Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

Bundesinstitut für Berufsbildung
BIBB
Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die gesetzliche Aufgabe, Entwicklungen in der beruflichen Bildung zu beobachten und zum 1. April 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 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2019

1. Auflage 2019

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/cc-lizenz.

ISBN 978-3-96208-127-0 (Print)
ISBN 978-3-96208-128-7 (Open Access)
urn:nbn:de:

Bestell-Nr.: 09.297

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 2019

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Vorwort



Im Jahr 2018 sind sowohl die Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsstellen als auch die Zahl der von Betrieben und Unternehmen in Deutschland angebotenen Ausbildungsplätze erneut gestiegen. Infolge dieser positiven Entwicklungen wurden mehr Ausbildungsverträge neu abgeschlossen als im Vorjahr. Es konnten jedoch viele der von den Betrieben angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzt werden. Gegenüber den vorangegangenen Jahren haben sich diese Besetzungsprobleme sogar noch verschärft. Auch der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerber/-innen hat sich gegenüber dem Vorjahr nur geringfügig verringert. Die Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zeigen, dass regionale, qualifikatorische und berufsspezifische Disparitäten bestehen, die trotz vielseitiger Bemühungen nicht vollständig ausgeglichen werden können.

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht wird in diesem Jahr zum elften Mal vom Bundesinstitut herausgegeben. 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 mittlerweile etablierten Standardindikatoren und langen Zeitreihen werden durch vertiefende Analysen auf Basis eigener Primärerhebungen ergänzt. Zu nennen sind hier insbesondere die von BIBB und der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeinsam durchgeführte Bewerberbefragung 2018 und die Fluchtmigrationsstudie 2018 sowie die von BIBB und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) konzipierte Erwerbstätigenbefragung 2018. Während die BA/BIBB-Bewerberbefragung und die BA/BIBB Fluchtmigrationsstudie Aufschluss über die Situation von jungen Menschen am Übergang in Ausbildung geben, wird anhand der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 zum beruflichen Erfolg nach Qualifikation und Geschlecht und zum Themengebiet „über- und unterwertige Erwerbstätigkeit“ von Personen mit dualer Berufsausbildung berichtet. Wie bereits in den Vorjahren wurden auch sekundärstatistische Datenquellen für die Ergebnisdarstellung im Datenreport genutzt. So wurden z. B. anhand der Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) die Übergangsverläufe von Jugendlichen in Ausbildung analysiert. Das Schwerpunktthema ist in diesem Jahr „Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen“.

Im Zusammenspiel einer standardisierten zeitreihengestützten Berichterstattung mit wechselnden Erhebungen zu aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen liegt die wesentliche Stärke des Datenreports. Mit seiner Gesamtschau ist er für Wissenschaft, Politik und Praxis ein zentrales Nachschlagewerk zur beruflichen Bildung. Die Druckausgabe wird durch zusätzliche Tabellen ergänzt, die auf dem Internetportal **www.bibb.de/datenreport** zum Abruf bereitstehen.

Wir wünschen uns, dass Sie auch in diesem Datenreport wieder viel Informatives wie auch Anregendes finden werden. Auf Ihr Feedback, Ihre Anregungen und Anmerkungen freuen wir uns (**datenreport@bibb.de**).

Ihr



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 2018 ... 14

A 1.1 Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt ... 14
A 1.1.1 Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage, Angebots-Nachfrage-Relation ... 18
A 1.1.2 Erfolglose Marktteilnahmen und Passungsprobleme ... 24
A 1.1.3 Beteiligung ausbildungsinteressierter Jugendlicher an dualer Berufsausbildung ... 27
A 1.1.4 Ergebnisse der Nachvermittlung ... 29
A 1.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2018 ... 32
A 1.3 Ausbildungsvermittlung: Die Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit ... 52

A 2 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2019 ... 74

A 2.1 Rückblick auf die Vorausschätzung für 2018 ... 74
A 2.2 Vorausschätzung für 2019 ... 75

A 3 Anerkannte Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/Handwerksordnung (HwO) ... 79

A 3.1 Anzahl und Struktur anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO ... 79
A 3.2 Neue und modernisierte Ausbildungsberufe ... 83
A 3.3 Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung ... 87
A 3.4 Zukünftige Entwicklungen hinsichtlich der Neuordnungen anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO ... 88

A 4 Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick ... 90

A 4.1 Die Bedeutung der dualen Berufsausbildung ... 91
A 4.2 Das (Aus-)Bildungsgeschehen in den Bundesländern ... 102

A 5 Ausbildung im dualen Ausbildungssystem – Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik ... 106

A 5.1 Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember) ... 106
A 5.2 Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse in der Berufsbildungsstatistik ... 108
A 5.3 Neuabschlüsse in der Berufsbildungsstatistik ... 117
A 5.4 Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung ... 128
A 5.5 Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss ... 139
A 5.5.1 Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden mit Neuabschluss ... 139
A 5.5.2 Vorherige Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung bei Auszubildenden mit Neuabschluss ... 149
A 5.6 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen ... 155
A 5.7 Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg ... 166
A 5.8 Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System ... 179
A 5.9 Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung ... 190

A 6 Ausbildung im berufsbildenden Schulsystem, im öffentlichen Dienst und an Hochschulen ... 193

A 6.1 Schulische Berufsausbildung ... 193
A 6.1.1 Grundlagen ... 193
A 6.1.2 Bedeutung und Entwicklung – Systemische Betrachtung ... 194
A 6.1.3 Bedeutung und Entwicklung – Berufsstrukturelle Betrachtung ... 199
A 6.2 Ausbildung im öffentlichen Dienst ... 204
A 6.3 Duales Studium ... 206

A 7 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung 207
A 7.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit 207
A 7.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben 210
A 7.3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 210
A 7.4 Digitalisierung in Betrieben und betriebliche Ausbildung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 213

A 8 Bildungsverhalten von Jugendlichen 217
A 8.1 Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Bundesagentur für Arbeit: Zur Situation bildungspolitisch bedeutsamer Gruppen 217
A 8.1.1 Die Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund 219
A 8.1.2 Die Gruppe der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen 223
A 8.1.3 Die Gruppe der Altbewerber/-innen 226
A 8.1.4 Zusammenfassung 231
A 8.2 Regionale Mobilität 232
A 8.2.1 Mobilität von Auszubildenden – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik 232
A 8.2.2 Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 zur Mobilitätsbereitschaft 235
A 8.3 Zur Frage, warum Berufe nicht gewählt werden 237
A 8.4 Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) zum Übergang in Berufsausbildung 246
A 8.4.1 Übergänge von Schulabgängern und Schulabgängerinnen mit Hauptschulabschluss in Ausbildung 246
A 8.4.2 Verläufe des Übergangs in Berufsausbildung nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen differenziert nach Migrationshintergrund, Geschlecht und Schulabschluss – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel 251
A 8.5 Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten – Ergebnisse des DZHW Studienberechtigtenpanels 265

A 9 Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung 266
A 9.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen 266
A 9.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung 272
A 9.3 Ausgaben der öffentlichen Hand für die berufliche Ausbildung 272
A 9.4 Bildungsangebote und Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der beruflichen Ausbildung 276
A 9.4.1 Regelinstrumente 277
A 9.4.2 Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 283
A 9.4.3 Länderprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 287
A 9.4.4 Schulische Bildungsgänge der Bundesländer im Übergangsbereich 292
A 9.5 Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren 292

A 10 Ausbildung und Beschäftigung 296
A 10.1 Übergänge in Beschäftigung 296
A 10.1.1 Übernahmeverhalten von Betrieben 296
A 10.1.2 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung 296
A 10.1.3 Erwerbslosenquoten junger Erwachsener mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen im Vergleich 298
A 10.2 Qualifikations- und Berufsprojektionen 300
A 10.3 Ergebnisse der BIBB/BAuAErwerbstätigenbefragung 301
A 10.3.1 Indikatoren des beruflichen Erfolgs nach Qualifikation und Geschlecht 301
A 10.3.2 Über- und unterwertige Erwerbstätigkeit von Personen mit dualer Berufsausbildung 308

A 11 Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung 313
A 11.1 Die Entwicklung der Anzahl junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung 313
A 11.2 Unterschiede nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Region 316
A 11.3 Unterschiede nach Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund 319
A 11.4 Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) 320

A 12 Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete ... 325
A 12.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund ... 325
A 12.2 Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit ... 329
A 12.2.1 Integration in den Bereich „Vorbereitung auf Ausbildung“ ... 329
A 12.2.2 Integration in den Bereich „Ausbildung“ ... 334
A 12.2.3 Qualifikation, Weiterqualifizierung und Arbeitsmarkt ... 338

B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung ... 343
Das Wichtigste in Kürze ... 343

B 1 Beteiligungsstrukturen ... 344
B 1.1 Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung ... 344
B 1.2 Betriebliche Weiterbildung ... 344
B 1.2.1 Betriebliche Weiterbildung und Weiterbildungsquote ... 344
B 1.2.2 Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung im europäischen Vergleich – Ergebnisse der 5. europäischen Weiterbildungserhebung ... 345
B 1.2.3 Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung ... 352

B 2 Weiterbildungsanbieter ... 356
B 2.1 Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2018 ... 356
B 2.1.1 Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des wbmonitor ... 356
B 2.1.2 Themenschwerpunkt „Wissenstransfer – Wie kommt die Wissenschaft in die Praxis?“ ... 363
B 2.2 Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung ... 370
B 2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen ... 370
B 2.2.2 Berufliche Weiterbildung durch gewerkschafts- und arbeitgebernahe Institutionen ... 374
B 2.2.3 Weiterbildungsstatistik im Verbund ... 379

B 3 Öffentlich geförderte Weiterbildung ... 382
B 3.1 SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen ... 382
B 3.2 Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme ... 387
B 3.3 Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium ... 391
B 3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium ... 391
B 3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium ... 393
B 3.4 Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses ... 395
B 3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Weiterbildung ... 397
B 3.6 Bundesprogramm Bildungsprämie ... 400

B 4 Geregelte Fortbildungsabschlüsse ... 403
B 4.1 Regelungen des Bundes, der Länder und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung und Umschulung ... 403
B 4.2 Neuere Entwicklungen in Fortbildungsordnungen ... 404
B 4.3 Berufliche Weiterbildung an Fachschulen ... 405
B 4.4 Fortbildungsprüfungen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/Handwerksordnung (HwO) ... 411

C Schwerpunktthema: Berufsbildung 4.0 Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen ... 417

C 1 Einleitung ... 417

C 2 Berufsprojektionen – Der Einfluss von Digitalisierung auf Arbeit ... 419
C 2.1 Entwicklung der Qualifikations- und Berufsstruktur des Arbeitskräfteangebots ... 422
C 2.2 Entwicklung der Arbeitsnachfrage ... 424
C 2.3 Arbeitskräfteangebot und -nachfrage nach Berufen ... 426
C 2.4 Fazit ... 431

C 3 BIBB-Qualifizierungspanel – Stand und Entwicklung der betrieblichen Digitalisierung 432

C 4 Berufescreening 4.0 in ausgewählten Berufen 435

C 4.1 Einleitung 435
C 4.2 Industriekaufleute 442
C 4.3 Fachkraft für Lagerlogistik 446
C 4.4 Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in 450
C 4.5 Fachkraft für Abwassertechnik 456
C 4.6 Landwirt/-in und Fachkraft Agrarservice 460
C 4.7 Mediengestalter/-in Bild und Ton und Mediengestalter/-in Digital und Print 464

C 5 Digitale Kompetenzen für die berufliche Bildung – Anforderungen an die Medienkompetenz der Ausbilder/-innen 470

C 6 Förderung von Digitalisierung 475

C 6.1 Weiterentwicklung beruflicher Lernorte – neue Technologien in überbetrieblichen Ausbildungsstätten 475
C 6.2 JOBSTARTER Förderlinie „Aus- und Weiterbildung in der Wirtschaft 4.0“ 479
C 6.3 Digitalisierung in der beruflichen Weiterbildung – BMBF-Förderschwerpunkt InnovatWB 483
C 6.4 Open Educational Resources (OER) 486

C 7 Zusammenfassung/Fazit 487

D Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung 491

Das Wichtigste in Kürze 491

D 1 Indikatoren zur Berufsbildung in Europa 493

D 1.1 Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung 493
D 1.2 Indikatoren und Benchmarks im gemeinsamen Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ der EU 496
D 1.3 Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich 499

D 2 Digitalisierung und Berufsbildung im internationalen Vergleich 503

D 2.1 Einleitung 503
D 2.2 Die internationale und europäische Ebene 505
D 2.3 Empirische Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung: Schwerpunkt Substitutionspotenziale und Substitutionseffekte 507
D 2.4 Veränderungen von Berufsbildern/Ausbildungsordnungen 512
D 2.5 Qualitativer Vergleich der Unterschiede zwischen den betrachteten Ländern 516

D 3 Mobilität in der Berufsbildung 518

D 4 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse 526

Verzeichnis der Schaubilder 537
Verzeichnis der Tabellen 542
Verzeichnis der Tabellen im Internet 549
Literaturverzeichnis 550
Schlagwortverzeichnis 575

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 (2017: 52,9%) beginnt eine Ausbildung in einem der 325 nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberufe. Bundesweit gab es Ende 2017 rund 1,32 Mio. Auszubildende (**vgl. Kapitel A5.2 und Kapitel A5.8**). Erstmals seit 2008 konnte hier wieder ein leichter Anstieg (+2.700 bzw. +0,2 %) verzeichnet werden. In den Jahren zuvor war die Zahl der Auszubildenden stark zurückgegangen. Diese Entwicklung ist auf demografiebedingt 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.

2018 wurden zum zweiten Mal in Folge mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Vorjahr. Die Ausbildungsmarktsituation in Deutschland ist jedoch weiterhin durch Passungsprobleme gekennzeichnet (s. u.). 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 2018

▸ Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gestiegen

Nachdem die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit 2011 kontinuierlich gesunken war, konnte 2017 erstmals wieder ein leichtes Plus bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen verzeichnet werden. 2018 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge erneut gestiegen. Nach den Ergebnissen der BIBB-Erhebung zum 30. September 2018 wurden insgesamt 531.400 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das sind 8.100 (+ 1,6%) mehr als im Vorjahr. Der Anstieg ist auf die neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge zurückzuführen (+9.100 bzw. + 1,8% auf 516.500). Die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge sank dagegen auf 14.900 (-1.000 bzw. -6,3%) (**vgl. Kapitel A1.2**).

▸ Mehr Ausbildungsangebote, aber auch mehr unbesetzte Berufsausbildungsstellen

Nach den Daten der BIBB-Erhebung zum 30. September und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist das Ausbildungsangebot (neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus unbesetzte Berufsausbildungsstellen) 2018 mit 589.100 Angeboten im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (+16.800 bzw. +2,9%). Das betriebliche Ausbildungsangebot (ohne überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsstellen) lag bei 574.200. Demnach haben die Betriebe und Unternehmen in Deutschland 17.800 (+3,2%) mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt als im Vorjahr. Allerdings hat auch die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen weiter zugenommen (+8.700 bzw. +17,7% auf 57.700). Der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen am betrieblichen Gesamtangebot lag mit 10,0% erneut über dem Vorjahresniveau (2017: 8,8%) (**vgl. Kapitel A1.1 und Kapitel A1.3**).

▸ Anstieg der Nachfrage nach Ausbildungsstellen

Nach Rückgängen in den Vorjahren steigt die Nachfrage nach Ausbildungsstellen seit 2017 wieder. Die Nachfrage (hier: erweiterte Definition = neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus alle zum Stichtag 30. September noch eine Ausbildungsstelle suchenden Personen) betrug 610.000; das sind 6.500 (+1,1%) mehr als 2017 (**vgl. Kapitel A1.1**). Diese Entwicklung ist auch darauf zurückzuführen, dass junge Menschen mit Fluchthintergrund zunehmend als Bewerberinnen und Bewerber auf dem Ausbildungsstellenmarkt ankommen. Die Zahl der bei der BA gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber im Kontext von Fluchtmigration ist gegenüber dem Vorjahr deutlich gestiegen (2017: 26.400; 2018: 38.300). Von den 38.300 Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchtkontext mündeten 14.000 (36,5%) in eine duale Berufsausbildung ein (**vgl. Kapitel A12.2**).

▸ Verhältnis von Angebot und Nachfrage zugunsten der Jugendlichen verbessert

Da das Angebot stärker gestiegen ist als die Nachfrage, hat sich das Verhältnis von Angebot und Nachfrage weiter zugunsten der Nachfragenden entwickelt (erweiterte ANR 2017: 94,8; 2018: 96,6). Dies gilt auch für die erweiterte ANR bezogen auf das betriebliche Angebot (2017: 92,2; 2018: 94,1). Die Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher (EQI) fiel ebenfalls

etwas günstiger aus als im Vorjahr (2017: 64,9; 2018: 66,0) (**vgl. Kapitel A 1.1**).

▸ Hohe Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern weiterhin auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle

Neben den 24.600 unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern waren zum Stichtag 30.9.2018 noch weitere 54.100 junge Menschen auf Ausbildungsstellensuche. Sie waren zwar in eine Alternative zu einer Ausbildung eingemündet, haben ihren Wunsch nach einer Ausbildung aber aufrechterhalten und wünschten eine entsprechende Vermittlung durch die BA. Insgesamt waren zum Stichtag 30.9. somit noch 78.600 Bewerberinnen und Bewerber auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle. Verglichen mit dem Vorjahr (2017: 80.200) ist ihre Zahl leicht gesunken. Der Anteil der noch suchenden Bewerberinnen und Bewerber an der Gesamtnachfrage lag bei 12,9% (2017: 13,3%) (**vgl. Kapitel A1.1 und Kapitel A1.3**).

▸ Passungsprobleme bleiben zentrale Herausforderung

Weiterhin stellen Passungsprobleme eine zentrale Herausforderung am Ausbildungsstellenmarkt dar. Wie schon im Vorjahr haben insbesondere die Besetzungsprobleme der Betriebe zugenommen. Aber auch die Versorgungsprobleme für Jugendliche haben trotz leichter Entspannung weiter Bestand (**vgl. Kapitel A1.1**).

▸ 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. 2017 fiel sie mit 283.100 niedriger aus als 2016. Auch 2018 ist die Anfängerzahl im Übergangsbereich erneut gesunken und liegt nun bei 270.000 (-13.100 bzw. -4,6%). Diese Entwicklung ist u. a. darauf zurückzuführen, dass Geflüchtete, die zwischenzeitlich einen Anstieg der Anfängerzahlen im Übergangsbereich bewirkt hatten, nun diese Maßnahmen verlassen haben und z. B. in eine Ausbildung eingemündet sind (**vgl. Kapitel A4.1 und Kapitel A12.2**).

Weitere zentrale Herausforderungen und Entwicklungen

▸ Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung (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. 2017 ist die Ausbildungsbetriebsquote nicht weiter zurückgegangen. Wie im Vorjahr lag sie bei 19,8%. Zu beachten sind die erheblichen Unterschiede nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen. Rückgänge bei der Zahl der Ausbildungsbetriebe sind auf Verluste im kleinstbetrieblichen Bereich (1-9 Beschäftigte) zurückzuführen; Kleinstbetriebe machen allerdings die breite Masse der Betriebe in Deutschland aus. Hier ist 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 ökonometrische Prognose- und Simulationsmodell, das das BIBB für die Vorausschätzung der Ausbildungsmarktlage heranzieht, geht für 2019 aufgrund der zwar positiven, jedoch im Vergleich zu 2018 schwächeren wirtschaftlichen Entwicklung von einem Rückgang des Ausbildungsangebots aus. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge würde ebenfalls leicht sinken. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen dürfte höher ausfallen als im Vorjahr. Hintergrund ist, dass das Angebotspotenzial dem Modell zufolge zwar nur minimal zurückgeht, aufseiten des Nachfragepotenzials jedoch mit einem stärkeren Rückgang zu rechnen ist (**vgl. Kapitel A2.2**).

Für 2018 hatten BIBB-Analysen gezeigt, dass mehr Ausbildungsplätze angeboten wurden, als dies die konjunkturelle Entwicklung vermuten ließ (**vgl. Kapitel A2.1**). Demnach wäre trotz des abgeschwächten Wirtschaftswachstums auch 2019 ein Anstieg des Ausbildungsangebots möglich. Um die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsplätze zu steigern, ist es jedoch zentral, dass das Nachfragepotenzial nach einer dualen Berufsausbildung nicht weiter zurückgeht, sondern mehr junge Menschen für eine duale Berufsausbildung gewonnen werden können. Hierfür 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 29,2% (**vgl. Kapitel A5.5.1**).

Gleiches gilt für das Interesse von jungen Frauen. Auch 2018 ist die Zahl der Ausbildungsverträge, die mit jungen Frauen abgeschlossen wurden, weiter gesunken, und zwar um 1.800 (-0,9%) auf 195.900. Die Zahl der Ausbildungsverträge mit jungen Männern stieg um 9.900 (+3,0%) auf 335.500 (**vgl. Kapitel A1.2 und Kapitel A1.1**). Frauen sind dafür deutlich häufiger in vollzeitschulischen Berufsausbildungen vertreten (**vgl. Kapitel A6**).

Überdurchschnittlich häufig bleiben Personen mit Migrationshintergrund ohne Berufsabschluss. Nach BIBB-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2017 betrug die Quote der nicht formal Qualifizierten bei 20- bis 34-jährigen Migrantinnen und Migranten mit eigener Migrationserfahrung 32,0% (zum Vergleich: Deutsche ohne Migrationshintergrund: 8,5%) (**vgl. Kapitel A11.3**).

▶ Mehr Transparenz durch aktuelle Befragungsergebnisse

Das BIBB hat 2018 gemeinsam mit der BA die BA/BIBB-Bewerberbefragung und die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 durchgeführt. Aufgrund eines veränderten Stichprobenkonzepts kann nicht nur zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund, sondern auch zwischen Personen ohne Migrationshintergrund, Personen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund und Personen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund differenziert werden (**vgl. Kapitel A8.1**).

Im Rahmen der aktuellen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 hat das BIBB Indikatoren des beruflichen Erfolgs für verschiedene Qualifikationsniveaus untersucht. Während die Ergebnisse zum Einkommen darauf hindeuten, dass mit höheren Qualifikationsniveaus auch höhere Einkommen korrespondieren, zeigen die Befragungsergebnisse für andere Indikatoren ein differenzierteres Bild. So haben Erwerbstätige mit Fortbildungsabschluss beispielsweise häufiger direkte Personalverantwortung als Erwerbstätige mit akademischem Abschluss. Sie üben ebenfalls sehr häufig verantwortungsvolle Positionen aus (**vgl. Kapitel A10.3.1**). Ein weiteres Kapitel (**vgl. Kapitel A10.3.2**) nimmt über- und unterwertige Erwerbstätigkeit von Personen mit dualer Berufsausbildung in den Blick.

▶ 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 2009 wurden insgesamt 132 Ausbildungsberufe neu geordnet bzw. modernisiert. 2018 wurden 25 neue oder modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft gesetzt, die u. a. auch die veränderten Qualifikationsanforderungen durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt berücksichtigen (**vgl. Kapitel A3.2**).

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)

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

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 Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31.12.)	Statistik Berufliche Schulen	Beschäftigungsstatistik 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 und 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 Statistikrevision 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.	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. 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 und ▶ 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 ▶ sogenannten„ Assistentenausbildungen“ (Berufsausbildungen nach Landesrecht) ▶ Ausbildungen nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen	▶ Insbesondere: rückläufige 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 Ausbildungs-berichterstattung(iABE)**	**BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungs-verträge zum 30. September (Erhebung zum 30.09.)**	**Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum 30. September**	**Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik** Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31.12.)	**Statistik Berufliche Schulen**	**Beschäftigungsstatistikder 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.arbeits-agentur.de**	**https://www.bibb.de/dazubi**	**https://www.destatis.de**	**https://www.bibb.de/de/9673.php**

BIBB-Datenreport 2019

A 1 Aktuelle Ausbildungsmarktbilanz 2018

A 1.1 Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt

Die Ausbildungsmarktentwicklung 2018[1] führte zu zahlreichen Spitzenwerten, gemessen am Zeitraum der letzten 10 Jahre. So stieg das betriebliche Ausbildungsplatzangebot E auf 574.200, so hoch wie noch nie seit 2009. Auf eine neue Höchstmarke stieg allerdings auch die Zahl der Ausbildungsplätze, die nicht besetzt werden konnten. Sie fiel mit 57.700 bereits dreimal so hoch aus wie 2009. Rechnerisch waren die Chancen der Jugendlichen so gut wie noch nie in den letzten 10 Jahren, einen Ausbildungsplatz zu finden: Auf 100 Personen, die einen Ausbildungsplatz nachfragten, entfielen 96,6 Ausbildungsplatzangebote → **Tabelle A1.1-1**.

Die Bemühungen der Wirtschaft, das Interesse der jungen Menschen nach dualer Berufsausbildung zu steigern, hatten insbesondere bei den jungen Männern Erfolg: 384.900 fragten einen Ausbildungsplatz nach, ebenfalls ein Spitzenwert seit 2009. Konträr dazu verlief die Entwicklung bei den jungen Frauen: Nur noch 225.100 wurden gezählt, die eine duale Berufsausbildung nachfragten – ein historischer Tiefstand → **Schaubild A1.1-1**.

Als eine Folge der stark gesunkenen Zahl der Nachfrage junger Frauen hielt sich 2018 der Zuwachs bei den neuen Ausbildungsverträgen in Grenzen: Mit 531.400 fiel die Zahl der Neuabschlüsse zwar um +8.100 (+1,6%) höher aus als im Vorjahr. Die zahlreichen unbesetzten Ausbildungsplätze deuten aber darauf hin, dass die Wirtschaft gerne deutlich mehr Auszubildende eingestellt hätte. Hätte das betriebliche Ausbildungsplatzangebot im selben Ausmaß wie noch 2009 ausgeschöpft werden können (damals zu 96,7%, zuletzt nur noch zu 90,0%), hätten 2018 38.600 Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen werden können.

Die Zahl der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen, die 2018 erfolglos nach einer Ausbildungsstelle suchten, lag bundesweit bei 78.600 (-1.600 gegenüber 2017). Dass sie sich gegenüber dem Vorjahr längst nicht so verringerte, wie anhand der positiven Ausbildungsplatzangebotsentwicklung rechnerisch möglich gewesen ist (+16.800 Angebote gegenüber 2017, darunter +8.700 unbesetzte Plätze), weist auf erneut zunehmende Passungsprobleme hin. Die Vorstellungen der Jugendlichen und der Betriebe, in welchen Berufen und/oder Regionen die Ausbildung stattfinden soll und welche Merkmale der jeweilige Ausbildungsvertragspartner mitbringen soll, weichen verstärkt voneinander ab. Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage finden deshalb nicht mehr im selben Maße wie früher zusammen.

Eine der zentralen Ursachen hierfür ist, dass sich innerhalb der letzten 10 Jahre die Abschlüsse der ausbildungsinteressierten Schulabgänger/-innen stark nach „oben" verschoben: Während die Zahl der Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss einbrach, stieg die Zahl der Studienberechtigten mit Ausbildungsinteresse deutlich an (Sponholz/Ulrich 2019; Ulrich 2019). Damit sind Ausbildungsberufe im Schnitt von Besetzungsproblemen umso stärker betroffen, je häufiger in ihnen traditionell Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss ausgebildet werden → **Schaubild A1.1-2**. Typische Beispiele für Berufe mit traditionell hohen Hauptschüleranteilen und inzwischen sehr großen Besetzungsproblemen sind die Berufe „Bäcker/-in", „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk" oder „Restaurantfachmann/-frau". Umgekehrt finden Jugendliche insbesondere in den Berufen, in denen traditionell Jugendliche mit höheren Abschlüssen ausgebildet werden, wegen der hohen Nachfrage oftmals keinen Ausbildungsplatz mehr. Hierzu zählen zum Beispiel die Berufe „Gestalter/-in für visuelles Marketing", „Mediengestalter/-in Bild und Ton" oder „Fotograf/-in".

Frühere Beobachtungen, wonach unter den Personen, die ohne Erfolg Ausbildungsplätze nachfragen, vor allem Jugendliche und junge Erwachsene mit maximal Hauptschulabschluss zu finden sind, stimmen somit nicht mehr. 2018 verfügten knapp zwei Drittel der erfolglos suchenden Personen über einen mittleren Schulabschluss oder eine Studienberechtigung.

Die Zahl der institutionell erfassbaren ausbildungsinteressierten Personen E → **Tabelle A1.1-1** umfasst neben der offiziell ausgewiesenen Ausbildungsplatznachfrage E auch bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Ausbildungsstellenbewerber registrierte Personen, die ihren Vermittlungswunsch bereits vor dem Bilanzierungsstichtag 30. September aufgeben und die somit in der offiziellen Nachfrage nicht berücksichtigt werden (auch nicht in der erweiterten Definition, E). Diese rechnerische Größe gibt somit Auskunft über den Gesamtumfang des institutionell erfassbaren Personenkreises, der sich im Laufe des Berichtsjahres zumindest zeitweise für eine duale Berufsausbildung interessierte. Im Jahr 2018 blieb die Zahl der ausbildungsinteressierten Personen gegenüber dem Vorjahr nahezu konstant: Bundesweit wurden insgesamt 805.700 erfasst, 100 weniger als 2017. Von ihnen mündeten 66,0% in eine duale Berufsausbildung ein. 9,8% suchten bis zum Ende des Berichtsjahres weiter, und 24,3% gaben ihren Vermittlungswunsch in eine Berufsausbildung vorzeitig wieder auf.

1 Gemeint ist, sofern nicht explizit anders dargestellt, stets das Berichtsjahr der offiziellen Ausbildungsmarktbilanz, das am 1. Oktober des Vorjahres beginnt und am 30. September endet.

A1

Tabelle A1.1-1: **Ausbildungsmarktentwicklung von 2009 bis 2018 in Deutschland (Stichtag 30. September)**

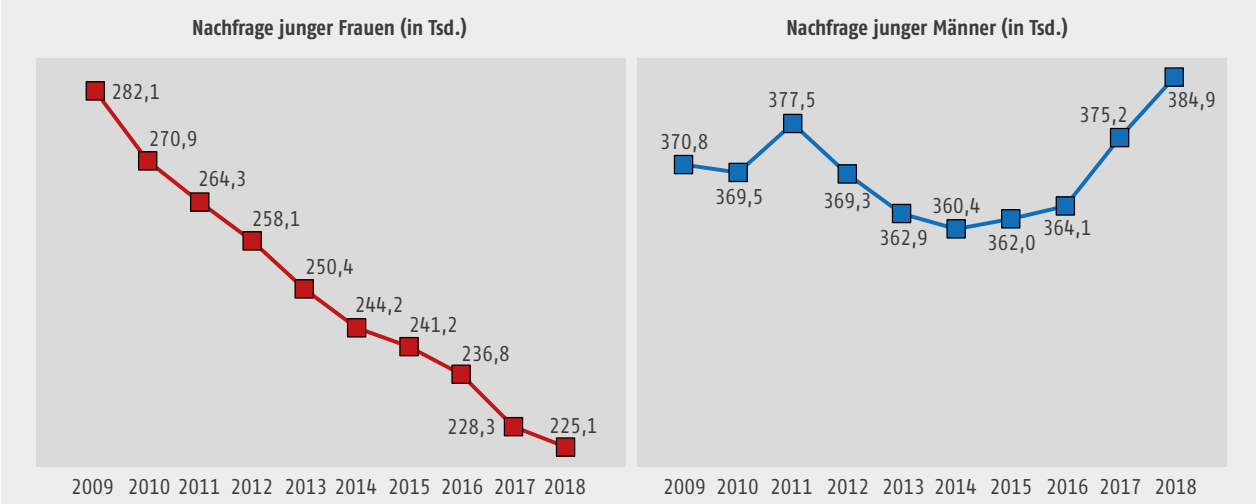
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Entwicklung 2018 gegenüber 2017	
											absolut	in %
Angebot und Nachfrage												
Ausbildungsplatzangebot[1]	582.072	579.858	599.868	585.333	564.261	561.651	563.838	563.832	572.274	589.068	+16.794	+2,9
▸ betrieblich[2]	536.271	538.815	569.406	559.428	542.580	541.257	544.860	546.282	556.395	574.185	+17.790	+3,2
Ausbildungsplatznachfrage[3]	652.947	640.416	641.796	627.378	613.284	604.590	603.198	600.876	603.510	610.032	+6.522	+1,1
▸ männlich	370.806	369.504	377.457	369.267	362.877	360.390	362.022	364.107	375.168	384.921	+9.750	+2,6
▸ weiblich	282.141	270.912	264.342	258.111	250.407	244.200	241.173	236.769	228.339	225.111	-3.228	-1,4
Angebots-Nachfrage-Relation (eANR)[4]	89,1	90,5	93,5	93,3	92,0	92,9	93,5	93,8	94,8	96,6	+1,7	–
▸ betriebliche Angebots-Nachfrage-Relation[5]	82,1	84,1	88,7	89,2	88,5	89,5	90,3	90,9	92,2	94,1	+1,9	–
Erfolglose Marktteilnahme												
Unbesetzte Ausbildungsplätze (lt. BA-Statistik)	17.766	19.898	30.487	34.075	34.720	38.449	41.678	43.561	48.984	57.656	+8.672	+17,7
▸ %-Anteil am betrieblichen Angebot	3,3	3,7	5,4	6,1	6,4	7,1	7,6	8,0	8,8	10,0	+1,2	–
Noch Ausbildungsplätze Suchende (lt. BA-Statistik)	88.640	80.456	72.417	76.119	83.742	81.388	81.037	80.603	80.221	78.619	-1.602	-2,0
▸ %-Anteil der Suchenden an der Ausbildungsplatznachfrage	13,6	12,6	11,3	12,1	13,7	13,5	13,4	13,4	13,3	12,9	-0,4	–
Neu abgeschlossene Verträge												
Neue Ausbildungsverträge insgesamt	564.306	559.959	569.379	551.259	529.542	523.200	522.162	520.272	523.290	531.414	+8.124	+1,6
▸ betrieblich	518.505	518.916	538.920	525.354	507.861	502.806	503.184	502.722	507.411	516.528	+9.117	+1,8
▸ überwiegend öffentlich finanziert[6]	45.801	41.043	30.459	25.905	21.681	20.394	18.978	17.550	15.879	14.883	-996	-6,3
Im Jahresverlauf erfasstes Interesse an dualer Berufsausbildung												
Ausbildungsinteressierte Personen insgesamt[7]	867.000	847.380	835.719	826.710	816.231	812.388	805.407	803.553	805.794	805.677		
▸ %-Anteil der in Ausbildung Einmündenden (EQI)	65,1	66,1	68,1	66,7	64,9	64,4	64,8	64,7	64,9	66,0	+1,0	–
▸ %-Anteil der zum 30.09. noch Suchenden	10,2	9,5	8,7	9,2	10,3	10,0	10,1	10,0	10,0	9,8	-0,2	–
▸ %-Anteil vorzeitiger Aufgabe des Vermittlungswunsches	24,7	24,4	23,2	24,1	24,9	25,6	25,1	25,2	25,1	24,3	-0,8	–

[1] Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zuzüglich der zum 30.09. bei der BA registrierten unbesetzten Ausbildungsplätze.
[2] Ausbildungsplatzangebote abzüglich der neu abgeschlossenen Verträge, die aus überwiegend öffentlich finanzierter Ausbildung resultieren.
[3] Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zuzüglich der zum 30.09. bei der BA als Bewerber/-innen registrierten Personen, die noch Ausbildungsplätze suchen (Bewerber/-innen mit Alternative zum 30.09. sowie unversorgte Bewerber/-innen).
[4] Zahl der Angebote je 100 Personen, die Ausbildungsplätze nachfragen.
[5] Zahl der betrieblichen Angebote je 100 Personen, die Ausbildungsplätze nachfragen.
[6] (Zumindest) im ersten Jahr der Ausbildung.
[7] Personenen mit neuem Ausbildungsvertrag zuzüglich der im Berichtsjahr registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die nicht in eine Berufsausbildungsstelle einmündeten.
Alle Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung zum 30. September stehen, wurden aufgrund von Datenschutzbestimmungen auf ein Vielfaches von 3 gerundet.

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

BIBB-Datenreport 2019

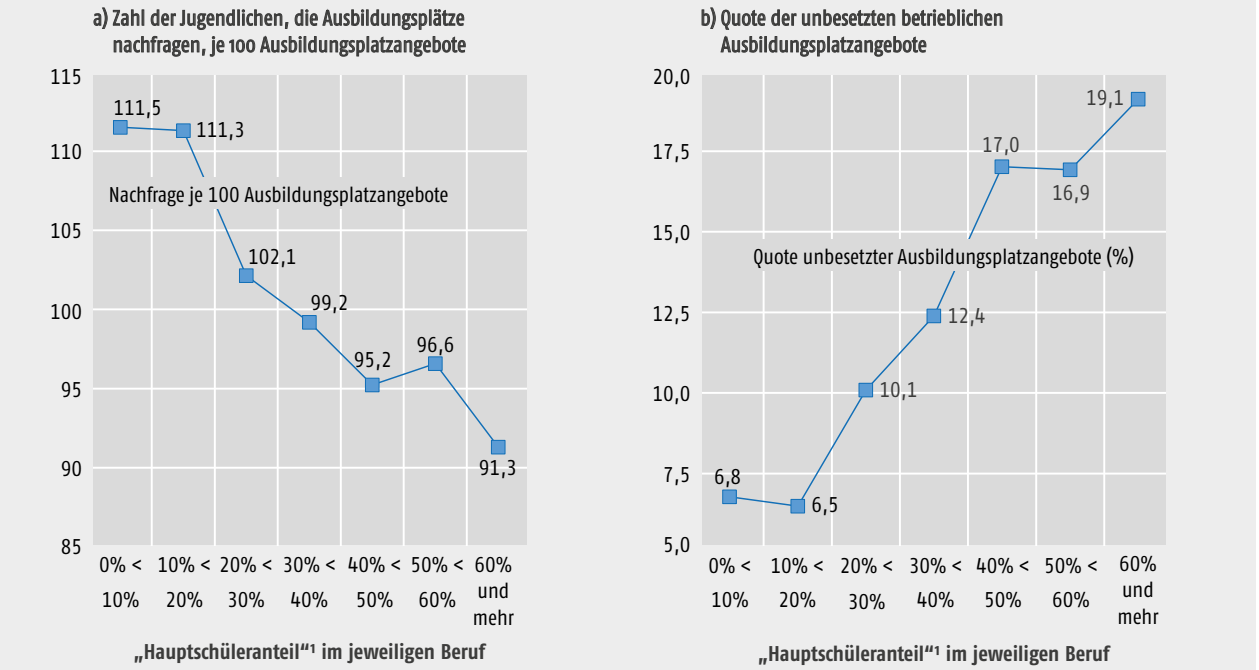
Schaubild A1.1-1: **Entwicklung der Nachfrage junger Frauen und Männer nach dualer Berufsausbildung von 2009 bis 2018**



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

BIBB-Datenreport 2019

Schaubild A1.1-2: **Rechnerischer Einfluss des „Hauptschüleranteils“[1] im jeweiligen Ausbildungsberuf auf die Ausbildungsplatznachfrage der Jugendlichen und die Besetzbarkeit von dualen Ausbildungsplatzangeboten im Jahr 2018**



Berechnungsbasis: n = 179 Einzelberufe des dualen Berufsausbildungssystems, in denen 2018 mindestens 100 Ausbildungsplätze angeboten wurden und für die zugleich Daten zu Angebot und Nachfrage zur Verfügung standen

Berechnungsbasis: n = 201 Einzelberufe des dualen Berufsausbildungssystems, in denen 2018 mindestens 100 Ausbildungsplätze angeboten wurden und für die zugleich Daten zum Angebot zur Verfügung standen

[1] „Hauptschüleranteil“ im jeweiligen Beruf: Anteil der Personen mit maximal Hauptschulabschluss unter den Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, gemessen zum Stichtag 31.12.2016

Quelle: Sponholz/Ulrich (2019)

BIBB-Datenreport 2019

Begriffe der Ausbildungsmarktbilanzierung

Die Ausbildungsmarktbilanz nimmt die Marktverhältnisse für die Berufsausbildungen in den Fokus, die auf der Grundlage von Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) beruhen.

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

Zur **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 am 30. September ihre Ausbildungsplatzsuche fortsetzten (erfolglose Nachfrage). Bewerber/-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 gerechnet (d. h. auch dann nicht, wenn sie diese Alternative aufgrund erfolgloser Bewerbungen anstrebten).

Die **erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation** zeigt an, wie viele Berufsausbildungsangebote 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 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, nur, weil sie sich, wie institutionell 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 A1.1.1-2** mit den nach Deutschland, West, Ost und Ländern differenzierten Eckdaten des Ausbildungsmarktes 2018 sowie in → **Tabelle A1.1-2 Internet** mit Zeitreihendaten von 2009 bis 2018 in den selben regionalen Differenzierungen.

Von den Begriffen des Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage sind die Begriffe der **gemeldeten Berufsausbildungsstellen** und der **gemeldeten Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen** zu unterscheiden. Die gemeldeten Berufsausbildungsstellen und gemeldeten Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen (kurz auch: Ausbildungsstellenbewerber/-innen) bilden die zentralen Größen der Ausbildungsmarktstatistik der BA (**vgl. Kapitel A1.3**). Diese konzentriert sich auf diejenigen Marktteilnehmer/-innen, welche bei ihrer Suche die Beratungs- und Vermittlungsdienste einschalten, seien es die Agenturen für Arbeit (AA), die Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung (JC gE) oder die Jobcenter in alleiniger kommunaler Trägerschaft (JC zkT). Als Ausbildungsstellenbewerber/-in wird man nur registriert, wenn die individuelle Eignung für die angestrebten Ausbildungsberufe geklärt ist bzw. die Voraussetzungen zur Aufnahme einer Berufsausbildung gegeben sind (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017i).

Als **institutionell erfasste ausbildungsinteressierte Personen** gelten alle Jugendlichen, 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. Zu den Ausbildungsinteressierten zählen neben den offiziell ausgewiesenen Ausbildungsplatznachfragern somit auch jene Personen, die sich zwar als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registrieren ließen, ihren Vermittlungswunsch aber vor dem Bilanzierungsstichtag 30. September aus unterschiedlichen Gründen wieder aufgaben. Die Zahl aller ausbildungsinteressierten Personen wird errechnet, indem

zur Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge die Zahl jener registrierten Bewerber/-innen hinzuaddiert wird, die nach der Verbleibstatistik der Arbeitsverwaltung nicht in eine Berufsausbildungsstelle einmündeten. Durch den rechnerischen Bezug der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf die Zahl der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten lässt sich die **Beteiligungs- bzw. Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Personen in duale Berufsausbildung (EQI)** ermitteln. Sie informiert darüber, wie hoch der Anteil unter den ausbildungsinteressierten Jugendlichen ausfällt, der letztlich für den Beginn einer dualen Berufsausbildung gewonnen werden konnte (Ulrich 2012a, Ulrich 2012b).

A 1.1.1 Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage, Angebots-Nachfrage-Relation

Ausbildungsplatzangebot

Im Jahr 2018 wurden bundesweit insgesamt rund 589.100 duale Ausbildungsplatzangebote registriert. Das Angebot stieg damit im Vergleich zum Vorjahr um +16.800 Stellen bzw. +2,9% an, obwohl die Zahl der außerbetrieblichen, d. h. überwiegend öffentlich finanzierten, Ausbildungsplatzangebote erneut zurückging (-1.000 bzw. -6,3% im Vergleich zu 2017) → **Tabelle A1.1.1-1**.

- Das Plus beim betrieblichen Ausbildungsplatzangebot fiel deshalb mit +17.800 bzw. +3,2% noch deutlicher aus und erreichte mit 574.200 den höchsten Stand der letzten 10 Jahre.
- Das außerbetriebliche, d. h. überwiegend öffentlich finanzierte, Ausbildungsplatzangebot wurde in den letzten 10 Jahren mit nunmehr 14.900 Plätzen sukzessive auf nur noch ein knappes Drittel seines ursprünglichen Ausgangswertes im Jahr 2009 (45.800) zurückgefahren.

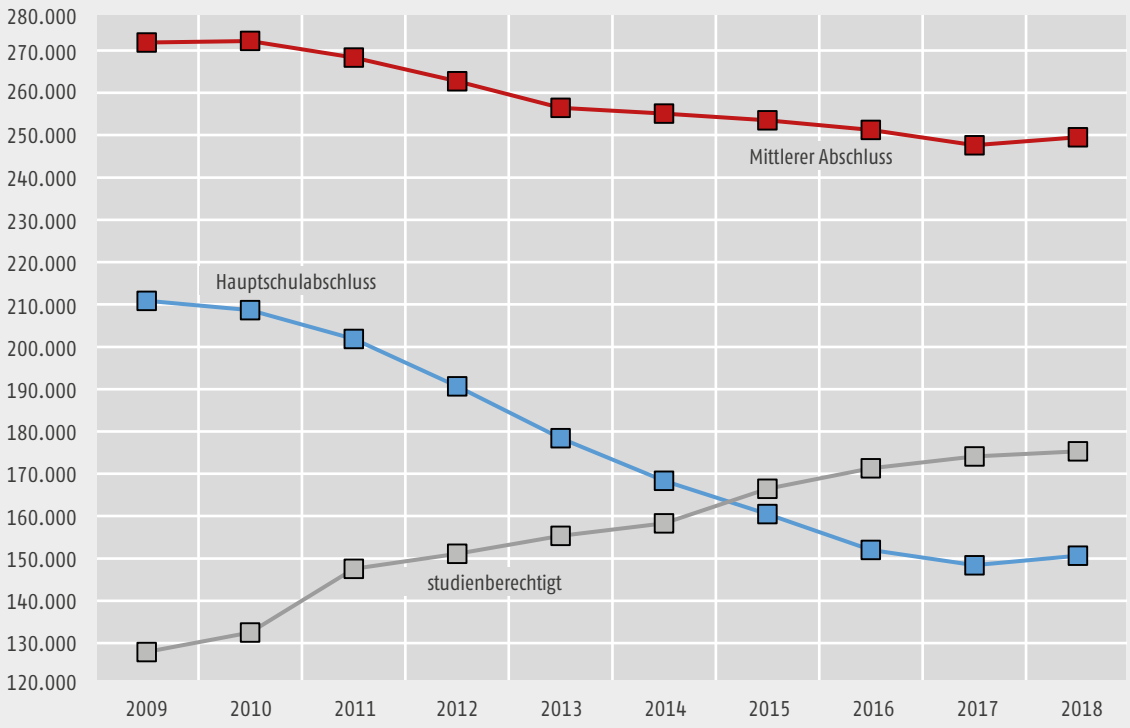
Zuwächse beim Ausbildungsplatzangebot verzeichneten 2018 bis auf die Landwirtschaft alle größeren Zuständigkeitsbereiche. Dabei war im größten Bereich Industrie und Handel sowohl der stärkste absolute als auch relative Anstieg zu beobachten (betriebliches Angebot: +11.900 bzw. +3,7% auf nunmehr 336.100). 2018 stammten 58,5% aller betrieblichen Ausbildungsplatzangebote aus diesem Zuständigkeitsbereich. Eine relativ kräftige Angebotssteigerung von +3,5% konnten auch die freien Berufe vermelden. Mit 49.200 Plätzen kletterte das betriebliche Angebot bei den freien Berufen auf den

Tabelle A1.1.1-1: **Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots in Deutschland 2009 bis 2018 nach Zuständigkeitsbereichen**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Entwicklung 2018 gegenüber 2017	
											absolut	in %
Angebot insgesamt												
Alle Zuständigkeitsbereiche	**582.072**	**579.858**	**599.868**	**585.333**	**564.261**	**561.651**	**563.838**	**563.832**	**572.274**	**589.068**	**+16.794**	**+2,9**
Industrie und Handel	343.536	342.453	361.038	351.645	336.627	332.601	330.618	329.001	332.202	343.461	+11.259	+3,4
Handwerk	160.194	160.869	162.591	157.665	152.991	154.074	155.910	155.796	159.003	162.696	+3.693	+2,3
Öffentlicher Dienst	13.782	13.725	12.498	12.258	12.450	12.564	13.389	13.941	14.451	14.760	+309	+2,1
Landwirtschaft	14.865	14.205	13.764	13.617	13.614	13.707	14.067	14.097	14.187	14.070	-117	-0,8
Freie Berufe	43.920	43.620	43.929	44.934	43.899	43.989	45.378	46.767	47.685	49.341	+1.656	+3,5
Sonstige Bereiche, k. A.	5.778	4.989	6.048	5.214	4.680	4.716	4.476	4.227	4.746	4.743	-3	-0,1
***Betriebliches* Angebot**												
Alle Zuständigkeitsbereiche	**536.271**	**538.815**	**569.406**	**559.428**	**542.580**	**541.257**	**544.974**	**546.282**	**556.395**	**574.185**	**+17.790**	**+3,2**
Industrie und Handel	319.266	320.511	345.249	339.420	325.521	322.164	321.120	320.130	324.216	336.108	+11.892	+3,7
Handwerk	143.754	145.956	151.278	147.024	145.065	146.829	149.088	149.592	153.237	157.353	+4.116	+2,7
Öffentlicher Dienst	13.731	13.689	12.459	12.195	12.426	12.522	13.359	13.899	14.412	14.703	+291	+2,0
Landwirtschaft	12.798	12.522	12.627	12.474	12.522	12.660	13.059	13.074	13.317	13.221	-96	-0,7
Freie Berufe	43.458	43.332	43.752	44.829	43.779	43.818	45.321	46.638	47.592	49.242	+1.650	+3,5
Sonstige Bereiche, k. A.	3.267	2.802	4.038	3.486	3.270	3.261	3.027	2.955	3.621	3.561	-60	-1,7

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

Schaubild A1.1.1-1: **Entwicklung der Ausbildungsplatznachfrage nach Schulabschluss[1]**



[1] Schätzungen. Nicht aufgeführt sind hier Personen ohne Schulabschluss und Personen ohne Angabe zum Schulabschluss.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB-Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

höchsten Wert der letzten 10 Jahre. Auch das Handwerk verbuchte 2018 mit nunmehr 157.400 betrieblichen Lehrstellenangeboten den Spitzenwert für die letzten 10 Jahre → **Tabelle A1.1.1-1**.

Ausbildungsplatznachfrage

Die Entwicklung der Ausbildungsplatznachfrage wurde in den letzten Jahren maßgeblich von der (aus demografischen Gründen) sinkenden Zahl der Schulabgänger/-innen bestimmt, darüber hinaus von strukturellen Verschiebungen in den Schulabschlüssen zugunsten des Abiturs (Statistisches Bundesamt 2018) und vom daraus resultierenden schwindenden Ausbildungsinteresse. Zwischen 2004 und 2017 sank die bundesweite Zahl aller Abgänge aus allgemeinbildenden Schulen von 986.300 um 154.500 auf 831.800. Allerdings verringerte sich allein die Zahl der nicht studienberechtigten Schulabgänge, aus denen die Hauptklientel der dualen Berufsausbildung stammt; 748.200 Abgängen im Jahr 2004 standen nur noch 543.900 im Jahr 2017 gegenüber (-204.400). Bei den Studienberechtigten wurde im selben Zeitraum ein Zuwachs von 49.800 verzeichnet (2004: 238.100; 2016: 287.900). Parallel zum Rückgang der Schulabgängerzahlen insgesamt und ihrer strukturellen Veränderung zugunsten einer wesentlich stärkeren Bedeutung des Abiturs nahm in den letzten Jahren der Umfang der Ausbildungsplatznachfrage zunächst deutlich ab. Wurden 2009 noch 652.900 Personen gezählt, die Ausbildungsplätze nachfragten, waren es im Jahr 2016 bundesweit nur noch 600.900.

Seit 2017 steigt die Ausbildungsplatznachfrage wieder an (2018: um +6.500 bzw. +1,1%). Eine der Ursachen hierfür ist die verstärkte Nachfrage von Geflüchteten. 21.500 offiziell registrierte Ausbildungsplatznachfrager/-innen ließen sich 2018 dem Kreis der von der BA registrierten Bewerber/-innen im Kontext von Fluchtmigration zurechnen, darunter 14.000, die in eine Berufsausbildungsstelle einmündeten, und 7.500, die zum Stichtag

30. September noch auf Ausbildungsplatzsuche waren.[2] Dies waren deutlich mehr als in den beiden Jahren zuvor (2017: 14.700; 2016: 5.700). Es ist nicht bekannt, wie viele Geflüchtete ohne Unterstützung der Beratungs- und Vermittlungsdienste in eine Berufsausbildung einmündeten, doch reichte allein der Zuwachs bei den von der BA registrierten Personen aus, um den Negativtrend bei der Ausbildungsplatznachfrage umzukehren.

In den letzten 10 Jahren veränderten sich nicht nur der absolute Umfang der Ausbildungsplatznachfrage, sondern auch ihre Merkmalsstruktur. Zum einen wurde die Ausbildungsplatznachfrage deutlich „männlicher". Gründe sind

- die verstärkte Nachfrage von Geflüchteten, da diese Personen weit überwiegend männlichen Geschlechts sind,
- die zunehmende Nachfrage männlicher Abiturienten, wobei eine Rolle spielen mag, dass diese im Schnitt nicht über so gute Abiturnoten verfügen wie junge Frauen und deshalb verstärkt eine Berufsausbildung in Betracht ziehen,
- die inzwischen beträchtliche Nachfrage männlicher Studierender, die im Schnitt häufiger als Frauen ihr Studium abbrechen und anschließend eine duale Berufsausbildung aufnehmen möchten (Dionisius/Kroll/Ulrich 2018).

Zum anderen ist – infolge der oben beschriebenen Veränderungen bei den Abschlüssen der Schulabgänger/-innen – das durchschnittliche Bildungsniveau der Nachfrage heute deutlich höher als noch vor einigen Jahren. Nach vorläufigen Schätzungen – Schätzungen sind erforderlich, weil im Rahmen der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge keine Schulabschlüsse abgefragt werden – dürfte die Zahl der Personen, die mit Hauptschulabschluss eine duale Berufsausbildung nachfragten, von rund 210.900 im Jahr 2009 um rund 60.300 auf nur noch 150.600 im Jahr 2018 gesunken sein. Dagegen hat die Zahl der studienberechtigten jungen Menschen, die eine duale Berufsausbildung nachfragten, von 127.900 um 47.400 auf nunmehr 175.300 zugenommen → **Schaubild A1.1.1-1**.

Angebots-Nachfrage-Relation

Da 2018 das Angebot deutlich stärker zunahm als die Nachfrage, verbesserte sich erneut die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation E (eANR) auf dem Ausbildungsmarkt. Sie stieg auf eANR = 96,6 und damit auf den höchsten Wert der letzten 10 Jahre. Aus der Perspektive der Jugendlichen war die Ausbildungsmarktentwicklung 2018 somit mit einer weiteren Verbesserung ihrer Erfolgschancen verbunden.

Lediglich im Land Berlin verbesserte sich 2018 das rechnerische Verhältnis von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage nicht (eANR 2018: 86,1; 2017: 89,9), obwohl das Ausbildungsplatzangebot auch hier merklich anstieg (+4,3%). Doch nahm in Berlin die offiziell erfasste Ausbildungsplatznachfrage rechnerisch noch stärker zu (+8,9%, → **Tabelle A1.1-2 Internet**).[3] Berlin verbuchte damit 2018 den niedrigsten eANR-Wert aller 16 Länder. Nur noch in Hamburg lag die eANR mit 89,7 unter der 90er-Schwelle. Der höchste eANR-Wert wurde mit eANR = 109,5 in Bayern gemessen. Darüber hinaus übertraf die eANR auch in den Ländern Thüringen (105,1), Mecklenburg-Vorpommern (102,8) und im Saarland (101,9) die 100er-Schwelle → **Tabelle A1.1.1-2**, Spalte 22.

Die regionalen Unterschiede in den Ausbildungsmarktlagen waren auf der Ebene der Arbeitsagenturbezirke noch deutlich ausgeprägter als auf der Ebene der Länder. Spitzenwerte erreichte die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) in den bayerischen Arbeitsagenturbezirken Passau (129,3), Schwandorf (127,3) und Regensburg (120,2). Neben diesen 3 Regionen entfielen noch in 11 weiteren Arbeitsagenturbezirken (Deggendorf, Bamberg-Coburg, Schweinfurt, Weiden, Landshut-Pfarrkirchen, Fürth, Altenburg-Gera, Stralsund, Freising, Jena und Traunstein) rechnerisch mehr als 110 Angebote auf 100 Nachfrager. Damit war die Marktlage für die Jugendlichen in diesen Regionen ausgesprochen günstig. Dagegen gab es u. a. im Ruhrgebiet im Vergleich zur Nachfrage der Jugendlichen nur relativ wenige Ausbildungsplatzangebote. Die niedrigste eANR wurde 2018 im nordrhein-westfälischen Hagen registriert. Hier standen rechnerisch nur 79,9 Angebote pro 100 nachfragende Personen zur Verfügung → **Schaubild A1.1.1-2**.

Nochmals kräftiger als auf der regionalen Ebene der Arbeitsagenturbezirke schwankten die Marktlagen

2 Weitere 16.800 Personen im Kontext von Fluchtmigration wurden 2018 ebenfalls als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registriert. Da sie aber ihren Vermittlungswunsch im Laufe des Jahres wieder aufgaben, werden diese 16.800 „anderen ehemaligen Bewerber/-innen" im Kontext von Fluchtmigration nicht zur offiziellen Ausbildungsplatznachfrage des Jahres 2018 gerechnet. Einschließlich der oben genannten 21.500 offiziell registrierten Ausbildungsplatznachfrager/-innen wurden im Jahr 2018 38.300 Geflüchtete als Ausbildungsstellenbewerber/-innen gezählt, die sich zumindest zeitweise für eine Berufsausbildung interessierten (Bundesagentur für Arbeit 2018b).

3 Der starke Nachfragezuwachs resultiert vor allem auch daraus, dass es in Berlin besser als zuvor gelang, die Zahl von unbekannt verbliebenen Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen zu senken. Dies trug zu einer Steigerung der Zahl der jungen Menschen bei, von denen die Beratungs- und Vermittlungsdienste wussten, dass sie noch auf der Ausbildungsplatzsuche waren (ihre Zahl stieg um 47,0% an). Latente, zuvor nicht erfasste erfolglose Nachfrage wurde somit zu sichtbarer erfolgloser Nachfrage. Faktisch hat sich die Ausbildungsmarktlage in Berlin 2018 nicht so stark verschlechtert, wie die errechneten ANR-Werte signalisieren.

Tabelle A1.1.1-2: **Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2018 nach Ländern**

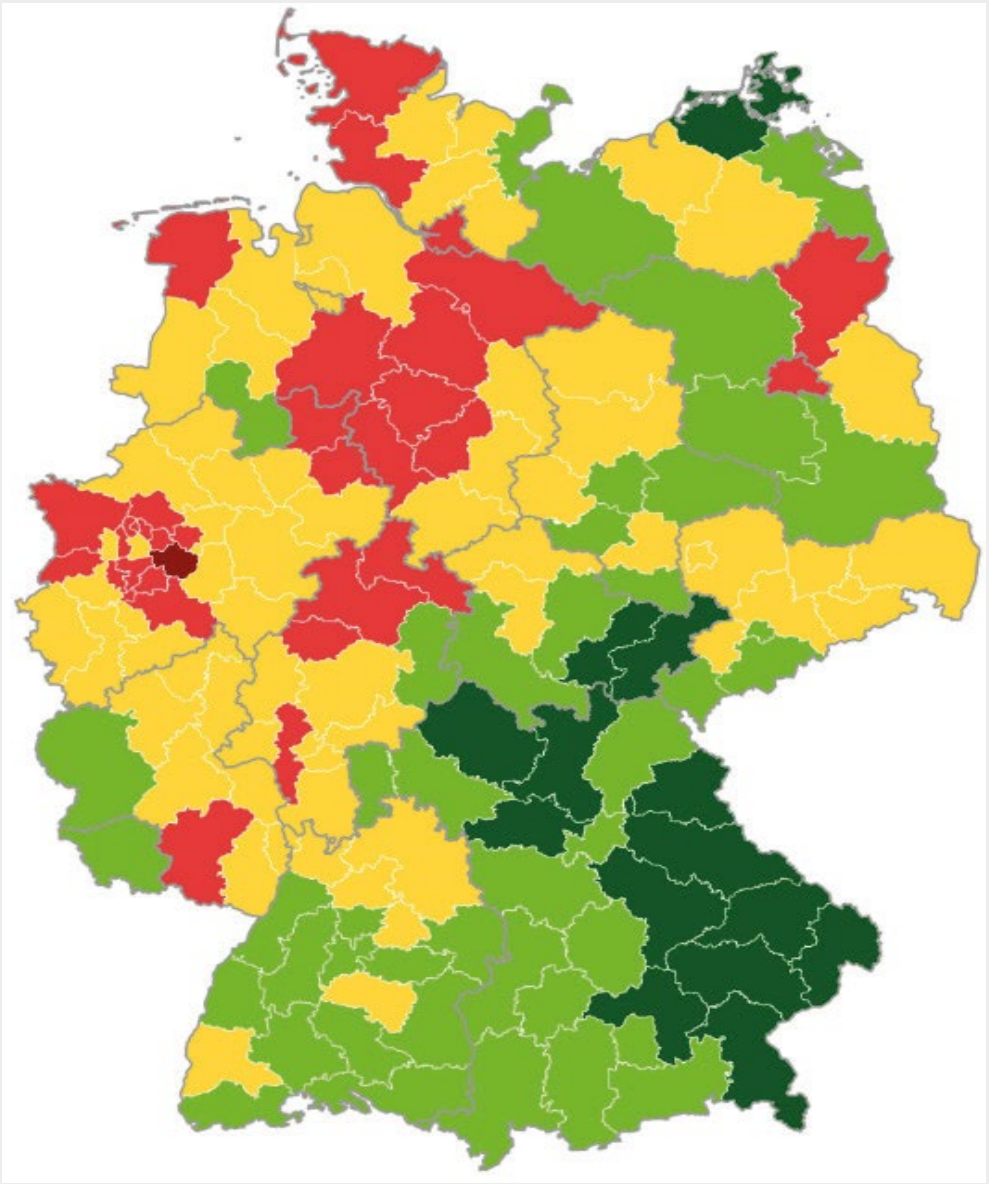
Land	BIBB-Erhebung zum 30. September 2018			Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum 30 September 2018									Verknüpfungen beider Datenquellen (BIBB-Erhebung, BA-Ausbildungsmarktstatistik)										
	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	darunter: ohne überw. öffentl. Finanzierung („betrieblich")	darunter: mit überw. öffentl. Finanzierung („außerbetrieblich")	Gemeldete Berufsausbildungsstellen	darunter: Ende September noch unbesetzte Berufsausbildungsstellen	Gemeldete Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen	darunter: Bewerber/-innen, die in eine Berufsausbildung einmündeten		darunter: Summe der Bewerber/-innen, die Ende September noch weiter suchten		darunter		Institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte	darunter: %-Anteil derer, die in eine Berufsausbildung einmünden	Ausbildungsplatzangebot	darunter: „betriebliches" Angebot	darunter: %-Anteil der unbesetzten Stellen	Ausbildungsplatznachfrage (NA): gemäß der alten, traditionellen Definition	Ausbildungsplatznachfrage (NA): gemäß der neuen, erweiterten Definition	darunter: %-Anteil der noch weiter Suchenden	Angebots-Nachfrage-Relation (ANR): gemäß der alten Nachfragerechnung	Angebots-Nachfrage-Relation (ANR): gemäß der neuen Nachfrageberechnung	Angebote je 100 institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte	Index Passungsprobleme
	absolut	Sp. 1-3	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in %	Sp. 11+12	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
	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	75.312	74.049	1.263	82.089	8.975	66.240	34.582	52,2	9.247	14,0	8.185	1.062	106.971	70,4	84.288	83.022	10,8	76.374	84.558	10,9	110,4	99,7	78,8	118,2
Bayern	95.433	93.981	1.452	109.539	16.236	79.041	46.990	59,5	6.510	8,2	5.447	1.063	127.485	74,9	111.669	110.217	14,7	96.495	101.943	6,4	115,7	109,5	87,6	94,1
Berlin	16.353	15.642	711	16.824	1.711	22.082	7.917	35,9	4.623	20,9	1.178	3.445	30.519	53,6	18.066	17.355	9,9	19.800	20.976	22,0	91,2	86,1	59,2	217,3
Brandenburg	10.704	10.068	636	14.261	1.865	14.669	7.427	50,6	1.957	13,3	765	1.192	17.946	59,6	12.570	11.931	15,6	11.895	12.660	15,5	105,7	99,3	70,0	241,6
Bremen	5.859	5.472	387	4.856	352	4.716	1.818	38,5	892	18,9	662	230	8.757	66,9	6.213	5.823	6,0	6.090	6.753	13,2	102,0	92,0	70,9	79,8
Hamburg	13.389	12.942	447	11.507	642	9.117	3.955	43,4	2.261	24,8	1.063	1.198	18.552	72,2	14.031	13.584	4,7	14.589	15.651	14,4	96,2	89,7	75,6	68,3
Hessen	38.226	36.813	1.413	37.987	2.830	43.038	18.803	43,7	6.770	15,7	5.056	1.714	62.463	61,2	41.058	39.645	7,1	39.942	44.997	15,0	102,8	91,2	65,7	107,4
Meckl.-Vorpommern	8.133	7.620	513	11.320	1.479	9.052	4.896	54,1	1.214	13,4	740	474	12.288	66,2	9.612	9.099	16,3	8.607	9.345	13,0	111,7	102,8	78,2	211,2
Niedersachsen	55.641	54.075	1.566	57.275	3.754	58.175	25.649	44,1	9.980	17,2	7.345	2.635	88.167	63,1	59.394	57.828	6,5	58.275	65.619	15,2	101,9	90,5	67,4	98,7
Nordrhein-Westfalen	118.281	115.914	2.367	115.813	9.591	133.803	59.096	44,2	21.959	16,4	14.840	7.119	192.987	61,3	127.872	125.505	7,6	125.400	140.241	15,7	102,0	91,2	66,3	119,7
Rheinland-Pfalz	26.226	25.449	777	28.620	2.566	26.939	13.297	49,4	3.897	14,5	3.080	817	39.867	65,8	28.791	28.014	9,2	27.042	30.123	12,9	106,5	95,6	72,2	118,5
Saarland	6.843	6.534	309	7.015	975	5.428	2.418	44,5	832	15,3	727	105	9.852	69,5	7.818	7.509	13,0	6.948	7.674	10,8	112,5	101,9	79,3	140,7
Sachsen	19.701	18.525	1.176	21.560	1.986	22.331	13.014	58,3	2.544	11,4	1.748	796	29.019	67,9	21.687	20.511	9,7	20.496	22.245	11,4	105,8	97,5	74,7	110,7
Sachsen-Anhalt	10.590	9.912	678	12.705	1.086	11.532	6.884	59,7	1.158	10,0	829	329	15.237	69,5	11.676	10.998	9,9	10.920	11.748	9,9	106,9	99,4	76,6	97,3
Schleswig-Holstein	20.235	19.722	516	19.818	2.064	18.704	8.107	43,3	3.787	20,2	1.829	1.958	30.834	65,6	22.299	21.786	9,5	22.194	24.024	15,8	100,5	92,8	72,3	149,4
Thüringen	10.485	9.813	672	13.989	1.533	10.478	6.418	61,3	947	9,0	564	383	14.544	72,1	12.018	11.346	13,5	10.866	11.430	8,3	110,6	105,1	82,6	111,9
Westdeutschland	**455.448**	**444.951**	**10.497**	**474.519**	**47.985**	**445.201**	**214.715**	**48,2**	**66.135**	**14,9**	**48.234**	**17.901**	**685.935**	**66,4**	**503.433**	**492.936**	**9,7**	**473.349**	**521.583**	**12,7**	**106,4**	**96,5**	**73,4**	**123,4**
Ostdeutschland	**75.966**	**71.577**	**4.386**	**90.659**	**9.660**	**90.144**	**46.556**	**51,6**	**12.443**	**13,8**	**5.824**	**6.619**	**119.553**	**63,5**	**85.626**	**81.237**	**11,9**	**82.584**	**88.407**	**14,1**	**103,7**	**96,9**	**71,6**	**167,4**
Deutschland	**531.414**	**516.528**	**14.883**	**565.342**	**57.656**	**535.623**	**261.359**	**48,8**	**78.619**	**14,7**	**54.079**	**24.540**	**805.677**	**66,0**	**589.068**	**574.185**	**10,0**	**555.954**	**610.032**	**12,9**	**106,0**	**96,6**	**73,1**	**129,4**

Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit berücksichtigen Datenrevisionen. Deshalb sind Abweichungen zu anderen Darstellungen möglich.

Alle 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 (BIBB), Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (BA), Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Schaubild A1.1.1-2: **Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2018 in den Arbeitsagenturbezirken**



eANR	Zahl der Regionen
unter 80	1
80– u. 90	30
90– u. 100	66
100– u. 110	43
über 110	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 2019

zwischen den einzelnen Berufen. Während z. B. im Beruf „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ bundesweit 159,2 Ausbildungsplatzangebote auf 100 Ausbildungsplätze nachfragende Jugendliche entfielen, waren es im Beruf „Gestalter/-in für visuelles Marketing“ nur 56,8 → **Tabelle A1.1.1-3**.

In **Kapitel A1.1** wurde bereits darauf verwiesen, dass das Verhältnis von Angebot und Nachfrage in den Ausbildungsberufen damit korreliert, ob es sich um „Hauptschülerberufe“ handelt (also Berufe, in denen bislang eher viele junge Menschen mit Hauptschulabschluss ausgebildet wurden). Ist dies der Fall, fällt die Nachfrage im Schnitt niedriger aus. Zudem sind von Nachfragemangel verstärkt Berufe betroffen, in denen überdurchschnittlich hohe Vertragslösungsquoten beobachtet werden, und zumindest tendenziell auch eher Berufe, in denen die Ausbildungsvergütungen niedriger ausfallen. Dabei korrelieren die Berufsmerkmale „Hauptschüleranteil“, Vertragslösungsquote und Ausbildungsvergütung auch

Tabelle A1.1.1-3: **Berufe mit überdurchschnittlich hoher und niedriger Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) im Jahr 2018**

	Ausbildungsplatz-angebot	darunter:		Ausbildungsplatz-nachfrage	darunter:	Angebots-Nachfrage-Relation (eANR)	darunter:
		„betrieb-liches" Angebot[1]	am 30.09. unbesetzt		am 30.09. noch suchend		„betrieb-liche" eANR[1]
Berufe mit hoher Angebots-Nachfrage-Relation							
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	9.552	9.471	3.847	6.000	296	159,2	157,8
Fleischer/-in	2.307	2.289	894	1.470	59	156,8	155,6
Klempner/-in	630	624	230	420	20	150,0	148,3
Restaurantfachmann/-frau	4.242	4.215	1.537	2.943	239	144,1	143,2
Gerüstbauer/-in	507	504	161	378	33	133,8	133,0
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	2.244	2.241	709	1.605	69	139,9	139,7
Gebäudereiniger/-in	1.227	1.209	341	966	80	127,0	125,2
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	897	876	246	681	30	131,7	128,5
Bäcker/-in	3.453	3.387	906	2.772	225	124,6	122,2
Tierwirt/-in	471	468	117	390	37	120,5	119,7
Fachkraft im Gastgewerbe	2.955	2.817	661	2.493	200	118,5	113,0
Koch/Köchin	10.722	10.551	2.240	9.399	917	114,1	112,3
Hörakustiker/-in	1.560	1.551	325	1.323	86	118,1	117,4
Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	2.775	2.754	575	2.424	226	114,4	113,5
Stuckateur/-in	600	594	123	528	49	114,0	112,9
Berufe mit niedriger Angebots-Nachfrage-Relation							
Tierpfleger/-in	699	669	18	1.266	585	55,2	52,8
Gestalter/-in für visuelles Marketing	528	525	17	930	419	56,8	56,3
Mediengestalter/-in Bild und Ton	729	726	10	1.275	555	57,2	56,9
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	1.839	1.818	243	2.349	755	78,2	77,4
Fotograf/-in	513	507	26	705	218	72,7	72,0
Mediengestalter/-in Digital und Print	3.231	3.168	90	4.395	1.252	73,6	72,1
IT-System-Elektroniker/-in	1.617	1.587	107	2.037	529	79,3	77,9
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	1.428	1.422	147	1.704	423	83,8	83,4
Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit	447	435	37	540	129	82,9	80,9
Chemielaborant/-in	1.725	1.722	23	2.220	519	77,7	77,6
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	552	552	8	708	163	78,1	77,9
Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	843	843	43	1.026	227	82,1	82,1
Buchhändler/-in	468	468	27	561	121	83,3	83,1
Florist/-in	1.242	1.194	163	1.371	293	90,5	87,1
Veranstaltungskaufmann/-frau	2.097	2.085	71	2.556	531	82,0	81,6

Es werden nur Ausbildungsberufe des dualen Systems (BBiG/HwO) aufgeführt, in denen im Jahr 2018 mindestens 400 betriebliche Ausbildungsstellen angeboten wurden. 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.

[1] Angebot abzüglich der überwiegend öffentlich geförderten Ausbildungsplätze

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

BIBB-Datenreport 2019

untereinander; so fallen z. B. in den „Hauptschülerberufen“ die Vergütungen tendenziell niedriger und die Vertragslösungsquoten höher aus. Zu betonen ist allerdings, dass sich aus den hier berichteten tendenziellen Zusammenhängen keine Kausalerklärungen ableiten lassen, warum die Nachfrage in den verschiedenen Berufen unterschiedlich hoch ist.

A1.1.2 Erfolglose Marktteilnahmen und Passungsprobleme

Unbesetzte Ausbildungsplatzangebote

Die Zahl der gemeldeten (betrieblichen) Ausbildungsstellen, die bis zum Bilanzierungsstichtag 30. September nicht besetzt werden konnten, stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich an. Im Jahr 2018 setzte sich dieser Trend erneut fort: Bundesweit blieben 57.700 Ausbildungsstellen unbesetzt. Dies ist der höchste Wert seit 1994 und bedeutet im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung um +8.700 bzw. +17,7%. Der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen am offiziell errechneten *betrieblichen* Gesamtangebot lag bundesweit somit im Jahr 2018 bei 10,0% (+ 1,2 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr 2017).

Die Quoten erfolglos angebotener betrieblicher Ausbildungsplätze weisen wie bereits in den Vorjahren eine beträchtliche regionale Varianz auf. Während 2018 in den bayerischen Arbeitsagenturbezirken Passau, Schwandorf, Regensburg sowie in den Arbeitsagenturbezirken Greifswald, Schwerin (Mecklenburg-Vorpommern), Bernburg (Sachsen-Anhalt), Potsdam (Brandenburg) und Jena (Thüringen) mehr als 20% aller betrieblichen Ausbildungsplatzangebote unbesetzt blieben, waren es in den Bezirken Hannover, Nordhorn (Niedersachsen), Kassel (Hessen) und Dortmund (Nordrhein-Westfalen) noch nicht einmal 3%. Da sich die regionalen Extreme verstärkt auf bestimmte Bundesländer konzentrierten, ließ sich auch auf der Ebene der Länder eine deutliche Spannweite bei der Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze beobachten. Sie reichte von 16,3% in Mecklenburg-Vorpommern bis 4,7% in Hamburg → **Tabelle A1.1.1-2**, Spalte 17.

Erfolglose Ausbildungsplatznachfrage

Die Zahl der Bewerber, die am 30. September 2018 bei der BA noch „als eine Ausbildungsstelle suchend“ gemeldet waren und die deshalb als erfolglose Ausbildungsplatznachfrager/-innen gelten, umfasste bundesweit 78.600 Personen. Dies sind knapp 1.600 bzw. 2,0% weniger als im Vorjahr. Ihr Anteil an der insgesamt ermittelten Ausbildungsplatznachfrage lag 2018 mit 12,9% zwar unter dem Vorjahreswert, aber weiterhin auf einem hohen Niveau → **Tabelle A1.1.1-2**, Spalte 20.

Wie der Anteil des unbesetzten Ausbildungsplatzangebots, so variierte auch die Quote der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage beträchtlich zwischen den Regionen. Während in den nordrhein-westfälischen Arbeitsagenturbezirken Oberhausen (25,0%) und Hagen (24,9%) ein Viertel aller Ausbildungsplätze nachfragenden Jugendlichen bis zum Stichtag 30. September erfolglos eine Ausbildungsstelle suchten, waren es in den ostbayerischen Regionen Passau und Schwandorf noch nicht einmal 3%. Da sich die regionalen Extreme wiederum verstärkt auf bestimmte Bundesländer konzentrierten, ließ sich auch auf der Ebene der Länder eine deutliche Spannweite bei der Quote der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage beobachten. Sie reichte von 22,0% in Berlin bis 6,4% in Bayern → **Tabelle A1.1.1-2**, Spalte 20.

Erfolglose Ausbildungsplatznachfrager/-innen sind inzwischen nicht mehr überwiegend junge Menschen ohne Abschlüsse bzw. mit niedrigen Schulabschlüssen. Bundesweit verfügten die meisten der 2018 zur erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage gerechneten Personen über einen mittleren Schulabschluss (29.200 bzw. 37,1%). Weitere 21.600 bzw. 27,5% hatten eine Studienberechtigung (11.500 bzw. 14,6% eine Fachhochschulreife und 10.200 bzw. 12,9% das Abitur). In Nordrhein-Westfalen waren sogar 40,5% studienberechtigt. Bundesweit besaßen 2018 lediglich 22.400 bzw. 28,5% zur erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage gerechneten Personen noch einen Hauptschulabschluss. Der Anteil der erfolglos Suchenden ohne (Hauptschul-)Abschluss betrug 1.700 Personen bzw. 2,1% → **Tabelle A1.1.2-1**.

Passungsprobleme

Passungsprobleme gelten bereits seit einigen Jahren als zentrale Herausforderung auf dem Ausbildungsmarkt (Matthes/Ulrich 2014; Matthes u. a. 2014; Matthes u. a. 2016; Granato/Milde/Ulrich 2018). Durch den erneut gestiegenen Anteil unbesetzter Ausbildungsplatzangebote und den anhaltend hohen Anteil erfolgloser Ausbildungsplatznachfrager/-innen nahmen die Passungsprobleme im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr noch einmal zu. Der „Index Passungsprobleme“ (IP) E erreichte bundesweit den Wert IP = 129,1 → **Tabelle A1.1.1-2**, Spalte 24.

Tabelle A1.1.2-1: **Von der Bundesagentur für Arbeit registrierte unbesetzte Ausbildungsstellen nach mindestens gefordertem Schulabschluss und noch suchende Bewerber/-innen nach tatsächlich mitgebrachtem Schulabschluss (Ergebnisse zum 30.09.2018)**

		Absolute Zahlen								relative Anteile							
		Insgesamt	Ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	studienberechtigt	darunter: Fachhochschulreife	darunter: allg. Hochschulreife	keine Angabe zum Abschluss	Insgesamt	Ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	studienberechtigt	darunter: Fachhochschulreife	darunter: allg. Hochschulreife	keine Angabe zum Abschluss
Baden-Württemberg	für die Stelle mindestens gefordert	8.975	13	5.911	2.122	699	636	63	230	100,0	0,1	65,9	23,6	7,8	7,1	0,7	2,6
	von den Bewerbern mitgebracht	9.247	54	2.095	4.591	2.267	1.335	932	240	100,0	0,6	22,7	49,6	24,5	14,4	10,1	2,6
Bayern	für die Stelle mindestens gefordert	16.236	62	10.779	2.733	1.292	1.239	53	1.370	100,0	0,4	66,4	16,8	8,0	7,6	0,3	8,4
	von den Bewerbern mitgebracht	6.510	109	2.598	2.362	1.184	561	623	257	100,0	1,7	39,9	36,3	18,2	8,6	9,6	3,9
Berlin	für die Stelle mindestens gefordert	1.711	0	858	608	92	78	14	153	100,0	0,0	50,1	35,5	5,4	4,6	0,8	8,9
	von den Bewerbern mitgebracht	4.623	22	1.345	1.666	1.182	330	852	408	100,0	0,5	29,1	36,0	25,6	7,1	18,4	8,8
Brandenburg	für die Stelle mindestens gefordert	1.865	3	1.169	554	67	49	18	72	100,0	0,2	62,7	29,7	3,6	2,6	1,0	3,9
	von den Bewerbern mitgebracht	1.957	61	577	697	512	173	339	110	100,0	3,1	29,5	35,6	26,2	8,8	17,3	5,6
Bremen	für die Stelle mindestens gefordert	352	3	142	112	73	58	15	22	100,0	0,9	40,3	31,8	20,7	16,5	4,3	6,3
	von den Bewerbern mitgebracht	892	35	264	248	253	136	117	92	100,0	3,9	29,6	27,8	28,4	15,2	13,1	10,3
Hamburg	für die Stelle mindestens gefordert	642	0	198	272	114	105	9	58	100,0	0,0	30,8	42,4	17,8	16,4	1,4	9,0
	von den Bewerbern mitgebracht	2.261	10	984	621	567	212	355	79	100,0	0,4	43,5	27,5	25,1	9,4	15,7	3,5
Hessen	für die Stelle mindestens gefordert	2.830	3	1.653	660	378	363	15	136	100,0	0,1	58,4	23,3	13,4	12,8	0,5	4,8
	von den Bewerbern mitgebracht	6.770	162	2.081	2.696	1.489	828	661	342	100,0	2,4	30,7	39,8	22,0	12,2	9,8	5,1
Mecklenburg-Vorpommern	für die Stelle mindestens gefordert	1.479	3	746	645	56	44	12	29	100,0	0,2	50,4	43,6	3,8	3,0	0,8	2,0
	von den Bewerbern mitgebracht	1.214	28	385	540	210	50	160	51	100,0	2,3	31,7	44,5	17,3	4,1	13,2	4,2
Niedersachsen	für die Stelle mindestens gefordert	3.754	6	2.312	961	291	256	35	184	100,0	0,2	61,6	25,6	7,8	6,8	0,9	4,9
	von den Bewerbern mitgebracht	9.980	178	3.016	4.282	2.052	988	1.064	452	100,0	1,8	30,2	42,9	20,6	9,9	10,7	4,5
Nordrhein-Westfalen	für die Stelle mindestens gefordert	9.591	4	5.110	2.383	1.491	1.337	154	603	100,0	0,0	53,3	24,8	15,5	13,9	1,6	6,3
	von den Bewerbern mitgebracht	21.959	600	4.308	7.097	8.888	5.583	3.305	1.066	100,0	2,7	19,6	32,3	40,5	25,4	15,1	4,9
Rheinland-Pfalz	für die Stelle mindestens gefordert	2.566	8	1.666	500	325	302	23	67	100,0	0,3	64,9	19,5	12,7	11,8	0,9	2,6
	von den Bewerbern mitgebracht	3.897	44	1.627	1.148	908	451	457	170	100,0	1,1	41,8	29,5	23,3	11,6	11,7	4,4
Saarland	für die Stelle mindestens gefordert	975	0	573	213	156	153	3	33	100,0	0,0	58,8	21,8	16,0	15,7	0,3	3,4
	von den Bewerbern mitgebracht	832	6	257	250	304	209	95	15	100,0	0,7	30,9	30,0	36,5	25,1	11,4	1,8
Sachsen	für die Stelle mindestens gefordert	1.986	*	829	938	*	105	*	88	100,0	*	41,7	47,2	*	5,3	*	4,4
	von den Bewerbern mitgebracht	2.544	115	1.030	893	390	119	271	116	100,0	4,5	40,5	35,1	15,3	4,7	10,7	4,6
Sachsen-Anhalt	für die Stelle mindestens gefordert	1.086	0	528	509	32	27	5	17	100,0	0,0	48,6	46,9	2,9	2,5	0,5	1,6
	von den Bewerbern mitgebracht	1.158	36	328	462	257	94	163	75	100,0	3,1	28,3	39,9	22,2	8,1	14,1	6,5
Schleswig-Holstein	für die Stelle mindestens gefordert	2.064	*	1.193	596	*	133	*	132	100,0	*	57,8	28,9	*	6,4	*	6,4
	von den Bewerbern mitgebracht	3.787	160	1.245	1.225	933	336	597	224	100,0	4,2	32,9	32,3	24,6	8,9	15,8	5,9
Thüringen	für die Stelle mindestens gefordert	1.533	*	829	590	*	52	*	54	100,0	*	54,1	38,5	*	3,4	*	3,5
	von den Bewerbern mitgebracht	947	32	270	392	209	54	155	44	100,0	3,4	28,5	41,4	22,1	5,7	16,4	4,6
Deutschland	für die Stelle mindestens gefordert	57.656	111	34.501	14.396	5.396	4.938	458	3.252	100,0	0,2	59,8	25,0	9,4	8,6	0,8	5,6
	von den Bewerbern mitgebracht	78.619	1.652	22.412	29.176	21.628	11.462	10.166	3.751	100,0	2,1	28,5	37,1	27,5	14,6	12,9	4,8

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2019); seit Beginn des Berichtsjahres gemeldete Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen nach gefordetem Schulabschluss (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts). Nürnberg; Bundesagentur für Arbeit (2018): Arbeitsmarkt in Zahlen. Zeitreihe Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

E

Passungsprobleme

Von einem Passungsproblem wird gesprochen, wenn es sowohl relativ viele unbesetzte Ausbildungsplatzangebote als auch relativ viele zum Bilanzierungsstichtag noch suchende Ausbildungsplatznachfrager/-innen gibt, d. h., wenn Besetzungs- und Versorgungsprobleme zusammenkommen. Quantitativ lässt sich das Ausmaß der Passungsprobleme durch Multiplikation der Erfolglosenanteile auf den beiden Seiten des Ausbildungsmarktes abbilden. Der „Index Passungsprobleme" (IP) berechnet sich somit 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 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).

Ein zentraler Grund für die zunehmenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt liegt in den in **Kapitel A1.1.2** geschilderten regionalen und beruflichen Marktungleichgewichten. Einerseits gibt es viele Regionen und Berufe mit einem Überhang an Ausbildungsangeboten und – als Folge dessen – mit entsprechend vielen unbesetzten Ausbildungsplätzen. Andererseits existieren weiterhin spiegelbildlich viele Regionen und Berufe mit einem Nachfrageüberhang und – als Folge dessen – mit vielen erfolglos suchenden Jugendlichen. Auf übergeordneter Ebene (bundesweit, berufsübergreifend) summieren sich beide Phänomene zu relativ hohen Zahlen an erfolglosen Marktteilnahmen sowohl aufseiten der Betriebe als auch aufseiten der Jugendlichen.

Seit 2017 weist die BA-Ausbildungsmarktstatistik den Schulabschluss aus, den registrierte Ausbildungsplatzanbieter (mindestens) von Bewerbern/Bewerberinnen erwarten (Bundesagentur für Arbeit 2018a, Bundesagentur für Arbeit 2019b). Auch diese Statistik trägt dazu bei, die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zu beschreiben und zu verstehen. Betrachtet man nun für 2018 die Zahl bzw. die Anteile der unbesetzten Ausbildungsstellen differenziert nach dem erwarteten (Mindest-) Schulabschluss der Bewerber/-innen, so zeigt sich, dass bundesweit bei deutlich mehr als der Hälfte (34.500 bzw. 59,8%) der unbesetzten Ausbildungsstellen lediglich ein Hauptschulabschluss als Mindest-Zugangsvoraussetzung genannt wurde → **Tabelle A1.1.2-1**, Zeile unten. In den Ländern Baden-Württemberg, Bayern und Rheinland-Pfalz sind es sogar fast zwei Drittel. Bundesweit nur rund 5.400 bzw. 9,4% aller unbesetzten Ausbildungsstellen betrafen Plätze, bei denen eine Studienberechtigung (Fachhochschulreife oder eine allgemeine Hochschulreife) verlangt wurde.

Demnach besteht auf dem Ausbildungsmarkt eine beträchtliche Diskrepanz zwischen dem erwarteten (Mindest-)Schulabschluss für die unbesetzten Ausbildungsstellen und dem inzwischen erreichten Schulabschlussniveau der erfolglos suchenden Ausbildungsstellenbewerber/-innen → **Tabelle A1.1.2-1.** Das tatsächlich erreichte Abschlussniveau übertrifft die Mindesterwartungen inzwischen deutlich. So wird zwar nur für 5.400 bzw. 9,4% der unbesetzten Stellen eine Studienberechtigung erwartet, es bringen aber 21.600 bzw. 27,5% der noch Suchenden eine solche Berechtigung mit. Um die Passungsprobleme zu verringern, müssten demnach die schulisch höher qualifizierten Jugendlichen bereit sein, stärker als bislang auf Ausbildungsstellen zuzugehen, für die aus Sicht der Betriebe gegebenenfalls auch ein niedriger Schulabschluss reicht.

Die meisten Betriebe dürften kein größeres Problem haben, ihre Plätze mit Jugendlichen zu besetzen, deren Schulabschluss höher ausfällt, als eigentlich erforderlich wäre. Denn viele Betriebe verbinden mit höheren Schulabschlüssen die Hoffnung auf eine höhere Lernfähigkeit und Produktivität ihrer Auszubildenden. Fraglich ist aber, ob Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen ebenfalls so flexibel reagieren. Denn aus ihrer Sicht würde z. B. die Einmündung in einen typischen „Hauptschülerberuf" bedeuten, dass sich ihre subjektiven „Kosten", die sie durch ihre Investition in einen höheren Schulabschluss hatten, nicht amortisieren (vgl. dazu und zu möglichen Lösungsansätzen Ulrich 2019).

Wie der in → **Tabelle A1.1.2-1** integrierte Ländervergleich weiterhin verdeutlicht, wird das grundsätzlich vorhandene Ungleichgewicht zwischen erwarteter und mitgebrachter schulischer Vorbildung darüber hinaus von gravierenden Länderunterschieden überlagert.

- So teilen z. B. *Baden-Württemberg* und *Bayern* das Problem, dass den vielen noch offenen Ausbildungsplätzen, die nicht mehr als einen Hauptschulabschluss

voraussetzen, besonders wenige noch suchende Jugendliche gegenüberstehen, die einen Hauptschulabschluss mitbringen. Während es aber für Jugendliche mit höherer Vorbildung in Baden-Württemberg nur relativ wenig Plätze gibt, die eine entsprechende Mindestqualifikation voraussetzen, stehen in Bayern für noch suchende Jugendliche mit höherer schulischer Vorbildung rechnerisch noch ausreichend Plätze mit entsprechender Qualifikationserwartung gegenüber. Die Besonderheit Bayerns gegenüber Baden-Württemberg und anderen Ländern besteht darin, dass die zum Stichtag 30. September 2018 insgesamt noch vorhandene Nachfrage (6.500) bei Weitem nicht ausreicht, um das noch vorhandene Angebot (16.200) zu decken.

- In *Hamburg* ist dies genau umgekehrt: Hier gibt es zum Stichtag 30. September mehr als dreimal so viele noch suchende Jugendliche (2.300) als noch unbesetzte Plätze (gut 600). Selbst auf die insgesamt nur wenigen unbesetzten Plätze, die nicht mehr als einen Hauptschulabschluss erfordern (200), entfallen sehr viele noch suchende Bewerber/-innen, die einen Hauptschulabschluss mitbringen (1.000). Im Gegensatz zu Baden-Württemberg und Bayern leidet Hamburg somit unter einem beträchtlichen Mangel an Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss.
- Wie in Hamburg, so gibt es auch in *Nordrhein-Westfalen* viel mehr noch suchende Jugendliche (22.000) als noch unbesetzte Plätze (9.600). Für noch suchende Jugendliche mit Hauptschulabschluss (4.300) gibt es jedoch rechnerisch noch genügend Plätze, die nicht mehr als diesen Abschluss voraussetzen (5.100). Dagegen stehen den 8.900 noch Suchenden mit Studienberechtigung lediglich 1.500 Plätze gegenüber, die eine Studienberechtigung voraussetzen. Wollte man in Nordrhein-Westfalen mehr Jugendliche mit Studienberechtigung vermitteln, müssten diese Jugendlichen demnach – wie dies z. B. auch in Baden-Württemberg der Fall sein müsste – vermehrt auf Plätze zugehen, für die gegebenenfalls auch ein Hauptschulabschluss reichen würde. Im Gegensatz zu Baden-Württemberg würden damit aber viel stärker noch suchende Jugendliche mit Hauptschulabschluss verdrängt werden.

Angesichts der hier skizzierten Länderunterschiede liegt es nahe, über eine stärkere Förderung der regionalen Mobilität nachzudenken. Neuere Untersuchungen zeigen allerdings, dass bereits das heute zu beobachtende Mobilitätsverhalten der Jugendlichen beträchtlich zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage beiträgt (**vgl. Kapitel A8.2**). Mobilität kann zudem Probleme erzeugen, etwa wenn eine hohe Zahl von einpendelnden Jugendlichen wie z. B. in Hamburg die Ausbildungsmarktchancen der vor Ort lebenden Jugendlichen schmälert (Matthes/Ulrich 2017). Ohnehin fördern Jugendliche mit hoher regionaler Mobilitätsbereitschaft nicht zwangsläufig den Marktausgleich. Denn diese oft sehr selbstbewussten Jugendlichen konzentrieren ihre Ausbildungswünsche nicht selten auf Berufe, in denen es ohnehin keinen Mangel an Bewerbern/Bewerberinnen gibt. Damit kommt ihre regionale Mobilität Berufen mit überdurchschnittlich großen Besetzungsproblemen nur bedingt zugute. Flexibler zugunsten von insgesamt nur wenig nachgefragten Berufen scheinen sich Jugendliche zu verhalten, die in regionaler Hinsicht eher mobilitätsscheu sind; diese Jugendlichen sind, damit sie in ihrer Heimatregion bleiben können, offenbar stärker zu beruflichen Kompromissen bereit (Matthes/Ulrich 2018).

A 1.1.3 Beteiligung ausbildungsinteressierter Jugendlicher an dualer Berufsausbildung

Die Zahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen **E** schließt alle Personen ein, die sich im Laufe des Berichtsjahres für eine Berufsausbildung interessierten, sei es, dass diese deshalb in eine Berufsausbildung einmündeten, bis zum Bilanzierungsstichtag 30. September weiter nach einem Ausbildungsplatz suchten oder aber ihr Interesse im Laufe des Berichtsjahres wieder aufgaben. Von der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage unterscheidet sie sich somit dadurch, dass in ihr auch jene Personen enthalten sind, die ihren Vermittlungswunsch wieder aufgegeben haben. In der Ausbildungsmarktstatistik der BA werden diese Personen „andere ehemalige Bewerber“ genannt.

Die Gesamtzahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen betrug 2018 805.700. Sie lag damit nur leicht unterhalb des Vorjahreswertes (-100 bzw. -0,0% gegenüber 2017). Aufseiten der jungen Männer stieg die Zahl der Ausbildungsinteressenten (+8.200 bzw. +1,7% gegenüber 2017), während die Zahl bei den jungen Frauen um nahezu denselben Betrag sank (-8.300 bzw. -2,7%).

Angesichts des drohenden Fachkräftemangels ist es ein wichtiges berufsbildungspolitisches Ziel, das Interesse der jungen Menschen an einer dualen Berufsausbildung zu stabilisieren und in eine tatsächliche Beteiligung an dualer Berufsausbildung zu überführen. Wie gut dies gelingt, wird anhand der Einmündungsquote (EQI) **E** bzw. Beteiligungsquote ausbildungsinteressierter Personen bemessen. Sie errechnet sich als der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge an der Gesamtzahl aller institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen.

Tabelle A1.1.3-1: **Verbleibsanteile ausbildungsinteressierter Personen in Abhängigkeit von der Höhe des Ausbildungsplatzangebots in den jeweiligen Regionen (Arbeitsagenturbezirken)**

	Ausbildungsplatzangebote je 100 ausbildungsinteressierte Personen							
	unter 60	60 bis u. 65	65 bis u. 70	70 bis u. 75	75 bis u. 80	80 bis u. 85	85 bis u. 90	90 und mehr
Verbleib ausbildungsinteressierter Personen								
Einmündungen in eine Berufsausbildung (EQI) in %	53,9	58,6	61,7	66,4	69,5	72,5	74,0	78,4
Erfolglose Suche bis zum Stichtag 30.09. (in %)	13,9	12,4	11,6	9,9	8,5	6,5	6,1	3,6
Vorzeitige Aufgabe des Vermittlungswunsches und anderweitiger Verbleib (in %)	32,2	29,0	26,7	23,7	22,0	20,9	19,9	17,9
Insgesamt (in %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zahl der Regionen	13	17	23	28	33	22	10	8

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

BIBB-Datenreport 2019

Tabelle A1.1.3-2: **Rechnerische Einflussgrößen auf die regionalen Einmündungsquoten junger Männer und Frauen in duale Berufsausbildung 2018**

	Regionale Zahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Ausbildungsinteressierte				
	60	70	80	90	100
Anteil der Dienstleistungsberufe[1]: 30%					
▸ Einmündungsquote der Männer	62,0	68,1	74,3	80,4	86,6
▸ Einmündungsquote der Frauen	47,7	54,8	61,8	68,9	76,0
▸ Differenz Männer zu Frauen	+14,2	+13,3	+12,4	+11,5	+10,6
Anteil der Dienstleistungsberufe[1]: 40%					
▸ Einmündungsquote der Männer	59,9	66,1	72,2	78,4	84,5
▸ Einmündungsquote der Frauen	52,2	59,2	66,3	73,3	80,4
▸ Differenz Männer zu Frauen	+7,7	+6,8	+5,9	+5,0	+4,1
Anteil der Dienstleistungsberufe[1]: 50%					
▸ Einmündungsquote der Männer	57,9	64,0	70,2	76,3	82,5
▸ Einmündungsquote der Frauen	56,6	63,7	70,7	77,8	84,8
▸ Differenz Männer zu Frauen	+1,3	+0,4	-0,5	-1,5	-2,4
Anteil der Dienstleistungsberufe[1]: 60%					
▸ Einmündungsquote der Männer	55,9	62,0	68,2	74,3	80,4
▸ Einmündungsquote der Frauen	61,1	68,1	75,2	82,2	89,3
▸ Differenz Männer zu Frauen	-5,2	-6,1	-7,0	-7,9	-8,8

[1] Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in diesen Berufen an allen Neuabschlüssen im Jahr 2018. 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).

Die Ermittlung der Effekte der Einflussgrößen erfolgte hier über einen linearen Regressionsansatz. N = 154 Regionen

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

BIBB-Datenreport 2019

Die Einmündungsquote (EQI) lag 2018 bundesweit bei 66,0% und fiel damit um rund einen Prozentpunkt höher aus als ein Jahr zuvor (64,9%). Bei den jungen Männern betrug sie 66,8% (2017: 65,9%) und bei den jungen Frauen 64,6%. In den 16 Ländern variierte sie zwischen 53,6% im Land Berlin und 74,9% im Freistaat Bayern → **Tabelle A1.1-2 Internet**, in den 154 Regionen (Arbeitsagenturbezirken) zwischen 51,2 in Eberswalde (Brandenburg) und 83,6% in Passau (Bayern).

Die entscheidende rechnerische Einflussgröße auf die regionale Höhe der Einmündungsquote ist die relative Zahl der Ausbildungsplatzangebote, die vor Ort den Ausbildungsinteressierten gegenübersteht. Fällt diese Zahl

hoch aus (z. B. über 90 Angebote je 100 Ausbildungsinteressierte), erreicht auch die Einmündungsquote, wie → **Tabelle A1.1.3-1** zeigt, im Schnitt hohe Werte (in diesem Fall EQI = 78,4; gegenüber EQI = 53,9 bei weniger als 60 Angeboten je 100 Ausbildungsinteressierte). Darüber hinaus ist bei einem hohen Ausbildungsplatzangebot nicht nur der relative Anteil der am Stichtag 30. September noch suchenden Ausbildungsinteressierten gering. Vielmehr fällt auch der Anteil derjenigen deutlich kleiner aus, die ihren Vermittlungswunsch in duale Berufsausbildung vorzeitig aufgeben und daraufhin anderweitig verbleiben (17,9% bei über 90 Angeboten je 100 Ausbildungsinteressierten; gegenüber 32,2% bei weniger als 60 Angeboten). Dies deutet darauf hin, dass bei schwierigen Ausbildungsmarktverhältnissen ein Teil der Ausbildungsinteressierten vorzeitig resigniert und daraufhin nicht mehr Teil der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage ist. Denn Ausbildungsinteressierte, die vor dem Stichtag ihren Vermittlungswunsch aufgeben, werden auch dann nicht zur Ausbildungsplatznachfrage gerechnet, wenn sie sich erfolglos bewarben und dies der Grund ihres vorzeitigen Rückzugs ist.

Neben der Höhe des Ausbildungsplatzangebots spielt auch die berufliche Struktur des Angebots eine bedeutende Rolle, wie viele Ausbildungsinteressierte in eine Berufsausbildung einmünden. Die oben genannte Differenz zwischen der (im Schnitt höheren) Einmündungsquote der Männer und der der Frauen 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, die dem Dienstleistungssektor zugerechnet werden, finden bei der statistischen Aufbereitung zum dualen Ausbildungssystem nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung keine Berücksichtigung).

Tatsächlich fällt in den Regionen, in denen der Anteil der Dienstleistungsberufe im dualen System größer ist, 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 → **Tabelle A1.1.3-2**.

A 1.1.4 Ergebnisse der Nachvermittlung

Für die Jugendlichen und Betriebe, die sich noch nach dem 30. September 2018 für eine Berufsausbildung im Jahr 2018 interessierten (sei es als künftige Auszubildende oder als Ausbildungsstätten), setzten die Beratungs- und Vermittlungsdienste ihre Arbeit auch über diesen Stichtag hinaus fort. Zwischen Oktober 2018 und Januar 2019 registrierten sie insgesamt 71.500 Ausbildungsstellen, die noch 2018 besetzt werden sollten. Darunter befanden sich jene 57.700 Stellen, die bereits am 30. September unbesetzt waren, sowie weitere 13.900 Stellen, die den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erst später gemeldet wurden. Bei 69.700 bzw. 97,5% der 71.500 gemeldeten Stellen handelte es sich um betriebliche Plätze (Bundesagentur für Arbeit 2019a).

Den 71.500 gemeldeten Stellen standen 66.700 Bewerber/-innen gegenüber, welche die Beratungs- und Vermittlungsdienste um Unterstützung baten, um noch 2018 eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO antreten zu können. Es gab somit bundesweit im sogenannten „fünften Vermittlungsquartal“ mehr noch zu besetzende Stellen als noch zu vermittelnde Bewerber/-innen. Rechnerisch entfielen 107,2 Stellen auf 100 Bewerber/-innen. Allerdings wichen die Verhältnisse in den Ländern vom bundesdeutschen Gesamtwert gravierend voneinander ab. So entfielen z. B. im Land Berlin nur 44,9 Stellen auf 100 Bewerber/-innen, während es in Bayern 309,4 waren → **Tabelle A1.1.4-1**. Noch deutlich stärker variierten die einzelnen Werte in den Arbeitsagenturbezirken. Während in Dortmund rechnerisch nur 19,4 Stellen auf 100 Bewerber/-innen kamen, waren es in Passau 1.035,2.

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 100 noch zu besetzenden Stellen lediglich 32,3 Bewerber/-innen gegenüberstanden. Im Arbeitsagenturbezirk Passau waren es sogar nur 9,7. Umgekehrt entfielen u. a. in den Regionen Dortmund, Hannover, Hameln, Herford, Hagen, Bochum, Marburg, Lüneburg-Uelzen, Kassel weit mehr als 250 Bewerber auf 100 Stellenmeldungen.

Die großen Ungleichgewichte schmälerten die Möglichkeiten der Beratungs- und Vermittlungsdienste erheblich, beide Marktseiten zusammenzuführen. Schwierig war das Vermittlungsgeschäft darüber hinaus 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 80,6% der zwischen Oktober 2018 und Januar 2019 gemeldeten Stellen und 56,4% der in diesem Zeitraum gemeldeten Bewerber/-in-

Tabelle A1.1.4-1: **Zwischen Oktober 2018 und Januar 2019 registrierte Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende des Jahres 2018**

	Gemeldete Berufs-ausbildungsstellen	darunter: Bereits zum 30.09.2018 als unbesetzt gemeldet	Gemeldete Bewerber/-innen	Gemeldete Stellen je 100 gemeldete Bewerber/-innen	Gemeldete Bewerber/-innen je 100 gemeldete Stellen
Baden-Württemberg	10.281	8.975	4.202	244,7	40,9
Bayern	18.906	16.236	6.111	309,4	32,3
Berlin	2.697	1.711	6.012	44,9	222,9
Brandenburg	2.164	1.865	2.238	96,7	103,4
Bremen	469	352	811	57,8	172,9
Hamburg	936	642	1.488	62,9	159,0
Hessen	3.636	2.830	5.787	62,8	159,2
Mecklenburg-Vorpommern	1.739	1.479	900	193,2	51,8
Niedersachsen	4.752	3.754	7.840	60,6	165,0
Nordrhein-Westfalen	13.282	9.591	21.041	63,1	158,4
Rheinland-Pfalz	3.168	2.566	2.916	108,6	92,0
Saarland	1.256	975	792	158,6	63,1
Sachsen	2.397	1.986	1.629	147,1	68,0
Sachsen-Anhalt	1.293	1.086	842	153,6	65,1
Schleswig-Holstein	2.758	2.064	3.328	82,9	120,7
Thüringen	1.798	1.533	706	254,7	39,3
Westdeutschland	**59.444**	**47.985**	**54.316**	**109,4**	**91,4**
Ostdeutschland	**12.088**	**9.660**	**12.327**	**98,1**	**102,0**
Deutschland	**71.544**	**57.656**	**66.717**	**107,2**	**93,3**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2019): Arbeitsmarkt in Zahlen. Bewerber und Berufsausbildungsstellen Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2018. Januar 2019. Nürnberg; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

nen entstammen aus dem Kreis der bereits zum 30. September 2018 registrierten erfolglosen Marktteilnahmen. Zudem ist davon auszugehen, dass viele Ausbildungsstellen, 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.[4] Aus all diesen Gründen ist der Ausbildungsmarkt im „fünften Quartal" nochmals deutlich stärker von Passungsproblemen geprägt als die Ausbildungsmarktlage während der regulären Vermittlungsperiode.

Somit fiel die im Rahmen des Nachvermittlungsgeschäfts erzielte Einmündungsquote der Bewerber/-innen in eine Berufsausbildungsstelle mit bundesweit 9,7% ausgesprochen niedrig aus, während 72,3% immer noch auf der Suche nach einer Ausbildungsgelegenheit waren. Die restlichen 17,9% zählten zu den „anderen ehemaligen Bewerbern", d. h. zu jenen Bewerbern, 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 Verbleibsquoten angeht, keine größeren Unterschiede auszumachen (sei es, dass es sich um männliche oder weibliche Bewerber, um Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss oder mit Studienberechtigung, um Bewerber/-innen aus Bayern oder Berlin handelte). So bewegten sich die Einmündungsquoten ebenso durchgängig auf niedrigem Niveau, wie umgekehrt die Quoten der im

4 Hierzu zählen z. B. die Berufe Restaurantfachmann/-frau, Fachmann/-frau für Systemgastronomie, Fachkraft im Gastgewerbe, Koch/Köchin, Bäcker/-in, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Gerüstbauer/-in, Gebäudereiniger/-in. In diesen Berufen werden auf der Grundlage der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung 31.12.) regelmäßig hohe Vertragslösungsquoten (2016 von über 40%) festgestellt (vgl. zu den Vertragslösungsquoten BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A5.6, hier insbesondere auch Tabelle A5.6-6 auf Druckversion S. 157). Ebenso werden regelmäßig hohe Quoten unbesetzter Plätze zum Stichtag 30.09. gemessen (2018 von über 20%).

Tabelle A1.1.4-2: **Von Oktober 2018 bis Januar 2019 registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2018 nach Verbleib**

	Gemeldete Bewerber/-innen insgesamt		darunter: Vermittlungsstatus im Januar 2019									
			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	**66.717**	**100,0%**	**6.500**	**9,7%**	**11.970**	**17,9%**	**48.247**	**72,3%**	**20.905**	**31,3%**	**27.342**	**41,0%**
Geschlecht												
▸ männlich	41.634	100,0%	3.737	9,0%	7.671	18,4%	30.226	72,6%	13.079	31,4%	17.147	41,2%
▸ weiblich	25.082	100,0%	2.763	11,0%	4.299	17,1%	18.020	71,8%	7.825	31,2%	10.195	40,6%
Staatsangehörigkeit												
▸ deutsch	51.825	100,0%	5.396	10,4%	9.093	17,5%	37.336	72,0%	16.540	31,9%	20.796	40,1%
▸ ausländisch	14.681	100,0%	1.090	7,4%	2.835	19,3%	10.756	73,3%	4.320	29,4%	6.436	43,8%
Alter												
▸ unter 20 Jahre	29.537	100,0%	3.333	11,3%	4.674	15,8%	21.530	72,9%	11.622	39,3%	9.908	33,5%
▸ 20 bis 25 Jahre	27.146	100,0%	2.583	9,5%	5.181	19,1%	19.382	71,4%	7.372	27,2%	12.010	44,2%
▸ ab 25 Jahre	10.033	100,0%	584	5,8%	2.115	21,1%	7.334	73,1%	1.910	19,0%	5.424	54,1%
Schulentlassjahr												
▸ im Jahr 2018	27.843	100,0%	3.000	10,8%	4.177	15,0%	20.666	74,2%	11.421	41,0%	9.245	33,2%
▸ im Jahr 2017	11.688	100,0%	1.344	11,5%	2.094	17,9%	8.250	70,6%	3.072	26,3%	5.178	44,3%
▸ im Jahr 2016	7.423	100,0%	776	10,5%	1.419	19,1%	5.228	70,4%	2.025	27,3%	3.203	43,1%
▸ noch früher	18.794	100,0%	1.323	7,0%	4.059	21,6%	13.412	71,4%	4.223	22,5%	9.189	48,9%
▸ keine Angabe	969	100,0%	57	5,9%	221	22,8%	691	71,3%	164	16,9%	527	54,4%
Schulabschluss												
▸ ohne Hauptschulabschluss	1.470	100,0%	89	6,1%	300	20,4%	1.081	73,5%	506	34,4%	575	39,1%
▸ Hauptschulabschluss	19.603	100,0%	1.759	9,0%	3.830	19,5%	14.014	71,5%	6.297	32,1%	7.717	39,4%
▸ Realschulabschluss	23.276	100,0%	2.383	10,2%	3.837	16,5%	17.056	73,3%	7.737	33,2%	9.319	40,0%
▸ Fachhochschulreife	7.698	100,0%	806	10,5%	1.146	14,9%	5.746	74,6%	2.494	32,4%	3.252	42,2%
▸ allgemeine Hochschulreife	8.415	100,0%	882	10,5%	1.471	17,5%	6.062	72,0%	2.259	26,8%	3.803	45,2%
▸ keine Angabe	6.255	100,0%	581	9,3%	1.386	22,2%	4.288	68,6%	1.612	25,8%	2.676	42,8%
Ehem. Status Ende September 2018												
▸ eingemündete Bewerber/-innen	6.986	100,0%	1.141	16,3%	952	13,6%	4.893	70,0%	2.890	41,4%	2.003	28,7%
▸ andere ehemalige Bewerber/-innen	5.427	100,0%	476	8,8%	841	15,5%	4.110	75,7%	1.388	25,6%	2.722	50,2%
▸ Bewerber/-innen mit Alternative	13.161	100,0%	945	7,2%	1.834	13,9%	10.382	78,9%	9.246	70,3%	1.136	8,6%
▸ unversorgte Bewerber/-innen	24.455	100,0%	1.823	7,5%	5.952	24,3%	16.680	68,2%	2.607	10,7%	14.073	57,5%
▸ kein registrierter Bewerber in 2017/18	16.688	100,0%	2.115	12,7%	2.391	14,3%	12.182	73,0%	4.774	28,6%	7.408	44,4%
Land												
▸ Baden-Württemberg	4.202	100,0%	584	13,9%	677	16,1%	2.941	70,0%	1.315	31,3%	1.626	38,7%
▸ Bayern	6.111	100,0%	856	14,0%	983	16,1%	4.272	69,9%	2.071	33,9%	2.201	36,0%
▸ Berlin	6.012	100,0%	547	9,1%	1.441	24,0%	4.024	66,9%	907	15,1%	3.117	51,8%
▸ Brandenburg	2.238	100,0%	188	8,4%	493	22,0%	1.557	69,6%	463	20,7%	1.094	48,9%
▸ Bremen	811	100,0%	53	6,5%	116	14,3%	642	79,2%	298	36,7%	344	42,4%
▸ Hamburg	1.488	100,0%	134	9,0%	291	19,6%	1.063	71,4%	236	15,9%	827	55,6%
▸ Hessen	5.787	100,0%	515	8,9%	948	16,4%	4.324	74,7%	2.275	39,3%	2.049	35,4%
▸ Mecklenburg-Vorpommern	900	100,0%	88	9,8%	140	15,6%	672	74,7%	302	33,6%	370	41,1%
▸ Niedersachsen	7.840	100,0%	569	7,3%	1.329	17,0%	5.942	75,8%	2.692	34,3%	3.250	41,5%
▸ Nordrhein-Westfalen	21.041	100,0%	2.011	9,6%	3.711	17,6%	15.319	72,8%	7.479	35,5%	7.840	37,3%
▸ Rheinland-Pfalz	2.916	100,0%	265	9,1%	421	14,4%	2.230	76,5%	1.029	35,3%	1.201	41,2%
▸ Saarland	792	100,0%	67	8,5%	110	13,9%	615	77,7%	287	36,2%	328	41,4%
▸ Sachsen	1.629	100,0%	153	9,4%	321	19,7%	1.155	70,9%	489	30,0%	666	40,9%
▸ Sachsen-Anhalt	842	100,0%	114	13,5%	197	23,4%	531	63,1%	245	29,1%	286	34,0%
▸ Schleswig-Holstein	3.328	100,0%	260	7,8%	633	19,0%	2.435	73,2%	642	19,3%	1.793	53,9%
▸ Thüringen	706	100,0%	86	12,2%	150	21,2%	470	66,6%	166	23,5%	304	43,1%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Bewerber und Berufsausbildungsstellen Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2018. Deutschland. Januar 2019, Nürnberg. Hier: Tabellen 2 bis 4; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

September noch suchenden Bewerber/-innen durchgängig auf hohem Niveau variierten → **Tabelle A1.1.4-2**.[5]

Die Zahl der im Nachvermittlungsgeschäft noch zu besetzenden Ausbildungsstellen war zwar im Januar 2019 mit 11.400 deutlich geschrumpft. Gleichwohl lag ihr Anteil an allen 71.500 zwischen Oktober 2018 und Januar 2019 zur Nachvermittlung gemeldeten Stellen mit bundesweit 15,9% relativ hoch, sofern man zum Vergleich die Ergebnisse der regulären Vermittlungsperiode heranzieht. Denn im Berichtsjahr 2017/2018 blieben nur 10,8% der insgesamt 535.600 gemeldeten Stellen unbesetzt. 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 Dezember noch unbesetzten Stellen nicht allein Stellenbesetzungen, sondern auch Stornierungen (vorzeitige Aufgabe des Vermittlungswunsches) geschuldet sein dürfte.

