulen. Die Ausgaben der Hochschulen für Weiterbildungszwecke sind allerdings bei den in → **Tabelle B3.5-1** aufgeführten Länderausgaben nicht berücksichtigt. Eine vom BMBF geförderte Studie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen kommt zu dem Ergebnis, dass ein großer Teil der Kosten durch Teilnahmeentgelte gedeckt wird (vgl. Hanft/Knust 2007).

Erwähnenswert ist, dass die öffentlichen Arbeitgeber natürlich auch die berufliche Weiterbildung ihrer eigenen Beschäftigten unterstützen. Dies geschieht einerseits durch die Übernahme der direkten Weiterbildungskosten und andererseits durch die Lohnfortzahlung während der Weiterbildung. Eine Schätzung zur Höhe der Gesamtkosten haben Dohmen/Hoi (2004) für das Jahr 2000 vorgelegt. Sie gehen von 3,1 Mrd. € aus (vgl. ebd., S. 58). Diese Aufwendungen sind in → **Tabelle B3.5-1** allerdings nicht berücksichtigt.

Zur Förderung der beruflichen Weiterbildung auf Basis des dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) durch die BA (**vgl. Kapitel B3.1**) zählen im Wesentlichen die Kosten der Weiterbildung, das Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung sowie die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung. Arbeitslosengeld wird nach Auskunft der BA als „Arbeitslosengeld bei Weiterbildung“ ausgewiesen, sobald es während der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme gewährt wird. In der Regel besteht aber ohnehin ein Anspruch auf Arbeitslosengeld aufgrund von Arbeitslosigkeit, sodass die Ausgaben nach dem Verursacherprinzip genau genommen nicht in voller Höhe als Bildungsausgaben interpretiert werden dürfen. Da sich die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Teilnahme an einer Weiterbildung um die Hälfte der Weiterbildungsdauer erhöht, dürfte der den Bildungsausgaben zuzurechnende Anteil aber bei mindestens 50% liegen. Nicht in → **Tabelle B3.5-1** berücksichtigt sind die Leistungen der BA für Menschen mit Behinderung (**vgl. Kapitel A9.4.1**). Die damit verbundenen Ausgaben sind ihrem Zweck nach vermutlich größtenteils nicht als Bildungsausgaben zu interpretieren, auch wenn sie teilweise im Zusammenhang mit Weiterbildungsaktivitäten entstehen.

Aufgrund einer Verschlechterung der arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielräume waren die Ausgaben der BA seit 2001 zunächst stark zurückgegangen und im Jahr 2012 auf ein Minimum gefallen. In den letzten Jahren stiegen sie wieder leicht, aber kontinuierlich an.

Neben der Aus- und Weiterbildungsförderung auf Basis des SGB III ist die BA auch für die Durchführung der durch das BMAS finanzierten Maßnahmen auf Basis des zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II) zuständig. Das Kriterium für die Förderung nach SGB II ist eine Phase der Arbeitslosigkeit, die länger als ein Jahr andauert; deshalb finden sich im Rechtskreis SGB III ähnliche berufsfördernde Bildungsmaßnahmen wie im Rechtskreis SGB II. Erwähnenswert ist, dass Ausgaben des BMAS für die Förderung beruflicher Weiterbildung im Rechtskreis SGB II nicht erfasst sind, soweit sie bei zugelassenen kommunalen Trägern anfallen.

Die von Bundesministerien, BA und Ländern bereitgestellten Mittel werden in einigen Fällen durch EU-Mittel ergänzt. Die entsprechenden Programme werden durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert. In der Förderperiode 2014 bis 2020 stehen hierfür insgesamt ca. 7,5 Mrd. € für Bund und Länder zur Verfügung. Die geplanten Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen (Förderschwerpunkt C) betragen dabei rund

Tabelle B3.5-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung**

	2001	2015[12]	2016	2017	2018	2019	Aus-bildung[13]
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	
BMBF[1]							
Internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,011	0,009	0,013	0,014	0,016	X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k.A.	0,075	0,076	0,064	0,056	0,099	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,036	0,042	0,038	0,040	0,053	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	0,014	0,046	0,049	0,052	0,053	0,057	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[2]	0,045	0,182	0,200	0,252	0,261	0,267	
Weiterbildung und lebenslanges Lernen	k.A.	0,038	0,047	0,079	0,094	0,046	
BAföG für Schüler/-innen in Fachschulklassen mit abgeschlossener BB[3]	0,081	0,124	0,117	0,112	0,098	k.A.	X
BMWi[1]							
Berufliche Bildung für den Mittelstand – Fortbildungseinrichtungen[4]	0,027	0,029	0,025	0,018	0,018	0,029	
BMAS[5]							
Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Rechtskreis SGB II[5]	k.A.	0,563	0,568	0,543	0,506	0,566	X
Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung ungelernter und von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer (AEZ-WB)	k.A.	0,001	0,002	0,002	0,003	k.A.	X
Länder, Gemeinden, Zweckverbände[6]							
Fachschulen[7]	0,566	0,746	0,820	0,811	0,762	0,780	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[2]	0,013	0,051	0,056	0,071	0,074	0,075	
Volkshochschulen (FKZ 152), Programmbereich „Qualifikation für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“, bis 2017 „Arbeit-Beruf“[8]	0,088	0,036	0,035	0,035	0,179	k.A.	
Sonstige Weiterbildung (FKZ 153)[9]	0,485	0,363	0,389	0,425	0,457	0,545	X
Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte (FKZ 155)	0,130	0,119	0,130	0,136	0,138	0,176	
Bundesagentur für Arbeit[5]							
Förderung berufliche Weiterbildung (FbW)[10]	6,982	1,068	1,149	1,235	1,287	1,482	
Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung[11]		1,060	1,093	1,126	1,107	1,217	
Förderung von Jugendwohnheimen	0,044	0,001	0,003	0,009	0,007	0,005	X
Aus Mitteln des ESF mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote bei Bezug von Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld oder Transfer-kurzarbeitergeld	-	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	

[1] Ist-Werte gemäß Haushaltsrechnungen des Bundes. Haushaltsansätze für 2019.
[2] Die ausgewiesenen Werte geben keinen Aufschluss über die in der jeweiligen Periode tatsächlich an Geförderte ausgezahlten Mittel; vgl. Anmerkung im Text.
[3] Förderung für Schüler/-innen in Fachschulklassen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung (BB) voraussetzen. Ist-Werte für alle angegebenen Kalenderjahre gemäß BAföG-Statistik des Statistischen Bundesamtes ohne Verrechnung von Darlehensrückzahlungen. Bis 2014 wurden die Ausgaben nur zu 65% vom Bund und zu 35% von den Ländern getragen. Seit 2015 trägt der Bund die Finanzierung vollständig.
[4] Bis zum Jahr 2011: „Förderung überbetrieblicher Fortbildungseinrichtungen“. Erfasst ist die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten mit Schwerpunktsetzung auf Fort- und Weiterbildungsaktivitäten.
[5] Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr. Nicht enthalten: Ausgaben des BMAS bei zugelassenen kommunalen Trägern, die nicht über die Finanzsysteme der BA erfasst sind. Seit 2019 werden FbW und AEZ-WB aufgrund von Änderungen in der Ausgabenaggregation nicht mehr separat ausgewiesen.
[6] Ist-Werte für 2001, vorläufige Ist-Werte für 2015 bis 2018. Soll-Werte für 2019.
[7] Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den Kalenderjahren 2001 und 2010 bis 2018: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart in den im jeweiligen Kalenderjahr endenden und beginnenden Schuljahren sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen. Grundlage der Schätzung für das Jahr 2019: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Schuljahr 2018/2019 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen im Kalenderjahr 2019. Bis zum Datenreport 2014 erfolgte die Schätzung auf Basis von Schülertagen. Seit dem Datenreport 2015 werden jedoch auch rückwirkend nur noch die auf Basis von Unterrichtsstunden geschätzten Werte ausgewiesen.
[8] Geschätzt mithilfe der öffentlichen Ausgaben für Volkshochschulen laut Statistischem Bundesamt sowie dem anteiligen Unterrichtsvolumen im Programmbereich „Qualifikation für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ (seit 2018) bzw. „Arbeit-Beruf“ (bis 2017) laut VHS-Statistik (2010: 15,0%, 2013: 11,3%, 2014: 10,5%, 2015: 9,3%, 2016: 8,2%, 2017: 7,8%; nach Revision der Programmbereiche: 2018: 36,8%).
[9] Die Funktion 153 fasst die ehemaligen Funktionen 151 (Förderung der Weiterbildung) und 153 (Andere Einrichtungen der Weiterbildung) zusammen. Darüber hinaus sind in der Position Ausgaben für allgemeine und politische Weiterbildung enthalten. Es ist unklar, inwieweit Weiterbildungsprogramme der Länder hier berücksichtigt sind. Diese werden in der Jahresrechnungsstatistik womöglich eher anderen Funktionsbereichen zugeordnet, vgl. Anmerkungen im Text.
[10] Diese Position fasst ab dem Jahr 2014 Ausgaben der BA zur Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) sowie die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter (AEZ-WB) zusammen. Enthält u. a. auch Ausgaben zur „Flankierung des Strukturwandels (IFlaS)“ und „Qualifizierung Beschäftigter (WeGebAU)“. Aufgrund von Änderungen in der Ausgabenaggregation werden FbW und AEZ-WB nicht mehr separat ausgewiesen.
[11] Siehe Anmerkungen im Text.
[12] Dargestellt werden aus Platzgründen nicht alle Jahre. Angaben zu den Jahren 2002 bis 2014 finden sich in früheren Ausgaben des Datenreports.
[13] Positionen, die in signifikantem Umfang auch Ausgaben für die berufliche Erstausbildung enthalten, sind mit Kreuz gekennzeichnet.

Quelle: Bundesministerium der Finanzen, Bundeshaushaltspläne
Bundesministerium der Finanzen, Haushaltsrechnung des Bundes
Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 – Berufliche Schulen
Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3.1 – Rechnungsergebnisse der öffentlichen Haushalte
Bundesagentur für Arbeit, Quartalsberichte
Bundesagentur für Arbeit, Monatliche Abrechnungsergebnisse (SGB II und SGB III)
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschulstatistik
Auskünfte des Statistischen Bundesamtes (Februar 2020)

2,4 Mrd. €.[291] Die jährlich der Aus- und Weiterbildung zugutekommenden ESF-Mittel dürften sich somit maximal auf 0,3 bis 0,4 Mrd. € belaufen. Der Rückgang im Vergleich zur Vorperiode hängt mit dem allgemeinen Rückgang der deutschen EU-Strukturmittel zusammen und impliziert nicht, dass Aus- und Weiterbildungsinvestitionen in der aktuellen Förderperiode geringeres Gewicht zukommt. Die ESF-Mittel für Weiterbildung sind nicht gesondert in → **Tabelle B3.5-1** aufgeführt, da sie zumindest teilweise bereits in den dort aufgeführten Haushaltstiteln der Ministerien berücksichtigt sind. Denn nicht alle Ministerien weisen die verwendeten ESF-Mittel separat aus. Eine Aussage darüber, wie stark sich der Finanzierungsbeitrag der öffentlichen Hand durch ESF-Zuschüsse im Vergleich zu den Angaben in der Tabelle noch erhöht, ist daher nicht ohne Weiteres möglich.

(Normann Müller, Marion Thiele)

291 A: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte; B: Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung; C: Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen; D: Verbesserung der institutionellen Kapazitäten von öffentlichen Behörden und Interessenträgern und der effizienten öffentlichen Verwaltung.

B 3.6 Bundesprogramm Bildungsprämie

Mit der Bildungsprämie wird seit Dezember 2008 die Beteiligung Erwerbstätiger mit niedrigem Einkommen an individueller berufsbezogener Weiterbildung unterstützt. Das Bundesprogramm Bildungsprämie wird vom BMBF und dem ESF gefördert. Es befindet sich aktuell in seiner dritten Förderphase. Im Verlauf der Phasen wurden die Förderkonditionen mehrfach angepasst, die aktuellen Konditionen gelten seit Juli 2017 E.

Bis Ende Dezember 2019 wurden rund 365.000 Prämiengutscheine und 28.900 Spargutscheine ausgegeben. Den Erfahrungen der beiden vorangegangenen Förderperioden nach werden knapp 75% der Prämiengutscheine auch eingelöst.

E Programm „Bildungsprämie“

Mit der Bildungsprämie können Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden, die berufsspezifische Kenntnisse bzw. Fertigkeiten vermitteln, sowie Weiterbildungen, die der Stärkung der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit dienen.

Die Bildungsprämie umfasst zwei Finanzierungsinstrumente, die kumulativ anwendbar sind:

- **Prämiengutschein:** Mit dem Prämiengutschein unterstützt der Bund Erwerbstätige in ihrem Weiterbildungsinteresse, indem 50% der Veranstaltungsgebühren übernommen werden, maximal jedoch 500 €. Den Gutschein können Personen erhalten, die mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig sind und deren zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 € bei Alleinstehenden (bzw. 40.000 € bei gemeinsamer Veranlagung) nicht übersteigt.
- **Spargutschein:** Das Weiterbildungssparen (den Spargutschein) können alle diejenigen nutzen, die über ein mit der Arbeitnehmer-Sparzulage gefördertes Ansparguthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz (VermBG) verfügen. Der Spargutschein der Bildungsprämie ermöglicht es, vorzeitig auf das angesparte Guthaben zuzugreifen, ohne dass dadurch die Arbeitnehmersparzulage verloren geht. Er kann unabhängig vom Jahreseinkommen in Anspruch genommen und auch als Ergänzung des Prämiengutscheins für den verbleibenden

finanziellen Eigenanteil genutzt werden. Durch das Weiterbildungssparen können aufwendige und oftmals langfristige Weiterbildungsmaßnahmen leichter finanziert werden.

Für den Erhalt eines Prämien- und/oder Spargutscheins ist die Teilnahme an einem Beratungsgespräch in einer der bundesweit ca. 530 Beratungsstellen obligatorisch.

Struktur der Programmteilnehmenden

Die Struktur der Teilnehmer/-innen hat sich über die drei Förderphasen in einzelnen soziodemografischen Merkmalen nur leicht verändert. Bei der Betrachtung des Geschlechts ist der überproportional hohe Frauenanteil auffallend → **Tabelle B3.6-1**. Hier ist sogar eine leichte Zunahme von anfänglich 74% auf mittlerweile 77% festzustellen. Der hohe Frauenanteil könnte u. a. mit dem unterschiedlich ausgeprägten Beschäftigungsumfang zwischen den Geschlechtern zusammenhängen. So sind gemäß Daten der BA 79% der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten Frauen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019b). Außerdem sind im Gesundheits- und Sozialbereich – die am stärksten vertretenen Wirtschaftsbereiche der Bildungsprämie – deutlich häufiger Frauen vertreten (vgl. ebd).

Zu Beginn der dritten Förderphase bis einschließlich Juni 2017 waren Personen unter 25 Jahren von einer Förderung ausgeschlossen. Seit Juli 2017 sind sie, wie schon in der ersten und zweiten Förderphase, wieder förderberechtigt. Ihr Anteil an allen geförderten Personen dieser Altersgruppe liegt seitdem konstant über alle Quartale bei 8% und damit etwas unterhalb des Niveaus in den ersten beiden Förderphasen (11%). Insgesamt ist in der Altersstruktur eine Verschiebung hin zu den älteren Jahr-

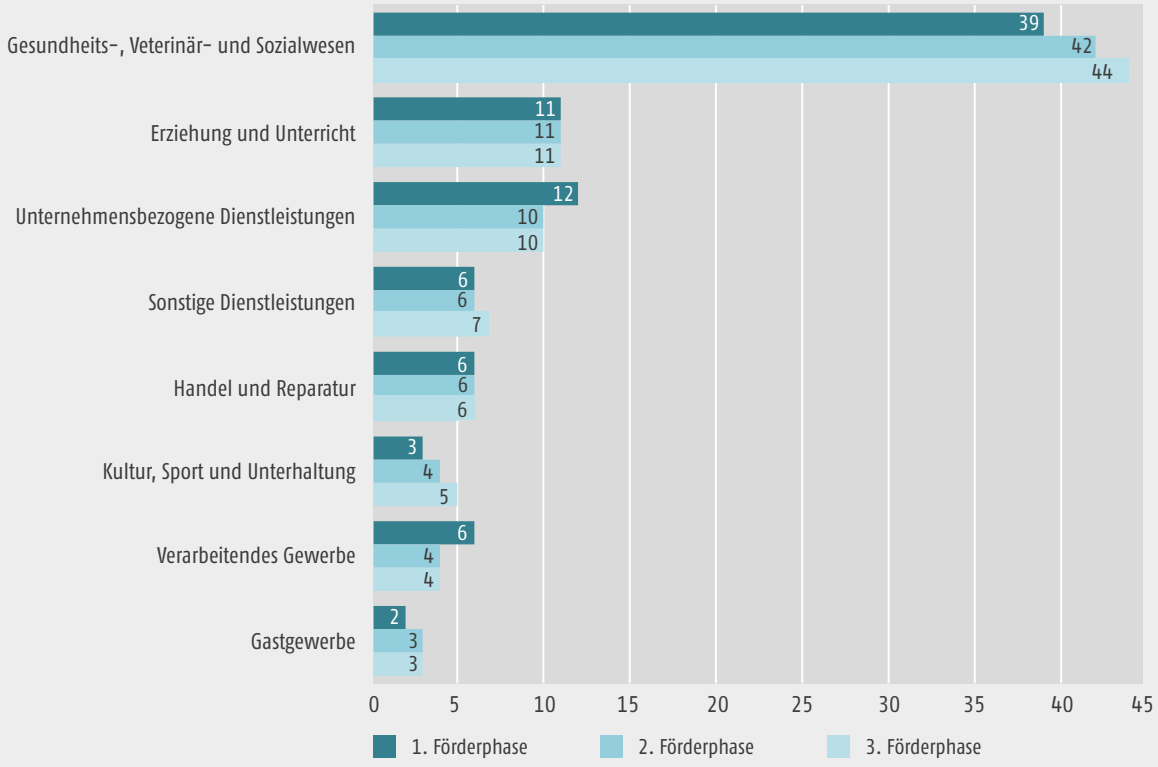
Tabelle B3.6-1: **Programm Bildungsprämie – Kernindikatoren im Zeitverlauf (in %)**

	1. Förderphase (12/2008 bis 11/2011)	2. Förderphase (12/2011 bis 06/2014)	3. Förderphase (07/2014 bis 12/2020) Stand: 31.12.2019
Geschlecht			
Männlich	26	25	23
Weiblich	74	75	77
Alter			
Unter 25	12	11	4[1]
25 bis unter 35	32	33	33
35 bis unter 45	30	27	28
45 bis unter 55	22	23	26
55 und älter	4	5	9
Beschäftigungsstatus			
Beschäftigte Vollzeit	40	34	25
Beschäftigte Teilzeit	36	41	49
Selbstständige	19	22	23
Förderfähige Nichterwerbstätige	4	3	3
Bildung nach ISCED Level (1997)			
ISCED 1 & 2	3	3	3
ISCED 3 & 4	66	64	62
ISCED 5 & 6	31	33	35
Migrationshintergrund			
Ohne Migrationshintergrund	85	82	79
Mit Migrationshintergrund	15	18	21

[1] Die Gruppe der unter 25-Jährigen ist in der 3. Förderphase erst seit 1. Juli 2017 förderberechtigt.

Quelle: Verwaltungsdaten des Programms Bildungsprämie, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Schaubild B3.6-1: **Programm Bildungsprämie – Teilnehmer/-innen nach Wirtschaftsbranchen, 1., 2. und 3. Förderphase (in %)**



Quelle: Verwaltungsdaten des Programms Bildungsprämie; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

gängen erkennbar. Schließt man die unter 25-Jährigen aus der Analyse aus, lassen sich die übrigen Gruppen über die Förderphasen vergleichen. Fast unverändert blieb der Anteil der 25- bis 34-Jährigen. Dagegen ist der Anteil der 35- bis 44-Jährigen von 34% in der ersten Förderphase auf 29% in der dritten Förderphase gesunken während der Anteil der 45- bis 54-Jährigen in dieser Zeit von 25% auf 27% leicht anstieg. Die älteste Altersgruppe der ab 55-Jährigen verzeichnete dafür einen deutlichen Zuwachs. Von ursprünglich 5% nahm der Anteil um 4 Prozentpunkte auf mittlerweile 9% zu → **Tabelle B3.6-1**. Generell machen in Deutschland die älteren Erwerbstätigen einen immer größeren Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus. Seit 2008, dem Beginn der Bildungsprämie, ist der Anteil der Erwerbstätigen ab 55 Jahren von etwa 14% auf 21% gestiegen (Bundesagentur für Arbeit 2019e). Diese Veränderungen bilden sich anscheinend auch in der Nachfrage nach der Bildungsprämie ab.

Die Beschäftigungsstruktur der teilnehmenden Personen hat sich unterschiedlich entwickelt. Ein deutlicher Zuwachs ist bei abhängig Beschäftigten in Teilzeit erkennbar. Lag ihr Anteil in der ersten Förderphase bei 36%, ist er inzwischen mit 49% auf fast die Hälfte aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer angestiegen → **Tabelle B3.6-1**. Im gleichen Zeitraum ist der Anteil der Vollzeit-Erwerbstätigen von 40% auf 25% deutlich zurückgegangen. Der Anteil der Selbstständigen stieg im Laufe des Förderzeitraums von 19% zu Beginn auf 23% in der dritten Förderphase an. Der deutliche Anstieg von Teilzeit-Erwerbstätigen könnte zum einen mit der generellen Zunahme von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, zusammenhängen (2009: 19%, 2019: 29%) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019e). Eine weitere Ursache könnte aber auch in der Einkommensentwicklung liegen. Seit 2012 sind die Nominallöhne um durchschnittlich ca. 19% gestiegen, wodurch viele Vollzeitbeschäftigte aus der Förderung gefallen sein dürften (vgl. Statistisches Bundesamt 2019m). Die Einkommensgrenze der Bildungsprämie wurde hingegen 2012 auf 20.000 € zu versteuerndes Jahreseinkommen gesenkt und ist seitdem nicht verändert worden.

Programmteilnehmende nach Wirtschaftsbereichen

Mit der Bildungsprämie hat der Bund ein universelles Förderinstrument aufgelegt, dass sich weder auf bestimmte Berufsgruppen, noch auf bestimmte Weiter-

bildungen beschränkt. Die Bildungsprämie wird unabhängig vom Arbeitgeber ausgegeben. Sie verfolgt damit einen teilnehmerorientierten Ansatz: Die Weiterbildungsinteressierten entscheiden innerhalb der Regeln des Programms selbst, worin und bei welchem Anbieter sie sich weiterbilden. Dies ist das wichtigste Unterscheidungsmerkmal zu anderen Förderinstrumenten, wie die Förderung über Bildungsgutscheine der BA für Arbeit oder Förderungen mittels Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz.

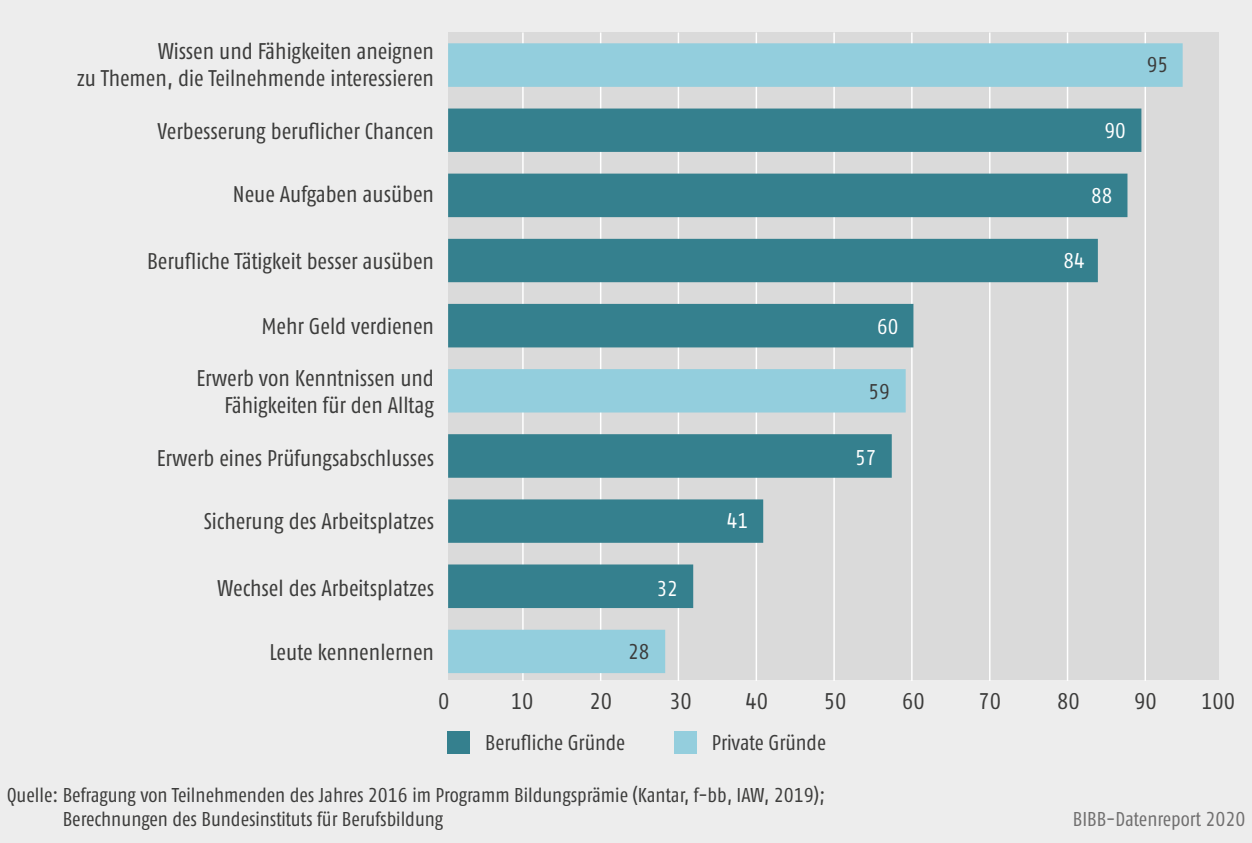
Die Bildungsprämie wird vor allem von Beschäftigten und Selbstständigen in solchen Branchen genutzt, in denen es einen hohen Weiterbildungsdruck bei gleichzeitig eher niedrigen Einkommen gibt und/oder sich die Arbeitgeber seltener an den Kosten der Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden beteiligen. Dies ist z. B. im therapeutischen Bereich der Fall. So ist das „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen" der am stärksten vertretene Wirtschaftsbereich (44%), gefolgt vom Bereich „Erziehung und Unterricht" mit 11% → **Schaubild B3.6-1**.

Gründe für Kompetenzerwerb durch Weiterbildung vielfältig

Die Gründe für die Teilnahme am Programm Bildungsprämie können sehr unterschiedlich sein. Im Rahmen der Programmevaluation, die letztes Jahr veröffentlicht wurde, wurden die teilnehmenden Personen nach Motiven und Zielen der von ihnen besuchten Weiterbildungen befragt. Mehrfachantworten waren möglich. In der Regel lagen viele unterschiedliche Motive für die Weiterbildungsteilnahme vor. Lediglich 5% haben ein bis drei Gründe genannt, alle anderen gaben vier oder mehr Motive für ihre Weiterbildungsentscheidung an. Die Antwortvorgaben beinhalteten vorrangig berufsbezogene Gründe, aber auch Motive eher privater bzw. persönlicher Art.

Vier Gründe wurden mit weitem Abstand am häufigsten genannt. Mit 95% wurde am meisten ein persönliches Motiv genannt, nämlich Wissen und Fähigkeiten zu einem Thema zu erweitern, das interessant gefunden wird → **Schaubild B3.6-2**. Danach folgen drei berufsbezogene Gründe, nämlich Verbesserung beruflicher Chancen (90%), neue berufliche Aufgaben ausüben (88%) und berufliche Tätigkeit besser ausüben (84%).

Schaubild B3.6-2: **Programm Bildungsprämie – Gründe für Weiterbildungsteilnahmen, Mehrfachnennungen möglich (in %)**



Quelle: Befragung von Teilnehmenden des Jahres 2016 im Programm Bildungsprämie (Kantar, f-bb, IAW, 2019); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Mit erheblichem Abstand folgt eine Gruppe von Motiven, die von etwa 60% der Antwortenden genannt wurde: das Ziel, mehr Geld zu verdienen (60%), Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, die im Alltag, außerhalb der Arbeit, genutzt werden können (59%) sowie der Erwerb eines Prüfungsabschlusses (57%), wobei diese Prüfungen nicht mit Ausbildungsabschlüssen in der formalen Weiterbildung gleichzusetzen sind. Sie testieren zumeist Qualifikationen, die sich in der Regel unterhalb von Berufsabschlüssen einordnen lassen. Seltener geht es den Teilnehmenden um die Sicherung des Arbeitsplatzes (41%) oder einen Arbeitsplatzwechsel (32%). Der dritte eher private Grund nach Interesse und Erwerb von im Alltag anwendbarer Fähigkeiten, Leute kennenzulernen, wird am seltensten genannt (28%).

Ausschließlich berufliche Gründe geben die wenigsten Teilnehmenden an. Knapp 4% nennen ausschließlich berufsbezogene Motive. Alle anderen geben zumindest einen der drei eher privaten Gründe für ihre Weiterbildungsentscheidung an.

Insgesamt zeigt sich somit, dass eine große Vielfalt und mitunter ganz unterschiedliche Interessen und Ziele die Weiterbildungsentscheidung begründen. Fast immer geht mit den beruflichen Gründen ein persönliches Interesse am Weiterbildungsthema einher, oft auch weitere private Motive. Dies zeigt deutlich, dass zeitliche und finanzielle Investitionsentscheidungen zugunsten persönlicher berufsbezogener Weiterbildung, im Zusammenspiel von privaten und beruflichen Nutzenaspekten getroffen werden.

(Jonathan Zorner, Bert Butz)

B 4 Geregelte Fortbildungsabschlüsse

B 4.1 Regelungen des Bundes, der Länder und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung und Umschulung

„Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen. Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen“ (§ 1 Absatz 4 und 5 BBiG). Rechtsgrundlagen für Fortbildungs- und Umschulungsverordnungen E sind das BBiG, die HwO, das Seearbeitsgesetz[292] und das Bundesbeamtengesetz.

Es gibt 220 Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung sowie für die Eignung der Ausbilder/-innen (Stand: April 2020; Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe siehe **https://www.bibb.de/de/65925.php**[293]).

Diese umfassen:

- 95 Rechtsverordnungen über handwerkliche Meisterprüfungen (siehe Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 3.2.1.1),
- sieben fortgeltende Regelungen bei handwerklichen Meisterprüfungen (siehe 3.2.1.2),
- 47 Rechtsverordnungen über die Anforderungen in Meisterprüfungen (siehe 3.2.1.3),
- 71 Rechtsverordnungen zur beruflichen Fortbildung (siehe 3.2.2),
- eine Rechtsverordnung zur Regelung der beruflichen Umschulung (siehe 3.2.3) und
- eine Rechtsverordnung über die Eignung der Ausbilder/-innen (siehe 3.2.4).

Im Jahr 2019 wurden insgesamt elf Rechtsverordnungen des Bundes zum Thema Fortbildung erlassen:

- Revierjagdmeister/-in,
- Fotografenmeister/-in,
- Geprüfte/-r Meister/-in für Veranstaltungstechnik,
- Geprüfte/-r Medienfachwirt/-in,
- Geprüfte/-r Industriemeister/-in Fachrichtung Printmedien,
- Kraftfahrzeugtechnikermeister/-in,
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in im E-Commerce,
- Geprüfte/-r Restaurator/-in im Handwerk,
- Geprüfte/-r Betriebswirt/-in nach dem BBiG,
- Karosserie- und Fahrzeugbauermeister/-in,
- Klavier- und Cembalobauermeister/-in. E

E Fortbildungsordnungen des Bundes

Im Gegensatz zu Ausbildungsordnungen, in denen u. a. die zu vermittelnden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sachlich und zeitlich gegliedert festgeschrieben werden, definieren die als Rechtsverordnungen erlassenen Fortbildungsregelungen im Wesentlichen die Prüfungsanforderungen. Nach den Regelungen des BBiG und der HwO sind in den Fortbildungsordnungen festzulegen (§ 53 Abs. 2 BBiG bzw. § 42 Abs. 2 HwO)[294]:

- die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses,
- das Ziel, der Inhalt und die Anforderungen der Prüfung,
- die Zulassungsvoraussetzungen sowie
- das Prüfungsverfahren.

Umschulungsordnungen des Bundes

Bei den Umschulungsordnungen (§ 58 BBiG bzw. § 42e HwO) wird eine geordnete und einheitliche Regelung festgelegt. Bestandteil der Rechtsverordnungen sind folgende Sachverhalte:

- die Bezeichnung des Umschulungsabschlusses,
- Ziel, Inhalt, Art und Dauer der Umschulung,
- die Anforderungen der Umschulungsprüfung und die Zulassungsvoraussetzungen sowie
- das Prüfungsverfahren der Umschulung unter Berücksichtigung der besonderen Erfordernisse der beruflichen Erwachsenenbildung.

292 Es liegen keine Rechtsverordnungen vor.

293 Das Verzeichnis der ankerkannten Ausbildungsberufe 2020 erscheint voraussichtlich im Juni 2020.

294 BBiG und HwO in der bis 31.12.2019 geltenden Fassung.

Regelungen der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung und Umschulung

Die zuständigen Stellen (siehe Teil 4 des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe) können Rechtsvorschriften zu den Themen Fortbildung und Umschulung (§§ 54, 59 BBiG bzw. §§ 42a, 42f HwO) erlassen. Gegenwärtig gibt es 2.493 Rechtsvorschriften zu 738 Fortbildungsberufen und 24 Rechtsvorschriften zu zwölf Umschulungsberufen.

Zudem gibt es 241 landesrechtliche Weiterbildungsregelungen für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen (siehe im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2.2.3).

(Joachim von Hagen)

B 4.2 Neuere Entwicklungen in Fortbildungsordnungen

Fort- und Weiterbildung sowie lebenslanges Lernen werden durch neue gesellschaftliche, wirtschaftliche und technologische Entwicklungen, insbesondere durch die Digitalisierung der Arbeitswelt, für die persönliche, ökonomische und gesellschaftliche Entwicklung sowie für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit immer wichtiger. Neuen Kompetenzanforderungen gilt es mit attraktiven neuen Fortbildungsangeboten zu begegnen. Die im Jahr 2019 vom BIBB durchgeführten und begonnenen Neuordnungsverfahren greifen die Modernisierungserfordernisse der Praxis auf und setzen diese um.

2019 wurden folgende im BIBB mit den Sachverständigen der Spitzenorganisationen der Sozial- und Wirtschaftspartner neu erarbeitete bzw. modernisierte Fortbildungsordnungen erlassen:

- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Meister für Veranstaltungstechnik/Geprüfte Meisterin für Veranstaltungstechnik,
- Verordnung über die Prüfung zu anerkannten Fortbildungsabschlüssen in der Medienwirtschaft (Medien-Fortbildungsverordnung),
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin im E-Commerce,
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Restaurator im Handwerk/Geprüfte Restauratorin im Handwerk,
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Betriebswirt/Geprüfte Betriebswirtin nach BBiG.

Folgende Fortbildungsverordnungen befanden sich im Jahr 2019 im BIBB mit den Sachverständigen der Spitzenorganisationen der Sozialpartner- und Wirtschaftsorganisationen in der Erarbeitung bzw. Modernisierung:

- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Fachberater im Vertrieb/Geprüfte Fachberaterin im Vertrieb,
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Fremdsprachenkorrespondent/geprüfte Fremdsprachenkorrespondentin.

Darüber hinaus wurden im Bereich der Aufstiegsfortbildung im BIBB im Jahr 2019 folgende Projekte durchgeführt:

- *Workshop zur Ermittlung von Fortbildungsmöglichkeiten im Konstruktionsbereich (abgeschlossen):* In dem Projekt sollten im Austausch mit Sozialpartnern

und Experten/Expertinnen aus der Praxis Modernisierungsansätze für die Fortbildung im Konstruktionsbereich entwickelt werden. Grundlage ist die Empfehlung aus dem abgeschlossenen Projekt „Fortbildungsbedarf im Konstruktionsbereich", die bundeseinheitlich geregelte Fortbildung zum geprüften Konstrukteur/zur geprüften Konstrukteurin zu modernisieren und diese von der DQR-Ebene 5 auf die DQR-Ebene 6 anzuheben. Weitere Informationen: **https://www.bibb.de/de/dapro.php?proj=2.02.317**

- *Bedarf an fremdsprachlicher Kompetenz im Bereich von Fortbildungsordnungen (abgeschlossen):* Die Untersuchung lieferte mit Blick auf fremdsprachliche Kompetenzanforderungen Hinweise für die Entwicklung bundeseinheitlich geregelter Fortbildungsordnungen. Gegenstand des Projekts war die Analyse der konkreten betrieblichen Bedarfslage an fremdsprachlichen Kompetenzen bzw. Kompetenzniveaus auf gehobener Fachkraftebene sowie Einschätzungen von Experten und Expertinnen zu Möglichkeiten der Bedarfsdeckung. Hierbei fanden sowohl quantitative als auch qualitative Methoden (u. a. Stellenanzeigenanalyse, qualitative Inserenten-Nachbefragung und Interviews mit Experten und Expertinnen) Verwendung. Zur Einordnung der Ergebnisse wurden im Projekt zudem Erkenntnisse aus den BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen einbezogen. Weitere Informationen: **https://www.bibb.de/de/dapro.php?proj=4.02.558**
- *Bachelorabschlüsse in Konkurrenz zu Berufs- und Fortbildungsabschlüssen? Eine Analyse von betrieblichen Präferenzen:* Das Projekt geht anhand zweier experimenteller Betriebsbefragungen der Frage nach, inwieweit Betriebe Personen mit Bachelorstudium und Aufstiegsfortbildung (Meister-, Techniker-, Fachwirtabschlüsse) als gegenseitig substituierbar ansehen. Dabei zeigt sich, dass im betrieblichen Aufstieg Konkurrenzsituationen zwischen Personen mit unterschiedlichen Abschlüssen bestehen. Weitere Informationen: **https://www.bibb.de/de/dapro.php?proj=2.1.313**
- *Frauen wählen MINT: Einflussfaktoren bei der Berufswahl und der Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung (FeMINT):* Neben der Untersuchung der Entscheidungsfindung von Frauen für eine Ausbildung im MINT-Bereich soll auch der Zugang von Absolventinnen zu einer Aufstiegsfortbildung in dem Bereich betrachtet werden. Die Projektergebnisse sollen in Handlungsempfehlungen für eine gezieltere Berufsorientierung und für Personalentwicklungsmaßnahmen umgesetzt werden. Weitere Informationen: **www.bibb.de/de/dapro.php?proj=2.01.320**

(Verena Schneider)

B 4.3 Berufliche Weiterbildung an Fachschulen

Gemäß der Rahmenvereinbarung über Fachschulen der KMK führen Fachschulen zu qualifizierten Abschlüssen in den Fachbereichen Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Sozialwesen und haben zum Ziel, Fachkräfte zu befähigen, Führungsaufgaben zu übernehmen und die Bereitschaft zur beruflichen Selbstständigkeit zu fördern.[295] Die Ausbildung wird mit einer staatlichen Prüfung abgeschlossen. Regelungen zu Ausbildungsziel, Aufnahmevoraussetzungen, Rahmenstundentafel und Abschlussprüfung sind fachbereichsspezifisch in der Rahmenvereinbarung (Teil II) festgehalten (vgl. Kultusministerkonferenz 2019d).

Nachfolgend werden Ergebnisse zur beruflichen Weiterbildung an Fachschulen auf der Grundlage der Daten des Statistischen Bundesamtes, insbesondere differenziert für das Schuljahr 2018/2019 sowie hinsichtlich der Absolventen/Absolventinnen und Abgänger/-innen für das Abgangsjahr 2018, dargestellt **E** (vgl. Statistisches Bundesamt 2018a).

Fachschulen, Klassen und Schüler/–innen nach Bundesländern 2018/2019

Im Schuljahr 2018/2019 gab es in Deutschland 1.482 Fachschulen, 9.117 Klassen und 179.835 Schüler/-innen. Der Frauenanteil lag bei 55,2% (im Vorjahr 54,3%). Mit rund 49.000 Schülern/Schülerinnen wurde jede/-r vierte Fachschüler/-in (27,2%) in Nordrhein-Westfalen weitergebildet. In Baden-Württemberg lag der Anteil bei 10,9%, in Bayern bei 8,4%. Die niedrigsten prozentualen Anteile an Fachschülern/Fachschülerinnen wiesen wie im Vorjahr die Bundesländer Bremen (0,4%), Mecklenburg-Vorpommern (1,3%) und das Saarland (1,6%) auf → **Tabelle B4.3-1**.

Betrachtet man die Entwicklung der Zahl der Schüler/-innen innerhalb der letzten zehn Jahre, so zeigt sich seit dem Schuljahr 2014/2015 ein kontinuierlicher Rückgang. Im Schuljahr 2018/2019 lag der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr bei 1,7% (im Vergleich zum Schuljahr 2014/2015 bei 7,0%). Der Frauenanteil lag im Schuljahr 2018/2019 bei 55,2% (im Vorjahr 54,3%). Betrachtet man den Rückgang der Zahl der Schüler/-innen geschlechtsspezifisch, so zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr, dass ein Rückgang ausschließlich bei den Männern zu verzeichnen ist. Die Zahl der Fachschülerinnen ist um 20 gestiegen → **Schaubild B4.3-1**.

295 Der Besuch der Fachschule kann auch die Vorbereitung auf die Meisterprüfung einschließen.

Tabelle B4.3-1: **Fachschulen 2018/2019: Schulen, Klassen und Schüler/-innen nach Ländern**

Land	Schulen	Klassen	Schüler/-innen	
			insgesamt	darunter Ausländer/-innen (in %)
Baden-Württemberg	237	975	19.532	7,4
Bayern	240	775	15.040	3,6
Berlin	62	622	12.049	11,3
Brandenburg	38	322	6.047	1,8
Bremen	4	36	697	5,9
Hamburg	17	216	4.784	9,9
Hessen	117	805	14.479	8,1
Mecklenburg-Vorpommern	24	125	2.315	1,1
Niedersachsen	136	796	14.608	1,7
Nordrhein-Westfalen	268	2.327	48.870	4,8
Rheinland-Pfalz	69	620	13.876	7,5
Saarland	13	135	2.793	3,3
Sachsen	96	513	9.394	2,1
Sachsen-Anhalt	60	273	4.857	0,7
Schleswig-Holstein	56	308	5.992	2,1
Thüringen	45	269	4.503	1,3
Deutschland	**1.482**	**9.117**	**179.835**	**5,2**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Beispielhaft werden die Veränderungen für die Berufshauptgruppe der „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ in den Blick genommen und in Bezug auf den Rückgang der Schüler/-innen differenziert betrachtet.[296] Hier lag die Zahl der Schüler/-innen im Schuljahr 2017/2018 noch bei bundesweit 14.295 und ging im Schuljahr 2018/2019 um 4,2% auf 13.698 zurück. Auf Einzelberufsebene bezogen, d. h. auf die Bildungsgänge „Techniker/-in Mechatronik“ (KldB 26113) und „Techniker/-in Elektrotechnik“ (KldB 26303)[297], zeigen sich je nach Bildungsgang und Bundesland unterschiedliche Entwicklungen. Exemplarisch werden in → **Schaubild B4.3-2** die Veränderungen für die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu Deutschland gesamt dargestellt: Der Bildungsgang „Techniker/-in Mechatronik“ verzeichnete bundesweit einen Rückgang um 6,3%, von 3.044 Schüler/-innen im Jahr 2017/2018 auf 2.853 im Schuljahr 2018/2019. In Baden-Württemberg lag der Rückgang im gleichen Zeitraum bei 4,0% (von 1.005 auf 965 Schüler/-innen), in Nordrhein-Westfalen bei 2,4% (von 250 auf 244 Schüler/-innen) und Bayern verzeichnete ein Plus von 1,2% (von 409 auf 414 Schüler/-innen). Der Bildungsgang „Techniker/-in Elektrotechnik“ verzeichnete bundesweit ein Minus von 2,1%, von 8.170 Schüler/-innen im Jahr 2017/2018 auf 7.998 Schüler/-innen im Schuljahr 2018/2019. In Nordrhein-Westfalen ging die Zahl um 3,9% zurück (von 3.310 auf 3.179). In Bayern verringerte sich die Zahl um 1,5%

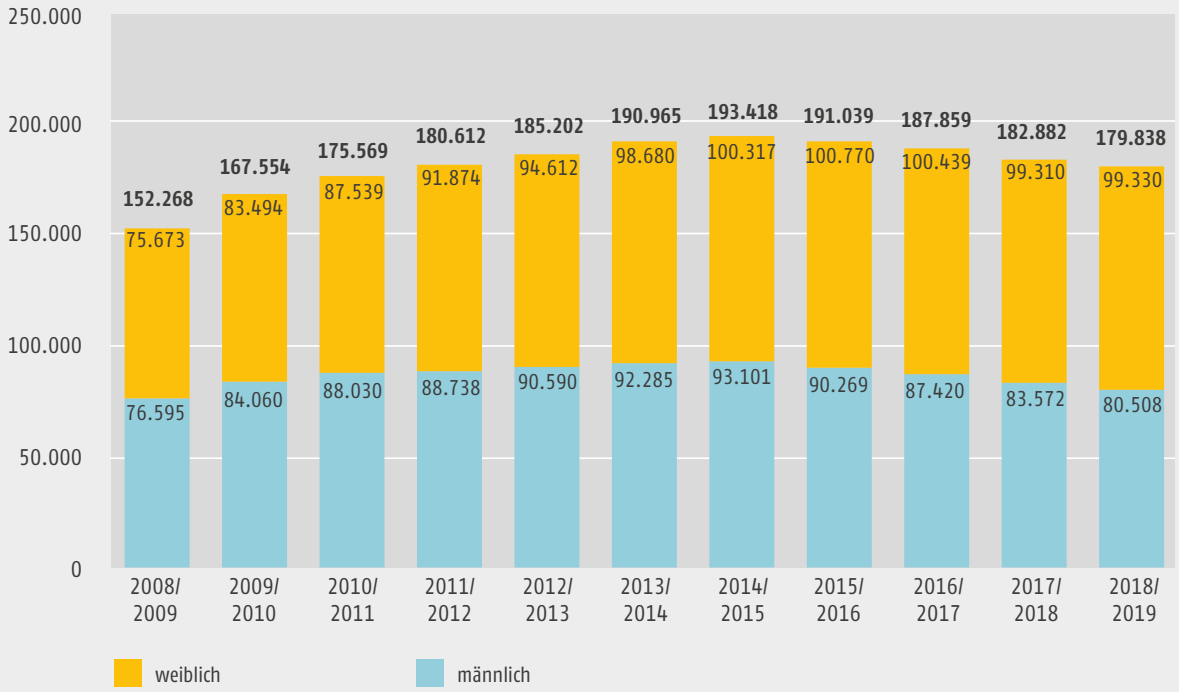
E Datenbasis zu Fachschulen

Die Daten sind der Fachserie 11 Reihe 2 des Statistischen Bundesamtes entnommen. Zu beachten ist, dass die Daten zu Schülern/Schülerinnen und Absolventen/Absolventinnen z. T. auch den Fachschulanteil einzelner Ausbildungen beinhalten (z. B. Altenpflegehelfer/-innen und Altenpfleger/-innen, Heilerziehungspflegehelfer/-innen). Daten zu Fachakademien, die es nur in Bayern gibt, sind in den Daten nicht berücksichtigt. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass ab 2017 geänderte Zuordnungen in bestimmten Berufshauptgruppen erfolgten.

296 Weitere Daten sind der Fachserie zu entnehmen.

297 Ohne Fachrichtung und/oder Schwerpunktangaben in der Fachserie 11 Reihe 2 des Statistischen Bundesamtes.

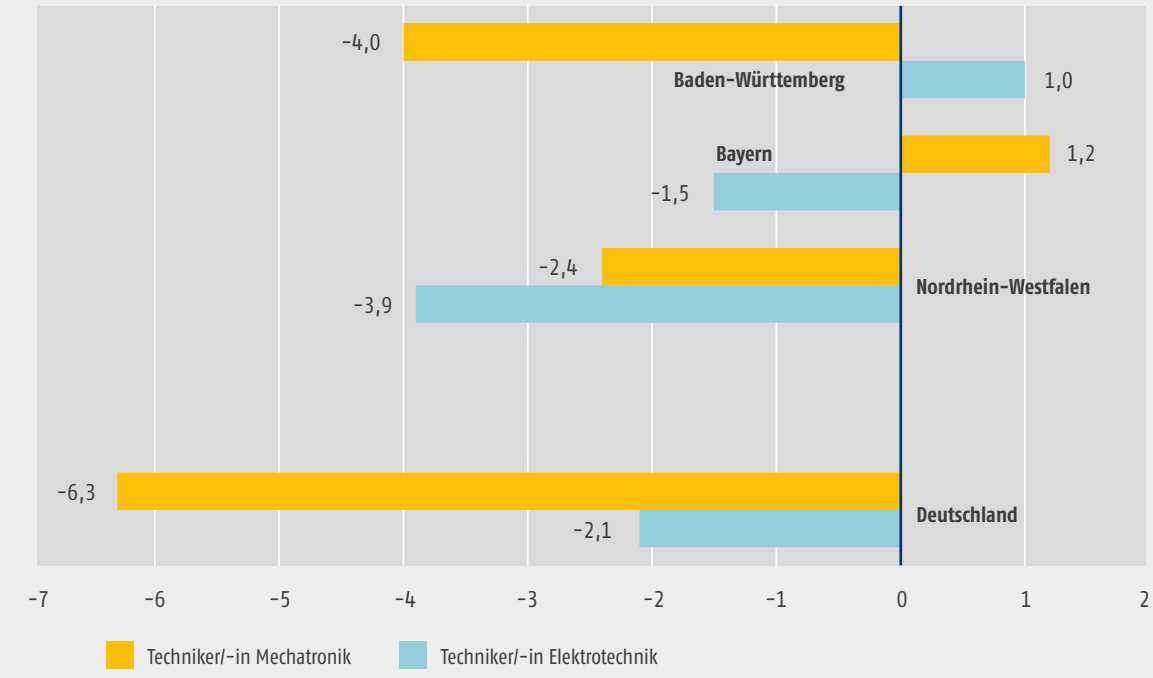
Schaubild B4.3-1: **Entwicklung der Zahl der Schüler und Schülerinnen an Fachschulen 2008/2009 bis 2018/2019**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

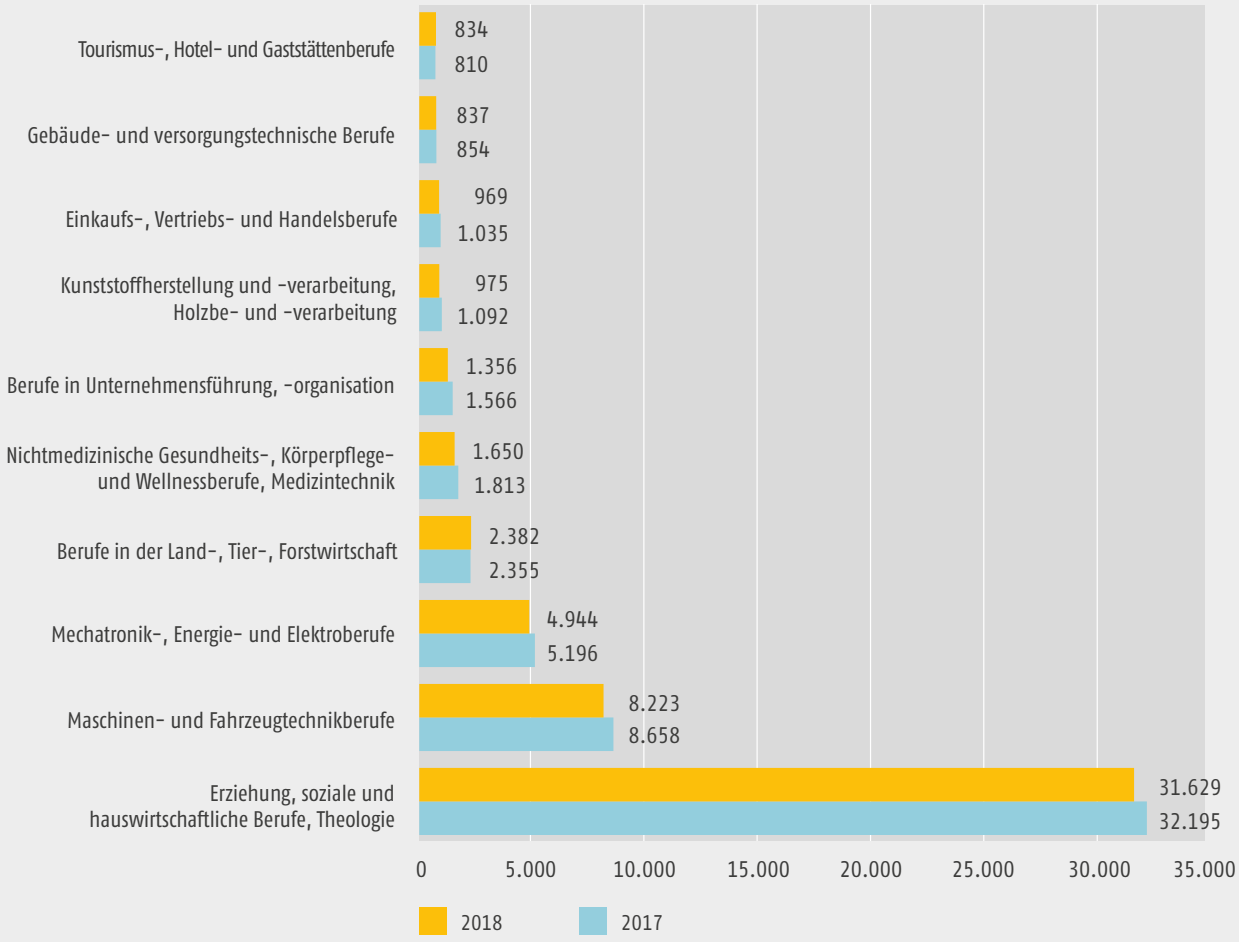
Schaubild B4.3-2: **Veränderung der Zahl der Schüler/-innen 2018/2019 im Vergleich zum Vorjahr für die Bildungsgänge „Techniker/-in Mechatronik“ und „Techniker/-in Elektrotechnik“ (in %)**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Schaubild B4.3-3: **Absolventen/Absolventinnen 2017 und 2018 in den zehn stärksten Berufshauptgruppen**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

(von 1.520 auf 1.497). Baden-Württemberg verzeichnete ein Plus um 1% (von 1.137 auf 1.149).

Absolventinnen und Absolventen 2018

Im Schuljahr 2018 beendeten insgesamt 62.772 Absolventinnen und Absolventen einen Bildungsgang an einer Fachschule. Das entspricht einem Minus von 2,6% im Vergleich zum Vorjahr. Mit 53.799 Absolventinnen und Absolventen hatten rund 86% einen Bildungsgang in einem der zehn am stärksten besetzten Berufshauptgruppen beendet. Am stärksten besetzt war weiterhin die Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ mit 31.629 Absolventinnen und Absolventen, gefolgt von „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen“ mit 8.223 und „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ mit 4.944 Absolventinnen und Absolventen → **Schaubild B4.3-3**.

Im Vergleich zum Vorjahr ging in fast allen Berufshauptgruppen die Zahl der Absolventen und Absolventinnen zurück. Die stärksten Rückgänge verzeichneten die Berufshauptgruppen „Berufe in Unternehmensführung, -organisation“ mit 13,4% sowie „Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung“ mit 10,7%, gefolgt von „Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ mit einem Minus von 9,0%. Rückläufig waren auch die Absolventen/Absolventinnen in den Berufshauptgruppen „Einkauf-, Vertriebs- und Handelsberufe“ (-6,4%), „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“ (-5,0%), „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ (-4,8%), „Gebäude- und versorgungstechnische Berufe“ (-2,0%) sowie „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ (-1,7%). Ein Plus im Vergleich zum Vorjahr verzeichneten die Berufe in der Land-, Tier- und Forstwirtschaft (1,1%) und „Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe“ (3,0%).

Tabelle B4.3-2: **Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach Berufshauptgruppe, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2018 (Auswahl: die zehn stärksten Berufshauptgruppen)**

Berufshauptgruppe	Absolventen/Absolventinnen		davon aus			
			öffentlichen Schulen		privaten Schulen	
	insgesamt	weiblich (in %)	insgesamt	weiblich (in %)	insgesamt	weiblich (in %)
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	31.629	80,9	16.143	83,5	15.486	78,3
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	8.223	4,7	7.002	4,6	1.221	4,9
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	4.944	3,2	4.293	3,5	654	1,4
Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft	2.382	13,7	2.382	13,7	0	0,0
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.650	73,6	1.185	74,4	468	71,2
Berufe in Unternehmensführung, -organisation	1.356	52,0	1.029	49,0	327	60,6
Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	975	8,6	906	8,6	69	8,7
Einkauf-, Vertriebs- und Handelsberufe	969	52,0	837	52,7	129	48,8
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	837	3,6	678	4,0	159	1,9
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	834	54,7	660	56,4	174	48,3

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Über die Hälfte der Absolventen und Absolventinnen 2018 war weiblich (51,7%, Vorjahr: 52,3%). Differenziert nach Berufshauptgruppen war der Frauenanteil in „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ mit rund 80% am größten. Mit nur 3,2% (im Vorjahr 2,4%) blieb der Frauenanteil im Bereich der „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ wie auch im Vorjahr am niedrigsten → **Tabelle B4.3-2**.

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen im Rahmen einer **Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS)** (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019) stärker zu fördern. Vor dem Hintergrund, dass die Arbeitswelt digitaler und spezieller wird, soll die Weiterbildungsstrategie vor allem Antworten auf den digitalen Wandel finden und für Chancengleichheit für alle Menschen in der Arbeitswelt sorgen.[298] Im Rahmen der Weiterbildungsstrategie könnten Forschungsvorhaben Antworten und Handlungsempfehlungen auf die Frage geben, wie die Weiterbildung an Fachschulen inhaltlich und strukturell weiterentwickelt werden könnte, damit sie auch in einer veränderten Arbeitswelt als wichtige (landesrechtliche) Säule im Gesamtkonzept beruflicher Weiterbildungen mit einem passgenauen Angebot für Weiterbildungsinteressierte sowie zur Fachkräftesicherung zur Verfügung stehen kann.

Eine aktuelle Übersicht über Berufsabschlüsse an Fachschulen mit bundeslandspezifischen Angaben zu Fachrichtungen, Schwerpunkten, Eingangsvoraussetzungen und Ausbildungsdauern für die einzelnen Bildungsgänge ist der „Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Fachschulen (Beschluss des Unterausschusses für Berufliche Bildung vom 22.03.2019)“ (vgl. Kultusministerkonferenz 2019b) zu entnehmen.

Fördermöglichkeiten für Lehrgänge an Fachschulen

Eine finanzielle Förderung für Lehrgänge an Fachschulen ist insbesondere über das Aufstiegs-BAföG[299] (**vgl. Kapitel B3.2**) sowie das Weiterbildungsstipendium[300] (**vgl. Kapitel B3.3**) möglich. Weitere Informationen gibt die „Checkliste Qualität beruflicher Weiterbildung“[301].

(Maria Zöller)

298 Vgl. **https://www.bmbf.de/de/nationale-weiterbildungsstrategie-8853.html** (Stand: 03.01.2020).

299 Siehe **https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Aufstiegs_BAfoeG.pdf**

300 Siehe **https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsstipendium.pdf**

301 Siehe **https://www.bibb.de/checkliste**

B 4.4 Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO

Die berufliche Fortbildung gehört zur Berufsbildung im Sinne des BBiG bzw. der HwO. Eine Fortbildungsprüfung nach BBiG/HwO wird in der Regel nach einer dualen Berufsausbildung und einschlägiger, meist mehrjähriger Berufserfahrung abgelegt. Aufgabe der beruflichen Fortbildung ist nach § 1 Abs. 4 BBiG, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen (Anpassungsfortbildung) oder den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen (Aufstiegsfortbildung).[302] Der Bund kann nach § 53 BBiG bzw. § 42 HwO für die berufliche Aufstiegsfortbildung sogenannte Fortbildungsordnungen erlassen. Sie schaffen eine bundesweit einheitliche Grundlage hinsichtlich der zu vermittelnden Inhalte sowie der Prüfungsbestimmungen für staatlich anerkannte Fortbildungsabschlüsse. Sind bundeseinheitliche Reglungen nicht erlassen, können die zuständigen Stellen (Kammern) nach § 54 BBiG bzw. § 42a HwO selbst Fortbildungsprüfungsregelungen für ihren regionalen Zuständigkeitsbereich festlegen. Derzeit bestehen 220 Rechtsverordnungen des Bundes und ca. 2.493 Rechtsvorschriften einzelner Kammern zu 738 von ihnen geregelten Fortbildungsberufen (**vgl. Kapitel B4.1**).

Nach § 6 Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)[303] gelten Personen, die durch eine Meisterprüfung oder eine andere Prüfung der beruflichen Fortbildung nach BBiG/HwO ihre berufs- und arbeitspädagogische Eignung nachgewiesen haben, als berufs- und arbeitspädagogisch geeignet, um in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO auszubilden (**vgl. Kapitel A5.9**).

Berichtet werden nachfolgend ausgewählte Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (vgl. Statistisches Bundesamt 2019) E. Die Statistik erfasst u. a. sämtliche nach BBiG bzw. HwO abgelegten Prüfungen in bundeseinheitlich durch Rechtsverordnung geregelten Fortbildungsberufen sowie derjenigen nach Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen. Ebenfalls zu den Fortbildungsprüfungen zählen die durchgeführten Meisterprüfungen in den jeweiligen Ausbildungsbereichen.[304]

E Berufsbildungsstatistik

Die Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik) erhebt jährlich u. a. die Teilnahmen und den Prüfungserfolg an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO. Die Statistik ist eine Vollerhebung, für die Auskunftspflicht besteht. Differenzierungsmerkmale sind das Geschlecht, der Ausbildungsbereich, der Prüfungserfolg, der Fortbildungsberuf, das Geburtsjahr der Teilnehmenden sowie regionale Merkmale. Die zuständigen Stellen melden die während des Kalenderjahres (Berichtsjahr ist das Kalenderjahr, Stichtag ist der 31. Dezember) bei ihnen abgelegten Fortbildungsprüfungen (inkl. Meisterprüfungen). Bei Fortbildungsprüfungen, die aus mehreren Teilen (z. B. Kursen, Modulen) bestehen, werden Prüfungen und Teilnehmer/-innen erst erfasst, wenn es sich um die letzte Stufe handelt, nach deren erfolgreichem Abschluss die neue Berufsbezeichnung geführt werden darf. Gezählt werden auch jene Prüfungen, die nicht erfolgreich bestanden wurden, sofern keine weitere Wiederholungsmöglichkeit besteht. Es wird zudem erfasst, ob es sich bei der jeweiligen Prüfung um eine Wiederholungsprüfung handelt oder nicht. Der Prüfungserfolg wird danach unterschieden, ob die Prüfung bestanden oder nicht bestanden wurde.

Im Zeitraum von 1992 bis 2006 ging die Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO von 132.424 auf 96.526 Prüfungen (-27,1%) zurück.[305] Der Rückgang fiel für Männer (-29,1%) deutlich stärker aus als für Frauen (-22,9%).[306] Dieser Abwärtstrend setzte sich in den darauffolgenden Jahren zunächst nicht weiter fort: 2011 bis 2013 wurden jeweils wieder über 100.000 bestandene Fortbildungsprüfungen registriert. Im Jahr 2012 wurde mit 102.987 ein vorläufiger Höchststand erreicht. Seitdem ist erneut eine kontinuierliche Verringerung der Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen erkennbar → **Schaubild B4.4-1**.

302 Die Teilnahme an einer geregelten Fortbildung kann durch staatliche Förderinstrumente wie das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (**vgl. Kapitel B3.2**), das Aufstiegs- oder Weiterbildungsstipendium (**vgl. Kapitel B3.3**) sowie die Bildungsprämie (**vgl. Kapitel B3.6**) unterstützt werden (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013, S. 65f.).

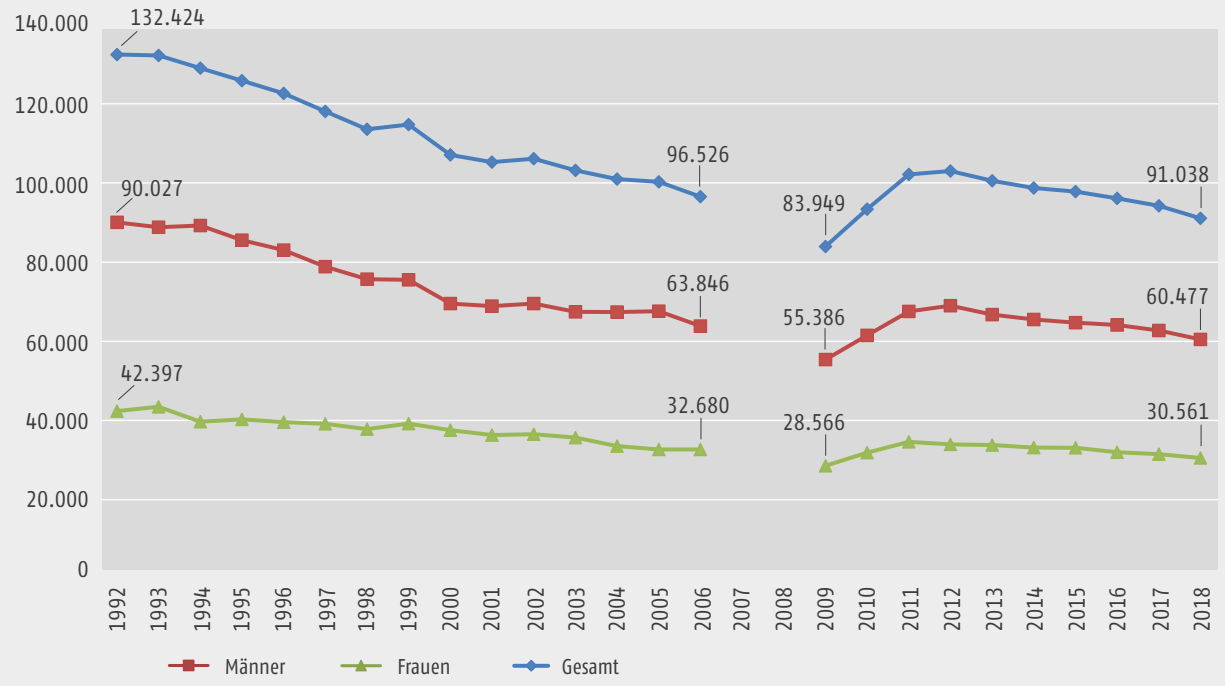
303 Siehe **https://www.foraus.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf**

304 Neben den auf Bundes- oder Kammerebene geregelten Berufen nach BBiG/HwO gibt es Aufstiegsfortbildungen an Fachschulen, wie z. B. staatlich geprüfter Betriebswirt/staatlich geprüfte Betriebswirtin oder staatlich geprüfter Techniker/staatlich geprüfte Technikerin. Diese Abschlüsse setzen ebenfalls eine berufliche Erstausbildung und Berufserfahrungen voraus, sind aber auf der Grundlage der Schulgesetze länderspezifisch geregelt (**vgl. Kapitel B4.3**).

305 2007 erfolgte eine Revision der Berufsbildungsstatistik. Durch die Neukonzeption der Statistik im Jahr 2007 ist die Vergleichbarkeit der Ergebnisse vor und nach der Umstellung nur eingeschränkt möglich. Auch der „Einbruch" in den Prüfungszahlen 2009 kann der Umstellungsphase geschuldet sein.

306 Dies erklärt sich vor allem durch den starken Rückgang der bestandenen Fortbildungsprüfungen von Handwerksmeistern und Handwerksmeisterinnen sowie Industriemeistern und Industriemeisterinnen (vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 für die Jahre 1992 und 2006).

Schaubild B4.4-1: **Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2018 nach Geschlecht**



Anm.: Daten über Fortbildungs- und Meisterprüfungen wurden für 2007 und 2008 nicht veröffentlicht.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 (vgl. Statistisches Bundesamt 2019e)

BIBB-Datenreport 2020

Im Berichtsjahr 2018 sind 91.038 Fortbildungsprüfungen erfolgreich bestanden worden → **Tabelle B4.4-1** (für eine lange Zeitreihe → **Tabelle B4.4-2 Internet**). Die Zahl bestandener Fortbildungsprüfungen war damit im Vergleich zum Vorjahr erneut rückläufig (-3.174 Prüfungen, -3,4%). Insgesamt wurden 108.924 Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen erfasst, 3.315 Teilnahmen weniger als im Vorjahr (-3,0%). Die Prüfungserfolgsquote lag 2018 bei 83,6%. Seit 2012 (86,9%) ging sie damit stetig leicht zurück. Männer schnitten 2018 wieder etwas erfolgreicher ab (84,4%) als Frauen (82,0%). Die jeweils höheren Erfolgsquoten von Männern sind durchgängig seit 1992 zu beobachten.

Die meisten Fortbildungsprüfungen wurden weiterhin in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie im Handwerk durchgeführt. Im Bereich Industrie und Handel verringerte sich die Zahl der Teilnahmen gegenüber dem Vorjahr um 5,1% (-3.204) auf 59.511. Die Zahl der bestandenen Prüfungen ging um 6,5% (-3.012) erneut zurück und lag bei 43.665. Im Zeitraum von 2009 bis 2015 war die Zahl der bestandenen Prüfungen hingegen kontinuierlich angestiegen. Im Handwerk verringerte sich die Zahl der Fortbildungsprüfungen um 2,7% (-1.068) auf 38.337. Die bestandenen Prüfungen gingen ebenfalls um 2,3% (-894) auf 37.503 zurück. Im Bereich des öffentlichen Dienstes kam es zu einem Anstieg sowohl der Teilnahmezahl (+426 bzw. 17,0%) als auch der Zahl der bestandenen Prüfungen (+402 bzw. 17,2%). Insgesamt ist hier im Zeitverlauf seit 2009 ein ansteigender Trend zu erkennen. Steigerungen gegenüber 2017 zeigen sich darüber hinaus in den freien Berufen (+8,4% Teilnahmen, +5,2% bestandene Prüfungen) und im Bereich Landwirtschaft (+5,2% bzw. +5,7%).

Die Prüfungserfolgsquote im Bereich Industrie und Handel sank um einen Prozentpunkt auf 73,4% und lag damit wie in den Vorjahren deutlich unter der Prüfungserfolgsquote im Handwerk, die 2018 einen Wert von 97,8% erreichte.

Nach Fachrichtungen differenziert zeigt sich eine Dominanz kaufmännischer Fortbildungsberufe → **Tabelle B4.4-3**. Im Jahr 2018 qualifizierten 46.557 der 91.038 bestandenen Prüfungen (51,1%) für einen kaufmännischen Beruf (1992 lag der Anteil noch bei 40%). Unter den bestandenen kaufmännischen Prüfungen waren vor allem Fachwirte und Fachwirtinnen (26.289 Abschlüsse), Fachkaufleute (4.581 Abschlüsse) sowie Betriebswirte und Betriebswirtinnen (4.458 Abschlüsse) vertreten. Mit 34.854 bestandenen Meisterprüfungen nahm dieser

Tabelle B4.4-1: **Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2018 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1)**

	Teilnahmen			... mit bestandener Prüfung			Prüfungserfolgsquote in %		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
Fortbildungsprüfungen insgesamt									
2009	106.341	68.502	37.839	83.949	55.386	28.566	78,9	80,9	75,5
2010	110.043	70.758	39.285	93.357	61.497	31.860	84,8	86,9	81,1
2011	118.335	76.884	41.451	102.159	67.545	34.614	86,3	87,9	83,5
2012	118.497	78.123	40.371	102.987	69.012	33.975	86,9	88,3	84,2
2013	115.872	75.333	40.539	100.524	66.720	33.807	86,8	88,6	83,4
2014	115.182	75.108	40.071	98.736	65.541	33.195	85,7	87,3	82,8
2015	115.830	75.660	40.170	97.827	64.692	33.135	84,5	85,5	82,5
2016	113.916	75.096	38.820	96.117	64.140	31.977	84,4	85,4	82,4
2017	112.239	73.902	38.340	94.212	62.724	31.488	83,9	84,9	82,1
2018	108.924	71.661	37.263	91.038	60.477	30.561	83,6	84,4	82,0
Industrie und Handel [1,2]									
2009	61.734	37.062	24.672	42.348	25.929	16.419	68,6	70,0	66,5
2010	56.442	32.562	23.880	42.843	25.353	17.490	75,9	77,9	73,2
2011	60.033	35.409	24.624	46.728	27.957	18.771	77,8	79,0	76,2
2012	59.067	35.580	23.487	46.497	28.410	18.087	78,7	79,8	77,0
2013	58.092	34.284	23.808	45.495	27.288	18.207	78,3	79,6	76,5
2014	60.846	36.189	24.657	47.004	28.230	18.774	77,3	78,0	76,1
2015	63.744	38.292	25.452	48.267	28.923	19.347	75,7	75,5	76,0
2016	63.705	38.763	24.942	47.982	29.016	18.966	75,3	74,9	76,0
2017	62.715	38.358	24.357	46.677	28.338	18.339	74,4	73,9	75,3
2018	59.511	36.741	22.770	43.665	26.616	17.049	73,4	72,4	74,9
Handwerk									
2009	36.114	29.076	7.038	34.131	27.459	6.672	94,5	94,4	94,8
2010	44.685	35.604	9.081	42.741	33.993	8.748	95,6	95,5	96,3
2011	49.029	38.670	10.359	47.496	37.431	10.065	96,9	96,8	97,2
2012	49.815	39.327	10.491	48.087	37.974	10.113	96,5	96,6	96,4
2013	47.898	37.920	9.978	46.482	36.804	9.681	97,0	97,1	97,0
2014	44.532	35.748	8.787	43.104	34.581	8.523	96,8	96,7	97,0
2015	41.988	34.152	7.836	40.683	33.063	7.620	96,9	96,8	97,2
2016	40.062	33.030	7.029	39.009	32.163	6.843	97,4	97,4	97,4
2017	39.405	32.262	7.143	38.397	31.446	6.954	97,4	97,5	97,4
2018	38.337	31.533	6.804	37.503	30.819	6.684	97,8	97,7	98,2
Öffentlicher Dienst[3]									
2009	1.977	762	1.215	1.815	702	1.113	91,8	92,1	91,6
2010	1.725	687	1.038	1.623	648	978	94,1	94,3	94,2
2011	1.896	738	1.155	1.698	654	1.044	89,6	88,6	90,4
2012	2.064	831	1.233	1.875	744	1.131	90,8	89,5	91,7
2013	2.292	906	1.383	2.103	831	1.275	91,8	91,7	92,2
2014	2.100	885	1.215	1.938	807	1.131	92,3	91,2	93,1
2015	2.193	891	1.302	2.079	834	1.245	94,8	93,6	95,6
2016	2.379	900	1.479	2.187	819	1.368	91,9	91,0	92,5
2017	2.508	1.038	1.470	2.331	948	1.383	92,9	91,3	94,1
2018	2.934	1.083	1.851	2.733	1.005	1.728	93,1	92,8	93,4

Tabelle B4.4-1: **Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2018 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2)**

	Teilnahmen			... mit bestandener Prüfung			Prüfungserfolgsquote in %		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
Landwirtschaft									
2009	1.659	1.260	399	1.362	1.029	333	82,1	81,7	83,5
2010	1.935	1.566	369	1.542	1.248	291	79,7	79,7	78,9
2011	2.274	1.698	579	1.662	1.200	462	73,1	70,7	79,8
2012	2.412	1.887	525	1.917	1.476	444	79,5	78,2	84,6
2013	2.229	1.857	372	1.797	1.497	300	80,6	80,6	80,6
2014	2.289	1.896	393	1.923	1.605	318	84,0	84,7	80,9
2015	2.325	1.917	411	1.902	1.560	342	81,8	81,4	83,2
2016	2.487	2.073	414	2.253	1.863	390	90,6	89,9	94,2
2017	2.130	1.836	294	1.902	1.626	276	89,3	88,6	93,9
2018	2.241	1.872	369	2.010	1.674	333	89,7	89,4	90,2
Freie Berufe[3]									
2009	4.644	342	4.302	4.131	267	3.864	89,0	78,1	89,8
2010	4.854	333	4.521	4.326	252	4.074	89,1	75,7	90,1
2011	4.941	366	4.575	4.440	300	4.140	89,9	82,0	90,5
2012	4.935	495	4.440	4.476	411	4.065	90,7	83,0	91,6
2013	5.085	363	4.725	4.431	297	4.134	87,1	81,8	87,5
2014	5.082	384	4.698	4.518	312	4.206	88,9	81,3	89,5
2015	5.301	402	4.899	4.680	312	4.368	88,3	77,6	89,2
2016	4.977	324	4.653	4.413	273	4.140	88,7	84,3	89,0
2017	5.229	402	4.827	4.689	360	4.326	89,7	89,6	89,6
2018	5.667	429	5.241	4.932	360	4.572	87,0	83,9	87,2
Hauswirtschaft									
2009	213	-	213	165	-	165	77,5	-	77,5
2010	405	9	396	282	3	279	69,6	33,3	70,5
2011	162	3	156	135	3	129	83,3	100,0	82,7
2012	201	3	198	135	0	132	67,2	0,0	66,7
2013	276	3	273	213	3	210	77,2	100,0	76,9
2014	327	6	321	246	3	243	75,2	50,0	75,7
2015	276	6	270	216	6	213	78,3	100,0	78,9
2016	309	6	303	276	6	270	89,3	100,0	89,1
2017	252	6	249	213	6	210	84,5	100,0	84,3
2018	231	3	228	195	3	192	84,4	100,0	84,2

[1] Die Zahl der Teilnahmen des Bereichs ist für 2009 überhöht, da von einigen Kammern auch Teilprüfungen (als nicht bestanden) gemeldet wurden. Zudem liegt für 2009 keine vollständige Erfassung vor, da verschiedene Kammern hierzu keine Meldungen abgegeben haben.
[2] Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.
[3] Ohne Prüfungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs registriert werden.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3; Zusammenstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung.
Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet;
der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Tabelle B4.4-3: **Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2018 nach Fachrichtungen**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Prozentuale Veränderung	
											2018 zu 2009	2018 zu 2017
Kaufmännische Fortbildungsprüfungen	**40.755**	**50.742**	**54.894**	**55.404**	**53.067**	**51.177**	**50.772**	**48.921**	**48.699**	**46.557**	**14,2**	**-4,4**
Fachkaufmann/Fachkauffrau	7.132	7.995	8.586	8.106	8.946	9.150	8.799	7.116	5.340	4.581	-35,8	-14,2
Fachwirt/Fachwirtin	18.547	27.063	29.850	31.353	28.842	27.360	28.398	27.534	27.342	26.289	41,7	-3,9
Betriebswirt/Betriebswirtin	3.444	3.105	3.588	3.663	3.282	3.681	3.936	4.332	4.314	4.458	29,4	3,3
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	11.632	12.579	12.870	12.282	11.997	10.986	9.639	9.939	11.703	11.229	-3,5	-4,1
Meisterprüfungen	**30.232**	**31.203**	**35.250**	**36.777**	**36.591**	**37.050**	**36.798**	**37.167**	**35.307**	**34.854**	**15,3**	**-1,3**
Industriemeister/Industriemeisterin	7.944	7.827	9.240	9.966	10.071	10.374	10.611	11.073	10.077	10.116	27,3	0,4
Fachmeister/Fachmeisterin	1.727	1.848	2.085	2.049	1.782	2.292	2.649	2.898	2.778	2.598	50,4	-6,5
Handwerksmeister/Handwerksmeisterin	19.085	19.659	22.236	22.674	22.749	22.260	21.450	20.847	20.373	19.941	4,5	-2,1
Sonstige Meisterprüfungen	1.476	1.869	1.689	2.088	1.989	2.124	2.088	2.349	2.079	2.199	49,0	5,8
Sonstige Fortbildungsprüfungen	**12.963**	**11.409**	**12.015**	**10.806**	**10.863**	**10.509**	**10.260**	**10.029**	**10.203**	**9.627**	**-25,7**	**-5,6**
Fachhelfer/-in im Gesundheitswesen	2.524	2.496	2.502	2.505	2.565	2.565	2.616	2.667	2.574	2.556	1,3	-0,7
Andere Fortbildungsprüfungen in Dienstleistungsberufen	896	705	591	504	612	570	570	354	345	411	-54,1	19,1
Sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen	9.543	8.208	8.922	7.797	7.686	7.374	7.074	7.008	7.284	6.660	-30,2	-8,6
Insgesamt	**83.950**	**93.354**	**102.159**	**102.987**	**100.521**	**98.736**	**97.827**	**96.117**	**94.212**	**91.038**	**8,4**	**-3,4**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.
Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet;
der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2020

Bereich den zweitgrößten Anteil (38,3%) ein. An erster Stelle sind hier Prüfungen zum Handwerksmeister und zur Handwerksmeisterin zu nennen (19.941 Abschlüsse), gefolgt von Industriemeistern und Industriemeisterinnen (10.116 Abschlüsse) sowie Fachmeistern und Fachmeisterinnen (2.598 Abschlüsse).