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

5 Auf der Ebene der Arbeitsagenturbezirke variierte die Einmündungsquote im Nachvermittlungsgeschäft 2018 zwischen 4,5% (Frankfurt/Main) und 22,5% (Schwandorf).

A1.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2018

Für die Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2018[6,7] E haben die nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) für die Berufsausbildung zuständigen Stellen für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis zum 30. September 2018 dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit 531.414 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (naa) gemeldet. Das bedeutet ein Plus von 1,6% (+8.124 naa) gegenüber der Vorjahreserhebung 2017 (523.290 naa). Im Osten betrug das Plus 1,8% (+1.338 naa) und im Westen 1,5% (+6.783 naa). Die prozentuale Verteilung zwischen den Regionen Ost und West ist (bezogen auf die Erhebung 2017) unverändert geblieben: Auf die alten Länder entfielen erneut 85,7% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, auf die neuen Länder 14,3% -→ **Tabelle A1.2-1**.

Im Vergleich zur Erhebung 2017 sind für die folgenden Länder positive Veränderungen festzustellen: Bayern (+3,1%), Sachsen-Anhalt (+2,7%), Brandenburg (+2,6%), Mecklenburg-Vorpommern (+2,0%), Niedersachsen (+1,7%), Saarland (1,5%), Berlin, Nordrhein-Westfalen und Sachsen (+1,4%), Hessen und Thüringen (+1,3%), Baden-Württemberg (+0,9%), Schleswig-Holstein (+0,7%) und Rheinland-Pfalz (+0,2%). Rückgänge waren in Bremen (-0,8%) und Hamburg (-0,3%) zu beobachten → **Tabelle A1.2-1.**

6 Das BIBB führt die Erhebung zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 30. September jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (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 2018 stehen unter **https://www.bibb.de/naa309-2018** zur Verfügung. Für weitere Informationen zur Erhebung siehe **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_2016.pdf**. Die mit der Erhebung 2017 eingeführten interaktiven Regionalkarten stehen für die Erhebung 2018 unter der URL **https://www.bibb.de/de/89591.php** zur Verfügung.
Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt. Daraus können sich Abweichungen bei der Bildung von Summen aus Einzelwerten in Bezug auf Gesamtsummen sowie Differenzen bei Tabellendarstellungen ergeben.

7 Für die Berechnungen wurden die Daten mit Stand vom 10. Dezember 2018 verwendet.

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 Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (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 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, 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).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen[8]

2018 wurden für die Bereiche Industrie und Handel (+1,8%), Handwerk (+1,1%), öffentlicher Dienst (+1,4%) und freie Berufe (+2,5%) Zuwächse bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen registriert. Die Bereiche Landwirtschaft (-1,7%), Hauswirtschaft (-5,5%) und Seeschifffahrt (-12%) verzeichneten einen Rückgang.

Mit 58,3% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nahm der Bereich Industrie und Handel erneut die Spitzenposition ein, auf das Handwerk entfielen 27,3% der neu abgeschlossenen Verträge, der Bereich freie Berufe meldete 8,7% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, und der öffentliche Dienst lag mit 2,7% vor dem Bereich Landwirtschaft (2,5%). Hauswirtschaft (0,4%) und Seeschifffahrt fielen kaum ins Gewicht → **Tabelle A1.2-2**, → **Tabelle A1.2-3**. Zur Entwicklung des Gesamtbestandes der Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen **vgl. Kapitel A5.2**.

8 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 den „öffentlichen Dienst“ und den „öffentlichen Dienst – Kirche“ sowie die freien Berufe häufig zu 7 Zuständigkeitsbereichen zusammengefasst.

Tabelle A1.2-1: **Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern von 2000 bis 2018**

	Ergebnisse im Zählzeitraum 01. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September																			2018 zu 2017	
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	absolut	in %
Baden-Württemberg	77.289	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	657	0,9
Bayern	98.295	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	2.904	3,1
Berlin	23.085	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	231	1,4
Brandenburg	19.896	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	273	2,6
Bremen	6.147	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	-48	-0,8
Hamburg	12.579	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	-39	-0,3
Hessen	42.075	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	501	1,3
Mecklenburg-Vorpommern	18.339	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	162	2,0
Niedersachsen	57.927	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	939	1,7
Nordrhein-Westfalen	128.640	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	1.584	1,4
Rheinland-Pfalz	30.810	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	57	0,2
Saarland	9.252	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	99	1,5
Sachsen	34.749	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	264	1,4
Sachsen-Anhalt	21.459	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	279	2,7
Schleswig-Holstein	20.067	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	132	0,7
Thüringen	21.084	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	129	1,3
Westdeutschland	**483.081**	**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**	**6.783**	**1,5**
Ostdeutschland	**138.612**	**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**	**1.338**	**1,8**
Deutschland	**621.693**	**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**	**8.124**	**1,6**

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

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

Im Jahr 2018 setzte sich der Trend der letzten Jahre, dass immer weniger Frauen einen Ausbildungsvertrag nach BBiG/HwO abschließen, weiter fort. Es wurden 36,9% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Frauen geschlossen (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 2018 bei 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 allen großen Zuständigkeitsbereichen ist ein Rückgang der Verträge mit Frauen zu beobachten; lediglich im öffentlichen Dienst (+0,3%), in der Landwirtschaft (+0,4%) und in der Seeschifffahrt (+4,7% / +5 naa) gab es 2018 eine positive Entwicklung. Die Frauen dominierten insbesondere in den Bereichen freie Berufe (Anteil Frauen: 91,9%), Hauswirtschaft (86,3%) und öffentlicher Dienst (62,8%)[9].

Berlin ist erneut die Region, in der anteilig die meisten Ausbildungsverträge mit Frauen abgeschlossen wurden (2018: 40,7%; 2017: 41,5%; 2016: 43,8%), gefolgt von Bremen, Hamburg, Bayern, Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein und Hessen – diese Länder lagen über dem Bundesdurchschnitt von 36,9%. Der Frauenanteil im Saarland, in Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen lag jeweils unter dem Bundesdurchschnitt → **Tabelle A1.2-4**. Zu den geschlechtsspezifischen Ergebnissen der Erhebung zum 31. Dezember **vgl. Kapitel A5.2, Kapitel A5.4** und **Kapitel A5.8**.

9 Eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2018 (geschlechtsspezifische Differenzierung nach Zuständigkeitsbereichen) steht unter **https://www.bibb.de/de/84292.php** zur Verfügung.

Tabelle A1.2-2: **Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2018 und Veränderung gegenüber 2017 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	75.312	657	0,9	45.282	699	1,6	19.935	-159	-0,8	2.088	123	6,3	1.449	-120	-7,6	6.207	120	2,0	351	-9	-2,8	.	.	.
Bayern	95.433	2.904	3,1	54.534	1.359	2,6	27.027	1.173	4,5	1.977	81	4,2	2.268	93	4,2	9.384	219	2,4	243	-18	-6,6	.	.	.
Berlin	16.353	231	1,4	9.468	141	1,5	3.813	-18	-0,5	720	-132	-15,6	255	30	13,8	2.058	216	11,7	42	-3	-8,7	.	.	.
Brandenburg	10.704	273	2,6	6.177	273	4,6	2.958	33	1,1	468	21	4,7	447	-33	-6,9	582	-27	-4,6	69	6	11,3	.	.	.
Bremen	5.859	-48	-0,8	3.801	-90	-2,3	1.278	0	0,1	183	18	10,3	60	12	27,1	492	12	2,7	39	0	-2,5	6	-3	-25,0
Hamburg	13.389	-39	-0,3	9.069	3	0,0	2.679	27	1,0	204	-15	-6,9	144	-6	-4,0	1.221	-15	-1,3	24	-12	-32,4	48	-18	-28,4
Hessen	38.226	501	1,3	22.797	396	1,8	10.230	-117	-1,1	1.203	72	6,5	702	-12	-1,7	3.291	165	5,2	6	-3	-44,4	.	.	.
Mecklenburg-Vorpommern	8.133	162	2,0	4.797	99	2,1	2.094	63	3,1	282	-27	-8,7	426	-6	-1,2	468	21	4,5	51	3	6,1	12	9	160,0
Niedersachsen	55.641	939	1,7	29.700	720	2,5	17.310	402	2,4	1.494	-51	-3,2	2.217	-102	-4,4	4.611	0	0,0	270	-24	-7,8	39	-9	-19,1
Nordrhein-Westfalen	118.281	1.584	1,4	70.542	1.056	1,5	30.336	102	0,3	3.108	69	2,3	2.508	99	4,1	11.388	249	2,2	399	12	3,4	.	.	.
Rheinland-Pfalz	26.226	57	0,2	14.259	126	0,9	8.217	-36	-0,4	666	18	2,6	648	-84	-11,3	2.274	21	0,9	159	12	7,4	.	.	.
Saarland	6.843	99	1,5	4.170	54	1,3	1.827	-33	-1,8	117	27	30,3	132	6	5,6	543	48	9,7	57	-6	-9,5	.	.	.
Sachsen	19.701	264	1,4	11.907	408	3,6	5.421	3	0,1	696	-63	-8,4	645	-81	-11,2	948	18	2,0	84	-21	-21,0	.	.	.
Sachsen-Anhalt	10.590	279	2,7	6.396	102	1,6	2.877	114	4,2	390	15	4,3	417	-6	-1,2	429	45	11,7	84	6	9,2	.	.	.
Schleswig-Holstein	20.235	132	0,7	10.461	153	1,5	6.567	-42	-0,6	570	57	10,9	753	-27	-3,6	1.866	51	2,8	0	-63	-100,0	21	6	33,3
Thüringen	10.485	129	1,3	6.471	57	0,9	2.742	81	3,0	279	-15	-5,4	393	-6	-1,3	480	9	1,7	117	6	5,5	.	.	.
Westdeutschland	**455.448**	**6.783**	**1,5**	**264.615**	**4.479**	**1,7**	**125.403**	**1.314**	**1,1**	**11.610**	**399**	**3,6**	**10.881**	**-138**	**-1,3**	**41.280**	**870**	**2,2**	**1.548**	**-111**	**-6,8**	**111**	**-24**	**-18,2**
Ostdeutschland	**75.966**	**1.338**	**1,8**	**45.216**	**1.080**	**2,4**	**19.905**	**276**	**1,4**	**2.841**	**-204**	**-6,7**	**2.583**	**-99**	**-3,7**	**4.965**	**279**	**6,0**	**444**	**-3**	**-0,7**	**12**	**9**	**160,0**
Deutschland	**531.414**	**8.124**	**1,6**	**309.831**	**5.559**	**1,8**	**145.308**	**1.590**	**1,1**	**14.448**	**195**	**1,4**	**13.464**	**-237**	**-1,7**	**46.245**	**1.149**	**2,5**	**1.992**	**-114**	**-5,5**	**126**	**-18**	**-12,0**

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 2018

Tabelle A1.2-3: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 2002 bis 2018 in Deutschland**

	Ergebnisse im Zählzeitraum 01. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September																	2018 zu 2017	
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	absolut	%
Deutschland																			
Industrie und Handel	311.364	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	5.559	1,8
Handwerk	173.889	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	1.590	1,1
Öffentlicher Dienst[1,2]	14.814	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	195	1,4
Landwirtschaft	13.992	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	-237	-1,7
Freie Berufe[1]	53.253	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	1.149	2,5
Hauswirtschaft[1]	4.830	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	-114	-5,5
Seeschifffahrt	183	147	195	297	288	360	306	279	240	249	183	156	183	168	141	141	126	-18	-12,0
Insgesamt	**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**	**8.124**	**1,6**
Westdeutschland																			
Industrie und Handel	237.339	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	4.479	1,7
Handwerk	139.476	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	1.314	1,1
Öffentlicher Dienst[1,2]	11.214	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	399	3,6
Landwirtschaft	9.492	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	-138	-1,3
Freie Berufe[1]	46.467	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	870	2,2
Hauswirtschaft[1]	3.288	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	-111	-6,8
Seeschifffahrt	150	138	186	279	270	327	294	267	225	231	177	150	177	162	135	138	111	-24	-18,2
Insgesamt	**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**	**6.783**	**1,5**
Ostdeutschland																			
Industrie und Handel	74.025	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	1.080	2,4
Handwerk	34.410	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	276	1,4
Öffentlicher Dienst[1,2]	3.600	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	-204	-6,7
Landwirtschaft	4.500	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	-99	-3,7
Freie Berufe[1]	6.786	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	279	6,0
Hauswirtschaft[1]	1.542	1.710	1.452	1.434	1.545	1.467	1.374	1.056	921	852	621	582	576	561	405	447	444	-3	-0,7
Seeschifffahrt	33	9	12	18	21	30	12	12	15	15	3	6	6	9	6	6	12	9	160,0
Insgesamt	**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**	**1.338**	**1,8**

[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 2019

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2018 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	75.312	95.433	16.353	10.704	5.859	13.389	38.226	8.133	55.641	118.281	26.226	6.843	19.701	10.590	20.235	10.485	**455.448**	**75.966**	**531.414**
	Mit weiblichen Auszubildenden	28.278	36.516	6.648	3.564	2.283	5.208	14.139	2.919	19.977	42.993	9.567	2.505	6.798	3.525	7.515	3.450	**168.984**	**26.907**	**195.891**
	Mit verkürzter Laufzeit	16.065	15.735	2.601	1.035	564	1.509	4.593	738	9.264	15.000	3.768	1.215	1.440	927	2.370	864	**70.083**	**7.605**	**77.688**
	In zweijährigen Berufen	5.265	7.221	1.305	1.137	504	1.023	3.234	930	4.467	10.542	2.223	579	2.388	1.320	1.893	1.536	**36.954**	**8.616**	**45.570**
	Gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO	1.026	780	189	444	126	36	381	270	675	1.548	288	123	582	396	414	390	**5.397**	**2.271**	**7.668**
	Überwiegend öffentlich finanziert	1.263	1.452	711	636	387	447	1.413	513	1.566	2.367	777	309	1.176	678	516	672	**10.497**	**4.386**	**14.883**
Industrie u. Handel	Neue Ausbildungsverträge	45.282	54.534	9.468	6.177	3.801	9.069	22.797	4.797	29.700	70.542	14.259	4.170	11.907	6.396	10.461	6.471	**264.615**	**45.216**	**309.831**
	Mit weiblichen Auszubildenden	15.930	20.019	3.405	2.031	1.347	3.327	8.082	1.761	10.812	24.132	5.112	1.509	4.029	2.166	3.987	2.106	**94.257**	**15.498**	**109.755**
	Mit verkürzter Laufzeit	5.679	6.288	1.587	567	318	711	2.250	444	3.438	9.267	1.875	792	747	483	816	447	**31.431**	**4.272**	**35.703**
	In zweijährigen Berufen	5.028	6.801	1.251	1.020	450	969	2.997	843	4.017	9.954	2.025	549	2.142	1.200	1.647	1.395	**34.443**	**7.848**	**42.291**
	Gemäß § 66 BBiG	393	264	105	240	66	.	228	150	201	795	63	54	324	75	273	219	**2.334**	**1.113**	**3.444**
	Überwiegend öffentlich finanziert	522	492	363	384	234	216	669	372	774	1.113	240	150	843	252	288	444	**4.695**	**2.658**	**7.356**
Handwerk	Neue Ausbildungsverträge	19.935	27.027	3.813	2.958	1.278	2.679	10.230	2.094	17.310	30.336	8.217	1.827	5.421	2.877	6.567	2.742	**125.403**	**19.905**	**145.308**
	Mit weiblichen Auszubildenden	4.329	5.703	825	543	303	591	2.055	453	3.387	5.688	1.671	345	1.266	603	1.284	546	**25.353**	**4.236**	**29.589**
	Mit verkürzter Laufzeit	8.607	6.714	555	366	201	495	1.866	198	4.326	4.140	1.500	291	585	360	1.173	324	**29.310**	**2.391**	**31.701**
	In zweijährigen Berufen	237	420	54	117	54	51	237	90	450	588	198	33	246	120	246	141	**2.511**	**768**	**3.279**
	Gmäß § 42m HwO	348	234	12	87	21	12	102	57	165	330	105	15	153	174	75	51	**1.407**	**537**	**1.944**
	Überwiegend öffentlich finanziert	513	789	285	132	111	192	639	75	453	882	390	84	228	267	207	90	**4.266**	**1.077**	**5.343**
Öffentlicher Dienst	Neue Ausbildungsverträge	2.088	1.977	720	468	183	204	1.203	282	1.494	3.108	666	117	696	390	570	279	**11.610**	**2.841**	**14.448**
	Mit weiblichen Auszubildenden	1.464	1.251	483	297	120	144	825	159	840	1.887	405	72	429	213	324	156	**7.335**	**1.737**	**9.072**
	Mit verkürzter Laufzeit	588	96	63	0	3	57	111	0	39	366	15	6	3	3	3	21	**1.278**	**93**	**1.371**
	In zweijährigen Berufen	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	**0**	**0**	**0**
	Überwiegend öffentlich finanziert	0	0	0	0	0	0	0	0	12	42	3	0	0	0	0	0	**54**	**0**	**57**

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2018 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	1.449	2.268	255	447	60	144	702	426	2.217	2.508	648	132	645	417	753	393	10.881	2.583	13.464
	Mit weiblichen Auszubildenden	372	546	69	126	12	33	180	84	534	489	150	33	171	81	234	108	2.586	639	3.225
	Mit verkürzter Laufzeit	483	1.191	6	48	12	42	171	81	975	411	204	33	69	57	231	48	3.753	315	4.068
	In zweijährigen Berufen	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0	0	0
	Gemäß § 66 BBiG	111	135	30	48	18	6	51	21	153	198	39	30	42	66	66	30	807	234	1.041
	Überwiegend öffentlich finanziert	36	60	39	51	21	18	63	15	156	141	45	33	39	78	21	36	591	258	849
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge	6.207	9.384	2.058	582	492	1.221	3.291	468	4.611	11.388	2.274	543	948	429	1.866	480	41.280	4.965	46.245
	Mit weiblichen Auszubildenden	5.880	8.775	1.830	510	465	1.092	2.994	411	4.170	10.470	2.091	495	831	387	1.683	435	38.112	4.404	42.516
	Mit verkürzter Laufzeit	687	1.392	387	48	30	207	192	9	441	810	165	81	30	24	147	15	4.152	516	4.668
	In zweijährigen Berufen	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0	0	0
	Gemäß § 66 BBiG	–	–	–	v	–	–	–	–	.	–	–	–	.	–	–	–	0	0	0
	Überwiegend öffentlich finanziert	15	0	0	0	0	3	42	0	33	3	0	3	0	0	0	0	99	0	99
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	351	243	42	69	39	24	6	51	270	399	159	57	84	84	0	117	1.548	444	1.992
	Mit weiblichen Auszubildenden	303	222	36	57	33	15	6	45	234	330	138	54	72	75	0	99	1.332	387	1.719
	Mit verkürzter Laufzeit	24	54	0	0	3	0	0	3	45	9	9	9	3	3	0	9	153	18	171
	In zweijährigen Berufen	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0	0	0
	Gemäß § 66 BBiG	174	147	42	69	21	18	–	42	156	225	84	24	63	81	–	93	849	390	1.239
	Überwiegend öffentlich finanziert	180	111	24	69	21	18	0	48	135	183	99	39	66	81	0	102	789	393	1.182
Seeschifffahrt	Neue Ausbildungsverträge	–	–	–	–	6	48	–	12	39	–	–	–	–	–	–	21	111	12	126
	Mit weiblichen Auszubildenden	–	–	–	–	3	6	–	3	3	–	–	–	–	–	–	0	9	3	12
	Mit verkürzter Laufzeit	–	–	–	–	0	0	–	0	3	–	–	–	–	–	–	0	3	0	3
	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 2018 - Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2019

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2018 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	75.312	95.433	16.353	10.704	5.859	13.389	38.226	8.133	55.641	118.281	26.226	6.843	19.701	10.590	20.235	10.485	455.448	75.966	531.414
	Mit weiblichen Auszubildenden	37,5%	38,3%	40,7%	33,3%	39,0%	38,9%	37,0%	35,9%	35,9%	36,3%	36,5%	36,6%	34,5%	33,3%	37,1%	32,9%	37,1%	35,4%	36,9%
	Mit verkürzter Laufzeit	21,3%	16,5%	15,9%	9,7%	9,6%	11,3%	12,0%	9,1%	16,6%	12,7%	14,4%	17,7%	7,3%	8,8%	11,7%	8,2%	15,4%	10,0%	14,6%
	In zweijährigen Berufen	7,0%	7,6%	8,0%	10,6%	8,6%	7,6%	8,5%	11,4%	8,0%	8,9%	8,5%	8,5%	12,1%	12,5%	9,4%	14,6%	8,1%	11,3%	8,6%
	Gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO	1,4%	0,8%	1,2%	4,2%	2,1%	0,3%	1,0%	3,3%	1,2%	1,3%	1,1%	1,8%	3,0%	3,7%	2,1%	3,7%	1,2%	3,0%	1,4%
	Überwiegend öffentlich finanziert	1,7%	1,5%	4,3%	6,0%	6,6%	3,3%	3,7%	6,3%	2,8%	2,0%	3,0%	4,5%	6,0%	6,4%	2,5%	6,4%	2,3%	5,8%	2,8%
Industrie u. Handel	Neue Ausbildungsverträge	45.282	54.534	9.468	6.177	3.801	9.069	22.797	4.797	29.700	70.542	14.259	4.170	11.907	6.396	10.461	6.471	264.615	45.216	309.831
	Mit weiblichen Auszubildenden	35,2%	36,7%	36,0%	32,9%	35,5%	36,7%	35,4%	36,7%	36,4%	34,2%	35,9%	36,2%	33,8%	33,9%	38,1%	32,6%	35,6%	34,3%	35,4%
	Mit verkürzter Laufzeit	12,5%	11,5%	16,8%	9,2%	8,4%	7,8%	9,9%	9,3%	11,6%	13,1%	13,1%	19,0%	6,3%	7,5%	7,8%	6,9%	11,9%	9,5%	11,5%
	In zweijährigen Berufen	11,1%	12,5%	13,2%	16,5%	11,9%	10,7%	13,1%	17,6%	13,5%	14,1%	14,2%	13,1%	18,0%	18,8%	15,8%	21,6%	13,0%	17,4%	13,6%
	Gemäß § 66 BBiG	0,9%	0,5%	1,1%	3,9%	1,7%	–	1,0%	3,1%	0,7%	1,1%	0,4%	1,3%	2,7%	1,2%	2,6%	3,4%	0,9%	2,5%	1,1%
	Überwiegend öffentlich finanziert	1,2%	0,9%	3,8%	6,2%	6,1%	2,4%	2,9%	7,8%	2,6%	1,6%	1,7%	3,6%	7,1%	4,0%	2,7%	6,8%	1,8%	5,9%	2,4%
Handwerk	Neue Ausbildungsverträge	19.935	27.027	3.813	2.958	1.278	2.679	10.230	2.094	17.310	30.336	8.217	1.827	5.421	2.877	6.567	2.742	125.403	19.905	145.308
	Mit weiblichen Auszubildenden	21,7%	21,1%	21,6%	18,4%	23,6%	22,1%	20,1%	21,7%	19,6%	18,7%	20,3%	18,8%	23,4%	21,0%	19,6%	19,9%	20,2%	21,3%	20,4%
	Mit verkürzter Laufzeit	43,2%	24,8%	14,6%	12,4%	15,7%	18,4%	18,2%	9,4%	25,0%	13,6%	18,3%	16,0%	10,8%	12,5%	17,9%	11,8%	23,4%	12,0%	21,8%
	In zweijährigen Berufen	1,2%	1,6%	1,4%	4,0%	4,1%	1,9%	2,3%	4,2%	2,6%	1,9%	2,4%	1,8%	4,6%	4,2%	3,7%	5,1%	2,0%	3,9%	2,3%
	Gemäß § 42m HwO	1,7%	0,9%	0,3%	3,0%	1,6%	0,4%	1,0%	2,7%	1,0%	1,1%	1,3%	0,9%	2,8%	6,0%	1,2%	1,9%	1,1%	2,7%	1,3%
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,6%	2,9%	7,5%	4,5%	8,8%	7,2%	6,3%	3,6%	2,6%	2,9%	4,8%	4,6%	4,2%	9,2%	3,2%	3,3%	3,4%	5,4%	3,7%
Öffentlicher Dienst	Neue Ausbildungsverträge	2.088	1.977	720	468	183	204	1.203	282	1.494	3.108	666	117	696	390	570	279	11.610	2.841	14.448
	Mit weiblichen Auszubildenden	70,1%	63,3%	66,9%	63,5%	66,5%	71,4%	68,7%	56,4%	56,2%	60,7%	60,9%	61,2%	61,5%	54,7%	56,8%	55,4%	63,2%	61,2%	62,8%
	Mit verkürzter Laufzeit	28,1%	4,9%	8,9%	0,2%	1,1%	27,6%	9,2%	0,0%	2,6%	11,7%	2,1%	5,2%	0,6%	0,5%	0,4%	7,9%	11,0%	3,3%	9,5%
	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%	0,7%	1,4%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,5%	0,0%	0,4%

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2018 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	1.449	2.268	255	447	60	144	702	426	2.217	2.508	648	132	645	417	753	393	10.881	2.583	13.464
	Mit weiblichen Auszubildenden	25,7%	24,1%	27,1%	27,9%	21,3%	22,9%	25,6%	20,0%	24,1%	19,4%	23,1%	25,8%	26,4%	19,7%	31,0%	27,7%	23,8%	24,8%	24,0%
	Mit verkürzter Laufzeit	33,4%	52,5%	2,7%	10,9%	21,3%	29,9%	24,4%	19,3%	44,0%	16,3%	31,6%	25,0%	10,9%	13,9%	30,6%	12,2%	34,5%	12,2%	30,2%
	In zweijährigen Berufen	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0,0%	0,0%	0,0%
	Gemäß § 66 BBiG	7,7%	6,0%	11,4%	10,7%	29,5%	4,9%	7,1%	4,7%	6,9%	7,9%	5,9%	22,0%	6,4%	16,1%	8,8%	7,4%	7,4%	9,1%	7,7%
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,5%	2,6%	14,9%	11,4%	34,4%	11,8%	8,8%	3,8%	7,1%	5,7%	7,1%	24,2%	6,2%	18,5%	2,7%	9,1%	5,4%	10,0%	6,3%
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge	6.207	9.384	2.058	582	492	1.221	3.291	468	4.611	11.388	2.274	543	948	429	1.866	480	41.280	4.965	46.245
	Mit weiblichen Auszubildenden	94,7%	93,5%	89,0%	87,5%	94,9%	89,4%	90,9%	87,6%	90,4%	91,9%	91,9%	91,1%	87,8%	90,2%	90,2%	90,6%	92,3%	88,7%	91,9%
	Mit verkürzter Laufzeit	11,1%	14,8%	18,8%	8,4%	5,9%	16,9%	5,8%	2,1%	9,5%	7,1%	7,3%	14,9%	3,3%	5,6%	7,9%	3,1%	10,1%	10,4%	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%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	1,3%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	351	243	42	69	39	24	6	51	270	399	159	57	84	84	0	117	1.548	444	1.992
	Mit weiblichen Auszubildenden	86,4%	91,3%	88,1%	84,1%	82,1%	60,0%	100,0%	86,5%	86,3%	83,2%	86,8%	93,0%	88,0%	89,2%	–	86,2%	86,1%	87,0%	86,3%
	Mit verkürzter Laufzeit	6,5%	22,7%	2,4%	1,4%	5,1%	0,0%	20,0%	7,7%	17,0%	2,0%	5,0%	17,5%	2,4%	2,4%	–	7,8%	9,9%	4,3%	8,6%
	In zweijährigen Berufen	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0,0%	0,0%	0,0%
	Gemäß § 66 BBiG	49,4%	60,3%	100,0%	100,0%	56,4%	76,0%	.	78,8%	57,4%	56,8%	52,2%	40,4%	77,1%	98,8%	–	79,3%	54,8%	87,6%	62,1%
	Überwiegend öffentlich finanziert	51,1%	46,3%	59,5%	100,0%	56,4%	76,0%	0,0%	94,2%	50,4%	46,2%	61,6%	66,7%	79,5%	97,6%	–	87,9%	51,0%	88,1%	59,3%
Seeschifffahrt	Neue Ausbildungsverträge	–	–	–	–	6	48	–	12	39	–	–	–	–	–	21	–	111	12	126
	Mit weiblichen Auszubildenden	–	–	–	–	33,3%	10,4%	–	23,1%	5,3%	–	–	–	–	–	0,0%	–	8,0%	23,1%	9,6%
	Mit verkürzter Laufzeit	–	–	–	–	0,0%	0,0%	–	7,7%	5,3%	–	–	–	–	–	5,0%	–	2,7%	7,7%	3,2%
	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 2018 – Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2019

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 6 Monaten vereinbart wurde (verkürzte Ausbildungsdauer: naa_kurz). Für die Erhebung 2018 haben die zuständigen Stellen 77.688 Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungsdauer **E** gemeldet; das sind 14,6% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (2017: 77.115 naa_kurz; 14,7%). 27.972 (36%) der Verträge mit verkürzter Ausbildungsdauer wurden mit Frauen und 49.716 (64%) mit Männern 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 6 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.

In den vergangenen Jahren blieb der Anteil der Verträge mit verkürzter Ausbildungsdauer vergleichsweise konstant (2017: 14,6%; 2016: 15,0%; 2015: 15,6%; 2014: 16,0%; 2013: 16,0%; 2012: 15,9% und 2011: 16,0%). Bezogen auf die Erhebung 2017 (77.115 naa_kurz) ergibt sich für 2018 ein Plus von 576 Verträgen bei den Ausbildungsverträgen mit verkürzter Ausbildungsdauer. Dieses Plus ist Bestandteil der Gesamtbilanz (+1,6% / +8.124 naa), aber nicht der alleinige Faktor für den Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen insgesamt. Damit wird deutlich, dass es sich bei dem Plus der Ausbildungsverträge mit regulärer Ausbildungsdauer um einen realen (und nicht nur statistischen) Zuwachs handelt → **Tabelle A1.2-4**.

Baden-Württemberg nahm bei den verkürzten Ausbildungsverträgen erneut die Spitzenposition ein (21,3%); gefolgt vom Saarland (17,7%), Niedersachsen (16,6%), Bayern (16,5%), Berlin (15,9%), Rheinland-Pfalz (14,4%), Nordrhein-Westfalen (12,7%), Hessen (12%), Schleswig-Holstein (11,7%) und Hamburg (11,3%). In den Ländern Brandenburg (9,7%), Bremen (9,6%), Mecklenburg-Vorpommern (9,1%), Sachsen-Anhalt (8,8%), Thüringen (8,2%) und Sachsen (7,3%) lag der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit einer bei Vertragsabschluss feststehenden verkürzten Ausbildungsdauer von mindestens 6 Monaten bei unter 10%.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer

Bundesweit wurden 45.570 Ausbildungsverträge mit einer Ausbildungsdauer von bis zu 24 Monaten neu abgeschlossen[10]. Der Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lag bei 8,6% (2017: 44.523 Verträge, 8,5%; 2016: 43.959, 8,4%; 2015: 44.697, 8,6%; 2014: 45.192, 8,6%).[11,12] Im Osten lag der Anteil der Ausbildungsverträge in Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer mit 11,3% (2017: 11,0%; 2016: 10,5%; 2015: 10,8%; 2014: 10,9%) erneut höher als im Westen; hier blieb der Anteil mit 8,1% konstant (2017 und 2016: 8,1%; 2015: 8,2%; 2014: 8,3%) → **Tabelle A1.2-4**.

Spitzenreiter bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen mit zweijähriger Ausbildungsdauer war der Ausbildungsberuf Verkäufer/-in; die zuständigen Stellen registrierten 22.947 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für diesen Ausbildungsberuf. Auf Platz 2 und 3 lagen die Ausbildungsberufe Fachlagerist/-in (6.228 Verträge) und Maschinen- und Anlagenführer/-in (4.758 Verträge). Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel wurden am häufigsten Ausbildungsverträge mit einer Ausbildungsdauer von bis zu 24 Monaten registriert (2018: 42.294 Verträge; 2017: 41.250; 2016: 40.863; 2015: 41.553; 2014: 41.987). Im Handwerk blieb die Zahl der zweijährigen Ausbildungsverträge mit 3.276 konstant (2017: 3.273; 2016: 3.099; 2015: 3.144; 2014: 3.207); davon entfielen 882 Verträge auf den Ausbildungsberuf Hochbaufacharbeiter/-in. Für Bauten- und Objektbeschichter/-in wurden 642 Verträge gezählt, es

10 Für 26 Ausbildungsberufe sehen die Ausbildungsordnungen eine reguläre Ausbildungsdauer von bis zu 24 Monaten vor (**vgl. Kapitel A3.1**).

11 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). 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**).

12 Ausführliche Ergebnisse zu Anzahl und Veränderung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2014 bis 2018 in Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungsdauer unter **https://www.bibb.de/de/84660.php**

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

	2015		2016		2017		2018		Entwicklung 2018 zu 2017	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Deutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	44.697	100,0	43.959	100,0	44.523	100,0	45.570	100,0	1.047	2,3
Betrieblich	40.029	89,6	39.900	90,8	40.881	91,8	42.432	93,1	1.551	3,8
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	4.668	10,4	4.059	9,2	3.645	8,2	3.138	6,9	-504	-13,9
Westdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	36.696	100,0	36.222	100,0	36.303	100,0	36.954	100,0	651	1,8
Betrieblich	33.810	92,1	33.567	92,7	33.927	93,5	34.947	94,6	1.020	3,0
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	2.886	7,9	2.652	7,3	2.376	6,5	2.007	5,4	-372	-15,6
Ostdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	8.001	100,0	7.740	100,0	8.220	100,0	8.616	100,0	396	4,8
Betrieblich	6.219	77,8	6.333	81,8	6.954	84,6	7.482	86,9	531	7,6
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	1.779	22,3	1.407	18,2	1.266	15,4	1.134	13,1	-135	-10,6

[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 2019

folgten Tiefbaufacharbeiter/-in (615) und Ausbaufacharbeiter/-in (555).

2018 wurden bundesweit 6,9% der Verträge in zweijährigen Ausbildungsberufen im ersten Jahr der Ausbildung überwiegend öffentlich finanziert (West: 5,4%; Ost: 13,1%). Bezogen auf die Vorjahre setzte sich der Rückgang weiter fort (2017: bundesweit 8,2%, West 6,5%, Ost 15,4%; 2016: bundesweit 9,2%, West 7,3%, Ost 18,2% und 2015: bundesweit 10,4%, West 7,9%, Ost 22,3%) → **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 über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 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 er-

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.

folgreich 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.[13]

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.[14, 15]

Für die Erhebung 2018 wurden bundesweit nur noch 6.108 Anschlussverträge (ASV) von den zuständigen Stellen gemeldet. Der Rückgang setzte sich somit weiter fort (2017: 6.555 ASV; 2016: 7.008; 2015: 7.173; 2014: 7.290); bezogen auf die Vorjahreserhebung betrug er 6,8%. Für Westdeutschland wurden 5.076 (2017: 5.490) ASV gemeldet (-7,5%); für Ostdeutschland liegen Informationen zu 1.035 (2017: 1.065) ASV vor (-3%).

Die Industrie- und Handelskammern meldeten 2018 bundesweit 5.133 ASV (-441 bzw. -7,9%) und hatten einen Anteil von 84%. Die Handwerkskammern meldeten 975 ASV (-6 bzw. -0,6%; Anteil: 16%) → **Tabelle A1.2-6**.

Bezogen auf die Ausbildungsberufe haben sich im Vergleich zur Vorjahreserhebung keine nennenswerten Änderungen ergeben: Im Bereich Industrie und Handel entfielen auch 2018 die meisten Anschlussverträge auf die Ausbildungsberufe Kaufmann/-frau im Einzelhandel (2018: 4.107 ASV; 2017: 4.536; 2016: 4.743; 2015: 4.938) und Fachkraft für Lagerlogistik (2018: 483 ASV; 2017: 441; 2016: 612; 2015: 537). Im Handwerk wurden für die Berufe Maurer/-in (2018: 249 ASV; 2017: 249; 2016: 225; 2015: 318), Maler/-in und Lackierer/-in (2018: 180 ASV; 2017: 162; 2016: 213; 2015: 150) Zimmerer/Zimmerin (2018: 138 ASV; 2017: 150; 2016: 143; 2015: 151) und Straßenbauer/-in (2018: 132 ASV; 2017: 141; 2016: 111; 2015: 126) die meisten Anschlussverträge gemeldet.

Betriebliche und überwiegend öffentlich finanzierte (außerbetriebliche) Ausbildungsverträge

Für die Erhebung 2018 wurden für 14.883 (2017: 15.879) Ausbildungsverträge Informationen zum Merkmal „überwiegend öffentlich finanziert“[16] E übermittelt, was einem Rückgang von 6,3% entspricht. 45% (2017: 48,3%) dieser Verträge wurden der Kategorie „Förderung für Benachteiligte“, 41,8% (2017: 38,1%) der Förderung für Menschen mit Behinderung und 13,1% (2017: 13,6%) der Förderung von Bund/Land originär zugeordnet → **Tabelle A1.2-4**, → **Tabelle A1.2-7**. Damit setzt sich der Rückgang der überwiegend öffentlich geförderten Ausbildungsverhältnisse weiter fort (2017: 15.879; 2016: 17.550; 2015: 18.865).[17]

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung sollen grundsätzlich in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden (§ 64 BBiG und § 42k HwO; 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 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

13 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.

14 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_2018_info.php** – Stichpunkt Berufslisten für die Erhebung 2018 / Liste mit Fortführungsberufen.

15 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.

16 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.

17 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	2016			2017						2018					
	Neuabschlüsse	Anschlussverträge	Summe	Neuabschlüsse	VR	Anschlussverträge	VR	Summe	VR	Neuabschlüsse	VR	Anschlussverträge	VR	Summe	VR
Deutschland															
Industrie und Handel	304.302	6.048	310.350	304.272	0,0	5.574	-7,8	309.846	-0,2	309.831	1,8	5.133	-7,9	314.964	1,7
Handwerk	141.768	960	142.728	143.718	1,4	981	2,2	144.699	1,4	145.308	1,1	975	-0,6	146.283	1,1
Öffentlicher Dienst	13.791	0	13.791	14.253	3,4	0	.	14.253	3,4	14.448	1,4	0	.	14.448	1,4
Landwirtschaft	13.566	0	13.566	13.701	1,0	0	.	13.701	1,0	13.464	-1,7	0	.	13.464	-1,7
Freie Berufe	44.562	.	44.562	45.096	1,2	.	.	45.096	1,2	46.245	2,5	.	.	46.245	2,5
Hauswirtschaft	2.139	0	2.139	2.106	-1,5	0	.	2.106	-1,5	1.992	-5,5	0	.	1.992	-5,5
Seeschifffahrt	141	.	141	141	0,0	.	.	141	0,0	126	-12,0	.	.	126	-12,0
Insgesamt	**520.272**	**7.008**	**527.280**	**523.290**	**0,6**	**6.555**	**-6,5**	**529.845**	**0,5**	**531.414**	**1,6**	**6.108**	**-6,8**	**537.522**	**1,4**
Westdeutschland															
Industrie und Handel	260.214	5.118	265.332	260.136	0,0	4.662	-8,9	264.801	-0,2	264.615	1,7	4.236	-9,1	268.851	1,5
Handwerk	122.508	831	123.339	124.089	1,3	825	-0,5	124.914	1,3	125.403	1,1	837	1,5	126.240	1,1
Öffentlicher Dienst	10.890	0	10.890	11.211	2,9	0	.	11.211	2,9	11.610	3,6	0	.	11.610	3,6
Landwirtschaft	10.932	0	10.932	11.022	0,8	0	.	11.022	0,8	10.881	-1,3	0	.	10.881	-1,3
Freie Berufe	39.867	.	39.867	40.410	1,4	.	.	40.410	1,4	41.280	2,2	.	.	41.280	2,2
Hauswirtschaft	1.734	0	1.734	1.659	-4,3	0	.	1.659	-4,3	1.548	-6,8	0	.	1.548	-6,8
Seeschifffahrt	135	.	135	138	0,7	.	.	138	0,7	111	-18,2	.	.	111	-18,2
Insgesamt	**446.283**	**5.946**	**452.232**	**448.665**	**0,5**	**5.490**	**-7,7**	**454.152**	**0,4**	**455.448**	**1,5**	**5.076**	**-7,5**	**460.524**	**1,4**
Ostdeutschland															
Industrie und Handel	44.088	930	45.018	44.133	0,1	912	-2,0	45.045	0,1	45.216	2,4	897	-1,5	46.113	2,4
Handwerk	19.260	129	19.389	19.629	1,9	156	19,2	19.785	2,0	19.905	1,4	138	-11,6	20.043	1,3
Öffentlicher Dienst	2.898	0	2.898	3.042	5,0	0	.	3.042	5,0	2.841	-6,7	0	.	2.841	-6,7
Landwirtschaft	2.634	0	2.634	2.682	1,8	0	.	2.682	1,8	2.583	-3,7	0	.	2.583	-3,7
Freie Berufe	4.695	.	4.695	4.686	-0,2	.	.	4.686	-0,2	4.965	6,0	.	.	4.965	6,0
Hauswirtschaft	405	0	405	447	10,6	0	.	447	10,6	444	-0,7	0	.	444	-0,7
Seeschifffahrt	6	.	6	6	-16,7	.	.	6	-16,7	12	160,0	.	.	12	160,0
Insgesamt	**73.989**	**1.059**	**75.048**	**74.625**	**0,9**	**1.065**	**0,6**	**75.693**	**0,9**	**75.966**	**1,8**	**1.035**	**-3,0**	**76.998**	**1,7**

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 2018

Tabelle A1.2-7: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2018 nach Ländern und Finanzierungsform**

Land	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	75.312	100,0	74.049	98,3	1.263	1,7	489	0,6	645	0,9	129	0,2
Bayern	95.433	100,0	93.981	98,5	1.452	1,5	549	0,6	690	0,7	213	0,2
Berlin	16.353	100,0	15.642	95,7	711	4,3	159	1,0	213	1,3	342	2,1
Brandenburg	10.704	100,0	10.068	94,0	636	6,0	117	1,1	501	4,7	21	0,2
Bremen	5.859	100,0	5.472	93,4	387	6,6	189	3,2	144	2,5	51	0,9
Hamburg	13.389	100,0	12.942	96,7	447	3,3	255	1,9	60	0,4	135	1,0
Hessen	38.226	100,0	36.813	96,3	1.413	3,7	678	1,8	240	0,6	495	1,3
Mecklenburg-Vorpommern	8.133	100,0	7.620	93,7	513	6,3	354	4,4	156	1,9	3	0,0
Niedersachsen	55.641	100,0	54.075	97,2	1.566	2,8	723	1,3	702	1,3	138	0,2
Nordrhein-Westfalen	118.281	100,0	115.914	98,0	2.367	2,0	1.533	1,3	591	0,5	240	0,2
Rheinland-Pfalz	26.226	100,0	25.449	97,0	777	3,0	342	1,3	369	1,4	66	0,3
Saarland	6.843	100,0	6.534	95,5	309	4,5	141	2,0	159	2,3	6	0,1
Sachsen	19.701	100,0	18.525	94,0	1.176	6,0	570	2,9	573	2,9	33	0,2
Sachsen-Anhalt	10.590	100,0	9.912	93,6	678	6,4	270	2,6	369	3,5	39	0,4
Schleswig-Holstein	20.235	100,0	19.722	97,5	516	2,5	144	0,7	354	1,7	18	0,1
Thüringen	10.485	100,0	9.813	93,6	672	6,4	180	1,7	462	4,4	27	0,3
Alte Länder	**455.448**	**100,0**	**444.951**	**97,7**	**10.497**	**2,3**	**5.043**	**1,1**	**3.954**	**0,9**	**1.491**	**0,3**
Neue Länder und Berlin	**75.966**	**100,0**	**71.577**	**94,2**	**4.386**	**5,8**	**1.650**	**2,2**	**2.274**	**3,0**	**465**	**0,6**
Deutschland	**531.414**	**100,0**	**516.528**	**97,2**	**14.883**	**2,8**	**6.693**	**1,3**	**6.228**	**1,2**	**1.956**	**0,4**

[1] Ggfs. 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 nicht schulische 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 2018

BIBB-Datenreport 2019

werden, ist deshalb nicht bekannt. Aus den Daten zur Erhebung zum 30. September lässt sich lediglich ermitteln, wie viele Jugendliche einen Ausbildungsvertrag nach einer sog. Kammerregelung neu abgeschlossen haben.

Für die Erhebung 2018 wurden 7.668 (2017: 7.914; -3,1%) neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 1,4% an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Bei den Männern wurden 4.806 Verträge registriert (-330 Verträge; -6,4%); 2.862 Verträge wurden mit Frauen geschlossen (+87; +3,1%).

Die Bereiche Handwerk (-6,5%), Landwirtschaft (-10,2%) und Hauswirtschaft (-1%) verzeichneten gegenüber dem Vorjahr Rückgänge; im Bereich Industrie und Handel hat es ein leichtes Plus von 0,6% gegeben (+20 Verträge). In den Zuständigkeitsbereichen öffentlicher Dienst, freie Berufe und Seeschifffahrt gab es keine Neuabschlüsse nach § 66 BBiG → **Tabelle A1.2-4**.

Zwei Drittel der nach § 66 BBiG/§ 42 m HwO neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden nach Datenlage im ersten Jahr der Ausbildung überwiegend öffentlich finanziert. Davon entfielen 19% 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. 79,4% gingen auf eine Förderung der Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung zurück und nur 1,6% entfielen auf Sonderprogramme des Bundes und der Länder (in der Regel für marktbenachteiligte Jugendliche).

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2014 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 1)**

Neue und modernisierte Berufe von 2014 bis 2018	2014			2015			2016			2017			2018			Veränderungsrate 2018 zu 2017					
																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 2014																					
Fachkraft für Speiseeis[1]	9	9	15	9	6	15	9	3	12	15	6	21	6	3	9	-9	-3	-12	-53,3	-50,0	-52,4
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in	1.305	45	1.353	1.377	33	1.410	1.458	66	1.524	1.458	54	1.512	1.545	63	1.608	87	9	96	6,0	14,5	6,3
Kaufmann/-frau für Büromanagement[2]	7.482	21.780	29.265	7.572	21.387	28.959	7.644	21.015	28.656	7.968	20.688	28.653	7.884	20.028	27.912	-84	-657	-741	-1,0	-3,2	-2,6
Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen	2.982	2.532	5.514	2.811	2.508	5.319	2.733	2.295	5.028	2.832	2.154	4.983	2.535	2.088	4.623	-297	-63	-360	-10,5	-3,0	-7,2
Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in[3]	2.391	33	2.424	2.469	39	2.508	2.376	51	2.427	2.448	72	2.520	2.664	78	2.745	216	6	225	8,9	9,7	8,9
Polsterer/Polsterin	60	24	84	48	21	69	48	18	66	63	15	78	54	12	66	-9	-3	-15	-15,9	-25,0	-17,7
Süßwarentechnologe/-technologin[4]	45	39	87	60	27	87	51	42	93	54	45	99	63	45	108	9	0	9	14,8	2,3	9,2
Zupfinstrumentenmacher/-in	3	0	6	6	0	6	0	0	0	3	0	3	6	0	6	3	0	3	50,0	.	75,0
Zweiradmechatroniker/-in[5]	654	45	699	699	60	759	723	63	786	798	63	861	828	99	930	33	36	69	4,0	58,7	8,0
Modernisierte Berufe 2014 insgesamt	**14.934**	**24.510**	**39.444**	**15.051**	**24.081**	**39.132**	**15.042**	**23.553**	**38.595**	**15.636**	**23.097**	**38.733**	**15.588**	**22.422**	**38.007**	**-51**	**-675**	**-726**	**-0,3**	**-2,9**	**-1,9**
Modernisierte Berufe 2015																					
Automatenfachmann/-frau	60	21	81	90	39	129	126	42	171	105	39	144	117	39	153	12	0	12	10,5	0,0	7,7
Bergbautechnologe/-technologin	87	0	87	69	3	72	72	3	75	75	3	78	81	3	84	6	0	6	6,7	0,0	6,4
Betonfertigteilbauer/-in	105	0	105	72	0	72	72	0	72	87	0	90	84	0	84	-3	0	-3	-3,4	-100,0	-4,5
Bogenmacher/-in	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0,0	.	100,0
Fachkraft für Lederherstellung und Gerbereitechnik[6]	9	0	9	9	0	9	18	3	21	12	0	12	15	0	15	3	0	3	27,3	.	36,4
Geigenbauer/-in	3	3	6	0	0	3	6	6	9	3	3	3	0	0	0	-3	-3	-3	-100,0	-100,0	-100,0
Gießereimechaniker/-in	432	6	438	438	6	447	369	15	384	396	6	402	387	6	393	-9	0	-9	-2,3	-16,7	-2,5
Holzmechaniker/-in	486	60	549	501	66	567	480	69	549	513	81	597	495	75	567	-21	-9	-27	-3,9	-9,8	-4,7
Kerzenhersteller/-in und Wachsbildner/-in[7]	0	0	0	0	0	3	0	0	3	0	6	6	3	0	3	3	-6	-3	.	-83,3	-33,3
Notarfachangestellter/ Notarfachangestellte	69	285	354	63	324	390	75	342	417	87	369	459	78	486	564	-12	117	105	-12,5	31,4	22,9
Orthopädieschuhmacher/-in	204	150	354	201	147	348	198	159	357	219	132	354	192	174	369	-27	42	15	-12,3	31,6	4,2
Patentanwaltsfachangestellter/ Patentanwaltsfachangestellte	21	144	165	15	153	168	21	168	189	27	150	174	27	150	177	0	0	0	3,8	0,0	0,6
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/ Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	69	1.281	1.350	90	1.269	1.356	87	1.188	1.275	84	1.095	1.179	105	1.005	1.107	18	-90	-72	22,4	-8,2	-6,0
Rechtsanwaltsfachangestellter/ Rechtsanwaltsfachangestellte	198	3.612	3.807	222	3.582	3.801	225	3.369	3.594	240	3.099	3.339	228	2.886	3.114	-12	-216	-228	-5,0	-6,9	-6,8
Textil- und Modenäher/-in[8]	6	156	162	6	138	144	12	111	120	24	117	138	21	114	135	-3	0	-3	-13,0	-0,9	-2,9
Textil- und Modeschneider/-in[9]	6	93	99	3	69	72	3	42	45	6	57	63	9	54	60	3	-6	-3	33,3	-8,6	-4,7
Werksteinhersteller/-in[10]	3	0	3	6	0	9	9	0	9	3	0	3	3	0	3	0	0	0	0,0	.	0,0
Modernisierte Berufe 2015 insgesamt	**1.758**	**5.811**	**7.569**	**1.794**	**5.796**	**7.590**	**1.776**	**5.517**	**7.293**	**1.884**	**5.157**	**7.041**	**1.839**	**4.989**	**6.831**	**-42**	**-168**	**-210**	**-2,3**	**-3,3**	**-3,0**

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2014 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 2)**

Neue und modernisierte Berufe von 2014 bis 2018	2014			2015			2016			2017			2018			Veränderungsrate 2018 zu 2017					
																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 2016																					
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	11.187	153	11.340	11.214	144	11.358	11.502	177	11.679	12.030	168	12.201	12.510	180	12.690	480	9	489	4,0	5,9	4,0
Dachdecker/-in	3.180	51	3.228	3.042	57	3.099	2.859	51	2.910	2.997	60	3.057	3.231	84	3.315	234	24	258	7,8	40,7	8,4
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1.029	99	1.128	1.125	111	1.236	1.059	126	1.182	1.128	108	1.236	1.122	123	1.242	-6	12	6	-0,5	11,9	0,6
Fischwirt/-in	87	0	87	69	3	69	78	3	81	75	6	84	69	3	75	-6	-3	-9	-7,9	-42,9	-10,8
Graveur/-in	12	3	15	15	6	24	12	6	15	6	3	9	3	3	6	-3	0	-3	-42,9	0,0	-30,0
Hörakustiker/-in[11]	441	621	1.062	543	753	1.296	573	750	1.323	549	705	1.251	573	663	1.236	27	-42	-15	4,7	-6,0	-1,3
Mediengestalter/-in Digital und Print[12]	1.380	1.896	3.276	1.305	1.926	3.231	1.239	1.854	3.090	1.329	1.764	3.093	1.299	1.842	3.141	-30	78	48	-2,2	4,4	1,6
Metallbildner/-in	15	0	18	12	3	15	12	0	12	9	3	15	9	0	9	0	-3	-3	-10,0	-75,0	-28,6
Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in	186	6	192	180	6	186	216	6	222	183	6	189	201	9	207	18	0	18	9,3	14,3	9,5
Modernisierte Berufe 2016 insgesamt	**17.517**	**2.829**	**20.346**	**17.502**	**3.009**	**20.511**	**17.547**	**2.970**	**20.517**	**18.309**	**2.826**	**21.135**	**19.020**	**2.904**	**21.924**	**711**	**78**	**789**	**3,9**	**2,8**	**3,7**
Modernisierte Berufe 2017																					
Automobilkaufmann/-frau	2.493	1.887	4.380	2.739	1.875	4.614	3.072	2.064	5.133	3.231	2.061	5.292	3.438	2.016	5.454	207	-48	162	6,4	-2,3	3,0
Biologielaborant/-in	165	357	522	171	333	504	165	348	510	147	348	495	141	381	519	-6	33	27	-4,8	9,5	5,3
Biologiemodellmacher/-in	0	3	3	0	0	3	0	3	3	0	3	3	0	3	6	0	3	3	0,0	100,0	66,7
Bürsten- und Pinselmacher/-in	0	9	9	3	3	6	6	3	9	3	3	6	0	0	0	-3	-3	-6	-66,7	-100,0	-83,3
Fleischer/-in	1.512	69	1.581	1.386	99	1.485	1.365	105	1.473	1.329	96	1.422	1.305	108	1.413	-24	12	-12	-1,8	13,7	-0,8
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	12.333	14.346	26.676	12.336	13.839	26.175	12.084	13.107	25.191	12.039	12.435	24.474	11.847	11.892	23.742	-192	-540	-732	-1,6	-4,4	-3,0
Klavier- und Cembalobauer/-in	39	15	54	30	18	48	42	15	57	33	18	51	33	18	51	0	0	0	3,1	-5,3	0,0
Luftverkehrskaufmann/-frau	18	30	45	24	33	57	27	33	60	24	21	45	27	24	51	3	3	6	13,0	19,0	15,9
Schuhfertiger/-in	24	18	45	21	18	39	21	21	45	21	15	36	21	15	33	0	0	0	0,0	-6,7	-2,9
Servicekaufmann/-frau im Luftverkehr	15	57	72	18	45	60	15	39	54	27	45	72	24	45	69	-3	0	-3	-11,1	2,2	-2,8
Verfahrenstechnologe/-technologin Mühlen- und Getreidewirtschaft[13]	81	12	90	93	3	99	81	9	90	87	9	96	105	15	123	21	6	27	23,3	77,8	28,4
Verkäufer/-in	10.461	14.859	25.317	10.569	14.040	24.609	10.677	13.173	23.850	10.563	12.117	22.680	11.127	11.823	22.947	561	-294	267	5,3	-2,4	1,2
Modernisierte Berufe 2017 insgesamt	**27.135**	**31.656**	**58.794**	**27.393**	**30.303**	**57.696**	**27.552**	**28.926**	**56.478**	**27.501**	**27.168**	**54.669**	**28.068**	**26.340**	**54.408**	**567**	**-828**	**-261**	**2,1**	**-3,0**	**-0,5**
Neue Berufe 2018																					
Kaufmann/-frau im E-Commerce													795	489	1.284	795	489	1.284			
Neue Berufe 2018 insgesamt													**795**	**489**	**1.284**	**795**	**489**	**1.284**			

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2014 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 3)**

Neue und modernisierte Berufe von 2014 bis 2018	2014			2015			2016			2017			2018			Veränderungsrate 2018 zu 2017					
																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 2018																					
Anlagenmechaniker/-in	1.128	24	1.152	1.086	27	1.113	1.023	21	1.047	1.074	33	1.107	1.065	21	1.086	-6	-12	-18	-0,7	-36,4	-1,7
Behälter- und Apparatebauer/-in	63	3	63	54	0	54	57	0	57	57	0	57	57	0	60	0	0	3	1,8	.	3,5
Chemikant/-in	1.701	306	2.010	1.776	294	2.067	1.746	294	2.040	1.800	300	2.097	1.947	333	2.280	150	33	183	8,3	11,0	8,7
Edelsteinschleifer/-in[14]	6	3	9	3	3	6	6	3	6	6	3	9	12	3	15	6	0	6	71,4	0,0	55,6
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	1.722	150	1.875	1.749	201	1.950	1.794	171	1.965	1.896	186	2.079	1.995	183	2.175	99	-3	96	5,2	-1,6	4,6
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	5.787	333	6.120	5.865	327	6.189	6.066	390	6.456	6.255	369	6.624	6.672	372	7.044	417	3	420	6,7	0,5	6,3
Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	93	3	96	93	3	96	75	0	78	96	3	99	93	6	99	-3	3	-3	-4,2	50,0	-2,0
Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	2.052	207	2.259	1.983	213	2.193	1.953	243	2.196	1.953	207	2.160	1.971	228	2.199	18	21	39	0,9	10,6	1,9
Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik	78	15	93	102	9	111	90	15	105	78	6	84	111	12	123	33	6	39	41,0	85,7	44,7
Fachinformatiker/-in	9.960	798	10.758	10.224	831	11.058	11.145	951	12.093	12.069	1.008	13.077	13.983	1.149	15.129	1.914	141	2.052	15,9	13,9	15,7
Flachglastechnologe/Flachglastechnologin[15]	114	6	120	96	3	99	105	9	114	117	9	126	126	6	132	9	-3	6	8,5	-33,3	5,6
Industriemechaniker/-in	12.483	822	13.305	12.174	864	13.038	11.868	846	12.714	11.805	804	12.609	12.114	852	12.966	309	48	357	2,6	6,1	2,8
Informatikkaufmann/-frau	870	153	1.023	864	147	1.011	906	180	1.086	861	153	1.017	843	159	1.002	-21	6	-15	-2,3	3,2	-1,5
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in	1.638	105	1.743	1.563	93	1.659	1.407	69	1.479	1.350	54	1.404	1.449	60	1.509	99	6	105	7,3	11,1	7,5
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau	1.233	291	1.524	1.290	270	1.560	1.167	210	1.374	1.191	183	1.374	1.137	201	1.338	-54	18	-36	-4,5	9,2	-2,6
Konstruktionsmechaniker/-in	2.757	84	2.841	2.703	93	2.796	2.667	114	2.778	2.541	108	2.649	2.637	90	2.730	99	-18	81	3,9	-16,5	3,0
Maßschuhmacher/-in[16]	30	27	57	30	9	36	21	18	36	15	6	21	15	9	24	0	6	6	0,0	100,0	25,0
Mechatroniker/-in	7.062	531	7.593	7.089	537	7.629	7.341	618	7.959	7.413	564	7.977	7.971	606	8.577	558	42	600	7,5	7,3	7,5
Präzisionswerkzeugmechaniker/-in[17]	57	3	57	54	3	57	57	12	69	66	3	69	75	6	78	6	3	9	10,4	66,7	12,9
Prüftechnologe Keramik/Prüftechnologin Keramik[18]	12	3	15	9	6	15	12	3	15	6	0	9	9	9	18	3	9	12	28,6	900,0	137,5
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in	303	60	363	297	33	330	297	42	339	282	36	318	279	30	306	-6	-6	-12	-1,8	-19,4	-3,8
Verfahrenstechnologe Metall/ Verfahrenstechnologin Metall[19]	540	9	549	552	12	564	510	12	522	507	18	525	546	9	555	39	-6	30	7,5	-41,2	5,9
Werkzeugmechaniker/-in	3.132	279	3.411	3.201	273	3.474	2.925	276	3.201	2.994	267	3.261	2.868	246	3.114	-126	-24	-150	-4,2	-8,6	-4,6
Zerspanungsmechaniker/-in	5.871	336	6.210	5.925	366	6.288	5.529	405	5.934	5.694	420	6.114	6.192	375	6.564	495	-45	450	8,7	-11,0	7,4
Modernisierte Berufe 2018 insgesamt	**58.692**	**4.551**	**63.243**	**58.776**	**4.620**	**63.396**	**58.764**	**4.896**	**63.660**	**60.129**	**4.743**	**64.869**	**64.164**	**4.962**	**69.126**	**4.035**	**222**	**4.257**	**6,7**	**4,7**	**6,6**

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2014 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 4)**

[1] Fachkraft für Speiseeis incl. Vorgänger: Speiseeishersteller/-in
[2] Kaufmann/-frau für Büromanagement incl. Vorgänger: Bürokaufmann/-frau, Fachangestellte/-r für Bürokommunikation, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
[3] Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in incl. Vorgänger: Mechaniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik
[4] Süßwarentechnologe/-technologin incl. Vorgänger: Fachkraft für Süßwarentechnik, Fachkraft für Süßwarentechnik FR Konfekt, Fachkraft für Süßwarentechnik FR Schokolade, Fachkraft für Süßwarentechnik FR Zuckerwaren
[5] Zweiradmechatroniker/-in incl. Vorgänger: Zweiradmechaniker/-in, Zweiradmechaniker/-in FR Fahrradtechnik, Zweiradmechaniker/-in FR Motorradtechnik
[6] Fachkraft für Lederherstellung und Gerbereitechnik incl. Vorgänger: Gerber/-in
[7] Kerzenhersteller/-in und Wachsbildner/-in incl. Vorgänger: Wachszieher/-in FR Kerzenherstellung, Wachszieher/-in FR Wachsbildnerei
[8] Textil- und Modenäher/-in incl. Vorgänger: Modenäher/-in
[9] Textil- und Modeschneider/-in incl. Vorgänger: Modeschneider/-in
[10] Werksteinhersteller/-in incl. Vorgänger: Betonstein- und Terrazzohersteller/-in
[11] Hörakustiker/-in incl. Vorgänger: Hörgeräteakustiker/-in
[12] Mediengestalter/-in Digital und Print incl. Vorgänger: Mediengestalter/-in Flexografie
[13] Verfahrenstechnologe/-technologin Mühlen- und Getreidewirtschaft incl. Vorgänger: Müller/-in (Verfahrenstechnologe/-technologin in der Mühlen- und Futterwirtschaft)
[14] Edelsteinschleifer/-in incl. Vorgänger: Diamantschleifer/-in, Edelsteingraveur/-in
[15] Flachglastechnologe/-technologin incl. Vorgänger: Flachglasmechaniker/-in
[16] Maßschuhmacher/-in incl. Vorgänger: Schuhmacher/-in
[17] Präzisionswerkzeugmechaniker/-in incl. Vorgänger: Schneidwerkzeugmechaniker/-in
[18] Prüftechnologe Keramik/Prüftechnologin Keramik incl. Vorgänger: Stoffprüfer/-in (Chemie) Glas-, Keramische Industrie sowie Steine und Erden
[19] Verfahrenstechnologe Metall/Verfahrenstechnologin Metall incl. 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

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 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 neu geordneten Berufen

Zum 1. August 2018 sind für 24 Ausbildungsberufe[18] modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten (**vgl. Kapitel A3.1** und **Kapitel A3.2**), in denen 69.126 neue Ausbildungsverträge[19] abgeschlossen wurden. Die Ausbildungsordnung für den neuen Ausbildungsberuf Kaufmann im E-Commerce/Kauffrau im E-Commerce[20] ist ebenfalls zum 1. August 2018 in Kraft getreten; für diesen Beruf wurden 1.284 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen → **Tabelle A1.2-8**. Die neugeordneten Ausbildungsberufe haben damit einen Anteil von 13,2% an allen im Erhebungszeitraum erfassten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

(Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath)

18 Anlagenmechaniker/-in, Behälter- und Apparatebauer/-in, Chemikant/-in, Edelsteinschleifer/-in, Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Elektroniker/-in für Betriebstechnik, Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme, Elektroniker/-in für Geräte und Systeme, Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik, Fachinformatiker/-in, Flachglastechnologe/Flachglastechnologin, Industriemechaniker/-in, Informatikkaufmann/-frau, Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in, Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau, Konstruktionsmechaniker/-in, Maßschuhmacher/-in, Mechatroniker/-in, Präzisionswerkzeugmechaniker/-in, Prüftechnologe/Prüftechnologin Keramik, Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in, Verfahrenstechnologe/Verfahrenstechnologin Metall, Werkzeugmechaniker/-in, Zerspanungsmechaniker/-in

19 Die Berechnung erfolgt unter Einbeziehung der Vorgängerberufe.

20 Vgl. Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann im E-Commerce und zur Kauffrau im E-Commerce (E-Commerce-Kaufleute-Ausbildungsverordnung – EComKflAusbV) / Fundstelle: Bundesgesetzblatt Teil I (2017)78 [18.12.2017], S. 3926 ff.

A 1.3 Ausbildungsvermittlung: Die Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Zu den Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit (BA), die über ein bundesweites Netz von örtlichen Arbeitsagenturen verfügt, zählen im Bereich der Berufsausbildung die Beratung Jugendlicher und junger Erwachsener bei der Berufswahl, die Vermittlung von Berufsausbildungsstellen und die finanzielle Förderung der Berufsausbildung. Die Ausbildungsvermittlung der BA richtet sich vor allem auf die duale Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO).[21] Betriebe können ihre zu besetzenden Ausbildungsstellen bei der BA melden und Jugendliche, die eine duale Ausbildung anstreben, können sich mit einem entsprechenden Vermittlungswunsch an die BA wenden. Die Inanspruchnahme der Vermittlungsdienste der BA ist sowohl für die Betriebe als auch für die Jugendlichen freiwillig. Über die gemeldeten Ausbildungsstellen und die gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen E führt die BA jeweils von März bis September eine monatliche Statistik. Ein Gesamtergebnis für das jeweilige Vermittlungs- bzw. Berichtsjahr (1. Oktober des Vorjahres bis 30. September) liegt erst mit der September-Statistik vor.[22] Die Daten der BA-Ausbildungsmarktstatistik werden – neben der im Rahmen der BIBB-Erhebung zum Stichtag 30. September ermittelten Zahlen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (**vgl. Kapitel A1.2**) – zur Berechnung der Ausbildungsmarktbilanz, also des Verhältnisses von Gesamtangebot zu Gesamtnachfrage nach Ausbildungsstellen in einem Jahr, herangezogen (**vgl. Kapitel A1.1**).

E Gemeldete Berufsausbildungsstellen und gemeldete Ausbildungsstellenbewerber/-innen

Als **gemeldete Berufsausbildungsstellen** zählen die bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern registrierten Ausbildungsstellen, für die Vermittlungsaufträge erteilt wurden und deren Begutachtung durch die nach dem BBiG zuständige Stelle positiv ausfiel (Bundesagentur für Arbeit 2018g). In die Statistik gehen alle gemeldeten Ausbildungsstellen ein, die im jeweiligen Berichtsjahr besetzt werden sollten. Dabei ist es unerheblich, wann eine Ausbildungsstelle gemeldet wurde, ob sie tatsächlich erfolgreich besetzt werden konnte oder ob das betreffende Ausbildungsangebot vom Arbeitgeber wieder zurückgezogen („storniert") wurde (Bundesagentur für Arbeit 2017f). Neben betrieblichen Ausbildungsstellen für BBiG/HwO-Berufe werden auch entsprechende Ausbildungsplätze in außerbetrieblichen Einrichtungen sowie in Berufsbildungswerken oder sonstigen Einrichtungen, die Ausbildungsmaßnahmen für behinderte Menschen durchführen, einbezogen. Hier werden in der Statistik allerdings nur noch die tatsächlich besetzten Plätze berücksichtigt (Bundesagentur für Arbeit 2017f).

Bei den **gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen um Berufsausbildungsstellen** handelt es sich um die bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern registrierten Personen, die im Berichtsjahr die individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildung in Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO wünschten und deren Eignung für eine solche Ausbildung geklärt bzw. deren Voraussetzung dafür gegeben war. Hierzu zählen auch Personen, die eine entsprechende Ausbildung in einem Berufsbildungswerk oder einer sonstigen Einrichtung, die Ausbildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung durchführt, aufnehmen wollten (Bundesagentur für Arbeit 2018g).

Zu den gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen werden auch solche Jugendlichen gerechnet, die zunächst eine Vermittlung durch die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter in eine Berufsausbildung wünschten, sich aber im Laufe des Berichtsjahres im Zuge ihres individuellen Berufswahlprozesses für eine Alternative – wie z. B. Schulbildung, Studium, Erwerbstätigkeit oder berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme – entschieden haben.

Seit dem Jahr 2005 ist nicht mehr ausschließlich die BA für die Unterstützung der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen zuständig. Die Ausbildungsvermittlung der Jugendlichen, die im Sinne des Sozialgesetzbuchs (SGB) II hilfebedürftig sind, liegt seitdem in der Zuständigkeit der Träger der Grundsicherung (BA und kommunale Träger). Die betreffenden Jugendlichen werden seitdem nicht mehr von den Arbeitsagenturen, sondern von den Jobcentern betreut. Es gibt 2 unterschiedliche Arten von Jobcentern: Am verbreitetsten sind Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung der BA und des kommunalen Trägers der Grundsicherung (JC gE), seltener handelt es sich um Jobcenter in alleiniger Verantwortung eines zugelassenen kommunalen Trägers (JC zkT).

21 Die BA unterstützt darüber hinaus auch Jugendliche, die eine andere Art von Berufsausbildung (z. B. Schulberufsausbildung, Ausbildung in einer Beamtenlaufbahn) anstreben. In die BA-Statistik zum Ausbildungsstellenmarkt werden aber ausschließlich die Bewerber/-innen und Berufsausbildungsstellen für BBiG/HwO-Berufe einbezogen (Bundesagentur für Arbeit 2018g).

22 Die in der September-Statistik enthaltenen Angaben bilden im Folgenden immer die Datengrundlage.

Tabelle A1.3-1: **Bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldete Berufsausbildungsstellen in den Berichtsjahren 2018 und 2017**[1]

	Berichtsjahr 2018[2]						Berichtsjahr 2017[2]					
	Bundesgebiet		Alte Länder		Neue Länder		Bundesgebiet		Alte Länder		Neue Länder	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Art der Ausbildungsstellen												
betriebliche Ausbildungsstellen	546.576	96,7	460.173	97,0	86.239	95,1	527.470	96,8	443.515	97,1	83.811	95,0
außerbetriebliche Ausbildungsstellen	18.766	3,3	14.346	3,0	4.420	4,9	17.437	3,2	13.018	2,9	4.419	5,0
Ausbildungsbereiche												
Industrie und Handel	337.640	59,7	280.688	59,2	56.864	62,7	322.649	59,2	268.007	58,7	54.557	61,8
Handwerk	125.965	22,3	107.897	22,7	18.056	19,9	124.041	22,8	106.142	23,2	17.893	20,3
Öffentlicher Dienst	14.495	2,6	11.797	2,5	2.698	3,0	13.690	2,5	11.151	2,4	2.538	2,9
Landwirtschaft	6.399	1,1	4.525	1,0	1.874	2,1	5.919	1,1	4.051	0,9	1.868	2,1
Freie Berufe	38.685	6,8	34.625	7,3	4.057	4,5	37.481	6,9	33.301	7,3	4.178	4,7
keine Angabe	42.158	7,5	34.987	7,4	7.110	7,8	41.127	7,5	33.881	7,4	7.196	8,2
Insgesamt[3]	**565.342**	**100,0**	**474.519**	**100,0**	**90.659**	**100,0**	**544.907**	**100,0**	**456.533**	**100,0**	**88.230**	**100,0**

[1] Jeweils Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September.

[2] Ohne bei den Jobcentern der zugelassenen kommunalen Trägern (JC zkT) gemeldete Stellen. Nach Einschätzung der BA sind bei den JC zkT nur wenige ungeförderte Ausbildungsstellen gemeldet, die nicht auch gleichzeitig bei den Arbeitsagenturen registriert sind (Bundesagentur für Arbeit 2018b). Ausgewiesen sind für 2017 die Ergebnisse der 2018 rückwirkend revidierten Statistik der Berufssausbildungsstellen (Bundesagentur für Arbeit 2018h)

[3] Die Summe der für die alten und neuen Länder ausgewiesenen Ausbildungsstellenzahlen ist wegen nicht zuordenbarer Fälle jeweils etwas geringer als die Gesamtangabe für das Bundesgebiet.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

Die Jobcenter führen jeweils eigene Statistiken über die Ausbildungsvermittlung. Die JC gE erfassen die Daten dabei nach dem gleichen System wie die Arbeitsagenturen, die JC zkT hingegen nach einem anderen System, die beiden Verfahren sind nicht kompatibel. Erst seit dem Berichtsjahr 2009 ist es möglich, die Daten aller bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen in der Ausbildungsmarktstatistik zusammenzuführen.[23] Diese Gesamtstatistik enthält in geringem Umfang auch Doppelzählungen von Bewerbern und Bewerberinnen.[24] In den statistischen Angaben zu den gemeldeten Ausbildungsstellen sind nach wie vor nur die Daten der Arbeitsagenturen und JC gE enthalten, die Daten der JC zkT können nicht berücksichtigt werden. Nach Einschätzung der BA gibt es jedoch nur wenige Ausbildungsstellen, die ausschließlich bei den JC zkT und nicht auch gleichzeitig bei den örtlichen Arbeitsagenturen zur Vermittlung gemeldet sind (Bundesagentur für Arbeit 2018b).

Gemeldete Ausbildungsstellen

Im Berichtsjahr 2018 waren insgesamt 565.342 Ausbildungsstellen bei den Arbeitsagenturen und JC gE zur Vermittlung registriert. Die Anzahl der gemeldeten Stellen nahm damit gegenüber dem vorherigen Berichtsjahr um 20.435 bzw. 3,8% zu → **Tabelle A1.3-1**. In den alten Ländern betrug die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen 474.519 und fiel damit um 17.986 Stellen bzw. 3,9% höher aus als im Vorjahr. In den neuen Ländern gab es 90.659 registrierte Stellenangebote; dies bedeutet ein Plus von 2.429 Stellen bzw. 2,8%. Zu beachten ist, dass

23 Von 2005 bis 2008 konnten die Daten der bei den JC zkT gemeldeten Bewerber/-innen datentechnisch bedingt in der BA-Ausbildungsmarktstatistik nicht berücksichtigt werden. Aus Gründen der Vergleichbarkeit beginnen die in diesem Kapitel enthaltenen Zeitreihen daher jeweils mit dem Jahr 2009.

24 Doppelerfassungen entstehen beispielsweise, wenn Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit ihrem Vermittlungswunsch ursprünglich bei einer Arbeitsagentur gemeldet waren, dann aber im Laufe des Vermittlungsjahres eine Hilfebedürftigkeit im Sinne von SGB II eintrat und die Ausbildungsvermittlung deshalb von einem JC zkT übernommen wurde. Im Berichtsjahr 2018 gab es insgesamt 3.581 solcher Doppelzählungen, in den alten Ländern waren es 2.816, in den neuen Ländern 764 (Bundesagentur für Arbeit 2018d).

die BA seit 2018 die Statistik über die Berufsausbildungsstellen auf Basis einer weiterentwickelten Konzeption führt, womit die Angebotsseite des Ausbildungsstellenmarktes umfassender, strukturierter und genauer als früher abgebildet wird (Bundesagentur für Arbeit 2018h). Die Ergebnisse der Ausbildungsstellenstatistik sind von der BA auch rückwirkend einer entsprechenden Revision unterzogen worden. Daher handelt es sich bei allen in diesem Kapitel enthaltenen Angaben zu den gemeldeten Ausbildungsstellen um revidierte Ergebnisse.

Im Berichtsjahr 2018 waren insgesamt 546.576 betriebliche Ausbildungsstellen registriert, dies entspricht einem Anteil von 96,7% an allen gemeldeten Stellenangeboten.[25] Gegenüber dem Vorjahr nahm die Zahl der betrieblichen Stellen um 3,6% zu. Die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze lag 2018 bei 18.766, was einen Anteil von 3,3% an allen registrierten Stellenangeboten bedeutet. Gegenüber dem vorherigen Berichtsjahr nahm die Zahl der außerbetrieblichen Stellen um 7,6% zu. In den alten Ländern wurden 14.346 außerbetriebliche Plätze gemeldet und damit 10,2% mehr als im Vorjahr. In den neuen Ländern blieb die Zahl der außerbetrieblichen Stellen dagegen mit 4.420 gegenüber dem Jahr zuvor (4.419) praktisch unverändert. Der prozentuale Anteil der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze an allen gemeldeten Ausbildungsstellen lag in den neuen Ländern 2018 immer noch höher als in den alten Ländern (4,9% vs. 3,0%).

Der mit Abstand größte Anteil der registrierten Ausbildungsstellen entfiel 2018 mit 337.640 Stellen bzw. 59,7% auf den Ausbildungsbereich Industrie und Handel; die Stellenzahl erhöhte sich hier um 4,6% gegenüber dem Vorjahr. Im Handwerk wurden 125.965 Ausbildungsstellen (22,3%) zur Vermittlung angeboten und damit 1,6% mehr als im Jahr zuvor. Aus dem Bereich der freien Berufe kamen 38.685 Stellenangebote (6,8%); hier war eine Zunahme um 3,2% zu verzeichnen. Für den öffentlichen Dienst gab es 14.495 registrierte Stellenangebote (2,6%) und damit 5,9% mehr als im vorherigen Berichtsjahr. Aus der Landwirtschaft waren 6.399 zu besetzende Ausbildungsstellen gemeldet (1,1%), was einem Anstieg von 8,1% entsprach. Zu berücksichtigen ist, dass für 7,5% der Stellenangebote keine Angabe zum Ausbildungsbereich vorlag.

Gemeldete Ausbildungsstellenbewerber/-innen

Im Berichtsjahr 2018 waren insgesamt 535.623 Jugendliche als Ausbildungsstellenbewerber/-innen bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldet. Die Bewerberzahl ging damit im Vergleich zum Vorjahr um 2,2% zurück. In den alten Ländern betrug die Zahl der gemeldeten Bewerber/-innen 445.201; dies bedeutet eine Abnahme um 2,7% gegenüber dem Jahr zuvor. In den neuen Ländern war mit 90.144 Bewerbern und Bewerberinnen ein leichter Anstieg um 0,5% zu verzeichnen.

Merkmale der Ausbildungsstellenbewerber/-innen

Der Anteil junger Frauen lag in der Gesamtgruppe aller gemeldeten Bewerber/-innen 2018 mit 39,0% deutlich niedriger als der Anteil junger Männer (61,0%) → **Tabelle A1.3-2**. Der Frauenanteil ging damit im Vergleich zum Vorjahr zurück, 2017 hatte er 40,1% betragen.

Im Hinblick auf die schulische Vorbildung wiesen die Bewerber/-innen 2018 am häufigsten einen Realschulabschluss auf, und zwar zu einem Anteil von 39,6%. Einen Hauptschulabschluss besaßen 26,7% der Bewerber/-innen, 1,7% hatten keinen Hauptschulabschluss erreicht. 27,1% der Bewerber/-innen verfügten über eine Studienberechtigung (Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife). Der Anteil Studienberechtigter fiel in den alten Ländern merklich höher aus als in den neuen Ländern (28,0% vs. 22,6%). Für insgesamt 4,9% der Bewerber/-innen lagen keine Angaben zum Schulabschluss vor. Die schulische Vorbildungsstruktur der Bewerber/-innen veränderte sich 2018 gegenüber dem vorangegangenen Jahr nicht nennenswert.

Bei nur rund der Hälfte (50,7%) der gemeldeten Bewerber/-innen 2018 stellte eine allgemeinbildende Schule die zuletzt besuchte Schulform dar. 41,0% der Bewerber/-innen waren danach auf einer berufsbildenden Schule gewesen und 5,6% auf einer Hochschule oder Akademie. In den alten Ländern lag der Anteil der Bewerber/-innen, die eine berufsbildende Schule besucht hatten, mehr als doppelt so hoch wie in den neuen Ländern (45,2% vs. 20,4%). In den neuen Ländern hatten die Bewerber/-innen dagegen wesentlich häufiger ausschließlich eine allgemeinbildende Schule absolviert als in den alten Ländern (71,2% vs. 46,6%). Diese Unterschiede lassen sich vor allem darauf zurückführen, dass der Übergangsbereich in den alten Ländern im Vergleich zu den neuen Ländern nach wie vor erheblich stärker ausgebaut ist (siehe hierzu BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A4.2), wobei insbesondere auch teilqualifizierende Bildungsgänge an beruflichen Schulen sehr verbreitet sind.

Von den gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen hatten 2018 insgesamt 35,2% noch nicht die Volljährigkeit erreicht, 57,4% befanden sich im Alter von 18 bis 24 Jahren und 7,4% waren bereits 25 Jahre oder älter. In den alten Ländern fiel der prozentuale Anteil noch nicht

25 In der BA-Ausbildungsmarktstatistik zählen als *betriebliche* Berufsausbildungsstellen die gemeldeten Ausbildungsstellen insgesamt abzüglich der Ausbildungsplätze in außerbetrieblichen Einrichtungen (Bundesagentur für Arbeit 2018b).

Tabelle A1.3-2: **Geschlecht, Schulabschluss, besuchte Schule, Alter und Staatsangehörigkeit der bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerber/-innen der Berichtsjahre 2018 und 2017[1]**

Merkmale der Bewerber/-innen	Berichtsjahr 2018						Berichtsjahr 2017					
	Bundesgebiet[2]		Alte Länder		Neue Länder		Bundesgebiet[2]		Alte Länder		Neue Länder	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Geschlecht												
männlich	326.862	61,0	271.522	61,0	55.163	61,2	327.951	59,9	274.050	59,9	53.636	59,8
weiblich	208.739	39,0	173.658	39,0	34.980	38,8	219.864	40,1	183.664	40,1	36.093	40,2
Schulabschluss												
ohne Hauptschulabschluss	8.908	1,7	6.906	1,6	2.002	2,2	8.805	1,6	6.876	1,5	1.929	2,1
Hauptschulabschluss	143.212	26,7	118.996	26,7	24.180	26,8	143.793	26,2	119.820	26,2	23.934	26,7
Realschulabschluss	212.162	39,6	173.519	39,0	38.581	42,8	221.078	40,4	181.917	39,7	39.069	43,5
Fachhochschulreife	71.941	13,4	65.786	14,8	6.136	6,8	75.377	13,8	68.835	15,0	6.507	7,3
allgemeine Hochschulreife	73.159	13,7	58.845	13,2	14.200	15,8	75.162	13,7	61.168	13,4	13.852	15,4
keine Angaben	26.241	4,9	21.149	4,8	5.045	5,6	23.609	4,3	19.106	4,2	4.439	4,9
Besuchte Schule												
allgemeinbildende Schule	271.745	50,7	207.402	46,6	64.195	71,2	279.496	51,0	215.374	47,1	63.956	71,3
berufsbildende Schule	219.588	41,0	201.169	45,2	18.358	20,4	224.386	41,0	205.672	44,9	18.644	20,8
Hochschule und Akademien	29.747	5,6	24.907	5,6	4.807	5,3	29.546	5,4	25.056	5,5	4.416	4,9
keine Angabe	7.784	1,5	6.665	1,5	1.084	1,2	7.564	1,4	6.495	1,4	1.012	1,1
Alter												
15 Jahre und jünger	15.792	2,9	14.503	3,3	1.282	1,4	15.494	2,8	14.228	3,1	1.256	1,4
16 bis 17 Jahre	172.615	32,2	139.108	31,2	33.457	37,1	180.496	32,9	146.182	31,9	34.273	38,2
18 bis 19 Jahre	155.540	29,0	129.682	29,1	25.792	28,6	158.223	28,9	133.005	29,1	25.154	28,0
20 bis 24 Jahre	151.885	28,4	129.538	29,1	22.253	24,7	155.205	28,3	133.347	29,1	21.711	24,2
25 Jahre und älter	39.786	7,4	32.365	7,3	7.360	8,2	38.393	7,0	30.948	6,8	7.336	8,2
Staatsangehörigkeit												
deutsch	442.203	82,6	361.868	81,3	80.222	89,0	462.163	84,4	379.708	83,0	82.318	91,7
ausländisch	92.458	17,3	82.718	18,6	9.575	10,6	84.913	15,5	77.464	16,9	7.214	8,0
darunter:												
türkisch	16.304	3,0	15.351	3,4	953	1,1	20.624	3,8	19.567	4,3	1.057	1,2
italienisch	4.950	0,9	4.797	1,1	148	0,2	5.257	1,0	5.107	1,1	139	0,2
Insgesamt[2]	**535.623**	**100,0**	**445.201**	**100,0**	**90.144**	**100,0**	**547.824**	**100,0**	**457.722**	**100,0**	**89.730**	**100,0**

[1] Jeweils Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September.

[2] Abweichungen der Gesamtzahlen gegenüber den Summen der Einzelwerte sind auf nicht zuordenbare Angaben zurückzuführen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

volljähriger Bewerber/-innen etwas niedriger aus als in den neuen Ländern (34,5% vs. 38,5%).

Im Berichtsjahr 2018 waren 82,6% der Ausbildungsstellenbewerber/-innen deutsche Staatsangehörige und 17,3% hatten eine ausländische Staatsangehörigkeit. In den alten Ländern fiel der Anteil der Bewerber/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit erheblich höher aus als in den neuen Ländern (18,6% vs. 10,6%). Insgesamt nahm der relative Ausländeranteil 2018 gegenüber dem Jahr zuvor um 1,8 Prozentpunkte zu, in den neuen Ländern war der Anstieg mit 2,6 Prozentpunkten stärker als in den alten Ländern mit 1,7 Prozentpunkten. Die absolute Zahl der ausländischen Bewerber/-innen erhöhte sich insgesamt von 84.913 im Jahr 2017 auf 92.458 im Jahr 2018, also um 7.545 Personen bzw. 8,9%. Ein wesentlicher Grund hierfür dürfte die nochmals gestiegene Zahl der Bewerber/-innen im Kontext von Fluchtmigration gewesen sein.

Insgesamt gab es im Berichtsjahr 2018 unter den gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen 38.299 Personen im Kontext von Fluchtmigration, dies entspricht einem Anteil von 7,2% (Bundesagentur für Arbeit 2018j).[26] In den alten Ländern waren 32.837 Bewerber/-innen mit Flucht-Migrationshintergrund registriert, in den neuen Ländern 5.462. Die Gesamtzahl der Bewerber/-innen mit Flucht-Migrationshintergrund nahm gegenüber dem Vorjahr um 44,9% zu, 2017 hatte sie bei 26.428 gelegen (siehe hierzu auch **Kapitel A12.2**). Der Anteil junger Männer lag in dieser Bewerbergruppe mit 84,3% sehr hoch. Auch in der Altersstruktur unterschieden sich die Bewerber/-innen im Kontext von Fluchtmigration deutlich von der Gesamtbewerbergruppe: So waren nur 34,2% von ihnen unter 20 Jahre alt, während 39,8% bereits ein Alter von 20 bis 24 Jahren erreicht hatten und 26,0% sogar ein Alter von 25 Jahren und mehr. Hinsichtlich der schulischen Vorbildung zeigten sich ebenfalls große Abweichungen im Vergleich zur Gesamtheit aller Bewerber/-innen: 3,9% der Bewerber/-innen mit Flucht-Migrationshintergrund verfügten über keinen Hauptschulabschluss und 37,8% wiesen einen Hauptschulabschluss auf. Die Anteile lagen damit deutlich höher als in der Gruppe der Bewerber/-innen insgesamt (1,7% bzw. 26,7%). Der Anteil der Bewerber/-innen mit Realschlussabschluss war in der Gruppe mit Flucht-Migrationshintergrund mit 17,2% dagegen wesentlich geringer als in der Gesamtbewerbergruppe (39,6%). Vergleichsweise häufig hatten die Bewerber/-innen im Kontext von Fluchtmigration – mit einem Anteil von 22,5% – eine Studienberechtigung (Fachhochschulreife: 3,8%, allgemeine Hochschulreife: 18,6%), in der Gesamtgruppe der Bewerber/-innen betrug der entsprechende Anteil 27,1%. Für 18,6% der Bewerber/-innen mit Flucht-Migrationshintergrund war der Schulabschluss nicht bekannt.

Verbleib der Ausbildungsstellenbewerber/-innen

Bis zum Abschluss des Berichtsjahres am 30. September 2018 mündeten 261.359 bzw. 48,8% der gemeldeten Bewerber/-innen in eine Berufsausbildung ein. Der weit überwiegende Teil von ihnen erhielt eine ungeförderte Ausbildungsstelle (240.241 bzw. 91,9%); nur ein relativ kleiner Teil bekam einen geförderten Ausbildungsplatz (21.118 bzw. 8,1%). 160.788 bzw. 30,0% der Bewerber/-innen entschieden sich für eine Alternative zu einer Berufsausbildung. 88.936 bzw. 16,6% der Bewerber/-innen meldeten sich nicht mehr bei den Arbeitsagenturen oder Jobcentern zurück und verzichteten somit auf eine weitere Unterstützung bei der Ausbildungssuche, ihr Verbleib war der BA daher nicht bekannt.[27] Die übrigen 24.540 bzw. 4,6% der Bewerber/-innen galten am Ende des Berichtsjahres 2018 offiziell als unversorgt, sie waren weder in eine Berufsausbildung noch in eine Alternative eingemündet.

Die 160.788 Bewerber/-innen mit einem alternativen Verbleib befanden sich am Ende des Berichtsjahres 2018 zu einem großen Teil in einer Schulbildung (42,1%) → **Tabelle A1.3-3**. Relativ viele alternativ verbliebene Bewerber/-innen hatten auch eine Erwerbstätigkeit aufgenommen (23,6%). 7,2% hatten ein Studium begonnen. 8,1% verblieben in ihrer bisherigen Berufsausbildung, obwohl sie einen anderen Ausbildungsplatz gesucht hatten. 6,9% nahmen an einer berufsvorbereitenden Maßnahme (einschließlich Reha) teil. 5,5% leisteten einen Freiwilligendienst. Alle anderen Arten des Verbleibs (berufsvorbereitendes Jahr, Berufsgrundbildungsjahr, Praktikum, Einstiegsqualifizierung, Bundeswehr) spielten bei den alternativ verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen mit Anteilen von jeweils weniger als 2,0% eine geringere Rolle.

Von den 160.788 in einer Alternative verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen verzichteten 106.709 (66,4%) auf weitere Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagenturen oder Jobcenter. Die übrigen 54.079 Bewerber/-innen mit alternativem Verbleib (33,6%) hielten ihren Wunsch nach Vermittlung in eine Berufsausbildung dagegen aufrecht. Bewerber/-innen, die in ihrer bestehenden geförderten Berufsausbildung verblieben waren,

26 In der BA-Ausbildungsmarktstatistik erfolgt die Abgrenzung dieses Personenkreises anhand ihres aufenthaltsrechtlichen Status. „Personen im Kontext von Fluchtmigration" umfassen demnach Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis Flucht, einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung (Bundesagentur für Arbeit 2018j).

27 Die BA stellte allerdings fest, dass 20.591 der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen am 30. September 2018 arbeitslos gemeldet waren, dies entsprach 23,2% dieser Bewerbergruppe (Bundesagentur für Arbeit 2018b). Siehe hierzu auch die Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 zu den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen in **Kapitel A8.1.2**.

Tabelle A1.3-3: **Verbleib der im Berichtsjahr 2018[1] bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerber/-innen zum 30.09.2018**

Art des Verbleibs	Insgesamt		Status des Vermittlungsauftrages							
			Vermittlungsauftrag abgeschlossen				Vermittlungsauftrag läuft weiter			
			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	**261.359**	**100,0**	**261.359**	**100,0**						
davon:										
Berufsausbildung ungefördert	240.241	91,9	240.241	91,9						
Berufsausbildung gefördert	21.118	8,1	21.118	8,1						
Alternativer Verbleib	**160.788**	**100,0**			**106.709**	**100,0**	**54.079**	**100,0**		
davon:										
Schulbildung	67.646	42,1			50.519	47,3	17.127	31,7		
Studium	11.499	7,2			10.132	9,5	1.367	2,5		
Berufsvorbereitendes Jahr	2.827	1,8			1.531	1,4	1.296	2,4		
Berufsgrundbildungsjahr	1.187	0,7			645	0,6	542	1,0		
Praktikum	3.104	1,9			1.008	0,9	2.096	3,9		
Verbleib in bisheriger Berufsausbildung	13.064	8,1			6.003	5,6	7.061	13,1		
davon: Berufsausbildung ungefördert	*5.837*	*3,6*			*4.416*	*4,1*	*1.421*	*2,6*		
Berufsausbildung gefördert	*7.227*	*4,5*			*1.587*	*1,5*	*5.640*	*10,4*		
Erwerbstätigkeit	38.022	23,6			26.501	24,8	11.521	21,3		
Bundeswehr	930	0,6			817	0,8	113	0,2		
Bundes-/Jugendfreiwilligendienst	8.784	5,5			5.469	5,1	3.315	6,1		
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	10.473	6,5			2.957	2,8	7.516	13,9		
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme – Reha	604	0,4			378	0,4	226	0,4		
Einstiegsqualifizierung	2.603	1,6			720	0,7	1.883	3,5		
sonstige Förderung (einschl. Rehaförderung)	45	0,0			29	0,0	16	0,0		
Ohne alternativen Verbleib (unversorgte Bewerber/-innen)	**24.540**	**100,0**							**24.540**	**100,0**
Verbleib nicht bekannt	**88.936**	**100,0**			**88.936**	**100,0**				
Insgesamt (Zeilenprozente)	**535.623**	**100,0**	**261.359**	**48,8**	**195.645**	**36,5**	**54.079**	**10,1**	**24.540**	**4,6**

[1] Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

gaben besonders selten ihre Suche nach einer (anderen) Ausbildungsstelle auf: Von ihnen wollten 78,0% (5.640) weiterhin in eine Berufsausbildung vermittelt werden, nur 22,0% (1.587) verzichteten hierauf. Auch bei einem Verbleib in einer berufsvorbereitenden Maßnahme, einem Praktikum oder einer Einstiegsqualifizierung blieb der Wunsch nach Vermittlung in eine Berufsausbildung sehr häufig bestehen. Anders war dies bei einer Einmündung in ein Studium: Nur 11,9% (1.367) der betreffenden Bewerber/-innen wünschten eine Fortführung der Ausbildungsvermittlung, 88,1% (10.132) dagegen nicht. Von denjenigen, die sich für eine weitere Schulbildung entschieden hatten, fragten 25,3% (17.127) weitere Vermittlungsbemühungen nach, während 74,7% (50.519) eine Unterstützung durch die BA erst einmal nicht mehr in Anspruch nahmen.

Insgesamt war am Ende des Berichtsjahres 2018 für 457.004 bzw. 85,3% der Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Vermittlungsauftrag abgeschlossen. Dies traf zum einen auf die Bewerber/-innen zu, die im Laufe des Berichtsjahres in eine Berufsausbildung vermittelt werden konnten (261.359 bzw. 48,8% aller Bewerber/-innen), und zum andern auf diejenigen, die in einer Alternative verblieben waren und zunächst keine Vermittlung in Berufsausbildung mehr wünschten

(106.709 bzw. 19,9%). Aber auch für die unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen (88.936 bzw. 16,6%) galt der Vermittlungsauftrag als beendet. Nach Abschluss des Berichtsjahres fortgesetzt wurden die Vermittlungsbemühungen für die offiziell unversorgten Bewerber/-innen (24.540 bzw. 4,6%) und für die alternativ verbliebenen Bewerber/-innen, die weiterhin in eine Berufsausbildung vermittelt werden wollten (54.079 bzw. 10,1%). Für insgesamt 78.619 bzw. 14,7% der Bewerber/-innen lief der Vermittlungsauftrag somit über das Berichtsjahr 2018 hinaus noch weiter; sie werden daher als *unvermittelte* Bewerber/-innen bezeichnet.

Der Verbleib der 38.299 Bewerber/-innen im Kontext von Fluchtmigration stellte sich im Berichtsjahr 2018 folgendermaßen dar: In eine Berufsausbildung mündeten 13.972 bzw. 36,5% der betreffenden Bewerber/-innen ein, davon 13.337 bzw. 95,5% in eine ungeförderte und 635 bzw. 4,5 % in eine geförderte Ausbildung. 7.329 bzw. 19,1% verblieben in einer Alternative und verzichteten auf weitere Vermittlungsbemühungen. 9.509 bzw. 24,8% meldeten sich nicht bei den Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern zurück und hatten somit einen unbekannten Verbleib. Damit war für insgesamt 30.810 bzw. 80,4% der Bewerber/-innen mit Flucht-Migrationshintergrund der Vermittlungsauftrag am Ende des Berichtsjahres beendet. Weitergeführt wurde die Vermittlung für 7.489 bzw. 19,6% der betreffenden Bewerber/-innen. Diese Gruppe der unvermittelten Bewerber/-innen setzte sich zusammen aus 3.957 Personen (10,3%), die in einer Alternative verblieben waren, aber weiterhin in eine Berufsausbildung vermittelt werden wollten, sowie 3.532 (9,2%) unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen. Bewerber/-innen mit Flucht-Migrationshintergrund mündeten somit im Vergleich zu allen Bewerbern und Bewerberinnen erheblich seltener in Berufsausbildung ein (36,5% vs. 48,8%) und blieben doppelt so oft unversorgt (9,2% vs. 4,6%). Auch ein unbekannter Verbleib kam bei ihnen deutlich häufiger vor (24,8% vs. 16,6%).

Im Berichtsjahr 2018 nahm in der Gesamtgruppe aller Bewerber/-innen der Anteil derjenigen, die in eine Berufsausbildung eingemündet waren, mit 48,8% im Vergleich zum Vorjahr (48,4%) geringfügig zu → **Tabelle A1.3-4.** Bei Betrachtung der Gesamtentwicklung seit dem Berichtsjahr 2009 ist festzustellen, dass sich die Einmündungsquote ab 2013 wieder unter 50% bewegte (Bundesagentur für Arbeit 2018e). In den Jahren 2011 und 2012 hatte sie vorübergehend etwas über 50% gelegen. In den alten Ländern erhöhte sich 2018 der Anteil der in eine Berufsausbildung vermittelten Bewerber/-innen mit 48,2% leicht gegenüber dem vorherigen Jahr (47,6%). In den neuen Ländern ging die Einmündungsquote 2018 dagegen mit 51,6% im Vergleich zum Vorjahr (53,0%) zurück. Der Anteil der in Berufsausbildung eingemündeten Bewerber/-innen fiel in den neuen Ländern im gesamten betrachteten Zeitraum höher aus als in den alten Ländern. Allerdings verringerte sich die Einmündungsquote in den neuen Ländern in den vergangenen Jahren bereits mehrfach, 2010 hatte sie noch 56,2% betragen.

Die alternativ verbliebenen Bewerber/-innen, die keinen weiteren Vermittlungswunsch hatten und für die daher der Vermittlungsauftrag abgeschlossen war, nahmen in den Berichtsjahren 2009 bis 2018 bundesweit sowie in den alten Ländern einen relativ konstanten Anteil von jeweils rund einem Fünftel ein. In den neuen Ländern fiel die betreffende Quote allerdings stets etwas niedriger aus. Der Anteil der unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen schwankte im betrachteten Zeitraum insgesamt ebenfalls nur wenig, und zwar zwischen rund 16% und 18%; er lag jedoch in den neuen Ländern in den meisten Jahren etwas höher als in den alten Ländern.

Der Anteil der unvermittelten Bewerber/-innen variierte in den Berichtsjahren 2009 bis 2018 insgesamt zwischen 13,2% (2011) und 15,7% (2009). Dabei nahm die Quote der unversorgten Bewerber/-innen, d. h., die unvermittelt und ohne einen alternativen Verbleib waren, in den letzten Jahren merklich zu, und zwar von 2,1% im Jahr 2011 auf 4,6% im Jahr 2018.[28] In den neuen Ländern war der Anteil unversorgter Bewerber/-innen jeweils höher als in den alten Ländern, 2018 fiel der Unterschied besonders groß aus (7,3% vs. 4,0%). In den alten Ländern lag der Anteil der unvermittelten Bewerber/-innen mit alternativem Verbleib dagegen stets wesentlich höher als in den neuen Ländern. Auch die Gesamtquote der unvermittelten Bewerber/-innen fiel daher in den alten Ländern jeweils höher aus, wobei die Unterschiede im Laufe der Zeit allerdings immer geringer wurden. 2018 blieben insgesamt 14,9% der Bewerber/-innen in den alten Ländern und 13,8% in den neuen Ländern unvermittelt, 2009 hatten die entsprechenden Anteile bei 17,2% bzw. 9,7% gelegen.

Merkmale der unvermittelten Ausbildungsstellenbewerber/-innen

Unter den insgesamt 78.619 unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen des Berichtsjahres 2018 hatten junge Frauen einen Anteil von 37,2% → **Tabelle A1.3-5** und waren damit etwas geringer vertreten als in der Gesamtgruppe der Bewerber/-innen (39,0%). 2,1% der

28 Der Anstieg des Anteils der unversorgten Bewerber/-innen 2017 und 2018 gegenüber 2016 um 0,5 bzw. 0,8 Prozentpunkte dürfte zum Teil daran gelegen haben, dass es in der BA-Ausbildungsmarktstatistik 2017 eine Veränderung im Hinblick darauf gab, welche Bewerber/-innen als versorgt galten. Bestimmte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Praktika wurden nicht mehr als versorgungsrelevant eingeordnet (Bundesagentur für Arbeit 2018b), was zu einer Zunahme der Zahl unversorgter Bewerber/-innen und einer entsprechenden Abnahme der Zahl an Bewerbern und Bewerberinnen mit Alternative führte.

Tabelle A1.3-4: **Verbleib der in den Berichtsjahren 2009 bis 2018[1] bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerber/-innen jeweils zum 30. September**

Region/Art des Verbleibs	Berichtsjahr																			
	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Bundesgebiet[2]																				
Einmündung in Berufsausbildung	260.183	46,2	272.240	48,6	280.935	51,3	287.852	51,1	276.151	49,1	271.959	48,5	267.664	48,6	264.447	48,3	265.320	48,4	261.359	48,8
alternativer Verbleib - Vermittlungsauftrag abgeschlossen	111.253	19,8	110.150	19,7	106.850	19,5	108.369	19,2	107.013	19,0	109.393	19,5	108.190	19,6	109.276	20,0	107.976	19,7	106.709	19,9
unvermittelte Bewerber/-innen - Vermittlungsauftrag läuft weiter	88.640	15,7	80.456	14,4	72.417	13,2	76.119	13,5	83.742	14,9	81.388	14,5	81.037	14,7	80.603	14,7	80.221	14,6	78.619	14,7
davon:																				
mit alternativem Verbleib	*73.130*	*13,0*	*68.423*	*12,2*	*61.051*	*11,2*	*60.446*	*10,7*	*62.655*	*11,1*	*60.456*	*10,8*	*60.255*	*10,9*	*60.053*	*11,0*	*56.509*	*10,3*	*54.079*	*10,1*
ohne alternativen Verbleib (unversorgte Bewerber/-innen)	*15.510*	*2,8*	*12.033*	*2,2*	*11.366*	*2,1*	*15.673*	*2,8*	*21.087*	*3,7*	*20.932*	*3,7*	*20.782*	*3,8*	*20.550*	*3,8*	*23.712*	*4,3*	*24.540*	*4,6*
Verbleib nicht bekannt - Vermittlungsauftrag abgeschlossen	102.800	18,3	96.815	17,3	87.071	15,9	90.965	16,1	95.935	17,0	98.405	17,5	94.019	17,1	93.402	17,1	94.307	17,2	88.936	16,6
Bewerber/-innen insgesamt	562.876	100,0	559.661	100,0	547.273	100,0	563.305	100,0	562.841	100,0	561.145	100,0	550.910	100,0	547.728	100,0	547.824	100,0	535.623	100,0
Alte Länder																				
Einmündung in Berufsausbildung	198.882	44,0	218.066	47,1	229.828	50,5	237.059	50,4	227.423	48,4	222.865	47,7	219.297	47,9	215.911	47,5	217.657	47,6	214.715	48,2
alternativer Verbleib - Vermittlungsauftrag abgeschlossen	92.516	20,5	94.339	20,4	91.493	20,1	93.098	19,8	92.109	19,6	93.955	20,1	92.383	20,2	93.264	20,5	92.880	20,3	91.203	20,5
unvermittelte Bewerber/-innen - Vermittlungsauftrag läuft weiter	77.940	17,2	71.052	15,3	64.004	14,1	65.562	14,0	73.787	15,7	71.735	15,3	70.924	15,5	70.365	15,5	69.109	15,1	66.135	14,9
davon:																				
mit alternativem Verbleib	*66.785*	*14,8*	*62.695*	*13,5*	*55.685*	*12,2*	*54.957*	*11,7*	*57.445*	*12,2*	*55.112*	*11,8*	*54.526*	*11,9*	*54.120*	*11,9*	*50.744*	*11,1*	*48.234*	*10,8*
ohne alternativen Verbleib (unversorgte Bewerber/-innen)	*11.155*	*2,5*	*8.357*	*1,8*	*8.319*	*1,8*	*10.605*	*2,3*	*16.342*	*3,5*	*16.623*	*3,6*	*16.398*	*3,6*	*16.245*	*3,6*	*18.365*	*4,0*	*17.901*	*4,0*
Verbleib nicht bekannt - Vermittlungsauftrag abgeschlossen	82.746	18,3	79.693	17,2	70.171	15,4	74.180	15,8	76.812	16,3	79.090	16,9	75.514	16,5	75.148	16,5	78.076	17,1	73.148	16,4
Bewerber/-innen insgesamt	452.084	100,0	463.150	100,0	455.496	100,0	469.899	100,0	470.131	100,0	467.645	100,0	458.118	100,0	454.688	100,0	457.722	100,0	445.201	100,0
Neue Länder																				
Einmündung in Berufsausbildung	61.242	55,4	54.102	56,2	51.028	55,7	50.703	54,4	48.244	52,8	47.868	52,9	47.173	52,7	47.084	52,0	47.548	53,0	46.556	51,6
alternativer Verbleib - Vermittlungsauftrag abgeschlossen	18.698	16,9	15.774	16,4	15.318	16,7	15.219	16,3	14.788	16,2	15.204	16,8	15.438	17,2	15.838	17,5	15.031	16,8	15.461	17,2
unvermittelte Bewerber/-innen - Vermittlungsauftrag läuft weiter	10.684	9,7	9.386	9,7	8.396	9,2	10.535	11,3	9.660	10,6	9.370	10,4	10.058	11,2	10.161	11,2	11.069	12,3	12.443	13,8
davon:																				
mit alternativem Verbleib	*6.332*	*5,7*	*5.711*	*5,9*	*5.353*	*5,8*	*5.469*	*5,9*	*5.127*	*5,6*	*5.271*	*5,8*	*5.704*	*6,4*	*5.902*	*6,5*	*5.741*	*6,4*	*5.824*	*6,5*
ohne alternativen Verbleib (unversorgte Bewerber/-innen)	*4.352*	*3,9*	*3.675*	*3,8*	*3.043*	*3,3*	*5.066*	*5,4*	*4.533*	*5,0*	*4.099*	*4,5*	*4.354*	*4,9*	*4.259*	*4,7*	*5.328*	*5,9*	*6.619*	*7,3*
Verbleib nicht bekannt - Vermittlungsauftrag abgeschlossen	20.009	18,1	17.078	17,7	16.863	18,4	16.741	18,0	18.703	20,5	17.990	19,9	16.871	18,8	17.469	19,3	16.082	17,9	15.684	17,4
Bewerber/-innen insgesamt	110.633	100,0	96.340	100,0	91.605	100,0	93.198	100,0	91.395	100,0	90.432	100,0	89.540	100,0	90.552	100,0	89.730	100,0	90.144	100,0

[1] Jeweils Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September.
[2] Die Summe der für alte und neue Länder ausgewiesenen Bewerberzahlen ist wegen nicht zuordenbarer Fälle jeweils etwas geringer als die Gesamtangabe für das Bundesgebiet.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A1.3-5: **Unvermittelte Bewerber/-innen nach Geschlecht, Schulabschluss, besuchter Schule, Alter und Staatsangehörigkeit in den Berichtsjahren 2018 und 2017**[1]

Merkmale der Bewerber/-innen	Berichtsjahr 2018						Berichtsjahr 2017					
	Bundesgebiet[2]		Alte Länder		Neue Länder		Bundesgebiet[2]		Alte Länder		Neue Länder	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Geschlecht												
männlich	49.397	62,8	41.578	62,9	7.789	62,6	49.521	61,7	42.734	61,8	6.752	61,0
weiblich	29.222	37,2	24.557	37,1	4.654	37,4	30.698	38,3	26.373	38,2	4.317	39,0
Schulabschluss												
ohne Hauptschulabschluss	1.652	2,1	1.358	2,1	294	2,4	1.523	1,9	1.237	1,8	286	2,6
Hauptschulabschluss	22.412	28,5	18.475	27,9	3.935	31,6	22.162	27,6	18.630	27,0	3.528	31,9
Realschulabschluss	29.176	37,1	24.520	37,1	4.650	37,4	30.677	38,2	26.375	38,2	4.294	38,8
Fachhochschulreife	11.462	14,6	10.639	16,1	820	6,6	12.374	15,4	11.572	16,7	799	7,2
allgemeine Hochschulreife	10.166	12,9	8.206	12,4	1.940	15,6	10.427	13,0	8.794	12,7	1.610	14,5
keine Angaben	3.751	4,8	2.937	4,4	804	6,5	3.058	3,8	2.501	3,6	552	5,0
Besuchte Schule												
allgemeinbildende Schule	32.755	41,7	24.588	37,2	8.148	65,5	32.760	40,8	25.493	36,9	7.246	65,5
berufsbildende Schule	38.404	48,8	35.595	53,8	2.802	22,5	40.204	50,1	37.472	54,2	2.721	24,6
Hochschule und Akademien	4.810	6,1	3.927	5,9	875	7,0	4.795	6,0	4.141	6,0	647	5,8
keine Angabe	2.650	3,4	2.025	3,1	618	5,0	2.462	3,1	2.003	2,9	455	4,1
Alter												
15 Jahre und jünger	2.301	2,9	2.014	3,0	286	2,3	2.332	2,9	2.050	3,0	281	2,5
16 bis 17 Jahre	19.635	25,0	16.374	24,8	3.256	26,2	20.928	26,1	17.760	25,7	3.162	28,6
18 bis 19 Jahre	23.529	29,9	19.972	30,2	3.552	28,5	24.396	30,4	21.140	30,6	3.248	29,3
20 bis 24 Jahre	25.400	32,3	21.611	32,7	3.774	30,3	25.626	31,9	22.404	32,4	3.208	29,0
25 Jahre und älter	7.754	9,9	6.164	9,3	1.575	12,7	6.939	8,6	5.755	8,3	1.170	10,6
Staatsangehörigkeit												
deutsch	61.807	78,6	51.564	78,0	10.226	82,2	64.951	81,0	55.217	79,9	9.717	87,8
ausländisch	16.595	21,1	14.452	21,9	2.119	17,0	15.153	18,9	13.813	20,0	1.314	11,9
darunter: türkisch	2.948	3,7	2.751	4,2	197	1,6	3.783	4,7	3.596	5,2	187	1,7
italienisch	816	1,0	792	1,2	23	0,2	851	1,1	827	1,2	23	0,2
Insgesamt[2]	**78.619**	**100,0**	**66.135**	**100,0**	**12.443**	**100,0**	**80.221**	**100,0**	**69.109**	**100,0**	**11.069**	**100,0**

[1] Jeweils Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September.
[2] Abweichungen der Gesamtzahlen gegenüber den Summen der Einzelwerte sind auf nicht zuordenbare Fälle zurückzuführen.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

E Gemeldete Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die die Schule vor dem Berichtsjahr verlassen haben

In der Ausbildungsmarktstatistik der BA werden die Bewerber/-innen um Berufsausbildungsstellen nach dem Schulabgangsjahr differenziert. Es werden folgende Gruppen unterschieden:

- Bewerber/-innen mit Schulabgang im Berichtsjahr,
- Bewerber/-innen mit Schulabgang im Vorjahr,
- Bewerber/-innen mit Schulabgang im Vorvorjahr oder in noch früheren Jahren.