Die Zahl der erfolgreichen Prüfungsteilnahmen ist gegenüber 2009 um 8,4% gestiegen. Dieser Anstieg resultiert aus der Zunahme bei den kaufmännischen Fortbildungsprüfungen (+14,2%) und den Meisterprüfungen (+15,3%); rückläufig waren hingegen sonstige Fortbildungsprüfungen (-25,7%). Die stärksten Zuwächse seit 2009 im kaufmännischen Bereich hatten Fachwirte und Fachwirtinnen (+41,7%). Für Betriebswirte und Betriebswirtinnen stieg die Zahl der bestandenen Prüfungen ebenfalls um 29,4% an. Bei den Meisterprüfungen sind die größten Steigerungen seit 2009 bei Fachmeistern und Fachmeisterinnen (+50,4%), sonstigen Meisterprüfungen (+49,0%) und Industriemeistern und Industriemeisterinnen (+27,3%) zu erkennen.

Der Rückgang der erfolgreichen Prüfungsteilnahmen im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr (-3,4%) verteilte sich ebenfalls nicht gleichmäßig auf die Fachrichtungen. Bei den kaufmännischen Fortbildungsprüfungen war erneut ein starker Rückgang bei Fachkaufleuten (-14,2%) zu beobachten; gefolgt von sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen (-4,1%) und Fachwirten und Fachwirtinnen (-3,9%). Bei den Meisterprüfungen verringerten sich die Prüfungszahlen von Fachmeistern und Fachmeisterinnen (-6,5%) und Handwerksmeistern und Handwerksmeisterinnen (-2,1%). Darüber hinaus ging die Zahl der bestandenen sonstigen gewerblich-technischen Fortbildungsprüfungen zurück (-8,6%).

Positive Entwicklungen zeigten sich hingegen bei den anderen Fortbildungsprüfungen in Dienstleistungsberu-

Tabelle B4.4-4: **Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2018 nach Fachrichtungen und Geschlecht**

	Männer		Frauen		Insgesamt		Anteil Frauen
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	
Kaufmännische Fortbildungsprüfungen	**24.102**	**39,9**	**22.458**	**73,5**	**46.557**	**51,1**	**48,2**
Fachkaufmann/Fachkauffrau	1.527	2,5	3.054	10,0	4.581	5,0	66,7
Fachwirt/Fachwirtin	13.377	22,1	12.912	42,2	26.289	28,9	49,1
Betriebswirt/Betriebswirtin	3.120	5,2	1.338	4,4	4.458	4,9	30,0
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	6.078	10,1	5.154	16,9	11.229	12,3	45,9
Meisterprüfungen	**30.117**	**49,8**	**4.740**	**15,5**	**34.854**	**38,3**	**13,6**
Industriemeister/Industriemeisterin	9.567	15,8	549	1,8	10.116	11,1	5,4
Fachmeister/Fachmeisterin	2.301	3,8	300	1,0	2.598	2,9	11,5
Handwerksmeister/Handwerksmeisterin	16.566	27,4	3.375	11,0	19.941	21,9	16,9
Sonstige Meisterprüfungen	1.683	2,8	516	1,7	2.199	2,4	23,5
Sonstige Fortbildungsprüfungen	**6.261**	**10,4**	**3.366**	**11,0**	**9.627**	**10,6**	**35,0**
Fachhelfer/-in im Gesundheitswesen	12	0,0	2.544	8,3	2.556	2,8	99,5
Andere Fortbildungsprüfungen in Dienstleistungsberufen	279	0,5	132	0,4	411	0,5	32,1
Sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen	5.970	9,9	690	2,3	6.660	7,3	10,4
Insgesamt	**60.477**	**100,0**	**30.561**	**100,0**	**91.038**	**100,0**	**33,6**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.
Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet;
der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2020

fen (+19,1%), sonstigen Meisterprüfungen (+5,8%) und Betriebswirten und Betriebswirtinnen (+3,3%).

Wie → **Tabelle B4.4-4** zeigt, unterscheiden sich die Fachrichtungen der absolvierten Fortbildungsabschlüsse deutlich nach dem Geschlecht. Da Frauen mehrheitlich in einem Dienstleistungsberuf und Männer mehrheitlich in einem Produktionsberuf ausgebildet werden (**vgl. Kapitel A5.4**), lag der Anteil der Frauen, die eine kaufmännische Fortbildungsprüfung absolvierten, mit 73,5% erwartungsgemäß höher als bei Männern (39,9%). Bei Männern dominierten Meisterprüfungen (49,8%), die bei Frauen nur einen Anteil von 15,5% ausmachten. Der Anteil sonstiger Fortbildungsprüfungen lag bei Männern und Frauen ähnlich hoch (10,4% bzw. 11,0%), wobei Frauen meist Prüfungen zur Fachhelferin im Gesundheitswesen (8,3%) und Männer sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen (9,9%) absolvierten. Der Frauenanteil bei den kaufmännischen Fortbildungsprüfungen lag 2018 mit 48,2% somit erneut weit über dem durchschnittlichen Frauenanteil (33,6%). Bei den Meisterabschlüssen lag der Frauenanteil mit 13,6% hingegen wieder deutlich darunter.

(Michael Friedrich)

C Schwerpunktthema: Kompetenzentwicklung

C 1 Einleitung

Im Kontext von demografischem Wandel und zunehmender Digitalisierung sämtlicher Arbeits- und Lebensbereiche gewinnt die lebensbegleitende Kompetenzentwicklung immer mehr an Bedeutung. Damit setzt sich eine Entwicklung fort, die in den 1990er-Jahren eingesetzt hat und in engem Zusammenhang mit einer Reihe gesellschaftlicher Umbrüche steht: dem zunehmenden Einfluss von Digitalisierung, den Veränderungen von Arbeits- und Unternehmensorganisation und einem Wertwandel, den veränderten individualisierten Ansprüchen an Arbeit hinsichtlich größerer Handlungsspielräume, verbesserter Partizipation und Arbeitszufriedenheit.

In diesem Zusammenhang wird häufig von einer Subjektivierung der Arbeit gesprochen. Dies meint eine Wechselseitigkeit, in der Beschäftigte und betrieblich organisierte Arbeitsprozesse einander gegenseitig beeinflussen. Erwerbsarbeit muss demnach stärker lern- und kompetenzförderlich gestalten werden, damit Individuen motiviert sind, ihre persönlichen Fähigkeiten umfassend einzusetzen. Denn von Fachkräften wird zunehmend gefordert, dass sie eigene Problemlösungen und Ideen in die Arbeit einbringen. Eine gesteigerte Subjektivierung der Arbeit wird häufig mit einer Aufwertung von Arbeit gleichgesetzt und erfordert zugleich eine Erweiterung der Qualifikationen.

In gewisser Weise dokumentiert diese Entwicklung die Durchsetzung von Kompetenz als zentralen Leitbegriff der Bildungspolitik. Er löst die Orientierung der Berufsbildung an Qualifikationen sowie Kenntnissen und Fertigkeiten ab. Im Unterschied zu diesen beziehen sich Kompetenzen auf das Subjekt und sollen dieses befähigen, gleichermaßen betriebliche und gesellschaftliche Anforderungen zu erfüllen. Sie werden im Lebensverlauf erworben und sind immer an subjektive Erfahrungen gebunden. Das unterscheidet den Kompetenzbegriff E von dem der Qualifikation, so wie es der Deutsche Bildungsrat bereits 1974 in seiner Definition zugrunde legte. Kompetenz wird dort als immer vorläufiges Ergebnis der Kompetenzentwicklung auf die einzelnen Lernenden und ihre Befähigung zu selbstverantwortlichem Handeln in privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Situationen gesehen. Unter Qualifikationen hingegen sind die Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten im Hinblick auf ihre Verwertbarkeit zu verstehen, d. h., Qualifikation ist primär aus Sicht der Nachfrage und nicht des Subjekts bestimmt (vgl. Deutscher Bildungsrat 1974).

E Kompetenzbegriff

Mit dem Begriff „Kompetenz" werden im Allgemeinen Wissensbestände, Fähigkeiten und Fertigkeiten von Personen bezeichnet, die sie dazu befähigen, spezifische Aufgaben zu bewältigen. Kompetenzen gelten als erlernbar und daher förderbar.

In Theorie und Praxis der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind die Begriffe Kompetenz und Kompetenzentwicklung E heute als zentrale Begriffe etabliert. Gleichwohl differieren die Begriffsverständnisse und dahinterliegenden Konzepte häufig, die insbesondere in der Weiterbildung vielfältiger und weitergefasst werden als in der beruflichen Erstausbildung. Konsens besteht darin, die Kompetenzentwicklung als einen Prozess zu beschreiben, der vom Subjekt her gedacht und angeleitet wird.

E Kompetenzentwicklung

Als Leitkategorie des gesamten Bildungssystems richtet die Kompetenzentwicklung ihre Aufmerksamkeit auf subjektive Fähigkeiten, Erfahrungen, Interessen, soziale Positionen und Lebensumstände von Menschen. Von diesen Faktoren ist es abhängig, ob und in welcher Weise Individuen ihre Kompetenzen aktiv weiterentwickeln und ihre Erwerbschancen und privaten Lebenschancen verbessern können. Die Herausbildung von Kompetenzen erfolgt durch lebensbegleitendes Lernen in der Arbeit- und in der Lebenswelt.

Während Kompetenzentwicklung für die einzelnen Individuen im Können und in der Bewältigung von neuen Anforderungen erfahrbar ist, ist die Erfassung des Kompetenzerwerbs aus wissenschaftlicher Sicht hingegen sehr voraussetzungsvoll und mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Ein erster Stolperstein besteht darin, dass die für berufliches Handeln erforderlichen Kompetenzen häufig nicht klar sind. Dies betrifft neben fachlichen auch soziale und personale Kompetenzbereiche, die im Sinne eines ganzheitlichen Verständnisses beruflicher Handlungskompetenz mit zu berücksichtigen sind. Ein zweiter Stolperstein besteht in einem Mangel an Messverfahren zur Erfassung von den in Kompetenzmodellen beschrie-

benen Kompetenzen. Sowohl für den wissenschaftlichen Gebrauch als auch für die Praxis der Kompetenzerfassung E müssen passende, oft berufsspezifische Messverfahren (weiter-)entwickelt werden, die den Gütekriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität genügen. Hierbei haben sich psychometrische Tests als geeignet erwiesen und etabliert. Diese erlauben, verschiedene Niveaustufen der erfassten Kompetenzen abzubilden, sodass Personen, die Aufgaben bzw. Anforderungen mit höherem Schwierigkeitsniveau bewältigen können, einem höheren Kompetenzniveau zugeordnet werden. Dabei werden zunehmend auch die Möglichkeiten technologiegestützter Verfahren zur Kompetenzmessung erforscht. Die mit kompetenzorientierten Messverfahren erhobenen Daten können Hinweise auf Förderbedarfe der Lernenden liefern und auch zur Evaluation kompetenzorientierter Lehr-/Lernkonzepte eingesetzt werden.

E Kompetenzerfassung

Bei der Kompetenzerfassung geht es darum, die Kompetenzen von Personen durch geeignete Verfahren sichtbar zu machen. Im Bereich der Berufsbildung erfolgen Kompetenzerfassung und Kompetenzdiagnostik im Prüfungswesen des dualen Systems, in der Kompetenzdiagnostik in der betrieblichen Praxis, beispielsweise in der Personalauswahl und -entwicklung, in Kompetenzdiagnostik zur Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen sowie in der Forschung.

Der oben beschriebene Wandel von Arbeit und Qualifizierung, die damit verbundenen veränderten Kompetenzanforderungen sowie die Kompetenzorientierung der Betriebe lassen darauf schließen, dass Betriebe ihre Bildungsarbeit sowie ihre Entwicklungs- und Aufstiegswege neu gestalten müssen. Dabei stellen sich eine ganze Reihe von Fragen zur betrieblichen Praxis der Kompetenzentwicklung: Welche veränderten Kompetenzanforderungen in beruflichen Tätigkeiten werden im Zuge zunehmender Digitalisierung und veränderter Arbeits- und Unterorganisationsformen wichtig und in welcher Weise können Kompetenz- und Qualifikationsprofile von Beschäftigten diesen Anforderungen gerecht werden? Welche Lernformen werden in Unternehmen praktiziert, um Kompetenzen und Erfahrungen auszubilden? Welche betriebsspezifischen Kompetenzen sollen entwickelt werden, die die Grenzen bisheriger Anpassungsqualifizierungen deutlich überschreiten? Wie sehen kompetenzförderliche Arbeits- und Unternehmenskulturen aus und welche Entwicklungs- und Aufstiegswege bestehen, damit Beschäftigte ihre Kompetenzen einbringen können, diese Kompetenzen sichtbar werden, um eine Anerkennung in Form einer angemessenen Position und Bezahlung zu erhalten?

In den nachfolgenden Kapiteln wird das Thema Kompetenzentwicklung anhand der Themenkomplexe (**C2**) Kompetenzmodellierung und Kompetenzdiagnostik (**C3**) Kompetenzklassifikationen zur Prognose und Analyse von Berufsprofilen und Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt (**C4**) Kompetenzentwicklung im Betrieb aufgespannt und anhand der Ergebnisse aus verschiedenen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten erläutert.

Kapitel C2 beginnt im ersten Abschnitt mit der Darstellung eines prototypischen Vorgehens bei der Entwicklung von beruflichen Kompetenzmodellen und darauf bezogenen Instrumenten zur Kompetenzmessung. Es folgt ein Überblick zu den Schwerpunkten im Bereich der beruflichen Kompetenzdiagnostik in Deutschland anhand einer systematischen Überblicksstudie und durch die Vorstellung von aktuell geförderten Forschungs- und Transferprojekten der Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+, die derzeit technologiegestützte Mess- und Lehr-/Lerninstrumente für ausgewählte Kompetenzen in der Ausbildungs- und Prüfungspraxis erproben (**C2.1**). Im zweiten Kapitelabschnitt werden ausgewählte Ergebnisse aus neueren Studien zur Kompetenzmessung präsentiert. Sie beziehen sich auf den Bereich der beruflichen Fortbildung sowie auf Kompetenzen zur nachhaltigen Entwicklung (**C2.2**).

Kapitel C3 thematisiert aktuelle Ansätze zur Prognose und zur Analyse von Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Schwerpunktmäßig widmen sich die beiden Beiträge in diesem Abschnitt der Entwicklung von Kompetenzklassifikationen. Zum einen wird ein kompetenzorientiertes Analyseinstrument zur Prognose von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Deutschland vorgestellt. Zum anderen wird ein System im Aufbau zur breitflächigen Analyse von Kompetenzanforderungen in Stellenanzeigen erläutert.

Kapitel C4 schließlich widmet sich der Praxis betrieblicher Kompetenzentwicklung und beleuchtet verschiedene Lernformen, insbesondere in der betrieblichen Weiterbildung anhand von Betriebsbefragungen, sowohl auf der Basis von standardisierten Daten als auch Ergebnissen aus qualitativen Betriebsfallstudien. Es werden Bedingungen für Kompetenzentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen fallspezifisch als Voraussetzung der Möglichkeit arbeitsprozessintegrierter Kompetenzentwicklung untersucht. Darüber hinaus wird anhand von repräsentativen Betriebsdaten die Bedeutung des betrieblichen Kompetenzmanagements im Rahmen gesamtbetrieblicher Strategien zur Qualifikationsbedarfsdeckung eruiert.

(Agnes Dietzen)

C 2 Kompetenzmodellierung und Kompetenzmessung

C 2.1 Stand der beruflichen Kompetenzmodellierung und -messung

C 2.1.1 Vorgehen bei der Entwicklung von Kompetenzmodellen und Instrumenten zur Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung

Die bildungspolitische Wende hin zur Kompetenzorientierung wirft für den Bereich der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung viele Fragen auf. Die mit ihr einhergehende Orientierung an Bildungsergebnissen setzt Klarheit über die Zielkategorien beruflicher Bildung voraus. Dies ist mit beträchtlichen Herausforderungen verbunden, da die für erfolgreiches berufliches Handeln erforderlichen Kompetenzen häufig nicht hinreichend klar sind. Eine präzise und trennscharfe Beschreibung erfordert deshalb fundierte Kompetenzmodelle. Erst auf Basis entsprechender Modelle können die beschriebenen Kompetenzen valide gemessen und somit das Erreichen von Bildungszielen für verschiedene Anwendungskontexte überprüft werden. Der vorliegende Beitrag stellt die zentralen methodischen Schritte zur Entwicklung von Instrumenten zur Kompetenzmessung von der Anforderungsanalyse über Domänen- und Kompetenzmodellierung bis zur Testentwicklung dar.

Anforderungsanalyse und Domänenmodell

Methodischer Ausgangspunkt bei der Modellierung und Messung von Kompetenzen in der beruflichen Bildung ist eine Anforderungsanalyse. Sie liefert Erkenntnisse darüber, welche konkreten Anforderungen mit den jeweiligen beruflichen Tätigkeiten verbunden sind. Die Arbeits- und Organisationspsychologie beschreibt verschiedene qualitative und quantitative Methoden, mit denen diese Informationen generiert werden können. Beispielsweise können mittels Fragebogen, Beobachtungen der Tätigkeitsausübung, Workshops oder Interviews mit Arbeitsplatzinhaberinnen und -inhabern, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten Informationen zu konkreten Aufgaben sowie den Rahmenbedingungen ihrer Ausführung, wie Umgebung, Material, Sozialkontakten, Handlungsspielraum, Denk- und Entscheidungserfordernissen und Belastungen erhoben werden (vgl. Blickle 2014).

In der beruflichen Bildung bietet sich als erster Schritt der Anforderungsanalyse eine Literatur- und Dokumentenanalyse von Ausbildungsverordnungen und -rahmenplänen, Prüfungsaufgaben und Ausbildungsmaterialien an, da sie Auskunft über die Lernziele von Aus- und Fortbildungsberufen geben. Ergänzend sollte die Expertise von Vertreterinnen und Vertretern des jeweiligen Berufs sowie weiterer Expertinnen und Experten des Berufsfelds wie Kammer- und Verbandsvertreter/-innen oder Vertreter/-innen von Berufen, die in engem Kontakt mit dem Zielberuf stehen, genutzt werden. Die Einholung dieser Expertise kann bspw. über Interviews oder Workshops mit Gruppendiskussionen erfolgen, in denen Informationen über die Tätigkeiten und Rahmenbedingungen des interessierenden Berufs oder Tätigkeitsbereichs gesammelt werden. Auch die Critical Incident Technique (vgl. Flanagan 1954) ist eine gängige Methode zur Erfassung von Anforderungen, bei der Experten nach erfolgskritischen Situationen sowie günstigen und weniger günstigen Verhaltensweisen in diesen Situationen befragt werden. Darüber hinaus können Stellenanzeigen Aufschluss über die von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für eine Position vorausgesetzten Kompetenzen geben.

Die Ergebnisse der Anforderungsanalyse werden abschließend in einem Domänenmodell zusammengeführt und verdichtet. Es enthält eine vollständige Zusammenfassung der Berufsinhalte, Rahmenbedingungen, anfallenden Aufgaben und auszuübenden Tätigkeiten (vgl. Klieme u. a. 2003).

Kompetenzmodellierung

Im nächsten Schritt wird aus dem Domänenmodell das Kompetenzmodell abgeleitet. Die ermittelten Anforderungen, Tätigkeiten und Rahmenbedingungen werden herangezogen, um Schlussfolgerungen über die zu deren Bewältigung erforderlichen Kompetenzen zu ziehen. Die Ergebnisse der Anforderungsanalyse sollten dabei vor dem Hintergrund relevanter Theorien verschiedener Bezugsdisziplinen betrachtet werden, um so die für die Bewältigung der ermittelten Anforderungen notwendigen Kompetenzdimensionen ableiten zu können.

Die theoretische Fundierung dient neben dem Anschluss an bereits vorliegende Erkenntnisse zum betrachteten Kompetenzbereich vorrangig zwei Zwecken. Zum einen soll verhindert werden, dass in der Praxis häufig eingesetzte Verhaltensweisen und Problemlösestrategien fälschlicherweise als positiv gewertet werden. Theorien können alternative Wege aufzeigen, die in der Praxis selten genannt werden, die aber tatsächlich effektiver wären. Darüber hinaus können Theorien Hinweise auf erforderliche Teilleistungen und auf die Entwicklung möglicher Niveaustufen der entsprechenden Kompetenzen liefern; beispielsweise können Modelle zur Entwicklung von Wissen und Handlungsregulation aus der Entwicklungs- und kognitiven Psychologie herangezogen werden, um Hinweise auf die Schwierigkeit von Aufgaben

abzuleiten. Die Revision der Bloom´schen Taxonomie von Lernzielen im kognitiven Bereich von Anderson und Krathwohl (2001) mit ihrer Unterscheidung von Wissen, Verstehen, Anwenden, Analyse, Synthese und Evaluation wurde bereits zur Abdeckung eines breiten Spektrums von Anspruchsniveaus bei der Konstruktion von Testaufgaben eingesetzt (vgl. z. B. Hofmeister 2005). Vergleichbare Taxonomien liegen auch für den psychomotorischen und affektiven Bereich vor.

Testentwicklung

Zur Erfassung der in Kompetenzmodellen beschriebenen Kompetenzen müssen berufs- oder tätigkeitsspezifische Messverfahren (weiter-)entwickelt werden. Hierbei haben sich psychometrische Tests als geeignet erwiesen und etabliert. Diese erlauben es, verschiedene Niveaustufen der erfassten Kompetenzen abzubilden, sodass Personen, die Aufgaben bzw. Anforderungen mit höherem Schwierigkeitsniveau bewältigen können, einem höheren Kompetenzniveau zugeordnet werden. Zudem ist es möglich, verschiedene Kompetenzdimensionen zu bestimmen, die bei der Bewältigung der Anforderungen erforderlich sind. Beispielsweise hat sich für fachliche Kompetenzen eine Unterscheidung von Wissen und Problemlösefähigkeiten für verschiedene Berufe im gewerblich-technischen und im kaufmännischen Bereich als tragfähig erwiesen.

Bei der Testkonstruktion werden aus den in der Anforderungsanalyse ermittelten beruflichen Handlungssituationen solche ausgewählt, in denen sich das Ausmaß der Kompetenzen besonders gut feststellen lässt. Diese Situationen bzw. Aufgaben bilden das Material zur Konstruktion des Testverfahrens. Grundsätzlich können sämtliche Formate der Testdiagnostik herangezogen werden, um berufliche Kompetenzen abzubilden. Zum Einsatz kommen beispielsweise schriftliche Aufgaben mit freien und gebundenen Antwortformaten und simulationsorientierte Aufgaben wie Problemlöseszenarien, Rollenspiele oder Videos mit simulierten Situationen, sog. Situational Judgement Tests. Die Entscheidung über das Testformat hängt maßgeblich von den Charakteristika der zu messenden Kompetenzen ab. Beispielsweise werden zur Erfassung beruflichen Fachwissens vorrangig schriftliche Formate eingesetzt, während sich für stärker handlungsbasierte Kompetenzen simulationsorientierte Methoden als geeignet erwiesen haben. Auch soziale und emotionale Kompetenzen können mit simulationsorientierten Aufgaben erfasst werden.

Darüber hinaus müssen auch praktische Überlegungen zu verfügbaren Ressourcen berücksichtigt werden, da Testformate mit unterschiedlichem Aufwand bei der Testkonstruktion, -anwendung und -auswertung verbunden sind. Bei der Wahl des Testformats werden zunehmend auch die Möglichkeiten technologiegestützter Verfahren der Kompetenzmessung ausgelotet. Beispiel hierfür sind die Forschungsinitiativen ASCOT und ASCOT+, die in **Kapitel C2.1.3** beschrieben werden.

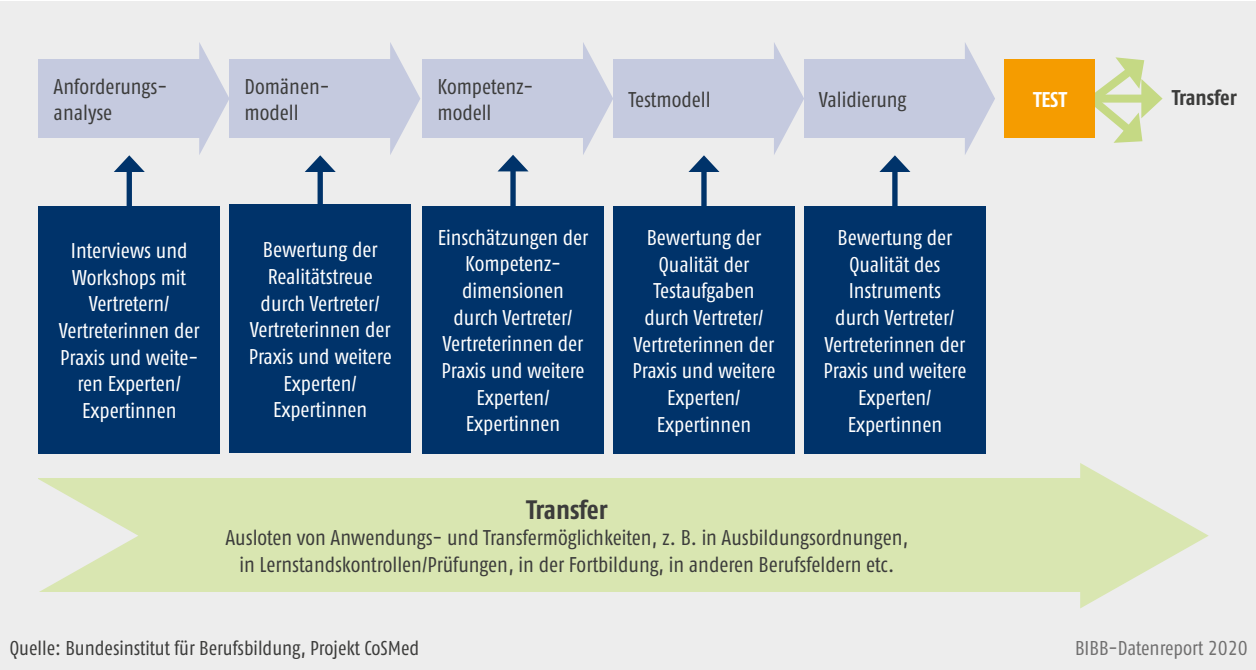
Bei dem Projekt CoSMed (Competence diagnostics: Simulations in Medical Settings) handelte es sich um ein Verbundprojekt, in dem die Universität Göttingen (Professur für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung) und das BIBB (Arbeitsbereich Kompetenzentwicklung) von 2012 bis 2015 technologiegestützte Instrumente entwickelten, mit denen die beruflichen Kompetenzen von medizinischen Fachangestellten gemessen werden können.

Die Tests, die im Laufe des Projekts an großen Stichproben von ca. 2.000 Auszubildenden durchgeführt wurden, ermöglichen Aussagen zum Leistungsstand der Auszubildenden am Ende der Ausbildung. Schwerpunkt des BIBB waren die sozialen und emotionalen Kompetenzen, während die Universität Göttingen die medizinisch-gesundheitsbezogenen und kaufmännisch-administrativen Kompetenzen in den Fokus nahm.

Das Gesamtprojekt wurde in der Forschungsinitiative ASCOT („Technologiebasierte Messung beruflicher Kompetenzen“, vgl. **www.ascot-vet.net** bzw. **Kapitel C2.1.3**) des BMBF gefördert. Die Ergebnisse finden sich bei Beck, Landenberger und Oser (2016).

Das BIBB setzt die Arbeiten zu sozialen und emotionalen Kompetenzen im Projekt ProSECoM (Promotion of Social and Emotional Competences of Medical Assistants) fort, das im Jahr 2019 gestartet ist und eine Laufzeit von vier Jahren hat. Basierend auf den Ergebnissen des Projekts CoSMed intendiert das Projekt die Entwicklung und Evaluation eines Trainings für berufsspezifische soziale und emotionale Kompetenzen von medizinischen Fachangestellten in der Ausbildung. Ziel ist dabei die Entwicklung von Lehr-/Lernmethoden zur effektiven Förderung dieser Kompetenzen sowie deren langfristige Integration in die Ausbildungspraxis von Schulen und/oder Ausbildungsbetrieben. Die in CoSMed entwickelten Tests werden zur Evaluation des Trainings genutzt.

Schaubild C2.1.1-1: **Schematischer Ablauf der Entwicklung von Kompetenzmodellen und Instrumenten zur Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Projekt CoSMed

BIBB-Datenreport 2020

Alle Schritte der Modell- und Testentwicklung sollten von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis begleitet und validiert werden, um sowohl die fachliche Richtigkeit und Realitätstreue der Aufgaben als auch die Zusammenhänge zwischen dem intendierten Messgegenstand (Kompetenzen) und dem tatsächlich Gemessenen (Testleistungen) zu sichern.

Die Güte des Messinstruments muss darüber hinaus in Testdurchgängen (Pilotierungen) überprüft werden. Anhand verschiedener Qualitätskriterien der Aufgaben (Items) und Kompetenzdimensionen (Skalen) kann bestimmt werden, ob die gestalteten Aufgaben die Kompetenzen eindeutig und trennscharf messen und ob die Vorhersagen zu den Kompetenzdimensionen und zur Schwierigkeit von Aufgaben zutreffen. Das bedeutet, es wird empirisch überprüft, ob sich die im Kompetenzmodell angenommenen Kompetenzdimensionen tatsächlich finden lassen, sowohl in Bezug auf ihre Anzahl als auch in Bezug auf die Zuordnung der Aufgaben zu den Kompetenzen. Die Ergebnisse können eine Anpassung und Veränderung der vorab aufgestellten Kompetenzmodelle erforderlich machen, wenn sich etwa vorab postulierte Kompetenzdimensionen empirisch nicht unterscheiden lassen. Erst wenn die Pilotierung zeigt, dass die Aufgaben eine hinreichende Qualität aufweisen und das Instrument somit den Gütekriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität genügt, kann der Test an weiteren Stichproben eingesetzt werden.

Transfer und Fazit

Ist die psychometrische Güte des Tests erfolgreich überprüft, kann der Test für seine intendierten Einsatzzwecke zur Verfügung gestellt werden. Für die berufliche Bildung sind Anwendungen beispielsweise im Kontext von Prüfungen, Lernstands- und Förderbedarfserhebungen und Beurteilungen informell erworbener Kompetenzen denkbar. Die Testverfahren liefern eine weitgehend objektive Einschätzung der Kompetenzstände in den gemessenen Kompetenzbereichen, wobei bei der Interpretation der Ergebnisse stets auch situative Einflüsse (wie z. B. die Testmotivation) berücksichtigt werden müssen. Darüber hinaus ist auch die Entwicklung von Testverfahren zur Abbildung von Veränderungen im Längsschnitt möglich.

Da bei dem hier beschriebenen Vorgehen Kompetenzmodelle einer empirischen Prüfung unterzogen und auf dieser Basis weiterentwickelt werden, können die Modelle wertvolle Hinweise für die Gestaltung von Ordnungsmitteln und Ausbildungsmaterial liefern. Die Berücksichtigung theoretischer Modelle bei der Modellentwicklung ermöglicht darüber hinaus gezielte Empfehlungen für die Förderung der beschriebenen Kompetenzen.

Der gesamte dargestellte Prozess der Modell- und Instrumentenentwicklung ist abschließend in → **Schaubild C2.1.1-1** noch einmal zusammengefasst.

(Tanja Tschöpe)

C 2.1.2 Stand der beruflichen Kompetenzmessung in Deutschland

In der beruflichen Bildung nimmt die Entwicklung beruflicher Kompetenzen eine zentrale Rolle ein, deren Bedeutung in der Vergangenheit stetig zugenommen hat. So definiert die KMK das Erlangen von Handlungskompetenz als Leitziel der schulischen Berufsausbildung (vgl. Kultusministerkonferenz 1996, 2007, 2011, 2017) und so stellt das BBiG seit seiner Novellierung im Jahr 2005 die Schaffung beruflicher Handlungsfähigkeit (§ 1 Abs. 3 BBiG) als zentrales Ziel der Berufsausbildung dar. Trotz dieser zunehmenden Kompetenzorientierung in der beruflichen Ausbildung besteht bis dato kein einheitliches Verständnis darüber, wie die von Auszubildenden zu erwerbenden beruflichen Kompetenzen definiert werden (vgl. Hartig 2008; Zlatkin-Troitschanskaia/Seidel 2011). Ebenso wenig herrscht Konsens darüber, wie diese Kompetenzen zuverlässig gemessen werden können. Zudem besteht Unklarheit darüber, welche Verfahren zur Messung beruflicher Kompetenzen in Deutschland derzeit zur Verfügung stehen bzw. im Einsatz sind.

Ein verlässlicher Nachweis über die von Auszubildenden erworbenen Kompetenzen ist jedoch notwendig, um ihnen nach Abschluss ihrer Ausbildung einen zuverlässigen Nachweis über ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten ausstellen zu können und ihnen so den Zutritt zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Gleichzeitig können Kompetenzmessverfahren bereits während der Ausbildung als Lernstandskontrollen eingesetzt und zur bedarfsorientierten Förderung der Auszubildenden eingesetzt werden. Nicht zuletzt können zuverlässige Nachweise über die Kompetenzen der Auszubildenden auch für nationale und internationale Vergleiche herangezogen werden und somit zur im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) geforderten Transparenz und Vergleichbarkeit europäischer Abschlüsse beitragen.

E Systematische Überblicksstudie zu Methoden der Kompetenzerfassung in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland

Die dargestellten Ergebnisse basieren auf den Daten einer vom BIBB durchgeführten systematischen Überblicksstudie (vgl. Rüschoff 2019).

Aus den Jahren 2001 bis 2017 wurden hierzu Veröffentlichungen zur Kompetenzmessung in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland gesichtet. Auf Basis vorab definierter Ein- und Ausschlusskriterien wurden all jene Veröffentlichungen in die systematische Auswertung einbezogen, die sich mit der Messung beruflicher Kompetenzen im deutschen Kontext befassen, in denen konkrete Verfahren zur Messung beruflicher Kompetenzen beschrieben wurden und in denen die in der Veröffentlichung zur Verfügung gestellten Daten Rückschlüsse auf die wissenschaftliche Güte der Verfahren zulassen. Eingrenzungen auf einzelne Berufe oder Berufsfelder bestanden nicht. Insgesamt wurden 58 Veröffentlichungen identifiziert, die diese Einschlusskriterien erfüllen.

Eine 2019 veröffentlichte systematische Überblicksstudie E des BIBB hat die derzeit in Deutschland verfügbaren bzw. eingesetzten Verfahren zur Kompetenzmessung in der beruflichen Ausbildung in einem Überblick zusammengestellt. Hierfür wurden Veröffentlichungen aus den Jahren 2001 bis 2017 systematisch erfasst und ausgewertet.

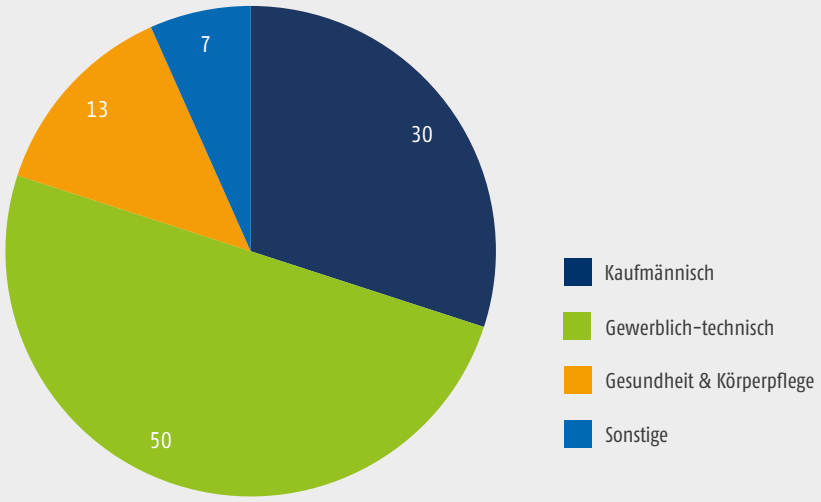
Die Analyse der betrachteten Veröffentlichungen hat gezeigt, dass ein erheblicher Anteil der einbezogenen Veröffentlichungen (53%) neueren Datums ist und aus den Jahren 2014 oder später stammt, was mit der Veröffentlichung der Ergebnisse der von 2010 bis 2015 gelaufenen Forschungsinitiative ASCOT (Technology-based Assessment of Skills and Competences in Vocational Education and Training) des BMBF zu erklären ist E (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2015b).

Wie → **Schaubild C2.1.2-1** zeigt, befasst sich die Hälfte der betrachteten Veröffentlichungen mit der Modellierung und Diagnostik von Kompetenzen bei Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen. Weniger stark vertreten sind die kaufmännischen Berufe, die in 30% der Veröffentlichungen betrachtet wurden. In lediglich 13% der betrachteten Veröffentlichungen wurden Kompetenzmodelle oder kompetenzdiagnostische Verfahren für Berufe aus dem Gesundheitsbereich oder dem Bereich der Körperpflege entwickelt oder erprobt.

Eine weitere Aufschlüsselung der Berufsbereiche in einzelne Ausbildungsberufe ist in → **Schaubild C2.1.2-2** dargestellt. Auch hier zeigt sich, dass Berufe aus dem Bereich Gesundheit und Körperpflege im direkten Vergleich mit den übrigen Berufsbereichen stark unterrepräsentiert sind, und dass dieser Bereich in den einbezogenen Veröffentlichungen mit lediglich vier Berufen vertreten ist. Der Beruf der Industriekaufleute wird in insgesamt 23 der einbezogenen Veröffentlichungen betrachtet und ist somit am stärksten vertreten, gefolgt vom Beruf der Kfz-Mechatroniker/-innen[307]. Obwohl auf Basis der Ergebnisse geschlussfolgert werden kann, dass die Forschungs-

307 In einigen der Veröffentlichungen wurden mehrere Berufe und mehrere Berufsbereiche betrachtet. Die Gesamtzahl der betrachteten Berufe übersteigt daher die Anzahl der betrachteten Veröffentlichungen.

Schaubild C2.1.2-1: **Verteilung der in den Veröffentlichungen betrachteten Berufe auf Berufsfelder (in %)**



Quelle: Rüschoff, Britta: Methoden der Kompetenzerfassung in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland. Eine systematische Überblicksstudie. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2019

BIBB-Datenreport 2020

C2

E

Forschungsinitiative ASCOT (Technology-based Assessment of Skills and Competences in Vocational Education and Training)

ASCOT war eine zwischen 2011 und 2015 vom BMBF geförderte Forschungsinitiative. Der Name ASCOT steht für die technologieorientierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung *(Technology-based Assessment of Skills and Competences in Vocational Education and Training)*.

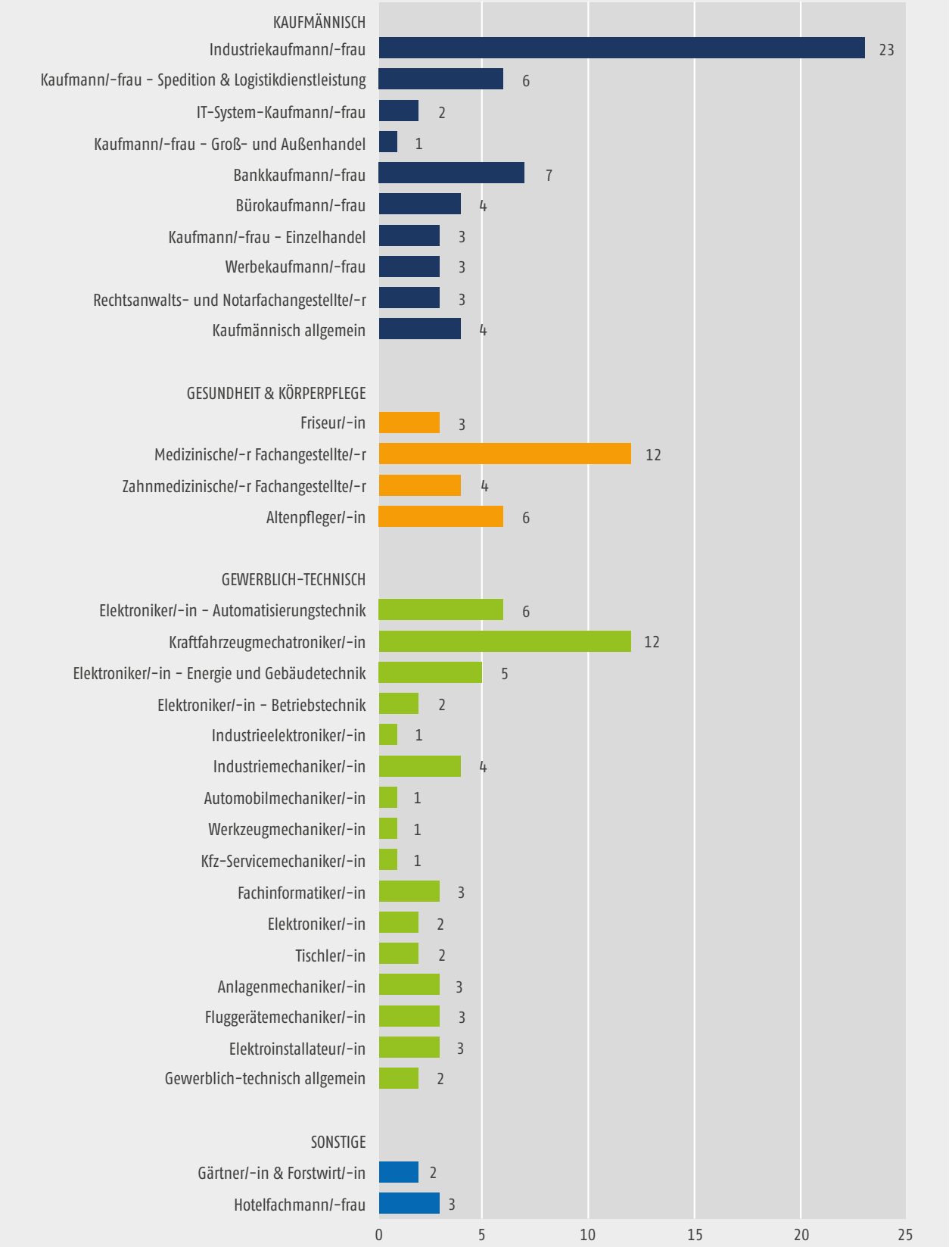
In ASCOT wurden Leistungen von Jugendlichen am Ende ihrer Ausbildung gemessen. Durch die Initiative wurden insgesamt sechs Projektverbünde (21 Einzelprojekte) gefördert, die Testinstrumente insbesondere für die Messung berufsfachlicher Kompetenzen in gewerblich-technischen, kaufmännischen und Gesundheitsberufen Testinstrumente in Form von computergestützten Simulationen sowie Papier- und Bleistifttests *(paper pencil)* entwickelt und erprobt haben. Darüber hinaus wurde erstmalig ein berufsbezogener Test für soziale Kompetenzen eingesetzt. Insgesamt wurden im Rahmen der Initiative über 800 Testaufgaben – hiervon 560 computerbasierte – neu entwickelt. Für nähere Informationen zur Initiative ASCOT siehe auch Bundesministerium für Bildung und Forschung 2015b und **www.ascot-vet.net**.

und Entwicklungstätigkeiten in der Modellierung und Diagnostik beruflicher Kompetenzen von Auszubildenden in den vergangenen Jahren zugenommen haben, zeigen die Ergebnisse auch, dass sich die verfügbaren Instrumente aktuell noch auf eine begrenzte Anzahl Berufe fokussieren und dass diese Berufe insbesondere dem kaufmännischen und dem gewerblich-technischen Bereich zuzuordnen sind. Unterrepräsentiert sind aktuell die Gesundheitsberufe sowie Berufe aus dem Bereich der Körperpflege. Es bleibt daher unklar, inwieweit die derzeit verfügbaren Instrumente auch für andere Berufe innerhalb der gleichen Berufsgruppen anwendbar sind. Des Weiteren fehlen zum jetzigen Stand ausreichend belastbare Ergebnisse darüber, ob und in welchem Umfang die Verfahren und Instrumente auch auf klassische handwerkliche Berufe übertragbar sind.

→ **Schaubild C2.1.2-3** zeigt, für welche Arten von Kompetenzen auf Basis der Überblicksstudie aktuell Messverfahren verfügbar sind oder entwickelt und erprobt wurden.[308] Wie aufgrund des Anlasses der Studie zu erwarten war, befasst sich der Großteil der Veröffentlichungen mit der Modellierung und Messung fachlicher Kompetenzen (z. B. der Erfassung von kaufmännischen Kompetenzen im Bereich der Industriekaufleute oder der Erfassung von Fehleranalysefähigkeiten im Bereich der Kfz-Mechatronik). Ein Viertel der betrachteten Kompetenzen betrifft allgemeine Kompetenzen, wie beispielsweise mathematische Kompetenzen oder die Lesekompetenz der Auszubildenden. In lediglich 9% der Kompetenzen, für die auf

308 Die angegebenen Prozentwerte beziehen sich auf die Gesamtheit aller in den Veröffentlichungen betrachteten Kompetenzen. In einigen der Veröffentlichungen wurden mehrere Kompetenzen betrachtet.

Schaubild C2.1.2-2: **Absolute Häufigkeiten der Berufe in den betrachteten 58 Veröffentlichungen[1]**

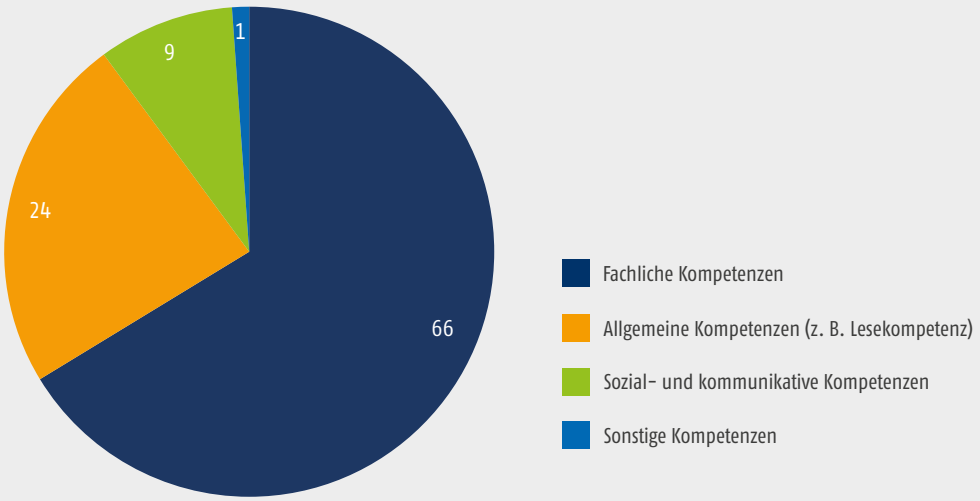


[1] Einige Veröffentlichungen behandeln mehrere Berufe bzw. Berufsgruppen.

Quelle: Rüschoff, Britta: Methoden der Kompetenzerfassung in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland. Eine systematische Überblicksstudie. Bundesinstitut für Berufsbildung: Bonn 2019

BIBB-Datenreport 2020

Schaubild C2.1.2-3: **Häufigkeit der in den Veröffentlichungen betrachteten Kompetenztypen[1] (in %)**



[1] Prozentuale Häufigkeit der in den Veröffentlichungen betrachteten Kompetenztypen bezogen auf die Gesamtheit aller betrachteten Kompetenzen. Innerhalb einer Veröffentlichung können mehrere Kompetenzen betrachtet werden.

Quelle: Rüschoff, Britta: Methoden der Kompetenzerfassung in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland. Eine systematische Überblicksstudie. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2019

BIBB-Datenreport 2020

Basis der Datenlage Messinstrumente vorliegen oder sich in der Entwicklung befinden, handelt es sich um soziale oder kommunikative Kompetenzen. Soziale und kommunikative Kompetenzen wurden zudem überwiegend in Berufen aus dem Gesundheitsbereich, in geringerem Umfang auch im kaufmännischen Bereich, erfasst. An dieser Stelle wird ein klarer Handlungsbedarf deutlich. Bei der zukünftigen Entwicklung oder Weiterentwicklung von Verfahren zur Kompetenzmessung bei Auszubildenden sollten die sozialen und kommunikativen Kompetenzen stärker berücksichtigt und insbesondere auch in gewerblich-technischen Berufsfeldern stärker in den Fokus gerückt werden.

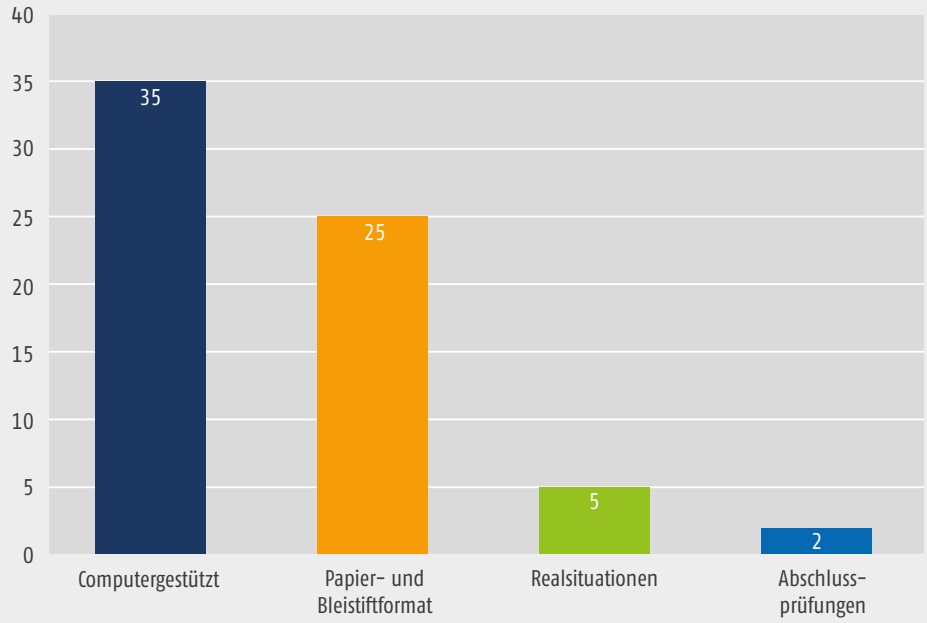
Bezüglich der Art der Instrumente und Verfahren, mit denen Kompetenzen erfasst werden können, sind verschiedene Herangehensweisen zu unterscheiden wie beispielsweise technologiebasierte computergestützte Verfahren, Papier- und-Bleistifttests oder Verhaltensbeobachtungen, etwa in Form von Rollenspielen oder praktischen Arbeitsaufgaben. Häufig werden diese verschiedenen Herangehensweisen auch kombiniert. In den vergangenen Jahren hat sich ein Trend hin zu technologiebasierten bzw. computergestützten Verfahren abgezeichnet, der sich ebenfalls in den in → **Schaubild C2.1.2-4** abgebildeten Häufigkeiten der verschiedenen Herangehensweisen in den betrachteten Studien widerspiegelt. Der Großteil der Veröffentlichungen hat zur Messung der Kompetenzen der Auszubildenden entweder zum Teil oder ausschließlich technologiebasierte Verfahren eingesetzt.

Die Spannbreite der technologiebasierten oder computergestützten Instrumente ist jedoch groß und die Art der hierunter zusammengefassten Instrumente divers. Es kann sich hierbei um eine vergleichsweise simple Übertragung von vormals im Papier- und Bleistift-Format durchgeführten Verfahren in eine computergestützte Variante handeln, oder auch um umfassende technologiebasierte Simulationen von alltäglichen berufsrelevanten Situationen der Auszubildenden. Die zunehmende Anwendung technologiebasierter, computergestützter Verfahren mag zum einen im technologischen Fortschritt und den damit immer größer werdenden Möglichkeiten begründet liegen, zum anderen allerdings auch in den Vorteilen dieser Verfahren. Durch die zumindest teilweise Übertragung früher manuell durchgeführter Schritte in der Erfassung von Kompetenzen in ein computergestütztes Verfahren kann beispielsweise eine gesteigerte Testökonomie erzielt werden. Zudem bieten computergestützte Verfahren die Möglichkeit, die den Auszubildenden zur Verfügung gestellten Materialien sowie die Abläufe bei der Erfassung und Bewertung von Kompetenzen stark zu standardisieren, was zur Vergleichbarkeit der erzielten Ergebnisse beiträgt.

Fazit

Die Ergebnisse zeigen einen Anstieg der im deutschen Kontext veröffentlichten Studien zur Erforschung und Erprobung von Instrumenten und Verfahren zur Messung von Kompetenzen in der beruflichen Erstausbildung. Bevor es jedoch zu einem Einsatz dieser Instrumente in

Schaubild C2.1.2-4: **Absolute Häufigkeiten der verschiedenen in den Veröffentlichungen betrachteten Typen von Messinstrumenten**



Quelle: Rüschoff, Britta: Methoden der Kompetenzerfassung in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland. Eine systematische Überblicksstudie. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2019

BIBB-Datenreport 2020

der Breite kommen kann, sollten in zukünftigen Studien und Entwicklungsvorhaben insbesondere eine größere Spannbreite an Berufen betrachtet sowie zusätzliche Berufsfelder einbezogen werden. Ein Schritt in Richtung der Gewährleistung einer Transferierbarkeit der Instrumente in die Praxis stellt die aktuell laufende BMBF-geförderte Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+ dar (2019 bis 2022). Darüber hinaus sollten soziale und kommunikative Kompetenzen auch außerhalb der Gesundheits- und kaufmännischen Berufe größere Beachtung finden. Derzeit entwickelt das BIBB ein zwischen 2011 und 2016 im Rahmen von ASCOT erstelltes Instrument zur Erfassung von sozial-kommunikativen Kompetenzen im Gesundheitsbereich zum Zweck der Erfassung der Effekte eines Kompetenztrainings weiter.

(Britta Rüschoff, FOM Hochschule für Oekonomie & Management)

C 2.1.3 Die Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+

Im Rahmen der vom BMBF geförderten Forschungs- und Transferinitiative „ASCOT+ Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung“ (engl.: Technology-based Assessment of Skills and Competences in VET) haben sechs Projekte im Mai/Juni 2019 ihre Arbeit zu den Themenschwerpunkten „Transfer in Lehr-/Lernsituationen“ und/oder „Transfer in das Prüfungswesen und in die Ordnung anerkannter Ausbildungsberufe“ aufgenommen (Laufzeit der Projekte: 2019 bis 2022). Die Initiative verfolgt das Ziel, digitale Mess- und Lehr-/Lerninstrumente für ausgewählte Kompetenzen von Auszubildenden zu entwickeln und diese für den Einsatz in der Ausbildungs- und Prüfungspraxis zu erproben[309]. Drei der sechs Projekte widmen sich kaufmännischen Ausbildungsberufen, zwei den gewerblich-technischen und ein Projekt den Pflegeberufen → **Tabelle C2.1.3-1**.

Im Fokus: Transfer in Praxis und Wissenschaft

Zunehmend stellt sich die Frage, wie Arbeits- und Forschungsergebnisse nachhaltig gestaltet werden und Partner außerhalb der Wissenschaft davon profitieren können; aber auch, wie im Rückschluss die Zusammenarbeit mit Praxispartnern das wissenschaftliche Arbeiten bereichern kann.

In der Vorgängerinitiative „ASCOT – Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung“ (2011 bis 2015) wurde erstmals eine empirische Grundlage geschaffen, um Kompetenzen in der beruflichen Ausbildung messbar zu machen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2015b, S. 39). Es zeigte sich, dass computerbasierte Verfahren grundsätzlich geeignet sind, um Ausschnitte beruflicher Handlungskompetenz abzubilden.

Im Vergleich zur Vorgängerinitiative wird nun im Rahmen der Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+ dem Praxistransfer sowie dem Praxisnutzen bei den Entwicklungsarbeiten noch mehr Gewicht beigemessen. „Ziel von ASCOT+ ist es, bestehende Grundlagen und Ergebnisse (u. a. die validen Testverfahren und -items) aus der Vorgängerinitiative aufzugreifen, einer breiteren Nutzung in der Praxis zuzuführen und in ausgewählte Anwendungs- und Forschungsfelder (siehe […] Förderthemen[310]) zu transferieren“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018, S. 1). Die Ergebnisse sollen in Wissenschaft, Ausbildungs- und Prüfungspraxis transferiert und möglichst verstetigt werden. Profitieren sollen vor allem Auszubildende, betriebliches und schulisches Ausbildungspersonal, Prüferinnen und Prüfer, Aufgabenerstellerinnen und Aufgabenersteller sowie zuständige Stellen.

Tabelle C2.1.3-1: **Übersicht der ASCOT+-Projekte**

Kurztitel des Projekts	Titel	Einbezogene Berufe	Förderschwerpunkt
ASPE	Digitale Workbench für kompetenzorientierte Prüfungsaufgaben und Abschlussprüfungen – Assessments für aktuelle und zukünftige Bedarfe im Dualen System	Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen	Prüfungswesen
TeKoP	Technologiebasiertes kompetenzorientiertes Prüfen	Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Büromanagement	Prüfungswesen
PSA-Sim	Problemlöseanalytik in Bürosimulationen	Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Büromanagement	Lehr-/Lernsituationen
TechKom	Kompetenzmessung und -förderung in der elektrotechnischen und metalltechnischen Erstausbildung	Mechatroniker/-in, Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Elektroniker/-in der Fachrichtung Automatisierungstechnik, Konstruktionsmechaniker/-in	Lehr-/Lernsituationen, Prüfungswesen
DigiDIn-Kfz	Digitale Diagnostik und Intervention im Kfz-Wesen	Kfz-Mechatroniker/-in	Lehr-/Lernsituationen, Prüfungswesen
EKGe	Erweiterte Kompetenzmessung in Gesundheitsberufen	Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Pflegefachkraft	Lehr-/Lernsituationen

Quelle: BMBF Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+ (www.ascot-vet.net) BIBB-Datenreport 2020

309 Vgl. www.ascot-vet.net

310 Förderthemen: Förderthema A: Transfer in Lehr-/Lernsituationen. Förderthema B: Transfer in das Prüfungswesen und in die Ordnung anerkannter Ausbildungsberufe.

Für eine erfolgreiche Implementierung ist eine enge Kooperation von ausgewiesenen Expertinnen und Experten der Berufsausbildung unter sozialpartnerschaftlicher Beteiligung und Bildungsforschern im Sinne des Transfers ausdrücklich gewünscht. In den Projekten werden daher gemeinsam von Wissenschaft und Praxis u. a. folgende Instrumente entwickelt und erprobt:

- Online-Tool für das Prüfungspersonal zur Erstellung kompetenzorientierter Prüfungsaufgaben und Abschlussprüfungen für kaufmännische Berufe (ASPE),
- Training für Prüfungs-, Ausbildungs- und Lehrpersonal im Beruf Industriekaufmann/-frau zur Entwicklung und technologiebasierten Umsetzung kompetenzorientierter Prüfungsaufgaben (TeKoP),
- Test- und Trainingssoftware zur Förderung der Problemlösekompetenz von kaufmännischen Auszubildenden mit Echtzeit-Analytik und (teil-)automatisierten Auswertungsverfahren (PSA-Sim),
- digitale Förderinstrumente für analytische und konstruktive Problemlösekompetenzen sowie verbesserte Prüfungsaufgaben für die Ausbildungsberufe Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Mechatroniker/-in und Konstruktionsmechaniker/-in (TechKom),
- digitale Förderinstrumente für Diagnosekompetenzen im Beruf Kfz-Mechatroniker/-in und Anpassung vorhandener Tests an Bedürfnisse der Prüfungspraxis (DigiDIn-Kfz),
- Messinstrument für interprofessionelle Kooperationskompetenz und ein digitales Förderinstrument für die Bewältigungskompetenz psychischer Belastungen in Pflegeberufen (EKGe).

Externe Begutachtung und Begleitgruppe

Für die Auswahl der Projekte durch das BMBF stellten u. a. die jeweiligen Kooperationspartner/-innen aus der Praxis und die in den Projektanträgen beschriebenen Transferkonzepte ein maßgebliches Kriterium dar. Die externe Begutachtung erfolgte durch Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis.

Um den Transfer während und nach Ende der Projektlaufzeit zu unterstützen, werden die Entwicklungen und Ergebnisse von ASCOT+ durch eine vom BMBF initiierte Expertengruppe begleitet. Mitglieder der Begleitgruppe sind Sozialpartner, Vertreterinnen und Vertreter aus Ministerien, den Ländern und der Wissenschaft sowie Institutionen, die Prüfungsaufgaben erstellen.

Weiterhin wird im Rahmen der BMBF-Initiative dem Thema Transfer auf mehreren Ebenen Rechnung getragen, sei es im Rahmen der externen Begutachtung oder mit der Einrichtung einer Begleitgruppe E. Ein abteilungsübergreifendes Team des BIBB ist mit der Durchführung der Initiative beauftragt, sodass die Erfahrung und Expertise aus Kompetenzforschung, Ordnungsarbeit sowie Projektförderung in die Durchführung der Initiative einfließen, mit den je eigenen Transfer- und Multiplikatoren-Netzwerken.

Transferkonzept im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung

Das BIBB begleitet und unterstützt den Transfer der Ergebnisse in die Ausbildungs- und Prüfungspraxis sowie in Wissenschaft und Forschung. So steht im Zentrum der wissenschaftlichen und fachlichen Begleitung des BIBB die Erarbeitung eines *übergreifenden* Transferkonzepts als Rahmenmodell für die Projektbegleitung.

Grundlage für das Transferkonzept ist eine Literaturanalyse, in der zentrale Ansätze zum Transfer (z. B. aus Modellversuchen und ähnlichen Initiativen) analysiert wurden. Um die aus der Literatur identifizierten Ansätze mit konkreten Anforderungen aus der Ausbildungs- und Prüfungspraxis anzureichern, wurden im Rahmen einer Anforderungsanalyse (u. a. Workshop mit der Begleitgruppe; Einzelinterviews mit Expert/-innen für die Berufsgruppen) Informationen und Anforderungen für den Transfer der ASCOT+-Projekte gesammelt. Daraus wurden fünf zentrale Transferdimensionen abgeleitet:

1. Kontextbezug
2. Partizipation
3. Kommunikation
4. Ergebnisse
5. Praktikabilität

Im letzten Schritt wird das Transferkonzept projektspezifisch angepasst: Projektteilnehmende und BIBB erstellen gemeinsam eine individuelle Übersicht für jedes Projekt und leiten aus den allgemeinen Transferanforderungen projektspezifische Transferansätze und -maßnahmen ab. Da das Transferkonzept als „lebendes Dokument“ betrachtet wird, können weitere wichtige Anforderungen, die während der Laufzeit hervortreten, laufend integriert werden.

Ziel des Konzeptes ist, zur Förderung des Transfergedankens von ASCOT+ beizutragen. Basierend auf den aktuellen Anforderungen der Ausbildungs- und Prüfungspraxis bietet das Rahmenmodell einen Orientierungsrahmen für ein einheitliches Transferverständnis zwischen den Projekten. Darüber hinaus liefert es Hinweise auf

mögliche Erfolgsindikatoren bzw. Restriktionen für den Transfer und kann individuell in den einzelnen Projekten zur Transfergestaltung angewendet werden (vgl. Lohmeyer/Velten 2019, S. 17f.).

Ausblick

Im Rahmen der wissenschaftlichen und fachlichen Projektbegleitung wird das BIBB die Projekte bei der Gestaltung des Transfers unterstützen – mit dem gemeinsamen Ziel, mit neuen und innovativen Impulsen zur Weiterentwicklung und Verbesserung der Lehr-/Lernprozesse in der Ausbildungspraxis sowie der Prüfungspraxis beizutragen.

(Natalia Lohmeyer, Maria Zöller)

C 2.2 Ergebnisse aus neueren Studien zur beruflichen Kompetenzmessung

C 2.2.1 Berufliche Kompetenzen in der Fortbildung

Im Anschluss an die berufliche Erstausbildung können junge Fachkräfte eine berufliche Fortbildung absolvieren. Die geregelten Fortbildungen unterliegen unterschiedlichen bundes-, landesrechtlichen oder kammerbezogenen Regelungen (**vgl. Kapitel B4**).

Das 2018 abgeschlossene Forschungsprojekt „Messung fachlicher Kompetenzen von Fachkräften im Bereich der Mechatronik und der Elektrotechnik (ProMech)“ E des BIBB zielte darauf ab, die fachliche Kompetenzentwicklung nach der Ausbildung in den Blick zu nehmen. Es ergänzte damit die bisherigen Forschungsarbeiten, die schwerpunktmäßig die Kompetenzentwicklung in der beruflichen Erstausbildung adressieren (**vgl. Kapitel C2.1**). Für das Projekt wurde eine Stichprobe von rund 300 Fortbildungsteilnehmenden zu Beginn und am Ende ihrer zweijährigen vollzeitschulischen Fortbildung zum/zur Techniker/-in Elektrotechnik befragt und getestet.

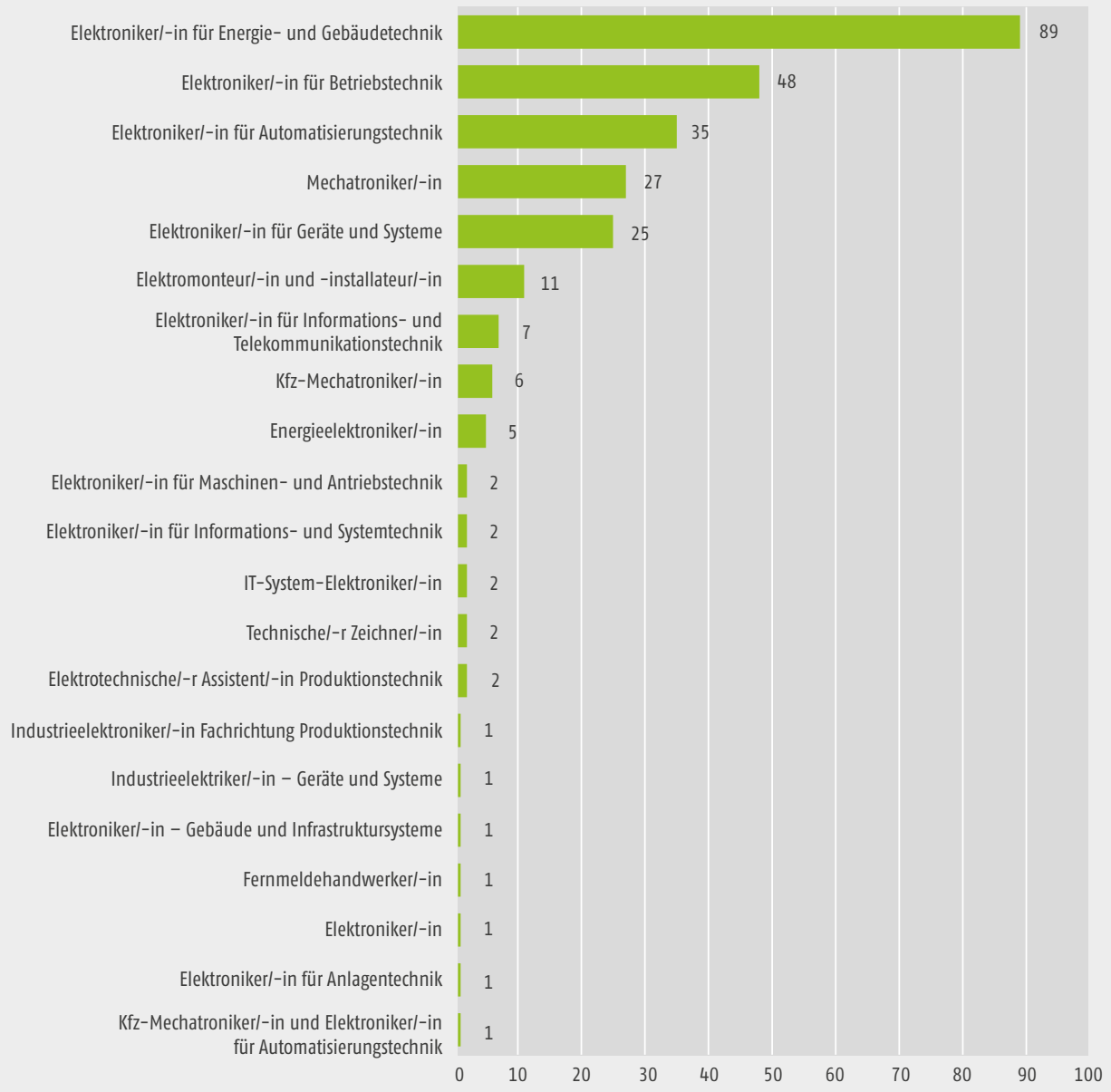
E

Forschungsprojekt Messung fachlicher Kompetenzen von Fachkräften im Bereich Mechatronik und Elektrotechnik (ProMech)

In diesem BIBB-Projekt wurde eine nicht repräsentative Stichprobe von rund 300 Fortzubildenden einer zweijährigen vollzeitschulischen Fortbildung zum/zur Techniker/-in Elektrotechnik aus insgesamt 15 vollzeitschulischen Fachklassen an 13 Schulen in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg gezogen. Sie wurden kurz nach Beginn ihrer Fortbildung im Sommer 2015 und Anfang 2017 mit schriftlichen Fragebögen befragt sowie mit Tests zum Fachwissen sowie zur fachspezifischen Problemlösefähigkeit getestet (vgl. Dietzen u. a. 2018).

Insgesamt konnten für die Studie Daten von 314 Personen zu Beginn ihrer Fortbildung verwendet werden. Die Befragten waren im Durchschnitt 25,3 Jahre alt (SD 4,8). 5,1% gaben an, dass sie einen Hauptschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss haben, 72,3% einen mittleren Bildungsabschluss und 19,7% die (Fach-)Hochschulreife. 2,9% der Befragten machten hierzu keine

Schaubild C2.2.1-1: **Ausbildungshintergrund der Fortzubildenden (absolute Zahlen)**

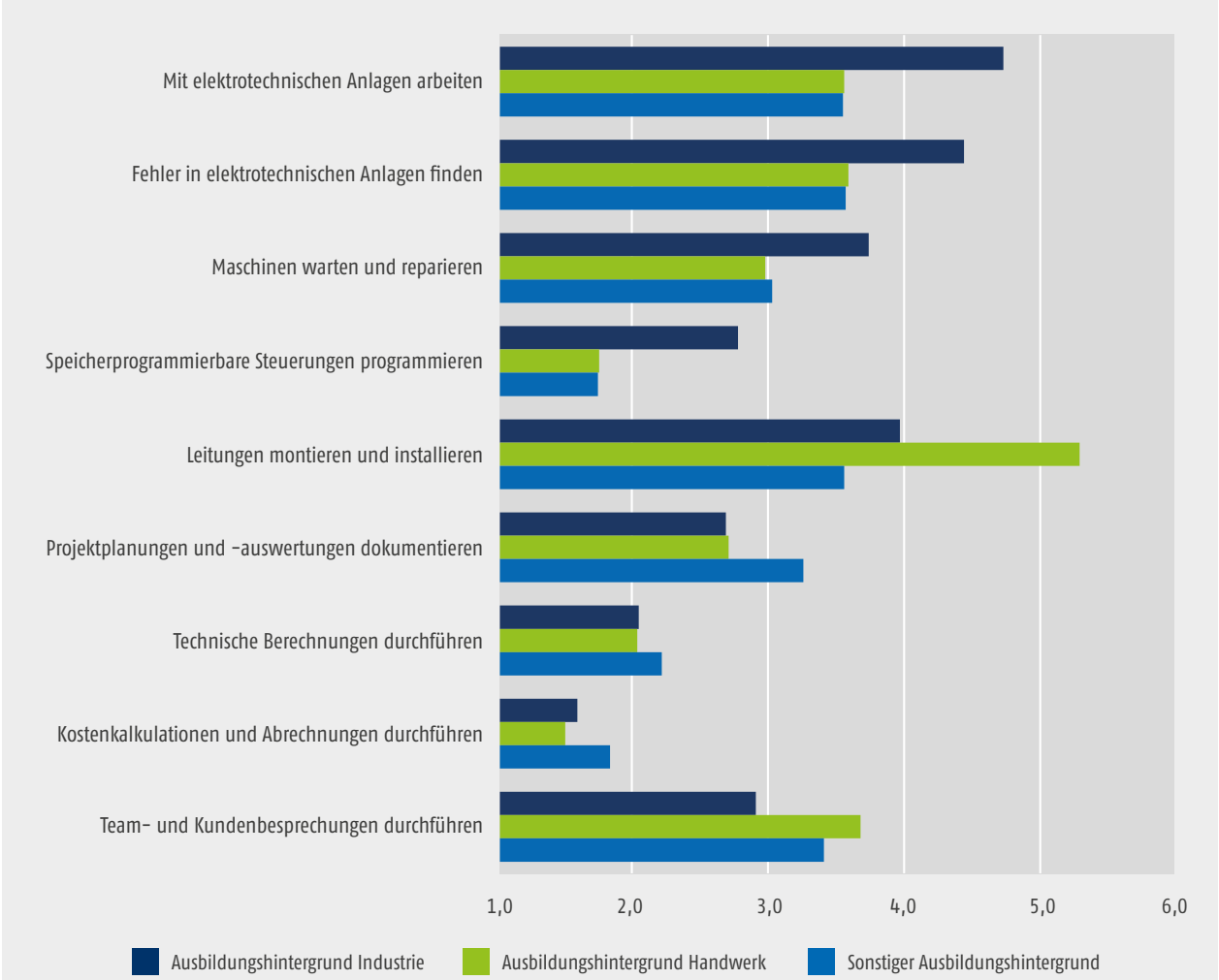


Quelle: BIBB-Forschungsprojekt ProMech (2.2.305), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Angaben. Die Befragten gaben durchschnittlich an, über dreieinhalb Jahre einschlägige Berufserfahrung zu verfügen, wobei die Angaben eine Spannweite von null bis 24 Jahren Berufserfahrung umfassten. 86% der Befragten machten Angaben zu ihrem Ausbildungshintergrund. Wie → **Schaubild C2.2.1-1** zeigt, wiesen die Fortzubildenden heterogene Ausbildungshintergründe auf.

Zu Analysezwecken wurden die Fortzubildenden auf Basis ihres Ausbildungshintergrunds in drei Gruppen unterteilt. Bezugnehmend auf die Analysen von Nickolaus und Geißel (2009) sowie von Zinke, Schenk und Kröll (2014) wurden diejenigen mit einer abgeschlossenen Ausbildung zum/zur Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Elektroniker/-in für Betriebstechnik oder Mechatroniker/-in zu einer Gruppe „Ausbildungshintergrund Industrie“ zusammengefasst. Eine weitere Gruppe mit dem „Ausbildungshintergrund Handwerk“ wurde gebildet aus den Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung als Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik, als Elektromonteur/-in oder -installateur/-in oder als Elektroniker/-in für Gebäude und Infrastruktursysteme. Die weiteren Personen wurden in einer Kategorie „Sonstiger Ausbildungshintergrund“ zusammengeführt.

Schaubild C2.2.1-2: **Tätigkeiten der Fortzubildenden in den letzten fünf Jahren (Antwortskala von 1 „nie“ bis 6 „sehr häufig“)**



Anm:. Die Fortzubildenden bewerteten die Häufigkeit, mit der sie verschiedene Tätigkeiten ausgeführt hatten, auf einer Skala von 1 (nie) bis 6 (sehr häufig).
Quelle: BIBB-Forschungsprojekt ProMech (2.2.305), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Ein Ziel der Studie war es, die beruflichen Erfahrungen der Fortzubildenden genauer zu betrachten. Generell entfaltet die Dauer der Berufserfahrung ihre Relevanz sowohl bei Zulassungsverfahren zu Fortbildungen als auch bei Prüfungen[311]. Anknüpfend an die Forschungsarbeiten von Quiñones, Ford und Teachout (1995) wurden im Projekt die Erfahrungen nicht nur über die Dauer, sondern auch über die Häufigkeit der Ausübung verschiedener Tätigkeiten erfasst. Daher wurden die Studienteilnehmenden gebeten, auf einer sechsstufigen Skala von 1 „nie“ bis 6 „sehr häufig“ anzugeben, wie häufig sie bestimmte Tätigkeiten und Aufgaben während ihrer beruflichen Tätigkeit der letzten fünf Jahre absolviert hatten.

Wie → **Schaubild C2.2.1-2** zeigt, gab es unterschiedliche Aufgabenschwerpunkte zwischen den befragten Gruppen. So haben insbesondere Fortzubildende mit einem industriellen Ausbildungshintergrund häufig mit elektrotechnischen Anlagen gearbeitet, sie gewartet und repariert sowie Fehler darin gesucht.

Aufgrund der unterschiedlichen beruflichen Erfahrungen, die die Fortzubildenden in die Fortbildung mitbringen, kann angenommen werden, dass die Kompetenzentwicklung in den heterogenen Gruppen

311 Für die Zulassung zur Meister- und Technikerfortbildung wird üblicherweise mindestens eine einjährige Berufserfahrung verlangt (vgl. Kultusministerkonferenz 2017e). Für die Zulassung zur Meisterprüfung in einem nicht der Erstausbildung entsprechenden Handwerksberuf kann eine maximal dreijährige Berufserfahrung in dem intendierten Handwerksbereich anerkannt werden (vgl. § 49 HwO). Bei der Zulassung zur Externenprüfung können solche Personen berücksichtigt werden, die mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, d. h. in der Regel bei dreijährigen Ausbildungsberufen viereinhalb Jahre, in dem Beruf tätig waren, in dem sie die Prüfung ablegen wollen (vgl. § 37 HwO; § 45 BBiG).

Tabelle C2.2.1-1: **Durchschnittliche Kompetenzausprägung in der Gruppe der Fortzubildenden mit Ausbildungshintergrund „Industrie“ und „Handwerk“ zu Beginn und am Ende der Fortbildung**

		Ausbildungshintergrund: Mittelwert (Standardabweichung, n)		Effektgröße d			Ausbildungshintergrund: Mittelwert (Standardabweichung, n)		Effektgröße d
	Fachwissen	Ausbildungshintergrund „Industrie“	Ausbildungshintergrund „Handwerk“			Fachwissen	Ausbildungshintergrund „Industrie“	Ausbildungshintergrund „Handwerk“	
Zu Beginn der Fortbildung	Gesamt	0,43 (0,79; 90)	-0,47 (0,86;50)	1,10	Am Ende der Fortbildung	Gesamt	0,50 (1,12; 79)	-0,66 (1,04; 45)	1,06
	Grundlagen der Elektrotechnik	0,42 (1,26; 90)	-0,4 (1,10; 50)	0,68		Grundlagen der Elektrotechnik	0,68 (1,68; 79)	-0,96 (1,47; 45)	1,02
	Elektrische Anlagen und Systeme[1]	0,37 (1,26; 90)	-0,29 (1,16; 50)	0,54		Elektrische Anlagen und Systeme	0,51 (1,33; 79)	-0,65 (1,52; 45)	0,83
	Steuerungstechnik	0,71 (1,52; 90)	-0,71 (1,25; 50)	0,99		Steuerungstechnik	0,32 (1,07; 79)	-0,63 (1,3; 45)	0,82
						Problemlösefähigkeit	0,47 (0,83; 66)	-0,64 (1,33; 37)	1,07

[1] Der Mittelwertunterschied zwischen den beiden Gruppen ist auf einem Niveau von p<.01 signifikant, alle anderen Unterschiede sind auf einem Niveau von p<.001 signifikant.

Quelle: BIBB-Forschungsprojekt ProMech (2.2.305), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

sehr unterschiedlich ist. In dem Projekt wurde von der Annahme ausgegangen, dass die größten Unterschiede zwischen Personen mit Ausbildungshintergründen im Handwerk und in der Industrie zu finden sind.

Um die fachliche Kompetenzentwicklung[312] zu untersuchen, kamen psychometrische Kompetenztests zum Einsatz (vgl. Dietzen u. a. 2018; Velten u. a. 2018). Mit einem Fachwissenstest wurden jeweils zu Beginn und am Ende der Fortbildung fachliche Kenntnisse mittels geschlossener und offener Aufgaben getestet. Der Test unterschied zwischen den drei inhaltlichen Dimensionen „Grundlagen der Elektrotechnik“, „elektrische Anlagen und Systeme“ sowie „Steuerungstechnik“. Mit einem weiteren computerbasierten Test zur fachlichen analytischen Problemlösefähigkeit wurden am Ende der Fortbildung die Problemlöseleistungen geprüft. Beide Tests wurden mittels der Item-Response-Theorie (Raschmodell) skaliert und für jede Person ein Schätzwert ihrer Kompetenz berechnet.