Das Schulabgangsjahr bezieht sich dabei nicht nur auf die allgemeinbildende Schule, sondern es werden auch im Anschluss an die allgemeinbildende Schule besuchte berufliche Schulen berücksichtigt. Für das Schulabgangsjahr zählt also die zuletzt beendete allgemeinbildende oder berufliche Schule.

Bei den Bewerbern und Bewerberinnen mit Schulabgang vor dem Berichtsjahr handelt es sich somit um Personen, die im Laufe des aktuellen Berichtszeitraums (1. Oktober des Vorjahres bis 30. September) keine Schule mehr besuchten, sondern z. B. an einer berufsvorbereitenden Maßnahme der BA teilnahmen, eine Einstiegsqualifizierung oder ein sonstiges Praktikum absolvierten, einen Freiwilligendienst leisteten, einer Erwerbstätigkeit nachgingen oder aus privaten Gründen bzw. wegen erfolgloser Ausbildungssuche zu Hause blieben. In der Vergangenheit sind die Jugendlichen mit Schulabgang vor dem Berichtsjahr häufig als „Altbewerber/-innen“ bezeichnet worden, obwohl unbekannt ist, ob sie sich tatsächlich früher schon einmal um eine Ausbildungsstelle beworben haben. Zumindest für einen kleineren Teil dieser Bewerbergruppe ist anzunehmen, dass vor dem aktuellen Berichtsjahr überhaupt noch keine Berufsausbildung angestrebt wurde. Umgekehrt zählen aber Jugendliche, die nach erfolglosen Bewerbungen um eine Berufsausbildungsstelle z. B. teilqualifizierende schulische Bildungsgänge besuchten, in der BA-Ausbildungsmarktstatistik als aktuelle Schulabgänger/-innen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) geht daher im Rahmen der regelmäßig durchgeführten BA/BIBB-Bewerberbefragung bei der Definition der Personengruppe der Altbewerber/-innen von früher tatsächlich bereits erfolgten Bewerbungen um eine Ausbildungsstelle aus (**vgl. Kapitel A8.1.3**).

unvermittelten Bewerber/-innen verfügten über keinen Hauptschulabschluss, 28,5% hatten einen Hauptschulabschluss, 37,1% einen Realschulabschluss und 27,5% eine Studienberechtigung. Die unvermittelten Bewerber/-innen wiesen damit kaum niedrigere Schulabschlüsse auf als die Bewerber/-innen insgesamt. Allerdings fällt auf, dass die zuletzt besuchte Schulart der unvermittelten Bewerber/-innen häufig eine berufliche Schule war (48,8%) und seltener eine allgemeinbildende Schule (41,7%). In der Gesamtgruppe aller Bewerber/-innen war dies umgekehrt, für 41,0% von ihnen war eine berufliche Schule und für 50,7% eine allgemeinbildende Schule die letzte besuchte Schulform.

Von den unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen waren insgesamt 72,1% volljährig und 42,2% hatten ein Alter von 20 und mehr Jahren. Sie befanden sich damit im Vergleich zu allen Bewerbern und Bewerberinnen häufiger in höheren Altersgruppen: In der Gesamtgruppe hatten 64,8% die Volljährigkeit erreicht und 35,8% waren im Alter von 20 Jahren oder älter.

Im Berichtsjahr 2018 besaßen 21,1% der unvermittelten Bewerber/-innen eine ausländische Staatsangehörigkeit. Die Ausländerquote fiel damit deutlich höher aus als in der Gesamtgruppe der Bewerber/-innen (17,3%). Der Anteil der Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit stieg 2018 unter den unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen gegenüber dem Vorjahr (18,9%) merklich an, auf die Gesamtgruppe aller Bewerber/-innen traf dies allerdings ebenfalls zu.

Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Schulabgang vor dem Berichtsjahr

Von den insgesamt 535.623 im Berichtsjahr 2018 gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen waren 232.672 bzw. 43,4% bereits vor dem Berichtszeitraum (Oktober 2017 bis September 2018) von der allgemeinbildenden oder beruflichen Schule abgegangen. E [29] Von ihnen hatten 40,0% die Schule im Vorjahr verlassen und 60,0% noch früher → **Tabelle A1.3-6**. Verglichen mit dem Berichtsjahr 2017 ging die Zahl der Bewerber/-innen aus früheren Schulentlassjahrgängen um 2.834 bzw. 1,2% zurück. Der relative Anteil der Bewerber/-innen mit Schulabgang in früheren Jahren an der Gesamtgruppe aller Bewerber/-innen nahm 2018 jedoch geringfügig zu, und zwar um 0,4 Prozentpunkte.

Im Berichtsjahr 2018 fiel der Anteil der Bewerber/-innen, die die Schule bereits in vorherigen Jahren beendet hatten, in den neuen Ländern mit 47,7% deutlich höher

29 Siehe hierzu auch die Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 zu den Altbewerbern und Altbewerberinnen in **Kapitel A8.1.3**.

Tabelle A1.3-6: **Bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldete Bewerber/-innen, die die Schule bereits vor dem Berichtsjahr verlassen haben, in den Berichtsjahren 2018 und 2017[1]**

Region/Schulabgangsjahr der Bewerber/-innen		Berichtsjahr 2018	Berichtsjahr 2017	Veränderung 2018 zu 2017	
				absolut	in %
Bundesgebiet					
gemeldete Bewerber/-innen insgesamt[2]	absolut	535.623	547.824	-12.201	-2,2
darunter:					
Schulabgang vor dem Berichtsjahr[3]	absolut	232.672	235.506	-2.834	-1,2
	in % von insgesamt	43,4	43,0		
davon:					
Schulabgang im Vorjahr	absolut	92.955	96.921	-3.966	-4,1
	in % von „Schulabgang vor dem Berichtsjahr“	40,0	41,2		
Schulabgang im Vorvorjahr oder früher	absolut	139.717	138.585	1.132	0,8
	in % von „Schulabgang vor dem Berichtsjahr“	60,0	58,8		
Alte Länder					
gemeldete Bewerber/-innen insgesamt		445.201	457.722	-12.521	-2,7
darunter:					
Schulabgang vor dem Berichtsjahr[3]	absolut	189.566	193.193	-3.627	-1,9
	in % von insgesamt	42,6	42,2		
davon:					
Schulabgang im Vorjahr	absolut	77.130	81.002	-3.872	-4,8
	in % von „Schulabgang vor dem Berichtsjahr“	40,7	41,9		
Schulabgang im Vorvorjahr oder früher	absolut	112.436	112.191	245	0,2
	in % von „Schulabgang vor dem Berichtsjahr“	59,3	58,1		
Neue Länder					
gemeldete Bewerber/-innen insgesamt		90.144	89.730	414	0,5
darunter:					
Schulabgang vor dem Berichtsjahr[3]	absolut	42.977	42.111	866	2,1
	in % von insgesamt	47,7	46,9		
davon:					
Schulabgang im Vorjahr	absolut	15.784	15.878	-94	-0,6
	in % von „Schulabgang vor dem Berichtsjahr“	36,7	37,7		
Schulabgang im Vorvorjahr oder früher	absolut	27.193	26.233	960	3,7
	in % von „Schulabgang vor dem Berichtsjahr“	63,3	62,3		

[1] Jeweils Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September.
[2] Die Summe der die für alten und neuen Länder ausgewiesenen Bewerberzahlen ist wegen nicht zuordenbarer Fälle jeweils etwas geringer als die Gesamtangabe für das Bundesgebiet.
[3] Im Berichtsjahr 2018 war für insgesamt 4.108 Bewerber/-innen (alte Länder: 3.623, neue Länder: 452) keine Angabe zum Schulabgangsjahr vorhanden, im Berichtsjahr 2017 für insgesamt 4.141 Bewerber/-innen (alte Länder: 3.632, neue Länder: 453).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A1.3-7: **Geschlecht, Schulabschluss und Verbleib der im Berichtsjahr 2018[1] bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerber/-innen nach Schulabgangsjahr – Bundesgebiet**

Merkmale der Bewerber/-innen	Insgesamt		Schulabgangsjahr[2]							
			Schulabgang im Berichtsjahr		Schulabgang vor dem Berichtsjahr		darunter:			
							Schulabgang im Vorjahr		Schulabgang im Vorvorjahr oder noch früher	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Geschlecht										
männlich	326.862	61,0	182.451	61,1	141.543	60,8	55.163	59,3	86.380	61,8
weiblich	208.739	39,0	116.373	38,9	91.126	39,2	37.790	40,7	53.336	38,2
Schulabschluss										
ohne Hauptschulabschluss	8.908	1,7	1.993	0,7	6.385	2,7	2.234	2,4	4.151	3,0
Hauptschulabschluss	143.212	26,7	71.257	23,8	71.550	30,8	23.876	25,7	47.674	34,1
Realschulabschluss	212.162	39,6	133.044	44,5	78.811	33,9	30.629	33,0	48.182	34,5
Fachhochschulreife	71.941	13,4	48.294	16,2	23.575	10,1	12.624	13,6	10.951	7,8
allgemeine Hochschulreife	73.159	13,7	44.239	14,8	28.713	12,3	13.487	14,5	15.226	10,9
keine Angabe	26.241	4,9	16	0,0	23.638	10,2	10.105	10,9	13.533	9,7
Art des Verbleibs										
Schule/Studium/Praktikum	86.263	16,1	82.003	27,4	4.159	1,8	2.513	2,7	1.646	1,2
Berufsausbildung	274.423	51,2	154.678	51,8	118.318	50,9	57.168	61,5	61.150	43,8
davon:										
Berufsausbildung ungefördert	246.078	45,9	150.893	50,5	93.906	40,4	49.242	53,0	44.664	32,0
Berufsausbildung gefördert	28.345	5,3	3.785	1,3	24.412	10,5	7.926	8,5	16.486	11,8
Erwerbstätigkeit	38.022	7,1	6.777	2,3	30.563	13,1	7.130	7,7	23.433	16,8
gemeinnützige/soziale Dienste	9.714	1,8	7.126	2,4	2.577	1,1	1.718	1,8	859	0,6
Fördermaßnahmen	13.725	2,6	9.454	3,2	4.191	1,8	2.215	2,4	1.976	1,4
ohne Angabe eines Verbleibs[3]	113.476	21,2	38.805	13,0	72.864	31,3	22.211	23,9	50.653	36,3
Insgesamt	**535.623**	**100,0**	**298.843**	**100,0**	**232.672**	**100,0**	**92.955**	**100,0**	**139.717**	**100,0**

[1] Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September.
[2] Im Berichtsjahr 2018 war für insgesamt 4.108 Bewerber/-innen keine Angabe zum Schulabgangsjahr vorhanden.
[3] Es handelt sich um die unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen sowie die unversorgten Bewerber/-innen.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

aus als in den alten Ländern mit 42,6%. Die meisten der betreffenden Bewerber/-innen hatten die Schule bereits im Vorvorjahr oder früher, also vor 2 oder mehr Jahren, verlassen, und zwar in den neuen Ländern noch häufiger als in den alten Ländern (63,3% vs. 59,3%).

In den alten Ländern verringerte sich die Zahl der Bewerber/-innen aus früheren Schulentlassjahrgängen 2018 um 3.627 bzw. 1,9% gegenüber 2017. Der Rückgang betraf dabei ausschließlich Bewerber/-innen mit Schulabgang im Vorjahr. In den neuen Ländern nahm die Bewerberzahl aus früheren Schulentlassjahrgängen dagegen um 866 bzw. 2,1% zu. Die Zunahme entfiel ausschließlich auf Bewerber/-innen, die schon vor mindestens 2 Jahren die Schule verlassen hatten. Der relative Anteil der Bewerber/-innen aus früheren Schulentlassjahrgängen an allen Bewerbern und Bewerberinnen erhöhte sich 2018 im Vergleich zum Vorjahr in den neuen Ländern insgesamt etwas stärker als in den alten Ländern (0,8 vs. 0,4 Prozentpunkte).

Tabelle A1.3-8: **Geschlecht, Schulabschluss und Verbleib der im Berichtsjahr 2018[1] bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerber/-innen nach Schulabgangsjahr – alte Länder**

Merkmale der Bewerber/-innen	Insgesamt		Schulabgangsjahr[2]							
			Schulabgang im Berichtsjahr		Schulabgang vor dem Berichtsjahr		darunter:			
							Schulabgang im Vorjahr		Schulabgang im Vorvorjahr oder noch früher	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Geschlecht										
männlich	271.522	61,0	153.252	60,8	115.727	61,0	45.740	59,3	69.987	62,2
weiblich	173.658	39,0	98.742	39,2	73.836	39,0	31.388	40,7	42.448	37,8
Schulabschluss										
ohne Hauptschulabschluss	6.906	1,6	1.587	0,6	4.819	2,5	1.579	2,0	3.240	2,9
Hauptschulabschluss	118.996	26,7	61.072	24,2	57.562	30,4	19.314	25,0	38.248	34,0
Realschulabschluss	173.519	39,0	109.471	43,4	63.779	33,6	25.458	33,0	38.321	34,1
Fachhochschulreife	65.786	14,8	44.277	17,6	21.438	11,3	11.586	15,0	9.852	8,8
allgemeine Hochschulreife	58.845	13,2	35.592	14,1	23.060	12,2	10.924	14,2	12.136	10,8
keine Angabe	21.149	4,8	13	0,0	18.908	10,0	8.269	10,7	10.639	9,5
Art des Verbleibs										
Schule/Studium/Praktikum	76.389	17,2	72.790	28,9	3.509	1,9	2.108	2,7	1.401	1,2
Berufsausbildung	225.308	50,6	127.122	50,4	96.912	51,1	47.283	61,3	49.629	44,1
davon:										
Berufsausbildung ungefördert	203.549	45,7	124.273	49,3	78.136	41,2	41.406	53,7	36.730	32,7
Berufsausbildung gefördert	21.759	4,9	2.849	1,1	18.776	9,9	5.877	7,6	12.899	11,5
Erwerbstätigkeit	32.436	7,3	6.102	2,4	25.739	13,6	6.311	8,2	19.428	17,3
gemeinnützige/soziale Dienste	7.951	1,8	5.787	2,3	2.155	1,1	1.465	1,9	690	0,6
Fördermaßnahmen	12.068	2,7	8.320	3,3	3.672	1,9	1.936	2,5	1.736	1,5
ohne Angabe eines Verbleibs[3]	91.049	20,5	31.891	12,7	57.579	30,4	18.027	23,4	39.552	35,2
Insgesamt	**445.201**	**100,0**	**252.012**	**100,0**	**189.566**	**100,0**	**77.130**	**100,0**	**112.436**	**100,0**

[1] Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September.
[2] Im Berichtsjahr 2018 war für insgesamt 3.623 Bewerber/-innen keine Angabe zum Schulabgangsjahr vorhanden.
[3] Es handelt sich um die unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen sowie die unversorgten Bewerber/-innen.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

Von den Bewerbern und Bewerberinnen, die die Schule in früheren Berichtsjahren verlassen hatten, waren 2018 insgesamt 39,2% junge Frauen. Der Frauenanteil fiel damit ungefähr so hoch aus wie bei den Bewerbern und Bewerberinnen, die die Schule im aktuellen Berichtsjahr beendet hatten (38,9%) → **Tabelle A1.3-7**. Anders als in den alten Ländern lag in den neuen Ländern der Frauenanteil unter den Bewerbern und Bewerberinnen mit Schulabgang in früheren Jahren mit 40,1% etwas höher als bei denjenigen mit Schulabgang im Berichtsjahr (37,6%) → **Tabelle A1.3-8, Tabelle A1.3-9**.

Insgesamt verfügten die Bewerber/-innen aus früheren Schulentlassjahren im Vergleich zu denjenigen mit aktuellem Schulabgang deutlich seltener über einen mittleren Schulabschluss (33,9% vs. 44,5%) oder die (Fach-)Hochschulreife (22,4% vs. 31,0%), dagegen wiesen sie wesentlich häufiger einen Hauptschulabschluss auf (30,8% vs. 23,8%) oder hatten keinen Hauptschulabschluss erreicht (2,7% vs. 0,7%) → **Tabelle A1.3-7**. Besonders oft besaßen Bewerber/-innen, die die Schule bereits vor 2 oder mehr Jahren beendet hatten, maximal einen Hauptschulabschluss (37,1%). Dabei ist zu berück-

Tabelle A1.3-9: **Geschlecht, Schulabschluss und Verbleib der im Berichtsjahr 2018[1] bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerber/-innen nach Schulabgangsjahr – neue Länder**

Merkmale der Bewerber/-innen	Insgesamt		Schulabgangsjahr[2]							
			Schulabgang im Berichtsjahr		Schulabgang vor dem Berichtsjahr		darunter:			
							Schulabgang im Vorjahr		Schulabgang im Vorvorjahr oder noch früher	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Geschlecht										
männlich	55.163	61,2	29.126	62,3	25.732	59,9	9.400	59,6	16.332	60,1
weiblich	34.980	38,8	17.588	37,6	17.245	40,1	6.384	40,4	10.861	39,9
Schulabschluss										
ohne Hauptschulabschluss	2.002	2,2	406	0,9	1.566	3,6	655	4,1	911	3,4
Hauptschulabschluss	24.180	26,8	10.166	21,8	13.971	32,5	4.557	28,9	9.414	34,6
Realschulabschluss	38.581	42,8	23.536	50,4	15.007	34,9	5.167	32,7	9.840	36,2
Fachhochschulreife	6.136	6,8	4.008	8,6	2.127	4,9	1.034	6,6	1.093	4,0
allgemeine Hochschulreife	14.200	15,8	8.596	18,4	5.590	13,0	2.544	16,1	3.046	11,2
keine Angabe	5.045	5,6	3	0,0	4.716	11,0	1.827	11,6	2.889	10,6
Art des Verbleibs										
Schule/Studium/Praktikum	9.847	10,9	9.186	19,7	650	1,5	405	2,6	245	0,9
Berufsausbildung	49.019	54,4	27.514	58,9	21.361	49,7	9.864	62,5	11.497	42,3
davon:										
Berufsausbildung ungefördert	42.435	47,1	26.578	56,9	15.727	36,6	7.816	49,5	7.911	29,1
Berufsausbildung gefördert	6.584	7,3	936	2,0	5.634	13,1	2.048	13,0	3.586	13,2
Erwerbstätigkeit	5.560	6,2	674	1,4	4.805	11,2	814	5,2	3.991	14,7
gemeinnützige/soziale Dienste	1.761	2,0	1.337	2,9	422	1,0	253	1,6	169	0,6
Fördermaßnahmen	1.654	1,8	1.132	2,4	518	1,2	278	1,8	240	0,9
ohne Angabe eines Verbleibs[3]	22.303	24,7	6.872	14,7	15.221	35,4	4.170	26,4	11.051	40,6
Insgesamt	**90.144**	**100,0**	**46.715**	**100,0**	**42.977**	**100,0**	**15.784**	**100,0**	**27.193**	**100,0**

[1] Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September.
[2] Im Berichtsjahr 2018 war für insgesamt 452 Bewerber/-innen keine Angabe zum Schulabgangsjahr vorhanden.
[3] Es handelt sich um die unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen sowie die unversorgten Bewerber/-innen.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

sichtigen, dass für insgesamt 10,2% der Bewerber/-innen aus vorangegangenen Schulabgangsjahren der Schulabschluss nicht bekannt war, während für diejenigen, die im aktuellen Berichtsjahr die Schule beendet hatten, nahezu vollständige Angaben hierzu vorlagen. Bewerber/-innen aus früheren Schulentlassjahren wiesen sowohl in den alten Ländern als auch in den neuen Ländern wesentlich häufiger maximal einen Hauptschulabschluss auf (alte Länder: 32,9%, neue Länder: 36,1%) als diejenigen mit aktuellem Schulabgang (alte Länder: 24,8%, neue Länder: 22,7%) → **Tabelle A1.3-8, Tabelle A1.3-9**.

Auch hinsichtlich des Verbleibs der Bewerber/-innen gab es 2018 erhebliche Unterschiede, je nachdem, wie lange der letzte Schulbesuch zurücklag: So befanden sich insgesamt 40,4% der Bewerber/-innen, die bereits in früheren Jahren die Schule verlassen hatten, am Ende des Berichtsjahres in einer ungeförderten Berufsausbildung, von denjenigen mit einem Schulabgang im aktuellen Jahr waren es dagegen 50,5% → **Tabelle A1.3-7**. Bei Schulbeendigung im Vorjahr kam ein Verbleib in ungeförderter Berufsausbildung mit 53,0% allerdings sogar etwas häufiger vor als bei einem Schulabgang im aktuellen

Berichtsjahr. Lag der letzte Schulbesuch aber schon 2 oder mehr Jahre zurück, fiel der Anteil der in ungeförderter Ausbildung verbliebenen Bewerber/-innen mit 32,0% erheblich niedriger aus.

Die Bewerber/-innen aus früheren Schulentlassjahrgängen befanden sich am Ende des Berichtsjahres 2018 mit 10,5% relativ häufig in einer aus öffentlichen Mitteln finanzierten Berufsausbildung. Von denjenigen mit aktuellem Schulabgang traf dies nur auf 1,3% zu. Damit verblieben Bewerber/-innen mit Schulbeendigung in früheren Jahren insgesamt fast ebenso oft in einer (geförderten oder ungeförderten) Berufsausbildung wie die Vergleichsgruppe mit Schulabgang im Berichtsjahr (50,9% vs. 51,8%). Allerdings gab es wiederum große Unterschiede, je nachdem, wann der Schulabgang erfolgte: Von den Bewerbern und Bewerberinnen, die die Schule im Vorjahr verlassen hatten, befanden sich 61,5% am Ende des Berichtsjahres in einer (geförderten oder ungeförderten) Berufsausbildung und damit deutlich mehr als in der Bewerbergruppe mit aktuellem Schulabgang. Dagegen kam ein solcher Verbleib bei denjenigen mit einem 2 oder mehr Jahre zurückliegenden Schulbesuch mit 43,8% weit seltener vor.

Zwischen alten und neuen Ländern waren im Hinblick auf den Verbleib der Bewerber/-innen relativ starke Abweichungen zu verzeichnen: In den alten Ländern befanden sich am Ende des Berichtjahres 2018 die Bewerber/-innen mit Schulabgang in früheren Jahren in etwa so häufig in einer (geförderten oder ungeförderten) Berufsausbildung wie diejenigen aus dem aktuellen Schulentlassjahrgang (51,1% vs. 50,4%). In den neuen Ländern verblieben dagegen Bewerber/-innen, die die Schule in vorherigen Jahren beendet hatten, viel seltener in einer Berufsausbildung als diejenigen mit Schulabgang im aktuellen Berichtsjahr (49,7% vs. 58,9%) → **Tabelle A1.3-8, Tabelle A1.3-9.**

Insgesamt gab es für Bewerber/-innen, die die Schule bereits in früheren Jahren verlassen hatten, wesentlich häufiger keine Informationen zum Verbleib als für diejenigen mit aktuellem Schulabgang (31,3% vs. 13,0%). Zu den Bewerbern und Bewerberinnen ohne Angabe eines Verbleibs zählen dabei nicht nur diejenigen, die sich bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern nicht mehr zurückgemeldet hatten, sondern auch diejenigen, die unversorgt geblieben waren. Der Anteil der Bewerber/-innen ohne Verbleibsangabe betrug bei einem Schulabgang im Vorjahr 23,9%, bei noch früherer Beendigung der Schule lag er mit 36,3% wesentlich höher.

Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die bereits vor dem Berichtsjahr bei der BA gemeldet waren

Seit einigen Jahren enthält die BA-Ausbildungsmarktstatistik 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 Jobcenters eine Ausbildungsstelle gesucht haben. Für die Jahre 2014 bis 2018 wurden u. a. die Zahlen der Bewerber/-innen ausgewiesen, die schon in mindestens einem der letzten 5 Berichtsjahre bei einer Arbeitsagentur oder einem Jobcenter als Bewerber/-innen registriert waren. Aus diesen Angaben geht allerdings nicht hervor, in welchem Jahr die betreffenden Bewerber/-innen *erstmals* gemeldet waren.

Von den insgesamt 535.623 Bewerbern und Bewerberinnen des Berichtsjahres 2018 waren demnach 189.234 auch in einem oder mehreren der vorherigen 5 Berichtsjahre als Ausbildungsstellenbewerber/-in registriert, dies entsprach einem Anteil von 35,3%. In den alten Ländern waren 158.095 Bewerber/-innen und damit 35,5% der insgesamt 445.201 Ausbildungsstellenbewerber/-innen bereits früher einmal gemeldet. In den neuen Ländern traf dies auf 31.071 Bewerber/-innen zu, also auf 34,5% der Gesamtbewerberzahl von 90.144.

Der relative Anteil der Bewerber/-innen, die insgesamt bereits in einem der 5 früheren Berichtsjahre gemeldet waren, an allen gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen hat sich 2018 gegenüber den vergangenen Jahren mit 35,3% leicht erhöht: Er lag 2014 bei 33,3%, 2015 bei 33,7%, 2016 bei 33,8% und 2017 bei 33,5%. Auch in den alten Ländern nahm der Anteil der schon früher einmal registrierten Bewerber/-innen 2018 mit 35,5% etwas zu (2014: 33,4%, 2015: 33,8%, 2016: 34,0%, 2017: 33,7%). Auf die neuen Länder traf dies ebenfalls zu: Hier betrug der betreffende Anteil von 2014 bis 2016 jeweils 33,6%, sank 2017 leicht auf 32,9% und erhöhte sich 2018 auf 34,5%.

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und unvermittelte Bewerber/-innen am Ende des Berichtsjahres

In die Bilanz des Ausbildungsstellenmarktes gehen auf der Angebotsseite die am Ende des Berichtsjahres (zum Stichtag 30. September) bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern als unbesetzt registrierten Ausbildungsstellen ein und auf der Nachfrageseite die zu diesem Zeitpunkt noch unvermittelten Ausbildungsstellenbewerber/-innen. **E** Zu diesen Größen wird jeweils die vom BIBB erhobene Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungs-

verträge zum 30. September hinzugerechnet und so das Gesamtangebot an Ausbildungsstellen bzw. die Gesamtnachfrage nach Ausbildungsstellen ermittelt (**vgl. Kapitel A1.1**).

Am 30. September 2018 waren von den insgesamt 565.342 im Berichtsjahr zur Vermittlung gemeldeten Ausbildungsstellen 57.656 Stellen unbesetzt geblieben → **Tabelle A1.3-10**. Der relative Anteil unbesetzter Stellen an allen gemeldeten Ausbildungsstellen nahm mit 10,2% um 1,2 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr (9,0%) zu. In den alten Ländern fiel der relative Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen 2018 mit 10,1% etwas niedriger aus als in den neuen Ländern mit 10,7%. Allerdings gab es erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern: Die höchsten Anteile unbesetzter Stellen waren in Bayern (14,8%), dem Saarland (13,9%), Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern (jeweils 13,1%) festzustellen, die niedrigsten Anteile dagegen in Hamburg (5,6%), Niedersachsen (6,6%) und Bremen (7,2%).

Von den insgesamt 535.623 im Berichtsjahr 2018 gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen waren 78.619 Bewerber/-innen am 30. September noch unvermittelt, d. h., für sie liefen die Vermittlungsbemühungen weiter. Der Anteil unvermittelter Bewerber/-innen an allen Bewerbern und Bewerberinnen fiel mit 14,7% ungefähr so hoch aus wie im Vorjahr (14,6%). In den alten Ländern blieben Bewerber/-innen 2018 mit 14,9% etwas häufiger unvermittelt als in den neuen Ländern mit 13,8%. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern waren wiederum beträchtlich: Der mit Abstand höchste relative Anteil unvermittelter Bewerber/-innen war in Hamburg mit 24,8% zu verzeichnen,[30] gefolgt von Bremen (20,9%) und Schleswig-Holstein (20,2%), während Bayern (8,2%), Thüringen (9,0%) und Sachsen-Anhalt (10,0%) die niedrigsten Anteile aufwiesen.

Werden die unbesetzten Ausbildungsstellen in Relation zu den noch unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen gesetzt, zeigt sich für das Berichtsjahr 2018 rein rechnerisch ein deutliches Defizit an Stellenangeboten: Das Zahlenverhältnis betrug lediglich 0,73, was bedeutet, dass auf 10 unbesetzte Ausbildungsstellen ungefähr 14 unvermittelte Bewerber/-innen entfielen. Gegenüber 2017 (0,61) hat sich die Relation leicht verbessert.

In den neuen Ländern war das Verhältnis von unbesetzten Ausbildungsstellen zu unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen 2018 mit 0,78 kaum günstiger als in den alten Ländern mit 0,73. Erhebliche Abweichungen traten auch hier zwischen den einzelnen Bundesländern auf: Die mit Abstand günstigste Relation zeigte sich in Bayern (2,49), hier kamen auf 10 unbesetzte Stellen nur 4 unvermittelte Bewerber/-innen. Auch in Thüringen (1,62), Mecklenburg-Vorpommern (1,22) und im Saarland (1,17) gab es mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als unvermittelte Bewerber/-innen. Am ungünstigsten waren die Relationen in Hamburg (0,28) – 10 unbesetzten Stellen standen hier ca. 36 unvermittelte Bewerber/-innen gegenüber – sowie in Berlin (0,37) und Niedersachsen (0,38), wo 27 bzw. 26 unvermittelte Bewerber/-innen auf 10 unbesetzte Stellen entfielen.

Bei Betrachtung der längerfristigen Entwicklung zeigt sich, dass sich der relative Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze an allen gemeldeten Stellen in der Zeit von 2009 bis 2018 insgesamt fast verdreifacht hat, und zwar von 3,7% auf 10,2% → **Tabelle A1.3-11.** In den neuen Ländern nahm in diesem Zeitraum der zunächst geringere Anteil unbesetzter Stellen etwas stärker zu (von 2,9% auf 10,7%) als in den alten Ländern (von 3,8% auf 10,1%). Der relative Anteil unvermittelter Bewerber/-innen an allen gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen veränderte sich von 2009 bis 2018 demgegenüber insgesamt vergleichsweise wenig, er schwankte zwischen

E Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und unvermittelte Bewerber/-innen zum 30. September

Als **unbesetzte Berufsausbildungsstellen** zählen alle bei den Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern zur Vermittlung im Berichtsjahr gemeldeten Ausbildungsstellen, die nicht zurückgezogen wurden und die am Stichtag 30. September noch nicht besetzt waren. Unbesetzte außerbetriebliche Ausbildungsstellen werden in der Statistik nicht berücksichtigt, weil sie kein reguläres, allgemein zugängliches Ausbildungsplatzangebot darstellen (Bundesagentur für Arbeit 2017f).

Bei den **unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen um Berufsausbildungsstellen** handelt es sich um die bei den Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern im Berichtsjahr gemeldeten Bewerber/-innen, die am Stichtag 30. September entweder offiziell unversorgt waren (d. h. weder in eine Berufsausbildung noch in eine Alternative gemündet waren) oder die in einer Alternative verblieben waren, aber weiterhin in eine Berufsausbildung vermittelt werden wollten. Für beide Gruppen lief der Vermittlungsauftrag auch nach Ende des Berichtsjahres weiter.

30 Dieser sehr hohe Anteil unvermittelter Bewerber/-innen hängt wahrscheinlich auch damit zusammen, dass in Hamburg seit 2012 ein integriertes Beratungs- und Vermittlungskonzept für alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen umgesetzt wird (Jugendberufsagentur nach dem Hamburger Modell), das u. a. vorsieht, den Verbleib jedes einzelnen Jugendlichen genau zu verfolgen und zu erfassen.

Tabelle A1.3-10: **Bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldete unbesetzte Ausbildungsstellen und unvermittelte Bewerber/-innen in den Berichtsjahren 2018 und 2017[1] nach Ländern**

Bundesland	Gemeldete Ausbildungsstellen[2]						Gemeldete Bewerber/-innen						Relation unbesetzte Ausbildungsplätze zu unvermittelten Bewerbern/Bewerberinnen	
	Insgesamt		Unbesetzte Ausbildungsstellen		Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen an allen gemeldeten Ausbildungsstellen in %		Insgesamt		Unvermittelte Bewerber/-innen (unversorgte Bewerber/-innen sowie Bewerber/-innen mit alternativem Verbleib und weiterlaufendem Vermittlungsauftrag)		Anteil der unvermittelten Bewerber/-innen an allen gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen in %			
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Baden-Württemberg	82.089	78.758	8.975	7.660	10,9	9,7	66.240	67.401	9.247	9.555	14,0	14,2	0,97	0,80
Bayern	109.539	104.617	16.236	14.372	14,8	13,7	79.041	81.008	6.510	7.260	8,2	9,0	2,49	1,98
Berlin	16.824	15.798	1.711	1.197	10,2	7,6	22.082	20.816	4.623	3.144	20,9	15,1	0,37	0,38
Brandenburg	14.261	14.260	1.865	1.689	13,1	11,8	14.669	14.521	1.957	2.025	13,3	13,9	0,95	0,83
Bremen	4.856	4.866	352	143	7,2	2,9	4.716	4.968	892	1.006	18,9	20,2	0,39	0,14
Hamburg	11.507	11.582	642	789	5,6	6,8	9.117	9.897	2.261	2.588	24,8	26,1	0,28	0,30
Hessen	37.987	36.829	2.830	2.679	7,4	7,3	43.038	42.936	6.770	6.811	15,7	15,9	0,42	0,39
Mecklenburg-Vorpommern	11.320	11.058	1.479	1.339	13,1	12,1	9.052	9.078	1.214	1.207	13,4	13,3	1,22	1,11
Niedersachsen	57.275	56.414	3.754	3.071	6,6	5,4	58.175	60.999	9.980	10.364	17,2	17,0	0,38	0,30
Nordrhein-Westfalen	115.813	110.236	9.591	7.466	8,3	6,8	133.803	136.973	21.959	22.617	16,4	16,5	0,44	0,33
Rheinland-Pfalz	28.620	27.669	2.566	2.633	9,0	9,5	26.939	27.762	3.897	4.068	14,5	14,7	0,66	0,65
Saarland	7.015	6.643	975	412	13,9	6,2	5.428	5.532	832	899	15,3	16,3	1,17	0,46
Sachsen	21.560	21.320	1.986	1.665	9,2	7,8	22.331	22.321	2.544	2.529	11,4	11,3	0,78	0,66
Sachsen-Anhalt	12.705	12.528	1.086	1.064	8,5	8,5	11.532	12.264	1.158	1.293	10,0	10,5	0,94	0,82
Schleswig-Holstein	19.818	18.919	2.064	1.488	10,4	7,9	18.704	20.246	3.787	3.941	20,2	19,5	0,55	0,38
Thüringen	13.989	13.266	1.533	1.275	11,0	9,6	10.478	10.730	947	871	9,0	8,1	1,62	1,46
Alte Länder	**474.519**	**456.533**	**47.985**	**40.713**	**10,1**	**8,9**	**445.201**	**457.722**	**66.135**	**69.109**	**14,9**	**15,1**	**0,73**	**0,59**
Neue Länder	**90.659**	**88.230**	**9.660**	**8.229**	**10,7**	**9,3**	**90.144**	**89.730**	**12.443**	**11.069**	**13,8**	**12,3**	**0,78**	**0,74**
Bundesgebiet[3]	**565.342**	**544.907**	**57.656**	**48.984**	**10,2**	**9,0**	**535.623**	**547.824**	**78.619**	**80.221**	**14,7**	**14,6**	**0,73**	**0,61**

[1] Jeweils Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September.

[2] Ohne bei den Jobcentern der zugelassenen kommunalen Träger (JC zkT) gemeldete Stellen. Einschließlich der Stellen aus dem automatisierten BA-Kooperationsverfahren. Ausgewiesen sind für 2017 die Ergebnisse der 2018 rückwirkend revidierten Statistik der Berufssausbildungsstellen (Bundesagentur für Arbeit 2018h).

[3] Die Summe der für die einzelnen Länder ausgewiesenen Zahlen ist wegen nicht zuordenbarer Fälle jeweils etwas geringer als die Gesamtangabe für das Bundesgebiet.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

Tabelle A1.3-11: **Bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldete unbesetzte Ausbildungsstellen und unvermittelte Bewerber/-innen in den Berichtsjahren 2009 bis 2018[1]**

Region/ Berichtsjahr	Gemeldete Ausbildungsstellen[2]			Gemeldete Bewerber/-innen			Relation unbesetzte Ausbildungsplätze zu unvermittelten Bewerbern/Bewerberinnen
	Insgesamt	Unbesetzte Ausbildungsstellen	Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen an allen gemeldeten Ausbildungsstellen in %	Insgesamt	Unvermittelte Bewerber/-innen (Vermittlungsauftrag läuft weiter)	Anteil unvermittelter Bewerber/-innen an allen gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen in %	
Bundesgebiet[3]							
2009	483.798	17.766	3,7	562.876	88.640	15,7	0,20
2010	489.706	19.898	4,1	559.661	80.456	14,4	0,25
2011	529.748	30.487	5,8	547.273	72.417	13,2	0,42
2012	540.650	34.075	6,3	563.305	76.119	13,5	0,45
2013	530.648	34.720	6,5	562.841	83.742	14,9	0,41
2014	537.328	38.449	7,2	561.145	81.388	14,5	0,47
2015	545.909	41.678	7,6	550.910	81.037	14,7	0,51
2016	546.093	43.561	8,0	547.728	80.603	14,7	0,54
2017	544.907	48.984	9,0	547.824	80.221	14,6	0,61
2018	565.342	57.656	10,2	535.623	78.619	14,7	0,73
Alte Länder							
2009	387.817	14.924	3,8	452.084	77.940	17,2	0,19
2010	399.944	16.058	4,0	463.150	71.052	15,3	0,23
2011	436.863	25.114	5,7	455.496	64.004	14,1	0,39
2012	449.355	27.704	6,2	469.899	65.562	14,0	0,42
2013	443.067	28.262	6,4	470.131	73.787	15,7	0,38
2014	450.270	31.490	7,0	467.645	71.735	15,3	0,44
2015	457.781	34.054	7,4	458.118	70.924	15,5	0,48
2016	456.461	35.594	7,8	454.688	70.365	15,5	0,51
2017	456.533	40.713	8,9	457.722	69.109	15,1	0,59
2018	474.519	47.985	10,1	445.201	66.135	14,9	0,73
Neue Länder							
2009	95.077	2.712	2,9	110.633	10.684	9,7	0,25
2010	89.185	3.688	4,1	96.340	9.386	9,7	0,39
2011	92.318	5.232	5,7	91.605	8.396	9,2	0,62
2012	90.741	6.249	6,9	93.198	10.535	11,3	0,59
2013	87.205	6.344	7,3	91.395	9.660	10,6	0,66
2014	86.665	6.840	7,9	90.432	9.370	10,4	0,73
2015	87.751	7.555	8,6	89.540	10.058	11,2	0,75
2016	89.454	7.952	8,9	90.552	10.161	11,2	0,78
2017	88.230	8.229	9,3	89.730	11.069	12,3	0,74
2018	90.659	9.660	10,7	90.144	12.443	13,8	0,78

[1] Jeweils Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September.

[2] Ohne bei den Jobcentern der zugelassenen kommunalen Träger (JC zkT) gemeldete Stellen. Ab dem Berichtsjahr 2013 einschließlich der Stellen aus dem automatisierten BA-Kooperationsverfahren. Ausgewiesen sind hier die Ergebnisse der 2018 rückwirkend revidierten Statistik der Berufsausbildungsstellen (Bundesagentur für Arbeit 2018h).

[3] Die Summe der für die alten und neuen Länder ausgewiesenen Zahlen ist wegen nicht zuordenbarer Fälle jeweils etwas geringer als die Gesamtangabe für das Bundesgebiet.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

15,7% (2009) und 13,2% (2011). In den alten Ländern fiel der Anteil unvermittelter Bewerber/-innen zunächst wesentlich höher aus als in den neuen Ländern. Ab 2011 wurden die Unterschiede aber immer geringer, vor allem, weil sich der Anteil unvermittelter Bewerber/-innen in den neuen Ländern vergrößerte. Das Verhältnis von unbesetzten Ausbildungsstellen zu unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen verbesserte sich von 2009 bis 2018 deutlich: Die Relation erhöhte sich insgesamt von 0,20 auf 0,73, in den alten Ländern von 0,19 auf 0,73 und den neuen Ländern von 0,25 auf 0,78.

Die Größen der BA-Ausbildungsmarktstatistik in Relation zur Gesamtbilanz des Ausbildungsmarktes

Zuletzt soll noch darauf eingegangen werden, inwieweit die Daten der BA-Ausbildungsmarktstatistik Aufschluss über das Gesamtgeschehen auf dem Ausbildungsmarkt geben. Wie eingangs bereits erwähnt, ist die Inanspruchnahme der Vermittlungsdienste der BA sowohl für die Betriebe als auch für die Jugendlichen freiwillig. Dies bedeutet, dass es sich bei den im jeweiligen Berichtsjahr gemeldeten Ausbildungsstellen längst nicht um alle zu besetzenden Plätze für eine duale Berufsausbildung handelt. So sind die Stellenangebote von Betrieben, die ihre Ausbildungsplätze ohne Einschaltung der BA besetzen wollten, nicht registriert. Die außerbetrieblichen Ausbildungsplätze, die zur Verfügung standen, dürften dagegen in der BA-Statistik vollständig erfasst sein. Der Personenkreis der gemeldeten Bewerber/-innen umfasst ebenfalls bei Weitem nicht alle an einer dualen Berufsausbildung interessierten Jugendlichen: All diejenigen, die die Vermittlungsdienste der BA nicht genutzt haben, sind auch nicht als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registriert worden. Gleiches gilt für diejenigen, die zwar die Unterstützung der BA bei der Ausbildungssuche in Anspruch nehmen wollten, aber nach Einschätzung der BA noch nicht die erforderlichen Voraussetzungen für eine Berufsausbildung erfüllten.

In der Ausbildungsmarktbilanz zum Stichtag 30. September wird das Gesamtangebot an Ausbildungsstellen berechnet, indem zu der vom BIBB ermittelten Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen laut BA-Statistik addiert wird (**vgl. Kapitel A1.1**). Das Gesamtangebot an *betrieblichen* Ausbildungsplätzen wird auf die gleiche Weise errechnet, d. h., der Zahl der neu abgeschlossenen Verträge für *betriebliche* Ausbildungsverhältnisse wird wiederum die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen hinzugerechnet. Werden die bei der BA registrierten Ausbildungsplätze den so gebildeten Gesamtstellenangeboten gegenübergestellt, so ergibt sich Folgendes: Im Berichtsjahr 2018 lag der Anteil gemeldeter Ausbildungsstellen bei 96,0% des Gesamtangebots, bezogen auf die *betrieblichen* Stellen waren es 95,2% → **Tabelle A1.3-12**. Bei Betrachtung der Entwicklung seit 2009 ist eine kontinuierliche Zunahme des Anteils gemeldeter Ausbildungsstellen am Gesamtstellenangebot festzustellen. Dies entspricht dem bekannten Zusammenhang, dass der Einschaltungsgrad der BA durch die Betriebe immer ansteigt, wenn – so wie in den letzten Jahren – aufgrund einer sinkenden Nachfrage die Besetzung der betrieblichen Ausbildungsstellen schwieriger wird (Bundesagentur für Arbeit 2018b). Dennoch erscheint die sich rechnerisch ergebende Relation von inzwischen weit über 90% ungewöhnlich hoch.

In den neuen Ländern war der rechnerische Anteil der bei der BA registrierten Stellen am Gesamtstellenangebot in den letzten Jahren stets wesentlich höher als in den alten Ländern, wobei auffällt, dass er ab 2011 sogar jeweils deutlich mehr als 100% betrug. Dies bedeutet, dass in den neuen Ländern in den betreffenden Berichtsjahren mehr Plätze bei der BA zur Vermittlung gemeldet waren, als zum Stichtag 30. September statistisch als besetzt und unbesetzt erfasst wurden (durch die BIBB-Erhebung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge bzw. die BA-Ausbildungsmarktstatistik). Die Erklärung hierfür dürfte sein, dass die zur Vermittlung angebotenen Ausbildungsstellen im Laufe des Berichtsjahres immer häufiger nicht besetzt werden konnten und die Betriebe hierfür den Vermittlungswunsch dann auch nicht aufrechterhalten haben. Es ist also von einem gestiegenen Anteil gemeldeter Ausbildungsstellen auszugehen, die von den Betrieben nicht besetzt werden konnten, die aber statistisch nicht als unbesetzte Plätze (zum Stichtag 30. September) erfasst wurden. Dass sich dies in den neuen Ländern so deutlich zeigt, dürfte mit den bereits seit Längerem bestehenden erheblichen Problemen ostdeutscher Betriebe bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze zusammenhängen (Mohr/Troltsch/Gerhards 2014; Troltsch 2015).

Die Gesamtzahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen wird gebildet, indem zu der vom BIBB ermittelten Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge die Zahl der bei der BA gemeldeten, aber nicht in eine Berufsausbildung eingemündeten Bewerber/-innen[31] hinzugerechnet wird (**vgl. Kapitel A1.1**). Wird der so gebildete Personenkreis der Ausbildungsinteressierten den bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen gegenübergestellt, ist festzustellen, dass im Berichtsjahr 2018 mit 66,5% bei Weitem nicht alle an einer dualen Berufsausbildung interessierten Jugendlichen eine Unterstützung durch die BA bei der Ausbildungssuche in Anspruch genommen haben. Bei Betrachtung der Entwicklung in den vergan-

31 Hierbei werden auch die unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen eingerechnet, von denen – wie aus den BA/BIBB-Bewerberbefragungen bekannt ist – jeweils ein kleiner Teil in Berufsausbildung eingemündet war (**vgl. Kapitel A8.1.2**). Insofern hat diese Berechnung Unschärfen.

Tabelle A1.3-12: **Bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldete Ausbildungsstellen sowie gemeldete Bewerber/-innen in den Berichtsjahren 2009 bis 2018[1] – absolut und in Relation zu allen angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen bzw. zu allen institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen**

Region/ Berichtsjahr	Gemeldete Ausbildungsstellen in Relation zum Gesamtangebot an Ausbildungsstellen						Gemeldete Bewerber/-innen in Relation zu den Ausbildungsinteressierten insgesamt		
	Ausbildungsstellen insgesamt			*betriebliche* Ausbildungsstellen					
	bei der BA gemeldete Ausbildungsstellen insgesamt[2]	Gesamtangebot an Ausbildungsstellen[3]	bei BA gemeldete Stellen in % des Gesamtangebots an Ausbildungsstellen	bei der BA gemeldete *betriebliche* Ausbildungsstellen[2]	Gesamtangebot an *betrieblichen* Ausbildungsstellen[4]	bei BA gemeldete betriebliche Stellen des Gesamtangebots an betrieblichen Stellen in %	bei der BA gemeldete Bewerber/-innen	institutionell erfasste ausbildungsinteressierte Personen[5]	gemeldete Bewerber/-innen der ausbildungsinteressierten Personen in %
Bundesgebiet[6]									
2009	483.798	582.072	83,1	426.384	536.271	79,5	562.876	867.000	64,9
2010	489.706	579.858	84,5	441.095	538.815	81,9	559.661	847.380	66,0
2011	529.748	599.868	88,3	492.720	569.406	86,5	547.273	835.719	65,5
2012	540.650	585.333	92,4	509.941	559.428	91,2	563.305	826.710	68,1
2013	530.648	564.261	94,0	505.272	542.580	93,1	562.841	816.231	69,0
2014	537.328	561.651	95,7	513.402	541.257	94,9	561.145	812.388	69,1
2015	545.909	563.838	96,8	523.216	544.860	96,0	550.910	805.407	68,4
2016	546.093	563.832	96,9	526.611	546.282	96,4	547.728	803.553	68,2
2017	544.907	572.274	95,2	527.470	556.395	94,8	547.824	805.794	68,0
2018	565.342	589.068	96,0	546.576	574.185	95,2	535.623	805.677	66,5
Alte Länder									
2009	387.817	480.234	80,8	355.761	457.362	77,8	452.084	718.512	62,9
2010	399.944	484.356	82,6	369.432	461.880	80,0	463.150	713.382	64,9
2011	436.863	510.000	85,7	411.357	491.304	83,7	455.496	710.553	64,1
2012	449.355	500.058	89,9	427.110	482.490	88,5	469.899	705.195	66,6
2013	443.067	483.561	91,6	424.588	468.717	90,6	470.131	698.007	67,4
2014	450.270	480.399	93,7	432.413	466.656	92,7	467.645	693.687	67,4
2015	457.781	482.079	95,0	440.420	469.083	93,9	458.118	686.847	66,7
2016	456.461	481.878	94,7	441.656	469.422	94,1	454.688	685.062	66,4
2017	456.533	489.378	93,3	443.515	478.149	92,8	457.722	688.728	66,5
2018	474.519	503.433	94,3	460.173	492.936	93,4	445.201	685.935	64,9
Neue Länder									
2009	95.077	101.709	93,5	69.779	78.780	88,6	110.633	148.389	74,6
2010	89.185	95.352	93,5	71.094	76.785	92,6	96.340	133.902	71,9
2011	92.318	89.727	102,9	80.799	77.961	103,6	91.605	125.073	73,2
2012	90.741	85.152	106,6	82.285	76.818	107,1	93.198	121.398	76,8
2013	87.205	80.589	108,2	80.313	73.749	108,9	91.395	117.396	77,9
2014	86.665	81.132	106,8	80.598	74.481	108,2	90.432	116.856	77,4
2015	87.751	81.690	107,4	82.420	75.711	108,9	89.540	116.502	76,9
2016	89.454	81.939	109,2	84.780	76.848	110,3	90.552	117.456	77,1
2017	88.230	82.854	106,5	83.811	78.204	107,2	89.730	116.808	76,8
2018	90.659	85.626	105,9	86.239	81.237	106,2	90.144	119.553	75,4

[1] Jeweils Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September.

[2] Ohne bei den Jobcentern der zugelassenen kommunalen Träger (JC zkT) gemeldete Stellen. Ab dem Berichtsjahr 2013 einschließlich der Stellen aus dem automatisierten BA-Kooperationsverfahren. Ausgewiesen sind hier die Ergebnisse der 2018 rückwirkend revidierten Statistik der Berufssausbildungsstellen (Bundesagentur für Arbeit 2018h).

[3] Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (gemäß BIBB-Erhebung zum 30.9.) plus Zahl der bei der BA gemeldeten unbesetzten Stellen zum 30.9. (auf ein Vielfaches von 3 gerundete Zahlen).

[4] Zahl der neu abgeschlossenen *betrieblichen* Ausbildungsverträge (neu abgeschlossene Ausbildungsverträge insgesamt minus überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse gemäß BIBB-Erhebung zum 30.9.) plus Zahl der bei der BA gemeldeten unbesetzten Stellen zum 30.9. (auf ein Vielfaches von 3 gerundete Zahlen).

[5] Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (gemäß BIBB-Erhebung zum 30.9.) plus Differenz aus Gesamtzahl der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen und Zahl der eingemündeten Bewerber/-innen (auf ein Vielfaches von 3 gerundete Zahlen).

[6] Die Summe der für die alten und neuen Länder ausgewiesenen Zahlen ist wegen nicht zuordenbarer Fälle jeweils etwas geringer als die Gesamtangabe für das Bundesgebiet.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

genen Jahren zeigt sich, dass der Anteil der gemeldeten Bewerber/-innen an allen Ausbildungsinteressierten von 2010 bis 2018 jeweils höher lag als im Ausgangsjahr 2009. Dies ist ungewöhnlich, da bei einer verbesserten Angebotslage auf dem Ausbildungsmarkt eigentlich von einem Rückgang des Einschaltungsgrades der BA durch die ausbildungsinteressierten Jugendlichen ausgegangen werden kann (Bundesanstalt für Arbeit 2018b). Auffällig ist dabei auch, dass der Anteil der registrierten Bewerber/-innen an allen Ausbildungsinteressierten in den neuen Ländern jeweils erheblich höher lag als in den alten Ländern. Ein möglicher Grund hierfür könnte in den zunehmenden und in den neuen Ländern besonders ausgeprägten Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt gelegen haben. Für die Jugendlichen wurde es möglicherweise trotz günstigerer Marktverhältnisse schwieriger, eine ihren Wünschen und Vorstellungen entsprechende Ausbildungsstelle zu finden, weshalb sie verstärkt die Vermittlungsdienste der BA in Anspruch nahmen.

Zusammenfassung und Fazit

Im Berichtsjahr 2018 wurden über die Arbeitsagenturen und Jobcenter 565.342 Ausbildungsstellen zur Vermittlung angeboten und 535.623 Jugendliche waren als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registriert. Die Zahl der gemeldeten Stellen nahm damit gegenüber dem vorangegangenen Berichtsjahr um 3,8% zu, die Bewerberzahl ging dagegen um 2,2% zurück.

Weniger als die Hälfte der Bewerber/-innen (48,8%) mündete im Berichtsjahr 2018 in eine Berufsausbildung ein. Ein Fünftel (19,9%) verblieb in einer Alternative und wünschte vorerst keine weiteren Vermittlungsbemühungen mehr. 10,1% der Bewerber/-innen hatten am Ende des Berichtsjahres ebenfalls einen alternativen Verbleib, hielten allerdings ihren Wunsch nach Vermittlung in eine Berufsausbildung weiterhin aufrecht. 4,6% der Bewerber/-innen befanden sich weder in einer Berufsausbildung noch in einer Alternative und galten daher offiziell als unversorgt. Von 16,6% der Bewerber/-innen lagen keine Angaben zum Verbleib vor; sie hatten sich bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern nicht mehr zurückgemeldet, weshalb die Vermittlungsbemühungen für sie eingestellt wurden.

Der relative Anteil der gemeldeten Bewerber/-innen, die die Schule vor dem aktuellen Berichtsjahr verlassen hatten, nahm 2018 mit 43,4% gegenüber dem Vorjahr geringfügig zu. In den neuen Ländern fiel der Anteil mit 47,7% deutlich höher aus als in den alten Ländern mit 42,6%. Sehr ungünstig stellte sich vor allem die Lage der Bewerber/-innen dar, die die Schule bereits vor mindestens 2 Jahren beendet hatten: Von ihnen befanden sich zum Ende des Berichtsjahres 2018 lediglich 43,8% in einer Berufsausbildung. Zu ihrem Verbleib lagen besonders häufig keine Angaben vor, da sie überdurchschnittlich oft den Kontakt zur Arbeitsagentur oder dem Jobcenter abbrachen und so auf eine weitere institutionelle Unterstützung bei der Ausbildungssuche verzichteten.

Am Ende des Berichtsjahres 2018 waren insgesamt 78.619 bzw. 14,7% der gemeldeten Bewerber/-innen unvermittelt, d. h., für sie liefen die Bemühungen um Vermittlung in eine Ausbildungsstelle weiter. Ihnen standen insgesamt 57.656 noch unbesetzte Ausbildungsstellen gegenüber, dies waren 10,2% aller gemeldeten Stellenangebote. Selbst rein rechnerisch reichten die unbesetzten Plätze zur Versorgung der unvermittelten Bewerber/-innen somit bei Weitem nicht aus, denn auf 10 unbesetzte Ausbildungsstellen entfielen ungefähr 14 unvermittelte Bewerber/-innen. Hinsichtlich des Verhältnisses von unbesetzten Stellen zu unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen gab es allerdings beträchtliche regionale Unterschiede.

Es ist zu beachten, dass die BA-Ausbildungsmarktstatistik keineswegs Aufschluss über das gesamte Marktgeschehen gibt. So werden insbesondere viele der bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern registrierten betrieblichen Ausbildungsstellen mit Jugendlichen besetzt, die nicht als Ausbildungsstellenbewerber/-innen gemeldet waren. Umgekehrt bewerben sich gemeldete Ausbildungsstellenbewerber/-innen auch auf Stellen, die von den Betrieben nicht bei der BA zur Vermittlung angeboten worden sind. Die Zahlen der BA-Statistik stellen daher nur jeweils Teilgrößen des Gesamtstellenangebots und der Gesamtnachfrage auf dem Ausbildungsmarkt dar. Daher wird zur Abbildung der gesamten Marktbilanz die vom BIBB ermittelte Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse zum 30. September herangezogen und dieser dann die Zahl der gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen bzw. der unvermittelten Ausbildungsstellenbewerber/-innen hinzugerechnet.

Werden die bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellen dem im Rahmen der Ausbildungsmarktbilanz ermittelten Gesamtstellenangebot gegenübergestellt, so deutet das Ergebnis darauf hin, dass der Anteil der Ausbildungsstellen, die die Betriebe nicht besetzen konnten, durch die BA-Statistik stark untererfasst ist, und zwar besonders ausgeprägt in den neuen Ländern. Unterstützt wird diese Annahme durch die Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels, nach welchem im Jahr 2014 der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen am betrieblichen Gesamtstellenangebot in Westdeutschland 25% betrug und in Ostdeutschland sogar 41% (Troltsch 2015). Aber auch die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen dürfte eher zu niedrig angesetzt sein. So war von den offiziell unbekannt verbliebenen Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen im Berichtsjahr 2018 knapp ein Viertel

am 30. September arbeitslos gemeldet. Dies entsprach einem Anteil von 3,8% aller gemeldeten Bewerber/-innen. Sie zählen nicht mehr zu den unversorgten bzw. unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen, weil sie sich nicht mehr bei der Ausbildungsvermittlung der Arbeitsagenturen oder Jobcentern zurückmeldeten und aus diesem Grund angenommen wird, dass sie ihren Wunsch nach Aufnahme einer Berufsausbildung aufgegeben haben.

(Ursula Beicht)

A 2 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2019[32]

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 (Maier/Walden 2014) auch schwer quantifizierbare Auswirkungen. Zu letzteren zählen beispielsweise die Wirkungen politischer Initiativen (z. B. Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015–2018) 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 Bundesinstitut für Berufsbildung (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 2018

Im Jahr 2018 wurden mit 589.100 rund 16.800 Ausbildungsplätze mehr angeboten als im Jahr 2017 (572.300). Dies ist ein stärkerer Anstieg als von PROSIMA (1.600) bei einem erwarteten Wirtschaftswachstum von 2,5% prognostiziert wurde. Tatsächlich betrug das Wirtschaftswachstum jedoch nur 1,5% (Statistisches Bundesamt 2019). Damit wurden mehr Ausbildungsplätze angeboten, als sich aus der wirtschaftlichen Entwicklung erwarten ließ. Die Begründung für die lediglich gehemmte Zunahme an angebotenen Ausbildungsplätzen in der Vorausschätzung wurde auf einen prognostizierten Rückgang der Ausbildungsplatznachfrage (erweiterte Definition) um 4.800 zurückgeführt. Denn bei weniger ausbildungsinteressierten Jugendlichen lassen sich weniger Ausbildungsverträge abschließen. In der Schlussfolgerung der Vorausschau wurde deshalb empfohlen, die Zahl der vermittlungsfähigen Bewerber/-innen zu erhöhen. Tatsächlich hat die Ausbildungsplatznachfrage in der erweiterten Definition von rund 603.500 Personen im Jahr 2017 um 6.500 Personen auf 610.000 Personen in 2018 zugenommen. Diese Zunahme ist fast ausschließlich auf die in Ausbildungsverträge vermittelten Bewerber/-innen zurückzuführen, die von 523.300 im Jahr 2017 auf 531.400 im Jahr 2018 anstiegen (prognostiziert: 524.200). Die unvermittelten Bewerber/-innen (mit und ohne Alternative) gingen hingegen von 80.200 im Jahr 2017 auf 78.600 im Jahr 2018 zurück (prognostiziert: 74.600).

Aufgrund des erwarteten leichten Rückgangs in der Ausbildungsplatznachfrage und der positiven wirtschaftlichen Entwicklung wurden die Vorausschätzungen für das Jahr 2018 mit Sensitivitätsanalysen unterstützt. Dabei stellte sich heraus, dass das Wirtschaftswachstum nur geringe Auswirkungen auf das Ausbildungsplatzangebot haben wird. Allerdings hätte die Prozentpunktdifferenz des prognostizierten und tatsächlichen Wirtschaftswachstums die Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen um rund 7.000 verringern sollen. Berücksichtig man zudem, dass die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Bewerber/-innen um Ausbildungsstellen von 547.800 im Jahr 2017 auf 535.600 im Jahr 2018 zurückgegangen sind, dann ist der Anstieg an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen erstaunlich. Denn gemäß der Simulationsrechnung hätte dies die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um weitere 5.100 reduzieren müssen.

Für die Ausbildungs- und Meldebereitschaft der Betriebe, Praxen und Verwaltungen wurden keine Szenarien berechnet, weil sich in den Prognosen für 2018 herausstellte, dass das Wirtschaftswachstum und die Ausbildungsnachfrage einen größeren Einfluss ausübten als die bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellen. Letztere stiegen von 2016 auf 2017 nur geringfügig an. Für den Ausbildungsmarkt 2018 zeigt sich hingegen, dass sich die Anzahl der bei der BA gemeldeten Stellen von 549.800 im Jahr 2017 um rund 15.600 auf 565.400 erhöht hat. Wäre diese Erhöhung bekannt gewesen, so wäre die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge selbst bei einem geringeren Wirtschaftswachstum von 1,5% mit rund 528.000 prognostiziert und der tatsächliche Wert lediglich um 3.400 verfehlt worden. Die Ausbildungs- und Meldebereitschaft der Unternehmen, Praxen und Verwaltungen muss vor dem Hintergrund einer voraussichtlich gehemmteren wirtschaftlichen Entwicklung deshalb gesondert analysiert werden.

32 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.

Besonders hervorzuheben sind des Weiteren die Bewerber/-innen, die im Fluchtkontext bei der BA registriert sind. Aufgrund der getätigten Vorausschau (vgl. BIBB-Datenreport 2017, Kapitel C5) wurde von rund 33.000 im Fluchtkontext registrierten Bewerber/-innen bei der BA ausgegangen. Tatsächlich fiel die Anzahl mit 38.300 registrierten Bewerber/-innen etwas höher aus (Matthes u. a. 2018). Trotz der geringfügigen Unterschätzung der Bewerber/-innen im Fluchtkontext wurde die Gesamtzahl der gemeldeten Bewerber/-innen leicht überschätzt. Dies zeigt, dass mit einer gesonderten Berücksichtigung Geflüchteter im Prognosezeitraum vorsichtig umgegangen werden muss. Denn die vorwiegend in den Jahren 2015 und 2016 zugezogenen Personen finden sich bereits in einer Vielzahl an Datenquellen (z. B. Schulabgängern und -abgängerinnen aus allgemeinbildenden oder berufsvorbereitenden Schulen) wieder, ohne in den Daten von PROSIMA jedoch identifiziert zu sein.

A2.2 Vorausschätzung für 2019

Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage

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, jenseits des institutionell erfassten Ausbildungsplatzangebotes zu berücksichtigen, wird in PROSIMA ein latentes Angebotspotenzial geschätzt E. Gegensätzlich dazu entspricht das Nachfragepotenzial E der latenten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. → **Schaubild A2.2-1** zeigt für den Zeitraum von 2008 bis 2018 die Entwicklung der beiden Potenzialgrößen sowie der bei der BA institutionell erfassten Bewerber/-innen. Während beide Potenzialvariablen für die letzten 5 Jahre nahezu unverändert sind, lässt sich erkennen, dass die Unternehmen, Praxen und Verwaltungen zunehmend mehr Ausbildungsstellen bei der BA melden. Die Zahl der institutionell registrierten Ausbildungsinteressierten geht hingegen zurück. Dennoch sind seit dem Jahr 2015 sowohl mehr Bewerber/-innen als auch mehr Stellen bei der BA gemeldet, als Neuverträge zustande kommen. Dies verdeutlicht zum einen die Passungsproblematik auf dem Ausbildungsmarkt, zum anderen zeigt die Entwicklung aber auch, dass Ausbildungsverträge wahrscheinlicher werden, wenn eine der beiden Marktseiten das Ausbildungsinteresse institutionell erfassen lässt. Hier zeigt sich, dass es zunehmend die Unternehmen, Praxen und Verwaltungen sind, welche ihr Ausbildungsinteresse bei der BA hinterlegen, während die Zahl der gemeldeten Bewerber/-innen leicht rückläufig ist. Die leicht steigende Anzahl an Neuabschlüssen deutet jedoch darauf hin, dass die Bewerber/-innen auf die von der Angebotsseite gebotenen „Gelegenheiten“ zurückgreifen.

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.

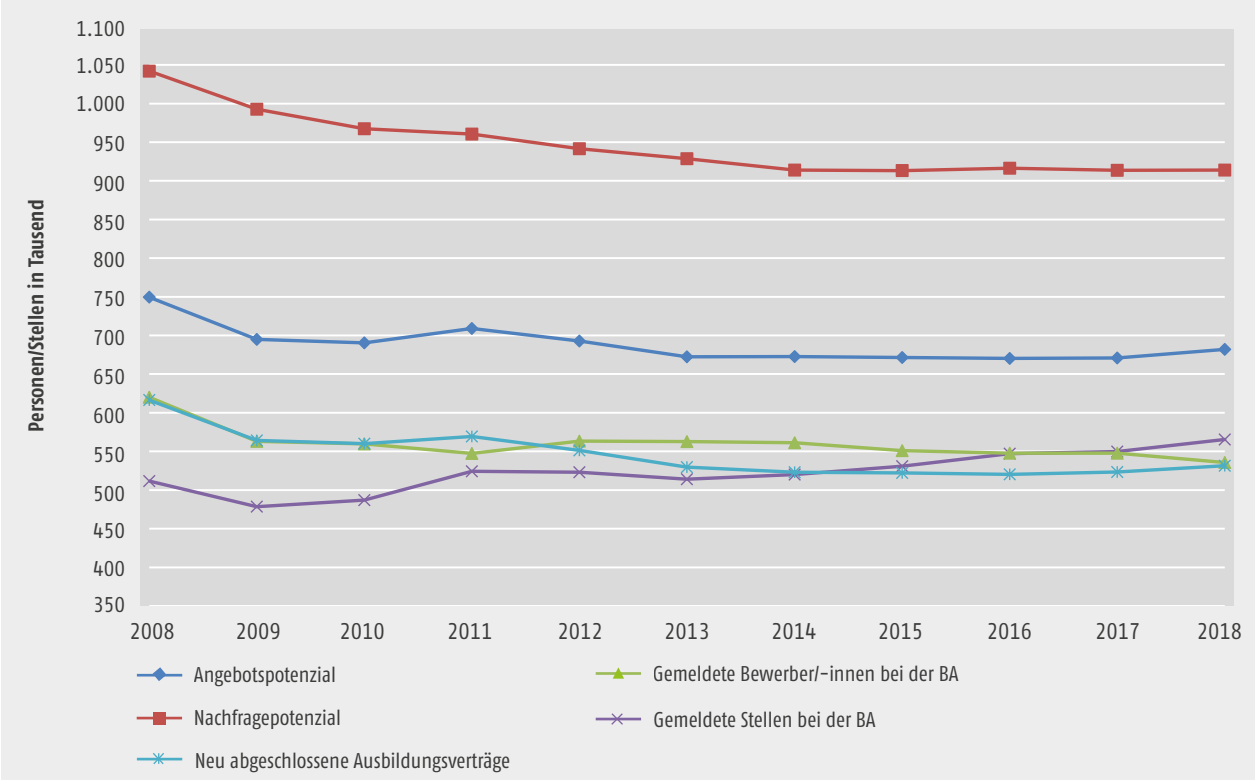
Das **Nachfragepotenzial** entspricht gegensätzlich zum Angebotspotenzial der latenten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. D. h., hierzu werden alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen gerechnet, die sich zwischen dem 1. Oktober des Vorjahres und dem 30. September für eine duale Berufsausbildung interessierten.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

Die Ausbildungs- und Meldebereitschaft der Unternehmen, Praxen und Verwaltungen steht gewöhnlicherweise im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung (vgl. BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A2). Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2019) geht im Jahreswirtschaftsbericht 2019 von einem Wachstum des realen Bruttoinlandsproduktes von 1% gegenüber 2018 aus. Andere Institute kommen zu etwas optimistischeren Ergebnissen. So prognostizieren die Deutsche Bundesbank (2018) und das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) ein Wachstum von 1,6% (Michelsen u. a. 2018), das ifo Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München hingegen nur 1,1% (Wollmershäuser u. a. 2018). Als Grund werden vor allem die erhöhten Risiken in der Außenwirtschaft angeführt (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2019).[33]

Für das Prognosejahr 2019 wird das pessimistischere Wachstum der Bundesregierung herangezogen. Wie die Ex-Post-Analyse für 2018 gezeigt hat, ist es jedoch ent-

33 Wie jedes Jahr wird auch anhand von PROSIMA eine Prognose der konjunkturellen Entwicklung vorgenommen. Diese ist mit einem prognostizierten Wachstum von 2,2% optimistischer als die Prognose der anderen Institute.

Schaubild A2.2-1: **Angebots- und Nachfragepotenzial, bei der BA gemeldete Stellen und Bewerber/-innen sowie neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. von 2008 bis 2018**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Lösch/Maier (2019); Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

scheidend, inwieweit sich das gehemmtere Wachstum auf die Ausbildungs- und Meldebereitschaft der Unternehmen, Praxen und Verwaltungen überträgt.

→ **Tabelle A2.2-1** gibt die zentralen Kennzahlen des Ausbildungsstellenmarktes unter den geschilderten Nebenbedingungen wieder. Aufgrund der zwar positiven, jedoch im Vergleich zu 2018 schwächeren wirtschaftlichen Entwicklung ist für das Jahr 2019 mit einem leichten Rückgang in der Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze von 589.100 im Jahr 2018 auf 586.100 im Jahr 2019 zu rechnen.[34] Dabei werden vor allem die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 531.400 im Jahr 2018 auf 522.700[35] im Jahr 2019 zurückgehen, während die unbesetzten Ausbildungsplätze von 57.700 auf 63.400 jeweils leicht ansteigen.[36] Dies liegt daran, dass das Angebotspotenzial E im Vergleich zu 2018 nur geringfügig um 0,05% zurückgeht, während das Nachfragepotenzial E um rund 2% zurückgeht. Die Ausbildungsplatznachfrage (erweiterte Definition) geht entsprechend ebenfalls leicht von rund 610.000 Personen im Jahr 2018 auf 596.800 Personen im Jahr 2019 zurück. Unter den unvermittelten Bewerbern/Bewerberinnen prognostiziert PROSIMA ebenfalls einen leichten Rückgang von 24.500 auf 24.000 Personen,[37] wie bei der Anzahl an unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen in Alternativen, die von 54.100 (2018) um 4.100 auf 50.000 (2019) zurückgehen.

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 98,2 Ausbildungsstellen pro 100 Bewerber/-innen (erweiterte Definition) bzw. von 105,9 auf 107,2 Ausbildungsstellen pro 100 Bewerber/-innen (alte Definition).[38]

34 Mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% liegt das Ausbildungsplatzangebot zwischen 569.400 und 602.800 angebotenen Stellen.

35 Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% zwischen 509.400 und 536.000 neuen Ausbildungsverträgen. Größtenteils ist der Rückgang der Neuabschlüsse auf Industrie und Handel zurückzuführen. Hier nimmt die Zahl der Verträge von 309.800 im Jahr 2018 auf 299.600 im Jahr 2019 zu. Die Zahl der Neuabschlüsse im Handwerk steigt hingegen leicht von 145.300 im Jahr 2018 auf 146.700 im Jahr 2019 an.

36 Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% zwischen 49.300 und 77.500 unbesetzten Ausbildungsplätzen.

37 Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% zwischen 18.700 und 29.300.

38 Die Vertrauensintervalle liegen zwischen 95,1 und 101,3 (erweiterte Definition) und zwischen 104,1 und 110,3 (alte Definition).

Tabelle A2.2-1: **Einschätzung der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2019 (Angaben in Tsd.)**

	Ist-Wert 2018	Prognose für 2019				
		Untere Grenze des Vertrauens-intervalls	Punktschätzung durch PROSIMA	Obere Grenze des Vertrauens-intervalls	Veränderung gegenüber 2018	Standard-abweichung der Punktschätzung[1]
Ausbildungsplatzangebot	**589,1**	569,4	**586,1**	602,8	**-3,0**	8,5
Unbesetzte Ausbildungsplätze	**57,7**	49,3	**63,4**	77,5	**+5,7**	7,2
Ausbildungsplatznachfrage (erweiterte Definition)	**610,0**	582,7	**596,8**	610,9	**-13,2**	7,2
Ausbildungsplatznachfrage (alte Definition)	**556,0**	532,4	**546,7**	561,0	**-9,3**	7,3
Unversorgte Bewerber/-innen	**24,5**	18,7	**24,0**	29,3	**-0,5**	2,7
Noch suchende Bewerber/-innen mit Alternative zum 30.09.	**54,1**	44,9	**50,0**	55,1	**-4,1**	2,6
Angebots-Nachfrage-Relation (erweiterte Definition)	**96,6**	95,1	**98,2**	101,3	**+1,6**	1,6
Angebots-Nachfrage-Relation (alte Definition)	**105,9**	104,1	**107,2**	110,3	**+1,3**	1,6
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	**531,4**	509,4	**522,7**	536,0	**-8,7**	6,8

[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 (2019) BIBB-Datenreport 2019

Die gesamten Schätzungen – insbesondere die der unversorgten Bewerber/-innen, wie auch die Schätzung der unbesetzten Ausbildungsplätze – sind für 2019 mit Unsicherheiten verbunden, die über die Grenzen der jeweilig ökonometrisch bestimmten Vertrauensintervalle hinausgehen. PROSIMA kann beispielsweise nicht zwischen Geflüchteten und Nicht-Geflüchteten unterscheiden (vgl. BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A2.3). Gemäß den Vorausschätzungen im BIBB-Datenreport 2017, Kapitel C5 wird von einer etwa gleich hohen Anzahl an ausbildungsinteressierten Geflüchteten wie 2018 ausgegangen. Allerdings werden diese Bewerber/-innen nicht gesondert im Projektionskontext berücksichtigt, da davon ausgegangen wird, dass sie sich bereits in den Statistiken der Schulabgänger/-innen aus allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen befinden.

Zudem wird für die Ergebnisse in → **Tabelle A2.2-1** angenommen, dass die Unternehmen, Praxen und Verwaltungen von ihrem bisherigen Ausbildungsverhalten nicht abweichen und beispielsweise noch mehr Ausbildungsstellen bei der BA melden, als sich dies aus der Entwicklung der Vergangenheit ablesen lässt. Die Ex-Post-Evaluation des Jahres 2018 hat aber auch gezeigt, dass die Unternehmen, Praxen und Verwaltungen mehr Ausbildungsverträge und mehr Ausbildungsplätze angeboten haben, als dies die wirtschaftliche Entwicklung vermuten ließ. Es ist derzeit unklar, ob diese gestiegene Ausbildungsbereitschaft als ein Sondereffekt zu betrachten ist oder andauert. Ein Grund, der für einen mittelfristigen Anstieg der Ausbildungsbemühungen sprechen könnte, sind die derzeitigen und voraussichtlich auch mittelfristig andauernden Rekrutierungsschwierigkeiten auf Fachkräfteebene (**vgl. Kapitel C2**). Die eigene Ausbildung kann in der angespannten Fachkräftesituation als strategisches Mittel der Betriebe wiederentdeckt werden, um den mittelfristigen Fachkräftebedarf in den Betrieben sicherzustellen.

Auch die konjunkturelle Entwicklung ist wie immer von Unsicherheiten geprägt. Die neusten Vorausschätzungen schwanken zwischen 1% und 1,6% Wachstum. PROSIMA orientiert sich in seiner Vorausschätzung am pessimistischen Vorausblick der Bundesregierung (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2019). Aus den genannten Gründen wurden erneut Sensitivitätsanalysen mit PROSIMA berechnet, um die Prognosen vor den veränderbaren Randbedingungen einordnen zu können. Diese zeigen Folgendes:

- Um den Effekt der Ausbildungs- und Meldebereitschaft seitens der Unternehmen, Praxen und Verwaltungen zu simulieren, wird die Anzahl der gemeldeten Stellen auf das Vorjahresniveau (+17.000) gesetzt. Es zeigt sich, dass unter diesen Umständen auch das institutionell erfasste Ausbildungsangebot mit 589.200 Stellen auf dem Wert des Jahres 2018 verweilen würde. Aufgrund der weiterhin zurückgehenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen würde sich dies jedoch nicht nur in einer leicht steigenden Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (um 2.500 auf 525.200), sondern auch in einem Anstieg der unbesetzten Stellen (um 700 auf 64.100) zeigen.
- 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 2018 (+17.000 gemeldete Bewerber/-innen) gehalten werden, würden die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nur auf 529.200 absinken. 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 auch unabhängig von einer Erhöhung der gemeldeten Stellen einen positiven Effekt auf die Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.
- Pro 0,1 Prozentpunkte Wachstum erhöht sich das Ausbildungsplatzangebot um ca. 800 Plätze. Davon könnten bei sonst gleichbleibenden Rahmenbedingungen 600 neue Ausbildungsverträge entstehen, 200 der neu angebotenen Ausbildungsstellen blieben jedoch unbesetzt. Diese relativ geringe Sensitivität ist der begrenzten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen geschuldet. Selbst wenn die Unternehmen, Praxen und Verwaltungen mehr Ausbildungsverträge schließen möchten, könnten sie das Potenzial aufgrund einer begrenzten Nachfrage nach Ausbildungsstellen nicht ausschöpfen.

Die Sensitivitätsanalysen zeigen, dass 2019 trotz pessimistischerer Wirtschaftsaussichten eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes möglich ist. Um die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu steigern, ist es aber auch notwendig, das Nachfragepotenzial nach einer dualen Berufsausbildung zu erhöhen. Für die in **→ Tabelle A2.2-1** ausgewiesenen Ergebnisse werden Personen, die sich im Fluchtkontext als Bewerber/-innen bei der BA registrieren lassen, nicht gesondert berücksichtigt. Die Größenordnung des Vorjahres von rund 38.300 würde aber auch nicht ausreichen, um den Rückgang an bei der BA registrierten Bewerber/-innen aufzufangen. Je mehr Bewerber/-innen allerdings bei der derzeitigen günstigen konjunkturellen Lage bei der BA registriert und somit auch als vermittlungsfähig eingestuft werden, desto höher ist 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)

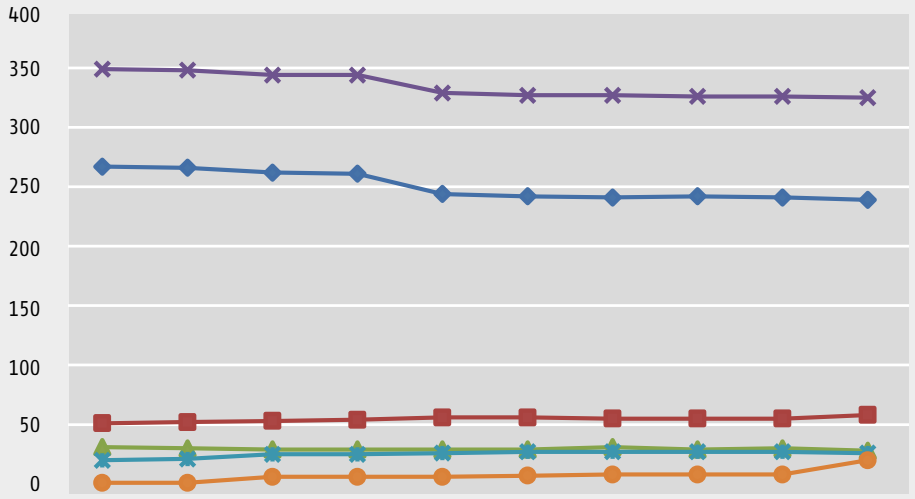
A 3 Anerkannte Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/ Handwerksordnung (HwO)

A 3.1 Anzahl und Struktur anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO

Die nachfolgenden Beschreibungen und Definitionen beziehen sich auf Ausbildungsberufe, die nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (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.[39]

Die Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe nach BBiG und HwO hat sich 2018 im Vergleich zum Vorjahr von 326 auf 325 verringert. Dies liegt daran, dass im Zuge der Neuordnung des Edelsteinschleifers die beiden Ausbildungsberufe Edelsteingraveur/-in und Diamantschleifer/-in aufgehoben wurden, während mit dem neuen Ausbildungsberuf Kaufmann im E-Commerce/ Kauffrau im E-Commerce ein Beruf hinzukam. Seit 2009 ist damit die Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe von 349 auf 325 gesunken → Schaubild A3.1-1.

Schaubild A3.1-1: **Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2009 bis 2018**



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Monoberufe[1]	267	266	262	261	244	242	241	242	241	239
Berufe mit Fachrichtungen	51	52	53	54	56	56	55	55	55	58
Berufe mit Schwerpunkten	31	30	29	29	29	29	31	29	30	28
Gesamt	349	348	344	344	329	327	327	326	326	325
Berufe mit Wahlqualifikationen[2]	20	21	25	25	26	27	27	27	27	26
Berufe mit Zusatzqualifikationen[2]	1	1	6	6	6	7	8	8	8	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 2019

39 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 2. und 3. Ausbildungsjahr beanspruchen Schwerpunkte in der Regel nicht mehr als 6 Monate der gesamten Ausbildungszeit. Wenn branchenspezifische Besonderheiten vorliegen, erfolgt eine stärkere Differenzierung über **Fachrichtungen**. Das 3. 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 2. 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 Ausbildungsberufe mit Zusatzqualifikationen ist im Jahr 2018 stark gestiegen. Dieser Anstieg ist darauf zurückzuführen, dass bei den industriellen Metall- und Elektroberufen und dem Mechatroniker/der Mechatronikerin optionale Zusatzqualifikationen eingeführt worden sind, um veränderten Ausbildungsbedarfen, die durch die Digitalisierung entstanden sind, gerecht werden zu können. Von dieser Ausnahme abgesehen, ist die Verteilung der Strukturmodelle E der Ausbildungsberufe im Vergleich zum Vorjahr fast unverändert und setzt die Entwicklungen der letzten 15 Jahre fort:

- Die Anzahl der Monoberufe ging seit 2009 von 267 auf 239 zurück.
- Die Anzahl der Ausbildungsberufe mit Differenzierung (Fachrichtungen oder Schwerpunkte) hat sich von 2009 (82 Ausbildungsberufe) bis 2018 (86 Ausbildungsberufe) leicht erhöht. Ihr Anteil an allen Ausbildungsberufen stieg auf 26%.
- Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen werden seit 2000 erlassen. Damals gab es 5 anerkannte Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen, bis zum Jahr 2018 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 8 gestiegen. Im Jahr 2018 kamen im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt gleich 12 weitere Ausbildungsberufe mit Zusatzqualifikationen hinzu. 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).

Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit

Die Anzahl der Ausbildungsberufe, die auf weitere Berufsausbildungen angerechnet E werden können, ist von 2009 (23 Ausbildungsberufe) bis 2018 (21 Ausbildungsberufe) gesunken. Im gleichen Zeitraum stieg die Anzahl der Ausbildungsberufe, auf die andere Ausbildungsberufe angerechnet werden können, von 56 (2009) auf 70 (2018) an → Tabelle A3.1-1.

Tabelle A3.1-1: **Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2009 bis 2018**[1]

Jahr	Ausbildungsberufe, die angerechnet werden können	Ausbildungsberufe, auf die angerechnet werden kann	Gesamtzahl der Ausbildungsberufe
2009	23	56	349
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]

[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 2019

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.

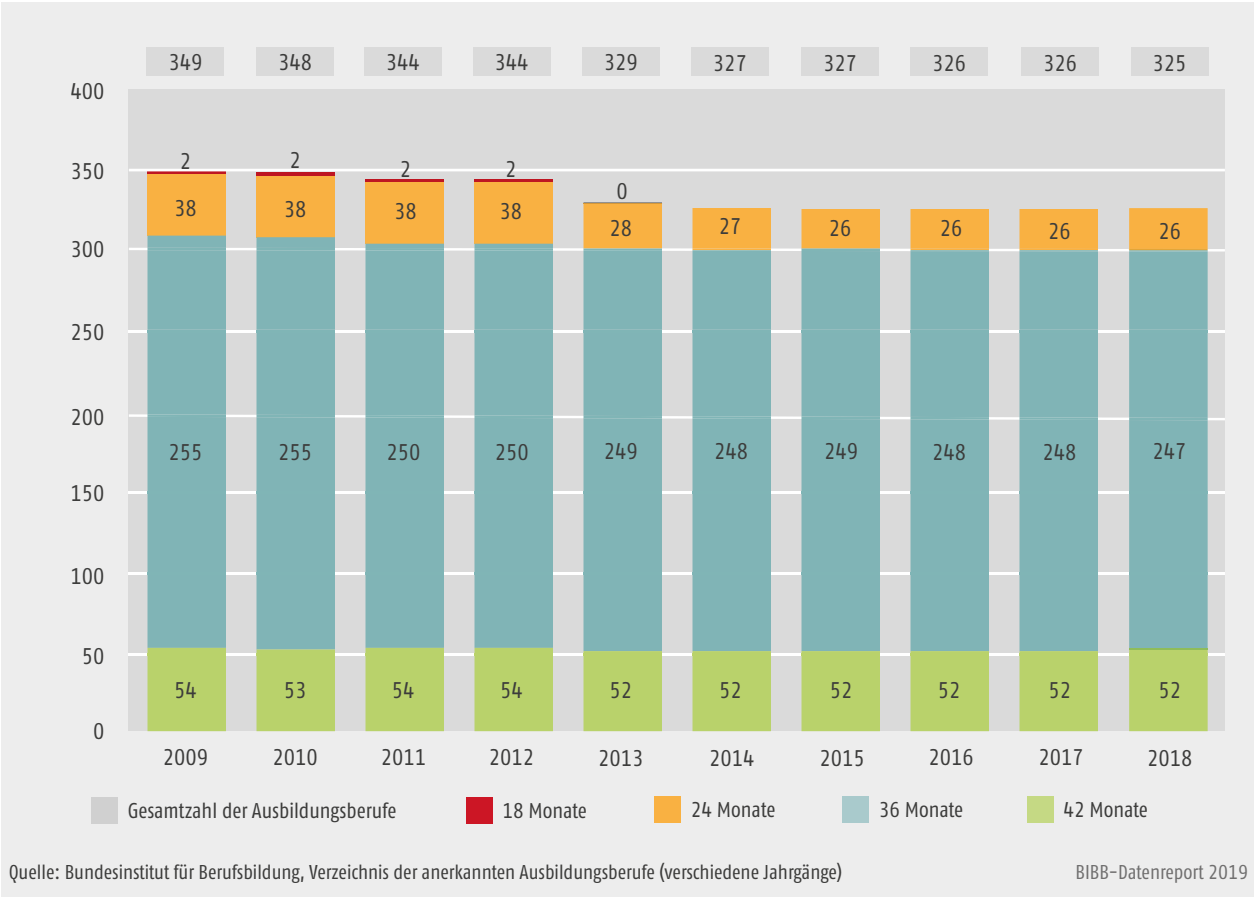
Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsdauer soll grundsätzlich nicht mehr als 3 Jahre und nicht weniger als 2 Jahre betragen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 BBiG). Abweichungen von dieser Regelung sind möglich. So werden beispielsweise auch Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 3,5 Jahren verordnet.

In den Jahren von 2009 bis 2018 sank die Zahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 42 Monaten von 54 auf 52. Die Zahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 36 Monaten hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 248 auf 247 verringert. Die Anzahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten ging von 38 im Jahre 2009 auf 26 im Jahre 2018 zurück → Schaubild A3.1-2.

(Petra Steiner)

Schaubild A3.1-2: **Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2009 bis 2018**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge)

BIBB-Datenreport 2019

A 3.2 Neue und modernisierte Ausbildungsberufe

In den Jahren von 2009 bis 2018 wurden insgesamt 132 Ausbildungsberufe neu geordnet E. Darunter waren 124 modernisierte und 6 neue Ausbildungsberufe → Tabelle A3.2-1. Zum 1. August 2018 sind für 24 modernisierte Ausbildungsberufe und einen neuen Ausbildungsberuf die Ausbildungsordnungen in Kraft getreten → Tabelle A3.2-2.

Stärker noch als im vergangenen Jahr war das Neuordnungsgeschehen 2018 von dem Anpassungsdruck geprägt, den die Digitalisierung bewirkt. Dementsprechend ist die Anzahl der neu geordneten Ausbildungsberufe in diesem Jahr mit 25 ungewöhnlich hoch. Allein 16 Berufe wurden über eine Änderungsverordnung modernisiert, was vor allem inhomogenen Branchenentwicklungen im Hinblick auf die Digitalisierung geschuldet ist: In den Unternehmen ist die Digitalisierung bisher in unterschiedlichem Maße angekommen. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wurden für die industriellen Metall- und Elektroberufe sowie den Mechatroniker/die Mechatronikerin Änderungsverordnungen erlassen, die eine neue Berufsbildposition „Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit“ und optional Zusatzqualifikationen enthalten, mit denen sich ggf. durch die Digitalisierung veränderte Qualifikationsbedarfe abbilden lassen.

Tabelle A3.2-1: **Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2009 bis 2018**

Jahr	neu	modernisiert	insgesamt
2009	2	12	14
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
Insgesamt	**6**	**126**	**132**

[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 2019

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, von den Gewerkschaften oder vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aus (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2017).

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

Neu geordnete Ausbildungsberufe

Der Begriff „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.

Für die IT-Berufe wurden in einem zweistufigen Verfahren zunächst dringende Anpassungsmaßnahmen zum Thema IT-Sicherheit per Änderungsverordnung vorgenommen, ehe in einem zweiten Schritt eine grundlegende Überarbeitung der Berufe erfolgt, die voraussichtlich 2020 in Kraft treten wird. Ebenfalls per Teilnovellierung wurde für den Beruf des Chemikanten/der Chemikantin eine Wahlqualifikation zur Digitalisierung und vernetzten Produktion eingeführt.

Mit dem Kaufmann für E-Commerce/der Kauffrau für E-Commerce wurde 2018 zum ersten Mal seit 5 Jahren wieder ein neuer Ausbildungsberuf geschaffen. Dieser deckt branchenübergreifend neue, durch die Digitalisierung entstandene Tätigkeitsfelder ab.

Neu geordnet wurde auch der Beruf des Stoffprüfers aus dem Jahr 1939. Die alte Berufsbezeichnung wurde durch „Prüftechnologe Keramik/Prüftechnologin Keramik" ersetzt und die Ausbildung an aktuelle und künftige Qualifikationen für eine Prüftätigkeit in der keramischen Industrie angepasst. Durch diese Modernisierung wurde ein weiterer Altberuf aufgehoben, sodass derzeit nur noch 8 Altberufe gültig sind. Altberufe sind Berufe, die vor dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) erlassen wurden und die nach der Übergangsregelung gemäß § 104 Absatz 1 BBiG und § 122 Absatz 4 Handwerksordnung (HwO) anerkannt sind.

Für das Jahr 2019 wurden bereits zwei modernisierte Ausbildungsordnungen für die Berufe Packmitteltechnologe/Packmitteltechnologin und Orgelbauer/Orgelbauerin bekannt gemacht.

Des Weiteren treten voraussichtlich folgende modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft (Stand Februar 2019[40]):

- Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin
- Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin
- Papiertechnologe/Papiertechnologin

(Petra Steiner)

40 Eine tagesaktuelle 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**.

Tabelle A3.2-2: **Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 2018 (Teil 1)**

Neu oder modernisiert	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	
modernisiert	Anlagenmechaniker/ Anlagenmechanikerin	42	IH	ja	nein	nein	nein	nein	ja	GAP
modernisiert	Behälter- und Apparatebauer/ Behälter- und Apparatebauerin	42	Hw	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
modernisiert	Chemikant/Chemikantin	42	IH	ja	nein	nein	ja	nein	nein	GAP
modernisiert	Edelsteinschleifer/ Edelsteinschleiferin	36	IH, Hw	nein	nein	ja	nein	nein	nein	traditionell
modernisiert	Elektroniker für Automatisierungstechnik/Elektronikerin für Automatisierungstechnik	42	IH	ja	nein	nein	nein	nein	ja	GAP
modernisiert	Elektroniker für Betriebstechnik/ Elektronikerin für Betriebstechnik	42	IH	ja	nein	nein	nein	nein	ja	GAP
modernisiert	Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme/ Elektronikerin für Gebäude- und Infrastruktursysteme	42	IH	ja	nein	nein	nein	nein	ja	GAP
modernisiert	Elektroniker für Geräte und Systeme/ Elektronikerin für Geräte und Systeme	42	IH	ja	nein	nein	nein	nein	ja	GAP
modernisiert	Elektroniker für Informations- und Systemtechnik/Elektronikerin für Informations- und Systemtechnik	42	IH	ja	nein	nein	nein	nein	ja	GAP
modernisiert	Fachinformatiker/Fachinformatikerin – FR Anwendungsentwicklung, – FR Systemintegration	36	IH	nein	nein	ja	nein	nein	nein	traditionell
modernisiert	Flachglastechnologe/ Flachglastechnologin	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
modernisiert	Industriemechaniker/ Industriemechanikerin	42	IH	ja	nein	nein	nein	nein	ja	GAP
modernisiert	Informatikkaufmann/ Informatikkauffrau	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	traditionell
modernisiert	Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	traditionell
modernisiert	IT-System-Elektroniker/ IT-System-Elektronikerin	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	traditionell
neu	Kaufmann im E-Commerce/ Kauffrau im E-Commerce	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
modernisiert	Konstruktionsmechaniker/ Konstruktionsmechanikerin	42	IH	ja	nein	nein	nein	nein	ja	GAP
modernisiert	Maßschuhmacher/ Maßschuhmacherin	36	Hw	nein	nein	ja	nein	nein	ja	GAP
modernisiert	Mechatroniker/ Mechatronikerin	42	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
modernisiert	Präzisionswerkzeugmechaniker/Präzisionswerkzeugmechanikerin	42	Hw	nein	nein	ja	nein	nein	ja	GAP
modernisiert	Prüftechnologe Keramik/ Prüftechnologin Keramik	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	traditionell
modernisiert	Steinmetz und Steinbildhauer/Steinmetzin und Steinbildhauerin	36	Hw	nein	nein	ja	nein	nein	nein	traditionell

Tabelle A3.2-2: **Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 2018 (Teil 2)**

Neu oder modernisiert	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	
modernisiert	Verfahrenstechnologe Metall/ Verfahrenstechnologin Metall	42	IH	nein	nein	ja	nein	nein	ja	GAP
modernisiert	Werkzeugmechaniker/ Werkzeugmechanikerin	42	IH	ja	nein	nein	nein	nein	ja	GAP
modernisiert	Zerspanungsmechaniker/ Zerspanungsmechanikerin	42	IH	ja	nein	nein	nein	nein	ja	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: Neufassung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen vom 28.06.2018 (BGBl. I Nr. 23 vom 05.07.2018, S. 975);
Zweite VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen vom 07.06.2018 (BGBl. I Nr. 20 vom 13.06.2018, S. 746)
VO über die Berufsausbildung zum Behälter- und Apparatebauer und zur Behälter- und Apparatebauerin
(Behälter- und Apparatebauerausbildungsverordnung – BehAppbAusbV) vom 02.01.2018 (BGBl. I Nr. 2 vom 08.01.2018, S. 73)
Erste VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung zum Chemikanten/zur Chemikantin vom 20.3.2018 (BGBl. I Nr. 11 vom 29.3.2018, S. 382)
VO über die Berufsausbildung zum Edelsteinschleifer und zur Edelsteinschleiferin (Edelsteinschleiferausbildungsverordnung – EdSchleifAusbV)
vom 17.05.2018 (BGBl. I Nr. 18 vom 25.05.2018, S. 636)
Neufassung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen vom 28.06.2018 (BGBl. I Nr. 23 vom 05.07.2018, S. 896);
Zweite VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen vom 07.06.2018 (BGBl. I Nr. 20 vom 13.06.2018, S. 678)
Neufassung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen vom 28.06.2018 (BGBl. I Nr. 23 vom 05.07.2018, S. 896);
Zweite VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen vom 07.06.2018 (BGBl. I Nr. 20 vom 13.06.2018, S. 678)
Neufassung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen vom 28.06.2018 (BGBl. I Nr. 23 vom 05.07.2018, S. 896);
Zweite VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen vom 07.06.2018 (BGBl. I Nr. 20 vom 13.06.2018, S. 678)
Neufassung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen vom 28.06.2018 (BGBl. I Nr. 23 vom 05.07.2018, S. 896);
Zweite VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen vom 07.06.2018 (BGBl. I Nr. 20 vom 13.06.2018, S. 678)
Neufassung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen vom 28.06.2018 (BGBl. I Nr. 23 vom 05.07.2018, S. 896);
Zweite VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen vom 07.06.2018 (BGBl. I Nr. 20 vom 13.06.2018, S. 678)
Erste VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik vom 28.05.2018
(BGBl. I Nr. 19 vom 11.06.2018, S. 654)
VO über die Berufsausbildung zum Flachglastechnologen und zur Flachglastechnologin (Flachglastechnologenausbildungsverordnung – FlGlasTechAusbV)
vom 03.04.2018 (BGBl. I Nr. 12 vom 06.04.2018, S. 431)
Neufassung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen vom 28.06.2018 (BGBl. I Nr. 23 vom 05.07.2018, S. 896);
Zweite VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen vom 07.06.2018 (BGBl. I Nr. 20 vom 13.06.2018, S. 678)
Erste VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik vom 28.05.2018
(BGBl. I Nr. 19 vom 11.06.2018, S. 654)
Erste VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik vom 28.05.2018
(BGBl. I Nr. 19 vom 11.06.2018, S. 654)
Erste VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik vom 28.05.2018
(BGBl. I Nr. 19 vom 11.06.2018, S. 654)
VO über die Berufsausbildung zum Kaufmann im E-Commerce und zur Kauffrau im E-Commerce
(E-Commerce-Kaufleute-Ausbildungsverordnung – EComKflAusbV) vom 13.12.2017 (BGBl. I Nr. 78 vom 18.12.2017, S. 3926)
Neufassung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen vom 28.06.2018 (BGBl. I Nr. 23 vom 05.07.2018, S. 975);
Zweite VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen vom 07.06.2018 (BGBl. I Nr. 20 vom 13.06.2018, S. 746)
VO über die Berufsausbildung zum Maßschuhmacher und zur Maßschuhmacherin (Maßschuhmacherausbildungsverordnung – MaßschuhmAusbV)
vom 17.05.2018 (BGBl. I Nr. 18 vom 25.05.2018, S. 622)
Neufassung der Mechatroniker-Ausbildungsverordnung vom 28.06.2018 (BGBl. I Nr. 23 vom 05.07.2018, S. 1057);
Erste VO zur Änderung der Mechatroniker-Ausbildungsverordnung vom 07.06.2018 (BGBl. I Nr. 20 vom 13.06.2018, S. 818)
Neufassung der Präzisionswerkzeugmechanikerausbildungsverordnung vom 18.07.2018 (BGBl. I Nr.27 vom 23.07.2018, S. 1189)
Erste VO zur Änderung der Präzisionswerkzeugmechanikerausbildungsverordnung vom 11.07.2018 (BGBl. I Nr. 26 vom 17.07.2018, S. 1179)
VO über die Berufsausbildung zum Präzisionswerkzeugmechaniker und zur Präzisionswerkzeugmechanikerin
(Präzisionswerkzeugmechanikerausbildungsverordnung – PWMAusbV) vom 3.4.2018 (BGBl. I Nr. 12 vom 6.4.2018, S. 414)
VO über die Berufsausbildung zum Prüftechnologen Keramik und zur Prüftechnologin Keramik
(Keramikprüftechnologenausbildungsverordnung – KPrüfTechnAusbV) vom 23.11.2017 (BGBl. I Nr. 75 vom 29.11.2017, S. 3796)
VO über die Berufsausbildung zum Steinmetz und Steinbildhauer und zur Steinmetzin und Steinbildhauerin
(Steinmetz- und Steinbildhauerausbildungsverordnung – StmStbAusbV) vom 13.04.2018 (BGBl. I Nr. 13 vom 19.04.2018, S. 447)
VO über die Berufsausbildung zum Verfahrenstechnologen Metall und zur Verfahrenstechnologin Metall
(Metallverfahrenstechnologenausbildungsverordnung MVTAusbV) vom 4.12.2017 (BGBl. I Nr. 76 vom 7.12.2017, S. 3834)
Neufassung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen vom 28.06.2018 (BGBl. I Nr. 23 vom 05.07.2018, S. 975);
Zweite VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen vom 07.06.2018 (BGBl. I Nr. 20 vom 13.06.2018, S. 746)
Neufassung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen vom 28.06.2018 (BGBl. I Nr. 23 vom 05.07.2018, S. 975);
Zweite VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen vom 07.06.2018
(BGBl. I Nr. 20 vom 13.06.2018, S. 746).

BIBB-Datenreport 2019

A 3.3 Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung

Auch wenn Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (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 erlassenen Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen führt das Gesetz aus, dass diese den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) entsprechen und die Ausbildungsinhalte unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden sollen. 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 beim Erlass der regionalen Ausbildungsregelungen für Fachpraktiker-Ausbildungsberufe sicherstellen soll. Auf der Grundlage dieser Rahmenregelung sind berufsspezifische Musterregelungen u. a. für Fachpraktiker im Verkauf/Fachpraktikerin im Verkauf, Fachpraktiker für Metallbau/Fachpraktikerin für Metallbau, Fachpraktiker Hauswirtschaft/Fachpraktikerin Hauswirtschaft und Fachpraktiker/Fachpraktikerin 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 Forschungsprojekt „Evaluation harmonisierter Bildungsrahmenpläne in der Beruflichen Bildung von Werkstätten für behinderte Menschen – EvaBi“.

Mit der neuen Fortbildungsordnung „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“, die die bisherige, ausschließlich auf die Tätigkeit in den Werkstätten für behinderte Menschen ausgerichtete Fortbildungsordnung „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ ersetzt, ist ein personenzentriertes, kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil entwickelt worden, das die Inklusion befördern soll. Zur Förderung der Umsetzung des neuen Qualifikationsprofils in der Praxis hat das BIBB mit Sachverständigen eine Orientierungshilfe erarbeitet. Diese soll insbesondere Informationen für Weiterbildungsanbieter, zuständige Stellen, Prüfungsausschüsse sowie an der Fortbildung Interessierte enthalten.

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)

A 3.4 Zukünftige Entwicklungen hinsichtlich der Neuordnungen anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO

Berufliche Bildung befindet sich in einem ständigen Wandlungsprozess. Dies wird auch in der jährlichen Aufstellung über neue und modernisierte Berufe dokumentiert (**vgl. Kapitel A3.2**). Im letzten Jahr hat die durch die Digitalisierung getriebene Dynamik der Neuordnungsaktivitäten deutlich zugenommen. Die Forderung nach einer schnelleren Bearbeitung der Ordnungsverfahren wurde erneut an unterschiedlichen Stellen deutlich formuliert. Im Folgenden wird diese Diskussion aufgegriffen. Es werden Grundprinzipien der Ordnungsarbeit der Berufsbildung beschrieben und aufgezeigt, an welchen Stellen Möglichkeiten für eine Beschleunigung der Verfahren möglich scheinen. Es sollte allerdings einleitend darauf hingewiesen werden, dass aus Sicht des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) eine Beschleunigung dieses Prozesses nicht zwingend erforderlich ist, weil sich das Verfahren in der Praxis bewährt hat und auch die Digitalisierung in diesem Kontext kein neues Phänomen darstellt. Vielmehr sind Aspekte der Digitalisierung in der Vergangenheit kontinuierlich in dem Maße in die Modernisierung der Berufsbilder eingeflossen, wie dies aus Sicht der betrieblichen Akteure sinnvoll erschien.

Ausbildungsordnungen orientieren sich an den Mindeststandards beruflicher Handlungskompetenz eines Berufes

Technikoffene Formulierungen von Ausbildungsordnungen und Flexibilitäts-Spielräume für die ausbildenden Betriebe sind bereits lange geltende Standards in den Ordnungsmitteln. Diese sind in Struktur und von der Formulierung her so angelegt, dass Betriebe die neuen Anforderungen, wie sie z. B. durch die Digitalisierung induziert werden, aufnehmen können (Bei der Wahl des betrieblichen Auftrags als Prüfungsinstrument ist dies sogar bis in die Struktur der Prüfung hinein möglich).

Wenn man zu dem Ergebnis kommt, dass Aktualität und Flexibilität mit geltenden Verordnungen nicht mehr hinreichend sichergestellt werden können, sollte eine Anpassung so rasch, aber auch so nachhaltig wie möglich erfolgen. Dabei sollte in Betracht gezogen werden, dass Innovationen auch bereits einen solchen Diffusionsgrad in den Betrieben erreicht haben, dass die Mehrzahl der ausbildenden Betriebe durch die Formulierung von Mindeststandards in der Ausbildungsordnung nicht überfordert wird. Ansonsten ist es angezeigt, Möglichkeiten der Flexibilisierung in Ordnungsmitteln und auch die regionale Abstimmung der Lernorte Betrieb, Berufsschule bzw. der überbetrieblichen Ausbildungsstätten stärker zu nutzen. Hinsichtlich der Prüfungsgestaltung haben auch die Kammerorganisationen einige Spielräume, aktuelle Entwicklungen im Rahmen der übergeordneten Prüfungsregelungen in die jährliche Abschlussprüfung aufzunehmen. Kommen die Ordnungsakteure im Konsens zu dem Schluss, dass eine Modernisierung oder gar seltener ein ganz neuer Beruf notwendig wird, stehen in Form von Wahl- und Zusatzqualifikationen, Schwerpunkten, Einsatzgebieten und Fachrichtungen unterschiedliche Strukturierungsmöglichkeiten zur Gestaltung der Ordnungsmittel zur Verfügung (Bretschneider/Schwarz/Schröder 2015). Diese sollten bewusst auch hinsichtlich ihres Flexibilisierungspotenzials ausgewählt werden. So können zum Beispiel Zusatz- oder Wahlqualifikationen für besondere Anforderungen innovativer Betriebe oder heterogener Ausbildungsbetriebe in einem Berufsfeld genutzt werden. Eine Veränderung des Berufes innerhalb solcher, teilweise modular gestalteter Berufsbilder ermöglicht die relativ unkomplizierte kurzzyklische Modernisierung, wie das Beispiel aus dem Jahr 2018 zum Ausbildungsberuf Chemikant/-in verdeutlicht. Bildungspolitische Akzente können über zeitgemäße Standardberufsbildpositionen für alle Berufsbilder gesetzt werden. Derzeit wird seitens der Ordnungsakteure an einer entsprechenden Modernisierung der Standardberufsbildpositionen unter besonderer Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in der Beruflichen Bildung (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017) und Digitalisierung gearbeitet.

Ausbildungsordnungen sind Rechtsverordnungen und werden sequenziell erarbeitet und abgestimmt

Bislang verläuft der Prozess der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen zumeist in einem festgelegten, aufeinander aufbauenden Prozess. Da es z. B. nicht möglich ist, die Prüfungsbestimmungen vor der inhaltlichen Ausgestaltung des Ausbildungsrahmenplans zu erarbeiten, wird dies auch in Zukunft nur in wenigen Punkten anders zu gestalten sein. Bausteine, z. B. eine für alle Ausbildungsregelungen verbindliche Musterausbildungsordnung oder Sammlungen von möglichen und justiziablen Formulierungsbeispielen sowie die Erarbeitung und Vereinbarung von taxonomischen Beschreibungen für unterschiedliche Kompetenzniveaus (Prakopchyk 2015), können ebenfalls zu einer Beschleunigung der Prozesse beitragen. Eine Verkürzung des Prozesses durch eine frühzeitige Abstimmung von Zwischenständen mit dem Bundesministerium für Justiz, parallel zum Verfahren, könnte den Prozess beschleunigen. Erste Schritte in diese Richtung wurden in der Vergangenheit bereits gemacht und die Erfahrungen hiermit werden kontinuierlich ausgewertet.

Neuordnungsverfahren in der Beruflichen Bildung sind geprägt durch Partizipation und Konsensfindung

Die Ordnungsarbeit auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes ist durch den hohen Grad der Partizipation der Praxis und durch das Konsensprinzip geprägt. Neben den Koordinatorinnen und Koordinatoren seitens der Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften sowie Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen Bundesressorts sind die betrieblichen Sachverständigen die maßgeblichen Akteure bei der Erarbeitung des Verordnungsentwurfs. Sie legen auf der Basis ihrer betrieblichen Berufserfahrung fest, welche Inhalte zu vermitteln sind, welche Zeit für die Vermittlung dieser Inhalte durchschnittlich benötigt wird und welche davon besonders relevant für die Prüfung sind. Dies ist ein Beteiligungsverfahren, welches es zu bewahren gilt und bei dem besonders im Hinblick auf die Digitalisierung auch zukünftig darauf zu achten ist, dass auch kleine und mittelständige Unternehmen angemessen berücksichtigt werden. Gleichzeitig liegt hier auch ein Grund für eine Beschränkung in Bezug auf die Beschleunigung. Bei allen Akteursgruppen der beruflichen Bildung ist nur ein überschaubarer Kreis an Personen vorhanden, der die Prozesse adäquat begleiten kann. Auch die Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Betrieben als Sachverständige für die Ordnungsverfahren ist oft nicht unproblematisch und hat Einfluss auf die Terminierung von Sitzungen. Eine bessere Personalausstattung und klare Vereinbarungen, bis hin zu gesetzlichen Regelungen zur betrieblichen Freistellung von Sachverständigen, sollten erwogen werden und könnten maßgeblich zu einer Beschleunigung der Prozesse beitragen. In der Vergangenheit wurden bereits Prozessoptimierung und digitaler Datenaustausch eingeführt. Neue Kommunikationsmedien eröffnen hier auch erweiterte Möglichkeiten, auch wenn zur Erarbeitung eines Konsenses eine 100%ige dezentrale Sitzungsgestaltung nicht zielführend erscheint.

Durch abgestimmte und verbindliche Verfahren zur Bedarfserhebung könnte der Prozess ebenfalls beschleunigt werden. Denkbar wäre die gesetzliche Verankerung eines regelmäßigen Monitoringzyklus im BBiG, wie dies zum Beispiel das neue Pflegeberufegesetz vorsieht. Hier wäre die Vereinbarung von Kriterien, die eine Modernisierung oder die Schaffung eines Berufes dringend erforderlich machen, denkbar, sowie die Einführung von verbindlichen Zeitfenstern für bildungspolitische Einigungsprozesse. Ergänzend wäre darauf zu achten, dass auch neuere in der Berufsbildung bislang nicht etablierte Technologien und Geschäftsmodelle erfasst und für die Berufsbildung erschlossen werden.

Fazit

Ein Blick in die vergangenen Jahre zeigt, dass die Herausforderungen der Ordnungsarbeit im Hinblick auf die Modernisierung von Berufen durchaus gemeistert wurden. In den letzten 10 Jahren wurden u. a. 67 der zu den MINT-Berufen des dualen Systems (siehe Kroll/Uhly 2016) gezählten Berufe modernisiert. Anforderungen der Digitalisierung wurden in diesem Zeitraum frühzeitig aufgegriffen. Zwischen dem offiziellen Antragsgespräch und der Verkündung im Bundesgesetzblatt lagen bei der überwiegenden Mehrzahl der 2018 in Kraft getretenen 25 Berufe deutlich weniger als 2 Jahre. Es wurden in der Regel 5 Sachverständigensitzungen benötigt, um die Ausbildungsordnung und den Ausbildungsrahmenplan im Detail und im Konsens abzustimmen. In einigen Fällen (z. B. bei den Verfahren der Metall- und Elektroberufe) wurden auch lediglich 3 Sitzungen benötigt. Hier gingen allerdings detaillierte Einigungsprozesse der Sozialpartner vor Beginn des Verfahrens voraus. Die Bearbeitungszeit bis zum Entwurf der Verordnung lag bei wenigen Monaten. Solche Zeitspannen sind für die Erarbeitung einer Ausbildungsordnung für einen Beruf, der jeweils zu Beginn eines Ausbildungsjahres zum 01.08. startet, zielführend und ausreichend.

Wünschenswert wäre es allerdings, wenn Betriebe und Schulen mit der Verkündung im Bundesgesetzblatt bereits auf Materialien zur Ausbildungsplanung, zumindest für das erste Ausbildungsjahr, zurückgreifen könnten. Hier ließe sich der Prozess durch eine parallele Erarbeitung von Umsetzungsmaterialien, wie z. B. der Reihe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) „Ausbildung gestalten“ ab ca. der 3. Sitzung des Ordnungsverfahrens, und eine noch stärkere Verlagerung von Print- auf internetgestützte Informationsangebote ebenfalls beschleunigen. Um eine weitere Effizienzsteigerung in der Ordnungsarbeit zu erreichen, könnten die weiter oben skizzierten Handlungsoptionen auf politischer Ebene in Betracht gezogen werden. Dabei sollten Qualität und Umsetzbarkeit der Ausbildungsordnungen stets im Vordergrund stehen.

(Monika Hackel)

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 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (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)

Das **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 2019b, 2019c).

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 4 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 6 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 4 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.[41]

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 (siehe auch → **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 3 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.

41 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 (Statistisches Bundesamt 2019a).

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 3 Jahre dauert, kann ein Studium mehr als 5 Jahre dauern. Maßnahmen des „Übergangsbereichs“ sind zum Teil nur von unterjähriger Dauer. D. h., Jugendliche in dualer Ausbildung werden i. d. R. in 3 aufeinanderfolgenden Erhebungsjahren im Bestand des Sektors „Berufsausbildung“ erfasst, während Teilnehmer/-innen in Maßnahmen im „Übergangsbereich“ in dieser 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 2017. 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 (Sek 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 Nicht-Erwerbspersonen 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 2017 *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.

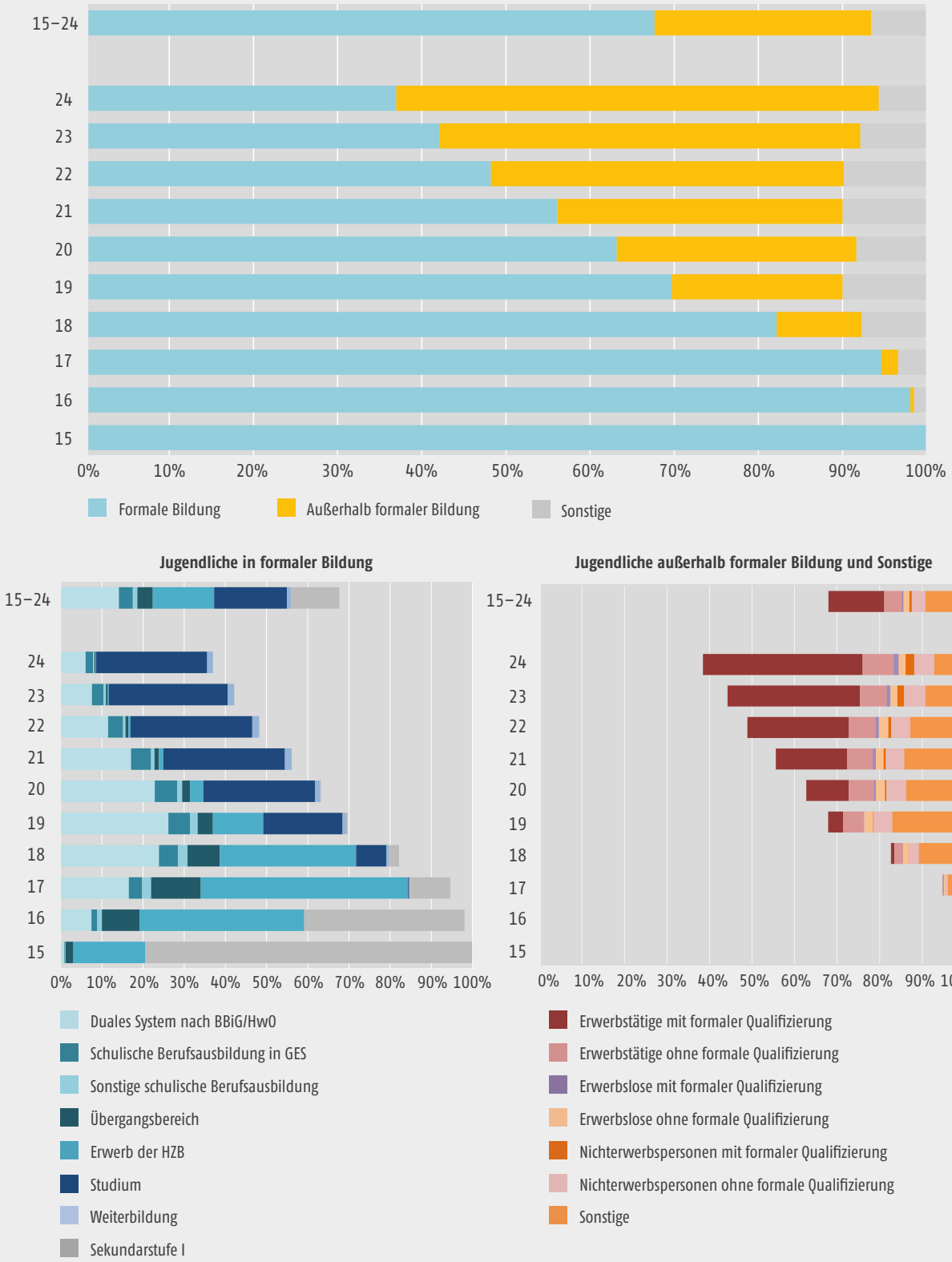
In schulischer Berufsausbildung befanden sich darüber hinaus rund 4% der 15- bis 24-Jährigen. Hierzu zählen die Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen, in denen sich rund 3% der Altersgruppe befanden, beispielsweise in Ausbildungen zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Altenpfleger/-in 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 4% 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 (zu dualen Studiengänge **vgl. Kapitel A6.3**).

A4

Schaubild A4.1-1: **Anteil der Jugendlichen in den Bildungssektoren und -konten nach Altersjahren 2017 in % (Bestandsdaten)**



Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 28.03.2019; Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2017 (Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung, Datenstand: 17.01.2019); Bevölkerungsfortschreibung GENESIS-Online, Abruf: 26.03.2019, Mikrozensus 2017

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 (Mini-Job) 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 4% 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 D1.2**). Über die Gruppe der jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung wird ausführlich in **Kapitel A11**[42] berichtet.

Für 9% – 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[43].

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 der „Sekundarstufe I".
- Im Alter von 17 Jahren strebten 50% 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" (26%).
- In der Altersgruppe der 22-Jährigen dominierten mit 30% die Studierenden.
- Unter den 23-Jährigen befanden sich bereits 31% 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).

Im Jahr 2018 begannen 36,6% (722.684) der Anfänger/-innen des (Aus-)Bildungsgeschehens eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Von diesen starteten 68,4% eine duale Ausbildung nach BBiG/HwO, 31,6% begannen eine schulische Berufsausbildung. Hiervon entfielen 24,6% auf Berufsausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen. In den „Übergangsbereich" mündeten 269.991 Jugendliche (13,6%) ein. 24,3% (484.102) strebten den Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (HZB) an. Zugleich begannen 25,8% ein „Studium" (513.988) → **Schaubild A4.1-2**.

Die Sektoren zeichneten sich jedoch durch sehr unterschiedliche Entwicklungsdynamiken aus. Betrachtet man die Veränderung der Anfängerzahlen für die einzelnen Bildungssektoren und -konten zwischen 2005 und 2018, 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 13,2%.

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 25,2%. Die sonstigen vollzeitschulischen Berufsausbildungen haben sich im selben Zeitraum rückläufig entwickelt (-37,5%). Insgesamt verzeichnete der Sektor „Berufsbildung" einen

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

43 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.

Rückgang von rund 16.000 Anfängern und Anfängerinnen (-2,2%).

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 4 iABE-Bildungssektoren den Indikator „Relative Bedeutung des Bildungssektors Berufsausbildung“; dieser beträgt 35,0% (2015).

Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung fokussiert auf das „berufliche Ausbildungssystem“ und unterscheidet dort 3 Sektoren: duales System, Schulberufssystem, Übergangssystem. Daher weist der Bericht „Bildung in Deutschland“ eine Quote der Neuzugänge ins duale System mit 50,2% aus (2015) – als Anteil der Neuzugänge ins duale System an der Summe aller Neuzugänge ins Ausbildungssystem (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 102).

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 2017d). Gegenüber dem Jahr 2016 – analog zu den rückläufigen Zahlen der Geflüchteten – verzeichnete der Übergangsbereich 2018 wieder einen Rückgang um -10,9%. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass das Standardlieferprogramm der iABE die im Zuge der „Flüchtlingswelle“ neu entwickelten Maßnahmen nicht berücksichtigt. Somit werden z. B. die rund 6.500 jungen Menschen in BA-Maßnahmen wie „KompAS“ oder „Perspektive für Flüchtlinge“ nicht im Rahmen der iABE ausgewiesen (**vgl. Kapitel A12.1**). Aber auch diese Zahlen haben sich deutlich reduziert (-57% gegenüber 2017[44]). 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 Jugendlichen auch aufgrund demografischer Entwicklungen weiter entspannt hat.

Die steigenden Zahlen der Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der Hochschulreife“ (+6,5%) und im „Studium“ verweisen auf einen Trend zur Höherqualifizierung (+40,3%). Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass in den letzten Jahren die Umstellung auf das achtjährige Gymnasium (G8) – zeitversetzt in den einzelnen Bundesländern[45] – 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 3 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 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 104.900 Bildungsausländer/-innen für das Jahr 2017[46]; im Jahr 2005 waren es noch 55.620. Ihre Zahl hat sich demnach gegenüber dem Jahr 2005 um 88,6% erhöht (Statistisches Bundesamt 2018j).

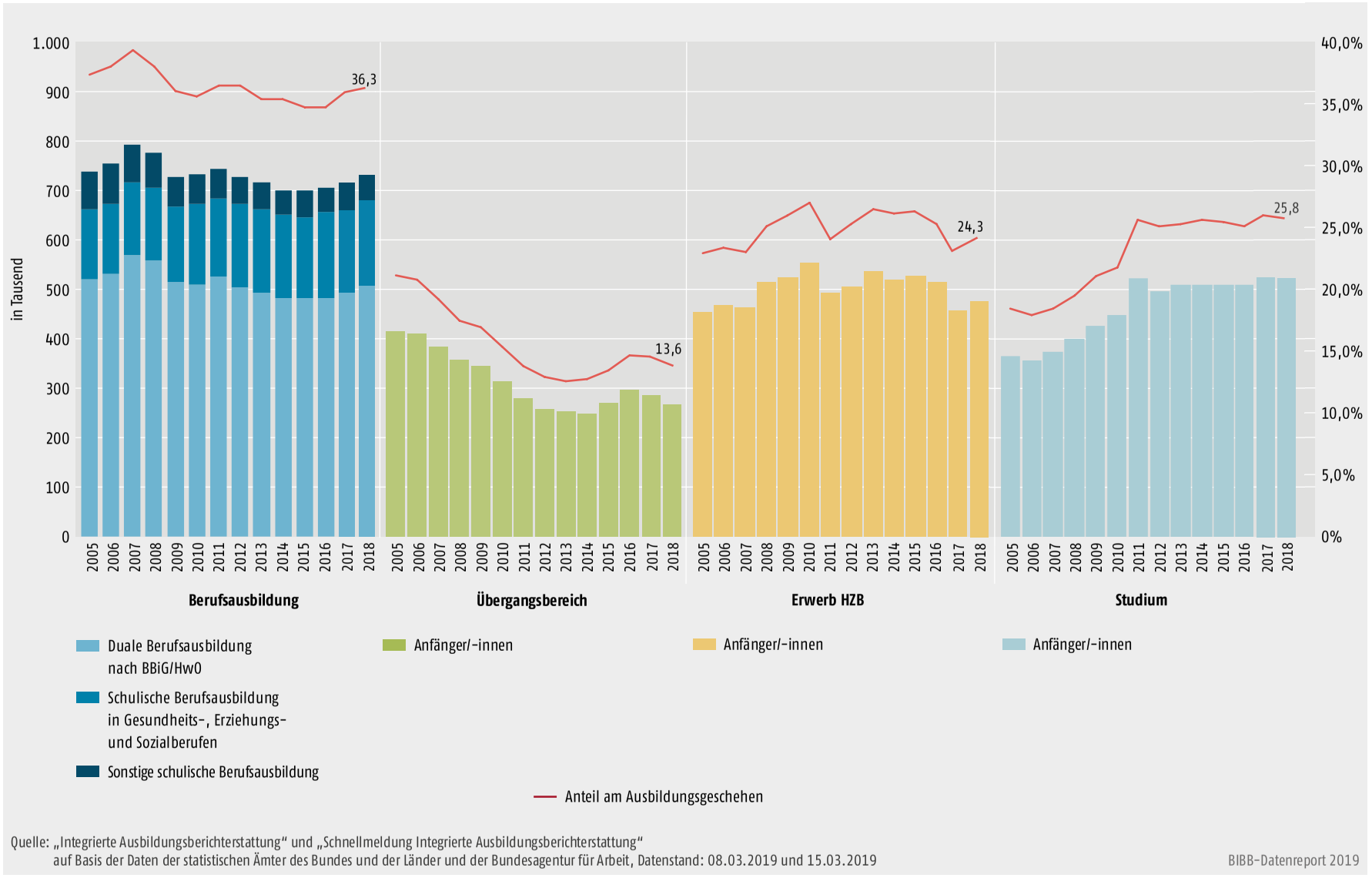
Vergleicht man die Anfänger/-innen in dualer Berufsausbildung mit den Anfängern/Anfängerinnen im Studium

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

45 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 2017).

46 Daten für 2018 liegen noch nicht vor.

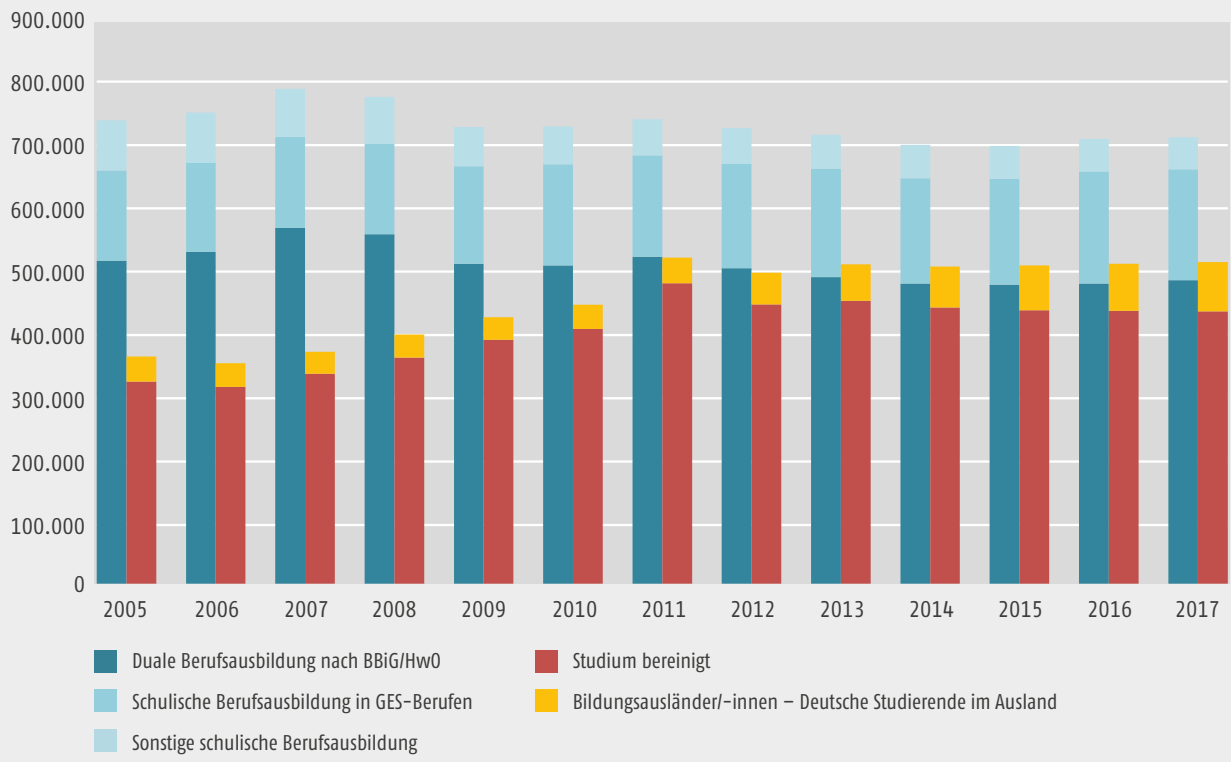
Schaubild A4.1-2: **Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2018 – absolut und relativ (100% = alle Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen)**



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: 08.03.2019 und 15.03.2019

BIBB-Datenreport 2019

Schaubild A4.1-3: **Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2017[1] im Vergleich**



[1] Daten zu den Bildungsausländer/-innen liegen für das Berichtsjahr 2018 noch nicht vor.

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder und der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 08.03.2019; Statistisches Bundesamt: „Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1" und „Deutsche Studierende im Ausland", Sonderauswertungen für das Bundesinstitut für Berufsbildung 2018

BIBB-Datenreport 2019

und berücksichtigt dabei einerseits, dass Bildungsausländer/-innen aus dem Ausland hinzukommen, aber gleichzeitig auch deutsche Jugendliche ein Studium im Ausland aufnehmen (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 2017 einen Wert von 34,6%. Gleichzeitig verzeichnete die Gesamtzahl der Schulabgänger/-innen gegenüber dem Jahr 2005 einen Rückgang um 13,2%. 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 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 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

Tabelle A4.1-1: **Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2018 (Teil 1)**

Sektoren Konten der iABE**		2018*			2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
		Anfänger/-innen (absolut)	Veränderung zu 2017 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)													
I	**Sektor: Berufsausbildung[5]**	**722.684**	**1,4**	**-2,2**	**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]	494.539	1,7	-4,4	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]	281	-7,0	-100,0	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	4.145	3,2	-63,9	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	12.629	-6,1	-61,2	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]	20.265	-4,0	-30,5	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]	178.718	2,1	25,2	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]	12.388	-	108,1	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)**	**269.991**	**-4,6**	**-35,4**	**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	19.964	-0,7	-70,7	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	48.352	1,0	-17,6	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)	5.695	-2,9	-88,3	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	43.495	-0,4	49,4	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]	84.517	-10,2	44,6	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]	13.038	1,9	-51,8	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 ohne Ausbildungsvertrag, die allgemeine Abschlüsse der Sek I anstreben[12]	325	4,2	-97,6	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	3.692	0,7	4,8	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)	39.795	-4,3	-56,7	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)	11.118	-15,4	-41,1	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]	*21.844*	*1,7*	*-50,9*	*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 2018 (Teil 2)**

Sektoren Konten der iABE**		2018*			2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
		Anfänger/-innen (absolut)	Veränderung zu 2017 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)													
III	**Sektor: Erwerb HZB (Sek II)**	**484.102**	**3,4**	**6,5**	**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	59.030	-4,7	-3,1	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	62.523	-1,4	20,9	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	38.281	-2,8	11,3	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[14]	324.268	6,9	5,5	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[15]**	**513.988**	**-0,4**	**40,3**	**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, 6]		**1.990.765**	**0,6**	**0,7**	**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 2017 vgl. Statistisches Bundesamt: Schnellmeldungen 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 2018 für Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, 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] Geänderte Zuordnung von Bildungsgängen in NRW zu den Konten durch Einführung der neuen Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg (APO-BK) ab dem Schuljahr 2015/2016.

[6] Aus Datenschutzgründen sind alle Daten in NRW ab dem Schuljahr 2018/2019 (Absolutwerte) 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] Deutlicher Anstieg in Niedersachsen durch Abschaffung des G8 im Schuljahr 2016/2017

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

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 08.03.2019 und 15.03.2019)

BIBB-Datenreport 2019

Tabelle A4.1-2: **Anfänger/-innen in den Bildungssektoren nach ausgewählten Merkmalen 2017 und 2018**

Anfänger/-innen	2018[1]			2017				
	Absolut	Anteil weiblich	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)	1.990.765	48,2	16,8	5,5	13,4	45,9	32,9	2,3
Berufsausbildung	722.684	47,3	12,0	3,2	21,0	54,3	19,3	2,2
▶ Duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO	494.539	37,2	12,3	4,4	23,2	48,7	20,9	2,8
▶ Schulische Berufsausbildung in GES-Berufen	178.718	76,2	12,4	0,4	19,0	53,9	25,9	0,8
▶ Sonstige schulische Berufsausbildung (inkl. Beamtenausbildung)	49.427	45,0	8,2	0,8	7,8	83,9	7,0	0,6
Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich)	269.991	36,3	34,2	30,5	38,4	20,6	1,5	9,1
Erwerb der Hochschulreife (Sek II)	484.102	53,0	6,5	0,2	1,5	97,7	0,2	0,4
Studium	513.988	51,3	24,2	0,0	0,0	0,0	99,3	0,7

[1] 2018 vorläufige Daten der iABE-Schnellmeldung
[2] einschließlich schulischer Teil der Fachhochschulreife

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: 08.03.2019 und 15.03.2019

BIBB-Datenreport 2019

mit dem Bevölkerungsdurchschnitt, so zeigt sich 2018 für „Studium" (51,3%) und „Berufsausbildung" (47,3%) ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter. Hinter dem Verhältnis in der Berufsausbildung verbergen sich aber große Unterschiede: Während die duale Berufsausbildung eher männlich dominiert war (37,2% 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 53,0% etwas stärker von jungen Frauen besucht. Im Sektor „Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)" hingegen war der Frauenanteil unterdurchschnittlich hoch (36,3%). Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile zwischen 2005 und 2018 in den Sektoren, so zeigt sich, dass die Anteile nur geringfügig schwankten.

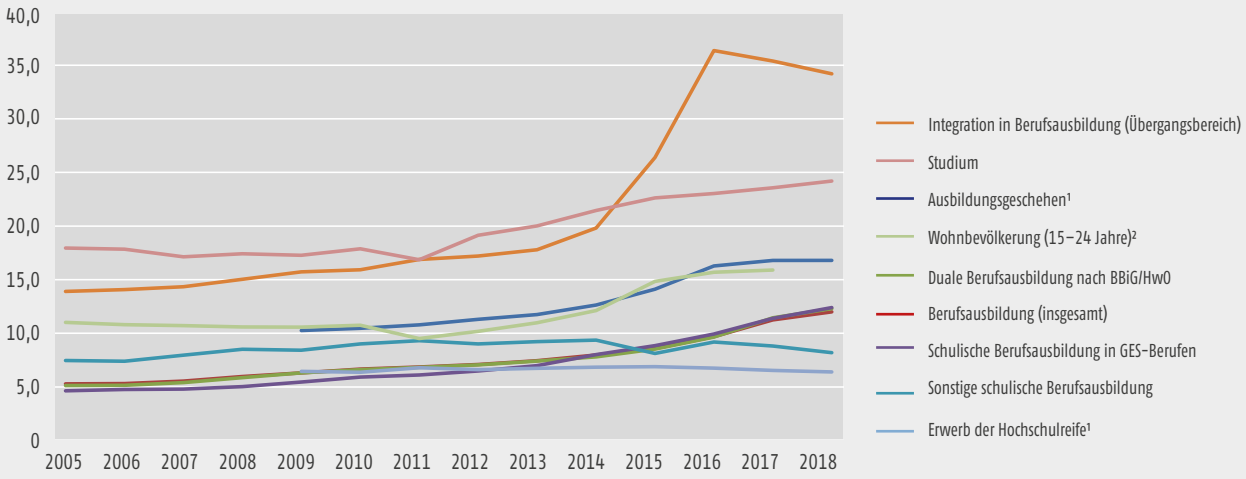
Auch spiegelten die Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen mit einem Ausländeranteil von 16,8% im Jahr 2018 weitgehend die Struktur der deutschen und der nicht deutschen Bevölkerung in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen (15,9% 2017)[47] wider → **Schaubild A4.1-4**. Die Sektoren und Konten wichen in ihrer Aufteilung allerdings deutlich davon ab: Der „Übergangsbereich" wies mit 34,2% den höchsten Anteil von Anfängern und Anfängerinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit auf. Der Sektor „Berufsausbildung" (12,0%) sowie der Sektor „Erwerb der Hochschulreife" (6,5%) verzeichnete deutlich niedrigere Werte. Die Unterschiede zwischen der dualen Berufsausbildung nach BBiG (12,3%) und den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (12,4%) waren gering. Der niedrigere Ausländeranteil (8,2%) 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 86% sogenannter Bildungsausländer/-innen befanden, dies sind ausländische Studierende, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben.

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 sowie die schulischen Berufsausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen verzeichneten gegenüber dem Jahr 2005 einen Anstieg von rund 5 Prozentpunkten auf rund

47 Daten zur Wohnbevölkerung liegen für das Jahr 2018 noch nicht vor.

Schaubild A4.1-4: **Entwicklung der Ausländeranteile in den Bildungssektoren 2005 bis 2018**



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 2017 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: 08.03.2019 und 15.03.2019; Genesis Online, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Stand 20.03.2019

BIBB-Datenreport 2019

12%. In den sonstigen schulischen Berufsausbildungen schwankte der Anteil im Betrachtungszeitraum.

Der Ausländeranteil im Sektor „Studium" erhöhte sich von rund 18% im Jahr 2005 auf rund 24% im Jahr 2018. 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 34% im Jahr 2018 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**.

- 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 (23,2%) 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 83,9% über einen mittleren Abschluss, nur 7,8% begannen eine Ausbildung mit Hauptschulabschluss. Der Anteil der Anfänger/-innen ohne Hauptschulabschluss lag bei 0,4%. In den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen verfügte rund ein Viertel (25,9%) 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 (38,4%) hat die Schule mit Hauptschulabschluss verlassen, 20,6% aller Anfänger/-innen verfügten sogar über einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss. Nur ein

vergleichsweise geringer Anteil konnte keinen Schulabschluss vorweisen (30,5%).

- 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 10. Klasse, der sogenannten „Einführungsphase der gymnasialen Oberstufe“ vergeben, sodass Jugendliche mit Beendigung der Mittelstufe nur über einen Hauptschulabschluss verfügen. Dies erklärt den Anteil von 0,2% 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 (85,4%), knapp ein Fünftel der Studienanfänger/-innen (14,6%) immatrikulierte sich mit der Fachhochschulreife. Die Daten weisen nur einen kleinen Teil von Studienanfängern/-anfängerinnen aus, die keine Angaben zur Vorbildung machten (0,7%). Hierzu zählen auch diejenigen, die über einen Berufsabschluss, verbunden mit entsprechender Praxiserfahrung, an die (Fach) Hochschulen gelangten.

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 von dem Umgang mit erfolglosen Ausbildungsstellenbewerbern/-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 2018 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.

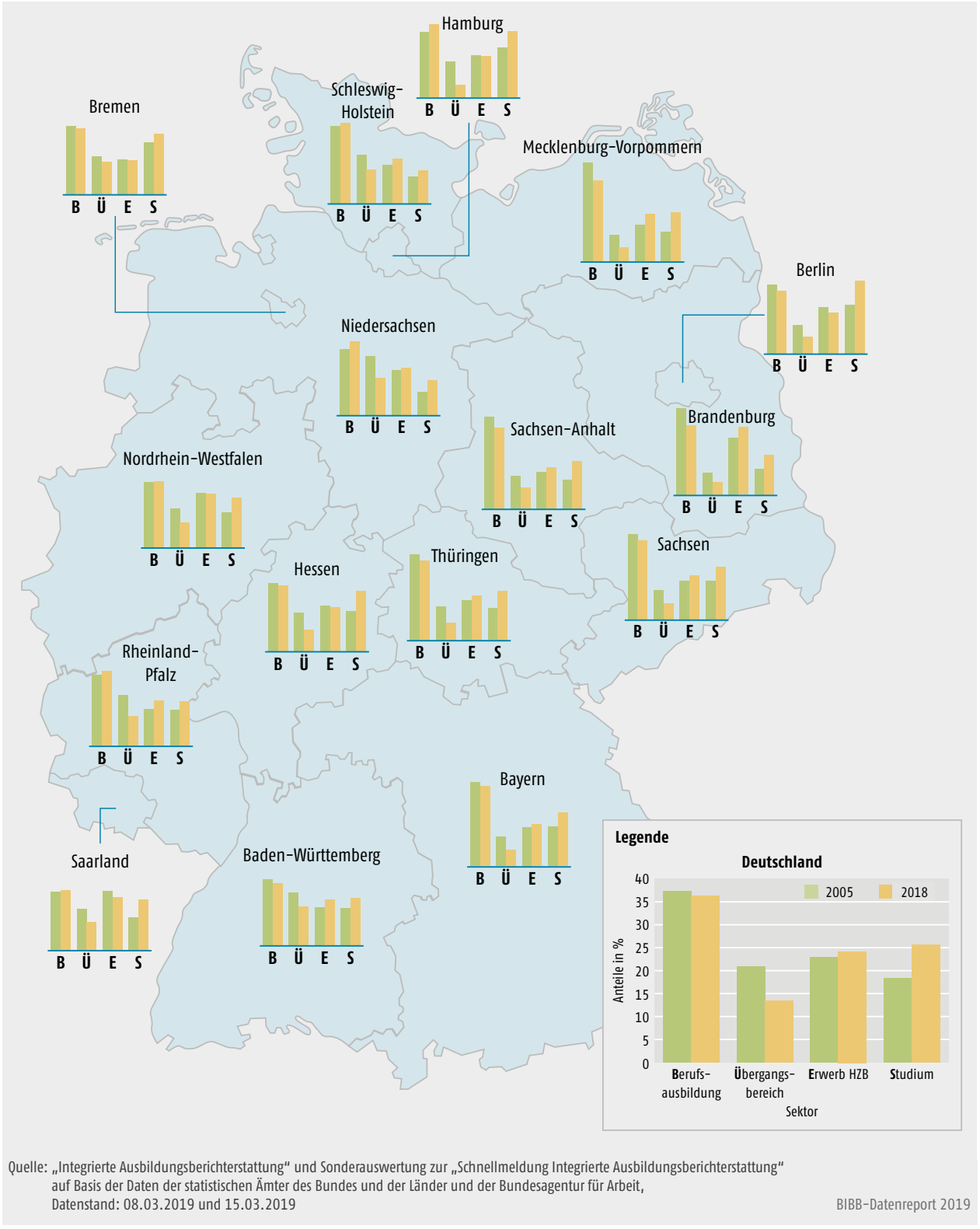
Länderprofile

Ein auffallendes Profil zeigt zum Beispiel das Land Baden-Württemberg. Für den Sektor „Berufsausbildung“ wies es mit 32,0% den zweitniedrigsten Anteil aller Anfänger/-innen aus. Gleichzeitig verzeichnete es den höchsten Anteil im „Übergangsbereich“ (20,0%). Die Sektoren „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“ (23,6%) und „Studium“ (24,4%) 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 war 2018 in Baden-Württemberg (70,4%) jedoch besser als im Bundesdurchschnitt (66,0%) (**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 Schulentwicklung und Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2011, S. 158 ff.).

Den höchsten Anteil im Sektor „Berufsausbildung“ verzeichnete das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern (42,0%). Gleichzeitig war der Anteil der Anfänger/-innen im „Übergangsbereich“ im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (13,6%) mit 7,9% geringer. Auch die Anteile der Anfänger/-innen in den Sektoren „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“ (24,8%) sowie „Studium“ (25,4%) 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 (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 2017 39,3% weniger Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren; im gleichen

A4

Schaubild A4.2-1: **Sektorenanteile 2005 und 2018 im Vergleich (100% = Anfänger/-innen in allen Sektoren)**



Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" und Sonderauswertung zur „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder und der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 08.03.2019 und 15.03.2019

BIBB-Datenreport 2019

Tabelle A4.2-1: **Veränderung der Anfänger/-innen in den Sektoren 2005 bis 2018 nach Bundesländern in % (Basisjahr 2005)**

	Sektor Berufsausbildung	Sektor Übergangsbereich	Sektor Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung	Sektor Studium	Wohnbevölkerung[1] (15- bis 24-Jährige)
Deutschland	-2,2	-35,4	6,5	40,3	-10,4
Baden-Württemberg	-2,2	-22,6	26,3	31,3	-0,4
Bayern	8,8	-33,5	20,6	52,5	-0,8
Berlin	5,7	-32,5	2,4	70,7	-14,2
Brandenburg	-40,2	-54,8	-13,1	10,6	-45,4
Bremen	4,6	-7,6	6,8	28,3	0,7
Hamburg	28,3	-57,4	11,5	50,5	0,5
Hessen	-0,8	-40,0	-1,7	51,3	1,6
Mecklenburg-Vorpommern	-43,5	-61,2	-11,1	11,2	-49,1
Niedersachsen	5,5	-39,0	0,2	39,6	-1,8
Nordrhein-Westfalen	8,0	-31,6	5,7	52,1	-4,3
Rheinland-Pfalz	10,7	-38,8	27,3	29,9	-6,7
Saarland	4,7	-31,3	-7,9	55,4	-14,9
Sachsen	-33,2	-60,2	-17,7	-2,4	-41,2
Sachsen-Anhalt	-38,5	-55,2	-22,0	12,5	-47,1
Schleswig-Holstein	21,6	-18,7	32,9	42,5	1,0
Thüringen	-39,0	-64,7	-25,9	0,7	-46,2
Ost	**-30,6**	**-54,1**	**-13,5**	**22,5**	**-39,3**
West	**6,4**	**-32,2**	**11,3**	**44,9**	**-2,1**

[1] Bevölkerungsfortschreibung 2005 bis 2017 (Daten für 2018 liegen noch nicht vor), Genesis Online, Datenstand: 25.03.2019

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" und Sonderauswertung zur „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 08.03.2019 und 15.03.2019

BIBB-Datenreport 2019

Zeitraum ist die Anzahl der Jugendlichen in den westlichen Ländern nur leicht gesunken (-2,1%).

Für das Bundesland Berlin fällt der überdurchschnittlich hohe Anteil der Studienanfänger/-innen ins Auge (37,5%). 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" (8,8%) wies Berlin vergleichsweise niedrige Anteile aus; hier muss jedoch berücksichtigt werden, dass die Jugendarbeitslosenquote (15 bis 24 Jahre) überdurchschnittlich hoch war (8,5%). 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" (32,3%) sowie die vergleichsweise hohe Anzahl unversorgter Jugendlicher (**vgl. Kapitel A1.1.1**).

Veränderungen in den Ländern

Nachfolgend werden die Veränderungen zwischen 2005 und 2018 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 9,2 Prozentpunkte sowie im „Übergangsbereich" (-6,1 Prozentpunkte), während gleichzeitig die

Anteile der Sektoren „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“ (+5,6 Prozentpunkte) und „Studium“ (+9,7 Prozentpunkte) stiegen. Vergleichsweise moderate Sektorenverschiebungen gab es in den westdeutschen Ländern. Geringe Verschiebungen verzeichnete beispielsweise Schleswig-Holstein: „Berufsausbildung“ (+1,7 Prozentpunkte), „Übergangsbereich“ (-7,7 Prozentpunkte), „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“ (+2,9 Prozentpunkte) und „Studium“ (+3,1 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“ (-54,1%). Bedingt durch den demografischen Wandel sank die Zahl der Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren im Osten Deutschlands um 39,3%. Verbunden mit einer gleichzeitig beinahe ausgeglichenen Angebots-Nachfrage-Relation (eANR 96,9; **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 (-30,6%). 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 (-13,5%), der Sektor „Studium“ verzeichnete sogar einen Anstieg der Anfänger/-innen um 22,5%.

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 (-32,2%). Während aber der „Übergangsbereich“ in Hamburg um 57,4% rückläufig war, sank die Zahl der Jugendlichen in Bremen nur um 7,6%. Auch im Sektor „Berufsausbildung“ zeigten sich unterschiedliche Entwicklungsrichtungen: Während Hamburg einen Anstieg um 28,3% nachwies, sank die Zahl in Baden-Württemberg um 2,2%.

Der Sektor „Erwerb der Hochschulreife“ verzeichnete in allen westlichen Bundesländern – außer in Hessen (-1,7%) und im Saarland (-7,9%) – einen Anstieg der Anfänger/-innen. Besonders stark veränderten sich die Zahlen in Schleswig-Holstein (+32,9%). Das „Studium“ legte in allen Bundesländern (außer Sachsen) deutlich zu. Auffallend ist der starke Zuwachs an Studienanfängern und Studienanfängerinnen in Berlin (+70,7%). 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 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (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 siehe Werner 2000 und Uhly 2018b. Die Berufsbildungsstatistik erhebt verschiedene Teildatensätze („Satzarten"). Kapitel A5 basiert größtenteils auf Satzart 1, welche die Auszubildendendaten (inklusive Abschlussprüfungen) umfasst. **Kapitel A5.9** enthält auch Analysen auf Basis der Daten der Satzarten 3 (Ausbilder/-innen) und 4 (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 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.[49] Vollzeitschulische Berufsausbildungen und sonstige Berufsausbildungen, die nicht nach BBiG bzw. HwO geregelt sind, werden nicht erfasst.

Gesetzliche Grundlage sind derzeit § 87 und § 88 BBiG. 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 Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zum Zwecke der Erstellung des Berufsbildungsberichts und der Durchführung der Berufsbildungsforschung übermittelt.

Mit Artikel 2a des Berufsbildungsreformgesetzes (BerBiRefG) vom 23. März 2005 (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[50]. Seit dieser Einzeldatenerfassung können für Analysen die erhobenen Merkmale frei kombiniert werden, wodurch die Analysemöglichkeiten erheblich erweitert werden konnten (vgl. Uhly 2018b, Uhly 2015, S. 24 ff. und Uhly 2006a).

Eine Analyse des Auszubildendenbestandes erfolgt in **Kapitel A5.2**. Die seit 2007 neu eingeführten Merkmale[51] 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 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**).

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 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.

50 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 4 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.

51 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).

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 noch nicht abgebildet werden (vgl. Uhly 2015, S. 75). Die Berufsbildungsstatistik ist keine Individualdatenerhebung, 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. Im Folgenden wird bei den verschiedenen Kapiteln auf die Problematik fehlender Verlaufsdaten kurz verwiesen, wenn sie 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[52]. 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 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)

52 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 insgesamt sowie differenziert nach den einzelnen Zuständigkeitsbereichen und ausgewählten Merkmalen (Geschlecht, Herkunft) 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 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) stehen. Daher geben die Bestandszahlen Aufschluss über den Umfang der gesamten Ausbildungsleistung von Betrieben und Berufsschulen.

Am 31. Dezember 2017 waren bundesweit 1.323.894 Personen als Auszubildende in einer dualen Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO gemeldet. Damit war die Bestandszahl zum ersten Mal seit 2008 wieder leicht angestiegen (+0,2%) → **Tabelle A5.2-1**.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Auszubildendenbestand beim regionalen Vergleich in Ostdeutschland stärker gestiegen (+0,6%) als in Westdeutschland (+0,1%). 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 (-56,1%). In Westdeutschland zeigt sich diese Entwicklung zeitverzögert erst seit dem Jahr 2008 (2008 vs. 2017: -12,2%). Wie im Vorjahr bedeutet dies, dass auch im Berichtsjahr 2017 nur noch knapp jede/-r siebte Jugendliche (13,9%) in Ostdeutschland ausgebildet wurde. 1997 war es noch rund jede/-r vierte (25,9%).

Diese Veränderungen liegen zum einen darin begründet, dass sich Entwicklungen des Wirtschafts- und Beschäftigungssystems im dualen System widerspiegeln (Troltsch/Walden 2007). Zum anderen war der deutliche Rückgang bei den Bestandszahlen in den letzten Jahren 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**.[53] Zur Analyse der aktuellen Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt für das Berichtsjahr 2018 **vgl. Kapitel A1** und Matthes u. a. 2018.

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.

Differenziert man die Bestandszahlen nach den einzelnen Zuständigkeitsbereichen, zeigt sich, dass die leicht positive Entwicklung beim Auszubildendenbestand im Berichtsjahr 2017 nicht in allen Zuständigkeitsbereichen gleichermaßen angekommen war. Während das Handwerk, der öffentliche Dienst und die freien Berufe Zuwächse verzeichnen konnten, ging der Auszubildendenbestand bei Industrie und Handel und in der Hauswirtschaft zurück. In der Landwirtschaft kam es zu keinen nennenswerten Veränderungen. → **Schaubild A5.2-1**, → **Tabelle A5.2-1**.

Im quantitativ größten Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel waren zum 31. Dezember 2017 bundesweit 770.514 Auszubildende (rund 58% des Gesamtbestandes) beschäftigt. Damit ging der Bestand im Vergleich zum Vorjahr insgesamt um 5.583 Personen (-0,7%) zurück, wobei der Rückgang in Ost- und Westdeutschland nahezu gleich ausfiel (-0,8% vs. -0,7%). Der bundesweit niedrigste Bestand in diesem Bereich war 1995 mit 702.867 Auszubildenden erreicht, der höchste im Jahr 2008 mit 934.221.

Im Handwerk – dem zweitgrößten Zuständigkeitsbereich – kam es, nach stetig rückläufigen Bestandszahlen in den vergangenen Jahren, im Berichtsjahr 2017 zu einem Anstieg (+1,2%). Dieser fiel in den ostdeutschen Bundesländern mit +3,3% stärker aus als in den westdeutschen (+0,9%). 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 im Jahr 2017 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

53 Eine ausführlichere Übersicht zu ausgewählten Merkmalen auf der 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 2017 (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	–
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 2017 (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	–
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	–

[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.

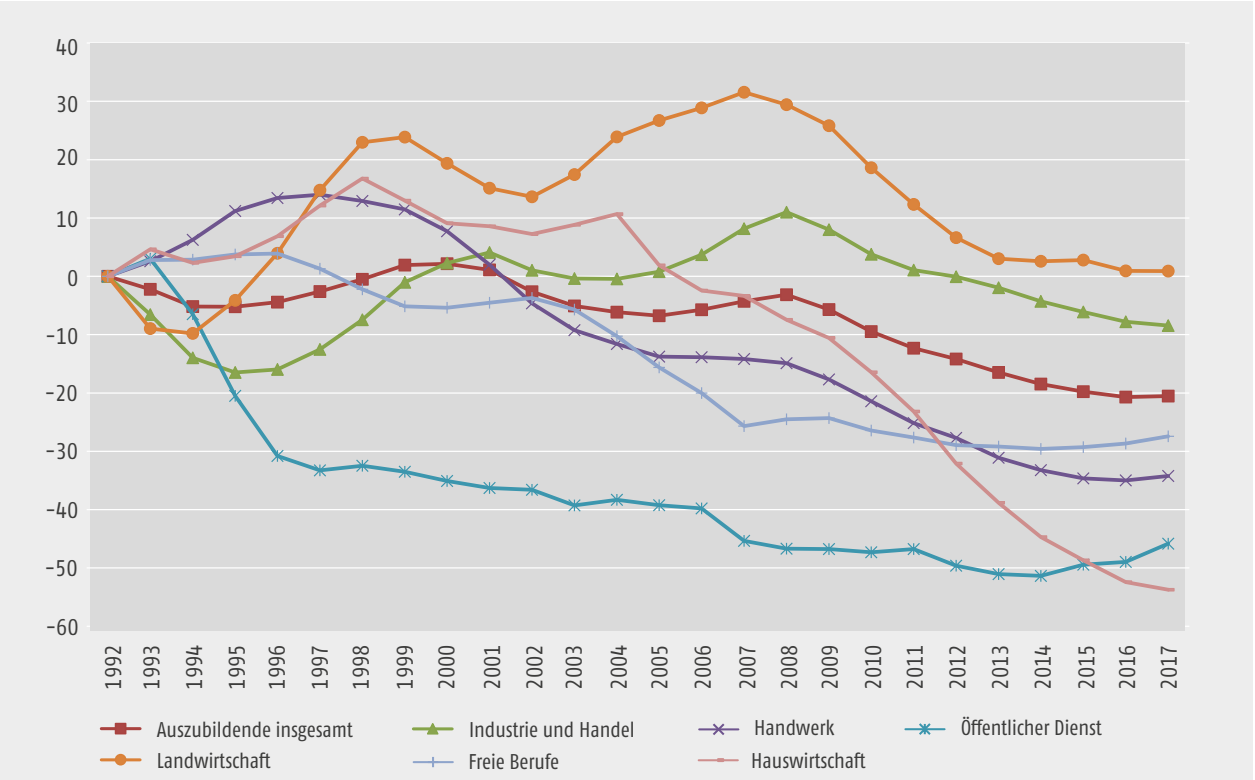
[2] Seit 2008 nimmt der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt an der Berufsbildungsstatistik nicht mehr teil.

[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 2017 (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 2019

Schaubild A5.2-1: **Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2017 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 1992 bis 2017 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte)

BIBB-Datenreport 2019

wurden in Ostdeutschland noch 179.223 Personen im Zuständigkeitsbereich Handwerk ausgebildet. Im Jahr 2017 waren dies hier lediglich noch 49.029. Dies bedeutet einen Rückgang von -72,6% (Westdeutschland: -30,2%; Bundesgebiet: -42,3%).

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse in den dualen Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs des öffentlichen Dienstes recht deutlich gestiegen (+2.223 bzw. +6,1%). Im Langzeitvergleich war aber auch in diesem Zuständigkeitsbereich die Bestandszahl an Auszubildenden seit 1992 deutlich rückläufig. Lag der Bestand 1992 in diesem Bereich noch bei 71.355, so ist er im Laufe der Jahre nahezu kontinuierlich mit 38.655 Ausbildungsverhältnissen im Jahr 2017 auf nunmehr gut die Hälfte gesunken (-45,8%). 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[54] sowie auf ein verändertes Ausbildungsverhalten im öffentlichen Dienst (vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.2.1).

Seit der Revision der Berufsbildungsstatistik wird das Betriebsmerkmal „Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst" erfasst. Daraus ergibt sich, dass für das Jahr 2017 zu den 38.655 gemeldeten Auszubildenden des öffentlichen Dienstes mindestens 15.108 Auszubildende hinzugerechnet werden, die im öffentlichen Dienst in Berufen der anderen Zuständigkeitsbereiche ausgebildet wurden (zu 49,2% gehörten sie dem Bereich Industrie und Handel, zu 19,5% dem Handwerk und zu 21,9% der Landwirtschaft an; den freien Berufen und der Hauswirtschaft entstammten 5,3% bzw. 4,0% der Auszubildenden).

54 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 (siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309_2007re_tab002_1land.pdf). 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.

Allerdings muss davon ausgegangen werden, dass das Merkmal „Zugehörigkeit der Ausbildungsstätte zum öffentlichen Dienst“ im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter noch untererfasst ist.[55]

In den freien Berufen ist der Auszubildendenbestand von 2016 nach 2017 von 110.256 auf 112.140 Auszubildende gestiegen (+1,7). Dies ist aber allein auf den Anstieg in Westdeutschland (+1,9%) zurückzuführen. In Ostdeutschland kam es dagegen zu einem leichten Rückgang (-0,1%). 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 2017 rund ein Drittel weniger Auszubildende im Bereich der freien Berufe zu finden waren als Mitte der 1990er-Jahre.

Keine Veränderungen ergaben sich im Bereich der Landwirtschaft. 2017 wurden hier 32.898 Auszubildende gemeldet und damit lediglich 6 weniger (+/-0,0%) als noch ein Jahr zuvor. Auch regional ergeben sich keine nennenswerten Unterschiede. 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 2017 war sie nahezu identisch mit dem Wert von 1992. Auch dieser Rückgang zeigt sich in Westdeutschland weniger dramatisch (-11,6%) als in Ostdeutschland, wo sich der Auszubildendenbestand in diesem Zeitraum nahezu halbierte (-47,3%).

Im vergleichsweise kleinen Zuständigkeitsbereich Hauswirtschaft war der Bestand an Auszubildenden – wie bereits in den vergangenen Jahren – erneut rückläufig. Im Vergleich zu 2016 befanden sich bundesweit 159 Personen weniger (-2,8%) in einem Ausbildungsverhältnis in diesem Bereich. Damit wurden hier 2017 nur noch 5.586 Personen ausgebildet. Dabei fiel der Rückgang in der Hauswirtschaft regional differenziert in Ostdeutschland (-6,2%) deutlicher aus als in Westdeutschland (-1,7%). 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 hat sich der Bestand 2017 deutlich mehr als halbiert (-60,4%). In Ostdeutschland gab es einen noch deutlich stärkeren Rückgang allein in den letzten 13 Jahren. Zwischen 2004 und 2017 fiel der Bestand hier um rund 73%.

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).[56]

Anteil an Frauen in dualen Ausbildungsberufen

Im Berichtsjahr 2017 lag der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden des dualen Systems mit 37% erneut niedriger als im Vorjahr (2016: 37,8%) → **Tabelle A5.2-3**. Der rückläufige Trend der letzten Jahre setzte sich fort, und der Bestand weiblicher Auszubildender lag damit anteilig 4,0 Prozentpunkte niedriger als noch Anfang der 2000er-Jahre.[57] Die 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 (Nissen/Keddi/Pfeil 2003). Sie interessieren sich vorrangig für kaufmännische und Dienstleistungsberufe und streben überproportional eine schulische Berufsausbildung an (vgl. Beicht/Walden 2014a). 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 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.

55 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 (2018): Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI), Hinweise zu den einzelnen Berichtsjahren, URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf**

56 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 Berufsbildungsreformgesetz wurde die Datenmeldung im Jahr 2008 eingestellt. Ausbildungsverträge werden im Zuständigkeitsbereich der Seeschifffahrt weiterhin abgeschlossen.

57 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 2017 (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	1,9
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	–

[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 2017 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2019

So gibt es Zuständigkeitsbereiche, in denen fast ausschließlich Frauen zu finden sind. Bei den freien Berufen ergibt sich 2017 ein Frauenanteil von 92,5%, welcher bei der Betrachtung der letzten Jahre zwar leicht rückläufig, aber dennoch relativ konstant ist. Gleiches gilt für den Hauswirtschaftsbereich, in welchem ebenfalls 9 von 10 Auszubildende Frauen sind (89,4%). Im Zuständigkeitsbereich des öffentlichen Dienstes ist der Frauenanteil an allen Auszubildenden mit Werten zwischen 63% bis 65% seit 1999 ebenfalls überdurchschnittlich hoch und ist im Vergleich zum Jahr 1992 (50,7%) im Zeitverlauf deutlich angestiegen.

Anders stellt sich die Situation in den großen Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk dar, in denen die Frauenanteile traditionell deutlich niedriger sind. Im Bereich Industrie und Handel ist der Frauenanteil von 36,7% (2016) auf 35,7% (2017) gesunken. Dieser rückläufige Trend ist im Bereich Industrie und Handel seit Mitte der 1990er-Jahre erkennbar (1996: 43,5%). Derart starke Rückgänge im Langzeitvergleich

Tabelle A5.2-4: **Weibliche Auszubildende (Bestände) in männlich und weiblich besetzten Ausbildungsberufen, Westdeutschland 1980, 1995 und 2017, Ostdeutschland 1995 und 2017**

Gruppe der Ausbildungsberufe[1]	Weibliche Auszubildende									
	Insgesamt, Anzahl					Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden (in %)				
	Westdeutschland			Ostdeutschland		Westdeutschland			Ostdeutschland	
	1980	1995	2017	1995	2017	1980	1995	2017	1995	2017
Männlich dominierte Berufe (0 bis 20% weibliche Auszubildende)	34.377	42.876	48.723	26.130	11.220	5,4	8,9	11,5	17,7	17,2
Überwiegend männlich besetzte Berufe (20 bis 40% weibliche Auszubildende)	36.414	32.889	43.500	6.072	5.043	5,7	6,8	10,2	4,1	7,7
Gemischt besetzte Berufe (40 bis 60% weibliche Auszubildende)	134.226	124.797	102.738	36.408	15.441	21,0	26,0	24,2	24,7	23,7
Überwiegend weiblich besetzte Berufe (60 bis 80% weibliche Auszubildende)	96.732	31.890	47.976	10.803	8.382	15,1	6,6	11,3	7,3	12,8
Weiblich dominierte Berufe (80 bis 100% weibliche Auszubildende)	337.338	248.307	181.491	67.974	25.164	52,8	51,6	42,8	46,1	38,6
Insgesamt	639.087	480.759	424.428	147.384	65.250	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

[1] Gruppenbildung nach dem Anteil der weiblichen Auszubildenden im jeweiligen Beruf (bzw. dessen Vorgängerberuf) in Westdeutschland im Jahre 1977 oder später (für die Berufe, die nach 1977 zum ersten Mal auftreten).

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 1980, 1995 und 2017. 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 2019

ergeben sich im Handwerk beim Frauenanteil nicht. Zwar liegt dieser auch 2017 mit 20,3% niedriger als noch im Vorjahr (2016: 21,1%), 1996 lag er aber bspw. bei 19,3%. Ebenfalls unterdurchschnittlich zeigte sich der Anteil an Frauen im Bereich der Landwirtschaft, der sich mit 22,6% nahezu auf dem Vorjahresniveau befand.

Bei den Ausbildungsberufen im dualen System zeigt sich eine deutliche Geschlechtersegregation derart, dass ein Großteil der Ausbildungsberufe entweder überwiegend mit Frauen oder überwiegend mit Männern besetzt ist. Diese berufsstrukturellen Unterschiede sind seit Mitte der 1980er-Jahre annähernd unverändert (vgl. Uhly 2007). Für die folgenden Auswertungen werden die dualen Ausbildungsberufe auf Basis des jeweiligen Frauenanteils an den Auszubildenden im Jahr 1977 bzw. des ersten Jahres des Auftretens eines Berufes (oder seines Vorgängerberufes) unterteilt. Im Berichtsjahr 2017 waren in Westdeutschland 42,8% aller weiblichen Auszubildenden in einem weiblich dominierten Beruf, also einem Beruf mit einem Männeranteil von maximal 20% → **Tabelle A5.2-4**. Auch wenn dieser Anteil im Vergleich zum Berichtsjahr 1980 für Westdeutschland damit um 10 Prozentpunkte gesunken ist (1980: 52,8%), so verblieb er auch aktuell auf einem hohen Niveau. Weitere 11,3% der Frauen befanden sich 2017 in einem überwiegend weiblich besetzten Beruf mit einem Frauenanteil von 60% bis 80%. Dieser Wert ist im Vergleich zu 1980 nur leicht gesunken (1980: 15,1%). In den männlich dominierten bzw. überwiegend männlich besetzten Ausbildungsberufen absolvierten 2017 insgesamt nur 21,7% aller Frauen ihre Ausbildung.

Anders stellt sich die Situation in Ostdeutschland dar. Auch hier erfolgt die Zuordnung des Berufs auf Basis der Daten von Westdeutschland 1977 oder dem ersten Jahr des Auftretens eines neuen Berufs. In Ostdeutschland lag der Frauenanteil in männlich dominierten Berufen (0% bis 20% weibliche Auszubildende) mit 17,2% deutlich höher als in Westdeutschland und näherungsweise auf dem Niveau des Jahres 1995 (17,7%). Der Anteil der Frauen, die in Ostdeutschland in einem weiblich dominierten Beruf ausgebildet werden, lag 2017 mit 38,6% hingegen niedriger als in Westdeutschland. Dieser Anteil ist im Vergleich zu 1995 (46,1%) näherungsweise in der Größenordnung zurückgegangen, in der es bei den Frauen in überwiegend weiblich besetzten Berufen (60% bis 80% Frauenanteil) in Ostdeutschland in diesem Zeitraum zu einem Anstieg kam (1995: 7,3% vs. 2017: 12,8%).

Weitere Berechnungen zeigen, dass sich über die Hälfte (50,8%) aller weiblichen Auszubildenden im dualen

Tabelle A5.2-5: **Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 1992 bis 2017 (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	0,9
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	2,4
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	1,3
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	-

[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 2017 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2019

System im Jahr 2017 auf nur 9 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.

Anteil an Ausländern in den dualen Ausbildungsberufen

Seit Anfang der 1990er-Jahre war der Anteil an Auszubildenden mit ausländischem Pass[58] stark zurückgegangen. Lag der Ausländeranteil an allen Auszubildenden 1994 noch bei 8%, 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).

Der rückläufige Trend hat sich in den letzten Jahren umgekehrt, sodass es seit dem Jahr 2007 wieder zu einem stetigen Anstieg gekommen ist. 2017 hat der Ausländeranteil mit 8,6% (113.238 Auszubildende) den höchsten Stand seit 1992 erreicht → **Tabelle A5.2-5**. Diese Entwicklung dürfte maßgeblich auch durch den Anstieg der Zahl Geflüchteter bedingt sein. Insbesondere die Bestandszahlen der ausländischen Auszubildenden mit einer Staatsangehörigkeit aus einem (nichteuropäischen) Asylherkunftsland[59] hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen (Bestand 2012: 2.763 vs. 2017: 22.089).[60] 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.

Der Anteil der Ausländer ist im Vergleich zum Vorjahr – wenn auch unterschiedlich stark ausgeprägt – in allen Zuständigkeitsbereichen gestiegen → **Tabelle A5.2-5**. Die deutlichsten Zuwächse zwischen 2016 und 2017 ergaben sich erneut im Handwerk (2016: 8,8%; 2017: 10,9%; +2,1 Prozentpunkte), in der Hauswirtschaft (2016: 6,7%; 2017: 8,2%; +1,5 Prozentpunkte) sowie im Bereich Industrie und Handel (2016: 6,3%; 2017: 7,3%; +1 Prozentpunkt). Weiterhin den höchsten Ausländeranteil findet man mit nunmehr 13,4% im Bereich der freien Berufe.

Im größten Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel lag der Anteil an Ausländern 2017 insgesamt bei 7,3% und damit zwar über dem Wert vom Vorjahr, aber immer noch unter dem Gesamtdurchschnitt von 8,6%. Einzelne ausgewählte Berufe[61] mit einem überproportionalen Ausländeranteil waren in diesem Zuständigkeitsbereich: Fachkraft im Gastgewerbe (32,0%), Fachkraft für Metalltechnik (20,7%) und Restaurantfachmann/-fachfrau (20,1%).

Im Handwerk lag der Ausländeranteil 2017 mit 10,9% erstmals seit 1992 über dem Höchstwert von 9,8% aus dem Jahr 1993. Berufe mit einem hohen Ausländeranteil unter den Auszubildenden im Bereich des Handwerks waren: Bäcker/-in (24,1%), Friseur/-in (23,2%) und Bauten- und Objektbeschichter/-in (17,1%).

Bei den freien Berufen ist der Ausländeranteil im Vergleich zum Vorjahr von 12,5% auf 13,4% (+0,9 Prozentpunkte) gestiegen und lag damit auch 2017 weiterhin recht deutlich über den Anteilen der anderen Zuständigkeitsbereiche. Ausschlaggebend hierfür waren die überproportional hohen Anteile an ausländischen Auszubildenden in den stark besetzten Berufen Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (31.686 Auszubildende; Ausländeranteil: 22,4%) und Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (3.525 Auszubildende; Ausländeranteil: 19,4%). Außerdem findet man in diesen beiden Berufen in der Gruppe der ausländischen Auszubildenden fast ausschließlich Frauen (98,4% bzw. 93,7%). Weitere Berechnungen zeigen, dass sich 2017 mehr als ein Viertel (28,4%) aller weiblichen Auszubildenden mit ausländischem Pass in der Ausbildung zur

58 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.

59 Es handelt sich hierbei um eine Differenzierung der Bundesagentur für Arbeit. 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 8 Länder: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien." (Bundesagentur für Arbeit 2017)

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

61 Basis bilden hier Berufe mit einem Bestand von mehr als 100 Auszubildenden im Jahr 2017.

Zahnmedizinischen Fachangestellten bzw. Medizinischen Fachangestellten befand.

Im Bereich der Hauswirtschaft ist der Anteil an ausländischen Auszubildenden zwischen 2016 und 2017 von 6,7% auf 8,2% gestiegen. Berufe mit einem Ausländeranteil über 10% findet man hier aber ebenso wenig wie im öffentlichen Dienst und im Zuständigkeitsbereich der Landwirtschaft. Der Anteil im öffentlichen Dienst ist im Vergleich zum Vorjahr nur leicht auf 3,0% gestiegen. Gleiches gilt auch für den Ausländeranteil im Bereich Landwirtschaft (2016: 1,7% vs. 2017: 2,5%).

(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 hierzu den Erläuterungskasten. 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 2017 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 2018 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 Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (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, sondern u. a. auch darin, dass bei der Berufsbildungssta-

tistik nicht auf Basis des Vertragsabschlussdatums, sondern mit Bezug zum Antritt der Ausbildung gezählt wird (zum Vergleich beider Erhebungen siehe Uhly u. a. 2009).

Neuabschlüsse sind nicht mit Ausbildungsanfängern und -anfängerinnen gleichzusetzen; auch bei Betriebs- oder Berufswechsel, bei Anschlussverträgen oder bei Mehrfachausbildungen werden Ausbildungsverträge neu abgeschlossen und neue Ausbildungsverhältnisse angetreten.[62]

→ **Tabelle A5.3-1** zeigt, dass im Berichtsjahr 2017 insgesamt[63] 515.679 Ausbildungsverhältnisse neu angetreten und bis zum 31. Dezember 2017 nicht wieder gelöst wurden. Die Neuabschlusszahl war damit gegenüber dem Vorjahr (509.997) um 1,1% gestiegen. Die Entwicklung im Vorjahresvergleich fiel unterschiedlich aus und variierte zwischen den Ländern von -3,3% (Saarland) und +4,7% (Sachsen).

→ **Tabelle A5.3-2** stellt für ausgewählte Merkmale die Zahl und den Anteil der neu abgeschlossenen Ausbil-

Tabelle A5.3-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen[1] sowie Ländern 2016 und 2017**

Land	Neuabschlüsse insgesamt		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016[2]	2017	2016	2017	2016	2017	2016[3]	2017
Baden-Württemberg	73.698	74.067	44.646	44.691	19.536	19.416	1.920	1.977	1.527	1.548	5.673	6.042	396	390
Bayern[2]	90.690	92.721	53.214	53.580	25.299	26.493	1.224	1.773	2.175	2.094	8.502	8.532	279	249
Berlin	15.729	15.471	8.931	8.706	3.942	3.972	789	840	201	228	1.821	1.665	45	60
Brandenburg	10.026	10.221	5.874	5.853	2.634	2.817	450	438	477	465	525	582	66	63
Bremen	5.544	5.553	3.729	3.738	1.158	1.122	159	165	51	54	402	438	45	36
Hamburg[3]	12.732	12.690	8.823	8.706	2.331	2.454	168	189	132	150	1.281	1.155		33
Hessen	36.015	36.444	22.110	22.032	9.270	9.732	933	1.113	684	657	3.021	2.910	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	7.692	7.893	4.668	4.710	1.917	1.968	273	297	381	438	405	429	48	51
Niedersachsen	54.201	54.630	29.379	29.361	16.344	16.653	1.440	1.473	2.250	2.184	4.503	4.680	285	282
Nordrhein-Westfalen	113.973	115.494	69.195	69.672	28.473	29.436	2.922	3.000	2.430	2.451	10.515	10.515	438	420
Rheinland-Pfalz	25.248	25.530	14.202	14.094	7.533	7.785	612	639	690	720	2.073	2.145	138	144
Saarland	6.534	6.321	3.843	3.711	1.908	1.875	99	93	138	123	513	474	36	51
Sachsen	18.204	19.059	11.043	11.367	4.815	5.175	672	783	714	741	852	885	105	108
Sachsen-Anhalt	10.401	10.125	6.432	6.159	2.679	2.637	369	390	405	423	435	441	81	75
Schleswig-Holstein	19.491	19.308	10.245	10.239	6.159	6.204	516	408	828	786	1.743	1.668	-	-
Thüringen	9.816	10.158	6.189	6.321	2.469	2.556	294	291	339	402	417	477	111	111
Bundesgebiet insgesamt	**509.997**	**515.679**	**302.523**	**302.940**	**136.467**	**140.295**	**12.840**	**13.869**	**13.416**	**13.464**	**42.681**	**43.038**	**2.073**	**2.073**

[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] Für das Berichtsjahr 2016 fehlen teilweise Meldungen zum ÖD in Bayern; zu Details siehe Hinweise zu einzelnen Berichtsjahren in DAZUBI (URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf).

[3] Für das Berichtsjahr 2016 fehlen die Meldungen zur Hauswirtschaft in Hamburg.

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 2016 und 2017. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. BIBB-Datenreport 2019

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

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

dungsverträge 2017 jeweils nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern dar.

Überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildungsverhältnisse

Überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildungsverhältnisse dienen der Versorgung von Jugendlichen mit Marktbenachteiligung (wegen Lehrstellenmangels kann kein Ausbildungsplatz gefunden werden), 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 2017 im Rahmen der Berufsbildungsstatistik 3,2% als überwiegend öffentlich finanziert gemeldet. Seit 2010 ging dieser Anteil bundesweit stetig zurück (2009: 8,4%). Er variierte immer noch deutlich nach Bundesländern: In den ostdeutschen Ländern lag er im Berichtsjahr 2017 zwischen 6% und 8% (2009: 23,7%), in den westdeutschen Ländern wurden – mit Ausnahme von Bremen (5,8%) – mit 2% bis 5% deutlich weniger Neuabschlüsse überwiegend öffentlich finanziert.

In Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs der Hauswirtschaft machten überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge im Berichtsjahr 2017 bundesweit 57,2% aller Neuabschlüsse aus, in den Landwirtschaftsberufen knapp 7,8%, im Handwerk 3,7% und im Bereich Industrie und Handel 2,9%. In Berufen der Zuständigkeitsbereiche freie Berufe und öffentlicher Dienst wurden lediglich 0,1% bzw. 0,4% als überwiegend öffentlich finanziert gemeldet.

Teilzeitberufsausbildung

Die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung wurde 2005 im Berufsbildungsgesetz (BBiG) verankert. Teilzeitausbildungsverhältnisse sind Berufsausbildungsverhältnisse mit einer Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit nach § 8 Absatz 1 Satz 2 BBiG. Sie machten mit 0,4% auch im Berichtsjahr 2017 immer noch einen sehr geringen Anteil aller Neuabschlüsse aus. Nur 2.223 Neuabschlüsse wurden bundesweit als Teilzeitberufsausbildungsverhältnisse gemeldet; in keinem Bundesland war dieser Anteil größer als 1,1%.

Wie auch in den Vorjahren war der Teilzeitanteil bei den weiblichen Auszubildenden (1,1%) höher als bei den männlichen, von denen nur sehr wenige mit einem Teilzeitausbildungsverhältnis gemeldet wurden (ca. 0,1% bzw. 216 Neuabschlüsse). Zur weiteren Charakterisierung der Teilzeitberufsausbildung auf Basis der Berufsbildungsstatistik siehe Gericke/Lissek 2013.[65]

Neuabschlüsse mit einer Verkürzung der Ausbildungsdauer von mindestens 6 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.[67] → **Tabelle A5.3-2** enthält die Werte auf Basis der unmittelbaren Meldungen zur Abkürzung der Ausbildungsdauer. Diese Abkürzung bezieht sich allerdings

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 Bundesinstituts für Berufsbildung (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 Die Verkürzung kann auch auf Basis des Vergleichs von der nach Ausbildungsordnung vorgesehenen Dauer und der vereinbarten Dauer des Ausbildungsvertrages (errechnet aus den Meldungen zum vereinbarten Beginn und Ende des Ausbildungsvertrages) ermittelt werden. Die gemeldete Variable der Abkürzung wurde erstmals im BIBB-Datenreport 2012, Tabelle A4.3-2 ausgewiesen.

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2017 (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	1.806	2,4	2,1	3,0	0,0	3,5	0,1	52,3
Bayern	1.782	1,9	1,3	3,3	0,0	2,7	0,2	50,6
Berlin	870	5,6	4,4	10,0	1,8	18,4	0,0	50,0
Brandenburg	723	7,1	7,6	5,4	0,0	12,3	0,0	100,0
Bremen	321	5,8	6,9	1,6	0,0	38,9	1,4	50,0
Hamburg	300	2,4	2,1	2,9	0,0	12,0	0,0	81,8
Hessen	1.464	4,0	3,4	6,8	0,3	6,8	0,5	-
Mecklenburg-Vorpommern	534	6,8	8,2	4,9	0,0	4,8	1,4	52,9
Niedersachsen	1.380	2,5	2,8	1,6	0,4	6,6	0,1	46,8
Nordrhein-Westfalen	2.943	2,5	2,2	3,4	0,7	8,9	0,0	41,4
Rheinland-Pfalz	906	3,5	2,6	4,8	1,4	9,2	0,0	64,6
Saarland	267	4,2	3,5	4,3	0,0	22,0	0,0	58,8
Sachsen	1.365	7,2	8,3	4,1	0,0	16,2	0,0	80,6
Sachsen-Anhalt	792	7,8	5,4	11,5	0,8	18,4	0,7	100,0
Schleswig-Holstein	300	1,6	2,4	0,4	0,0	3,8	0,0	-
Thüringen	699	6,9	6,5	5,4	0,0	12,7	0,0	89,2
Bundesgebiet insgesamt	**16.452**	**3,2**	**2,9**	**3,7**	**0,4**	**7,8**	**0,1**	**57,2**
Teilzeitberufsausbildung								
Baden-Württemberg	303	0,4	0,3	0,3	0,9	0,0	1,1	0,8
Bayern	276	0,3	0,2	0,2	0,3	0,1	1,2	2,4
Berlin	177	1,1	0,9	0,5	1,8	19,7	0,9	5,0
Brandenburg	39	0,4	0,3	0,2	0,7	0,0	1,0	4,8
Bremen	48	0,9	0,7	0,5	5,5	0,0	0,7	0,0
Hamburg	66	0,5	0,6	0,4	0,0	0,0	1,0	0,0
Hessen	177	0,5	0,4	0,2	1,3	0,0	1,3	-
Mecklenburg-Vorpommern	33	0,4	0,5	0,3	0,0	0,0	0,7	0,0
Niedersachsen	270	0,5	0,4	0,4	0,8	0,0	1,0	5,3
Nordrhein-Westfalen	483	0,4	0,3	0,3	1,6	0,1	0,8	3,6
Rheinland-Pfalz	66	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0	0,4	0,0
Saarland	63	1,0	0,4	0,3	0,0	0,0	6,3	23,5
Sachsen	45	0,2	0,3	0,1	0,8	0,4	0,0	0,0
Sachsen-Anhalt	15	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0
Schleswig-Holstein	144	0,7	0,7	0,8	1,5	0,8	1,1	-
Thüringen	24	0,2	0,2	0,0	0,0	0,7	0,6	5,4
Bundesgebiet insgesamt	**2.223**	**0,4**	**0,4**	**0,3**	**1,0**	**0,5**	**1,0**	**3,0**
Neuabschlüsse mit mindestens 6 Monaten Abkürzung - ohne Anschlussverträge[2]								
Baden-Württemberg	19.773	26,7	21,5	44,9	4,6	35,9	13,0	10,8
Bayern	20.919	22,6	22,3	25,3	2,9	51,6	13,0	18,1
Berlin	2.523	16,3	17,4	16,1	9,6	18,4	14,2	5,0
Brandenburg	1.056	10,3	9,6	12,2	0,0	19,4	9,3	4,8
Bremen	903	16,3	18,6	15,8	0,0	0,0	6,2	8,3
Hamburg	2.868	22,6	24,5	19,6	6,3	22,0	17,7	18,2
Hessen	7.089	19,5	21,6	18,8	8,1	21,0	9,2	-
Mecklenburg-Vorpommern	900	11,4	12,2	9,1	0,0	28,1	3,5	11,8
Niedersachsen	10.659	19,5	17,0	25,2	2,0	47,9	6,6	25,5
Nordrhein-Westfalen	19.230	16,7	19,2	14,6	11,5	19,2	7,2	4,3
Rheinland-Pfalz	4.569	17,9	19,3	19,0	2,3	27,1	6,9	8,3
Saarland	1.116	17,7	18,7	17,6	0,0	19,5	13,3	11,8
Sachsen	1.902	10,0	10,2	11,2	0,4	14,6	5,8	0,0
Sachsen-Anhalt	945	9,3	9,1	10,9	0,8	17,0	4,8	4,0
Schleswig-Holstein	3.150	16,3	16,9	17,6	0,0	29,0	5,8	-
Thüringen	1.182	11,6	11,8	11,7	5,2	17,2	10,7	8,1
Bundesgebiet insgesamt	**98.787**	**19,2**	**19,1**	**22,5**	**5,3**	**31,8**	**9,7**	**10,9**

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2017 (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	7.293	9,8	8,8	11,9	5,2	9,9	12,4	12,3
Bayern	12.066	13,0	10,3	19,0	9,0	23,1	10,2	4,8
Berlin	2.481	16,0	11,6	26,7	18,2	18,4	12,8	5,0
Brandenburg	1.749	17,1	15,8	21,8	12,3	13,5	14,9	4,8
Bremen	489	8,8	5,4	22,2	14,5	0,0	2,7	0,0
Hamburg	768	6,1	2,7	19,7	9,5	10,0	1,6	18,2
Hessen	3.255	8,9	6,0	16,6	7,3	5,9	7,2	-
Mecklenburg-Vorpommern	1.251	15,8	14,3	17,1	15,2	20,5	23,1	11,8
Niedersachsen	6.042	11,1	9,4	15,4	10,2	4,5	9,6	4,3
Nordrhein-Westfalen	10.890	9,4	7,3	17,1	7,6	5,6	3,7	5,0
Rheinland-Pfalz	3.120	12,2	6,2	24,9	3,8	16,7	7,3	8,3
Saarland	774	12,2	4,9	27,7	9,7	14,6	9,5	11,8
Sachsen	3.216	16,9	18,3	15,9	2,7	19,4	14,6	16,7
Sachsen-Anhalt	1.272	12,6	8,7	20,1	16,2	19,9	10,9	16,0
Schleswig-Holstein	2.223	11,5	4,1	22,3	4,4	14,1	17,4	-
Thüringen	1.377	13,6	10,8	19,5	9,3	20,1	14,5	18,9
Bundesgebiet insgesamt	**58.263**	**11,3**	**8,7**	**17,8**	**8,5**	**12,5**	**8,9**	**8,8**
Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreich absolvierter dualer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	3.378	4,6	4,2	4,8	0,3	2,5	8,5	8,5
Bayern	7.308	7,9	5,6	13,6	0,0	0,3	7,8	2,4
Berlin	1.428	9,2	4,7	21,1	3,9	9,2	7,6	5,0
Brandenburg	906	8,9	5,7	16,6	0,7	12,3	6,7	4,8
Bremen	315	5,7	2,7	17,9	3,6	0,0	1,4	0,0
Hamburg	525	4,1	1,6	14,8	4,8	8,0	0,3	9,1
Hessen	1.983	5,4	3,0	12,4	0,8	1,4	3,1	-
Mecklenburg-Vorpommern	726	9,2	7,5	13,0	1,0	15,8	9,8	11,8
Niedersachsen	3.195	5,8	3,6	11,3	2,9	0,1	4,3	2,1
Nordrhein-Westfalen	5.775	5,0	2,3	13,5	1,6	0,6	0,9	1,4
Rheinland-Pfalz	2.232	8,7	3,3	20,0	0,9	7,5	6,2	8,3
Saarland	657	10,4	4,2	24,5	3,2	9,8	5,1	5,9
Sachsen	2.268	11,9	12,9	11,8	1,1	15,4	5,8	16,7
Sachsen-Anhalt	729	7,2	2,9	17,2	0,8	15,6	4,1	16,0
Schleswig-Holstein	1.452	7,5	2,3	15,5	0,0	7,3	12,1	-
Thüringen	528	5,2	3,5	6,8	2,1	16,4	8,2	16,2
Bundesgebiet insgesamt	**33.402**	**6,5**	**4,1**	**12,8**	**1,3**	**4,4**	**5,2**	**6,2**
Neuabschlüsse mit vorheriger erfolgreich absolvierter dualer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	4.059	5,5	5,2	7,0	4,4	6,2	2,9	3,1
Bayern	4.440	4,8	4,9	5,0	8,8	10,2	1,3	1,2
Berlin	957	6,2	6,9	4,2	12,1	6,6	4,7	0,0
Brandenburg	951	9,3	12,4	4,7	10,3	1,9	7,2	0,0
Bremen	168	3,0	2,6	4,3	9,1	0,0	1,4	0,0
Hamburg	192	1,5	0,8	3,8	4,8	2,0	1,0	9,1
Hessen	1.011	2,8	2,4	3,6	3,8	4,6	1,8	-
Mecklenburg-Vorpommern	669	8,5	10,1	4,3	14,1	3,4	11,9	0,0
Niedersachsen	2.691	4,9	5,8	3,7	6,3	4,0	3,7	2,1
Nordrhein-Westfalen	4.869	4,2	5,0	3,1	5,3	5,0	1,8	3,6
Rheinland-Pfalz	996	3,9	4,1	4,2	2,8	7,5	0,8	0,0
Saarland	276	4,4	4,8	3,7	6,5	4,9	3,8	5,9
Sachsen	924	4,8	5,5	3,6	1,1	3,6	8,1	0,0
Sachsen-Anhalt	672	6,6	8,4	2,3	14,6	3,5	5,4	0,0
Schleswig-Holstein	720	3,7	1,8	6,5	2,2	6,1	4,1	-
Thüringen	846	8,3	7,3	12,6	7,2	3,0	6,3	2,7
Bundesgebiet insgesamt	**24.444**	**4,7**	**5,0**	**4,6**	**6,3**	**5,6**	**2,6**	**2,3**

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2017 (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	345	0,5	0,4	0,1	0,5	1,0	1,5	0,8
Bayern	1.404	1,5	1,6	0,6	0,2	12,6	1,2	1,2
Berlin	126	0,8	0,1	1,4	2,9	2,6	1,8	0,0
Brandenburg	90	0,9	1,0	0,6	1,4	0,0	1,5	0,0
Bremen	12	0,2	0,1	0,3	1,8	0,0	0,7	0,0
Hamburg	57	0,4	0,3	1,1	0,0	0,0	0,3	0,0
Hessen	423	1,2	1,1	0,6	2,7	0,0	2,6	-
Mecklenburg-Vorpommern	33	0,4	0,3	0,5	1,0	1,4	1,4	0,0
Niedersachsen	258	0,5	0,2	0,6	1,0	0,4	1,7	1,1
Nordrhein-Westfalen	504	0,4	0,2	0,7	0,9	0,0	1,1	0,0
Rheinland-Pfalz	108	0,4	0,1	0,8	0,0	1,7	0,4	0,0
Saarland	15	0,2	0,1	0,2	0,0	0,0	1,9	0,0
Sachsen	141	0,7	0,8	0,8	0,4	0,4	0,7	0,0
Sachsen-Anhalt	75	0,7	0,4	1,1	1,5	1,4	2,0	0,0
Schleswig-Holstein	114	0,6	0,1	1,0	2,2	0,8	1,8	-
Thüringen	21	0,2	0,0	0,4	0,0	1,5	0,0	0,0
Bundesgebiet insgesamt	**3.723**	**0,7**	**0,6**	**0,6**	**1,0**	**2,5**	**1,3**	**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 2017. 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 2019

nur auf den jeweiligen Ausbildungsvertrag und nicht auf die Ausbildungsdauer insgesamt[68].

Von allen Neuabschlüssen wurden für das Berichtsjahr 2017 im Rahmen der Berufsbildungsstatistik 19,2% mit einer Abkürzung von mindestens 6 Monaten (ohne Anschlussverträge) gemeldet[69]. Ein überdurchschnittlich hoher Anteil verkürzter Ausbildungsverträge wurde aus Baden-Württemberg (26,7%) sowie aus Hamburg und Bayern (je 22,6%) gemeldet. Insgesamt waren diese Verkürzungen überproportional häufig im Zuständigkeitsbereich Landwirtschaft (31,8%), 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 weiterer Grund für kürzere Ausbildungsverträge sein. Die Berufsbildungsstatistik unterscheidet 3 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[70].

68 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.

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

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

Insgesamt wurde für 11,3% der Neuabschlüsse mindestens eine Art dieser Vorbildung gemeldet (Mehrfachnennungen sind möglich)[71]. Hierbei handelte es sich mehrheitlich um eine vorherige duale Berufsausbildung, und zwar sowohl zuvor nicht erfolgreich absolvierte (6,5% bzw. 33.402) als auch erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildungen im dualen System (4,7% bzw. 24.444); für vergleichsweise wenige Auszubildende mit Neuabschluss (0,7% bzw. 3.723) wurde eine vorherige abgeschlossene schulische Berufsausbildung[72] gemeldet.

Hinsichtlich der vorherigen Berufsausbildung ergaben sich deutliche Unterschiede zwischen den Ländern sowie den Zuständigkeitsbereichen. Überdurchschnittliche Anteile zeigten sich vor allem in Ostdeutschland (12,6% bis 17,1%). Insgesamt fielen die Anteile von Neuabschlüssen mit einer vorherigen Berufsausbildung im Handwerk relativ hoch aus (Bundesdurchschnitt mit 17,8%).

Höhere Anteile von Neuabschlüssen mit vorheriger nicht erfolgreich beendeter dualer Berufsausbildung zeigten sich insbesondere im Handwerk (12,8%) sowie in den ostdeutschen Ländern in der Landwirtschaft (bis zu 16%) und – mit Ausnahme von Berlin und Brandenburg – in der Hauswirtschaft (bis zu 16,7%).

Der Anteil an Neuabschlüssen, die mit einer vorherigen erfolgreich absolvierten dualen Berufsausbildung gemeldet wurden, fällt insgesamt vor allem in Brandenburg (9,3%), Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen (je über 8%) sowie in mehreren Ländern auch in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes relativ hoch aus.

Hinsichtlich einer vorherigen absolvierten schulischen Berufsausbildung ergab sich lediglich in Bayern für die dualen Ausbildungsberufe der Landwirtschaft (12,6%) ein relativ hoher Anteil.

Es gibt Hinweise, dass die vorherige Berufsausbildung weiterhin untererfasst ist. So zeigt eine Auswertung der Einzeldaten des Berichtsjahres 2017, dass bei knapp 10% der Neuabschlüsse eine Verkürzung[73] von mindestens 11 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.[74]

Die Variablen vorherige Berufsausbildungen, Abkürzungen des Ausbildungsvertrages bzw. die Erhebung der vereinbarten Dauer der Ausbildungsverträge 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.[75]

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. **E** Der Neuabschluss stellt ein vertragsbezogenes Merkmal dar, das auch dann vorliegt, wenn

- 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;
- eine vorherige zweijährige duale Berufsausbildung (BBiG/HwO) in einem „Fortführungsberuf“ fortgeführt wird (Anschlussverträge innerhalb des dualen Systems);
- 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

71 Insgesamt liegen hier nur bei 0,6% der Neuabschlüsse Mehrfachnennungen vor.

72 Unter diejenigen mit vorheriger schulischer Berufsausbildung fallen nicht die „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.

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

74 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.

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

E Ausbildungsanfänger/-innen

Ausbildungsverträge werden nicht nur von Anfängerinnen und Anfängern abgeschlossen, sondern auch bei Berufs- und/oder Betriebswechsel, bei sogenannten Anschlussverträgen sowie bei Mehrfachausbildungen. 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 sehr geringer Verkürzung, bei denen der erste Ausbildungsvertrag möglicherweise in das gleiche Kalenderjahr fiel. Diese Ausnahme 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 der Abgrenzung siehe BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.3 oder Uhly 2012, S. 6 f.

Auszubildenden entsprechende Analysen erlauben.[76] Bislang 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 *Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen* E nicht allein die Angaben zur vorherigen dualen Berufsausbildung, sondern auch die zur vereinbarten Vertragsdauer, so kann man knapp 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 (4,7%) und solchen mit Vertragswechsel (6,5%). 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 3,6% der Neuabschlüsse handelt es sich folglich um *Mehrfachausbildungen* innerhalb des dualen Systems. Die genannten Prozentwerte galten für das Berichtsjahr 2017, sie sind 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 2017 zwischen 0,5% und 2,5% 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 1,7% zwar relativ gering aus, er ist aber deutlich höher als bei den Handwerksberufen (0,6%).

Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems kamen in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern,

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 Vereinfachung 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 2017**

A Ohne vorherige duale Berufsausbildung

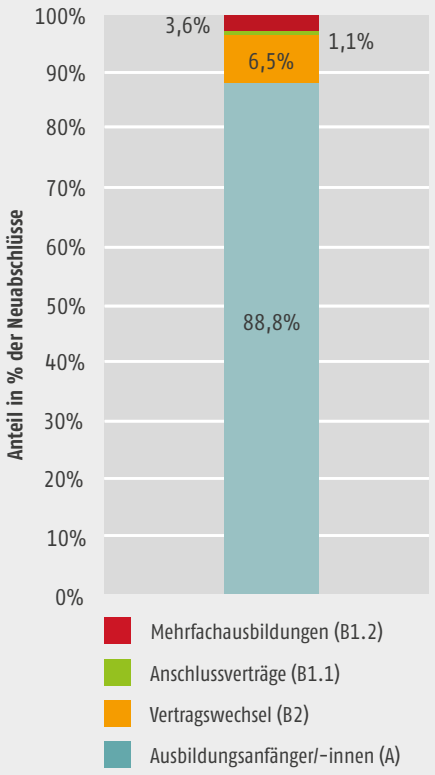
Ausbildungsanfänger/-innen

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 2017. Berechnungen und Abgrenzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (Merkmal Anschlussvertrag gemeldet).

BIBB-Datenreport 2019

Thüringen, Sachsen-Anhalt und Berlin mit 5% bis knapp 8% der Neuabschlüsse überproportional häufig vor. Nach Zuständigkeitsbereichen differenziert zeigten sich solche Mehrfachausbildungen mit ca. 6% überproportional häufig in den Berufen des öffentlichen Dienstes und der Landwirtschaft.

Der Anteil der Vertragswechsel lag in den einzelnen Ländern zwischen 3% und 9%. Im Zuständigkeitsbereich Handwerk lag er mit knapp 10% deutlich höher als in den anderen Zuständigkeitsbereichen. Am geringsten fiel dieser Anteil in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes (0,6%) 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. Beispielsweise kann statt der Ausbildungsbeteiligungsquote der Jugendlichen die Ausbildungsanfängerquote des dualen Systems berechnet werden; die Ausbildungsbeteiligungsquote hatte den Anteil der Jugendlichen, die einen dualen Ausbildungsvertrag abschließen, überschätzt (**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 und Anfängerinnen, 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 von allen begonnenen Ausbildungsverträgen 2017 53.361 bzw. 9,4% 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) 2017**

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	65.163	88,0	972	1,3	3.087	4,2	4.842	6,5	74.067	100,0
Bayern	81.633	88,0	660	0,7	3.780	4,1	6.645	7,2	92.721	100,0
Berlin	13.677	88,4	144	0,9	813	5,3	834	5,4	15.471	100,0
Brandenburg	8.772	85,8	171	1,7	780	7,6	498	4,9	10.221	100,0
Bremen	5.055	91,0	39	0,7	132	2,4	330	5,9	5.553	100,0
Hamburg	11.529	90,9	6	0,0	186	1,5	969	7,6	12.690	100,0
Hessen	33.555	92,1	174	0,5	840	2,3	1.878	5,2	36.444	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	6.816	86,4	135	1,7	534	6,8	411	5,2	7.893	100,0
Niedersachsen	48.051	88,0	1.062	1,9	1.632	3,0	3.885	7,1	54.630	100,0
Nordrhein-Westfalen	103.827	89,9	1.449	1,3	3.420	3,0	6.798	5,9	115.494	100,0
Rheinland-Pfalz	22.539	88,3	243	1,0	753	2,9	1.995	7,8	25.530	100,0
Saarland	5.619	88,9	159	2,5	117	1,9	429	6,8	6.321	100,0
Sachsen	16.980	89,1	297	1,6	624	3,3	1.155	6,1	19.059	100,0
Sachsen-Anhalt	8.895	87,9	138	1,4	534	5,3	555	5,5	10.125	100,0
Schleswig-Holstein	16.827	87,2	108	0,6	612	3,2	1.764	9,1	19.308	100,0
Thüringen	8.958	88,2	156	1,5	690	6,8	354	3,5	10.158	100,0
Industrie und Handel	270.789	89,4	5.082	1,7	10.104	3,3	16.965	5,6	302.940	100,0
Handwerk	119.961	85,5	834	0,6	5.640	4,0	13.857	9,9	140.295	100,0
Öffentlicher Dienst	12.912	93,1	-	-	867	6,3	87	0,6	13.869	100,0
Landwirtschaft	11.976	88,9	-	-	753	5,6	732	5,4	13.464	100,0
Freie Berufe	40.350	93,8	-	-	1.116	2,6	1.572	3,7	43.038	100,0
Hauswirtschaft	1.902	91,8	-	-	48	2,3	123	5,9	2.073	100,0
Bundesgebiet insgesamt	**457.896**	**88,8**	**5.916**	**1,1**	**18.531**	**3,6**	**33.339**	**6,5**	**515.679**	**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	69.144	85,9	1.029	1,3	3.537	4,4	6.798	8,4	80.508	100,0
Bayern	85.419	84,6	705	0,7	4.158	4,1	10.662	10,6	100.941	100,0
Berlin	15.024	84,3	162	0,9	906	5,1	1.743	9,8	17.832	100,0
Brandenburg	9.372	81,8	183	1,6	909	7,9	993	8,7	11.454	100,0
Bremen	5.493	89,4	39	0,6	144	2,3	471	7,7	6.147	100,0
Hamburg	12.942	89,3	6	0,0	207	1,4	1.332	9,2	14.490	100,0
Hessen	35.571	89,6	180	0,5	927	2,3	3.030	7,6	39.708	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	7.416	83,2	144	1,6	579	6,5	771	8,7	8.913	100,0
Niedersachsen	52.263	85,1	1.110	1,8	1.818	3,0	6.246	10,2	61.437	100,0
Nordrhein-Westfalen	111.930	88,0	1.503	1,2	3.732	2,9	9.978	7,8	127.140	100,0
Rheinland-Pfalz	23.976	84,4	261	0,9	840	3,0	3.336	11,7	28.413	100,0
Saarland	5.979	83,9	168	2,4	135	1,9	840	11,8	7.125	100,0
Sachsen	17.388	82,0	312	1,5	699	3,3	2.811	13,3	21.210	100,0
Sachsen-Anhalt	9.807	85,1	150	1,3	618	5,4	954	8,3	11.526	100,0
Schleswig-Holstein	18.123	83,8	117	0,5	693	3,2	2.688	12,4	21.621	100,0
Thüringen	9.759	85,4	168	1,5	786	6,9	711	6,2	11.427	100,0
Industrie und Handel	292.002	87,9	5.361	1,6	11.121	3,3	23.616	7,1	332.100	100,0
Handwerk	126.069	79,8	876	0,6	6.495	4,1	24.612	15,6	158.049	100,0
Öffentlicher Dienst	12.975	91,8	-	-	891	6,3	261	1,8	14.127	100,0
Landwirtschaft	12.789	87,4	-	-	828	5,7	1.011	6,9	14.628	100,0
Freie Berufe	43.770	89,8	-	-	1.302	2,7	3.696	7,6	48.765	100,0
Hauswirtschaft	2.001	90,1	-	-	51	2,3	165	7,4	2.220	100,0
Bundesgebiet insgesamt	**489.603**	**85,9**	**6.234**	**1,1**	**20.688**	**3,6**	**53.361**	**9,4**	**569.889**	**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). 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 2017. 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 des Begriffs der Stufenausbildung ist im Anschluss an die Reform des Berufsbildungsgesetzes (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

Im folgenden Kapitel wird eine Analyse ausgewählter berufsstruktureller Entwicklungen innerhalb der dualen Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) vorgenommen, wie sie im Rahmen von Dauerbeobachtungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember) (**vgl. Kapitel A5.1**) durchgeführt werden. Analysen von Strukturentwicklungen sind für die Entwicklungsperspektiven des dualen Systems von Interesse (vgl. Uhly/Troltsch 2009) und ermöglichen eine Abschätzung von Chancen für unterschiedliche Gruppen von Jugendlichen.[83]

Die Entwicklung folgender Berufsgruppierungen steht im Fokus der Betrachtung: Produktions- und Dienstleistungsberufe, MINT-Berufe, IT-Berufe, neue Ausbildungsberufe, 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

Seit den 1980er-Jahren hat der Dienstleistungssektor 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.[84] 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 2017 bei nur noch 62,8% **→Tabelle A5.4-1**. Wobei der Rückgang ausschließlich bei den primären Dienstleistungsberufen im dualen System stattfand (2010: 50,3% vs. 2017: 46,6%). Die sekundären Dienstleistungsberufe verzeichneten in diesem Zeitraum – wenn auch auf deutlich niedrigerem Niveau – leichte Zuwächse (2010: 14,8% vs. 2017: 16,2%).

E

Produktions- und Dienstleistungsberufe

Mit dem Berichtsjahr 2012 wurden in der Berufsbildungsstatistik die (erweiterten) Berufskennziffern nach der Klassifikation der Berufe 2010 der Bundesagentur für Arbeit (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 Zu Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss im Kontext berufsstruktureller Entwicklungen siehe Uhly 2010.

84 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://www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2017.xls**.

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.

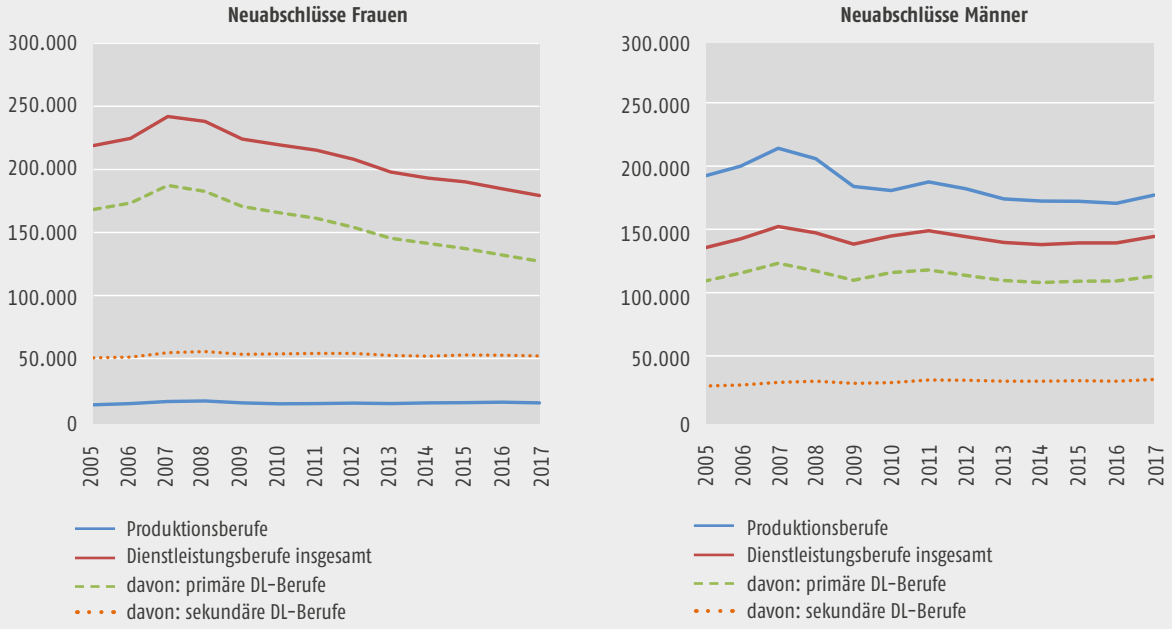
Tabelle A5.4-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen[1], Bundesgebiet 2005 bis 2017**

Jahr / Berufsgruppe	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
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
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
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
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
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**
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
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
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
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
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**
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
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
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
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
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**
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
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
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
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
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**

[1] Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter: **https://www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2017.xls**

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 2017 (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 2017**



[1] Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter: https://www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2017.xls

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 2017 (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 2019

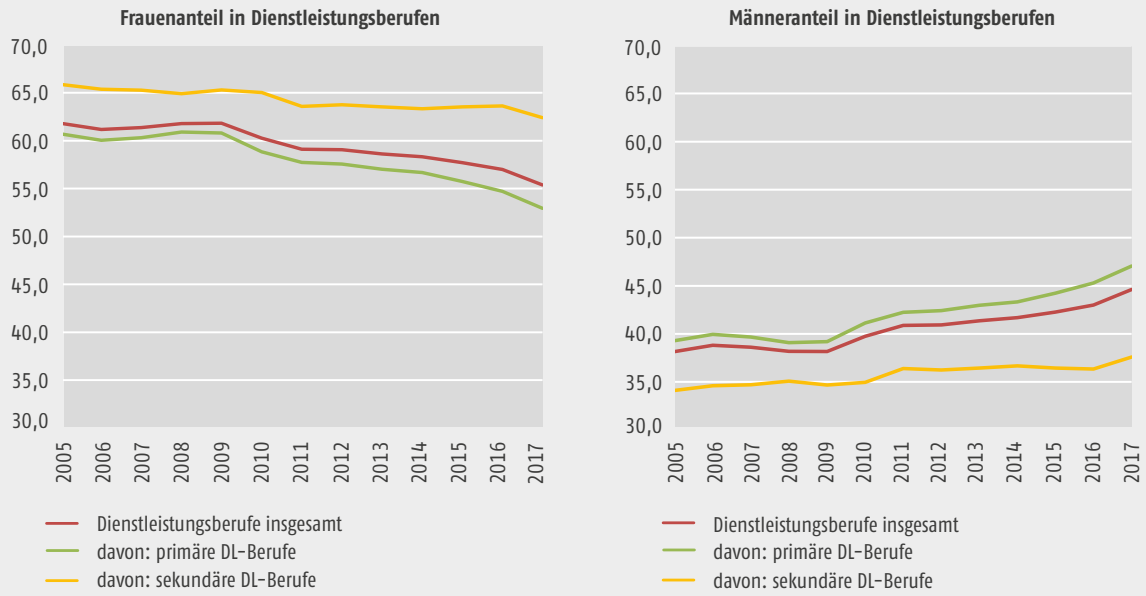
Differenziertere Analysen nach dem Geschlecht der Auszubildenden zeigen, dass die absolute Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Frauen in Dienstleistungsberufen im Zeitverlauf zurückgegangen ist und gleichzeitig auch der Frauenanteil im Dienstleistungssektor deutlich rückläufig war → **Schaubild A5.4-1**. Zwar sind die weiblichen Auszubildenden im Jahr 2017 weiterhin anteilig stärker in den Dienstleistungsberufen vertreten als die Männer (Frauenanteil: 55,4%), die Entwicklung der letzten 10 Jahre zeigt aber, dass die Tertiarisierung nicht zum Nachteil der Männer verlief. In den Dienstleistungsberufen stieg der Männeranteil allein von 2005 bis 2017 von 38,2% auf 44,6%. 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. 2017: 92,2%).

Duale Berufsausbildung in MINT-Berufen

Die MINT-Berufe E haben innerhalb des dualen Systems der Berufsausbildung seit 2010 anteilig stetig an Bedeutung gewonnen. Im Berichtsjahr 2017 wurden insgesamt 172.968 neue Ausbildungsverträge in dualen MINT-Berufen abgeschlossen. Damit blieb die absolute Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in MINT-Berufen im Jahr 2017 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 2017 mit einem Anteilswert von 33,5% den höchsten Stand seit über 20 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 im Berichtsjahr 2017 nicht fort, sondern ging mit 11,1% im Vergleich zum Vorjahr recht deutlich zurück und befand sich weiterhin auf niedrigem Niveau. Auch wenn Frauen durchaus Präferenzen für ausgewählte MINT-Berufe haben, ist hier der weit überwiegende Teil männlich dominiert, häufig sogar fast ausschließ-

Schaubild A5.4-2: **Anteile der Frauen und Männer in Dienstleistungsberufen[1], Bundesgebiet 2005 bis 2017 (in %)**



[1] Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter: **https://www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2017.xls**

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 2017
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2019

lich mit Männern besetzt (vgl. Kroll 2017a). Insgesamt erscheint auch der Anstieg des Frauenanteils bis 2016 – insbesondere im Hinblick auf die vielfältigen Fördermaßnahmen der vergangenen Jahre – als eher schwach (vgl. hierzu auch Uhly 2006, S. 22 ff.). Hierfür könnten u. a. sowohl individuelle Gründe, z. B. in Form von Berufswahlentscheidungen, als auch betriebliche Gründe im Rahmen von geschlechtsspezifischem Rekrutierungsverhalten eine Rolle spielen (Beicht/Walden 2014a).

Im Jahr 2017 wurden in der Gruppe der MINT-Berufe 9 von 10 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den technischen Ausbildungsberufen abgeschlossen. Die produktionstechnischen Berufe stellten hier den am stärksten besetzten Bereich; rund drei Viertel aller MINT-Neuabschlüsse wurden hier getätigt. Der Frauenanteil lag bei den technischen MINT-Ausbildungsberufen bei 10,5% und ist damit im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (2016: 9,1%). Der vergleichsweise kleine Bereich der Gesundheitstechnik war als einziger MINT-Bereich mit 60,5% überwiegend von Frauen besetzt, die so auch in der Gruppe der MINT-Berufe geschlechtertypische Nischen einnehmen. Hierunter fallen bspw. die Berufe Augenoptiker/-in, Hörgeräteakustiker/-in oder Zahntechniker/-in. Einen überdurchschnittlichen Frauenanteil (35,3%) findet man 2017 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 auf der Basis der Berufsfeld-Definitionen des BIBB genauer betrachtet werden.

E

MINT-Berufe im dualen System (BBiG/HwO)

Im Rahmen der Analysen von berufsstrukturellen Entwicklungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurde die BIBB-Berufsgruppierung „Technikberufe"[85] 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

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

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 Bundesagentur für Arbeit 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 wird 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 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://www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2017.xls**.

Tabelle A5.4-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in MINT-Ausbildungsberufen[1] im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 1993 bis 2017**

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

[1] Zur Abgrenzung der MINT-Berufe im dualen System (BBiG/HwO) siehe: **https://www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2017.xls**

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 2017 (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.

IT-Berufe in der Industrie 4.0

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

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

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).

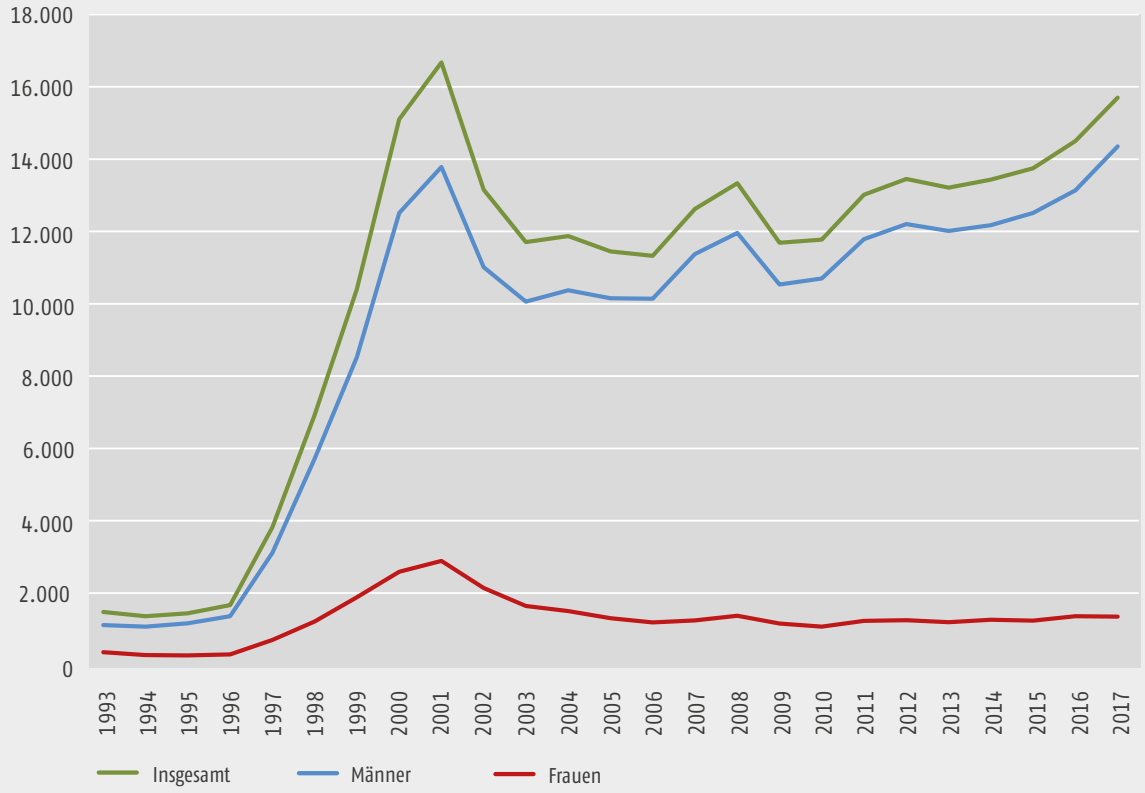
Diese Abgrenzung stimmt auch mit der Berufshauptgruppe 43 „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe" der KldB 2010 überein. Die KldB 2010 fasst hier Berufe mit Tätigkeiten in der Informatik, IT-Systemanalyse und -Anwendungsberatung, im Vertrieb von IT-Produkten, in der Koordination, 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".

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 2 Jahre zuvor. In den folgenden Jahren hat sich die Zahl der Neuabschlüsse – mit leichten Schwankungen – insgesamt stabilisiert und erreichte 2017 mit 15.702 den zweithöchsten Stand seit 1996.

Frauen sind in den dualen IT-Berufen – ähnlich wie bei den dualen MINT-Berufen insgesamt – deutlich unterrepräsentiert, allerdings mit recht starken Veränderungen im Zeitverlauf. In den 1990er-Jahren lag der Frauenanteil noch bei über bzw. knapp unter 20%. In der Folgezeit sank er bis zum Jahr 2017 auf nunmehr nur noch 8,6%. 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).

Schaubild A5.4-3: **Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen IT-Berufen[1] nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2017**



[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 2017 (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 2019

Neue Berufe in der dualen Berufsausbildung

Seit 1996 wurde durch die Neuordnung von Ausbildungsberufen die Modernisierung der dualen Berufsausbildung intensiviert. Diese Entwicklung wurde durch eine „Diskussion um die qualifikatorischen Konsequenzen aus den Entwicklungen in strategisch bedeutsamen Technologien, dem Sprung von der Industrie- zur Informations- und Wissensgesellschaft, der Globalisierung des Wirtschaftens und der damit verbundenen Umgestaltung der Arbeitsorganisation" (Bundesinstitut für Berufsbildung 1998, S. 1) angestoßen. Die Sozialpartner haben sich im Jahr 1999 auf eine Fortführung dieser Modernisierungsoffensive geeinigt (Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung 1999; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002, S. 26 ff.).

Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge betrug im Jahr 2017 in den seit 1996 neu geschaffenen Berufen insgesamt 66.219, was einem prozentualen Anteil von 12,8% an allen Neuabschlüssen entspricht → **Tabelle A5.4-3 Internet**. Hierunter am stärksten besetzt war – wie bereits in den vergangenen Jahren – der 1997 neu eingeführte Beruf Fachinformatiker/-in mit 13.095 Neuabschlüssen, gefolgt von dem aus 1998 stammenden Beruf Mechatroniker/-in mit 7.899 Neuabschlüssen. Mit etwas Abstand folgt an dritter Stelle der aus demselben Jahr stammende Ausbildungsberuf Automobilkaufmann/-kauffrau (2017: 5.211 Neuabschlüsse). Quantitativ ebenfalls bedeutsame Ausbildungsberufe in der Gruppe der seit 1996 neu geschaffenen Berufe waren im Berichtsjahr 2017: Maschinen- und Anlagenführer/-in aus 2004 (4.287 Neuabschlüsse), Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien aus 1998 (3.063 Neuabschlüsse), Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin aus 2005 (2.532 Neuabschlüsse) und Fahrzeuglackierer/-in aus 2003 (2.229 Neuabschlüsse).

Tabelle A5.4-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Ausbildungsberufen[1], Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 1993 bis 2017[2]**

Westdeutschland[3]	1993	1996	1999	2002	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
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
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
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
Ostdeutschland[5]	**1993**	**1996**	**1999**	**2002**	**2005**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
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
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
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
Bundesgebiet	**1993**	**1996**	**1999**	**2002**	**2005**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
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
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
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

[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 2017 (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 2019

Die Entwicklung zweijähriger Ausbildungsberufe

Durch Aufhebung, Integration oder Umwandlung in dreijährige Berufe wurde die Anzahl der zweijährigen Ausbildungsberufe seit den 50er-Jahren des 20. Jahrhunderts deutlich reduziert. Anfang des 21. Jahrhunderts wurde wieder verstärkt versucht, über zweijährige[86] („theoriegeminderte") Ausbildungsberufe ein zusätzliches Ausbildungsplatzangebot zu schaffen und damit insbesondere die Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit schlechten Startchancen zu verbessern (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. 5 f.).

In den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen (bzw. Ausbildungsberufen in Erprobung) mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten wurden im Berichtsjahr 2017 insgesamt 43.560 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit lag der Anteil der Neuabschlüsse in zweijährigen Ausbildungsberufen an allen Neuabschlüssen mit 8,6% knapp über dem Vorjahresniveau (2016: 8,5%). Insgesamt war seit dem Jahr 2010 ein rückläufiger Trend zu beobachten, da betrug der entsprechende Anteil bundesweit noch 9,6% → **Tabelle A5.4-4**.[87] 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.

86 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).

87 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.

Eine regionale Differenzierung der Anteilwerte für zweijährige duale Ausbildung zeigt, dass in Westdeutschland der Anteil der zweijährigen Ausbildungsberufe mit 8,2% auch im Jahr 2017 weiterhin geringer ausfiel als in Ostdeutschland mit 11,2%. 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 (2016: 10,7%). 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 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).

Der Beruf Verkäufer/-in war mit 22.104 Neuabschlüssen auch 2017 der am stärksten besetzte zweijährige Ausbildungsberuf. Damit wurden etwas mehr als die Hälfte (50,7%) aller Neuabschlüsse in zweijährigen Berufen hier abgeschlossen. Mit deutlichem Abstand folgen die Berufe Fachlagerist/-in (5.985 Neuabschlüsse), Maschinen- und Anlagenführer/-in (4.287 Neuabschlüsse), Fachkraft im Gastgewerbe (2.208 Neuabschlüsse) und Fachkraft für Metalltechnik (1.713 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 2017 in einem zweijährigen Ausbildungsberuf einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, befanden sich in einem Beruf, dessen Ausbildungsordnung die Möglichkeit der Anrechnung der Ausbildung vorsieht.[88] Allerdings erfasst die Berufsbildungsstatistik nicht, ob die Ausbildung nach Abschluss der zweijährigen Berufsausbildung auch wirklich fortgeführt wird. Für derartige Analysen wäre die Einführung einer Verlaufsstatistik im Rahmen der Berufsbildungsstatistik und die Ermittlung echter Ausbildungsverläufe notwendig (**vgl. Kapitel A5.1**).

Seit dem Berichtsjahr 2016 wird das Merkmal Anschlussvertrag im Rahmen der Berufsbildungsstatistik gemeldet, bis dahin wurde es berechnet.[89] Setzt man die Zahl der 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. Für das Berichtsjahr 2017 waren dies rund ein Siebtel 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

Im Berichtsjahr 2017 wurden in Berufen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG und § 42m HwO) **E** insgesamt 8.259 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Damit kam es erneut zu einem recht deutlichen Rückgang gegenüber dem Vorjahr von 5,9% (2016: 8.781). Mit 1,6% lag der Anteil an allen Neuabschlüssen damit bundesweit leicht unter dem Vorjahresniveau (2016: 1,7%).

88 Nicht einbezogen sind die dualen Berufe für Menschen mit Behinderung.

89 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 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**).

E 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.

Auch hier zeigen sich deutliche regionale Unterschiede. 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%) → **Tabelle A5.4-5**.

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 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 2017 rund 2.184 Ausbildungsverhältnisse in staatlich anerkannten Berufen außerbetrieblich „nach §§ 100 Nr. 3, 235a und 236 SGB III (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha)" gefördert → **Tabelle A5.4-6**.

Tabelle A5.4-5: **Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung[1], Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 1993 bis 2017[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

[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 2017 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2019

Tabelle A5.4-6: **Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe und Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) nach Art der Förderung, Berichtsjahr 2017**

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	507.420	496.050	11.370	2.100	7.071	2.184	18
Verträge in Berufen nach Ausbildungsregelung der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42m HwO)	8.259	3.180	5.079	87	954	4.041	0
Duales System insgesamt	**515.679**	**499.227**	**16.452**	**2.187**	**8.025**	**6.222**	**18**

[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 2017. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2019

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 2017 begannen, angetreten wurden und bis zum 31. Dezember nicht gelöst wurden. 3 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

Der Trend der letzten Jahre zur Höherqualifizierung hat sich auch im Berichtsjahr 2017 in Bezug auf die allgemeinbildenden Schulabschlüsse E der Auszubildenden im dualen System weiter fortgesetzt. Zwar stellen die Auszubildenden mit Realschulabschluss seit Jahren mit nahezu unverändert hohen Anteilswerten die größte Schulabschlussgruppe im dualen System der Berufsausbildung (2009: 43,0% vs. 2017: 42,3%; absolut 2017: 214.236 Neuabschlüsse), am oberen und unteren Rand kam es aber in den vergangenen Jahren zu deutlichen Verschiebungen: Mit 148.029 Neuabschlüssen hatte die Gruppe der Auszubildenden mit Studienberechtigung im Vergleich zum Vorjahr (144.630; +0,5 Prozentpunkte) erneut einen Zuwachs zu verzeichnen. Insgesamt stieg der Anteilswert im Zeitverlauf von 20,4% im Jahr 2009 auf nunmehr 29,2%. Die Zahl der Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Hauptschulabschluss ging im Gegenzug weiter zurück. Ein rückläufiger Trend ist bereits seit 2009 zu beobachten. Mit einem Anteilswert von 24,7% (2009: 33,1%) wurde im Berichtsjahr 2017 nun der bisherige Tiefststand erreicht. Seit 2015 werden somit 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 3,7% erneut gering → **Schaubild A5.5.1-1**, → **Tabelle A5.5.1-3**.

Ein durch den Anstieg der Studienberechtigten initiierter Verdrängungsprozess am Ausbildungsmarkt – insbesondere von Bewerberinnen und Bewerbern mit maximal Hauptschulabschluss – konnte, den Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 zufolge, allerdings 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).

Es stellt sich in diesem Zusammenhang für die Zukunft aber nicht mehr nur die Frage nach einer möglichen Verdrängung. Von Interesse ist zunehmend 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 Bundesinstitut für Berufsbildung (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. Mit Blick auf die Fachkräftesicherung und insbesondere 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.

Betrachtet man die Verteilung der Schulabschlüsse der Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2017 differenziert nach Bundesländern, zeigt sich, dass die Anteile teilweise recht stark variieren. 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 2017 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 Baden-Württemberg mit unter 30% deutlich niedriger lag (vgl. Statistisches Bundesamt 2018d). Dies sollen nur einige Beispiele sein, um die regional stark unterschiedlichen Verteilungen beim allgemeinbildenden Schulabschluss der Schulabsolventinnen und

Erfassung des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses in der Berufsbildungsstatistik

Seit der Revision der Berufsbildungsstatistik 2007[90] 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.