→ **Tabelle C2.2.1-1** zeigt die durchschnittlichen Kompetenzausprägungen[313] in der Gruppe der Fortzubildenden mit Ausbildungshintergrund „Industrie“ und „Handwerk“ zu Beginn und am Ende der Fortbildung. Die Effektgröße d gibt an, wie groß die Gruppenunterschiede in den jeweiligen Zeilen in Bezug auf eine Standardabweichung sind. So zeigten sich zu Beginn der Fortbildung Unterschiede im Fachwissen zwischen Fortzubildenden der beiden Gruppen. Für den gesamten Fachwissenstest beträgt der Unterschied etwa eine Standardabweichung. Für die Dimension „Grundlagen der Elektrotechnik“ liegt der Unterschied bei zwei Dritteln einer Standardabweichung, bei der Dimension „elektrische Anlagen und Systeme“ liegt er nur bei einer halben Standardabweichung.

Die Problemlösefähigkeit wurde nur am Ende der Fortbildung getestet, da der Test zu Beginn der Fortbildung für einen Großteil der Fortzubildenden zu schwierig war. Am Ende der Fortbildung zeigte sich im Hinblick auf die Gruppenunterschiede ein ähnliches Bild wie zu Beginn der Fortbildung. Für alle getesteten Kompetenzbereiche zeigten sich deutliche Gruppenunterschiede von vier Fünfteln bis zu etwas mehr als einer Standardabweichung. Somit sind die Gruppenunterschiede in der Dimension „elektrische Anlagen und Systeme“ und „Grundlagen der Elektrotechnik“ stärker geworden als noch zu Beginn der Fortbildung.[314] Dies bedeutet, dass es – mit Ausnahme der Fachwissensdimension „Steuerungstechnik“ – im Verlauf der Fortbildung zu einer weiteren Leistungsspreizung statt einer Leistungshomogenisierung gekommen ist. Die Leistungszuwächse sind bei den Fortzubildenden mit einem industriellen Ausbildungshinter-

312 Im Rahmen des Projekts wurde ausschließlich die Fachkompetenz in den Blick genommen. Soziale, kommunikative und weitere personenbezogene Kompetenzen wurden nicht berücksichtigt.

313 Die Schätzwerte wurden mithilfe des Raschmodells berechnet, sind auf 0 normiert und schwanken zumeist in einem Wertebereich von -3 bis +3.

314 Einschränkend muss an dieser Stelle betont werden, dass für die Auswertungen nur noch ein Teil der gezogenen Stichprobe verfügbar war. Die jeweiligen Mittelwerte der Kompetenzausprägungen zu Beginn und am Ende der Fortbildung sind nicht miteinander vergleichbar, da es sich hier um getrennte statistische Testskalierungen handelt.

grund stärker ausgeprägt als bei den Fortzubildenden mit einem Ausbildungshintergrund im Handwerk[315].

Förderlich für diese Leistungszuwächse sind wie weitere Analysen belegen (hier nicht dargestellt, vgl. Nitzschke u. a. 2019) praktische berufliche Erfahrungen mit inhaltlich affinen Tätigkeiten wie beispielsweise „Fehler in elektrotechnischen Anlagen finden“ und „Maschinen warten und reparieren“. Erfahrungen mit Tätigkeiten, die keinen direkten Bezug zu den in den Tests enthaltenen fachlichen Aufgaben haben, wie beispielsweise „Projektplanungen und -auswertungen dokumentieren“ oder „Team- und Kundenbesprechungen durchführen“ zeigen hingegen keinen positiven Effekt auf die fachlichen Leistungen. Auch die reine Zeitdauer der beruflichen Erfahrungen stand nicht in einem positiven Zusammenhang mit den fachlichen Leistungen (vgl. Velten 2017).

Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass Personen mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen, d. h. unterschiedlichen abgeschlossenen Ausbildungen sowie unterschiedlichen Berufserfahrungen, in eine zweijährige vollzeitschulische Fortbildung zum/zur Techniker/-in für Elektrotechnik einmünden. Die fachliche Kompetenzentwicklung über den Fortbildungsverlauf weist zudem eher auf eine Verstärkung bereits vorhandener Leistungsunterschiede hin als auf eine Angleichung. Berufliche Erfahrungen wirken sich dann positiv auf die Leistungsentwicklung aus, wenn sie häufige fachspezifische Tätigkeiten umfassen. Diese Ergebnisse sprechen zum einen für die Notwendigkeit vorbereitender oder begleitender Unterstützungsangebote für diejenigen Fortzubildenden, die mit eher ungünstigen Voraussetzungen in die Fortbildung eingemündet sind. Zum anderen liefern sie Hinweise darauf, dass mehrjährige berufliche Erfahrungen nicht per se kompetenzförderlich sind und deren Bedeutung in Zulassungsverfahren diskutiert werden sollte.

(Stefanie Velten)

315 Bei der Interpretation muss berücksichtigt werden, dass die Leistungsunterschiede nicht allein auf die Aus- und Fortbildung zurückzuführen sind, sondern dass bereits beim Übergang in die Ausbildung Selektionsprozesse eine große Rolle spielen (vgl. Nickolaus u. a. 2006).

C 2.2.2 Welche Kompetenzen benötigt die Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung?

Umweltverschmutzung und Klimawandel bekommen zunehmende Aufmerksamkeit in der Gesellschaft. Viele Unternehmen greifen das auf und machen ihre Aktivitäten zur Nachhaltigkeit öffentlich. Dabei wird oft vernachlässigt, dass Nachhaltigkeit mehr ist als Umwelt- und Klimaschutz. Besonders Unternehmen müssen auch wirtschaftliche und soziale Anforderungen berücksichtigen, um zukunftsfähig zu bleiben – das gilt für große Konzerne ebenso wie für Kleinstbetriebe. Denn die Nachfrage nach ökologischen oder fair gehandelten Produkten steigt, und nicht erst seit „Fridays for Future“ werden solche Unternehmen für Jugendliche als potenzielle Ausbildungs- und Arbeitsplätze attraktiver, die verantwortungsvoll handeln und sich für Umwelt und Gesellschaft engagieren.

Für die Schaffung nachhaltiger Strukturen und Kompetenzen wird der Bildung eine besondere Bedeutung zugeschrieben (vgl. Deutscher Bundestag 2017). Vor allem der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE; E) kommt eine Schlüsselrolle zu: Die Arbeitswelt ist der entscheidende Ort, an dem sich Innovationen eines Transformationsprozesses vollziehen. So wird die Energiewende maßgeblich durch berufliche Facharbeit realisiert (vgl. Hemkes/Kuhlmeier/Vollmer 2013). Aber auch Handelsunternehmen können Einfluss auf die Entscheidungen und Gewohnheiten der Verbraucher nehmen. Möglichkeiten zur nachhaltige(re)n Gestaltung ergeben sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette, von der Produktion über den Transport bis zur Interaktion mit den Kunden am „Point of Sale“, also überall dort, wo der Kunde das Sortiment sieht und/oder Kundenberatung stattfindet.

E Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE)

BBNE wird als lebensbegleitender Prozess und zentrales Element einer Bildung verstanden, die das Individuum befähigt, sich mit aktuellen und künftigen Herausforderungen in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen verantwortlich auseinanderzusetzen. Dabei gilt es, das berufliche Handeln an seinen intra- und intergenerativen Wirkungen der ökologischen, sozialen und ökonomischen Folgen orientieren zu können (vgl. Deutsche UNESCO-Kommission 2014; Nationale Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung & Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017).

Kompetenzförderung als Schlüssel für nachhaltige Entwicklung

Die Berufsbildung muss die dafür nötigen Kompetenzen fördern, aber auch Werte und Zielkonflikte einbeziehen. Sie sollte nicht nur isoliert Fachinhalte aufgreifen, wie z. B. Technologien der erneuerbaren Energien zu installieren. Denn die Installation von PV-Elementen könnten Auszubildende auch lernen, ohne sich deren Bedeutung für den Klimaschutz bewusst zu sein. BBNE ist damit immer auch Bewusstseinsbildung (vgl. Kuhlmeier u. a. 2017).

In der beruflichen Kompetenzentwicklung hat sich durchgesetzt, nicht allgemein vorzugehen, sondern den Fokus jeweils auf eine Domäne und deren konkrete Arbeits- und Geschäftsprozesse zu richten (vgl. Klieme u. a. 2003). Der BIBB-Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019“ E setzt mit seinen Modellversuchen zur nachhaltigkeitsorientierten Kompetenzentwicklung an dieser Stelle an (vgl. Srbeny/Hemkes 2017). Ein besonders gelungenes Beispiel ist dabei der Modellversuch „Inno-BBNE“ zu Nachhaltigkeit im Einzelhandel (**vgl. Kapitel C2.2.3**).

E Die Modellversuche des BIBBs zur BBNE

Die Modellversuche im Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) 2015-2019“ werden vom BIBB aus Mitteln des BMBF gefördert und fachlich begleitet. Die 18 Verbundprojekte sind in drei Förderlinien aufgeteilt mit jeweils eigener projektübergreifender wissenschaftlicher Begleitung. In zwölf Modellversuchen werden berufsspezifische nachhaltigkeitsorientierte Kompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung entwickelt und gefördert. Die Stärke der Modellversuche liegt in der Zusammenarbeit mit über 220 Unternehmen, Berufsschulen und überbetrieblichen Bildungsstätten sowie über 80 Kammern, Verbänden oder Gewerkschaften. So wurden verschiedene Weiterbildungen, Qualifizierungs-Curricula oder Lehr-Lern-Materialien entwickelt, in der Praxis erprobt und evaluiert. Weitere Informationen sowie eine zusammenfassende Darstellung der Produkte unter **www.bbne.de**.

Themen- und Kompetenzraster für BBNE im Handel

Das Ziel der wissenschaftlichen Begleitung der Förderlinie I im Förderschwerpunkt BBNE bestand darin, basierend auf den Ergebnissen der Modellversuche nachhaltigkeitsbezogene Handlungskompetenzen zur Mitgestaltung der Berufswelt und Gesellschaft in kaufmännischen Berufen abzuleiten und zu modellieren. Im Fokus standen vor allem Kaufleute im Groß- und Außenhandel, Kaufleute im Einzelhandel sowie Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung. Im Ergebnis entstand ein Themen- und Kompetenzraster für BBNE im Handel, welches unmittelbar an das Kompetenzverständnis der gültigen Ordnungsmittel und des DQR/EQR anschlussfähig ist. Durch theoretische Analysen und die Reflexion der Praxiserfahrungen der Modellversuche wurden insgesamt 15 spezifische Themenfelder für BBNE im Handel hergeleitet und mit zugehörigen Kompetenzzielen sowie Inhalten hinterlegt → **Tabelle C2.2.2-1**. Das Raster bildet eine zweidimensionale Kompetenzstruktur ab. Hierbei werden die Spalten entlang der X-Achse in drei Dimensionen nachhaltiger Handlungskompetenz in Anlehnung an die Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz als Fähigkeit zu sachgerecht nachhaltigem Handeln, gesellschaftlich verantwortlichem Handeln und sinnstiftenden befriedigendem Handeln aufgegliedert. Die Zeilen entlang der Y-Achse spiegeln drei Funktionsebenen wider, die von unmittelbar berufsspezifischen Handlungsfeldern der drei betrachteten Handelsberufe (kaufmännische Handelsfunktionen) über die betriebliche Problemebene bis zur gesellschaftlichen Einbindung reichen.

Die Titel der Zellen beschreiben, welche Inhalte auf welcher Funktionsebene in welchem Kompetenzbereich relevant werden. Im Feld *Labels und Zertifizierung* werden beispielsweise folgende Kompetenzen identifiziert:

- Auszubildende kennen die Nachhaltigkeitslabels und -zertifizierungen, die in ihrer Branche am relevantesten sind und kundenseitig am häufigsten nachgefragt werden. Sie können in kundenorientierter Sprache erklären, was die Labels über ökonomische, ökologische, soziale und kulturelle Faktoren der Produktion aussagen (z. B. Öko, Bio, FairTrade, MSC, FSC, v-label, Halal …).
- Sie haben verstanden, dass Gütesiegel insbesondere bei solchen Gütern nachgefragt werden, die tendenziell fragwürdig sind. Sie kennen Beispiele für Qualitätssicherungsverfahren von Labels und können die Aussagekraft und Glaubwürdigkeit von Labels kritisch beurteilen (fragwürdige Zertifizierung: z. B. „nachhaltiges Palmöl“/RSPO). Sie können im Gespräch mit Kunden die gesellschaftliche Relevanz der unterschiedlichen Labels kommunizieren.

Hierbei ist von den Auszubildenden insbesondere soziale Kompetenz gefragt, da sich ihr kaufmännisches Handeln in der kritischen Beurteilung von Labels und Zertifizierungen im Zusammenhang mit einer gesellschaftlich-verantwortungsvollen Beratung am „Point of Sale“ ausdrückt.

Tabelle C2.2.2-1: **Themen- und Kompetenzraster für Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) im Handel**

		Nachhaltige Handlungskompetenz als Fähigkeit zu …		
… in Handlungsfeldern der …		**… sachgerecht nachhaltigem Handeln**	**… gesellschaftlich verantwortlichem Handeln**	**… sinnstiftendem und befriedigendem Handeln**
… kaufmännischen Handelsfunktionen	Schwerpunkt Zwischenhandel (Groß- und Außenhandel)	Transparenz von Lieferketten und Produktionsbedingungen	Faire Handelsbeziehungen	Die Rolle des Trendgestalters
	Schwerpunkt Endkunde (Einzelhandel)	Verkaufsfördernde Gestaltung des Point of Sale	Labels und Zertifizierung	Die Rolle des Konsumgestalters
	Schwerpunkt Transport (Spedition und Logistik)	Transportoptimierung durch kombinierten Verkehr	Externe Effekte des Güterverkehrs	Die Rolle des Mobilitätsgestalters
… allgemein-betriebswirtschaftlichen Funktionen		Nachhaltige Geschäftsmodelle	CSR-/Nachhaltigkeitsberichterstattung	Unternehmensleitbilder
… gesellschaftlichen Funktionen, die das Unternehmen betreffen		Systemzusammenhänge der Nachhaltigkeit	Die regulative Idee der Nachhaltigkeit	Umgang mit Widersprüchen

Quelle: Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Tabelle C2.2.2-2: **Beispiel für eine nachhaltigkeitsorientierte Konkretisierung zur Ausbildungsordnung „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“**

Berufsbildposition – zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten –	**Kommentar**
Beratung von Kunden (§ 4 / § 5 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2) …	Nachhaltigkeitsbezogene Kundenberatung bedeutet demnach, dass sich Auszubildende mit Nachhaltigkeitslabels (z. B. Öko, Bio, FairTrade, MSC, FSC, v-label, Halal etc.) und -zertifizierungen auskennen, diese in kundenorientierter Sprache erklären, ihre Aussagekraft und Glaubwürdigkeit kritisch beurteilen (z. B. nachhaltiges Palmöl/RSPO) und ihre gesellschaftliche Relevanz kommunizieren können.
b) Kunden über qualitäts- und preisbestimmende sowie über nachhaltigkeitsbezogene Merkmale und über Verwendungsmöglichkeiten der Artikel und Sorten informieren „…“	

Quelle: Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Vom Projekt zur Struktur

Problematisch gestaltet sich nach wie vor die Frage, wie sich die Erkenntnisse des durchgeführten Förderschwerpunkts in die Strukturen der beruflichen Bildung übertragen lassen. Zum Beispiel zeigt sich, dass BBNE in nur wenigen Ausbildungsordnungen explizit beschrieben wird (vgl. Otte/Singer-Brodowski 2018, S. 134ff.), auch wenn sich mittelfristig eine Wende abzeichnet. Der Nationale Aktionsplan BNE formuliert deshalb klare Ziele, um nachhaltigkeitsorientierte Kompetenzen in die Curricula zu integrieren, z. B. durch Berücksichtigung in zukünftigen Ordnungsverfahren oder einer entsprechenden Standardberufsbildposition (Nationale Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung & Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017, S. 49).

Die Themen- und Kompetenzmatrix ist zur Unterstützung dieses Ziels im besonderen Maße geeignet. So konnten Kompetenzen und Inhalte identifiziert werden, die einzelne Berufsbildpositionen weiter konkretisieren bzw. erweitern. → **Tabelle C2.2.2-2** zeigt ein kurzes Beispiel zur Ausbildungsordnung „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ (VBA 2017).

Für die nachhaltigere Gestaltung der Ordnungsmittel, insbesondere in kaufmännischen Berufen, aber eben auch übertragbar in andere Branchen, lässt sich die Kompetenzmatrix also als Vorlage heranziehen. Inwiefern sie allerdings im Verfahren aufgegriffen wird, hängt maßgeblich von den Akteuren ab und wird sich in Zukunft zeigen.

(Christian Melzig, Sören Schütt-Sayed – Universität Hamburg)

C 2.2.3 Modellierung und Messung nachhaltiger Gestaltungskompetenz im Einzelhandel

In der internationalen Diskussion zur Modellierung und Messung von Kompetenzen hat sich herauskristallisiert, dass sich diese nur valide messen lassen, wenn es gelingt, eine enge Verzahnung zwischen den folgenden vier Design-Blöcken herzustellen:

- Identifizierung authentischer Handlungsanforderungen und Kompetenzfacetten mittels Domänenanalyse,
- Konstruktion von darauf bezogenen evidenzbasierten didaktischen Aufgabenstellungen,
- im Vorfeld definierte Lösungsräume für die automatisierte und manuelle Bewertung,
- modellgeleitete statistische Aufbereitung und Strukturierung der bei der Aufgabenbearbeitung erhaltenen Antworten.

Nur mithilfe der Verzahnung lässt sich von den beobachteten Aufgabenlösungen auf die zugrunde liegende Kompetenz schließen (vgl. hierzu die Ausführungen in **Kapitel C1** zu den Grundlagen psychometrischer Kompetenzmodellierung und Messung; vgl. Pellegrino/DiBello/Goldman 2016; Shavelson 2012). Entsprechende Umsetzungen in der beruflichen Bildung für die Bereiche „gewerblich-technisch“, „kaufmännisch“ und „Gesundheit“ fanden bereits im Rahmen der ASCOT-Initiative des BMBF „Berufliche Kompetenzen sichtbar machen“ statt (vgl. Beck/Landenberger/Oser 2016; Weber/Beck/Köller 2016; Weber u. a. 2016).

Die Modellierung und Messung einer nachhaltigen Gestaltungskompetenz im Einzelhandel wurde daher im Projekt „Innovative Gestaltungskompetenz im Einzelhandel“ (vgl. Weber u. a. in Vorbereitung) in Anlehnung an diese vier Design-Blöcke vorgenommen.

1. Identifizierung authentischer Handlungsanforderungen und Kompetenzfacetten

In einer umfassenden Analyse wurden typische und für den Einzelhandel domänenspezifische situative Handlungsherausforderungen herausgearbeitet, die ein nachhaltiges Handeln erfordern. Zugleich wurden Kompetenzen identifiziert, die notwendig sind, derartige Situationen erfolgreich bewältigen zu können. Informationen hierzu wurden vor allem durch Literaturanalysen, Analysen von Newslettern, aber auch Beschwerdeprotokollen und Verkaufsstatistiken, Arbeitsplatzbeobachtungen oder Experten-/Expertinnenbefragungen gewonnen. Dabei stellten sich der nachhaltige Umgang mit Energie und Verpackungen, die Handhabung von Nachhaltigkeitsberichten sowie die Kenntnis von Nachhaltigkeitssiegeln und deren Anwendung und Nutzung in der verkaufsfördernden Gestaltung von Kundengesprächen am sogenannten Point of Sale als nachhaltige situative Herausforderungssituationen im Einzelhandel heraus. Hierfür werden Kompetenzfacetten wie u. a. das Beschaffen und Bewerten von Informationen (z. B. über Siegel und Zertifizierungen), ein systemisches Denken (über die nachhaltige Ausgestaltung der verschiedenen Phasen des Wertschöpfungsprozesses) und eine gelingende Kommunikation (i. S. der Formulierung eines Statements zur Abwendung von Kundeneinwänden) relevant.

Im Abgleich mit geltenden Lehrplänen, Ausbildungsordnungen und Abschlussprüfungen lassen sich darauf aufbauend für den jeweiligen Adressatenkreis die entsprechenden Leistungsniveaus bestimmen (sollen Lernende z. B. nur wissen, wo man bestimmte Informationen zu einem Siegel erhält, oder sollen sie zu einem Siegel auch bestimmte Informationen recherchieren und/oder auch in einem bestimmten Umfang diese analysieren und bewerten können?). Auf diese Weise können über die identifizierten Kompetenzfacetten sowohl ein Kompetenzstrukturmodell als auch mit dessen Festlegung ein Kompetenzniveaumodell zur nachhaltigen Gestaltungskompetenz formuliert werden (zum vollständigen Kompetenzmodell: Ritter von Marx u. a. 2020; vgl. auch **→ Tabelle C2.2.3-1 Internet**).

2. Konstruktion von evidenzbasierten didaktischen Aufgaben

Auf der Basis eines solchen domänenspezifischen Kompetenzmodells wurde für mobile Endgeräte (Smartphone, Tablet) eine appbasierte Lernumgebung mit drei Komponenten entwickelt: 1) eine Lern-App zum Aufbau einer nachhaltigen Gestaltungskompetenz, 2) ein sog. Serious Game (digitales Lernspiel) zur Anwendung und gleichzeitig als Assessment kompetenten nachhaltigen Handelns in simulierten authentischen beruflichen Situationen sowie 3) ein Lerntagebuch zum Monitoring tatsächlichen kompetenten nachhaltigen Handelns in realen Situationen.

Die Entwicklung der Lern-App für den Auf- und Ausbau einer nachhaltigen Gestaltungskompetenz erfolgte in Anlehnung an den didaktischen Ansatz von van Merriënboer/Kirschner (2013). In diesem Ansatz werden traditionelle didaktische Konzepte (u. a. Aufgabenformate, Lernzieltaxonomien) mit neuen Ergebnissen der Lehr-/Lern-Forschung (u. a. Cognitive Load) verknüpft und in einem Leitfaden als handhabbare didaktische Komponenten zur Umsetzung in die unterrichtliche Praxis aufbereitet. Ausgangspunkt ist immer ein komplexes authentisches Problem, das in sinngebende Teilbereiche untergliedert wird, sodass die Ganzheitlichkeit des übergreifenden komplexen Problems jederzeit im

Fokus bleibt. Für die Erarbeitung dieser Teilbereiche werden Aufgaben formuliert. Diese variieren im Hinblick auf unterschiedliche Aspekte: a) das Format (u. a. Single- und Multiple-Choice, Lückentext, Zuordnungs- und Vervollständigungsaufgaben, offene Aufgaben), b) den damit einhergehenden Umfang von Unterstützung (Ankreuzen vs. Ausformulieren von verbalen Antworten) sowie c) den Grad der Problemstrukturiertheit (richtig/falsch vs. mehrere Lösungen), aber auch im Hinblick auf ihr d) kognitives Anforderungsniveau (u. a. nennen, anwenden, analysieren) oder e) die Anzahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Elemente (Komplexität) sowie f) der medialen Aufbereitung (Art und Umfang der präsentierten Informationen, Hervorhebungen im Text, Einführung mittels Videoclips statt Text), die jeweils verschiedene Arten von kognitiven Belastungen hervorrufen. Gleichzeitig werden nur für den jeweiligen Teilbereich relevante unterstützende Informationen (u. a. Fakten, deklaratives und konzeptuelles Wissen) zur Verfügung gestellt, um die Aufgaben in den Gesamtzusammenhang einbetten und entsprechend bearbeiten zu können. Darüber hinaus werden wichtige prozedurale Informationen (u. a. prozedurales Wissen, Schritt-für-Schritt-Hinweise, Daumenregeln) just in time verfügbar gemacht, die je nach Bedarf abgerufen werden können. Wenn bestimmte Teilhandlungen wiederholt für die kompetente Bewältigung eines komplexen Problems erfolgskritisch sind, dann kann ergänzend eine Komponente zur Ausbildung dieser Routinen eingebaut werden. Die Sequenzierung mit anderen sinngebenden Teilbereichen des komplexen authentischen Problems erfolgt primär nach dem Prinzip der weiteren Ausdifferenzierung und Erhöhung der Komplexität oder der Vertiefung in einzelne Schwerpunkte. Mit der fachdidaktischen Gestaltung dieser sogenannten schwierigkeitsgenerierenden Merkmale von Aufgaben und Sequenzen von Aufgaben lassen sich die verschiedenen Arten der kognitiven Belastungen balancieren: Durch eine klare Aufgabenstellung lässt sich die extrinsische kognitive Belastung reduzieren. Wäre diese hoch, brauchten die Lernenden Zeit und Kraft, sich die Ziele und Inhalte der Aufgabe erst mühsam zu erschließen. Damit blieben wenig kognitive Ressourcen für die eigentliche Bearbeitung der Aufgabe. Die in einer Aufgabe gleichzeitig zu berücksichtigenden Elemente eines Problems (d. h. die Komplexität) wird als intrinsische kognitive Belastung beschrieben. Diese sollte an den Adressatenkreis der Lernenden angepasst werden, sodass die Aufgaben mit ihrer gewählten Komplexität nicht über-, aber auch nicht unterfordern. Der verbleibende Teil kognitiver Ressourcen kann zur Bearbeitung der Aufgabe verwendet werden. Das heißt, bei einer gegebenen kognitiven Belastung verbleiben für die Bearbeitung der intendierten Aufgabe (die sog. lernbezogene, relevante kognitive Belastung) weniger Ressourcen, je „schlechter“ eine Aufgabe gestellt wird (und damit unnötig extrinsische kognitive Belastungen erzeugt) und je “unnötig„ komplex eine Aufgabe gestellt ist (und intrinsische kognitive Belastungen erzeugt; zu ausführlichen Konstruktionsbeispielen siehe Kreuzer u. a. 2017a).

In der konstruierten Lern-App tauchen die Auszubildenden nach dem Einloggen in eine übergreifende ganzheitliche authentische kaufmännische Handlungssituation als Beschäftigte einer Filiale des fiktiven Einzelhandelsunternehmens MyBUY ein. Dabei werden sie zunächst mit einem Video für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert und mittels Erklärvideos mit zentralen Begriffen, Fakten sowie Prinzipien der Nachhaltigkeit vertraut gemacht. Anschließend bearbeiten sie die in Anlehnung an van Merriënboer/Kirschner (2013) konstruierten Aufgaben, die sich auf in der Domänenanalyse identifizierte typische Handlungssituationen im Einzelhandel beziehen.

Um die nachhaltige Gestaltungskompetenz in einer realisierten Handlung beobachten und so authentisch wie möglich erfassen zu können, wurde die App um ein Serious Game in Anlehnung an Kapp (2012) erweitert. Dabei nehmen die Spielenden in der Rolle von Beschäftigten der MyBUY am Nachhaltigkeitswettbewerb einer Verbraucherinitiative teil. Ziel ist es, den bisherigen ersten Platz im Nachhaltigkeitsranking zu verteidigen. Im Verlauf des Serious Game erhalten die Spielenden wie in der Lern-App praxisnahe authentische Aufgaben zur Optimierung des Nachhaltigkeitsberichts der MyBUY. Diese beziehen sich auf Beratungs- und Informationsgespräche mit Kunden und Mitarbeitenden, auf Sortimentserweiterungen und auf Bewertungen von konkreten Unternehmensmaßnahmen. Auf Grundlage der gegebenen Antworten sowie von Rückmeldungen mittels eines Zufriedenheitsbarometers seitens der Corporate Social Responsibility (CSR)-Abteilung der MyBUY erhalten die Spielenden Informationen über ihr nachhaltiges Handeln bzw. Wirtschaften. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Joker (z. B. Unterstützung durch einen Nachhaltigkeitsexperten) zu verwenden, um schwierige Aufgaben zu lösen. Der Verzicht auf den Joker bringt dabei am Ende zusätzliche Punkte. Das Serious Game ist mit Bildern sowie kurzen, übersichtlich gehaltenen Texten ausgestaltet.

Um zu beobachten, inwieweit die Auszubildenden ihre erworbene nachhaltige Gestaltungskompetenz im täglichen beruflichen Arbeitskontext tatsächlich einsetzen, wurde zusätzlich ein digitales Lern- und Arbeitstagebuch als weitere App-Funktion entwickelt, mittels derer kleine Randnotizen durch wenige Klicks im Berufsalltag festgehalten werden können (z. B. „Habe heute einer Kundin das Fair-Trade-Siegel erklärt.“; „Wurde vom Kunden für meine Beratung zu einem Bio-Produkt gelobt.“). Diese Dokumentation bildet neben der Lern-App und dem Serious Game eine ergiebige Grundlage für Selbst-, Peer- und/oder Gruppenreflexionen, aber auch für Impulse im

Hinblick auf weitere Anschlussbearbeitungen und Vertiefungen mittels vielfältiger didaktischer Arrangements, wie z. B. Exkursionen zu Firmen entlang der Lieferkette oder Podiumsdiskussionen zur Einführung weiterer Gütesiegel.

Die Lernumgebung ist für Android-Smartphones kostenlos im Google Play Store erhältlich: **https://play.google.com/store/apps/details?id=de.unigoettingen.innobbne&hl=de**. Es wurde zudem ein Leitfaden für Ausbilder und Ausbilderinnen verfasst, in dem die einzelnen Schritte der evidenzbasierten Entwicklung erläutert sind und nachvollzogen werden können. Gleichzeitig finden sich dort didaktische Anregungen zum eigenständigen Weiterarbeiten. Kostenloser Download: **http://www.wbv.de/artikel/6004744w**.

Bei der theoriegeleiteten Gestaltung aller Aufgaben (51 Aufgaben in der Lern-App; 28 Aufgaben im Serious Game) und Applikationen wurde sowohl auf deren Gebrauchstauglichkeit und die Balancierung einer angemessenen kognitiven Belastung als auch auf motivierende Aspekte geachtet. Auf Basis der weithin mannigfach eingesetzten Skala zur Gebrauchstauglichkeit (System Usability Scale (SUS)) von Brooke (2013) kann die Gebrauchstauglichkeit als gegeben angenommen werden. Die kognitiven Belastungen der Lernenden (vgl. Fragebogen von Leppink u. a. 2014) konnten aufgrund der theoriegeleiteten Aufgabengestaltung erwartungsgemäß gesteuert werden: Die extrinsischen kognitiven Belastungen, die auf eine eher „schlechte“ Aufgabenkonstruktion zurückgehen und zu Verwirrungen führen, zeigen den geringsten Ausprägungsgrad. Die intrinsische kognitive Belastung, die sich auf die Elementenvielfalt und Komplexität der Anforderungen bezieht, liegt im mittleren Bereich und signalisiert, dass die Aufgaben – wie intendiert – auf ein mittleres Anspruchs- bzw. Komplexitätsniveau hin bezogen sind. Die höchste kognitive Belastung der Lernenden konnte dem eigentlichen Lern- und Assessmentprozess und damit der „lernbezogenen, relevanten kognitiven Belastung“ gewidmet werden. Die Motivation wurde mittels des für Serious Games adaptierten Fragebogens von Sailer (2016) überprüft. Dieser misst unter Bezug auf die Selbstbestimmungstheorie von Deci/Ryan (1993; 2012) mit ihren drei Dimensionen „Autonomie“, „Kompetenzerleben“ und „soziale Eingebundenheit“ die Motivation. Die Ergebnisse wiesen auf eine gute Motivation hin: die Werte zeigten ein sehr gutes Autonomie- und Kompetenzerleben bei den Lernenden. Die wahrgenommene soziale Eingebundenheit fiel geringer aus. Dafür gibt es zwei Gründe: Das Serious Game musste als Offline-Version konzipiert werden, da die Konnektivität nicht an allen Lernorten zu jedem Zeitpunkt garantiert war. Zudem wurde das Serious Game hier als Assessment-Komponente zur Erfassung einer Individualleistung implementiert.

3. Festlegung von Lösungsräumen für die automatisierte und manuelle Bewertung

Zur Messung der nachhaltigen Gestaltungskompetenz wurde das insgesamt beobachtete Antwortverhalten bei der Bearbeitung der Aufgaben (Lern-App, Serious Game) anhand eines im Vorfeld definierten Lösungsraums (Kodierleitfaden, der bereits bei der Aufgabenkonstruktion auf der Basis eines Expertendiskurses formuliert wurde) dichotom kodiert. Damit wurde festgelegt, welche Antworten im Lösungsraum akzeptiert (mit 1 codiert) und welche nicht akzeptiert (d. h. als falsch gewertet und mit 0 codiert) werden. Dieses gilt sowohl für die geschlossenen und halbgeschlossenen Aufgabenformate, bei denen die Kodierungen für die automatisierten Auswertungsroutinen herangezogen wurden, als auch für die offenen Aufgabenformate, bei denen die Kodierungen als Leitfaden für die händische Auswertung dienten. Die Antworten auf offene Aufgabenformate wurden von zwei unabhängigen, vorab geschulten Experten kodiert.

4. Modellgeleitete statistische Aufbereitung und Strukturierung

Mit dem Spielen des Serious Game wenden die Lernenden ihr Gelerntes an und transferieren es auf neue Aufgaben bzw. typische domänenspezifische Handlungssituationen. Die Antworten und Handlungen im Spiel sollten nach dem „evidentiary reasoning“-Ansatz, der sich aufgrund des stringenten Zusammenhangs von Curriculum, Instruktion und Assessment ergibt, die formulierte nachhaltige Gestaltungskompetenz repräsentieren. Hierzu erfolgte mittels einer modellgeleiteten statistischen Aufbereitung der erhaltenen Antworten eine Nutzung von Verfahren der Item-Response-Theorie. Mit einem eindimensionalen Rasch-Modells wurden die Antworten skaliert und Lösungswahrscheinlichkeiten für die einzelnen Aufgaben ermittelt, um in einer Gegenüberstellung das theoretische Modell (mit seiner didaktischen Modellierung) anhand der empirisch gewonnenen Daten zu überprüfen. Bisher konnten diese Überprüfungen in diesem Umfang nur für das Serious Game durchgeführt werden. In **→ Tabelle C2.2.3-1 Internet** wird diese Gegenüberstellung bzw. dieser Zusammenhang dargestellt.

In der Tabelle werden zunächst die in der Domänenanalyse identifizierten typischen Herausforderungen und Kompetenzfacetten gegenübergestellt, und es wird verdeutlicht, wie diese mit ihren kognitiven Anforderungsniveaus in die Aufgaben bzw. Modulkonstruktion des Serious Game eingegangen sind. Zudem wurde der Anforderungsgehalt für jedes Modul mittels eines Schwierigkeitsindex ermittelt. Hierzu wurde jede Aufgabe von didaktischen Expertinnen und Experten im Hinblick auf das kognitive Anforderungsniveau, die Komplexität, den Grad der Problemstrukturiertheit sowie den Grad der in

der Aufgabe gegebenen Unterstützung eingeschätzt (vgl. Bley 2017; Bley/Wiethe-Körprich/Weber 2015; Weber/Beck/Köller 2016; Weber u. a. 2016). Die Ergebnisse wurden dann mittels Mittelwertberechnung pro Modul verdichtet.

Die empirische Überprüfung des theoretischen Modells zur nachhaltigen Gestaltungskompetenz zeigt, dass die beobachteten Antworten und Handlungen im Serious Game, wie sie mittels Lösungswahrscheinlichkeiten berechnet und aufgrund der vorgenommenen Klassifikationen als einfache, mittelschwere und schwere Aufgaben eingeordnet wurden, in nahezu allen Modulen den erwarteten Werten entsprechen. Dieses wird daran deutlich, dass die von didaktischen Experten und Expertinnen als schwierig eingestuften Module auch nur von einer kleinen Gruppe an Personen mit einer Wahrscheinlichkeit von 50% gelöst werden können. Je leichter die Module eingeschätzt wurden, desto mehr Personen waren in der Lage, die Aufgaben/Module mit einer Wahrscheinlichkeit von mindestens 50% zu lösen. Der hohe Spearman-Rangkorrelationskoeffizient von .805 (vgl. Siegel/Castellan 1988) deutet auf eine signifikante Übereinstimmung der Rangfolge von einfachen, mittleren und schwierigen Game-Modulen im Hinblick auf die didaktische Modellierung und Messung hin. Vergleichsanalysen bezogen auf Geschlecht, Alter, Bildung, Wissen zur Nachhaltigkeit und Interesse für das Thema Nachhaltigkeit haben keine signifikanten Gruppenbenachteiligungen gezeigt.

Konkret bedeutet dieses, dass die Informationsbeschaffung und -bewertung im Kontext eines Skandals in der Lieferkette (verseuchter Tee) zu den schwierigsten Herausforderungen zählt (Game-Module [GM] 2; geringste Lösungswahrscheinlichkeit). Hierbei müssen die Anwender/-innen des Serious Game die Informationen zu einem Produkt, die zu einem solchen Skandal geführt haben, herausarbeiten, verschiedene Produkte im Hinblick auf ihr Siegel und die damit angesprochenen Nachhaltigkeitsdimensionen analysieren sowie auf dieser Basis für einen Kunden eine Kaufempfehlung aussprechen. Hingegen erscheinen die Herausforderungen zur Vermeidung von Verpackungen und Verortungen von konkreten Maßnahmen im Nachhaltigkeitsbericht mit seinen Wirkungen auf verschiedene Stakeholder als eher einfach (GM 9; höchste Lösungswahrscheinlichkeit). Hierin müssen Folgen von vorgeschlagenen Maßnahmen für Kundinnen und Kunden, Mitarbeiter/-innen etc. eingeschätzt oder im Hinblick auf die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit im Nachhaltigkeitsbericht verortet werden. Dass sich GM1 im empirischen Modell als schwieriger erweist als in der didaktischen Konstruktion angenommen, könnte an verschiedenen schwierigkeitsgenerierenden Merkmalen liegen: Komplexität der mit dem Siegel verbundenen gleichzeitig zu beachtenden Elemente (intrinsische kognitive Belastung), Aufgabenformat (Grad der in der Aufgabe gegebenen Unterstützung), mediale Präsentation (extrinsische kognitive Belastung). Umgekehrt können diese schwierigkeitsgenerierenden Merkmale u. a. durch ein Videoclip oder ein unterstützendes grafisches Icon in der medialen Aufbereitung Herausforderungen im empirischen Modell leichter gemacht haben als erwartet. Weiterführende und vertiefende Studien (z. B. Think-Aloud-Studien, fachdidaktische experimentelle Studien) könnten hier Aufklärung bieten, um modellgeleitete Modifikationen vorzunehmen.

Zusammenfassend wurden im Inno-BBNE-Projekt mit diesem Prototyen unter Nutzung moderner didaktischer Ansätze Lernmaterialien für mobile Endgeräte entwickelt. Diese stellen sowohl im Einklang mit den geltenden Lehrplänen und Ausbildungsordnungen des Ausbildungsberufs Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel als auch mit authentischen arbeitsplatzbezogenen Herausforderungen zentrale Facetten einer nachhaltigen Gestaltungskompetenz dar. Durch die enge Verzahnung zwischen den vier Design-Blöcken ist es gelungen, eine Modellierung und Messung einer nachhaltigen Gestaltungskompetenz im Einzelhandel herzustellen, mittels derer sich von den beobachteten Handlungen in der Lernumgebung (insbes. im Serious Game) auf die nachhaltige Gestaltungskompetenz im Sinne eines „evidentiary reasoning“ schließen lässt. Diese mobile appbasierte Lernumgebung lässt sich in der beruflichen Ausbildung jederzeit, insbesondere mit dem Fokus auf den Point of Sale, einsetzen. Damit erhalten alle Auszubildenden in gleicher Weise Einblicke in relevante Konzepte und Fragestellungen der Nachhaltigkeit. Je nach Vorwissen kann die Lern-App mit einem individuellen Lerntempo an verschiedenen Lernorten bearbeitet werden. Mit einem motivierenden Serious Game können sich Auszubildende unter Beweis stellen.

Fortgeschrittene und sehr nachhaltigkeitsaffine Personen könnten auch direkt in das Serious Game einsteigen. Die zu bearbeitenden Themen und Videos bieten vielfältige Anknüpfungspunkte zur Vertiefung und Weiterführung, auch mit anderen didaktischen Methoden wie Exkursionen, Projektarbeit. Gerade mit dem Lern- und Arbeitstagebuch lassen sich mittels kleiner Randnotizen nachhaltige Handlungen dokumentieren, die in individuellen, peer- oder dozentenbasierten Feedbacks eine Verknüpfung und damit einen Transfer zwischen einer simulierten Lernwelt und der Realität schaffen.

(Susanne Weber – Ludwig-Maximilians-Universität München, Matthias Schumann – Georg-August-Universität Göttingen, Christine Kreuzer – Ludwig-Maximilians-Universität München)

C 3 Klassifikationen zur Analyse und Prognose von Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt

C 3.1 Die QuBe-Kompetenzklassifikation für das BMAS-Fachkräftemonitoring

Berufe und die für sie benötigten Kompetenzen ändern sich stetig. Indes sind Kompetenzen definitorisch schwer greifbare Phänomene, was hohe Anforderungen an ihre Messung stellt. Insgesamt ist die Operationalisierung von Kompetenzen in erheblichem Maß durch den übergeordneten Analysezweck bestimmt.

Für das BMAS führen das IAB und das BIBB in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) seit dem Jahr 2018 das BMAS-Fachkräftemonitoring durch. Dieses baut auf den Qualifikations- und Berufsprojektionen von BIBB und IAB auf (**vgl. Kapitel A10.2**) und verfolgt das Ziel, zukünftige Fachkraftbedarfe wie -angebote zu projizieren und dementsprechende Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt aufzudecken.

Die Bilanzierung von Arbeitsangebot und -nachfrage erfolgt klassischerweise entlang der etablierten Berufsbilder, wie sie in formalen Abschlüssen und Zertifikaten abgebildet sind. Jedoch wird diese Betrachtung der Realität des Arbeitsmarktes und seiner Matchingmechanismen immer weniger gerecht. Tätigkeitsinhalte ändern sich schneller als früher. Berufsbilder werden fluider. Einst disjunkte Tätigkeitsfelder überschneiden sich zunehmend in einer berufsübergreifenden, digitalen Dimension. Dies wirft immer häufiger neue Fragen auf. Wo hört ein etablierter Beruf auf, wo fängt ein anderer an, wo ist ein dritter wohlmöglich geboren? Die neue Arbeitswelt ist, insbesondere geprägt durch neue technologische Entwicklungen wie eben jenen der Digitalisierung, facettenreicher als früher. Daher bedürfen die etablierten Analyseschemata einer Ergänzung. Werden dementsprechend Angebote und Bedarfe an Kompetenzen in Analysen miteinbezogen, so schafft dies einen praktischen Mehrwert für Forschung und Politikberatung.

Um die Projektionsmöglichkeiten des BMAS-Fachkräftemonitorings um das Analysemerkmal beruflicher Kompetenzen zu erweitern, wird eine leistungsfähige Klassifikation benötigt. Diese soll die wichtigsten Kompetenzen auf einer für Projektionszwecke darstellbaren Aggregationsebene kondensieren. Die für diesen Zweck entwickelte, kompakte QuBe-Kompetenzklassifikation genügt diesen Prämissen der projektionsfreundlichen Komplexitätsreduktion und guten Interpretierbarkeit. Sie umfasst insgesamt 16 Einzelkompetenzen. Diese sind nicht genuin berufsspezifisch und dennoch hinreichend detailliert. Die neuentwickelte Klassifikation geht – leicht modifizierend – auf jene von Tätigkeitsarten nach Eurofound (vgl. Fernández-Macías 2016) zurück → **Tabelle C3.1-1**. Die Eurofound-Klassifikation bietet sich insbesondere aufgrund ihrer Kompaktheit als Vorbild an. Sie stellt direkt am Arbeitsplatz anwendbare Tätigkeiten dar, welche sich als konkretisierte Kompetenzen verstehen lassen. Die Kompetenzanforderungen werden für die QuBe-Kompetenzklassifikation mittels Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2012 und 2018 modelliert **E**.

E

Modellierung von beruflichen Kompetenzprofilen mittels Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2012 und 2018

Die Modellierung der Kompetenzprofile basiert auf Selbsteinschätzungen von Beschäftigten in den jeweiligen Berufen. Sie werden aus den Angaben zu ausgeübten Tätigkeiten, beruflichen Anforderungen und Arbeitsbedingungen abgeleitet.

In Abhängigkeit von dieser Datengrundlage werden die verschiedenen Systematikpositionen der QuBe-Kompetenzklassifikation unterschiedlich operationalisiert. Für einen Teil der Kompetenzanforderungen werden einzelne Ausgangsvariablen als alleinige Annäherung genutzt. Für den anderen Teil der Kompetenzanforderungen, die mit mehreren Ausgangsvariablen assoziierbar sind, werden alle diese in den jeweiligen Skalen gebündelt. Dies geschieht mittels des dimensionsreduzierenden Verfahrens der polychorischen Hauptkomponentenanalyse (vgl. Kolenikov 2004). Alle Skalen werden auf die Spannbreite von 0 (keine Kompetenzanforderung im Beruf) bis 1 (sehr hohe Kompetenzanforderung im Beruf) recodiert. Die exakte Operationalisierung aller Kompetenzen mit Daten der Erwerbstätigkeitsbefragungen ist dem vierten Zwischenbericht zur Entwicklung eines Analyseinstruments zur Prognose von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Deutschland (Fachkräftemonitoring) (vgl. Zika u. a. 2020) zu entnehmen.
In nachfolgenden Analysen werden zumeist Gruppendurchschnitte an Kompetenzanforderungen ausgewiesen. Zusammenfassend sind diese extrapolierten Ausprägungen Maßzahlen dafür, wie groß eine spezifische Kompetenzanforderung in einem gegebenen Beruf ist.

Tabelle C3.1-1: **Kompetenzanforderungen nach Anforderungsniveau**

	Kompetenz in Anlehnung an Tätigkeitsarten nach EUROFOUND															
	1.a.	**1.b.**	**2.a.**	**2.b.**	**2.c.**	**2.d.**	**3.a.**	**3.b.**	**3.c.**	**4.a.**	**4.b.**	**5.a.**	**5.b.**	**5.c.**	**6.a.**	**6.b.**
Anforderungen gemäß KldB 2010	Körper-kraft	Finger-fertigkeit	Lese- und Schreib-fähigkeit	Mathe-matische Fähig-keiten	Sammeln und Evaluieren komplexer Informati-onen und Sachver-halte	Kreativi-tät und Lösungs-findung	Dienst- und Hilfe-leistungen	Lehren	Verkauf und Beein-flussung	Maschinen (ohne IKT)	IKT	Teamwork	Manage-ment und Koordinie-rung	Rechts-wesen	Selbst-ständigkeit	Routine
1: Helfer- bzw. Anlerntätigkeiten																
2: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten																
3: Komplexe Spezialistentätig-keiten																
4: Hochkkomplexe Tätigkeiten																
Legende	Sehr hohe Kompe-tenzan-forderung		Durch schnittl. Kompe tenzan-forderung		Keine Kompe-tenzan-forderung											

Anm.: Die Grüntöne zeigen die unterschiedlichen Stärken der Kompetenzerfordernisse für die Anforderungsniveaustufen an. Je kräftiger die Grünfärbung, desto größer das jeweilige Kompetenzerfordernis.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2012 und 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Tabelle C3.1-2: **QuBe-Kompetenzklassifikation**

Arbeitsinhalte
1. Physisch
Physische Dispositionen
a. Körperkraft
b. Fingerfertigkeit
2. Intellektuell
Bearbeitung und Weiterentwicklung von Informationen und komplexe Problemlösung
a. Lese- und Schreibfähigkeit
b. Mathematische Fähigkeiten
c. Sammeln und Evaluieren komplexer Informationen und Sachverhalte
d. Kreativität und Lösungsfindung
Arbeitsgegenstände
3. Sozial-interaktiv
Interaktion mit anderen Menschen
a. Dienst- und Hilfeleistungen
b. Lehren
c. Verkauf und Beeinflussung
4. Technisch
Umgang mit Technologie im Arbeitskontext
a. Maschinen (ohne Informations- und Kommunikationstechnologie)
b. Informations- und Kommunikationstechnologie
Methoden und Personale Dispositionen
5. Methodisch
Fähigkeiten zur Arbeits- und Selbstorganisation
a. Teamwork
b. Management und Koordinierung
c. Rechtswesen
6. Personal
Personale Dispositionen der Selbstorganisation
a. Selbstständigkeit
b. Routine
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Erste Ergebnisse zeigen eine gute, intuitive Interpretierbarkeit dahingehend auf, welche Kompetenzen mit welchen Anforderungsniveaus und Berufsfachlichkeiten korrespondieren. Die in → **Tabelle C3.1-2** dargestellte Heatmap weist für Anforderungsniveaus mit vergleichsweise hohen Kompetenzanforderungsausprägungen dunklere, mit vergleichsweise niedrigeren Kompetenzanforderungsausprägungen hellere Kacheln auf. Es zeigt sich, dass physische Kompetenzen sowie Routine eher auf niedrigeren Anforderungsniveaus gefragt sind, intellektuelle eher auf höheren. Teamwork ist auf allen Anforderungsniveaus sehr gefragt. Für die Kompetenz Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), welche in dieser Klassifikation mehr Experten/Expertinnen als reine Anwenderkenntnisse voraussetzt, zeigt sich auf allen Anforderungsniveaus vergleichsweise geringere Anforderungsausprägungen. Diese Kompetenzanforderung streut dafür sehr über die Berufsfachlichkeit jenseits der Anforderungsniveaus. So zeigen sich auf Ebene der Berufshauptgruppen und Berufsgruppen für IKT teilweise ebenfalls sehr hohe Anforderungsausprägungen.

(Bennet Krebs)

C 3.2 Kompetenzanforderungen am Arbeitsmarkt

Auf dem Arbeitsmarkt treffen Arbeitnehmer/-innen, die ihre Arbeitskraft anbieten, und Arbeitgeber/-innen mit entsprechender Nachfrage aufeinander. Die Kompetenzanforderungen von Arbeitgeber/-innen kommen immer dann zum Vorschein, wenn diese neue Beschäftigte suchen. Sie beschreiben die zu besetzenden Stelle idealtypisch und suchen nach entsprechenden Personen, die diese Anforderungen mehr oder weniger erfüllen.

In Stellenanzeigen werden neben Fachwissen und „harten Fakten" wie formale Qualifikationen ebenso persönliche und soziale Kompetenzen beschrieben. Formale Qualifikationen alleine reichen nicht aus, um konkrete und aktuelle Bedarfe der Betriebe abzubilden. Es geht im speziellen um die Frage, welche Eigenschaften und Voraussetzungen eine Person mitbringen muss, um sich erfolgreich auf eine Stelle bewerben zu können. Es werden also Handlungspotenziale einer Person mit den charakteristischen Kompetenzen, die einem Beruf zugeschrieben werden, für eine erfolgreiche Berufsausübung miteinander in Beziehung gesetzt.

In Deutschland gibt es aufgrund von einheitlichen Ausbildungsinhalten eine konkrete Erwartung für bestimmte Berufe im Hinblick auf die alltägliche Ausübung von Tätigkeiten oder die Kompetenzen der Fachkräfte. In Stellenanzeigen ist jedoch häufig noch eine tiefere Analyse möglich, da Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen ein sehr genaues Bild von aktuell benötigten Kompetenzen, Tätigkeiten und Anforderungen äußern.

Sie formulieren also Anforderungen an idealtypische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Ausübung der Tätigkeiten in ihrem Betrieb. Damit bieten der Stellenbesetzungsprozess und vor allem die Stellenanzeigen die Möglichkeit, Entwicklungen und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sichtbar zu machen. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen orientieren sich bei der Formulierung der gewünschten Qualifikationen an den Abschlüssen, die ihnen bekannt sind. Zusätzlich werden sie besonders relevante Kompetenzen und Kerntätigkeiten für Ihren Betrieb beschreiben. Wenn neue Anforderungen als bisher notwendig sind oder neue Technologien eingesetzt werden, sind diese auch im Stellenanzeigentext zu finden. Ebenso kann es passieren, dass für bestimmte Tätigkeiten Positionen mit neuen Berufsabschlüssen besetzt werden: Beispielsweise wird die Stelle des Mechanikers mit einem Mechatroniker besetzt oder die neue Anforderung an eine Pflegefachkraft wird der „sichere Umgang mit Tablets" zur Erfassung von Vitalwerten der zu Pflegenden sein.

Genau solche Veränderungen von Kompetenzanforderungen in der Arbeitswelt wollen wir für die Qualifikationsentwicklungsforschung erfassen und auswerten. Die Stellenanzeigen E können (sowohl im Querschnitt als auch im Zeitverlauf) nach Branche, Berufen, Qualifikationsstufen, Regionen und anderen Merkmalen differenziert ausgewertet werden. Die Veränderung von Berufsbildern und die daraus resultierende Anpassung von Lehrplänen und Ausbildungsordnungen sind wichtige Aufgaben für das BIBB und die Stellenanzeigen leisten hierbei einen wichtigen Beitrag zur Früherkennung.

E BIBB-Datenbank Stellenanzeigen

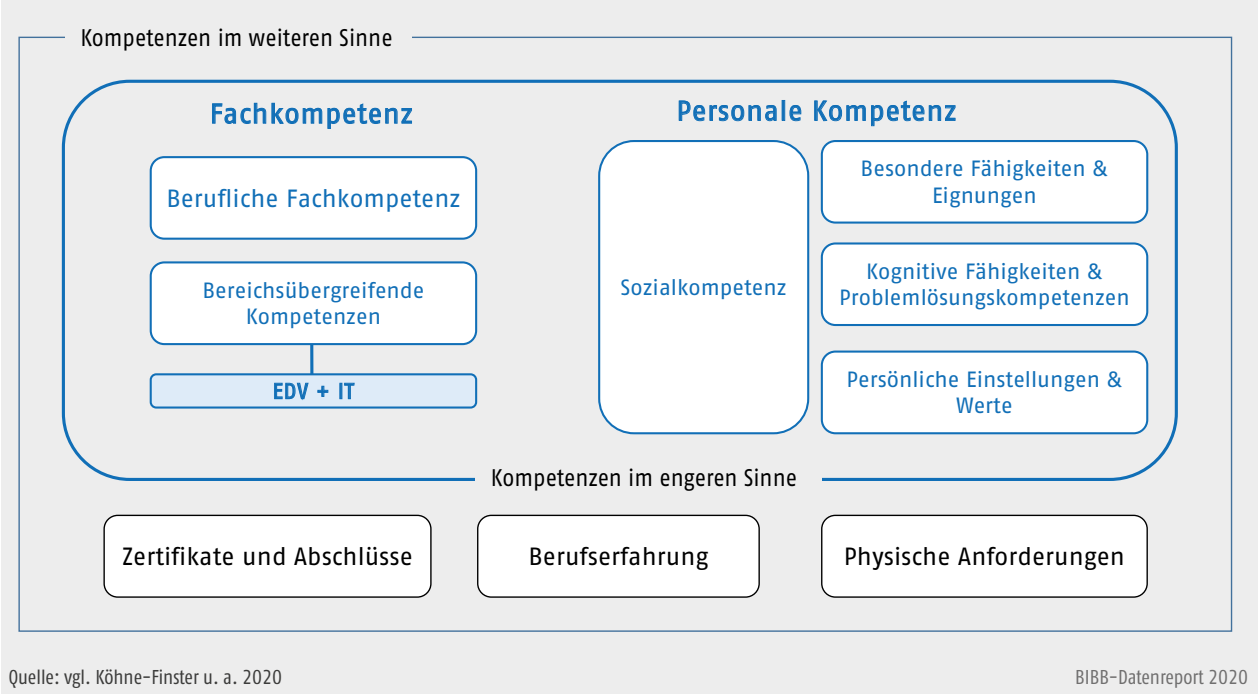
Die BA liefert dem BIBB seit 2011 alle Anzeigen der offenen Stellen, die am Stichtag 15. Oktober in ihrem Stellenportal der BA veröffentlicht sind. Das sind ca. 400.000 Anzeigen pro Jahr, darunter ca. 100.000 Stellenanzeigen für Ausbildungsplätze. Die gesamten Informationen zu einer Stelle werden vom suchenden Betrieb übermittelt. Neben dem kompletten Anzeigentext werden ebenso Metadaten geliefert. Hierbei werden der gesuchte Beruf (DKZ bzw. 5-Steller KldB2010), der Wirtschaftszweig des Unternehmens (5-Steller WZ2008), die Anzahl der Mitarbeiter/-innen sowie das gesuchte Ausbildungsniveau etc. angegeben. Neben dem Volltext der Anzeige erhält das BIBB diese Informationen in vercodeter Form, die dann quantitativ ausgewertet werden können und in dieser Kombination einzigartig sind. Um die Gesamtzahl der bisher vorliegenden Stellenanzeigen im BIBB analysieren zu können werden inzwischen maschinelle Informationsextraktionen genutzt.

Informationsextraktion und Klassifizierungsschemata

Ein Anwendungsbeispiel für die Analyse der Stellenanzeigen mithilfe der computerlinguistischen Spracherkennung und Text Mining ist die Untersuchung von Arbeitsmitteln in den Stellenanzeigen (vgl. Güntürk-Kuhl/Lewalder/Martin 2017). Hierbei wurden Arbeitsmittel aus Stellenanzeigen ausgelesen und können über Berufe und Branchen dargestellt werden. Das zugrunde liegende Extraktionsverfahren wird stetig aktualisiert und für einzelne Jahrgänge überarbeitet.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Analyse von Kompetenzen. Um mit der großen Menge an Kompetenzbegriffen aus den Stellenanzeigen sinnvoll umzugehen, ist es notwendig, ähnliche Begriffe zu aggregieren bzw. zusammenzufassen und ein Klassifizierungsschema zu erstellen. Das „Vier-Säulen-Prinzip" des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) unterscheidet Fachkompetenzen, unterteilt in Wissen und Fertigkeiten, und personale

Schaubild C3.2-1: **BIBB-Kompetenzschema**



Quelle: vgl. Köhne-Finster u. a. 2020 BIBB-Datenreport 2020

Kompetenzen, unterteilt in Sozialkompetenz und Selbstständigkeit, als zentrale Begrifflichkeiten.

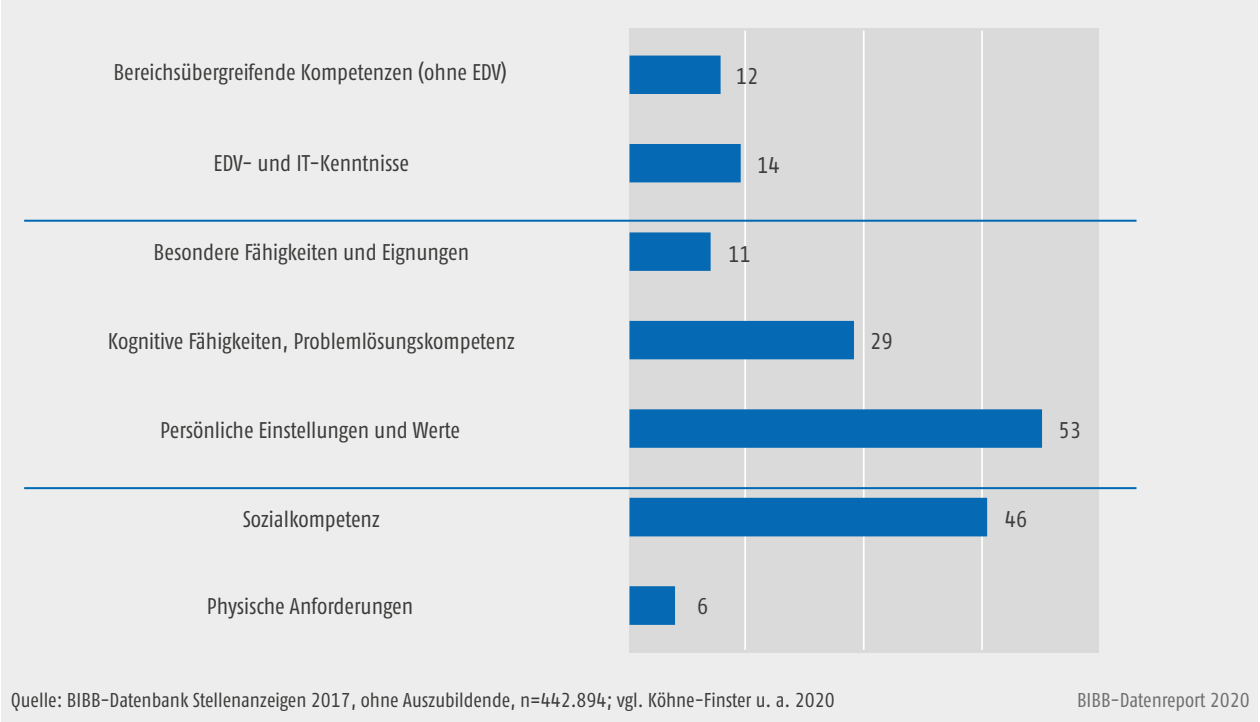
Für das automatisierte Extraktionsverfahren wurde in Zusammenarbeit mit dem österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) dessen bereits existierendes Schema und sein Schlagwortkatalog genutzt und mit dem vorliegenden Ansatz verbunden, der ebenfalls Kompetenzen in Bereiche hierarchisch gliedert. Auf der obersten Ebene wird zwischen fachlich beruflichen, überfachlich beruflichen sowie Zertifikaten und Abschlüssen unterschieden. Hierdurch konnten Kompetenzen in den Anzeigen gefunden und über Musterverfahren weitere Kompetenzen herausgelesen werden.

Das BIBB-Kompetenzschema → **Schaubild C3.2-1** umfasst sowohl Kompetenzen im engeren Sinne, als auch im weiteren Sinne. Kompetenzen im engeren Sinne beinhalten **Fachkompetenzen** (sowohl die beruflichen, als auch bereichsübergreifende Kompetenzen wie Fremdsprachen oder EDV-Kenntnisse) und **Personale Kompetenzen**, die Sozialkompetenzen und andere persönliche Fähigkeiten und Einstellungen umfassen. Im Sinne des DQR umfasst Fachkompetenz hier sowohl „Wissen“ als auch „Fertigkeiten“. Mit den Angaben im Stellenanzeigentext ist es nicht immer möglich eine trennscharfe Unterscheidung vorzunehmen. Fachkompetenzen werden vor allem mit der Nennung des Berufes bzw. der Berufserfahrung hervorgehoben. Bei der Formulierung einer Fachkompetenz wird dann meistens eine Kombination aus beiden impliziert.[316] Neben beruflichen Fachkompetenzen zählen auch die bereichsübergreifenden Kompetenzen zu den Fachkompetenzen. Diese Anforderungen liegen quer über verschiedene Berufe und sind Kompetenzen, die man für die Ausübung verschiedener Tätigkeiten einsetzen kann. Zum Beispiel Präsentationstechnicken, Fremdsprachen oder EDV-Kenntnisse. EDV- und IT-Kompetenzen haben hier eine gesonderte Stellung, da der thematische Schwerpunkt in der Analyse der Stellenanzeigen „Digitalisierung und die Auswirkung auf das Arbeitsleben“ diesen Kompetenzen eine Schlüssel-Rolle zukommen lässt. In vielen Berufen lassen sich Digitalisierungstendenzen abzeichnen und die Zunahme an EDV- und IT-Anforderungen könnte man an dieser Stelle gut nachzeichnen.

Die Kategorie Personale Kompetenz umfasst zum einen Sozialkompetenz, also die Fähigkeiten im Umgang mit anderen Menschen wie Teamfähigkeit oder Durchsetzungsvermögen, sowie drei Felder, die persönliche Einstellungen und Eigenschaften beschreiben. Besondere Fähigkeiten und Eignungen umfassen z. B. Musikalität oder Kreativität. Kognitive Fähigkeiten und Problemlösungskompetenz beschreibt z. B. die systematische Arbeitsweise, Konzentrationsfähigkeit oder Lernbereitschaft. Persönliche Einstellungen und Werte enthalten Kompetenzen wie Verantwortungsbewusstsein oder Zuverlässigkeit.

316 Diese zumeist nur indirekte und nicht ausführliche Nennung der fachlichen Kompetenzen soll zukünftig durch die Zuspielung der fachlichen Kompetenzen aus den Ausbildungsordnungen ergänzt werden.

Schaubild C3.2-2: **Kompetenzverteilung in den Stellenanzeigen (Mehrfachnennungen in %)**



Quelle: BIBB-Datenbank Stellenanzeigen 2017, ohne Auszubildende, n=442.894; vgl. Köhne-Finster u. a. 2020 BIBB-Datenreport 2020

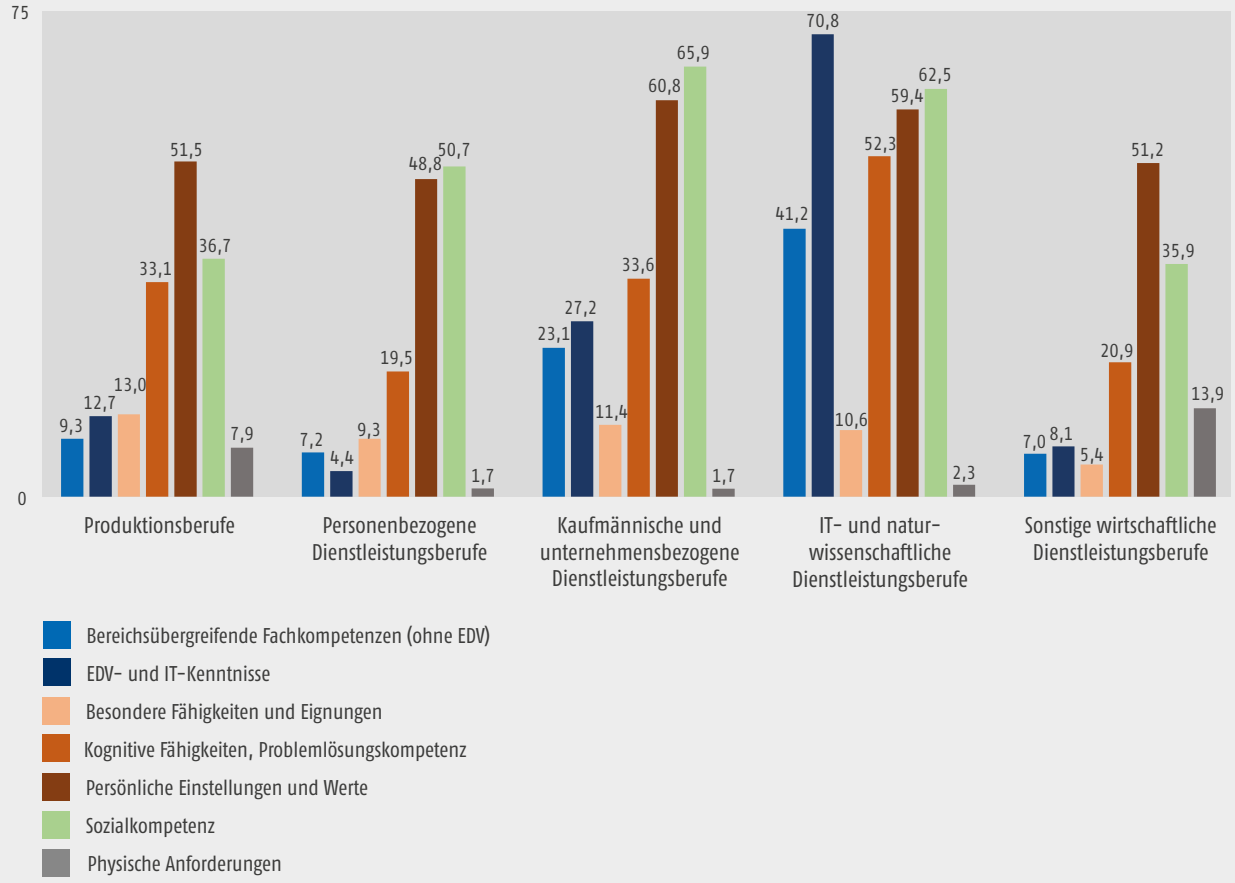
Kompetenzen im weiteren Sinne werden hier als **Zertifikate und Abschlüsse, Berufserfahrung** und **Physische Anforderungen** verstanden. In der Kategorie Zertifikate und Abschlüsse werden neben Berufsabschlüssen sowie Fort- und Weiterbildungen verschiedene Lizenzen und Zertifikate wie Führerscheine zusammengefasst. Die Kategorie Berufserfahrung ist als Kompetenzbündel zu verstehen. In dieser expliziten Formulierung stecken konkrete Erwartungen an die Bewerberinnen und Bewerber. Neben dem berufsspezifischen Fachwissen, Arbeitsabläufen sowie dem vertrauten Umgang mit typischen Arbeitsmitteln sind es auch die Sozialkompetenzen wie Umgang mit Kolleginnen und Kollegen oder Eigenständigkeit, die in dieser Anforderung stecken. Daher steht diese Kategorie (im weiteren Sinne) grafisch im Schema zwischen Fach- und Personalen Kompetenzen (→ **Schaubild C3.2-1**). In die Kategorie physische Anforderungen fallen körperliche Voraussetzungen wie „gutes Sehvermögen“ oder „Höhentauglichkeit“, die nicht erlernbar sind, aber als Voraussetzung für die Einstellung in bestimmte Berufe gefordert werden.

Erste Analysen

Einen ersten Überblick über die Verteilung der Kompetenzkategorien in den Stellenanzeigen bietet → **Schaubild C3.2-2**.

Diese Auswertung zeigt, dass die bereichsübergreifenden Kompetenzen, also Anforderungen die nicht fachspezifisch sind, selten explizit in den Anzeigen erwähnt werden. EDV- und IT-Kenntnisse werden in 14% der Anzeigen genannt. Personale Kompetenzen hingegen finden sich in einer Vielzahl von Anzeigen wieder. Insbesondere „Persönliche Einstellungen und Werte“ werden in mehr als der Hälfte der Anzeigen angegeben. Gewünschte Kompetenzen aus dieser Kategorie sind Einsatzbereitschaft (34%), Zuverlässigkeit (26%) und Verantwortungsgefühl (11%). Fast in jeder zweiten Anzeige werden Sozialkompetenzen, also Kompetenzen im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen oder Kundschaft gewünscht. Relativ häufig werden Teamfähig (29%) und kommunikative Fähigkeiten (11%) angegeben. Kognitive Anforderungen werden in fast jeder dritten Stellenanzeige formuliert. Hierbei wird eine selbstständige (20%) oder systematische (5%) Arbeitsweise als Anforderung genannt. Besondere Fähigkeiten und Eignungen werden nur in etwa jeder zehnten Anzeige formuliert. Am häufigsten wird dabei handwerkliches Geschick (5%), Organisationstalent (4%) oder Kreativität (2%) genannt. Physische Anforderungen werden im Vergleich zu den anderen Kategorien selten angegeben, wobei vor allem die körperliche Belastbarkeit in 5% der Anzeigen ausdrücklich erwähnt wird. Fachkompetenzen oder Zertifikate werden hier nicht dargestellt, da diese selten explizit benannt werden, sondern über die Berufsbezeichnung miteingeschlossen werden. → **Schaubild C3.2-3** zeigt einen Überblick über die unterschiedlichen Kompetenzanforderungen in den einzelnen Berufssektoren auf.

Schaubild C3.2-3: **Kompetenzkategorien nach Berufssektoren (in %)**



Quelle: BIBB-Datenbank der Stellenanzeigen 2017, ohne Auszubildende und fehlende Angaben zu Berufen, n=438.657; vgl. Köhne-Finster u. a. 2020

BIBB-Datenreport 2020

„Persönliche Einstellungen und Werte" werden in allen Berufssektoren häufig genannt. Die „bereichsübergreifenden Fachkompetenzen" werden in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen sowie den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen häufiger genannt als in den anderen Berufssektoren. Erwartungsgemäß werden die „EDV- und IT-Kenntnisse" besonders häufig in diesem Berufssektor formuliert und ebenso in fast jeder dritten Anzeige der kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen. „Sozialkompetenzen" werden in kaufmännischen und unternehmensbezogenen, personenbezogenen sowie IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen häufiger angesprochen als in Produktionsberufen oder sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. „Physische Anforderungen", also körperliche Belastbarkeit, werden häufiger in den Produktionsberufen und den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen erwähnt im Vergleich zu den übrigen Dienstleistungsberufen (vgl. Köhne-Finster u. a. 2020, URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16688**).

Zusammenfassung

Bei all diesen Analysen muss bedacht werden, dass Stellenanzeigen nicht das gesamte Spektrum an Kompetenzanforderungen ausweisen[317], sondern zuvorderst die wichtigsten, oder solche, die nicht schon Standard oder Selbstverständlichkeiten sind. Somit weisen die genannten Kompetenzen in Stellenanzeigen im Zeitverlauf jeweils auf neue und abweichende Anforderungen hin. Sobald das Extraktionsverfahren der Kompetenzen über alle Jahrgänge durchgelaufen und abgeschlossen ist und dem Schema zugeordnet wurden, steht ein belastbares Instrument zur Verfügung, mit dem zahlreiche Forschungsfragen der beruflichen Kompetenzanforderungen und Kompetenzentwicklungen beantwortet werden können.

(Betül Güntürk-Kuhl)

317 Dies gilt vor allem für die fachlichen Anforderungen, die sich zumeist aus der Berufsnennung ergeben (siehe vorhergehende Fußnote). Hier dürften mit Blick auf die berufsbezogene Struktur des deutschen Arbeitsmarktes Unterschiede im internationalen Vergleich erkennbar sein.

C 4 Kompetenzentwicklung im Betrieb

C 4.1 Lernformen in Unternehmen und benötigte Kompetenzen – Ergebnisse der CVTS5-Zusatzerhebung

Die betriebliche Weiterbildung ist von großer Bedeutung für die Deckung des unternehmensspezifischen Qualifizierungsbedarfs und unterstützt die Unternehmen und ihre Beschäftigten bei der Bewältigung von technischen und organisatorischen Veränderungen. Sie kann dabei auf unterschiedlichen Wegen stattfinden. Informationen über die in den Unternehmen verwendeten Lernformen liefern die europaweite CVTS5-Haupterhebung (vgl. E in **Kapitel B1.2.2**) und die nationale Zusatzerhebung zu CVTS5 E . Beide Befragungen untersuchen darüber hinaus die Kompetenzen der Beschäftigten, die in den nächsten Jahren wichtiger werden, um sich selbst und ihr Unternehmen wettbewerbsfähig zu halten. Im Beitrag wird auf die nationalen Ergebnisse für die 270 Unternehmen, die an der telefonischen Befragung der Zusatzerhebung teilgenommen haben, sowie auf die zwölf qualitativen betrieblichen Fallstudien eingegangen.

E CVTS5-Zusatzerhebung

Die fünfte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung CVTS (Continuing Vocational Training Survey, vgl. E in **Kapitel B1.2.2**) stellt für das Jahr 2015 für die EU-Mitgliedstaaten vergleichbare Daten zu betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten zur Verfügung (vgl. Datenreport 2018 und 2019, Kapitel B1.2.2). Diese Erhebung wurde vom BIBB durch eine zweistufige nationale Zusatzerhebung (vgl. **https://www.bibb.de/de/81567.php**) ergänzt, die durch das BMBF gefördert wird.

Von März bis Juni 2018 wurden 270 weiterbildende Unternehmen, die bereits an der Haupterhebung teilgenommen haben, in computerunterstützten telefonischen Interviews (CATI – Computer assisted telephone interviews) u. a. zu den Auswirkungen von Vernetzung und Digitalisierung auf das Lernen in Unternehmen, zu Lernformen in Unternehmen und überbetrieblichen Weiterbildungskooperationen und Unterstützungsstrukturen befragt. Wie in der Haupterhebung waren Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus nahezu allen Wirtschaftszweigen mit Ausnahme der Branchen Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie private Haushalte mit Hauspersonal einbezogen. Um Aussagen für die Grundgesamtheit der weiterbildenden Unternehmen in Deutschland treffen zu können, wurden Hochrechnungsfaktoren berechnet.

Die Ergebnisse dieser CATI-Befragung wurden 2018/2019 in Fallstudien in zwölf Unternehmen vertieft. Je Unternehmen wurden leitfadengestützte Interviews von rund einstündiger Dauer mit Personal- und Weiterbildungsverantwortlichen sowie Beschäftigten geführt.

Lernformen in Unternehmen

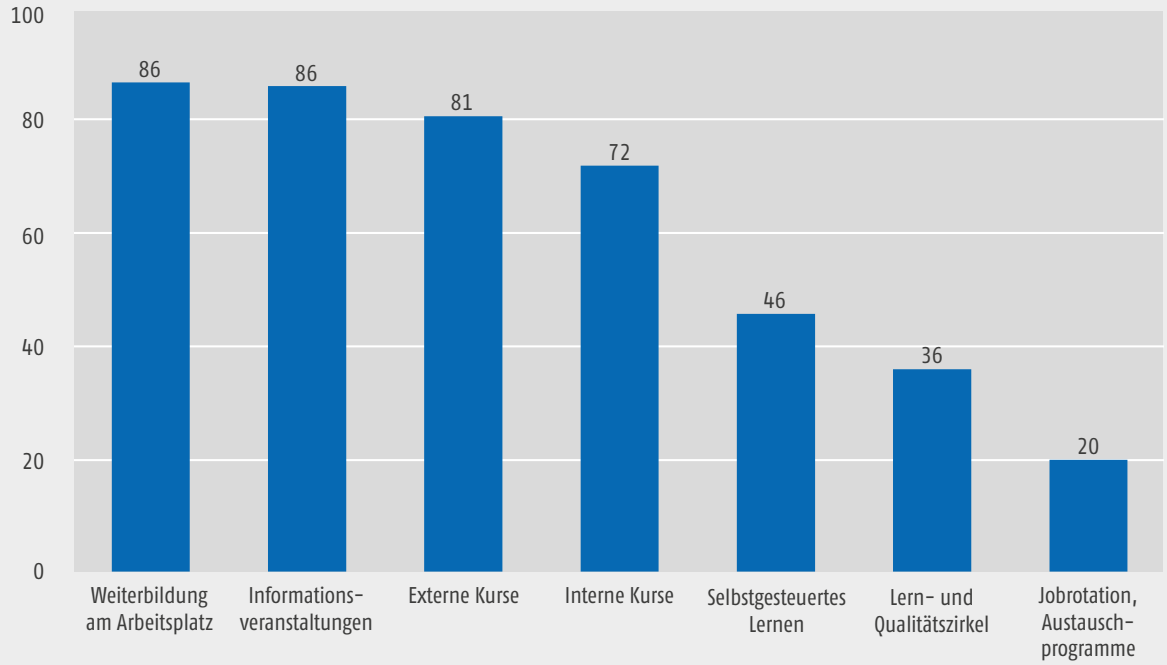
Veränderungen im betrieblichen Lernen

In der CVTS5-Haupterhebung wurde das Angebot an sieben verschiedenen Lernformen (vgl. E in **Kapitel B1.2.2**) erfasst.[318] Die Hälfte der weiterbildenden Unternehmen, die an der nationalen Zusatzerhebung teilgenommen hat, bot 2015 fünf oder mehr unterschiedliche Lernformen an. Dies deutet darauf hin, dass in diesen Unternehmen eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Weiterbildung stattfindet. Ein breites Spektrum an Lernformen ermöglicht es, für unterschiedliche Lernbedarfe und verschiedene Beschäftigtengruppen besonders geeignete Angebote und Maßnahmen bereitzustellen. „Klassische" Weiterbildung in Form von Kursen spielte weiterhin eine wichtige Rolle → **Schaubild C4.1-1.** Das Lernen in den Kursen verändert sich jedoch, und moderne Medien finden zunehmend Eingang. So gaben viele Unternehmen an, häufiger als noch vor drei bis fünf Jahren auf eigenständiges Üben mit Computer, Tablet oder Smartphone (73%) und dezentralen Unterricht oder Fernunterricht mit Online-Elementen (55%) zu setzen. Frontalunterricht (in 50% der Unternehmen seltener) oder das Lernen mit Papier und Stift (64% seltener) verloren deutlich an Bedeutung.

Neben den Kursen wurde eine Reihe von anderen Lernformen angeboten, darunter stärker in den Arbeitsprozess integrierte Formen. Geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz wie Einarbeitung und Unterweisung waren dabei am häufigsten. In vielen Studien (vgl. z. B. Dehnbostel 2008 und 2018; Harteis 2019) wird darauf verwiesen, wie wichtig das integrierte Lernen am Arbeitsplatz und die lernförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes für die Kompetenzerweiterung der Beschäftigten und damit für ihre Arbeits- und Beschäfti-

318 Die hier aufgeführten Werte können sich von den in **Kapitel B1.2.2** angegebenen Werten unterscheiden, da in der CVTS5-Zusatzerhebung eine Teilgruppe der an der Haupterhebung teilnehmenden Unternehmen befragt wurde, die als besonders weiterbildungsaktiv einzuschätzen ist.