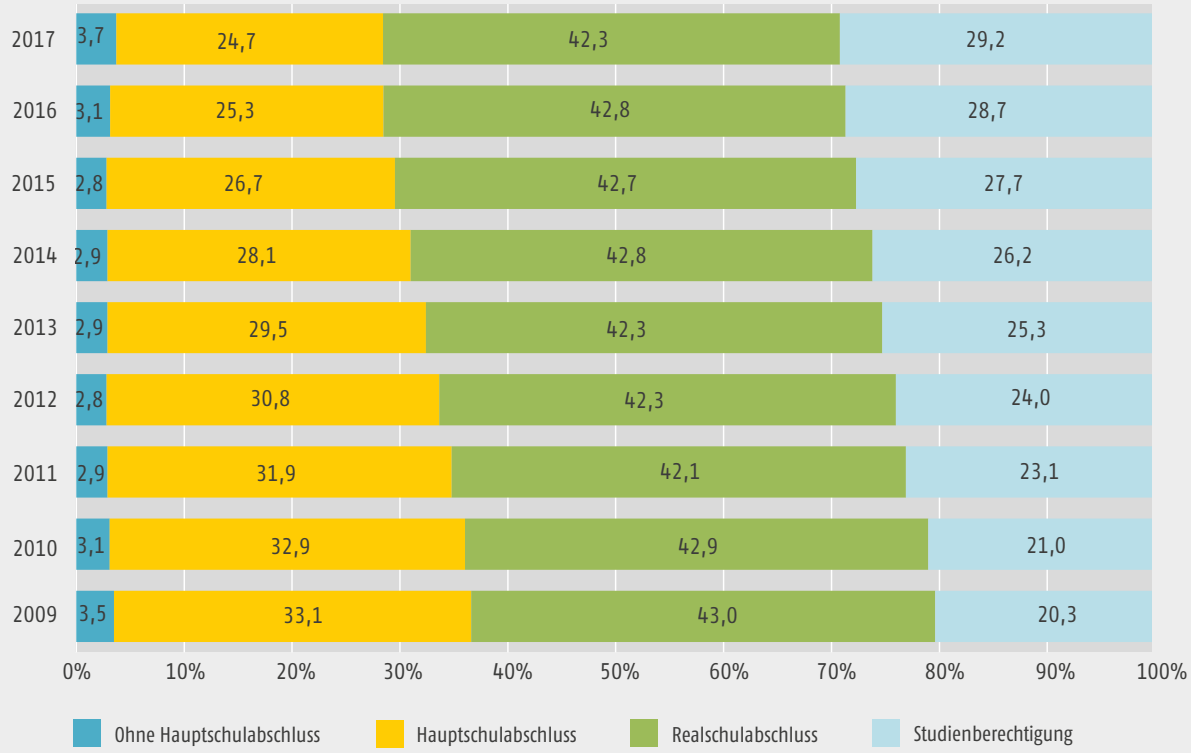
-absolventen zu verdeutlichen. Dass sich hierdurch auch Auswirkungen für die Zusammensetzung bei der allgemeinschulischen Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ergeben, scheint wahrscheinlich.

Schon die grobe regionale Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland zeigt deutliche Unterschiede bei den Anteilen der jeweiligen Schulabgangsgruppe. So lag der Anteil der Neuabschlüsse von Jugendlichen mit Realschulabschluss in Ostdeutschland mit 48,6% deutlich über dem Anteil in Westdeutschland (41,3%). In Westdeutschland ergab sich hingegen ein höherer Anteil an Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (25,1% vs. Ostdeutschland: 22,2%) und auch der Anteil der Auszubildenden mit Studienberechtigung war hier mit 30,0% stärker ausgeprägt (Ostdeutschland: 25,0%).

Die Verteilung der allgemeinschulischen Vorbildung bei den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag im Jahr 2017 schwankte zwischen den einzelnen Bundesländern – bedingt auch durch die oben erwähnten Unterschiede bei den Absolventinnen und Absolventen – teilweise recht deutlich. So wurden in Brandenburg 5,6% der Neuabschlüsse mit Schulabgängerinnen und Schulabgängern ohne Hauptschulabschluss abgeschlossen, in Baden-Württemberg und Niedersachsen nur mit 2,9%. Der Anteil für Neuabschlüsse mit Hauptschulabsolventinnen und -absolventen lag in Bayern (32,6%), im Saarland (30,9%) und in Schleswig-Holstein (29,9%) deutlich über dem Bundesdurchschnitt (24,7%), in Bremen (17,9%), Sachsen-Anhalt (19,6%) und Nordrhein-Westfalen (20,5%) deutlich darunter. Unterschiedlich starke Ausprägungen zeigen sich auch bei den Anteilen des mittleren Abschlusses. So wurde beispielsweise in Sachsen-Anhalt (57,7%), Thüringen (54,8%) und Sachsen (54,3%) mehr als die Hälfte aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Realschulabsolventinnen und -absolventen geschlossen, im Saarland (28,6%) und in Hamburg (29,0%) mit weniger als einem Drittel. Der Anteil der Studienberechtigten unter den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag lag im Jahr 2017 in Hamburg (42,4%) und in Nordrhein-Westfalen (41,7%) deutlich mehr als doppelt so hoch wie in Bayern (17,0%) → **Tabelle A5.5.1-1**.

90 Mit Artikel 2a des Berufsbildungsreformgesetzes (BerBiRefG) vom 23. März 2005 (Bundesgesetzblatt 2005, S. 962 ff.), 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 2017 (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 2017 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2019

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss nach Personengruppen

Parallelen zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss beim Verlassen der Schule und zu den Schulabschlussanteilen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zeigen sich auch bei der Differenzierung nach dem Geschlecht der Auszubildenden. Frauen verließen im Jahr 2017 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. So besaßen 35,5% der weiblichen Auszubildenden mit Neuabschluss im Jahr 2017 eine Studienberechtigung. Bei den männlichen Auszubildenden waren dies nur 25,4% → **Tabelle A5.5.1-2**. Auf der anderen Seite hatten 28,0% der Männer einen Hauptschulabschluss, bei den Frauen waren es nur 19,3%. Die Realschulabschlussanteile waren nahezu identisch (Männer: 42,1%; Frauen: 42,7%).

Bei den ausländischen Auszubildenden mit Neuabschluss 2017 verfügte rund die Hälfte (48,3%) über maximal einen Hauptschulabschluss (10,5% ohne Hauptschulabschluss und 37,8% mit Hauptschulabschluss). Bei den Deutschen traf dies auf etwas mehr als jeden Vierten zu (26,4%). Demgegenüber hatten 30,2% der Auszubildenden mit deutschem Pass eine Studienberechtigung und 20,1% 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

18.729 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge wurden im Berichtsjahr 2017 mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss gemeldet → **Tabelle A5.5.1-2**. Der Anteil dieser Schulabschlussgruppe an allen Neuabschlüssen im dualen System ist damit im Vergleich zum Vorjahr von 3,1% auf 3,7% gestiegen. Dabei ist dieser Anteil bei den ausländischen Auszubildenden deutlich stärker gestiegen (2017: 10,5% vs. 2016: 6,5%) als bei den deutschen, wo

Tabelle A5.5.1-1: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Bundesland 2017**

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	74.067	2.139	2,9	16.164	22,3	34.782	47,9	19.509	26,9	1.473	–
Bayern	92.721	3.228	3,5	29.649	32,6	42.573	46,8	15.492	17,0	1.776	–
Berlin	15.471	753	4,9	3.156	20,6	5.700	37,1	5.748	37,4	114	–
Brandenburg	10.221	570	5,6	2.577	25,3	4.023	39,5	3.003	29,5	51	–
Bremen	5.553	231	4,2	978	17,9	2.139	39,2	2.109	38,6	93	–
Hamburg	12.690	513	4,1	3.081	24,6	3.636	29,0	5.319	42,4	141	–
Hessen	36.444	1.548	4,3	9.555	26,6	13.713	38,2	11.061	30,8	570	–
Mecklenburg-Vorpommern	7.893	357	4,6	1.821	23,5	3.837	49,6	1.728	22,3	150	–
Niedersachsen	54.630	1.566	2,9	11.808	22,2	25.161	47,3	14.709	27,6	1.386	–
Nordrhein-Westfalen	115.494	4.566	4,0	23.121	20,5	38.139	33,8	47.073	41,7	2.595	–
Rheinland-Pfalz	25.530	891	3,5	7.140	28,4	9.903	39,4	7.230	28,7	363	–
Saarland	6.321	300	4,8	1.947	30,9	1.797	28,6	2.250	35,7	30	–
Sachsen	19.059	537	2,8	4.200	22,2	10.296	54,3	3.918	20,7	108	–
Sachsen-Anhalt	10.125	459	4,6	1.959	19,6	5.778	57,7	1.821	18,2	105	–
Schleswig-Holstein	19.308	705	3,7	5.646	29,9	7.305	38,6	5.253	27,8	399	–
Thüringen	10.158	366	3,7	2.331	23,4	5.460	54,8	1.809	18,2	192	–
Westdeutschland	**442.755**	**15.687**	**3,6**	**109.095**	**25,1**	**179.145**	**41,3**	**130.002**	**30,0**	**8.826**	**–**
Ostdeutschland	**72.924**	**3.042**	**4,2**	**16.044**	**22,2**	**35.094**	**48,6**	**18.027**	**25,0**	**717**	**–**
Bundesgebiet	**515.679**	**18.729**	**3,7**	**125.136**	**24,7**	**214.236**	**42,3**	**148.029**	**29,2**	**9.546**	**–**

[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 2017. 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 2019

dieser nahezu gleichgeblieben ist (2017: 3,0% vs. 2016: 2,9%). Die Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss wiesen ein vergleichsweise hohes Durchschnittsalter von 20,6 Jahren[91] auf. In **Kapitel A5.5.2** zeigt sich, dass mit 20,4% 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.

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**. Eine Ausnahme bildet hier der Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft. Beinahe ein Drittel (31,1%)

91 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 A5.5.1-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2017**

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	321.474	13.995	4,5	88.038	28,0	132.282	42,1	79.971	25,4	7.185	–
Frauen	194.205	4.734	2,5	37.098	19,3	81.954	42,7	68.058	35,5	2.361	–
Deutsche	460.887	13.698	3,0	106.977	23,4	199.068	43,5	138.402	30,2	2.739	–
Ausländer/-innen	54.792	5.031	10,5	18.159	37,8	15.168	31,6	9.627	20,1	6.804	–
Insgesamt	**515.679**	**18.729**	**3,7**	**125.136**	**24,7**	**214.236**	**42,3**	**148.029**	**29,2**	**9.546**	–

[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 2017. 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 2019

der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in diesem Bereich wurde 2017 mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss geschlossen.

Ebenfalls überdurchschnittlich stark vertreten sind Jugendliche ohne Hauptschulabschluss in der Berufsgruppe der Berufe für Menschen mit Behinderung (39,5%) → **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 7,1% lag der Anteil hier deutlich über dem Anteil dieser Schulabschlussgruppe insgesamt (3,7%).

Wie bereits in den Vorjahren war auch im Berichtsjahr 2017 der Beruf Verkäufer/-in mit 5,9% unter den Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzt → **Tabelle A5.5.1-5**. Es folgten die Berufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (3,8%) und Friseur/-in (3,5%). Insgesamt zeigt sich bei den Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss eine vergleichsweise breite berufliche Streuung. Nur 33,9% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss verteilten sich auf diese 10 am stärksten besetzten Berufe. Der analoge Wert für die Gruppe der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss liegt zum Vergleich beispielsweise bei 44,2%.[92]

92 Rundungsbedingt können die im Text aufgeführten Gesamtwerte von den aufsummierten Einzelwerten in den Tabellen abweichen.

Auszubildende mit Hauptschulabschluss

Die seit Jahren deutlich rückläufigen Neuabschlusszahlen bei den Jugendlichen mit Hauptschulabschluss führten dazu, dass im Berichtsjahr 2017 mit 125.136 Neuabschlüssen ein neuer Tiefststand erreicht wurde. Die Folge ist, dass auch der Anteil dieser Schulabschlussgruppe an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Vergleich zu den letzten Jahren auf nunmehr 24,7% gesunken ist (2009: 33,1%) → **Tabelle A5.5.1-3**. 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.

Differenziert nach den einzelnen Zuständigkeitsbereichen zeigt sich, dass Auszubildende mit Hauptschulabschluss weiterhin überdurchschnittlich – wenn auch seit 2009 deutlich rückläufig – im Handwerk (2017: 39,8% vs. 2009: 53,7%), der Hauswirtschaft (50,7%) und der Landwirtschaft (29,8%) vertreten sind → **Tabelle A5.5.1-3**. Der Anteilswert innerhalb der freien Berufe liegt zwar mit 16,0% deutlich niedriger, ist allerdings über die letzten Jahre recht konstant. Im Gegensatz dazu sind die Anteilswerte in allen anderen Bereichen teilweise deutlich rückläufig. Dies ist natürlich auch maßgeblich darauf zurückzuführen, dass immer weniger junge Menschen die Schule mit einem Hauptschulabschluss verlassen. Mehr als die Hälfte (51,4%) der Neuabschlüsse in der Berufsgruppe der zweijährigen Berufe wurde mit Hauptschulabsolventen/-absolventinnen geschlossen → **Tabelle A5.5.1-4**. Ein ähnlich hoher Wert ergab sich bei den Berufen für Menschen mit Behinderung (56,0%).

Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich[1], Bundesgebiet 2009 bis 2017

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	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	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	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	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	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	–
Hauswirtschaft	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	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 2017 (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 A5.5.1-4: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Berufsgruppen[1], Bundesgebiet 2017**

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	191.970	8.166	4,3	59.076	31,4	88.308	47,0	32.499	17,3	3.918	–
Dienstleistungsberufe	323.709	10.563	3,3	66.060	20,8	125.928	39,6	115.530	36,3	5.628	–
Primäre Dienstleistungsberufe	240.246	9.249	3,9	57.405	24,3	91.056	38,6	78.069	33,1	4.464	–
Sekundäre Dienstleistungsberufe	83.463	1.314	1,6	8.655	10,5	34.872	42,4	37.461	45,5	1.161	–
Neue Berufe	66.219	2.337	3,6	10.002	15,4	25.557	39,2	27.222	41,8	1.101	–
Zweijährige Berufe[3]	43.560	2.997	7,1	21.810	51,4	14.688	34,6	2.922	6,9	1.143	–
Berufe für Menschen mit Behinderung	8.259	3.213	39,5	4.554	56,0	339	4,2	30	0,4	120	–
Ausbildungsberufe insgesamt	**515.679**	**18.729**	**3,7**	**125.136**	**24,7**	**214.236**	**42,3**	**148.029**	**29,2**	**9.546**	–

[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 2017. 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 2019

Tabelle A5.5.1-5: **Die 10 von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2017**

Ausbildungsberufe[1]	Auszubildende ohne Hauptschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs[2]
	Anzahl[3]	in %	in %
Verkäufer/-in	1.098	5,9	5,0
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	711	3,8	2,5
Friseur/-in	651	3,5	6,5
Koch/Köchin	645	3,4	8,0
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	621	3,3	2,2
Maler/-in und Lackierer/-in	603	3,2	9,7
Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft (§ 66 BBiG)[4]	537	2,9	45,5
Fachlagerist/-in	510	2,7	8,8
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	507	2,7	2,4
Fachinformatiker/-in	462	2,5	3,6

[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.
[4] Die Ausbildung im Beruf „Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft (§ 66 BBiG)" orientiert sich an der Ausbildung zum Hauswirtschafter/zur Hauswirtschafterin und kann als Nachfolgerberuf des Berufs „Hauswirtschaftshelfer/-in (§ 66 BBiG)" betrachtet werden (vgl. „Empfehlung für eine Ausbildungsregelung Fachpraktiker Hauswirtschaft/Fachpraktikerin Hauswirtschaft gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO", Bundesanzeiger-Beilage (2011) 120a, 11.08.2011).

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 2017. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2019

Auch im Jahr 2017 war der zweijährige Beruf Verkäufer/-in bei den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss mit 10.665 Neuabschlüssen am stärksten besetzt (8,5%) → Tabelle A5.5.1-6. Auszubildende mit Hauptschulabschluss stellten knapp die Hälfte (49,0%) aller Neuabschlüsse in diesem Beruf. Auffällig ist bei der Liste der 10 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 Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (65,8%), Maler/-in und Lackierer/-in (59,9%) oder Friseur/-in (54,3%). Die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe ist bei den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss dementsprechend besonders ausgeprägt. 44,2% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verteilten sich auf die 10 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. 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

Wie bereits zuvor beschrieben, bilden die Jugendlichen mit Realschulabschluss die mit Abstand größte Gruppe der Schulabschlussarten und dies konstant in den letzten Jahren. 2017 belief sich die Zahl der Neuabschlüsse mit Realschulabsolventen/-absolventinnen auf insgesamt 214.236. Im Vergleich zum Vorjahr blieb der Anteil dieser Schulabschlussgruppe an allen Neuabschlüssen im dualen System mit 42,3% nahezu unverändert hoch (2016: 42,8%). 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. Eine Ausnahme bildete 2017 mit 14,9% die Hauswirtschaft → Tabelle A5.5.1-3. Dahingegen außergewöhnlich hoch war mit 54,7% der Anteil der Jugendlichen mit Realschulabschluss in den freien Berufen. In den beiden größten Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel und Handwerk liegen 2017 die Anteile für Realschulabsolventen/-absolventinnen mit jeweils 41,4% gleichauf.

Betrachtet man einzelne ausgewählte Berufsgruppierungen, so fällt auf, dass immer noch 34,6% der Auszubildenden in zweijährigen Berufen über einen Realschulabschluss verfügten, und dies, obwohl zweijährige Berufe

Tabelle A5.5.1-6: **Die 10 von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2017**

Ausbildungsberufe[1]	Auszubildende mit Hauptschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden mit Hauptschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs[2]
	Anzahl[3]	in %	in %
Verkäufer/-in	10.665	8,5	49,0
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	7.962	6,4	28,3
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	6.879	5,5	32,3
Friseur/-in	5.418	4,3	54,3
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5.400	4,3	47,2
Elektroniker/-in	3.951	3,2	30,0
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	3.945	3,2	65,8
Fachkraft für Lagerlogistik	3.774	3,0	36,3
Maler/-in und Lackierer/-in	3.723	3,0	59,9
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	3.585	2,9	30,4

[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 2017. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Tabelle A5.5.1-7: **Die 10 von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2017**

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	13.587	6,3	48,2
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	12.819	6,0	46,3
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	11.058	5,2	51,9
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	9.723	4,5	63,2
Verkäufer/-in	8.328	3,9	38,3
Industriemechaniker/-in	7.869	3,7	63,4
Elektroniker/-in	7.110	3,3	54,0
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	6.723	3,1	57,1
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	5.547	2,6	40,2
Fachkraft für Lagerlogistik	5.184	2,4	49,9

[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 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 2017. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2019

insbesondere die Chancen für benachteiligte Jugendliche auf einen Ausbildungsplatz erhöhen sollen.

Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel war auch 2017 mit 6,3% der am stärksten besetzte Beruf unter den Auszubildenden mit Realschulabschluss → **Tabelle A5.5.1-7**. Diese Schulabschlussgruppe machte dort annähernd die Hälfte der Neuabschlüsse aus (48,2%). Auf dem zweiten Platz befindet sich – wie bereits im Vorjahr – mit 6,0% der Beruf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement, gefolgt vom Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (5,2%). Auch die Berufe Medizinische/-r Fachangestellte/-r (4,5%) und Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (3,1%) aus dem Bereich der freien Berufe waren in der Liste der 10 am stärksten besetzten Berufe dieser Schulabschlussgruppe vertreten und stellten auch innerhalb dieser Berufe die deutliche Mehrheit. So waren z. B. 63,2% der Auszubildenden im Beruf Medizinische/-r Fachangestellte/-r Jugendliche mit Realschulabschluss. Insgesamt verteilten sich 41,1% aller Auszubildenden mit Realschulabschluss auf die 10 am stärksten besetzten Berufe.

Auszubildende mit Studienberechtigung

Im Gegensatz zum Hauptschulanteil ist der Anteil der Auszubildenden mit Studienberechtigung seit Jahren gestiegen. Mit einem erneuten Anstieg auf 148.029 Neuabschlüsse und einem Anteil von 29,2% wurde 2017 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.

In den einzelnen Zuständigkeitsbereichen schwankt der Studienberechtigtenanteil teilweise deutlich. Im öffentlichen Dienst wurde bspw. mehr als die Hälfte aller Neuabschlüsse (55,5%) im Jahr 2017 mit studienberechtigten Auszubildenden abgeschlossen. Außerdem stark besetzt war der Bereich Industrie und Handel (35,5%). Auf der anderen Seite unterdurchschnittlich vertreten waren Auszubildende mit Studienberechtigung vor allem im Bereich Hauswirtschaft (3,4%) → **Tabelle A5.5.1-3**. Trotz des weiterhin im Vergleich relativ geringen Anteils von Studienberechtigten im Bereich Handwerk (14,1%) ist ein deutlicher Aufwärtstrend in den letzten Jahren zu erkennen (2009: 6,3%). Das Handwerk scheint also auch für Studienberechtigte zunehmend interessant zu werden. Die Anteile studienberechtigter Auszubildender im Zuständigkeitsbereich der Landwirtschaft lagen mit 23,4% zwar immer noch unter dem Durchschnitt, allerdings zeigt sich auch hier im Zeitverlauf eine deutliche Anteilszunahme (2009: 11,0%).

Die Auszubildenden mit Studienberechtigung favorisierten 2017 weiterhin die kaufmännischen Ausbildungsberufe. Von den 10 mit studienberechtigten Auszubildenden am stärksten besetzten Ausbildungsberufen waren

Tabelle A5.5.1-8: **Die 10 von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2017**

Ausbildungsberufe[1]	Auszubildende mit Studienberechtigung	Anteil an allen Auszubildenden mit Studienberechtigung	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs[2]
	Anzahl[3]	in %	in %
Industriekaufmann/-kauffrau	12.516	8,5	71,2
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	11.637	7,9	42,1
Fachinformatiker/-in	7.950	5,4	61,8
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	7.473	5,0	54,2
Bankkaufmann/-kauffrau	5.958	4,0	73,7
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	5.919	4,0	21,0
Steuerfachangestellte/-r	4.446	3,0	66,5
Verwaltungsfachangestellte/-r	3.639	2,5	56,6
Kaufmann/Kauffrau für Versicherung und Finanzen	3.477	2,3	71,9
Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	3.222	2,2	58,3

[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 2017. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2019

7 aus dem kaufmännischen Bereich. Auch 2017 war der Beruf Industriekaufmann/-kauffrau hier (8,5% aller Auszubildenden mit Studienberechtigung) am stärksten besetzt → **Tabelle A5.5.1-8**. Mehr als 70% aller Auszubildenden in diesem Beruf waren studienberechtigt. Höher war dieser Anteil nur bei den Berufen Bankkaufmann/-kauffrau (73,7%) und Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen (71,9%). Neben den kaufmännischen Berufen gehörten die Berufe Fachinformatiker/-in, Steuerfachangestellte/-r und Verwaltungsfachangestellte/-r zu den 10 am stärksten besetzten Berufen. Wie bereits in den Vorjahren war die Fokussierung der Auszubildenden mit Studienberechtigung auf bestimmte Berufe sehr stark, sodass auch 2017 die 10 am stärksten besetzten Berufe hier bereits 44,7% 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). Allerdings führen diese Bildungsgänge nicht zu einem qualifizierten Berufsabschluss. Seit Anfang der 1990er-Jahre hatten sich die Übergangsprozesse in eine Ausbildung deutlich erschwert (Beicht 2009; Ulrich 2008). Auf der einen Seite war hier problematisch, dass eine zunehmende Zahl von Schulabgängerinnen und Schulabgängern nicht unmittelbar, sondern erst nach Absolvierung von Maßnahmen des Übergangsbereichs eine Ausbildung aufnehmen konnte. Auf der anderen Seite war es kritisch zu sehen, dass für einen Großteil der Jugendlichen nicht eine mangelnde Ausbildungsreife der Grund für den Umweg über den Übergangsbereich war, sondern dass der Übergangsbereich hier teilweise die Funktion übernommen hatte, die Wartezeit erfolgloser Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu überbrücken (Beicht 2009; Braun/Müller 2009; Baethge/Solga/Wieck 2007). Aus diesem Grund kam es von Anfang der 1990er- bis Mitte der 2000er-Jahre zu einer beträchtlichen Ausweitung des Übergangsbereichs. Die Bewertung der Bedeutung und Wirksamkeit der Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen für die Jugendlichen fiel in der kontrovers geführten Diskussion für die einzelnen Personengruppen unterschiedlich aus. Die BIBB-Übergangsstudie 2011 zeigt, dass sich jedoch durchaus günstige Bildungswege im Anschluss an die Teilnahme nachweisen lassen, insbesondere, wenn die Maßnahmen zu einem höherwertigen Schulabschluss führen (Beicht/Eberhard 2013).

Zwischen 2005 und 2014 war die Zahl der Anfänger/-innen im Übergangsbereich kontinuierlich zurückgegangen (rund 40%). Grund dafür war insbesondere die günstigere Ausbildungsmarktlage und die demografische Entwicklung. Ab dem Jahr 2015 kam es zu einem erneuten Anstieg. Dieser ist vor allem auf eine gestiegene Zahl an Geflüchteten zurückzuführen, die insbesondere zur Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse in Programme des Übergangsbereichs einmündeten. Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im dualen System, denen eine Berufsvorbereitung bzw. berufliche Grundbildung voranging, zeigt sich dieser Anstieg im Übergangsbereich erst mit zeitlicher Verzögerung. Tendenzen in diese Richtung lassen sich im Berichtsjahr 2017 erkennen (vgl. Kroll/Uhly 2018).

Die nachfolgenden Ergebnisse zur vorherigen Berufsvorbereitung und beruflichen Grundbildung basieren auf den Daten zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**). Seit 2007 wird in der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder 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, eine weiterhin bestehende Untererfassung der Angaben zur vorherigen Teilnahme an Maßnahmen des Übergangsbereichs kann allerdings nicht ausgeschlossen werden.

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.

93 Berufsvorbereitungsmaßnahmen, die mindestens 6 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.

Auszubildende mit vorheriger Teilnahme an Berufsvorbereitung und beruflicher Grundbildung

Insgesamt wurden von den 515.679 im Berichtsjahr 2017 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 46.269 mit einer Teilnahme an einer Maßnahme des Übergangsbereichs gemeldet → **Tabelle A5.5.2-1**. Damit ist der Anteil der Jugendlichen, die vor ihrer Ausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme und/oder eine berufliche Grundbildung absolviert haben, im Vergleich zum Vorjahr leicht auf 9,0% gestiegen (2016: 8,9%).

Unterschiede nach Zuständigkeitsbereichen

In den einzelnen Zuständigkeitsbereichen waren die Anteile berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung und deren Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr zum Teil stark unterschiedlich ausgeprägt.

Der Anteil der Personen, die zuvor die beschriebenen Maßnahmen des Übergangsbereichs durchlaufen hatten, ging im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel von 5,9% (2016) auf 5,6% (2017) zurück. Im Gegensatz dazu sind die Anteile im Handwerk im Vergleich zum Vorjahr recht deutlich gestiegen (2016: 15,8% vs. 2017: 16,6%).

Tabelle A5.5.2-1: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 2017**

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	302.940	16.842	5,6	1.782	0,6	3.036	1,0	2.157	0,7	822	0,3	9.636	3,2
Handwerk	140.295	23.238	16,6	4.047	2,9	4.632	3,3	2.712	1,9	6.216	4,4	6.324	4,5
Öffentlicher Dienst	13.869	354	2,6	84	0,6	60	0,4	24	0,2	21	0,2	171	1,2
Landwirtschaft	13.464	2.571	19,1	273	2,0	588	4,4	357	2,7	1.179	8,8	231	1,7
Freie Berufe	43.038	2.211	5,1	600	1,4	612	1,4	414	1,0	177	0,4	711	1,7
Hauswirtschaft	2.073	1.053	50,8	18	0,9	648	31,3	246	11,9	36	1,7	147	7,1
Insgesamt	**515.679**	**46.269**	**9,0**	**6.810**	**1,3**	**9.573**	**1,9**	**5.910**	**1,1**	**8.451**	**1,6**	**17.220**	**3,3**

[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.

[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 2017. 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.

Der Anteil bei den freien Berufen war erneut rückläufig und betrug für das Jahr 2017 nunmehr 5,1%. Der Bereich Hauswirtschaft hatte mit 50,8% weiterhin den höchsten Anteil gemeldet (2016: 51,1%) → **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 genau wie im Vorjahr 19,1% der Jugendlichen mit Neuabschluss zuvor an einer berufsvorbereitenden Maßnahme bzw. beruflichen Grundbildung teilgenommen. Wenn auch der Anteil im öffentlichen Dienst erneut leicht von 2,4% auf 2,6% gestiegen ist, so war er in diesem Bereich doch insgesamt am geringsten.

Regionale Unterschiede

Nach den einzelnen Bundesländern differenziert, ergeben sich zum Teil deutliche Anteilsunterschiede bei der vorausgegangenen Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung→ **Tabelle A5.5.2-2**: So lag der Anteil in Bremen (4,3%), Hamburg (5,0%), Thüringen (5,8%) und Hessen (5,8%) bei etwas weniger bzw. mehr als 5%. In Baden-Württemberg (12,6%), Sachsen (12,1%), Niedersachsen (11,6%) und Brandenburg (11,0%) waren es deutlich über 10%.

In den letzten Jahren haben sich die Anteile für die Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung zwischen Ost- und Westdeutschland zunehmend angenähert → **Tabelle A5.5.2-3**. Im Berichtsjahr 2017 ist der Anteilswert für Westdeutschland mit 9,0% auf dem Vorjahresniveau geblieben, in Ostdeutschland ist dieser leicht von 8,4% (2016) auf nunmehr 8,7% gestiegen. 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. Aufgrund des starken Lehrstellenmangels im östlichen Bundesgebiet waren dort in der Vergangenheit stärker als im Westen außerbetriebliche Stellen eingerichtet worden. Außerdem waren überwiegend öffentlich finanzierte Stellen an bestimmte Fördervoraussetzungen geknüpft (Eberhard/Ulrich 2010), die u. a. vorlagen, wenn die Auszubildenden zuvor an einer berufsvorbereitenden Maßnahme von mindestens 6 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. So lag in den östlichen Bundesländern der Anteil öffentlich finanzierter Ausbildungsstellen unter den Neuabschlüssen 2010 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 Berichtsjahr 2017 entsprechend der Anteil öffentlich-finanzierter Stellen unter den Neuabschlüssen im Osten auf 6,8% und im Westen auf 2,6%.

Unterschiede nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss

Eine differenziertere Betrachtung nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss im Zusammenhang mit der Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung scheint insbesondere im Hinblick auf die häufig beklagte mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen (vgl. Ulrich 2008) und der dementsprechend notwendigen Nachqualifikation 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).

Die deutlichen Unterschiede bei der Betrachtung der Anteile berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung differenziert nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss sind somit nicht überraschend→ **Tabelle A5.5.2-4**. Im Jahr 2017 hatte immer noch rund ein Fünftel der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss (20,4%) mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zuvor eine Maßnahme im Übergangsbereich durchlaufen. Bei denjenigen mit Hauptschulabschluss (14,4%) und mit Realschulabschluss (7,7%) lagen die Anteilswerte auf den Vorjahresniveaus. Erwartungsgemäß sinken die Anteilswerte, je höher der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden ist. Bei den Studienberechtigten lag der Anteil mit 4,5% am niedrigsten.

Von den Jugendlichen, die die allgemeinbildende Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen haben, wurden vor der Aufnahme ihrer dualen Ausbildung am häufigsten Berufsvorbereitungsmaßnahmen (9,6%) besucht. Im Gegensatz dazu konnten bei den Hauptschulabsolventen und -absolventinnen keine Einzelmaßnahmen mit derartig überdurchschnittlichen Anteilswerten gefunden werden. Bei denjenigen Jugendlichen mit Realschulabschluss war es am ehesten die Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Abschluss (3,6%), die leicht überdurchschnittlich besucht wurde. Von den

94 Die Förderungsfähigkeit aufgrund der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme mit mindestens 6-monatiger 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 A5.5.2-2: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2017**

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	74.067	9.354	12,6	822	1,1	1.188	1,6	807	1,1	2.646	3,6	4.152	5,6
Bayern	92.721	5.799	6,3	909	1,0	969	1,0	618	0,7	2.802	3,0	612	0,7
Berlin	15.471	1.008	6,5	201	1,3	429	2,8	120	0,8	36	0,2	297	1,9
Brandenburg	10.221	1.128	11,0	255	2,5	672	6,6	84	0,8	24	0,2	123	1,2
Bremen	5.553	237	4,3	60	1,1	78	1,4	45	0,8	6	0,1	60	1,1
Hamburg	12.690	636	5,0	132	1,0	171	1,3	186	1,5	15	0,1	153	1,2
Hessen	36.444	2.121	5,8	582	1,6	603	1,7	342	0,9	111	0,3	561	1,5
Mecklenburg-Vorpommern	7.893	510	6,5	102	1,3	285	3,6	66	0,8	15	0,2	54	0,7
Niedersachsen	54.630	6.357	11,6	645	1,2	885	1,6	759	1,4	1.113	2,0	3.315	6,1
Nordrhein-Westfalen	115.494	10.674	9,2	1.374	1,2	1.545	1,3	822	0,7	516	0,4	6.633	5,7
Rheinland-Pfalz	25.530	2.250	8,8	543	2,1	471	1,8	426	1,7	288	1,1	600	2,4
Saarland	6.321	447	7,1	126	2,0	132	2,1	33	0,5	147	2,3	57	0,9
Sachsen	19.059	2.301	12,1	252	1,3	867	4,5	888	4,7	372	2,0	114	0,6
Sachsen-Anhalt	10.125	813	8,0	150	1,5	366	3,6	285	2,8	36	0,4	84	0,8
Schleswig-Holstein	19.308	2.040	10,6	579	3,0	642	3,3	312	1,6	261	1,4	333	1,7
Thüringen	10.158	591	5,8	75	0,7	273	2,7	117	1,2	63	0,6	75	0,7
West	**442.755**	**39.918**	**9,0**	**5.775**	**1,3**	**6.681**	**1,5**	**4.347**	**1,0**	**7.905**	**1,8**	**16.476**	**3,7**
Ost	**72.924**	**6.351**	**8,7**	**1.035**	**1,4**	**2.892**	**4,0**	**1.563**	**2,1**	**546**	**0,7**	**744**	**1,0**
Bundesgebiet	**515.679**	**46.269**	**9,0**	**6.810**	**1,3**	**9.573**	**1,9**	**5.910**	**1,1**	**8.451**	**1,6**	**17.220**	**3,3**

[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 2017. 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 A5.5.2-3: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung, Berichtsjahre 2010 bis 2017**

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**
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**
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**

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 2017 (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 2019

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 (3,2%) gemeldet.

Auszubildende nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Auch bei einem Vergleich der Anteile vorheriger berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung unter den Neuabschlüssen von Frauen und Männern finden sich Unterschiede → **Tabelle A5.5.2-5.** Wie bereits im Vorjahr hatte auch 2017 jeder zehnte männliche Auszubildende (10,2%) zuvor eine Maßnahme durchlaufen, bei den Frauen lag dieser Wert bei 7,0%.

Die Unterschiede beim Blick auf die Staatsangehörigkeit (deutsch/ausländisch[95]) und einer vorausgegangenen Teilnahme an Maßnahmen des Übergangsbereichs haben sich im Vergleich zum Vorjahr verstärkt → **Tabelle A5.5.2-5**. Von den Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit hatten 11,8% zuvor berufsvorbereitende bzw. grundbildende Maßnahmen absolviert (2016: 10,5%), von den deutschen Auszubildenden

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 nicht deutsche Staatsangehörigkeit verfügen, werden nicht als ausländische Auszubildende erfasst.

Tabelle A5.5.2-4: **Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Berichtsjahr 2017**

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	18.729	3.822	20,4	732	3,9	1.797	9,6	867	4,6	198	1,1	459	2,5
Hauptschulabschluss	125.136	17.991	14,4	2.835	2,3	4.908	3,9	3.642	2,9	3.600	2,9	3.837	3,1
Realschulabschluss	214.236	16.578	7,7	1.980	0,9	2.310	1,1	1.155	0,5	3.891	1,8	7.737	3,6
Studienberechtigung	148.029	6.588	4,5	699	0,5	390	0,3	123	0,1	669	0,5	4.806	3,2
keine Angabe[2]	9.546	1.290	-	564	-	168	-	123	-	93	-	378	-
Insgesamt	**515.679**	**46.269**	**9,0**	**6.810**	**1,3**	**9.573**	**1,9**	**5.910**	**1,1**	**8.451**	**1,6**	**17.220**	**3,3**

[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 2017. 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 2019

Tabelle A5.5.2-5: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Personengruppen, Bundesgebiet 2017**

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	321.474	32.742	10,2	4.791	1,5	6.234	1,9	4.098	1,3	7.071	2,2	11.580	3,6
Frauen	194.205	13.524	7,0	2.019	1,0	3.342	1,7	1.809	0,9	1.380	0,7	5.640	2,9
Deutsche	460.887	39.816	8,6	4.581	1,0	8.379	1,8	4.986	1,1	7.719	1,7	15.585	3,4
Ausländer/-innen	54.792	6.450	11,8	2.229	4,1	1.197	2,2	924	1,7	732	1,3	1.635	3,0
Insgesamt	**515.679**	**46.269**	**9,0**	**6.810**	**1,3**	**9.573**	**1,9**	**5.910**	**1,1**	**8.451**	**1,6**	**17.220**	**3,3**

[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 2017. 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 2019

8,6% (2016: 8,8%). 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)

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. Seit Jahren ist immer wieder eine große mediale Präsenz zu beobachten und es erschienen zahlreiche Studien und Sonderauswertungen (insbesondere von Vertragsdaten der zuständigen Stellen, siehe dazu Uhly 2015). Auch für die Schweiz wurden mehrere Analysen veröffentlicht (Stalder/Schmid 2016; Schmid/Neumann/Kriesi 2016; Häfeli/Neuenschwander/Schumann 2015). Die Reduktion von Vertragslösungen bzw. die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in der dualen Berufsausbildung stehen weiterhin auf der bildungspolitischen Agenda (vgl. Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015 bis 2018) und erhalten insbesondere auch vor dem Hintergrund eines befürchteten Fachkräftemangels große Aufmerksamkeit.

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 Berufsabschluss, führen. Dieses Kapitel hat vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen zum Gegenstand und basiert auf Daten der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**). Analysen zum Prüfungserfolg findet man in **Kapitel A5.7**. Zum Ausbildungsverlauf der Ausbildungsanfängerkohorte 2008 siehe BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A4.7 und Uhly 2015.

Vorzeitige Vertragslösungen E in der dualen Berufsausbildung erfolgen i. d. R. durch Aufhebungsvertrag oder durch Kündigung. Nicht jede Vertragslösung bedeutet zugleich einen gänzlichen Abbruch der dualen Berufsausbildung. Der Verbleib nach der Vertragslösung wird mit der Berufsbildungsstatistik nicht erhoben. Hierzu liegt allerdings eine Vielzahl an unterschiedlichen Studien vor, die zu weitgehend übereinstimmenden Befunden kommen. Etwa die Hälfte aller Personen mit vorzeitiger Vertragslösung schließt erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab (vgl. Uhly 2015 und 2013b)[96]. In diesen Fällen handelt es sich also um Vertragswechsel innerhalb des Systems der dualen Berufsausbildung (mit und ohne Berufswechsel). Je nach weiterem Verlauf nach der vorzeitigen Vertragslösung sind die Folgen für die Auszubildenden unterschiedlich einzuschätzen, nicht

96 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).

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 4 Monate) von beiden Seiten jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Nach der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung mit einer Kündigungsfrist von 4 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 2018c).

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 2013b).

immer stellen sie ein Scheitern dar (vgl. Lettau 2017[97]). Die hier dargestellten Befunde betreffen immer Vertragslösungen insgesamt und nicht Ausbildungsabbrüche im Speziellen.

Auch mit der Einzeldatenerhebung der Berufsbildungsstatistik 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 Teilnahme an der Abschlussprüfung ausscheiden. Deshalb lassen sich Ausbildungsabbrüche im hier verwendeten Wortsinne (Austritte aus der dualen Berufsausbildung ohne Abschluss) auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht identifizieren.

97 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 6 „Erwachsene" des NEPS in unterschiedlichen Jahren lag, sodass hier mehrere Ausbildungsjahrgänge zusammengefasst sind.

Vorzeitige Vertragslösungen 2017 nach Zeitpunkt der Lösung

Im Berichtsjahr 2017 wurden bundesweit 145.998 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. 33,6% aller Vertragslösungen erfolgten noch während der Probezeit[98] und 32,8% nach der Probezeit, aber noch innerhalb der ersten 12 Monate nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses. Auch in das zweite Jahr nach Vertragsbeginn fiel mit 23,6% noch ein großer Anteil der Lösungen; bei 10% der Lösungen lag der Vertragsbeginn weiter als 24 Monate zurück. Der Anteil der Vertragslösungen, die innerhalb der Probezeit erfolgten, lag seit 1993 bei ca. 25%. Seit 2006 stieg dieser Anteil bis 2011 nahezu stetig auf mehr als ein Drittel an. Seit 2005 wurde die maximale Dauer der Probezeit mit dem Berufsbildungsreformgesetz von bis zu 3 auf bis zu 4 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)[99], 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 38,2% 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% der Lösungen erfolgten in diesen Berufen später als 2 Jahre nach Beginn des Ausbildungsvertrages. Auch von den insgesamt relativ wenigen Vertragslösungen in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes fielen gut 17% 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.

Die Vertragslösungsquote **E** der dualen Berufsausbildung, die als Näherungswert für den Anteil der gelösten Ausbildungsverträge an begonnenen Ausbildungsverträgen interpretiert werden kann, betrug im Berichtsjahr 2017 insgesamt 25,7% (LQ_{neu})[100]; während der Probezeit betrug die Lösungsquote 8,6%, nach der Probezeit 17,1% → **Tabelle A5.6-2**. Die Lösungsquote ist keine Abbruchquote, denn ein Großteil der Auszubildenden mit vorzeitiger Vertragslösung schließt erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab. Die Vertragslösungsquote kann deshalb nicht mit der Studienabbruchquote verglichen werden, die nur vollständige Austritte aus dem Hochschulstudium erfasst und Hochschul- sowie Studienfachwechsel nicht mit einbezieht[101] (vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A4.7). Da in der Berufsbildungsstatistik keine Verläufe erfasst werden, sind gänzliche Abbrüche einer dualen Berufsausbildung nicht identifizierbar.

Vertragslösungsquote – Entwicklungen im Zeitverlauf

Vor dem Hintergrund der Risiken eines Fachkräftemangels infolge der demografischen Entwicklung und der gestiegenen Studienanfängerquoten erhält die Quote der vorzeitigen Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung zunehmend Aufmerksamkeit. Für 2016 ergab sich im Bundesdurchschnitt erstmals seit Anfang der 1990er-Jahre ein Wert leicht oberhalb des üblichen Schwankungsbereichs (20% bis 25%) → **Tabelle A5.6-2**. Ein weiterer Anstieg ist nicht erfolgt. Mit 25,7% ist die Lösungsquote im Berichtsjahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert. Für Ostdeutschland zeigte sich ein geringfügiger Rückgang.

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

98 Nach § 20 BBiG muss die Probezeit mindestens einen Monat betragen; sie kann bis zu 4 Monate dauern. Für die Berichtsjahre 2007 bis 2015 wurde die Probezeit im Rahmen der Berufsbildungsstatistik grundsätzlich mit 4 Monaten kalkuliert, seit dem Berichtsjahr 2016 wird sie erhoben. Dabei zeigte sich, dass im Berichtsjahr 2017 68,6% der Ausbildungsverträge mit einer Probezeit von 4 Monaten neu abgeschlossen wurden, weitere 26,3% mit 3, nur 0,6% mit 2, 3,8% mit einem Monat und 0,6% mit null Monaten Probezeit. Letzteres ist nur in besonderen Ausnahmefällen möglich.

99 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.

100 Für die Schweiz wurden 2016 durch das schweizerische Bundesamt für Statistik erstmals nationale Ergebnisse zu Lehrvertragsauflösungen veröffentlicht (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% (Bundesamt für Statistik 2018a).

101 Fach- und Hochschulwechsel, die zu einem Abschluss führen, werden nicht als Studienabbruch erfasst.

Tabelle A5.6-1: **Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen[1] und Zeitpunkt der Vertragslösung[2] (absolut und in %[3]), Bundesgebiet 2017**

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	74.685	100,0	26.400	35,3	25.143	33,7	17.034	22,8	5.130	6,9	978	1,3
Handwerk	52.878	100,0	16.245	30,7	16.938	32,0	13.419	25,4	5.094	9,6	1.182	2,2
Öffentlicher Dienst	786	100,0	207	26,3	240	30,5	204	26,0	120	15,3	15	1,9
Landwirtschaft	3.726	100,0	993	26,7	1.314	35,3	966	25,9	369	9,9	84	2,3
Freie Berufe	13.293	100,0	5.082	38,2	4.002	30,1	2.643	19,9	1.359	10,2	207	1,6
Hauswirtschaft	630	100,0	120	19,0	219	34,8	165	26,2	93	14,8	33	5,2
Insgesamt	**145.998**	**100,0**	**49.047**	**33,6**	**47.856**	**32,8**	**34.428**	**23,6**	**12.168**	**8,3**	**2.499**	**1,7**

[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 4 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 (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 2017. 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 2019

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 zeigt sich für das Berichtsjahr 2017 eine geringfügig höhere Lösungsquote für Frauen (26,0%; Männer: 25,6%) → **Tabelle A5.6-3**. Während der Probezeit lag die Lösungsquote der Frauen bei 9,6% und damit 1,6 Prozentpunkte über der Quote der Männer. Nach der Probezeit fiel die Lösungsquote der Frauen mit 16,4% um 1,2 Prozentpunkte geringer aus als die der Männer → **Tabelle A5.6-4**.

Relativ hohe Lösungsquoten der Frauen ergaben sich im Durchschnitt in den Ausbildungsberufen des Handwerks (38,8%) sowie der Landwirtschaft (29,1%) → **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 (4,6%, 26,0% bzw. 27,3%) niedriger aus als die der Männer (8,2%, 39,3% bzw. 31,5%). 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. Von den Ausbildungsverträgen der ausländischen Auszubildenden wurden im Durchschnitt 34,0% vorzeitig gelöst, von den Ausbildungsverträgen der Auszubildenden mit deutschem Pass nur 24,9% → **Tabelle A5.6-3**. Diese Relation zeigt sich auch bei den Lösungen innerhalb und nach der Probezeit → **Tabelle A5.6-4**. Ausländische Auszubildende hatten mit Ausnahme der Hauswirtschaft in allen Zuständigkeitsbereichen höhere Lösungsquoten als deutsche Auszubildende → **Tabelle A5.6-3**. 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.**

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 2015 nur einen Teil der Verträge, die 2016 begonnen und vorzeitig gelöst wurden. Der Anteil gelöster Verträge wird sich noch erhöhen, da einige der 2016 begonnenen Verträge noch 2017 und später gelöst werden. Da mit Datenstand BJ 2016 noch unbekannt ist, wie viele der Verträge künftig noch gelöst werden, kann man stellvertretend Vergangenheitswerte heranziehen. Die 2015 oder früher begonnenen Verträge, die 2015 gelöst wurden, können als stellvertretende Größen für die 2015 begonnenen Verträge, die in den kommenden Jahren gelöst werden, betrachtet werden. Die 2015 (2014) begonnenen Verträge, die 2016 gelöst wurden, stellvertretend für die 2016 begonnenen Verträge, die in 2017 (2018) gelöst werden usw. Die Differenzierung wird aus pragmatischen Gründen auf 4 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 3 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.

Kapitel A5.5.1) zeigt sich deutlich, dass die Lösungsquote umso höher ausfiel, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden war → **Tabelle A5.6-3**. So wiesen Auszubildende ohne Hauptschulabschluss mit 38,1% eine deutlich höhere Lösungsquote auf als Studienberechtigte (15,2%). Bei den Verträgen der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss ergab sich für das Berichtsjahr 2017 eine Lösungsquote von 37,9%. Die Verträge von Auszubildenden mit Realschulabschluss wurden zu 23,6% 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 0,0%, allerdings bei sehr kleiner Anzahl begonnener Ausbildungsverträge der Auszubildenden mit dieser Vorbildung (29 Neuabschlüsse in 2017) und jährlich stark schwankender Lösungsquote dieser Personengruppe.

Die Relationen von Lösungsquoten während und nach der Probezeit fielen über alle Schulabschlüsse hinweg ähnlich aus → **Tabelle A5.6-4**. Allerdings war der Anteil der Vertragslösungsquote nach der Probezeit an der

Tabelle A5.6-2: **Vertragslösungsquote[1] in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 1993 bis 2017**

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

[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 3 Teilquoten) bzw. ab 2010 (mit 4 Teilquoten) möglich. In den Jahren 2007 bis 2015 wurde die Probezeit im Rahmen der Berufsbildungsstatistik generell mit 4 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 2017
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2019

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. 23% in Baden-Württemberg und Bayern bis ca. 33% in Sachsen-Anhalt, Berlin und Mecklenburg-Vorpommern → **Tabelle A5.6-5**. Insgesamt fielen die Lösungsquoten in

Tabelle A5.6-3: **Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %)[1] nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen[2], Bundesgebiet 2017**

Personenmerkmal	Insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Geschlecht							
männlich	25,6	22,0	32,6	8,2	24,4	31,5	39,3
weiblich	26,0	23,2	38,8	4,6	29,1	27,3	26,0
Staatsangehörigkeit							
deutsche Staatsangehörigkeit	24,9	21,6	33,3	5,8	25,2	27,4	27,9
ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Ausländer/-innen)	34,0	32,2	39,3	6,5	43,2	28,8	20,6
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss							
ohne Hauptschulabschluss	38,1	34,1	45,6	0,0	34,9	43,1	30,9
mit Hauptschulabschluss	37,9	35,9	41,0	12,4	32,7	37,0	29,5
mit Realschulabschluss	23,6	21,5	28,9	6,6	21,6	26,7	16,0
mit Studienberechtigung	15,2	13,4	22,6	4,8	18,4	23,4	7,9
Insgesamt	**25,7**	**22,4**	**34,0**	**5,9**	**25,6**	**27,6**	**27,4**

[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 2014 bis 2017 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2019

Ostdeutschland eher höher aus[102]; allerdings waren sie auch in Hamburg (29,1%), in Rheinland-Pfalz, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und im Saarland (mit jeweils ca. 28%) vergleichsweise hoch.

Ebenso deutlich variierten die Lösungsquoten zwischen den Zuständigkeitsbereichen → **Tabelle A5.6-5**. In den Berufen des Handwerks zeigte sich mit 34,0% im Bundesdurchschnitt die höchste Lösungsquote, gefolgt von den freien Berufen (27,6%) und den Berufen der Hauswirtschaft (27,4%). Eine sehr niedrige durchschnittliche Lösungsquote von nur 5,9% ergab sich lediglich im Durchschnitt für die Berufe des Zuständigkeitsbereichs öffentlicher Dienst. Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel fiel sie mit 22,4% leicht unterdurchschnittlich aus.

Differenziert man die Quote nach Lösungen während und nach der Probezeit, so fällt auf, dass bei dem Zuständigkeitsbereich freie Berufe die Lösungsquote während der Probezeit und in den Berufen der Hauswirtschaft die Quote nach der Probezeit in Relation zur Gesamtquote im Zuständigkeitsbereich relativ hoch ausfiel → **Tabelle A5.6-4**.

Die Lösungsquoten variierten noch deutlicher zwischen den einzelnen dualen Ausbildungsberufen → **Tabelle A5.6-6**. Betrachtet man die 20 Berufe[103] 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% waren vor allem die Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes (z. B. Restaurantfachleute, Koch/Köchin, Fachkraft im Gastgewerbe, Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie[104]), Dienstleistungsberufe aus den Tätigkeitsbereichen Trans-

102 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.

103 Einbezogen wurden staatlich anerkannte Ausbildungsberufe des dualen Systems mit mindestens 300 begonnenen Verträgen im Jahr 2017.

104 Der Ausbildungsberuf Hotelfachfrau/Hotelfachmann liegt mit einer Lösungsquote von 39,5% (Platz 24) knapp außerhalb der Liste der 20 Berufe mit der höchsten Lösungsquote. Bei den Hotelkaufleuten fällt die Lösungsquote mit 27% nur leicht überdurchschnittlich aus.

Tabelle A5.6-4: **Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %)[1] während und nach der Probezeit nach Personenmerkmalen sowie Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2017**

Personenmerkmal	Insgesamt	Während der Probezeit (max. 4 Monate)	Nach der Probezeit
Geschlecht			
männlich	25,6	8,0	17,6
weiblich	26,0	9,6	16,4
Staatsangehörigkeit			
deutsche Staatsangehörigkeit	24,9	8,3	16,6
ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Ausländer/-innen)	34,0	11,0	23,0
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss			
ohne Hauptschulabschluss	38,1	11,5	26,6
mit Hauptschulabschluss	37,9	12,4	25,5
mit Realschulabschluss	23,6	7,9	15,7
mit Studienberechtigung	15,2	5,5	9,6
Zuständigkeitsbereich[2]			
Industrie und Handel	22,4	7,9	14,5
Handwerk	34,0	10,3	23,7
Öffentlicher Dienst	5,9	1,5	4,4
Landwirtschaft	25,6	6,8	18,8
Freie Berufe	27,6	10,4	17,2
Hauswirtschaft	27,4	5,5	22,0
Insgesamt	**25,7**	**8,6**	**17,1**

[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 2014 bis 2017 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2019

port, Körperpflege sowie Reinigung[105] (z. B. Berufskraftfahrer/-in, Fachkraft für Schutz und Sicherheit, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice, Kosmetiker/-in, Friseur/-in, Gebäudereiniger/-in); außerdem wiesen einige Bauberufe (Gerüstbauer/-in, Bauten- und Objektbeschichter/-in, Maler und Lackierer/Malerin und Lackierer, Dachdecker/-in) und Lebensmittelberufe des Handwerks (Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Fleischer/-in, Bäcker/-in[106]) 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 9% wiesen neben den Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs öffentlicher Dienst (z. B. Verwaltungsfachangestellte/-r, Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen, Sozialversicherungsfachangestellte/-r und Justizfachangestellte/-r) vor allem kaufmännische Dienstleistungsberufe (z. B. Bankkaufmann/-kauffrau, Industriekaufmann/-kauffrau), aber auch technische Produktionsberufe und Laborberufe der Industrie auf (z. B. Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Chemikant/-in und Chemielaborant/-in, Werkstoffprüfer/-in, Industriemechaniker/-in und Mechatroniker/-in).

105 Zur Unterscheidung von primären und sekundären Dienstleistungsberufen sowie Fertigungsberufen siehe Kapitel A5.4.
106 Bäcker/-in ist mit einer Lösungsquote von 39,9% auf Platz 21.

Tabelle A5.6-5: **Vertragslösungsquoten in % der begonnenen Ausbildungsverträge (LQ_{neu})[1] nach Zuständigkeitsbereichen[2] und Ländern 2017**

Land	Insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft[3]	Freie Berufe	Hauswirtschaft[1]
Baden-Württemberg	22,5	19,0	29,2	4,1	21,1	32,6	15,6
Bayern	23,1	19,5	30,7	4,8	17,0	26,4	28,9
Berlin	33,6	31,1	41,5	9,9	36,4	37,6	48,9
Brandenburg	30,5	27,3	38,3	6,3	36,3	37,1	37,4
Bremen[3]	25,8	23,5	37,1	7,5	0,0	23,6	29,9
Hamburg[1]	29,1	24,6	41,3	8,5	42,8	37,9	25,0
Hessen	24,6	21,8	32,0	7,2	34,8	25,3	-
Mecklenburg-Vorpommern	32,7	32,4	38,2	4,0	31,6	29,0	40,9
Niedersachsen	27,8	23,9	33,9	7,0	25,1	38,4	27,3
Nordrhein-Westfalen	24,3	21,0	35,8	5,2	24,6	18,6	25,8
Rheinland-Pfalz	27,9	23,2	38,2	8,4	26,8	27,1	28,6
Saarland	27,6	20,8	42,1	9,1	38,3	19,1	51,4
Sachsen	28,1	26,9	34,2	5,1	25,0	26,5	30,5
Sachsen-Anhalt	32,9	31,5	40,0	4,9	35,2	28,6	27,4
Schleswig-Holstein	27,7	25,5	33,7	4,4	27,4	25,1	-
Thüringen	31,9	30,0	39,3	7,6	31,2	31,6	28,9
Bundesgebiet	**25,7**	**22,4**	**34,0**	**5,9**	**25,6**	**27,6**	**27,4**

[1] Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den 4 letzten Berichtsjahren ein. Ausnahme Hamburg Hauswirtschaft: Aufgrund fehlender Datenmeldungen für 2016 musste für Hamburgs Hauswirtschaft für das Berichtsjahr 2017 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. Für das Berichtsjahr 2016 fehlen die Meldungen zur Hauswirtschaft in Hamburg.

[3] Auffallend niedriger Wert in der Landwirtschaft Bremens (bis 2006 fiel dort die Lösungsquote deutlich höher aus); dieser wurde für das Berichtsjahr 2017 jedoch von der zuständigen Stelle bestätigt.

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 2014 bis 2017
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2019

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, kommen die verschiedenen Studien zu weitgehend übereinstimmenden Befunden. Je nachdem, ob (ehemalige) Auszubildende oder Ausbildungsbetriebe befragt werden, werden als Gründe für die Vertragslösungen

Tabelle A5.6-6: **Ausbildungsberufe[1] mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %[2], Bundesgebiet 2017**

Ausbildungsberufe mit den höchsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Begonnene Ausbildungsverträge	Lösungsquote (LQ_{neu})	Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Begonnene Ausbildungsverträge	Lösungsquote (LQ_{neu})
Restaurantfachmann/-fachfrau	IH	3.540	51,5	Verwaltungsfachangestellte/-r	ÖD	6.495	4,1
Bodenleger/-in	HwEx/IH	312	48,9	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	ÖD/IH	552	4,7
Gerüstbauer/-in	Hw/IH	444	48,8	Forstwirt/-in	Lw	657	6,1
Kosmetiker/-in	HwEx/IH	408	48,3	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH	2.091	6,5
Friseur/-in	Hw	12.618	48,2	Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	ÖD	786	6,9
Koch/Köchin	IH	10.809	48,2	Sozialversicherungsfachangestellte/-r	ÖD	2.421	6,9
Berufskraftfahrer/-in	IH	4.077	47,7	Chemikant/-in	IH	2.133	7,0
Gebäudereiniger/-in	Hw	1.104	47,4	Straßenwärter/-in	ÖD/IH	540	7,8
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	1.404	46,9	Justizfachangestellte/-r	ÖD	822	7,9
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	HwEx/IH	7.626	44,5	Bankkaufmann/-kauffrau	IH	8.355	7,9
Bauten- und Objektbeschichter/-in	Hw	789	44,0	Industriekaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	18.162	8,0
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	IH	1.791	44,0	Fertigungsmechaniker/-in	IH	921	8,0
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	IH	615	43,6	Chemielaborant/-in	IH	1.662	8,4
Pferdewirt/-in	Lw	888	43,3	Werkstoffprüfer/-in	IH	309	8,4
Fachkraft im Gastgewerbe	IH	2.700	42,6	Industriemechaniker/-in	IH	12.813	8,5
Florist/-in	IH	1.227	42,6	Mechatroniker/-in	IH/HwEx	8.079	8,5
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	7.563	41,7	Fachkraft für Abwassertechnik	ÖD/IH	330	8,7
Dachdecker/-in	Hw	3.441	41,6	Notarfachangestellte/-r	FB	468	8,8
Fleischer/-in	IH/Hw	1.638	41,0	Medienkaufmann/-kauffrau für Digital und Print	IH	696	8,8
Klempner/-in	Hw	411	40,5	Biologielaborant/-in	IH	495	8,9

[1] Ausbildungsberufe, in denen mindestens 300 Ausbildungsverträge im Jahr 2017 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

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 2014 bis 2017 (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 2019

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).

Im Zusammenhang mit 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[107], 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.[108], 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. Z. B. zeigt eine von Verdi in Auftrag gegebene Auszubildenden-Befragung: „Gesucht wird idealer Weise ein Ausbildungsplatz, der eine berufliche Laufbahn eröffnet, in der sich die Befragten verwirklichen können. … Erst an zweiter und dritter Stelle folgen die Kriterien ‚Aufstiegs- und Karrierechancen' sowie ‚gute Bezahlung'." (Verdi 2018, S. 4). „Ungerechte Bezahlung" wird in dieser Befragung auch selten als Grund „für wahrgenommene Ungerechtigkeiten im Betrieb" genannt (7% der 505 Befragten, Verdi 2018, S. 16); deutlich häufiger wird das Arbeitsklima genannt (13%). Auch eine Analyse auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 von Eberhard/Ulrich (2017) zeigt, dass bei den Wünschen an den Ausbildungsbetrieb die Vergütung zwar eine gewisse Bedeutung hat, aber das Betriebsklima, sichere Arbeitsplätze und gute Übernahmechancen eine deutlich größere Rolle spielen (siehe auch BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A8.1.3). Dies sind auch genau die Aspekte, die bei Befragungen zu den Gründen für Vertragslösungen von den Auszubildenden am häufigsten genannt werden (vgl. Uhly 2015). 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. Auch bei der BIBB-Vertragslösungsstudie aus dem Jahr 2002 zu den Gründen für Vertragslösungen und dem Verbleib der Auszubildenden mit gelöstem Vertrag spielten „Berufliche Perspektiven und Einkommenserwartungen … insgesamt eine eher untergeordnete Rolle" (Schöngen 2003, S. 9).[109] Alles in allem kann angenommen werden, dass die Ausbildungsvergütung eine gewisse Rolle auch bei Vertragslösungen spielt, aber wohl eher keine dominierende (vgl. auch Uhly 2013a).

Insgesamt ist trotz einer gewissen Öffnung hin zu Fragen der Ausbildungsqualität und der Attraktivität der Berufe die Problemwahrnehmung 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[110] 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 (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.

107 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 (sowie Beicht 2018), teilweise geschätzt.

108 Variablen, die im Analysedatensatz nicht enthalten waren, sodass deren Effekte nicht kontrolliert werden konnten.

109 Nach der Ausbildungsvergütung als Vertragslösungsgrund wurde nicht explizit gefragt.

110 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.

Rohrbach-Schmidt/Uhly 2016). Ebenso deuten die Befunde des Schweizer Projekts STABIL[111] darauf, dass die Ausbildungsqualität eine wichtige Rolle hinsichtlich der Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen spielt (Negrini u. a. 2015, S. 95).

Eine Verbesserung der Berufsorientierung und die Begleitung der Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung[112], Präventionsmaßnahmen der Berufsberatung oder an Berufsschulen[113] 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)

111 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. 87 f. und S. 93 f.).

112 Siehe hierzu die Themenseite des Bundesinstituts für Berufsbildung „Übergänge in Ausbildung", URL: **https://www.bibb.de/de/44.php**

113 Vgl. beispielsweise das Projekt Praelab, URL: **http://www.praelab-hdba.de/** oder das hessische Programm QuABB, URL: **https://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 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (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 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.

Mit der Zahl der **Prüfungsteilnahmen** werden alle im Kalenderjahr durchgeführten Abschlussprüfungen gezählt (Erstprüfungen und Wiederholungsprüfungen, jedoch keine Teilprüfungen). In den Berichtsjahren 2007 bis einschließlich 2009 wurde je Ausbildungsvertrag maximal eine Wiederholungsprüfung (die letzte) erhoben, erst seit dem Berichtsjahr 2010 werden je Ausbildungsvertrag alle Prüfungsmöglichkeiten erfasst (erste Abschlussprüfung, erste und zweite Wiederholungsprüfung). Zwischen 2007 und 2009 ist die Zahl der Prüfungsteilnahmen deshalb unterfasst.

Mit der Zahl der **Prüfungsteilnehmer/-innen** werden alle Ausbildungsverträge des Berichtsjahres mit Prüfungsteilnahme(n) gezählt. Es kann angenommen werden, dass nur in sehr seltenen Fällen eine Person innerhalb eines Berichtsjahres im Rahmen von 2 verschiedenen Ausbildungsverträgen an einer Abschlussprüfung teilnimmt und somit die Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen gezählt wird. Exakter lässt sich die Teilnehmerzahl nicht ermitteln, da keine Verlaufsstatistik vorliegt, die es erlaubt, Daten aus verschiedenen Ausbildungsverträgen der gleichen Person zu verknüpfen.

Der Unterschied zwischen der Zahl der Prüfungsteilnahmen und der Prüfungsteilnehmer/-innen resultiert daraus, dass Personen je Berichtsjahr auch an mehr als einer Abschlussprüfung im gleichen Ausbildungsvertrag teilnehmen können. Z. B. wird eine Person mit Abschlussprüfung und einer Wiederholungsprüfung für die Prüfungsteilnahmen zweimal gezählt, für die Teilnehmer/-innen nur einmal.

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[114]). 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 in der dualen Berufsausbildung sowie Indikatoren des Prüfungserfolges **E** seit dem Jahr 1993.[115] Aufgrund erheblicher Änderungen in der Datenerhebung sind die Werte vor und nach 2007 nicht uneingeschränkt vergleichbar. Außerdem erschweren weitere Besonderheiten in einzelnen Jahren den Zeitvergleich (vgl. Fußnoten unter → **Tabelle A5.7-1**). Für die meisten der betrachteten Jahre war ein Rückgang der Zahl der Prüfungsteilnahmen (Personen, die an mehr als einer Abschlussprüfung teilnahmen, wurden mehrfach gezählt) zu beobachten. Der starke Rückgang zwischen 2006 und 2008 ist auch darauf zurückzuführen, dass erst seit 2008 ausschließlich Abschlussprüfungen der Auszubildenden enthalten sind (zuvor auch Externenprüfungen inklusive Prüfungszulassung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung und im Handwerk zudem Umschulungsprüfungen). 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.

→ **Tabelle A5.7-1** enthält 2 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 fiel bis 2006 etwas höher aus und erreichte bis 2006 9% bis 11% der Prüfungsteilnahmen, seit 2008 schwankt er zwischen ca. 6% und 7%. Ob der Anteil der Wiederholungsprüfungen bei den Auszubildenden seit 2008 zurückgegangen ist oder inwieweit dieser Anteil vor 2007 aufgrund des Einbezugs der Externenprüfungen (und Umschulungsprüfungen im Handwerk) höher ausfiel, kann nicht geprüft werden; entsprechend ist auch unsicher, ob der Anteil erfolgreicher Prüfungen an allen Prüfungsteilnahmen (EQ I) bei den Auszubildenden gestiegen ist oder ob die EQ I vor 2006 aufgrund des Einbezugs weiterer Prüfungen geringer ausfiel.[116] Die vor 2007 höheren Anteile erfolgreicher Prüfungsteilnehmer/-innen an allen Prüfungsteilnehmern (EQ II) sind allerdings zumindest teilweise dadurch bedingt, dass die bis 2006 erforderliche gröbere Schätzung der Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen diese Erfolgsquote (EQ II) überschätzte. Seit 2008 schwankten die Erfolgsquoten in nur sehr geringem Maße. Im Berichtsjahr 2017 erfolgten knapp 435.042 Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems, die Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen lag bei 423.339, von denen 392.685 bzw. 92,8% die Prüfung bestanden haben. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass der Prüfungserfolg bzw. -misserfolg nur erfasst wird, wenn Auszubildende überhaupt an einer Abschlussprüfung teilnehmen. Wenn sich jemand nicht zur Prüfung anmeldet, wird kein Prüfungserfolg bzw. -misserfolg erhoben.

114 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.

115 Für die Entwicklung zwischen 2000 und 2007 vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A4.8; für eine umfassende, jahresbezogene Darstellung seit 1993 vgl. BIBB-Datenreport 2009, Kapitel A5.5.

116 Für Externenprüfungen konnte z. B. bis 2006 der Anteil der Wiederholungsprüfungen nicht gesondert ermittelt werden.

Tabelle A5.7-1: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung, Teilnahmen, Teilnehmer und Prüfungserfolg 1993 bis 2017, Deutschland**

Jahr	Abschlussprüfungen (absolut)[1]		*darunter:* Wiederholungsprüfungen[2]		Bestandene Prüfungen		
	Prüfungs-teilnahmen	Prüfungsteil-nehmer/-innen	absolut	in % aller Prüfungs-teilnahmen	absolut	in % der Prüfungsteil-nahmen (EQ I)	in % der Prüfungsteil-nehmer/-innen (EQ II)[3]
1993	612.330	-	53.148	8,7	527.370	86,1	94,3
1994	637.107	-	58.773	9,2	544.560	85,5	94,2
1995	592.503	-	59.403	10,0	502.674	84,8	94,3
1996	576.699	-	57.153	9,9	488.244	84,7	94,0
1997	573.288	-	59.238	10,3	482.247	84,1	93,8
1998	577.584	-	62.685	10,9	487.179	84,3	94,6
1999	576.855	-	58.719	10,2	491.238	85,2	94,8
2000	588.603	-	57.468	9,8	502.578	85,4	94,6
2001	597.288	-	58.749	9,8	514.005	86,1	95,4
2002	602.331	-	60.267	10,0	513.444	85,2	94,7
2003	590.775	-	60.702	10,3	504.273	85,4	95,1
2004	574.962	-	61.422	10,7	492.837	85,7	96,0
2005	560.016	-	60.501	10,8	477.789	85,3	95,7
2006	559.299	-	54.825	9,8	479.574	85,7	95,1
2007[4]	-	-	-	-	-	-	-
2008[1]	504.438	494.685	29.193	5,8	454.851	90,2	91,9
2009[1]	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

[1] Bis zum Berichtsjahr 2006 wurden alle Prüfungsteilnahmen (nur Abschlussprüfungen, keine Teilprüfungen) erfasst; bis 2006 waren hierbei neben den Abschlussprüfungen der Auszubildenden auch die Externenprüfungen (jährlich zwischen ca. 21.000 und 30.000) und im Handwerk zudem die Umschulungsprüfungen enthalten. Die Zahl der Prüfungs*teilnahmen* kann erst ab dem Berichtsjahr 2008 auf Basis der Einzeldatenerfassung ermittelt werden.

[2] In den Jahren 2008 und 2009 wurde jeweils nur eine – die letzte – Wiederholungsprüfung erfasst, deshalb sind sowohl die Zahl der Prüfungsteilnahmen als auch die Zahl der Wiederholungsprüfungen untererfasst. Ab dem Berichtsjahr 2010 sind alle Wiederholungsprüfungen erfasst.

[3] EQ II konnte mit der Aggregatdatenerfassung bis 2006 nur auf Basis eines groben Näherungswertes für die Anzahl der Prüfungsteilnehmer/-innen ermittelt (Anzahl der Prüfungsteilnehmer/-innen = Anzahl Abschlussprüfungen – Anzahl Wiederholungsprüfungen) werden. Vermutlich wird dadurch die Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen unterschätzt und die EQ II hierdurch überhöht.

[4] Für 2007 wurden aufgrund erheblicher Meldeprobleme keine Prüfungsdaten 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 1993 bis 2017 (die Seeschifffahrt ist nur bis 2006 enthalten; 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 2019

Prüfungserfolg/Erfolgsquoten

Auf Basis der Berufsbildungsstatistik können für die Abschlussprüfungen **2 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:

$$EQ\ II_{neu} = \frac{\text{Anzahl der bestandenen Abschlussprüfungen}}{\text{Anzahl aller Prüfungsteilnehmer}} \cdot 100$$

Mit der früheren Aggregatdatenerhebung bis zum Berichtsjahr 2006 konnte EQ II nur näherungsweise ermittelt werden, die Berechnung auf Basis der Einzeldaten wird deshalb mit dem Zusatz „$_{neu}$“ gekennzeichnet. Prüfungsteilnehmer/-innen wurden bis 2006 als Differenz aus Anzahl der Prüfungsteilnahmen abzüglich der Wiederholungsprüfungen grob geschätzt. Da nicht bei allen Prüfungsteilnehmern die Wiederholungsprüfung im gleichen Jahr wie die Abschlussprüfung erfolgte, war die Zahl der Teilnehmer/-innen tendenziell unter- und die Erfolgsquote überschätzt.

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.

Im Folgenden werden Befunde zu den Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung des Berichtsjahres 2017 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 2017 – 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 2017 wurde für gut 90% 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 gemeldet; da nicht sicher ist, was mit dieser Merkmalsausprägung bei der Prüfungsteilnahme erfasst wird,[117] werden im Folgenden ausschließlich die Anteile vorzeitiger Prüfungszulassungen betrachtet. 8% aller Teil-

117 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.

Tabelle A5.7-2: **Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen[1] der Auszubildenden des dualen Systems 2017 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen[2], Deutschland**

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich[2]	Erstprüfungen 2017	*darunter nach Art der Zulassung:*					
		fristgemäß		vorzeitig		nach Verlängerung	
	Teilnehmner/-innen	absolut	in % (aller Erstprüfungen)	absolut	in % (aller Erstprüfungen)	absolut	in % (aller Erstprüfungen)
Baden-Württemberg	60.348	54.960	91,1	4.659	7,7	729	1,2
Bayern	73.959	69.306	93,7	3.759	5,1	894	1,2
Berlin	11.178	8.625	77,2	1.938	17,3	615	5,5
Brandenburg	7.236	6.480	89,6	501	6,9	255	3,5
Bremen	4.266	3.675	86,1	567	13,3	24	0,6
Hamburg	10.098	8.874	87,9	1.200	11,9	27	0,3
Hessen	28.626	24.039	84,0	4.434	15,5	153	0,5
Mecklenburg-Vorpommern	5.457	5.070	92,9	189	3,5	198	3,6
Niedersachsen	43.359	39.621	91,4	2.925	6,7	810	1,9
Nordrhein-Westfalen	91.971	82.437	89,6	7.701	8,4	1.833	2,0
Rheinland-Pfalz	20.373	18.693	91,8	1.308	6,4	372	1,8
Saarland	5.130	4.077	79,5	693	13,5	363	7,1
Sachsen	13.641	13.011	95,4	579	4,2	48	0,4
Sachsen-Anhalt	7.776	7.101	91,3	315	4,1	360	4,6
Schleswig-Holstein	14.859	13.167	88,6	1.548	10,4	144	1,0
Thüringen	7.359	7.020	95,4	318	4,3	18	0,2
Industrie und Handel	257.343	227.460	88,4	26.502	10,3	3.384	1,3
Handwerk	91.740	87.915	95,8	2.112	2,3	1.716	1,9
Öffentlicher Dienst	11.415	10.362	90,8	927	8,1	129	1,1
Landwirtschaft	10.671	10.323	96,7	171	1,6	180	1,7
Freie Berufe	32.712	28.410	86,8	2.913	8,9	1.389	4,2
Hauswirtschaft	1.749	1.692	96,7	12	0,7	45	2,6
Deutschland/Bereiche insgesamt	**405.633**	**366.159**	**90,3**	**32.637**	**8,0**	**6.840**	**1,7**

[1] Erstprüfungen 2017 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 2017. 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 2019

nahmen an der ersten Abschlussprüfung wurden mit einer Verkürzung gemäß § 45 (1) BBiG gemeldet. Dieser Anteil variiert deutlich nach Bundesländern (z. B. Berlin: 17,3%, Hessen: 15,5%, Bayern: 5,1%, Mecklenburg-Vorpommern: 3,5%) sowie in geringerem Maße auch nach Zuständigkeitsbereichen (Industrie und Handel: 10,3%, Handwerk: 2,3%, Hauswirtschaft: 0,7%).

→ **Tabelle A5.7-3** differenziert die Prüfungsteilnahmen und den Prüfungserfolg nach den verschiedenen Prüfungsversuchen. Es handelt sich nicht um alle Prüfungen eines Jahrgangs mit der ersten Abschlussprüfung im Jahr 2017, sondern um alle Prüfungsteilnahmen im Berichtsjahr 2017. D. h., einige Personen mit Wiederholungsprüfung hatten den ersten Prüfungsversuch vor 2017. Einige Personen mit nicht bestandener Prüfung werden einen weiteren Prüfungsversuch erst nach 2017 haben. 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 2017 bei 92,1%. Für alle, die in einem ersten Versuch durchfielen und 2017 an einer ersten Wiederholungsprüfung teilnahmen, betrug die Erfolgsquote nur noch

Tabelle A5.7-3: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 2017 nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen[1]**

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich[2]	Erstprüfungen 2017			Erste Wiederholungsprüfungen 2017			Zweite Wiederholungsprüfungen 2017		
	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)*	
		absolut	in % der Teilnehmer/ -innen		absolut	in % der Teilnehmer/ -innen		absolut	in % der Teilnehmer/ -innen
Baden-Württemberg	60.348	57.543	95,4	1.770	1.236	69,8	252	96	38,1
Bayern	73.959	68.868	93,1	4.089	2.748	67,2	807	420	52,0
Berlin	11.178	9.813	87,8	1.125	786	69,9	201	99	49,3
Brandenburg	7.236	6.279	86,8	726	522	71,9	141	75	53,2
Bremen	4.266	3.927	92,1	255	168	65,9	48	30	62,5
Hamburg	10.098	9.369	92,8	480	336	70,0	78	45	57,7
Hessen	28.626	26.178	91,4	1.767	1.161	65,7	357	186	52,1
Mecklenburg-Vorpommern	5.457	4.767	87,4	567	381	67,2	117	57	48,7
Niedersachsen	43.359	40.056	92,4	2.616	1.917	73,3	426	246	57,7
Nordrhein-Westfalen	91.971	83.949	91,3	6.243	4.050	64,9	1.218	651	53,4
Rheinland-Pfalz	20.373	18.522	90,9	1.458	975	66,9	267	156	58,4
Saarland	5.130	4.638	90,4	405	237	58,5	96	24	25,0
Sachsen	13.641	12.282	90,0	1.101	771	70,0	222	123	55,4
Sachsen-Anhalt	7.776	6.873	88,4	729	480	65,8	138	72	52,2
Schleswig-Holstein	14.859	13.680	92,1	945	696	73,7	144	93	64,6
Thüringen	7.359	6.672	90,7	537	384	71,5	90	51	56,7
Industrie und Handel	257.343	241.500	93,8	12.873	8.790	68,3	2.421	1.245	51,4
Handwerk	91.740	80.601	87,9	8.388	5.784	69,0	1.503	792	52,7
Öffentlicher Dienst	11.415	10.851	95,1	384	231	60,2	63	39	61,9
Landwirtschaft	10.671	9.585	89,8	915	660	72,1	171	114	66,7
Freie Berufe	32.712	29.250	89,4	2.148	1.335	62,2	432	228	52,8
Hauswirtschaft	1.749	1.629	93,1	105	48	45,7	6	6	100,0
Deutschland/Bereiche insgesamt	**405.633**	**373.416**	**92,1**	**24.807**	**16.848**	**67,9**	**4.602**	**2.421**	**52,6**

[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.

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 2017. 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 2019

67,9%.[118] Im dritten Prüfungsversuch lag die Erfolgsquote 2017 bei nur noch 52,6%. Insgesamt bestanden im Jahr 2017 30.654 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 2017 waren dies von allen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern nur 2.181.

Der Anteil derjenigen, die bereits im ersten Prüfungsversuch erfolgreich waren, unterschied sich deutlich nach Bundesländern (Baden-Württemberg: 95,4%, Brandenburg: 86,8%) und auch nach Zuständigkeitsbereichen (Industrie und Handel: 93,8%, Handwerk: 87,9%).

Erfolgsquoten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Wie unterscheidet sich der Prüfungserfolg zwischen Männern und Frauen, zwischen deutschen und ausländischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bzw.

118 Zum Prüfungserfolg bei der ersten Wiederholungsprüfung differenziert nach Schulabschluss, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen siehe Ebbinghaus 2014.

Tabelle A5.7-4: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung 2017 nach Personenmerkmalen (Auszubildende) und Zuständigkeitsbereichen[1], Deutschland (absolut)**

Zuständigkeitsbereich[1]	Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer/-innen	ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Studienberechtigung	keine Angabe Schulabschluss[2]	Insgesamt
	Prüfungsteilnahmen									
Industrie und Handel	166.299	106.338	255.612	17.025	6.147	54.159	117.225	93.039	2.067	272.637
Handwerk	79.611	22.023	94.398	7.233	2.913	43.746	42.126	12.396	453	101.631
Öffentlicher Dienst	4.188	7.674	11.643	222	15	432	5.568	5.838	9	11.862
Landwirtschaft	9.237	2.523	11.589	171	849	3.825	4.716	2.322	48	11.757
Freie Berufe	2.424	32.868	31.116	4.176	156	5.574	19.665	9.528	369	35.292
Hauswirtschaft	159	1.701	1.755	105	549	948	297	60	9	1.860
Alle Bereiche	**261.918**	**173.124**	**406.113**	**28.932**	**10.632**	**108.684**	**189.597**	**123.177**	**2.955**	**435.042**
	darunter: Wiederholungsprüfungen									
Industrie und Handel	9.846	5.448	13.320	1.974	597	6.849	5.970	1.650	228	15.294
Handwerk	8.316	1.575	8.838	1.053	465	6.255	2.811	324	39	9.891
Öffentlicher Dienst	240	207	429	21	0	51	297	99	0	447
Landwirtschaft	918	168	1.062	24	120	606	297	60	3	1.086
Freie Berufe	129	2.448	2.019	561	39	978	1.278	258	27	2.580
Hauswirtschaft	9	102	102	9	24	69	15	3	0	111
Alle Bereiche	**19.458**	**9.951**	**25.770**	**3.639**	**1.245**	**14.805**	**10.671**	**2.391**	**297**	**29.409**
	Prüfungsteilnehmer/-innen									
Industrie und Handel	162.564	104.685	250.902	16.347	5.940	51.999	114.984	92.358	1.968	267.249
Handwerk	75.375	21.624	90.300	6.699	2.760	41.019	40.539	12.246	435	96.996
Öffentlicher Dienst	4.101	7.596	11.484	213	15	417	5.448	5.808	9	11.694
Landwirtschaft	8.979	2.466	11.283	162	822	3.660	4.614	2.304	48	11.448
Freie Berufe	2.385	31.755	30.234	3.906	135	5.085	19.131	9.438	354	34.140
Hauswirtschaft	153	1.656	1.707	102	540	915	288	57	9	1.809
Alle Bereiche	**253.560**	**169.782**	**395.913**	**27.429**	**10.215**	**103.092**	**185.004**	**122.208**	**2.817**	**423.339**
	Bestandene Prüfungen (Absolventen/Absolventinnen)									
Industrie und Handel	152.352	99.183	237.318	14.217	5.172	44.520	109.419	90.678	1.746	251.535
Handwerk	67.431	19.749	81.720	5.460	2.154	34.611	38.103	11.937	372	87.177
Öffentlicher Dienst	3.804	7.320	10.935	186	15	339	5.085	5.676	9	11.121
Landwirtschaft	8.097	2.262	10.230	129	711	3.078	4.308	2.217	42	10.359
Freie Berufe	2.238	28.575	27.630	3.183	102	3.999	17.451	8.952	309	30.813
Hauswirtschaft	141	1.539	1.587	93	507	834	273	57	9	1.680
Alle Bereiche	**234.060**	**158.628**	**369.420**	**23.268**	**8.664**	**87.384**	**174.636**	**119.517**	**2.484**	**392.685**

[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] 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.

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 2017.
Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2019

Tabelle A5.7-5: **Erfolgsquoten bei Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung 2017 nach Personenmerkmalen (Auszubildende) und Zuständigkeitsbereichen[1], Deutschland (in %)**

Zuständigkeitsbereich[1]	Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer/-innen	ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Studienberechtigung	keine Angabe Schulabschluss[2]	Insgesamt
	Erfolgreiche Prüfungen in % aller Prüfungsteilnahmen (EQ I)[3]									
Industrie und Handel	91,6	93,3	92,8	83,5	84,1	82,2	93,3	97,5	84,5	92,3
Handwerk	84,7	89,7	86,6	75,5	73,9	79,1	90,5	96,3	82,1	85,8
Öffentlicher Dienst	90,8	95,4	93,9	83,8	100,0	78,5	91,3	97,2	100,0	93,8
Landwirtschaft	87,7	89,7	88,3	75,4	83,7	80,5	91,3	95,5	87,5	88,1
Freie Berufe	92,3	86,9	88,8	76,2	65,4	71,7	88,7	94,0	83,7	87,3
Hauswirtschaft	88,7	90,5	90,4	88,6	92,3	88,0	91,9	95,0	100,0	90,3
Alle Bereiche	**89,4**	**91,6**	**91,0**	**80,4**	**81,5**	**80,4**	**92,1**	**97,0**	**84,1**	**90,3**
	Anteil der Wiederholungsprüfungen (in % aller Prüfungsteilnahmen)									
Industrie und Handel	5,9	5,1	5,2	11,6	9,7	12,6	5,1	1,8	11,0	5,6
Handwerk	10,4	7,2	9,4	14,6	16,0	14,3	6,7	2,6	8,6	9,7
Öffentlicher Dienst	5,7	2,7	3,7	9,5	0,0	11,8	5,3	1,7	0,0	3,8
Landwirtschaft	9,9	6,7	9,2	14,0	14,1	15,8	6,3	2,6	6,3	9,2
Freie Berufe	5,3	7,4	6,5	13,4	25,0	17,5	6,5	2,7	7,3	7,3
Hauswirtschaft	5,7	6,0	5,8	8,6	4,4	7,3	5,1	5,0	0,0	6,0
Alle Bereiche	**7,4**	**5,7**	**6,3**	**12,6**	**11,7**	**13,6**	**5,6**	**1,9**	**10,1**	**6,8**
	Erfolgreiche Prüfungen in % aller Prüfungsteilnehmer/-innen (EQ II)[4]									
Industrie und Handel	93,7	94,7	94,6	87,0	87,1	85,6	95,2	98,2	88,7	94,1
Handwerk	89,5	91,3	90,5	81,5	78,0	84,4	94,0	97,5	85,5	89,9
Öffentlicher Dienst	92,8	96,4	95,2	87,3	100,0	81,3	93,3	97,7	100,0	95,1
Landwirtschaft	90,2	91,7	90,7	79,6	86,5	84,1	93,4	96,2	87,5	90,5
Freie Berufe	93,8	90,0	91,4	81,5	75,6	78,6	91,2	94,9	87,3	90,3
Hauswirtschaft	92,2	92,9	93,0	91,2	93,9	91,1	94,8	100,0	100,0	92,9
Alle Bereiche	**92,3**	**93,4**	**93,3**	**84,8**	**84,8**	**84,8**	**94,4**	**97,8**	**88,2**	**92,8**

[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] 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. Diese Kategorie ist hier nicht sinnvoll interpretierbar, sie wird lediglich mit aufgenommen, um einschätzen zu können, ob Verzerrungen hinsichtlich des Prüfungserfolgs bei den Schulabschlussangaben vorliegen könnten.

[3] Anteil bestandener Prüfungen an allen durchgeführten Prüfungen (Erfolgsquote I); die Berechnung erfolgt auf Basis der gerundeten Absolutwerte.

[4] Anteil bestandener Prüfungen an allen Prüfungsteilnehmern (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 2017.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2019

nach Schulabschluss? → **Tabelle A5.7-4** stellt hierzu die absoluten Zahlen dar, die Erfolgsquoten sind in → **Tabelle A5.7-5** enthalten.

Im Berichtsjahr 2017 zeigt sich für Männer (92,3% der Teilnehmer) und Frauen (93,4% der Teilnehmerinnen) eine ähnlich hohe Prüfungserfolgsquote (EQ II_{neu}), wobei die Männer diese erst mit einem etwas höheren Anteil an Wiederholungsprüfungen erreichten. Ähnlich fiel dies in den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen aus, wobei in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes und der Landwirtschaft die Unterschiede zwischen Männern und Frauen etwas höher ausfielen. In den Berufen des öffentlichen Dienstes lag die Erfolgsquote der Frauen um 3,6 Prozentpunkte höher, in den freien Berufen um 3,8 Prozentpunkte niedriger.

Deutlicher unterschieden sich die Erfolgsquoten zwischen Prüfungsteilnehmern mit und ohne deutschem Pass. Von allen deutschen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bestanden 2017 93,3% die Abschlussprüfung, von den Ausländern waren es lediglich 84,8%.

Tabelle A5.7-6: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 2017 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	62.370	61.563	2.022	3,2	58.875	94,4	95,6
Bayern	78.855	76.878	4.896	6,2	72.036	91,4	93,7
Berlin	12.504	11.931	1.326	10,6	10.698	85,6	89,7
Brandenburg	8.103	7.824	867	10,7	6.873	84,8	87,8
Bremen	4.569	4.449	303	6,6	4.125	90,3	92,7
Hamburg	10.656	10.383	558	5,2	9.747	91,5	93,9
Hessen	30.750	29.967	2.124	6,9	27.525	89,5	91,9
Mecklenburg-Vorpommern	6.138	5.829	681	11,1	5.205	84,8	89,3
Niedersachsen	46.398	45.363	3.039	6,5	42.219	91,0	93,1
Nordrhein-Westfalen	99.432	96.336	7.461	7,5	88.647	89,2	92,0
Rheinland-Pfalz	22.101	21.387	1.725	7,8	19.653	88,9	91,9
Saarland	5.631	5.412	501	8,9	4.899	87,0	90,5
Sachsen	14.961	14.460	1.320	8,8	13.176	88,1	91,1
Sachsen-Anhalt	8.643	8.274	867	10,0	7.425	85,9	89,7
Schleswig-Holstein	15.948	15.561	1.089	6,8	14.469	90,7	93,0
Thüringen	7.983	7.725	627	7,9	7.104	89,0	92,0
Industrie und Handel	272.637	267.249	15.294	5,6	251.535	92,3	94,1
Handwerk	101.631	96.996	9.891	9,7	87.177	85,8	89,9
Öffentlicher Dienst	11.862	11.694	447	3,8	11.121	93,8	95,1
Landwirtschaft	11.757	11.448	1.086	9,2	10.359	88,1	90,5
Freie Berufe	35.292	34.140	2.580	7,3	30.813	87,3	90,3
Hauswirtschaft	1.860	1.809	111	6,0	1.680	90,3	92,9
Deutschland/Bereiche insgesamt	**435.042**	**423.339**	**29.409**	**6,8**	**392.685**	**90,3**	**92,8**

[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 2017. 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 2019

12,6% der Prüfungsteilnahmen der ausländischen Auszubildenden waren dabei Wiederholungsprüfungen. In den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft fielen die Unterschiede in den Erfolgsquoten zwischen Deutschen und Ausländern besonders hoch aus (11 Prozentpunkte); in der Hauswirtschaft waren die Unterschiede gering (1,8 Prozentpunkte); allerdings bei einer insgesamt sehr geringen Anzahl ausländischer Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern in diesen beiden Zuständigkeitsbereichen. Die unterschiedlichen Erfolgsquoten von deutschen und ausländischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern resultieren zum Teil aus unterschiedlichen Schulabschlüssen. Bei den ausländischen Prüfungsteilnehmern fiel der Anteil derjenigen mit Hauptschulabschluss deutlich höher und derjenigen mit Studienberechtigung deutlich geringer aus. Differenziert man weiter als in → **Tabelle A5.7-5** dargestellt, so zeigt sich, dass bei allen Schulabschlussarten die Erfolgsquote der ausländischen Prüfungsteilnehmer/-innen geringer ausfiel. Allerdings fielen die Unterschiede zwischen Deutschen und Ausländern umso geringer aus, je höher der Schulabschluss war.

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}) 2017 bei 84,8%, bei denjenigen mit Realschulabschluss (oder vergleichbarem Abschluss) fiel die Quote um knapp 10 Prozentpunkte höher aus (94,4%) und bei Studienberechtigten lag sie bei 97,8%. Die höheren Erfolgsquoten wurden auch bei deutlich geringerem Anteil an Wiederholungsprüfungen erreicht. Die Unterschiede nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss finden sich in ähnlicher Weise in allen Zuständigkeitsbereichen. Auffällig abweichende Quoten zeigen sich fast ausschließlich in Fällen mit sehr geringer Anzahl an Prüfungsteilnehmern (z. B. ohne Hauptschulabschluss im öffentlichen Dienst: 15 Teilnehmer/-innen, 100% EQ II_{neu}), bei denen größere Schwankungen der Anteilswerte üblich sind.

Erfolgsquoten nach Ländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen

Betrachtet man die Erfolgsquote insgesamt (nicht differenziert nach Prüfungsversuchen), so variiert die Erfolgsquote (EQ II_{neu}) im Vergleich der Bundesländer zwischen 95,6% in Baden-Württemberg und 87,8% in Brandenburg → **Tabelle A5.7-6**. Mit Ausnahme des Saarlandes lag in den westdeutschen Ländern diese Erfolgsquote im Jahr 2017 bei knapp 92% bis 95%. In den meisten ostdeutschen Ländern wurde trotz des höheren Anteils an Wiederholungsprüfungen eine geringere Erfolgsquote erreicht. Sie lag mit Ausnahme von Thüringen und Sachsen unterhalb von 90%. In den meisten ostdeutschen Ländern lag der Anteil der Wiederholungsprüfungen (ebenso mit Ausnahme von Thüringen und Sachsen) bei 10% und mehr. In fast allen westdeutschen Ländern lag der Anteil der Wiederholungsprüfungen 2017 (zum Teil deutlich) unter 8% (Ausnahme Saarland: 8,9%), in Baden-Württemberg waren nur 3,2% der Prüfungsteilnahmen Wiederholungsprüfungen.

Im Vergleich der Zuständigkeitsbereiche variiert die Erfolgsquote (EQ II_{neu}) zwischen 95,1% in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes und 89,9% 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 Prüfungsteilnehmer/-innen im Jahr 2017 betrachtet) → **Tabelle A5.7-7**, so schwankt die Erfolgsquote (EQ II_{neu}) erheblich. Sie reichte von 68,2% im Beruf Hochbaufacharbeiter/-in bis hin zu 99,5% bei den Medienkaufleuten für Digital und Print. Hierbei ergeben sich ähnliche Muster, wie auch bei der Analyse von vorzeitigen Vertragslösungen (**vgl. Kapitel A5.6**); also niedrige Erfolgsquoten dort, wo auch die Lösungsquoten ungünstiger ausfielen. Davon abweichend zeigen sich nur wenige Ausnahmen, wie z. B. bei den Berufen Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe (EQ II_{neu}: 74,8%; LQ_{neu}: 12,8%) und Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (EQ II_{neu}: 82,8%; LQ_{neu}: 4,7) mit relativ niedrigen Erfolgsquoten, aber auch niedrigen Lösungsquoten; oder auch Ausnahmen mit sehr hohen Erfolgsquoten und dennoch überdurchschnittlichen Lösungsquoten (z. B. Personaldienstleistungskaufleute mit EQ II_{neu}: 98,7%; LQ_{neu}: 29,8%).

Vergleich von Vertragslösungsrisiko und Prüfungserfolg der Auszubildenden

Nicht nur in Bezug auf die einzelnen Ausbildungsberufe fallen die deskriptiven Befunde zum Prüfungserfolg ähnlich aus wie die zu vorzeitigen Vertragslösungen: Im Durchschnitt gab es geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Für ausländische Auszubildende und für Auszubildende mit geringeren Schulabschlüssen fielen beide Indikatoren ungünstiger aus; wobei die Unterschiede zwischen denjenigen mit Realschulabschluss und denjenigen mit Studienberechtigung hinsichtlich des Prüfungserfolgs geringer waren als hinsichtlich der Lösungsquote. In den meisten ostdeutschen Ländern war die Lösungsquote höher, die Prüfungserfolgsquote hingegen geringer. Auffällig war Hamburg mit einer überdurchschnittlich hohen Lösungsquote, aber auch einer hohen Prüfungserfolgsquote. Lediglich hinsichtlich der Entwicklungen im Zeitverlauf unterscheiden sich die Befunde zu diesen beiden Erfolgsindikatoren der dualen Berufsausbildung. Wie auch bei den Ergebnissen zu vorzeitigen Vertragslösungen ist zu beachten, dass solche beschreibenden Befunde nicht kausal interpretiert werden können.

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.

Tabelle A5.7-7: **Duale Ausbildungsberufe[1] mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten (EQ II_{neu}) in %[2], Bundesgebiet 2017**

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})
Hochbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	783	68,2	Medienkaufmann/-kauffrau für Digital und Print	IH	651	99,5
Bauten- und Objektbeschichter/-in	Hw	513	71,3	Technische/-r Produktdesigner/-in	IH/HwEx	2.397	99,4
Dachdecker/-in	Hw	2.067	73,9	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH/HwEx	1.809	99,3
Tiefbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	1.047	73,9	Biologielaborant/-in	IH	450	99,3
Ausbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	465	74,8	Werkzeugmechaniker/-in	IH/HwEx	3.150	99,1
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	IH/ÖD	489	74,8	Mechatroniker/-in	IH/HwEx	6.897	99,1
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	IH/Hw	657	76,7	Chemikant/-in	IH/HwEx	1.917	99,1
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	IH/HwEx	1.038	79,8	Fluggerätmechaniker/-in	IH/HwEx	624	99,0
Gebäudereiniger/-in	Hw	537	79,9	Justizfachangestellte/-r	ÖD	606	99,0
Glaser/-in	Hw	354	80,5	Chemielaborant/-in	IH/HwEx	1.485	99,0
Fachkraft im Gastgewerbe	IH/HwEx	1.434	80,8	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	IH/HwEx	5.778	99,0
Schornsteinfeger/-in	Hw	705	80,9	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	IH/HwEx	1.542	98,8
Stuckateur/-in	IH/Hw	324	81,5	Industriemechaniker/-in	IH/HwEx	12.345	98,7
Koch/Köchin	IH/HwEx	5.964	82,3	Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	690	98,7
Fahrzeuglackierer/-in	IH/HwEx	1.671	82,6	Veranstaltungskaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	1.599	98,5
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	IH/HwEx	1.218	82,8	Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation	IH/HwEx	1.353	98,4
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	IH/ÖD	489	82,8	Anlagenmechaniker/-in	IH/HwEx	954	98,4
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	534	83,1	Zerspanungsmechaniker/-in	IH	5.301	98,4
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	FB	8.640	83,3	Feinwerkmechaniker/-in	Hw	2.238	98,4
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	4.395	83,5	Bankkaufmann/-kauffrau	IH/ÖD	11.631	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 2017. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2019

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.[119] Beide Fälle der Zulassung zur Kammerprüfung werden im Rahmen der

119 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.

Berufsbildungsstatistik unter „Externenprüfungen“ E gefasst; üblicherweise wird jedoch mit dem Begriff Externenprüfung seit der Revision des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2005 nur die Prüfungszulassung aufgrund von Berufserfahrung bezeichnet.

→ **Tabelle A5.7-8** weist die Teilnahmen an Externenprüfungen im Berichtsjahr 2017 insgesamt sowie differenziert nach Zuständigkeitsbereichen aus; wobei auch die Zulassungen aufgrund von schulischer Berufsausbildung enthalten sind (im Folgenden beides zusammengefasst kurz: Externenprüfungen). Wie in den Vorjahren war die Anzahl der Teilnahmen an Externenprüfungen (einschließlich Wiederholungsprüfungen) auch im Berichtsjahr 2017 rückläufig.[121] Mit 26.490 durchgeführten Externenprüfungen unterschritt die Zahl der Teilnahmen das Vorjahresniveau um knapp 1.161 Fälle bzw. 4,2%. Hinter dem Rückgang im Jahr 2017 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

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.[120] 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.

120 Zur Teilnahme an Vorbereitungskursen siehe Schreiber/Gutschow 2013.

121 Vgl. hierzu BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A4.8 sowie Vorjahre.

Tabelle A5.7-8: **Teilnahmen an Externenprüfungen[1] und Prüfungserfolg[2] 2017 nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland**

Zuständigkeitsbereich[3]	Teilnahmen insgesamt	*davon Zulassungsart:*						*davon Zulassungsart:*			
		abgeschlossener schulischer Bildungsgang		Berufserfahrung		bestandene Prüfungen insgesamt		abgeschlossener schulischer Bildungsgang		Berufserfahrung	
	Anzahl	Anzahl	in %[4]	Anzahl	in %[4]	Anzahl	EQ I in %	Anzahl	EQ I in %	Anzahl	EQ I in %
Industrie und Handel	21.426	2.916	13,6	18.510	86,4	16.818	78,5	2.394	82,1	14.427	77,9
Handwerk	1.122	495	44,1	627	55,9	990	88,2	447	90,3	543	86,6
Öffentlicher Dienst	570	105	18,4	465	81,6	456	80,0	87	82,9	372	80,0
Landwirtschaft	1.284	54	4,2	1.230	95,8	1.221	95,1	54	100,0	1.167	94,9
Freie Berufe	459	231	50,3	228	49,7	330	71,9	141	61,0	189	82,9
Hauswirtschaft	1.629	642	39,4	984	60,4	1.482	91,0	609	94,9	873	88,7
Alle Bereiche insgesamt	**26.490**	**4.446**	**16,8**	**22.044**	**83,2**	**21.300**	**80,4**	**3.729**	**83,9**	**17.571**	**79,7**

[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] Anteil der bestandenen Externenprüfungen an allen externen Prüfungsteilnahmen (in %).

[3] Maßgeblich für die Zuordnung zu den Zuständigkeitsbereichen ist die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2).

[4] In Prozent aller Teilnahmen an Externenprüfungen (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 2017. 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 2019

(2006: 4.641; 2009: 10.314; 2017: 4.446).[122] Auch die Zahl der Prüfungszulassungen aufgrund von Berufserfahrung ging längerfristig leicht zurück (2006: 24.618; 2009: 24.924; 2017: 22.044)[123].

Da die Erfolgsquoten – insbesondere bei den Zulassungen aufgrund einer abgeschlossenen schulischen Berufsausbildung – gestiegen sind, ging die Zahl der Absolventen/Absolventinnen von Externenprüfungen in geringem Maße zurück (-585 bzw. -2,7%).

Der Anteil der Externenprüfungen an allen im Jahr 2017 erfolgten Abschlussprüfungen in den dualen Ausbildungsberufen[124] betrug 5,7% und lag somit geringfügig unterhalb des Vorjahreswertes (5,9%) und nur leicht über dem Wert aus dem Jahr 1993[125] (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 2017 auf 46,7%. Dagegen fiel die Externenprüfung im Bereich des Handwerks und der freien Berufe mit 1,1% bzw. 1,3% sehr niedrig aus. Zwischen diesen beiden Extremen lagen die übrigen Bereiche mit Anteilen von 4,6% in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes, 7,3% im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel und 9,8% in den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft.

Ferner verdeutlicht → **Tabelle A5.7-8**, 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 (83,2%) die Zulassung aufgrund der gesetzlich geforderten Mindestdauer einschlägiger berufspraktischer Erfahrung, in den übrigen Fällen (16,8%) 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

122 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.

123 Für eine Darstellung der Entwicklung der Teilnahmen an Externenprüfungen zwischen 1993 und 2006 vgl. BIBB-Datenreport 2009, Kapitel A5.5.

124 Abschlussprüfungen der Auszubildenden und Externenprüfungen (inklusive Prüfungszulassung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung).

125 Erstes Berichtsjahr, zu dem die Externenprüfungen im Rahmen der Berufsbildungsstatistik gesondert erfasst wurden.

und Handel sowie des öffentlichen Dienstes dominierte die Berufserfahrung als Zulassungsvoraussetzung. Im Handwerk, in der Hauswirtschaft sowie in den freien Berufen hatten die beiden Zulassungsformen ähnliche Gewichte, bei den ersten beiden mit jeweils einem leichten Überhang der Berufserfahrung als Zulassungsart.

21.300 extern zugelassene Prüfungsteilnehmer/-innen haben im Jahr 2017 die Prüfung bestanden und somit auf diesem Wege einen qualifizierten Berufsabschluss erworben. Die Erfolgsquote (EQ I: Anteil bestandener Prüfungen an allen durchgeführten Prüfungen)[126] fiel mit 80,4% etwas höher aus als im Vorjahr (79,1%), was insbesondere auf die Zulassung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung zurückzuführen ist. Bei den Prüfungsteilnehmern/-teilnehmerinnen mit dieser Zulassungsart betrug die Erfolgsquote 83,9% (2016: 79,8%), bei denen mit einer Zulassung aufgrund von Berufserfahrung fiel sie mit 79,7% geringer aus (2016: 79,5%). Die höchsten Erfolgsquoten zeigten sich 2017 erneut in den Berufen der Landwirtschaft (95,1%) und der Hauswirtschaft (91,0%). Auch im Handwerk fiel die Erfolgsquote mit 88,2% überdurchschnittlich aus. In den Ausbildungsberufen des Bereichs Industrie und Handel (78,5%) lag die Erfolgsquote erneut unter dem Durchschnitt, noch deutlicher in denen der freien Berufe (71,9%). Bei den freien Berufen gilt dies nur für die Zulassungsart aufgrund einer schulischen Berufsausbildung (61%) und nicht für die Zulassung aufgrund von Berufsausbildung (82,9%).

(Alexandra Uhly)

126 Für die Externenprüfungen (inklusive Prüfungszulassung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung) kann keine Erfolgsquote bezogen auf alle Prüfungsteilnehmer/-innen (EQ II) berechnet werden.

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 im dualen System (Berufsbildungsgesetz [BBiG] bzw. Handwerksordnung [HwO]) seit dem Berichtsjahr 1993; allerdings wird erst seit dem Berichtsjahr 2007 das Geburtsjahr für alle Auszubildenden bzw. Prüfungsteilnehmer/-innen des dualen Systems erfasst. E Im Folgenden werden die Anteile der verschiedenen Altersgruppen analog der früheren Differenzierung der Alterskategorien sowie das Durchschnittsalter dargestellt.

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.

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 einzeln in die Berechnung einbezogen werden.

Keine Korrektur der Altersberechnung um +0,5

Das Alter ist nur jahresgenau erfasst (Berichtsjahr – Geburtsjahr). 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 frühere Kalkulation um +0,5 auch rückwirkend aufgegeben.

Ab dem Berichtsjahr 2007 werden alle Altersjahrgänge bei der Durchschnittsaltersberechnung einzeln einbezogen

Insbesondere in den ersten Jahren nach der Revision (2007) wurden in geringem Umfang auch sehr frühe Geburtsjahre gemeldet, die ein sehr hohes Alter ergaben. Teilweise muss hierbei von Erfassungsfehlern ausgegangen werden (z. B. Alter nahe 100). Deshalb wurden einige Jahre die 40-Jährigen und Älteren (bei den Absolventen/Absolventinnen die 43-Jährigen und Älteren) nicht mit in die BIBB-Berechnungen des Durchschnittsalters der Auszubildenden einbezogen. Um den Anstieg der Zahl älterer Auszubildender angemessen abbilden zu können, wurde die Berechnungsweise geändert: Ab dem Datenreport 2019 werden (auch rückwirkend ab Berichtsjahr 2007) alle Altersjahrgänge in die Durchschnittsaltersberechnung einbezogen.

Aufgrund der relativ geringen Anzahl der Meldungen von Auszubildenden mit sehr hohem Alter spielen potenziell verzerrende Effekte nur bei differenzierteren Analysen (z. B. kleinere Personengruppen oder einzelne Berufe) eine Rolle.

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.

Wie → **Tabelle A5.8-1** zeigt, stieg das Durchschnittsalter E der Auszubildenden mit Neuabschluss in den letzten beiden Dekaden 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 2017 (19,9). 1993 waren noch mehr als die Hälfte der Auszubildenden mit Neuabschluss jünger als 18 Jahre; im Berichtsjahr 2017 hat sich dieser Anteil auf 26,2% halbiert. Der Anstieg des Durchschnittsalters der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag wurde durch längere Schulzeiten im Sekundarbereich I bei zunehmend höheren allgemeinbildenden Schulabschlüssen[127] der Auszubildenden und durch längere Übergangsdauern in die Berufsausbildung bedingt[128]. Gravierende Änderungen der Erhebung bei der Erfassung der Vorbildung der Auszubildenden, insbesondere seit dem Berichtsjahr 2007, erschweren den längerfristigen Zeitvergleich. Betrachtet man lediglich die Jahre 2007 bis 2016, so stieg der Anteil der Studienberechtigten (zum Teil auch aufgrund der doppelten Abiturjahrgänge) von 19,4% auf 29,2% (**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 knapp 9% und 12% (**vgl. Kapitel A5.5.2**). In den

127 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 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).

128 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.

Tabelle A5.8-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 1993 bis 2017[1] (in %)

Jahr	Altersjahrgang									Durchschnittsalter[2]	Neuabschlüsse insgesamt	darunter fehlende Altersangaben	darunter 40-Jährige und älter (absolut)[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

[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 Ältere 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 2017
(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 2019

Tabelle A5.8-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach Alter und Region 2017 (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	11,0	15,7	16,1	15,1	12,5	8,3	5,6	3,9	11,4	0,4	74.067	19,8
Bayern	22,9	20,4	15,8	12,3	8,5	5,5	3,5	2,6	8,2	0,3	92.721	18,8
Berlin	5,9	11,4	13,7	15,0	13,5	10,0	6,6	4,7	18,6	0,6	15.471	20,9
Brandenburg	10,9	18,2	17,7	16,5	10,5	6,9	4,3	3,3	11,5	0,2	10.221	19,7
Bremen	4,3	9,8	14,3	19,2	15,4	10,4	6,2	5,5	14,7	0,3	5.553	20,5
Hamburg	5,2	9,5	12,7	16,2	16,1	11,5	7,5	5,4	15,6	0,2	12.690	20,6
Hessen	8,4	13,5	15,6	16,8	13,4	8,7	6,0	4,3	13,0	0,3	36.444	20,1
Mecklenburg-Vorpommern	9,6	20,2	17,9	14,8	9,4	6,5	4,1	2,9	14,0	0,5	7.893	19,9
Niedersachsen	6,1	14,7	18,4	18,2	13,4	8,5	5,2	3,9	11,2	0,4	54.630	19,9
Nordrhein-Westfalen	5,3	10,4	14,5	17,8	15,1	10,2	7,0	5,1	14,3	0,3	115.494	20,4
Rheinland-Pfalz	11,7	14,3	13,8	15,7	13,6	8,9	5,6	4,0	12,1	0,4	25.530	19,9
Saarland	8,7	10,3	13,4	16,1	13,1	10,2	6,6	5,8	15,4	0,3	6.321	20,4
Sachsen	15,5	24,7	16,4	12,6	8,5	5,4	3,9	2,8	10,0	0,3	19.059	19,2
Sachsen-Anhalt	12,5	22,9	17,8	14,3	9,1	5,5	3,7	2,9	11,0	0,2	10.125	19,4
Schleswig-Holstein	7,9	14,4	16,0	16,1	12,9	8,9	6,2	4,1	13,0	0,4	19.308	20,2
Thüringen	14,7	22,0	17,4	13,8	9,8	5,8	3,5	2,6	10,2	0,2	10.158	19,3
Westdeutschland	**10,8**	**14,5**	**15,6**	**15,9**	**12,8**	**8,5**	**5,6**	**4,1**	**11,9**	**0,3**	**442.755**	**19,9**
Ostdeutschland	**11,6**	**19,8**	**16,5**	**14,3**	**10,2**	**6,8**	**4,5**	**3,3**	**12,6**	**0,3**	**72.924**	**19,7**
Deutschland	**10,9**	**15,3**	**15,7**	**15,7**	**12,4**	**8,2**	**5,5**	**4,0**	**12,0**	**0,3**	**515.679**	**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 2017. 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 2019

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. Bei den ausländischen Auszubildenden stieg es in diesem Zeitraum nahezu stetig von 20,3 (2012) auf 22,0 (2017).

Insgesamt variierte das Durchschnittsalter der Auszubildenden (Neuabschlüsse) über die Länder zwischen 20,9 Jahren in Berlin und 18,8 Jahren in Bayern → **Tabelle A5.8-2**.[129] 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 beim Abschluss des Ausbildungsvertrages jünger als im Bundesdurchschnitt.

Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen fiel – wie in den meisten Vorjahren – das Durchschnittsalter der Frauen im Berichtsjahr 2017 mit 20,0 Jahren nur etwas höher aus als das der Männer (19,8) → **Tabelle A5.8-3**. Das Durchschnittsalter der Auszubildenden (Neuabschlüsse) ohne deutschen Pass lag mit 22,0 Jahren um mehr als 2 Jahre höher als bei den Auszubildenden mit deutschem Pass (19,6).

Betrachtet man nicht alle Neuabschlüsse, sondern lediglich die *Ausbildungsanfänger/-innen*[130], so ergibt sich jeweils ein etwas geringeres Durchschnittsalter, die

129 Zur langfristigen Altersentwicklung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag siehe BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.5.