Schaubild C4.1-1: **Anteil weiterbildender Unternehmen, die die jeweilige Lernform anbieten 2015 (in %)**



Quelle: Statistisches Bundesamt, CVTS5/BIBB, CVTS5-Zusatzerhebung; n = 270

BIBB-Datenreport 2020

gungsfähigkeit ist. In der Zusatzerhebung gaben 40% der Unternehmen an, dass Lernaktivitäten, die an den typischen Arbeitsplätzen stattfinden, und neben der Arbeit zusätzliche Zeit benötigen, sehr stark (7%) oder eher stark (33%) verbreitet waren. Mit insgesamt 47% noch etwas verbreiteter waren Lernaktivitäten in der arbeitsplatznahen Umgebung der Beschäftigten, also an Orten, an denen sie sich während des Arbeitsprozesses oder in kurzen Pausen (z. B. Aufenthalts- und Besprechungsräume, Teeküchen, Flure vor dem Arbeitsplatz) aufhalten. In sechs von zehn weiterbildenden Unternehmen waren Lernaktivitäten am Arbeitsplatz, die keinerlei zusätzliche Zeit benötigen, weil sie als Nebeneffekt unmittelbar bei der Ausführung der Arbeit entstehen, sehr stark (10%) oder eher stark (48%) verbreitet. Dabei stand in 41% der Unternehmen mit solchen Lernaktivitäten die Erweiterung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Vordergrund, 29% setzten auf die zunehmende Routine, die die Beschäftigten mit der Zeit schneller und besser macht. Für 30% hatte beides die gleiche Bedeutung. Insgesamt zeigte sich aber, wie schwierig es ist, in einer standardisierten Befragung Informationen über das arbeitsintegrierte Lernen abzufragen. Offenbleiben muss z. B., was genau unter den verschiedenen Formen des Lernens am Arbeitsplatz zu verstehen ist, wie diese informellen Lernprozesse ausgestaltet werden, ob diese intendiert sind (handelt es sich um beabsichtigte Lernprozesse oder um Lernen en passant?) oder ob von anderen Personen (z. B. Kolleginnen/Kollegen oder Vorgesetzten) gelernt wird oder die Beschäftigten sich selbst etwas beibringen.

Zur Bedeutung von Lernen im Arbeitsprozess

Die Betriebsfallstudien ermöglichen eine vertiefende Analyse der eingesetzten Lernformen. Im Rahmen der Interviews und Dokumentenanalysen wurden Angaben zu den verschiedenen Lernformen, ihren Inhalten und Ausprägungen gemacht. Es zeigte sich, dass die formale Weiterbildung in Form von Kursen, die zu offiziell anerkannten Zertifikaten führt, zwar weiterhin eine Bedeutung hat. Auch non-formale Kurse, die organisiert und intentional strukturiert umgesetzt werden, haben in den in die Fallstudien einbezogenen Unternehmen weiterhin einen hohen Stellenwert. Es wurde jedoch auf der anderen Seite sehr deutlich, dass das informelle Lernen im Arbeitsprozess gerade in Zeiten der Digitalisierung in all ihren verschiedenen Ausprägungen und Dimensionen an Bedeutung gewinnt. Das heißt, die mit den neuen Techniken einhergehenden arbeitsorganisatorischen Veränderungen bedingen durchaus Veränderungen in der Art und Weise, wie die Weiterbildung und das Lernen in Unternehmen vonstattengehen.

Die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs ergibt sich in den Unternehmen aus den Arbeitsprozessen vor Ort und wird von dort aus auch weiter kommuniziert. Ferner wird das Lernen zunehmend individueller. Dies macht es notwendig, einen entsprechenden Rahmen dafür zu entwickeln, wie Unternehmen diese Prozesse unterstützen können. Eine Möglichkeit hierzu ist, fein gegliederte Module anzubieten, bei denen die Teilnehmenden je nach Vorerfahrung flexibel einzelne Einheiten eines Kurses besuchen. Vielfach wird eine Kombination von Kursen (z. B. Gabelstaplerschein oder im Bereich der Automatisierungstechnik) und dem konkreten Lernen vor Ort am Arbeitsplatz umgesetzt. Die Unternehmen streben in diesem Rahmen verstärkt eine innerbetriebliche Vernetzung an, in welcher die Beschäftigten voneinander lernen und sich unterstützen.

Weitere Gelingensbedingungen des Lernens in der Arbeit

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der von den Unternehmen thematisiert wird, betrifft die Lernmotivation. Sie machten die Erfahrung, dass das Lernen aus den konkreten Bedürfnissen des Arbeitsplatzes heraus sich positiv auf die Lernmotivation auswirkt. Das wird als der entscheidende Vorteil des Lernens im Arbeitsprozess gegenüber dem Lernen in formalen oder non-formalen Kursen gesehen. Hervorgehoben wird ferner, dass das Lernen im Arbeitsprozess mittlerweile als „richtiges Lernen“ wahrgenommen wird. In früheren Zeiten war dies in vielen Unternehmen nicht der Fall, sondern es wurde als „Spielchen“ abgewertet, und Lernen fand, so die vorherrschende Sichtweise, in abgegrenzten Seminarräumen statt.

In der konkreten Umsetzung des Lernens im Arbeitsprozess ist ein gut funktionierendes Mentorensystem immens wichtig. Das heißt, wenn Beschäftigte bei der Problemlösung eines konkreten Anliegens an ihre Grenzen stoßen, wenden sie sich an ihnen zugeteilte Mentorinnen/Mentoren. Unter Umständen muss die nächsthöhere Ebene bei der Klärung einbezogen werden. Teilweise sprechen die Unternehmen in diesem Zusammenhang von einem Patensystem, in dem erfahrene Beschäftigte den neueren bzw. unerfahrenen Kolleginnen/Kollegen zur Seite stehen.

Auch spezielle Anwender- und Systemschulungen werden über ein Training on the Job vollzogen, zum Teil ergänzt mit Systemschulungen durch internes Training.

Ein weiterer Aspekt zur Förderung des Lernens bei der Arbeit ist die Ermöglichung der Nutzung von PCs oder mobilen Geräten auch für gewerblich-technische Mitarbeitende. Feste Lernzeiten werden dabei nicht vorgegeben, vielmehr nutzen die Beschäftigten diese Geräte je nach Bedarf bzw. Anliegen.

Auswirkungen der Digitalisierung auf das Lernen

Bei der Einarbeitung neuer Beschäftigter finden klassische Weiterbildungsschulungen durchaus weiterhin statt, teilweise sind sie sogar vorgeschrieben. Auch werden die Organisationsentwicklungsprozesse in den Unternehmen nach wie vor mit Schulungen ergänzt, um die Transformationsprozesse den Beschäftigten näher zu bringen und sie darauf vorzubereiten. Das Lernen im Unternehmen verändert sich aber in der konkreten Umsetzung, insofern das Online-Lernen ausgebaut wird. So werden z. B. Lernmanagementsysteme implementiert, um Schulungen online umzusetzen. Inhaltlich werden hierüber viele verschiedene Themen angeboten (Arbeitssicherheit, Datenschutz etc.). Ziel ist es, Weiterbildungsthemen online einfacher und auch individueller zur Verfügung zu stellen.

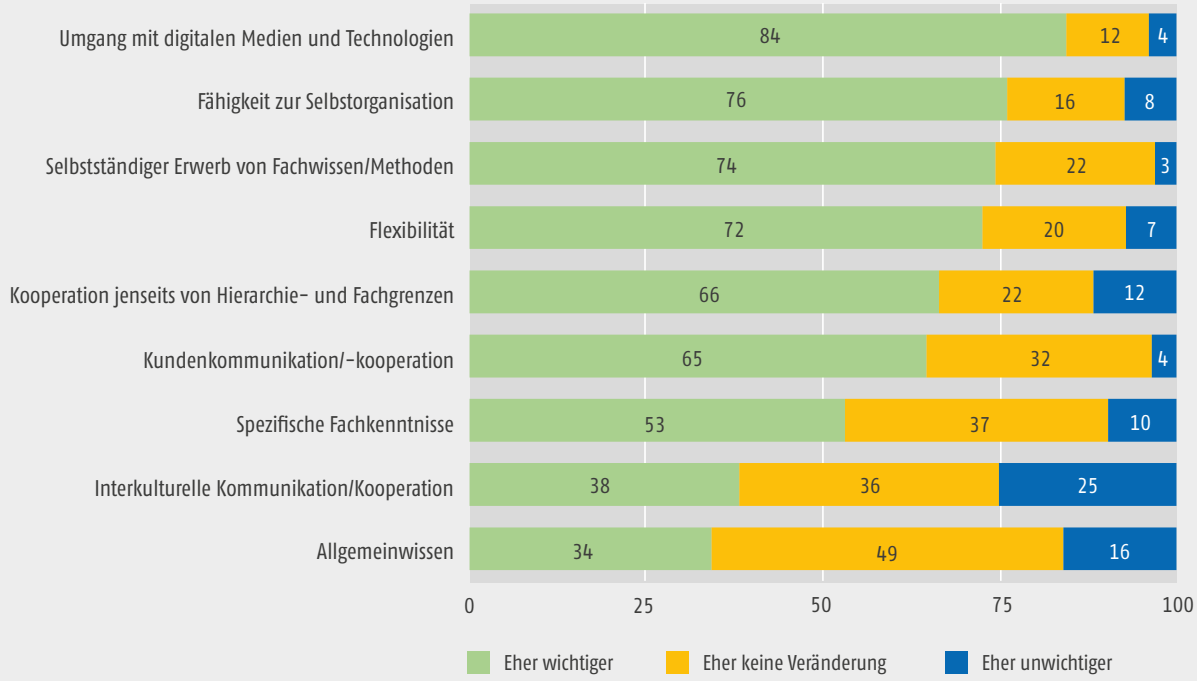
Insgesamt haben die Betriebsfallstudien gezeigt, dass sich die Lernformen bzw. die Lernorte verändern. Gleichzeitig wird das Lernen immer digitaler. Die Unternehmen setzen zunehmend Lernplattformen ein, sie organisieren Online-Trainings und Webinare, sie setzen auf eine Kombination aus Seminaren, auch online, und Lernen im Arbeitsprozess (Blended Learning). Technische Neuerungen in Form von Lernmanagementsystemen wie Moodle, Virtual Reality in der Aus- und Weiterbildung, der Einsatz von Simulatoren, generell das Schaffen von lernförderlichen Arbeitsumgebungen, werden verstärkt umgesetzt.

Kompetenzen in den Unternehmen

Mithilfe dreier Fragen wurden in der Haupt- und Zusatzerhebung ermittelt, welche Kompetenzen derzeit bzw. zukünftig in den Unternehmen benötigt werden und ob sich dieser Bedarf in den angebotenen Kursen widerspiegelt. Im Vergleich zur Situation vor drei bis fünf Jahren haben vor allem Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien und Technologien an Bedeutung gewonnen → **Schaubild C4.1-2.** Auch bei den sogenannten Soft Skills zeigte sich ein Bedeutungszuwachs. Dazu zählen die Fähigkeit zur Selbstorganisation, die selbstständige Aneignung neuen Fachwissens und neuer Arbeitsmethoden und die Fähigkeit, auf häufig ändernde Anforderungen zu reagieren (Flexibilität). Niedrigere Werte wurden bei Kompetenzen ermittelt, die z. B. bei der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen oder in der Kommunikation mit Kundinnen und Kunden benötigt werden. Kompetenzen im Bereich der interkulturellen Kommunikation wurden nur in einem kleineren Teil und hierbei insbesondere in Großunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten häufiger nachgefragt.

Zwei Fragen aus der CVTS5-Haupterhebung erlauben einen Blick in die Zukunft und ermöglichen es, die Anforderungen der Unternehmen mit den Inhalten der von

Schaubild C4.1-2: **Änderung der Wichtigkeit von Kompetenzen in den letzten drei bis fünf Jahren 2018 (in % der weiterbildenden Unternehmen)**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, CVTS5-Zusatzerhebung; n = 270

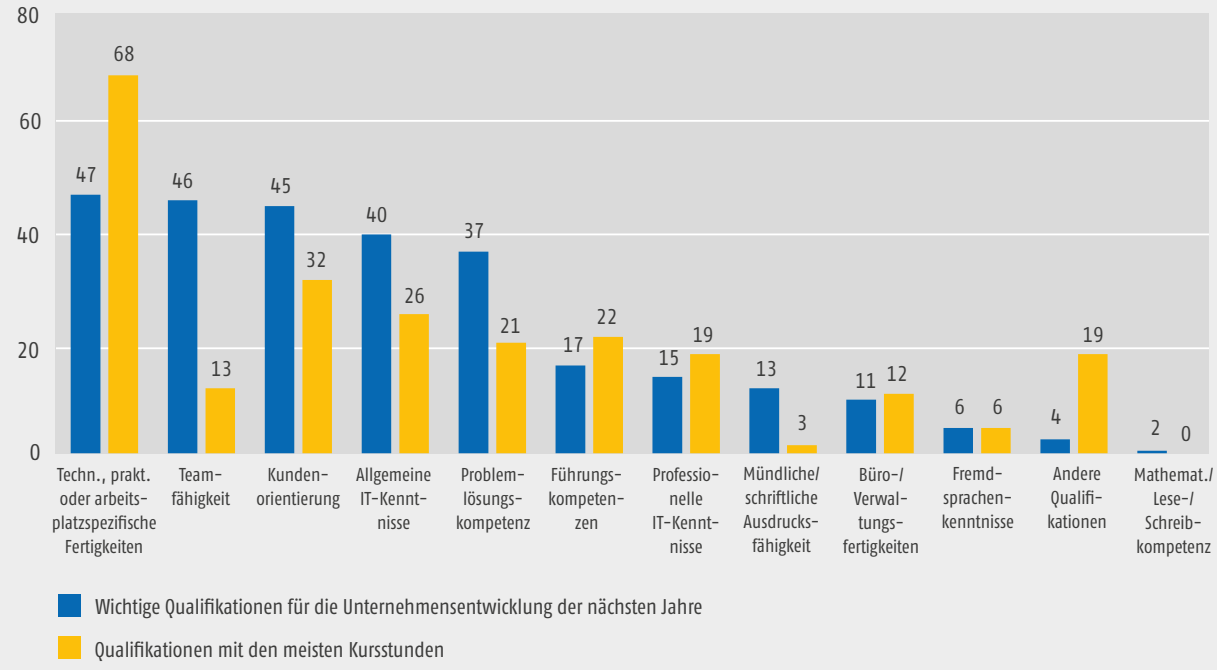
BIBB-Datenreport 2020

ihnen angebotenen Weiterbildungskurse zu vergleichen. Dabei zeigte sich, dass fach- bzw. arbeitsplatzspezifisches Wissen für die Unternehmen in den nächsten Jahren am wichtigsten sein wird → **Schaubild C4.1-3**. Um die Fertigkeiten ihrer Beschäftigten in diesem Bereich aktuell zu halten, waren die Unternehmen auch bereit, entsprechende Kurse anzubieten. In zwei Drittel der Unternehmen gehörten diese 2015 zu den Kursen mit dem größten Gesamtstundenumfang. Hohe Anteile sowohl bei der zukünftigen Bedeutung als auch beim Umfang der angebotenen Kurse erzielte die Kundenorientierung. Anders sah es bei der Teamfähigkeit aus. Obwohl sie eine grundlegende Fähigkeit ist, auf die kein Unternehmen bei ihren Beschäftigten verzichten möchte, war das Kursangebot in vielen Unternehmen eher gering. 40% der Unternehmen erwarteten eine wachsende Bedeutung von allgemeinen IT-Kenntnissen (z. B. Computerbedienung, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation). Deutlich wird jedoch auch, dass selbst in Zeiten der Digitalisierung nur ein kleinerer Teil der Unternehmen davon ausgeht, zukünftig professionelle IT-Kenntnisse (z. B. Programmierung) in größerem Umfang zu benötigen.

In den Fallstudien wurden diese Ergebnisse gemäß einem handlungsorientierten Kompetenzverständnis vertieft (vgl. Rüschoff 2019). Die untersuchten Unternehmen wiesen darauf hin, dass eine Orientierung an Kundenprozessen für sie handlungsleitend ist. Somit sind vor allem Prozess- und Fachkompetenzen von Bedeutung, das heißt, die Kundschaft gibt einen (Ablauf-)Prozess vor und die Mitarbeitenden werden entsprechend geschult. Das gilt sowohl im gewerblichen als auch im kaufmännischen Bereich. Ferner ist die soziale Kompetenz der Kommunikation von großer Bedeutung. In den Mitarbeitendengesprächen und in den Jahresgesprächen, von denen im Rahmen der Betriebsfallstudien berichtet wurde, wird die Bedeutung von Kommunikation sehr deutlich. Dabei geht es zum einen darum, überhaupt zu kommunizieren, und zum anderen darum, effektiv zu kommunizieren.

Weitere wichtige Kompetenzen sind personale Kompetenzen wie Selbstständigkeit und Eigenverantwortung. Hiermit ist beispielsweise gemeint, dass die Beschäftigten selbst Wege finden, sich neues Wissen anzueignen und dabei die Kolleginnen/Kollegen auch „mitzunehmen“. Digitale Kompetenzen spielen ebenfalls eine große Rolle. Durch die Automatisierung wird es für die Beschäftigten immer wichtiger, mit den damit einhergehenden neuen Anforderungen umzugehen. Ältere Beschäftigte tun sich damit in vielen Unternehmen schwerer und haben größere Ängste davor als die jüngere Generation, die damit aufgewachsen ist. Die Beschäftigten sollen über Schulungen entsprechende Kompetenzen entwickeln. Seitens des Unternehmens wird erwartet, dass die Beschäftigten

Schaubild C4.1-3: **Qualifikationen der Beschäftigten, die für die Unternehmensentwicklung der nächsten Jahre am wichtigsten sein werden, und Qualifikationen, auf die die meisten Kursstunden entfielen 2015 (in % der weiterbildenden Unternehmen)**



Mehrfachantworten: jeweils bis zu 3 Nennungen

Quelle: Statistisches Bundesamt, CVTS5/BIBB, CVTS5-Zusatzerhebung; n = 270 (wichtige Qualifikationen) bzw. 241 (Kursstunden) BIBB-Datenreport 2020

sich an diesen Prozessen beteiligen. Ängsten und Widerständen wird durch Aufklärung über die stattfindenden Prozesse begegnet.

Fazit

Insgesamt zeigt sich, dass die Unternehmen bereits starke Auswirkungen der Digitalisierung auf ihre Arbeits- und Lernprozesse erfahren und für die kommenden Jahre eine weitere Steigerung erwarten. Aufgrund der geänderten Anforderungen an die Belegschaft werden neben fachlichen und digitalen Kompetenzen vor allem auch soziale Kompetenzen wie Verantwortung, Selbstständigkeit, Flexibilität und Kommunikation wichtiger. Zur Schließung etwaiger Kompetenzlücken investieren Unternehmen in die Weiterbildung eigener und die Nachschulung neu eingestellter Beschäftigten. Dabei hat das formale Lernen in Form von Kursen nach wie vor seine Berechtigung und ist vielfach zwingend notwendig, wie die vielen Anwender- und Produktschulungen in den befragten Unternehmen verdeutlichen. Zunehmend gewinnt jedoch das informelle Lernen im Prozess der Arbeit an Bedeutung. Die Unternehmen haben erkannt, dass sie als Ergänzung zu den formalen Kursen Weiterbildungs- und Lerngelegenheiten im täglichen Arbeitsprozess schaffen müssen. Die betrieblichen Realitäten, die Komplexität der Arbeit und demzufolge das Lernen machen eine betriebsspezifische und ebenso eine personenspezifische Weiterbildungs- und Lernplanung somit unerlässlich.

(Gesa Münchhausen, Gudrun Schönfeld)

C4.2 Erfahrungen und Erkenntnisse zu den Möglichkeiten arbeitsintegrierter betrieblicher Weiterbildung

In der Berufs- und Weiterbildungsforschung gilt arbeitsintegrierte Kompetenzentwicklung inzwischen als integraler Bestandteil von betrieblicher Bildungsarbeit und beruflich-betrieblicher Weiterbildung. Gleichwohl bildet die arbeitsintegrierte Kompetenzentwicklung weitaus seltener den Gegenstand von Forschungsarbeiten als die aus dem betrieblichen Arbeitsprozess ausgelagerte Weiterbildung. Hier hat das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „informelles Lernen als Innovationsmotor“ (iLInno) angesetzt, welches mit Mitteln des BMBF im Programm „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ gefördert wurde und dessen Ergebnisse 2018 veröffentlicht wurden (vgl. Molzberger 2018).

Projekt iLInno

In diesem Forschungs- und Entwicklungsprojekt sind die Bedingungen für Kompetenzentwicklungen in kleinen und mittleren Unternehmen fallspezifisch als Voraussetzung der Möglichkeit arbeitsprozessintegrierter Kompetenzentwicklung untersucht worden. Das Projekt steht in einer spezifischen Tradition der Berufs- und Weiterbildungsforschung, die betriebliche Kompetenzentwicklung nicht auf eine Anpassungsfunktion an technologische, arbeitsorganisatorische oder produktbezogene Anforderungen reduziert, sondern den sozialen Raum betrieblich organisierter Arbeit als relevanten Lernort der Beschäftigten eines Unternehmens und ihrer Berufsbiografien begreift. Im Forschungsdesign von iLInno erfolgen Datenerhebung und -analyse im Wechsel mit betrieblichen Erprobungen, sodass schrittweise empirisch abgesicherte Schlussfolgerungen zur Implementierbarkeit von komplexen betrieblichen Lernprojekten gezogen werden können.

Im Projekt iLInno wurde auf Basis von Fallstudien ein arbeitsintegriertes Weiterbildungskonzept erprobt sowie ein Modell zur Begleitung von Kompetenzentwicklung durch betriebliche Weiterbildungsverantwortliche entworfen. Besonderheit dieses arbeitsintegrierten Weiterbildungskonzeptes sind verschiedenartige Lernkonstellationen, in denen an betrieblichen Aufgaben gelernt wird. Altersgemischte, qualifikationsgemischte und abteilungsübergreifende Tandems bearbeiten ein sogenanntes „Gemeinsames Neues Drittes“ (GeNeDri). Dieser Lerngegenstand ist ein sächliches oder prozessbezogenes Innnovationsbeispiel im betrieblichen Kontext. Die Mitarbeitenden bearbeiten die Aufgabe unter Rückgriff auf ihr jeweiliges berufliches Erfahrungswissen, welches sie rekombinieren. Dadurch entsteht neues berufliches Erfahrungswissen.

Neben diesem Weiterbildungskonzept begründet iLInno ein Modell professioneller Handlungsbefähigung für betriebliche Weiterbildungsverantwortliche, die in die Lage versetzt werden, Kompetenzentwicklungsprozesse von Beschäftigten mithilfe des GeNeDri-Konzepts zu initiieren und zu begleiten.

An der interdisziplinären Verbundgruppe, bestehend aus der Professur für Erziehungswissenschaft/Berufs- und Weiterbildung (Leitung) und dem Lehrstuhl Konstruktion/Engineering Design, ist auch das Zentrum für Weiterbildung der Bergischen Universität Wuppertal beteiligt. Drei regionale Unternehmenspartner der Metallbranche, KS SYSTEC Dr. Schmidbauer GmbH & Co. KG, die Profilator GmbH & Co. KG sowie das KNIPEX-Werk C. Gustav Putsch KG, gehören dem Projektverbund ebenfalls an. Als regionale Umsetzungspartner sind die Aurubis AG, die Thielenhaus Technologies GmbH, die Rausch GmbH & Co. KG, die Wirtschaftsförderung Wuppertal sowie das Bergische Fachkräftebündnis eingebunden.

Prinzipien der Entwicklungsarbeit in iLInno

Die Entwicklungs- und Forschungsarbeit im Verbundprojekt iLInno steht in der Tradition der Handlungs- und Verwendungsforschung und hat drei Aufgaben: (1) eine praxisbezogene Begleitung der betrieblichen Bildungsarbeit, (2) die empirische Erfassung entsprechender Voraussetzungen und Bedingungen für Neuerungen in den betrieblichen Praktiken sowie (3) die Produktion von Forschungswissen.

Für die Entwicklungsarbeit wurden prinzipielle Vereinbarungen getroffen, die in der berufs- und arbeitspädagogischen Forschungs- und Entwicklungsarbeit unter anderem für Verfahren der Kompetenzanalyse in Betrieben entwickelt wurden (vgl. Dehnbostel 2015). Sie stehen auch im Kontext einer mitgestaltungsorientierten, arbeitnehmernahen Weiterbildung und Personalentwicklung (vgl. Dobischat/Düsseldorff 2018). Dazu zählen wichtige Prinzipien wie das Prinzip der Partizipation – u. a. eine Zielbestimmung der GeNeDri-Projekte – und der Einbindung der Mitbestimmungsorgane. Ein weiteres Prinzip ist die Differenzierung. Sie bedeutet, dass die Lernkonstellationen bedarfsgerecht gebildet werden, z. B. abteilungsübergreifend, qualifikationsgemischt oder altersgemischt. Die Prinzipien der Glaubwürdigkeit und Nachhaltigkeit verlangen, dass die GeNeDri-Projekte und die Grundsätze der Unternehmensführung bzw. Personalentwicklung miteinander vereinbar sind. Das Prinzip der Transparenz unterstreicht, dass die Ziele der Lernprojekte in verschiedenen Veranstaltungen wie etwa Beschäftigtenversammlungen und mithilfe verschiede-

ner Kommunikationsmedien innerhalb des Unternehmens nachvollziehbar dargestellt und bekannt gemacht werden. Das Prinzip der Verlässlichkeit bedeutet, dass die vereinbarten Kommunikationswege und Absprachen verbindlich eingehalten werden. Dass die Teilnahme an den Lernprojekten und Angeboten zur Begleitung der Kompetenzentwicklung freiwillig sind, keine Eintragung in die Personalakten erfolgt und Datenschutz gewährleistet ist, gewährleistet das Prinzip der Legitimation.

Lernförderliche Arbeit und kompetenzförderlicher Betrieb

Betriebe sind hoch relevante Lernorte – wenngleich keine Bildungseinrichtungen. Im Projektverlauf wurden von den in der Arbeitswissenschaft entwickelten Kriterien lernförderlicher Arbeit drei Bedingungen abgeleitet und zugespitzt, die für den Erfolg betrieblicher Lernprojekte grundlegend sind: (1) subjektive Relevanz betrieblicher Arbeitsaufgaben, (2) erlebter Handlungsspielraum und (3) Anerkennung der beruflichen Fachlichkeit.

Wichtige Voraussetzung für die Implementierung ist, dass der Betrieb durch die Beschäftigten überhaupt als Raum individueller Kompetenzentwicklung wahrgenommen wird. Aber nicht alle betrieblichen Prozesse sind geeignet. Unterstützungsprozesse der betrieblichen Prozessarchitektur eignen sich besser als Leistungs- und Führungsprozesse, denn sie verlaufen ohne Kundenkontakt und bieten Handlungsspielraum. Nur indirekt tragen sie zur betrieblichen Wertschöpfung bei, indem sie Leistungsprozesse ermöglichen. Aufgrund dieser Charakteristika eignen sich Unterstützungsprozesse gut für die Umsetzung von Konzepten arbeitsprozessintegrierter Kompetenzentwicklung. Sie gewähren jene Spielräume der Gestaltung und Mitbestimmung, die notwendig sind, um Kompetenz vertiefen oder erweitern zu können.

Handlungsstrategien Beschäftigter

Soll der Betrieb als Lernort angemessen gestaltet werden, so setzt dies voraus, dass innerhalb dieses sozialen Raumes keine stereotypen Eigenschaftszuschreibungen bezogen auf einzelne oder Gruppen von Beschäftigten reproduziert werden. Für die Umsetzung von betrieblichen Lernprojekten in verschiedenartigen Konstellationen (altersgemischt, qualifikationsgemischt etc.) ist eine Haltung des verstehenden Nachvollzugs von Kompetenzentwicklungsbedingungen und -geschichte(n) entscheidend. Für die GeNeDri-Erprobungen wurden Situationsdeutungen, Strategien und Bilanzen der Beteiligten in Einzelinterviews, Gruppendiskussionen und Beobachtungen von Teilnehmenden rekonstruiert. Es konnte herausgefunden werden, dass Beschäftigte die Möglichkeiten arbeitsintegrierter Kompetenzentwicklung im Format der Lernprojekte sehr unterschiedlich nutzen: als Sprungbrett für eine betriebliche Aufstiegsqualifizierung, zur interessengeleiteten Selbstbehauptung im betrieblichen Alltag, zur Bewahrung organisationaler Beständigkeit, als Raum für berufliche Persönlichkeitsentwicklung oder als Weg berufsgruppenübergreifender Professionalisierung. Dabei kommt es zu neuen Überschneidungen zwischen beruflichen und betrieblichen Einheiten und Profilen.

Professionalisierung und Verwissenschaftlichung betrieblicher Bildungsarbeit

Die Implementierung von gegenständlichen und prozessbezogenen Lernprojekten in heterogenen Konstellationen stellt eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe dar, die vor dem Hintergrund des aktuellen technologischen und strukturellen Wandels mit einer Professionalisierung von weiterbildenden Fachkräften mit Leitungsfunktion einhergehen muss. Es entsteht die neue Figur der betrieblichen Weiterbildungsverantwortlichen, die arbeitsintegrierte Kompetenzentwicklung initiieren, gestalten und begleiten. Im Projekt iLInno hat sich gezeigt, dass ihre professionelle Handlungsbefähigung auf eigenen Erfahrungen mit dieser Art von „LernArbeit“ basiert. Zusätzlich haben die betrieblichen Weiterbildungsverantwortlichen des Forschungs- und Entwicklungsprojektes iLInno eine wissenschaftliche Weiterbildung in diesem Bereich durchlaufen. Der wechselseitig verknüpfte Zugang zu beruflichem Handeln und forschungsgeleiteter Wissensgenerierung ist dementsprechend sowohl Ausgangs- als auch Zielpunkt eines einzurichtenden weiterbildenden Zertifikatsstudiums an der Bergischen Universität.

(Gabriele Molzberger – Bergische Universität Wuppertal)

C4.3 Die Bedeutung des betrieblichen Kompetenzmanagements im Rahmen betrieblicher Strategien zur Qualifikationsbedarfsdeckung

Die Erfassung und Nutzung der Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Betriebe, zusammengefasst unter dem Begriff „Kompetenzmanagement“ E, wird im Rahmen repräsentativ angelegter empirischer Studien über betriebliche Strategien zur Deckung des Qualifikationsbedarfs weitgehend vernachlässigt.

E Betriebliches Kompetenzmanagement

Die Personalarbeit wird auf Kompetenzen im Unterschied zu Qualifikationen ausgerichtet. Dazu dienen betriebsspezifische Kompetenzmodelle. Das Management von Kompetenzen umfasst die Planung, Realisierung und Kontrolle des Kompetenzerwerbs. Die Grundlage dafür sind Messungen der Kompetenzen im Sinne einer Ist-Erfassung, von denen die Differenzen zu einem Soll-Zustand (Kompetenzmodell) abgeleitet werden. Entsprechend schließen Kompetenzentwicklungsmaßnahmen daran an. In Unternehmen mit einem entwickelten Kompetenzmanagementsystem sind idealerweise alle Planungen und Abstimmungsprozesse an das strategische Management gebunden. Die relevanten betrieblichen Handlungsfelder (1) Aus- und Weiterbildung, (2) die Schaffung passender Rahmenbedingungen zum Lernen in der Arbeit, (3) die betrieblichen Entwicklungs- und Karrierewege und (4) die Personalrekrutierung werden prospektiv kompetenzorientiert aufeinander abgestimmt.

Trotz ausführlicher konzeptioneller Vorarbeiten und Vorschlägen zur Operationalisierung (vgl. z. B. Dietzen 2005; North/Reinhardt 2005; Grote u. a. 2012; North u. a. 2018) werden vor allem Einzelfallstudien in ausgewählten Großbetrieben und Unternehmen sowie Befragungen von Experten und Expertinnen durchgeführt (vgl. Molzberger 2018; Schenk/Reinhardt 2003; Schenk/Schnauffer/Voigt 2005; Kiesenbauer 2018, 2020). Seit einiger Zeit zeichnet sich aber ein wachsendes Interesse an verallgemeinerbaren Erkenntnissen ab, da von den Betrieben selbst Kompetenzmanagement als wichtiges Element des betrieblichen Human Resource Managements angesehen wird und als zentrales Handlungsfeld an Bedeutung gewinnt. Entsprechende betriebliche Strategien und Praktiken, die vor allem ein Lernen in der Arbeit ermöglichen und gestalten, werden neben den klassischen Formen zur Deckung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs wie Aus- und Weiterbildung oder die Rekrutierung von Fachkräften als neue Institution in Betrieben und Unternehmen als erforderlich angesehen.

Um diese Informationslücke empirisch zu schließen, wurde im Rahmen einer Betriebsbefragung E im Jahr 2018 untersucht, wie der aktuelle Stand des Kompetenzmanagements ausfällt und in welcher Art und Weise Betriebe und Unternehmen dieses Instrument zur Qualifikationsbedarfsdeckung nutzen.

E BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ist eine jährliche Befragung, mit der repräsentative Längs- und Querschnittdaten zum betrieblichen Qualifizierungsgeschehen in Deutschland erhoben werden. Die betrieblichen Angaben werden über laptopgestützte persönlich-mündliche Interviews (CAPI) und optional über internetgestützte Interviews (CAWI) erhoben.

Weiterführende Informationen zur Konzeption des BIBB-Qualifizierungspanels und aktuelle Informationen sind unter **www.qualifizierungspanel.de** abrufbar.

Abgefragt wurde der Grad der Institutionalisierung des betrieblichen Kompetenzmanagements und damit die Standardisierung in der Erfassung und Nutzung von Kompetenzen. Dabei sollte möglichst das gesamte Spektrum an generellen Möglichkeiten erfasst werden, in welcher Weise Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden, das Kompetenzmanagement betrieblich verankert ist und bei der Deckung des Qualifikationsbedarfs genutzt wird. Betriebe wurden daher über verschiedene Antwortvorgaben gefragt, ob in Ihrem Betrieb die Kompetenzen der Beschäftigten grundsätzlich erfasst werden, darüber hinaus dokumentiert und letztendlich für Personaleinsatzstrategien berücksichtigt werden. Es wurde einleitend darauf hingewiesen, dass als Kompetenzen von Beschäftigten neben fachlichem Wissen und Fertigkeiten auch soziale, methodische, personale und kommunikative Fähigkeiten zu verstehen sind und deren Berücksichtigung als Kompetenzmanagement bezeichnet wird.

Im Ergebnis berücksichtigt mit 53,1% zwar die Mehrheit der befragten Betriebe und Unternehmen die Kompetenzen ihrer Beschäftigten, dies allerdings in einer Weise, bei der betriebsintern weder systematisch noch dokumentatorisch vorgegangen wird → **Tabelle C4.3-1**. Es werden aber in dieser Betriebsgruppe die verschiedenen Kompetenzendimensionen der Beschäftigten mit 21,0% berücksichtigt, mit 3,7% ein Abgleich zwischen

Tabelle C4.3-1: **Institutionalisierungsgrad des betrieblichen Kompetenzmanagements (in %)**

Betriebliches Kompetenzmanagenent		Anteil in %
Kein Kompetenzmanagement	**Insgesamt**	**37,2**
Berücksichtigung von Kompetenzen ohne systematische Erfassung und Dokumentation	ohne weitergehende Nutzung für die Deckung des Qualifikationsbedarfs	7,3
	mit Berücksichtigung der verschiedenen Kompetenzdimensionen	21,0
	mit Abgleich zwischen Soll- und Ist-Zustand der Kompetenzen	3,7
	sowohl mit Berücksichtigung der Dimensionen als auch mit Abgleich	21,1
	Insgesamt	**53,1**
Systematische Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen	ohne weitergehende Nutzung für die Deckung des Qualifikationsbedarfs	0,6
	mit Berücksichtigung der verschiedenen Kompetenzdimensionen	1,6
	mit Abgleich zwischen Soll- und Ist-Zustand der Kompetenzen	1,3
	sowohl mit Berücksichtigung der Dimensionen als auch mit Abgleich	6,1
	Insgesamt	**9,6**

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Erhebungswelle 2018; hochgerechnete Ergebnisse, N = 3.274

BIBB-Datenreport 2020

der erforderlichen und den vorhandenen Kompetenzen durchgeführt und mit 21,1% beides berücksichtigt. Betriebe mit einem systematischen Vorgehen, das die Erfassung und Dokumentation einschließt, kommen auf knapp 10% aller befragten Betriebe und Unternehmen. Hier praktiziert die Mehrheit der Betriebe mit 6,1% einen integrierten Ansatz und gleicht unter Berücksichtigung der Mehrdimensionalität von Kompetenzen den Soll- und Ist-Zustand miteinander ab. Gut über ein Drittel aller Betriebe gibt mit 37,2% an, kein Kompetenzmanagement in der abgefragten Art und Weise zu praktizieren.

Weiteren Aufschluss über diese Ergebnisse kann über eine Strukturanalyse der befragten Betriebe erreicht werden. Ausgewählt als Strukturmerkmale wurden hierfür die Betriebsgröße und die Zugehörigkeit zu einem Wirtschaftsbereich → **Tabelle C4.3-2**. Entsprechend der Vermutung, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch der Grad der Institutionalisierung des Kompetenzmanagements einhergeht, während bei abnehmender Betriebsgröße eher ein Verzicht auf die systematische Erfassung und Nutzung der Kompetenzen vorliegt, stellt mit durchschnittlich 53,1% die Betriebsgruppe mit einem im Betrieb nicht fest verankerten Kompetenzmanagement dennoch die jeweils größte Gruppe dar. Die Analysen zeigen weiterhin, dass nur das verarbeitende Gewerbe sowie medizinische und pflegerische Dienstleistungen beim Anteil an Betrieben, die in systematischer Weise Kompetenzen ihrer Beschäftigten nutzen, deutlich über dem Durchschnitt liegen. Demgegenüber finden sich überdurchschnittlich hohe Anteile an Betrieben ohne ausgewiesenes Kompetenzmanagement in der Land- und Forstwirtschaft, in der Bauwirtschaft und im Bereich der überwiegend persönlichen Dienstleistungen.

An den vorliegenden Ergebnissen lässt sich die derzeit noch immer starke Heterogenität in der Einführung und Nutzung des Kompetenzmanagements als Instrument der Qualifikationsbedarfsdeckung ablesen. Damit nimmt das Kompetenzmanagement aktuell für die Mehrzahl der Betriebe und Unternehmen den in der Literatur als „Proto-Institution" bezeichneten Status ein (vgl. Lawrence 2002).

Welche Folgen sich durch die Einführung neuer Praktiken, Regeln, Verfahren und Technologien in betrieblichen Institutionalisierungsprozessen für andere institutionalisierte Strategien und Praktiken zur Deckung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs ergeben, lässt sich an den folgenden Analysen ablesen.

In der Gesamtbetrachtung ergibt sich ein starker Zusammenhang zwischen den verschiedenen Handlungsfeldern zur Deckung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs → **Tabelle C4.3-3**:

Je stärker das Kompetenzmanagement institutionell im Betrieb verankert ist,

- desto höher fällt die Beteiligung der Betriebe an der beruflichen Ausbildung Jugendlicher und junger Erwachsener aus,
- desto höher fällt der Anteil an Betrieben mit Weiterbildung aus, ungeachtet, ob es sich um kursförmige, informelle Weiterbildung der Beschäftigten oder um Aufstiegsfortbildungen handelt, und
- desto höher fällt der Bedarf der Betriebe an qualifizierten und hoch qualifizierten Arbeitskräften bei nachlassendem Bedarf an Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten aus.

Tabelle C4.3-2: **Ausgewählte Strukturmerkmale von Betrieben und Unternehmen mit unterschiedlichem Institutionalisierungsgrad des Kompetenzmanagements (in %)**

Strukturmerkmale	Kein Kompetenz-management	Berücksichtigung von Kompetenzen ohne systematische Erfassung und Dokumentation	Systematische Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen	Insgesamt
Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten	41,5	51,0	7,6	100
Kleinbetriebe mit 10 bis 19 Beschäftigten	27,9	59,1	13,1	100
Kleine mittelständische Betriebe mit 20 bis 49 Beschäftigten	14,7	68,7	16,7	100
Große mittelständische Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	12,7	56,2	31,1	100
Großbetriebe mit 100 und mehr Beschäftigten	9,0	59,5	31,5	100
Primärer Sektor (Land-, Forstwirtschaft, Bergbau, Energie-, Wasserversorgung, Abfallwirtschaft)	53,4	43,2	3,3	100
Verarbeitendes Gewerbe (Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen, Elektro-, Metallgewerbe, Maschinen-, Fahrzeugbau, Herstellung sonstiger Güter wie Holz, Papier, Nahrungsmittel, Textilien)	32,6	53,7	13,7	100
Bauwirtschaft (Hoch- und Tiefbau, vorbereitende Baustellenarbeiten, -installation)	52,3	43,0	4,8	100
Handel und Reparatur (KFZ-Handel, Groß- und Einzelhandel, Reparaturgewerbe)	38,0	54,0	8,0	100
Primär unternehmensnahe Dienstleistungen (finanz-, rechts- und wohnungswirtschaftliche Dienstleistungen, Forschung/Entwicklung, Architektur-, Ingenieurbüros, Werbung/Marktforschung, Leiharbeit, Reise-, Sicherheitsgewerbe)	35,1	56,1	8,8	100
Primär personenbezogene Dienstleistungen (Beherbergungs-, Gastronomiegewerbe, Informations-, Kommunikationsgewerbe, Verkehrs-, Lagergewerbe, Friseurgewerbe, sonstige personenbezogene Dienstleistungen)	40,5	49,5	10,0	100
Medizinische und pflegerische Dienstleistungen (Gesundheits-, Sozialwesen, Arztpraxen, Kliniken, Heime)	22,4	59,0	18,7	100
Öffentliche Dienstleistungen (Öffentliche Verwaltung, Erziehung, Unterricht, Verbände, Interessenvertretungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter)	22,7	67,4	10,0	100
Insgesamt	**37,2**	**53,1**	**9,6**	**100**

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Erhebungswelle 2018; hochgerechnete Ergebnisse, N = 3.274

BIBB-Datenreport 2020

An den Ergebnissen lässt sich auch feststellen, dass Qualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit einfacheren Tätigkeiten immer deutlich unter denen von qualifizierten Beschäftigten liegen. Auch die digitale Infrastruktur der befragten Betriebe als eine der betrieblichen Möglichkeiten, fehlende Qualifikationen der Beschäftigten ersetzen zu können oder bei Fachkräftemangel digitale Technologien alternativ zu nutzen (vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks 2020), steht in einem kohärenten Zusammenhang mit den anderen Formen der Qualifikationsdeckung.

Im Ergebnis lässt sich eine Art „institutionelle Konsistenz“ zwischen den unterschiedlichen betrieblichen Handlungsfeldern erkennen, die für die Deckung des Qualifikationsbedarfs relevant sind. Es scheint selbst in Betrieben mit einer nur ansatzweisen Berücksichtigung

Tabelle C4.3-3: **Struktur unterschiedlicher betrieblicher Institutionen zur Deckung des Qualifikationsbedarfs (in %)**

Handlungsfelder zur Deckung des Qualifikationsbedarfs	Kein Kompetenzmanagement	Berücksichtigung von Kompetenzen ohne systematische Erfassung und Dokumentation	Systematische Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen	Abgleich zwischen Soll- und Istzustand von Kompetenzen		Berücksichtigung der Mehrdimensionalität von Kompetenzen		Abgleich und Mehrdimensionalität	
				ja	nein	ja	nein	ja	nein
Betriebliche Ausbildung:									
Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben	12,4	23,5	26,9	25,4	17,0	24,2	15,3	26,5	17,1
Auszubildende an allen Beschäftigten	3,1	5,8	4,9	5,9	2,2	5,5	3,9	6,4	4,1
Betriebliche Weiterbildung:									
Betriebe mit Weiterbildung insgesamt darunter:	61,0	83,3	98,5	87,2	71,4	84,8	68,2	85,3	73,2
Betriebe mit formeller Weiterbildung in Form von Kursen etc.	46,4	68,2	86,8	72,4	56,9	70,8	50,0	71,8	58,2
Betriebe mit informeller Weiterbildung	34,7	61,8	72,7	65,4	46,7	63,7	41,9	64,7	48,3
Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen	6,1	10,5	28,1	16,0	7,9	13,8	7,3	16,7	8,3
Weiterbildungsteilnehmer/-innen insgesamt darunter Beschäftigte mit	25,0	35,9	52,9	38,9	30,9	39,6	27,5	39,8	31,2
einfachen Tätigkeiten	3,9	9,1	26,2	13,3	6,6	11,1	6,9	12,3	7,6
qualifizierten Tätigkeiten	25,6	39,2	58,1	42,6	32,9	42,7	29,4	43,1	33,4
hoch qualifizierten Tätigkeiten	28,2	35,6	55,7	38,2	33,6	40,2	29,7	41,7	32,4
Rekrutierung von Fach- und Arbeitskräften:									
für einfache Tätigkeiten	32,5	24,9	22,9	22,6	29,2	23,1	32,0	23,5	28,1
für qualifizierte Tätigkeiten	56,7	59,6	60,2	63,0	56,2	60,0	57,3	60,7	58,0
für hoch qualifizierte Tätigkeiten	10,8	15,7	16,9	14,4	14,8	17,2	10,7	15,8	14,1
Digitale Infrastruktur:									
durchschnittlich genutzte digitale Technologie (10 = Maximum)	4,1	5,5	6,6	5,9	4,7	5,7	4,5	5,9	4,8
Insgesamt	**37,2**	**53,1**	**9,6**	**32,2**	**67,8**	**49,8**	**50,2**	**27,2**	**72,8**

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Erhebungswelle 2018; hochgerechnete Ergebnisse, N = 3.274

BIBB-Datenreport 2020

der Kompetenzen ihrer Beschäftigten zu einem positiven Effekt für andere Handlungsfelder zu führen.

Abzulesen ist dies darüber hinaus an den Angaben der Betriebe, wenn im Rahmen des Kompetenzmanagements ein Abgleich zwischen den Ist- und Soll-Kompetenzen durchgeführt wird, personale, methodische, kommunikative und soziale Kompetenzen der Beschäftigten in die Erfassung und Nutzung dieser Fähigkeiten einbezogen werden oder eine Kombination aus beidem praktiziert wird → **Tabelle C4.3-3**. Dennoch scheint dies für Beschäftigte mit einfacheren Tätigkeiten zu schlechteren Beschäftigungschancen zu führen, da die Anteile an neu eingestellten Arbeitskräften in Betrieben ohne entsprechende Praktiken höher liegen.

Für weitere Forschungsarbeiten sollte daher von der Hypothese ausgegangen werden, dass sich das betriebliche Kompetenzmanagement möglicherweise als das zentrale fundierende Prinzip für das gesamte System der betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung konzipieren lässt. In diesem Sinne kann untersucht werden, in welcher Art und Weise Betriebe an ihren betrieblichen Institutionen „gearbeitet“ haben oder derzeit mit deren Aus- und Umbau beschäftigt sind. Konzeptionell stellt beispielsweise der „institutional-work“-Ansatz entsprechende Analysekategorien zur Verfügung (vgl. Lawrence/Suddaby 2006; Lawrence/Leca/Zilber 2013).

(Klaus Troltsch, Agnes Dietzen)

C 5 Das Wichtigste in Kürze, Fazit und Ausblick

Das Wichtigste in Kürze

- Die Ausrichtung beruflicher Lehr- und Lernprozesse an Kompetenzen erfordert eine präzise Beschreibung von Kompetenzen auf Basis fundierter Kompetenzmodelle. Erst dann können beschriebene Kompetenzen valide gemessen und somit das Erreichen von Bildungszielen im Kontext z. B. von Prüfungen, Lernstands- und Förderbedarfserhebungen und der Messung informell erworbener Kompetenzen überprüft werden. Werden Kompetenzmodelle einer empirischen Prüfung unterzogen und auf dieser Basis weiterentwickelt, können die Modelle wertvolle Hinweise für die Gestaltung von Ordnungsmitteln und Ausbildungsmaterial liefern.
- Während der letzten zehn Jahre ist ein Anstieg der im deutschen Kontext veröffentlichten Studien zur Erforschung und Erprobung von Instrumenten und Verfahren zur Messung von Kompetenzen in der beruflichen Erstausbildung zu verzeichnen. Dagegen sind Kompetenzmessungen in beruflichen Fortbildungen bislang nur vereinzelt verfügbar.
- Die BIBB-Studie zur fachlichen Kompetenzentwicklung in der zweijährigen vollzeitschulischen Fortbildung zum/zur Techniker/-in belegt große Leistungsunterschiede zwischen den Fortzubildenden aufgrund unterschiedlicher beruflicher Erfahrungen zu Beginn ihrer Fortbildung. Die Studie zeigt, dass die Unterschiede im Verlauf der Fortbildung nicht ausgeglichen werden. Diese Ergebnisse sprechen für die Notwendigkeit vorbereitender oder begleitender Unterstützungsangebote für diejenigen Fortzubildenden, die mit eher ungünstigen Voraussetzungen die Fortbildung aufnehmen.
- In verschiedenen Berufsbildungsprogrammen wie den Modellversuchen des BIBB zur Förderung berufsspezifischer nachhaltigkeitsorientierter Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung und im Rahmen der Forschungsinitiative ASCOT wurden berufliche Kompetenzmodelle entwickelt und empirisch überprüft. Damit stehen Modelle, Testverfahren und vereinzelt didaktische Ansätze zur Verfügung, die auf authentischen, arbeitsplatzbezogenen Kompetenzanforderungen basieren und die für die Entwicklung kompetenzorientierter Berufsprofile für das berufliche Prüfungswesen und für die Gestaltung von Lehr-/Lernkonzepten genutzt werden können.
- Ein wichtiger Schritt in Richtung der Gewährleistung einer Transferierbarkeit dieser Instrumente, Modelle und Lehr-/Lernumgebungen in die Praxis stellt die aktuell laufende BMBF-geförderte Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+ dar (Laufzeit 2019 bis 2022).
- Um prospektiv die Veränderungen von Arbeitsangebot und -nachfrage und ihre Passung abschätzen zu können, sind kompetenzorientierte Klassifikationen erforderlich, die den Prognosekonzepten und Erfassungsinstrumenten zugrunde gelegt werden. Sie sind besser geeignet, die Veränderungen der Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt abzuschätzen als qualifikationsbasierte Konzepte wie z. B. Zertifikate und Berufsabschlüsse. Es wurde eine Kompetenzklassifikation auf Basis von Daten der Erwerbstätigkeitsbefragungen vorgenommen, die zukünftig als kompetenzorientiertes Analyseinstrument zur Prognose von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Deutschland (Fachkräftemonitoring) eingesetzt wird.
- Für die Qualifikations- bzw. Kompetenzentwicklungsforschung liegt ein Klassifikationsschema und ein darauf aufbauendes Verfahren maschineller Informationsextraktionen zur Analyse von Kompetenzanforderungen in Stellenanzeigen vor. Es ermöglicht, regelmäßig die von der BA dem BIBB zur Verfügung gestellten Stellenanzeigen im jährlichen Zeitvergleich für die Beobachtung der Veränderungen von Kompetenzanforderungen in Berufsprofilen breitflächig zu nutzen.
- Die Digitalisierung zeigt starke Effekte in Bezug auf die verschiedenen Formen betrieblichen Kompetenzerwerbs. Zur Schließung von Kompetenzlücken investieren Unternehmen in die Weiterbildung. Zunehmend gewinnt das informelle Lernen im Prozess der Arbeit an Bedeutung. Es wird immer wichtiger, dass die Belegschaft neben fachlichen und digitalen Kompetenzen vor allem auch über soziale Kompetenzen wie Verantwortung, Selbstständigkeit, Flexibilität und Kommunikation verfügt.
- Die Implementierung innerbetrieblicher Lernprojekte mit und für heterogene Beschäftigtengruppen stellt eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe insbesondere für Fachkräfte mit Leitungsfunktionen dar. Es bedarf einer neuen professionellen Rolle für Personen, die arbeitsintegrierte Kompetenzentwicklung initiieren, gestalten und begleiten. Die Befähigung für die Ausübung dieser Rolle beruht auf Erfahrung mit dieser Art von „LernArbeit“, die mit wissenschaftlicher Weiterbildung und Reflexion zu verbinden sind.
- Betriebe führen verstärkt ein Kompetenzmanagement als Instrument zur Steuerung und Verknüpfung verschiedener Aktivitäten zur Qualifikationsbedarfsdeckung ein. Die systematische Verwendung von Instrumenten des Kompetenzmanagements ist in den Unternehmen jedoch sehr unterschiedlich. In Betrieben, die Kompetenzmanagement systematisch einsetzen, scheint dies in jedem Fall zur Verstärkung von Aus- und Weiterbildung und zur verbesserten Gestaltung innerbetrieblichen Lernens im Rahmen der Arbeitsprozesse zu führen. Auch bei der Besetzung

innerbetrieblicher Positionen und bei der externen Personalrekrutierung richten Betriebe ihre Personalinstrumente an Kompetenzen aus.

Fazit und Ausblick

Der Erwerb umfassender beruflicher Handlungskompetenz gilt dem Anspruch nach seit den 1990er-Jahren als Leitziel beruflicher Bildung. Damit ist ein Kompetenzverständnis verbunden, das neben beständig wachsenden fachlichen Anforderungen auch soziale Kompetenzen wie Team- und Kooperationsfähigkeiten und personale Kompetenzen wie selbstregulative und reflexive Fähigkeiten einschließt. Die veränderten Arbeitsanforderungen im Rahmen laufender Digitalisierungsprozesse weisen darauf hin, dass sich diese Entwicklung kontinuierlich verstärkt und insbesondere den sozialen und personalen Kompetenzen eine wachsende Bedeutung zukommt.

Des Weiteren zeichnet sich ab, dass Betriebe zunehmend verschiedene Optionen nutzen, um Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker betriebsspezifisch auszurichten. Dies erfolgt über betriebsspezifische Kompetenzmodelle, der systematischen Erfassung von Kompetenzbeständen und daran anschließenden Maßnahmen der Kompetenzentwicklung, die in hohem Maße als Lernen im Arbeitsprozess und als Lernen über mit der Arbeit verbundenen Lernformen erfolgt. Zudem lässt sich beobachten, dass die Betriebe verstärkt eigene betriebsspezifische Entwicklungs- und Karrierepositionen entwickeln und nicht mehr nur die traditionellen Aus- und Fortbildungsberufe im System der beruflichen Bildung nutzen.

Wenn sich dieser Trend weiterhin verfestigt, werden in Betrieben berufliche Aus- und Weiterbildung, die Organisation und Gestaltung betrieblicher Lern- und Qualifizierungsprozesse, deren Verknüpfung mit Maßnahmen der Personalentwicklung und -rekrutierung zunehmend über eine an Kompetenzen orientierte Steuerung und Koordination erfolgen. Damit würde das Kompetenzmanagement zu einem fundierenden Prinzip betrieblicher Steuerung und Koordination der Prozesse von Qualifikationsbedarfsdeckung werden.

Diese Entwicklungen stellen auch das System der Berufsbildung vor besondere Herausforderungen, da zumindest die Gefahr besteht, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung für die Betriebe an Bedeutung verlieren könnte. Stattdessen besteht die Möglichkeit, dass Betriebe stärker als bisher ihre Qualifizierung und Kompetenzentwicklung an den eigenen betriebsspezifischen Kompetenzmodellen ausrichten. Inwieweit beispielsweise der Rückgang der betrieblichen Ausbildung damit im Zusammenhang stehen könnte, ist bislang empirisch nicht ausreichend untersucht. Insgesamt liegen zu den Handlungen und Entscheidungen der Betriebe im Hinblick auf Kompetenzmanagement noch wenig empirisch gestützte Analysen vor, sodass sich für die betriebliche Berufsbildungsforschung hier wichtige Forschungsaufgaben stellen.

Hinsichtlich berufsbildungs- und ordnungspolitischer Handlungsbedarfe erscheinen verstärkte Anstrengungen notwendig, um betriebliche Qualifizierungs- und Kompetenzentwicklungsprozesse sowie die berufliche Bildung in Form von Aus- und Fortbildung wechselseitig aufeinander zu beziehen, was dem Anspruch nach bereits seit Längerem erfolgt. Eine wichtige Voraussetzung dafür wäre, bestehende Aus- und Fortbildungsordnungen neben ihrer fortlaufenden Modernisierung auch kompetenzorientiert zu formulieren. Es ist davon auszugehen, dass so verbesserte Möglichkeiten geschaffen werden, betriebliche und berufliche Lernleistungen auf Basis vergleichbarer Ziele und Standards des Kompetenzerwerbs wechselseitig aufeinander zu beziehen. Kompetenzbasierte Standards sind zudem notwendig, um informell erworbene Kompetenzen zu erfassen und zu validieren. Auf diese Weise können Kompetenzentwicklungsprozesse über den betrieblichen Kontext hinaus auch für die beruflichen Entwicklungswege der Beschäftigten genutzt werden. Hierzu bedarf es nicht nur kompetenzorientierter Aus- und Fortbildungsordnungen, sondern auch der kompetenzorientierten Ausrichtung von Verfahren der Kompetenzerfassung und -messung für Prüfungen und für die Validierung von Kompetenzen. Die vom BMBF geförderte Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+ soll hierbei unterstützend wirken. In Bezug auf die Validierung von Kompetenzen aus informellen Kontexten werden in der Transferinitiative ValiKom derzeit Möglichkeiten einer systemrelevanten Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen erprobt, die nur dann eine gewünschte Breitenwirkung haben werden, wenn sie gesetzlich verankert werden.

Insgesamt wird an verschiedenen Stellen deutlich, dass die seit den 1990er-Jahren laufende Entwicklung weiter voranschreitet und Kompetenzen statt Qualifikationen zur Grundlage der komplexen Steuerung- und Koordinationsprozesse zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem werden. Wobei sich auch das Verständnis von Qualifikationen gewandelt hat. So werden Qualifikationen im DQR als gebündelte oder zertifizierte Kompetenzen verstanden. Insgesamt werden Kompetenzen in Gestalt von Kompetenzbündeln zu Qualifikationen, wenn sie anhand von Standards bewertet werden und über Zertifikate eine breit anerkannte Wertigkeit im Beschäftigungssystem jenseits des einzelnen Betriebes erlangen. Auf diese Art und Weise sichern sie für die Einzelnen auch berufliche Entwicklungswege.

(Agnes Dietzen)

D Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung

Das Wichtigste in Kürze

Zielsetzung des Kapitels ist es, die indikatorengestützte Berichterstattung des Datenreports zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung um ausgewählte Daten zur Internationalisierung der beruflichen Bildung und zur Entwicklung der Berufsbildung weltweit und insbesondere in Europa zu erweitern. Die Entwicklungen der vereinbarten Benchmarks aus dem gemeinsamen Arbeitsprogramm der EU zu Bildung und Ausbildung „ET 2020“ und der Jugendarbeitslosigkeit in Europa werden in jeweiligen Unterkapiteln ebenso fortgeschrieben wie die Informationen zur internationalen Mobilität in Ausbildung und Beruf und zur Umsetzung des Gesetzes zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.

Die berufliche Kompetenzentwicklung im Betrieb als Schwerpunktthema des Datenreports 2020 wird in diesem Kapitel aus international vergleichender Perspektive beleuchtet. Exemplarisch werden hierzu auf der Basis von PIACC-Daten berufliche Tätigkeitsmerkmale in ausgewählten OECD-Ländern verglichen. Deutschland misst bekanntermaßen der beruflichen Qualifizierung eine große Bedeutung zu. Neben dem unmittelbaren Lernen am Arbeitsplatz umfasst der Datenvergleich den Ermessensspielraum sowie die Intensität komplexer Problemlösung im Arbeitsprozess als Vergleichsdimensionen. Während der Ermessensspielraum deutscher Fachkräfte an ihren Arbeitsplätzen im Vergleich erwartungsgemäß groß ausfällt, zeigen andere Staaten überraschend starke Ausprägungen hinsichtlich des Lernens am Arbeitsplatz und der komplexen Problemlösung. Diese Befunde fordern eine weitere Befassung durch die Berufsbildungsforschung.

Mit Blick auf weitere internationale und europäische Entwicklungen ist hervorzuheben:

- Die Jugendarbeitslosigkeit betrug 2018 im europäischen Durchschnitt 15,2%. Damit hat sich der Wert im Vergleich zum Vorjahr (16,7%) weiter verringert; der Aufschwung am Arbeitsmarkt seit 2013 setzte sich fort. In Lettland ist die Jugendarbeitslosigkeit um knapp 5% überdurchschnittlich stark gesunken und betrug im Jahr 2018 12,2%. EU-weit blieb für junge Menschen unter 25 Jahren weiterhin ein höheres und in Ländern wie Griechenland, Spanien und Portugal ein leicht steigendes Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Betriebsintegrierte Formen der Ausbildung kommt eine wachsende Bedeutung zu und sie sind nicht nur in Ländern mit einem dualen System zu beobachten. In Deutschland lag die Jugendarbeitslosigkeit mit 6,2% im Jahr 2018 auf dem niedrigsten Niveau im EU-Vergleich.
- Im internationalen Vergleich der betrieblichen Ausbildungsquoten hat sich der bisher leicht rückläufige Trend im Jahr 2017 für Deutschland auf einem Niveau von 3,2% betrieblichen Auszubildenden an allen Erwerbstätigen stabilisiert und wurde im Vergleich nur von der Schweiz mit einer Ausbildungsquote von 4,4% übertroffen. Hierbei sind die Prozentwerte jeweils vor dem Hintergrund einer steigenden absoluten Zahl der Erwerbstätigen zu interpretieren.
- Die auf Deutschland bezogenen Daten zur Erreichung der europäischen Benchmarks im EU-Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ haben sich 2018 gegenüber dem Vorjahr nur geringfügig verändert. Deutschland lag mit 34,9% der 30- bis 34-Jährigen, die einen Bildungsabschluss erzielen, der im EU-Kontext unter tertiärer Bildung gefasst wird, nur auf Position 20 im Ländervergleich der EU-28 und damit weiterhin unter dem vereinbarten Benchmark von 40%. Bei einer Bewertung gilt es jedoch weiterhin zu berücksichtigen, dass die ausgewerteten Bildungsdaten den Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung nicht vollständig umfassen und in Europa das jeweilige nationale Verständnis, was unter tertiärer Bildung zu verstehen ist, divergiert.
  Auch bei der Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen (EU-Benchmark: 15%) blieb Deutschland mit einem Wert von 8,2% stabil im unteren Mittelfeld des EU-Ländervergleichs. Die Nachbarländer Österreich mit 15,1% und Schweiz mit 31,6% wiesen hier deutlich höhere Werte auf. Sehr nah am vereinbarten Ziel lag Deutschland beim Anteil der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger/-innen (EU-Benchmark: 10%; Wert für Deutschland 2018: 10,3%).
  Die Beschäftigungsquote der 20- bis 34-Jährigen (EU-Benchmark: 82%) erholte sich europaweit zunehmend und lag 2018 in der EU bei 81,7%. Eine Differenzierung nach ISCED-Niveaus macht deutlich, dass die Beschäftigungsquote junger Menschen, die über einen beruflichen Sekundarabschluss (ISCED 3-4 voc) verfügen, in Deutschland 2018 mit 92,4% weit über dem europäischen Durchschnittswert von 79,5% lag, was auf einen gelingenden Übergang von der Berufsausbildung in Beschäftigung schließen lässt.

- Im Rahmen des EU-Programms für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport Erasmus+ legt das Programm für Mobilität in der Berufsbildung zusätzliche Schwerpunkte auf die Ebene der Institutionen und Systeme. Durch die Beteiligung an Mobilitätsprojekten soll die Internationalisierung von Organisationen verbessert werden. Auf der systemischen Ebene werden die Anerkennung von Kompetenzen und die Übergänge zwischen den Bildungsbereichen durch das europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) gefördert. Das Ziel der Bundesregierung, bis zum Jahr 2020 den Anteil junger Menschen, die im Rahmen einer beruflichen Erstausbildung einen Auslandsaufenthalt realisieren, auf 10% zu steigern, hat weiterhin Bestand und gilt es noch zu erreichen. Mit 26.858 bewilligten Stipendien für Auslandsaufenthalte von Lernenden und mit 6.029 bewilligten Stipendien für Aufenthalte von Berufsbildungspersonal setzte sich der kontinuierliche Anstieg der Zahlen in der Auslandsmobilität im Jahr 2019 weiter fort. Das Verhältnis von betrieblichen Auszubildenden zu Absolventinnen/Absolventen einer schulischen Erstausbildung betrug in den Mobilitätsmaßnahmen ca. zwei Drittel zu einem Drittel. Weiterhin waren im dualen Ausbildungssystem die Industriekaufleute international am mobilsten: 13,9% dieser Auszubildenden nutzten die Möglichkeit eines Auslandsaufenthalts im Rahmen von Erasmus+. Stark unterrepräsentiert blieben in der Auslandsmobilität die Verkaufsberufe. Mit 14.059 Personen, die mittels Erasmus+ eine berufsbildende Mobilitätsmaßnahme in Deutschland realisierten, stand Deutschland als Zielland hinter Spanien, dem Vereinigten Königreich und Italien an vierter Stelle innerhalb der Programmstaaten. Stipendiatinnen und Stipendiaten aus Frankreich, der Türkei und aus Polen kamen mit deutlichem Abstand am häufigsten nach Deutschland.
- Bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist ein deutlicher Trend zugunsten von Drittstaaten zu verzeichnen. Seit 2016 umfassen Anträge zu Qualifikationen, die in einem Drittstaat erworben wurden, über die Hälfte des jährlichen Antragsaufkommens, 2018 lag der Anteil bei 69,4%. Auch stammten die vom Ausland aus gestellten Anträge (sog. Auslandsanträge) zunehmend aus Drittstaaten. 2018 bildeten sie mit 54,5% der insgesamt 5.958 Auslandsanträge erstmals die antragsstärkere Gruppe im Vergleich zu Auslandsanträgen aus der EU (inkl. EWR und Schweiz). Im Jahr 2018 beantragten rund 39.100 qualifizierte ausländische Fachkräfte die Anerkennung ihrer beruflichen Abschlüsse in Deutschland, somit war rund jeder fünfte gemeldete Antrag (5.958 Anträge absolut) ein Auslandsantrag.
- Von April 2012 bis Ende 2018 wurden insgesamt 140.703 Anträge auf Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation nach dem Bundesgesetz gestellt. Bei den 29.202 im Jahr 2018 gestellten Anträgen
  - war die Nachfrage erneut am höchsten bei den medizinischen Gesundheitsberufen, insbesondere bei den reglementierten Referenzberufen Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie Arzt/Ärztin;
  - bildete Kaufmann bzw. -frau für Büromanagement, Elektroniker/-in und Kraftfahrzeugmechatroniker/-in erneut die drei antragsstärksten nicht reglementierten deutschen Referenzberufe;
  - führte Syrien die Rangfolge der Ausbildungsstaaten sowie die der Staatsangehörigkeit der Antragstellenden erneut vor Bosnien-Herzegowina und Serbien an. Dabei handelt es sich in allen drei Fällen um Drittstaaten;
  - stammte rund jeder fünfte Antrag aus dem Ausland.

Von den insgesamt 28.716 im Jahr 2018 beschiedenen Verfahren endeten bei den reglementierten Berufen 52,2% und bei den nicht reglementierten Berufen 53,4% mit einer vollen Gleichwertigkeit – inklusive jener Verfahren, in denen die Auflage einer Ausgleichsmaßnahme erfolgreich absolviert wurde. Damit ging der Anteil der Verfahren, die mit einer vollen Gleichwertigkeit enden, bei den reglementierten Berufen erkennbar zurück (2017: 63,0%), während er bei den nicht reglementierten Berufen vergleichsweise stabil blieb. Die Differenzierung nach Herkunft der Qualifikation zeigt deutliche Unterschiede zwischen Qualifikationen aus der EU und aus Drittstaaten. Erging für Qualifikationen aus der EU (inkl. EWR und Schweiz) in 81,0% der beschiedenen Verfahren die volle Gleichwertigkeit, so beschieden zuständige Stellen bei Verfahren für Qualifikationen aus Drittstaaten nur in 40,3% der Fälle die volle Gleichwertigkeit.

Der weiterhin hohe Informationsbedarf zum Thema Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen lässt sich an den insgesamt ca. 13,5 Mio. Seitenaufrufen des Informationsportals der Bundesregierung (**www.anerkennung-in-deutschland.de**) ablesen, auch wenn die Portalbesuche von 3,2 Mio. im Jahr 2018 auf 2,8 Mio. im Jahr 2019 zurückgegangen sind. Gleichzeitig erhöhte sich die Verweilzeit und die Anzahl der aufgerufenen Unterseiten. Das Portal bietet seine Informationen in elf Sprachen an. Im Jahr 2019 finden ca. 56% aller Portalbesuche aus dem Ausland statt, davon wiederum mehrheitlich aus Drittstaaten außerhalb der EU inkl. EWR und der Schweiz. Der Anerkennungs-Finder, der die strukturierten Informationen über alle Anerkennungsverfahren zu reglementierten Berufen in Deutsch und Englisch vermittelt, steht dabei im Zentrum des Interesses. Nahezu die Hälfte aller Zugriffe auf das Portal entfällt auf dieses zentrale Angebot.

(Birgit Thomann)

D 1 Indikatoren zur Berufsbildung in Europa

D 1.1 Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung

Die duale Ausbildung mit einem Schwerpunkt auf betriebsintegriertem Lernen ist besonders für den Erwerb einer am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikation von Bedeutung. Daten zur Messung von Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich zeigen (**vgl. Kapitel D1.3**), dass gerade Länder mit dualen Systemen geringe Jugendarbeitslosigkeitsquoten aufweisen. Typischerweise wird das System dualer Ausbildung in Deutschland mit den Ausbildungsystemen der Schweiz und Österreich verglichen, da hier die größten systemischen Ähnlichkeiten bestehen. Die Analyse der Entwicklung betriebsintegrierter Ausbildung wurde in den letzten Jahren um einige Länder erweitert, da der dualen Ausbildung in den vergangenen Jahren eine große Aufmerksamkeit zugekommen ist und betriebsintegrierte Formen von Ausbildung nicht nur in Ländern mit einem dualen System vorkommen. Die internationale Analyse des Angebots betrieblicher Ausbildung ist jedoch nicht unproblematisch, da häufig strukturelle Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsbildungssystemen der Länder auftreten, die einen Vergleich erschweren. Eine wesentliche Dimension des Vergleichs von Berufsbildungsystemen ist die Bedeutung, die berufsqualifizierende Angebote im Bereich der oberen Sekundarstufe haben.

Typischerweise findet die Berufsbildung in Australien mit betrieblichen Anteilen im Anschluss an die Sekundarstufe II statt und wird der Weiterbildung zugerechnet (vgl. Steedman 2010). Kanada verfügt über eine kaum nennenswert ausentwickelte Berufsbildung in der Sekundarstufe II (vgl. Grollmann/Wilson 2002). Während vor allem in den Ländern mit dualen Berufsbildungssystemen die betriebliche Ausbildung in der oberen Sekundarstufe stattfindet, werden in Australien und Kanada keine Daten zur betrieblichen Ausbildung angegeben. Das kann fälschlicherweise zur der Annahme führen, dass in diesen Ländern keine betriebliche Ausbildung existiert (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Schaubild D1.1-1). Daher ist es sinnvoll, sich die betriebliche Berufsausbildung auch als Anteil der Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt anzuschauen (vgl. Robinson 2001), so wie es auch in Deutschland auf Basis der Ausbildungsquote geschieht. Damit wird das Verhältnis an Personen mit betrieblichem Ausbildungsvertrag an den Erwerbstätigen betrachtet. Für die Ausbildungsquote im internationalen Teil des Datenreports (AQ_{int}) wird die Datenbasis der betrieblichen Ausbildungsverträge auf national erfassten Daten berechnet, während die Erwerbstätigenzahlen auf internationalen Daten der ILO-Statistiken beruhen **E**.

E Ausbildungsquote (AQ_{int}) im internationalen Vergleich

In Deutschland wird die Ausbildungsquote als Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berechnet (**vgl. Kapitel A7.1**). Da es hinsichtlich der Organisation von Beschäftigungsverhältnissen große nationale Unterschiede gibt, wurden für den internationalen Vergleich die Ausbildungsquoten auf Grundlage der Erwerbstätigen (Nenner) berechnet. Die Angaben zu den Erwerbstätigen stammen von der International Labour Organization (ILO 2019)[319]; die Angaben zu den betrieblichen Ausbildungsverhältnissen (Zähler) basieren auf den Angaben der nationalen Ausbildungsstatistiken. Hinter den genannten Apprenticeships verbergen sich sehr unterschiedliche konkrete Regelungen und Arrangements der Inhalte und Formen[320].

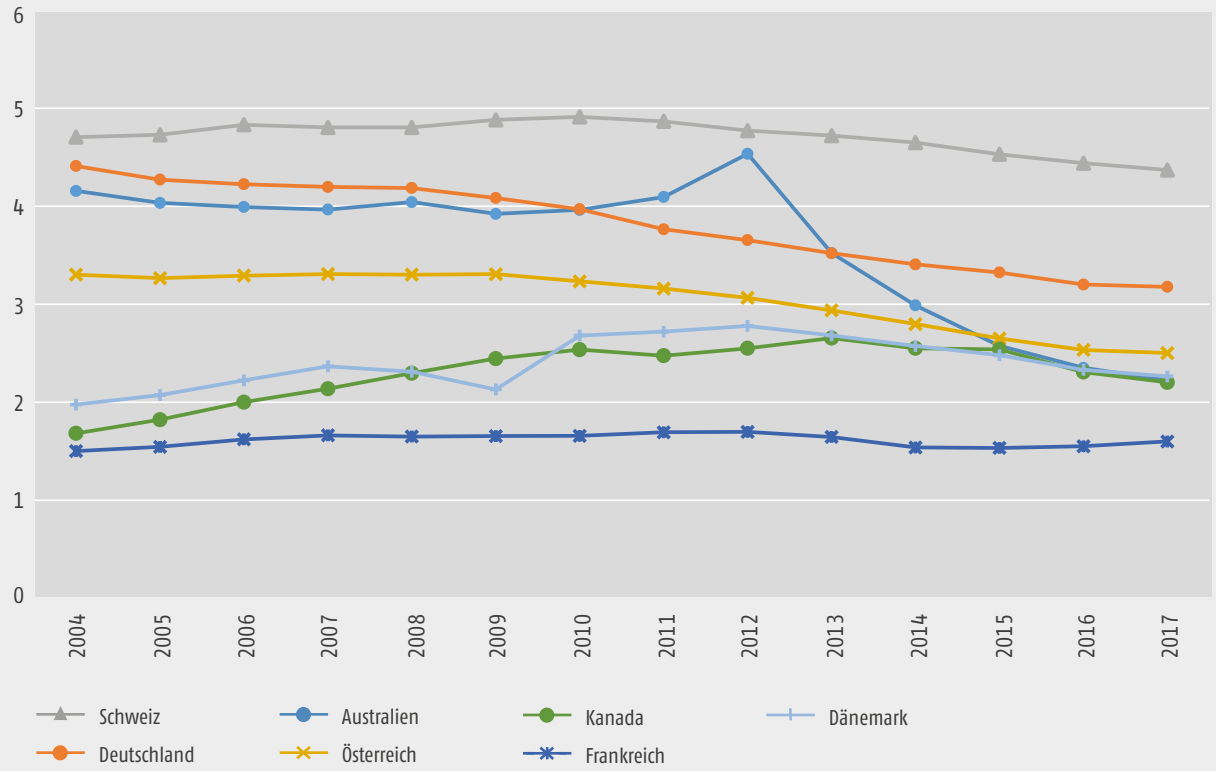
Die Erfassung der Ausbildungsquote als ein relevanter Indikator der dualen Berufsausbildungspraxis ist also durchaus für die Untersuchung verschiedener Berufsbildungssysteme geeignet. Allerdings sind dabei die erheblichen nationalen Unterschiede in der Ausgestaltung betrieblicher Ausbildung zu berücksichtigen. Diese schlägt sich in den o. g. OECD-Zahlen dadurch nieder, dass die betriebliche Ausbildung in vielen Fällen nicht dem Sekundarschulbereich zugeordnet wird, sondern mit postsekundären Bildungsangeboten verknüpft wird. Daneben gibt es noch viele andere Unterschiede, die an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden können.

Der Ländervergleich der betrieblichen Ausbildungsquote für das Jahr 2017 verdeutlicht, dass sich die Ausbildungsquote in der Schweiz (4,4%) und Deutschland (3,2%) mittlerweile auf einem stabilen Niveau eingependelt hat, nachdem diese in den letzten Jahren gesunken ist **→ Schaubild D1.1-1.** Frankreich wies weiterhin die

319 Dadurch ergeben sich im Vergleich zu den in **Kapitel A7.1** ausgewiesenen Ausbildungsquoten Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Bezugsgrößen im Nenner. Erwerbstätig ist nach ILO-Definition jede Person im erwerbsfähigen Alter, die in einem einwöchigen Berichtszeitraum mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet hat. Auch wer sich in einem formalen Arbeitsverhältnis befindet, das er im Berichtszeitraum nur vorübergehend nicht ausgeübt hat, gilt als erwerbstätig (vgl. Statistisches Bundesamt 2019).

320 Beispielsweise umfassen die Daten für Deutschland mitunter auch mögliche außerbetriebliche Ausbildungsverträge (z. B. an Ausbildungszentren) und fallen daher auch in die Statistik. Ähnliches ist für die anderen hier betrachteten Länder zu berücksichtigen. Eine Aufschlüsselung dieser Daten ist allerdings nicht Teil der Analyse.

Schaubild D1.1-1: **Ausbildungsquote – Anteil der betrieblich Auszubildenden an den Erwerbstätigen im internationalen Vergleich (in %)**



Quelle: Die Angaben zu den Ausbildungsverträgen der jeweiligen Länder basieren auf folgenden Quellen (vollständige Angaben siehe Literaturverzeichnis). Sie beruhen auf nationalen Statistiken. Österreich: Wirtschaftskammer Österreich 2019; Kanada: Statistics Canada 2019; Frankreich: Direction de l'évaluation 2013, S. 154f.; 2015, S. 144f.; 2017, S. 136f.; 2018, S. 136f.; 2019, S. 136f.; Schweiz: Bundesamt für Statistik 2019a; Deutschland: BIBB-Datenreport 2019, Kap. A5.2; Australien: National Centre for Vocational Education Research 2019; Dänemark: Statweb Denmark 2019. Die Daten zu den Erwerbstätigenzahlen stammen von den internationalen Statistiken der ILO 2019. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

geringste Ausbildungsquote auf (1,6%). Dänemark, Australien, Österreich und Kanada zeigten in den letzen Jahren eine fortwährende konvergent verlaufende Entwicklung der Ausbildungsquote. Der absteigende Trend setzte sich für Kanada (2,2%) und Australien (2,2%) im Jahr 2017 fort, wohingegen Österreich (2,5%) und Dänemark (2,3%) das Niveau von 2016 halten konnten.

Hinsichtlich der Interpretation der Ausbildungsquote ist zuletzt darauf hinzuweisen, dass der absolute Bestand der Ausbildungsverträge stets vom relativen Niveau zu differenzieren ist. Die Daten zur Erwerbsbevölkerung zeigen, dass die Zahl der Erwerbstätigen in den betrachteten Ländern seit 2004 angestiegen ist. Somit wirkt sich ein Anstieg in der Anzahl der betrieblichen Ausbildungsverträge nicht automatisch auf eine höhere Ausbildungsquote aus.[321] Dies ist an der Schweiz erkennbar, die seit 2004 insgesamt eine zunehmende Anzahl der (absoluten) Ausbildungsverträge vorzuweisen hatte, jedoch eine konstante bzw. geringfügig abnehmende Ausbildungsquote aufwies. Ähnliches ist auch für Frankreich zu beobachten.

Die Datenbasis der Ausbildungsquote kann darüber hinaus genutzt werden, um einen näherungsweisen Vergleich der beliebtesten Ausbildungsbereiche → **Tabelle D1.1-1** der betrachteten Länder des Jahres 2017 vorzunehmen. Auch hier zeigt sich ein differenziertes Bild der Ausbildungslandschaft, aufgrund der Datenlage ist ein tiefergehender Vergleich jedoch nicht möglich. Dies ist vor allem der mitunter starken Differenz der

321 Die Ausbildungsquote kann sogar sinken, wenn die Zahl der Erwerbstätigen stärker zunimmt als die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge, da die Anzahl der Auszubildenden anteilsmäßig abnimmt.