130 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 A5.8-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen nach Alter, Bundesgebiet 2017**

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	10,9	15,3	15,7	15,7	12,4	8,2	5,5	4,0	12,0	0,3	515.679	19,9
Männer	11,9	16,6	15,6	14,6	11,3	7,8	5,4	4,0	12,6	0,2	321.474	19,8
Frauen	9,3	13,1	15,8	17,6	14,2	9,0	5,6	3,9	11,1	0,5	194.205	20,0
Deutsche	11,8	16,3	15,8	15,9	12,5	8,2	5,3	3,8	10,3	0,2	460.887	19,6
Ausländer/-innen	3,1	7,0	14,8	14,1	11,6	8,7	7,1	5,7	26,7	1,1	54.792	22,0

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	12,2	16,6	16,3	15,8	12,0	7,6	5,0	3,6	10,6	0,3	457.896	19,6
Männer	13,2	18,0	16,2	14,5	10,8	7,1	4,9	3,6	11,2	0,2	286.095	19,5
Frauen	10,4	14,3	16,5	17,9	14,0	8,3	5,1	3,5	9,7	0,4	171.801	19,7
Deutsche	13,2	17,7	16,4	16,0	12,1	7,5	4,7	3,3	8,8	0,2	408.465	19,3
Ausländer/-innen	3,4	7,6	15,6	14,3	11,3	8,2	6,9	5,5	26,3	1,0	49.431	21,9

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	16,9	18,7	15,6	11,7	7,9	5,3	3,8	9,4	0,2	392.685	22,5
Männer	9,9	18,0	19,9	14,7	10,9	7,6	5,4	3,9	9,7	0,1	234.060	22,5
Frauen	11,0	15,3	17,1	17,0	13,0	8,4	5,2	3,6	9,1	0,3	158.628	22,6
Deutsche	10,5	17,2	19,0	15,7	11,7	7,9	5,2	3,7	8,9	0,2	369.420	22,4
Ausländer/-innen	7,8	12,1	15,2	13,8	11,7	9,1	6,9	5,3	17,8	0,5	23.268	23,7

[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 2017. 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 2019

Unterschiede zwischen Männern und Frauen und Ausbildungsanfängern mit bzw. ohne deutschen Pass bleiben bestehen. Die Anfänger/-innen einer dualen Berufsausbildung waren im Jahr 2017 im Durchschnitt 19,6 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. → **Tabelle A5.8-4** stellt das Durchschnittsalter der Ausbildungsanfänger/-innen differenziert nach dem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss, der vorherigen Teilnahme an beruflicher Grundbildung bzw. Berufsvorbereitung, dem Geschlecht und der Staatsangehörigkeit dar. Dabei zeigt sich, dass das Durchschnittsalter nicht nur mit höherem Schulab-

Tabelle A5.8-4: **Durchschnittsalter[1] der Anfänger/-innen[2] einer dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) nach Vorbildung, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2017 (in %)**

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss	Ohne vorherige berufliche Grundbildung/ Berufsvorbereitung			Mit vorheriger beruflicher Grundbildung/ Berufsvorbereitung			Anfänger/ -innen insgesamt
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	
Ausbildungsanfänger/-innen insgesamt							
Ohne Hauptschulabschluss	20,7	20,4	20,7	19,8	19,4	19,7	20,5
Mit Hauptschulabschluss	19,0	19,2	19,0	19,1	19,6	19,2	19,1
Realschul- oder vergleichbarer Abschluss	18,5	18,8	18,6	19,2	19,8	19,4	18,7
Studienberechtigung	21,1	20,8	21,0	21,3	20,8	21,1	21,0
Insgesamt	**19,5**	**19,7**	**19,6**	**19,6**	**19,9**	**19,7**	**19,6**
Deutsche Ausbildungsanfänger/-innen							
Ohne Hauptschulabschluss	20,0	20,1	20,0	19,2	19,4	19,3	19,8
Mit Hauptschulabschluss	18,7	19,0	18,8	18,8	19,5	19,0	18,8
Realschul- oder vergleichbarer Abschluss	18,3	18,6	18,4	19,0	19,7	19,2	18,5
Studienberechtigung	20,9	20,6	20,8	21,0	20,7	20,9	20,8
Insgesamt	**19,2**	**19,5**	**19,3**	**19,2**	**19,8**	**19,4**	**19,3**
Ausbildungsanfänger/-innen ohne deutschen Pass (Ausländer/-innen)							
Ohne Hauptschulabschluss	22,3	22,4	22,3	21,3	19,8	21,1	22,1
Mit Hauptschulabschluss	20,6	20,1	20,5	20,5	20,0	20,4	20,5
Realschul- oder vergleichbarer Abschluss	20,9	20,6	20,8	20,9	20,7	20,8	20,8
Studienberechtigung	24,3	23,6	24,0	23,8	22,7	23,4	23,9
Insgesamt	**22,1**	**21,7**	**22,0**	**21,5**	**20,8**	**21,4**	**21,9**

[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] Anfänger/-innen als Teilgruppe der Neuabschlüsse. 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 2017. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2019

schluss oder bei der Teilnahme an einer Vorbereitungs- bzw. Grundbildungsmaßnahme steigt. Beispielsweise fiel das Durchschnittsalter derjenigen mit der Vorbildung „ohne Hauptschulabschluss" und „ohne Teilnahme an einer beruflichen Grundbildung oder Berufsvorbereitung" auffallend hoch aus. Das Durchschnittsalter der ausländischen Ausbildungsanfänger/-innen fiel in jeder Vorbildungsgruppe höher aus als das der deutschen.

Bei den Absolventen/Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung lag das Durchschnittsalter im Berichtsjahr 2017 bei 22,5 Jahren (Männer 22,5, Frauen 22,6) → **Tabelle A5.8-3**. Ausländische Absolventen bzw. Absolventinnen waren mit durchschnittlich 23,7 Jahren um mehr als ein Jahr 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 ermittelt. E 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

können. Deshalb wird die Absolventenquote auf Basis der Erstabsolventen/-absolventinnen[131] und die Anfängerquote auf Basis der Anfänger/-innen[132] und nicht aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge berechnet. 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[133].

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[134], 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 2017 ergibt sich ein rechnerischer Anteil von 52,9% der Jugendlichen (Wohnbevölkerung), die irgendwann im Laufe ihrer Biografie eine duale Berufsausbildung beginnen **→ Tabelle A5.8-5**.

Die Ausbildungsanfängerquote im dualen System war zwischen 2011 und 2016 jährlich rückläufig. Gegenüber 2011 verringerte sie sich bis 2016 um insgesamt 6,3 Prozentpunkte. Es begannen allerdings weiterhin mehr als die Hälfte der Jugendlichen eine duale Berufsausbildung. Im Jahr 2017 stieg die Ausbildungsanfängerquote im Vergleich zum Vorjahr erstmals wieder leicht an (+1,2 Prozentpunkte).

Für die Jugendlichen mit deutschem Pass veränderte sich die Ausbildungsanfängerquote im Vergleich zum Vorjahr kaum, sie sank geringfügig um 0,1 Prozentpunkte. Dabei unterschieden sich die Entwicklungen bei Männern und Frauen jedoch deutlich; bei den deutschen Männern stieg die Quote um 0,9 Prozentpunkte, bei den deutschen Frauen sank sie um 1,3 Prozentpunkte. Der Rückgang der Ausbildungsbeteiligung der deutschen Frauen 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).

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 um 1,6 Prozentpunkte. Im Berichtsjahr 2017 stieg die Quote im Vorjahresvergleich erneut, und zwar um 6,6 Prozentpunkte. Dieser Anstieg fiel bei den ausländischen Frauen deutlich geringer aus (0,6 bzw. 0,1 Prozentpunkte im Jahr 2017 bzw. 2016). Bei den ausländischen Männern lag der Anstieg bei 10,6 Prozentpunkten im Jahr 2017 (und bei 2,9 Prozentpunkten im Jahr 2016). Auch wenn die Berufsbildungsstatistik lediglich die Staatsangehörigkeit und keinen Flucht- oder Aufenthaltsstatus erhebt, deutet der Anstieg der Ausbildungsanfängerquote v. a. bei den ausländischen Männern darauf hin, dass insbesondere Geflüchtete stärker in die duale Berufsausbildung eingemündet sind. Dies wird ebenso durch Befunde zu den konkreten Staatsangehörigkeiten der ausländischen Auszubildenden gestützt; ein Anstieg der Zahl ausländischer Auszubildender war 2017 insbesondere bei denjenigen mit einer Staatsangehörigkeit eines Asylherkunftslandes[135] zu beobachten (vgl. Kroll/Uhly 2018; Uhly 2018a).

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 ermittelt das Statistische Bundesamt (2018o) eine Studienanfänger-

131 Unter Erstabsolventen/-absolventinnen werden die Absolventen/Absolventinnen gefasst, die ohne „vorherige duale Berufsausbildung mit erfolgreichem Abschluss" gemeldet wurden.

132 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.

133 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

134 Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird hier von Jugendlichen gesprochen, obwohl auch junge Erwachsene und zum Teil auch ältere Personen eine duale Berufsausbildung beginnen.

135 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 8 Länder: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien" Bundesagentur für Arbeit 2017b, S. 5).

E Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen (AAQ)

Nicht alle Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind Ausbildungsanfänger/-innen (**vgl. Kapitel A5.3**). Die frühere, auf Basis der Neuabschlüsse berechnete Ausbildungsbeteiligungsquote (AQ) überschätzt den Anteil der Ausbildungsanfänger/-innen, weil u. a. auch bei Betriebs- oder Berufswechsel ein Neuabschluss erfolgt und manche Personen im Laufe ihrer Biografie wiederholt Ausbildungsverträge im dualen System abschließen (zu Einschränkungen bei der Berechnung vgl. Uhly 2006b und Althoff 1997). Die frühere AQ eignet sich vor allem für Vergleiche im längerfristigen Zeitverlauf (vgl. BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.5).

Bei der Berechnung der AAQ werden anstelle der Neuabschlüsse nur die Ausbildungsverträge der Anfänger/-innen verwendet. 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 je Teilquote ein.

Die Höhe der AAQ ist aufgrund zweier Aspekte mit einer gewissen Unsicherheit behaftet. Es wurde zum einen 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.

Daten der **Bevölkerungsfortschreibung** des Statistischen Bundesamtes basieren ab 2011 auf dem Zensus 2011; die vorläufigen Bevölkerungsdaten 2011 bis 2013 wurden 2015 nochmals korrigiert. Zudem sind „ab dem Berichtsjahr 2016 … die Ergebnisse der Wanderungsstatistik sowie die Entwicklung des Bevölkerungsstandes aufgrund … methodischer Änderungen und technischer Weiterentwicklungen nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar" (vgl. Statistisches Bundesamt 2016).

Zur ***ausländischen Wohnbevölkerung*** werden im Rahmen der Bevölkerungsfortschreibung alle Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit gezählt, die melderechtlich angemeldet sind, „unabhängig von der Stellung … [eines] Asylantrags" (Statistisches Bundesamt 2016, S. 5), auch wenn sie sich nur vorübergehend bzw. nicht länger als 3 Monate in Deutschland aufhalten (Statistisches Bundesamt 2016, S. 9). Erst ab November 2015 gilt nach dem Bundesmeldegesetz eine allgemeine Ausnahme zur Meldepflicht für Aufenthalte unter 3 Monaten (Statistisches Bundesamt 2016, S. 3).

quote von 45,6% der Wohnbevölkerung (deutsche und ausländische Studierende ohne Bildungsausländer und ohne Bereinigung um einen G8-Effekt)[136].

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

136 Seit der Ausgabe 2015 der Fachserie 11, Reihe 4.3.1 (nichtmonetäre 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 Hochschulzugangsberechtigung (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%.

Tabelle A5.8-5: **Ausbildungsanfängerquote nach Personenmerkmal und Region[1], 2011 bis 2017 (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

[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 gestiegene Anzahl von Geflüchteten) erheblich an, so ergibt sich für die betroffene Personengruppe ein deutlicher Rückgang der Ausbildungsanfängerquote.

[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 2017 (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), Berichtsjahre 2011 bis 2017 auf Grundlage des Zensus 2011; die Entwicklung des Bevölkerungsstandes im Berichtsjahr 2016 ist aufgrund methodischer Änderungen nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar; siehe E. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2019

westdeutsche Quote; im Jahr 2017 lag der Abstand bei 5,3 Prozentpunkten → **Tabelle A5.8-5**.

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 2017 ein Anteil von 67,1% eine duale Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO. Diese Quote fiel bei den deutschen Frauen mit 43,6% um mehr als 20 Prozentpunkte geringer aus → **Tabelle A5.8-5**. Frauen findet man deutlich häufiger in sogenannten vollzeitschulischen Berufsausbildungsgängen (**vgl. Kapitel A6.1** sowie Dionisius/Kroll/Ulrich 2018). Die Studienanfängerquoten der deutschen Frauen fallen nur geringfügig höher aus als die der deutschen Männer (vgl. Statistisches Bundesamt 2018o). Allerdings ist die geringere Ausbildungsanfängerquote der Frauen im dualen System nicht alleine mit deren Qualifizierungs- und Ausbildungspräferenzen zu erklären. Denn es zeigen sich auch geschlechtsspezifische Zugangschancen (vgl. Beicht/Walden 2014a).

Die Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen ohne deutschen Pass lag mit 34,2% deutlich unter derjenigen der deutschen Jugendlichen (55,7%) → **Tabelle A5.8-5**. Dies gilt sowohl für die Männer als auch für die Frauen. Bei den ausländischen Männern betrug die Ausbildungsanfängerquote 39,3%, bei den deutschen Männern dagegen 67,1%. Von den ausländischen Frauen begannen lediglich 26,9% eine duale Berufsausbildung; bei den deutschen Frauen trifft dies auf 43,6% 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[137] die Einmündungschancen auch bei gleicher Vorbildung, gleicher sozialer Herkunft, gleichem Suchverhalten und gleicher Ausbildungs-

137 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.

Tabelle A5.8-6: **Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region[1], 2011 bis 2017 (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

[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 Erstabsolventen 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 gestiegene Anzahl von Geflüchteten) erheblich an, so ergibt sich für die betroffene Personengruppe ein deutlicher Rückgang der Absolventenquote.

[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 2017 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte) und Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes (Bevölkerung am 31. Dezember), Berichtsjahre 2009 bis 2010 auf Grundlage der Volkszählung 1987 (Westdeutschland) bzw. 1990 (Ostdeutschland); Berichtsjahre 2001 bis 2017 uf Grundlage des Zensus 2011; die Entwicklung des Bevölkerungsstandes im Berichtsjahr 2016 ist aufgrund methodischer Änderungen nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar; siehe E . Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

marktlage niedriger sind; vergleicht man verschiedene Migrationsgenerationen, zeigt sich mit aufsteigendem Generationenstatus auch ein höherer Übergangserfolg in eine berufliche Ausbildung (vgl. Beicht/Walden 2018).[138]

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 2017 bestanden 392.685 Auszubildende im dualen System ihre Abschlussprüfung (**vgl. Kapitel A5.7**), für 367.491 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 2017 eine Ausbildungsabsolventenquote (AbsQ) E von 39,4% → **Tabelle A5.8-6**. Für die deutschen Frauen ergibt sich ein rechnerischer Anteil von 37,5% der Wohnbevölkerung mit erfolgreichem Berufsabschluss im dualen System; bei den deutschen Männern waren es 53,9%. Von den ausländischen Frauen der Wohnbevölkerung erzielten im Berichtsjahr 2017 nur 12,5% einen dualen Berufsabschluss, von den ausländischen Männern 11,3%. Hierbei ist auch im Berichtsjahr 2017 – wie bei den Ausbildungs-

138 „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).

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 Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung 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).

$$AbsQ = \sum_{i=19^{\#}}^{27^{\#}} \frac{Erstabsolventen_i}{Wohnbevölkerung_i} \cdot 100$$

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 je Teilquote ein.

Zu den verwendeten Bevölkerungsdaten siehe Erläuterungen zur Ausbildungsanfängerquote.

anfängerquoten insbesondere des Berichtsjahres 2015 – zu berücksichtigen, dass die erfasste Wohnbevölkerung für diese Personengruppe durch die Entwicklung der Anzahl der Geflüchteten sehr stark angestiegen ist und nicht zu erwarten ist, dass die aktuellen Absolventenzahlen in entsprechendem Maße steigen. Der Rückgang der Absolventenquote bedeutet nicht, dass ausländische Auszubildende die Ausbildung zunehmend nicht erfolgreich beendet haben. Aufgrund der Sonderentwicklung bei der Wohnbevölkerung lässt sich auch die Differenz von Anfänger- und Absolventenquote für die ausländische Wohnbevölkerung nicht sinnvoll interpretieren.

Die Absolventenquote war in Ostdeutschland im Jahr 2017 um 8,1 Prozentpunkte geringer als in Westdeutschland. Diese Differenz fiel deutlich höher aus als noch 2011 (2011: -5,3 Prozentpunkte), ist aber im Vergleich zu den Jahren 2014 bis 2016 wieder etwas zurückgegangen. Die ostdeutsche Absolventenquote weicht stärker von der westdeutschen Quote ab, als dies bei den Ausbildungsanfängerquoten zu beobachten ist; was auf ein größeres Ausmaß an wirklichen Ausbildungsabbrüchen (also gänzlichen Austritten aus der dualen Berufsausbildung der Auszubildenden) in Ostdeutschland hinweist.

Insgesamt lag die Ausbildungsabsolventenquote des dualen Systems deutlich über der Studienabsolventenquote 2016 (Deutsche und Ausländer/-innen zusammen 31,8%, vgl. Statistisches Bundesamt 2018o).

(Alexandra Uhly)

A 5.9 Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung

Nach den gesetzlichen Bestimmungen müssen Ausbilder und Ausbilderinnen im dualen System ihre persönliche und fachliche Eignung nachweisen. Als geeignet gilt, wer über die jeweiligen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt sowie entsprechende berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen vorweisen kann. Die Eignung muss in der Regel durch eine Prüfung nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) nachgewiesen werden E, allerdings nur von den Personen, die für die Planung und Durchführung der Ausbildung verantwortlich sind. Diese werden den zuständigen Stellen dann von den Betrieben gemeldet. In kleinen und mittleren Unternehmen bilden Ausbilder und Ausbilderinnen häufig zusätzlich zu ihren sonstigen Tätigkeiten aus, während in Großbetrieben oft auch hauptberufliches Ausbildungspersonal beschäftigt ist. Mit seinem Fachportal **www.foraus.de** bietet das Bundesinstitut für Berufsbildung (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)[139]

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 2 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 2017 nahmen in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft 97.767 Personen an Ausbildereignungsprüfungen teil (63.237 Männer und 34.530 Frauen).[140] 90.660 Personen haben die Prüfung bestanden, 13.038 davon in den neuen Bundesländern. Die Erfolgsquote beträgt somit 92,7% → **Tabelle A5.9-1**. Der Frauenanteil bei den bestandenen Prüfungen lag bei 35,8% (neue Länder: 36,1%; alte Länder: 35,8%). Gegenüber dem Vorjahr ist die Gesamtzahl der AEVO-Prüfungen leicht zurückgegangen.

40.227 der registrierten Ausbilder und Ausbilderinnen waren von der AEVO-Prüfung befreit und mussten ihre fachliche Eignung daher nicht nachweisen; 30.939 davon entfielen auf den Bereich Industrie und Handel.

Meisterprüfungen

40.305 Personen haben 2017 an Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft teilgenommen (87,6% Männer und 12,4% Frauen); 35.307 der Teilnehmenden haben die Prüfung bestanden. Die

139 Siehe **http://www.foraus.de/media/ausbilder_eignungsverordnung.pdf**.

140 Die Angaben basieren, sofern nicht anders angegeben, auf den Daten des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 3.

Tabelle A5.9-1: **Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2015, 2016 und 2017 nach Ausbildungsbereichen, alte und neue Länder**

Ausbildungsbereich	Bundesgebiet						Alte Länder						Neue Länder					
	2015		2016		2017		2015		2016		2017		2015		2016		2017	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	63.699	74,4	67.398	73,8	67.122	74,0	53.403	74,6	57.606	73,8	57.639	74,3	10.296	73,5	9.792	73,6	9.483	72,7
Handwerk	20.388	23,8	21.405	23,4	22.035	24,3	17.034	23,8	18.297	23,4	18.858	24,3	3.354	23,9	3.108	23,4	3.180	24,4
Landwirtschaft	606	0,7	1.533	1,7	573	0,6	423	0,6	1.344	1,7	438	0,6	183	1,3	189	1,4	135	1,0
Öffentlicher Dienst	885	1,0	1.008	1,1	897	1,0	705	1,0	801	1,1	657	0,8	180	1,3	207	1,6	240	1,8
Hauswirtschaft	39	-	18	-	33	-	39	0,1	18	-	33	-	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	**85.617**	**100,0**	**91.362**	**100,0**	**90.660**	**100,0**	**71.604**	**100,0**	**78.066**	**100,0**	**77.622**	**100,0**	**14.013**	**100,0**	**13.296**	**100,0**	**13.038**	**100,0**

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 2019

Tabelle A5.9-2: **Bestandene Meisterprüfungen 2015, 2016 und 2017 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht**

Ausbildungsbereich	Insgesamt						Geschlecht											
	2015		2016		2017		2015				2016				2017			
							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	13.260	36,0	13.971	37,6	12.855	36,4	12.432	93,8	828	6,2	13.080	93,6	891	6,4	12.051	93,7	801	6,2
Handwerk	21.450	58,3	20.847	56,1	20.373	57,7	17.832	83,1	3.618	16,9	17.478	83,8	3.369	16,2	17.040	83,6	3.333	16,4
Landwirtschaft	1.674	4,5	1.971	5,3	1.635	4,6	1.353	80,8	321	19,2	1.605	81,4	366	18,5	1.398	85,5	237	14,5
Öffentlicher Dienst	225	0,6	135	0,4	240	0,7	204	90,7	24	10,7	120	88,9	15	11,1	213	88,8	27	11,3
Hauswirtschaft	189	0,5	240	0,6	204	0,6	3	1,6	186	98,4	3	1,3	237	98,8	6	2,9	201	98,5
Insgesamt	**36.798**	**100,0**	**37.164**	**100,0**	**35.307**	**100,0**	**31.824**	**86,5**	**4.977**	**13,5**	**32.286**	**86,9**	**4.878**	**13,1**	**30.705**	**87,0**	**4.599**	**13,0**

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 2019

Tabelle A5.9-3: **Zahl der Ausbilder/-innen 2015, 2016 und 2017 nach Ausbildungsbereichen, alte und neue Länder**

Ausbildungsbereich	Bundesgebiet						Alte Länder						Neue Länder					
	2015		2016		2017		2015		2016		2017		2015		2016		2017	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	287.211	44,4	291.891	45,1	295.998	46,5	246.129	44,1	250.668	44,9	254.052	46,5	41.082	46,3	41.220	46,4	41.946	46,7
Handwerk	223.719	34,6	220.434	34,1	207.468	32,6	196.170	35,1	192.747	34,5	179.115	32,8	27.549	31,1	27.687	31,2	28.356	31,6
Landwirtschaft	23.709	3,7	23.667	3,7	23.853	3,8	18.360	3,3	18.363	3,3	18.510	3,4	5.349	6,0	5.304	6,0	5.343	5,9
Öffentlicher Dienst	19.176	3,0	19.503	3,0	19.776	3,1	16.395	2,9	16.620	3,0	16.947	3,1	2.781	3,1	2.886	3,3	2.826	3,1
Freie Berufe	90.588	14,0	88.785	13,7	86.214	13,6	79.263	14,2	77.640	13,9	75.324	13,8	11.328	12,8	11.145	12,6	10.890	12,1
Hauswirtschaft	2.919	0,5	2.868	0,4	2.769	0,4	2.370	0,4	2.364	0,4	2.274	0,4	549	0,6	507	0,6	492	0,5
Insgesamt	**647.322**	**100,0**	**647.148**	**100,0**	**636.078**	**100,0**	**558.687**	**100,0**	**558.402**	**100,0**	**546.222**	**100,0**	**88.635**	**100,0**	**88.746**	**100,0**	**89.853**	**100,0**

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 2019

Tabelle A5.9-4: **Zahl der Ausbilder/-innen 2015, 2016 und 2017 nach Geschlecht, alte und neue Länder**

Geschlecht	Bundesgebiet						Alte Länder						Neue Länder					
	2015		2016		2017		2015		2016		2017		2015		2016		2017	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Weiblich	162.534	25,1	164.205	25,4	163.281	25,7	132.870	23,8	134.790	24,1	133.821	24,5	29.667	33,5	29.415	33,1	29.460	32,8
Männlich	484.788	74,9	482.943	74,6	472.794	74,3	425.817	76,2	423.612	75,9	412.401	75,5	58.971	66,5	59.331	66,9	60.393	67,2
Insgesamt	**647.322**	**100,0**	**647.148**	**100,0**	**636.078**	**100,0**	**558.687**	**100,0**	**558.402**	**100,0**	**546.222**	**100,0**	**88.635**	**100,0**	**88.746**	**100,0**	**89.853**	**100,0**

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 2019

Tabelle A5.9-5: **Alter des Ausbildungspersonals 2015, 2016 und 2017 nach Geschlecht**

Alters-gruppe	Insgesamt						Geschlecht											
	2015		2016		2017		2015				2016				2017			
							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	33.688	5,2	34.606	5,3	34.762	5,5	17.699	3,7	15.989	9,8	18.421	3,8	16.185	10,0	18.514	3,9	16.248	10,0
30 bis 39 Jahre	114.534	17,7	117.083	18,1	119.563	18,8	76.016	15,7	38.518	23,7	77.473	16,0	39.610	24,1	79.407	16,8	40.156	24,6
40 bis 49 Jahre	200.616	31,0	188.120	29,1	175.129	27,5	150.394	31,0	50.222	30,9	140.040	29,0	48.080	29,3	129.604	27,4	45.525	27,9
50 Jahre und älter	298.484	46,1	307.339	47,5	306.623	48,2	240.678	49,6	57.806	35,6	247.010	51,1	60.329	36,7	245.270	51,9	61.353	37,6
Insgesamt	**647.322**	**100,0**	**647.148**	**100,0**	**636.077**	**100,0**	**484.787**	**100,0**	**162.535**	**100,0**	**482.944**	**100,0**	**164.204**	**100,0**	**472.795**	**100,0**	**163.282**	**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 2017. 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 2019

Erfolgsquote beträgt damit 87,6% → **Tabelle A5.9-2**. Mit 98,5% war der Frauenanteil bei den bestandenen Meisterprüfungen im Bereich der Hauswirtschaft am höchsten, gefolgt von den Bereichen Handwerk mit 16,4% und Landwirtschaft mit 14,5%. Im öffentlichen Dienst lag er bei 11,3%, in Industrie und Handel bei 6,2%. Insgesamt hat die Zahl der Meisterprüfungen gegenüber dem Jahr 2016 leicht abgenommen (**vgl. Kapitel B4.4**).

Zahl der bei den zuständigen Stellen registrierten Ausbilder/-innen

Im Jahr 2017 gab es in Deutschland insgesamt 636.078 registrierte Ausbilder/-innen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, öffentlicher Dienst, freie Berufe und Hauswirtschaft, davon 546.222 in den alten Ländern (85,9%) und 89.853 in den neuen Ländern (14,1%). 46,5% waren im Bereich Industrie und Handel tätig, 32,6% im Handwerk und 13,6% in den freien Berufen. In der Landwirtschaft waren es 3,8%, im öffentlichen Dienst 3,1% und in der Hauswirtschaft 0,4%. Die Gesamtzahl ist gegenüber 2016 um 11.070 zurückgegangen → **Tabelle A5.9-3**.

Der Frauenanteil beim gemeldeten Ausbildungspersonal lag 2017 bei 25,7%. In den neuen Ländern war er mit 32,8% höher als im alten Bundesgebiet (24,5%) → **Tabelle A5.9-4**.

Beim Alter des Ausbildungspersonals ergibt sich folgendes Bild: Die beiden größten Altersgruppen stellten die über 50-Jährigen mit 48,2% und die 40- bis 49-Jährigen mit 27,5%, gefolgt von den 30- bis 39-Jährigen mit 18,8%. 5,5% waren jünger als 30 Jahre → **Tabelle A5.9-5**.

(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“[141] 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 Berufsbildungsgesetz (BBiG)/Handwerksordnung (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 Kultusministerkonferenz (KMK) (vgl. u. a. Kultusministerkonferenz 2018, S. 1). Neben den landesrechtlich geregelten Ausbildungen gibt es aber auch bundesrechtlich (außerhalb BBiG/HwO) geregelte Ausbildungen. So gibt es 17 Berufe im Gesundheitswesen und in der Altenpflege (Kultusministerkonferenz 2013, S. 10), die auf Bundesgesetzen beruhen. Viele der – sowohl bundes- als auch 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 etabliert. Darüber hinaus 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[142]. Diese schulartenspezifische Differenzierung ist geschichtlich gewachsen und landesrechtlich kodifiziert.

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 4 „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 6 „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 (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[143], 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“[144] genutzt (Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge a).

Um das Feld der schulischen Berufsausbildung umfassend statistisch zu beschreiben, müssen 2 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

141 Die verwendeten Bezeichnungen für dieses Bildungssegment sind in der Literatur vielfältig: „Schulberufssystem“, „vollzeitschulische Berufsausbildung“, „Schulausbildung“ oder „Schulberufe“.

142 Eine ausführliche Beschreibung der verschiedenen Schularten findet sich in den Erläuterungen der Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen (Statistisches Bundesamt 2018).

143 Daten zu den Anfängerinnen/Anfängern liegen nur nach Schularten und nicht nach Berufen vor.

144 Die Berichtsjahre davor werden auf Basis der Klassifikation der Berufe von 1992 ausgewiesen.

die iABE Daten zu Anfängerinnen und Anfängern[145] 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 (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 1. 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 1. Schuljahrgang stehen die Merkmale Beruf, Schulart und Geschlecht zur Verfügung.

145 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.

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 (Statistisches Bundesamt 2019b, 2019c). Die Darstellung erfolgt differenziert nach den Bildungskonten[146] → **Schaubild A6.1.2-1**; im Fokus stehen länderspezifische Unterschiede. Darüber hinaus werden die schulischen Ausbildungen im Hinblick auf Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Vorbildung gegenübergestellt.

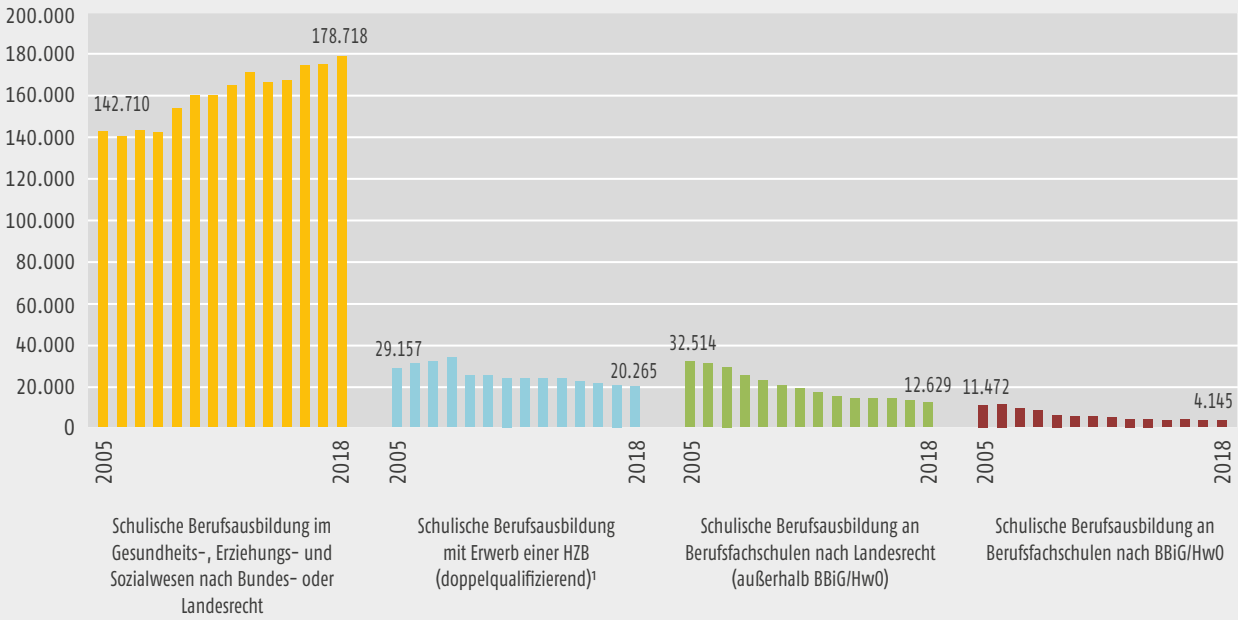
Rund 216.000 junge Menschen haben im Jahr 2018 eine schulische Berufsausbildung begonnen. Während die Zahl der Anfänger/-innen insgesamt seit 2005 stabil war, haben sich die einzelnen Bildungskonten hingegen sehr unterschiedlich entwickelt.

Die Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (Konto I 05) stellten mit rund 179.000 Anfängern/Anfängerinnen im Jahr 2018 das mit Abstand bedeutendste Konto. Gegenüber dem Vergleichsjahr 2005 stieg die Zahl um knapp 36.000 Anfänger/-innen; es ist das einzige Bildungskonto innerhalb der schulischen Berufsausbildung mit einer positiven Entwicklung (+25,2%). Die gestiegenen Anfängerzahlen beruhen insbesondere auf der Zunahme im Bereich der Pflegeberufe. Aufgrund des demografischen Wandels gibt es in 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 20.000 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. 9.000 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

146 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 2018**



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: 08.03.2019 und 15.03.2019; HZB = Hochschulzugangsberechtigung

BIBB-Datenreport 2019

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 und damit mehr als halbiert (-61,2%). 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.

Für den Rückgang der Anfängerzahlen in den Ausbildungen an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO (Konto I 02) können ähnliche Gründe vermutet werden. Diese haben sich im gleichen Zeitraum ebenfalls mehr als halbiert (-63,9%). Mit rund 4.000 Anfängerinnen und Anfängern spielen sie eine vergleichsweise kleine Rolle.

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)[147]" für die berufsstrukturellen Analysen unter der Überschrift „Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)[148]" 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 Berufs-

147 An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien.
148 Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen.

Tabelle A6.1.2-1: **Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung**

Schulische Berufsausbildung	2018[1]			2017				
	Anfänger/-innen	Weiblich	Nicht deutsch	Ohne Hauptschulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Mit mittlerem Abschluss[2]	Mit (Fach-)Hochschulreife	O. A./ Sonstige
	absolut	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
▶ an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO	4.145	55,8	11,9	1,7	30,6	52,7	13,6	1,4
▶ an Berufsfachschulen nach Landesrecht außerhalb BBiG/HwO	12.629	55,0	11,8	2,1	17,1	59,8	19,3	1,8
▶ mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)[3]	20.265	40,5	10,3	0,2	2,0	93,4	4,3	0,0
▶ im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen nach Bundes- oder Landesrecht	178.718	76,2	12,4	0,4	19,0	53,9	25,9	0,8

[1] 2018 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: 08.03.2019 und 15.03.2019; HZB = Hochschulzugangsberechtigung

BIBB-Datenreport 2019

ausbildung 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 2018 bei 76,2%. Der Ausländeranteil lag bei 12,4%. Gut die Hälfte aller Anfänger/-innen (53,9%) verfügte (hier ist das Bezugsjahr 2017[149]) zu Beginn der Ausbildung über einen mittleren Abschluss (Realschule), rund ein Viertel (25,9%) sogar über die (Fach-)Hochschulreife. Nur knapp ein Fünftel aller Anfänger/-innen besaß einen Hauptschulabschluss (19,0%).

Der Frauenanteil in den doppelqualifizierenden Ausbildungen war mit 40,5% im Vergleich zu den anderen Konten der schulischen Berufsausbildung eher gering. Sie wiesen 2018 mit 10,3% den niedrigsten Ausländeranteil aus. Entsprechend dem Bildungsziel verfügten 93,4% der Anfänger/-innen bereits über einen mittleren Schulabschluss. 4,3% 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 55,0% Frauen eher weiblich geprägt. Der Ausländeranteil in diesen Bildungsgängen lag bei 11,8%. Im Hinblick auf die schulische Vorbildung wiesen sie einen vergleichsweise niedrigen Anteil mit Hauptschulabschluss auf (17,1%). 59,8% der Anfänger/-innen verfügten über einen Realschulabschluss, rund ein Fünftel (19,3%) brachte die (Fach-) Hochschulreife mit.

Mit einem Frauenanteil von 55,8% lag die Ausbildung nach BBiG/HwO im Mittelfeld der schulischen Berufsausbildung. Der Ausländeranteil war in diesen Bildungsgängen mit 11,9% am höchsten und im Vergleich zu den Vorjahren extrem gestiegen. Gleichzeitig brachten die Jugendlichen eine vergleichsweise niedrige schulische Vorbildung mit. 30,6% verfügten über einen Hauptschulabschluss, 52,7% über einen mittleren Abschluss. Nur 13,6% der Anfänger/-innen hatten eine (Fach-)Hochschulreife.

→ **Schaubild A6.1.2-2** stellt den Anteil der Anfänger/-innen 2018 in schulischer Ausbildung an allen Anfängern und Anfängerinnen am Sektor „Berufsausbildung"[150] 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 3 Gruppen von Bundesländern deutlich:

- Dunkelblau markiert sind Bundesländer, deren schulischer Ausbildungsanteil über 33,8% – und damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 29,9% – liegt.

149 Daten zur schulischen Vorbildung der Anfänger/-innen liegen für 2018 noch nicht vor.

150 Die Beamtenausbildung bleibt hier unberücksichtigt.

Schaubild A6.1.2-2: **Schulische Berufsausbildung in den Ländern 2018 (100% = Anfänger/-innen im Sektor „Berufsausbildung“[1])**



[1] ohne Beamtenausbildung im mittleren Dienst

Hinweis: Zur Bildung der Klassen wurden der Mittelwert (29,9%) und die Spannweite (22,6%-Punkte) herangezogen. Die Spannweite geteilt durch 3 ergibt die Klassengröße von rund 7,5%-Punkten. Die mittlere Klasse splittet sich 3,8%-Punkte 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: 15.03.2019; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

Hierzu gehören die östlichen Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen sowie Rheinland-Pfalz.

- In Bayern, Bremen und Hamburg (hellblau) liegt der Anteil der schulischen Berufsausbildung hingegen unter 26,0% und somit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.

Tabelle A6.1.2-2: **Anteil der Konten an schulischer Berufsausbildung nach Bundesländern 2005 und 2018 (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	2018	Veränderung in Prozentpunkten	2005	2018	Veränderung in Prozentpunkten	2005	2018	Veränderung in Prozentpunkten	2005	2018	Veränderung in Prozentpunkten
Baden-Württemberg	2,6	1,6	-1,0	6,0	2,7	-3,3	34,6	14,3	-20,3	56,8	81,4	24,6
Bayern	4,2	4,2	0,0	26,1	13,9	-12,2		0,1	0,1	69,7	81,7	12,0
Berlin	25,9	7,5	-18,4	16,5	8,5	-8,1	12,8	7,3	-5,5	44,7	76,7	32,0
Brandenburg	30,0		-30,0	20,7	4,8	-16,0	0,9		-0,9	48,4	95,2	46,9
Bremen	0,5	7,1	6,6	36,3	25,7	-10,6		3,3	3,3	63,2	63,9	0,7
Hamburg	6,2		-6,2	41,7	12,8	-28,9	0,6	0,5	-0,1	51,5	86,7	35,2
Hessen	2,2	2,4	0,2	23,5	15,3	-8,2				74,3	82,3	8,0
Mecklenburg-Vorpommern	17,4	0,2	-17,2	16,2	3,9	-12,3	2,4	0,2	-2,2	64,0	95,7	31,7
Niedersachsen	3,1	3,0	-0,1	14,2	8,8	-5,3				82,8	88,2	5,4
Nordrhein-Westfalen	0,1	0,1	0,0	2,8	1,3	-1,5	25,4	18,8	-6,6	71,7	79,8	8,1
Rheinland-Pfalz		1,4	1,4				45,6	30,3	-15,3	54,4	68,3	13,9
Saarland				12,6	4,5	-8,1				87,4	95,5	8,1
Sachsen	7,0	0,8	-6,2	29,5	1,1	-28,4				63,6	98,1	34,6
Sachsen-Anhalt	2,6		-2,6	34,6	9,9	-24,7				62,8	90,1	27,3
Schleswig-Holstein	0,3	0,2	-0,1				27,7	25,9	-1,8	72,0	73,9	1,9
Thüringen	11,0	2,2	-8,7	16,0	0,2	-15,8	0,3	3,6	3,4	72,8	94,0	21,2
Deutschland	**5,3**	**1,9**	**-3,4**	**15,1**	**5,9**	**-9,2**	**13,5**	**9,4**	**-4,1**	**66,1**	**82,8**	**16,7**
West	**2,0**	**1,8**	**-0,2**	**11,6**	**6,1**	**-5,4**	**17,8**	**11,3**	**-6,5**	**68,6**	**80,8**	**12,2**
Ost	**13,8**	**2,5**	**-11,3**	**24,0**	**4,9**	**-19,2**	**2,4**	**2,4**	**0,0**	**59,7**	**90,2**	**30,5**

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

Quelle: Sonderauswertung zur „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 15.03.2019; HZB = Hochschulzugangsberechtigung

BIBB-Datenreport 2019

- 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 2018 zwischen 18,5% in Bremen und 41,1% 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 2018 von 63,9% in Bremen bis zu 98,1% in Sachsen.

Die doppelqualifizierenden Bildungsgänge wurden nur in 10 der 16 Bundesländer angeboten. Schwerpunkte mit Anteilen über 15% finden sich 2018 in Schleswig-Holstein (25,9%), Rheinland-Pfalz (30,3%) und Nordrhein-Westfalen (18,8%).

Die Ausbildungen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht, die lediglich einen Berufsabschluss ohne Hochschulzugangsberechtigung 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 2018 Bremen (25,7%). Generell haben Ausbildungen nach Landesrecht im Westen eine höhere Bedeutung als im Osten. Allerdings gibt es im Westen eine Zweiteilung: So bewegte sich 2018 der Anteil in Bayern, Bremen, Hamburg und Hessen im Bereich jeweils zwischen 10% und 30%. 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 2018 in nennenswertem Umfang nur in Berlin (7,5%) und Bremen (7,1%) angeboten. Während in 4 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 4,2% 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 (-11,3 Prozentpunkte) und außerhalb BBiG/HwO (-19,2 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 (Zöller 2015, S. 19-20).

Für die Ausbildungen in GES-Berufen stieg die relative Bedeutung im selben Zeitraum sowohl in Ost- (+30,5 Prozentpunkte) als auch in Westdeutschland (+12,2 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“ (Statistisches Bundesamt 2018g). 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 2017/2018[151] sowie deren Entwicklung seit dem Schuljahr 2012/2013[152]. 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[153]

Eine Ausbildung in den GES-Berufen[154,155] erfolgt i. d. R. an Schulen des Gesundheitswesens sowie an Berufsfach-

151 Für das Schuljahr 2018/2019 liegen noch keine Daten der Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen vor.

152 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).

153 Ohne Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen nach BBiG/HwO (z. B. Medizinische/-r Fachangestellte/-r).

154 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.

155 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).

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 2017/2018**

		2012/2013[2]		2013/2014[3]	2014/2015[4]	2015/2016[5]	2016/2017[6]	2017/2018[7]		Veränderung Anteil weiblich (Prozentpunkte)	Veränderung 2017/2018 zu 2012/2013 (in %)	Anteil an GES-Ausbildungen[7] (in %)		Veränderung des GES-Anteils (Prozentpunkte)
KldB 2010 (StBA-Zusatz)	Berufsbezeichnung	Absolut	Anteil weiblich (in %)	Absolut	Absolut	Absolut	Absolut	Absolut	Anteil weiblich (in %)			2012/2013 (Insgesamt: 164.776)	2017/2018 (Insgesamt: 175.011)	
Nach Bundesrecht														
82102 (01)	Altenpfleger/-in	21.511	77,9	24.060	23.313	23.612	24.130	24.310	73,6	-4,2	13,0	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	79,1	0,9	-0,8	14,4	13,4	-0,9
81713 (03)	Physiotherapeut/-in	7.918	63,4	7.931	8.265	8.346	8.176	7.970	60,4	-3,0	0,7	4,8	4,6	-0,3
81822 (01)	Pharmazeutisch-technische/-r Assistent/-in	3.918	90,9	3.664	3.614	3.756	3.727	3.856	86,1	-4,8	-1,6	2,4	2,2	-0,2
81723 (02)	Ergotherapeut/-in	3.563	88,3	3.744	3.670	3.610	3.720	3.645	87,9	-0,4	2,3	2,2	2,1	-0,1
Nach Landesrecht														
83112 (01)	Erzieher/-in[9]	21.735	82,2	23.708	24.144	24.750	24.214	32.262	80,4	-1,8	48,4	13,2	18,4	5,2
83142 (06)	Sozialhelfer/-in[8]	17.162	79,4	17.075	17.093	17.055	17.320	17.397	73,8	-5,6	1,4	10,4	9,9	-0,5
83112 (05)	Sozialpädagogische/-r Assistent/-in Kinderpfleger/-in	11.781	85,8	12.167	12.447	12.723	12.432	12.553	81,7	-4,1	6,6	7,1	7,2	0,0
82101 (01)	Altenpflegehelfer/-in	7.367	80,0	7.577	7.877	7.718	8.020	8.130	71,2	-8,7	10,4	4,5	4,6	0,2
81301 (01)	Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in	3.163	78,5	3.324	3.730	3.486	3.773	3.968	73,5	-5,0	25,5	1,9	2,3	0,3

[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] Summe aus integrierter Ausbildungsberichterstattung (Konto I 05)
[9] Für die Jahrgänge 2012/2013 bis 2016/2017 ohne Nordrhein-Westfalen.
[10] Bis Jahrgang 2015/2016 wurden Sozialhelfer/-in und Sozialassistent/-in in der Fachserie gemeinsam unter der KldB 83142 (05) ausgewiesen. Ab 2016/2017 weist die Fachserie nur noch den/die Sozialhelfer/-in unter der 83142 (06) aus.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Tabelle 2.9, Jahrgänge 2012/2013 bis 2017/2018 ; Integrierte Ausbildungsberichterstattung (Datenstand 08.03.2019)

schulen und Fachschulen[156]. 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 2013) 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 17 Berufe[157], die auf bundesrechtlichen Regelungen basieren, für die die Bundesministerien zuständig sind. So werden alle 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 bundesrechtlichen Bildungsgänge dauern in der Mehrzahl 36 Monate, die landesrechtlichen variieren zwischen 12 und 36 Monaten (Bundesinstitut für Berufsbildung 2018b, S. 215-225).

Der Schwerpunkt der Ausbildungen liegt in den Bereichen Pflege und Erziehung → **Tabelle A6.1.3-1.** Die mit Abstand bedeutendsten Ausbildungen im Schuljahr 2017/2018 waren die zum/zur Altenpfleger/-in, Erzieher/-in und Gesundheits- und Krankenpfleger/-in mit jeweils über 23.000 Schülerinnen und Schülern im 1. Schuljahrgang. Über 12.000 Schüler/-innen verzeichneten die Ausbildungen zum/zur Sozialhelfer/-in 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 2017/2018 zwischen einem Anteil von 60,4% bei der Ausbildung zum/zur Physiotherapeuten/Physiotherapeutin und 87,9% zum/zur Ergotherapeut/-in. Der Frauenanteil ist in allen stark besetzten Berufen seit 2012/2013 gesunken, mit Ausnahme der Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen (+0,9 Prozentpunkte).

→ **Tabelle A6.1.3-1** weist die absoluten Zahlen (Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang) für die wichtigsten Ausbildungen in GES-Berufen nach Bundes- und Landesrecht des Schuljahres 2017/2018 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 (-1,6%) und zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/-in (-0,9%) zeigen einen Rückgang. Deutlich angestiegen sind hingegen die Ausbildungen zum/zur Erzieher/-in (+48,4%). Bei der hohen Veränderungsrate handelt es sich jedoch um ein statistisches Artefakt, das auf eine geänderte Zuordnung der Erzieher/-innen in NRW in den Fachserie 2017/2018 zurückzuführen ist. Bleibt NRW unberücksichtigt, kann zwar immer noch ein Anstieg beobachtet werden, dieser fällt mit 15,9% jedoch deutlich geringer aus. Einen Anstieg verzeichnen zudem die Ausbildungen zum/zur Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in (+25,5%) und zum/zur Altenpfleger/-in (+13,0%). 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 13,2% auf 18,4% (+5,2 Prozentpunkte). Aus den oben genannten Gründen ist jedoch auch hier der Anteil bzw. die Veränderungsrate verzerrt (ohne NRW 14,4% bzw. +1,2 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 13,4% (-1,0 Prozentpunkte) gesunken.

Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)[158]

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 2018a, S. 1).

156 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).

157 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 2013).

158 Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen.

Tabelle A6.1.3-2: **Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR)[1], Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2017/2018**

KldB 2010 (StaBA-Zusatz)	Berufsbezeichnung	Insgesamt[2]	Anteil weiblich (in %)	Anteil an LR-Berufen 2017 (in %)[3]	Länder (Anzahl)
43102 (01)	Assistent/-in - Informatik	3.170	5,2	9,2	BY, BE, NI, NW, RP, ST (6)
23212 (06)	Gestaltungstechnische/-r Assistent/-in	2.698	59,0	7,8	BE, BB, HB, MV, NI, NW, SN, ST, SH, TH (10)
71412 (02)	Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in - Fremdsprachen	2.621	62,2	7,6	BE, HB, HH, HE, NI, NW, RP, ST, SH, TH (10)
43112 (05)	Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in - Informationsverarbeitung	2.380	35,2	6,9	BE, HE, NI, NW, ST, SH, TH (7)
71402 (16)	Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in - Büro/Sekretariat	1.327	47,3	3,8	BB, RP, ST (3)
41322 (03)	Chemisch-technische/-r Assistent/-in	1.210	35,9	3,5	BY, BE, HB, HH, HE, NI, NW, RP, ST, SH, TH (11)
41212 (02)	Biologisch-technische/-r Assistent/-in	1.121	57,7	3,2	BY, BE, BB, HB, HH, HE, NI, NW, RP, ST, TH (11)
71413 (01)	Fremdsprachenkorrespondent/-in	957	75,4	2,8	BY, HB (2)
43122 (02)	Assistent/-in - Informatik (technische Informatik)	950	7,1	2,7	BY, HB, HE, MV, RP, SH, TH (7)
71302 (04)	Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in - Betriebswirtschaft	892	44,6	2,6	BE, NW, TH (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 (Konten I 04 + I 05) = 34.568.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Jahrgang 2017/2018, Tabelle 2.11 - BFS auß. (I); Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2017 (Datenstand 08.03.2019)

BIBB-Datenreport 2019

Die genaue Anzahl der Ausbildungsberufe nach Landesrecht ist nicht eindeutig zu identifizieren, da sich die Abschlussbezeichnungen der KMK (Kultusministerkonferenz 2018a, S. 2-20) 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" (Tab. 2.11 – BFS auß. (I)) um die GES-Berufe an Berufsfachschulen (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 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 2018g).

In → **Tabelle A6.1.3-2** werden die 10 am stärksten besetzten Berufe ausgewiesen. Der Assistent/die Assistentin – Informatik ist mit rund 3.170 Schülerinnen und Schülern im ersten Schuljahrgang und einem Anteil von 9,2% 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 2 Regelungen möglich:

- Gleichstellung von Prüfungszeugnissen (§ 50 Abs. 1 BBiG bzw. § 40 Abs. 1 HwO):

Tabelle A6.1.3-3: **Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2017/2018**

KldB 2010 (StaBA-Zusatz)	Berufsbezeichnung	Insgesamt[1]	Anteil weiblich (in %)	Anteil an allen schulischen BBiG/HwO-Berufen 2017 (in %) (Summe = 7.162)	Länder (Anzahl)
82322 (01)	Kosmetiker/-in	1.025	99,0	14,3	MV, NI, NRW, SN, ST, TH (6)
71402 (22)	Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	767	58,5	10,7	BY, BE, NW (3)
28222 (14)	Maßschneider/-in	275	90,2	3,8	HE, NI, NW, RP (4)
24512 (03)	Feinwerkmechaniker/in	180	8,9	2,5	BY, RP (2)
28222 (27)	Textil- und Modenäher/-in	116	83,6	1,6	BY, BE (2)
83211 (06)	Staatlich geprüfte(r) Assistent/-in für Ernährung und Versorgung	113	95,6	1,6	BY (1)
43102 (04)	Fachinformatiker/-in	103	7,8	1,4	BY (1)
93312 (02)	Holzbildhauer/-in	96	60,4	1,3	BY, HE, SH, TH (4)
22342 (09)	Tischler/-in	96	31,3	1,3	BY, BE, HE, RP (4)
51622 (16)	Fachkraft - Metalltechnik	70	0,0	1,0	BE, HB (2)

[1] Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Jahrgang 2017/2018, Tabelle 2.11 - BFS gem. (I) BIBB-Datenreport 2019

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 dem Bundesministerium für Bildung und Forschung nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. 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 7 berufsbildende Schulen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2018, S. 195-198) in Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz ausgesprochen (vgl. Zöller 2015, S. 14-15).

- Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 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 2017/2018. Mit einem Anteil von 14,3% 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 6 der 16 Bundesländer angeboten. Den zweitgrößten Anteil machte der Kaufmann/die Kauffrau für Büromanagement aus. Die anderen Berufe spielen auf der Bundesebene eine vergleichsweise unbedeutende Rolle. So wurde beispielsweise die Ausbildung zum/zur Fachinformatiker/-in mit 103 Schülerinnen und Schülern nur an Berufsfachschulen in Bayern angeboten. Der Beruf Tischler/-in konnte zwar in 4 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 werden, 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.

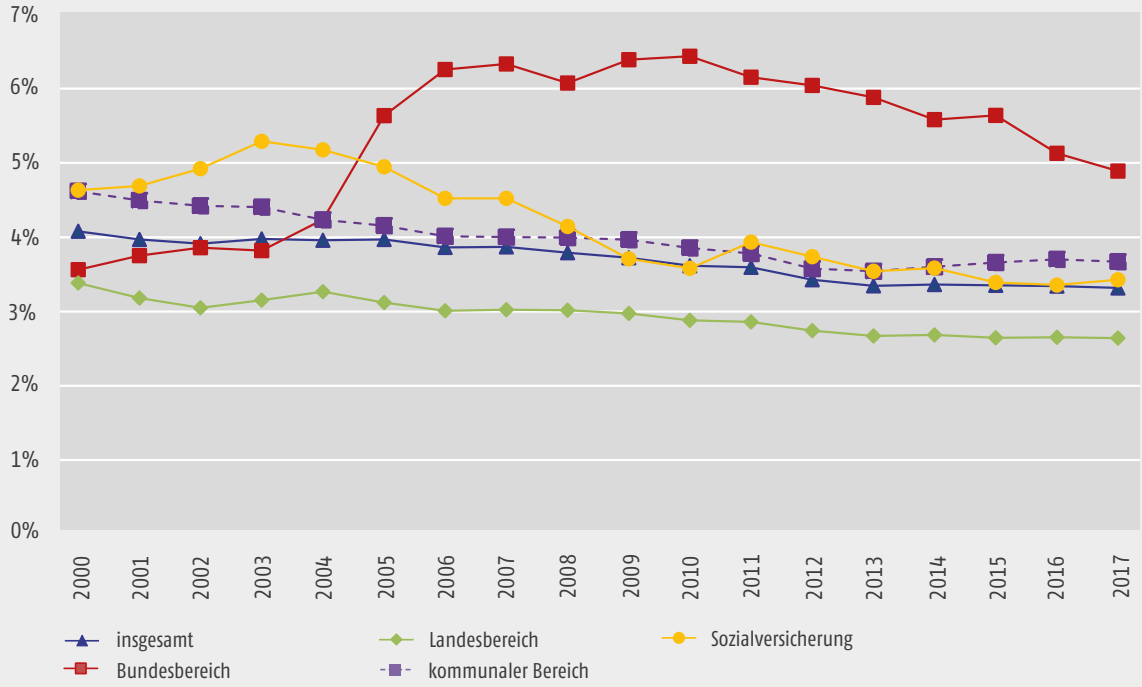
Nach dieser erweiterten Abgrenzung befanden sich am Stichtag 30. Juni 2017 rund 218.700 Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, Sozialversicherungsträger und Bundesagentur für Arbeit sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform). 115.500 Personen absolvierten ihre Ausbildung in einem Beamtenverhältnis. 21.900 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 81.400 Auszubildende gemeldet. Dabei handelt es sich überwiegend um Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie für Gesundheitsfachberufe und zu Erzieherinnen und Erziehern. Bei den folgenden Ausführungen wird unter

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 2017 (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

dem Begriff „Auszubildende“ nur der zuletzt genannte Personenkreis berücksichtigt.

Setzt man die 81.400 Auszubildenden ins Verhältnis zum Vollzeitäquivalent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im öffentlichen Dienst, erhält man zum Stichtag 30. Juni 2017 eine Ausbildungsquote von 3,3%. Relativ viele Ausbildungsverhältnisse gab es im Bundesbereich mit einer Quote von 4,9%. Im Landesbereich lag die Quote bei nur 2,6%, im kommunalen Bereich bei 3,7% und bei der Sozialversicherung bei 3,4%.

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, hat die Ausbildungsoffensive beim Bund zu einem erheblichen Anstieg der Ausbildungsquote geführt. Seit 2000 hatte sich die Quote bis zum Jahr 2010 hier nahezu verdoppelt und ist seitdem 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 gestiegenen Zahl der Beschäftigten bei der Bundesagentur für Arbeit in diesem Zeitabschnitt. Danach schwankte sie bis Mitte 2017 nach einem kurzen Anstieg auf 3,9% im Jahr 2011 zwischen 3,4% und 3,7%. Der Rückgang im kommunalen Bereich ist nicht zuletzt auf die Ausgliederung kommunaler Krankenhäuser aus dem öffentlichen Dienst zurückzuführen, da diese einen relativ hohen Ausbildungsanteil aufweisen. Mitte 2017 befanden sich 17.000 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 22.500 Auszubildende in privatrechtlichen Krankenhäusern und Heilstätten, die mehrheitlich öffentlichen Arbeitgebern gehörten.

Mit einem Anteil von 63,8% waren weibliche Auszubildende im öffentlichen Dienst deutlich in der Mehrheit. Dieser Anteil ist seit dem Jahr 2007 um 2,9 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 2017 gab es in den neuen Ländern einschließlich Berlin 14.300 Ausbildungsplätze des öffentlichen Dienstes; 67.200 befanden sich im früheren Bundesgebiet. Damit ist die Ausbildungsplatzquote in den neuen Ländern mit nur 2,3% deutlich niedriger als in den alten Ländern, wo die Quote bei 3,7% lag.

(Alexandros Altis, Statistisches Bundesamt)

A 6.3 Duales Studium

Mit dualen Studiengängen wurde ein Bildungsformat etabliert, in dem die Vermittlung von wissenschaftlich-theoretischem Wissen mit der Aneignung berufspraktischer Kompetenzen verbunden wird, um ein spezifisches Qualifikationsprofil der Studierenden bzw. Absolventinnen und Absolventen zu erreichen. Hierzu werden, verteilt auf mindestens zwei Lernorte, organisatorisch und curricular entweder geregelte berufliche Ausbildungen mit dem Studium verbunden (sogenannte ausbildungsintegrierende duale Studiengänge) oder längere Praxisphasen in das Studium integriert (sogenannte praxisintegrierende duale Studiengänge). Hierzu kooperieren Hochschulen mit Praxispartnern (Betrieben oder bspw. Pflegeschulen) und greifen dabei auch auf Regelungen und Erfahrungen im Berufsbildungssystem zurück.

Duale Studienangebote werden nach folgenden **Typen** unterschieden:

- ausbildungsintegrierende,
- praxisintegrierende und
- berufsintegrierende.

Andere Formate wie berufsbegleitende oder ausbildungsbegleitende Studiengänge werden nicht den dualen Studiengängen zugerechnet, auch wenn sie ebenso Bereiche der beruflichen und hochschulischen Bildung verbinden. Nähere Informationen unter „andere hybride Formate“.

Duale Studiengänge werden sowohl in öffentlicher als auch privater **Trägerschaft** von folgenden Institutionen angeboten:

- Fachhochschulen,
- Berufsakademien,
- Universitäten sowie der
- Dualen Hochschule Baden-Württemberg.

Das **Angebot dualer Studiengänge** für die Erstausbildung konzentriert sich vor allem auf die Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften sowie auf die Informatik. Verstärkt entwickeln sich aber auch Angebote im Bereich Sozialwesen, Erziehung, Gesundheit und Pflege. Dieser Bereich umfasst mittlerweile 11% der dualen Studienangebote in der Erstausbildung. Die am häufigsten zugeordneten Ausbildungsberufe zu dualen Studiengängen stellten im Jahr 2016 die Berufe „Industriemechanikerin/Industriemechaniker“ und „Mechatronikerin/Mechatroniker“ dar.

Bei einem dualen Studium werden innerhalb von 3 bis 5 Jahren ein **Hochschulabschluss** und gegebenenfalls ein **Berufsabschluss** oder **Fortbildungsabschluss** aus dem Bereich der beruflichen Bildung erworben. Der größte Teil der in AusbildungPlus erfassten Studiengänge bietet den Bachelor als Abschluss an.

Auf dem Portal **AusbildungPlus** werden Informationen zum dualen Studium und Hinweise für die Praxis sowie Informationen zu Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung angeboten (siehe **https://www.bibb.de/ausbildungplus/de/index.php**). In der bundesweiten Datenbank können duale Studiengänge nach Fachbereichen, Regionen, Hochschultypen oder anderen Kriterien recherchiert werden. Zudem kann nach Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung und Praxisbeispielen gesucht werden.

Über duale Studiengänge wurde zuletzt im Datenreport 2018 berichtet (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A6.3). Eine Aktualisierung des Kapitels ist für die Ausgabe 2020 geplant.

A 7 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

A 7.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Im Berichtsjahr 2017 hat sich die Beteiligung der Wirtschaft an der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen erstmals stabilisiert. Damit scheint der negative Trend aus den letzten 10 Berichtsjahren zumindest im Durchschnitt beendet zu sein, abzulesen an Indikatoren wie den Ausbildungsbetriebs- und Ausbildungsquoten E. Erreicht wird dieses Ergebnis offensichtlich 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.

E Definitionen und Indikatoren zur Messung zur 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 Beschäftigen 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** rückwirkend bis zum Jahr 1999 durchgeführt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014).[159] 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 Bundesagentur für Arbeit (BA) E beteiligten sich zum 31. Dezember 2017 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 um knapp 1.000 bzw. um 0,2% zu. Demgegenüber erhöhte sich der Gesamtbestand an Betrieben gegenüber dem Vorjahr um weitere 10.000 Betriebe (0,5%) und damit etwas schwächer als im vorherigen Berichtsjahr. Die Ausbildungsbetriebsquote E stabilisierte sich auf einem Niveau von 19,8% → **Tabelle A7.1-1**.

Auch die Ausbildungsquote E ist mit 4,9% im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben. Während der Bestand an Auszubildenden bundesweit um etwa 12.000 auf knapp 1,59 Mio. zunahm (0,7%), stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nochmals um 2,4% bzw. 760.000 auf 32,6 Mio. → **Tabelle A7.1-2**.

Ausbildungsbeteiligung nach Bundesgebiet und Bundesländern

Die Stabilisierung auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird vor allem durch die neuen Bundesländer getragen. Während sich im Westen die Anzahl der ausbildenden Betriebe im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert hat und die Auszubildendenzahlen um 0,6% gestiegen sind, weist die Entwicklung in den neuen Bundesländern mit einem

159 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, 2016 und 2017 in Deutschland**

Betriebsgrößenklassen	Betriebe				Ausbildungsbetriebe				Ausbildungsbetriebsquote			
	2007	2016	2017	2016-2017	2007	2016	2017	2016-2017	2007	2016	2017	2016-2017
	abs.	abs.	abs.	in %	abs.	abs.	abs.	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1-4 Beschäftigte	1.287.579	1.296.117	1.291.360	-0,4	152.354	93.435	90.358	-3,3	11,8	7,2	7,0	-0,2
5-9 Beschäftigte	346.210	378.935	382.977	1,1	122.903	102.354	101.799	-0,5	35,5	27,0	26,6	-0,4
Kleinstbetriebe	**1.633.789**	**1.675.052**	**1.674.337**	**0,0**	**275.257**	**195.789**	**192.157**	**-1,9**	**16,8**	**11,7**	**11,5**	**-0,2**
10-19 Beschäftigte	189.054	222.113	226.342	1,9	84.599	85.556	86.678	1,3	44,7	38,5	38,3	-0,2
20-49 Beschäftigte	123.463	148.968	153.163	2,8	66.680	73.455	75.274	2,5	54,0	49,3	49,1	-0,2
Kleinbetriebe	**312.517**	**371.081**	**379.505**	**2,3**	**151.279**	**159.011**	**161.952**	**1,8**	**48,4**	**42,9**	**42,7**	**-0,2**
50-99 Beschäftigte	46.869	55.320	56.690	2,5	30.575	34.626	35.423	2,3	65,2	62,6	62,5	-0,1
100-249 Beschäftigte	28.605	33.576	34.472	2,7	21.155	23.999	24.457	1,9	74,0	71,5	70,9	-0,5
Mittlere Betriebe	**75.474**	**88.896**	**91.162**	**2,5**	**51.730**	**58.625**	**59.880**	**2,1**	**68,5**	**65,9**	**65,7**	**-0,3**
Kleine/mittlere Betriebe insg.	**2.021.780**	**2.135.029**	**2.145.004**	**0,5**	**478.266**	**413.425**	**413.989**	**0,1**	**23,7**	**19,4**	**19,3**	**-0,1**
250-499 Beschäftigte	8.661	10.143	10.370	2,2	7.146	7.947	8.080	1,7	82,5	78,3	77,9	-0,4
500 und mehr Beschäftigte	5.070	5.844	6.033	3,2	4.478	5.003	5.158	3,1	88,3	85,6	85,5	-0,1
Großbetriebe	**13.731**	**15.987**	**16.403**	**2,6**	**11.624**	**12.950**	**13.238**	**2,2**	**84,7**	**81,0**	**80,7**	**-0,3**
Insgesamt	**2.035.511**	**2.151.016**	**2.161.407**	**0,5**	**489.890**	**426.375**	**427.227**	**0,2**	**24,1**	**19,8**	**19,8**	**-0,1**

Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen sind möglich.

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

Zuwachs bei den Ausbildungsbetrieben um 1,6% und bei den Auszubildenden um 1,5% einen generell 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 dies jedoch 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 2017 zwischen den einzelnen Bundesländern zum Teil erheblich. Unter den alten Bundesländern zeigten sich trotz günstiger Entwicklungen in den Betriebsbeständen bei den Ausbildungsbetriebsquoten durchweg negative Veränderungen und bei den Beständen an Ausbildungsbetrieben zumeist nur konstante oder rückläufige Entwicklungen → **Tabelle A7.1-7 Internet**. In den neuen Bundesländern ergab sich in dieser Hinsicht ein mit wenigen Ausnahmen einheitlich positiveres Bild.

Etwas anders verliefen die bundeslandspezifischen Entwicklungen in Bezug auf die Bestände und Anteile an Auszubildenden an den Beschäftigten → **Tabelle A7.1-8 Internet**. Mit nur wenigen Ausnahmen nahm die Anzahl an Auszubildenden insgesamt zu. Durch die unterschiedlich stark ausgefallene Entwicklung in der Beschäftigung gingen jedoch die Ausbildungsquoten in den alten Bundesländern generell zurück, in den neuen Bundesländern verblieben sie zumeist auf dem Vorjahresniveau.

Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Wie schon in den Vorjahren sind die Rückgänge 2017 im Bestand an Ausbildungsbetrieben fast ausschließlich auf Verluste im kleinstbetrieblichen Bereich zurückzuführen, vor allem bei Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten → **Tabelle A7.1-1**. In allen anderen Betriebsgrößenklassen zeigten sich zum Teil sehr günstige Entwicklungen; im Vergleich zur Betriebsentwicklung insgesamt fielen diese jedoch weniger stark aus, mit der Folge, dass die Ausbildungsbetriebsquote zurückging. 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 niedrigeren Zuwächsen unter den Auszubildenden führten zu leicht rückläufigen 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 positive bzw. stabile Verhältnisse zeigten → **Tabelle A7.1-3 Internet** bis → **Tabelle A7.1-6 Internet**.

Tabelle A7.1-2: **Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2016 und 2017 in Deutschland**

Betriebsgrößenklassen	Beschäftigte				Auszubildende				Ausbildungsquote			
	2007	2016	2017	2016-2017	2007	2016	2017	2016-2017	2007	2016	2017	2016-2017
	abs.	abs.	abs.	in %	abs.	abs.	abs.	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1-4 Beschäftigte	2.459.157	2.472.100	2.466.248	-0,2	180.883	108.493	104.871	-3,3	7,4	4,4	4,3	-0,1
5-9 Beschäftigte	2.256.110	2.485.206	2.514.435	1,2	199.591	154.003	152.905	-0,7	8,8	6,2	6,1	-0,1
Kleinstbetriebe	**4.715.267**	**4.957.306**	**4.980.683**	**0,5**	**380.474**	**262.496**	**257.776**	**-1,8**	**8,1**	**5,3**	**5,2**	**-0,1**
10-19 Beschäftigte	2.534.591	2.988.424	3.046.150	1,9	196.531	177.736	180.261	1,4	7,8	5,9	5,9	0,0
20-49 Beschäftigte	3.748.393	4.511.601	4.640.949	2,9	248.470	243.671	247.909	1,7	6,6	5,4	5,3	-0,1
Kleinbetriebe	**6.282.984**	**7.500.025**	**7.687.099**	**2,5**	**445.001**	**421.407**	**428.170**	**1,6**	**7,1**	**5,6**	**5,6**	**0,0**
50-99 Beschäftigte	3.241.608	3.827.035	3.925.863	2,6	194.831	196.979	200.850	2,0	6,0	5,1	5,1	0,0
100-249 Beschäftigte	4.327.987	5.066.866	5.207.109	2,8	255.781	241.203	243.050	0,8	5,9	4,8	4,7	-0,1
Mittlere Betriebe	**7.569.595**	**8.893.901**	**9.132.972**	**2,7**	**450.612**	**438.182**	**443.900**	**1,3**	**6,0**	**4,9**	**4,9**	**-0,1**
Kleine/mittlere Betriebe insg.	**18.567.846**	**21.351.232**	**21.800.754**	**2,1**	**1.276.087**	**1.122.085**	**1.129.846**	**0,7**	**6,9**	**5,3**	**5,2**	**-0,1**
250-499 Beschäftigte	2.975.000	3.483.785	3.565.620	2,3	183.254	155.830	154.863	-0,6	6,2	4,5	4,3	-0,1
500 und mehr Beschäftigte	5.922.466	7.012.701	7.242.494	3,3	314.993	297.558	302.236	1,6	5,3	4,2	4,2	-0,1
Großbetriebe	**8.897.466**	**10.496.486**	**10.808.114**	**3,0**	**498.247**	**453.388**	**457.099**	**0,8**	**5,6**	**4,3**	**4,2**	**-0,1**
Insgesamt	**27.465.312**	**31.847.718**	**32.608.868**	**2,4**	**1.774.334**	**1.575.473**	**1.586.945**	**0,7**	**6,5**	**4,9**	**4,9**	**-0,1**

Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen sind möglich.

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen

Insgesamt wiesen die Veränderungen der Ausbildungsbetriebs- und der Ausbildungsquoten nach Wirtschaftssektoren zwischen 2016 und 2017 einen etwas besseren Trend als in den Vorjahren auf → **Tabelle A7.1-9 Internet**, → **TabelleA7.1-10 Internet**. Zusammenfassend lässt sich gemessen an den Ausbildungsbetriebsquoten für den primären Sektor ein weiterhin negativer Trend, für das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe eine relative Konstanz, im Verkehrs-, Handels- und im Beherbergungsgewerbe eine leicht rückläufige Entwicklung, bei den unternehmens- und wirtschaftsnahen Dienstleistungen ein stärkerer Rückgang und bei den personenbezogenen Dienstleistungen ein eher positiver Trend feststellen. Im Vergleich dazu blieb die Ausbildungsquote relativ konstant → **Tabelle A7.1-11 Internet** bis → **Tabelle A7.1-16 Internet**.

Insgesamt scheint sich im Unterschied zu früheren Vorjahresvergleichen die betriebliche Ausbildungsbeteiligung im Berichtsjahr vor allem durch die Entwicklungen bei den personenbezogenen Dienstleistungen und durch die Entwicklungen in den neuen Bundesländern – generell auf einem deutlich niedrigeren Niveau als z. B. im Referenzjahr 2007 – zu stabilisieren.

(Klaus Troltsch)

A 7.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben

Mit den Daten des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) können Aussagen dazu getroffen werden, wie viele Betriebe in Deutschland die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen, also ausbildungsberechtigt sind, und wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden.

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für den Zeitraum 2000 bis 2016 zu den Indikatoren Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben wurden im BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A7.2 dargestellt. Über die Ergebnisse wird im Datenreport im Turnus von 2 Jahren berichtet; eine Aktualisierung ist für die Ausgabe 2020 geplant. Daten für das Jahr 2017 sind folgender IAB-Dokumentation zu entnehmen: **http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Ausbildungsbeteiligung_2006-2017.pdf**.

Weitere Standardindikatoren aus dem IAB-Betriebspanel, über die im BIBB-Datenreport berichtet wird, sind Übernahmeverhalten von Betrieben (**vgl. Kapitel A10.1.1**) sowie betriebliche Weiterbildung und betriebliche Weiterbildungsquote (**vgl. Kapitel B1.2.1**).

A 7.3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Die betriebliche Ausbildung in Deutschland ist gemessen am aktuellen Bedarf an Nachwuchskräften und am Neuangebot an Ausbildungsstellen offensichtlich ein weiterhin wichtiger Rekrutierungsmechanismus, um selbst ausgebildete Fachkräfte langfristig für den eigenen Betrieb zu gewinnen. Für Betriebe und Unternehmen ist es aber nach wie vor schwierig, sich an der Ausbildung Jugendlicher zu beteiligen. Dies zeigt sich daran, dass z. B. Ende 2017 unter den insgesamt 2,16 Mio. Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur noch 427.000 Betriebe als Ausbildungsbetriebe registriert waren (**vgl. Kapitel A7.1**). Damit sank der Anteil an Ausbildungsbetrieben in der Grundgesamtheit auf unter 20%.

Im folgenden Kurzbeitrag[160] wird auf Grundlage des BIBB-Qualifizierungspanels E und anhand einer Reihe ausgewählter Indikatoren nach betrieblichen Strukturmerkmalen[161] untersucht, wie die Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung von Jugendlichen im Berichtsjahr 2018 ausfiel und welche Probleme bei der Deckung ihres Bedarfs an Nachwuchskräften aufgetreten sind. Ausgewählt wurden folgende 3 Indikatoren:

- Anteil an Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschl. Auszubildenden),
- Anteil an Betrieben mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen an allen Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten und
- Anteil an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen an allen Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten.

E BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ist eine jährliche Wiederholungsbefragung, mit der repräsentative Längsschnittdaten zum betrieblichen Qualifizierungsgeschehen in Deutschland erhoben werden. Die Auswahl der Betriebe erfolgt über eine disproportional geschichtete Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig

160 In einer gesonderten Veröffentlichung werden die im Datenreport 2017 durchgeführten Auswertungen zur mittelfristigen Entwicklung des dualen Ausbildungssystems fortgeführt.

161 Bei den Strukturmerkmalen handelt es sich um 4 Betriebsgrößenklassen, 8 Wirtschaftssektoren E, die Unterscheidung nach West/Ost sowie die Kammerzugehörigkeit, die in dern Tabellen nur nachrichtlich ausgewiesen wird.

Tabelle A7.3-1: **Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Strukturmerkmalen 2018 (in %)**

	Anteil an Betriebe mit ...		
	Ausbildungsstellenangeboten nach BBiG/HwO[1]	neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach BBiG/HwO[2]	unbesetzten Ausbildungsstellen nach BBiG/HwO[2]
1 bis 19 Beschäftigte	16,2	42,5	53,0
20 bis 99 Beschäftigte	44,8	78,0	33,0
100 bis 199 Beschäftigte	65,3	91,2	37,1
200 und mehr Beschäftigte	76,9	94,7	24,3
Land-, Forstwirtschaft, Bergbau	19,6	53,5	58,6
Verarbeitendes Gewerbe	29,0	75,6	38,7
Bauwirtschaft	27,2	59,3	55,4
Handel, Reparatur	25,6	44,7	46,2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12,8	57,1	47,2
Personenbezogene Dienstleistungen	19,0	34,7	61,3
Medizinische, pflegerische Dienstleistungen	20,6	66,9	26,4
Öffentlicher Dienst, Erziehung, Unterricht	10,8	86,6	17,2
West	21,2	57,2	43,5
Ost	17,0	41,1	63,1
Industrie- und Handelskammer[3]	16,2	55,9	49,9
Handwerkskammer	30,1	47,0	57,9
Sowohl Industrie- und Handelskammer als auch Handwerkskammer	27,2	55,8	44,2
Sonstige Kammern insgesamt, darunter:	21,6	59,0	34,7
Landwirtschaftskammer	24,2	74,6	40,0
Freie Berufe	20,3	57,3	28,0
Hauswirtschaftskammer	38,8	16,8	88,1
Öffentlicher Dienst	20,2	71,9	28,6
Insgesamt	**20,3**	**50,6**	**46,8**

[1] an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
[2] an allen Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten
[3] Ein signifikanter Anteil der befragten Betriebe machte keine Angaben zu seiner Kammerzugehörigkeit. Diese Betriebe wurden prozentual auf die vorhandenen Angaben umgelegt.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2018; querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse

BIBB-Datenreport 2019

Beschäftigten. Die erforderlichen Betriebsadressen wurden von der Bundesagentur für Arbeit, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Rahmen des SGB X § 75 zur Verfügung gestellt. Die Daten werden über computergestützte persönlich-mündliche Interviews (CAPI) und optional über internetgestützte Interviews (CAWI) seit der fünften Erhebungswelle von infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft (Bonn) erhoben. Weiterführende Informationen zur Konzeption des BIBB-Qualifizierungspanel sowie aktuelle Informationen zum BIBB-Qualifizierungspanel sind unter **www.qualifizierungspanel.de** abrufbar.

Bei der achten Erhebungswelle nahmen über 4.000 Betriebe im Rahmen der CAPI-CAWI-Befragungen teil. Für die Hochrechnung im Quer- und Längsschnitt wurden betriebs- und beschäftigungsproportionale Gewichtungsfaktoren verwendet. Die Panelquote liegt bei etwa 75%. Die Befragungsdaten der ersten bis sechsten Erhebungswelle können externe Nutzer über das Forschungsdatenzentrum des BIBB unter **https://www.bibb.de/de/1372.php** für eigene Auswertungen nutzen.

Bedarf der Wirtschaft an selbst ausgebildeten Fachkräften

Insgesamt bestand im Berichtsjahr ein hoher Bedarf an Nachwuchskräften, der aber von den Betrieben und Unternehmen nur bedingt gedeckt werden konnte. Im Einzelnen bedeutet dies: Der Anteil an Betrieben mit neuen Angeboten an Ausbildungsstellen nach BBiG/HwO lag durchschnittlich bei 20,3% → **Tabelle A7.3-1**. Damit hat für das Ausbildungsjahr 2017/2018 jeder fünfte Betrieb der insgesamt 2,1 Mio. Betriebe Ausbildungsstellen für Jugendliche angeboten.

Besonderheiten sind in der Betrachtung nach Strukturmerkmalen erkennbar. Ein hohes Interesse an selbst ausgebildeten Nachwuchskräften lag vor allem bei größeren mittelständischen Betrieben und bei Großunternehmen vor. Unter den Wirtschaftssektoren **E** wiesen das verarbeitende Gewerbe, die Bauwirtschaft sowie das Handels- und Reparaturgewerbe einen überdurchschnittlichen Bedarf auf. Im Berichtsjahr bot etwa jeder dritte Handwerksbetrieb oder gut jeder vierte Betrieb, der sowohl dem Industrie und Handel- als auch dem Handwerkskammerbereich angehörte, Ausbildungsstellen an. Signifikante Ost-West-Unterschiede sind nicht zu erkennen.

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)

Dass trotz dieser hohen Bereitschaft zur Ausbildung und den Erfordernissen einer adäquaten Nachwuchssicherung die Erfolgsquoten auf dem Ausbildungsstellenmarkt recht unterschiedlich ausfallen, lässt sich am Anteil an Betrieben mit abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ablesen. Hier konnte mit 50,6% nur jeder zweite Betrieb auch tatsächlichen seinen Fachkräftebedarf sichern. Wie in den Vorjahren gelang dies vor allem Betrieben mit zunehmender Betriebsgröße. Überdurchschnittlich erfolgreich waren auch das verarbeitende Gewerbe, Betriebe mit pflegerischen und medizinischen Dienstleistungen sowie der öffentliche Dienst. Profitieren konnten zudem Betriebe im Westen Deutschlands.

Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen

Nach Strukturmerkmalen unterschieden hatten vor allem Kleinstbetriebe, Betriebe im personenbezogenen Dienstleistungsbereich, im Baugewerbe oder in den neuen Bundesländern, sowie Handwerksbetriebe überdurchschnittliche Probleme, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. Relativ erfolgreicher verlief die Nachwuchssuche für Großbetriebe, das verarbeitende Gewerbe, den Pflege- und Medizinbereich sowie den öffentlichen Dienst. Was die Kammerzugehörigkeit anbelangt so zeigten sich vor allem bei den freien Berufen und im öffentlichen Dienst sehr günstige Ausgangsbedingungen für die Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen.

(Klaus Troltsch)

A 7.4 Digitalisierung in Betrieben und betriebliche Ausbildung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Nahezu alle Bereiche der deutschen Wirtschaft sind inzwischen vom digitalen Wandel betroffen. Dies lässt sich u. a. daran erkennen, dass ein Großteil deutscher Betriebe bereits digitale Technologien nutzt (Janssen u. a. 2018; Arntz u. a. 2016). Welche Auswirkungen die Digitalisierung in Betrieben und in der betrieblichen Ausbildung hat, wird im folgenden Beitrag dargestellt.

In den Erhebungswellen 2016 bis 2018 des BIBB-Qualifizierungspanels E wurde in einem Sondermodul die Nutzung verschiedener Hard- und Softwarekomponenten erhoben (Helmrich u. a. 2016). Auf Basis dieser Angaben werden im Folgenden der Stand der Digitalisierung in Ausbildungsbetrieben (1) sowie die Zusammenhänge zwischen der Digitalisierung und der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung E (2) untersucht. Weitere Ergebnisse zur zeitlichen Entwicklung der Digitalisierung in Betrieben finden sich in Kapitel C.

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 **Einführung neuer Technologien** vorgenommen. Diese umfasste in der Erhebungswelle 2018 folgende Technologien:

- 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 zur Erstellung von Produkten und Dienstleistungen.
- Sensorbasierte computergesteuerte Anlagen und digitale Arbeitsgeräte bzw. -mittel zur Erstellung von Produkten und Dienstleistungen.
- Speziell auf Dienstleistungen für Kunden bezogene digitale Technologien.
- Speziell auf Vernetzung mit Lieferanten und zwischen Betrieben bezogene digitale Technologien.
- Personal- oder arbeitsorganisationsbezogene Technologien.
- Digitale Technologien, die sich auf Sammlung, Speicherung und Verarbeitung großer Datenmengen beziehen.
- Eigenes Angebot oder Nutzung von Smart Services und browserbasierten Dienstleistungen, die eine zweckgebundene temporäre Nutzung von Analyse- und Wartungssoftware gegen Entgelt erlauben.
- Digitale Technologien, die sich auf Datensicherheit und Datenschutz beziehen und in der Regel im Betriebssystem eines Computers fest verankert sind.
- Individuelle, auf spezielle Bedürfnisse zugeschnittene Sicherheitstechnologien.
- Digitale Technologien, die relativ autonom und unabhängig von der Bedienung durch Beschäftigte arbeiten.

Stand des betrieblichen Digitalisierungsniveaus in Ausbildungsbetrieben

Das aktuelle Digitalisierungsniveau in Ausbildungsbetrieben lässt sich anhand der Nutzungshäufigkeit verschiedener Hard- und Softwarekomponenten darstellen **→ Schaubild A7.4-1**. In Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben wurden portable und nicht portable Informations- und Kommunikationstechnologien sowie digitale Netzwerktechnologien zur Unterstützung der Geschäfts- und Arbeitstätigkeiten nahezu flächendeckend eingesetzt. Diese Art von Technologien ist aufgrund der hohen Nutzungshäufigkeit als technischer Standard anzusehen. Im Gegensatz hierzu kamen in Ausbildungsbetrieben von der Bedienung der Beschäftigten autonome Technologien mit Abstand am seltensten zum Einsatz (12%).

Es zeigt sich, dass Ausbildungsbetriebe alle aufgeführten digitalen Technologien häufiger nutzten als Nicht-Ausbildungsbetriebe. Dabei ist die Differenz zwischen Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in den Bereichen der personal- oder arbeitsorganisationsbezogenen Technologien am größten (rund 22 Prozentpunkte).

Mit steigender Betriebsgröße nahm die Nutzungshäufigkeit digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben stufenweise zu **→ Tabelle A7.4-1 Internet**.

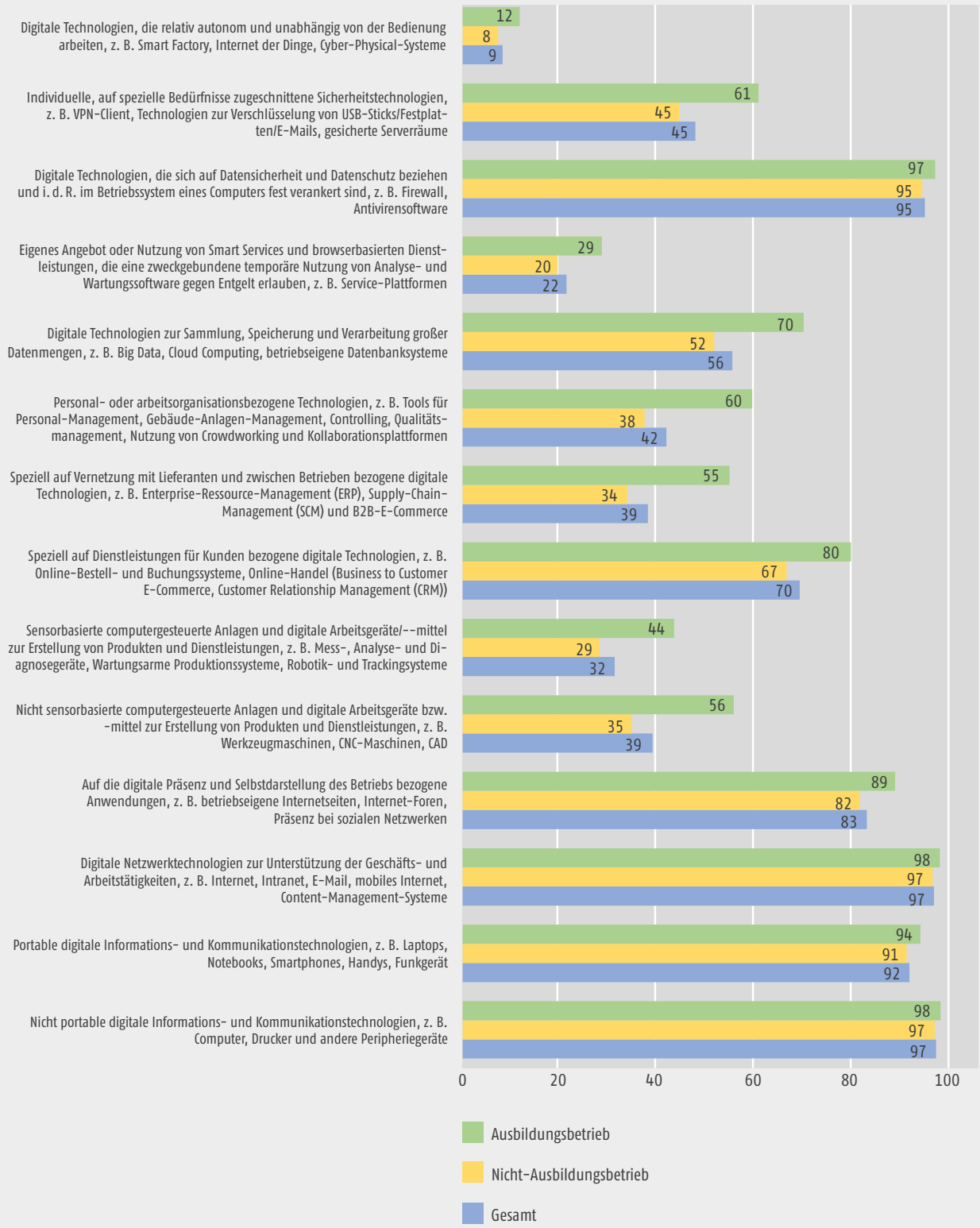
Während in Ausbildungsbetrieben des produzierenden Gewerbes deutlich häufiger sensorbasierte computergesteuerte Anlagen und digitale Arbeitsgeräte bzw. -mittel zur Erstellung von Produkten und Dienstleistungen sowie speziell auf Dienstleistungen für Kunden bezogene digitale Technologien zum Einsatz kamen, spielten in Ausbildungsbetrieben des Dienstleistungsbereichs personal- oder arbeitsorganisationsbezogene Technologien sowie digitale Technologien, die sich auf Sammlung, Speicherung und Verarbeitung großer Datenmengen beziehen, eine deutlich größere Rolle **→ Tabelle A7.4-2 Internet**.

Die Betrachtung der Entwicklung der in Ausbildungsbetrieben genutzten Technologien im Zeitverlauf zeigt, dass die Nutzung von auf digitale Präsenz und Selbstdarstellung des Betriebs bezogenen Anwendungen sowie digitaler Technologien, die relativ autonom und unabhängig von der Bedienung durch Beschäftigte arbeiten, zwischen den Jahren 2017 und 2018 mit jeweils rund 5 Prozentpunkten am stärksten zugenommen hat **→ Tabelle A7.4-3 Internet**.[162]

Auch eine Differenzierung nach Betriebsgröße ergibt Unterschiede in der Nutzungshäufigkeit digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben. So zeigt ein Vergleich zum Vorjahr, dass die Nutzungshäufigkeit von digitalen Technologien, die sich auf Sammlung, Speicherung und Verarbeitung großer Datenmengen beziehen, sowie von digitalen Technologien, die sich auf Datensicherheit und Datenschutz beziehen und in der Regel im Betriebssystem des Computers fest verankert sind, bei mittelgroßen Ausbildungsbetrieben (100 bis 199 Beschäftigte) mit 8 Prozentpunkten am stärksten zugenommen hat. Während in Ausbildungsbetrieben des produzierenden Gewerbes die Nutzungshäufigkeit von auf die digitale Präsenz und Selbstdarstellung des Betriebs bezogenen Anwendungen mit knapp 14 Prozentpunkten am stärksten angestiegen ist, ist in Ausbildungsbetrieben des Dienstleistungsbereiches der stärkste Anstieg bei

162 Bei Messungen der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung auf Basis von Primärerhebungen bei Betrieben und Unternehmen sind ungeachtet des Stichproben- und Erhebungsdesigns Selektivitätseffekte in der Teilnahme niemals vollkommen auszuschließen und über Gewichtungs- und Hochrechnungsfaktoren auch nicht ausgleichbar. Der große Vorteil gegenüber der Nutzung von amtlichen 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. Lukowski 2017).

Schaubild A7.4-1: **Nutzung digitaler Technologien nach Ausbildungsbetrieb 2018 (in %)**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2018; querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse, Mehrfachantworten nach Fällen prozentuiert.

BIBB-Datenreport 2019

der Nutzung von digitalen Technologien, die sich auf die Sammlung, Speicherung und Verarbeitung großer Datenmengen beziehen, sowie bei der Nutzung von autonomen digitalen Technologien zu verzeichnen (jeweils +4 Prozentpunkte).

Betriebliche Ausbildungsbeteiligung und Digitalisierungsgrad

Im Jahr 2018 ging ein zunehmender betrieblicher Digitalisierungsgrad mit einer höheren Ausbildungsbeteiligung E (**vgl. Kapitel A7.1**) einher: In Betrieben mit geringem Digitalisierungsgrad betrug die Ausbildungsbetriebsquote E 8%, in Betrieben mit mittlerem Digitalisierungsgrad 18% und in hochgradig digitalisierten Betrieben 32% → **Tabelle A7.4-4 Internet**. Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Ausbildungsbetriebsquote bei Betrieben mit geringem und mittlerem Digitalisierungsgrad jeweils um ca. 3 Prozentpunkte ab. Bei Betrieben mit hohem Digitalisierungsgrad hat ein marginaler Anstieg der Ausbildungsbetriebsquote um einen Prozentpunkt zwischen den beiden Jahren stattgefunden.

E Digitalisierungsindex 2018

Um das Technologisierungsniveau der Betriebe quantitativ einschätzen zu können, wurde aus den im Jahr 2018 erhobenen Technologien ein gewichteter linearer Index erstellt. Dieser reicht von 0 „keine digitalen Technologien enthalten“ bis 9 „alle Digitalen Technologien enthalten“.

Der zehnstufige 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 steigt mit dem Digitalisierungsgrad. So liegt er bei Betrieben mit niedrigem Digitalisierungsgrad bei 2%, bei Betrieben mit mittlerem Digitalisierungsgrad bei 5% und bei hochdigitalisierten Betrieben bei 6%.

Entsprechend der Auswertungen im BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A7.3 ergibt eine regionale Differenzierung, dass die betriebliche Ausbildungsbeteiligung auf allen Digitalisierungsniveaus in den neuen Bundesländern geringer war als in den alten Bundesländern. In westdeutschen Betrieben mit mittlerem Digitalisierungsgrad war die Ausbildungsbetriebsquote mehr als doppelt so hoch wie in ostdeutschen Betrieben (20% vs. 9%).

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.

(Sabrina Weller, Felix Lukowski, Myriam Baum)

A 8 Bildungsverhalten von Jugendlichen

A 8.1 Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Bundesagentur für Arbeit: Zur Situation bildungspolitisch bedeutsamer Gruppen

Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die schon zu einem früheren Zeitpunkt als dem aktuellen Ausbildungsjahr eine Ausbildung beginnen wollten (Altbewerber/-innen), Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund sowie Bewerber/-innen, die den Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit (BA) abgebrochen haben und deren Verbleib unbekannt ist, haben ein höheres Risiko, keine Ausbildungsstelle zu finden und langfristig ausbildungslos zu bleiben. Aus diesem Grund werden sie von der Bildungspolitik als wichtige Zielgruppen betrachtet, die es beim Übergang in Ausbildung zu unterstützen gilt.

Die Ausbildungsmarktstatistik der BA liefert jedoch nur eingeschränkt Informationen zu diesen Gruppen (vgl. Kapitel A1.3). So sind zwar Analysen für Bewerber/-innen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit möglich, weil die Staatsangehörigkeit in der Statistik ausgewiesen wird. Angaben zur Situation von Bewerberinnen und Bewerbern mit deutscher Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund fehlen jedoch.[163] Um die Datenlage zu den gemeldeten Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern zu verbessern und Informationen über die bildungspolitisch relevanten Bewerbergruppen zu erhalten, führt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit der BA alle 2 Jahre eine repräsentative Befragung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch, die bei der BA im Vermittlungsjahr als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registriert waren. Die BA/BIBB-Bewerberbefragungen E erfolgen auf Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und finden jeweils nach Abschluss des aktuellen Vermittlungs- bzw. Berichtsjahres der BA (30.09.) statt. Durch die Erhebungen können nicht nur bildungspolitisch relevante Bewerbergruppen untersucht und im Zeitverlauf stattgefundene Veränderungen aufgezeigt werden, sondern auch detaillierte Angaben zu den Such- und Bewerbungsprozessen der Ausbildungsstellenbewerber/-innen, zu ihren schulischen Voraussetzungen, ihrem Verbleib und ihren Einmündungschancen in eine duale Berufsausbildung gewonnen werden.

163 Zwar wird seit 2012 der Migrationsstatus der gemeldeten Bewerber/-innen im Rahmen der Ausbildungsvermittlung erhoben, aufgrund von Erfassungsproblemen der BA wurde dieser aber bisher noch nicht im Rahmen der Ausbildungsmarktstatistik ausgewiesen.

Aufgrund der hohen bildungspolitischen Bedeutung, die das Thema Integration von Geflüchteten in die berufliche

E BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018

Bei der **BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018** handelt es sich, wie auch schon bei den früheren Bewerberbefragungen, um eine schriftlich-postalische Repräsentativbefragung von bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und Ausbildungsstellenbewerberinnen. Anders als bei früheren Befragungen wurden bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 jedoch nur Bewerber/-innen einbezogen, die laut Ausbildungsmarktstatistik der BA **keinen Fluchthintergrund** besaßen. Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund wurden im Rahmen der **BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018** gesondert befragt (vgl. E BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018). Aussagen über die Gesamtgruppe der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen sind aber weiterhin möglich, weil die beiden Studien zusammengefasst und gewichtet wurden. Die Gewichtung erfolgte anhand der Merkmale Geschlecht, offiziell registrierter Verbleib, Wohnregion und ggf. Fluchthintergrund.

Grundlage für die Stichprobenziehung der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 war die Ausbildungsmarktstatistik der BA für das Vermittlungsjahr 2017/2018 (1. Oktober 2017 bis 30. September 2018). Einbezogen wurden ausschließlich Bewerber/-innen, die ihren Wohnsitz in Deutschland hatten und die bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung mit der Arbeitsagentur (JC gE) gemeldet waren; Bewerber/-innen aus dem Zuständigkeitsbereich von Jobcentern in kommunaler Trägerschaft (JC zkT) konnten nicht berücksichtigt werden.

Die Stichprobenziehung wurde vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt. Aus der definierten Grundgesamtheit der **Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund** wurde eine 6,3%ige Zufallsstichprobe gezogen. Die rund 30.000 ausgewählten Personen erhielten Ende November 2018 per Post einen vierseitigen Fragebogen mit der Bitte, an der Befragung teilzunehmen. Die Fragebögen der BA/BIBB-Bewerberbefragungen umfassen neben einem Standardfragenblock auch immer einen Teil, der sich mit einem Thema aus der aktuellen bildungspolitischen Diskussion beschäftigt. 2018 wurde der Frage nachgegangen, welche Berufsmerkmale und beruflichen Rahmenbedingungen bei Jugendlichen eine ablehnende Haltung hervorrufen und letztlich dazu führen, dass

bestimmte Ausbildungsberufe nicht gewählt werden (**vgl. Kapitel A8.3**).

Bis Ende Januar 2019 beteiligten sich rund 4.760 Bewerber/-innen an der Studie (bereinigte Rücklaufquote: 16%). Von ihnen gelangten rund 4.370 in die Auswertung. Ausgeschlossen wurden Fragebögen, bei denen keine Angaben zu den Gewichtungsmerkmalen (Geschlecht, offizieller Verbleib, Wohnregion) vorlagen. Weitere Informationen zur BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 sind abrufbar unter **https://www.bibb.de/de/85311.php**.

Bildung erfährt, stellen nicht nur Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Migrationshintergrund, sondern auch die Teilgruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund eine zentrale Zielgruppe dar. Aus diesem Grund erhebt die BA seit 2016 im Rahmen ihrer Ausbildungsberichterstattung zusätzlich, ob bei drittstaatenangehörigen ausländischen Bewerberinnen und Bewerbern ein Fluchthintergrund vorliegt („Personen im Kontext von Fluchtmigration") (**vgl. Kapitel A12.2**). Der Fluchthintergrund wird über den Aufenthaltstitel der Ausbildungsstellenbewerber/-innen erfasst (Bundesagentur für Arbeit 2018).

Analysen der Ausbildungsmarktstatistik der BA zeigen, dass Bewerberinnen und Bewerber im Kontext von Fluchtmigration häufiger unbekannt verbleiben und seltener eine Ausbildung aufnehmen (**vgl. Kapitel A12.2**). Weitergehende Auswertungen auf Basis der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016 verweisen darauf, dass bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund andere Erfolgs- und Risikofaktoren beim Übergang in Ausbildung eine Rolle spielen könnten als bei sonstigen Migrantinnen und Migranten oder deutschen Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund (vgl. Eberhard 2018; Matthes u. a. 2018). Welche Faktoren dies aber letztlich sind und wie diese zusammenspielen, konnte bisher nicht abschließend beantwortet werden.

Aufgrund der immer noch unzureichenden Datenlage zu Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern mit Fluchthintergrund wurde die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 um die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 **E** ergänzt. Ziel der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 war es, Informationen zur Situation von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern mit Fluchthintergrund am Übergang in Ausbildung zu erhalten, um hierdurch Förderbedarfe zu erkennen und Unterstützungshilfen aufzubauen bzw. (weiter) zu optimieren.

E BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018

Im Jahr 2018 wurde erstmals die **BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018** durchgeführt. Sie ergänzt die **BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018** um Informationen zur Gruppe der Bewerber/-innen **mit Fluchthintergrund**, die nicht Bestandteil der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 sind. Durch das Zusammenfassen und Gewichten der beiden Datensätze (BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018) sind weiterhin Aussagen über die Gesamtgruppe der bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber (Bewerber/-innen mit und ohne Fluchthintergrund) möglich.

Wie bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 handelt es sich auch bei der **BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018** um eine schriftlich-postalische Repräsentativbefragung von bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen. Befragt wurden allerdings ausschließlich Bewerber/-innen, denen im Rahmen der Ausbildungsmarktstatistik der BA das Merkmal **„Personen im Kontext Fluchtmigration"** zugewiesen worden war. Entscheidend für die Zuweisung des Merkmals sind Staatsangehörigkeit und Aufenthaltstitel der Bewerber/-innen. So werden drittstaatenangehörige Ausländer/-innen mit einer Aufenthaltsgestattung (§ 55 AsylG), einer Aufenthaltserlaubnis Flucht (§ 22-26 AufenthG) oder einer Duldung (§ 60a AufenthG) als Bewerber/-innen im Kontext von Fluchtmigration geführt.

Grundlage für die Stichprobenziehung war auch hier die Ausbildungsmarktstatistik der BA für das Vermittlungsjahr 2017/2018 (1. Oktober 2017 bis 30. September 2018). Wie bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 wurden ausschließlich Bewerber/-innen einbezogen, die ihren Wohnsitz in Deutschland hatten und bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung mit der Arbeitsagentur (JC gE) gemeldet waren; Bewerber/-innen aus dem Zuständigkeitsbereich von Jobcentern in kommunaler Trägerschaft (JC zkT) konnten nicht berücksichtigt werden. Ausgeschlossen wurden Bewerber/-innen, die noch keinen Antrag auf Asyl gestellt hatten.

Die Stichprobenziehung erfolgte ebenfalls durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Aus der definierten Grundgesamtheit der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund wurde eine 75,2%ige Zufallsstichprobe gezogen. Die rund 25.000 ausgewählten Personen erhielten Ende November 2018 per Post einen vierseitigen

Fragebogen mit der Bitte, an der Befragung teilzunehmen. Der Fragebogen der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 nahm Standardfragen der klassischen BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 auf (z. B. aktueller beruflicher Verbleib, Bewerbungsaktivitäten). Ergänzend wurden fluchtmigrationsspezifische Fragen gestellt (z. B. Aufenthaltsdauer in Deutschland, Kenntnis des Berufsbildungssystems, Unterstützungsbedarf, persönliche Situation).

Bis Ende Januar 2019 beteiligten sich rund 5.930 angeschriebene Bewerber/-innen an der Studie (bereinigte Rücklaufquote: 26%). Von den zurückgesandten Fragebögen konnten rund 5.580 bei der Datenanalyse berücksichtigt werden. Ausgeschlossen wurden Fragebögen, bei denen Angaben zu den Gewichtungsmerkmalen (Geschlecht, offizieller Verbleib, Wohnregion) fehlten. Weitere Informationen zur BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 sind abrufbar unter **https://www.bibb.de/de/92584.php**.

Gemeinsam mit der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 gibt die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 Auskunft über die Situation der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2017/2018.

Im Folgenden werden erste vorläufige Ergebnisse zum Verbleib von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund (**vgl. Kapitel A8.1.1**), von unbekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerbern (**vgl. Kapitel A8.1.2**) und von Altbewerbern und Altbewerberinnen (**vgl. Kapitel A8.1.3**) dargestellt. Die Ergebnisse beruhen auf der Zusammenfassung und Gewichtung der Daten der beiden Studien (BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018). Unter Bezugnahme auf Ergebnisdarstellungen aus früheren Ausgaben des Datenreports werden für die betrachteten Gruppen Entwicklungen aufgezeigt. Anders als in früheren Analysen erfolgt nicht nur eine Differenzierung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund, sondern auch zwischen Personen ohne Migrationshintergrund, Personen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund und Personen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund. Die Differenzierung zwischen migrantischen Bewerbern und Bewerberinnen nach Fluchthintergrund beruht nicht auf der Selbstauskunft der Befragungsteilnehmer/-innen, sondern auf Meldungen aus der Ausbildungsmarktstatistik der BA, die Personen im Kontext von Fluchtmigration ausweist.

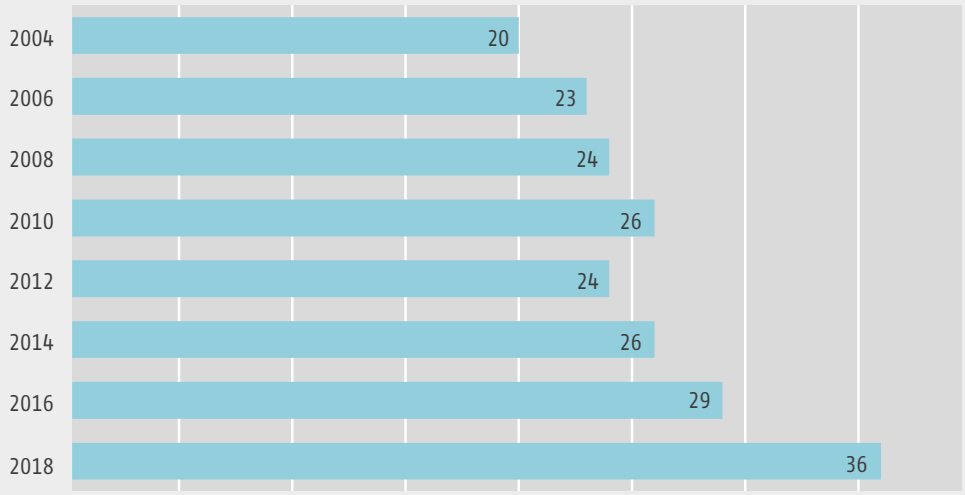
A 8.1.1 Die Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund

Im Berichtsjahr 2018 hatten nach der Ausbildungsmarktstatistik der BA 17% der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen eine ausländische Staatsangehörigkeit (**vgl. Kapitel A1.3**). 7% davon waren Drittstaatenangehörige und wurden aufgrund ihres Aufenthaltstitels als Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund eingestuft (**vgl. Kapitel A12.2.2**). Der Anteil der Bewerber/-innen mit einem Migrationshintergrund wird bisher nicht in der BA-Statistik ausgewiesen. Zwar zählen alle Bewerber/-innen, die eine ausländische Staatsangehörigkeit haben, zum Personenkreis der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund. Dieser Personenkreis ist insgesamt aber noch wesentlich umfangreicher, da hierzu auch alle Bewerber/-innen mit deutscher Staatsangehörigkeit gerechnet werden, deren Eltern oder Großeltern nach Deutschland zugewandert sind. Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018, die nur Personen ohne Kontext Fluchtmigration umfasst, kann anhand der Angaben der Bewerber/-innen zu ihrem Geburtsland, ihrer Staatsangehörigkeit und ihrer Muttersprache festgestellt werden, ob ein Migrationshintergrund E vorliegt. Auf diese Weise kann der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund unter den Bewerbern und Bewerberinnen ohne Kontext Fluchtmigration ermittelt werden. Für die im Rahmen der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 befragten Bewerber/-innen muss der Migrationshintergrund nicht ermittelt werden, da es sich bei allen Befragten um Migrantinnen bzw. Migranten handelt.

Auswertungen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 zeigen, dass im Berichtsjahr 2018 30% der Bewerber/-innen einen Migrationshintergrund, aber keinen Fluchthintergrund aufwiesen.[164] Bei weiteren rund 6% handelte es sich um Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund. Damit fiel mit insgesamt 36% der Migrantenanteil unter den gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen 2018 mehr als doppelt so hoch aus wie der Anteil der Bewerber/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. In den vergangenen Jahren stieg der Anteil der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund beträchtlich an. Während er 2004 nur 20% betrug, lag er 2016 bei 29% → **Schaubild A8.1.1-1**. Von 2016 auf 2018 ist er nochmals deutlich angestiegen. Zurückzuführen ist die jüngste Entwicklung auch auf die steigenden Anteile der Geflüchteten unter den gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen (**vgl. Kapitel A12.2**).

164 Für 2 Befragte konnte aufgrund fehlender Angaben nicht geklärt werden, ob ein Migrationshintergrund vorlag oder nicht. Diese nicht zuordenbaren Fälle wurden aus den weiteren Auswertungen zu den Bewerbern und Bewerberinnen mit und ohne Migrationshintergrund ausgeschlossen.

Schaubild A8.1.1-1: **Anteile der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund an allen Bewerbern und Bewerberinnen von 2004 bis 2018[1] (in %)**



[1] In den Erhebungen 2004 bis 2014 konnte für jeweils ca. 1% der Bewerber/-innen aufgrund fehlender Angaben nicht geklärt werden, ob ein Migrationshintergrund vorlag oder nicht; in der Erhebung 2016 betrug der entsprechende Anteil 2%; 2018 lag er bei weniger als 1%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2004 bis 2018, BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2019

Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund

Im Rahmen der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 besitzen definitionsgemäß alle Bewerber/-innen einen Migrationshintergrund, da es sich ausschließlich um Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration handelt. Zu beachten ist, dass im Rahmen der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie nur Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration einbezogen wurden, die bereits einen Antrag auf Asyl gestellt hatten. Die Ausbildungsmarktstatistik der BA zählt zu Personen im Kontext Fluchtmigration auch Bewerber/-innen, die noch keinen Antrag auf Asyl gestellt haben.

Für Personen ohne Kontext Fluchtmigration, die im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 befragt wurden, wird der Migrationshintergrund indirekt definiert: Bewerber/-innen, die in Deutschland geboren wurden, ausschließlich über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügen und ausschließlich Deutsch als Muttersprache erlernt haben, gelten als Deutsche ohne Migrationshintergrund; bei allen anderen wird ein Migrationshintergrund angenommen. Mit dieser Definition lässt sich allerdings ein Migrationshintergrund für einen zunehmenden Teil der Bewerber/-innen nicht mehr erkennen. Dies trifft auf in Deutschland geborene Bewerber/-innen mit alleiniger deutscher Staatsangehörigkeit und alleiniger deutscher Muttersprache zu, deren Eltern oder Großeltern zugewandert sind. Hier wären zur Identifikation des Migrationshintergrunds Informationen über die Eltern der Jugendlichen erforderlich. Angaben zu den Eltern dürfen in der BA/BIBB-Bewerberbefragung jedoch aus Datenschutzgründen nicht erhoben werden.

Im Berichtsjahr 2018 war der Frauenanteil in der Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund, mit 41% fast ebenso hoch wie in der Gruppe der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (40%) → **Tabelle A8.1.1-1**. Aufgrund der demografischen Struktur der Geflüchteten fiel bei den Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund der Anteil der Frauen (15%) erheblich geringer aus. Deutliche Unterschiede zwischen den 3 Gruppen gab es in der Altersstruktur: Während 91% der geflüchteten Bewerber/-innen volljährig waren, traf dies auf 64% der Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund und nur auf 55% der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund zu. Vor allem war der Anteil der Personen im Alter von 21 Jahren oder älter in der Gruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund (63%) erheblich höher als in den beiden Vergleichsgruppen (Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund: 17%, Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund:

Tabelle A8.1.1-1: **Merkmale der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund des Berichtsjahrs 2018**

Merkmale	Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund	Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund	Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund
	in %	in %	in %
Geschlecht			
Männlich	60	59	85
Weiblich	40	41	15
Alter			
16 Jahre und jünger	22	15	2
17 Jahre	23	19	4
18 Jahre	15	18	7
19 bis 20 Jahre	23	24	21
21 Jahre und älter	17	22	63
fehlende Angaben	2	2	3
Altbewerber/-innen			
Altbewerber/-innen	23	26	20
Erstbewerber/-innen	73	68	73
keine Zuordnung möglich	4	6	6
Höchster Schulabschluss			
(noch) kein (anerkannter) Abschluss	3	3	40[1]
Hauptschulabschluss	23	30	26
mittlerer Schulabschluss	50	43	16
(Fach-)Hochschulreife	24	23	11
nicht zuordenbare oder fehlende Angaben[2]	0	1	8
Insgesamt[3]	**100**	**100**	**100**

[1] Der Anteil fällt in der Gruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund besonders hoch aus, weil sich hierunter auch ausländische Abschlüsse verbergen, die sich noch im Anerkennungsverfahren befinden, deren Anerkennung noch nicht beantragt oder abgelehnt wurde.
[2] Einschließlich ausländischer Abschlüsse, bei denen unklar ist, ob diese in Deutschland anerkannt sind, und Abschlüssen, bei denen unklar ist, ob es sich um deutsche oder ausländische Abschlüsse handelt.
[3] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018, BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2019

22%). Trotz des höheren Alters der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund lag ihr Altbewerberanteil mit 20% unter dem Anteil der Altbewerber/-innen in der Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und ohne Fluchthintergrund (26%) und der Gruppe der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (23%). Während bei den Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrations-, aber ohne Fluchthintergrund das im Vergleich zu Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund höhere Alter mit ihrem höheren Altbewerberanteil korrespondiert und auf ihre schwierigeren Übergangswege hindeutet (vgl. Beicht 2016; Beicht 2015; Beicht/Walden 2018; Beicht/Walden 2014), kann das höhere Alter bei Geflüchteten nicht auf längere Übergangsprozesse zurückgeführt werden. Vielmehr bildet sich hier die demografische Struktur der Geflüchteten ab.

Was die Schulabschlüsse betrifft, so konnten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund erheblich seltener einen Abschluss vorweisen als migrantische Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (3%) und Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (3%). Dieses Ergebnis muss allerdings mit Vorsicht interpretiert werden, da die Kategorie lediglich auf fehlende deutsche Abschlüsse verweist. Ein Großteil der geflüchteten Bewerber/-innen, die dieser Kategorie zugeordnet wurden, besitzen ausländische Abschlüsse, die entweder in Deutschland nicht anerkannt wurden, sich noch im Anerkennungsverfahren befinden oder deren Anerkennung noch nicht beantragt

Tabelle A8.1.1-2: **Verbleib der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund des Berichtsjahrs 2018 zum Jahresende 2018**

Aktueller Verbleib	Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund	Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund	Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund
	in %	in %	in %
Betriebliche Ausbildung in BBiG/HwO-Beruf	48	32	34
Außerbetriebliche/schulische Ausbildung in BBiG/HwO-Beruf[1]	5	4	3
Ausbildung in einem Schulberuf, sonstige Berufsausbildung[2]	5	4	3
Studium	5	4	1
Allgemeinbildende Schule	5	8	5
Berufsbildende Schule (teilqualifizierend)	8	10	4
Schulisches BVJ, BEJ, BOJ sowie BGJ[3]	1	2	2
Berufsvorbereitende Maßnahme (BvB)	3	4	3
Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)	1	1	4
Praktikum	1	1	2
Freiwilliger Wehrdienst, Bundesfreiwilligendienst, freiwilliges soziales bzw. ökologisches Jahr	3	2	0
Deutsch- oder Integrationskurs, Kurs für Flüchtlinge (z. B. PerF, Kommit)[4]	0	0	12
Erwerbstätigkeit	4	8	12
Jobben	2	5	3
Arbeitslos, ohne Beschäftigung	7	12	9
Sonstiges (z. B. aus privaten Gründen zu Hause, Auslandsaufenthalt)	1	2	2
keine Angaben	1	1	1
Insgesamt[5]	**100**	**100**	**100**

[1] Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform (betrieblich oder außerbetrieblich) nicht klar erkennbar war.
[2] Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform (nach BBiG/HwO oder außerhalb BBiG/HwO) nicht klar erkennbar war.
[3] BVJ: Berufsvorbereitungsjahr; BEJ: Berufseinstiegsjahr; BOJ: Berufsorientierungsjahr; BGJ: Berufsgrundbildungsjahr
[4] Nur für Personen mit Kontext Fluchtmigration.
[5] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018, BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2019

wurde. So besaßen geflüchtete Bewerber/-innen seltener einen Hauptschul- (26%) oder mittleren Abschluss (16%) oder eine Studienberechtigung (11%).[165]

Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund verfügten häufiger als diejenigen ohne Migrationshintergrund über einen Hauptschulabschluss (30% vs. 23%) und seltener über einen mittleren Schulabschluss (43% vs. 50%). Der Anteil derjenigen mit einer Studienberechtigung unterschied sich in den Bewerbergruppen mit und ohne Migrationshintergrund mit 23% bzw. 24% allerdings kaum.

Am Jahresende 2018 befand sich fast die Hälfte (48%) der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund in einer betrieblichen Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO), jeweils weitere 5% in einer außerbetrieblichen oder vollzeitschulischen Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder in einer Ausbildung im Schulberufssystem[166] oder einer sonstigen Berufsausbildung außerhalb von BBiG/

165 Hierbei handelt es sich ausschließlich um in Deutschland anerkannte Abschlüsse. Ausländische Abschlüsse, die sich noch im Anerkennungsverfahren befinden oder deren Anerkennung noch nicht beantragt wurde, sind der Kategorie „(noch) kein (anerkannter) Abschluss" zugeordnet.

166 Hierunter wird die Berufsausbildung außerhalb von BBiG/HwO, d. h. nach sonstigen bundes- oder landesrechtlichen Regelungen, verstanden.

HwO → **Tabelle A8.1.1-2**. 5% der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund studierten an einer Universität, (Fach-)Hochschule oder Berufsakademie. Damit waren 63% der nicht migrantischen Bewerber/-innen in einer vollqualifizierenden Ausbildung einschließlich Studium verblieben. Sowohl bei migrantischen Bewerbern und Bewerberinnen ohne Fluchthintergrund (44%) als auch mit Fluchthintergrund (41%) traf dies auf deutlich weniger Personen zu. Beide Gruppen befanden sich vor allem deutlich seltener in einer betrieblichen Ausbildung nach BBiG/HwO, wobei geflüchtete Bewerber/-innen zum Befragungszeitpunkt etwas häufiger in einer betrieblichen Berufsausbildung waren als migrantische Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (34% vs. 32%).

Am Jahresende 2018 besuchten mit jeweils 5% sowohl geflüchtete Bewerber/-innen als auch Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund etwas seltener eine allgemeinbildende Schule als migrantische Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (8%). Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund verblieben seltener in teilqualifizierenden beruflichen Schulen[167], absolvierten aber häufiger eine betriebliche Einstiegsqualifizierung als die beiden übrigen Gruppen. Immerhin 12% der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund durchliefen zum Befragungszeitpunkt einen Deutsch- oder Integrationskurs oder nahmen an speziellen Programmen für Geflüchtete teil (z. B. „Perspektiven für Flüchtlinge“). Im Vergleich zu Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund (6%) waren mehr als doppelt so viele migrantische Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (13%) als auch mit Fluchthintergrund (15%) sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder jobbten. Von Arbeitslosigkeit waren Bewerber/-innen mit Migrations-, aber ohne Fluchthintergrund besonders häufig betroffen. Während 12% arbeitslos waren, lag der entsprechende Anteil bei den Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund bei 9% und bei den Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund bei 7%.

A 8.1.2 Die Gruppe der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen

Im Berichtsjahr 2018 wurden für 17% der bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern in gemeinsamer Trägerschaft gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen die Vermittlungsbemühungen eingestellt, da sie sich nicht mehr zurückgemeldet und somit auf eine weitere Unterstützung bei der Ausbildungssuche verzichtet hatten (**vgl. Kapitel A1.3**). Nach der Ausbildungsmarktstatistik der BA gelten sie damit am Ende des Berichtsjahres als unbekannt verbliebene Bewerber/-innen. Welchen Verbleib diese Bewerber/-innen tatsächlich hatten, lässt sich durch die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 ermitteln.

Demnach befanden sich zum Jahresende 2018 rund 9% der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen des Berichtsjahrs 2018 in einer betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG/HwO, 1% in einer außerbetrieblichen oder vollzeitschulischen Ausbildung in einem BBiG/HwO-Beruf, 2% in einer Ausbildung im Schulberufssystem bzw. in einer sonstigen Ausbildungsform außerhalb von BBiG/HwO und 5% in einem Studium → **Tabelle A8.1.2-1**. Insgesamt waren damit nur 17% der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen in einer vollqualifizierenden Ausbildung. Bei den Bewerbern und Bewerberinnen, deren Verbleib den Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern bekannt war bzw. für die die Vermittlungsbemühungen teilweise noch weiterliefen, betrug der entsprechende Anteil dagegen 63%.

Von den als unbekannt verblieben registrierten Bewerbern und Bewerberinnen besuchten 4% am Jahresende 2018 eine allgemeinbildende Schule. 13% befanden sich in einem teilqualifizierenden Bildungsgang oder einer teilqualifizierenden Maßnahme (teilqualifizierende Berufsfachschule, Fachoberschule, schulisches Berufsvorbereitungsjahr o. ä., berufsvorbereitende Maßnahme, Einstiegsqualifizierung, Praktikum). Die Bewerber/-innen mit bekanntem Verbleib waren demgegenüber etwas häufiger auf einer allgemeinbildenden Schule (6%) oder in einer Teilqualifizierung (16%).

Ein Fünftel (20%) der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen übte eine Erwerbstätigkeit oder einen Job aus, 31% waren arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung und 6% hatten einen sonstigen Verbleib, blieben z. B. aus privaten Gründen zu Hause. Die Anteile dieser eher ungünstigen Verbleibsformen fielen bei ihnen damit beträchtlich höher aus als bei den Bewerbern und Bewerberinnen mit bekanntem Verbleib. Von diesen arbeiteten oder jobbten 7%, nur 4% waren arbeitslos und lediglich 1% hatte einen sonstigen Verbleib. 3% der unbekannt

167 Auch der Besuch beruflicher Schulen, in der die Hochschulzugangsberechtigung erworben werden konnte, wie z. B. Fachoberschule oder höhere Handelsschule, ist hierunter berücksichtigt worden.

Tabelle A8.1.2-1: **Verbleib der offiziell unbekannt verbliebenen und sonstigen Bewerber/-innen des Berichtsjahrs 2018 zum Jahresende 2018**

Aktueller Verbleib	offiziell unbekannt verbliebene Bewerber/-innen	Bewerber/-innen mit bekanntem Verbleib
	in %	in %
Betriebliche Ausbildung in BBiG/HwO-Beruf	9	48
Außerbetriebliche/schulische Ausbildung in BBiG/HwO-Beruf[1]	1	5
Ausbildung in einem Schulberuf, sonstige Berufsausbildung[2]	2	5
Studium	5	5
Allgemeinbildende Schule	4	6
Berufsbildende Schule (teilqualifizierend)	4	9
Schulisches BVJ, BEJ, BOJ sowie BGJ[3]	2	2
Berufsvorbereitende Maßnahme (BvB)	4	3
Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)	1	1
Praktikum	2	1
Freiwilliger Wehrdienst, Bundesfreiwilligendienst, freiwilliges soziales bzw. ökologisches Jahr	4	3
Deutsch- oder Integrationskurs, Kurs für Flüchtlinge (z. B. PerF, Kommit)[4]	3	0
Erwerbstätigkeit	9	5
Jobben	11	2
Arbeitslos, ohne Beschäftigung	31	4
Sonstiges (z. B. aus privaten Gründen zu Hause, Auslandsaufenthalt)	6	1
keine Angaben	2	1
Insgesamt[5]	**100**	**100**

[1] Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform (betrieblich oder außerbetrieblich) nicht klar erkennbar war.
[2] Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform (nach BBiG/HwO oder außerhalb BBiG/HwO) nicht klar erkennbar war.
[3] BVJ: Berufsvorbereitungsjahr; BEJ: Berufseinstiegsjahr; BOJ: Berufsorientierungsjahr; BGJ: Berufsgrundbildungsjahr
[4] Nur für Personen mit Kontext Fluchtmigration.
[5] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018, BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

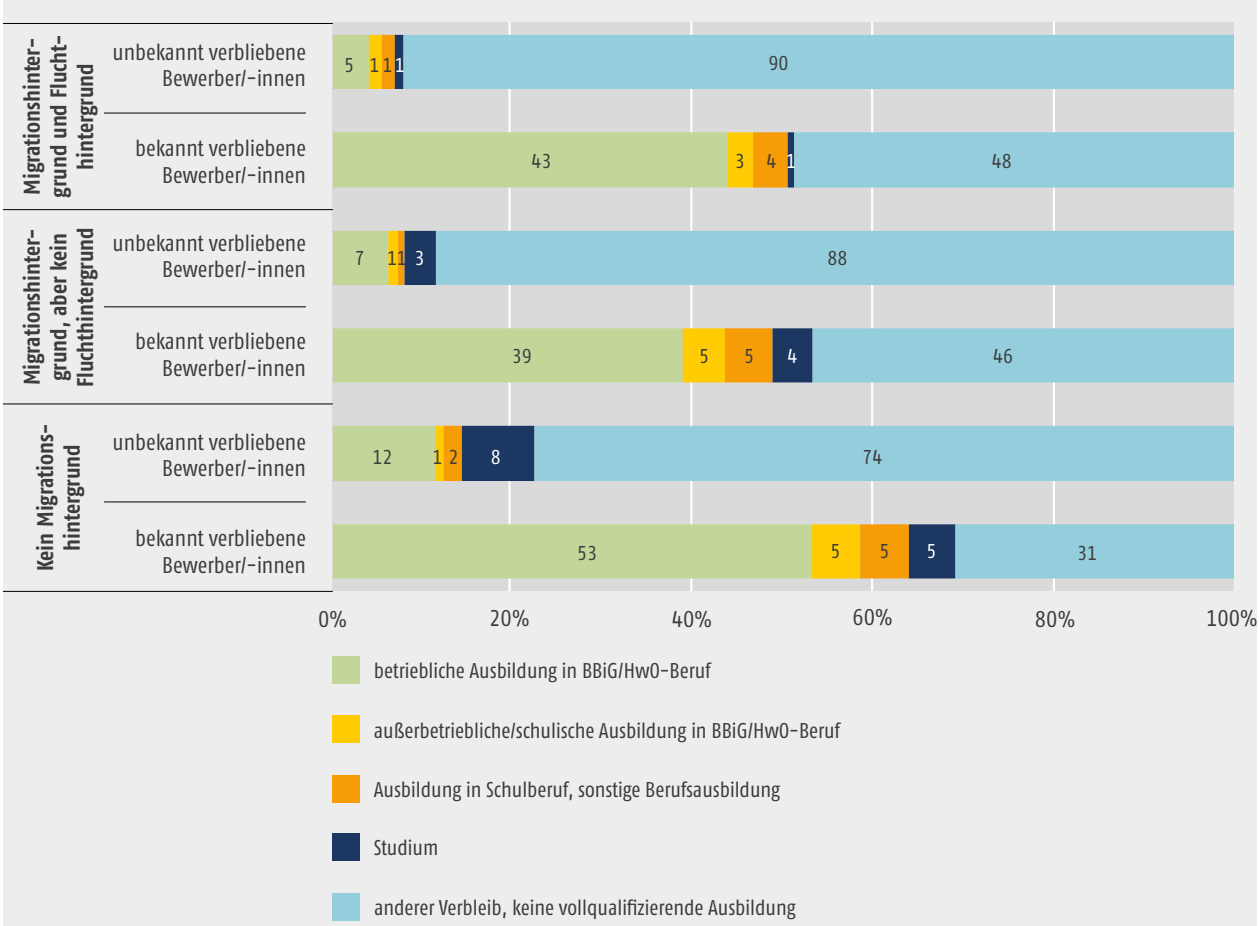
BIBB-Datenreport 2019

verbliebenen Bewerber/-innen befanden sich zum Befragungszeitpunkt in einem Deutsch- oder Integrationskurs oder in einem Programm für Geflüchtete, während dies für die Gruppe der Bewerber/-innen mit bekanntem Verbleib nicht zutraf. Dies deutet auf den deutlich höheren Anteil von Geflüchteten in der Gruppe der unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen hin (**vgl. Kapitel A12.2**).

Auch wenn der Migrations- und Fluchthintergrund der Bewerber/-innen berücksichtigt wird, zeigt sich eine ungünstigere Verbleibsstruktur bei den unbekannt verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen → **Schaubild A8.1.2-1**. Allerdings unterscheidet sich der Verbleib der offiziell unbekannt und bekannt verbliebenen Bewerber/-innen auch, wenn der Migrations- und Fluchthintergrund der Bewerber/-innen berücksichtigt wird. So befanden sich fast alle unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund (90%) außerhalb des vollqualifizierenden Bildungssystems und nur sehr selten in einer betrieblichen Ausbildung nach BBiG/HwO (5%). Ähnlich fallen die Verbleibe für migrantische Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund aus. Demgegenüber waren unbekannt verbliebene Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund deutlich häufiger in einer betrieblichen Ausbildung (12%) und seltener außerhalb des vollqualifizierenden Bildungssystems (74%) verblieben.

Unter den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen fiel der Anteil der geflüchteten Bewerber/-innen höher aus als in der Gruppe der bekannt

Schaubild A8.1.2-1: **Verbleib der unbekannt verbliebenen und bekannt verbliebenen Bewerber/-innen des Berichtsjahrs 2018 zum Jahresende 2018 nach Migrations- und Fluchthintergrund (in %)[1]**



[1] Aufgrund von fehlenden Angaben und Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018, BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2019

verbliebenen Bewerber/-innen (10% vs. 6%) → **Tabelle A8.1.2-2**. Auch migrantische Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund waren häufiger unbekannt verblieben (39% vs. 28%). Unter den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen war der Anteil der Altbewerber/-innen, d. h. derjenigen, die sich bereits in Vorjahren um eine betriebliche Ausbildung beworben hatten, mit 33% relativ hoch. Vor allem Altbewerber/-innen, die bereits vor mehr als 2 Jahren den Beginn einer Ausbildung angestrebt hatten, waren bei den unbekannt verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen stärker vertreten. Dies deutet darauf hin, dass bei einer sehr lang andauernden Ausbildungsplatzsuche die Bereitschaft, sich bei den Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern zurückzumelden, deutlich abnahm. Häufig waren unter den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss (38%) anzutreffen. Bei den Studienberechtigten zeigten sich jedoch kaum Unterschiede.

Tabelle A8.1.2-2: **Merkmale der offiziell unbekannt verbliebenen und der sonstigen Bewerber/-innen des Berichtsjahrs 2018**

Merkmale	offiziell unbekannt verbliebene Bewerber/-innen	Bewerber/-innen mit bekanntem Verbleib
	in %	in %
Geschlecht		
Männlich	38	39
Weiblich	62	61
Altbewerber/-in		
erstmalige Bewerber/-in	67	76
Altbewerber/-in[1]	33	24
davon:		
Vorjahr	*18*	*14*
Vorvorjahr	*7*	*6*
noch früher	*7*	*4*
Altbewerber/-in, aber Jahr unbekannt	*1*	*0*
Migrationshintergrund		
ohne Migrationshintergrund	51	66
mit Migrationshintergrund insgesamt	49	34
davon:		
ohne Fluchthintergrund	*39*	*28*
mit Fluchthintergrund	*10*	*6*
unklar, ob Migrationshintergrund vorliegt, aber kein Fluchthintergrund	0	0
Höchster Schulabschluss		
(noch) kein (anerkannter) Abschluss[2]	8	5
Hauptschulabschluss	30	24
mittlerer Schulabschluss	36	48
(Fach-)Hochschulreife	25	23
nicht zuordenbare oder fehlende Angaben[3]	1	1
Insgesamt[4]	**100**	**100**

[1] Ohne Personen, bei denen nicht identifiziert werden konnte, ob es sich um Erstbewerber/-innen oder um Altbewerber/-innen handelt.
[2] Einschließlich ausländischer Abschlüsse, deren Anerkennung abgelehnt wurde, die sich noch im Anerkennungsverfahren befinden oder deren Anerkennung noch nicht beantragt wurde.
[3] Einschließlich ausländischer Abschlüsse, bei denen unklar ist, ob diese in Deutschland anerkannt sind, und Abschlüssen, bei denen unklar ist, ob es sich um deutsche oder ausländische Abschlüsse handelt.
[4] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

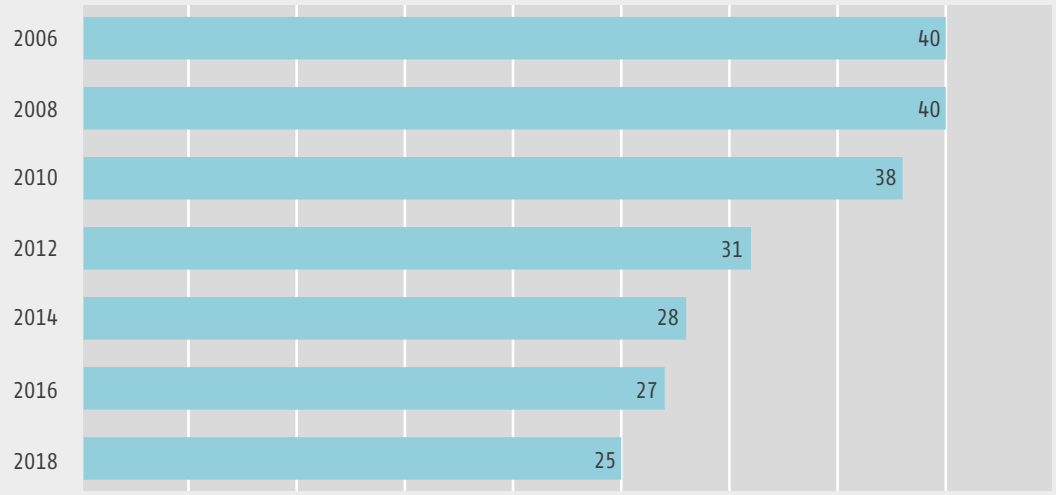
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018, BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2019

A8.1.3 Die Gruppe der Altbewerber/-innen

Nach der Ausbildungsmarktstatistik der BA lag der Anteil der aus früheren Schulentlassjahrgängen stammenden Bewerber/-innen an allen bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen im Berichtsjahr 2018 bei 43% (**vgl. Kapitel A1.3**). Ob sich die Bewerber/-innen, die die Schule bereits in Vorjahren verließen und daher in der Vergangenheit oft als „Altbewerber/-innen“ bezeichnet wurden, tatsächlich schon früher einmal um eine Ausbildungsstelle beworben hatten, geht aus der BA-Statistik nicht hervor. Eine eindeutige Abgrenzung des Personenkreises der Altbewerber/-innen ist demgegenüber bei der BA/

Schaubild A8.1.3-1: **Entwicklung des Anteils der Altbewerber/-innen an allen Bewerbern und Bewerberinnen von 2006 bis 2018[1] (in %)**



[1] In den einzelnen Erhebungen konnte für einen kleineren Teil der Bewerber/-innen aufgrund fehlender Angaben nicht festgestellt werden, ob sie Altbewerber/-innen waren oder nicht. Ihr Anteil an der Gesamtfallzahl lag 2006 bei 5%, 2008 bei 8%, 2010 und 2012 bei jeweils 6%, 2014 und 2016 bei jeweils 3% und 2018 bei 5%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2006 bis 2018, BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2019

BIBB-Bewerberbefragung 2018 und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 möglich. Hier wird von folgender Definition ausgegangen: Altbewerber/-innen sind *„all diejenigen Personen, die angeben, sich bereits einmal für einen früheren Ausbildungsbeginn als den des jeweils aktuellen Ausbildungsjahres beworben zu haben“* (Ulrich/Krekel 2007; **vgl. auch Kapitel A1.3**). Dementsprechend wird in der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 nicht nur erfasst, ob sich die Bewerber/-innen bereits früher um eine betriebliche Ausbildungsstelle beworben hatten, sondern darüber hinaus auch, für welches Ausbildungsjahr sie dabei erstmals den Beginn einer Ausbildung anstrebten.

Auf Datenbasis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 wurde ein Anteil der Altbewerber/-innen an allen Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen von 25% für das Berichtsjahr 2018 ermittelt.[168] Damit ist der Altbewerberanteil gegenüber 2016 erneut leicht gesunken → **Schaubild A8.1.3-1**. In den Jahren zuvor, d. h. von 2010 bis 2016, gab es bereits einen sehr starken Rückgang; 2006 und 2008 lag die Altbewerberquote noch bei jeweils 40%.[169]

Etwas mehr als die Hälfte der Altbewerber/-innen (59%) des Berichtsjahrs 2018 hatte sich erstmals im Vorjahr um eine betriebliche Ausbildung beworben, 23% strebten den Beginn einer Ausbildung bereits im Vorvorjahr an und weitere 18% in noch früheren Jahren.[170]

Im Berichtsjahr 2018 fiel in der Gruppe der Altbewerber/-innen der Männeranteil mit 60% insgesamt ebenso hoch aus wie in der Gruppe der Erstbewerber/-innen (61%), also derjenigen, die sich 2018 zum ersten Mal für eine Ausbildung beworben hatten. Insgesamt zeigt sich, dass der Anteil der Männer abnimmt, je länger die erste Bemühung um eine Ausbildung zurückliegt und der Anteil der Frauen dementsprechend zunimmt → **Tabelle A8.1.3-1**. Das Lebensalter lag in der Gruppe der Altbewerber/-innen naturgemäß im Schnitt höher als in der Gruppe der Erstbewerber/-innen: So hatten 86% der Altbewerber/-innen bereits die Volljährigkeit erreicht, während dies auf nur 50% der Erstbewerber/-innen zutraf. Jugendliche mit Migrationshintergrund (**vgl. Kapitel A8.1.1**) waren unter den Altbewerbern und Altbewerberinnen mit einem Anteil von 37% etwas stärker vertreten als unter den Erstbewerbern und -bewerberinnen (35%). Der Anteil der Personen mit Fluchthintergrund unter den Altbewerbern und Altbewerberinnen fällt erwartungsgemäß geringer aus (5%) als in der Gruppe der Erstbewerber/-innen, da sich der Großteil dieser Personen noch nicht lange in Deutschland befindet. Die

168 Für rund 5% der befragten Ausbildungsstellenbewerber/-innen konnte allerdings aufgrund fehlender Angaben nicht geklärt werden, ob sie Altbewerber/-innen waren oder nicht. Die tatsächliche Altbewerberquote könnte somit leicht unterschätzt sein. Die nicht zuordenbaren Fälle wurden wie in den vorangegangenen Erhebungen bei den weiteren Auswertungen zu den Altbewerbern und Altbewerberinnen 2018 ausgeschlossen.

169 In der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004 waren die notwendigen Angaben zur Ermittlung des Altbewerberstatus noch nicht erfasst worden.

170 Für 46 Altbewerber/-innen konnte aufgrund fehlender Angaben nicht ermittelt werden, für welches frühere Jahr sie sich erstmals beworben hatten.

Tabelle A8.1.3-1: **Merkmale der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen des Berichtsjahrs 2018**

Merkmale	Altbewerber/-innen				Erstbewerber/-innen
	Insgesamt	*darunter:*			
		Vorjahr	Vorvorjahr	Noch früher	
	in %	in %	in %	in %	in %
Geschlecht					
Männlich	60	63	58	53	61
Weiblich	40	37	42	47	39
Alter					
16 Jahre und jünger	2	3	0	0	24
17 Jahre	10	16	3	0	24
18 Jahre	16	19	21	1	15
19 bis 20 Jahre	32	32	37	26	20
21 Jahre und älter	38	29	36	73	15
fehlende Angaben	2	2	3	0	2
Migrations- und Fluchthintergrund					
ohne Migrationshintergrund	62	59	59	79	65
mit Migrationshintergrund insgesamt	37	41	41	22	35
davon:					
ohne Fluchthintergrund	32	33	38	21	28
mit Fluchthintergrund	5	8	3	1	7
unklar, ob Migrationshintergrund vorliegt, aber kein Fluchthintergrund	0	0	0	0	0
Höchster Schulabschluss					
kein (anerkannter) Abschluss[1]	3	5	2	1	6
Hauptschulabschluss	24	24	23	21	24
mittlerer Schulabschluss	44	44	43	45	47
(Fach-)Hochschulreife	28	26	31	33	22
nicht zuordenbare oder fehlende Angaben[2]	1	1	0	0	1
Insgesamt[3]	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

[1] Einschließlich ausländischer Abschlüsse, deren Anerkennung abgelehnt wurde, die sich noch im Anerkennungsverfahren befinden oder deren Anerkennung noch nicht beantragt wurde.
[2] Einschließlich ausländischer Abschlüsse, bei denen unklar ist, ob diese anerkannt sind, und Abschlüssen, bei denen unklar ist, ob es sich um deutsche oder ausländische Abschlüsse handelt.
[3] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018, BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2019

Schulabschlüsse unterscheiden sich zwischen den beiden Bewerbergruppen zum Teil deutlich: So verfügten Altbewerber/-innen im Vergleich zu Erstbewerbern und -bewerberinnen seltener über einen mittleren Schulabschluss (44% vs. 47%), aber häufiger über die (Fach-)Hochschulreife (28% vs. 22%). Vor allem Bewerber/-innen, die bereits vor mehr als zwei Jahren eine Ausbildung angestrebt hatten, besaßen mit 33% sehr oft eine Studienberechtigung. Dies lässt sich damit erklären, dass die in früheren Jahren erfolglosen Bewerber/-innen mit mittlerem Schulabschluss relativ häufig, z. B. durch den Besuch einer Fachoberschule oder höheren Handelsschule, noch einen höheren Schulabschluss erworben haben.

Zum Jahresende 2018 befanden sich 41% der Altbewerber/-innen des Berichtsjahres 2018 in einer betrieblichen

Tabelle A8.1.3-2: **Verbleib der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen des Berichtsjahrs 2018 zum Jahresende 2018**

Aktueller Verbleib	Altbewerber/-innen				Erstbewerber/-innen
	Insgesamt	*darunter:*			
		Vorjahr	Vorvorjahr	Noch früher	
	in %	in %	in %	in %	in %
Betriebliche Ausbildung in BBiG/HwO-Beruf	41	43	45	29	43
Außerbetriebliche/schulische Ausbildung in BBiG/HwO-Beruf[1]	6	5	7	9	4
Ausbildung in einem Schulberuf, sonstige Berufsausbildung[2]	4	5	4	1	5
Studium	6	6	4	7	5
Allgemeinbildende Schule	3	3	2	2	7
Berufsbildende Schule (teilqualifizierend)	3	4	2	1	10
Schulisches BVJ, BEJ, BOJ sowie BGJ[3]	1	2	1	0	2
Berufsvorbereitende Maßnahme (BvB)	3	4	2	1	3
Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)	1	1	1	0	1
Praktikum	1	1	1	2	1
Freiwilliger Wehrdienst, Bundesfreiwilligendienst, freiwilliges soziales bzw. ökologisches Jahr	2	3	2	0	3
Deutsch- oder Integrationskurs, Kurs für Flüchtlinge (z. B. PerF, Kommit)[4]	0	1	0	0	1
Erwerbstätigkeit	9	6	8	20	4
Jobben	4	4	3	7	3
Arbeitslos, ohne Beschäftigung	13	11	15	14	7
Sonstiges (z. B. aus privaten Gründen zu Hause, Auslandsaufenthalt)	3	2	3	7	1
keine Angaben	0	0	0	0	1
Insgesamt[5]	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

[1] Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform (betrieblich oder außerbetrieblich) nicht klar erkennbar war.
[2] Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform (nach BBiG/HwO oder außerhalb BBiG/HwO) nicht klar erkennbar war.
[3] BVJ: Berufsvorbereitungsjahr; BEJ: Berufseinstiegsjahr; BOJ: Berufsorientierungsjahr; BGJ: Berufsgrundbildungsjahr.
[4] Nur für Personen mit Kontext Fluchtmigration.
[5] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

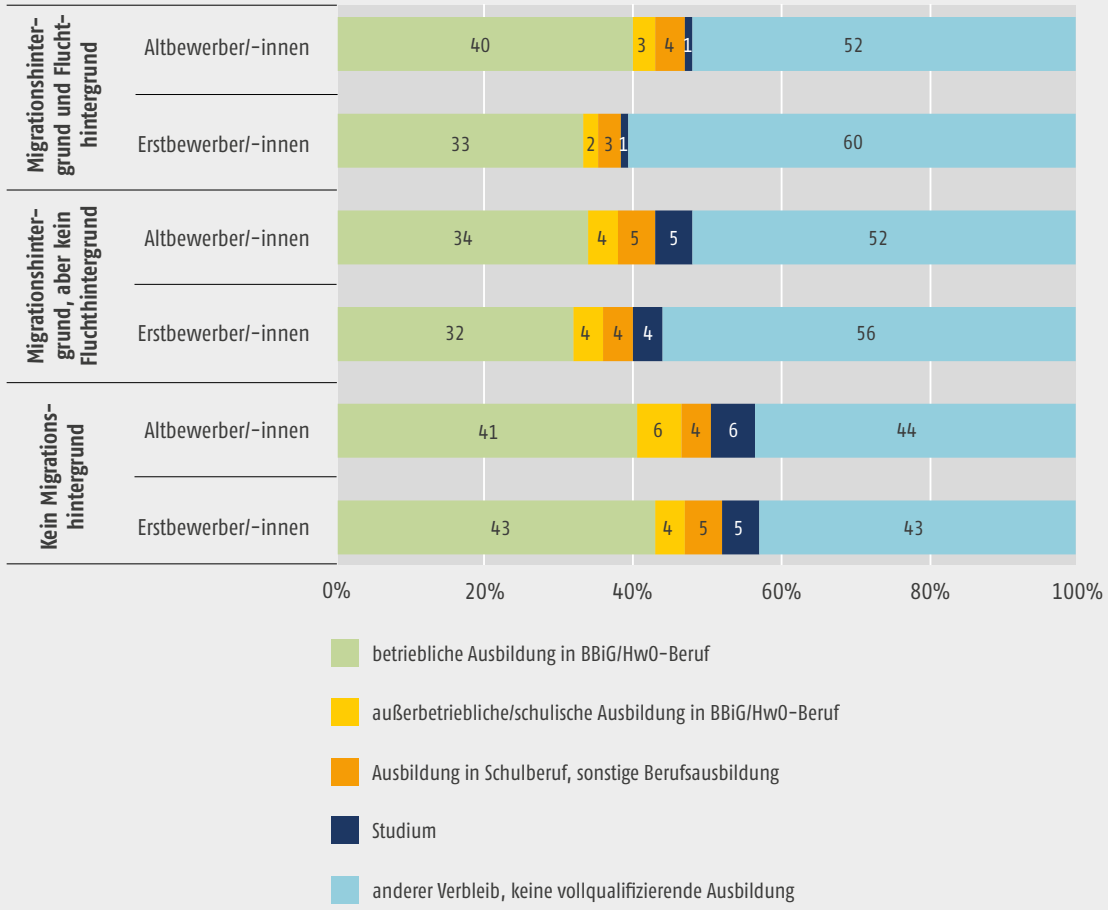
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018, BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2019

Berufsausbildung nach BBiG/HwO und 6% in einer außerbetrieblichen oder vollzeitschulischen Ausbildung in einem BBiG/HwO-Beruf → **Tabelle A8.1.3-2**. 4% der Altbewerber/-innen wurden im Schulberufssystem bzw. in einer sonstigen vollqualifizierenden Ausbildungsform ausgebildet, z. B. in einer Beamtenlaufbahn, und 6% studierten an einer Universität, (Fach-)Hochschule oder Berufsakademie. Die Erstbewerber/-innen waren demgegenüber etwas häufiger in einer betrieblichen Ausbildung verblieben (43%) und seltener in einer nichtbetrieblichen BBiG/HwO-Ausbildung (4%).

Erfolgte die erstmalige Bewerbung im Vorjahr, verblieben 43% der Bewerber/-innen in einer betrieblichen Ausbildung. Lag die erstmalige Bewerbung länger zurück (Vorvorjahr), befanden sich 45% in einer betrieblichen Ausbildung, und lag die Bewerbung noch länger zurück, gaben lediglich 29% der Bewerber/-innen an, aktuell eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren. Allerdings waren Altbewerber/-innen, die sich schon vor 2 oder mehr Jahren beworben hatten, mit 9% etwas häufiger in einer außerbetrieblichen oder schulischen Ausbildung in einem BBiG/HwO-Beruf vertreten.

Schaubild A8.1.3-2: **Verbleib der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen des Berichtsjahrs 2018 zum Jahresende 2018 nach Migrations- und Fluchthintergrund (in %)[1]**



[1] Aufgrund von fehlenden Angaben und Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018, BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2019

Am Ende des Jahres 2018 war für beide Personengruppen (Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen) ein Anteil von 57% in einer vollqualifizierenden Ausbildungsform einschließlich Studium zu verzeichnen. 3% der Altbewerber/-innen und 7% der Erstbewerber/-innen besuchten eine allgemeinbildende Schule. 9% der Altbewerber/-innen und 17% der Erstbewerber/-innen befanden sich in einem teilqualifizierenden Bildungsgang oder einer teilqualifizierenden Maßnahme (teilqualifizierende berufsbildende Schule, schulisches Berufsvorbereitungsjahr o. ä., berufsvorbereitende Maßnahme der Arbeitsagentur bzw. des Jobcenters, Einstiegsqualifizierung, Praktikum). Dass Altbewerber/-innen seltener in einer Teilqualifizierung verblieben waren, lässt sich damit erklären, dass viele von ihnen bereits früher an entsprechenden Bildungsgängen oder Maßnahmen teilgenommen hatten. Eine Erwerbstätigkeit oder einen Job übten 13% der Altbewerber/-innen, aber nur 7% der Erstbewerber/-innen aus. Weitere 13% der Altbewerber/-innen waren arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung, gegenüber 7% der Erstbewerber/-innen. Der Anteil der Arbeits- bzw. Beschäftigungslosen unter den Altbewerbern und Altbewerberinnen fiel höher aus, wenn die erstmalige Bewerbung im Vorvorjahr oder noch früher erfolgte. Bei einem angestrebten Ausbildungsbeginn im Vorjahr betrug er 11% und erhöhte sich auf 15% bzw. 14%, wenn die erstmalige Ausbildungssuche bereits länger her war.

Aus → **Schaubild A8.1.3-2** geht hervor, inwieweit Unterschiede zwischen Erstbewerbern und -bewerberinnen und Altbewerbern und -bewerberinnen im Verbleib bestehen, wenn zwischen Personen mit Migrations-, aber ohne Fluchthintergrund, Personen mit Fluchthintergrund und Personen ohne Migrationshintergrund unterschieden wird.

Insgesamt zeigt sich, dass Personen mit Migrationshintergrund seltener vollqualifizierend und häufiger sonstig

verblieben sind, und zwar unabhängig davon, ob es sich um Erstbewerber/-innen oder Altbewerber/-innen handelt. Hinzu kommt bei den Altbewerbern bzw. Altbewerberinnen, dass Personen mit Migrationshintergrund (aber ohne Fluchthintergrund) seltener in eine betriebliche Ausbildung eingemündet waren als Personen mit Fluchthintergrund (34 % vs. 40%).

Interessant erscheint, dass bei der Personengruppe der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund Erstbewerber/-innen häufiger in einer betrieblichen Ausbildung verblieben (43%) als Altbewerber/-innen, wohingegen bei den migrantischen Personen ohne Fluchthintergrund (34%) und den geflüchteten Bewerbern und Bewerberinnen (40%) Altbewerber/-innen häufiger als Erstbewerber/-innen in einer betrieblichen Ausbildung waren.

A 8.1.4 Zusammenfassung

Von den gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen des Berichtsjahres 2018 wiesen insgesamt 30% einen Migrations-, aber keinen Fluchthintergrund auf. Migrantische Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund waren aufgrund der für sie oftmals schwierigeren Übergänge in eine Berufsausbildung im Schnitt älter als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund. Sie verfügten über ungünstigere schulische Voraussetzungen, d. h., sie wiesen häufiger maximal einen Hauptschulabschluss und seltener einen mittleren Schulabschluss auf. Ein Verbleib in einer betrieblichen und nicht betrieblichen Ausbildung in BBiG/HwO-Berufen kam bei Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund seltener vor als bei denjenigen ohne Migrationshintergrund. Etwas anders gestaltete sich die Situation von Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund. Sie waren aufgrund ihrer demografischen Struktur nochmals deutlich älter als migrantische Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund, jedoch seltener Altbewerber/-innen. Oftmals waren ihre ausländischen Schulabschlüsse (noch) nicht anerkannt. Allerdings befanden sich zum Befragungszeitpunkt mehr als ein Drittel in einer betrieblichen Ausbildung und weitere 4% in einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung, was auf eine gute Integration in Ausbildung und Beruf hindeutet.

Im Berichtsjahr 2018 hatten sich von allen bei der BA gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen 25% bereits in früheren Jahren um eine betriebliche Ausbildungsstelle beworben, waren also Altbewerber/-innen. Im Vergleich zu Bewerbern und Bewerberinnen, die 2018 zum ersten Mal eine Ausbildung anstrebten, besaßen Altbewerber/-innen im Schnitt bessere Schulabschlüsse: Sie wiesen seltener einen mittleren Schulabschluss, dafür aber häufiger eine Studienberechtigung auf. Insgesamt verblieben Altbewerber/-innen genauso häufig in einer betrieblichen oder außerbetrieblichen bzw. vollzeitschulischen Ausbildung in BBiG/HwO-Berufen wie Erstbewerber/-innen. Betrachtet man den Verbleib allerdings differenziert danach, ob ein Fluchthintergrund bzw. Migrationshintergrund vorliegt, zeigen sich deutliche Unterschiede: So mündeten Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund am häufigsten in eine betriebliche Ausbildung ein, unabhängig davon, ob es sich um Erstbewerber/-innen oder Altbewerber/-innen handelte. Die Unterschiede zwischen Bewerbern bzw. Bewerberinnen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund sind allerdings marginal. Es fällt jedoch auf, dass Personen mit Fluchthintergrund deutlich seltener als diejenigen mit Migrationshintergrund und diejenigen ohne Migrationshintergrund in einer außerbetrieblichen/schulischen Ausbildung, sonstigen Ausbildung oder einem Studium verblieben.

Im Berichtsjahr 2018 befanden sich von den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen nur relativ wenige am Jahresende in einer vollqualifizierenden Ausbildung, fast ein Drittel war arbeitslos bzw. ohne eine Beschäftigung. Altbewerber/-innen sowie Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund (mit und ohne Fluchthintergrund) waren in der Gruppe der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen deutlich überrepräsentiert. Dies weist auf das Problem hin, dass gerade Jugendliche dieser Personengruppe von den Vermittlungs- und Unterstützungsbemühungen der Arbeitsagenturen und Jobcenter oftmals nicht mehr erreicht werden. Sie fallen verstärkt aus der offiziellen Ausbildungsmarktstatistik heraus und es besteht die Gefahr, dass viele dieser Jugendlichen auf Dauer ohne vollqualifizierende Ausbildung bleiben.

(Verena Eberhard, Julia Gei)

A 8.2 Regionale Mobilität

A 8.2.1 Mobilität von Auszubildenden – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik

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. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A8.2.1 und ausführlich Matthes/Ulrich 2018).

Amtliche Informationen zur Mobilität von Jugendlichen im Zusammenhang mit ihrer Berufsausbildung lassen sich aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) gewinnen. Die Statistik gibt darüber Auskunft, wo Auszubildende wohnen und wo ihre Ausbildungsstätten liegen. Auf dieser Basis werden im Folgenden regionale Mobilitäten zum Stichtag 30.09.2017 nachgezeichnet. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die Mobilität, die in der BA-Beschäftigtenstatistik sichtbar wird, lediglich die *erfolgreich realisierte Mobilität* in den Fällen widerspiegelt, in denen die jungen Menschen im Zuge der auswärtigen Aufnahme einer Ausbildung ihren Hauptwohnsitz *nicht* verlegen. Bei Einschluss von Personen, die ihren Hauptwohnsitz ändern, würde die erfolgreich realisierte Mobilität nochmals höher ausfallen, ohne dass diese Größe anhand von amtlichen Daten quantifizierbar wäre.

Noch höher als die erfolgreich realisierte Mobilität ist zudem die *faktisch aktivierte Mobilitätsbereitschaft* anzusetzen, gemessen an der in der amtlichen Statistik ebenfalls nicht bekannten Zahl von ausbildungsinteressierten Jugendlichen, die sich *mit* oder *ohne* Erfolg überregional bewerben. Diese Zahl wird wiederum von der Zahl der Personen mit *latenter Mobilitätsbereitschaft* übertroffen, die all jene Personen umfasst, 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). Die Mobilitäts*bereitschaft* der Jugendlichen ist somit deutlich größer, als sie sich in den hier berichteten Zahlen zur faktischen Mobilität niederzuschlagen vermag (vgl. dazu z. B. auch Technopolis Group 2015).

Faktisch realisierte Mobilität zwischen den Ländern

Zum Stichtag 30.09.2017 wohnten rund 109.700 der 1.602.700 Beschäftigten, die zum Stichtag 30.09.2017 von der BA als Auszubildende registriert wurden, nicht in dem Bundesland, in dem ihr Ausbildungsbetrieb angesiedelt war (vgl. Spalten 4 und 5 in → **Tabelle A8.2.1-1**). Dies sind 6,8%.[171]

Die länderübergreifende Mobilität führt insbesondere in den Stadtstaaten dazu, dass höhere Anteile der dort verfügbaren Ausbildungsplätze nicht von eigenen Landesbewohnern/-bewohnerinnen besetzt sind (vgl. Spalte 7 → **Tabelle A8.2.1-1**), so in Bremen (38,4%), Hamburg (32,4%) und Berlin (20,4%). Zwar gibt es in den Stadtstaaten auch in nennenswertem Maße dort wohnende Jugendliche, die ihre Ausbildung außerhalb ihres eigenen Bundeslandes absolvieren (Bremen 16,1%, Hamburg 13,1%, Berlin 9,1%; vgl. Spalte 8). Doch liegen diese Anteile deutlich unter den Einpendlerquoten (vgl. Spalte 9), sodass das Einpendeln klar überwiegt.

Entlastung der Ausbildungsmärkte durch Mobilität – hier wiederum aus der Perspektive der Jugendlichen – erfahren insbesondere die Länder Brandenburg, Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt, Niedersachsen und Thüringen. Hier fallen die Auspendlerquoten in andere Länder deutlich höher aus als die Einpendlerquoten aus den anderen Ländern → **Tabelle A8.2.1-2**. Wichtige auswärtige Ausbildungsmärkte sind:

- für Brandenburg Berlin (19,6% der in Brandenburg lebenden Auszubildenden lernen in Berlin),
- für Schleswig-Holstein Hamburg (11,3%),
- für Sachsen-Anhalt Niedersachsen (3,2%) sowie Sachsen (3,0%),
- für Niedersachsen Hamburg (2,5%) und Bremen (3,4%) sowie
- für Thüringen Bayern (3,1%), Hessen (2,0%) und Sachsen (2,5%).

Die Länder, in denen die meisten dort wohnenden Auszubildenden auch ausgebildet werden, sind Bayern und Nordrhein-Westfalen (jeweils 97,1%; → **Tabelle A8.2.1-1**, Spalte 10), gefolgt von Baden-Württemberg (95,9%). Dies dürfte unter anderem daher rühren, dass es sich zugleich um die 3 Länder mit der absolut höchsten Bevölkerungszahl bzw. mit dem absolut höchsten Ausbildungsplatzangebot handelt. Eine Rolle mag aber auch die periphere Lage dieser 3 Länder innerhalb des Bundesge-

171 Zu berücksichtigen ist, dass unter den von der Bundesagentur für Arbeit (BA) in der Beschäftigtenstatistik ausgewiesenen Auszubildenden zu einem kleineren Anteil auch Auszubildende außerhalb des dualen Berufsausbildungssystems enthalten sind (vgl. dazu Matthes/Ulrich 2017).

Tabelle A8.2.1-1: **Zahlen und Indikatoren zur länderübergreifenden Mobilität von Auszubildenden (Stichtag: 30.09.2017)**

Bundesland	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	241.400	244.100	231.600	12.500	9.800	+2.700	5,1%	4,1%	+1,1	95,9%
Bayern	277.600	279.600	269.400	10.200	8.200	+2.000	3,7%	2,9%	+0,7	97,1%
Berlin	41.300	47.200	37.600	9.600	3.700	+5.900	20,4%	9,1%	+11,4	90,9%
Brandenburg	34.200	29.700	25.500	4.200	8.700	-4.500	14,1%	25,4%	-11,3	74,6%
Bremen	12.200	16.600	10.200	6.400	2.000	+4.400	38,4%	16,1%	+22,3	83,9%
Hamburg	30.700	39.500	26.700	12.800	4.000	+8.800	32,4%	13,1%	+19,3	86,9%
Hessen	113.400	114.300	104.600	9.700	8.800	+1.000	8,5%	7,7%	+0,8	92,3%
Mecklenburg-Vorpommern	23.800	23.000	21.800	1.300	2.000	-700	5,5%	8,5%	-2,9	91,5%
Niedersachsen	174.600	168.400	157.500	10.900	17.100	-6.200	6,5%	9,8%	-3,3	90,2%
Nordrhein-Westfalen	362.600	362.500	351.900	10.600	10.600	+0	2,9%	2,9%	-0,0	97,1%
Rheinland-Pfalz	83.400	79.500	72.300	7.200	11.100	-3.900	9,1%	13,3%	-4,2	86,7%
Saarland	19.900	20.300	18.600	1.700	1.200	+400	8,2%	6,1%	+2,1	93,9%
Sachsen	60.700	60.300	57.100	3.200	3.600	-400	5,3%	6,0%	-0,6	94,0%
Sachsen-Anhalt	32.200	30.600	28.200	2.400	4.000	-1.500	7,9%	12,3%	-4,4	87,7%
Schleswig-Holstein	60.500	56.500	52.000	4.500	8.500	-4.000	7,9%	14,0%	-6,1	86,0%
Thüringen	31.600	30.400	27.900	2.500	3.700	-1.200	8,3%	11,7%	-3,3	88,3%
Ausland, keine Angabe	2.800	100	0	100	2.800	-2.700	–	–	–	–
Insgesamt	**1.602.700**	**1.602.700**	**1.493.000**	**109.700**	**109.700**	**+0**	**–**	**–**	**–**	**–**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (hier: Auszubildende) zum 30.09.2017 nach Wohn- und Arbeitsort; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A8.2.1-2: **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	241.400	95,9	1,8	0,1	0,0	0,0	0,1	0,6	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	277.600	1,6	97,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	99,7	0,3	100,0	100,0
Berlin	41.300	0,3	0,5	90,9	5,9	0,0	0,3	0,2	0,2	0,3	0,6	0,1	0,0	0,2	0,2	0,2	0,1	0,0	2,5	97,5	100,0	100,0
Brandenburg	34.200	0,2	0,4	19,6	74,6	0,1	0,2	0,3	1,0	0,5	0,4	0,0	0,0	1,8	0,7	0,1	0,1	0,0	2,2	97,7	100,0	100,0
Bremen	12.200	0,2	0,2	0,2	0,0	83,9	0,9	0,1	0,1	13,4	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	99,6	0,4	100,0	100,0
Hamburg	30.700	0,2	0,2	0,5	0,1	0,2	86,9	0,3	0,3	2,3	0,7	0,0	0,0	0,1	0,1	8,1	0,0	0,0	99,0	1,0	100,0	100,0
Hessen	113.400	1,9	1,1	0,2	0,0	0,0	0,1	92,3	0,0	0,6	1,2	2,2	0,0	0,1	0,0	0,1	0,3	0,0	99,4	0,6	100,0	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	23.800	0,1	0,3	1,1	1,2	0,1	1,0	0,1	91,5	0,8	0,4	0,1	0,0	0,3	0,2	2,7	0,2	0,0	5,5	94,5	100,0	100,0
Niedersachsen	174.600	0,2	0,2	0,2	0,0	3,4	2,5	0,4	0,1	90,2	1,9	0,1	0,0	0,1	0,3	0,4	0,1	0,0	99,2	0,8	100,0	100,0
Nordrhein-Westfalen	362.600	0,2	0,3	0,1	0,0	0,0	0,1	0,4	0,0	1,3	97,1	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Rheinland-Pfalz	83.400	4,2	0,4	0,1	0,0	0,0	0,1	3,5	0,0	0,2	3,2	86,7	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Saarland	19.900	0,7	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,1	0,3	4,2	93,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,9	0,1	100,0	100,0
Sachsen	60.700	0,3	0,8	0,7	1,0	0,0	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0,0	0,0	94,0	1,4	0,0	0,9	0,0	1,9	98,1	100,0	100,0
Sachsen-Anhalt	32.200	0,3	0,5	0,9	1,1	0,1	0,2	0,4	0,2	3,2	0,3	0,1	0,0	3,0	87,7	0,1	1,8	0,0	5,3	94,7	100,0	100,0
Schleswig-Holstein	60.500	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	11,3	0,2	0,4	0,8	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	86,0	0,0	0,0	99,2	0,8	100,0	100,0
Thüringen	31.600	0,3	3,1	0,4	0,2	0,0	0,1	2,0	0,1	1,4	0,3	0,2	0,1	2,5	1,1	0,1	88,3	0,0	7,6	92,4	100,0	100,0
keine Angabe/ Zuordnung	2.800	18,0	19,5	2,0	2,3	0,5	1,2	4,0	0,9	5,1	19,5	5,3	5,0	4,0	9,2	1,1	2,3	0,0	79,3	20,6	100,0	100,0
Westdeutschland	1.376.100	17,7	20,1	0,1	0,0	1,2	2,8	8,2	0,0	12,1	26,2	5,8	1,5	0,0	0,0	4,0	0,1	0,0	99,6	0,4	100,0	100,0
Ostdeutschland	223.800	0,3	0,9	20,3	13,1	0,0	0,2	0,5	10,0	0,9	0,4	0,1	0,0	26,6	13,3	0,4	13,0	0,0	3,7	96,3	100,0	100,0
Deutschland	1.599.900	15,2	17,4	2,9	1,9	1,0	2,5	7,1	1,4	10,5	22,6	5,0	1,3	3,8	1,9	3,5	1,9	0,0	86,2	13,8	100,0	100,0
Insgesamt	**1.602.700**	**15,2**	**17,4**	**2,9**	**1,9**	**1,0**	**2,5**	**7,1**	**1,4**	**10,5**	**22,6**	**5,0**	**1,3**	**3,8**	**1,9**	**3,5**	**1,9**	**0,0**	**86,2**	**13,8**	**100,0**	**100,0**

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung zum 30.09.2017; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

biets spielen, bei Bayern und Baden-Württemberg zudem die aus Sicht der Jugendlichen überdurchschnittlich gute Ausbildungsmarktlage (**vgl. Kapitel A1.1**).

Am seltensten absolvieren brandenburgische Auszubildende ihre Ausbildung im eigenen Land (74,6%), mit deutlichem Abstand gefolgt von den Bremer Auszubildenden (83,9%).

A 8.2.2 Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 zur Mobilitätsbereitschaft

Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 (**siehe E in Kapitel A8.1**) wurden die ausbildungsinteressierten jungen Menschen um Auskunft darüber gebeten, ob sie sich auch auf betriebliche Berufsausbildungsstellen beworben hatten, die mehr als 100 km vom Wohnort entfernt liegen. Bei einer Entfernung des Ausbildungsbetriebs von mehr als 100 km vom Heimatort ist ein tägliches Pendeln kaum noch realisierbar, sodass in den meisten Fällen ein Umzug erforderlich sein dürfte. 8,6% der Probanden gaben an, dass sie sich tatsächlich auf mehr als 100 km vom Heimatort entfernte Ausbildungsplätze beworben hatten → **Tabelle A8.2.2-1**.[172]

Wie bereits aus früheren Studien bekannt, zeigt sich auch in der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 ein deutlicher Einfluss des Geschlechts, des Alters, des Schulabschlusses und der Einwohnerdichte in der Wohnregion auf die **Bereitschaft zu einer ausbildungsbedingten Mobilität**. Während junge Männer, jüngere Bewerber/-innen, Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss und solche aus einem großstädtischen Umfeld relativ selten Bewerbungen für Ausbildungsplätze im Umkreis von über 100 km vom Wohnort entfernt versendeten, ist dies bei Frauen, Älteren, Studienberechtigten und jungen Menschen aus dem ländlichen Raum viel häufiger der Fall.

Relativ gering scheint dagegen zurzeit der Einfluss der offiziellen Ausbildungsmarktlage vor Ort auf das Mobilitätsverhalten zu sein, auch wenn bei einer Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) von unter 100 überregionale Bewerbungen etwas häufiger zu beobachten sind als bei einem aus Sicht der Jugendlichen entspannten Markt.[173] Bedeutsamer als die allgemeine Ausbildungsmarktlage vor Ort ist dagegen die individuelle Bewerbungshistorie der befragten Jugendlichen. Liegt das Jahr des erstmalig angestrebten Ausbildungsbeginns schon weiter zurück (sodass die betroffenen Jugendlichen schon relativ lange auf Ausbildungsplatzsuche sind), steigt auch deren Neigung, sich überregional zu bewerben. Denn in diesem Fall wären die Nachteile nochmals erfolgloser Bewerbungen besonders hoch.

Die in → **Tabelle A8.2.2-1** aufgeführten Zahlen sind das Ergebnis bivariater Zusammenhangsanalysen. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die verschiedenen hier untersuchten Variablen wie z. B. Schulabschluss, Alter und Jahr des erstmalig angestrebten Ausbildungsbeginns auch untereinander zusammenhängen. Überprüft man nun mittels Regressionsanalyse, welche der Variablen rechnerisch benötigt werden, um eine möglichst gute Vorhersage überregionaler Bewerbungen (über 100 km) zu erreichen, so zeigt sich, dass ungeachtet ihrer Korrelation untereinander alle 3 Aspekte – Schulabschluss, Alter und Jahr des erstmalig angestrebten Ausbildungsbeginns – bedeutsam sind.[174] Sie sind demnach mit je eigenen, spezifischen Handlungslogiken verbunden, welche überregionale Bewerbungen aufseiten der Jugendlichen wahrscheinlicher machen.

Diejenigen, die sich zum Befragungszeitpunkt in dualer Berufsausbildung befanden, wurden in der BA/BIBB-Bewerberbefragung auch nach ihrem **tatsächlichen Mobilitätsverhalten** im Zusammenhang mit der Aufnahme der Ausbildung gefragt. 6,3% gaben an, für die Aufnahme der Ausbildung umgezogen zu sein. Dabei zeichnen sich in etwa dieselben Einflussgrößen ab, wie oben in Hinblick auf die überregionalen Bewerbungen geschildert wurde.

Deutlich häufiger als Umzüge ist **tägliches Pendeln** zu beobachten → **Tabelle A8.2.2-1**. Ein Viertel aller Befragten in dualer Berufsausbildung gab zum Beispiel an, mehr als 20 km tägliche Wegstrecke (einfache Fahrt) bis zum Ausbildungsbetrieb zurückzulegen. Vor allem Auszubildende, die in ländlichen Regionen mit einer Dichte von unter 125 Einwohnern je qkm leben, berichteten von solchen Wegstrecken (33,3%), zudem Bewerber, die sich erstmalig bereits für 2015 oder für ein noch früheres Jahr um einen Ausbildungsbeginn bemüht hatten (40,5%).

172 Personen im Kontext von Fluchtmigration nahmen an der Befragung zur regionalen Mobilität nicht teil.

173 Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die regionalen Angebots-Nachfrage-Relationen (eANR) die bereits durch Mobilität beeinflussten Marktlagen widerspiegeln. Informationen zu den von Mobilität noch unbeeinflussten Marktlagen finden sich bei Matthes/Ulrich (2018).

174 Die Ergebnisse der Regressionsanalyse werden hier nicht gesondert ausgewiesen.

Tabelle A8.2.2-1: **Mobilitätsverhalten von im Berichtsjahr 2017/2018 registrierten Ausbildungsstellenbewerbern/-bewerberinnen (ohne Personen im Kontext von Fluchtmigration): Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018**

	Alle Befragte:	darunter:	
		Befragte, die sich in dualer Berufsausbildung befinden	
	Bewerbungen bei über 100 km vom Wohnort entfernten Betrieben	Umzug für die Ausbildung	Mehr als 20 km tägliche Wegstrecke zum Betrieb (einfache Fahrt)
Befragte insgesamt	8,6%	6,3%	25,4%
Geschlecht			
männlich	7,6%	4,8%	26,2%
weiblich	10,1%	8,6%	24,1%
Alter			
16 und jünger	2,2%	3,3%	21,6%
17 Jahre	4,6%	4,4%	21,8%
18 Jahre	6,8%	7,2%	23,7%
19-20 Jahre	13,1%	6,9%	31,2%
über 20 Jahre	16,0%	12,0%	29,7%
Schulabschluss[1]			
Hauptschulabschlusss	4,0%	5,0%	16,1%
mittlerer Abschluss	6,4%	4,8%	25,9%
studienberechtigt	18,0%	10,4%	31,4%
Einwohner je qkm (Dichte)			
unter 125 Einwohner	10,8%	10,7%	33,3%
125 bis u. 250	9,2%	5,3%	26,5%
250 bis u. 500	6,4%	4,2%	22,7%
500 bis u. 1.000	9,5%	5,0%	21,1%
1.000 und mehr	7,1%	7,2%	17,9%
Regionale Angebots-Nachfrage-Relation (eANR)			
unter 90	8,7%	5,9%	24,0%
90 bis u. 100	9,6%	7,7%	27,2%
100 bis u. 110	7,6%	5,7%	22,2%
110 und mehr	6,7%	4,0%	30,1%
Erstmals angestrebter Ausbildungsbeginn			
2015 und früher	22,7%	4,8%	40,5%
2016	13,2%	6,7%	25,8%
2017	11,6%	7,3%	26,2%
2018	6,7%	6,3%	24,9%
Stichprobe (ungewichtet)	4.366	2.249	2.249

[1] Ergebnisse für Personen ohne (Haupt-)Schulabschluss werden wegen der geringen Fallzahl nicht ausgewiesen.
Alle Anteilsberechnungen gewichtet und unter Ausschluss von Fällen ohne Angaben.
Berichtet werden die relativen Anteile innerhalb der verschiedenen Bewerbergruppen, für die die in den Spalten genannten Verhaltensweisen zutreffen.
Lesebeispiel: 18,0% der studienberechtigten Bewerber/-innen berichten, Bewerbungen bei über 100 km vom Wohnort entfernten Betrieben eingereicht zu haben.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

(Stephanie Oeynhausen, Joachim Gerd Ulrich)

A 8.3 Zur Frage, warum Berufe nicht gewählt werden

Die Berufswahl von Jugendlichen ist schon lange Forschungsgegenstand in verschiedenen Disziplinen, der Fokus dabei und auch in der praktischen Berufsorientierung liegt meist auf der Herstellung von Übereinstimmung zwischen den Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen mit den Anforderungen des jeweiligen Berufs. Weniger Aufmerksamkeit bekommen bisher solche Merkmale von Berufen, die mögliche Bewerber/-innen von einer Ergreifung des Berufs abhalten könnten. Matthes (2019) konnte allerdings zeigen, dass Jugendliche solchen sogenannten Aversionsfaktoren große Bedeutung beimessen bei der Überlegung, ob ein bestimmter Beruf für sie infrage käme. Ein besseres Verständnis davon, welche Faktoren in den Augen potenzieller Bewerber/-innen Berufe unattraktiv machen, aber auch davon, welche Merkmale ein Beruf aufweisen muss, damit er überhaupt in Erwägung gezogen wird, ist für den Diskurs um die Attraktivität von Ausbildungsberufen von hoher Relevanz. Die aktuellen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt sind zum Teil berufsspezifischer Natur, was unter anderem bedeutet, dass manche Ausbildungsberufe mit fehlender Nachfrage zu kämpfen haben und deshalb ein Teil der dort vorhandenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können (**vgl. Kapitel A1.1.2**). Neben falschen Vorstellungen von den Tätigkeitsinhalten einzelner Berufe (vgl. Mischler/Ulrich 2018) mögen manche dieser Berufe auch von einer Zuschreibung aversiver Faktoren oder einem wahrgenommenen Mangel an attraktivitätssteigernden Merkmalen betroffen sein.

Um dieser Fragestellung nachzugehen, wurde Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 (**vgl. E in Kapitel A8.1**) eine Liste solcher potenziellen aversiven Merkmale vorgelegt. Die Teilnehmenden wurden gebeten, diejenigen Merkmale anzukreuzen, die sie zum Ausschluss eines Berufes (z. B. Schichtdienst) veranlassen würden. Darüber hinaus wurde auch eine Liste mit Merkmalen vorgegeben, aus der die Teilnehmenden unverzichtbare Berufsmerkmale auswählen sollten, d. h. Merkmale, die unbedingt erfüllt sein müssen, damit ein Beruf überhaupt infrage kommt (z. B. hohes Einkommen). Für beide Abfragen waren Mehrfachnennungen möglich. Das vorliegende Kapitel stellt erste vorläufige Befragungsergebnisse zu den aversiven und unverzichtbaren Berufsmerkmalen aus Sicht der Ausbildungsstellenbewerber/-innen dar.

Aversive Merkmale

→ Schaubild A8.3-1 zeigt für die 10 abgefragten potenziell aversiven Merkmale den Anteil der Befragten an, die angaben, dass sie das jeweilige Merkmal unbedingt meiden möchten.

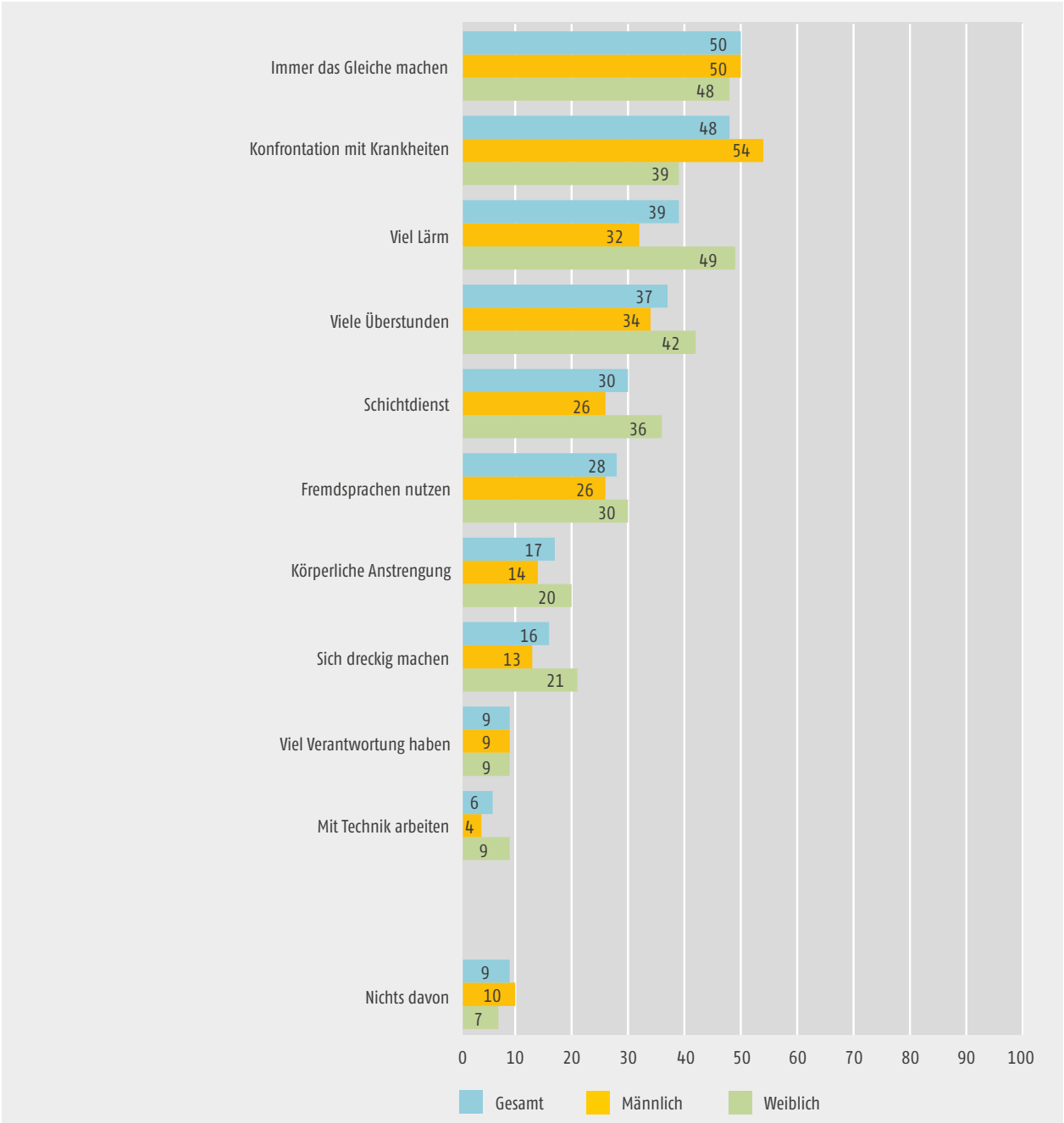
Am häufigsten wurde die Monotonie der Tätigkeitsinhalte genannt, die für die Hälfte der Teilnehmenden ein Ausschlusskriterium für Berufe darstellt. Beinahe ebenso viele nannten die Konfrontation mit den Krankheiten anderer Menschen als aversives Merkmal. Fast 4 von 10 Befragten lehnten es ab, in einem Beruf zu arbeiten, bei dem sie einer hohen Lärmbelästigung ausgesetzt wären. Als Nächstes in der absteigenden Rangfolge schlossen sich arbeitszeitbezogene Merkmale an, und zwar die Notwendigkeit vieler Überstunden sowie die Arbeit im Schichtdienst. Die Anforderung, bei der Arbeit Fremdsprachen nutzen zu müssen, stellte noch für ein gutes Viertel der Befragten ein aversives Merkmal dar. Immerhin noch ca. jede/-r Sechste lehnte es ab, sich bei der Arbeit körperlich anzustrengen oder dreckig zu machen. Knapp jede/-r Zehnte möchte es vermeiden, bei der Arbeit viel Verantwortung zu tragen. Am seltensten wurde das häufige Arbeiten mit moderner Technik als aversives Merkmal genannt.

Knapp jede/-r Zehnte empfand keines der vorgegebenen Merkmale als so unangenehm, dass er oder sie nur aufgrund dieses Merkmals einen Beruf nicht wählen würde.

Da sich im Berufswahlverhalten von Jugendlichen nach wie vor Geschlechterunterschiede zeigen (**vgl. Kapitel A1.2**), liegt es nahe, zu prüfen, ob zwischen den Geschlechtern auch Unterschiede in der Bewertung berufsrelevanter Merkmale bestehen. **→ Schaubild A8.3-1** zeigt die Einschätzung der aversiven Merkmale getrennt nach männlichen und weiblichen Befragten.

Unmittelbar ersichtlich ist, dass junge Männer die meisten der vorgegebenen Merkmale seltener als aversiv empfanden als junge Frauen. Eine Ausnahme bildete zum einen das Merkmal, immer die gleichen Tätigkeiten ausführen zu müssen, das bei beiden Geschlechtern jeweils (fast) die Hälfte als aversives Merkmal nannte, zum anderen die Konfrontation mit Krankheiten. Hier offenbart sich ein deutlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen. Während Frauen neben der Monotonie der Tätigkeit (48%) vor allem eine lärmintensive Arbeitsumgebung (49%) und in einem etwas geringeren Maße die Notwendigkeit vieler Überstunden (42%) sowie die Konfrontation mit Krankheiten (39%) als Ausschlusskriterien für einen Beruf betrachteten, lehnten junge Männer am häufigsten die Konfrontation mit Krankheiten (54%) ab. Eine lärmintensive Arbeitsumgebung wurde von Männern hingegen deutlich seltener als aversiv empfunden, die Differenz liegt hier bei 17 Prozentpunkten. Auch gaben etwas mehr Männer als Frauen an, keines der Merkmale als Ausschlusskriterien für die Berufswahl zu betrachten.

Schaubild A8.3-1: **Aversive Merkmale, die Bewerber/-innen bei der Berufswahl meiden, nach Geschlecht[1] (in %)**



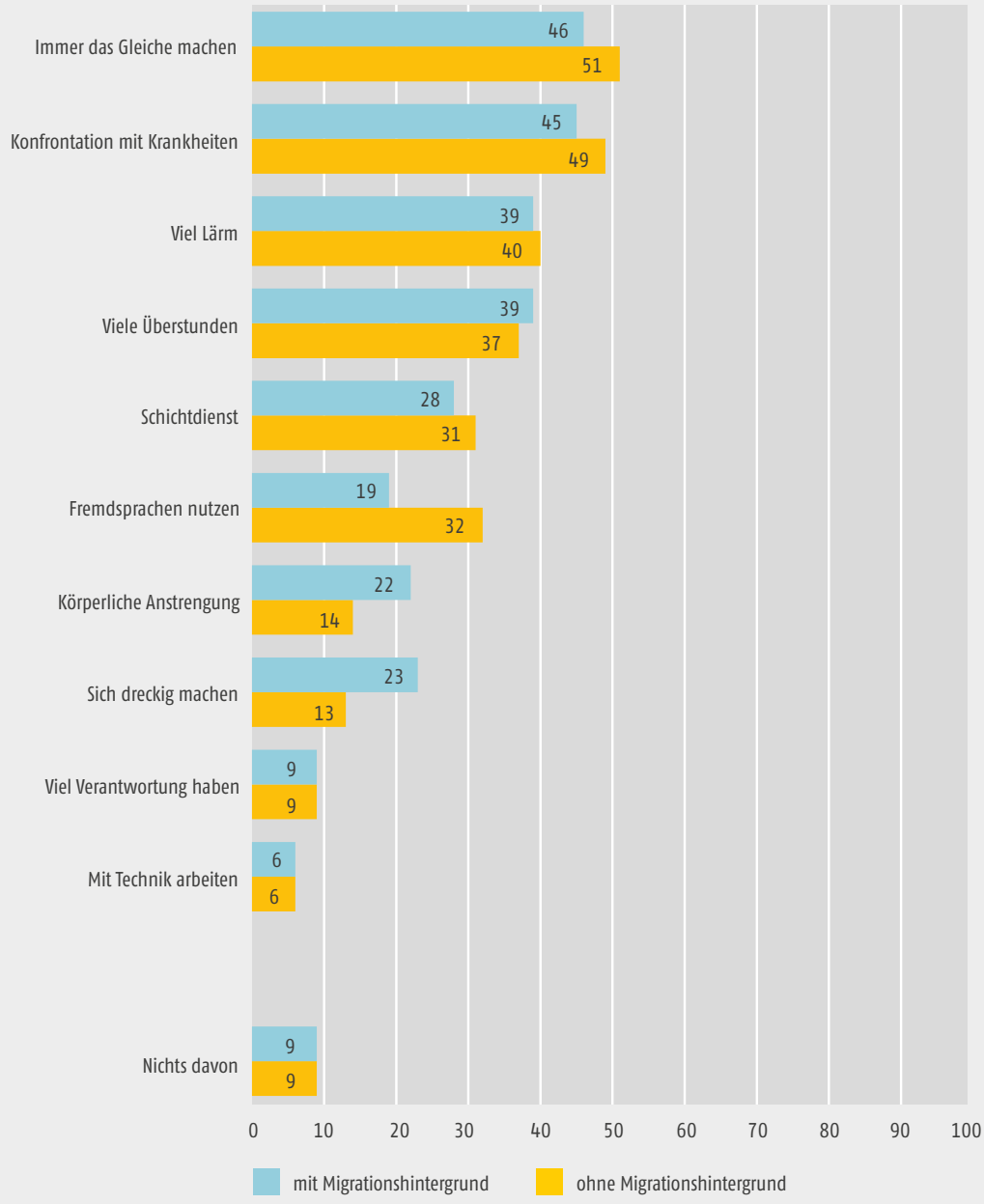
[1] Befragte, die weder einzelne Merkmale noch die Antwortoption „nichts davon" angekreuzt hatten, wurden aus der Analyse ausgeschlossen; Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2019

Aus der Forschung liegen Hinweise vor, dass Schüler/-innen mit Migrationshintergrund im Schnitt höhere Bildungsabschlüsse und auch prestigeträchtigere Berufe anstreben als ihre Mitschüler/-innen ohne Migrationshintergrund (vgl. Wicht/Siembab/Ludwig-Mayerhofer 2017). Daher liegt auch in Bezug auf die als aversiv wahrgenommenen Berufsmerkmale ein Vergleich der Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund nahe. → **Schaubild A8.3-2** zeigt, dass in Bezug auf die 5 am häufigsten genannten aversiven Merkmale nur geringfügige Unterschiede zwischen den beiden Gruppen existierten; am größten waren diese noch in Bezug auf das Merkmal der monotonen Tätigkeitsinhalte, das zwar von den Befragten mit Migrationshintergrund auch

Schaubild A8.3-2: **Aversive Merkmale, die Bewerber/-innen bei der Berufswahl meiden, nach Migrationshintergrund[1] (in %)**



[1] Befragte, die weder einzelne Merkmale noch die Antwortoption „nichts davon" angekreuzt hatten, wurden aus der Analyse ausgeschlossen, ebenso Personen, die keine eindeutigen Angaben zum Vorliegen eines Migrationshintergrunds machten; Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

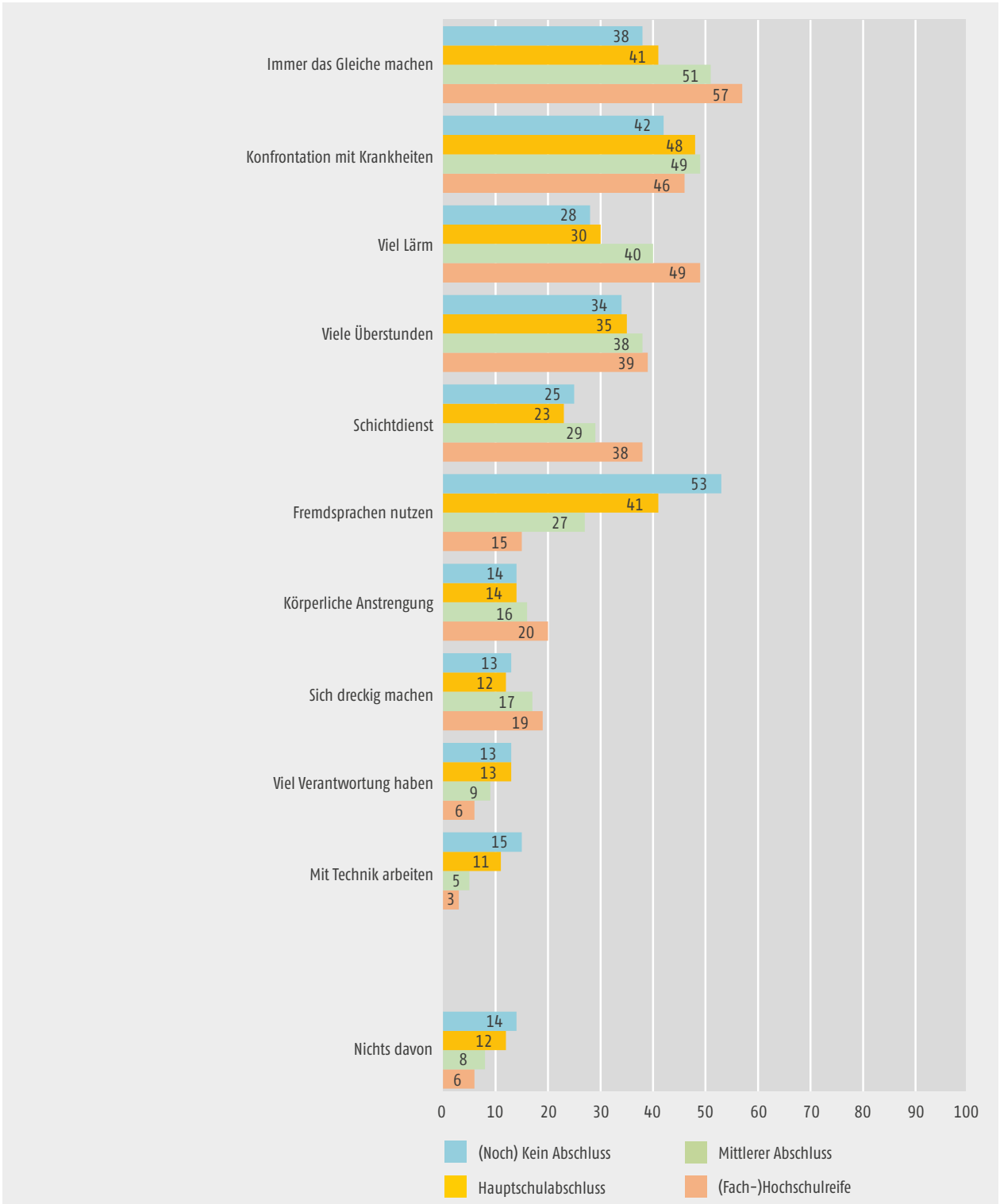
BIBB-Datenreport 2019

am häufigsten genannt wurde, aber doch von weniger Personen als in der Gruppe ohne Migrationshintergrund (46% vs. 51%).

Größere Unterschiede zeigen sich aber in Bezug auf die bestimmten Tätigkeiten immanenten Anforderungen. Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund sahen deutlich seltener die Notwendigkeit zur Nutzung von Fremdsprachen als aversiv an (19% vs. 32%), dafür wollten sie häufiger als Teilnehmende ohne Migrationshintergrund vermeiden, sich bei der Arbeit körperlich anzustrengen oder dreckig zu machen (23% vs. 13%).

Abschließend wird die Nennung aversiver Merkmale getrennt nach Schulabschluss untersucht, da Schulabgänger/-innen je nach erlangtem Abschluss häufig in

Schaubild A8.3-3: **Aversive Merkmale, die Bewerber/-innen bei der Berufswahl meiden, nach Schulabschluss[1] (in %)**



[1] Befragte, die weder einzelne Merkmale noch die Antwortoption „nichts davon" angekreuzt hatten, wurden aus der Analyse ausgeschlossen, ebenso Personen, die keine eindeutigen Angaben zum Schulabschluss machten; Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2019

unterschiedlichen Berufen verbleiben, zumindest, was die in jeder Gruppe am häufigsten vertretenen Ausbildungsberufe betrifft (**vgl. Kapitel A5.5.1**). Der Blick auf **→ Schaubild A8.3-3** zeigt in der Tat eine teils deutlich unterschiedliche Bewertung der Merkmale.

So reicht die Spanne derjenigen, die Monotonie bei der Arbeit unbedingt vermeiden wollen, von 38% bei Personen ohne Schulabschluss bis zu 57% bei den Befragten mit (Fach-)Hochschulreife. Eine noch größere Spannweite von fast 40 Prozentpunkten zeigt sich mit Blick auf die Notwendigkeit des Fremdsprachengebrauchs, wobei die Häufigkeitsverteilung dabei genau umgekehrt ist: Am seltensten nannten Bewerber/-innen mit (Fach-)Hochschulreife dieses Merkmal (15%), am häufigsten Personen ohne Schulabschluss (53%). Die Konfrontation mit Krankheiten wurde dagegen in allen Gruppen von über 40% der Befragten als aversives Merkmal genannt. In Bezug auf die Notwendigkeit vieler Überstunden zeigt sich ein leichter Anstieg mit der Höhe der Schulabschlüsse von 34% (ohne Schulabschluss) auf 39% ((Fach-)Hochschulreife). Deutlicher fielen die Unterschiede in Bezug auf das Merkmal Schichtdienst aus, das von Personen ohne und mit Hauptschulabschluss zu rund einem Viertel genannt wurde, von Personen mit (Fach-)Hochschulreife zu 38%. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Bezug auf die Belastung durch Lärm bei der Arbeit, wobei dies sogar jede/-r Zweite mit (Fach-)Hochschulreife als Ausschlusskriterium sah. Körperliche Anstrengung und die Notwendigkeit, sich bei der Arbeit dreckig zu machen, möchte jede/-r Siebte bis Achte, von den Personen mit mittlerem Abschluss jede/-r Sechste und von den Befragten mit (Fach-)Hochschulreife jede/-r Zehnte vermeiden. Auch die Aspekte, viel Verantwortung zu tragen und mit moderner Technik zu arbeiten, nannte jede/-r siebte bis achte Bewerber/-in ohne oder mit Hauptschulabschluss als aversiv, während von den übrigen Befragten vor allem letzterer Aspekt deutlich seltener genannt wurde. Personen ohne und mit Hauptschulabschluss gaben doppelt so häufig wie Personen mit (Fach-)Hochschulreife an, keins der genannten Kriterien unbedingt vermeiden zu wollen.

Unverzichtbare Merkmale

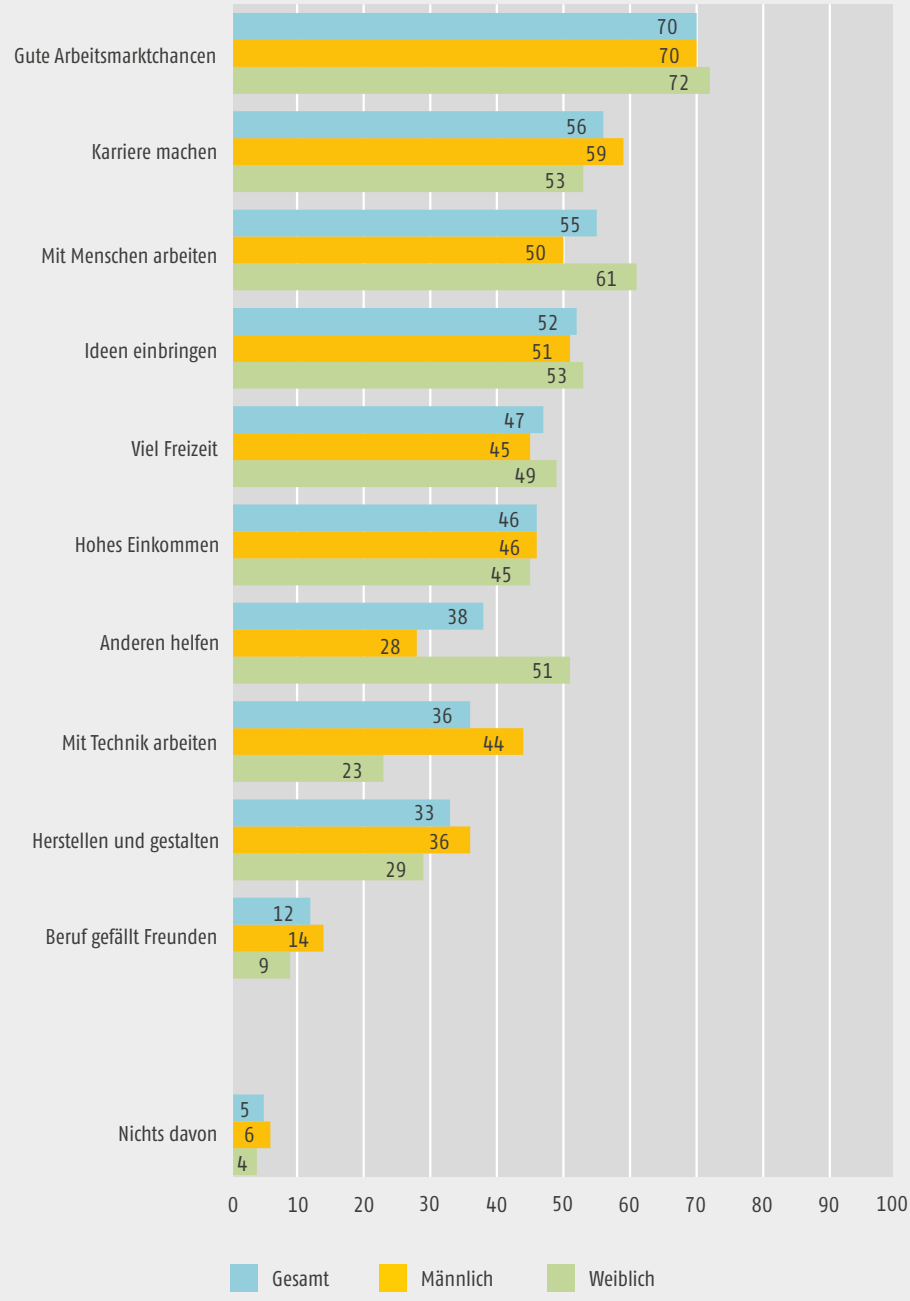
Neben Merkmalen, die Jugendliche bei der Entscheidung gegen einen Beruf berücksichtigen, spielen bei der Berufswahl auch Faktoren eine Rolle, die Jugendliche als unverzichtbare Kriterien einer Berufstätigkeit ansehen. Eine Einschätzung solcher Kriterien zeigt **→ Schaubild A8.3-4**.

Das Merkmal, das am häufigsten als unverzichtbar genannt wurde, ist, dass ein Beruf gute Arbeitsmarktchancen bietet (70%). Mit einigem Abstand, aber immer noch von mehr als der Hälfte, wurden die Karrierechancen, die ein Beruf bietet, genannt. Fast genauso viele Befragte fanden es unverzichtbar, mit Menschen zusammenarbeiten zu können, und knapp über die Hälfte wollte ihre eigenen Ideen und Vorschläge bei der Arbeit einbringen können. Nur etwas geringer war der Anteil, der es unerlässlich findet, neben der Arbeit viel Freizeit zu haben. Auch ein hohes Einkommen wurde von knapp der Hälfte als unverzichtbares Kriterium genannt. Es folgten inhaltliche Aspekte der Arbeitstätigkeit, die von 33% bis 38% der Befragten genannt wurden. In absteigender Reihenfolge waren dies die Aspekte, anderen Menschen helfen zu können (38%), häufig mit moderner Technik zu arbeiten (36%) und etwas herzustellen oder zu gestalten (33%). Das auf die Arbeit mit moderner Technik bezogene Kriterium wurde auch als potenzielles aversives Merkmal abgefragt und wurde dabei immerhin von 6% der Befragten auch als solches eingestuft. Für 12% der Befragten war es unabdingbar, dass der von ihnen gewählte Beruf bei ihren Freunden gut ankommt (Abweichungen zu Befunden einer höheren Relevanz des sozialen Umfelds sind befragungsmethodisch bedingt, vgl. Matthes 2019). Lediglich 5% nannten keines der vorgegebenen Merkmale als entscheidungsrelevant für ihre Berufswahl.

Auch hier soll wieder geprüft werden, inwiefern sich männliche und weibliche Jugendliche in der Einschätzung der Wichtigkeit der Merkmale unterscheiden **→ Schaubild A8.3-4**. Im Gegensatz zu den aversiven Merkmalen zeigt sich kein generelles Muster in den Unterschieden zwischen den Geschlechtern.

Stattdessen treten in Bezug auf einzelne Merkmale, vor allem hinsichtlich inhaltlicher Tätigkeitsaspekte, teils deutliche Unterschiede auf, bei denen mal die Männer, mal die Frauen eine höhere Ausprägung aufweisen. Mit einer Zustimmungsrate von (mehr als) 70% wurden gute Arbeitsmarktchancen in beiden Gruppen am häufigsten genannt. Bei den jungen Männern folgte als Nächstes ein verwandter Aspekt in Form der Karriereperspektiven (59%). Diese wurden zwar auch von mehr als der Hälfte der jungen Frauen genannt, genauso wichtig war es Frauen aber, eigene Ideen einbringen zu können (53%), und sogar noch wichtiger, mit Menschen arbeiten zu können (61%). Von den männlichen Befragten nannte wiederum lediglich die Hälfte diesen Aspekt als unverzichtbar. Während die Ansprüche an Freizeit und Einkommen in beiden Gruppen ähnlich ausfielen, zeigten sich bei den Tätigkeitsinhalten geschlechtsspezifische Erwartungen. Während es für jede zweite junge Frau unverzichtbar war, in der Berufstätigkeit anderen Menschen zu helfen, war dies bei den jungen Männern nur bei etwas mehr als einem Viertel der Fall. Dafür gaben fast doppelt so viele Männer wie Frauen an, dass sie die häufige Arbeit mit moderner Technik als unverzichtbares Tätigkeitsmerkmal sehen (44% vs. 23%). Auch den Aspekt, bei der Arbeit etwas herstellen oder gestalten zu können, nannten männliche Befragte häufiger als weibliche (36% vs. 29%),

Schaubild A8.3-4: **Unverzichtbare Merkmale, die Bewerber/-innen sich bei der Berufswahl wünschen, nach Geschlecht[1] (in %)**



[1] Befragte, die weder einzelne Merkmale noch die Antwortoption „nichts davon" angekreuzt hatten, wurden aus der Analyse ausgeschlossen; Mehrfachnennungen waren möglich.

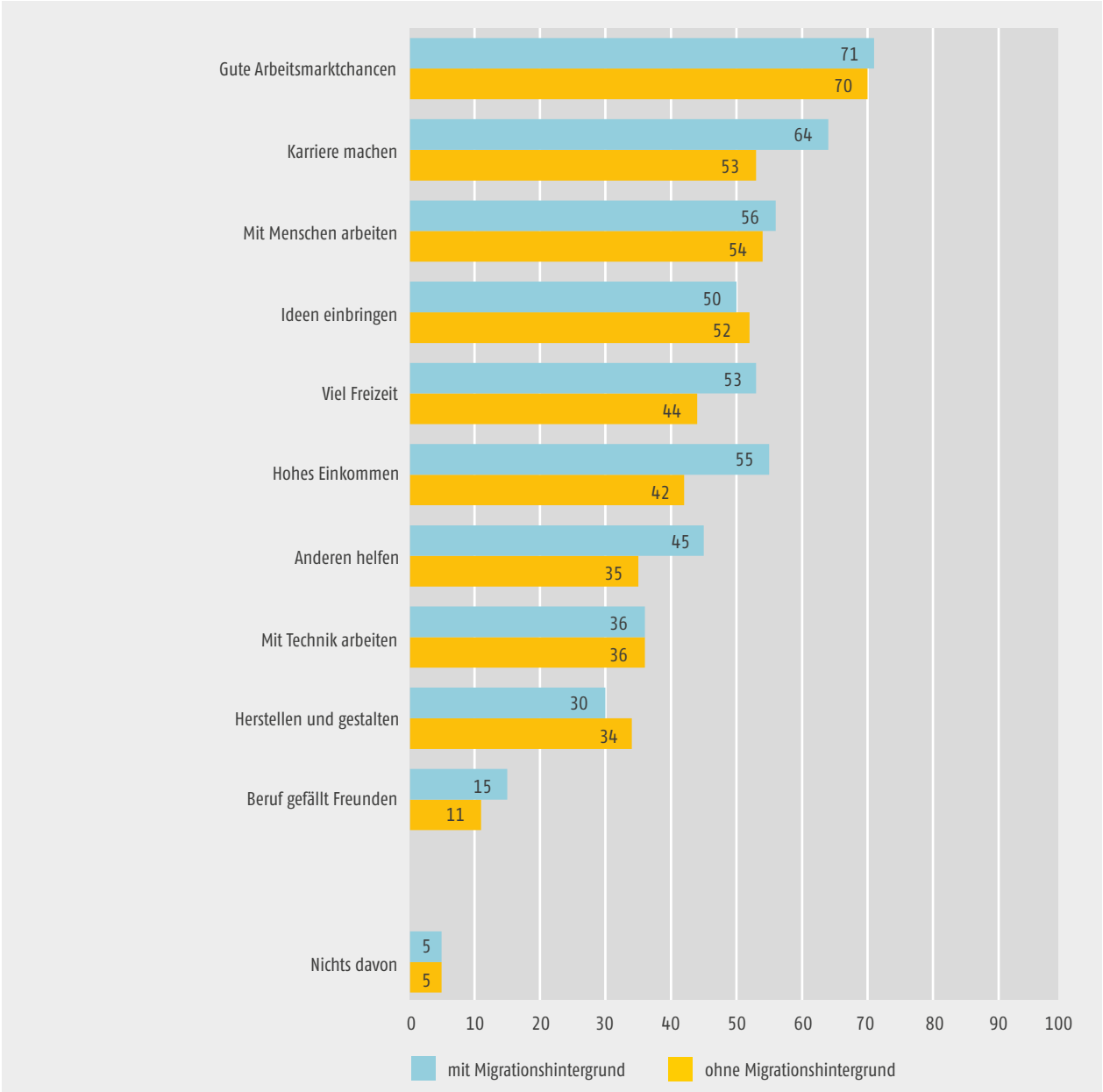
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2019

allerdings beträgt die Differenz hier nur einige Prozentpunkte. Dass der gewählte Beruf den eigenen Freunden gefällt, war Männern etwas wichtiger als Frauen (14% vs. 9%), in beiden Gruppen war dies aber der am seltensten als unverzichtbar bezeichnete Aspekt. Lediglich 4% der jungen Frauen empfanden keins der genannten Merkmale als unverzichtbar, bei den jungen Männern war der Anteil mit 6% etwas größer.

→ **Schaubild A8.3-5** zeigt die Bewertung der Merkmale im Vergleich von Befragten mit und ohne Migrationshintergrund.

Schaubild A8.3-5: **Unverzichtbare Merkmale, die Bewerber/-innen sich bei der Berufswahl wünschen, nach Migrationshintergrund[1] (in %)**



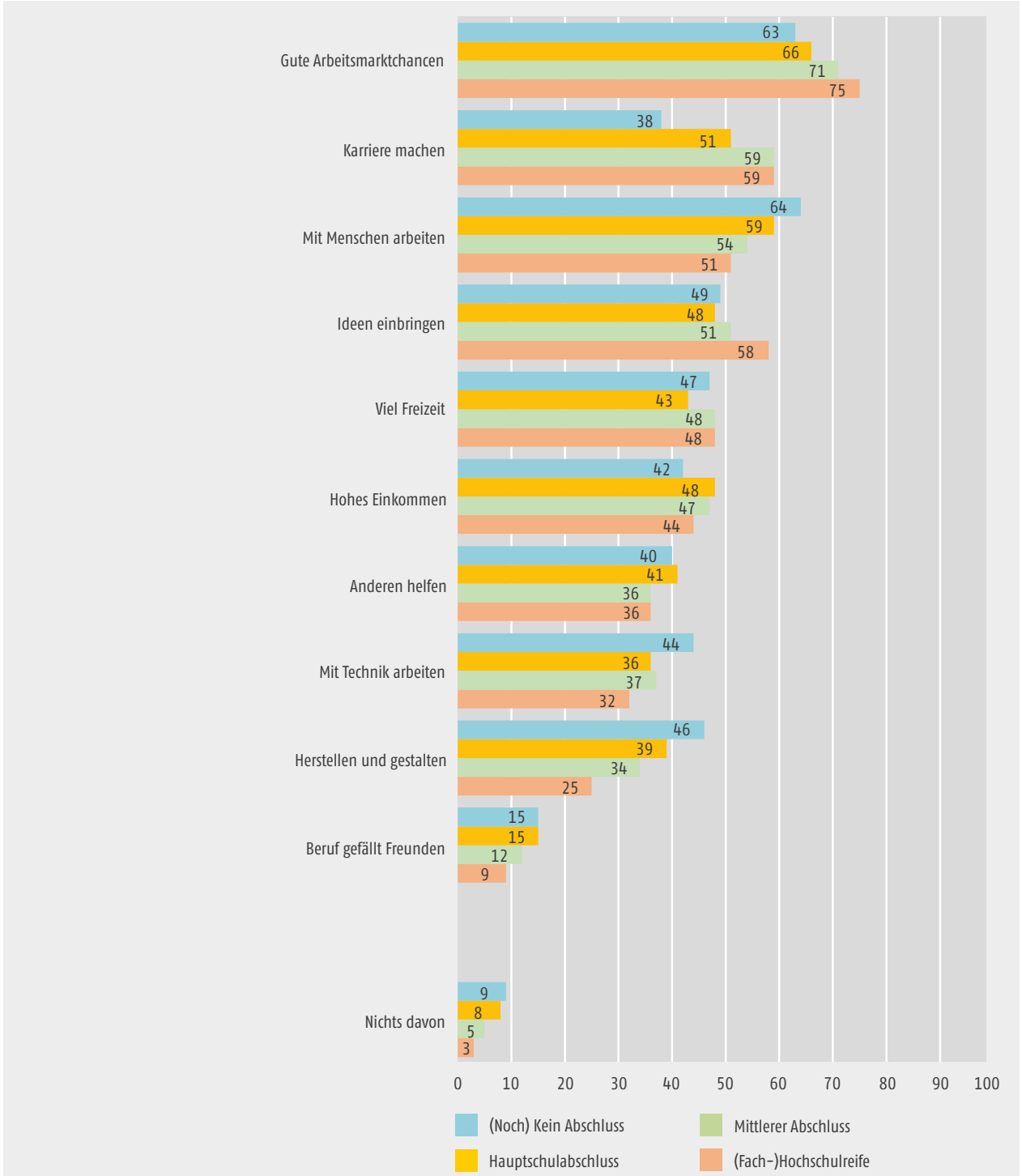
[1] Befragte, die weder einzelne Merkmale noch die Antwortoption „nichts davon" angekreuzt hatten, wurden aus der Analyse ausgeschlossen, ebenso Personen, die keine eindeutigen Angaben zum Vorliegen eines Migrationshintergrunds machten; Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2019

Gute Arbeitsmarktchancen wurden von beiden Gruppen in gleich hohem Maß als unverzichtbares Berufsmerkmal genannt. Während die Möglichkeit, Karriere machen zu können, aber von fast zwei Dritteln der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund genannt wurde, tat dies in der Vergleichsgruppe lediglich etwas mehr als die Hälfte. Ungefähr gleich häufig wie dieses Merkmal nannten Befragte ohne Migrationshintergrund die Aspekte, mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten (54%) und eigene Ideen und Vorschläge einbringen zu können (52%). Von den Befragten mit Migrationshintergrund nannte zwar auch ca. jede/-r Zweite diese Merkmale als unverzichtbar, genauso häufig wurden von ihnen aber außerdem ein hohes Einkommen (55%) und viel Freizeit (53%) als unverzichtbar bewertet. Von den Teilnehmenden ohne Migrationshintergrund nannte etwas mehr als jede/-r Vierte diese beiden Rahmenbedingungen. Ein gutes Drittel von ihnen bezeichnete jeweils die Möglichkeit,

Schaubild A8.3-6: **Unverzichtbare Merkmale, die Bewerber/-innen sich bei der Berufswahl wünschen, nach Schulabschluss[1] (in %)**



[1] Befragte, die weder einzelne Merkmale noch die Antwortoption „nichts davon" angekreuzt hatten, wurden aus der Analyse ausgeschlossen, ebenso Personen, die keine eindeutigen Angaben zum Schulabschluss machten; Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2019

Anderen zu helfen, mit moderner Technik zu arbeiten und etwas herzustellen oder zu gestalten als notwendige Berufsmerkmale. Während Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund die beiden letztgenannten Merkmale ähnlich häufig angaben, nannten sie deutlich häufiger als die Vergleichsgruppe das Merkmal, anderen Menschen helfen zu können (45% vs. 35%). Die Anerkennung des eigenen Berufswunsches im Freundeskreis war den Befragten mit Migrationshintergrund etwas wichtiger als den Personen ohne Migrationshintergrund (15% vs. 11%).

Betrachtet man die als unverzichtbar eingeschätzten Merkmale getrennt nach Schulabschluss → **Schaubild A8.3-6**, zeigt sich, dass für alle Gruppen die Arbeitsmarktchancen sehr wichtig waren. Die mit 75% höchste Zustimmungsrate wies dieses Merkmal unter denjenigen mit (Fach-)Hochschulreife auf. Von den Befragten ohne Schulabschluss sahen lediglich 63% diesen Aspekt als unverzichtbar an, genauso wichtig war ihnen aber die Möglichkeit, mit Anderen zusammenzuarbeiten, ein Merkmal, das in den übrigen Gruppen vergleichsweise weniger Zustimmung fand, auch wenn es jeweils von über der Hälfte der Befragten genannt wurde. Im Hinblick auf die Wichtigkeit von Karriereperspektiven lagen wiederum die Bewerber/-innen mit (Fach-)Hochschulreife vorne (59%), in diesem Fall punktgleich mit Personen mit mittlerem Abschluss. Den Befragten ohne Schulabschluss war dieser Aspekt deutlich weniger wichtig (38%). Die Möglichkeiten, ein hohes Einkommen zu erzielen und viel Freizeit neben der Arbeit zu haben, bezeichnete jeweils etwas weniger als die Hälfte in allen Gruppen als unverzichtbar.

Eigene Ideen einbringen möchte rund jede/-r Zweite von den Teilnehmenden ohne Studienberechtigung, unter den Befragten mit (Fach-)Hochschulreife waren es noch ein paar Prozentpunkte mehr (58%). Wenig Unterschiede fanden sich in Bezug auf das Merkmal, bei der Arbeit anderen Menschen zu helfen, wobei Personen ohne und mit Hauptschulabschluss dieses noch etwas öfter nannten als die übrigen Befragten. Größere Unterschiede zeigen sich hinsichtlich zweier weiterer Tätigkeitsinhalte: So nannten fast doppelt so viele Personen ohne Schulabschluss den Aspekt, etwas herzustellen oder zu gestalten (46%), wie bei den Befragten mit (Fach-)Hochschulreife (25%). Auch die Arbeit mit moderner Technik wurde von den Teilnehmenden ohne Schulabschluss häufiger genannt als von den übrigen Gruppen. Die Anerkennung ihres Berufswunsches im Freundeskreis fand nur jede/-r Zehnte mit (Fach-)Hochschulreife wichtig, in den übrigen Gruppen fiel dieser Anteil etwas höher aus. Der Anteil der Befragten, der keins der genannten Merkmale für unverzichtbar hielt, fiel niedrig aus. Am ehesten sahen dies die Teilnehmenden ohne Schulabschluss so, unter den Personen mit (Fach-)Hochschulreife waren dies lediglich noch 3%.

Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass Bewerber/-innen um Ausbildungsstellen teils sehr unterschiedliche Einstellungen dazu haben, welche Merkmale ein Beruf keinesfalls aufweisen darf, um überhaupt im Prozess der eigenen Berufswahl berücksichtigt zu werden. Dabei spiegeln die aufgedeckten Gruppenunterschiede zum Teil auch die Verteilung nach Geschlecht und Schulabschlüssen in solchen Berufsfeldern wider, bei denen einzelne der potenziell aversiven Merkmale immanenter Bestandteil der beruflichen Tätigkeiten sind.

In Bezug auf solche Merkmale, die ein Beruf unbedingt aufweisen sollte, um in die engere Wahl zu kommen, führen in allen Gruppen die Arbeitsmarktchancen die Rangfolge (mit) an. Hier lohnt ein Vergleich mit **Kapitel A8.4.1**, wo sich in Bezug auf die Wichtigkeit verschiedener Merkmale für eine spätere Berufstätigkeit aus der Sicht von Auszubildenden die Arbeitsplatzsicherheit sowie Aufstiegsmöglichkeiten unter den Top 3 fanden. Zu den wichtigsten Kriterien für die im Rahmen der Studie befragten Personen scheint neben den Arbeitsmarktchancen aber auch zu gehören, ein Bedürfnis nach Mitgestaltung und zwischenmenschlichem Kontakt befriedigen zu können.

(Annalisa Schnitzler, Verena Eberhard)

A 8.4 Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) zum Übergang in Berufsausbildung

A 8.4.1 Übergänge von Schulabgängern und Schulabgängerinnen mit Hauptschulabschluss in Ausbildung

Aufgrund von Versorgungs- und Passungsproblemen am Ausbildungsstellenmarkt (**vgl. Kapitel A1.1.2**) gelingt es einem Teil der Schulabgänger/-innen nicht unmittelbar nach Verlassen der Schule in eine duale Berufsausbildung einzumünden. Die Aufnahme einer dualen Ausbildung ist formal zwar nicht an das Vorliegen eines bestimmten allgemeinbildenden Schulabschlusses geknüpft, empirisch unterscheiden sich die Zugangschancen (sowohl insgesamt als auch berufsspezifisch) nach Schulabschlussniveau jedoch durchaus (**vgl. Kapitel A5.5.1**). Besonders geringe Chancen haben hier Jugendliche, die nur über einen Hauptschulabschluss verfügen, und – in noch stärkerem Maße – diejenigen, die gar keinen Schulabschluss vorweisen können (vgl. Eberhard 2012; BIBB-Datenreport 2011, Kapitel A3.1). Schulabgänger/-innen, denen nach Verlassen der Schule ein unmittelbarer Übergang in Ausbildung nicht gelingt, beginnen ihren nachschulischen Bildungsweg deshalb größtenteils in berufsvorbereitenden Maßnahmen des Übergangsbereichs. Personen mit maximal Hauptschulabschluss schlagen diesen Weg im Vergleich zu Schulabsolventen und -absolventinnen mit höheren Abschlüssen deutlich häufiger ein (**vgl. Kapitel A4.1**). In der Bewertung ihrer Ausbildung unterscheiden sich Hauptschulabgänger/-innen mit einer vorherigen Maßnahmenteilnahme allerdings nicht wesentlich von denjenigen, denen ein unmittelbarer Übergang in Ausbildung gelungen war (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A8.3).

Ein gelungener Übergang in Ausbildung allein, unmittelbar oder im Anschluss an eine solche Maßnahme, garantiert aber noch nicht das erfolgreiche Durchlaufen der Ausbildung und den anschließenden Einstieg in eine entsprechende Berufstätigkeit. Anzeichen für eine nachträgliche Anpassung der gewählten Ausbildungswege können vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen sein; diese sind wiederum häufiger bei Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss zu beobachten als bei Personen mit anderen Schulabschlüssen (**vgl. Kapitel A5.6**). Ist ein erfolgreicher Abschluss der Ausbildung einmal gelungen, stehen die Chancen auf eine Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb oder generell auf ein anschließendes Arbeitsverhältnis gut (**vgl. Kapitel A10.1**). Diese Chancen hängen neben dem Prüfungserfolg auch von weiteren persönlichen Voraussetzungen der angehenden Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen ab wie ihren individuellen beruflichen Zielen und selbsteingeschätzten Potenzialen.

Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, inwiefern Auszubildende, die die Schule mit maximal einem Hauptschulabschluss verlassen hatten und denen trotz der damit verbundenen Hürden der Übergang in Ausbildung geglückt ist, im Hinblick auf diese persönlichen Voraussetzungen für einen erfolgreichen Übergang an der zweiten Schwelle gerüstet sind. Zur Beantwortung dieser Frage werden Daten benötigt, die die gesamte Komplexität des Übergangsgeschehens im Zeitverlauf abbilden. Eine solche Datenquelle liefert das Nationale Bildungspanel (NEPS) E, in dem eine Vielzahl von Einflussfaktoren und Verlaufsmerkmalen im Längsschnitt erfasst werden und auf dessen Basis Übergangsprozesse und Ausbildungsverläufe analysiert werden können. Nachfolgend werden Merkmale betrachtet, die für den Übergang in die Berufstätigkeit relevant sind, sowie die Erwartungen der Zielgruppe an diesen Übergang beleuchtet.

Von den 1.605 Jugendlichen in der NEPS-Stichprobe, zu denen Angaben zum Übergang vorliegen, begannen 857 Schulabgänger/-innen zum Ausbildungsjahr 2011 eine vollqualifizierende (duale oder schulische) Berufsausbildung. 748 Jugendliche nahmen zunächst keine Ausbildung auf, die meisten von ihnen begannen stattdessen teilqualifizierende berufsschulische Bildungsgänge, berufsvorbereitende Maßnahmen oder Einstiegsqualifizierungen. Im darauffolgenden Jahr nahm ein Drittel dieser zunächst im Übergangsbereich verbliebenen Jugendlichen auch eine vollqualifizierende Ausbildung auf. Die im Folgenden dargestellten Analysen beziehen sowohl diese nach einem Jahr verzögert in Ausbildung eingemündeten als auch die Gruppe der unmittelbar in Ausbildung eingemündeten Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen ein. Es wird untersucht, welche Fähigkeiten, Einstellungen und Erwartungen für einen späteren Übergang in Arbeit dieser Personenkreis vorweist.[175]

→ **Schaubild A8.4.1-1** stellt verschiedene Fähigkeiten und Verhaltensweisen dar, die in der heutigen Arbeitswelt, unabhängig vom ausgeübten Beruf, generell gefordert sind. Es handelt sich hierbei um Selbsteinschätzungen der jeweiligen Fähigkeit durch die Auszubildenden; dargestellt wird der Anteil der Befragten, der sich für die jeweilige Fähigkeit eine sehr gute bzw. eine eher gute Ausprägung attestiert.

175 Da sich für alle in diesem Kapitel betrachteten Merkmale keine bedeutsamen Unterschiede zwischen dieser Gruppe verzögert in Ausbildung Eingemündeter und denjenigen, die unmittelbar nach Schulabschluss in Ausbildung übergingen, zeigten, werden jeweils nur die Werte der Gesamtgruppe dargestellt.

E Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS)

Diese Arbeit nutzt Daten der NEPS-Startkohorte Klasse 9, doi:10.5157/NEPS:SC4:9.1.1. Die Daten wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (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 6 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 fast 14.500 Neuntklässler/-innen an allgemeinbildenden Schulen[176] erstmals befragt und getestet wurden. Interessierende Merkmale sind beispielsweise Einstellungen und Selbsteinschätzungen der Jugendlichen sowie ihre Erwartungen hinsichtlich des Eintritts in das Berufsleben. Es liegen Übergangsdaten für 1.605 Jugendliche vor, die im Sommer 2011 das allgemeinbildende Schulsystem nach der 9. Klasse verlassen haben.[177] Davon sind 61% männlich, das Durchschnittsalter lag bei Verlassen der Schule bei 15 Jahren. Die überwiegende Mehrheit hatte zuvor eine Hauptschule besucht (77%). Lediglich 5% verließen die Schule ohne einen Schulabschluss, alle anderen weisen einen Hauptschulabschluss auf.[178] In die Auswertungen fließen Daten der Erhebungswellen 2012 bis 2015 ein.

176 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

177 Ca. 950 weitere Teilnehmer/-innen machten für den sich an den allgemeinbildenden Schulbesuch anschließenden Zeitraum keine eindeutigen Angaben zum (schulischen oder außerschulischen) Verbleib.