Tabelle D1.1-1: **Beliebteste Ausbildungsbereiche 2017**

	Australien		
	Branche/ Wirtschaftszweig	Anzahl Auszubildende (insgesamt: 272.475)	Relativer Anteil*
1.	Handwerk	54.669	0,20
2.	Automobil- und Maschinenbau	41.098	0,15
3.	Elektrotechnik und Telekommunikation	36.107	0,13
4.	Andere Technik- und Handwerksberufe	16.394	0,06
5.	Betreuung und Pflege	15.012	0,06

	Deutschland		
	Beruf(sfeld)	Anzahl Auszubildende (insgesamt: 1.323.894)	Relativer Anteil*
1.	Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	71.226	0,053
2.	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	65.163	0,049
3.	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	57.366	0,043
4.	Industriekaufmann/-kauffrau	49.089	0,037
5.	Industriemechaniker/-in	43.977	0,033

	Dänemark		
	Branche/ Wirtschaftszweig	Anzahl Auszubildende (insgesamt: 63.756)	Relativer Anteil*
1.	Kaufmännischer Bereich	13.057	0,20
2.	Gesundheit, Pflege und Pädagogik	10.596	0,17
3.	Bau und Konstruktion	10.327	0,16
4.	Energie, Management und IT	6.444	0,10
5.	Gastronomie	5.346	0,08

	Österreich		
	Branchenebene/ Wirtschaftszweig	Anzahl Auszubildende (insgesamt: 106.613)	Relativer Anteil*
1.	Gewerbe und Handwerk	44.602	0,42
2.	Industrie	15.159	0,14
3.	Handel	14.892	0,14
4.	Tourismus und Freizeitwirtschaft	8.905	0,08
5.	Sonstige Lehrberechtigte	7.881	0,07

	Frankreich		
	Branche/ Wirtschaftszweig	Anzahl Auszubildende (insgesamt: 429.906)	Relativer Anteil*
1.	Handel und Management	92.628	0,22
2.	Verarbeitendes Gewerbe	79.171	0,18
3.	Mechanik, Elektrizität, Elektronik	69.278	0,16
4.	Personenbezogene Dienstleistungen	59.984	0,14
5.	Bauwesen, Konstruktionen, Holz	49.853	0,12

	Kanada		
	Beruf(sfeld)/Branche	Anzahl Auszubildende (insgesamt: 405.699)	Relativer Anteil*
1.	Elektriker/-in	69.987	0,17
2.	Klempner/-in, Rohr- und Heizmonteur/-in	44.934	0,11
3.	Schreiner/-in	42.732	0,11
4.	Kfz-Service	41.115	0,10
5.	Gastronomie	19.977	0,05

	Schweiz		
	Branche/ Wirtschaftszweig	Anzahl Auszubildende (insgesamt: 202.678)	Relativer Anteil*
1.	Wirtschaft und Verwaltung	30.537	0,15
2.	Groß- und Einzelhandel	22.043	0,11
3.	Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau	15.371	0,08
4.	Krankenpflege und Geburtshilfe	12.364	0,06
5.	Elektrizität und Energie	12.179	0,06

*Relativer Anteil an der Gesamtzahl der Ausbildungsverträge im jeweiligen Land.

Quelle: Die Angaben der jeweiligen Länder basieren auf folgenden Quellen (vollständige Angaben siehe Literaturverzeichnis):
Australien: National Centre for Vocational Education Research 2019, Table 17); Dänemark: Statweb Denmark 2019;
Deutschland: Bundesinstitut für Berufsbildung 2019; Frankreich: Direction de l'évaluation 2019, S. 141;
Kanada: Statistics Canada 2019; Österreich: Wirtschaftskammer Österreich 2019a; Schweiz: Bundesamt für Statistik 2019b

Klassifikation in Berufe bzw. Berufsfelder der nationalen Statistiken geschuldet. Einerseits ist dies auf eine unterschiedliche Zusammenfassung von Berufsfeldern zurückzuführen wie beispielsweise in Frankreich die Kategorie „Handel und Management“, wohingegen in der Schweiz „Wirtschaft und Verwaltung“ zusammengefasst werden. Andererseits liegen die Daten auf unterschiedlichen Aggregationsebenen vor (z. B. in Deutschland auf Berufsebene; in Österreich auf Branchenebene). In Australien und Kanada hingegen erzielen vor allem klassische, handwerkliche Ausbildungsberufe die höchsten Platzierungen. In den europäischen Ländern (Dänemark, Frankreich und Deutschland Österreich, Schweiz, „DACH“) hingegen verzeichnen vor allem kaufmännische Berufe die größte Anzahl an Auszubildenden. Mit Blick auf die DACH-Länder lassen sich kaum signifikante Unterschiede erkennen, lediglich in Österreich scheint der Anteil der Auszubildenden in der Handelsbranche etwas geringer zu liegen als in Deutschland und der Schweiz.

(Philipp Grollmann, Viktor Ulbrich, Frederik Hugo)

D 1.2 Indikatoren und Benchmarks im gemeinsamen Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ der EU

Seit 2012 berichtet die Europäische Kommission im Rahmen des gemeinsamen Arbeitsprogramms „Education and Training 2020“ jährlich über die Entwicklung der Bildungssysteme in Europa. Kern dieser Berichte sind die gemeinsam vereinbarten europäischen Indikatoren, die teilweise mit Benchmarks verknüpft sind. Fünf dieser mit Benchmarks verbundenen Indikatoren spielen für die berufliche Bildung eine Rolle. Die Entwicklung dieser fünf Indikatoren wird regelmäßig in diesem Kapitel vorgestellt. Die Grundlage hierfür sind die Daten aus dem Education and Training Monitor 2019 (vgl. European Commission 2019). Für ausführliche Informationen zu den Indikatoren und den damit verbundenen Benchmarks siehe BIBB-Datenreport 2015, Kapitel E1.

Die europäische Zielmarke zum Indikator **Erwerb von tertiären Bildungsabschlüssen in der Gruppe der 30- bis 34-Jährigen** liegt bei 40%. Er veränderte sich im EU-Durchschnitt von 39,9% im Jahr 2017 auf 40,7% im Jahr 2018 und hat somit zum ersten Mal die Zielmarke erreicht → **Tabelle D1.2-1**. Allerdings haben sich die teilweise großen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten nicht verringert. Die Spanne reichte von Italien mit dem zweitniedrigsten Anteil von 27,8% bis Irland an dritter Stelle mit 56,3%. Spitzenreiter war erneut Litauen mit 57,6% mit leicht sinkender Tendenz seit 2016. 18 Staaten übertrafen auch 2018 das europäische Target wie bereits 2017. Deutschland lag bei 34,9% im Vergleich zu 29,7% im Jahr 2010. Dies war Position 20 (18 im Jahr 2017) im Ländervergleich der EU-28. Generell gilt die Quote von tertiären Bildungsabschlüssen als ein wesentlicher Faktor für Wirtschaftswachstum und sozialen Fortschritt (vgl. European Commission 2018). In der Regel wird ein tertiärer Bildungsabschluss, zu dem ebenfalls höhere berufliche Qualifikationen zählen, auch als vorteilhaft für die individuellen Beschäftigungsaussichten gesehen.

Betrachtet man die Absolventenquoten von Männern und Frauen im Vergleich, ist im europäischen Durchschnitt auffällig, dass 45,8% der 30- bis 34-jährigen Frauen einen tertiären Bildungsabschluss hatten, aber nur 35,7% der Männer. Dabei haben die Frauen im Zeitraum von 2010 bis 2018 den Anteil von 35,8% auf 45,8% erhöht. Bei Männern ist die Kurve deutlich flacher, 2010 lag der Anteil bei 30,3%. Für Deutschland ist das Bild wesentlich ausgeglichener. Der Anteil der 30- bis 34-jährigen Frauen mit einem tertiären Bildungsabschluss lag 2018 bei 35,4% (2010: 29,4), bei den Männern lag er mit 34,5% (2010: 29,9%) knapp unter dem europäischen Mittel. Insbesondere bei den drei Ländern mit den höchsten

Tabelle D1.2-1: **Anteil Frauen und Männer mit tertiärem Bildungsabschluss im Vergleich zum Gesamtanteil der 30- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss 2018, ausgewählte Länder (in %)**

Ranking Gesamt	Land	Gesamt	Frauen	Männer	Differenz
1	Litauen	57,5	68,2) (1)	47,5 (4)	20,7
2	Zypern	57,1	64,4 (2)	49,2 (3)	15,2
3	Irland	56,3	60,4 (3)	51,7 (2)	8,7
4	Luxemburg	56,2	59,8 (4)	52,5 (1)	7,3
5	Schweden	52,0	59,1 (5)	45,3 (7)	13,8
6	Niederlande	49,4	52,6 (12)	46,2 (5)	6,4
7	Dänemark	49,1	56,6 (7)	41,8 (8)	14,8
8	Vereinigtes Königreich	48,8	52,0 (14)	45,5 (6)	6,5
...					
11	Frankreich	46,2	51,2 (16)	41,0 (9)	10,2
12	Polen	45,7	55,5 (9)	36,3 (14)	19,2
...					
14	Finnland	44,2	52,5 (13)	36,2 (17)	16,3
	EU-28	40,7	45,8	35,7	10,1
18	Österreich	40,7	44,2 (19)	37,2 (13)	7,0
...					
20	Deutschland	34,9	35,4 (25)	34,5 (15)	0,9
...					

Quelle: Eurostat: Onlinedatacodes: [edat_lsfe_03], Stand: 20.01.2020 BIBB-Datenreport 2020

Werten, Litauen, Zypern und Irland, war die Diskrepanz zwischen den Quoten für Männer und Frauen sehr hoch.

Bemerkenswert sind die Daten für die Schweiz, die bei der Zuordnung zur EU-28-Liste Platz 5 mit 55% (2018) an tertiären Bildungsabschlüssen in der Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen einnehmen würde. Sie verzeichnete einen ausgewogenen Anteil von Männern (55,1%) und Frauen (54,9%) und würde beim Anteil der Männer europaweit auf Platz 1 stehen.

Der Benchmark für die **Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen** liegt bei 15%. Er umfasst sowohl non-formales als auch formales Lernen in den letzten vier Wochen vor der Befragung unter den 25- bis 64-Jährigen. Der europäische Durchschnitt lag 2018 bei 11,1%, und damit lediglich 0,3% Prozentpunkte über dem Wert von 2014. Der überwiegende Anteil der Weiterbildungsaktivitäten fand in beinahe allen Ländern im non-formalen Bereich statt, d. h., die Lernaktivitäten führten nicht zu einem formalen Abschluss.

Insgesamt war die Entwicklung seit 2012 über alle Länder hinweg recht stabil. Erneut verzeichneten die drei nordeuropäischen Staaten Schweden (31,4%), Finnland (28,5%) und Dänemark (23,5%) die höchsten Werte. Insbesondere bei den Frauen lag der Anteil sehr hoch, in Schweden bei 38,8%, in Finnland bei 32,3% und in Dänemark bei 27,8%. Deutschland lag mit 8,2% (8,5% in 2016) im unteren Mittelfeld. Im Gegensatz zu den oben genannten nordeuropäischen Staaten lag der Männeranteil (8,5%) dabei höher als der der Frauen (8%). In Österreich lag der Anteil der 25- bis 64-Jährigen, die in den letzten vier Wochen vor der Befragung an einer Lernaktivität teilgenommen hatten, im Jahr 2018 bei 15,1%. Die Schweiz lag mit einem Anteil von 31,6% noch höher als Schweden, dem EU-Mitgliedstaat mit den besten Werten.

Vergleicht man die Werte des Benchmarks mit den Werten, die im Rahmen des Adult Education Survey (AES) erhoben werden und die die Lernaktivitäten der letzten zwölf Monate erfassen, zeigen sich große Unterschiede bei dem Anteil der Lernenden sowie im Ranking der Länder. Allerdings beziehen sich diese Daten auf das Jahr 2016.[322] Der EU-28-Durchschnitt lag hier bei 45,1%. Spitzenreiter waren die Niederlande (64,1%), Schweden (63,8%) und Österreich (59,9%). Deutschland lag mit 52% im oberen Mittelfeld. Die nächste europaweite AES-Erhebung findet voraussichtlich im Jahr 2022 statt. Allerdings hat Deutschland in 2018 eine zusätzliche nationale AES-Erhebung durchgeführt (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019). Sie hat gezeigt, dass sich nach einer weiteren Steigerung insgesamt 54% der 18- bis 64-Jährigen im Jahr 2018 an einer non-formalen Weiterbildung beteiligt haben (**vgl. Kapitel B1.1**).

Die Verringerung des Anteils frühzeitiger **Schul- und Ausbildungsabgänge** ist ein weiteres zentrales Ziel in Deutschland. Niedrige Anteile werden mit gesellschaftlichen Werten wie erfolgreicher sozialer Inklusion und der Möglichkeit zur aktiven Bürgerschaft assoziiert. Aber auch im Hinblick auf die Integrationsfähigkeit der Schüler/-innen in den Arbeitsmarkt kommt diesem Benchmark eine besondere Bedeutung zu. Der Benchmark wurde auf 10% festgelegt und erfasst die Gruppe der 18- bis 24-Jährigen, die vier Wochen vor der Befragung weder in Aus- noch in Weiterbildung waren und lediglich die Sekundarstufe I absolviert haben.

322 Vgl. **https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/adult-education-survey** (Stand: 18.02.2020).

Beschränkte Sichtbarkeit beruflicher Fortbildung in der internationalen Statistik

Die internationalen Daten über den Bildungsstand (educational attainment) für Deutschland basieren auf dem Mikrozensus, also den Angaben der Befragten nach dem höchsten Bildungsabschluss (vgl. Mikrozensus 2019[323]). Dies ist für die Interpretation insofern relevant, weil die internationalen Bildungsdaten, die auf der internationalen Standardklassifikation, der sog. ISCED 2011-Klassifikation, basieren, die Zahlen für den Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung nicht erfassen. Dazu müssten umfangreiche Daten über Teilnehmende, Anfängerinnen und Anfänger, Absolventinnen und Absolventen, Lehrkräfte und Finanzen von Bildungsanbietern geliefert werden. Diese Daten liegen jedoch dem Statistischen Bundesamt nicht im hierfür erforderlichen Umfang vor (vgl. Statistisches Bundesamt 2019). Sie werden bisher nur auf freiwilliger Basis erhoben und sind dementsprechend lückenhaft. Das bedeutet, dass die in der Berufsbildungsstatistik[324] des Statistischen Bundesamtes aufgeführten Teilnahmen an Fortbildungs- und Meisterprüfungen nicht für die Erfassung in der ISCED-Klassifikation gemeldet werden, obwohl mit diesen Prüfungen formale Qualifikationen des deutschen Bildungssystems erworben werden.

Das Fehlen von Daten über die berufliche Aufstiegsfortbildung in der internationalen Bildungsstatistik über tertiäre Bildungsbeteiligung kann zu einer Unterbewertung und entsprechenden Fehlinterpretation über die Leistungsfähigkeit des Bildungs- bzw. Qualifizierungssystems führen (vgl. Hippach-Schneider u. a. 2017, Müller 2009). Um dies zu ändern, wäre aus Sicht des Statistischen Bundesamtes die Schaffung einer Rechtsgrundlage für künftige Datenerhebungen notwendig (ebd., S. 30).

In diesem Zusammenhang wird die **Beschränkung der Bedeutung des Europäischen und auch des Deutschen Qualifikationsrahmens (EQF bzw. DQR)** deutlich. Beide Klassifikationssysteme sind weder europäisch noch national Grundlagen von statistischen Daten. Im europäischen Kontext ist dies nach wie vor die ISCED-Klassifikation, die der Logik traditioneller Bildungsprogramme folgt. Nur schwer sind hier Bildungsformen wie Lernen am Arbeitsplatz oder andere Formen von arbeitsbasiertem Lernen zuzuordnen. Die in Deutschland dem DQR-Niveau 6 zugeordneten höheren Berufsbildungsabschlüsse beispielsweise könnten auch bei Vorliegen der erforderlichen Rahmendaten nicht automatisch dem ISCED-Niveau 6 zugeordnet werden, weil formal eine Programmdauer von drei Jahren nachzuweisen ist. Diese kann sich zwar aus einem zweijährigen Programm auf Niveau 5 und einem einjährigen Programm auf Niveau 6 zusammensetzen, jedoch werden einige auf Niveau 6 des DQR verortete Qualifikationen diese Anforderungen an die Dauer von Programmen nicht erfüllen, auch wenn die notwendige Berufserfahrung teilweise eingerechnet würde. Das Statistische Bundesamt sieht die Notwendigkeit für eine Prüfung der Zuordnung zu den einzelnen ISCED-Niveaus trotz einer entsprechenden DQR-Zuordnung. Es gibt daher keinen Automatismus der Zuordnung von DQR-Niveaus zum ISCED-Niveau. Davon können ca. 20% der auf DQR 6 Niveau verorteten Meisterqualifikationen betroffen sein (unveröffentlichtes Dokument).

Eine Verbesserung der Sichtbarkeit und größere Genauigkeit der Bildungsleistungen könnten somit national durch eine lückenlosere Erfassung der Aktivitäten im Zusammenhang mit der beruflichen Fortbildung erzielt werden. International stellt sich die Frage, ob nicht eine Öffnung der ISCED-Klassifikation sinnvoll wäre, d. h., den Umfang der zu liefernden Kontextdaten zu reduzieren, um alle formalen Bildungsabschlüsse berücksichtigen zu können. Auch sollten die Qualifikationen einbezogen werden können, die gesetzlich geregelt sind, aber nicht als Teil des Bildungssystems betrachtet werden. Grundlage könnte hierfür der EQF sein. Eine solche umfassende Form der Erfassung von Qualifikationen in einer europäischen Statistik wäre eine notwendige Ergänzung, um die Lern- und Qualifizierungsaktivitäten in den europäischen Gesellschaften adäquater als bisher abbilden zu können.

Tatsächlich sank der europäische Durchschnittswert kontinuierlich von 14,2% (2009) auf 11,9% (2013) und weiter auf 10,6% im Jahr 2018. Hervorzuheben ist der Wert für Portugal, der sich innerhalb von neun Jahren von 30,9% (2009) auf 11,8% (2018) deutlich verbessert hat. Ähnliches gilt für Spanien (2009: 30,9%; 2018: 17,9%). Deutschland lag mit 10,3% (2009: 11,1%) knapp über dem Benchmark und damit im oberen Mittelfeld. Allerdings ist der Anteil derjenigen, die im Alter zwischen 18 und 24 Jahren weder an Aus- noch an Weiterbildung teilnahmen und lediglich die Sekundarstufe I absolviert haben in der Gruppe der im Ausland Geborenen ausgesprochen hoch. Dieser lag in Deutschland bei 24,1% (EU-28-Durchschnitt: 20,2%). In der Gruppe derjenigen aus dem EU-Ausland sogar bei 25,6% (vgl. European Commission 2019, S. 53).

Die **Beschäftigungsquote der 20- bis 34-Jährigen**, die die Schule oder Universität in den letzten drei Jahren

323 Siehe Fragebogen: https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/MZ-Fragebogen_2019_AHM_Wasserzeichen.pdf, S. 44.

324 Weitere Informationen siehe https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/berufliche-bildung-2110300187004.pdf?__blob=publicationFile

Tabelle D1.2-2: **Beschäftigungsquote differenziert nach ISCED-Niveaus 2018 (in %)**

	ISCED 3-8	ISCED 3-4	ISCED 3-4 voc	ISCED 5-8
EU-28	81,7	76,8	79,5	85,5
Deutschland	92,1	90,3	92,4	94,3
Niederlande	92,0	88,1	87,9	94,8
Österreich	88,6	86,8	87,3	90,1
Schweden	88,1	82,7	88,0	92,8
Dänemark	85,9	83,4	85,6	87,8
Litauen	84,7	77,9	79,2	90,4
Irland	84,3	74,4	76,9	89,5
Zypern	78,9	68,4	67,3	81,3
Frankreich	78,0	68,1	72,2	84,6

Anm.: Reihenfolge nach ISECD 3-8, ausgewählte Länder

Quelle: Eurostat; Onlinedatacode: [edat_lsfe_24], Stand: 20.02.2020 BIBB-Datenreport 2020

Tabelle D1.2-3: **Vergleich Anteil tertiäre Bildungsabschlüsse 20- bis 34-Jährige mit Beschäftigungsquote ISCED-Niveaus 5-8 und ISCED-Niveaus 3-4 voc 2018 (in %)**

Land	Anteil tertiärer Bildungsabschlüsse (ranking)	Beschäftigungsquote ISCED-Niveau 5-8	Beschäftigungsquote ISCED-Niveau 3-4 voc
Litauen	57,6 (1)	90,4	79,2
Zypern	57,1 (2)	81,1	67,3
Irland	56,3 (3)	89,5	76,9
Schweden	52,9 (5)	92,8	88,0
Niederlande	49,4 (6)	94,8	87,9
Dänemark	49,1 (7)	87,8	85,6
Frankreich	46,2 (11)	84,6	72,2
Österreich	40,7 (18)	90,1	87,3
EU-28	40,7	85,5	79,5
Deutschland	34,9 (29)	94,3	92,4

Anm.: Vergleich für ausgewählte Länder. ISCED-Niveau 5-8: tertiäre Bildung; ISCED-Niveau 3-4 voc: Sekundarabschluss mit beruflicher Orientierung

Quelle: Eurostat, Onlinedatacodes: [edat_lsfe_03] und [edat_lsfe_24], Stand: 20.02.2020 BIBB-Datenreport 2020

verlassen haben, soll in Europa bei 82% liegen. Nachdem dieser Wert im Jahr 2008 erreicht worden war, sank er nach der Wirtschafts- und Finanzkrise auf 75,9% im Jahr 2012 (bezogen auf Absolventen der Sekundarstufe II und darüber). Im Jahr 2018 hatte sich dieser Wert wieder weitgehend erholt und lag bei 81,7% und damit erneut höher als im vorangegangenen Jahr (80,2%). Differenziert man die Beschäftigungsquote nach den ISCED-Niveaus ergibt sich folgendes Bild → **Tabelle D1.2-2**.

Die Beschäftigungsquote derjenigen, die erfolgreich ein tertiäres Bildungsprogramm absolviert haben (ISCED-Niveaus 5-8), d. h. über einen höheren Berufsabschluss oder Hochschulabschluss verfügen, liegt im EU-28-Durchschnitt bei 85,5% und somit höher als bei ISCED 3-4 von 76,8% (Sekundarstufe II). Zu diesen Programmen des Sekundarbereichs zählen z. B. die duale Ausbildung oder ein allgemeinbildendes Bildungsprogramm. Zwar liegt dieser Anteil in Deutschland ebenfalls leicht unter der Beschäftigungsquote derjenigen mit einem tertiären Abschluss, jedoch ist dieser Wert im europäischen Vergleich sehr hoch (höher liegt er lediglich in Malta). Insgesamt ist die Beschäftigungsquote in Deutschland über alle Bildungsniveaus hinweg konstant hoch. Die sehr gute Situation auf dem Arbeitsmarkt macht dies möglich, gleichzeitig ist es auch ein Hinweis darauf, dass alle unterschiedlichen Qualifikationen vom Arbeitsmarkt absorbiert werden. Diese Ausgeglichenheit ist im europäischen Vergleich eher die Ausnahme. Insbesondere der Unterschied zwischen den Beschäftigungsquoten des ISCED 5-8-Bereichs und dem Bereich des Niveaus 3-4 mit beruflicher Orientierung (ISCED 3-4 voc) ist in vielen Staaten sehr ausgeprägt, insbesondere in denjenigen, die eine hohe Quote an tertiären Bildungsabschlüssen haben → **Tabelle D1.2-3**.

Schlussfolgerungen über die Leistungsfähigkeit eines Bildungssystems erfordern die Einbeziehung zahlreicher Indikatoren. Die Fokussierung auf einzelne Elemente wie beispielsweise die Absolventen-/Absolventinnenquote von tertiären Bildungsprogrammen ist dabei von beschränktem Wert. Eine hohe Quote eines erfolgreichen Übergangs in Beschäftigung von allen Bildungsniveaus ist jedoch zumindest ein Indiz für ein vergleichsweise hohes Maß an Passung von Arbeitsmarkt und Bildungssystem.

Der Anteil der **Schülerinnen und Schüler mit schlechten Leistungen bei den sogenannten Grundkompetenzen** (Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften) soll die Marke von 15% nicht überschreiten. Im Jahr 2018 hat die OECD neue Daten über die Leistungen der Grundkompetenzen erhoben und Ende 2019 veröffentlicht. Sie sind daher noch nicht in die europäischen Daten im Rahmen der des Education and Training Monitor 2019 eingeflossen, auch eine Auswertung der Ergebnisse im

Hinblick auf die europäische Zielmarke noch nicht verfügbar. Jedoch wird bereits erkennbar, dass im Vergleich zu den Daten aus 2015 bei allen drei Grundkompetenzen eine leichte Verschlechterung der Leistungen im EU-Durchschnitt festzustellen ist. Dieser lag 2015 bei schlechter Lesekompetenz bei 19,7% (2012[325]: 17,8%), bei mathematischer Kompetenz bei 22,2% (2012: 22,1%), bei der Kompetenz in Naturwissenschaften bei 20,6% (2012: 16,6 %).

Für Deutschland zeigt die PISA-Erhebung von 2018 in allen drei genannten Kategorien ein über dem OECD-Durchschnitt liegendes Ergebnis. Jedoch sind die durchschnittlichen Leseleistungen nach den in der Zeit bis 2012 erzielten Verbesserungen 2018 wieder zurückgegangen, ungefähr auf das Niveau von 2009. Im Bereich der Naturwissenschaften war die Leistung insgesamt niedriger als 2006. Bei den Leistungen in Mathematik lagen die Ergebnisse deutlich unter jenen von PISA 2012 (vgl. OECD 2019a; OECD 2019b).

(Ute Hippach-Schneider)

325 2012: EU-27 noch ohne Kroatien.

D 1.3 Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich

Seit dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 wird kontinuierlich über die Jugendarbeitslosigkeit in Europa berichtet. Spätestens seit 2013 erlangten die Daten besondere Aufmerksamkeit, da im Zusammenhang mit der Wirtschafts- und Finanzkrise in vielen Ländern Südeuropas ein extremer Anstieg der Arbeitslosigkeit Jugendlicher zu verzeichnen war, der auch auf europäischer Ebene eine Reihe von politischen Aktivitäten hervorgerufen hat. Bei der Verwendung und Interpretation der Daten ist zu beachten, dass verschiedene Messkonzepte zur Arbeitslosigkeit Jugendlicher genutzt werden **E**, deren Wert in der Regel unterhalb des gängigsten Indikators, der Jugendarbeitslosenquote liegen.

E

Messung von Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich – Ansätze und empirische Konzepte

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an den gleichaltrigen Erwerbspersonen (Jugendarbeitslosenquote nach dem ILO-Konzept)

Dieser Indikator gibt Aufschluss über den Anteil der erwerbslosen Jugendlichen am gesamten gleichaltrigen Arbeitskräftepotenzial und wird als Quotient aus der Zahl der Arbeitslosen und der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) gebildet (vgl. Eurostat Metadata 2019) (**vgl. Kapitel A10.1.3**).[326]

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung (Erwerbspersonen und Nichterwerbspersonen)

Eine andere Kennzahl zur Arbeitslosigkeit von Jugendlichen setzt die Anzahl der arbeitslosen Jugendlichen in ein Verhältnis mit allen Personen (Erwerbs- und Nichterwerbspersonen) in derselben Altersgruppe. Sie gibt damit den Anteil der Arbeitslosen an der Altersgruppe an. Aufgrund des größeren Nenners ist die Zahl geringer als die der Jugendarbeitslosenquote.

326 Für Deutschland wird die Arbeitskräftestrichprobenerhebung dabei als Teil der jährlichen Mikro-Volkszählung durchgeführt. Es liegen Unterschiede zwischen den Zahlen zu Deutschland aus **Kapitel A10.1.3** vor, da sich die Altersgruppe zur Berechnung der Erwerbslosenquote unterscheidet.

Relative Jugendarbeitslosigkeit

Um z. B. konjunkturelle Effekte zu kontrollieren, kann man die Jugendarbeitslosigkeit des jeweiligen Landes in Relation zur Gesamtarbeitslosigkeit (nach ILO-Definition) setzen. Hierzu sind in → **Tabelle D1.3-1** die Arbeitslosenquoten der unter 25-Jährigen den Arbeitslosenquoten der 25- bis 74-Jährigen gegenübergestellt. Der daraus resultierende Quotient (relative Jugendarbeitslosigkeit) zeigt, inwieweit Jugendliche unter den Arbeitslosen in besonders hohem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

NEET-Quote – Not in Education, Employment and Training: Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen

Der Indikator bezieht sich auf den relativen/prozentualen Anteil der Jugendlichen (einer gegebenen Altersgruppe und des jeweiligen Geschlechts) an der gleichaltrigen Gesamtbevölkerung, die sich weder in einem Beschäftigungsverhältnis/Arbeitsverhältnis befinden noch weiterführende Bildungskurse besuchen oder einer Ausbildung nachgehen (vgl. Eurostat Metadata 2017). Im Zähler müssen zwei Bedingungen für die Befragten erfüllt sein: (a) Sie sind nicht berufstätig (d. h. arbeitslos oder fallen unter die Nichterwerbspersonen nach ILO-Definition) und (b) sie befinden sich in den vier Wochen vor der Befragung nicht in Bildung oder Ausbildung (weder formal noch nicht formal). Der Nenner bezieht sich auf die Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe sowie des jeweiligen Geschlechts, abgesehen von den Befragten, die nicht auf die Frage „Partizipation in regulärer (formaler) Bildung und Ausbildung" geantwortet haben.

Ergänzend zu den Indikatoren im BIBB-Datenreport 2014, Kapitel E2 wurde die Übersicht mit einem zusätzlichen Indikator erweitert. Den Quoten zur Jugendarbeitslosigkeit nach dem ILO-Konzept (vgl. Eurostat 2019a; Eurostat 2019b), der relativen Jugendarbeitslosigkeit und dem Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung (vgl. Eurostat 2019c; Eurostat 2019d) wurden die sogenannten NEET-Quoten (vgl. Eurostat 2019e) hinzugefügt. Die NEET-Quoten umfassen dabei alle nichterwerbstätigen Jugendlichen, die zum Zeitpunkt der Messung weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnahmen. Durch die verschiedenen Definitionen und empirischen Konzeptionen zeigen sich deutliche Unterschiede in den Daten. Im Folgenden werden die Daten für das Jahr 2018 betrachtet. Die jährlichen Angaben sind gegenüber saisonalen Schwankungen bereinigt und liefern damit insgesamt zuverlässigere Ergebnisse. Aus Gründen der Aktualität wurden zusätzlich auch die Angaben der vierteljährlichen Quoten für das dritte Quartal 2019 ergänzt.

Jugendarbeitslosigkeit nach dem ILO-Konzept

Auch im Jahr 2018 fiel die Arbeitslosigkeit unter den Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) im Gegensatz zu der Altersgruppe der 25- bis 74-Jährigen in allen betrachteten Ländern insgesamt deutlich höher aus → **Tabelle D1.3-1**. Gegenüber dem Jahr 2017 konnte die Jugendarbeitslosigkeit jedoch in allen betrachteten Ländern weiter gesenkt werden. Vor allem für die stark betroffenen Länder wie Griechenland, Italien, Spanien und Portugal zeigt sich dieser Trend seit 2013 weiterhin deutlich.[327] Entsprechend hat sich auch der EU-Durchschnitt verringert (2017: 16,8% vs. 2018: 15,2%).

Relative Jugendarbeitslosigkeit

Mit Blick auf die relative Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2018 lässt sich jedoch feststellen, dass sich der steigende Trend der Betroffenheit der jungen Erwerbsbevölkerung im Vergleich zu den Älteren im EU-Durchschnitt (28 Länder) seit 2015 weiter fortsetzte (2017: 2,49 vs. 2018: 2,53). Gerade im Hinblick auf Griechenland, Spanien und Portugal wird deutlich, dass trotz sinkender Jugendarbeitslosenquote die relative Jugendarbeitslosigkeit leicht angestiegen ist. Es scheint sich demnach um einen stärkeren Anstieg der allgemeinen Erwerbstätigkeit in diesen Ländern zu handeln, der eine negative Tendenz in der Jugendarbeitslosigkeit verdeckt. Nicht nur die Jugendlichen haben somit von einem Aufschwung am Arbeitsmarkt profitiert, sondern vor allem auch ältere Personen. Hervorzuheben ist zudem die Entwicklung in Lettland, bei der die Jugendarbeitslosigkeit deutlich gesunken ist (Lettland 2017: 17% vs. Lettland 2018: 12,2%) und Deutschland in Bezug auf die relative Jugendarbeitslosigkeit (Deutschland 2018: 2,00 vs. Lettland 2018: 1,72) als Spitzenreiter abgelöst hat.

327 Auch für Schweden, Großbritannien, Belgien und Lettland ist eine ähnliche Entwicklung erkennbar.

Tabelle D1.3-1: **Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 1)**

Land	Arbeitslosenquote in % der (Erwerbs-)Personen von 15 bis 24 Jahre Jugendarbeitslosigkeit[1]										Ranking 2015	Ranking 2016	Ranking 2017	Ranking 2018	Ranking 2019/Q3	Arbeitslosenquote in %[1] der (Erwerbs-)Personen von 25 bis 74 Jahre									
	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019/ Q3[4]	ALQ (15-24)	ALQ (15-24)	ALQ (15-24)	ALQ (15-24)	ALQ (15-24)	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019/ Q3
Europäische Union (28 Länder)	18,9	20,1	23,2	23,7	22,2	20,3	18,7	16,8	15,2	14,5						7,6	7,6	9,0	9,4	9,0	8,3	7,5	6,7	6,0	5,3
Belgien	21,5	21,9	19,8	23,7	23,2	22,1	20,1	19,3	15,8	13,2	*10*	*10*	*10*	*9*	*8*	7,1	6,6	6,4	7,1	7,3	7,3	6,8	6,1	5,2	4,6
Dänemark	8,6	11,8	14,1	13,1	12,6	10,8	12,0	11,0	9,4	11,0	*4*	*5*	*5*	*3*	*5*	4,2	4,9	6,3	5,9	5,5	5,3	5,1	4,8	4,2	3,9
Deutschland	15,5	11,2	8,0	7,8	7,7	7,2	7,1	6,8	6,2	6,7	*1*	*1*	*1*	*1*	*1*	10,6	7,3	5,1	4,9	4,7	4,4	3,8	3,4	3,1	2,7
Griechenland	25,8	25,7	55,3	58,3	52,4	49,8	47,3	43,6	39,9	32,4	*15*	*15*	*15*	*15*	*15*	8,4	8,4	22,3	25,4	24,8	23,4	22,2	20,2	18,2	15,5
Spanien	19,6	37,7	52,9	55,5	53,2	48,3	44,4	38,6	34,3	31,7	*14*	*14*	*14*	*14*	*14*	7,7	15,7	22,5	23,8	22,3	20,2	17,9	15,7	13,9	12,6
Frankreich	20,3	22,9	23,7	24,1	24,2	24,7	24,6	22,3	20,8	19,3	*11*	*11*	*11*	*12*	*11*	7,1	7,1	7,9	8,4	8,9	8,9	8,6	8,1	7,8	7,1
Italien	24,1	25,3	35,3	40,0	42,7	40,3	37,8	34,7	32,2	25,7	*13*	*13*	*13*	*13*	*13*	6,3	6,4	8,9	10,3	10,7	10,1	10,0	9,8	9,3	8,1
Lettland	15,1	33,3	28,5	23,2	19,6	16,3	17,3	17,0	12,2	11,3	*7*	*7*	*8*	*7*	*6*	9,3	15,4	13,6	10,7	10,0	9,3	9,0	8,1	7,1	5,7
Luxemburg	13,7	17,2	18,8	15,5	22,6	17,3	18,9	15,4	14,2	20,5	*8*	*8*	*7*	*8*	*12*	3,8	4,1	4,2	5,2	4,8	5,7	5,3	4,7	4,9	4,5
Niederlande	11,8	10,2	11,7	13,2	12,7	11,3	10,8	8,9	7,2	6,8	*5*	*2*	*2*	*2*	*2*	4,8	3,2	4,7	6,1	6,5	6,1	5,1	4,1	3,2	2,6
Österreich	11,0	10,7	9,4	9,7	10,3	10,6	11,2	9,8	9,4	9,7	*3*	*3*	*3*	*3*	*3*	4,7	4,4	4,2	4,7	4,9	5,0	5,3	4,9	4,3	3,8
Portugal	16,2	20,3	37,9	38,1	34,8	32,0	28,0	23,9	20,3	17,9	*12*	*12*	*12*	*11*	*10*	6,7	8,6	13,9	14,7	12,5	11,1	9,9	7,8	6,1	5,3
Schweden	22,8	25,0	23,6	23,5	22,9	20,4	18,9	17,9	16,8	16,6	*9*	*8*	*9*	*10*	*9*	5,8	5,9	5,7	5,7	5,7	5,6	5,3	5,2	5,0	5,2
Vereinigtes Königreich	12,7	19,1	21,2	20,7	17,0	14,6	13,0	12,1	11,3	12,8	*6*	*6*	*6*	*6*	*7*	3,3	5,6	5,7	5,4	4,4	3,8	3,6	3,2	3,0	2,7
sowie Norwegen	*11,5*	*9,2*	*8,5*	*9,1*	*7,9*	*9,9*	*11,2*	*10,4*	*9,7*	*9,7*	*2*	*3*	*4*	*5*	*3*	*3,3*	*2,1*	*2,3*	*2,5*	*2,8*	*3,4*	*3,7*	*3,3*	*2,9*	*2,9*

Tabelle D1.3-1: **Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 2)**

Land	Betroffenheit der Jüngeren im Vergleich zu den Älteren: (ALQ 15-24) / (ALQ 25-74) (Relative Jugendarbeitslosigkeit)										Ranking 2015	Ranking 2016	Ranking 2017	Ranking 2018	Ranking 2019/Q3	Anteil der Erwerbslosen (15-24) an Erwerbspersonen und Nichterwerbspersonen (15-24)[2]					NEET (15-24)[3]	NEET (15-24)	NEET (15-24)	NEET (15-24)
	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019/ Q3	ALQ (15-24)/ ALQ (25-74)	ALQ (15-24)/ ALQ (25-74)	ALQ (15-24) / ALQ (25-74)	ALQ (15-24)/ ALQ (25-74)	ALQ (15-24)/ ALQ (25-74)	2015	2016	2017	2018	2019/ Q3[5]	2015	2016	2017	2018**
Europäische Union (28 Länder)	2,45	2,65	2,57	2,50	2,47	2,46	2,48	2,49	2,53	2,7						8,4	7,7	7,0	6,3	6,2	12,0	11,6	10,9	10,5
Belgien	3,03	3,32	3,09	3,34	3,18	3,03	2,96	3,16	3,04	2,87	*11*	*10*	*11*	*10*	*9*	6,6	5,7	5,4	4,7	4,4	12,2	9,9	9,3	9,2
Dänemark	2,05	2,41	2,24	2,22	2,29	2,04	2,35	2,29	2,24	2,82	*4*	*6*	*6*	*5*	*8*	6,7	7,9	7,0	5,9	6,9	6,2	5,8	7,0	6,8
Deutschland	1,46	1,53	1,57	1,59	1,64	1,64	1,87	2,00	2,00	2,48	*1*	*1*	*1*	*2*	*3*	3,5	3,5	3,4	3,1	3,5	6,2	6,7	6,3	5,9
Griechenland	3,07	3,06	2,48	2,30	2,11	2,13	2,13	2,16	2,19	2,09	*6*	*5*	*4*	*4*	*2*	12,9	11,7	10,9	9,3	7,4	17,2	15,8	15,3	14,1
Spanien	2,55	2,40	2,35	2,33	2,39	2,39	2,48	2,46	2,47	2,52	*7*	*7*	*7*	*7*	*4*	16,8	14,7	12,9	11,3	11,3	15,6	14,6	13,3	12,4
Frankreich	2,86	3,23	3,00	2,87	2,72	2,78	2,86	2,75	2,67	2,72	*8*	*9*	*8*	*8*	*7*	9,1	9,1	8,2	7,8	7,3	12,0	11,9	11,5	11,1
Italien	3,83	3,95	3,97	3,88	3,99	3,99	3,78	3,54	3,46	3,17	*15*	*15*	*14*	*14*	*10*	10,6	10,0	9,1	8,4	6,7	21,4	19,9	20,1	19,2
Lettland	1,62	2,16	2,10	2,17	1,96	1,75	1,92	2,10	1,72	1,98	*2*	*2*	*3*	*1*	*1*	6,7	6,9	6,8	4,6	4,2	9,2	9,4	9,1	8,0
Luxemburg	3,61	4,20	4,48	2,98	4,71	3,04	3,57	3,28	2,90	4,56	*12*	*12*	*12*	*9*	*14*	6,0	5,8	4,7	4,7	7,6	6,2	5,4	5,9	5,3
Niederlande	2,00	2,36	2,49	2,16	1,95	1,85	2,12	2,17	2,25	2,62	*3*	*4*	*5*	*6*	*6*	7,7	7,4	6,1	4,9	4,8	4,7	4,6	4,0	4,2
Österreich	2,34	2,43	2,24	2,06	2,10	2,12	2,11	2,00	2,19	2,55	*5*	*3*	*1*	*3*	*5*	6,1	6,5	5,5	5,3	5,7	7,5	7,7	6,5	6,8
Portugal	2,42	2,36	2,73	2,59	2,78	2,88	2,83	3,06	3,33	3,38	*9*	*8*	*9*	*11*	*13*	10,7	9,3	8,1	6,9	6,4	11,3	10,6	9,3	8,4
Schweden	3,93	4,24	4,14	4,12	4,02	3,64	3,57	3,44	3,36	3,19	*13*	*12*	*13*	*13*	*11*	11,2	10,4	9,8	9,1	9,7	6,7	6,5	6,2	6,1
Vereinigtes Königreich	3,85	3,41	3,72	3,83	3,86	3,84	3,61	3,78	3,77	4,74	*14*	*14*	*15*	*15*	*15*	8,6	7,6	7,0	6,4	7,4	11,1	10,9	10,3	10,4
sowie Norwegen	*3,48*	*4,38*	*3,70*	*3,64*	*2,82*	*2,91*	*3,03*	*3,15*	*3,34*	*3,34*	*10*	*11*	*10*	*12*	*12*	*5,5*	*6,1*	*5,6*	*5,3*	*5,6*	*5,0*	*5,4*	*4,6*	*4,9*

** Die aktuellsten Daten für die NEET-Quoten waren zum Zeitpunkt der Datensammlung aus dem Jahr 2018.

[1] Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. 2019a.

[2] Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbstatus. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. 2019c.

[3] Eurostat: Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen. 2019e.

[4] Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte virteljährliche Erhebnungsergebnisse. 2019b.

[5] Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbstatus. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. 2019d.

Quelle: Eurostat, Daten aus Labour Force Survey (LFS), Arbeitslosigkeit nach ILO-Konzept; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung und NEET-Quoten

Der Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung sank weiterhin europaweit (2017: 7% vs. 2018: 6,3%), wobei Griechenland, Italien, Spanien und Schweden die meisten Arbeitslosen bei den 15- bis 24-Jährigen im Jahr 2018 verzeichnen mussten. Eine deutliche Verbesserung in dieser Hinsicht lässt sich in Portugal feststellen (2017: 8,1% vs. 2018: 6,9%). Die NEET-Quoten zeigen zudem, dass sinkende Jugendarbeitslosigkeitsquoten europaweit und in den meisten betrachteten Ländern auch mit abnehmenden prozentualen Anteilen von nichterwerbstätigen Jugendlichen zusammenhängen (EU-28 2017: 10,9% vs. EU-28 2018: 10,5%), die 2018 weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnahmen.

(Viktor Ulbrich, Philipp Grollmann, Frederik Hugo)

D 2 Betriebliche Kompetenzentwicklung im internationalen Vergleich

Das Schwerpunktthema des diesjährigen Datenreports ist die berufliche Kompetenzentwicklung. Ein wesentliches Alleinstellungsmerkmal der beruflichen Bildung in Deutschland ist das duale System der Berufsbildung, das dem Betrieb eine entscheidende Bedeutung für die Kompetenzentwicklung einräumt. Im vorliegenden Kapitel wird die berufliche Kompetenzentwicklung im Betrieb in der deutschen Berufsbildung anhand eines Vergleichs mit ausgewählten Ländern international eingeordnet. Schwerpunkte der Analyse sind dabei:

- Aktivitäten, die das Lernen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen sollen und
- Charakteristika der Arbeit und Arbeitsorganisation selbst, die gleichermaßen den Kontext und auch das Ziel berufliche Kompetenzentwicklung bestimmen.

Hiermit wird ein Einblick gegeben, welchen besonderen Bedingungen die berufliche Kompetenzentwicklung in Deutschland unterliegt und welche alternativen Modelle es weltweit gibt. Eine erhebliche Herausforderung in diesem Zusammenhang ist die Datenlage. Um die Fragen zum internationalen Stand beruflicher Kompetenzentwicklung und ihrer Bedingungen zu beantworten, wurde der PIAAC-Datensatz (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) aus dem Kontext der OECD-Staaten herausgesucht. Der PIAAC-Datensatz ist aus einem Projekt der OECD entstanden, das in erster Linie dazu diente, die Kompetenzen Erwachsener in den beteiligten Staaten zu überprüfen und zu vergleichen. Hierzu wurden psychometrische Tests durchgeführt. Gleichzeitig wurde eine Reihe von Daten erhoben, um den Kontext dieser Kompetenzen zu bestimmen. Hierzu gehören auch Auskünfte über die berufliche Tätigkeit und das berufliche Lernen am Arbeitsplatz (**vgl. Kapitel C4.1**). Die Auswahl der Länder erfolgte aufgrund von Kenntnissen aus verschiedenen Vorprojekten; sie repräsentieren aber auch verschiedene Typen der Bedeutung und Integration betrieblichen Lernens in die berufliche Kompetenzentwicklung.

D 2.1 Kompetenzentwicklung in Schule und Betrieb in verschiedenen Berufsbildungssystemen

Es gibt erhebliche Unterschiede zwischen den Systemen beruflicher Qualifizierung in den Ländern weltweit. Die verschiedenen Formen der Integration betrieblichen Lernens in berufliche und individuelle Kompetenzentwicklung sind daher immer im Zusammenhang mit den nationalen Strukturen des Systems beruflicher Qualifizierung einzuordnen und zu interpretieren. Um diesen Zusammenhang darzustellen, wurden Spanien, Korea und Deutschland gewählt. Von besonderer Bedeutung sind dabei aus unserer Sicht:

- das Zusammenspiel schulischer und betrieblicher Qualifizierung,
- die Bedeutung beruflicher Qualifizierung für den Arbeitsmarkt und
- die Steuerung des Verhältnisses von Berufsbildung und Arbeitsmarkt.

Zusammenspiel schulischer und betrieblicher Qualifizierung

Im Gegensatz zu Deutschland, wo der betriebliche Anteil an der beruflichen Bildung sehr hoch ist (vgl. z. B. European Centre for the Development of Vocational Training 2020), findet in Korea und in Spanien die berufliche Bildung zunächst im schulischen Rahmen statt (vgl. bq Portal 2020; Georg/Lee/Schoenfeldt 1996, S. 44; Grollmann u. a. 2018, S. 59, 65; Milolaza 2014, S. 29). Verschiedene berufliche Bildungsgänge werden im oberen Sekundarbereich und im postsekundären Bereich angeboten. Diese werden mit verschieden Abschlüssen beendet. In Spanien gibt es einen zweijährigen und einen dreijährigen Abschluss, letzterer ermöglicht auch die Aufnahme eines Studiums. In Korea werden berufliche Bildungsgänge im postsekundären Bereich in der Regel mit einem sogenannten Associate Degree abgeschlossen. Sowohl in Spanien wie auch in Korea spielt der Betrieb im Wesentlichen als Ort eines Betriebspraktikums eine Rolle (vgl. Georg/Lee/Schoenfeldt 1996, S. 70, 75; Milolaza 2014, S. 91). Die Praktika finden i. d. R. zum Abschluss der entsprechenden Bildungsgänge statt und umfassen einen Zeitraum von ca. zwei bis drei Monaten. Beide Länder – Korea und Spanien – haben in den letzten Jahren verschiedene Reformen angestrengt, um den Anteil betrieblichen Lernens in der beruflichen Bildung auszubauen (vgl. zum Beispiel Milolaza 2014, S. 91ff.).

Bedeutung beruflicher Qualifizierung für den Arbeitsmarkt

Während in Deutschland der beruflichen Qualifizierung und den erworbenen Abschlüssen eine große Bedeutung zukommt (vgl. European Centre for the Development of Vocational Training 2020), ist dies in Korea und Spanien nicht in solch starkem Umfang der Fall. In Deutschland haben wir es bei vielen Tätigkeiten mit einem berufsfachlich strukturierten Arbeitsmarkt zu tun (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2020, European Centre for

the Development of Vocational Training 2020), in Korea hingegen dominieren sogenannte interne Arbeitsmärkte, in denen sich die berufliche Entwicklung durch die Übernahme von verschiedenen Tätigkeiten innerhalb eines Betriebes vollzieht (vgl. Georg/Lee/Schoenfeldt 1996, S. 93f.). Auch auf dem spanischen Arbeitsmarkt spielen berufliche Abschlüsse und Berechtigungen nicht in dem Maße eine Rolle, wie es in Deutschland der Fall ist (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2015c; Lam 2000, S. 499; Milolaza 2014, S. 94). Allerdings gibt es in Spanien eine stärkere Kopplung zwischen beruflichen Bildungsgängen und beruflichen Tätigkeiten als in Korea. Während in Deutschland und Spanien die entsprechenden Abschlüsse aus dem Berufsbildungssystem von erheblicher Bedeutung für die Aufnahme einer Tätigkeit sind, spielen Bildungsgang und Bildungsinstitution in Korea eher die Rolle einer vermittelnden Instanz zur Anstellung bei einem kooperierenden Betrieb. Zu den zentralen Aufgaben der Verantwortlichen für entsprechende Bildungsgänge an den koreanischen Colleges zählt beispielsweise, Absolventinnen und Absolventen mit Betrieben in Kontakt zu bringen. Häufig geschieht dies über Praktika am Ende eines Ausbildungsgangs. Denn in Korea und Spanien schließt sich zum Abschluss schulisch-beruflicher Bildungsgänge in der Regel ein betriebliches Praktikum an. In den vergangenen Jahren wurde in beiden Ländern mit dem Ausbau des betrieblichen Teils der Berufsbildung begonnen. Und auch viele weitere Länder haben in den vergangenen Jahren angefangen, die Dualität ihrer beruflichen Bildungssysteme auszubauen, um die Passung zwischen beruflicher Bildung und betrieblichen Anforderungen zu verbessern. Ein wesentlicher Impuls für diese Berufsbildungsreformen ist der Wunsch, die in vielen Ländern extrem hohe Jugendarbeitslosigkeit der Krisenjahre zu überwinden (vgl. Organisation for Economic Co-operation and Development/International Labour Organization 2017).

Unterschiede in der Steuerung der beruflichen Bildung

Ein weiterer wesentlicher Unterschied zwischen den hier verglichenen Ländern ist das Ausmaß, in dem die Inhalte beruflicher Bildung durch den Staat standardisiert und vorgegeben werden (vgl. Allmendinger 1989). In Spanien (vgl. Milolaza 2014, S. 59, 76f.) und Deutschland findet eine Strukturierung auf der Bundesebene (vgl. European Centre for the Development of Vocational Training 2020) statt, sie hat auch eine wichtige Geltung, die sich z. B. darin zeigt, dass es ohne den beruflichen Abschluss kaum möglich ist, auf dem Arbeitsmarkt tätig zu werden. In Korea hingegen spielt der berufliche Abschluss für den Einstieg in den Arbeitsmarkt eine nicht so bedeutsame Rolle (vgl. Georg/Lee/Schoenfeldt 1996, S. 93f.), wenngleich in den vergangenen Jahren durch das koreanische Beschäftigungsministerium sogenannte nationale Kompetenzstandards eingeführt wurden, die einer besseren Abstimmung von Bildungsgängen und betrieblichen Anforderungen dienen sollen.

Konzepte und Theorien zum Vergleich von Berufsbildungssystemen

Vorangehend haben wir einige wesentliche Unterschiede zwischen den Systemen der Berufsbildung in Spanien, Deutschland und Korea dargestellt, um damit den Kontext für die Interpretation der Befunde zur Kompetenzentwicklung im Betrieb herzustellen. Für die Darstellung der Ergebnisse haben wir weitere Länder hinzugezogen, die den untersuchten Ländern ähnlich sind: Österreich, Japan, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten sowie Italien. Alle Länder repräsentieren Regionen und Volkwirtschaften, die für Deutschland von Bedeutung sind, was einen Vergleich bzw. eine Art Benchmarking interessant macht. Neben den bereits eingeführten Unterscheidungen

- duale vs. schulische Berufsbildung,
- interne vs. berufliche Arbeitsmärkte und
- unterschiedlich ausgeprägten Systemen der Standardisierung der beruflichen Bildung,

ergibt sich eine weitere Untersuchungsdimension, welche die institutionellen Arrangements und den gesellschaftlichen Kontext der jeweiligen Länder in den Blick nimmt. Betriebliche Ausbildungsentscheidungen werden vor dem Hintergrund verschiedener institutioneller Gefüge interpretiert (vgl. Hall/Soskice 2001). Einige Länder verfügen über stärker koordinierte Ökonomien („co-ordinated market economies“, CME), die sich u. a. durch eine strategische Zusammenarbeit zwischen Staat und den wirtschaftlichen Akteurinnen und Akteuren (Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen) auszeichnen, andere zählen eher zu den liberalen Ökonomien („liberal market economies“, LME), die sich durch geringe staatliche Interventionen und stark marktwirtschaftliche ausgerichtete Politikkonzepte auszeichnen. Beiden theoretischen Konstrukten werden Staaten zugeordnet: klassische „koordinierte Fälle“ sind Deutschland und Österreich, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten dürfen als liberale Ökonomien gelten. Japan und Korea werden in der Literatur unterschiedlich zugeordnet, jedoch häufig mit dem koordinierten Typus assoziiert. Erweiternd zu dem ursprünglichen Ansatz von Hall und Soskice (2001) wurden, vor allem mit Blick auf die sich in den vergangenen Jahrzehnten rasch entwickelnden Ökonomien Südostasiens, noch die Typen der staatlich und familiär koordinierten Ökonomien („family and state coordinated market economies“, SME, FME) eingeführt (vgl. Carney 2016). Spanien und Italien werden gelegentlich als ge-

mischte Ökonomien („mixed market economies“, MME) eingeordnet (vgl. Molina/Rhodes 2007).

D 2.2 Berufliche Tätigkeiten im internationalen Vergleich

Die folgenden Daten zur Beschreibung von Arbeitsplätzen entstammen der PIAAC-Studie. Die konkreten Arbeitsplätze stellen den Kontext dar, in dem Lernprozesse stattfinden und auf denen Fachkräfte ihre Kompetenz entwickeln. Gerne hätten wir die Daten für verschiedene Berufe in den untersuchten Ländern dargestellt, da neben dem jeweiligen Land der jeweilige Beruf vermutlich einen wichtigen Einfluss auf die Eigenschaften der Tätigkeiten und das betriebliche Lernen hat. Eine entsprechend detaillierte Darstellung ist aufgrund der Datenlage jedoch nicht möglich. Zu wenige Fälle liegen für einzelne Berufe vor, als dass sich ein aussagekräfti-

E Ausgewählte Fragen zur Beschreibung von Tätigkeitsmerkmalen aus der PIAAC-Untersuchung

Fragen zum Ermessensspielraum

In welchem Ausmaß können Sie folgendes selbst bestimmen oder verändern:

Die Reihenfolge, in der Sie Ihre Aufgaben erledigen?

01 Überhaupt nicht
02 In sehr geringem Maße
03 In gewissem Maße
04 In hohem Maße
05 In sehr hohem Maße

Wie Sie Ihre Arbeit erledigen?

01 Überhaupt nicht
02 In sehr geringem Maße
03 In gewissem Maße
04 In hohem Maße
05 In sehr hohem Maße

Fragen zum Problemlösen

In der nächsten Frage geht es um das Lösen von Problemen bei Ihrer Arbeit. Dabei geht es um neue oder schwierige Situationen, bei denen Sie eine Zeit lang überlegen müssen, was als nächstes zu tun ist. Wie oft haben Sie normalerweise mit relativ einfachen Problemen zu tun, die nicht länger als fünf Minuten erfordern, um eine gute Lösung zu finden?

01 Nie
02 Seltener als einmal im Monat
03 Seltener als einmal pro Woche, aber mindestens einmal im Monat
04 Mindestens einmal pro Woche, aber nicht täglich
05 Täglich

Und wie oft haben Sie normalerweise mit komplizierteren Problemen zu tun, die mindestens 30 Minuten erfordern, um eine gute Lösung zu finden? Die 30 Minuten beziehen sich nur auf die Zeit zum NACHDENKEN über die Lösung und nicht auf die Zeit, die für die eigentliche Ausführung gebraucht wird.

01 Nie
02 Seltener als einmal im Monat
03 Seltener als einmal pro Woche, aber mindestens einmal im Monat
04 Mindestens einmal pro Woche, aber nicht täglich
05 Täglich

Fragen zum betrieblichen Lernen

Wie oft lernen Sie in Ihrer Tätigkeit etwas dazu; einfach durch die praktische Durchführung neuer Aufgaben (Learning by Doing)?

01 Nie
02 Seltener als einmal im Monat
03 Seltener als einmal pro Woche, aber mindestens einmal im Monat
04 Mindestens einmal pro Woche, aber nicht täglich
05 Täglich

Bei Ihrer eigenen Tätigkeit: Wie oft lernen Sie dabei von Kolleginnen/Kollegen oder Vorgesetzten etwas Neues für Ihre Arbeit?

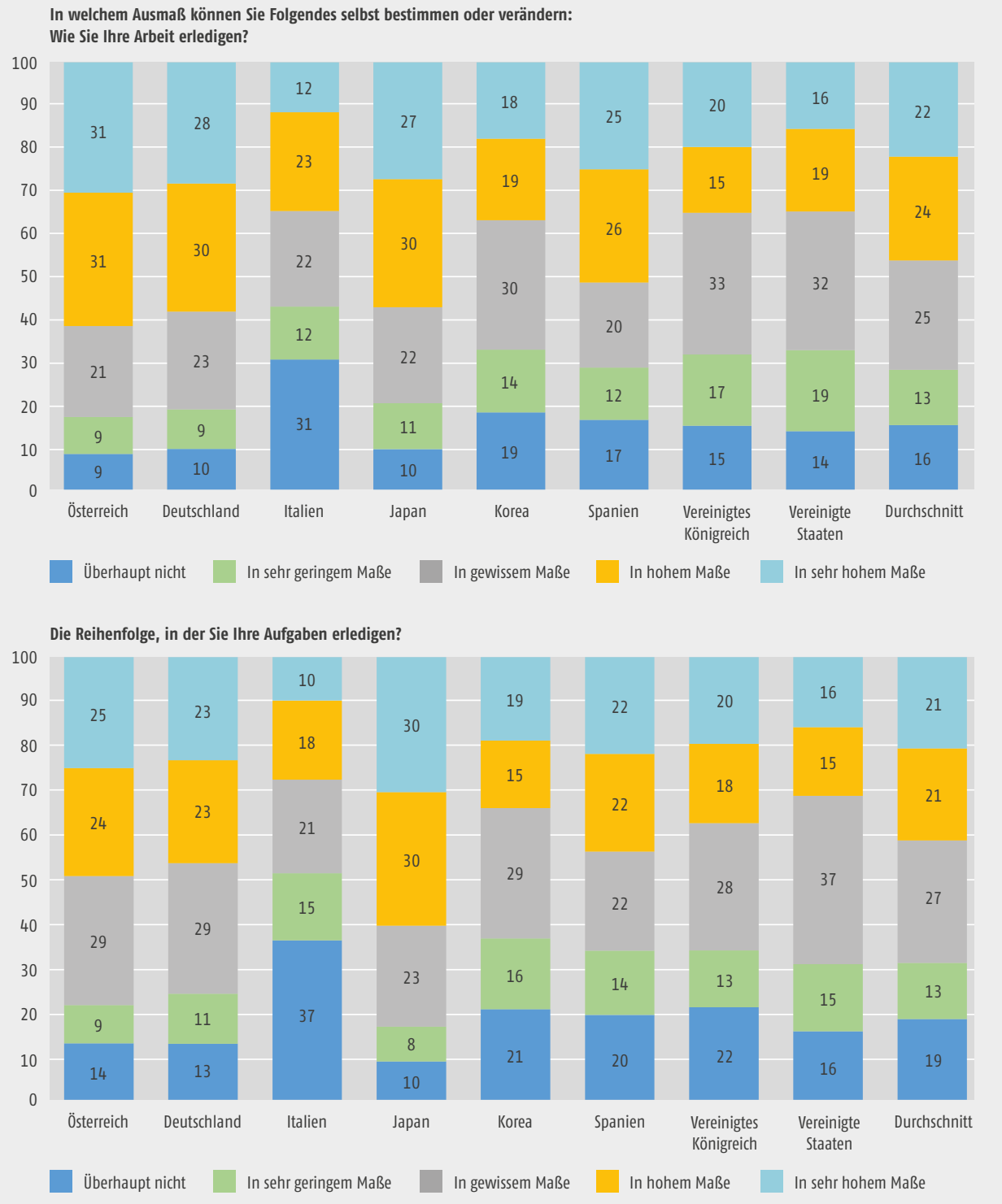
01 Nie
02 Seltener als einmal im Monat
03 Seltener als einmal pro Woche, aber mindestens einmal im Monat
04 Mindestens einmal pro Woche, aber nicht täglich
05 Täglich

Wie oft müssen Sie sich bei Ihrer Tätigkeit über neue Produkte oder Dienstleistungen auf den neusten Stand bringen?

01 Nie
02 Seltener als einmal im Monat
03 Seltener als einmal pro Woche, aber mindestens einmal im Monat
04 Mindestens einmal pro Woche, aber nicht täglich
05 Täglich

Quelle: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften 2012

Schaubild D2.2-1: **Ermessensspielraum (in %)**



Quelle: Berechnungen beruhen auf den Statistiken der OECD zum Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) 2012. An dieser Stelle werden nur die Daten für sog. blue-collar Berufe abgebildet (Variable ISKOSKIL4, ISCO08 Klassifizierung, Major groups 6, 7 & 8)

BIBB-Datenreport 2020

ges Bild ergeben könnte. Es wurde daher eine Analyse für sogenannte „blue-collar“ und „white-collar“ Berufe durchgeführt. Diese entsprechen den Hauptgruppen der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO), die zum einen die qualifizierten Angestellten in den verwaltenden Berufen und zum anderen die Fachkräfte in gewerblich-technischen Berufen beschreiben. Die Unterschiede zwischen diesen Tätigkeitsbereichen sind jedoch so gering, dass wir an dieser Stelle lediglich die Befunde für den Bereich „blue-collar“ vorstellen.

Die Darstellung ist dreigeteilt: Zum einen wird dargelegt, inwieweit sich Arbeitsplätze durch ein hohes oder niedriges Maß an Ermessensspielraum der Fachkräfte auszeichnen. Zum anderen werden Ergebnisse der Befragung zum Problemlösen und zum betrieblichen Lernen E vorgestellt. Es werden ausdrücklich jene Bereiche der Beschreibung von Tätigkeiten ausgewählt, in denen starke Unterschiede vorgefunden wurden.

Ermessensspielraum

Der Ermessensspielraum am Arbeitsplatz wird anhand von zwei Fragen aus dem PIAAC-Hintergrund-Fragebogen dargestellt: Einerseits wurden die Testpersonen gefragt, inwieweit sie die Möglichkeit haben, selbst zu entscheiden, auf welche Art und Weise sie ihre Arbeitsaufträge umsetzen → **Schaubild D2.2-1**. Andererseits wurden sie gefragt, inwieweit die Möglichkeit besteht, die Reihenfolge der Arbeiten selbst zu bestimmen.

Es fällt auf, dass die Fachkräfte in Deutschland und Österreich im Vergleich der untersuchten Länder über den größten Ermessensspielraum verfügen. Auch in Japan ist der Ermessensspielraum groß, in Bezug auf die selbstbestimmte Reihenfolge der Tätigkeiten in der Aufgabenwahrnehmung sogar am höchsten. Das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten zeichnen sich durch niedrigere Zustimmungswerte aus, ebenso wie Spanien und Italien. Auch Korea fällt durch relativ niedrige Werte auf. Ein Grund mit Blick auf die Forschungsliteratur könnte sein, dass hier auch sonst Koordinierungsprozesse stärker hierarchisiert stattfinden als in Japan. Die Unterschiede zwischen den sogenannten liberalen und den koordinierten Ökonomien bestätigen die Hypothesen, die sich aus verschiedenen Qualifizierungs- und Arbeitskonzepten in den Ländern ergeben.

Problemlösen

Es wurde auch untersucht, inwieweit auf den Arbeitsplätzen während der Arbeitsprozesse Probleme gelöst werden müssen → **Schaubild D2.2-2**. Hierfür wurden zwei Fragen zur Lösung von Problemen gestellt: Einfache Probleme sind dadurch gekennzeichnet, dass ihre Lösung weniger als fünf Minuten des Nachdenkens oder Überlegens erfordert, während komplexe Probleme dadurch gekennzeichnet sind, dass die Testperson angibt, mindestens 30 Minuten Zeit zu benötigen, um zu einer Lösung zu gelangen. Die Ergebnisse fallen im Hinblick auf das Problemlösen konträr zu denen zum Ermessensspielraum am Arbeitsplatz aus. Insbesondere die Beschäftigten im Vereinigten Königreich und in den Vereinigten Staaten geben eine hohe Häufigkeit von komplexen Problemen an, gefolgt von den Beschäftigten aus Italien und Spanien. Niedrigere Häufigkeiten von komplexen Problemen werden von Österreich, Deutschland, Japan und Korea genannt.

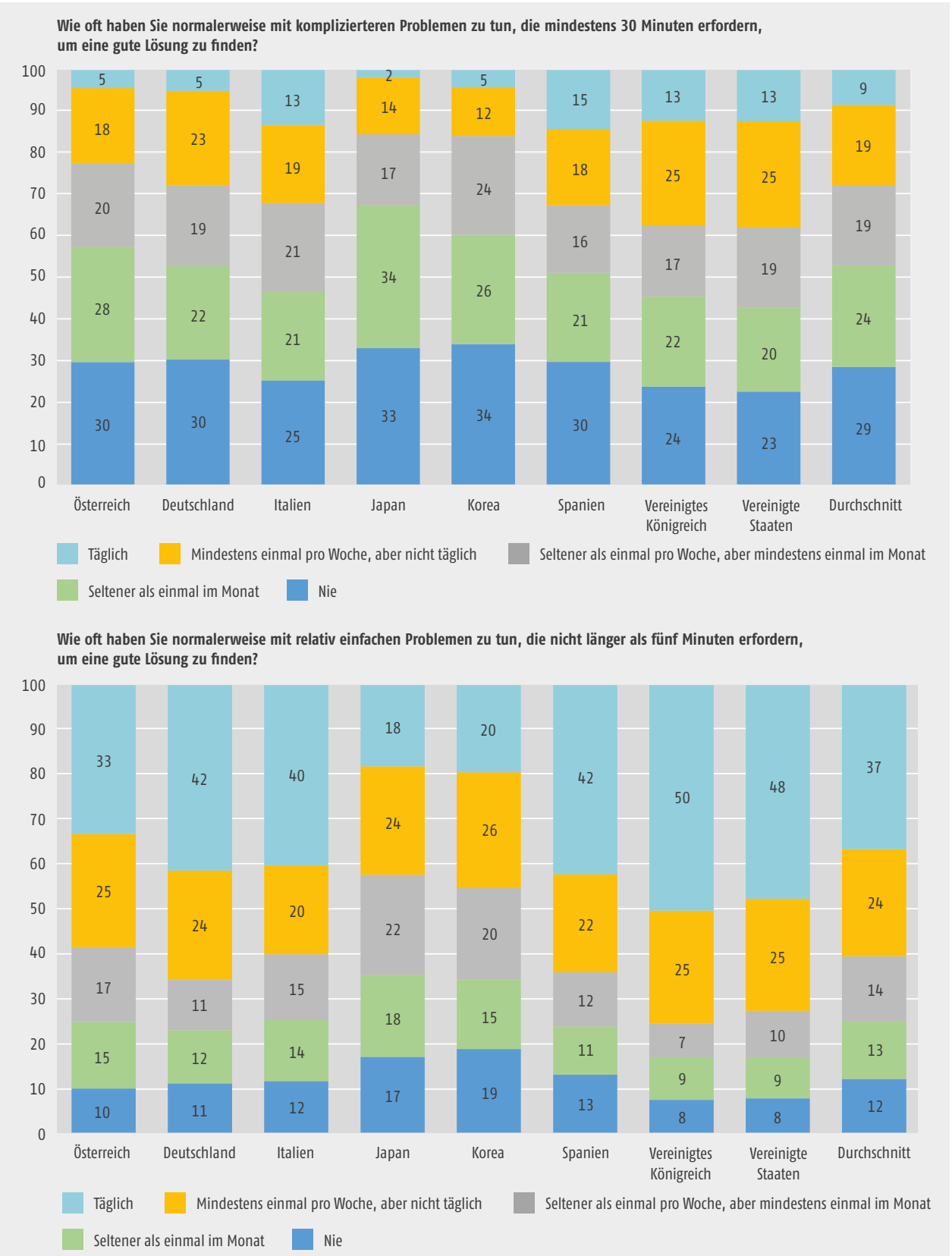
Betriebliches Lernen

Eine unmittelbare Verbindung zu dem Themenschwerpunkt „Kompetenzentwicklung“ besteht hinsichtlich verschiedener Fragen, mithilfe derer die Testpersonen zum Lernen am Arbeitsplatz befragt wurden → **Schaubild D2.2-3**. Laut Angaben der Befragten, sind es insbesondere 45% der Beschäftigten in Spanien, die sich täglich oder mindestens einmal pro Woche auf den aktuellen Stand in Bezug auf neue Produkte oder Dienstleistungen bringen müssen. Nach Spanien zeigen die Antworten von Arbeitskräften in den Vereinigten Staaten und dem Vereinigten Königreich die höchsten Werte auf. Die Befragten der restlichen Länder weisen dagegen vergleichsweise geringere Werte auf. In Bezug auf das Lernen von Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten differieren die Zahlen der Ergebnisse nicht ganz so eindeutig, aber auch hier entfallen auf Spanien die häufigsten Nennungen. Ähnlich verhält es sich mit Learning by Doing. Hierbei zeigt Spanien den höchsten Anteil, gefolgt von den Vereinigten Staaten, Italien und dem Vereinigten Königreich. Österreich, Deutschland, Japan sowie Korea weisen die geringsten Werte auf.

D 2.3 Zusammenfassung und Fazit

Es zeigt sich, dass es hinsichtlich der untersuchten Tätigkeitsdimensionen Ermessensspielraum, Problemlösen und betriebliches Lernen größere Unterschiede zwischen den betrachteten Ländergruppen gibt. Entsprechend dürften auch die Zielvorstellungen und die Umsetzungsformen beruflicher Kompetenzentwicklung variieren. Die Befunde zum Ermessensspielraum korrespondieren mit Annahmen, die aus den Überlegungen zu betrieblichen Tätigkeitsprofilen im Vergleich zwischen liberalen und koordinierten Marktwirtschaften abgeleitet werden könnten. In den sogenannten koordinierten Marktwirtschaften könnte die stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer/-innen – z. B. durch Mechanismen der Mitbestimmung – unter anderem dazu führen, dass Fachkräfte auf mittlerem Qualifikationsniveau in stärkerem Maße ihre

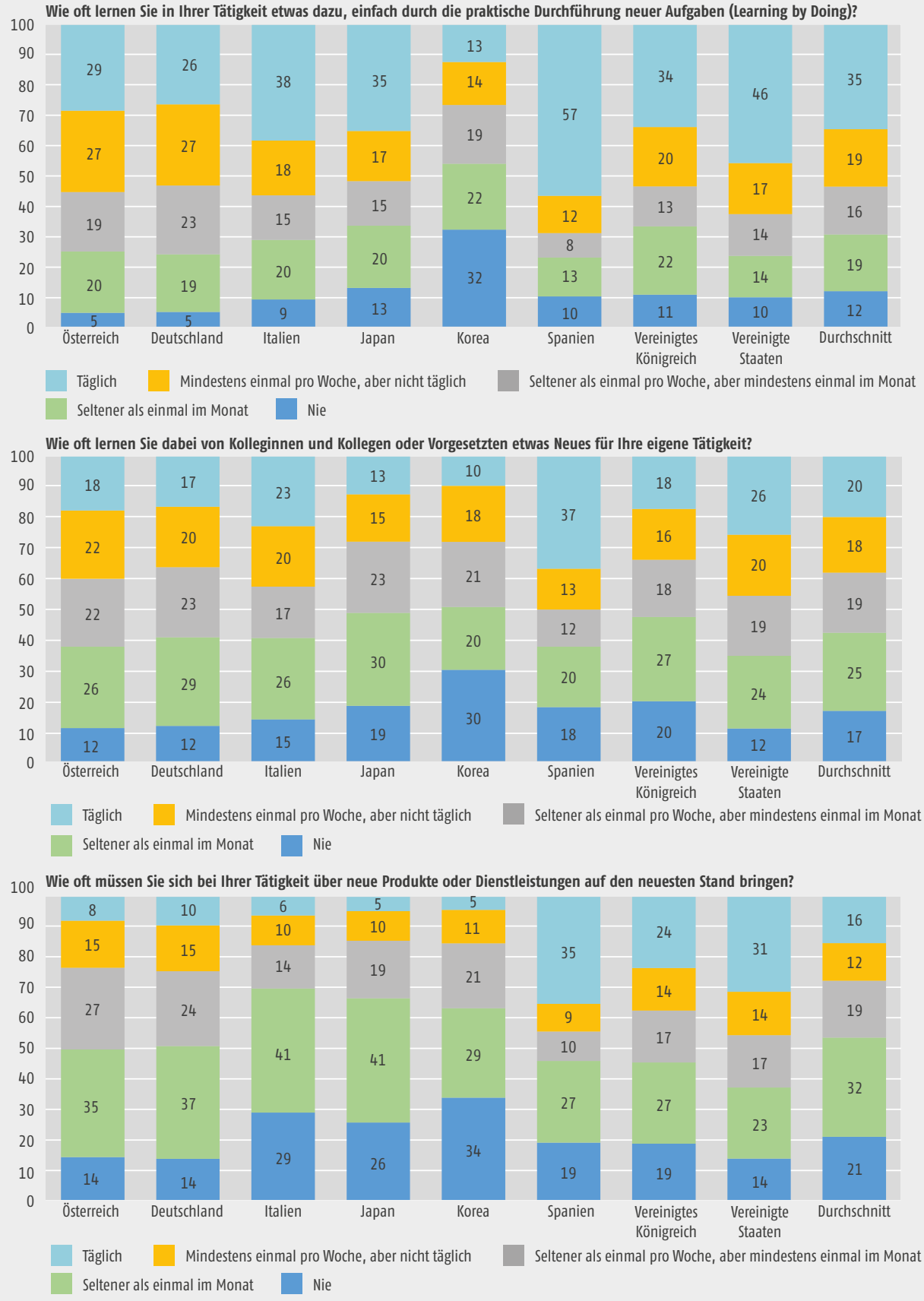
Schaubild D2.2-2: **Problemlösen (in %)**



Quelle: Berechnungen beruhen auf den Statistiken der OECD zum Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) 2012. An dieser Stelle werden nur die Daten für sog. blue-collar Berufe abgebildet (Variable ISKOSKIL4, ISCO08 Klassifizierung, Major groups 6, 7 & 8)

BIBB-Datenreport 2020

Schaubild D2.2-3: **Betriebliches Lernen (in %)**



Quelle: Berechnungen beruhen auf den Statistiken der OECD zum Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) 2012. An dieser Stelle werden nur die Daten für sog. blue-collar Berufe abgebildet (Variable ISKOSKIL4, ISCO08 Klassifizierung, Major groups 6, 7 & 8)

BIBB-Datenreport 2020

Qualifikationen und Kenntnisse vor dem Zugriff durch andere Belegschaftssegmente, wie z. B. dem Management schützen (vgl. z. B. die verschiedenen Überlegungen bei Lam/Marsden 2017). Unterschiede zwischen Japan und Korea könnten auf die stärkere Bedeutung von Gewerkschaften in Japan als in Korea zurückgeführt werden (Stichwort: family coordinated market economies).

Überraschender als Befunde zum Ermessensspielraum sind die Befunde zum komplexen Problemlösen und zum Lernen im betrieblichen Kontext. Beides sind bedeutsame Dimensionen des spezifisch deutschsprachigen Konstrukts der beruflichen Handlungskompetenz, die wiederum an die Existenz berufsfachlich strukturierter Arbeitsmärkte gekoppelt ist. Über die Gründe, warum diese beiden Tätigkeitsdimensionen in den anderen Beispielen der Ländergruppen der liberalen und gemischten Ökonomien stärker ausgeprägt sind, kann nur spekuliert werden. Denkbar wäre, dass die stärkere Strukturierung der betrieblichen Abläufe und der beruflichen Arbeitsmärkte entsprechende Lern- und Problemlöseprozesse weniger häufig erforderlich macht. Andererseits könnte der Befund aber auch als ein Zeichen geringerer Dynamik interpretiert werden.

So oder so zeigt sich, dass in vergleichender Perspektive hinter gleichnamigen Berufen bedeutende Unterschiede im Hinblick auf die konkreten Tätigkeiten vermutet werden können. Das hat Auswirkung auf die Ziele und Prozesse der Kompetenzentwicklung genauso wie z. B. auf die hochaktuelle Diskussion zu Fragen der Zukunft bestimmter Berufe und dem Verschwinden von Berufen im Zuge der Digitalisierung. Mitunter sind gleiche Berufe in verschiedenen Ländern in unterschiedlichem Ausmaß Gegenstand der Substitution durch Technologien und künstlicher Intelligenz.

(Philipp Grollmann, Viktor Ulbrich, Frederik Hugo)

D 3 Mobilität in der Berufsbildung

Erasmus+ (2014 bis 2020) ist das Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport der Europäischen Union. Es trägt dazu bei, die europäischen Ziele im Rahmen der Strategie Europa 2020 und des strategischen Rahmens für die Zusammenarbeit in der Bildung zu erreichen. Zentrales Instrument von Erasmus+ ist die Projektförderung. Das Programm umfasst neben den vier Bildungssektoren Berufsbildung, Erwachsenenbildung, Schule und Hochschule auch die Bereiche Jugend und Sport.

Bis Ende 2020 werden in Europa insgesamt 14,8 Mrd. € für die Förderung der Qualifikation und Beschäftigungsfähigkeit von mehr als 4 Mio. Menschen bereitgestellt. Damit stehen in Erasmus+ für allgemeine und berufliche Bildung im Vergleich zum Vorgängerprogramm 40% mehr Mittel zur Verfügung. Knapp zwei Drittel (63%) des Gesamtbudgets sind dabei für grenzüberschreitende Mobilität von Einzelpersonen vorgesehen. Die verbleibenden Mittel dienen der Unterstützung von Partnerschaften sowie der Förderung von Reformen zur Modernisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Förderung von Innovation, Unternehmertum und Beschäftigungsfähigkeit. In Deutschland sind vier Nationale Agenturen für die Umsetzung von Erasmus+ verantwortlich. Für die Sektoren Berufsbildung und Erwachsenenbildung ist die Nationale Agentur (NA) beim BIBB zuständig.

Im Jahr 2019 wurden wesentliche Schritte realisiert, um das Erasmus+-Nachfolgeprogramm (2021 bis 2027) vorzubereiten. So haben der Rat und das Europäische Parlament ihre Stellungnahmen zum Vorschlag der EU-Kommission formuliert, der bereits im Jahr 2018 veröffentlicht worden war. Noch vor der Wahl zum Europäischen Parlament im Mai 2019 fand die erste Lesung statt, sodass nach der Wahl im Herbst 2019 der legislative Prozess fortgeführt werden konnte. Damit sind wesentliche Schritte zur Vorbereitung des Nachfolgeprogramms bereits realisiert.

Erasmus+, Mobilität in der Berufsbildung

Das derzeitige Programm Erasmus+ hat seine Zielperspektive erweitert. Auf der individuellen Ebene stehen weiterhin die Steigerung der Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit im Mittelpunkt. Seit 2014 legt das europäische Bildungsprogramm für die Mobilität in der Berufsbildung aber zusätzlich einen Schwerpunkt auf die institutionelle und systemische Ebene. Durch die Beteiligung an Mobilitätsprojekten sollen die Unternehmen und Einrichtungen darin unterstützt werden, die Qualität und Attraktivität der Ausbildungsangebote zu steigern und die Internationalisierung der eigenen Organisation zu fördern. Auf der Ebene der Bildungssysteme soll die Anerkennung von Kompetenzen verbessert, die Übergänge zwischen den Bildungssektoren einschließlich des informellen Sektors erhöht und langfristig auch politische Reformen angestoßen werden.