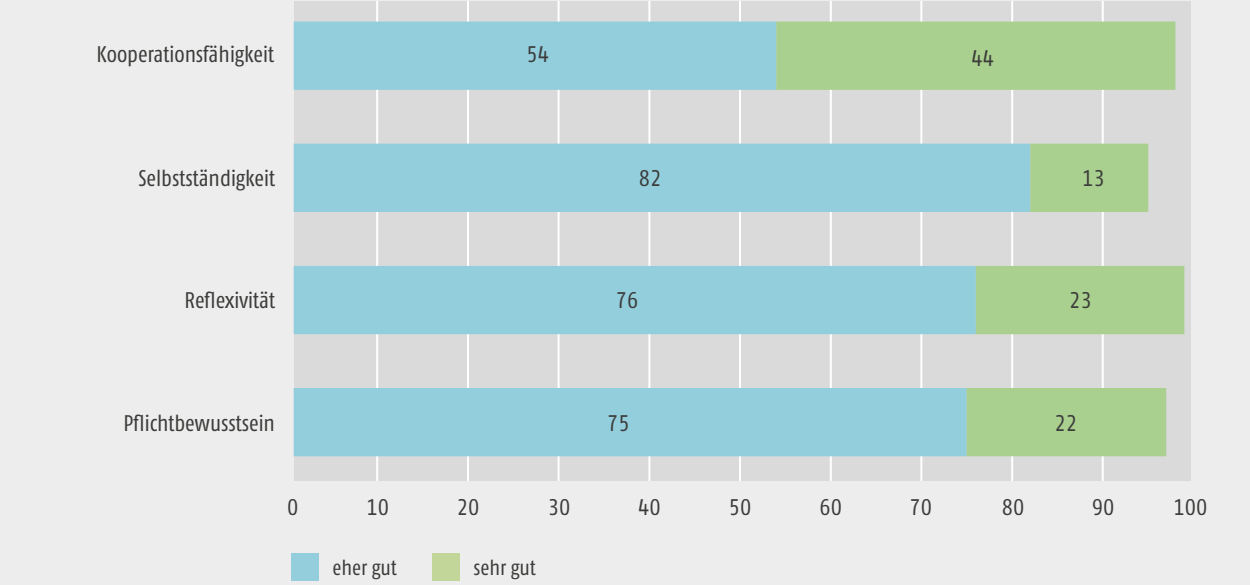
178 Ein Fünftel der Stichprobe machte allerdings keine Angabe zum erzielten Schulabschluss.

Nahezu alle Auszubildenden schreiben sich eine zumindest eher gute Kooperationsfähigkeit und Reflexivität zu; in Bezug auf die Selbstständigkeit geben allerdings immerhin 5% an, diese Fähigkeit eher schlecht zu beherrschen. Auch bezeichnen sich fast alle Befragten als eher oder sehr pflichtbewusst. Unterschiede zwischen den Merkmalen zeigen sich allerdings, wenn allein die Antwortkategorie „sehr gut“ betrachtet wird. Für die eigene Kooperationsfähigkeit schreiben sich doppelt so viele Personen eine sehr gute Ausprägung zu, wie dies für Reflexivität und Pflichtbewusstsein der Fall ist, und als sehr selbstständig bezeichnet sich nur jede/-r Achte. Trotz dieser Unterschiede zeigen diese Ergebnisse, dass die hier betrachteten Auszubildenden sich hinsichtlich dieser Grundfähigkeiten der (Zusammen-)Arbeit ausreichend gerüstet für die Arbeitswelt sehen.

Über diese grundlegenden Fähigkeiten hinaus ist für den Eintritt in die Arbeitswelt auch relevant, was sich die jungen Erwachsenen für ihre spätere Berufstätigkeit wünschen bzw. welche Anforderungen sie an diese stellen, denn eine Übereinstimmung von individuellen Bedürfnissen und Berufsmerkmalen ist förderlich für einen erfolgreichen Berufsverlauf. Die Auszubildenden wurden gebeten, verschiedene arbeitsbezogene Merkmale hinsichtlich ihrer Wichtigkeit, die sie ihnen für eine spätere Berufstätigkeit beimessen, einzuschätzen. Alle erfassten Merkmale werden im Durchschnitt als recht wichtig eingeschätzt, selbst das Merkmal mit der geringsten subjektiven Wichtigkeit weist einen Mittelwert in der oberen Hälfte der sechsstufigen Bewertungsskala auf bzw. mehr als 80% schätzen dieses Merkmal als mindestens eher wichtig ein, für alle anderen Merkmale liegt dieser Wert bereits bei über 90%. Bedeutsame Unterschiede zwischen den Merkmalen lassen sich jedoch erkennen, wenn man jeweils den Anteil ausschließlich derjenigen Auszubildenden betrachtet, die das Merkmal als sehr wichtig, also mit der höchsten Antwortkategorie bewerten → **Schaubild A8.4.1-2**.

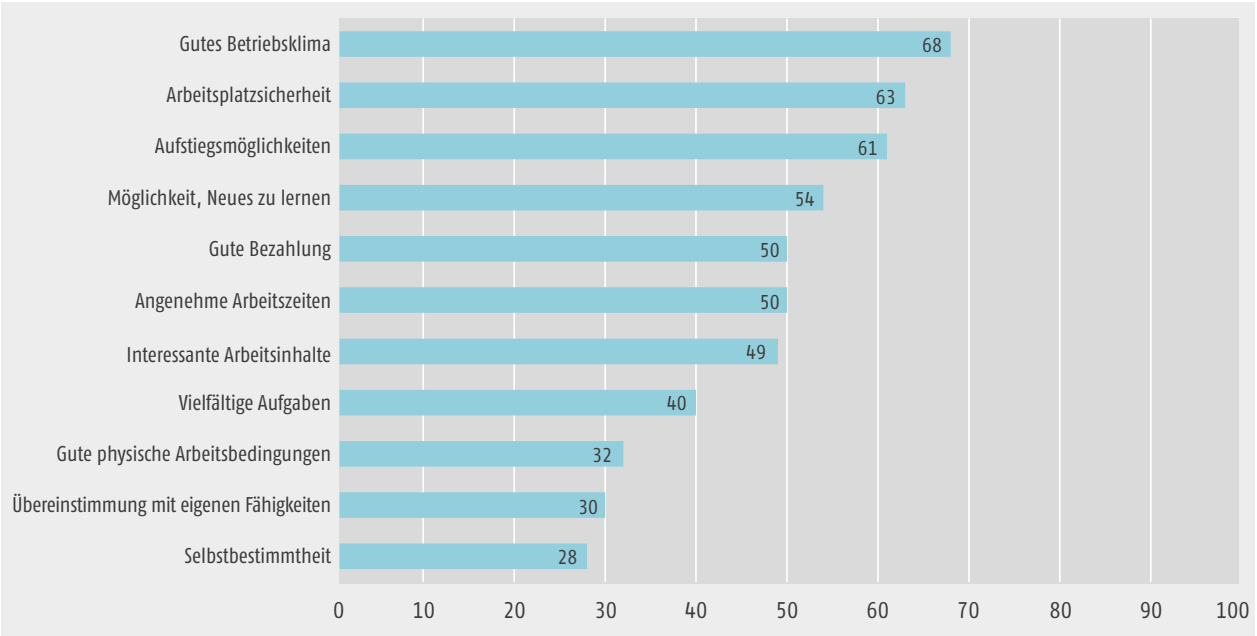
Ein gutes Betriebsklima wird mit einigen Prozentpunkten Vorsprung als am wichtigsten eingeschätzt, mehr als zwei Drittel bezeichnen dieses Merkmal als sehr wichtig. Es folgen mit der Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg und der Arbeitsplatzsicherheit 2 Aspekte, die sich eher auf die strukturellen Rahmenbedingungen der Arbeitstätigkeit beziehen. Ebenfalls in diese Kategorie fallen die Punkte angenehme Arbeitszeiten und eine gute Bezahlung, die jeweils von der Hälfte der Befragten als sehr wichtig bezeichnet wird. Ähnlich wichtig werden aber auch einige inhaltliche Aspekte der Arbeitstätigkeit eingeschätzt, nämlich interessante Arbeitsinhalte und etwas mehr noch die Möglichkeit, bei der Arbeit neue Dinge zu lernen. Etwas weniger häufig, aber immerhin noch von 40% der Befragten werden vielfältige Aufgaben als sehr wichtig genannt. Lediglich ein knappes Drittel bezeichnet gute

Schaubild A8.4.1-1: **Fähigkeits-Selbsteinschätzung von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (Zustimmung in %)**



Quelle: LIfBi, NEPS, Startkohorte 4, doi:10.5157/NEPS:SC4:9.1.1; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

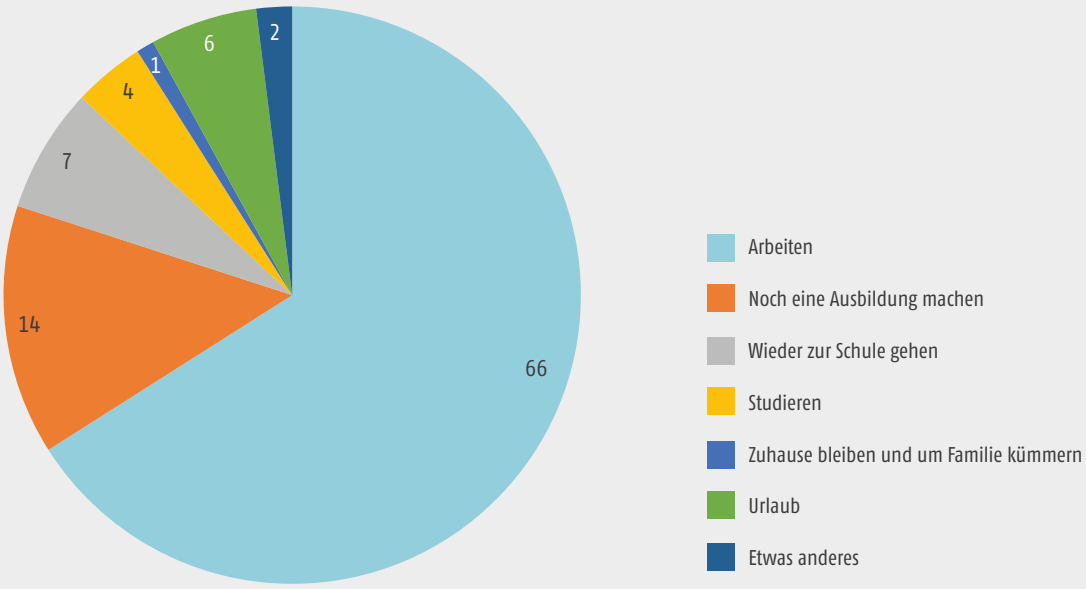
Schaubild A8.4.1-2: **Einschätzung von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss von Merkmalen einer späteren Berufstätigkeit als sehr wichtig (Zustimmung in %)**



Quelle: LIfBi, NEPS, Startkohorte 4, doi:10.5157/NEPS:SC4:9.1.1; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

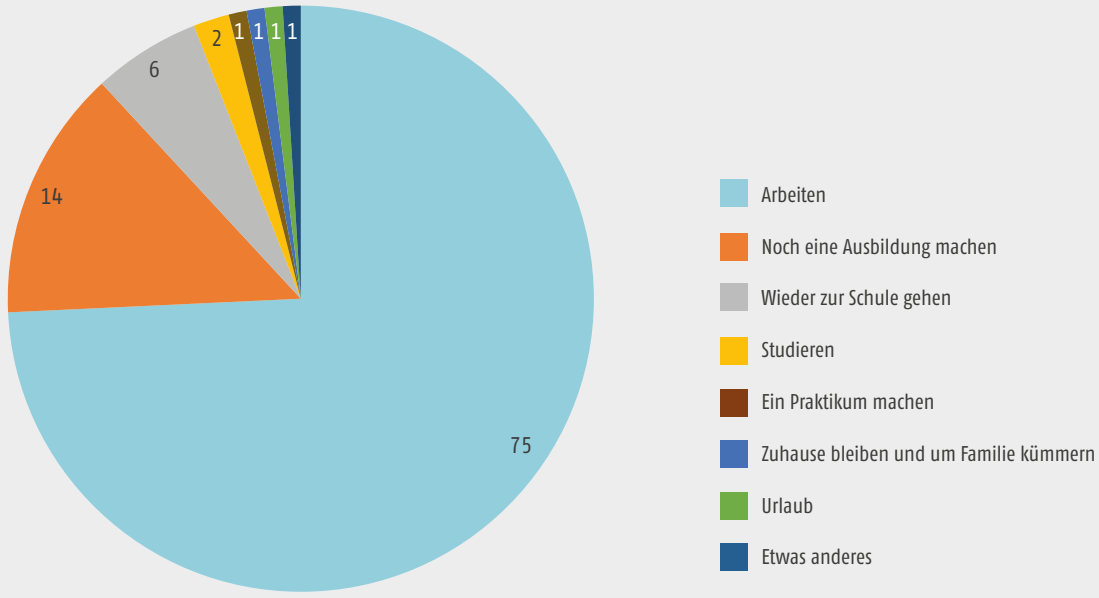
physische Arbeitsbedingungen, also einen in Bezug auf Lichtverhältnisse, Temperatur, Sauberkeit und den Geräuschpegel angenehmen Arbeitsplatz als sehr wichtig. Diesen Aspekt bezeichnet im Gegensatz zu den übrigen auch ein recht großer Anteil, nämlich jede/-r Sechste, als (eher) unwichtig. Am wenigsten wichtig scheinen die Übereinstimmung der Arbeitsanforderungen mit den

Schaubild A8.4.1-3: **Idealistische Zukunftspläne von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss für die Zeit nach der Ausbildung (in %)**



Quelle: LIfBi, NEPS, Startkohorte 4, doi:10.5157/NEPS:SC4:9.1.1; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

Schaubild A8.4.1-4: **Realistische Zukunftspläne von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss für die Zeit nach der Ausbildung (in %)**

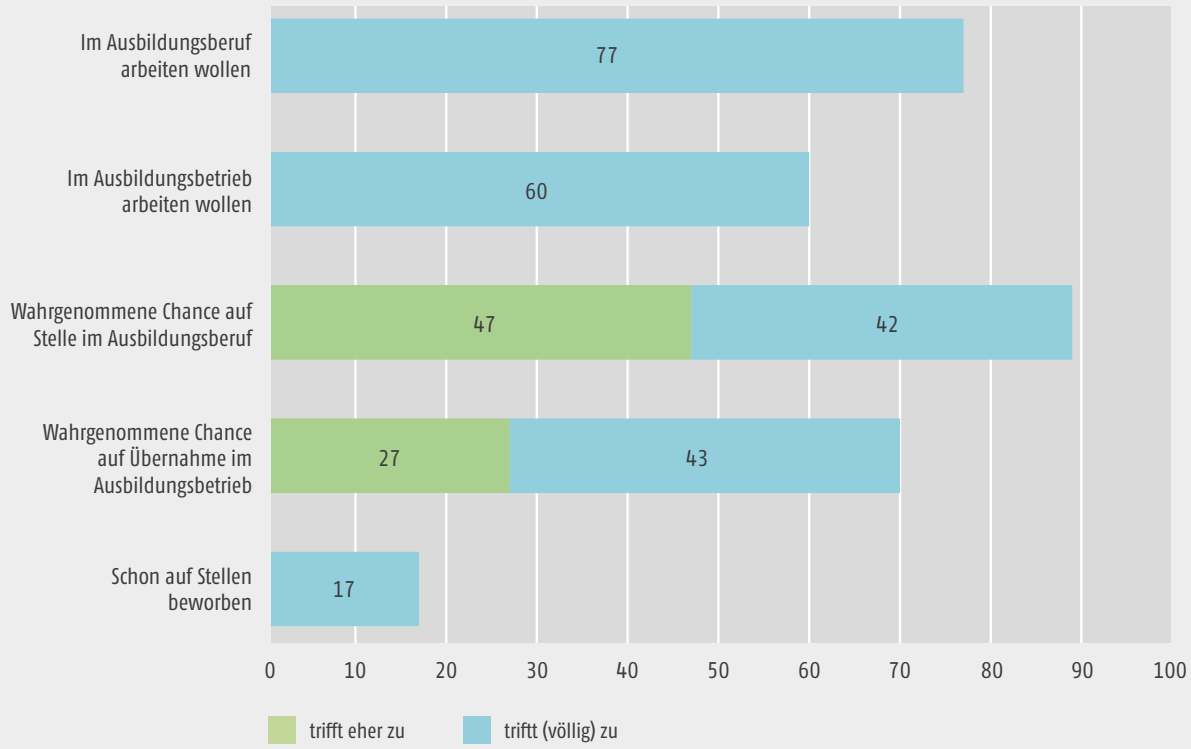


Quelle: LIfBi, NEPS, Startkohorte 4, doi:10.5157/NEPS:SC4:9.1.1; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

eigenen Fähigkeiten sowie die Möglichkeit zum selbstbestimmten Arbeiten.

Für die Betrachtung des Übergangserfolgs an der zweiten Schwelle ist auch zu berücksichtigen, welche Pläne die Zielgruppe für die Zeit nach Ausbildungsende überhaupt hat. → **Schaubild A8.4.1-3** zeigt zunächst die idealistischen Zukunftspläne der jungen Erwachsenen, die sich zu dem Zeitpunkt im letzten Ausbildungsjahr befanden.

Schaubild A8.4.1-5: **Zukunftspläne und -chancen von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss nach Ausbildungsende (Zustimmung in %)**



Quelle: LIfBi, NEPS, Startkohorte 4, doi:10.5157/NEPS:SC4:9.1.1; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

Die meisten Befragten, nämlich zwei Drittel, wünschen sich, nach Ende ihrer Ausbildung direkt eine Arbeit aufzunehmen. Jede/-r Siebte würde am liebsten zuerst noch eine weitere Ausbildung anschließen. Weitere Personen streben ebenfalls die Fortsetzung ihres Bildungswegs an, 7% in Form eines erneuten Schulbesuchs, 4% in Form eines Studiums. Ein Praktikum wünscht keine/-r der Befragten zu absolvieren. Nur vereinzelt wird die Option genannt, zu Hause zu bleiben und sich um die Familie zu kümmern. Neben Personen mit nicht näher bezeichneten weiteren Plänen würden die verbleibenden 6% am liebsten zunächst einmal Urlaub machen.

Im Gegensatz zu diesen idealistischen Wünschen der baldigen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen zeigt → **Schaubild A8.4.1-4** die realistischen Zukunftspläne der Gruppe.

Neben nahezu gleichbleibenden Anteilen für die Optionen einer weiteren Ausbildung und eines Schulbesuchs ergeben sich deutliche Verschiebungen hinsichtlich der übrigen Anschlussmöglichkeiten. Deutlich mehr Personen als zuvor nennen die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit als realistischen Zukunftsplan, d. h. als wahrscheinlichen nächsten Schritt. Die übrigen Optionen werden nun lediglich von 1% bis 2% genannt, auch ein Praktikum halten einzelne Personen für wahrscheinlich bzw. möglicherweise als notwendigen ersten Schritt auf dem Weg in die Berufstätigkeit. Die Antwortoption, im Anschluss an die Ausbildung zunächst arbeitslos zu sein, wurde von niemandem, weder als idealistischer noch als realistischer Zukunftsplan, genannt. Der Großteil der Auszubildenden plant somit nach Abschluss der Ausbildung erst einmal die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit.

Zu den genaueren beruflichen Plänen gibt → **Schaubild A8.4.1-5** Auskunft. Im letzten Ausbildungsjahr geben mehr als drei Viertel der Befragten an, ihren Ausbildungsberuf nach Ausbildungsende weiter ausüben zu wollen. Im Ausbildungsbetrieb verbleiben wollen dagegen deutlich weniger, wenn auch immer noch mehr als die Hälfte der dual Ausgebildeten. Der Umsetzung ihrer Pläne sehen sie dabei optimistisch entgegen: Fast 90% schätzen ihre Chancen, nach Ausbildungsabschluss eine Stelle im erlernten Beruf zu finden, als (eher) hoch ein. Der Anteil derjenigen, die die Chance einer Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb als (eher) gut bezeichnen, fällt zwar um knapp 20 Prozentpunkte geringer aus. Die Erwartung, die berufliche Laufbahn im Ausbildungsbetrieb beginnen bzw. fortsetzen zu können, scheint jedoch mit immerhin noch mehr als zwei Drittel positiver

Einschätzungen trotzdem weit verbreitet zu sein. Dies ist möglicherweise auch ein Grund dafür, dass nicht einmal jede/-r Fünfte angibt, sich zum Zeitpunkt der Befragung im letzten Ausbildungsjahr bereits auf Arbeitsstellen beworben zu haben (wobei auch der genaue Zeitpunkt der Befragung zwischen den einzelnen Teilnehmenden um mehrere Monate schwanken kann und somit der Abstand zum Ausbildungsende individuell unterschiedlich ausfällt).

Fazit

Die hier dargestellten Analysen ermöglichen es, ein Bild der Erwartungen und Einstellungen zu zeichnen, mit denen Auszubildende, die sich aufgrund ihrer schulischen Vorqualifikation ursprünglich einem erschwerten Übergang in Ausbildung gegenübersahen, an die Zeit nach Ausbildungsende und speziell an die spätere Berufstätigkeit herangehen.

Ein sicherer Arbeitsplatz und ein gutes Betriebsklima sind dieser Personengruppe mit Hauptschulabschluss wichtiger als ein hohes Gehalt, angenehme Arbeitszeiten und physische Rahmenbedingungen. Zugleich ist ihnen die berufliche Weiterentwicklung wichtig, sowohl, was das Hinzulernen in der Berufstätigkeit als auch, was die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg angeht. Die Fähigkeit zum selbstständigen, selbstreflektierten und kooperativen Arbeiten bringen sie dabei zumindest nach eigener Einschätzung mit. Wenn das Ende der Ausbildung näher rückt, zieht es die Mehrheit auf direktem Weg in den Arbeitsmarkt, wobei ein knappes Viertel dabei dem erlernten Beruf den Rücken kehren möchte. Es findet sich aber auch eine nicht unbedeutende Gruppe, die zunächst noch eine weitere (Aus-)Bildungsphase anschließen möchte.

Zusammenfassend lassen sich die Ergebnisse so deuten, dass die Gruppe der Schulabgänger/-innen mit Hauptschulabschluss, die ursprünglich (zumindest statistisch) benachteiligt waren, nun als angehende Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen differenzierte Erwartungen an ihre berufliche Zukunft stellen und dieser zugleich weitgehend optimistisch entgegensehen.

Analysen zum tatsächlichen Eintritt ins Arbeitsleben sind aufgrund der aktuellen Datenlage für die Gesamtgruppe noch nicht ausreichend abgesichert; mit den anstehenden weiteren Befragungswellen des NEPS wird diese Lücke geschlossen und es lassen sich zunehmend Aussagen über den beruflichen Werdegang der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss nach Ausbildungsende, auch in Abhängigkeit des bisherigen Bildungsverlaufs, treffen.

(Annalisa Schnitzler)

A 8.4.2 Verläufe des Übergangs in Berufsausbildung nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen differenziert nach Migrationshintergrund, Geschlecht und Schulabschluss – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel

Es ist bekannt, dass der Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die über maximal einen mittleren Schulabschluss verfügen, schwieriger ist als für vergleichbare Jugendliche ohne Migrationshintergrund (z. B. Beicht/Walden 2017). Bekannt ist auch, dass junge Frauen mit und ohne Migrationshintergrund im dualen Ausbildungssystem größere Schwierigkeiten haben, eine Ausbildungsstelle zu finden, als vergleichbare junge Männer (z. B. Beicht/Walden 2015). Zudem sind die Erfolgsaussichten der Schulabgänger/-innen mit und ohne Migrationshintergrund bei der Ausbildungsstellensuche je nach erworbenem Schulabschluss sehr unterschiedlich (z. B. Beicht/Walden 2018). Bisher gibt es jedoch noch keine Analysen dazu, wie sich die längerfristigen Übergangsverläufe nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in betriebliche Berufsausbildung oder in vollqualifizierende Ausbildung insgesamt bei *gleichzeitiger Differenzierung* nach Migrationshintergrund, Geschlecht und Schulabschluss unterscheiden. In diesem Kapitel werden hierzu nun aktuelle Ergebnisse auf Datenbasis des deutschen Nationalen Bildungspanels (NEPS) E dargestellt.

Die Analysen sind für die Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund jeweils zunächst differenziert nach dem Geschlecht, dann zusätzlich differenziert nach dem Schulabschluss durchgeführt worden. Nachfolgend wird zuerst ein kurzer Überblick über den untersuchten Personenkreis und die Schulabschlüsse der Jugendlichen gegeben. Dann wird darauf eingegangen, in welchem Umfang die Jugendlichen bei Beendigung der Schule an der unmittelbaren Aufnahme einer Berufsausbildung interessiert waren. Anschließend wird beschrieben, wie sich die Übergangsverläufe in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung nach Migrationshintergrund, Geschlecht und Schulabschluss unterscheiden und welche Faktoren den Übergangserfolg maßgeblich beeinflussen. Das Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse und einem kurzen Fazit.

Datenbasis und methodische Hinweise

Diese Arbeit nutzt Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS): Startkohorte Klasse 9, doi:10.5157/NEPS:SC4:9.1.0. Die Daten des NEPS wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (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.

Die hier genutzte NEPS-Teilstudie verfolgt die Bildungswege von Jugendlichen ab der 9. Klasse des allgemeinbildenden Schulsystems (Blossfeld/Roßbach/Maurice 2011). Die Ausgangsstichprobe bildeten 16.425 Schüler/-innen, die im Schuljahr 2010/2011 die 9. Klasse einer Regelschule (Hauptschule, Realschule, Gesamtschule, Gymnasium) oder Förderschule besuchten. In den ersten Erhebungswellen ging es insbesondere um die Übergänge von Schulabgängern und -abgängerinnen der Sekundarstufe I in das berufliche Ausbildungssystem. Die Befragungen der Jugendlichen erfolgten zunächst in halbjährlichen, später in jährlichen Abständen, und zwar in Form von schriftlichen Erhebungen, standardisierten persönlichen Interviews sowie computergestützten Telefoninterviews (CATI).

In die durchgeführten Analysen sind die Angaben von 5.953 Jugendlichen eingegangen, die im Sommer 2011 nach der 9. Klasse oder im Sommer 2012 nach der 10. Klasse von einer Regelschule abgegangen sind und damit das allgemeinbildende Schulsystem nach der Sekundarstufe I verlassen haben. Abgänger/-innen aus Förderschulen sind nicht einbezogen worden. Für die deskriptiven Analysen erfolgte eine Gewichtung des Datensatzes, und zwar mit dem im Scientific Use File verfügbaren kalibrierten Querschnittgewicht.

Untersuchter Personenkreis und Schulabschlüsse

Die im Folgenden dargestellten Analyseergebnisse beziehen sich ausschließlich auf Jugendliche, die das allgemeinbildende Schulsystem nach der 9. bzw. 10. Klasse einer Regelschule verlassen und somit bei Schulabgang über maximal einen mittleren Schulabschluss verfügt haben. Von ihnen weisen nach den *Daten des NEPS* 36,8% einen Migrationshintergrund E auf. Ein Fünftel (19,7%) dieser jungen Migranten und Migrantinnen gehört der ersten Migrationsgeneration an, ist also im Ausland geboren. Mit mehr als der Hälfte (54,1%) zählt der größte Teil der nicht studienberechtigten Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund zur zweiten Generation. Gut ein Viertel (26,1%) der jungen Migranten und Migrantinnen ist der dritten Generation zuzurechnen.

Definition „Migrationshintergrund“ im NEPS

Die vorgenommene Differenzierung der Schulabgänger/-innen nach Migrationsstatus basiert auf der vom NEPS generierten und im Scientific Use File bereitgestellten Variablen zum Generationenstatus (Olczyk/Will/Kristen 2016). Bei der Bildung dieser Variablen sind ausschließlich Informationen zum Geburtsland der Befragungspersonen sowie ihrer Eltern und Großeltern herangezogen worden. Jugendliche, die im Ausland geboren sind, zählen demnach zur 1. Zuwanderungsgeneration. Zur 2. Generation werden in Deutschland geborene Jugendliche mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil gerechnet. Zur 3. Generation gehören Jugendliche, die selbst und deren Eltern beide in Deutschland geboren sind, die aber mindestens einen im Ausland geborenen Großelternteil haben. Sind sowohl die Jugendlichen selbst als auch ihre Eltern und Großeltern alle in Deutschland geboren, liegt kein Migrationshintergrund vor.

Jugendliche mit Migrationshintergrund verlassen das allgemeinbildende Schulsystem nach der 9. oder 10. Klasse einer Regelschule insgesamt deutlich häufiger mit einem einfachen oder qualifizierenden Hauptschulabschluss (41,1% vs. 31,8%) und wesentlich seltener mit einem mittleren Schulabschluss (55,1% vs. 65,9%) als diejenigen ohne Migrationshintergrund → **Tabelle A8.4.2-1**.[179] Die Unterscheidung nach einfachem und qualifizierendem Hauptschulabschluss beruht auf den Angaben der im NEPS befragten Jugendlichen. In offiziellen Statistiken, wie z. B. in der Schulstatistik der Kultusministerkonferenz (Kultusministerkonferenz 2018d), wird keine Differenzierung des Hauptschulabschlusses vorgenommen. Für die durchgeführten Analysen der Übergänge in Berufsausbildung ist eine solche Unterscheidung jedoch wichtig, da ein höherwertiger Hauptschulabschluss die

179 Es ist zu beachten, dass direkte Rückschlüsse auf die Verteilungen aller Schulabgänger/-innen nicht möglich sind, da ausschließlich Jugendliche einbezogen sind, die bereits nach der 9. oder 10. Klasse von einer Regelschule abgegangen sind.

Tabelle A8.4.2-1: **Schulabschlüsse nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen differenziert nach Migrationshintergrund (MH) und Geschlecht (Personenanteile in %)**

Schulabschluss	Männer mit MH	Männer ohne MH	Frauen mit MH	Frauen ohne MH	Personen mit MH insgesamt	Personen ohne MH insgesamt
Kein Hauptschulabschluss	4,2	2,3	3,3	2,2	3,8	2,3
Einfacher Hauptschulabschluss	26,1	22,1	24,4	18,3	25,3	20,5
Qualifizierender Hauptschulabschluss	17,4	12,9	14,1	9,3	15,8	11,3
Mittlerer Schulabschluss	52,3	62,7	58,2	70,2	55,1	65,9
Insgesamt	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Gewichtete Ergebnisse (ungewichtete Fallzahl: 5.953).

Quelle: Nationales Bildungspanel, Startkohorte 4 (10.5157/NEPS:SC4:9.1.0), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

Aussichten auf einen Ausbildungsplatz deutlich verbessern kann. Einen „qualifizierenden" Hauptschulabschluss gibt es unter dieser Bezeichnung allerdings nur in den Bundesländern Bayern, Hessen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen (in Bayern: qualifizierender Abschluss der Mittelschule). In den meisten anderen Ländern besteht aber ebenfalls die Möglichkeit, neben dem einfachen Hauptschulabschluss einen höherwertigen Hauptschulabschluss zu erwerben, jedoch unter anderer Bezeichnung (z. B. in Nordrhein-Westfalen den „Hauptschulabschluss nach Klasse 10 Typ A" oder in Berlin die „erweiterte Berufsbildungsreife").[180] Es ist davon auszugehen, dass in den NEPS-Erhebungen Jugendliche ihren höherwertigen Hauptschulabschluss jeweils als „qualifizierenden" Hauptschulabschluss eingeordnet haben, da dies im Befragungsinstrumentarium die einzige „passende" Antwortvorgabe darstellte.

Sowohl junge Männer mit Migrationshintergrund als auch junge Frauen mit Migrationshintergrund beenden ihre allgemeinbildende Schullaufbahn nach der 9. oder 10. Klasse erheblich öfter mit einem einfachen oder qualifizierenden Hauptschulabschluss und bedeutend seltener mit einem mittleren Schulabschluss als die Vergleichsgruppen ohne Migrationshintergrund. Die Abweichungen fallen zwischen jungen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund noch etwas größer aus als zwischen jungen Männern mit und ohne Migrationshintergrund. Werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Schulabschlüssen innerhalb der Gruppen mit und ohne Migrationshintergrund betrachtet, so zeigt sich, dass sowohl junge Migrantinnen als auch junge Frauen ohne Migrationshintergrund insgesamt gesehen besser abschneiden als die jeweiligen jungen Männer, denn sie haben deutlich häufiger einen mittleren Schulabschluss erworben. Allerdings verfügen junge Männer mit und ohne Migrationshintergrund öfter als die vergleichbaren jungen Frauen über einen qualifizierenden Hauptschulabschuss.

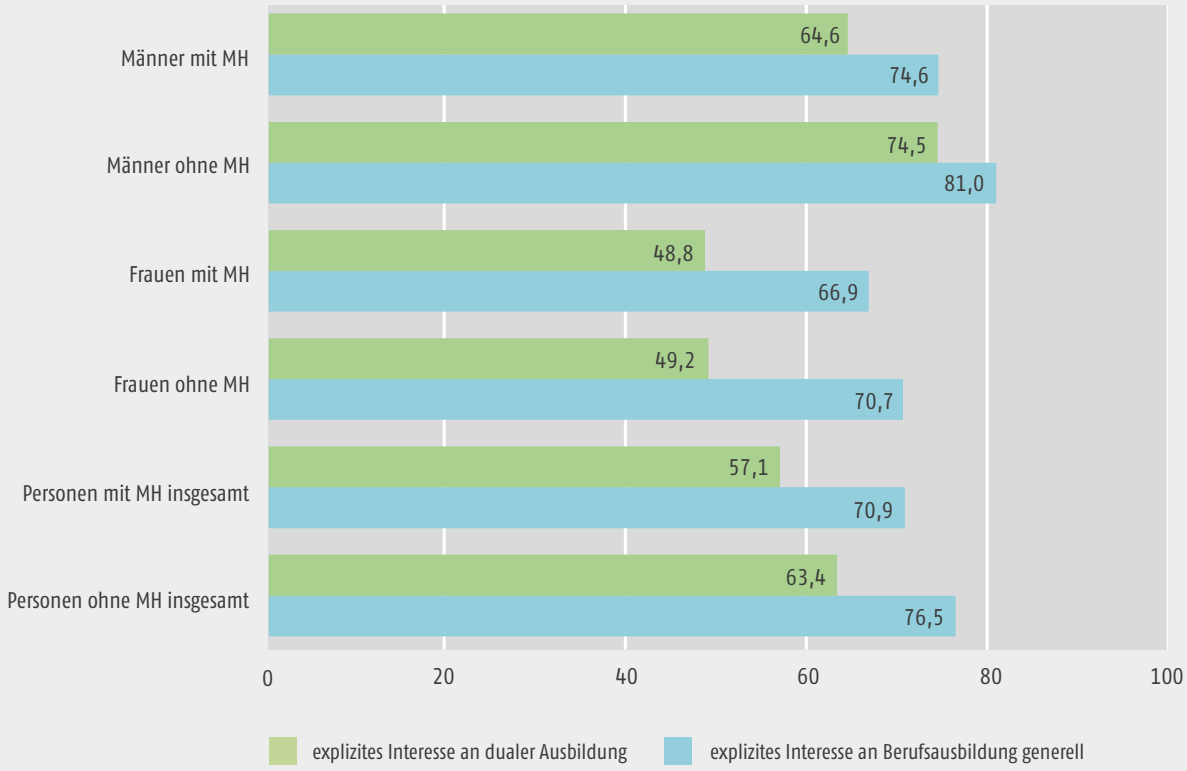
Ausbildungsinteresse am Ende der allgemeinbildenden Schule

Für nicht studienberechtigte Jugendliche stellt die Berufsausbildung im dualen System die bedeutendste Möglichkeit zum Erwerb eines vollqualifizierenden Ausbildungsabschlusses dar. Junge Migranten und Migrantinnen sind im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule nach der 9. oder 10. Klasse insgesamt weniger an der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung interessiert **→ Schaubild A8.4.2-1**. Ein explizites Interesse an dualer Ausbildung wird hier angenommen, wenn sich jemand bei Schulende um einen Ausbildungsplatz in Berufen beworben hat, in denen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) ausgebildet wird, oder bereits einen solchen Ausbildungsplatz in Aussicht hatte. Während junge Männer mit Migrationshintergrund wesentlich seltener eine duale Ausbildung anstreben als junge Männer ohne Migrationshintergrund, interessieren sich junge Frauen mit und ohne Migrationshintergrund fast gleich stark für eine duale Ausbildung. Beträchtlich ist jedoch der jeweilige geschlechtsspezifische Unterschied innerhalb der Gesamtgruppen mit und ohne Migrationshintergrund: Junge Männer beabsichtigen jeweils bedeutend häufiger die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung als junge Frauen.

Neben der dualen Berufsausbildung gibt es für nicht studienberechtigte Schulabgänger/-innen noch die Möglichkeit, einen vollqualifizierenden Ausbildungsabschluss durch eine schulische Berufsausbildung zu erwerben.

180 Der höherwertige Hauptschulabschluss kann je nach Bundesland nach der 9. Klasse oder nach der 10. Klasse, die entweder verpflichtend ist oder freiwillig besucht wird, erworben werden. Oft ist hierzu eine Prüfung zu absolvieren oder ein bestimmter Notendurchschnitt zu erreichen. In Berlin, Brandenburg, Bremen und Nordrhein-Westfalen gibt es eine zehnjährige Vollzeitschulpflicht, die in einer allgemeinbildenden Schule absolviert werden muss, hier kann ein einfacher oder qualifizierender Hauptschulabschluss erst nach der 10. Klasse erworben werden.

Schaubild A8.4.2-1: **Explizites Ausbildungsinteresse nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen differenziert nach Migrationshintergrund (MH) und Geschlecht (Personenanteile in %)**



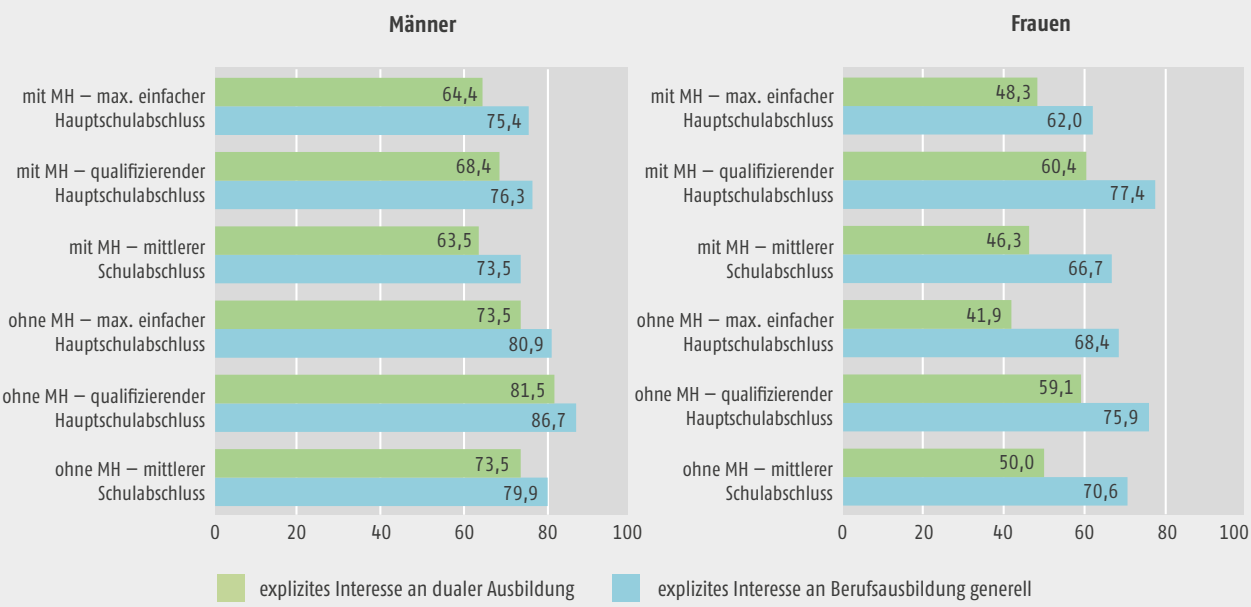
Gewichtete Ergebnisse (ungewichtete Fallzahl: 5.953).
Quelle: Nationales Bildungspanel, Startkohorte 4 (10.5157/NEPS:SC4:9.1.0), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

Hier wird nicht auf Grundlage des BBiG, sondern nach anderen Bundes- oder Landesgesetzen ausgebildet, und zwar in vollzeitschulischer Form, oft ergänzt durch umfangreiche Praxisphasen. Darüber hinaus stellt auch die Ausbildung in einer Beamtenlaufbahn des mittleren Dienstes eine Möglichkeit zum Erwerb eines vollqualifizierenden Ausbildungsabschlusses dar. Die schulische Berufsausbildung einschließlich der Beamtenausbildung hat quantitativ jedoch eine weit geringere Bedeutung als die duale Berufsausbildung. Anders als in der dualen Berufsausbildung, für die es keine formalen Zugangsvoraussetzungen gibt, wird in der schulischen Berufsausbildung ebenso wie in der Beamtenausbildung meistens mindestens ein mittlerer Schulabschluss vorausgesetzt.

Werden alle vollqualifizierenden Ausbildungsformen zusammen betrachtet, so zeigt sich, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund insgesamt auch seltener an der Aufnahme einer Berufsausbildung generell interessiert sind. Die Abweichungen sind dabei zwischen jungen Männern mit und ohne Migrationshintergrund etwas stärker ausgeprägt als zwischen jungen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede innerhalb der Gesamtgruppen mit und ohne Migrationshintergrund fallen im Hinblick auf das generelle Interesse an Berufsausbildung nicht so groß aus, da Frauen jeweils viel stärker als Männer eine schulische Ausbildung (einschließlich Beamtenlaufbahn) anstreben, was ihr geringeres Interesse an einer dualen Ausbildung teilweise kompensiert.

Das Ausbildungsinteresse junger Männer und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund variiert in Abhängigkeit vom erreichten Schulabschluss nochmals deutlich **→ Schaubild A8.4.2-2**. Bei jungen Männern besteht bei Schulbeendigung jeweils das größte Interesse an dualer Ausbildung oder einer Berufsausbildung generell, wenn ein qualifizierender Hauptschulabschluss vorliegt. Bei maximal einem einfachen Hauptschulabschluss und bei einem mittleren Schulabschluss streben sie dagegen jeweils deutlich seltener eine (duale) Berufsausbildung an. Bei jungen Frauen sind die Unterschiede im Ausbildungsinteresse je nach erworbenem Schulabschluss noch erheblich ausgeprägter als bei jungen Männern. Die Aufnahme einer dualen Ausbildung bzw. einer Berufsausbildung generell beabsichtigen junge Frauen mit und ohne Migrationshintergrund jeweils ebenfalls am häufigsten bei einem qualifizierenden Hauptschulabschluss.

Schaubild A8.4.2-2: **Explizites Ausbildungsinteresse nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen differenziert nach Migrationshintergrund, Geschlecht und Schulabschluss (Personenanteile in %)**



Gewichtete Ergebnisse (ungewichtete Fallzahl: Männer: 3.253, Frauen: 2.700).

Quelle: Nationales Bildungspanel, Startkohorte 4 (10.5157/NEPS:SC4:9.1.0), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

Junge Migrantinnen streben am seltensten eine duale Ausbildung an, wenn sie einen mittleren Schulabschluss erreicht haben, junge Frauen ohne Migrationshintergrund dagegen bei maximal einem einfachen Hauptschulabschluss. Den Beginn einer Berufsausbildung generell beabsichtigen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund jeweils am seltensten bei maximal einem einfachen Hauptschulabschluss.

Verläufe des Übergangs in betriebliche Berufsausbildung bzw. vollqualifizierende Ausbildung insgesamt

Es soll nun untersucht werden, wie der Übergang in eine Berufsausbildung für nicht studienberechtigte Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund innerhalb eines Zeitraums von 40 Monaten nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule verläuft. Hierfür sind nach dem Kaplan-Meier-Verfahren monatsgenau die Übergangsquoten geschätzt worden.[181] Zunächst wird der Übergang in eine *betriebliche* Berufsausbildung betrachtet, und zwar ausschließlich bezogen auf die Jugendlichen, die sich bei Schulbeendigung explizit für eine duale Berufsausbildung interessiert haben.[182] Anschließend richtet sich die Betrachtung auf *alle* Jugendlichen, wobei auch diejenigen einbezogen werden, die bei Schulabgang (noch) kein Interesse an einer dualen oder schulischen Berufsausbildung hatten. Hier werden nun die Übergänge in *alle* vollqualifizierenden Ausbildungsformen berücksichtigt, neben der betrieblichen Ausbildung sind dies in der Regel die öffentlich finanzierte außerbetriebliche duale Berufsausbildung[183] und die schulische Berufsausbildung.[184] Die Jugendlichen werden in den Analysen zum einen nach Migrationshintergrund und Geschlecht unterschieden, zum andern erfolgt noch eine weitere Differenzierung nach dem Schulabschluss, über den sie bei Beendigung der Schule verfügt haben.

181 Bei den Kaplan-Meier-Schätzungen können in die Analyse auch sogenannte rechtszensierte Fälle einbezogen werden. Hier sind das die Fälle, in denen Informationen zur Bildungsbiografie der Jugendlichen nur für einen kürzeren Zeitraum als 40 Monate nach Schulabgang vorliegen. Bei Paneldaten kommen rechtszensierte Fälle häufiger vor, da nicht alle Befragungspersonen dauerhaft an den Erhebungen teilnehmen. Für die jeweiligen Zeitspannen nach Schulabgang sind hier immer die kumulierten monatlichen Übergangsquoten angegeben.

182 Die Einmündung in eine andere Ausbildungsform, d. h. in eine außerbetriebliche duale oder eine schulische Berufsausbildung (einschließlich Beamtenausbildung), wird dabei als „konkurrierendes Ereignis" berücksichtigt. Dies bedeutet, dass die betreffenden Fälle ab dem jeweiligen Einmündungszeitpunkt nicht mehr in die Schätzung der Übergangsquoten einbezogen worden sind.

183 Außerbetriebliche Ausbildungsplätze in BBiG/HwO-Berufen werden vor allem für lernbeeinträchtigte bzw. sozial benachteiligte Jugendliche oder für junge Menschen mit Behinderungen bereitgestellt, die nur geringe Aussichten auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz hätten.

184 Darüber hinaus wird hier gegebenenfalls auch der Übergang in ein Studium berücksichtigt. Dieser ist allerdings sehr selten, da nicht studienberechtigte Schulabgänger/-innen vor Beginn eines Studiums erst noch nachträglich die (Fach-)Hochschulreife z. B. auf einer beruflichen Schule erworben haben müssen.

Von den nicht studienberechtigten Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die bei Schulende eine duale Berufsausbildung angestrebt haben, mündet insgesamt gut die Hälfte (50,8%) innerhalb von 4 Monaten nach Schulabgang in eine betriebliche Ausbildung ein. Vergleichbare Jugendliche ohne Migrationshintergrund haben demgegenüber viel häufiger einen raschen Übergangserfolg: Knapp zwei Drittel (64,1%) können innerhalb von 4 Monaten eine betriebliche Ausbildung beginnen. In den nachfolgenden 36 Monaten wird der Unterschied zwischen beiden Gruppen zwar deutlich kleiner, aber auch 40 Monate nach Schulabgang ist die Übergangsquote bei jungen Migranten und Migrantinnen mit 81,9% immer noch wesentlich geringer als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund mit 89,1%.

Werden alle nicht studienberechtigten Schulabgänger/-innen betrachtet, unabhängig davon, ob sie bei Schulbeendigung den Beginn einer Berufsausbildung beabsichtigt haben oder nicht, so zeigt sich, dass die Übergangsquoten in vollqualifizierende Ausbildung zunächst relativ niedrig liegen. In den ersten 4 Monaten nach Beendigung der Schule münden insgesamt nur 42,9% der Jugendlichen mit Migrationshintergrund und 55,7% derjenigen ohne Migrationshintergrund ein. Viele Schulabgänger/-innen ohne direkten Ausbildungswunsch wollen zunächst noch ihre Ausbildungsvoraussetzungen verbessern, bevor sie mit der Suche nach einem Ausbildungsplatz beginnen. Häufig besuchen sie daher einen ein- oder zweijährigen teilqualifizierenden Bildungsgang des Übergangsbereichs, oft auch mit dem Ziel, noch einen höherwertigen allgemeinen Schulabschluss zu erreichen. Längerfristig, d. h. innerhalb von 40 Monaten nach Schulabgang, steigt dann die Übergangsquote bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf zuletzt 84,8% an, bei denjenigen ohne Migrationshintergrund sogar auf 92,1%. Damit haben sich die Abweichungen zwischen beiden Gruppen im Zeitverlauf auch hier zwar merklich verringert, bleiben aber immer noch relativ groß.[185]

Bei einer geschlechtsspezifischen Differenzierung ist festzustellen, dass jungen Männern mit Migrationshintergrund, die bei Schulabgang an dualer Berufsausbildung interessiert gewesen sind, der Übergang in eine betriebliche Ausbildung im Verlauf von 40 Monaten erheblich seltener gelingt als denjenigen ohne Migrationshintergrund **→ Schaubild A8.4.2-3, Teil A**. Zwischen jungen Migrantinnen und jungen Frauen ohne Migrationshintergrund ist der Unterschied im Einmündungserfolg dagegen deutlich geringer. Der Übergang in betriebliche Ausbildung verläuft für junge Migrantinnen ebenso wie für junge Frauen ohne Migrationshintergrund im gesamten Beobachtungszeitraum schlechter als für die jeweiligen jungen Männer. Der Abstand der Einmündungsquoten zwischen Männern und Frauen fällt allerdings in der Gruppe mit Migrationshintergrund nicht so groß aus wie in der Gruppe ohne Migrationshintergrund.

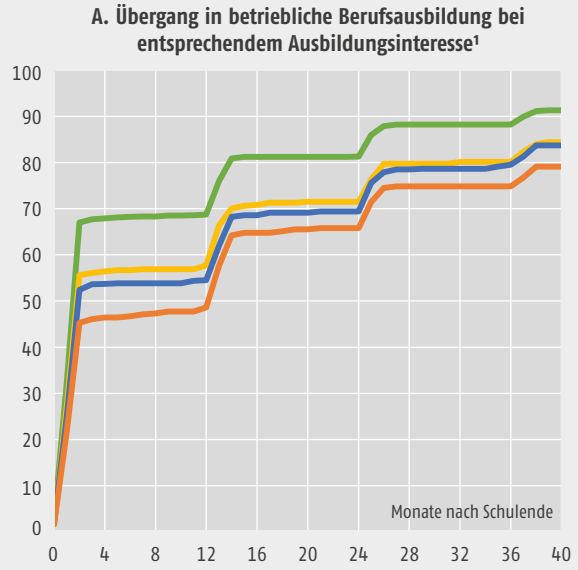
Wird die Einmündung in vollqualifizierende Ausbildung insgesamt für alle Jugendlichen unabhängig von einem Ausbildungsinteresse bei Schulbeendigung betrachtet, so zeigt sich, dass sowohl junge Migranten als auch junge Migrantinnen wesentlich ungünstigere Übergangsverläufe aufweisen als die Vergleichsgruppen ohne Migrationshintergrund, wobei sich die Unterschiede mit der Zeit wiederum abschwächen **→ Schaubild A8.4.2-3, Teil B**. Junge Frauen mit Migrationshintergrund münden in den ersten 24 Monaten nach Schulbeendigung deutlich seltener in vollqualifizierende Ausbildung ein als junge Männer mit Migrationshintergrund, anschließend nähern sich ihre Einmündungsquoten jedoch an und nach 40 Monaten gibt es keine Abweichung mehr. In der Gruppe ohne Migrationshintergrund ist die Entwicklung ähnlich, dort gleichen sich die Übergangsquoten junger Männer und Frauen allerdings bereits etwas früher vollständig an.

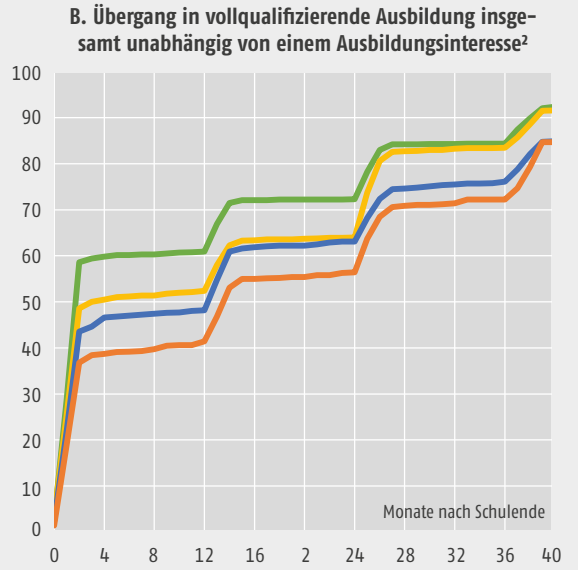
Es werden nun die Übergangsverläufe in betriebliche Berufsausbildung bzw. vollqualifizierende Ausbildung insgesamt in einer zusätzlichen Differenzierung nach den Schulabschlüssen der jungen Männer und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund untersucht. Für die Gruppe der jungen Männer ergibt sich dabei Folgendes: Junge Migranten, die bei Schulabgang eine duale Ausbildung angestrebt haben, münden innerhalb von 40 Monaten sowohl bei einem mittleren Schulabschluss als auch bei einem qualifizierenden Hauptschulabschluss erheblich seltener in betriebliche Ausbildung ein als vergleichbare junge Männer ohne Migrationshintergrund **→ Schaubild A8.4.2-4, Teil A**. Auch Migranten mit maximal einem einfachen Hauptschulabschluss haben zunächst einen deutlich geringeren Übergangserfolg als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund, holen dann aber auf und sind nach 40 Monaten fast ebenso häufig in betriebliche Ausbildung eingemündet.

Bei Differenzierung nach den Schulabschlüssen ist innerhalb der Gruppe der jungen Männer mit Migrationshintergrund festzustellen, dass der Übergang in betriebliche Ausbildung bei einem qualifizierenden Hauptschulabschluss zeitweise besser verläuft als bei einem mittleren Schulabschluss und bei einem niedrigeren Abschluss zunächst am ungünstigsten ausfällt. Gegen Ende des Beobachtungszeitraums gleichen sich die Übergangsquoten der 3 Schulabschlussniveaus jedoch immer mehr an und liegen bei maximal einem einfachen

185 Detailliertere Ergebnisse zu den Übergangsverläufen in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung sind für die Gesamtgruppen der nicht studienberechtigten Schulabgänger/-innen mit und ohne Migrationshintergrund enthalten in Beicht/Walden (2018).

Schaubild A8.4.2-3: **Übergangsverläufe in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen differenziert nach Migrationshintergrund (MH) und Geschlecht (Personenanteile in %)**





Anteil der einmündenden Schulabgänger/-innen in %	A. Betriebliche Berufsausbildung¹			B. Vollqualifizierende Ausbildung²		
	4 Monate	20 Monate	40 Monate	4 Monate	20 Monate	40 Monate
Männer mit MH	53,7	69,1	83,7	46,6	62,2	84,9
Männer ohne MH	67,9	81,2	91,3	59,8	72,2	92,4
Frauen mit MH	46,4	65,5	79,1	38,7	55,4	84,7
Frauen ohne MH	56,4	71,5	84,4	50,5	63,7	91,6
Personen mit MH insgesamt³	50,8	67,7	81,9	42,9	59,0	84,8
Personen ohne MH insgesamt³	64,1	78,1	89,1	55,7	68,5	92,1

¹ Ausschließlich Schulabgänger/-innen 2011 und 2012, die bei Beendigung der allgemeinbildenden Schule explizit an einer dualen Berufsausbildung interessiert waren (ungewichtete Fallzahl: 3.669).

² Alle Schulabgänger/-innen 2011 und 2012, unabhängig davon, ob sie ein explizites Interesse an einer vollqualifizierenden Ausbildung (Berufsausbildung oder Studium) hatten oder nicht (ungewichtete Fallzahl: 5.953).

³ Auf eine Darstellung der Übergangsverläufe für die Gesamtgruppen wurde hier aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet.

Schätzungen nach der Kaplan-Meier-Methode (kumulierte Wahrscheinlichkeitsfunktion), gewichtete Ergebnisse.

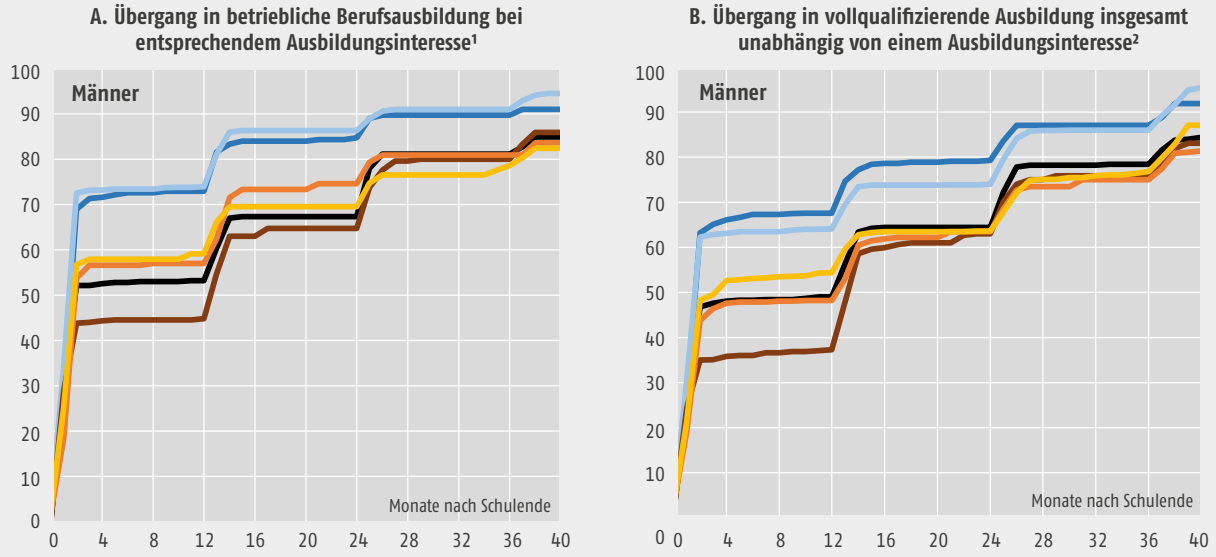
Quelle: Nationales Bildungspanel, Startkohorte 4 (10.5157/NEPS:SC4:9.1.0), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

Hauptschulabschluss zuletzt sogar am höchsten. Anders stellt sich dies in der Gruppe der jungen Männer ohne Migrationshintergrund dar: Ihnen gelingt die Einmündung in betriebliche Ausbildung bei einem qualifizierenden Hauptschulabschluss nahezu ebenso gut wie bei einem mittleren Schulabschluss, bei maximal einem einfachen Hauptschulabschluss ist ihr Übergangserfolg dagegen bis zuletzt erheblich geringer.

Wird für die Gruppe der jungen Männer der Übergang in vollqualifizierende Ausbildung insgesamt differenziert nach Schulabschüssen betrachtet, so zeigt sich Folgendes → **Schaubild A8.4.2-4, Teil B**: Junge Migranten münden bei allen 3 Schulabschlussniveaus in den ersten 12 Monaten nach Schulabgang wesentlich seltener in vollqualifizierende Ausbildung ein als vergleichbare junge Männer ohne Migrationshintergrund. Danach verringern sich die jeweiligen Unterschiede zwar merklich, aber nur bei maximal einem einfachen Hauptschulabschluss gibt es nach 40 Monaten fast keine Abweichung zur Vergleichsgruppe mehr.

Innerhalb der Gruppe junger Migranten verläuft der Übergang in vollqualifizierende Ausbildung bei einem mittleren Schulabschluss in den ersten 12 Monaten nach Schulabgang am besten, bei maximal einem einfachen Hauptschulabschluss dagegen mit Abstand am schlechtesten. Danach nähern sich die Einmündungs-

Schaubild A8.4.2-4: **Übergangsverläufe in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung nicht studienberechtigter Schulabgänger differenziert nach Migrationshintergrund (MH) und Schulabschluss (Personenanteile in %)**



Anteil der einmündenden Schulabgänger in %	A. Betriebliche Berufsausbildung¹			B. Vollqualifizierende Ausbildung²		
	4 Monate	20 Monate	40 Monate	4 Monate	20 Monate	40 Monate
mit MH, max. einfacher Hauptschulabschluss	44,3	64,7	85,9	35,8	61	83,1
mit MH, qualifizierender Hauptschulabschluss	56,6	73,3	83,6	47,6	62,2	81,4
mit MH, mittlerer Schulabschluss	57,9	69,5	82,4	52,6	63,5	87,1
ohne MH, max. einfacher Hauptschulabschluss	52,5	67,3	84,9	48,1	64,4	84,4
ohne MH, qualifizierender Hauptschulabschluss	71,6	84,0	91,0	66,1	78,9	91,9
ohne MH, mittlerer Schulabschluss	73,2	86,3	94,5	63,1	73,8	95,4

¹ Ausschließlich Schulabgänger 2011 und 2012, die bei Beendigung der allgemeinbildenden Schule explizit an einer dualen Berufsausbildung interessiert waren (ungewichtete Fallzahl: 2.309).

² Alle Schulabgänger 2011 und 2012, unabhängig davon, ob sie ein explizites Interesse an einer vollqualifizierenden Ausbildung hatten oder nicht (ungewichtete Fallzahl: 3.253).

³ Auf eine Darstellung der Übergangsverläufe für die Gesamtgruppen wurde hier aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet.

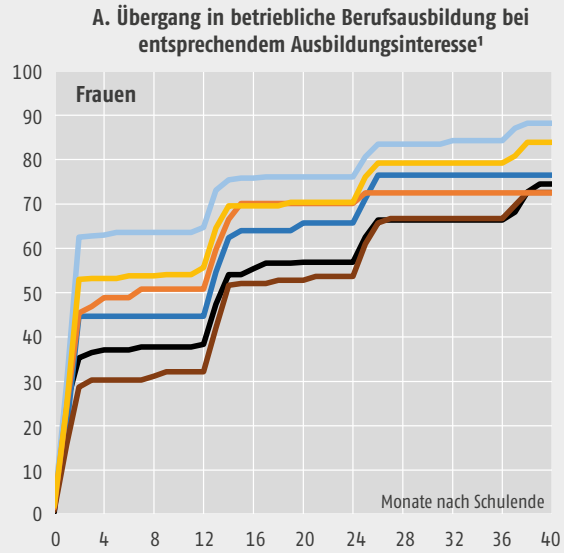
Schätzungen nach der Kaplan-Meier-Methode (kumulierte Wahrscheinlichkeitsfunktion), gewichtete Ergebnisse.

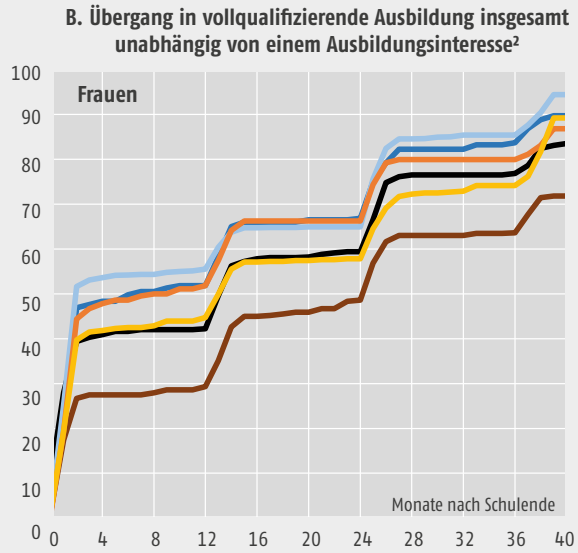
Quelle: Nationales Bildungspanel, Startkohorte 4 (10.5157/NEPS:SC4:9.1.0), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

quoten der 3 Schulabschlussniveaus stark an und sind zuletzt bei einem qualifizierenden Hauptschulabschluss am niedrigsten. In der Gruppe der jungen Männer ohne Migrationshintergrund sind die höchsten Übergangsquoten fast durchgängig bei einem qualifizierenden Hauptschulabschluss zu verzeichnen, erst ganz zuletzt liegen sie bei einem mittleren Schulabschluss etwas höher; bei maximal einem einfachen Hauptschulabschluss wird mit Abstand am seltensten in vollqualifizierende Ausbildung eingemündet.

Für die jungen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund stellt sich der Übergang in betriebliche Berufsausbildung differenziert nach den Schulabschlüssen wir folgt dar → **Schaubild A8.4.2-5, Teil A**: Junge Migrantinnen, die bei Verlassen der Schule an einer dualen Berufsausbildung interessiert gewesen sind, münden bei einem mittleren Schulabschluss im gesamten Beobachtungszeitraum seltener in betriebliche Ausbildung ein als vergleichbare junge Frauen ohne Migrationshintergrund. Bei einem qualifizierenden Hauptschulabschluss haben junge Migrantinnen dagegen in den ersten 24 Monaten nach Schulabgang sogar einen besseren Übergangserfolg, anschließend erreichen jedoch vergleichbare junge Frauen ohne Migrationshintergrund höhere Übergangsquoten. Bei maximal einem einfachen Hauptschulabschluss münden junge Migrantinnen in den ersten 24 Monaten

Schaubild A8.4.2-5: **Übergangsverläufe in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung nicht studienberechtigter Schulabgängerinnen differenziert nach Migrationshintergrund (MH) und Schulabschluss (Personenanteile in %)**





Anteil der einmündenden Schulabgängerinnen in %	A. Betriebliche Berufsausbildung¹			B. Vollqualifizierende Ausbildung²		
	4 Monate	20 Monate	40 Monate	4 Monate	20 Monate	40 Monate
mit MH, max. einfacher Hauptschulabschluss	30,3	52,8	72,6	27,5	45,9	71,8
mit MH, qualifizierender Hauptschulabschluss	48,9	70,1	72,5	47,8	66,2	86,8
mit MH, mittlerer Schulabschluss	53,2	70,4	83,9	41,8	57,4	89,2
ohne MH, max. einfacher Hauptschulabschluss	37,1	56,9	74,5	40,9	58,2	83,5
ohne MH, qualifizierender Hauptschulabschluss	44,7	65,7	76,5	48,3	66,5	89,7
ohne MH, mittlerer Schulabschluss	63,0	76,1	88,2	53,6	64,9	94,4

¹ Ausschließlich Schulabgängerinnen 2011 und 2012, die bei Beendigung der allgemeinbildenden Schule explizit an einer dualen Berufsausbildung interessiert waren (ungewichtete Fallzahl: 1.360).

² Alle Schulabgängerinnen 2011 und 2012, unabhängig davon, ob sie ein explizites Interesse an einer vollqualifizierenden Ausbildung hatten oder nicht (ungewichtete Fallzahl: 2.700).

Schätzungen nach der Kaplan-Meier-Methode (kumulierte Wahrscheinlichkeitsfunktion), gewichtete Ergebnisse.

Quelle: Nationales Bildungspanel, Startkohorte 4 (10.5157/NEPS:SC4:9.1.0), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

seltener ein als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund, danach gibt es kaum einen Unterschied mehr.

In der Gruppe der jungen Migrantinnen gelingt der Übergang in betriebliche Ausbildung bei einem mittleren Schulabschluss insgesamt am besten, der Unterschied zu einem qualifizierenden Hauptschulabschluss nimmt zum Ende des Beobachtungszeitraums deutlich zu. Bei einem qualifizierenden Hauptschulabschluss ist der Verlauf fast durchgängig erheblich günstiger als bei maximal einem einfachen Hauptschulabschluss, erst zuletzt gleichen sich die Übergangsquoten dann vollständig an. In der Gruppe der jungen Frauen ohne Migrationshintergrund stellen sich die Unterschiede ähnlich dar: Auch sie sind bei der Einmündung in betriebliche Ausbildung am erfolgreichsten, wenn sie über einen mittleren Schulabschluss verfügen. Bei einem qualifizierenden Hauptschulabschluss gelingt ihnen der Übergang ebenfalls die meiste Zeit wesentlich besser als bei einem einfachen Hauptschulabschluss, erst zuletzt unterscheiden sich die Quoten nur noch wenig.

Bei Betrachtung der Übergangsverläufe in vollqualifizierende Ausbildung zeigt sich in der Gruppe der Frauen differenziert nach Schulabschlüssen Folgendes → **Schaubild A8.4.2-5, Teil B**: Junge Migrantinnen münden bei einem mittleren Schulabschluss und bei maximal einem einfachen Hauptschulabschluss durchgängig erheblich seltener ein als vergleichbare junge Frauen ohne Migrationshintergrund. Bei einem qualifizierenden

Hauptschulabschluss gibt es in den ersten 24 Monaten kaum einen Unterschied, danach ist der Verlauf für junge Migrantinnen auch hier etwas ungünstiger.

Innerhalb der Gruppe der jungen Frauen mit Migrationshintergrund verläuft der Übergang in vollqualifizierende Ausbildung bei einem qualifizierenden Hauptschulabschluss fast im gesamten Beobachtungszeitraum am besten. Die Einmündungsquote bei einem mittleren Schulabschluss, die die meiste Zeit deutlich geringer ausfällt, liegt erst ganz zuletzt ein wenig höher als bei einem qualifizierenden Hauptschulabschluss. Mit Abstand am seltensten münden junge Migrantinnen bei maximal einem einfachen Hauptschulabschluss in vollqualifizierende Ausbildung ein. In der Gruppe der jungen Frauen ohne Migrationshintergrund fällt der Übergangsverlauf bei einem mittleren Schulabschluss insgesamt etwas günstiger aus als bei einem qualifizierenden Hauptschulabschluss. Bei maximal einem einfachen Hauptschulabschluss liegen auch bei ihnen die Einmündungsquoten am niedrigsten, allerdings ist der Unterschied zu den beiden höheren Schulabschlussniveaus nicht so groß wie bei den jungen Migrantinnen.

Einflüsse auf den Übergang in betriebliche Berufsausbildung bzw. vollqualifizierende Ausbildung insgesamt

Der Erfolg nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen beim Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung bzw. vollqualifizierende Ausbildung insgesamt hängt von vielen unterschiedlichen Faktoren ab. Der Schulabschluss, über den Jugendliche beim Abgang von der allgemeinbildenden Schule verfügen, hat dabei eine erhebliche Bedeutung. Wie die nach Schulabschlüssen differenzierten Übergangsverläufe gezeigt haben, gibt es jedoch auch bei gleichem Schulabschluss deutliche Unterschiede in der Einmündungswahrscheinlichkeit zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Daher sollen nun die Chancenunterschiede unter Berücksichtigung weiterer wichtiger Faktoren, die sich auf den Übergangserfolg auswirken können, untersucht werden. Zu diesem Zweck sind spezielle Regressionsmodelle E gerechnet worden, die eine Analyse von Einflussgrößen auf Übergangsverläufe ermöglichen.

Einbezogen sind in die Regressionsmodelle über den Migrationshintergrund, das Geschlecht und den Schulabschluss der Jugendlichen hinaus eine Reihe von Variablen, für die aus theoretischen Überlegungen heraus ein Einfluss auf den Übergang in Berufsausbildung angenommen werden kann (Eberhard 2012) und für die sich in vorliegenden Studien bereits deutliche Effekte gezeigt haben (siehe als Überblick Beicht 2015). Es handelt sich dabei um die Durchschnittsnote auf dem Schulabgangszeugnis, die soziale Herkunft der Jugendlichen (Schulbildung der Eltern, beruflicher Status des Vaters), die Wohnregion (West- oder Ostdeutschland) sowie einen Indikator für die regionale Ausbildungsmarktlage im Jahr des Schulabgangs. Mittels der Regressionsmodelle lässt sich der eigenständige Effekt feststellen, den jede einzelne einbezogene Variable auf die Übergangsrate hat, da jeweils alle anderen in die Analyse aufgenommenen Einflussgrößen kontrolliert werden.

E

Exponentialmodell mit stückweise konstanter Rate (Piecewise Constant Exponential Model – PCE-Modell)

Bei dem PCE-Modell handelt es sich um ein Regressionsmodell der Ereignisanalyse. Es ermöglicht, zeitabhängige Unterschiede in der Übergangsrate angemessen zu berücksichtigen (Windzio 2013, S. 142). Wie die Darstellungen der Übergangsverläufe verdeutlichen → **Schaubilder A8.4.2-3 bis A8.4.2-5**, verteilen sich die Übergänge der Schulabgänger/-innen in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung nicht gleichmäßig über die Zeit. Vielmehr wechseln kurze Zeitspannen mit vielen Einmündungen und lange Spannen mit sehr wenigen Einmündungen einander ab. Beim Übergang in betriebliche Ausbildung gibt es einen klar erkennbaren Wechsel von 2- und 10-monatigen Zeitspannen, beim Übergang in vollqualifizierende Ausbildung zeigt sich eher ein Wechsel von 3- und 9-monatigen Zeitspannen. Die Zeitachse der 40-monatigen Beobachtungsdauer wird bei den Analysen daher in entsprechende Zeitintervalle aufgeteilt. Innerhalb der Zeitintervalle geht das PCE-Modell von konstanten Übergangsraten aus, zwischen den Intervallen können diese variieren.

Als Ergebnisse der PCE-Modelle werden hier die Hazard Ratios ausgewiesen → **Tabelle A8.4.2-2**. Diese geben an, welchen Einfluss die verschiedenen Variablen auf die Übergangsrate haben, wobei Werte größer als 1 auf einen positiven Einfluss hinweisen, Werte kleiner als 1 auf einen negativen Einfluss, und zwar bei kategorialen Variablen verglichen mit der jeweiligen Referenzgruppe (Ref.).

Es sind 6 Regressionsmodelle zum Übergang in betriebliche Berufsausbildung bzw. in vollqualifizierende Ausbildung insgesamt gerechnet worden → **Tabelle A8.4.2-2**, und zwar jeweils 2 für die Gruppe der jungen Männer (Modelle A1/B1), der jungen Frauen (Modelle A2/B2) sowie der Jugendlichen insgesamt (Modelle A3/B3). In den

Tabelle A8.4.2-2: **Einflüsse auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung – Ergebnisse von Exponentialmodellen mit stückweise konstanter Rate – PCE (Hazard ratios) (Teil 1)**

Einflussgrößen		Übergang in betriebliche Berufsausbildung bei entsprechendem Ausbildungsinteresse[1]			Übergang in vollqualifizierende Ausbildung insgesamt unabhängig von einem Ausbildungsinteresse[2]		
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
		Modell A1	Modell A2	Modell A3	Modell B1	Modell B2	Modell B3
Persönliche Merkmale	**Migrationshintergrund** (Ref.: kein Migrationshintergrund)						
	▶ mit Migrationshintergrund	,675***	,859*	,737***	,696***	,800***	,740***
	Geschlecht (Ref.: männlich)						
	▶ weiblich			,746***			,836***
Schulische Qualifikationen	**Schulabschluss** (Ref.: max. einfacher Hauptschulabschluss)						
	▶ qualifizierender Hauptschulabschluss	1,182*	1,156	1,164*	1,280***	1,367***	1,311***
	▶ mittlerer Schulabschluss	1,268***	1,585***	1,364***	1,329***	1,595***	1,430***
	Durchschnittsnote auf Schulabschlusszeugnis (Ref.: 3,5 oder schlechter)						
	▶ 3,0 bis 3,4	1,175	1,385+	1,230*	1,205*	1,192+	1,206**
	▶ 2,5 bis 2,9	1,356**	1,455*	1,379***	1,180*	1,111	1,152*
	▶ 1,0 bis 2,4	1,381**	1,723**	1,480***	1,208*	1,084	1,154*
	▶ fehlende Angaben	1,210	1,114	1,136	1,037	,894	,976
Soziale Herkunft	**Schulbildung der Eltern** (Ref.: Vater und Mutter mit max. Hauptschulabschluss)						
	▶ Vater und Mutter mit max. mittlerem Schulabschluss	1,063	,949	1,025	1,171**	,938	1,062
	▶ Vater oder Mutter mit Abitur oder Studienabschluss	,992	,819+	,930	,906	,795**	,848**
	▶ fehlende Angaben	1,051	,865	,972	1,024	,906	,964
	Beruflicher Status des Vaters (Ref.: Arbeiter)						
	▶ Angestellter, Beamter	,971	1,133	1,024	,946	1,050	,992
	▶ Selbstständiger	1,154+	1,206	1,169*	1,074	,937	1,014
	▶ Mitarbeit im Familienbetrieb o. noch nie berufstätig	1,003	1,241	1,075	1,027	1,056	1,042
	▶ fehlende Angaben	,937	1,021	,957	,959	,928	,943
Regionale Bedingungen	**Wohnregion** (Ref.: Westdeutschland)						
	▶ Ostdeutschland	1,096	1,199+	1,122+	1,186**	1,383***	1,263***
	Indikator für die regionale Ausbildungsmarktlage bei Schulende[3]	1,063+	1,106*	1,086**	1,187***	1,222***	1,208***

Tabelle A8.4.2-2: **Einflüsse auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung – Ergebnisse von Exponentialmodellen mit stückweise konstanter Rate – PCE (Hazard ratios) (Teil 2)**

Einflussgrößen		Übergang in betriebliche Berufsausbildung bei entsprechendem Ausbildungsinteresse[1]			Übergang in vollqualifizierende Ausbildung insgesamt unabhängig von einem Ausbildungsinteresse[2]		
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
		Modell A1	Modell A2	Modell A3	Modell B1	Modell B2	Modell B3
Zeitperioden	**Zeitperioden der Modelle A bzw. der Modelle B**						
	▶ 1–2 Monate bzw. 1–3 Monate nach Schulende	,143***	,057***	,112***	,046***	,028***	,039***
	▶ 3–12 Monate bzw. 4–12 Monate nach Schulende	,011***	,006***	,010***	,005***	,003***	,004***
	▶ 13–14 Monate bzw. 13–15 Monate nach Schulende	,056***	,022***	,043***	,015***	,010***	,013***
	▶ 15–24 Monate bzw. 16–24 Monate nach Schulende	,013***	,006***	,011***	,006***	,005***	,006***
	▶ 25–26 Monate bzw. 25–27 Monate nach Schulende	,044***	,020***	,036***	,022***	,020***	,023***
	▶ 27–36 Monate bzw. 28–36 Monate nach Schulende	,008***	,003***	,006***	,005***	,004***	,005***
	▶ 37–40 Monate nach Schulende	,039***	,016***	,030***	,032***	,028***	,032***
Fallzahl		2.303 (eingemündet: 1.790)	1.357 eingemündet: 875)	3.660 eingemündet: 2.665)	3.178 (eingemündet: 2.643)	2.624 (eingemündet: 2.082)	5.802 (eingemündet: 4.725)
Gesamtmodell		χ^2 (23) = 6.223 p = ,000	χ^2 (23) = 4.291 p = ,000	χ^2 (24) = 10.538 p = ,000	χ^2 (23) = 13.852 p = ,000	χ^2 (23) = 13.236 p = ,000	χ^2 (24) = 27.131 p = ,000
Signifikanzniveau (zweiseitige Tests)		*p < ,100; * p < ,050; ** p < ,010; *** p < ,001					

[1] Ausschließlich Schulabgänger/-innen 2011 und 2012, die bei Beendigung der allgemeinbildenden Schule explizit an einer dualen bzw. einer dualen oder schulischen Berufsausbildung interessiert waren.

[2] Alle Schulabgänger/-innen 2011 und 2012, unabhängig davon, ob sie ein explizites Interesse an einer vollqualifizierenden Ausbildung (Berufsausbildung oder Studium) hatten oder nicht.

[3] Zahl der Ausbildungsstellenangebote in dualen Berufen je 10 Ausbildungsinteressierten in der Wohnregion (Bundesland) im Jahr der Beendigung der allgemeinbildenden Schule.

Erläuterung zu den Modellen: Die Hazard Ratios geben an, welchen Einfluss die verschiedenen Variablen auf die Übergangsrate haben. Werte größer als 1 weisen auf einen positiven Einfluss hin, Werte kleiner als 1 auf einen negativen Einfluss, und zwar bei kategorialen Variablen verglichen mit der jeweiligen Referenzgruppe (Ref.). Die Modelle wurden mit dem ungewichteten Datensatz gerechnet.

Quelle: Nationales Bildungspanel, Startkohorte 4 (10.5157/NEPS:SC4:9.1.0), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

Analysen zum Übergang in betriebliche Ausbildung sind auch hier ausschließlich die Jugendlichen berücksichtigt worden, die sich bei Verlassen der Schule explizit für eine duale Berufsausbildung interessiert haben, während sich die Analysen für den Übergang in vollqualifizierende Ausbildung insgesamt wiederum auf alle Schulabgänger/-innen unabhängig von einem Ausbildungsinteresse beziehen.

Folgendes sind die zentralen Ergebnisse der Regressionsanalysen: Auch unter Berücksichtigung der anderen einbezogenen Einflussgrößen hat der Schulabschluss einen wesentlichen Einfluss. Bei einem mittleren Schulabschluss sind die Aussichten auf einen raschen Übergang in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung generell erheblich günstiger als bei maximal einem einfachen Hauptschulabschluss, auch ein qualifizierender Hauptschulabschluss ist mit deutlichen Vorteilen verbunden. Dies gilt sowohl für die jungen Männer (vgl. Modelle A1/B1) als auch für die jungen Frauen (vgl. Modelle A2/B2)[186] ebenso wie für die Jugendlichen insgesamt (vgl. Modelle A3/B3). Die Noten auf dem Schulabgangszeugnis wirken sich ebenfalls stark aus: Fallen sie relativ gut aus, sind die Übergangschancen in betriebliche Aus-

186 Bei jungen Frauen ist der positive Effekt für den qualifizierenden Hauptschulabschluss beim Übergang in betriebliche Ausbildung allerdings nicht signifikant, was wahrscheinlich auf die relativ geringe Fallzahl bei dieser Analyse zurückzuführen ist.

bildung jeweils deutlich höher als bei relativ schlechten Noten (vgl. Modelle A1 bis A3). Der positive Effekt guter Noten ist beim Übergang in vollqualifizierende Ausbildung insgesamt nur für junge Männer (vgl. Modell B1), nicht jedoch für junge Frauen festzustellen (vgl. Modell B2). Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass junge Frauen bei guten Noten eher die Neigung haben, auf einer teilqualifizierenden beruflichen Schule noch einen höherwertigen Schulabschluss zu erreichen, und daher weniger an einer raschen Aufnahme einer Berufsausbildung interessiert sind.

Im Hinblick auf die soziale Herkunft der Jugendlichen zeigt sich kaum ein signifikanter Einfluss auf ihre Übergangschancen: Insgesamt förderlich ist es bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz lediglich, wenn der Vater als Selbstständiger tätig ist (vgl. Modell A3). Beim Übergang in vollqualifizierende Ausbildung insgesamt wirkt es sich bei jungen Männern positiv aus, wenn ihre Eltern über einen mittleren Schulabschluss verfügen (vgl. Modell B1). Die geringe Bedeutung der sozialen Herkunft ist darauf zurückzuführen, dass sich diese bereits sehr stark in den von den Jugendlichen erreichten Schulabschlüssen niedergeschlagen hat und daher ein weiterer Effekt auf den Übergangserfolg in Berufsausbildung kaum sichtbar wird (Beicht/Walden 2014). Eine hohe Schulbildung der Eltern hat bei jungen Frauen sogar einen negativen Einfluss auf den Übergang in vollqualifizierende Ausbildung (vgl. Modell B2). Dies hängt wahrscheinlich damit zusammen, dass in den betreffenden Elternhäusern gerade für junge Frauen oft eher eine weitere Schulbildung und der Erwerb eines höherwertigen Schulabschlusses unterstützt wird.

Ein Wohnort in Ostdeutschland verbessert – verglichen mit einem Wohnort in Westdeutschland – vor allem die Übergangschancen in vollqualifizierende Ausbildung insgesamt, und zwar für junge Männer ebenso wie für junge Frauen (vgl. Modelle B1 bis B3). Dies dürfte damit zusammenhängen, dass in Ostdeutschland der Übergangsbereich bei Weitem nicht so stark ausgebaut ist und nicht studienberechtigte Schulabgänger/-innen daher häufiger den unmittelbaren Beginn einer Berufsausbildung anstreben als in Westdeutschland (vgl. hierzu BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A6.2). Generell positiv wirkt sich eine gute regionale Ausbildungsmarktlage zum Zeitpunkt des Schulabgangs auf den Übergang in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung aus (vgl. Modelle A1 bis B3). Junge Frauen haben generell erheblich geringere Chancen als junge Männer, in eine betriebliche oder vollqualifizierende Ausbildung einzumünden (vgl. Modelle A3 und B3).

Unter Kontrolle all dieser Effekte sind sowohl für die jungen Migranten als auch für die jungen Migrantinnen ebenso wie für die Jugendlichen mit Migrationshintergrund insgesamt die Chancen, in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung einzumünden, signifikant geringer als für die Vergleichsgruppen ohne Migrationshintergrund (vgl. Modelle A1 bis B3).

Zusammenfassung und Fazit

Die Analysen zum Übergang von der Schule in eine betriebliche Berufsausbildung bzw. eine vollqualifizierende Ausbildung bestätigen für nicht studienberechtigte Schulabgänger/-innen nochmals, dass die Erfolgschancen bei Vorliegen eines Migrationshintergrunds insgesamt erheblich schlechter sind. Beträchtliche Chancennachteile bestehen vor allem in der stark dominierenden marktgesteuerten betrieblichen Ausbildung, in der allein die ausbildenden Betriebe über das Ausbildungsstellenangebot und die Vergabe der Ausbildungsplätze entscheiden. Sowohl junge Migranten als auch junge Migrantinnen, die bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule nach der 9. oder 10. Klasse die Aufnahme einer dualen Ausbildung anstreben, sind wesentlich seltener kurzfristig bei der Ausbildungssuche erfolgreich als junge Männer bzw. junge Frauen ohne Migrationshintergrund. Zwar gelingt dann im Laufe der Zeit vielen jungen Migranten und Migrantinnen die Einmündung in betriebliche Ausbildung noch, wodurch sich ihre Übergangsverläufe denen der Vergleichsgruppen ohne Migrationshintergrund annähern, aber ihre Übergangsquoten liegen auch 40 Monate nach Schulbeendigung noch deutlich niedriger. Der Unterschied im Einmündungserfolg zwischen jungen Migrantinnen und jungen Frauen ohne Migrationshintergrund ist allerdings insgesamt deutlich kleiner als zwischen jungen Männern mit und ohne Migrationshintergrund.

Junge Frauen mit und ohne Migrationshintergrund haben größere Schwierigkeiten als vergleichbare junge Männer einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden. Wie aus anderen vorliegenden Studien bekannt ist, hängt dies insbesondere mit ihrer beruflichen Orientierung zusammen: Unabhängig von einem Migrationshintergrund streben junge Frauen weit überwiegend in Dienstleistungsberufe, in denen aufgrund eines ungünstigeren Angebots-Nachfrage-Verhältnisses auf dem Ausbildungsmarkt die Chancen geringer sind als in Produktionsberufen, die stark von jungen Männern nachgefragt werden (Beicht/Walden 2015). Die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Übergangserfolg sind bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund jedoch merklich geringer als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

Werden die jungen Männer und Frauen zusätzlich nach ihren Schulabschlüssen differenziert, so zeigt sich, dass die Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle bei Vorliegen eines Migrationshintergrunds selbst bei gleichem Schulabschluss meistens geringer sind. Bei

maximal einem einfachen Hauptschulabschluss ist der Übergang in betriebliche Ausbildung am schwierigsten, er gelingt dann jungen Migranten und Migrantinnen zunächst jeweils mit Abstand am schlechtesten, rund 2 Jahre nach Schulbeendigung erreichen sie jedoch etwa so hohe Übergangsquoten wie vergleichbare junge Männer bzw. Frauen ohne Migrationshintergrund. Deutlich günstiger sind die Übergangsverläufe bei einem qualifizierenden Hauptschulabschluss: Für jungen Migrantinnen sind die Erfolgschancen hier in den ersten beiden Jahren nach Schulende sogar besser als für junge Frauen ohne Migrationshintergrund, während junge Migranten durchgängig erheblich schlechter abschneiden als vergleichbare jungen Männer ohne Migrationshintergrund. Bei einem mittleren Schulabschluss münden junge Migranten und Migrantinnen jeweils wesentlich seltener in betriebliche Ausbildung ein als die Vergleichsgruppen ohne Migrationshintergrund, wobei die Chancennachteile für junge Migranten größer ausfallen als für junge Migrantinnen. Auffällig ist, dass junge Männer sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund bei einem qualifizierenden Hauptschulabschluss jeweils ähnlich günstige Übergangsverläufe aufweisen wie bei einem mittleren Schulabschluss, in der Gruppe der jungen Frauen ist dies nicht der Fall. Bemerkenswert ist auch, dass sich bei jungen Migranten die Übergangsquoten zwischen den 3 Schulabgangsniveaus im Laufe der Zeit so stark annähern, dass nach 40 Monaten fast kein Unterschied mehr besteht. Bei jungen Migrantinnen gleichen sich hingegen nur die Quoten zwischen maximal einfachem und qualifizierendem Hauptschulabschluss an, während die Einmündungschancen bei einem mittleren Schulabschluss zuletzt wesentlich höher ausfallen.

Erhebliche Unterschiede in den Übergangschancen bleiben auch dann erhalten, wenn über die betriebliche Ausbildung hinaus die quantitativ weit weniger bedeutsame (öffentlich finanzierte) außerbetriebliche duale Ausbildung und die schulische Berufsausbildung einbezogen werden und sich die Betrachtung auf alle nicht studienberechtigten Schulabgänger/-innen unabhängig von einem Ausbildungsinteresse bei Schulbeendigung richtet. Die außerbetriebliche Ausbildung mindert die Chancennachteile junger Migranten und Migrantinnen, die in der betrieblichen Ausbildung bestehen, zwar leicht, dies wird hier in der Gesamtbetrachtung aber nicht sichtbar. Die schulische Berufsausbildung verbessert längerfristig vor allem die Ausbildungsmöglichkeiten junger Frauen mit und ohne Migrationshintergrund: 40 Monate nach Beendigung der Schule sind junge Migrantinnen daher ebenso häufig in vollqualifizierende Ausbildung eingemündet wie junge Migranten, Gleiches gilt für junge Frauen ohne Migrationshintergrund im Vergleich zu jungen Männern ohne Migrationshintergrund.

Bei einer Differenzierung nach Schulabschlüssen zeigen sich bei Berücksichtigung aller Ausbildungsformen insbesondere für Frauen deutlich veränderte Übergangsverläufe im Vergleich zur Einmündung in betriebliche Ausbildung: Mit Abstand am seltensten münden junge Migrantinnen mit maximal einfachem Hauptschulabschluss innerhalb der gesamten betrachteten 40 Monate nach Schulende in vollqualifizierende Ausbildung ein. Dies könnte zum einen darauf zurückzuführen sein, dass sie nicht nur bei Schulende, sondern möglicherweise auch später seltener eine Berufsausbildung anstreben, und zum anderen darauf, dass für sie die meisten schulischen Berufsausbildungsmöglichkeiten aufgrund fehlender Zugangsvoraussetzungen nicht in Betracht kommen. Junge Migrantinnen mit einem qualifizierenden Hauptschulabschluss haben demgegenüber erheblich höhere Übergangsquoten, fast bis zuletzt im Beobachtungszeitraum sogar höhere als Migrantinnen mit mittlerem Schulabschluss. Bei allen Schulabschlussniveaus bleibt für Migrantinnen aber auch beim Übergang in vollqualifizierende Ausbildung jeweils ein mehr oder weniger großer Abstand zu den Einmündungsquoten junger Frauen ohne Migrationshintergrund bestehen.

Auch wenn neben dem Schulabschluss noch eine Reihe anderer für den Einmündungserfolg wichtiger Einflussfaktoren wie die Schulnoten, die soziale Herkunft der Jugendlichen, die Wohnregion und die regionale Ausbildungsmarktsituation kontrolliert werden, zeigen sich für den Übergang sowohl in betriebliche Berufsausbildung als auch in vollqualifizierende Ausbildung insgesamt jeweils signifikant schlechtere Chancen für junge Migranten und Migrantinnen im Vergleich zu jungen Männern und Frauen ohne Migrationshintergrund. Dies verdeutlicht nochmals, dass die geringeren Übergangserfolge der Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei Weitem nicht alleine auf ihre im Schnitt niedrigeren Schulabschlüsse zurückzuführen sind, die gleichwohl ihre Aussichten auf einen betrieblichen oder schulischen Ausbildungsplatz deutlich mindern. Die Ergebnisse weisen damit auch noch einmal darauf hin, dass Chancengleichheit bisher weder im allgemeinbildenden Schulsystem noch im beruflichen Ausbildungssystem besteht. Die Herstellung gleicher Bildungschancen für Kinder und Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund ist nach wie vor eine der wichtigsten Herausforderungen im deutschen Bildungssystem.

(Ursula Beicht)

A 8.5 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 nach Ihren Zielen und Motiven bezüglich ihres nachschulischen Werdegangs befragt. Auf dieser Datenbasis kann die Veränderung von Berufs-, Studien- und Ausbildungszielen 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.

(Ann-Christin Renneberg, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH, Hannover)

A 9 Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung

A 9.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen

In der dualen Berufsausbildung haben die Auszubildenden gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb einen rechtlichen Anspruch auf eine angemessene und mit jedem Ausbildungsjahr ansteigende Vergütung (§ 17 Berufsbildungsgesetz). Die Ausbildungsvergütung hat vom Gesetzgeber 3 Funktionen zugeschrieben bekommen (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 Ausbildungen dar. Die Personalkosten der Auszubildenden nehmen insgesamt mit durchschnittlich 62% den überwiegenden Anteil der betrieblichen Ausbildungskosten ein (vgl. Schönfeld u. a. 2016). Allein 45% der Bruttoausbildungskosten entfallen dabei auf die Ausbildungsvergütungen und weitere 17% auf die gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen für die Auszubildenden.

Bedeutung der tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen

Da im Berufsbildungsgesetz (BBiG) nicht festgelegt ist, welche Vergütungshöhe als angemessen anzusehen ist,[187] werden in den meisten Wirtschaftszweigen von den Tarifpartnern (Arbeitgeber und Gewerkschaften) Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen abgeschlossen. Die tariflichen Regelungen werden meistens für einen bestimmten Wirtschaftszweig in einer bestimmten Region innerhalb Deutschlands getroffen.[188] Der Geltungsbereich einer Tarifvereinbarung wird als Tarifbereich bezeichnet. Tarifgebundene Betriebe[189] müssen ihren Auszubildenden mindestens die in ihrem Tarifbereich vereinbarten Beträge zahlen; niedrigere Vergütungen sind dann unzulässig, übertarifliche Zuschläge aber möglich. Betriebe ohne Tarifbindung können dagegen die in ihrem Wirtschaftszweig und ihrer Region geltenden tariflichen Vergütungssätze deutlich unterschreiten, und zwar nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20%. Allerdings orientieren sich auch nicht tarifgebundene Betriebe häufig freiwillig an den tariflichen Beträgen. Daher werden die tatsächlichen Vergütungszahlungen in den alten Ländern nach wie vor stark durch die tariflichen Regelungen bestimmt, obwohl die Tarifbindung der Betriebe hier seit Mitte der 1990er-Jahre deutlich abgenommen hat (vgl. Ellguth/Kohaut 2018). In den neuen Ländern ist die Tarifbindung schon immer schwächer ausgeprägt gewesen (vgl. Ellguth/Kohaut 2018), und dort liegt die Höhe der tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen auch häufiger unter dem Tarifniveau als in den alten Ländern (vgl. Beicht/Walden 2012).

BIBB-Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beobachtet und analysiert seit dem Jahr 1976 die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Zu diesem Zweck wird jährlich zum Stand 1. Oktober eine Auswertung der aktuell geltenden tariflichen Vergütungssätze durchgeführt. Diese werden jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus dem dort geführten Tarifregister zusammengestellt. Berücksichtigt werden dabei die Vergütungsvereinbarungen aus rund 450 wichtigen Tarifbereichen Deutschlands. Auf dieser Datenbasis werden im BIBB Vergütungsdurchschnitte für stärker besetzte Ausbildungsberufe berechnet. Seit 1992 erfolgt neben der Auswertung für die alten Länder auch eine gesonderte Auswertung für die neuen Länder. 2018 wurden 181 Berufe in den alten Ländern und 153 Berufe in den neuen Ländern einbezogen. In diesen Berufen waren insgesamt 89% aller Auszubildenden vertreten (alte Länder: 90%, neue Länder: 81%).

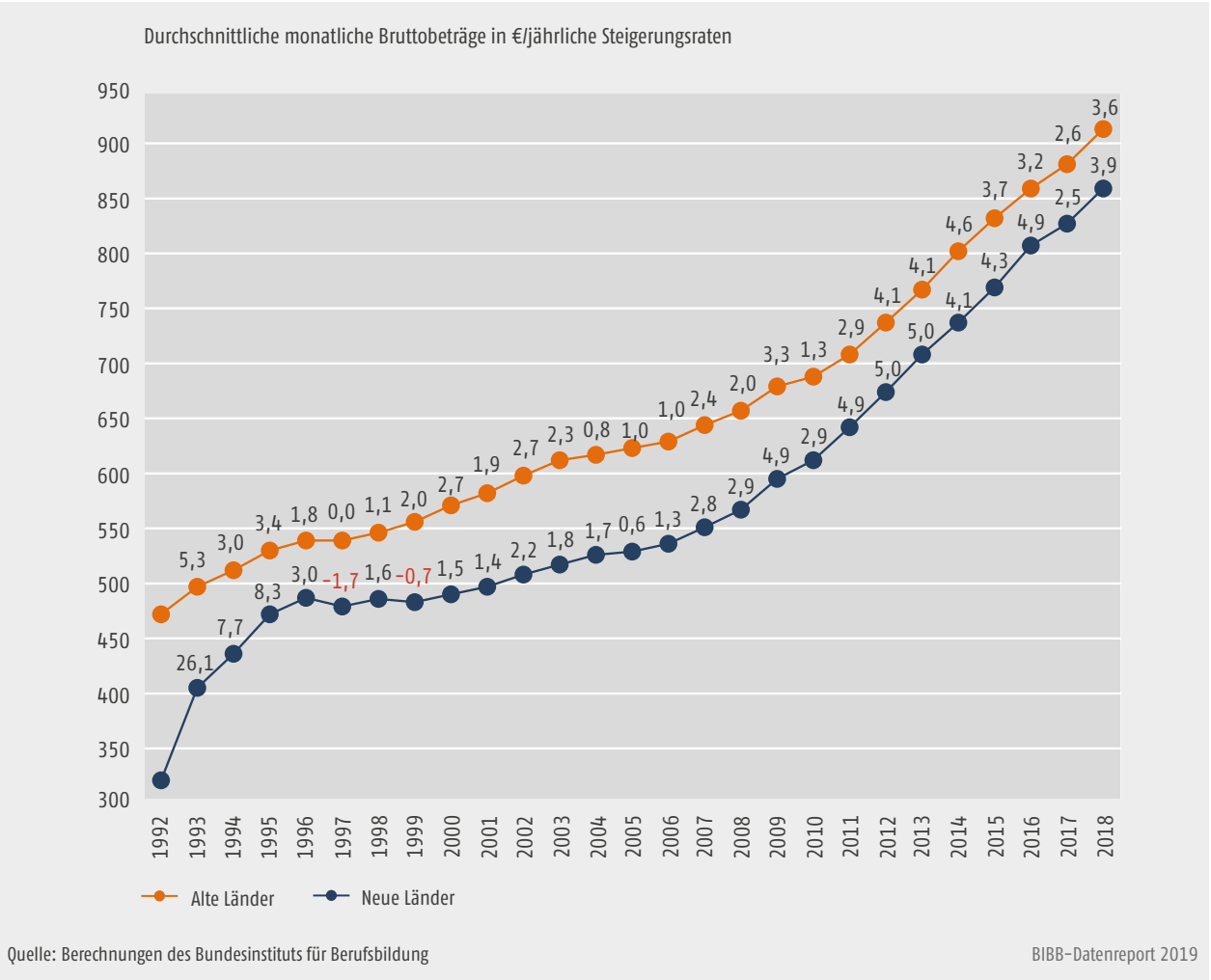
Das Niveau der tariflichen Ausbildungsvergütungen unterscheidet sich zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen beträchtlich. In vielen Wirtschaftszweigen gibt es zudem unterschiedliche Tarifregionen mit voneinander abweichenden Regelungen. Daher bestehen auch innerhalb der Wirtschaftszweige meistens regionale Unterschiede in der Vergütungshöhe, vor allem zwischen

187 Derzeit beabsichtigt die Bundesregierung, im Rahmen einer Novelle des Berufsbildungsgesetzes eine Mindestausbildungsvergütung ab dem Jahr 2020 einzuführen. Welche Betriebe von einer Mindestausbildungsvergütung betroffen wären und welche Auswirkungen diese auf die Ausbildungskosten hätte, hat das BIBB kürzlich mit einer datengestützten Simulation untersucht (vgl. Wenzelmann/Pfeifer 2018).

188 Insbesondere im Handwerk sowie im Dienstleistungssektor gibt es Bereiche, in denen die Ausbildungsvergütungen nicht in allen, sondern nur in einzelnen Regionen innerhalb Deutschlands tariflich geregelt sind oder in denen überhaupt keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen geschlossen werden.

189 Eine Tarifbindung liegt in der Regel dann vor, wenn der Betrieb dem tarifschließenden Arbeitgeberverband eines Wirtschaftszweigs angehört oder wenn für den Betrieb ein gesonderter Firmentarifvertrag abgeschlossen wurde. In eher seltenen Fällen werden Tarifvereinbarungen in einem Wirtschaftszweig durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt, dann gelten die tariflichen Regelungen ohne Ausnahme für alle Betriebe des betreffenden Bereichs.

Schaubild A9.1-1: **Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1992 bis 2018**



Quelle: Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

den alten und neuen Ländern. Nur in relativ wenigen Wirtschaftszweigen sind die Ausbildungsvergütungen in den neuen Ländern bereits an das Tarifniveau der alten Länder angepasst und bundesweit geltende einheitliche Vereinbarungen getroffen worden. Innerhalb der einzelnen Tarifbereiche werden in der Regel für *alle* Auszubildenden – unabhängig vom Ausbildungsberuf – *einheitliche* monatliche Vergütungssätze für die einzelnen Ausbildungsjahre festgelegt.

In der Auswertung des BIBB werden berufsspezifische Vergütungsdurchschnitte ermittelt. Dies erfolgt über eine Zuordnung von Ausbildungsberufen zu denjenigen Wirtschaftszweigen bzw. Tarifbereichen, in denen sie schwerpunktmäßig bzw. typischerweise ausgebildet werden (zur Methode vgl. Beicht 2011). Für jeden einbezogenen Ausbildungsberuf wird ein Durchschnitt über die tariflichen Vergütungssätze der jeweils zugeordneten Tarifbereiche berechnet, und zwar getrennt für alte und neue Länder. Anschließend werden auf Basis der jeweiligen berufsspezifischen Vergütungsdurchschnitte weitere Durchschnittswerte gebildet, z. B. für die einzelnen Ausbildungsbereiche in den alten bzw. neuen Ländern. Darüber hinaus werden auch durchschnittliche Vergütungsbeträge bezogen auf das gesamte Bundesgebiet berechnet. Bei den Durchschnittsbildungen erfolgt immer eine Gewichtung mit den Auszubildendenzahlen der jeweiligen Berufe in den alten bzw. neuen Ländern. Da der weitaus größte Teil der Auszubildenden in den alten Ländern ausgebildet wird, sind die gesamtdeutschen Vergütungsdurchschnitte sehr stark vom westlichen Vergütungsniveau geprägt.

Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1992 bis 2018

Der gesamtdeutsche Durchschnitt der tariflichen Ausbildungsvergütungen lag 2018 bei 908 € pro Monat. Die Vergütungen erhöhten sich um durchschnittlich 3,7%

gegenüber dem Vorjahr.[190] In den alten Ländern betrugen die Vergütungen 2018 durchschnittlich 913 € pro Monat und in den neuen Ländern 859 €.[191] Prozentual stiegen die Vergütungen in den neuen Ländern mit 3,9% etwas mehr an als in den alten Ländern mit 3,6%.

Bei Betrachtung der langfristigen Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in den alten und neuen Ländern zeigen sich Phasen mit vergleichsweise hohen Vergütungssteigerungen und Phasen mit eher geringen Erhöhungen → **Schaubild A9.1-1**.[192] In den alten Ländern betrugen die Vergütungen 1992 im Durchschnitt 472 € pro Monat. Hier gab es 1993 mit einem Plus von durchschnittlich 5,3% den größten prozentualen Anstieg in den letzten 26 Jahren. Ab 1996 fiel die Anhebung der Ausbildungsvergütungen für viele Jahre – mit meist deutlich unter 3,0% – eher gering aus. Relativ starke Erhöhungen waren erst wieder von 2012 bis 2014 festzustellen, mit einem jährlichen Anstieg von jeweils über 4,0%. In den Folgejahren ging die Steigerungsrate allerdings erneut zurück und erreichte 2017 nur noch 2,6%. Mit 3,6% nahmen die Vergütungen 2018 wieder etwas stärker zu.

In den neuen Ländern waren die Vergütungen 1992 mit durchschnittlich 321 € pro Monat erheblich niedriger als in den alten Ländern. Zunächst waren in den neuen Ländern sehr hohe Vergütungssteigerungen zu verzeichnen. Den höchsten Anstieg gab es 1993 mit 26,1%, dann folgten 1994 und 1995 Erhöhungen um 7,7% bzw. 8,3%. 1996 erreichten die Vergütungen in den neuen Ländern 90% der westdeutschen Vergütungshöhe. Von 1997 bis 2006 war der prozentuale Anstieg jedoch nur noch sehr schwach und meistens geringer als in den alten Ländern; in einzelnen Jahren sank der Vergütungsdurchschnitt sogar. Die Annäherung an das Westniveau war daher rückläufig, 2006 lagen die Vergütungen nur noch bei 85% der westlichen Höhe. Ab 2007 nahmen die Steigerungsraten in den neuen Ländern wieder zu und waren nun in den meisten Jahren merklich höher als in den alten Ländern. Von 2009 bis 2016 bewegte sich der jährliche Anstieg – mit Ausnahme von 2010 – zwischen 4,1% und 5,0%. 2016 fehlten mit 94% der westlichen Vergütungshöhe nur noch 6 Prozentpunkte bis zur völligen Angleichung. Mit Steigerungsraten von 2,5% im Jahr 2017 und 3,9% im Jahr 2018 stagnierte die Annäherung an das Tarifniveau der alten Länder in jüngster Zeit jedoch weitestgehend.

Strukturen der tariflichen Ausbildungsvergütungen 2018

Die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen unterschieden sich 2018 beträchtlich zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. Im Handwerksberuf Maurer/-in waren – mit monatlich 1.159 € im gesamtdeutschen Durchschnitt – sehr hohe Vergütungen tariflich vereinbart. In den neuen Ländern fielen sie allerdings mit durchschnittlich 975 € erheblich niedriger aus als in den alten Ländern mit 1.175 €. Sehr hoch lagen die tariflichen Vergütungsdurchschnitte beispielsweise auch in den Berufen Mechatroniker/-in (gesamt: 1.088 €, alte Länder: 1.091 €, neue Länder: 1.070 €), Industriekaufmann/-frau (gesamt: 1.047 €, alte Länder: 1.051 €, neue Länder: 981 €), Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen (einheitlich: 1.035 €) sowie Verwaltungsfachangestellte/-r (einheitlich: 1.003 €). Eher niedrig waren die tariflichen Vergütungsdurchschnitte 2018 zum Beispiel in den Berufen Maler/-in und Lackierer/-in (einheitlich: 718 €), Bäcker/-in (einheitlich: 678 €), Florist/-in (gesamt: 617 €, alte Länder: 622 €, neue Länder: 587 €), Friseur/-in (gesamt: 584 €, alte Länder: 606 €, neue Länder: 387 €) sowie Schornsteinfeger/-in (einheitlich: 518 €).

Zwischen den Ausbildungsbereichen gab es 2018 ebenfalls große Unterschiede im Niveau der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Im öffentlichen Dienst waren im Gesamtdurchschnitt die höchsten Vergütungen tariflich vereinbart, eine Abweichung zwischen alten und neuen Ländern gab es nicht mehr → **Schaubild A9.1-2**. Ebenfalls hoch fielen die Vergütungen insgesamt in Industrie und Handel aus. Allerdings unterschieden sich die Durchschnitte zwischen alten und neuen Ländern relativ stark, wobei in den neuen Ländern erst 93% des Westniveaus erreicht wurden. Ein insgesamt eher niedriges Vergütungsniveau wiesen die freien Berufe, das Handwerk und die Landwirtschaft auf. Im Bereich der freien Berufe lagen die Beträge in den neuen Ländern bei 97% der Vergütungshöhe in den alten Ländern, im Handwerk bei 91% und in der Landwirtschaft bei 82%. Bei den Durchschnittswerten für die Ausbildungsbereiche ist zu berücksichtigen, dass vor allem innerhalb von Industrie und Handel sowie Handwerk die Vergütungen der einzelnen Berufe stark differierten. Dagegen waren die Vergütungsunterschiede innerhalb der kleineren Ausbildungsbereiche, die wesentlich weniger Berufe umfassen, viel geringer.

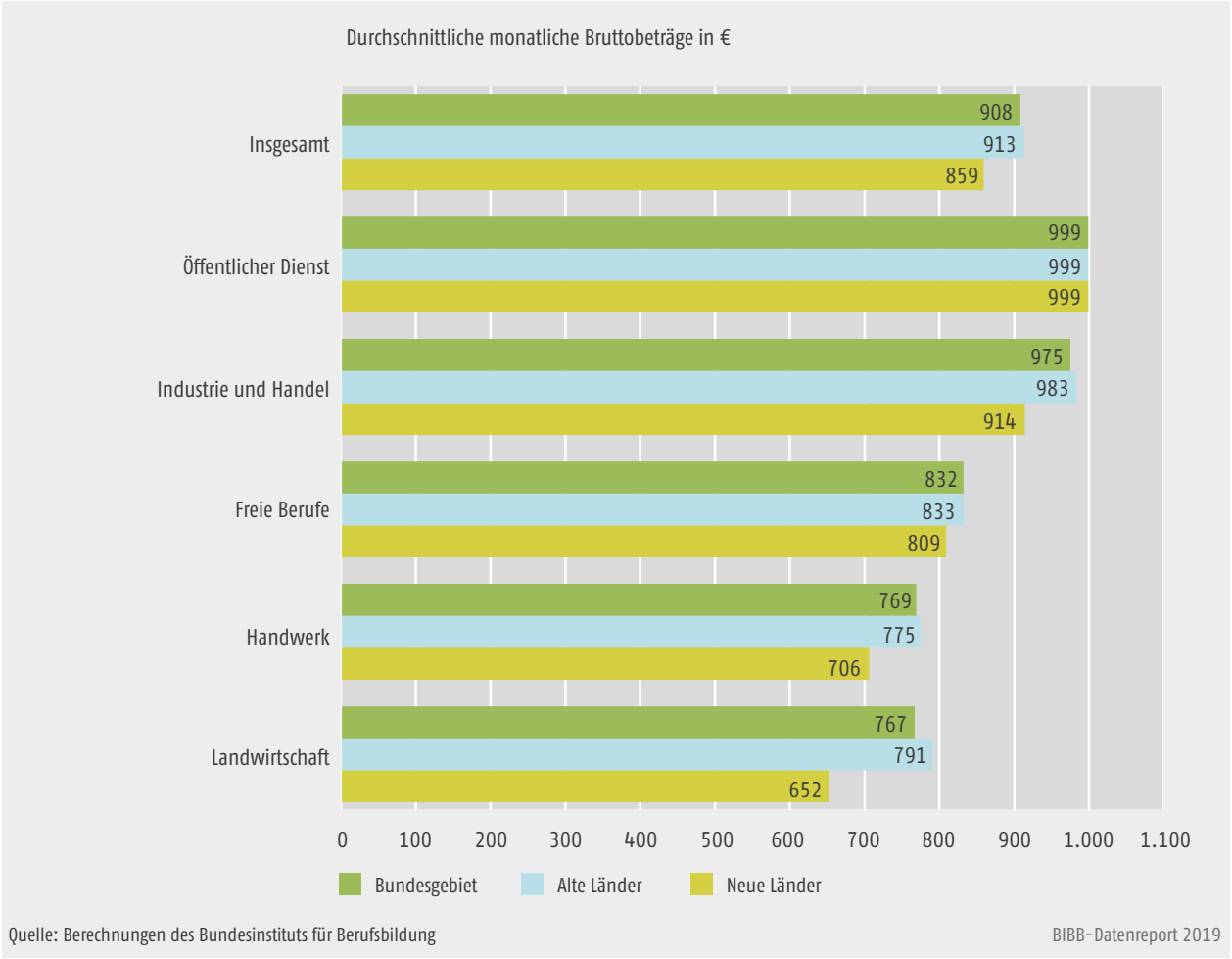
Insgesamt verteilten sich die berufsspezifischen Ausbildungsvergütungen im Jahr 2018 in Deutschland wie

190 Die tariflichen Ausbildungsvergütungen stellen für die Auszubildenden Bruttobeträge dar. In der Regel ist hiervon der Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung zu entrichten. Nur wenn die Vergütung nicht mehr als 325 € beträgt, gilt der Auszubildende als Geringverdiener und die gesamten Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) müssen dann vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Bei relativ hohen Ausbildungsvergütungen erfolgt gegebenenfalls auch ein Lohnsteuerabzug.

191 Zu beachten ist, dass die tariflichen Ausbildungsvergütungen nicht in der aus öffentlichen Mitteln finanzierten außerbetrieblichen Berufsausbildung in BBiG/HwO-Berufen gelten. Dort erhalten die Auszubildenden in der Regel wesentlich niedrigere Vergütungen, die gesetzlich bzw. durch Verordnung festgelegt werden.

192 Zur Langzeitentwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1