Im Rahmen von Mobilitätsprojekten können Auszubildende, Berufsfachschüler/-innen, Personen in der Berufsausbildungsvorbereitung und Personen in formaler beruflicher Weiterbildung sowie Absolventen und Absolventinnen dieser Bildungsgänge Auslandsaufenthalte in einer Dauer zwischen zwei Wochen und einem Jahr realisieren. Das Berufsbildungspersonal kann zum Zweck des Lernens oder Ausbildens bzw. Unterrichtens für zwei Tage bis zwei Monate ins europäische Ausland gehen.

Die Zahlen der im Jahr 2019 beantragten und bewilligten Auslandsaufenthalte sind in → **Tabelle D3-1** dargestellt. Der stetige Anstieg der Auslandsmobilität setzte sich im Jahr 2019 weiter fort. Die Förderzahlen der Auszubildenden und Berufsfachschüler/-innen haben sich seit dem Jahr 2012 mehr als verdoppelt → **Schaubild D3-1**.

Geförderte Ausbildungsgänge und Berufe

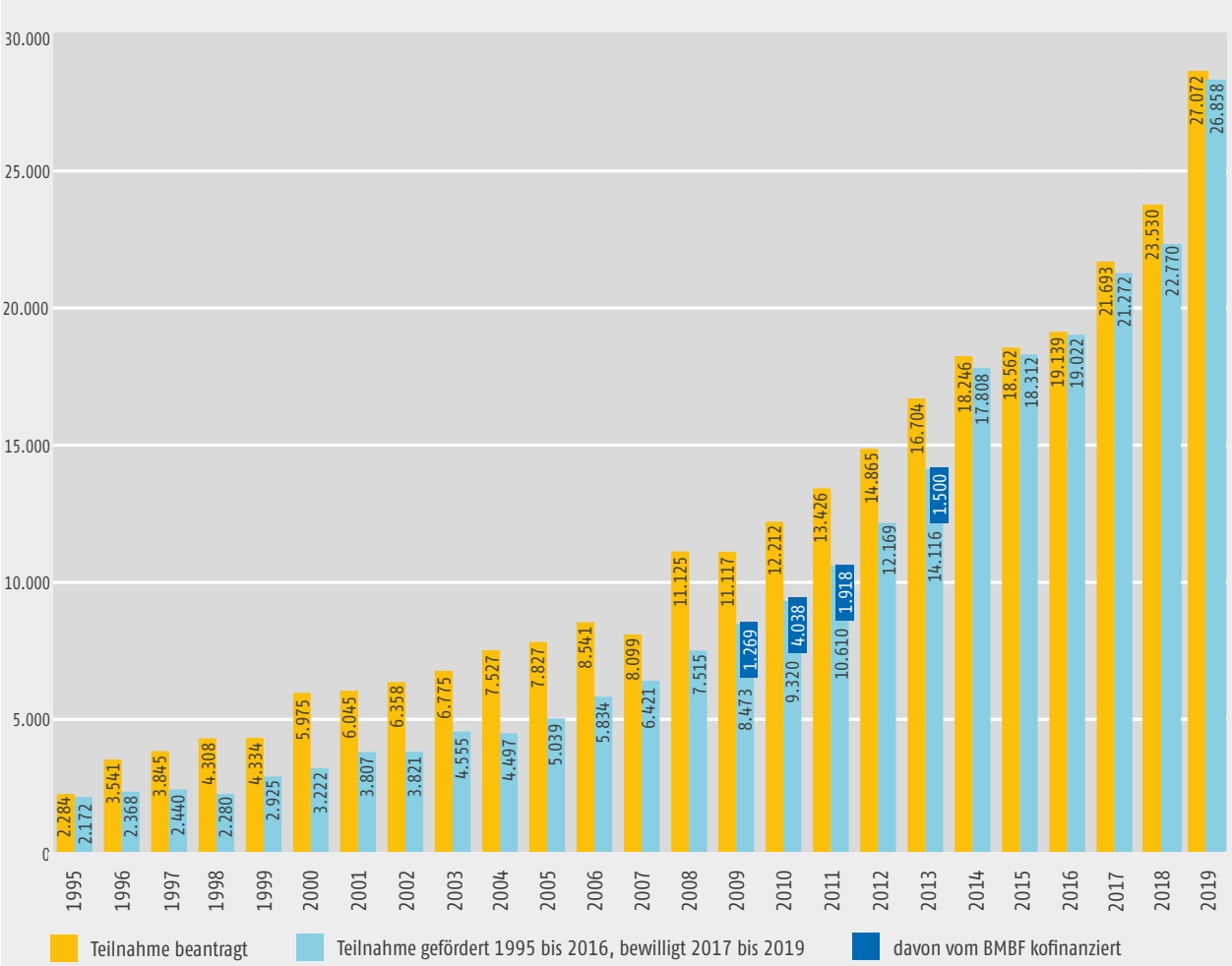
Die im Jahr 2016 bewilligten Projekte sind im Jahr 2018 ausgelaufen. Für diese Projekte liegen Zahlen hinsichtlich der geförderten Bildungsgänge und Berufe vor. In der Zielgruppe der Lernenden sind 95% in beruflicher Erstausbildung, die anderen Teilgruppen sind in Berufsausbildungsvorbereitung (1%), geregelter Weiterbildung

Tabelle D3-1: **Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung, beantragt/bewilligt, Antragsrunde 2019**

	Zahl der Projekte beantragt	Zahl der Projekte bewilligt	Zahl der Teilnehmenden beantragt	Zahl der Teilnehmenden bewilligt	Budget beantragt in Mio €	Budget bewilligt in Mio €
Lernende	integrierte Projekte	integrierte Projekte	27.072	26.858	integrierte Projekte	integrierte Projekte
Berufsbildungspersonal	integrierte Projekte	integrierte Projekte	6.467	6.029	integrierte Projekte	integrierte Projekte
Insgesamt	618	607	33.539	32.887	59,9	58,8

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Dezember 2019 BIBB-Datenreport 2020

Schaubild D3-1: **Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2019, Lernende**



Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Dezember 2019 BIBB-Datenreport 2020

(2%) und im ersten Jahr nach Abschluss einer Aus- oder Weiterbildung (2%). Von den Personen in beruflicher Erstausbildung kommen 66% aus dem dualen System und 34% aus schulischen Bildungsgängen. Von den dualen Berufen sind die Industriekaufleute mit Abstand die international mobilsten. Im Jahr 2017 gab es 16.815 Absolventen und Absolventinnen in diesem Beruf. In dem relevanten Bezugsjahr wurden im Programm Erasmus+ 2.330 Auslandsaufenthalte von Industriekaufleuten gefördert. Damit haben etwa 13,9% der Auszubildenden in diesem Beruf einen Auslandsaufenthalt mit Erasmus+ realisiert. Neben anderen kaufmännischen Berufen sind z. B. auch Fachinformatiker/-innen, Mechatroniker/-innen und Hotelfachleute überproportional mobil. Stark unterrepräsentiert sind die Verkaufsberufe. → **Tabelle D3-2** nennt die Anzahl der in Erasmus+-Projekten des Jahres 2016 geförderten Auslandsaufenthalte für die 20 stärksten Ausbildungsberufe und zeigt, wie international mobil diese Berufe sind, indem dargestellt wird, wie viel Prozent der Absolventen und Absolventinnen eines Berufes im Jahr 2017 einen Auslandsaufenthalt im Rahmen des Programms Erasmus+ realisiert haben. Aus → **Schaubild D3-2** geht hervor, wie stark ein Beruf am Programm Erasmus+ beteiligt ist, indem der Anteil eines Berufes an allen Absolventen und Absolventinnen und sein Anteil an allen Erasmus+-Lernenden dargestellt wird.

Internationalisierung von Berufsbildungseinrichtungen

Zur Förderung der Internationalisierung von Berufsbildungseinrichtungen gibt es im Programm seit dem Jahr 2015 die Erasmus+ Mobilitätscharta Berufsbildung. Berufsbildungseinrichtungen, die den Akkreditierungsprozess erfolgreich durchlaufen haben und über die Charta verfügen, erhalten auf dieser Grundlage vereinfachte Rahmenbedingungen für die institutionell verankerten Mobilitätsaktivitäten.

Tabelle D3-2: **Erasmus+ geförderte Auslandsaufenthalte nach Ausbildungsberufen (Top 20)**

Ausbildungsberuf	Absolventen/Absolventinnen 2017[1]	Geförderte Auslandsaufenthalte in Erasmus+ 2016 bis 2018
Insgesamt (für Erasmus+ nur Stipendiaten in Ausbildung nach BBiG/HwO)	**369.690**	**10.557**
Zusammen 1 bis 20	217.686	6.676
davon:		
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (ggf. mit Vorgänger) (IH/HwEx)	23.955	219
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (ggf. mit Vorgänger) (IH/ÖD/HwEx)	23.610	1.088
Verkäufer/-in (IH/HwEx)	17.928	21
Industriekaufmann/-kauffrau (IH/HwEx)	16.815	2.330
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (ggf. mit Vorgänger) (IH/Hw/HwEx)	14.124	199
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel (alle FR - IH/HwEx)	12.687	676
Industriemechaniker/-in (ggf. mit Vorgänger) (IH/HwEx)	12.189	183
Bankkaufmann/-kauffrau (ggf. mit Sparkassenkaufmann/-kauffrau) (IH/ÖD)	11.436	198
Medizinische/-r Fachangestellte/-r (ggf. mit Vorgänger) (FB)	11.400	86
Fachinformatiker/-in (alle FR - IH/HwEx)	9.378	381
Fachkraft für Lagerlogistik (ggf. mit Vorgänger) (IH/HwEx)	7.890	85
Elektroniker/-in (alle FR - Hw) (ggf. mit Vorgänger) (Hw)	7.716	43
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (ggf. mit Vorgänger) (FB)	7.194	24
Mechatroniker/-in (IH/HwEx)	6.837	354
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (ggf. mit Vorgänger) (IH/Hw)	6.651	44
Hotelfachmann/-fachfrau (ggf. mit Vorgänger) (IH/HwEx)	6.054	227
Elektroniker/-in für Betriebstechnik (ggf. mit Vorgänger) (IH/HwEx)	5.718	162
Tischler/-in (Hw)	5.445	130
Steuerfachangestellte/-r (ggf. mit Vorgänger) (FB)	5.430	28
Verwaltungsfachangestellte/-r (ggf. mit Vorgänger) (ÖD/HwEx)	5.229	198

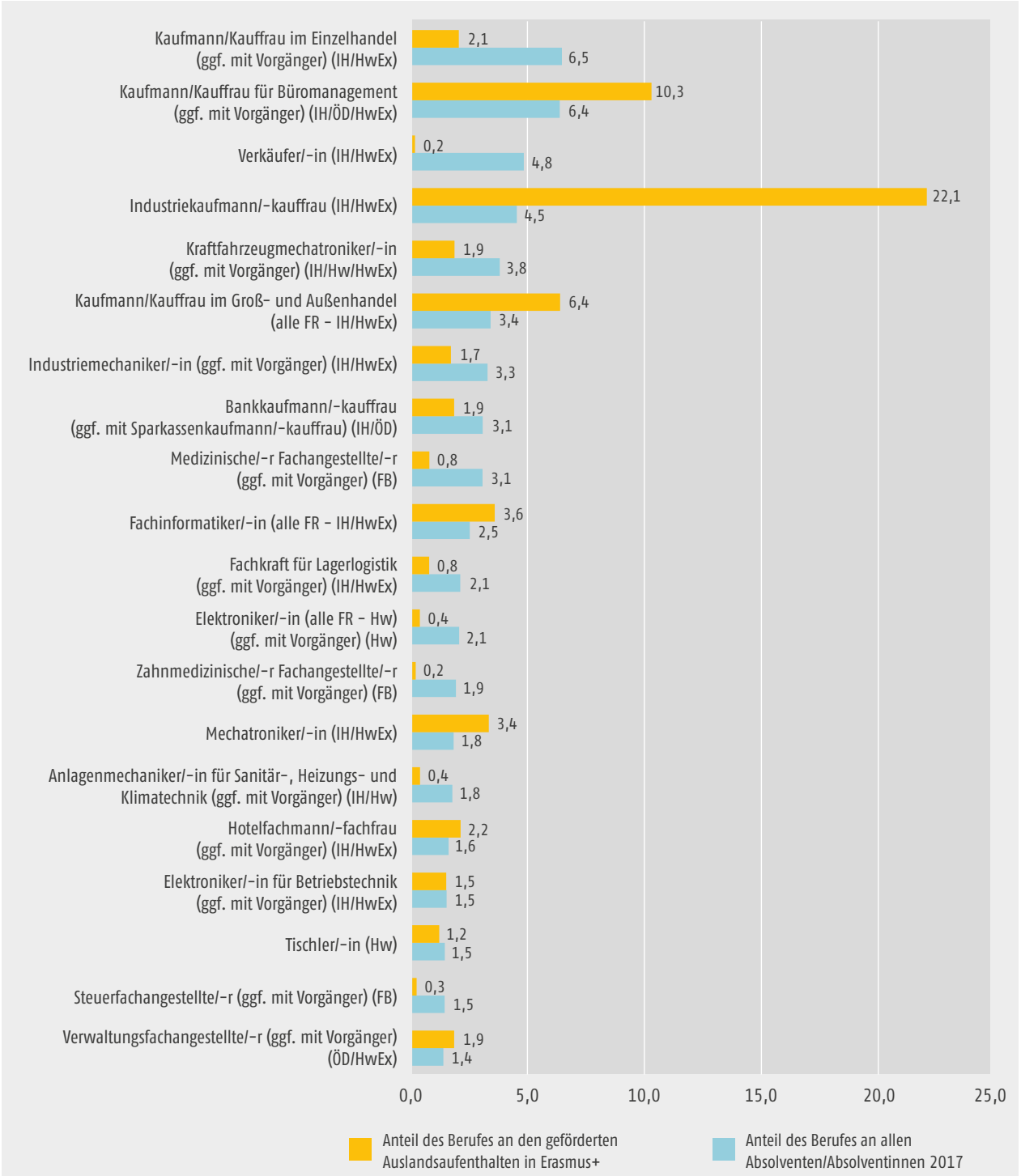
[1] Die im Jahr 2016 bewilligten Erasmus+-Projekte hatten eine Laufzeit von Juni 2016 bis Mai 2018. Der Abgleich kann daher am zutreffendsten mit den Absolventen/Absolventinnen des Jahres 2017 erfolgen.

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); „Datenbank Auszubildende" des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatisitk der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Ausbildungsberufe insgesamt, ohne §66 BBiG/ § 42m HWO

BIBB-Datenreport 2020

Voraussetzung für die Akkreditierung ist neben einer Mindestzahl von qualitativ hochwertig durchgeführten Mobilitätsprojekten vor allem eine institutionelle Strategie für die fortschreitende Internationalisierung der Einrichtung. Das Programm Erasmus+ unterstützt so die systematische Internationalisierung der Institutionen hinsichtlich der Abschlüsse, der Kompetenzen des Personals, der Lerninhalte und ihrer Netzwerke. Auf der Grundlage der Finanzierung von Auslandsaufenthalten fördert das Erasmus+ Programm durch die Charta auch gezielt die Internationalisierung der Berufsbildungseinrichtungen. Im Jahr 2019 haben sieben Berufsbildungsinstitutionen, vor allem Berufsschulen und Unternehmen, eine Erasmus+-Mobilitätscharta Berufsbildung erhalten. Der Wert liegt deutlich unter dem der Vorjahre, da die Akkreditierung nur noch zwei Jahre wirksam ist, und damit weniger attraktiv. Damit ist die Zahl der akkreditierten Einrichtungen auf insgesamt 126 angestiegen. Die Charta ist bis zum Jahr 2020 gültig; bis dahin haben die Einrichtungen institutionellen Zugang zur Förderung von Auslandsaufenthalten im Rahmen des Programms.

Schaubild D3-2: **Anteil der Erasmus+ geförderten Auslandsaufenthalte im Vergleich zum Anteil der Absolventen/Absolventinnen der Top-20-Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO 2017 (in%)**



Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung; „Datenbank Auszubildende" des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Ausbildungsberufe insgesamt, ohne § 66 BBiG/§ 42m HwO

BIBB-Datenreport 2020

Wirkung von Mobilitätsprojekten

Auf individueller Ebene bietet das Programm Erasmus+ damit den Lernenden die Möglichkeit, internationale Berufskompetenz zu erwerben. Fremdsprachenkenntnisse, internationale Fachkenntnisse sowie interkulturelle Kompetenzen sind wichtige Bausteine einer international zukunftsfähigen Qualifizierung. Dem Personal der Berufsbildung bietet das Programm die Möglichkeit einer individuellen, mit dem Bedarf ihrer Einrichtung abgestimmten Weiterbildung. Angesichts des großen europäischen Interesses am dualen System ist es hilfreich, dass im Rahmen von Erasmus+-Ausbildungs- und Lehrpersonal auch zum Zweck des Ausbildens und Unterrichtens im Ausland gefördert werden kann.

Auf institutioneller Ebene bewirken Mobilitätsprojekte die internationale Ausrichtung der Bildungsgänge und Curricula, die internationale Vernetzung der Unternehmen und Einrichtungen und eine Öffnung für innovative Lehr- und Lernmethoden aus dem Ausland.

Die Steigerung der Mobilität in der Berufsbildung hat in der europäischen und nationalen Bildungspolitik hohe Priorität. Im Kontext des gemeinsamen europäischen Arbeitsprogramms wurde das Ziel definiert, Mobilität in der Berufsbildung bis zum Jahr 2020 auf 6% zu steigern (vgl. Europäischer Rat 2011). Auf nationaler Ebene hat der Bundestag im Januar 2013 das Ziel formuliert, dass im Jahr 2020 mindestens 10% der Auszubildenden während ihrer Ausbildung Auslandserfahrung sammeln sollen (vgl. Deutscher Bundestag 2013). Die im Jahr 2018 von der NA beim BIBB veröffentlichte Mobilitätsstudie (vgl. Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2018) hat gezeigt, dass das Programm Erasmus+ an der Finanzierung von 49% aller Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung in Deutschland beteiligt ist. Damit ist Erasmus+ das mit Abstand größte Förderprogramm für Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung.

ECVET und Individuelle Mobilität

Die im Rahmen des europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (European Credit System for Vocational Education and Training, ECVET) zur Verfügung gestellten Instrumente zur Qualitätssicherung von Auslandsaufenthalten in der Berufsbildung werden von immer mehr Projekten aufgegriffen. Hintergrund des Anstiegs ist zum einen, dass im Rahmen des Programms ECVET ein optionaler Standard geworden ist und für die Vereinbarungen mit den ausländischen Partnern und den Teilnehmenden entsprechende Instrumente zur Verfügung stehen. Für die Projektträger wurde es einfacher, ihre Projekte entsprechend weiterzuentwickeln. Darüber hinaus fördert die NA beim BIBB im Rahmen des Programms Erasmus+ sechs sogenannte ECVET-Expertinnen und -Experten, die ECVET-Handreichungen und Umsetzungshilfen erarbeiten und Mobilitätsprojektträger in der Umsetzung von ECVET beraten.

In der Regel beantragen Projektträger Stipendien für die Lernenden ihrer Einrichtungen. Davon zu unterscheiden sind die sogenannten Pool-Projekte, die den individuellen Zugang von Einzelpersonen zu einem Erasmus+-Stipendium bundesweit ermöglichen. Insbesondere Auszubildende von kleinen und mittleren Unternehmen sowie aus international unerfahrenen Bildungseinrichtungen bekommen so Zugang zu einem Stipendium, ohne dass ihr Unternehmen oder ihre Einrichtung ein Projekt selbst durchführt.

Im Jahr 2019 konnten 3.615 Pool-Plätze bewilligt werden. Damit hat die Anzahl der Pool-Plätze weiter leicht zugenommen. Dies ist möglich, da das BMBF seit dem Jahr 2016 unter bestimmten Voraussetzungen eine nationale Kofinanzierung für die Organisation von Auslandsaufenthalten von Auszubildenden in Pool-Projekten zur Verfügung stellt. Im Rahmen der Kofinanzierung werden 13 zweijährige Projekte mit insgesamt über 2.881 Pool-Plätzen für Auszubildende gefördert. Hinzu kommen die Pool-Projekte, die ohne nationaler Kofinanzierung angeboten werden. Interessierte finden die Individualstipendien auch in der Pool-Projekt-Datenbank auf der Homepage der NA beim BIBB.

Erasmus+-incoming-Mobilität

Das Programm Erasmus+ wendet grundsätzlich das Entsendelandprinzip an. Es finanziert, abgesehen von wenigen Ausnahmen, Auslandsaufenthalte von Bildungsinländern und -inländerinnen in einem der 33 weiteren Programmstaaten. Es liegen mit zeitlicher Verzögerung aber auch Statistiken zur europäischen Mobilität nach Deutschland vor. In den Erasmus+-Mobilitätsprojekten der Berufsbildung wurden im Rahmen der 2018 bewilligten Projekte in den Programmländern insgesamt 171.803 Auslandsaufenthalte bewilligt. Davon kamen 14.059 Personen nach Deutschland (8%). Damit war Deutschland die viertwichtigste Destination für Mobilität in der Berufsbildung in Europa. An erster Stelle stand Spanien (26.666, 17%) gefolgt von dem Vereinigten Königreich (21.315, 12%) und Italien (17.361, 10%). Die wichtigsten Herkunftsländer der nach Deutschland kommenden Stipendiaten waren Frankreich, Türkei und Polen → Tabelle D3-3.

Datenanalyse „Mobil in Europa mit Erasmus+“

Im Jahr 2018 hatte die NA beim BIBB die repräsentative Studie „Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung 2017“ (vgl. Nationale Agentur Bildung für Europa beim

Tabelle D3-3: **Erasmus+-incoming-Mobilität 2018**

Land	Teilnehmer/-innen
Frankreich	1.986
Türkei	1.721
Polen	1.409
Niederlande	972
Italien	826
Spanien	795
Ungarn	792
Griechenland	651
Österreich	581
Vereinigtes Königreich	502
Tschechische Republik	454
Finnland	399
Bulgarien	311
Norwegen	281
Rumänien	266
Andere	2.113
EU gesamt	**14.059**

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung — BIBB-Datenreport 2020

Bundesinstitut für Berufsbildung 2018) vorgelegt. Diese Studie war auf sämtliche Auslandsaufenthalte in der Erstausbildung ausgerichtet, unabhängig von der Finanzierung durch ein Förderprogramm, ein Unternehmen oder private Gelder. Darüber hinaus wurde die internationale Mobilität des Berufsbildungspersonals in dieser Studie nicht erfasst.

Die im Jahr 2019 veröffentlichte Datenanalyse „Mobil in Europa mit Erasmus+“ (vgl. Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2019) macht erstmals umfangreiche Daten analytisch aufbereitet zugänglich. Die Publikation stellt Daten und Fakten zu Auslandsaufenthalten von Lernenden und Berufsbildungspersonal der abgeschlossenen Projekte dar, die von 2016 bis 2018 durchgeführt worden sind.

Ein wesentliches Ergebnis bezieht sich auf die Personen mit besonderem Förderbedarf, die vom Programm erreicht werden. So wurden in den Projekten aus der Antragsrunde 2016 insgesamt 204 Personen mit besonderem Förderbedarf ins Ausland entsandt, dabei dominierten die Teilnehmenden aus einer außerbetrieblichen Berufsausbildung (77 Personen) und Teilnehmende in berufsvorbereitenden Maßnahmen (69 Personen). Erstmals wurde auch die Verteilung des geförderten Berufsbildungspersonals erfasst und veröffentlicht. Fast zwei Drittel des geförderten Personals arbeite als Lehrkraft an beruflichen Schulen und rund ein Fünftel kommt aus der betrieblichen Ausbildung.

AusbildungWeltweit

Waren und Dienstleistungen werden heute in immer größerem Umfang global gehandelt. Daraus ergibt sich die Anforderung, dass deutsche Fachkräfte auch international einsetzbar sind. Aufgrund der beschränkten geografischen Reichweite von Erasmus+ und der anderen nationalen Förderprogramme hat das BMBF Ende 2018 das Programm AusbildungWeltweit (**www.ausbildung-weltweit.de**) gestartet, das von der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB umgesetzt wird.

AusbildungWeltweit ist ein breit angelegtes Förderprogramm für weltweite Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung. Zielländer sind alle Länder, die nicht vom europäischen Bildungsprogramm Erasmus+ abgedeckt sind. Förderfähig sind Auslandsaufenthalte von drei Wochen bis drei Monaten von Auszubildenden im dualen System (BBiG/HwO) und Personen in Ausbildung nach anderen Berufsgesetzen des Bundes. Sie können so Praxiserfahrung in Betrieben sammeln und sich auf eine Berufstätigkeit in einer globalisierten Arbeitswelt vorbereiten. Darüber hinaus können Ausbilderinnen und Ausbilder Auslandsaufenthalte von zwei Tagen bis zwei Wochen realisieren, um sich auch selbst fortzubilden oder aber um ihre ausländischen Partner bei der Umsetzung dualer Ausbildungsansätze zu unterstützen. Die Finanzierung erfolgt im Rahmen von Zuwendungen über Pauschalen für Fahrtkosten, Aufenthaltskosten und die Organisation, für Auszubildende sind zudem Zuschüsse für Vor- und Nachbereitung verfügbar. Antragsberechtigt im Jahr 2019 waren Ausbildungsbetriebe, Kammern und andere nichtschulische Einrichtungen der Berufsbildung. Im Rahmen eines Pilotprojekts wurden 109 Projekte mit 462 Auszubildenden und 148 Ausbilderinnen und Ausbildern gefördert. Dabei waren China und USA die mit Abstand wichtigsten Zielländer. Im Jahr 2019 wurden die Vorbereitungen abgeschlossen, so dass ab dem Jahr 2020 auch berufliche Schulen antragsberechtigt und Lernende in vollzeitschulischer Berufsausbildung förderfähig sind. Es ist daher damit zu rechnen, dass das Programm AusbildungWeltweit in den nächsten Jahren deutlich wachsen wird.

(Berthold Hübers)

D 4 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Die Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern E verfolgen zwei Zielsetzungen: Zum einen sollen sie die Integration bereits in Deutschland lebender Personen mit ausländischen Abschlüssen verbessern und zum anderen zur Fachkräftesicherung durch qualifizierte Einwanderung beitragen.

Im Jahr 2018 beantragten im Ausland qualifizierte Fachkräfte insgesamt rund 39.100 Mal die berufliche Anerkennung ihrer Abschlüsse in Deutschland. In drei Viertel der Fälle (29.202) handelte es sich um Berufe, die unter das Anerkennungsgesetz des Bundes fallen, und in einem Viertel (9.912) fielen die Berufe unter eines der 16 Anerkennungsgesetze der Länder (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019).

E Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern

Am 1. April 2012 trat auf Bundesebene das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen – kurz Anerkennungsgesetz – in Kraft.[328] Es handelt sich dabei um ein Artikelgesetz, das neben dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) auch Änderungen und Anpassungen in den berufsrechtlichen Fachgesetzen und -verordnungen beinhaltet (bspw. in der Handwerksordnung und Bundesärzteordnung). Das Gesetz sieht eine Vereinfachung und Vereinheitlichung der bis 2012 bestehenden Anerkennungsverfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen E vor, zudem auch eine erhebliche Ausweitung der Zielgruppe. Der Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren besteht nun unabhängig von der Herkunft der ausländischen Berufsqualifikation (Ausbildungsstaat), der Staatsangehörigkeit, des Wohnorts und des Aufenthaltsstatus der Antragstellenden (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2014).

Neben dem Anerkennungsgesetz des Bundes traten zwischen August 2012 und Juli 2014 auch 16 Anerkennungsgesetze der Bundesländer in Kraft, die entsprechende Regelungen für Berufe nach Landesrecht beinhalten (bspw. Erzieher/-in, Ingenieur/-in oder Helferberufe im Gesundheitsbereich) (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2015).

328 Gesetz vom 06.12.2011 BGBl. I S. 2515.

Für das Anerkennungsgesetz des Bundes liegen Ergebnisse zur Nutzung und Anwendung aus mittlerweile sieben Jahren vor. Sie beruhen auf der amtlichen Statistik nach § 17 BQFG[329], einer Evaluation nach vier Jahren sowie einer kontinuierlichen Beobachtung der Umsetzung durch das BIBB-Anerkennungsmonitoring[330]. Die Anerkennungsgesetze der Länder wurden ebenfalls evaluiert. Der daraus hervorgegangene ländergemeinsame Evaluationsbericht sowie die Einzelergebnisse der jeweiligen Bundesländer werden seit Herbst 2019 sukzessive in den Länderparlamenten präsentiert.

Mit 16,9% im Vergleich zum Vorjahr war 2018 der bisher größte Anstieg der Anträge auf Anerkennung zu Berufen nach Bundesrecht zu verzeichnen. Damit ist die Zahl zum sechsten Mal in Folge gestiegen. Auch der Trend hin zu immer mehr Abschlüssen, die in einem Drittstaat erworben wurden, hat sich fortgesetzt: Im Jahr 2018 lag ihr Anteil bei knapp sieben von zehn Anträgen.

Einwanderungsinteressierte können bereits vom Ausland aus ein Anerkennungsverfahren in Deutschland beantragen. Die Zahl der sogenannten Auslandsanträge ist ebenfalls erneut gestiegen. Für Fachkräfte in Drittstaaten, die also nicht der EU (inkl. Europäischer Wirtschaftsraum (EWR) und Schweiz) angehören, ist dies in der Regel eine der Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit oder Arbeitsplatzsuche in Deutschland. War 2017 fast jeder siebte gemeldete Antrag ein Auslandsantrag, war es 2018 jeder fünfte. Das erfolgreiche Durchlaufen der komplexen Anerkennungs- und Visumsverfahren stellt besonders zuwandernde Fachkräfte aus Drittstaaten immer wieder vor zahlreiche Herausforderungen, wie eine Studie des Anerkennungsmonitoring 2019 verdeutlichte (vgl. Best u. a. 2019).

Im Jahr 2020 wird eine Reihe von Maßnahmen wirksam, die diesen Herausforderungen begegnen sollen: Neben gesetzlichen Änderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz[331] ab dem 1. März 2020 sollen durch neue Akteure und Abläufe Lücken in der Beratung und in der Zuständigkeit für noch im Ausland befindliche Fachkräfte geschlossen werden. Dies sind vor allem die Zentrale

329 Neben der Statistik zu Berufen nach Bundesrecht führen die statistischen Landesämter seit Inkrafttreten der jeweiligen Länder-BQFG auch separate Statistiken zu landesrechtlich geregelten Berufen (beispielsweise Erzieher/-in, Ingenieur/-in oder Helferberufe im Gesundheitsbereich). Ab dem Berichtsjahr 2016 realisiert das Statistische Bundesamt eine koordinierte Länderstatistik, in der die einzelnen Anerkennungsstatistiken zu Berufen nach Landesrecht zusammengeführt werden. Daraus geht hervor, dass die zuständigen Stellen 2016 9.372 Anträge und 2017 10.914 Anträge zu landesrechtlich geregelten Berufen meldeten. Die in diesem Beitrag dargestellten Zahlen der amtlichen Statistik umfassen aber wie in den vorherigen Datenreporten weiterhin ausschließlich Berufe nach Bundesrecht, sofern Zahlen zu landesrechtlich geregelten Berufen nicht explizit Erwähnung finden.

330 Alle Ergebnisse auf einen Blick siehe Internetseite **https://www.bibb.de/anerkennungsmonitoring**.

331 Fachkräfteeinwanderungsgesetz vom 15.08.2019, BGBl. I 2019 S. 1307.

Servicestelle Berufsanerkennung als Antragsbegleitung für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte im Ausland (ZSBA), die am 1. Februar 2020 ihre Arbeit aufgenommen hat, sowie neue Zuständigkeiten von Ausländerbehörden (ABH), mit zum Teil bereits eingerichteten zentralen ABH und Bündelungen bei bestimmten Visaangelegenheiten. Zudem werden auch staatlich getragene Rekrutierungsprojekte intensiviert.

Im Folgenden wird die aktuelle Entwicklung der Zahlen zu Anerkennungsverfahren dargestellt. Die amtliche Statistik gibt Auskunft über die von den zuständigen Stellen bearbeiteten Verfahren und Merkmale der Antragstellenden sowie über die bis Jahresende getroffenen Entscheidungen. Derzeit sind Daten bis zum Stichtag 31. Dezember 2018 verfügbar. Als weitere Informationsquelle werden die Zugriffszahlen auf das Anerkennungsportal mit Stichtag 31. Dezember 2019 herangezogen. Sie können als ein Frühindikator des Interesses an beruflicher Anerkennung gelten.

Während sich die nachfolgend ausgewertete amtliche Statistik nur auf die Berufe in Bundeszuständigkeit E bezieht, enthalten die im Anschluss dargestellten Zugriffszahlen auf das Anerkennungsportal sowohl Abrufe von Informationen zu bundes- als auch landesrechtlich geregelten Berufen und akademischen Abschlüssen.

E Berufe im Anerkennungsgesetz des Bundes

Rund 600 Berufe fallen unter das Anerkennungsgesetz des Bundes. Dabei wird zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen unterschieden.

Bei **reglementierten Berufen** ist die Anerkennung eine Voraussetzung für die Berufsausübung in Deutschland. Reglementiert sind insbesondere die Gesundheitsberufe wie beispielsweise Ärztin/Arzt und Physiotherapeut/-in, aber auch weitere Berufe wie Steuerberater/-in, Rechtsdienstleister/-in oder die Meisterberufe des zulassungspflichtigen Handwerks wie z. B. Bäckermeister/-in.

Nicht reglementierte Berufe sind die dualen Ausbildungsberufe, also z. B. Industriemechaniker/-in oder Maurer/-in, aber auch bestimmte Fortbildungsabschlüsse. Hier ist der Nachweis der Gleichwertigkeit keine zwingende Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme, sondern dient der Transparenz. Im Bereich des Zuwanderungsrechts (u. a. Beschäftigungsverordnung) ist die Anerkennung auch in den Ausbildungsberufen eine Voraussetzung für die Zuwanderung zum Zwecke der Erwerbstätigkeit in Deutschland.

Ergebnisse der amtlichen Statistik[332]

Für das Berichtsjahr 2018 meldeten die zuständigen Stellen 29.202 Anträge auf Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation zu bundesrechtlich geregelten Berufen. Wie in den Vorjahren bezogen sich die meisten Anträge (77,3%) dabei auf reglementierte Berufe. Nicht reglementierte Berufe umfassten 22,7% der Anträge. Im Vergleich zum Vorjahr stieg das Aufkommen bei reglementierten Berufen um 3.348 Anträge, bei nicht reglementierten Berufen um 870 Anträge → **Schaubild D4-1.**

Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes des Bundes am 1. April 2012 verzeichnet die amtliche Statistik zu bundesrechtlich geregelten Berufen insgesamt 140.703 Anträge auf Anerkennung. → **Schaubild D4-1** verdeutlicht die Entwicklung der steigenden Antragszahlen von 2012 bis 2018.[333]

Auslandsanträge

Der Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren gilt unabhängig vom Wohnort der Anerkennungsinteressierten. Daher können auch im Ausland lebende Personen einen Antrag auf Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation stellen. Für 2018 meldeten die zuständigen Stellen 5.958 sogenannte Auslandsanträge, dies entspricht einem Fünftel (20,4%) der insgesamt 29.202 Anträge. 91,3% der Auslandsanträge bezogen sich auf reglementierte Berufe, 8,7% auf nicht reglementierte Berufe. Erstmals stammten mehr als die Hälfte der Auslandsanträge (54,5%) aus Drittstaaten, auf Länder der EU (inkl. EWR und Schweiz) entfielen 45,5%. Insgesamt verzeichnet die amtliche Statistik seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes 19.107 Auslandsanträge. → **Schaubild D4-2** zeigt, dass die Anzahl der vom Ausland aus gestellten Anträge besonders 2018 merklich gestiegen ist.[334]

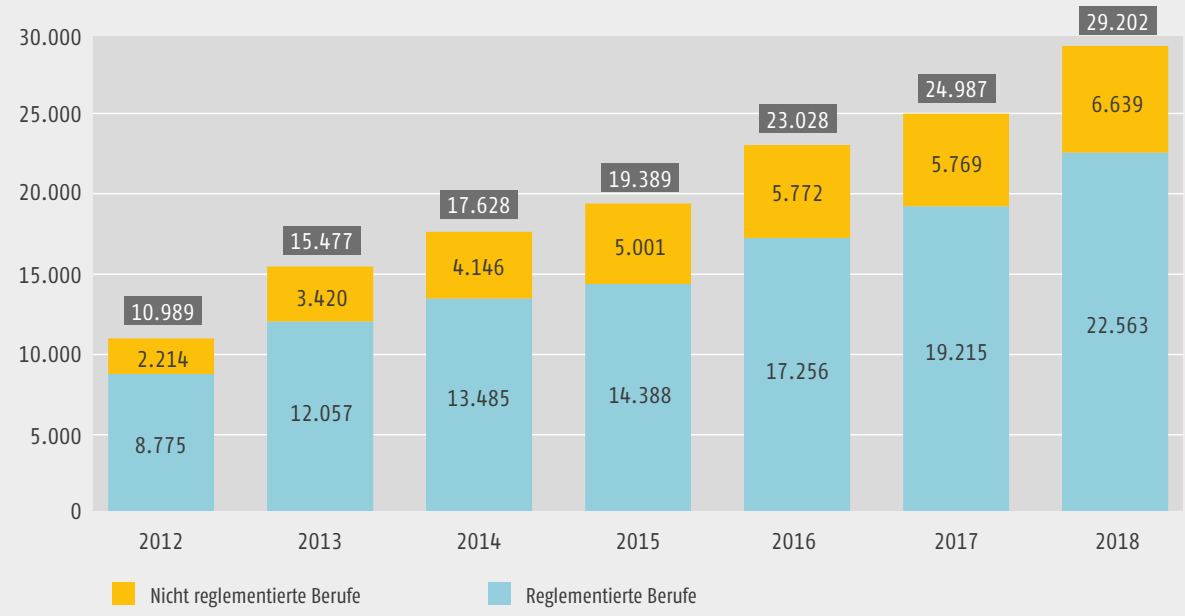
---

332 Es handelt sich bei den hier dargestellten Ergebnissen um Daten der amtlichen Statistik zu bundesrechtlich geregelten Berufen nach § 17 BQFG-Bund bzw. Fachgesetzen, die auf § 17 BQFG-Bund verweisen. Die Statistik wird vom Statistischen Bundesamt und den Statistischen Landesämtern erhoben. Die hier vorliegenden Daten sind anonymisiert. Durch das Anonymisierungsverfahren werden jegliche Werte auf das nächstkleinere oder -höhere Vielfache von 3 gerundet (bspw. 4→3; 5→6). Infolgedessen können die Summen der Einzelwerte einer Zeile oder Spalte von den jeweils ausgewiesenen Zeilen- oder Spaltensummen abweichen, da Summen auf Basis der Echtwerte gebildet und diese erst anschließend anonymisiert werden. Die entstehenden Rundungsdifferenzen können besonders dann bedeutsam sein, wenn viele kleine Werte zusammengerechnet werden. Prozentuale Angaben im Text sind auf Basis der Echtwerte berechnet.

333 Das Antragsaufkommen weist auch dann eine steigende Tendenz auf, wenn man berücksichtigt, dass sich die Daten für 2012 lediglich auf neun Monate beziehen und ab 2016 Anträge berücksichtigen, deren Verfahren ohne Bescheid beendet wurde (zurückgezogene Anträge).

334 Auslandsanträge werden für die Auswertungen der amtlichen Statistik anhand des Merkmals „Wohnort des Antragstellers" ermittelt. Dieses Merkmal wurde ab April 2012 in der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz erhoben, die Angabe

Schaubild D4-1: **Entwicklung der Anträge zu bundesrechtlich geregelten reglementierten und nicht reglementierten Berufen, 2012 bis 2018 (absolut)**



Anm.: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von drei gerundet. Der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Für das erste Berichtsjahr 2012 wurden die für die Anerkennung zuständigen Stellen in einigen Fällen erst im Laufe des Berichtsjahres bestimmt und mussten ihre Berichtssysteme neu aufbauen. Daher sind die Meldungen möglicherweise nicht in allen Fällen vollumfänglich und termingerecht erfolgt. Für das Berichtsjahr 2013 erfolgte die Meldung einiger Berichtsstellen unvollständig und fehlerhaft. Für Bremen liegen keine Daten für das Jahr 2015 vor. Daher wurden für dieses Bundesland die Angaben von 2014 übernommen. Für die Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein liegt für 2016 eine Untererfassung in niedriger dreistelliger Höhe im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe vor. Insofern ist das Bundesergebnis als Untergrenze zu betrachten.
Ab 2016: inkl. Anträge, deren Verfahren ohne Bescheid beendet wurde (zurückgezogene Anträge).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG bzw. Fachgesetzen, die auf § 17 BQFG verweisen. Berichtsjahre 2012 bis 2018.
Erhebung der statistischen Ämter von Bund und Ländern; Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Referenzberufe

Bei den 29.202 Anträgen aus dem In- und Ausland zeigte sich 2018 erneut die ungebrochen hohe Nachfrage im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe. Die meisten Anträge (60,4%) entfielen dabei wie in den Vorjahren auf die beiden deutschen Referenzberufe Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerin sowie Arzt/Ärztin. Beides sind reglementierte Berufe und die Bescheidung der vollen Gleichwertigkeit durch ein Anerkennungsverfahren ist Voraussetzung für eine vollumfängliche Berufsausübung oder das Führen der Berufsbezeichnung. Während die Antragszahlen zum Arztberuf stabil blieben, stieg die Nachfrage nach Anerkennung bei der Gesundheits- und Krankenpflege weiter merklich an: Hier meldeten die zuständigen Stellen 11.490 Anträge und damit 2.658 Anträge mehr als im Vorjahr. Bei nicht reglementierten Berufen bildeten erneut Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement, Elektroniker/-in und Kraftfahrzeugmechatroniker/-in die drei antragsstärksten deutschen Referenzberufe. → **Schaubild D4-3** bildet die zehn häufigsten deutschen Referenzberufe für das Jahr 2018 ab. Sie umfassten 77,1% der Anträge.

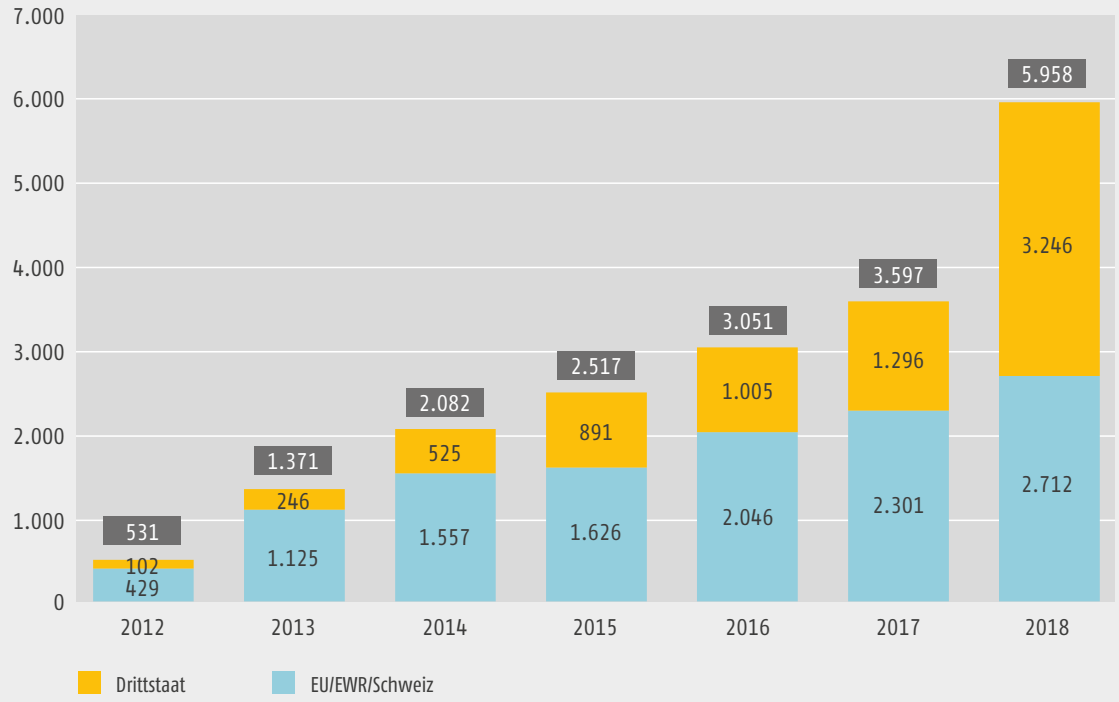
Ausbildungsstaaten

2018 hatten die Antragstellenden ihre berufliche Qualifikation erneut am häufigsten in Syrien, Bosnien und Herzegowina oder Serbien erworben → **Schaubild D4-3**. Im Vergleich zum Vorjahr stieg das Aufkommen bei syrischen Qualifikationen um 243 Anträge.[335] Einen größeren Zuwachs verzeichneten Qualifikationen aus Bosnien und Herzegowina sowie Serbien (+498 bzw. +534 Anträge im Vergleich zum Vorjahr), vor allem aber von den Philippinen: Hier hat sich das Antragsaufkommen im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt.

war aber zunächst freiwillig. Durch Art. 23 des E-Government-Gesetzes wurde die Meldung ab August 2013 obligatorisch. Für den Zeitraum 2012 bis 2013 ist daher von einer Untererfassung der Auslandsanträge auszugehen. Darüber hinaus ist für die weiteren Berichtsjahre ebenfalls eine Untererfassung anzunehmen, da mitunter nicht der tatsächliche Wohnort im Ausland, sondern c/o-Adressen in Deutschland gemeldet werden. Auch kann sich der Wohnort im Laufe des Anerkennungsverfahrens vom Ausland nach Deutschland verlagern.

335 Zuwachs von 2016 auf 2017 bei syrischen Abschlüssen: +1.206 Anträge.

Schaubild D4-2: **Entwicklung der Antragszahlen 2012 bis 2018 zu bundesrechtlich geregelten Berufen bei Anträgen aus dem Ausland (Auslandsanträge) (absolut)**



Anm.: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von drei gerundet. Der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Für das erste Berichtsjahr 2012 wurden die für die Anerkennung zuständigen Stellen in einigen Fällen erst im Laufe des Berichtsjahres bestimmt und mussten ihre Berichtssysteme neu aufbauen. Daher sind die Meldungen möglicherweise nicht in allen Fällen vollumfänglich und termingerecht erfolgt. Für das Berichtsjahr 2013 erfolgte die Meldung einiger Berichtsstellen unvollständig und fehlerhaft. Für Bremen liegen keine Daten für das Jahr 2015 vor. Daher wurden für dieses Bundesland die Angaben von 2014 übernommen. Für die Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein liegt für 2016 eine Untererfassung in niedriger dreistelliger Höhe im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe vor. Insofern ist das Bundesergebnis als Untergrenze zu betrachten.
Ab 2016: inkl. Anträge, deren Verfahren ohne Bescheid beendet wurde (zurückgezogene Anträge).
Es ist von einer Untererfassung der Auslandsanträge auszugehen.

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG bzw. Fachgesetzen, die auf § 17 BQFG verweisen. Berichtsjahre 2012 bis 2018.
Erhebungen der statistischen Ämter von Bund und Ländern; Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Insgesamt haben Qualifikationen aus Drittstaaten in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen: Seit 2016 umfassen sie mehr als die Hälfte des jährlichen Antragsaufkommens. Die Tendenz ist steigend.[336] 2018 entfielen 69,4% der insgesamt 29.202 Anträge auf Qualifikationen aus Drittstaaten. Die zehn häufigsten Ausbildungsstaaten 2018 in → **Schaubild D4-3** umfassten 56,9% der Anträge.

Die amtliche Statistik gibt auch Auskunft zur Staatsangehörigkeit der Antragstellenden: Analog zu den Ausbildungsstaaten stellten 2018 am häufigsten Syrerinnen und Syrer Anträge auf Anerkennung, gefolgt von Staatsangehörigen Bosnien und Herzegowinas sowie Serbiens. Deutsche, die bis einschließlich 2016 die größte Gruppe unter den Staatsangehörigkeiten gebildet hatten, lagen 2018 an vierter Stelle. → **Schaubild D4-3** zeigt die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten für das Jahr 2018. Sie umfassten 60,6% der Anträge.

336 2015: Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz: 52,0% (10.092 Anträge), Ausbildungsstaat Drittstaat: 47,3% (9.174 Anträge) / 2016: Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz: 45,7% (10.515 Anträge), Ausbildungsstaat Drittstaat: 54,2% (12.492 Anträge) / 2017: Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz: 36,2% (9.045 Anträge), Ausbildungsstaat Drittstaat: 63,6% (15.894 Anträge).

E Ausgang der Anerkennungsverfahren

Das Ergebnis der Anerkennungsverfahren unterscheidet sich formal bei reglementierten und nicht reglementierten Berufen:

Nicht reglementierte Berufe: Hier können die zuständigen Stellen als Ergebnis der Gleichwertigkeitsprüfung die volle, teilweise oder keine Gleichwertigkeit bescheiden. Das Anerkennungsverfahren ist einstufig und mit der Ausstel-

lung eines entsprechenden Bescheides abgeschlossen. Bei teilweiser Gleichwertigkeit haben die Antragstellenden die Möglichkeit, die Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf durch eine Anpassungsqualifizierung auszugleichen. Im Anschluss kann die volle Gleichwertigkeit beschieden werden. Dafür bedarf es einer erneuten Antragstellung.

Reglementierte Berufe: Hier können die zuständigen Stellen als Ergebnis der Gleichwertigkeitsprüfung eine volle Gleichwertigkeit oder keine Gleichwertigkeit bescheinigen oder eine Ausgleichsmaßnahme auferlegen. Das Anerkennungsverfahren kann zweistufig sein. Die zuständigen Stellen können auf Grundlage der Dokumentenprüfung unmittelbar die volle oder keine Gleichwertigkeit feststellen und das Verfahren damit beenden. Ergibt die Gleichwertigkeitsprüfung wesentliche Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf, wird zunächst eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt (Eignungs- bzw. Kenntnisprüfung oder Anpassungslehrgang). Absolvieren die Antragstellenden diese erfolgreich, ergeht im Anschluss ein Bescheid über die volle Gleichwertigkeit. Dementsprechend kann den in → **Schaubild D4-4** dargestellten vollen Gleichwertigkeiten bei reglementierten Berufen eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme vorausgegangen sein. Sind neben der vollen Gleichwertigkeit auch alle weiteren Voraussetzungen erfüllt, beispielsweise eine bestandene Fachsprachprüfung, erfolgt die Berufszulassung beziehungsweise die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung.

Beschiedene Anerkennungsverfahren

Für das Jahr 2018 meldeten die zuständigen Stellen 28.716 beschiedene Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen, das sind 6.462 beschiedene Verfahren mehr als im Vorjahr. Gut die Hälfte der 28.716 beschiedenen Verfahren (52,5%) endeten mit einem Bescheid über die volle Gleichwertigkeit E, bei 9,7% sprachen die zuständigen Stellen eine teilweise Gleichwertigkeit aus. Bei etwas mehr als einem Drittel (35,5%) wurde 2018 die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme erteilt, deren Absolvierung zum 31.12.2018 noch ausstand. Der Anteil an Verfahren, bei denen keine Gleichwertigkeit beschieden werden konnte, lag im niedrigen einstelligen Prozentbereich → **Schaubild D4-4**.

Auch differenziert nach reglementierten und nicht reglementierten Berufen wird deutlich, dass die zuständigen Stellen in jedem der beiden Regelungsbereiche bei etwas mehr als der Hälfte der Verfahren die volle Gleichwertigkeit bescheinigten. Bei reglementierten Berufen kann zur Erlangung der vollen Gleichwertigkeit eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme notwendig gewesen sein, dies war bei 3.801 Verfahren der Fall. Verfahren, die mit der „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme (zum 31.12.2018 noch nicht absolviert) beschieden wurden, bildeten bei reglementierten Berufen mit einem Anteil von 45,4% die zweitgrößte Gruppe. Bei nicht reglementierten Berufen waren es mit teilweiser Gleichwertigkeit beschiedene Verfahren (44,2%) → **Schaubild D4-4**.

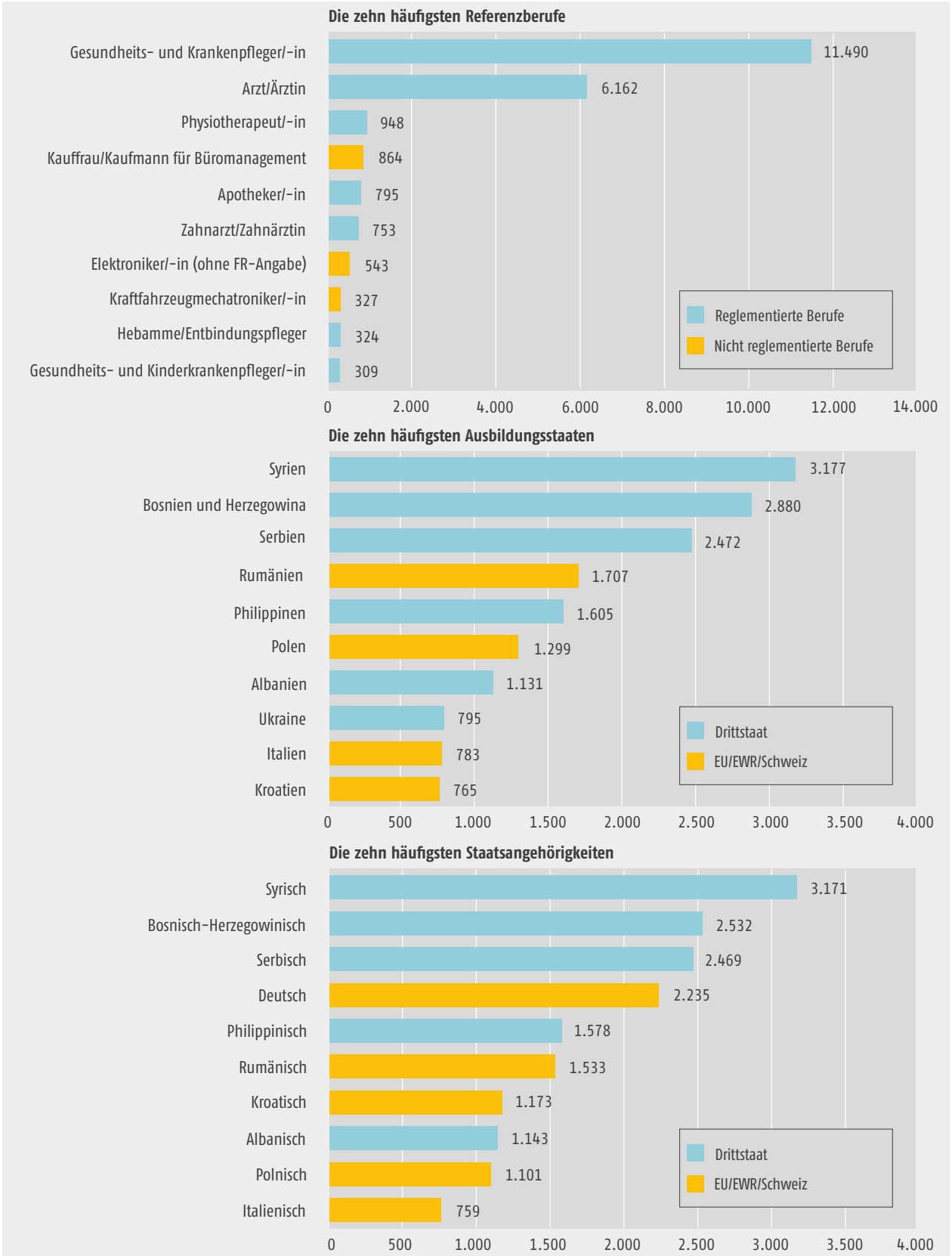
Die Differenzierung nach der Herkunft der Qualifikationen (Ausbildungsstaaten) zeigt deutliche Unterschiede in der Zusammensetzung der Entscheidungen. So erging für Qualifikationen aus der EU (inkl. EWR und Schweiz) bei 81,0% der beschiedenen Verfahren die volle Gleichwertigkeit. Mit teilweiser Gleichwertigkeit oder der „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme (zum 31.12.2018 noch nicht absolviert) beschiedene Verfahren umfassten jeweils weniger als 10%. Der hohe Anteil voller Gleichwertigkeiten ist hier überwiegend auf die automatische Anerkennung nach der europäischen Richtlinie 2005/36/EG zurückzuführen. Diese greift für bestimmte reglementierte Berufe, zu denen auch die antragsstarken Referenzberufe Arzt/Ärztin sowie Gesundheits- und Krankenpfleger/-in gehören. Die Anwendung der Richtlinie führt zur unmittelbaren Bescheidung der vollen Gleichwertigkeit.[337]

Bei Qualifikationen aus Drittstaaten gilt das System der automatischen Anerkennung dagegen nicht, hier ist für alle Qualifikationen in der Regel eine individuelle Gleichwertigkeitsprüfung vorgesehen.[338] Dementsprechend ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass bei reglementierten Berufen für die Erlangung der vollen Gleichwertigkeit zunächst eine Ausgleichsmaßnahme erfolgreich absolviert werden muss. Bei 9.468 (47,1%) der insgesamt 20.100 beschiedenen Verfahren zu Qualifikationen aus Drittstaaten erteilten die zuständigen Stellen 2018 die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme (zum 31.12. 2018 noch nicht absolviert). Mit voller Gleichwertigkeit beschieden sie weniger als die Hälfte der Verfahren (40,3%). Darunter befanden sich 3.552 Verfahren zu reglementierten Berufen, bei denen der vollen Gleichwertigkeit die erfolgrei-

337 Automatische Anerkennung für Sektorenberufe nach der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (Europäische Berufsanerkennungsrichtlinie). Zu den Sektorenberufen gehören folgende bundesrechtlich geregelten Berufe: Arzt/Ärztin, Zahnarzt/Zahnärztin, Apotheker/-in, Tierarzt/-ärztin, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie Hebamme/Entbindungspfleger. Für diese Berufe sind die Ausbildungsstandards europaweit so einheitlich gestaltet, dass auf individuelle Einzelfallprüfungen verzichtet und die Gleichwertigkeit i. d. R. direkt anerkannt wird.

338 Im Bereich der Gesundheitsberufe bieten einige Bundesländer für Qualifikationen aus Drittstaaten die Möglichkeit, bei der Anerkennung auf eine Gleichwertigkeitsprüfung zu verzichten und stattdessen direkt eine Kenntnisprüfung zu absolvieren. Auch diese Verwaltungspraxis dürfte mit ausschlaggebend für die steigende Anzahl der gemeldeten Ausgleichsmaßnahmen sein.

Schaubild D4-3: **Anzahl der Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen bei den zehn häufigsten Referenzberufen, Ausbildungsstaaten und Staatsangehörigkeiten 2018 (absolut)**



Anm.: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG bzw. Fachgesetzen, die auf § 17 BQFG verweisen. Berichtsjahr 2018.
Erhebungen der statistischen Ämter von Bund und Ländern; Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2020

Schaubild D4-4: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen 2018, gesamt sowie differenziert nach Regelungsbereich und Ausbildungsstaat (in %)**



Anm.: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von drei gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Prozentangaben wurden auf Basis der Echtwerte berechnet. Verteilung nach Ausbildungsstaat (kategorisiert): Zu N (28.716 beschiedene Verfahren) fehlend: ungeklärter/unbekannter Ausbildungsstaat und keine Angabe.
Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG bzw. Fachgesetzen, die auf § 17 BQFG verweisen. Berichtsjahr 2018.
Erhebungen der statistischen Ämter von Bund und Ländern; Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

che Absolvierung einer Ausgleichsmaßnahme vorangegangen war. Jedes zehnte Verfahren (10,1%) endete mit der Bescheidung einer teilweisen Gleichwertigkeit.

Die Anzahl der Bescheide mit der „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme – ebenso ihr Anteil an den beschiedenen Verfahren zu Qualifikationen aus Drittstaaten – ist im Vergleich zum Vorjahr merklich gestiegen: 2017 hatte die amtliche Statistik 5.463 Bescheide mit der „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme (zum 31.12.2017 noch nicht absolviert) ausgewiesen, was einem Anteil von 39,2% der 2017 beschiedenen Verfahren zu Qualifikationen aus Drittstaaten entsprach → **Schaubild D4-4**.

(Nadja Schmitz; Jessica Erbe)

„Anerkennung in Deutschland" – Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen

Das Anerkennungsportal E ist die zentrale Informationsplattform im Internet zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen. In elf Sprachen werden Öffentlichkeit und Beratungskräfte über das komplexe Thema informiert und Fachkräften im Ausland der Weg zur Gleichwertigkeit ihrer Berufsqualifikation aufgezeigt.

Der hohe Informationsbedarf spiegelt sich in der Nachfrage: Seit dem Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes 2012 verzeichnet das Portal 13,5 Mio. Besuche, allein

im Jahr 2019 waren es 2,8 Mio. Um dem weiterhin hohen Informationsinteresse noch besser entsprechen zu können, wurden im Jahr 2019 die Arbeiten an einem umfangreichen Portal-Relaunch begonnen. Ziel des Relaunchs, der für 2020 geplant ist, ist insbesondere eine bessere Ansprache der unterschiedlichen Zielgruppen. Mit dem „Anerkennungs-Finder" werden zudem noch spezifischere Informationen der Nutzenden abgefragt, um das Antragsverfahren genauer und unter Aspekten des Aufenthaltsrechts darstellen zu können.[339]

E Anerkennung in Deutschland

„Anerkennung in Deutschland" ist das **Informationsportal** der Bundesregierung zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen (**www.anerkennung-in-deutschland.de**). Das Portal bietet seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes des Bundes am 1. April 2012 alle notwendigen Informationen zum Thema Anerkennung in Deutschland – und dies in elf Sprachen. Mit dem „Anerkennungs-Finder" können sich Interessierte die Verfahren und die zuständigen Stellen berufsspezifisch – sowohl in Bundes- als auch in Länderzuständigkeit – anzeigen lassen. Das Portal wird vom BIBB im Auftrag des BMBF betrieben.

„Anerkennung in Deutschland" spielt eine zentrale Rolle bei der Digitalisierung der Verwaltung im Bereich Berufsanerkennung. Bund und Länder wurden durch das Onlinezugangsgesetz verpflichtet, alle Verwaltungsleistungen auch digital anzubieten[340] – dazu gehört auch die Berufsanerkennung. Bereits seit 2016 müssen Anträge auf Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen in reglementierten Berufen online angeboten werden.[341] Dieses Erfordernis gilt ab 2023 auch für nicht reglementierte Berufe. Die für diese Verfahren notwendigen Informationen hat das Anerkennungsportal zur Verfügung gestellt.[342] Bereits Ende 2018 wurden alle Informationen für einen gemeinsamen Leistungskatalog des Bundes[343] durch das Anerkennungsportal als Teil der Bundesredaktion erstellt. Diese Informationen stehen damit zur Weiternutzung durch Landesportale und Portale der Einheitlichen Ansprechpartner zur Verfügung. Damit konnte die Informationsdarstellung zur Anerkennung nutzergerecht nach den Standards des Anerkennungsportals bundesweit vereinheitlicht werden. Aktuell wird daran gearbeitet, auch die digitale Antragstellung unter Einbeziehung des Anerkennungsportals zu verbessern.

Seit Januar 2016 ist „Anerkennung in Deutschland" auch das europäische Beratungszentrum in Deutschland für Fragen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen auf EU-Ebene.[344] Als solches gibt es EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern sowie den Beratungszentren der anderen Mitgliedstaaten Auskunft über die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen in Deutschland.

Besuche und Seitenaufrufe des Portals

Die Zugriffszahlen (Besuchszahlen und Seitenaufrufe)[345] zeigen die seit dem Start des Portals 2012 hohe Nachfrage → **Schaubild D4-5**. Auch wenn 2019 mit 2,8 Mio. Portalbesuchen gegenüber dem Vorjahr (3,2 Mio.) ein Rückgang festzustellen war, ist der Informationsbedarf weiterhin sehr hoch. Dies zeigt sich insbesondere in der Intensität der Nutzung: So dauern die Seitenbesuche länger an und es werden mehr Seiten aufgerufen. Mit einer Steigerung von 17% gegenüber dem Vorjahr konnten 2019 knapp 13,5 Mio. Seitenaufrufe als neuer Höchstwert verzeichnet werden.

Im Jahr des Inkrafttretens des Anerkennungsgesetzes und dem Start des Anerkennungsportals März 2012 wurden etwa 257.000 Besuche, über die gesamte Laufzeit des Portals 13,5 Millionen Besuche gezählt.

Besuchszahlen überwiegend aus dem Ausland

Mit dem Anerkennungsgesetz wurde 2012 in Deutschland die Umsetzung der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie[346] weiter geöffnet, vereinfacht und verbessert. Gilt die

339 Damit werden auch Verfahrensänderungen im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (s. o.) berücksichtigt.

340 § 1 Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen (Onlinezugangsgesetz – OZG) vom 14.8.2017 (BGBl. I S. 3122, 3138).

341 Gemäß Artikel 57 der Richtlinie 2005/36/EG sowie durch die Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt (ABl. L 376 vom 27.12.2006, S. 36) sind der Bund und die Bundesländer zur Bereitstellung aller verfahrensrelevanten Informationen für die Berufsanerkennung über Dienstleistungen im Binnenmarkt sowie zur Einrichtung einer elektronischen Antragsstellung für Anerkennungsverfahren in reglementierten Berufen verpflichtet.

342 Zum Beispiel durch Einbindung als sog. „iFrame" in die Portale oder Verlinkung zu Angeboten der elektronischen Antragstellung aus dem Anerkennungsportal.

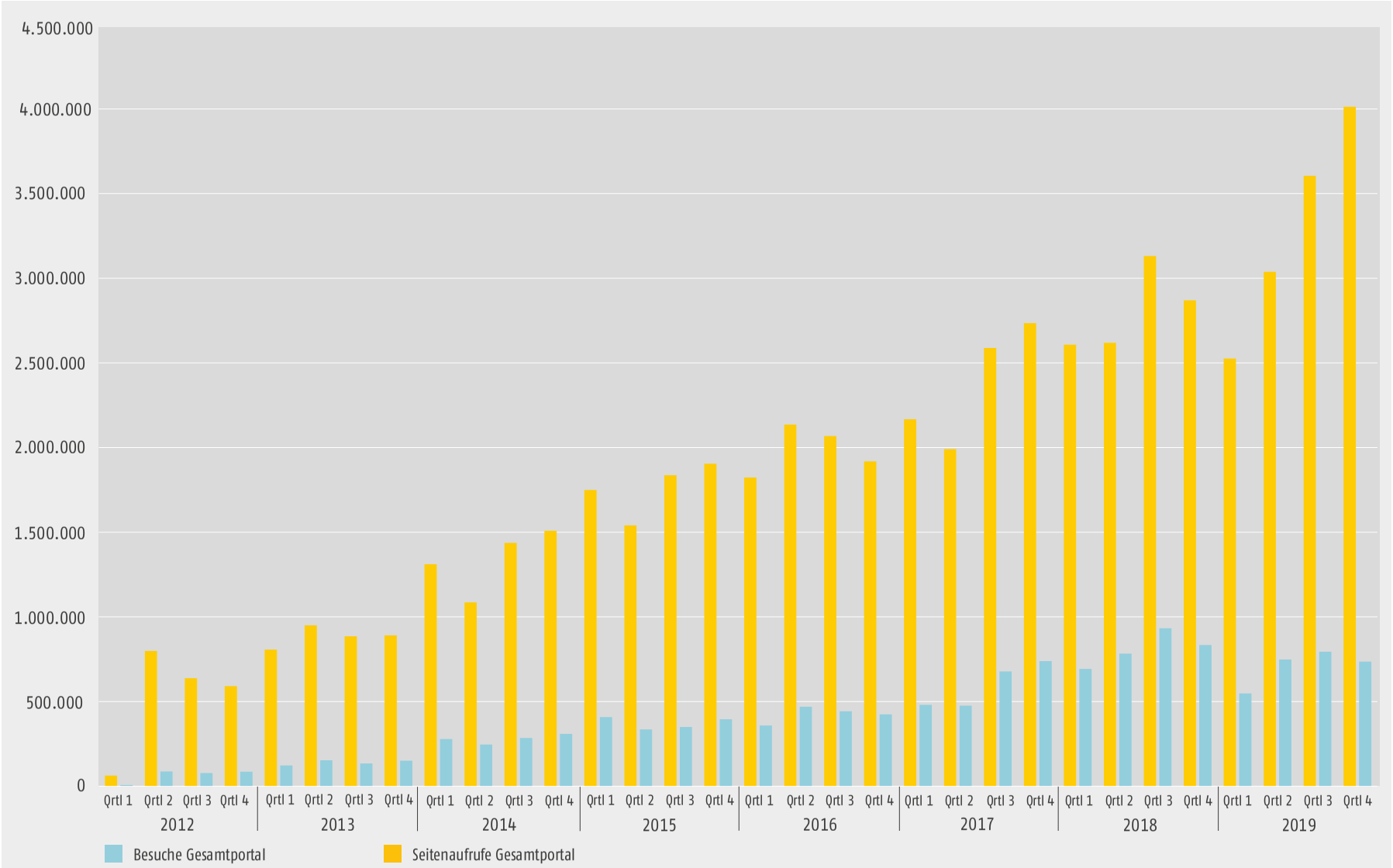
343 „LeiKa" (Leistungskatalog der öffentlichen Verwaltung) ist ein einheitliches Verzeichnis der Verwaltungsleistungen über alle Verwaltungsebenen hinweg und Teil des Projekts „Föderales Informationsmanagement (FIM)".

344 Gem. Art. 57b der Richtlinie 2005/36/EG.

345 Besuche sind erstmalige Besuche des Portals und Besuche nach einer Zeitspanne von 30 Minuten. „Seitenaufrufe" definiert die Anzahl der aufgerufenen Seiten.

346 Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, die zuletzt durch die Richtlinie 2013/55/EU vom 20. November 2013 (ABl. L 354 vom 28.12.2013, S. 132) geändert worden ist.

Schaubild D4-5: **Besuche und Seitenaufrufe des Portals „Anerkennung in Deutschland“ 2012 bis 2019**



Anm.: Besuche sind erstmalige Besuche des Portals und Besuche nach einer Zeitspanne von 30 Minuten. „Seitenaufrufe“ definiert die Anzahl der aufgerufenen Seiten.

Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool Matomo ermittelt.

BIBB-Datenreport 2020

Anerkennungsrichtlinie innerhalb Europas und sorgt für die berufliche Mobilität und Arbeitnehmerfreizügigkeit, vermitteln die Regelungen durch das Anerkennungsgesetz nicht nur EU-Bürgern und EU-Bürgerinnen den Rechtsanspruch auf Anerkennung, sondern erweitern den berechtigten Personenkreis auch auf Anerkennungsinteressierte aus Drittstaaten oder mit einer in einem Drittstaat abgeschlossenen Berufsqualifikation.

Die Berufsanerkennung ist Teil einer erfolgreichen Integration in Deutschland und ist für die Einwanderung aus Drittstaaten grundsätzlich erforderlich. Entsprechend hoch ist auch der Bedarf an Informationen zum Thema Anerkennung bereits vor der Einreise. Denn es erfolgten etwa 56% aller Besuche aus dem Ausland (2018: 66%), wovon die Mehrzahl auf Drittstaaten (66%) gegenüber dem EU-Ausland[347] (34%) entfielen.[348]

In → **Tabelle D4-1** werden die 15 Länder verzeichnet, aus denen die meisten Portalbesuche erfolgen. 44% der Gesamtbesuche entfielen auf Deutschland. Mit einer Besuchszahl von 1.227.983 (2018: 694.475[349]) wurde ein neuer Höchstwert erreicht. Während damit unverändert der erste Rang belegt wurde, gab es in den weiteren Abschnitten gegenüber den Vorjahren viele Veränderungen: Nachdem Ukraine, Marokko und Algerien erstmals 2018 vertreten waren, konnten diese Staaten erhebliche Zuwächse bei den Besuchszahlen 2019 verzeichnen. Der Trend, wonach die verhältnismäßig meisten Zugriffe aus dem außereuropäischen Ausland erfolgten, setzte sich damit auch 2019 fort. Erstmals findet sich Iran mit knapp 33.000 Besuchen in der Tabelle.

Die Zugriffe aus europäischen Staaten verringerten sich dagegen: Während Italien 2018 mit 93.140 Besuchern und Besucherinnen noch den fünften Rang belegte, sind die Besuche 2019 um mehr als zwei Drittel zurückgegangen, was nun den vorletzten Platz in dieser Statistik bedeutet. Das Vereinigte Königreich (Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland) dagegen ist als EU-Staat 2019 nicht mehr unter den 15 Staaten mit den meisten Besuchen vertreten, zu denen nur noch Deutschland, Griechenland und Italien zählen.

Nachfrageorientiertes Sprachangebot

„Anerkennung in Deutschland“ stellt Informationen in elf Sprachen zur Verfügung. In → **Tabelle D4-2** sind die einmaligen Seitenansichten[350] in den jeweiligen Sprachen erkennbar. Ein Jahr nach dem Ausbau des Portals um

Tabelle D4-1: **Besuche des Portals „Anerkennung in Deutschland“ nach den 15 häufigsten Herkunftsländern 2019**

Land	Besuche
Deutschland	1.227.983
Türkei	273.370
Indien	161.979
Marokko	113.619
Ägypten	73.445
Algerien	45.281
Serbien	43.070
Russland	39.140
Griechenland	36.896
Tunesien	36.688
Ukraine	34.678
Vereinigte Staaten	34.110
Albanien	33.383
Italien	33.358
Iran	32.794

Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool Matomo ermittelt. BIBB-Datenreport 2020

Französisch und Russisch ist der entsprechende Erfolg erkennbar, denn die einmaligen Seitenansichten haben sich bei der französischen Sprachversion gegenüber 2018 verdreifacht bzw. bei der russischen Sprachversion verdoppelt. Neben der deutschen Version ist die Nachfrage nach der englischen, arabischen und türkischen Version ungebrochen. Insgesamt dürfte ein enger Zusammenhang der arabischen und französischen Sprachversionen zu den erhöhten Besuchszahlen aus den frankophonen Staaten im afrikanischen Raum erkennbar sein → **Tabelle D4-1**. Bei beinahe allen Sprachversionen mit Ausnahme der italienischen, rumänischen und englischen, ist eine Steigerung erkennbar.

„Anerkennung in Deutschland“ startete 2012 mit Englisch als erster Fremdsprache. 2014 wurde das Portal um Versionen in Italienisch, Polnisch, Rumänisch, Spanisch und Türkisch erweitert, denen 2015 Griechisch und im April 2016 Arabisch folgten. Französisch und Russisch werden seit dem Jahresanfang 2018 angeboten.

„Anerkennungs-Finder“ und „Profi-Filter“

Mit dem „Anerkennungs-Finder“ erhalten Besucherinnen und Besucher des Portals eine umfangreiche Darstellung des Anerkennungsverfahrens für ihre im Ausland

347 Mitgliedstaaten der EU, des EWR sowie der Vertragsstaat Schweiz.
348 Die Zuordnung erfolgt durch das Webanalyse-Tool Matomo anhand der IP-Adresse.
349 Hinweis: Im Erhebungszeitraum 2018 wurden von Juni bis September keine geobasierten Daten bereitgestellt und die Daten um diese Monate bereinigt.
350 Wird eine Seite bei einem Besuch (vgl. Fußnote 347) mehrfach aufgerufen, wird diese nur einmal gezählt.

Tabelle D4-2: **Nutzung der Sprachversionen des Portals „Anerkennung in Deutschland“ 2019**

Sprachversion	Einmalige Seitenansichten
Deutsch	3.617.265
Englisch	1.692.183
Türkisch	997.773
Arabisch	596.434
Spanisch	461.830
Russisch	335.359
Französisch	318.537
Rumänisch	126.229
Italienisch	111.433
Polnisch	105.359
Griechisch	98.221

Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool Matomo ermittelt. BIBB-Datenreport 2020

erworbene Berufsqualifikation. Der Informationsschwerpunkt des „Anerkennungs-Finders“ ist neben der nutzerorientierten Darstellung des Verfahrensablaufs, der Angabe der notwendigen Unterlagen und auch der Kosten auch die Angabe der für die Anerkennung (und den Zugang zum Beruf) zuständigen Stelle unter über 1.500 geführten zuständigen Stellen in Deutschland. Die Informationen des „Anerkennungs-Finders“ sind in einfacher Sprache formuliert, um das komplexe Verfahren bei reglementierten und nicht reglementierten Berufsqualifikationen verständlich darzustellen. 2019 erfolgten 59% aller Gesamtzugriffe auf das Portal auf den „Anerkennungs-Finder“, der in den Sprachversionen Deutsch und Englisch zur Verfügung steht.

Beratungsfachkräfte nutzen neben dem „Anerkennungs-Finder“ den „Profi-Filter“ mit seinen umfangreichen Such- und Filtermöglichkeiten. In der Datenbank des „Anerkennungs-Finders“ kann damit direkt nach Ausbildungsarten, Regelungsarten und Zuständigkeiten (Bund oder Land) gefiltert werden. Damit gelingt der schnelle und komfortable Zugriff insbesondere bei der persönlichen Beratung. Auf dieses Angebot wurde 2019 rund 425.000 Mal zugegriffen.

Hoher Informationsbedarf bei reglementierten Berufen

Die meisten Seitenaufrufe entfielen im „Anerkennungs-Finder“ auf die reglementierten Berufe → **Tabelle D4-3**. Bei diesen Berufen sind der Berufszugang oder das Führen der Berufsbezeichnung durch rechtliche Vorgaben an bestimmte Qualifikationen gebunden und die Anerkennung zwingend notwendig. Die Tabelle ist seit 2012 recht stabil bei leichten jährlichen Veränderungen unter den letzten Rängen der zehn am meisten aufgerufenen Berufsprofile. 2019 ist erstmals der Beruf Altenpfleger nicht mehr in den Top-Nachfragen, Zahnärztin und Psychologe sind dagegen als reglementierte Berufe des Bundes aufgerückt. Unter den Berufsprofilen in englischer Sprache findet sich nun der Beruf Architektin neu unter den Top 10 und verdrängt den Beruf Sozialpädagoge. Die hohe Nachfrage zu Informationen in den Gesundheitsberufen hält damit unverändert an und findet auch Entsprechung in den gestellten Anträgen.[351]

Aufgrund der hohen Nachfrage werden seit 2017 auch „Hochschulberufe“ im Anerkennungs-Finder geführt. Für diese Berufsmöglichkeiten nach einem Hochschulstudium, die keiner Zulassung bedürfen (wie z. B. Mathematikerin oder Biologe), wird das Verfahren der Zeugnisbewertung erläutert.[352]

Anfragenmanagement

Die beim Anerkennungsportal über das Kontaktformular eingehenden Anfragen haben sich im Jahr 2018 gegenüber dem Berichtszeitraum des Vorjahres um mehr als ein Viertel (26%) auf über 12.000 erhöht → **Schaubild D4-6**. Neben den allgemein formulierten Anfragen zur Anerkennung werden auch konkrete Fragen der Anerkennung im Zusammenhang mit Zuwanderung und Arbeitssuche gestellt. Inhaltliche Veränderungen sind insbesondere im Zusammenhang mit dem im März 2020 in Kraft tretenden Fachkräfteeinwanderungsgesetz festzustellen. Die meisten Anfragen stammten von Anerkennungsinteressierten aus dem In- und Ausland, es gingen aber auch Anfragen von Beratungsfachkräften oder von der Öffentlichkeitsarbeit ein. Seit Januar 2016 ist das Anerkennungsportal das Beratungszentrum zur Berufsanerkennungsrichtlinie und beantwortet die dazu eingehenden Anfragen.[353]

Social-Media-Aktivitäten

Anerkennungsinteressierte werden auch in sozialen Netzwerken informiert: Seit Februar 2018 gibt es dafür eine eigene Facebook-Seite[354]. Zum Jahresbeginn wurden 901

351 Vgl. → **Schaubild D4-3** mit den Antragszahlen zu den häufigsten Referenzberufen nach der amtlichen Statistik (für den Stichtag 31.12.2018 gegenüber dem Portal 31.12.2019).

352 Diese sind abzugrenzen von den in der Tabelle auch aufgeführten akademischen Berufen im Gesundheitsbereich, die als reglementierte Tätigkeiten der Anerkennung bedürfen.

353 Seit 2013 werden die Anfragen mit Unterstützung der Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ beantwortet. Die Hotline wird als Maßnahme der Demografiestrategie der Bundesregierung gemeinsam vom BAMF und der BA im Rahmen einer ressortübergreifenden Kooperation zwischen dem BMWi, dem BMI, dem BMBF und der BA betrieben.

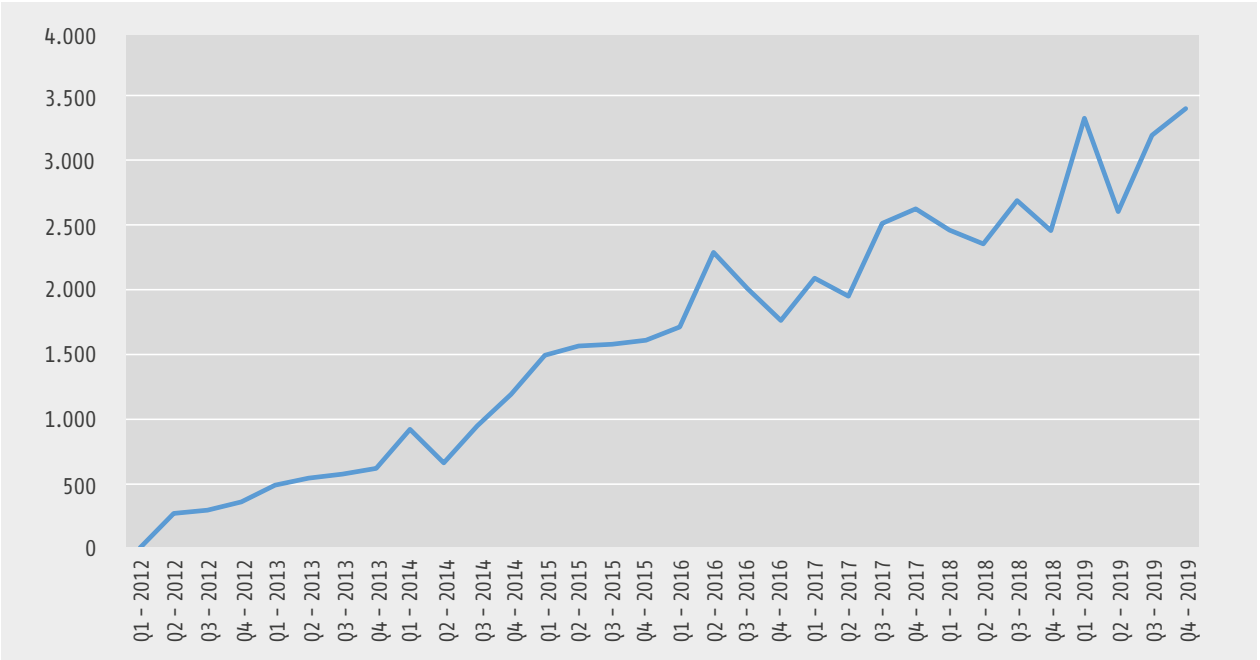
354 Siehe **www.facebook.com/anerkennungindeutschland**.

Tabelle D4-3: **Nutzung der deutschen und englischen Berufsprofile im „Anerkennungs-Finder“ 2019**

Deutsches Berufsprofil	Seitenansichten	Englisches Berufsprofil	Seitenansichten
Lehrer/-in	24.540	Ingenieur/-in	7.797
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	20.274	Lehrer/-in	6.618
Ingenieur/-in	14.678	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	5.712
Erzieher/-in	11.862	Arzt/Ärztin	4.581
Arzt/Ärztin	10.122	Facharzt/Fachärztin für Allgemeinmedizin	3.513
Sozialpädagoge/Sozialpädagogin, Sozialarbeiter/-in	6.276	Zahnarzt/Zahnärztin	3.195
Physiotherapeut/-in	5.966	*Fachinformatiker/-in*	3.180
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	5.458	*Informatiker/-in*	2.958
Zahnarzt/Zahnärztin	4.411	*Bilanzbuchhalter/-in*	2.944
Psychologe/Psychologin	4.368	Architekt/-in	2.646

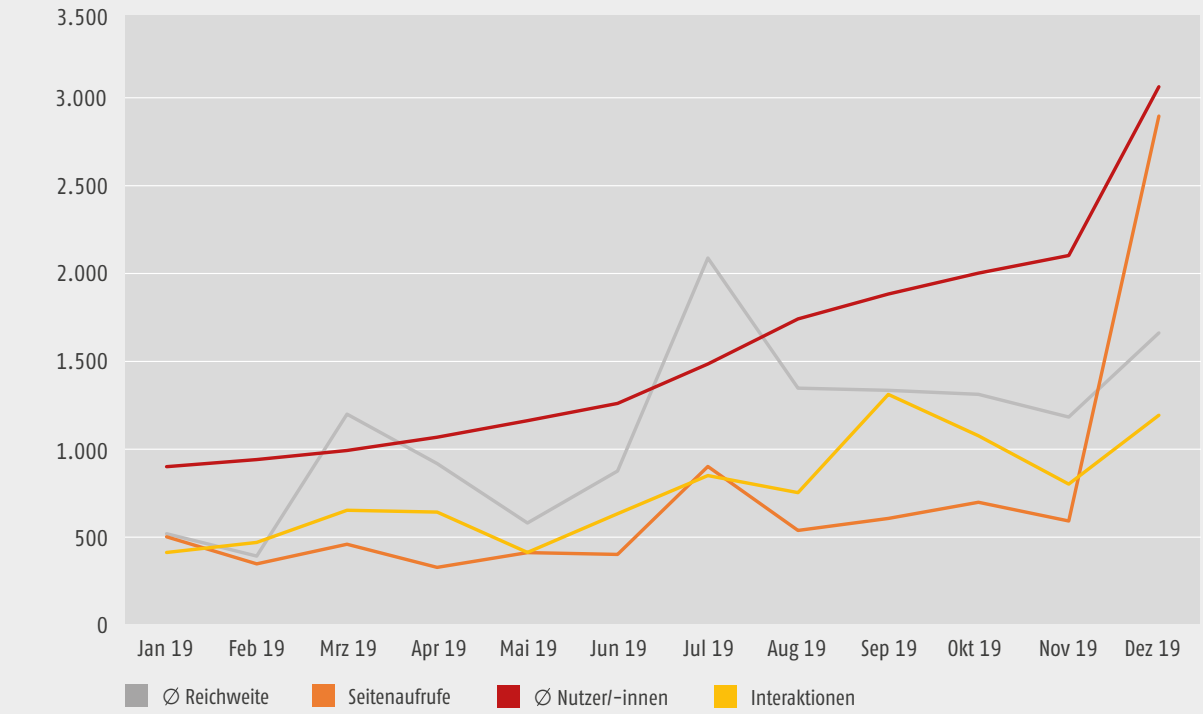
Anm.: Berufe in Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes sind grün unterlegt.
Berufe mit ausschließlich akademischer Anerkennung grau, nicht reglementierte Berufe sind in kursiver Schrift markiert.
Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool Matomo ermittelt.
BIBB-Datenreport 2020

Schaubild D4-6: **Anfragenaufkommen beim Anerkennungsportal nach Quartalen 2012 bis 2019**



Anm.: Im März 2012 waren die ersten acht Anfragen zu verzeichnen, die über bereits existierende Anfragenkanäle an das Portal weitergeleitet wurden.
Quelle: Anerkennung in Deutschland, Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung
BIBB-Datenreport 2020

Schaubild D4-7: **Social-Media-Reichweite des Anerkennungsportals auf Facebook 2019 (absolut)**



Anm.: Die Zahlen beziehen sich auf die Seite www.facebook.com/anerkennungindeutschland.
Quelle: Facebook Insights; Darstellung: Anerkennung in Deutschland

BIBB-Datenreport 2020

Abonentinnen und Abonenten der Facebook-Seite gezählt, am Jahresende schon 3.970 → **Schaubild D4-7**. 45% der Nutzer/-innen der Informationen zum Anerkennungsportal auf Facebook sind zwischen 24 und 35 Jahre alt; 55% sind Frauen, 45% Männer; 50% kommen aus dem Ausland, 75% sprechen kein Deutsch. Die Community ist größtenteils organisch (d. h. ohne bezahlte Werbung) gewachsen. „Anerkennung in Deutschland" veröffentlicht auf der Facebook-Seite ca. zehn Posts pro Monat. Dabei handelt es sich um eigens für das soziale Netzwerk verfasste und grafisch aufbereitete Inhalte sowie geteilte relevante Inhalte von z. B. Kooperationspartnern wie dem IQ-Netzwerk. Jeder Post erreicht durchschnittlich ca. 1.500 Personen. Auch der Facebook-Messenger wird gerne genutzt. So gehen etwa monatlich 15 Nachrichten beim Portal ein, die individuelle Fragen zu Anerkennung, der Einreise nach Deutschland und die Arbeitssuche betreffen. Diese werden parallel zu den Aufgaben als EU-Beratungszentrum beantwortet.

(Sven Mückenheim)

Abkürzungsverzeichnis

A

AA	Agenturen für Arbeit
AAQ	Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen
abH	Ausbildungsbegleitende Hilfen
AbsQ	Ausbildungsabsolventenquote der Jugendlichen
AES	Adult Education Survey
AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
AFbM	Ausschuss für Fragen behinderter Menschen
AO	Ausbildungsordnung
APO	Ausbildungsplatzprogramm Ost
AsA	Assistierte Ausbildung
ASCOT	Technology-based Assessment of Skills and Competences in Vocational Education and Training
ASV	Anschlussvertrag
ATA-OTA-G	Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz
AWstG	Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz

B

BA	Bundesagentur für Arbeit
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtugen
BAG WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstäten für behinderte Menschen
BAK AL	Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBNE	Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung
BerBiRefG	Berufsbildungsreformgesetz
BerEB	Berufseinstiegsbegleitung
BFB	Bundesverband der Freien Berufe
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGJ	Schulisches Berufsgrundbildungsjahr
BHO	Bundeshaushaltsordnung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend
BMI	Bundesministerium des Innern
BMUB	Bundesministerium für Umwelt
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz

BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
BVJ	Schulisches Berufsvorbereitungsjahr
BWP	Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

C

CoSMed	Competence diagnostics: Simulations in Medical Settings
CSR	Corporate Social Responsibility
CVTS5	5. Europäische Erhebung zur betrieblichen WeiterbildungContinuing – Continuing Vocational Training Survey
CATI	Computer assisted telephone interviews

D

DAZUBI	Datensystem Auszubildende
DEAE	Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung
DESTATIS	Statistisches Bundesamt
DGWF	Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium
DHKT	Deutscher Handwerkskammertag
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
DIHK	Deutscher Industrie und Handelstag
DKZ	Dokumentationskennziffer
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
DUK	Deutsche UNESCO-Kommission
DVV	Deutscher Volkshochschul-Verband

E

eANR	Angebots-Nachfrage-Relation
ECVET	European Credit System for Vocational Education and Training
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EQ	Erfolgsquoten (Berufsbildungsstatistik)
EQ	Einstiegsqualifizierung
EQI	Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher
EQJ	Einstiegsqualifizierungsjahr
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESF	Europäischer Sozialfond
EU	Europäische Union
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum

F

FB	freie Berufe
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
FernUSG	Fernunterrichtsschutzgesetz
FH	Fachhochschule
FIM	Föderales Informationsmanagement

FKI	Fachkräfteindikator
FKZ	Funktionskennziffer
FseJ	Förderung schwer zu erreichender Jugendlicher

G

GeNeDri	Gemeinsames Neues Drittes
GES-Berufe	Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe
GWS	Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung

H

HebRefGe	Hebammenreformgesetz
Hw	Handwerk
HWK	Handwerkskammer
HwEx	IH-Berufe im Handwerk ausgebildet
HwO	Handwerksordnung
HZB	Hochschulzugangsberechtigung

I

IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
iABE	integrierte Ausbildungsberichtserstattung
IH	Industrie und Handel
IHK	Industrie- und Handwerkskammer
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie-Branche
iLlnno	Informelles Lernen als Innovationsmotor
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
InGAA	Integration Geflüchteter in Ausbildung- und Arbeit
ISCED	International Standard Classification of Education (Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens)
IT	Informationstechnik

J

JC gE	Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung
JC zkT	Jobcentern in kommunaler Trägerschaft
JD	Jahresdurchschnittsbestand

K

KEB	Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KldB	Klassifikation der Berufe
KMK	Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder
KMU	kleine und mittlere Unternehmen

L

LlfBi	Leibnitz-Institut für Bildungsverläufe e. V.
LQ	(Vertrags-)Lösungsquote
Lw	Landwirtschaft

M

MZ	Mikrozensus
MzAubE	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

N

naa	neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
naa_kurz	neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit bei Vertragsabschluss feststehender Verkürzung von mindestens sechs Monaten
NEPS	Nationales Bildungspanel
NEET	Not in Education or Employment
nfQ	nicht formal Qualifizierte
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie

O

ÖD	öffentlicher Dienst

P

PerF	Perspektiven für Flüchtlinge
PflBG	Pflegeberufegesetz
PROSIMA	Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems

Q

QuBe-Projekt	BIBB-IAB-Qualifikation- und Berufsprojektionen
QuaBB	Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule

S

SBB	Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung
SBS	Schulberufssystem
SGB II	Zweites Sozialgesetzbuch
SGB III	Drittes Sozialgesetzbuch
SKI	Strukturindikator
SUS	System Usability Scale
SVR	Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration

U

ÜBA	überbetriebliche ergänzende Ausbildung
ÜBS	überbetriebliche Berufsbildungsstätten
ÜS	Übergangssystem

V

VermBG	Vermögensbildungsgesetz
VHS	Volkshochschule
VI	Volumenindikator

W

WZ	Wirtschaftszweig

Z

ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZFU	Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht
ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung als Antragsbegleitung für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte im Ausland

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild A1.1.1-1: Gemeldete Berufsausbildungsstellen nach gefordertem Schulabschluss und die (jeweils kumulierte) Anzahl der Bewerber/-innen, die den jeweiligen Abschluss erreichten oder sogar übertrafen (Berichtsjahr 2018/2019) 19

Schaubild A1.1.1-2: Rechnerischer Einfluss des Hauptschüler/-innenanteils im jeweiligen Ausbildungsberuf auf das Interesse der Jugendlichen und die Besetzbarkeit von Ausbildungsplatzangeboten im Jahr 2019 20

Schaubild A1.1.1-3: Die relative Bedeutung verschiedener Varianten von Unstimmigkeiten zwischen Angebot und Nachfrage für das ungenutzte Ausbildungsvertragspotenzial in Deutschland (in %) 22

Schaubild A1.1.1-4: Entwicklung des Index Passungsprobleme 2010 bis 2019 in Deutschland 23

Schaubild A1.1.2-1: Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2019 in den Arbeitsagenturbezirken 27

Schaubild A1.1.2-2: Anteile erfolgloser Marktteilnahmen in den Regionen (Arbeitsagenturbezirken) im Jahr 2019 28

Schaubild A1.1.3-1: Die regionale Einmündungsquote ausbildungsinteressierter junger Frauen und Männer in duale Berufsausbildung in Abhängigkeit des Ausbildungsanteils der Diensleistungsberufe im Jahr 2019 33

Schaubild A3.1-1: Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2010 bis 2019 65

Schaubild A3.1-2: Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2010 bis 2019 67

Schaubild A4.1-1: Anteil der Jugendlichen in den Bildungssektoren und -konten nach Altersjahren 2018 in % (Bestandsdaten) 81

Schaubild A4.1-2: Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2019 – absolut und relativ (100% = alle Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen) 84

Schaubild A4.1-3: Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2018 im Vergleich 85

Schaubild A4.1-4: Entwicklung der Ausländeranteile in den Bildungssektoren 2005 bis 2019 (in %) 89

Schaubild A4.2-1: Sektorenanteile 2005 und 2019 im Vergleich (100% = Anfänger/-innen in allen Sektoren) 91

Schaubild A5.2-1: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2018 nach Zuständigkeitsbereichen (Basis = 1992) 99

Schaubild A5.3-1: Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen, Bundesgebiet 2018 112

Schaubild A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen nach Geschlecht, Bundesgebiet 2005 bis 2018 117

Schaubild A5.4-2: Anteile der Frauen und Männer in Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2005 bis 2018 (in %) 118

Schaubild A5.4-3: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen IT-Berufen nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2018 121

Schaubild A5.5.1-1: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2009 bis 2018 (in %) 127

Schaubild A6.1.2-1: Anfänger/-innen in den Konten schulischer Berufsausbildung 2005 bis 2019 177

Schaubild A6.1.2-2: Schulische Berufsausbildung in den Ländern 2019 (100% = Anfänger/-innen im Sektor „Berufsausbildung“) 179

Schaubild A6.2-1: Entwicklung der Ausbildungsquoten im öffentlichen Dienst 2000 bis 2018 (in %) 187

Schaubild A7.4-1: Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben 2019 (in %) 203

Schaubild A8.2-1: Teilgruppen ausbildungsinteressierter Jugendlicher nach Mobilitätsbereitschaft 207

Schaubild A8.3-1: Initiative der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (in %) 213

Schaubild A8.3-2: Von Auszubildenden genannte Gründe für eine Vertragslösung (Mehrfachnennungen möglich); Zustimmung in % 213

Schaubild A9.1-1: Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in Ost- und Westdeutschland von 1992 bis 2019 220

Schaubild A9.2-1: Nettokosten pro Auszubildendem/Auszubildender im Ausbildungsjahr 2017/2018 nach verschiedenen Merkmalen (in €) ... 226
Schaubild A9.2-2: Personalgewinnungskosten für eine neue Fachkraft nach Kostenarten und verschiedenen Merkmalen in Ausbildungsbetrieben (in €) ... 227
Schaubild A9.2-3: Strategie der Ausbildungsbetriebe mit Blick auf die Übernahme der Auszubildenden (Anteil in %) ... 229
Schaubild A9.2-4: Anteil der selbst Ausgebildeten, die im Durchschnitt ein, drei bzw. fünf Jahre nach Ausbildungsende noch im Betrieb waren (in %) ... 230
Schaubild A9.2-5: Wichtigkeit von Gründen für die eigene Ausbildung (in %) ... 231
Schaubild A9.4.1-1: Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter ... 239
Schaubild A9.4.1-2: Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung 2013 bis 2018 (Jahresdurchschnittsbestand) ... 240
Schaubild A9.4.1-3: Teilnehmende und Zugänge zu ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) 2012 bis 2018 ... 242
Schaubild A9.4.1-4: Teilnehmende Assistierte Ausbildung (AsA) 2015 bis 2018 ... 243
Schaubild A9.4.1-5: Teilnehmende einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell ... 244
Schaubild A9.4.2-1: Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen in %) ... 245
Schaubild A9.4.2-2: Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen in %) ... 246
Schaubild A9.4.2-3: Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen in %) ... 247
Schaubild A9.4.2-4: Adressaten der Angebote zur Förderung der Berufsausbildung der Bundesprogramme (Mehrfachzuweisungen in %) ... 248
Schaubild A9.4.3-1: Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer (absolute Zahlen) ... 249
Schaubild A9.4.3-2: Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen in %) ... 250
Schaubild A9.4.3-3: Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen in %) ... 251
Schaubild A9.4.3-4: Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen in %) ... 252
Schaubild A9.4.3-5: Adressaten der Angebote zur Förderung der Berufsausbildung der Landesprogramme (Mehrfachzuweisungen in %) ... 253
Schaubild A10.1.2-1: Arbeitslosenquote nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht und Region 2009 bis 2018 (in %) ... 261
Schaubild A10.2-1: Zahl der Erwerbstätigen in fünf Wirtschaftsbereichen nach Bundesländern im Jahr 2018, Differenz zum Bund in Prozentpunkten ... 267
Schaubild A10.2-2: Auf- und Abbau an Arbeitsplätzen nach 37 Branchen und 37 Berufshauptgruppen von 2018 bis 2035 in QuBe-Basisprojektion und Szenario Digitalisierte Arbeitswelt nach Bundesländern ... 275
Schaubild A11.1-1: Entwicklung der Zahl und des Anteils der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung von 1996 bis 2018 ... 279
Schaubild B1.1-1: Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung 2012, 2014, 2016 und 2018 nach Geschlecht (in %) ... 303
Schaubild B1.2.2-1: Kombination von Kursen und anderen Weiterbildungsformen in Unternehmen 2015 (in % aller Unternehmen) ... 312
Schaubild B1.2.2-2: Durchschnittliche Anzahl der Lernformen in weiterbildenden Unternehmen 2015 ... 316
Schaubild B1.2.2-3: Anteil der weiterbildenden Unternehmen mit einer entsprechenden Anzahl von Lernformen 2015 (in %) ... 317
Schaubild B2.1.1-1: Entwicklung der wb**monitor**-Klimawerte von 2008 bis 2019 ... 320

Schaubild B2.1.1-2: Stellenwert beruflicher Weiterbildung im Angebotsprofil von Weiterbildungseinrichtungen (in %) ... 323
Schaubild B2.1.1-3: Themenbereiche beruflicher Weiterbildung (in %) ... 324
Schaubild B2.1.2-1: Technische Ausstattung (Hardware) im Lehr-Lern-Geschehen (Anteile in %) ... 326
Schaubild B2.1.2-2: Digitale Medien und Formate im Lehr-Lern-Geschehen (Anteile in %) ... 328
Schaubild B2.1.2-3: Digitalisierungsgrad der Veranstaltungen (Mittelwerte in %) und Bandbreite digitaler Medien und Formate im Lehr-Lern-Geschehen (Mittlere Anzahl) ... 329
Schaubild B2.1.2-4: Gründe für den Einsatz digitaler Medien und Formate im Lehr-Lern-Geschehen (Anteile in %) ... 330
Schaubild B3.1-1: Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung (SGB II und SGB III) von 2009 bis 2018 (inkl. Reha) ... 341
Schaubild B3.1-2: Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2009 bis 2018 (inkl. Reha) ... 342
Schaubild B3.1-3: Aufbau des Programms WeGebAU ... 343
Schaubild B3.1-4: Sonderprogramm „WeGebAU“ – Zugang und Bestand 2008 bis 2018 ... 344
Schaubild B3.2-1: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2008 bis 2018 ... 346
Schaubild B3.2-2: Geförderte Personen (Bewilligungen) nach dem Aufstiegsfortbildungs-förderungsgesetz (AFBG) insgesamt, Frauen und Männer von 2008 bis 2018 ... 346
Schaubild B3.3.1-1: Aufnahmen nach Ausbildungsbereichen 2017 bis 2019 (ohne Auslandshandelskammern) ... 348
Schaubild B3.3.1-2: Migrationshintergrund der Stipendiatinnen und Stipendiaten nach Ausbildungsbereichen (in %) ... 349
Schaubild B3.3.1-3: Berufe mit dem höchsten Anteil an Migranten und Migrantinnen 2019 (in %) ... 349
Schaubild B3.3.2-1: Anteil Studierender nach Hochschultyp 2008 bis 2019 (in %) ... 350
Schaubild B3.3.2-2: Studienabschlüsse, Erststudium 2008 bis 2019 (in %) ... 351
Schaubild B3.6-1: Programm Bildungsprämie - Teilnehmer/-innen nach Wirtschaftsbranchen, 1., 2. und 3. Förderphase (in %) ... 359
Schaubild B3.6-2: Programm Bildungsprämie – Gründe für Weiterbildungsteilnahmen, Mehrfachnennungen möglich (in %) ... 360
Schaubild B4.3-1: Entwicklung der Zahl der Schüler und Schülerinnen an Fachschulen 2008/2009 bis 2018/2019 ... 366
Schaubild B4.3-2: Veränderung der Zahl der Schüler/-innen 2018/2019 im Vergleich zum Vorjahr für die Bildungsgänge „Techniker/-in Mechatronik“ und „Techniker/-in Elektrotechnik“ (in %) ... 366
Schaubild B4.3-3: Absolventen/Absolventinnen 2017 und 2018 in den zehn stärksten Berufshauptgruppen ... 367
Schaubild B4.4-1: Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2018 nach Geschlecht ... 370
Schaubild C2.1.1-1: Schematischer Ablauf der Entwicklung von Kompetenzmodellen und Instrumenten zur Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung ... 379
Schaubild C2.1.2-1: Verteilung der in den Veröffentlichungen betrachteten Berufe auf Berufsfelder (in %) ... 381
Schaubild C2.1.2-2: Absolute Häufigkeiten der Berufe in den betrachteten 58 Veröffentlichungen ... 382
Schaubild C2.1.2-3: Häufigkeit der in den Veröffentlichungen betrachteten Kompetenztypen (in %) ... 383
Schaubild C2.1.2-4: Absolute Häufigkeiten der verschiedenen in den Veröffentlichungen betrachteten Typen von Messinstrumenten ... 384
Schaubild C2.2.1-1: Ausbildungshintergrund der Fortzubildenden (absolute Zahlen) ... 388
Schaubild C2.2.1-2: Tätigkeiten der Fortzubildenden in den letzten fünf Jahren (Antwortskala von 1 „nie“ bis 6 „sehr häufig“) ... 389
Schaubild C3.2-1: BIBB-Kompetenzschema ... 402
Schaubild C3.2-2: Kompetenzverteilung in den Stellenanzeigen (Mehrfachnennungen in %) ... 403

Schaubild C3.2-3: Kompetenzkategorien nach Berufssektoren (in %) ... 404
Schaubild C4.1-1: Anteil weiterbildender Unternehmen, die die jeweilige Lernform anbieten 2015 (in %) ... 406
Schaubild C4.1-2: Änderung der Wichtigkeit von Kompetenzen in den letzten drei bis fünf Jahren 2018 (in % der weiterbildenden Unternehmen) ... 408
Schaubild C4.1-3: Qualifikationen der Beschäftigten, die für die Unternehmensentwicklung der nächsten Jahre am wichtigsten sein werden, und Qualifikationen, auf die die meisten Kursstunden entfielen 2015 (in % der weiterbildenden Unternehmen) ... 409
Schaubild D1.1-1: Ausbildungsquote – Anteil der betrieblich Auszubildenden an den Erwerbstätigen im internationalen Vergleich (in %) ... 422
Schaubild D2.2-1: Ermessensspielraum (in %) ... 436
Schaubild D2.2-2: Problemlösen (in %) ... 438
Schaubild D2.2-3: Betriebliches Lernen (in %) ... 439
Schaubild D3-1: Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2019, Lernende ... 442
Schaubild D3-2: Anteil der Erasmus+ geförderten Auslandsaufenthalte im Vergleich zum Anteil der Absolventen/Absolventinnen der Top-20-Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO 2017 (in %) ... 444
Schaubild D4-1: Entwicklung der Anträge zu bundesrechtlich geregelten reglementierten und nicht reglementierten Berufen, 2012 bis 2018 (absolut) ... 449
Schaubild D4-2: Entwicklung der Antragszahlen 2012 bis 2018 zu bundesrechtlich geregelten Berufen bei Anträgen aus dem Ausland (Auslandsanträge) (absolut) ... 450
Schaubild D4-3: Anzahl der Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen bei den zehn häufigsten Referenzberufen, Ausbildungsstaaten und Staatsangehörigkeiten 2018 (absolut) ... 452
Schaubild D4-4: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen 2018, gesamt sowie differenziert nach Regelungsbereich und Ausbildungsstaat (in %) ... 453
Schaubild D4-5: Besuche und Seitenaufrufe des Portals „Anerkennung in Deutschland“ 2012 bis 2019 ... 455
Schaubild D4-6: Anfragenaufkommen beim Anerkennungsportal nach Quartalen 2012 bis 2019 ... 458
Schaubild D4-7: Social-Media-Reichweite des Anerkennungsportals auf Facebook 2019 (absolut) ... 459

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle A-1: Überblick zu wichtigen Statistiken (Teil 1) ... 12
Tabelle A-1: Überblick zu wichtigen Statistiken (Teil 2) ... 13
Tabelle A1.1.1-1: Übersicht über die Ausbildungsmarktentwicklung 2010 bis 2019 in Deutschland (Stichtag 30. September) (Teil 1) ... 15
Tabelle A1.1.1-1: Übersicht über die Ausbildungsmarktentwicklung 2010 bis 2019 in Deutschland (Stichtag 30. September) (Teil 2) ... 16
Tabelle A1.1.1-2: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen/-absolventinnen 2010 bis 2019 (2019 geschätzt) ... 17
Tabelle A1.1.1-3: Übersicht über die Ausbildungsmarktentwicklung 2010 bis 2019 in Berufen, die eine stark sinkende Nachfrage und zugleich eine deutlich steigende Zahl unbesetzter Ausbildungsplatzangebote zu verzeichnen hatten (Stichtag 30. September) ... 21
Tabelle A1.1.2-1: Eckdaten zum Ausbildungsmarkt im Jahr 2019 nach Ländern ... 25
Tabelle A1.1.2-4: Das Ausbildungsplatzangebot 2019 differenziert nach zuständiger Stelle ... 29
Tabelle A1.1.2-5: Ausbildungsmarktlagen 2019 in ausgewählten Berufen mit Besetzungs- und Versorgungsproblemen ... 30
Tabelle A1.1.3-1: Verbleibsstatus der ausbildungsinteressierten Personen im Jahr 2019 nach Ländern ... 34
Tabelle A1.1.3-2: Vergleich von Merkmalen der Bewerber/-innen in Abhängigkeit von deren Vermittlungsstatus im Berichtsjahr 2018/2019 ... 36
Tabelle A1.1.3-3: Merkmale und Verbleib registrierter Ausbildungsstellenbewerber/-innen des Jahres 2019 nach Schulentlassjahr ... 37
Tabelle A1.1.3-4: Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen differenziert nach dem letzten Status der Ausbildungssuche vor dem jeweils aktuellen Berichtsjahr ... 38
Tabelle A1.1.4-1: Zwischen Oktober 2019 und Januar 2020 registrierte Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende des Jahres 2019 ... 39
Tabelle A1.1.4-2: Von Oktober 2019 bis Januar 2020 registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2019 nach Vermittlungsstatus ... 40
Tabelle A1.2-1: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern von 2001 bis 2019 ... 43
Tabelle A1.2-2: Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2019 und Veränderung gegenüber 2018 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen ... 45
Tabelle A1.2-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 2003 bis 2019 in Deutschland ... 46
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2019 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1) ... 47
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2019 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1 – Fortsetzung) ... 48
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2019 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2) ... 49
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2019 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2 – Fortsetzung) ... 50
Tabelle A1.2-5: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen, deren Ausbildungsordnung eine zweijährige Ausbildungsdauer vorsieht ... 52
Tabelle A1.2-6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Anschlussverträge mit Veränderungsrate zum Vorjahr unterteilt nach Zuständigkeitsbereichen in Deutschland ... 54
Tabelle A1.2-7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2019 nach Ländern und Finanzierungsform ... 56

Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2015 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 1) ... 57
Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2015 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 2) ... 58
Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2015 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 3) ... 59
Tabelle A2.2-1: Einschätzung der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2020 (Angaben in Tsd.) ... 62
Tabelle A3.1-1: Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2010 bis 2019 ... 68
Tabelle A3.2-1: Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2010 bis 2019 ... 68
Tabelle A3.2-2: Modernisierte Ausbildungsberufe 2019 ... 69
Tabelle A3.4-1: Anzahl der Schüler/-innen in Teilzeit-Berufsschulen sowie Anzahl der Teilzeit-Berufsschulen und Teilzeit-Berufsschulklassen, Schuljahr 2008/2009 und 2018/2019 nach Bundesländern und Veränderung (in %) ... 75
Tabelle A4.1-1: Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2019 (Teil 1) ... 86
Tabelle A4.1-1: Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2019 (Teil 2) ... 87
Tabelle A4.1-2: Anfänger/-innen in den Bildungssektoren nach ausgewählten Merkmalen 2018 und 2019 ... 88
Tabelle A4.2-1: Veränderung der Anfänger/-innen in den Sektoren 2005 bis 2019 nach Bundesländern in % (Basisjahr 2005) ... 92
Tabelle A5.2-1: Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 1992 bis 2018 (Teil 1) ... 97
Tabelle A5.2-1: Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 1992 bis 2018 (Teil 2) ... 98
Tabelle A5.2-3: Frauenanteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 1992 bis 2018 (in %) ... 101
Tabelle A5.2-4: Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 1992 bis 2018 (in %) ... 103
Tabelle A5.3-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen sowie Ländern 2017 und 2018 ... 105
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2018 (Teil 1) ... 107
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2018 (Teil 2) ... 108
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2018 (Teil 3) ... 109
Tabelle A5.3-3: Ausbildungsanfänger/-innen, Anschlussverträge, Mehrfachausbildungen und Vertragswechsel nach Ländern bzw. Zuständigkeitsbereichen; als Teilgruppen der Neuabschlüsse und Teilgruppen der begonnenen Ausbildungsverträge (absolut und in % der Neuabschlüsse bzw. der begonnenen Verträge) 2018 ... 113
Tabelle A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2005 bis 2018 ... 116
Tabelle A5.4-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in MINT-Ausbildungsberufen im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 1993 bis 2018 ... 119
Tabelle A5.4-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Ausbildungsberufen, Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 1993 bis 2018 ... 122

Tabelle A5.4-4: Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 1993 bis 2018 (in % der Neuabschlüsse) 123
Tabelle A5.4-5: Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe und Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) nach Art der Förderung, Berichtsjahr 2018 124
Tabelle A5.5.1-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Bundesland 2018 128
Tabelle A5.5.1-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2018 129
Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2009 bis 2018 (Teil 1) 130
Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2009 bis 2018 (Teil 2) 131
Tabelle A5.5.1-4: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Berufsgruppen, Bundesgebiet 2018 131
Tabelle A5.5.1-5: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2018 132
Tabelle A5.5.1-6: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2018 132
Tabelle A5.5.1-7: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2018 133
Tabelle A5.5.1-8: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2018 134
Tabelle A5.5.2-1: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2018 136
Tabelle A5.5.2-2: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2018 137
Tabelle A5.5.2-3: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung, Berichtsjahre 2010 bis 2018 138
Tabelle A5.5.2-4: Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Berichtsjahr 2018 139
Tabelle A5.5.2-5: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Personengruppen, Bundesgebiet 2018 140
Tabelle A5.6-1: Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen und Zeitpunkt der Vertragslösung (absolut und in % aller Vertragslösungen), Bundesgebiet 2018 143
Tabelle A5.6-2: Vertragslösungsquote in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 1993 bis 2018 146
Tabelle A5.6-3: Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %) nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2018 147
Tabelle A5.6-4: Vertragslösungsquoten in % der begonnenen Ausbildungsverträge (LQ_{neu}) nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern 2018 148
Tabelle A5.6-5: Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %, Bundesgebiet 2018 150
Tabelle A5.7-1: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung, Teilnahmen, Teilnehmer/-innen und Prüfungserfolg 2008 bis 2018, Deutschland 153
Tabelle A5.7-2: Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems 2018 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 155

Tabelle A5.7-3: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen 2018 156
Tabelle A5.7-4: Abschlussprüfungen und Prüfungserfolg (absolut und in %) in der dualen Berufsausbildung nach Personenmerkmalen (Auszubildende), Deutschland 2018 157
Tabelle A5.7-5: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 2018 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen 158
Tabelle A5.7-6: Duale Ausbildungsberufe mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten (EQ II_{neu}) in %, Bundesgebiet 2018 159
Tabelle A5.7-7: Teilnahmen an Externenprüfungen und Prüfungserfolg nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 2018 161
Tabelle A5.8-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 1993 bis 2018 (in %) 164
Tabelle A5.8-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter und Region 2018 (in %) 165
Tabelle A5.8-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen nach Alter, Bundesgebiet 2018 166
Tabelle A5.8-4: Ausbildungsanfängerquote nach Personenmerkmal und Region, 2011 bis 2018 (in %) 169
Tabelle A5.8-5: Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region, 2011 bis 2018 (in %) 170
Tabelle A5.9-1: Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2009 bis 2018 nach Ausbildungsbereichen 173
Tabelle A5.9-2: Bestandene Meisterprüfungen 2016, 2017 und 2018 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht 173
Tabelle A5.9-3: Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder 2009 bis 2018 nach Ausbildungsbereichen 173
Tabelle A5.9-4: Alter des Ausbildungspersonals 2016, 2017 und 2018 nach Geschlecht 174
Tabelle A6.1.2-1: Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung 178
Tabelle A6.1.2-2: Anteil der Konten an schulischer Berufsausbildung nach Bundesländern 2005 und 2019 (in %) (100% = Summe der Anfänger/-innen in Konten der schulischen Berufsausbildung) 180
Tabelle A6.1.3-1: Stark besetzte Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES) nach Bundes- und Landesrecht, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2012/2013 bis 2018/2019 183
Tabelle A6.1.3-2: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR), Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2018/2019 184
Tabelle A6.1.3-3: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2018/2019 185
Tabelle A6.3-1: Angebote von geregelten Zusatzqualifikationen (ZQ) nach inhaltlichem Schwerpunkt (gesamt) 189
Tabelle A7.1-1: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2017 und 2018 in Deutschland 192
Tabelle A7.1-2: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2017 und 2018 in Deutschland 193
Tabelle A7.2-1: Ausbildungsberechtigung (in %) 195
Tabelle A7.2-2: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße (in %) 196
Tabelle A7.2-4: Ausbildungsaktivität nach Betriebsgröße, alte und neue Länder (in %) 196
Tabelle A7.3-1: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung: Angebot und Besetzung von Ausbildungsstellen in den Ausbildungsjahren 2017/2018 und 2018/2019 nach ausgewählten Strukturmerkmalen (in %) (Teil 1) 199
Tabelle A7.3-1: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung: Angebot und Besetzung von Ausbildungsstellen in den Ausbildungsjahren 2017/2018 und 2018/2019 nach ausgewählten Strukturmerkmalen (in %) (Teil 2) 200

Tabelle A8.2-1: Zahlen und Indikatoren zur länderübergreifenden Mobilität von Auszubildenden (Stichtag: 30.09.2018) 208
Tabelle A8.2-2: Relative Verteilung der im jeweiligen Land wohnenden Auszubildenden auf ihre Ausbildungsplätze nach deren Ort (in %) 209
Tabelle A9.1-1: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2019 (durchschnittliche monatliche Bruttobeträge in €) und prozentualer Anstieg im Vergleich zu 2018 nach verschiedenen Merkmalen 219
Tabelle A9.2-1: Aufteilung der Bruttokosten nach Kostenarten pro Auszubildendem/Auszubildender im Ausbildungsjahr 2017/2018 nach verschiedenen Merkmalen (in € und % der Bruttokosten) 224
Tabelle A9.2-2: Aufteilung der Erträge nach Ertragsarten pro Auszubildendem/Auszubildender im Ausbildungsjahr 2017/2018 nach verschiedenen Merkmalen (in € und % der Erträge) 225
Tabelle A9.2-3: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildendem/Auszubildender nach Ausbildungsjahren und Ausbildungsdauer im Ausbildungsjahr 2017/2018 (in €) 227
Tabelle A9.2-4: Personalgewinnungskosten für eine neue Fachkraft nach Kostenarten für ausbildende und nicht ausbildende Betriebe (in €) 229
Tabelle A9.3-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 1) 234
Tabelle A9.3-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 2) 235
Tabelle A9.5-1: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung – Bundesinstitut für Berufsbildung 255
Tabelle A9.5-2: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der ÜBS-Förderung – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) von 2009 bis 2019 255
Tabelle A9.5-3: Anzahl der Förderprojekte und hierfür bewilligte Fördermittel in Mio. € des BIBB/BMBF im Zeitraum 2009 bis 2016 256
Tabelle A9.5-4: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung sowie des Sonderprogramms ÜBS-Digitalisierung (SOP) – Bundesinstitut für Berufsbildung 256
Tabelle A10.1.1-1: Übernahmequote nach Betriebsgröße, alte und neue Länder (in %) 258
Tabelle A10.1.3-1: 18- bis 34-Jährige in Privathaushalten nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2018 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote (in %) 263
Tabelle A10.2-1: Bevölkerung nach Bundesländern und Altersklassen im Jahr 2018 und 2035 266
Tabelle A10.2-2: Zahl der Erwerbspersonen, Erwerbstätigen und Erwerbslosenquote nach Bundesländern am Arbeitsort im Jahr 2018 und Veränderung bis 2035 (in %) 268
Tabelle A10.2-3: Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen außerhalb des Bildungssystems in den Jahren 2018 und 2035 am Wohnort (in %) 269
Tabelle A10.2-4: Struktur der Anforderungsniveaus der Erwerbstätigen am Arbeitsort in den Jahren 2018 und 2035 (in %) 271
Tabelle A10.2-5: Fachkräftesituation in den Bundesländern nach 37 Berufshauptgruppen im Jahr 2025 und 2035 273
Tabelle A11.1-1: Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2014 bis 2018 279
Tabelle A11.2-1: Junge Erwachsene ohne beruflichen Abschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren 2018 281
Tabelle A11.2-2: Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Ländern und Altersgruppen im Jahr 2018 (in %) 282
Tabelle A11.2-3: 20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Ländern 2015 bis 2018 (in %) 283
Tabelle A11.3-1: 20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Migrationsstatus 2014 bis 2018 (in %) 284
Tabelle A12.2.1-1: Bestand und Eintritte von Teilnehmenden in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, September 2018 bis August 2019 (Teil 1) 292
Tabelle A12.2.1-1: Bestand und Eintritte von Teilnehmenden in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, September 2018 bis August 2019 (Teil 2) 293
Tabelle A12.2.2-1: Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Berichtsjahre 2016 bis 2019 (absolut und in %) 294

Tabelle A12.2.2-2: Verbleibsstatus der Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration in 2019 – mit Differenzierungen nach Geschlecht, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus (absolut und in %) 295
Tabelle A12.2.2-3: Verbleib der im Berichtsjahr 2019 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration (Stichtag: 30. September 2019, absolut und in %) 296
Tabelle B1.1-1: Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung 2012, 2014, 2016 und 2018 nach verschiedenen Differenzierungsmerkmalen (in %) 304
Tabelle B1.2.1-1: Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße, alte und neue Länder (in %) 308
Tabelle B1.2.1-2: Weiterbildungsquote nach Qualifikationen, alte und neue Länder (in %) 309
Tabelle B1.2.2-1: Anteil der Unternehmen, die die jeweilige Lernform anbieten 2015 (in %) 313
Tabelle B1.2.2-2: Anteil der Unternehmen, in denen die Teilnahmequote (TQ) bei den Lernformen (Kurse, Weiterbildung am Arbeitsplatz, selbstgesteuertes Lernen) in der jeweiligen Kategorie lag (2015, in % der Unternehmen, die die entsprechende Lernform anboten) 315
Tabelle B2.1.1-1: Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2019 321
Tabelle B2.2.1-1: Kursveranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ an Volkshochschulen 2018 334
Tabelle B2.2.1-2: Umfang beruflicher Weiterbildung in den alten und neuen Ländern 2018 334
Tabelle B2.2.2-1: Veranstaltungen, Veranstaltungsstunden und Teilnahmen beruflicher Weiterbildung in Einrichtungen der Verbände BAK AL, DEAE und KEB 337
Tabelle B3.1-1: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2018 341
Tabelle B3.1-2: Eintritte in FbW (inkl. Reha) nach ausgewählten Merkmalen 2012 bis 2018 (in %) 342
Tabelle B3.5-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung 356
Tabelle B3.6-1: Programm Bildungsprämie – Kernindikatoren im Zeitverlauf (in %) 358
Tabelle B4.3-1: Fachschulen 2018/2019: Schulen, Klassen und Schüler/-innen nach Ländern 365
Tabelle B4.3-2: Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach Berufshauptgruppe, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2018 (Auswahl: die zehn stärksten Berufshauptgruppen) 368
Tabelle B4.4-1: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2018 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1) 371
Tabelle B4.4-1: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2018 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2) 372
Tabelle B4.4-3: Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2018 nach Fachrichtungen 373
Tabelle B4.4-4: Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2018 nach Fachrichtungen und Geschlecht 374
Tabelle C2.1.3-1: Übersicht der ASCOT+-Projekte 385
Tabelle C2.2.1-1: Durchschnittliche Kompetenzausprägung in der Gruppe der Fortzubildenden mit Ausbildungshintergrund „Industrie“ und „Handwerk“ zu Beginn und am Ende der Fortbildung 390
Tabelle C2.2.2-1: Themen- und Kompetenzraster für Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) im Handel 393
Tabelle C2.2.2-2: Beispiel für eine nachhaltigkeitsorientierte Konkretisierung zur Ausbildungsordnung „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ 393
Tabelle C3.1-1: Kompetenzanforderungen nach Anforderungsniveau 399
Tabelle C3.1-2: QuBe-Kompetenzklassifikation 400
Tabelle C4.3-1: Institutionalisierungsgrad des betrieblichen Kompetenzmanagements (in %) 413
Tabelle C4.3-2: Ausgewählte Strukturmerkmale von Betrieben und Unternehmen mit unterschiedlichem Institutionalisierungsgrad des Kompetenzmanagements (in %) 414

Tabelle C4.3-3: Struktur unterschiedlicher betrieblicher Institutionen zur Deckung des Qualifikationsbedarfs (in %) ... 415
Tabelle D1.1-1: Beliebteste Ausbildungsbereiche 2017 ... 423
Tabelle D1.2-1: Anteil Frauen und Männer mit tertiärem Bildungsabschluss im Vergleich zum Gesamtanteil der 30- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss 2018, ausgewählte Länder (in %) ... 425
Tabelle D1.2-2: Beschäftigungsquote differenziert nach ISCED-Niveaus 2018 (in %) ... 427
Tabelle D1.2-3: Vergleich Anteil tertiäre Bildungsabschlüsse 20- bis 34-Jährige mit Beschäftigungsquote ISCED-Niveaus 5-8 und ISCED-Niveaus 3-4 voc 2018 (in %) ... 427
Tabelle D1.3-1: Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 1) ... 430
Tabelle D1.3-1: Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 2) ... 431
Tabelle D3-1: Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung, beantragt/bewilligt, Antragsrunde 2019 ... 441
Tabelle D3-2: Erasmus+ geförderte Auslandsaufenthalte nach Ausbildungsberufen (Top 20) ... 443
Tabelle D3-3: Erasmus+-incoming-Mobilität 2018 ... 446
Tabelle D4-1: Besuche des Portals „Anerkennung in Deutschland“ nach den 15 häufigsten Herkunftsländern 2019 ... 456
Tabelle D4-2: Nutzung der Sprachversionen des Portals „Anerkennung in Deutschland“ 2019 ... 457
Tabelle D4-3: Nutzung der deutschen und englischen Berufsprofile im „Anerkennungs-Finder“ 2019 ... 458

Verzeichnis der Tabellen im Internet

Tabelle A1.1.2-2 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2019 in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland
Tabelle A1.1.2-3 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2019 (Teil 1: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin)
Tabelle A1.1.2-3 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2019 (Teil 2: Brandenburg, Bremen, Hamburg)
Tabelle A1.1.2-3 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2019 (Teil 3: Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen)
Tabelle A1.1.2-3 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2019 (Teil 4: Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland)
Tabelle A1.1.2-3 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2019 (Teil 5: Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein)
Tabelle A1.1.2-3 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2019 (Teil 6: Thüringen)
Tabelle A5.2-2 Internet:	Auszubildende am 31. Dezember nach Bundesländern 1992 bis 2018
Tabelle A7.1-3 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2017 und 2018 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-4 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2017 und 2018 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-5 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2017 und 2018 in Ostdeutschland
Tabelle A7.1-6 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2017 und 2018 in Ostdeutschland
Tabellen A7.1-7 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten 2012, 2016 und 2017 nach Bundesländern
Tabellen A7.1-8 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten 2012, 2017 und 2018 nach Bundesländern
Tabelle A7.1-9 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2017und 2018 in Deutschland
Tabelle A7.1-10 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2017 und 2018 in Deutschland
Tabelle A7.1-11 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2017 und 2018 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-12 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2017 und 2018 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-13 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2017 und 2018 in Ostdeutschland
Tabelle A7.1-14 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2017 und 2018 in Ostdeutschland
Tabelle A7.2-3 Internet:	Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße, alte und neue Länder (in %)
Tabelle A7.4-1 Internet:	Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Digitalisierungsgrad des Betriebes und Strukturmerkmalen 2019 (in %)
Tabelle A10.1.2-1 Internet:	Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht 2009–2018
Tabelle B1.2.1-3 Internet:	Weiterbildungsquote nach Betriebsgröße und Qualifikationen, alte und neue Länder (in %)
Tabelle B4.4-2 Internet:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2018 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1)
Tabelle B4.4-2 Internet:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2018 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2)

Tabelle B4.4-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2018 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 3)
Tabelle B4.4-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2018 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 4)
Tabelle B4.4-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2018 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 5)
Tabelle C2.2.3-1-Internet: Empirische Überprüfung des theoretischen Modells zur nachhaltigen Gestaltungskompetenz am Beispiel des Serious Game

Literaturverzeichnis

Stand bei Online-Ressourcen, sofern nicht anders angegeben 11.05.2020.

Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019 – 2021. Berlin, 26. August 2019. – URL: **https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/A/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2019-2021.pdf**

Allmendinger, Jutta: Educational Systems and Labor Market Outcomes. In: European Sociological Review, 5 (1989) 3, S. 231-250

Althoff, Heinrich: Entwicklungen der Berufsbildungsstatistik und Probleme ihrer bildungspolitischen Verwertung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 13 (1984) 3, S. 77

Ambos, Ingrid: Die Erfassung beruflicher Weiterbildung in der Volkshochschul- und der Verbundstatistik – Aktueller Stand und Perspektiven nach der Revision der DIE-Anbieter-/Angebotsstatistiken. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 67 (2017) 3, S. 257-265

Ambos, Ingrid; Huntemann, Hella; Knauber, Carolin; Reichart, Elisabeth: Kontinuierlich aktuell. Große Revision der Anbieter- und Angebotsstatistiken am DIE. In: weiter bilden, 25 (2018), 1, S. 32–35

Anderson, Lorin W.; Krathwohl, David R. (Hrsg): A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing. A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. New York 2001

Arbeitskreis Bildungsberichterstattung am DIE: Moratorium für Zeitreihenanalyse der VHS-Statistik, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen. Bonn 2018. – URL: **https://www.die-bonn.de/doks/2018-weiterbildungsstatistik-01.pdf** (Stand: 07.01.2020)

Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Jansen, Simon; Zierahn, Ulrich: Tätigkeitswandel und Weiterbildungsbedarf in der digitalen Transformation. ZEW – Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (Hrsg.) Mannheim 2016. – URL: **http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/DigitaleTransformationAcatechIKT2016.pdf**

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld 2008. – URL: **https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2008/pdf-bildungsbericht-2008/bb-2008.pdf**

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld 2014. – URL: **https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2014/pdf-bildungsbericht-2014/bb-2014.pdf**

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld 2016. – URL: **http://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016**

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. Bielefeld 2018. – URL: **https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf**

Bader, Reinhard; Sloane, Peter F. E.: Lernen in Lernfeldern: Theoretische Analysen und Gestaltungsansätze zum Lernfeldkonzept. Beiträge aus den Modellversuchsverbünden NELE und SELUBA. Markt Schwaben 2000

Barth, Frank; Hürter, Reiner: Die Auszubildenden stehen im Mittelpunkt. Interview zu gelebter Lernortkooperation. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 44 (2015) 1, S. 32-35

Bauer, Philipp; Pfeiffer, Iris; Rothaug, Eva; Wittig, Wolfgang: Evaluation der Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren. Endbericht. Nürnberg 2019 (unveröffentlicht)

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Deutschland kann Integration: Potenziale fördern, Integration fordern, Zusammenhalt stärken. 12. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin 2019. – URL: **https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/72490/1699390/478a6d7d9cd3fc2c18131ebfcfef3dac/lagebericht-12-data.pdf**

Beck, Klaus; Landenberger, Margarete; Oser, Fritz (Hrsg.): Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung: Ergebnisse aus der BMBF-Förderinitiative ASCOT. Reihe: Wirtschaft – Beruf – Ethik, Bd. 32. Bielefeld 2016

Behringer, Friederike; Forbrig, Doreen; Kaufmann, Katrin; Kuper, Harm; Reichart, Elisabeth; Schönfeld, Gudrun; Widany, Sarah: Datenlage. In: Kuper, Harm; Behringer, Friederike; Schrader, Josef (Hrsg.): Entwicklung von Indikatoren und

einer Datengewinnungsstrategie für die Weiterbildungsstatistik in Deutschland. Eine Expertise. Bonn 2016, S. 28-58. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8101**

Behringer, Friederike; Schönfeld, Gudrun: Bildungsbeteiligung Erwachsener. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017, S. 162-170

Beicht, Ursula: Langzeitentwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 123. Bonn 2011. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/6650**

Beicht, Ursula: Doppelte Abiturjahrgänge: Veränderte Chancen für Jugendliche am Ausbildungsmarkt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 6, S. 38-41. – URL: **https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/7160**

Beicht, Ursula: Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgschancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung. Überblick über Ergebnisse quantitativer Forschung der letzten zehn Jahre in Deutschland sowie vergleichende Analysen auf Basis der BIBB-Übergangsstudien und der BA/BIBB-Bewerberbefragungen. Bonn 2015

Beicht, Ursula: Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004. Bonn 2017

Beicht, Ursula: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017. Schwächerer Anstieg in West- und Ostdeutschland. Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/de/73539.php**

Beicht, Ursula: Tarifliche Ausbildungsvergütungen. Anstieg und Strukturen 2018 sowie Entwicklungen seit 1976. Bonn 2019. – URL: **https://www.bibb.de/ausbildungsverguetung-2018** (Stand: 09.01.2019)

Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd: Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg. Schulabsolventen auf Lehrstellensuche. BIBB Report 2/07. Bielefeld 2007. – URL: **http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_02.pdf**

Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Eberhard, Verena; Granato, Mona: Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. BIBB Report 9/09. Bielefeld 2009. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/2270**

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. BIBB Report 4. Bielefeld 2014. Bonn 2014a. – URL: **http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBBreport_04_2014_Screen.pdf**

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen. Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. BIBB Report 5. Bielefeld 2014b. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7462**

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund in vollqualifizierende Ausbildung. Analysen auf Basis des Nationalen Bildungspanels unter besonderer Berücksichtigung von Zuwanderungsgenerationen und Schulabschlussniveau. BIBB Report 6. Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9391**

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 198. Bonn 2019

Berger, Klaus; Braun, Uta; Drinkhut, Vera; Schöngen, Klaus: Wirksamkeit staatlich finanzierter Ausbildung. Ausbildungsprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen. Bonn 2007

Berger, Klaus; Braun, Uta; Schöngen, Klaus: Ausbildungsplatzprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen. Bielefeld 2007

Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005. In: Bundesgesetzblatt Teil 1, 931. Zuletzt geändert Art. 22 g v. 25.07.2013/2749

Best, Ulrich; Erbe, Jessica; Schmitz, Nadja; Arnold, Stefan; Koch, Robert; Mundt, Sandra; Rausch-Berhie, Friederike: Berufliche Anerkennung im Einwanderungsprozess – Stand und Herausforderungen bei der Antragstellung aus dem Ausland. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2019. – URL: **www.bibb.de/anerkennung-einwanderungsprozess** (Stand: 04.02.2020)

Bilger, Frauke; Strauß, Alexandra: Beteiligung an non-formaler Weiterbildung. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017, S. 25-55

Bilger, Frauke; Strauß, Alexandra: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018: Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Bonn 2019. – URL: **https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf**

Bilger, Friederike; Kuper, Harm: Einleitung. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016: Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017, S. 17-21

Bley, Sandra: Developing and validating a technology-based diagnostic assessment using the evidence-centered game design approach: an example of intrapreneurship competence. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 9 (2017) 6, S. 1-32

Bley, Sandra; Wiethe-Körprich, Michaela; Weber, Susanne: Formen kognitiver Belastung bei der Bewältigung technologiebasierter authentischer Testaufgaben – eine Validierungsstudie zur Abbildung von beruflicher Kompetenz. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 111 (2015) 2, S. 268-294

Blickle, Gerhard: Anforderungsanalyse. In: Nerdinger, Friedemann W.; Blickle, Gerhard; Schaper, Niclas (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Aufl. Heidelberg 2014, S. 207-222

Blossfeld, Hans-Peter; Roßbach, Hans-Günther; von Maurice, Jutta (Hrsg.): Education as a Lifelong Process – The German National Educational Panel Study (NEPS). Reihe: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 14. Wiesbaden 2011

Böhss, Marco; Grimm, Axel; Herkner, Volkmar; Rüth, Matthias: Weiterentwicklung der Berufsschule im Kontext der Regionalen Berufsbildungszentren (RBZ) und der Berufsbildenden Schulen des Landes Schleswig-Holstein. Unveröffentlichter Projektbericht. 2014

bq Portal: Länder- und Berufsprofile – Länderprofil Spanien. Berlin 2020. – URL: **https://www.bq-portal.de/db/Laender-und-Berufsprofile/spanien** (Stand: 03.03.2020)

Brooke, John: SUS: A Retrospective. In: Journal of Usability Studies 8. – URL: (2013) 2, S. 29-40

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2009. Nürnberg 2010a

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Qualifizierungsförderung, 03.2010. Nürnberg 2010b

Bundesagentur für Arbeit: Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg 2011a

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2010. Nürnberg 2011b

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Teilnehmer in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik. Nürnberg, November 2011c

Bundesagentur für Arbeit: Förderstatistik. Zugang und Bestand in das Sonderprogramm „WeGebAU 2007 ff.“. Datenstand November 2012, Auftragsnr. 150171. Nürnberg 2012a

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2011. Nürnberg 2012b

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2012. Nürnberg 2013a

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Zugang und Bestand in Sonderprogramm „WeGebAU 2007 ff“. Nürnberg, November 2013b

Bundesagentur für Arbeit: Methodenbericht – Beschäftigungsstatistik Revision 2014. Nürnberg 2014a

Bundesagentur für Arbeit: Spezifische Berufsaggregate auf der Grundlage der Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg 2014b

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Zugang und Bestand in das Sonderprogramm „WeGebAU 2007“ ff. Nürnberg 2014c

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Zugang und Bestand in Sonderprogramm „WeGebAU 2007“ ff. Nürnberg, September 2015

Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung: Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarktstatistiken – Erste Ergebnisse. Nürnberg 2016

Bundesagentur für Arbeit: Informationen für Arbeitgeber. Beschäftigen und Qualifizieren. Weiterbildung von Beschäftigten – Programm „WeGebAU“. Nürnberg 2017a

Bundesagentur für Arbeit: Methodische Hinweise zu spezifischen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Eintritte und Bestand von Teilnehmenden in ausgewählte arbeits-marktpolitische Instrumente. Nürnberg 2017b

Bundesagentur für Arbeit: Migrationsmonitor Arbeitsmarkt: Personen im Kontext von Fluchtmigration. Nürnberg 2017c

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2016. Nürnberg 2017d

Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Nürnberg 2017e

Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt, (Monatszahlen), Dezember 2017. Nürnberg 2017f

Bundesagentur für Arbeit: Der Haushalt der BA 2019: Grundstein für Entlastung der Beitragszahler gelegt. 09.11.2018, Presseinfo Nr. 30. Nürnberg 2018a. – URL: **www.arbeitsagentur.de/presse/2018-30-der-haushalt-der-ba-2019** (Stand: 05.12.2019)

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017, Nürnberg 2018b

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarktpolitik nach Rechtskreisen (Zeitreihe Monatszahlen). Mai 2018. Nürnberg 2018c. – URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201805/iiia5/report-amp-fst-report/fst-report-d-0-201805-pdf.pdf** (Stand: 16.01.2019)

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarkt. Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (Monatszahlen), September 2019. Nürnberg 2019a

Bundesagentur für Arbeit: Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018 (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt). Nürnberg 2019b. – URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf** (Stand: 07.05.2020)

Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2018. Nürnberg 2019c

Bundesagentur für Arbeit: Seit Beginn des Berichtsjahres gemeldete Berufsausbildungsstellen nach gefordertem Schulabschluss. Berichtsjahr 2018/19. Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts im September 2019). Nürnberg 2019d

Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (Quartalszahlen). Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Insgesamt. Nürnberg 2019e. – URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigungsverhaeltnisse/Beschaeftigungsverhaeltnisse-Nav.html**

Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen). Reihe: Tabellen. Nürnberg 2019f

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. Nürnberg 2019g

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarktpolitik nach Rechtskreisen (Zeitreihe Monatszahlen). Mai 2019. Nürnberg 2019h. – URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201905/iiia5/report-amp-fst-report/fst-report-d-0-201905-pdf.pdf** (Stand: 16.01.2019)

Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Situation am Ausbildungsmarkt, Oktober 2019. Nürnberg 2019i

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2019, Januar 2020. Nürnberg 2020a

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Bilanz der Nachvermittlung am Ausbildungsmarkt („5. Quartal"), Januar 2020. Nürnberg 2020b

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Das Bundesamt in Zahlen 2015: Asyl, Migration und Integration. Nürnberg 2016

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Das Bundesamt in Zahlen 2016: Asyl, Migration und Integration. Nürnberg 2017

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das erste Halbjahr 2018. Abfragestand 02.10.2018. Nürnberg 2018a

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Das Bundesamt in Zahlen 2017: Asyl, Migration und Integration. Nürnberg 2018b

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das erste Halbjahr 2019. Abfragestand 01.10.2019. Nürnberg 2019a

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Das Bundesamt in Zahlen 2018: Asyl, Migration und Integration. Nürnberg 2019b

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe Dezember 2019. Nürnberg 2020

Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus – Ergebnisse zur dualen beruflichen Grundbildung (EBA und EFZ). Tabelle im Internet, veröffentlicht am 29.10.2018. – URL: **https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/uebertritte-verlaeufe-bildungsbereich.assetdetail.6446764.html** (Stand: 02.06.2020)

Bundesamt für Statistik: Lernende: Basistabellen 2017/18. Neuchâtel 2019a. – URL: **https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.7586318.html** (Stand: 29.08.2019)

Bundesamt für Statistik: Sekundarstufe II, berufliche Grundbildung: Lernende nach Grossregion, Kanton (Schulstandort), Ausbildungsform und Typ. Neuchâtel 2019b. – URL: **https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.7586296.html** (Stand: 07.05.2020)

Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG) vom 23. März 2005, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2005 Teil I Nr. 20, ausgegeben zu Bonn am 31. März 2005, S. 962ff. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/z3_berufsbildungsreformgesetz.pdf**

Bundesinstitut für Berufsbildung: Informationen zu Aus- und Fortbildungsberufen – Neue und modernisierte Ausbildungsberufe (verschiedene Jahre). Bonn

Bundesinstitut für Berufsbildung: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahre). Bielefeld/Bonn

Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 27.6.2008 zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit/zur Teilzeitberufsausbildung (§ 8 BBiG/§ 27 HwO) sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 45 Abs. 1 BBiG/§ 37 Abs. 1 HwO). Bundesanzeiger Nr. 129/2008 vom 27.8.2008. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA129.pdf**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2009. – URL: **https://datenreport.bibb.de/html/dr2009.html**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2010. – URL: **https://datenreport.bibb.de/html/dr2010.html**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2011. – URL: **https://datenreport.bibb.de/html/dr2011.html**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2012. – URL: **https://datenreport.bibb.de/html/dr2012.html**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2013. – URL: **https://datenreport.bibb.de/html/dr2013.html**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2014. – URL: **https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport2014.php**

Bundesinstitut für Berufsbildung: Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. 7. überarbeitete Auflage. Bonn 2015a

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2015b. – URL: **https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport2015.php**

Bundesinstitut für Berufsbildung: INDUCT-Studie des BIBB. Muster betrieblicher Rekrutierungs-und Einarbeitungsprozesse in ausgewählten Ländern Europas. Bonn 2015c. – URL: **https://www.bibb.de/de/dapro.php?proj=1.5.304** (Stand: 03.03.2020)

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2016. – URL.: **https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport2016.php**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. 8. aktualisierte Auflage. Bonn 2017a

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2017b. – URL: **https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2017.php**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018. – URL.: **https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2018.php**

Bundesinstitut für Berufsbildung: Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen vom 15. Mai 2019. Bonn 2019a. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/10575** (Stand: 25.03.2020)

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2019b. – URL: **https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2019.php**

Bundesinstitut für Berufsbildung: „Datensystem Auszubildende (DAZUBI)". Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). Bonn 2019c

Bundesinstitut für Berufsbildung: Informationen zu Aus- und Fortbildungsberufen – Neue und modernisierte Ausbildungsberufe. Bonn 2020. – URL: **https://www.bibb.de/de/berufeinfo.php/new_modernised_occupations_by_year** (Stand: 03.03.2020)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin 2019 – URL: **www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf** (Stand: 14.02.2020)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf. Bonn, Berlin 2005. – URL: **https://www.inbas.com/fileadmin/user_upload/veroeffentlichungen/2005/2005_Handbuch_BNF_Winter600dpi.pdf**

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2013. Bonn, Berlin 2013

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz. Berlin 2014. – URL: **https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Bericht_zum_Anerkennungsgesetz_2014.pdf**

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015. Berlin 2015a. – URL: **https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Bericht_zum_Anerkennungsgesetz_2015.pdf**

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung (ASCOT): Ergebnisse und Bedeutung für Politik und Praxis. Bonn 2015b

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Evaluierungsbericht. Berlin 2016. – URL: **https://www.bmbf.de/files/2016-03-23_Evaluationsbericht_BBiG.pdf**

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Richtlinie zur Förderung von Projekten im Rahmen der Forschungs- und Transferinitiative „ASCOT+ – Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung". Bundesanzeiger vom 22.05.2018. – URL: **https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1686.html** (Stand: 27.04.2020)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz – Vorabfassung. Berlin 2019a. – URL: **https://www.bmbf.de/files/BzA19_Vorabfassung%20final_Akteursgrafik.pdf** (Stand: 14.02.2020)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bund und Länder über DigitalPakt Schule einig. Pressemittelung 018/2019. Berlin 2019b. – URL: **https://www.bmbf.de/de/bund-und-laender-ueber-digitalpakt-schule-einig-8141.html** (Stand: 14.02.2020)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Nationale Weiterbildungsstrategie (12.06.2019). 2019c. – URL: **https://www.bmbf.de/de/nationale-weiterbildungsstrategie-8853.html** (Stand: 03.01.2020)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Bonn 2019d. – URL: **https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf** (Stand: 20.01.2020)

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Aktuelle Breitbandverfügbarkeit in Deutschland (Stand Mitte 2019). Erhebung der atene KOM im Auftrag des BMVI. Berlin 2019. – URL: **https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Publikationen/DG/breitband-verfuegbarkeit-mitte-2019.pdf?__blob=publicationFile** (Stand: 14.02.2020)

Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe": Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufegesetzes vom 01.03.2012. – URL: **https://www.bmfsfj.de/blob/77280/4dfe6afe4f76e0f29465b62548531fe8/eckpunkte-pflegeberufegesetz-data.pdf** (Stand: 28.03.2019)

Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Hrsg.): Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur – Zuordnungen – Verfahren– Zuständigkeiten. – URL: **https://www.dqr.de/media/content/DQR_Handbuch_01_08_2013.pdf** (Stand: 01.08.2013)

Burkard, Claudia: Ländermonitor berufliche Bildung 2019. Zusammenfassung der Ergebnisse. Gütersloh 2019

Carney, Richard W.: Varieties of Hierarchical Capitalism: Family and State Market Economies in East Asia. In: The Pacific Review 29 (2016) 2, S. 137-163

Cedefop: Employer-provided vocational training in Europe. Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey. Luxemburg 2010. – URL: **http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf** (Stand: 27.11.2015)

Cedefop: Annexes to the report: Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture. Additional analysis, tables and figures, supporting discussions. Luxemburg 2015a. – URL: **http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5548** (Stand: 27.04.2020)

Cedefop: Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture. Luxemburg 2015b. – URL: **http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5548** (Stand: 27.04.2020)

Cedefop: Continuing vocational training in EU enterprise. Developments and challenges ahead. Luxemburg. 2019 – URL: **https://www.cedefop.europa.eu/files/5573_en.pdf** (Stand: 27.8.2019)

Christ, Alexander; Niemann, Moritz: Welche Unterstützungsbedarfe haben geflüchtete Bewerberinnen und Bewerber? BIBB-Preprint 2020. – URL: **www.bibb.de/vet-repository/000005**

Commission of the European Communities: Action Plan on Adult learning. It is always a good time to learn. Communication from the Commission to the council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee of the Regions. Brüssel 2007. – URL: **http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0558&qid=1443775963447&from=DE** (Stand: 07.05.2020)

De Grip, Andries: The importance of informal learning at work. In: IZA World of Labor. 2015: 162. – URL: **https://wol.iza.org/articles/importance-of-informal-learning-at-work/long** (Stand: 28.8.2019)

Deci, Edward L.; Ryan, Richard M.: Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. In: Zeitschrift für Pädagogik 39 (1993) 2, S. 223-238

Deci, Edward L.; Ryan, Richard M.: Motivation, Personality, and Development Within Embedded Social Contexts: An Overview of Self-Determination Theory. In: Ryan, Richard M. (Ed.), The Oxford Handbook of Human Motivation. Oxford 2012, S. 1-59

Dehnbostel, Peter: Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 37 (2008) 2, S. 5-8

Dehnbostel, Peter: Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb. Reihe: Studientexte Basiscurriculum Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Band 9. Baltmannsweiler 2015

Dehnbostel, Peter: Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt. In: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 27 (2018) 4, S. 269-294

Deutsche UNESCO-Kommission e.V. (DUK): Vom Projekt zur Struktur. Strategiepapier der Arbeitsgruppe „Berufliche Aus- und Weiterbildung“ in der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“. Bonn 2014. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a33_20140928_strategiepapier_bbne.pdf**

Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970

Deutscher Bildungsrat: Empfehlungen der Bildungskommission. Zur Neuordnung der Sekundarstufe II. Konzept für eine Verbindung von allgemeinem und beruflichem Lernen, 38. Sitzung der Bildungskommission am 13./14.Februar Bonn 1974

Deutscher Bildungsrat/Bildungskommission. Stuttgart 1974

Deutscher Bundestag: Das deutsche Berufsbildungssystem – Versicherung gegen Jugendarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel, Drucksache 17/10986. Berlin 2012. – URL: **http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/109/1710986.pdf**

Deutscher Bundestag: Bericht der Bundesregierung zur Bildung für nachhaltige Entwicklung – 18. Legislaturperiode. Berlin 2017. – URL: **http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/136/1813665.pdf**

Dieckmann, Heinrich; Zinn, Holger: Geschichte des Fernunterrichts. Bielefeld 2017

Dietzen, Agnes: Organisation und Kompetenz. Neue Lern- und Kompetenzanforderungen in organisatorischen Veränderungsprozessen und ihre „Bearbeitung“ durch Unternehmen. In: Dietzen, Agnes; Latniak, Erich; Selle, Bernd (Hrsg.): Beraterwissen und Qualifikationsentwicklung: Zur Konstitution von Kompetenzanforderungen und Qualifikationen in Betrieben. Bielefeld 2005, S. 23-64

Dietzen, Agnes; Velten, Stefanie; Nickolaus, Reinhold; Nitzschke, Alexander: Messung fachlicher Kompetenzen von Fachkräften im Bereich der Mechatronik und der Elektrotechnik (ProMech). Abschlussbericht. Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_22305.pdf** (Stand: 11.09.2019)

Dionisius, Regina; Illiger, Amelie: Mehr Anfänger/-innen im Studium als in Berufsausbildung? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 44 (2015) 4, S. 43-45

Dionisius, Regina; Kroll, Stephan; Ulrich, Joachim Gerd: Wo bleiben die jungen Frauen? Ursachen für ihre sinkende Beteiligung an der dualen Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 6, S. 46-50. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/9433**

Dionisius, Regina; Matthes, Stephanie; Neises, Frank: Weniger Geflüchtete im Übergangsbereich, mehr in Berufsausbildung? Welche Hinweise liefern amtliche Statistiken? Bonn 2018

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche. Paris 2013. – URL: **http://cache.media.education.gouv.fr/file/2013/49/9/DEPP-RERS-2013_266499.pdf** (Stand: 07.05.2020)

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères et références statistiques. Enseignements, Formation, Recherche. Paris 2015. – URL: **http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/67/6/depp_rers_2015_454676.pdf** (Stand: 25.09.2018)

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères et références statistiques. Enseignements, Formation, Recherche. Paris 2017. – URL: **http://cache.media.education.gouv.fr/file/2017/07/7/depp-RERS-2017_902077.pdf** (Stand: 25.09.2018)

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères et références statistiques. Enseignements, Formation, Recherche. Paris 2018. – URL: **http://cache.media.education.gouv.fr/file/RERS_2018/83/2/depp-2018-RERS-web_986832.pdf** (Stand: 25.09.2018)

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères et références statistiques. Enseignements, Formation, Recherche. Paris 2019. – URL: **https://www.education.gouv.fr/cid57096/reperes-et-references-statistiques-2019.html** (Stand: 29.08.2019)

Dobischat, Rolf; Düsseldorff, Karl: Weiterbildung und Arbeitnehmer. In: Tippelt, Rudolf; Hippel, Aiga von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 6. Überarb. U. akt. Aufl. Wiesbaden 2018, S. 735-761

Dohmen, Dieter; Hoi, Michael: Bildungsausgaben in Deutschland – eine erweiterte Konzeption des Bildungsbudgets, FiBS-Forum Nr. 20. Köln 2004

Dorau, Ralf; Höhns, Gabriela: Erfolg der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt als Maßstab für die Qualität der Ausbildung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 35 (2006) 6, S. 24-27

Ebbinghaus, Margit: Erfolgreich im zweiten Anlauf – wiederholte Abschlussprüfungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (2014) 3, S. 14f. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7283**

Eberhard, Verena: Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung – Ein ressourcentheoretisches Modell zur Erklärung der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern. Bielefeld 2012

Eberhard, Verena: Der Übergang im Überblick – Von den Herausforderungen eines marktgesteuerten Zugangs. In: Sozialer Fortschritt 65 (2016) 9-10, S. 211-217

Eberhard, Verena: Integration von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern mit Fluchthintergrund in die Berufsausbildung – Ergebnisse aus der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018. Vortrag auf dem BIBB-Hauptausschuss am 11. Dezember 2019 in Bonn

Eberhard, Verena; Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd: Perspektiven beim Übergang Schule – Berufsausbildung. Methodik und erste Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere 142. Bonn 2013. – URL: **http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7123**

Eberhard, Verena; Christ, Alexander: Wer findet eine Ausbildung im Wunschberuf? BIBB-Preprint 2019. – URL: **https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184171**

Eberhard, Verena; Gei, Julia: Was wünschen sich Geflüchtete von ihrem künftigen Ausbildungsberuf? BIBB-Preprint 2019. – URL: **https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184157**

Eberhard, Verena; Scholz, Selina; Ulrich, Joachim Gerd: Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 38 (2009) 3, S. 9-13

Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd: Übergänge zwischen Schule und Berufsausbildung. In: Bosch, Gerhard; Krone, Sirikit; Langer, Dirk (Hrsg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Wiesbaden 2010, S. 133-164

Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd: „Ausbildungsreif“ und dennoch ein Fall für das Übergangssystem? Institutionelle Determinanten des Verbleibs von Ausbildungsstellenbewerbern in teilqualifizierenden Bildungsgängen. In: Krekel, Elisabeth M.; Lex, Tilly (Hrsg.): Neue Jugend, neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung. Bielefeld 2011, S. 97-112

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018. In: WSI-Mitteilungen 72 (2019) 4, S. 290-296

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

Engin, Gaby: Berufliche Aspirationen von Jugendlichen der gymnasialen Mittelstufe. Eingrenzung und Konstitution im Kontext von persönlicher Bindung, beruflicher Exploration und beruflicher Identität. Dissertation, Universität Darmstadt. Darmstadt 2016

Ernst, Viktoria; Spevacek, Gert: Verbleib von Auszubildenden nach vorzeitiger Vertragslösung. Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage 2012. Hannover 2012

Esser, Friedrich Hubert; Granato, Mona; Neises, Frank: Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Geflüchtete in berufliche Bildung integrieren. In: Granato, Mona; Neises, Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 187. Bonn 2017, S. 120-129. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8508**

Euler, Dieter (Hrsg.): Handbuch der Lernortkooperation Bd. 2, Praktische Erfahrungen. Bielefeld 2003

Europäischer Rat: Schlussfolgerungen des Rates zu einer Benchmark für die Lernmobilität 2011. – URL: **https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0031:0035:DE:PDF** (Stand: 07.05.2020)

European Centre for the Development of Vocational Training: Vocational education and training in Europe – Germany. Thessaloniki 2020. – URL: **https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/germany** (Stand: 03.03.2020)

European Commission: Classification of learning activities – manual. European Commission 2006. – URL: **http://www.uis.unesco.org**

European Commission: Education and Training Monitor 2018. Luxemburg 2018a

European Commission (Hrsg.): Promoting adult learning in the workplace. Final report of the ET 2020 working group 2016-2018 on adult learning. Luxemburg 2018b

European Commission: Education and Training Monitor 2019. Luxemburg 2019. – URL: **https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-eu-analysis-volume-1-2019_en** (Stand: 20.01.2020)

Eurostat: NACE Rev. 2. Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft. Luxemburg 2008 – URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902453/KS-RA-07-015-DE.PDF** (Stand: 23.1.2020)

Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe –Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2019a. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgan&lang=de** (Stand: 11.09.2019)

Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2019b. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_urgan&lang=de** (Stand: 11.09.2019)

Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2019c. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_pganws&lang=de** (Stand: 11.09.2019)

Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2019d. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_pganws&lang=de** (Stand: 05.09.2019)

Eurostat: Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus (NEET rates). Luxemburg 2019e. – URL: **http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/EDAT_LFSE_20** (Stand: 05.09.2019)

Eurostat Metadata: Educational attainment level and transition from education to work. Luxemburg 2017. – URL: **http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/edat1_esms.htm** (Stand: 25.09.2018)

Eurostat Metadata: LFS series – detailed annual survey results. Luxemburg 2019. – URL: **http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm** (Stand: 05.09.2019)

Fell, Thorsten: Mixed Reality (MR) – Die Zukunft des Lernens? In: Scheer, August Wilhelm; Wachter, Christian (Hrsg.): Digitale Bildungslandschaften. Saarbrücken 2018, S. 55-66

Fenzl, Claudia; Spöttl, Georg; Becker, Matthias (Hrsg): Berufsarbeit von morgen in gewerblich-technischen Domänen: Forschungsansätze und Ausbildungskonzepte für die berufliche Bildung. Bielefeld 2009

Fernández-Macías, Enrique; Bisello, Martina; Sarkar, Sudipa; Torrejón, Sergio: Methodology of the construction of task indices for the European Jobs Monitor. Dublin 2016

Flanagan, John C.: The Critical Incident Technique. In: Psychological Bulletin 51 (1954) 4, S. 327-358

Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Zentrale Datenquelle für die Ausbildungsmarktbilanz. Einführung in die Erhebung. Bonn 2016. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_2016.pdf**

Frank, Irmgard: Reform des Prüfungswesens. Berufliche Handlungsfähigkeit liegt im Fokus. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34 (2005) 2, S. 28-32. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/download/994**

Frank, Irmgard; Walden, Günter: Ausbildungsdauer von Berufen – verbindliche Begrenzung auf drei Jahre? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 4, S. 20-23

Gei, Julia; Niemann, Moritz: Persönliche Situation von Geflüchteten. BIBB-Preprint 2019. – URL: **https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-183889**

Georg, Walter; Lee, Eun Koo; Schoenfeldt, Eberhard: Internationales Handbuch der Berufsbildung – Republik Korea. Baden-Baden 1996

Gerhards, Christian; Mohr, Sabine; Troltsch, Klaus: The BIBB Training Panel. An Establishment Panel on Training and Competence Development. In: Journal of Applied Social Science Studies, 133 (2013) 1, S. 1-18

Gerhards, Christian; Troltsch, Klaus; Walden, Günter: Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der betrieblichen Berufsausbildung: Wer bildet sie (noch) aus, welche Erfahrungen gibt es und wie können ihre Chancen verbessert werden? BIBB Report 22/13. Bielefeld 2013. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_BIBBreport_2013_22.pdf**

Gericke, Naomi; Flemming, Simone: Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. Grenzen und Möglichkeiten. Bonn 2013. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_dazubi_Kurzpapier_Menschen_mit_Behinderung_in_der_Berufsbildungsstatistik_201306.pdf** (Stand: 21.01.2020)

Gericke, Naomi; Lissek, Nicole: Noch wenig praktiziert: Teilzeitberufsausbildung im dualen System. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 1, S. 6f.

Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra: Indikatoren zur quantitativen Bedeutung in der dualen Berufsausbildung und zur Integration von Personengruppen in die duale Berufsausbildung. In: Dionisius, Regina; Lissek, Nicole; Schier, Friedel (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 133. Bonn 2012, S. 84-100. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/483_wd_133_beteiligung_an_beruflicher_bildung(1).pdf**

Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd: Wie hoch ist die Quote der Jugendlichen, die eine duale Berufsausbildung aufnehmen? Indikatoren zur Bildungsbeteiligung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 40 (2011) 1, S. 41-43. – URL: **http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6592**

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: PIAAC Deutschland 2012 – Hintergrundfragebogen. Mannheim 2012. – URL: **https://www.gesis.org/fileadmin/piaac/Downloadbereich/PIAAC_BQ_Final_deutsch.pdf** (Stand: 03.03.2020)

Gottsleben, Volkmar: Randgruppen in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 20 (1987) 1

Granato, Mona; Milde, Bettina; Ulrich, Joachim Gerd: Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt – eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen (FGW-Studie Vorbeugende Sozialpolitik 08). Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW). Düsseldorf 2018

Granato, Mona; Ulrich, Joachim Gerd: Die Reformierbarkeit des Zugangs in duale Berufsausbildung im Spannungsfeld institutioneller Widersprüche. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 39 (2013) 2, S. 315-339

Greilinger, Andrea: Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung. Erkenntnisse zu Berufs- und Betriebswechseln in- und außerhalb des Handwerks. München 2019. – URL: **https://lfi-muenchen.de/wp-content/uploads/2019/05/2019_LFI_bwl_Laufbahnanalysen.pdf**

Grollmann, Philipp; Blöchle, Sara Julia; Jansen, Anika; Baues, Patrick: Duale Ausbildung als betriebliche Strategie der Fachkräftesicherung – Fallstudien zu Motivation und Organisation im internationalen Vergleich. Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_15312.pdf** (Stand: 03.03.2020)

Grollmann, Philipp; Wilson, David: Berufliche Bildung in Kanada. Episodenhaftes Operieren am Symptom oder nachhaltige Reformen? In: Grollmann, Philipp; Frommberger, Dietmar u. a. (Hrsg.): Internationales Handbuch der Berufsbildung Baden-Baden 2003, S. CDN 72-91

Grote, Sven; Kauffeld, Simone; Frieling, Ekkehart (Hrsg.): Kompetenzmanagement: Grundlagen und Praxisbeispiele. Stuttgart 2012

Grotlüschen, Anke; Haberzeth, Erik: Weiterbildungsrecht. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 543–563

Grünert, Holle; Wiener, Bettina; Winge, Susanne: Zusammenarbeit von Betrieben und Bildungsträgern in der beruflichen Weiterbildung. Halle (Saale) 2011

Güntürk-Kuhl, Betül; Lewalder, Anna; Martin, Philipp: Die Taxonomie der Arbeitsmittel des BIBB. Bonn 2017. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8476**

Hackel, Monika; Junggeburth, Christoph; Milolaza, Anita; Reymers, Magret; Zöller, Maria: Berufsschule im dualen System – Daten, Strukturen, Konzepte. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 185. Bonn 2017. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8367**

Hall, Anja: Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen – Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und des Mikrozensus. In: Walden, G**ünter** (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 153-208

Hall, Anja; Maier, Tobias; Helmrich, Robert; Zika, Gerd: u. a.: IT-Berufe und IT-Kompetenzen in der Industrie 4.0. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn 2016. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7833**

Hall, Anja; Schade, Hans-Joachim: Welche Ausbildung schützt besser vor Erwerbslosigkeit? Der erste Blick kann täuschen! Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34 (2005) 2, S. 23-27

Hall, Peter A.; Soskice, David: Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford 2001

Hanft, Anke; Knust, Michaela (Hrsg.): Internationale Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen. Oldenburg 2007

Harteis, Christian: Supporting learning at work in an era of digitalisation of work. In: Bahl, Anke; Dietzen, Agnes (Hrsg.): Work-based learning as a pathway to competence-based education. A UNEVOC network contribution. Bonn 2019, S. 85-97

Hartig, Johannes: Kompetenzen als Ergebnisse von Bildungsprozessen. In: Jude, Nina; Hartig, Johannes; Klieme, Eckhard (Hrsg.): Kompetenzerfassung in pädagogischen Handlungsfeldern: Theorien, Konzepte und Methoden. Bonn, Berlin 2008, S. 17-23

Haverkamp, Katarzyna: Warum bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Eine berufliche Mismatch-Analyse. In: WSI-Mitteilungen 69 (2016) 8, S. 595-602

Helmrich, Robert; Tiemann, Michael; Troltsch, Klaus; Lukowski, Felix; Neuber-Pohl, Caroline; Lewalder; Anna Cristin; Güntürk-Kuhl, Betül: Digitalisierung der Arbeitslandschaften. Keine Polarisierung der Arbeitswelt, aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere 180. Bonn 2016. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8169**

Hemkes, Barbara; Kuhlmeier, Werner; Vollmer, Thomas: Der BIBB-Förderschwerpunkt „Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ – Baustein zur Förderung gesellschaftlicher Innovationsstrategien. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 6, S. 28-31. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/7168**

Henke, Justus; Pasternack, Peer; Schmid, Sarah: Mission die Dritte. Die Vielfalt jenseits hochschulischer Forschung und Lehre: Konzept und Kommunikation der Third Mission. Berlin 2017. URL: **https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/Dritte-Mission.pdf** (Stand: 13.08.2018)

Herkert, Josef; Töltl, Harald: Berufsbildungsgesetz. Kommentar mit Nebenbestimmungen. Kommentierung zu § 17 BBiG, Rdnr. 8. 107. Aktualisierung. Regensburg 2018

Herzer, Philip; Ulrich, Joachim Gerd: Wie die regionale Mobilität von Jugendlichen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen beiträgt. BIBB Report in Vorbereitung. Bonn 2020

Hewlett, Clive; Kahl-Andresen, Andreas: Prüfungsökonomie statt Prüfungsqualität. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43 (2014) 3, S. 6-9. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7273**

Hippach-Schneider, Ute; Schneider, Verena; Ménard, Boris; Tritscher-Archan, Sabine: The underestimated relevance and value of vocational education in tertiary education – making the invisible visible. In: Journal of Vocational Education and Training 69 (2017) 1, S. 28-46

Hofmeister, Wiebke: Erläuterung der Klassifikationsmatrix zum ULME-Kompetenzstufenmodell. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online 8/2005. **https://www.bwpat.de/ausgabe8/hofmeister_bwpat8.shtml**

Horn, Heike; Lux, Thomas; Christ, Johannes; Ambos, Ingrid: Weiterbildungsstatistik im Verbund – Ergebnisse für das Berichtsjahr 2017. Bonn 2019

Howe, Falk; Knutzen, Sönke: Die Kompetenzwerkstatt: ein berufswissenschaftliches E-Learning-Konzept. Cuvillier 2007

ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung: ifo Geschäftsklima Deutschland und seine Komponenten (seit Januar 2005). Lange Zeitreihen für das ifo Geschäftsklima und seine beiden Komponenten Geschäftslage und -erwartungen. München 2019. – URL: **https://www.ifo.de/node/50128** (Stand: 05.12.2019)

International Labour Organization: Employment by sex and age (Thousands). Genf 2019. – URL: **https://ilostat.ilo.org/** (Stand: 05.09.2019)

Janssen, Simon; Leber, Ute; Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich: Betriebe und Arbeitswelt 4.0. Mit Investitionen in die Digitalisierung steigt auch die Weiterbildung. IAB-Kurzbericht 26/2018. – URL: **http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2618.pdf**

Jenewein, Klaus: Berufsgruppenspezifische Ausbildung in Klassen mit geringen Auszubildendenzahlen – eine Problemdarstellung am Beispiel Sachsen-Anhalt. In: lernen & lehren: Elektrotechnik, Informationstechnik, Metalltechnik, Fahrzeugtechnik 30 (2015) 4, S. 151-156. – URL: **http://lernenundlehren.de/heft_dl/Heft_120.pdf** (Stand: 10.11.2017)

Jost, Oskar; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris: Auszubildende in MINT-Berufen pendeln besonders häufig. In: IAB-Kurzbericht 2/2019. – URL: **http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0219.pdf**

Kapp, Karl M.: The gamification of learning and instruction: Game-based methods and strategies for training and education. San Francisco 2012

Kath, Folkmar: Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34 (2005) 3, S. 5-8

Kaufmann-Kuchta, Katrin; Kuper, Harm: Informelles Lernen und soziale Teilhabe. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017, S. 185-201

Kazemzadeh, Foad: Bildungsbeteiligung im Tertiärbereich: Zur Aussagefähigkeit entsprechender Indikatoren sowie eine Bewertung der OECD-Einzeljahrgangsberechnung der Studienanfängerquoten. In: HIS (Hrsg.): HIS-Kurzinformation A4/2000. Hannover 2000, S. 62-72. – URL: **http://www.dzhw.eu/pdf/pub_kia/kia200004.pdf**

Kiesenbauer, Juliane: Kompetenzmanagement für die Unternehmenskommunikation. Grundlagen der Professionalisierung und Personalentwicklung im Kommunikationsmanagement. Wiesbaden 2018

Kiesenbauer, Juliane: Kompetenzmanagement und Personalentwicklung in der Unternehmenskommunikation. In: Zerfaß, Ansgar; Piwinger, Manfred (Hrsg.): Handbuch Unternehmenskommunikation. Wiesbaden 2020

Klauder, Wolfgang: Ohne Fleiß kein Preis. Die Arbeitswelt der Zukunft. Zürich, Osnabrück 1990

Klemm, Klaus: Dringend gesucht Berufsschullehrer. Gütersloh 2018

Klieme, Eckhard; Avenarius, Hermann; Blum, Werner; Döbrich, Peter; Gruber, Hans; Prenzel, Manfred; Reiss, Kristina; Riquarts, Kurt; Rost, Jürgen; Tenorth, Heinz-Elmar; Vollmer, Helmut J.: Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Eine Expertise. Berlin 2003

Kolenikov, Stanislaw; Angeles, Gustavo: The Use of Discrete Data in PCA: Theory, Simulations, and Applications to Socioeconomic Indices. CPC/MEASURE Working paper (2004) WP-04-85. UNC Chapel Hill 2004 – URL: **https://www.measureevaluation.org/resources/publications/wp-04-85**

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2006

Kotte, Volker: „Durchläufer" und „Drop-Outs". (Dis-)Kontinuitäten von Ausbildungsverläufen im dualen System. In: Zeitschrift für Pädagogik, 64 (2018) 4, S. 441-460

Krämer, Heike; Steiner, Petra; Schraaf, Ursula: Voruntersuchung zur Ermittlung des Änderungsbedarfs von Struktur und Inhalten der Berufsausbildung Papiertechnologe und Papiertechnologin. Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_42548.pdf**

Krekel, Elisabeth M.: Interview zur Berufsbildungsberichtserstattung mit Frau Prof. Dr. Krekel. In: berufsbildung – Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog 71 (2017) 163, S. 12-14

Kremer, Hans-Hugo; Sloane, Peter F. E.: Lernfelder implementieren. Erste Umsetzungserfahrungen lernfeldstrukturierter Curricula. Institut für Wirtschafts- und Sozialpädagogik. München 1999

Kreuzer, Christine; Ritter von Marx, Susanne; Bley, Sandra; Reh, Sophia; Weber, Susanne: Praxisorientierte Gestaltung einer App-basierten Lern- und Assessmentumgebung für nachhaltiges Wirtschaften im Einzelhandel. bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik –online, 33/2017, S. 1-26

Kriesi, Irene; Neumann, Jörg; Schweri, Jürg; Griga, Dorit; Kuhn, Andres; Schmid, Evi; Baumeler, Carmen: Bleiben? Gehen? Neu beginnen? Häufigkeit, Ursachen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen. Trendbericht 1 des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung. Zollikofen 2016. – URL: **http://www.ehb.swiss/file/3578/download**

Kroll, Stephan: Tertiarisierung der Berufsausbildung. Berufsstrukturelle Veränderungen für Männer und Frauen nach der Wiedervereinigung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 44 (2015) 5, S. 20-24. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/7727**

Kroll, Stephan: Technikberufe: Nicht immer nur reine Männersache. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 2. Bonn 2017a, S. 4-5

Kroll, Stephan: Von der Schule in die duale Ausbildung: Unterschiedliche Wege benachteiligter Jugendlicher in Deutschland und die Bedeutung zweijähriger Ausbildungsberufe. In: Becker, Matthias; Kammermann, Marlies; Spöttl, Georg; Blazer, Lars (Hrsg.): Ausbildung zum Beruf. Internationaler Vergleich der berufsförmigen Ausbildungskonzepte für benachteiligte Jugendliche. Frankfurt a. M. 2017b, S. 75-92

Kroll, Stephan; Granato, Mona: Migration und Berufsausbildung. In: Appel, Wolfgang; Michel-Dittgen, Birgit (Hrsg.): Digital Natives. Was Personaler über die Generation Y wissen sollten. Wiesbaden 2013, S. 137-150

Kroll, Stephan; Lohmüller, Lydia; Ulrich, Joachim Gerd: Erstmalig mehr Ausbildungsinteressierte mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss. Wachsendes Interesse von Studienberechtigten an dualer Berufsausbildung. Bonn 2016. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8154**

Kroll, Stephan; Uhly, Alexandra: Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung: Einmündung und Ausbildungserfolg. Eine Analyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik mit besonderer Betrachtung der Staatsangehörigkeiten der zugangsstärksten Asylherkunftsländer. Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_analyse_auslaendische-azubis_asylherkunftslaender_2008-2017.pdf**

Kropp, Per; Danek, Simone; Purz, Sylvia; Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit: Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau. IAB-Forschungsbericht Nr. 13/2014. – URL: **https://www.halle.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/621390/61c8db359c678d2e807852701cd7e406/iab-forschungsbericht-data.pdf**

Kuhlmeier, Werner; Vollmer, Thomas; Schütt-Sayed, Sören; Poetzsch-Heffter, Andrea; Kestner, Sylvia; Weber, Heiko; Srbeny, Christian: Vom Projekt zur Struktur – Ein Beitrag zum Workshop WS 01 „Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung", 19. Hochschultage Berufliche Bildung an der Universität zu Köln. Köln 2017. – URL: **https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/hochschultage-bk/2017beitraege/WS_01_BBnE_Kuhlmeier_et_al.pdf**

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Erklärung der Kultusministerkonferenz für eine zukunftsorientierte Gestaltung der dualen Berufsausbildung (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 09.12.2010)

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Berlin 2011

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004 i. d. F. vom 12.06.2014. – URL: **http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_12_16-Standards-Lehrerbildung-Bildungswissenschaften.pdf** (Stand: 20.11.2017)

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2014/2015. Darstellung der Kompetenzen, Strukturen und bildungspolitischen Entwicklungen für den Informationsaustausch in Europa. Bonn 2017a. – URL: **https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Eurydice/Bildungswesen-dt-pdfs/dossier_de_ebook.pdf** (Stand: 20.11.2017)

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Gymnasiale Oberstufe. 2017b. – URL: **https://www.kmk.org/themen/allgemeinbildende-schulen/bildungswege-und-abschluesse/sekundarstufe-ii-gymnasiale-oberstufe-und-abitur.html** (Stand: 07.03.2017)

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Berlin 2017c

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Länder-gemeinsame inhaltliche Anforderungen für die Fachwissenschaften und Fachdidaktiken in der Lehrerbildung (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.10.2008 i. d. F. vom 12.10.2017). 2017d. – URL: **http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2008/2008_10_16-Fachprofile-Lehrerbildung.pdf** (Stand: 20.11.2017)

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik **Deutschland:** Rahmenvereinbarung über Fachschulen. (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. vom 19.05.2017). Berlin 2017e

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2018 bis 2030. Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. Berlin 2018a. – URL: **https://www.kmk.org/dokumentation-statistik/statistik/schulstatistik/lehrereinstellungsbedarf-und-angebot.html**

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2016 bis 2030 (Dokumentation Nr. 213 vom Mai 2018). Berlin 2018b

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen (Veröffentlichung des Ausschusses für Berufliche Bildung vom 22.03.2019). 2019a. – URL: **https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2019/2019_03_22-Doku-Berufsabschluesse-an-Berufsfachschulen.pdf** (Stand: 25.03.2020)

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Fachschulen (Veröffentlichung des Ausschusses für Berufliche Bildung vom 22.03.2019). 2019b. – URL: **https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2019/2019_03_22-Doku-Berufsabschluesse-an-Fachschulen.pdf** (Stand: 03.01.2020)

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen. (Beschluss der KMK vom 17.10.2013 i. d. F. vom 22.03.2019). 2019c. – URL: **https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_10_17-RV-Berufsfachschulen.pdf** (Stand: 25.03.2020)

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. vom 22.03.2019). 2019d. – URL: **https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf** (Stand 03.01.2020)

Kuper, Harm; Christ, Johannes; Schrader, Josef: Multivariate Analysen zu den Bedingungen der Beteiligung an non-formaler Weiterbildung. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017, S. 91-102

Lam, Alice: Tacit Knowledge, Organizational Learning and Societal Institutions: An Integrated Framework. In: Organization Studies 21 (2000) 3, S. 487-513

Lam, Alice; Marsden, David: Employment Systems, Skills and Knowledge. In: Buchanan, John; Finegold, David; Mayhew, Ken; Warhurst, Chris (Hrsg.): Oxford Handbook of Skills and Training. Oxford 2017, S. 466

Landesinstitut für Schulentwicklung und Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.): Bildungsberichterstattung 2011. Stuttgart 2011

Laupper, Ellen: Evaluation des Pilotprojekts „Gemeinsam zum Erfolg" (GZE), Zollikofen 2017. – URL: **http://www.ehb.swiss/file/4871/download**

Lawrence, Thomas B.; Hardy, Cynthia; Phillips, Nelson: Institutional Effects of Interorganizational Collaboration. In: The Academy of Management Journal 45 (2002) 1, S. 281-290

Lawrence, Thomas B.; Leca, Bernard; Zilber, Tammar B.: Institutional Work: Current Research, New Directions and Overlooked Issues. In: Organizational Studies 34 (2013) 8, S. 1023-1033

Lawrence, Thomas B.; Suddaby, Roy: Institutions and Institutional work. In: Clegg, Stewart R.; Lawrence, Thomas; Nord, Walter R. (Hrsg.): SAGE Handbook of Organization Studies. 2. Aufl. London 2006, S. 215-254

Lehmann, Burkhard: Aus der Ferne Lehren und Lernen – zu den Grundzügen eines außerordentlichen Bildungsformats. In: Fogolin, Angela (Hrsg.): Bildungsberatung im Fernlernen. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld 2012, S. 19-41

Lehmpfuhl, Uwe; Müller-Tamke, Wolfgang: Schulische Berufsausbildung mit Kammerabschluss gemäß § 43 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Ziele, Umsetzungsstrategien und Perspektiven. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 41 (2012) 1, S. 43-46. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/6809**

Leppink, Jimmie; Paas, Fred; van Gog, Tamara; van der Vleuten, Cornelies, P. M.; van Merriënboer, Jeroen J. G.: Effects of pairs of problems and examples on task performance and different types of cognitive load. In: Learning and Instruction 30 (2014), S. 32-42

Lettau, Jacqueline: Bildungswege nach einer vorzeitigen Vertragslösung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 3, S. 41-44. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8334**

Lindley, Robert M.: The Demand for Apprentice Recruits by the Engineering Industry, 1951-71. In: Scottish Journal of Political Economy, 22 (1975) 1, S. 1-24

Linten, Markus; Prüstel, Sabine: Berufsausbildung in Teilzeit. Auswahlbibliografie. Bonn 2016. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1bud_auswahlbibliographie-berufsausbildung-in-teilzeit.pdf**

Lohmeyer, Natalia; Velten, Stefanie: Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+ startet mit sechs Projekten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 48 (2019) 6, S. 16-18. – URL: **https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/10692**

Lösch, Manfred; Kau, Winand: Ein ökonometrisches Simulations- und Prognosemodell der betrieblichen Berufsausbildung. In: Greulich, Günther; Lösch, Manfred; Müller, Christian; Stier, Winfried (Hrsg.): Empirische Konjunktur- und Wachstumsforschung. Zürich 2005

Lösch, Manfred; Maier, Tobias: Ex-Ante-Prognosen für das Jahr 2020 und 2021 aus dem aktualisierten und neu geschätzten Gleichungssystem (PROSIMA20). Bochum 2020

Lukowski, Felix: Die Ausbildungsbetriebsquote als Indikator der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. In: berufsbildung – Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog 71 (2017) 163, S. 32-34

Maier, Tobias; Walden, Günter: The influence of demographic factors on the supply of company training places in Germany. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 6 (2014) 4, S. 1-14

Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo; Zika, Gerd: Indikatoren zur Abschätzung der Fachkräftesituation im Beruf. Version 1.0. Bonn 2018b

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Schneemann, Christian: Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit. Ergebnisse der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2035. BIBB Report, 07/2018. Bielefeld 2018

Maier, Tobias: Auswirkungen der „Corona-Krise" auf die duale Berufsausbildung: Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. Version 1.0 Bonn, 2020. – URL: **https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184938**

Matthes, Stephanie: Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Bonn 2019

Matthes, Stephanie; Eberhard, Verena; Gei, Julia; Borchardt, Dagmar; Christ, Alexander; Niemann, Moritz; Schratz, Rafael; Engelmann, Dorothea; Pencke, Alexander: Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung. Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016. Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8620**

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (2014) 1, S. 5-7. – URL: **https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/7188**

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Veränderungen regionaler Ausbildungsmarktlagen durch mobile Jugendliche. In: WSI-Mitteilungen 70 (2017) 8, S. 577-586

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Löst mehr Mobilität die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 3, S. 6-7. – URL: **https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/8772**

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter: Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden. Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2014

Merrilees, William J.: Alternative Models of Apprentice Recruitment: With Special Reference to the British Engineering Industry. In: Applied Economics 15 (1983) 1, S. 1-21

Milde, Bettina; Kroll, Stephan: Duale Berufsausbildung – noch attraktiv für Studienberechtigte? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 44 (2015) 4, S. 4-5. – URL: **https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/7671**

Milde, Bettina; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Weniger Ausbildungsverträge als Folge sinkender Angebots- und Nachfragezahlen. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2019. Bonn 2020

Milolaza, Anita: Internationales Handbuch der Berufsbildung – Spanien. Bielefeld 2014

Ministerium für Bildung des Landes Rheinland-Pfalz: Schulversuch BS^{20}. Abschlussbericht. Mainz 2017. – URL: **https://berufsbildendeschule.bildung-rp.de/fileadmin/user_upload/bbs/berufsbildendeschule.bildung-rp.de/Unterstuetzung_und_Beratung_fuer_Schulen/Schulversuche/BS_20/Abschlussbericht_BS20.pdf** (Stand: 23.11.2017)

Mischler, Till: Abbruch oder Neuorientierung? Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (2014) 1, S. 44-48. – URL: **https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/7188**

Molina, Óscar; Rhodes, Martin: The Political Economy of Adjustment in Mixed Market Econo-mies: A Study of Spain and Italy. In: Hancké, Bob; Rhodes, Martin; Thatcher, Mark (Hrsg.): Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions and Complementarities in the European Economy. Oxford 2007, S. 223-252

Molzberger, Gabriele (Hrsg.): Betriebliche Kompetenzentwicklung in heterogenen Lernkonstellationen gestalten. Erfahrungen und Erkenntnisse zu den Möglichkeiten arbeitsintegrierter betrieblicher Weiterbildung. Münster 2018

Moraal, Dick; Grünewald, Uwe: Moderne Weiterbildungsformen in der Arbeit und Probleme ihrer Erfassung und Bewertung in Europa. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 18/2004, S. 174-186

Moraal, Dick; Lorig, Barbara; Schreiber, Daniel; Azeez, Ulrike: Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Daten und Fakten der nationalen CVTS3-Zusatzerhebung. BIBB Report 7/2009. Bielefeld 2009. – URL: **http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_07.pdf** (Stand: 27.11.2015)

Müller, Normann: Akademikerausbildung in Deutschland: Blinde Flecken beim internationalen OECD-Vergleich. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 38 (2009) 2, S. 42-46. – URL: **https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/1713**

Müller, Normann; Koscheck, Stefan: Finanzielle Förderung beruflicher Weiterbildung. In: Kreklau, C.; Siegers, J. (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung, Bd. 1, Aktualisierungslieferung Nr. 220 (2011), Ziffer 2632

National Centre for Vocational Education Research: Historical time series of apprenticeships and traineeships in Australia from 1963 to 2018. Adelaide 2019. – URL: **https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/data/all-data/historical-time-series-of-apprenticeships-and-traineeships-in-australia-from-1963-to-2018** (Stand: 28.08.2019)

Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung: Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung 2017. Bonn 2018. – URL: **https://www.na-bibb.de/service/publikationen/publikationsdetails/wk/anzeigen/artikel/auslandsaufenthalte-in-der-berufsbildung-2017/**

Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung: Mobil in Europa mit Erasmus+ – Daten und Fakten zu Auslandsaufenthalten von Lernenden und Berufsbildungspersonal 2016–2018. Bonn 2019. – URL: **https://www.na-bibb.de/presse/news/mobil-in-europa-mit-erasmus/**

Nationale Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung & Bundesministerium für Bildung und Forschung. Nationaler Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung. Der deutsche Beitrag zum UNESCO-Weltaktionsprogramm. Berlin 2017. – URL: **https://www.bne-portal.de/sites/default/files/downloads/publikationen/Nationaler_Aktionsplan_Bildung_f%C3%BCr_nachhaltige_Entwicklung_neu.pdf**

Negrini, Lucio; Forsblom, Lara; Schumann, Stephan; Gurtner, Jean-Luc: Lehrvertragsauflösungen und die Rolle der betrieblichen Ausbildungsqualität. In: Häfeli, Kurt; Neuenschwader, Markus P.; Schumann, Stephan (Hrsg.): Berufliche Passagen im Lebenslauf. Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz. Wiesbaden 2015, S. 77-99. – URL: **http://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-658-10094-0.pdf**

Nickolaus, Reinhold; Geißel, Bernd: Electricians. In: Feasibility Study VET-LSA. A comparative analysis of occupational profiles and VET programmes in 8 European countries – International Report. Federal Ministry of Education and Research (BMBF), (Vocational Training Research volume 8). Bonn, Berlin 2009, S. 48-70

Nickolaus, Reinhold; Knöll, Bernd; Gschwendtner, Tobias: Methodische Präferenzen und ihre Effekte auf die Kompetenz- und Motivationsentwicklung – Ergebnisse aus Studien in anforderungsdifferenten elektrotechnischen Ausbildungsberufen in der Grundbildung. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 102 (2006) 4, S. 552–577

Nissen, Ursula; Keddi, Barbara; Pfeil, Patricia: Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde. Opladen 2003, S. 39

Nitzschke, Alexander; Velten, Stefanie; Dietzen, Agnes; Nickolaus, Reinhold: Die Bedeutung beruflicher Erfahrungen und fachsystematischen Wissens für die Bewältigung fachlicher Problemstellungen – eine Analyse bei angehenden Technikern und Technikerinnen. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 42 (2019), S. 1-15. – URL: **https://link.springer.com/article/10.1007/s40955-019-0132-1** (Stand: 11.09.2019)

North, Klaus; Reinhardt, Kai: Kompetenzmanagement in der Praxis – Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln. Mit vielen Fallbeispielen. Wiesbaden 2005

North, Klaus; Reinhardt, Kai; Sieber-Suter, Barbara: Kompetenzmanagement in der Praxis. 3. Auflage. Berlin 2018

Nuissl, Ekkehard: Ordnungsgrundsätze der Erwachsenenbildung in Deutschland. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 499-520

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): PISA 2012 Technical Report. Paris 2014. – URL: **http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PISA-2012-technical-report-final.pdf**

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): PISA 2018 Ergebnisse – Ländernotiz Deutschland. 2019a. – URL: **http://www.oecd.org/berlin/themen/pisa-studie/PISA2018_CN_DEU_German.pdf** (Stand: 20.01.2020)

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): PISA 2018 Ergebnisse – Was Schülerinnen und Schüler wissen und können. Band 1. 2019b. – URL: **https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/1da50379-de.pdf?expires=1579618715&id=id&accname=oid018224&checksum=87FEF41B1EE497A6E5B43FCEE927B3A2** (Stand: 20.01.2020)

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): Bildung auf einen Blick – OECD-Indikatoren. Paris 2019

Oeynhausen, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung bei der Berufswahl von Jugendlichen In: Brüggemann, Tim; Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster, New York 2020, S. 97-108

Organisation for Economic Co-operation and Development; International Labour Organization: Engaging Employers in Apprenticeship Opportunities: Making It Happen Locally. Paris 2017

Otte, Insa; Singer-Brodowski, Mandy: Verankerung von Bildung für nachhaltige Entwicklung in der dualen beruflichen Ausbildung. In: Brock, Antje; De Haan, Gerhard; Etzkorn, Nadine; Singer-Brodowski I, Mandy (Hrsg.): Wegmarken zur Transformation. Nationales Monitoring von Bildung für nachhaltige Entwicklung in Deutschland. Opladen, Berlin, Toronto 2018, S. 117-187

Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (PAS) (Hrsg.): Statistische Mitteilungen des Deutschen Volkshochschul-Verbandes. Frankfurt am Main, Jahrgänge 1991-1993

Pahl, Jörg-Peter: Berufsfelddidaktien: neue Anstöße durch das Lernfeldkonzept. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 100 (2004) 2, S. 215-229

Pätzold, Günter: Lernfelder – Lernortkooperationen. Neugestaltung beruflicher Bildung. 2. Auflage. Dortmunder Beiträge zur Pädagogik 30. Bochum 2003. – URL: **https://www.pedocs.de/volltexte/2010/1895/pdf/Paetzold_Lernfelder_D_A.pdf**

Pätzold, Günter; Walden, Günter (Hrsg.): Lernortkooperation – Stand und Perspektiven. Bonn 1999

Pellegrino, James. W.; DiBello, Louis; Goldman, Susan R.: A framework for conceptualizing and evaluating the validity of instructionally relevant assessments. Educational Psychologist, 51 (2016) 1, S. 59-81

Pfeifer, Martin; Köhlmann-Eckel, Christiane: Dauerhaft und doch flexibel – ÜBS-Förderung mit unterschiedlichen Schwerpunkten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 5, S. 20-23

Piening, Dorothea; Hausschildt, Ursel; Heinemann, Lars; Rauner, Felix: Bericht zur Studie: „Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig“. Bremen 2012

Quiñones, Miguel; Ford, Kevin; Teachout, Mark: The Relationship between Work Experience and Job Performance: A conceptual and Meta-Analytic Review. In: Personnel Psychology 48 (1995) 4, S. 887-910. – URL: **https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01785.x** (Stand: 11.09.2019)

Reichart, Elisabeth; Huntemann, Hella; Lux, Thomas: Volkshochschul-Statistik. 57. Folge, Berichtsjahr 2018. Bielefeld 2019. – URL: **http://www.die-bonn.de/doks/2019-volkshochschule-01.pdf** (Stand: 14.02.2020)

Reichart, Elisabeth; Rattinger, Joachim: Die statistische Entwicklung des Programmbereichs Arbeit-Beruf an Volkshochschulen seit den 1990er Jahren – Tiefenanalysen und Interpretationen aus der Perspektive der Praxis. In: Hessische Blätter für Volksbildung 67 (2017) 3, S. 246-256

Reißig, Birgit; Gaupp, Nora; Lex, Tilly: Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München 2008

Richter, Katja; Jahn, Robert W.: Was willst Du denn da? – Entwicklung beruflicher Identität in geschlechtsunkonventionellen Berufen – eine Einzelfallstudie. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, (2015) 29, S. 1-25

Ritter von Marx, Susanne; Kreuzer, Christine, Weber, Susanne; Bley, Sandra: Nachhaltige Gestaltungskompetenz im Einzelhandel – ein konnektivitätsorientierter Ansatz zur Spezifikation eines Kompetenzmodells. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 2020

Robinson, Chris: Facts, fiction and future. Australian apprenticeships. Adelaide 2001

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra: Determinanten vorzeitiger Lösung von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2015) 1, S. 105-135. – URL: **https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-014-0297-y**

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra: Betriebliches Vertragslösungsgeschehen in der dualen Berufsausbildung. Eine Analyse des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. In: Empirische Pädagogik 30 (2016) 3/4, S. 372-401

Röttger, Christof; Weber, Brigitte; Weber, Enzo: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. Aktuelle Daten und Indikatoren 15.10.2019. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg 2019

Rüschoff, Britta: Methoden der Kompetenzerfassung in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland. Eine systematische Überblicksstudie. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 206. Bonn 2019. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show/10485**

Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung. Abschlussbericht. Bielefeld 1974

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Presseinformation, 8.3.2018. Berlin 2018

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Die Gesamtwirtschaftliche Lage angesichts der Corona-Pandemie. Sondergutachten vom 30.03.2020. Wiesbaden 2020. – URL: **https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/sondergutachten-2020.html?returnUrl=%2F&cHash=4c131d4abb9c2cb8e7e2e4521d551aec**

Sackmann, Rosemarie; Hecker, Kristin; Konrad, Nadja; Fischer, Andreas; Kretschmer, Susanne: Evaluation des Verfahrens zur Akkreditierung von Fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch. Nürnberg 2019. – URL: **https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb530-evaluation-des-verfahrens-zur-akkreditierung-von-fachkundigen-stellen.pdf?__blob=publicationFile&v=2** (Stand: 19.02.2020)

Sailer, Michael: Die Wirkung von Gamification auf Motivation und Leistung. Wiesbaden 2016

Sauter, Anette M.; Sauter, Werner; Bender, Harald: Blended Learning: effiziente Integration von E-Learning und Präsenztraining. Neuwied 2003

Schenk, Michael; Reinhardt, Kai: Studie: Betriebliches Kompetenzmanagement: Chancen und Herausforderungen für die Praxis. Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung IFF. Magdeburg 2003

Schenk, Michael; Schnauffer, Hans-Georg; Voigt, Stefan: Kompetenzmanagement – Expertenbefragung zeigt: Anspruch und Umsetzung klaffen oft auseinander. In: Personalmanager (2005) 1, S. 19-21

Schier, Friedel; Ulrich, Joachim Gerd: Übergänge wohin? Auswirkungen sinkender Schulabgängerzahlen auf die Berufswahl und Akzeptanz von Ausbildungsangeboten. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 110 (2014) 3, S. 358-373

Schmid, Evi; Neumann, Jörg; Kriesi, Irene: Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Bildungserfolg. Ergebnisse zur zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA), 2016. In: Bundesamt für Statistik (BFS) (Hrsg.): Reihe „Statistik in der Schweiz", Fachbereich „15 Bildung und Wissenschaft". Neuchâtel 2016. – URL: **https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/560630/master**

Schmidt, Christian: Demografischer Wandel und Entwicklung berufsbildender Schulen. In: Faßhauer, Uwe; Fürstenau, Bärbel; Wuttke, Eveline (Hrsg.): Grundlagenforschung zum Dualen System und Kompetenzentwicklung in der Lehrerbildung. Opladen, Berlin 2011, S. 143-152

Schönfeld, Gudrun; Jansen, Anika; Wenzelmann, Felix; Pfeifer, Harald: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bielefeld 2016

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Tarifliche Ausbildungsvergütungen: Ergebnisse für 2019. Bonn 2020. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10818** (Stand: 02.01.2020)

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix; Pfeifer, Harald; Risius, Paula; Wehner, Caroline: Ausbildung in Deutschland – Eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. BIBB-Report 1/2020. Bonn 2020

Schöngen, Klaus: Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch? Ergebnisse einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (2003) 25, S. 5-19

Schreiber, Daniel; Gutschow, Katrin: Externen Prüfungsteilnehmern auf der Spur. Wie holen jüngere Erwachsene einen Berufsabschluss nach? BIBB Report 20/13. Bielefeld 2013. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_BIBBreport_2013_20.pdf**

Seeber, Susan; Wieck, Markus; Baethge-Kinsky, Volker; Boschke, Vanessa; Michaelis, Christian; Busse, Robin; Geiser, Patrick: Ländermonitor berufliche Bildung 2019. Ein Vergleich der Bundesländer mit vertiefender Analyse zu Passungsproblemen im dualen System. Bielefeld 2019a

Seeber, Susan; Wieck, Markus; Baethge-Kinsky, Volker; Boschke, Vanessa; Michaelis, Christian; Busse, Robin; Geiser, Patrick: Ländermonitor berufliche Bildung 2019. Tabellenanhang. Bielefeld 2019b

Seibert, Holger; Wydra-Somaggio, Gabriele: Meist gelingt ein nahtloser Übergang. IAB-Kurzbericht 20/2017. Nürnberg 2017

Settelmeyer, Anke; Erbe, Jessica: Migrationshintergrund: Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung. Bonn 2010. – URL: **http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_112_migrationshintergrund.pdf**

Shavelson, Richard J.: Assessing business-planning competence using the Collegiate Learning Assessment as a prototype. In: Empirical research in vocational education and training 4 (2012) 1, S. 43-65

Siegel, Sidney; Castellan, N. John: Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences. 2nd Ed. New York u. a. 1988

Solga, Heike; Pfahl, Lisa: Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen (WZBrief Bildung 07). Berlin 2009

Srbeny, Christian; Hemkes, Barbara: Wo und wie lernt man nachhaltiges Handeln in der Ausbildung? Neuer BIBB-Förderschwerpunkt mit zwölf Modellversuchen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 1, S. 44-45. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8256**

Stalder, Barbara E.; Schmid, Evi: Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss. Bern 2016

Statistics Canada: Number of apprenticeship program registrations (Table 37-10-0023-01). Ottawa 2019. – URL: **https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/cv.action?pid=3710002301#timeframe** (Stand: 04.09.2019)

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Sonderprogramm; Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen („WeGebAU 2007ff."); Nürnberg: Dezember 2017

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Sonderprogramm; Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen („WeGebAU 2007 ff."); Nürnberg: März 2019

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Qualitäts- und Ergebnisbericht der integrierten Ausbildungsberichterstattung. Wiesbaden 2011

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Fachserie 11 Reihe 2. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge a

Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge b

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden 2015

Statistisches Bundesamt: Auszubildende am 31.12. nach Ausbildungsbereichen für das Berichtsjahr und das Vorjahr sowie die Veränderung zum Vorjahr. Wiesbaden 2017a. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Tabellen/azubi-ausbildungsbereich.html** (Stand: 28.08.2019)

Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 087 vom 10. März 2017: Erneut starker Anstieg der Anfänger bei Bildungsprogrammen im Übergangsbereich im Jahr 2016. Wiesbaden 2017b. – URL: **www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_087_212.html**

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2017. Wiesbaden 2017c

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2018. Wiesbaden, 2018

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2018. Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden 2019a

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Schutzsuchende 2018. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. Fachserie 1 Reihe 2.4. Wiesbaden 2019b

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2017/2018. Fachserie 11, Reihe 1. Korrigierte Fassung vom 27.02.2019. Wiesbaden 2019c

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2018, Fachserie 11 Reihe 8, Wiesbaden August 2019d. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsfinanzen-Ausbildungsfoerderung/Publikationen/Downloads-Ausbildungsfoerderung/aufstiegsfortbildung-2110800187004.html**

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Bildung 2018, Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden 2019e. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/berufliche-bildung-2110300187004.pdf?__blob=publicationFile**

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2018/19. Fachserie 11 Reihe 2, Wiesbaden 2019f

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980-2017. Fachserie 11 Reihe 4.3.1. Wiesbaden 2019g

Statistisches Bundesamt: Bildungsfinanzbericht 2019. Wiesbaden 2019h

Statistisches Bundesamt: Erhebung bei Anbietern von Aufstiegsfortbildung 2017. Wiesbaden 2019i. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publikationen/Downloads-Weiterbildung/aufstiegsfortbildung-5215501179004.pdf?__blob=publicationFile** (Stand: 20.01.2020)

Statistisches Bundesamt: GENESIS-Online, Datenbank Aufstiegsfortbildungsförderung, Wiesbaden 2019j. – URL: **https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz&language=de&sequenz=statistikTabellen&selectionname=21421**

Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2018. Wiesbaden 2019k

Statistisches Bundesamt: Internationale Arbeitsorganisation (ILO) – Arbeitsmarktstatistik. Wiesbaden 2019l. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeterungen-arbeitsmarktstatistik-ilo.html** (Stand: 28.08.2019)

Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten. Reallohnindex und Nominallohnindex – 2. Vierteljahr 2019. Wiesbaden 2019m. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Realloehne-Nettoverdienste/_inhalt.html#sprg233008**

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2019. Wiesbaden 2019n

Statistisches Bundesamt: Zahl der Woche. Pressemitteilung Nr. 37 vom 10. September 2019. Wiesbaden 2019o

Statistisches Bundesamt: Zuwanderung 2018: Deutschland wächst um 400.000 Menschen. Pressemitteilung Nr. 271 vom 16. Juli 2019. Wiesbaden 2019p

Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsfortschreibung, Genesis-Online Datenbank. Themen: Bevölkerung, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Tabelle 12411-0006. 2020a. – URL: **https://www-genesis.destatis.de/genesis/online**

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Allgemeinbildende Schulen, Fachserie 11 Reihe 1, Schuljahr 2018/2019. Wiesbaden 2020b

Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2019. Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Wiesbaden 2020c

Statistisches Bundesamt: Studierende an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.1. Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. Wiesbaden 2020d

Statweb Denmark: (PRK) Indg. aftaler år til dato ult. perioden og Tid – Kalenderår og PRK Aftaletype og PRK Uddannelse. 2019

Steedman, Hilary: The state of apprenticeship in 2010: International comparisons – Australia, Austria, England, France, Germany, Ireland, Sweden, Switzerland: A report for the Apprenticeship Ambassadors Network. London 2010

Stöhr, Andreas: Prüfungen in der dualen Berufsausbildung. Bonn 2017. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8276**

Struwe, Ulrike: Frauen und Männer in IT-Ausbildung und Beruf – Idee-IT. Aktuelle Ergebnisse der Begleitforschung. Kurzfassung, Frauen geben Technik neue Impulse, e. V. Bielefeld 2004

Süssmuth, Rita; Eisfeld, Karl Heinz: Volkshochschule. Erwachsenenbildung/Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 763-784

Technopolis Group: Konzept zur Steigerung der Mobilität und Flexibilität auszubildender Jugendlicher. Kurzfassung der Ergebnisse eines Projektes im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Berlin 2015

Tiemann, Michael; Schade, Hans-Joachim; Helmrich, Robert; Hall, Anja; Braun, Uta; Bott, Peter: Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992. Bonn 2008

Troltsch, Klaus; Gerhards, Christian: Standardisierte Betriebsbefragungen. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp Christian (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 3. aktualisierte Auflage. Bielefeld 2018, S. 811-814

Troltsch, Klaus; Mohr, Sabine: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenz-entwicklung. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp Christian (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 3. aktualisierte Auflage. Bielefeld 2018, S. 673–680.

Uhly, Alexandra: Strukturen und Entwicklungen im Bereich technischer Ausbildungsberufe des dualen Systems der Berufsausbildung. Empirische Analysen auf der Basis der Berufsbildungsstatistik. Gutachten im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Studien zum deutschen Innovationssystem Nr.2/2007. Bonn 2006a. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/sdi-02-07.pdf**

Uhly, Alexandra: Weitreichende Verbesserungen der Berufsbildungsstatistik ab April 2007. Zur Aussagekraft der Berufsbildungsstatistik für die Berufsbildungsforschung und Politikberatung. In: Krekel, Elisabeth M.; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen. Die Ausbildungsstatistik und ihr Beitrag für Praxis, Politik und Wissenschaft. Forschung Spezial, Heft 11. Bonn 2006b, S. 39-63

Uhly, Alexandra: Der berufsstrukturelle Wandel in der dualen Berufsausbildung: empirische Befunde auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 209-257

Uhly, Alexandra: Kurzexpertise zur „Variablendefinition Anschlussvertrag" im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Bonn 2011 – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_expertise_neuabgrenzung_anschlussvertraege.pdf**

Uhly, Alexandra: Die Konstruktion von Kohortendatensätzen auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Am Beispiel der Anfängerkohorte 2008. Diskussionspapier. Bonn 2012. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_methodenpapier_kohortendatensaetze_bbs_bibb.pdf**

Uhly, Alexandra: Stellungnahme des BIBB zu Fragen anlässlich des Fachgesprächs im Ausschuss für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie „Lösung von Ausbildungsverhältnissen von Jugendlichen" vom 21. August 2013, Landtag Brandenburg. 2013a. – URL: **https://www.yumpu.com/de/document/view/25154312/landtag-brandenburg-p-aasff-5-42-1-protokoll-teil-1/48**

Uhly, Alexandra: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013b) 6, S. 4f. – URL: **https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/publication/download/7162**

Uhly, Alexandra: Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere 157. Bonn 2015. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wdp-157_barrierefrei.pdf**

Uhly, Alexandra: Berufsbildungsstatistik. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildungsforschung. 3. aktualisierte Auflage. Bielefeld 2018, S. 279-284

Uhly, Alexandra: Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung – nach einzelnen Nationalitäten, Deutschland 2008 bis 2018. Ergebnisse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2019a (Datensystem Auszubildende [DAZUBI] Zusatztabellen). – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_auslaendische-azubis_einzelne-nationalitaeten_2008-2018.xlsx**

Uhly, Alexandra: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Auszubildenden-Daten, Berufsmerkmale, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Datenstand 2018 (Stand Überarbeitung: 13. März 2020). Bonn 2019b. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf**

Uhly, Alexandra: Teilzeitberufsausbildung – selten genutzt, aber mit guten Prüfungserfolgsquoten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2/2020a, S. 51ff. – URL: **https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/publication/download/16458**

Uhly, Alexandra: Teilzeitberufsausbildung in der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO). Empirische Befunde zu Strukturen und Entwicklungen sowie zu Ausbildungsverläufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. (in Vorbereitung) 2020b

Uhly, Alexandra; Flemming, Simone; Schmidt, Daniel; Schüller, Frank: Zwei Erhebungen zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Konzeptionelle Unterschiede zwischen der „Berufsbildungsstatistik zum 31.12." und der „BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09." Bonn, Wiesbaden 2009 (korrigierte Fassung 2019). – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausweitstat_methodenpapier-vergleich-BIBB-StBA-2009.pdf**

Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Hinweise zu den einzelnen Berichtsjahren der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.). Datenstand 2018 (Stand Überarbeitung: 12. März 2020). Bonn 2019. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf**

Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan; Krekel, Elisabeth M.: Strukturen und Entwicklungen der zweijährigen Ausbildungsberufe des dualen Systems. Ergebnisse aus der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) sowie der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 128. Bonn 2011

Uhly, Alexandra; Troltsch, Klaus: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungs- und Wissensökonomie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 105 (2009) 1, S. 15-32

Ulrich, Joachim Gerd: Benachteiligung – was ist das? Überlegungen zu Stigmatisierung und Marginalisierung im Bereich der Lehrlingsausbildung. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 67 (1998) 4, S. 370-380

Ulrich, Joachim Gerd: Jugendliche im Übergangssystem – eine Bestandsaufnahme. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, bwp@ Spezial 4, Hochschultage Berufliche Bildung 2008, September 2008. – URL: **http://www.bwpat.de/ht2008/ws12/ulrich_ws12-ht2008_spezial4.pdf**

Ulrich, Joachim Gerd: Der institutionelle Rahmen des Zugangs in duale Berufsausbildung und seine Folgen für die Bildungschancen von Jugendlichen. In: Scherr, Albert (Hrsg.): Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf. Weinheim und Basel 2015, S. 54-79

Ulrich, Joachim Gerd: Berufsmerkmale und ihre Bedeutung für die Besetzungsprobleme von betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 45 (2016) 4, S. 16-20

Ulrich, Joachim Gerd: Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Ursachen und Lösungsansätze. In: Ausbilder-Handbuch Kapitel 5.2.1.4 – 214. Ergänzungslieferung vom März 2019

Ulrich, Joachim Gerd; Ehrenthal, Bettina; Häfner, Elfriede: Regionale Mobilitätsbereitschaft und Mobilität der Ausbildungsstellenbewerber. In: Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bielefeld 2006, S. 99-120

Van Merriënboer, Jeroen; Kirschner, Paul: Ten steps to complex learning. 2nd Ed. New York 2013

VBA – Verordnung über die Berufsausbildungen zum Verkäufer und zur Verkäuferin sowie zum Kaufmann im Einzelhandel und zur Kauffrau im Einzelhandel vom 13. März 2017. In: Bundesgesetztblatt 2017 Teil I Nr.13 vom 20. März 2017

Velten, Stefanie: What affects vocational comptencies in German post-secondary VET? Journal of Cross-Disciplinary Subjects in Education 8 (2017) 2, S. 3091-3102. – URL: **https://infonomics-society.org/wp-content/uploads/ijcdse/published-papers/volume-8-2017/What-Affects-Vocational-Competencies-in-German-Post-secondary-VET.pdf** (Stand: 11.09.2019)

Velten, Stefanie; Nitzschke, Alexander; Nickolaus, Reinhold; Walker, Felix: Die Fachkompetenzstruktur von Technikern für Elektrotechnik und Einflussfaktoren auf ihre Kompetenzentwicklung. Journal of Technical Education 6 (2018) 1, S. 201-222. – URL: **http://www.journal-of-technical-education.de/index.php/joted/article/view/105** (Stand 11.09.2019)

Vollmer, Kirsten; Mettin Gisela; Frohnenberg, Claudia: Orientierungshilfe Fachkraft zur Arbeits und Berufsförderung. Ein kompetenzorientiertes und personenzentriertes Fortbildungsprofil. Bonn 2019. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10161**

Walden, Günter: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungsgesellschaft? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 36 (2007) 6, S. 43-46

Weber, Susanne; Beck, Klaus; Köller, Olaf: Potentiale in der beruflichen Bildung sichtbar machen. In: Unterrichtswissenschaft 44 (2016) 2, S. 106-113

Weber, Susanne; Schumann, Matthias; Achtenhagen, Frank; Bley, Sandra; Hackenberg, Tobias; Kreuzer, Christine; Meyer von Wolff, Raphael; Off, Mona; Ritter von Marx, Susanne; Wesseloh, Henrik (in Vorbereitung): Entwicklung einer App-basierten Lernumgebung zur Vermittlung einer innovativen Gestaltungskompetenz im Einzelhandel (Inno-BBNE). Im Abschlussband des Förderschwerpunkts „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019“.

Weber, Susanne; Wiethe-Körprich, Michaela; Bley, Sandra; Weiß, Christine; Draxler, Clemens; Gürer, Can: Modellierung und Validierung eines Intrapreneurship-Kompetenz-Modells bei Industriekaufleuten. In: Unterrichtswissenschaft 44 (2016) 2, S. 149-168

Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Methodische Hinweise zur Revision der Berechnungsweise. Bonn 2020. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10818** (Stand: 02.01.2020)

Werner, Rudolf: Entwicklung der Berufsbildungsstatistik – Grundlagen und Inhalte seit 1950. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 29 (2000) 4, S. 23-28. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/1658**

Widany, Sarah; Reichart, Elisabeth; Ambos, Ingrid; Huff, Markus: Datennutzung der VHS- und Verbundstatistik. Potenziale für Bildungsforschung, -politik und -praxis. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 43 (2020), S. 75-95

Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlinge in Österreich 2018. Wien 2019a. – URL: **http://wko.at/statistik/jahrbuch/lehrlinge18.pdf** (Stand: 05.09.2019)

Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik. Hauptergebnisse der WKO-Lehrlingsstatistik. Lehrlinge nach Bundesländern: 2002-2018. Wien 2019b. – URL: **https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html** (Stand: 05.09.2019)

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens. Vierter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Berlin 2019. – URL: **https://www.wissenschaftsrat.de/download/2019/7515-19.pdf** (Stand: 26.03.2019)

Witt, Susanne: Recht in der Weiterbildung. Bonn 2017. – URL: **https://wb-web.de/dossiers/recht-weiterbildung.html**

Wolter, Marc Ingo; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Winnige, Stefan: Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie. Szenario-Rechnungen im Rahmen der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Wissenschaftliche Diskussionspapiere 200. Bonn 2019

Zentralverband des Deutschen Handwerks: Neue Studie von ZDH und Bitkom: So digitalisiert ist das Handwerk in 2020. Berlin 2020. – URL: **https://www.handwerkdigital.de/cgi-bin/scgi?sid=1&se=1&kd=0&sp=deu&artikellfd=100561&bef=oeffneartikel#**

Ziegler, Birgit; Engin, Gaby; Rotter, Elisabeth: Berufliche Aspirationen erfassen und reflektieren. Theoretischer Hintergrund, Merkmale und Umsetzungsmöglichkeiten am Beispiel eines Online Tools In: Brüggemann, Tim; Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster, New York 2020, S. 415-426

Zika, Gerd; Maier, Tobias; Mönnig, Anke: Auswirkungen der Zuwanderung Geflüchteter auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Bonn 2017

Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Bernhardt, Florian; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Sonnenburg, Anja; Ulrich, Philip; Wolter, Marc Ingo: Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für regionale Arbeitsmärkte. IAB-Forschungsbericht 01/2020. – URL: **http://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb0120.pdf**

Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Kalinowski, Michael; Krebs, Bennet; Maier, Tobias; Winnige, Stefan; Grossman, Anett; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Wolter, Marc Ingo: BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“ 4. Zwischenbericht. (Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht, unveröffentlicht). Berlin 2020

Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo; Maier, Tobias; Grossman, Anett; Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Schneemann, Christian; Winnige, Stefan: BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“. IAB-Forschungsbericht 05/2019. Nürnberg 2019. – URL: **https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb526-1k-bmas-prognose-digitalisierte-arbeitswelt.html**

Zinke, Gert; Schenk, Harald; Kröll, Jan: Ergebnisse einer Online Befragung zur Berufsfeldanalyse der industriellen Elektroberufe. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn 2014. – URL: **https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/verweise/so_42395%204%20Ergebnisse_einer_Online-Befragung.pdf** (Stand: 11.09.2019)

Zlatkin-Troitschanskaia, Olga; Seidel, Jana: Kompetenz und ihre Erfassung – das neue „Theorie-Empirie Problem“ der empirischen Bildungsforschung? In: Zlatkin-Troitschanskaia, Olga (Hrsg.): Stationen empirischer Bildungsforschung. Traditionslinien und Perspektiven. Wiesbaden 2011, S. 218-233

Zöller, Maria: Vollzeitschulische Ausbildungsgänge mit einem beruflichen Abschluss gemäß und außerhalb BBiG/HwO – Vertiefende Analysen der Entwicklungen in Deutschland. Bonn 2015

Schlagwortverzeichnis

Schlagwort	Kapitel
Abbruchquote siehe Vertragslösung und Vertragslösungsquote	
Abkürzung siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik)	
Abschlussprüfung siehe Prüfung – Abschlussprüfung	
Absolventen/Absolventinnen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Absolventen/Absolventinnen, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Adult Education Survey (AES)	B1.1, D1.2
Aktivierungshilfen	A9.4.1
Altbewerber/-innen (Ausbildungsmarkt)	A1.1.3
Alter bei Abschluss der Ausbildungsverträge (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse, Alter (Berufsbildungsstatistik)	
Alter der Absolventen/Absolventinnen (Berufsbildungsstatistik) siehe Absolventen/Absolventinnen, Alter (Berufsbildungsstatistik)	
Alter der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik) siehe Auszubildende, Alter (Berufsbildungsstatistik)	
Anbietertypen in der Weiterbildung	B2.1.1, B2.1.2
Anerkannte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	D4
Anerkennung, informell erworbene Kompetenzen	A5.7
Anfänger/-innen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Anfänger/-innen (integrierte Ausbildungsberichterstattung)	A4.1, A4.2
Anfänger/-innen (schulische Ausbildungsgänge)	A6.1.1, A6.1.2
Anforderungsanalyse	C2.1.1
Angebot an Ausbildungsstellen	A7.3
Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), traditionelle	A1.1, D2
Angebots-Nachfrage-Relation, erweitert (eANR)	A1.1
Angebotspotenzial	D2
Angelernte	A11.1, A11.2. A11.3
Anschlussverträge nach BBiG/HwO (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Anschlussverträge nach BBiG/HwO (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Arbeitsförderung	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4

Schlagwort	Kapitel
Arbeitskräfteprojektion	A10.2
Arbeitslosenquoten (junge Fachkräfte)	A10.1.2. A10.1.3
Arbeitslosenquoten im internationalen Vergleich	D1.3
Arbeitslosenquoten nach Berufsabschlüssen	A10.1.3
Assistentenausbildung	A4.1, A6.1.2
Asylherkunftsland	A5.2, A5.5.1, A5.8, A12.1
Asylstatistik	A12.2
Attraktivität, duale Ausbildung	A9.2
Aufstiegsfortbildung	B3.2, B4.4
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	B3.2
Aufstiegsstipendium siehe Programm Aufstiegsstipendium	
Aufwendungen (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
Ausbilder, betriebliche Ausbildung siehe Ausbildungspersonal	
Ausbildereignungsprüfungen siehe Prüfung – Ausbildereignungsprüfung	
Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)	A5.9, B4.4
Ausbildung im öffentlichen Dienst (Personalstandstatistik Statistisches Bundesamt)	A6.2
Ausbildung nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung, bundesrechtlich geregelt	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3, D4
Ausbildung, landesrechtlich geregelt	A4.1, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung, schulisch – siehe schulische Berufsausbildung	
AusbildungPlus	A6.3
Ausbildungsabbruch siehe Vertragslösung und Vertagslösungsquote	
Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen, Durchschnittsalter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsabsolventenquote (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsaktivität von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsanfänger/-innen (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.8
Ausbildungsanfänger/-innen, Durchschnittsalter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsanfängerquote (AAQ, Berufsbildungsstatistik)	A5.8, A12.1
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	A9.3, A9.4, A12.2
Ausbildungsbegleitung	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Ausbildungsberechtigung von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsbereiche siehe Zuständigkeitsbereiche	
Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (Berufsbildungsstatistik)	A3.3, A5.1, A5.3, A5.4, A5.5, A5.6, A5.7
Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2, A3.3
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO mit Anrechnungsmöglichkeit	A3.1, A3.2, A5.1
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Fachrichtungen	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Schwerpunkten	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Wahlqualifikationen	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Zusatzqualifikationen	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, neue und modernisierte (Ausbildungsordnungen)	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, neue und modernisierte (Berufsbildungsstatistik)	A5.5
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, neue und modernisierte (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsbeteiligung von Betrieben	A7.1, A7.4
Ausbildungsbeteiligung von Migranten und Migrantinnen	A12, A12.1
Ausbildungsbeteiligungsquote der Jugendlichen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsbetriebsquote	A5.8, A7.1, A7.4
Ausbildungsdauer nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2
Ausbildungsförderung	A9.3
Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO siehe Schulische Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO	
Ausbildungsgänge, vollzeitschulisch siehe Berufsausbildung, vollzeitschulisch	
Ausbildungsgeschehen (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2
Ausbildungsinteressierte	A1.1
Ausbildungskosten	A9.2, A9.3
Ausbildungsmarkt	A1.1, A8.2
Ausbildungsmarktbilanz	A1.1, A1.2
Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)	A1.1
Ausbildungsordnung	A3.1, A3.2
Ausbildungsordnungen, Strukturmerkmale siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, Strukturmerkmale	
Ausbildungspersonal	A5.9

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsplatzangebot	A1.1, D2
Ausbildungsplatzangebot, Vorausschätzung für 2020	D2
Ausbildungsplätze, außerbetriebliche siehe Ausbildungsplätze, überwiegend öffentlich finanzierte	
Ausbildungsplätze, überwiegend öffentlich finanzierte	A1.1.1, A1.1.2, A1.2, A5.3, A5.4, A5.5.2
Ausbildungsplätze, unbesetzte	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.4, A2.1, A2.2, A7.3
Ausbildungsplatznachfrage	A1.1, D2
Ausbildungsplatznachfrage, Vorausschätzung für 2020	D2
Ausbildungsquote	A6.2, A7.1, A7.4, D1.1
Ausbildungsquote im internationalen Vergleich	D1.1
Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO	A1.2, A3.3, A5.1, A5.4
Ausbildungsstellen siehe Ausbildungsplätze und Berufsausbildungsstellen	
Ausbildungsstellenbewerber siehe Bewerber/-innen	
Ausbildungsvergütung	A5.6, A9.1
Ausbildungsverträge	D1.1
Ausbildungsverträge, begonnene	A5.3
Ausbildungsverträge, Bestand am 31.12. (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
Ausbildungsverträge, betriebliche – betrieblich finanzierte (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.1, A1.2
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.4, A5.8
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetriebliche (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetriebliche (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, zweijährige Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.1, A5.3, A5.4, A5.5.1, A5.6, A9.2
Ausbildungsverträge, zweijährige Berufe (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsvorbereitung siehe Berufsvorbereitung	

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungswechsel	A5.3
AusbildungWeltweit	D3
Ausgaben der öffentlichen Hand (Aus- und Weiterbildung)	B3.5, A9.3
Ausländer/-innen (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Ausländische Auszubildende (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
Ausländische Berufsabschlüsse siehe Berufsabschlüsse, ausländische	
Auslandsaufenthalte (Mobilität)	D3
Auspendler	A8.2
Außerbetriebliche Ausbildung siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte (BIBB-Erhebung 30. September, Berufsbildungsstatistik)	
Australien	D1.1
Auszubildende (Auswertungen Nationales Bildungspanel)	A8.3
Auszubildende (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Auszubildende (Beschäftigungsstatistik)	A7.1
Auszubildende, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1, A5.8
Auszubildende, Bestandszahlen (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
Auszubildende, Geschlecht (Berufsbildungsstatistik)	A5.2, A5.5.2
Auszubildende, schulische Vorbildung, höchster allgemeinbildender Schulabschluss (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1
Auszubildende, Staatsangehörigkeit (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018	A8.1, A12, A12.1
BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018	A8.1
Begabtenförderung berufliche Bildung siehe Programm Weiterbildungsstipendium/ Programm Aufstiegsstipendium	
Behinderung/Behinderte Menschen siehe Menschen mit Behinderungen	
Berufe für Menschen mit Behinderung (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Berufe für Menschen mit Behinderung (BIBB-Erhebung 30.09.)	A1.2
Berufe siehe Ausbildungsberufe, Fortbildungsabschlüsse	
Berufliche Erstausbildung	C2.1.2, C2.2.3
Berufliche Fortbildung und Umschulung (BBiG/HwO)	B4.1
Berufliche Kompetenzen	C2.1.2, C2.2.3
Berufliche Tätigkeiten	D2
Berufliche Weiterbildung siehe Weiterbildung, berufliche	

Schlagwort	Kapitel
Beruflicher Verbleib siehe Übergang Ausbildung – Beschäftigung	
Berufsabschluss	A11.1, A11.2, A11.3,
Berufsabschluss (nachträglicher Erwerb)	B3.4
Berufsabschlüsse, ausländische – Anerkennung	D4
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)	A9.4, A9.4.1
Berufsausbildung siehe Ausbildung	
Berufsausbildung, Finanzierung	A9.2, A9.3
Berufsausbildung, vollzeitschulisch	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Berufsausbildungsstellen, gemeldete (Ausbildungsmarkt)	A1.1
Berufsausbildungsstellen, unbesetzte (Ausbildungsmarkt)	A1.1
Berufsausbildungsstellen, unbesetzte (Qualifizierungspanel)	A7.3
Berufsbegleitende Studiengänge	B2.3
Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung	C2.2.2, C2.2.3
Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder	A5.1, 5.3, A5.4, A5.5.2, A5.8
Berufsbildungsstatistik, vertragsbezogene Einzeldatenerfassung (Einzeldatenerhebung)	A5.1, A5.2
Berufsbildungsstatistik, Aggregatdatenerhebung	A5.2
Berufsbildungsstatistik, neue Merkmale	A5.1, A5.3
Berufsbildungsstatistik, Revision	A5.2
Berufsbildungsstatistik, Verlaufsdaten	A5.1
Berufseinstiegsbegleitung	A9.3, A9.4.1, A12.2.1
Berufserfahrung, Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Berufsfachschulen	A3.4, A4.1, A5.5.2, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3, A9.3
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)	A4.1, A5.5.2, A9.3
Berufsgruppen	A5.5.1
Berufsorientierung	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Berufsschule	A3.4
Berufsstruktur (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Berufsvorbereitung	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Berufsvorbereitung, Maßnahmen der BA	A9.4, A9.4.1

Schlagwort	Kapitel
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	A1.1.1, A4.1, A5.5.2, A9.3, A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3
Berufswahl	A1.1
Berwerber/-innen mit Fluchthintergrund	A8.1, A12.1, A12.2.1, A12.2.2
Beschäftigte, sozialversicherungspflichtig (Beschäftigungsstatistik)	A7.1
Besetzungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.1, A1.1.2
Betriebliche Ausbildung	D1.1, A9.2
Betriebliche Ausbildungsbeteiligung siehe Ausbildungsbeteiligung von Betrieben	
Betriebliche Bildungsarbeit	C4.2
Betriebliche Weiterbildung	C4.1, B1.2.2
Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (IAB-Betriebspanel)	B1.2.1
Betriebliche Weiterbildungsquote (IAB-Betriebspanel)	B1.2.1
Betriebsfallstudien	C4.2
Bewerber/-in um Ausbildungsstellen (gemeldete)	D2
Bewerber/-innen	A1.1, A8.2
Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund	A8.1
Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund	A8.1, A12, A12.1
Bewerber/-innen, alternativ verbliebene	A1.1.3, A1.1.4, A12.2.2, D2
Bewerber/-innen, im Kontext von Fluchtmigration	A12.2
Bewerber/-innen, offiziell unbekannt verbliebene	A1.1.3, A1.1.4, A12.1, A12.2.2, D2
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung	C3.1
BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September	A1.2
BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen	A10.2
BIBB-Qualifizierungspanel	A7.4
Bildungsausgaben	A9.3, B3.5
Bildungsfinanzierung	A9.3, B3.5, B3.6
Bildungsgutschein	B3.1, B3.6
Bildungsketten	A9.4
Bildungspersonal siehe Ausbildungspersonal	
Bildungsprämie siehe Programm Bildungsprämie	
Blended Learning	B2.3
Bundesländer	A5.5.2, A10.2,

Schlagwort	Kapitel
Bundesprogramm	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Curriculum-Instruktion-Assessment-Triade	C2.2.3
CVTS (Continuing Vocational Training Survey)	B1.2.2, C4.1
Dänemark	D1.1
Demografische Entwicklung	A4.1, A4.2
Dienstleistungsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Digitale Lehr- und Lernformate	B2.1.2, C2.2.3
Digitale Lehr- und Lernmedien	B2.1.2
Digitale Lehr-Lern-Infrastrukutr	B2.1.2
Digitalisierung	A3.3, A7.4, A9.5, B2.1.2, C4.1
Distance Education	B2.3
Distance Learning	B2.3
Domänenanalyse	C2.2.3
Duale Ausbildungsberufe siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	
Duale Studiengänge (Duales Studium)	A6.3
DZHW-Studienberechtigtenpanel	A8.4
Einmündung von jungen Fachkräften in Beschäftigung	A10.1.2, A10.1.3
Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (EQI)	A1.1.2, A1.1.3
Einpendler	A8.2
Einstiegsqualifizierung	A1.1.3, A4.1, A5.5.2, A8.1, A9.3, A9.4, A9.4,1, A12.2.1, A12.2.2
Einzelhandel	C2.2.3
ERASMUS+	D3
Erfolgsquote Abschlussprüfungen im dualen System (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Erfolgsquote Fortbildungs- und Meisterprüfungen	B4.4
Erste Schwelle siehe Übergang Schule – Beruf (Ausbildung)	
Erwerbslosenquoten	A10.1.2, A10.1.3
Erwerbslosenquoten nach Berufsabschlüssen	A10.1.3
Erwerbstätige	A10.2
EU-Arbeitsprogramm 2020 siehe Gemeinsames europäisches Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“	
Europa (Mobilität in der Berufsbildung)	D3
Europäische Benchmarks für die berufliche Bildung	D1.2

Schlagwort	Kapitel
Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung siehe CVTS	
Europäischer Sozialfond (ESF)	B3.6
Externenprüfung siehe Prüfung – Externenprüfung	
Fachhochschulen	A4.1, B3.3.2
Fachkräfteengpässe siehe Passungsprobleme	
Fachkräfteindikator	A10.2
Fachkräfteprojektion	A10.2
Fachkräftesituation	A10.2
Fachpraktikerregelungen	A3.3
Fachschulen	B4.3
Fachstelle überaus	A9.4, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Fernlernen	B2.3
Fernstudium	B2.3
Fernunterricht	B2.3
Finanzierung betrieblicher Weiterbildung siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Flüchtlinge (siehe auch Geflüchtete)	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A12.2.1
Fluchtmigration	A8.1, A12.2, A12.2.1, A12.2.2
Foraus.de	A5.9
Förderinitiative des BMBF	C2.1.3, C2.2.3
Förderprogramme	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1
Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen	B3.2
Fortbildung	C2.2.1
Fortbildungsabschlüsse, anerkannt	B4.1
Fortbildungsordnungen/Fortbildungsverordnungen	B4.1, B4.2, B4.4
Fortbildungsprüfungen siehe Prüfung – Fortbildungsprüfung	
Frankreich	D1.1
Freie Berufe siehe Zuständigkeitsbereiche	
Gamification	C2.2.3
Geflüchtete (siehe auch Flüchtlinge)	A1.1, A4.1, A5.2, A5.8, A8.1, A9.4.1, A12.1, A12.2, A12.2.1, A12.2.2

Schlagwort	Kapitel
Gemeinsames europäisches Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“	D1.2
Geregelte Fortbildungsabschlüsse siehe Fortbildungsabschlüsse	
Geschäftsklima (Klimawert) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe)	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Gesundheitsfachberufe	B3.3.1
Gutscheinprogramm (Bildungsgutscheine)	B3.6
Handwerk siehe Zuständigkeitsbereiche	
Hauptschülerberufe	A1.1
Haushaltsmittel (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
Hauswirtschaft siehe Zuständigkeitsbereiche	
Herkunft siehe Migrationshintergrund	
Hochschulzugangsberechtigung siehe Studienberechtigte	
IAB-Betriebspanel	A7.2, A10.1.1, B1.2.1
Industrie und Handel siehe Zuständigkeitsbereiche	
Informell erworbene Kompetenzen, Anerkennung	A5.7
Informelles Lernen	C4.3
Initiative Bildungsketten	A9.4
Inklusion	A3.3
Integration	A12.2
Integrierte Ausbildungsberichterstattung (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2
Internationaler Vergleich	B1.2.2, D1.2
Internationaler Vergleich (Kompetenzentwicklung)	D2
Internationalisierung	D3
ISCED (Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens)	D1.2
Italien	D2
IT-Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Itemresponse Theorie	C2.2.3
Jugendarbeitslosenquote im internationalen Vergleich	D1.3
Jugendarbeitslosigkeit	A10.1.2, A10.1.3, D1.3
Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich	D1.3
Jugendberufsagenturen	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4

Schlagwort	Kapitel
Jugendhilfe	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Jugendliche mit Migrationshintergrund	A12.1, A12.2, A12.2.1, A12.2.2, A12.2.3
Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte	
Junge Menschen ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte	
Kammerprüfung	A5.7
Kanada	D1.1
Klimawert (Geschäftsklima) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Kompetenzanforderungen	C3.2
Kompetenzdiagnostik	C2.1.1, C2.1.2, C2.2.1, C2.2.3
Kompetenzen	C1, C2.2.2, C2.2.3
Kompetenzen von Auszubildenden	C2.1.3, C2.2.3
Kompetenzen, fachliche	C2.2.1, C2.2.3
Kompetenzentwicklung	C1, C4.1, C4.3
Kompetenzmanagement	C1, C4.3,
Kompetenzmessung in der beruflichen Ausbildung	C1, C2.1.1, C2.1.2, C2.1.3, C2.2.1, C2.2.3
Kompetenzmodelle	C1, C2.2.3
Kompetenzmodellierung	C2.1.1, C2.2.3
Kompetenzschemata	C2.2.3, C3.2
Kompetenzzentren	A9.5
Kompetenzzentren siehe Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	
Konten des Ausbildungsgeschehens (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2
Korea	D2
Kosten der beruflichen Ausbildung	A9.1, A9.2, A9.3
Kündigung (des Ausbildungsvertrags)	A5.6, A8.3
Länderprogramme	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Landwirtschaft siehe Zuständigkeitsbereiche	
Langfristige Entwicklungen	A10.2
Lebensbegleitendes/Lebenslanges Lernen	B1.2.2, B2.3, B3.6, C4.1
Lern-App Einzelhandel	C2.2.3
Lernen in der Arbeit	C4.3

Schlagwort	Kapitel
Lernfeldkonzept	A3.4
Lernortkooperation	A3.4
Lösungsquote, Ausbildungsvertrag (Berufsbildungsstatistik) siehe Vertragslösungsquote (Berufsbildungsstatistik)	
Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung	B3.1
Mehrfachausbildungen	A5.3
Meister- oder Aufstiegs-BAföG	B3.2
Meisterprüfungen siehe Prüfung – Meisterprüfung	
Menschen mit Behinderungen (Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG bzw. 42m HwO)	A1.2, A3.2, A3.3, A5.1, A5.4
Menschen mit Behinderungen (außerbetriebliche Berufsausbildung gem. § 76 SGB III, rehaspezifische BvB)	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3
Migrationshintergrund siehe Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit Migrationshintergrund	
Mikrozensus	A10.2, A11.1, A11.2, A11.3
Mindestausbildungsvergütung (Berufsbildungsstatistik)	A5.6
MINT-Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Mismatch siehe Passung, Passungsprobleme	
Mobilität in der Berufsbildung in Europa	D3
Mobilität, berufliche	A1.1
Mobilität, regionale	A1.1, A8.2
Modernisierte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	A1.2
Monoberufe im dualen System nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2
Nachfragepotenzial (Ausbildungsmarkt)	D2
Nachhaltige Gestaltungskompetenz	C2.2.3
Nachhaltigkeit	C2.2.2, C2.2.3
Nachqualifizierung, berufliche	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, B3.4
Nachvermittlung (Ausbildungsmarkt)	A1.1
Nationales Bildungspanel (NEPS)	A8.3, A12, A12.1
NEET (Not in Education, Employment or Training)	D1.3
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September) siehe Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (BIBB-Erhebung 30. September)	
Neuabschlüsse (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (Berufsbildungsstatistik)	
Neue Ausbildungsberufe nach BBiG/HwOBerufe	A1.2

Schlagwort	Kapitel
Neuordnung von Ausbildungsberufen im dualen System nach BBiG/HwO	A3.2
Nicht formal Qualifizierte (nfQ)	A11.1, A11.2, A11.3, A12, A12.1
Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung	A9.2
Öffentlich geförderte Weiterbildung siehe Förderung beruflicher Weiterbildung	
Öffentlicher Dienst siehe Zuständigkeitsbereiche	
Ohne Berufsabschluss siehe nicht formal Qualifizierte (nfQ)	
Österreich	D1.1, D2
Passungsprobleme (duales Berufsbildungssystem)	A1.1
Pendler	A8.2
Personalrekrutierung	C4.3
Produktionsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Professionalisierung des Bildungspersonals	C2.2.3, C4.2
Programm Aufstiegsstipendium	B3.3
Programm Bildungsprämie	B3.6
Programm Weiterbildungsstipendium	B3.3
Programme zur Förderung der Berufsausbildung (Bundes- und Länderprogramme)	A9.4.2, A9.4.3
PROSIMA, Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems	A2, A2.1, A2.2
Prüfung – Abschlussprüfung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfung – Ausbildereignungsprüfung	A5.9
Prüfung – Externenprüfung	B3.4
Prüfung – Externenprüfung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfung – Fortbildungsprüfung	B4.4
Prüfung – Meisterprüfung	A5.9, B4.1, B4.4,
Prüfungserfolg – Abschlussprüfung in der beruflichen Ausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfungserfolg – Fortbildungsprüfung	B4.4
Qualifikation, berufliche	A11.1, A11.2, A11.3
Qualifikationsbedarfsdeckung	C4.3
Quantitative Synopse (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2
QuBe-Basisprojektion	A10.2
Regelinstrumente zur Förderung der beruflichen Ausbildung	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4

Schlagwort	Kapitel
Relative Jugendarbeitslosigkeit	D1.3
Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund	A12, A12.1
Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen/-absolventinnen	A1.1, A5.5.1
Schulabschluss	A8.3
Schulabschluss, höchster allgemeinbildender (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1
Schulberufe	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulberufsausbildung siehe schulische Berufsausbildung	
Schulberufssystem	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulen des Gesundheitswesens	A6.1.1, A6.1.3
Schulische Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulische Berufsausbildung	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulische Berufsausbildung, Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Schulische Vorbildung der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1, A5.5.2
Schweiz	D1.1
Seeschifffahrt siehe Zuständigkeitsbereiche	
Sektoren des Ausbildungsgeschehens (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2
SGB II – Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1
SGB III – Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1
Spanien	D2
Stellenanzeigen	C3.2
Struktur (Ausbildungsberufe)	A3.4
Studienberechtigte	A1.1
Studienberechtigte – Ausbildungs- und Studienentscheidungen	A8.4
Studienberechtigte – Qualifizierungsabsichten	A8.4
Studiengänge/Studium, dual siehe duale Studiengänge	
Studieren ohne Abitur	B2.3
Tarifliche Ausbildungsvergütung siehe Ausbildungsvergütung	
Tarifpartner	A9.1
Tarifvertraglich geregelte Finanzierung beruflicher Weiterbildung siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Technikberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Technikerberufe (verschiedene Fachrichtungen)	B4.3

Schlagwort	Kapitel
Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung siehe Weiterbildungsbeteiligung	
Teilqualifikationen	B3.4
Teilzeitberufsausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Tertiäre Bildung	D1.2
Tertiarisierung der dualen Berufsausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Transfer in berufliche Ausbildungs- und Prüfungspraxis	C2.1.3
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	A9.5
Überbetriebliche Berufsbildungszentren (ÜBZ) siehe Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	
Überbetriebliche ergänzende Ausbildung (ÜBA)	A9.5
Übergang Ausbildung – Beschäftigung	A10.1.2, A10.1.3
Übergang in Ausbildung	A12.2
Übergang Schule – Beruf (Ausbildung)	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, A12, A12.1
Übergangsbereich (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2
Übergangsbereich (Übergangssystem)	A5.5.2
Übergangsmanagement	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Übergangssystem siehe Übergangsbereich	
Übernahmeverhalten von Betrieben	A9.2
Übernahmeverhalten von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A10.1.1
Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte	
Umschulung	B3.4
Umschulungsordnungen siehe Fortbildungsabschlüsse, geregelte	
Umschulungsprüfung siehe Prüfung – Umschulungsprüfung	
Unbekannt Verbliebene siehe Bewerber/-innen, offiziell unbekannt verbliebene	
Unbesetzte Arbeitsstellen siehe Arbeitsstellen, unbesetzte	
Unbesetzte Ausbildungsstellen siehe Berufsausbildungsstellen, unbesetzte	
Unbesetzte Berufsausbildungsstellen siehe Berufsausbildungsstellen, unbesetzte	
Ungelernte siehe nicht formal Qualifizierte (nfQ)	
United Kindom	D2
Unvermittelte Bewerber/-innen (Ausbildungsmarkt) siehe Bewerber/-innen, unvermittelte	

Schlagwort	Kapitel
Unversorgte Bewerber/-innen (Ausbildungsmarkt) siehe Bewerber/-innen, unversorgte	
Vereinigte Staaten von Amerika	D2
Verkürzung der Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik)	
Verkürzung der Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September) siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September)	
Versorgungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.1, A1.1.2
Vertragslösung (Berufsbildungsstatistik)	A5.6
Vertragslösungsquote (Berufsbildungstatistik)	A5.6
Vertragswechsel (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Volkshochschulen (VHS)	B2.2.1
Vollqualifizierende schulische Berufsausbildung siehe schulische Berufsausbildung	
Vollzeitschulische Berufsausbildung	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Vorherige Berufsausbildung, Vorbildung der Auszubildenden, (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Vorzeitige Vertragslösungen siehe Vertragslösung	
wb**monitor**	B2.1.1, B2.1.2
Weiterbildung Geringqualifizierter und älterer Beschäftigter (WeGebAU)	B3.1, B3.4, B3.5
Weiterbildung, Anbietertypen in der	B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1, B2.2.2
Weiterbildung, berufliche	B1.1, B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1, B2.2.2, B3.1, B4.3
Weiterbildung, betriebliche	B1.2.1, B1.2.2, B1.2.3, C4.1
Weiterbildung, Finanzierung	B3.5
Weiterbildung, individuelle berufsbezogene	B2.1.1, B3.6
Weiterbildung, Klimawert siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Weiterbildung, non-formal und formal	B1.1, B2.3
Weiterbildung, öffentlich geförderte siehe Förderung beruflicher Weiterbildung	
Weiterbildung, Themen	C1, C2.2.2, C2.2.3, C4.1
Weiterbildungsaktivität	B1.2.1
Weiterbildungsanbieter	B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1, B2.2.2
Weiterbildungsangebote	B1.2.2, B2.2.1, B2.2.2, C4.1
Weiterbildungsbeteiligung	B1.2.2

Schlagwort	Kapitel
Weiterbildungsförderung	B3.5, B3.6
Weiterbildungskosten siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Weiterbildungsquote siehe Weiterbildungsbeteiligung	
Weiterbildungsstipendium siehe Programm Weiterbildungsstipendium	
Wirtschaft 4.0 (siehe auch Industrie 4.0)	A10.2
Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	B2.1.1, B2.1.2
Wissenschaftliche Weiterbildung	B2.3
Zugewanderte siehe Flüchtlinge und Geflüchtete	
Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Zulassung zur Prüfung vor der zuständigen Stelle	A5.7
Zusatzqualifikationen	A6.3
Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik)	A5.2, A5.5.1, A5.5.2
Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Zuständigkeitsbereiche, Öffentlicher Dienst, Ausbildung (Personalstandstatistik Statistisches Bundesamt)	A6.2
Zweijährige Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Zweijährige Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Zweitausbildung siehe Mehrfachausbildung	
Zweite Schwelle siehe Übergang Ausbildung – Beschäftigung	

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung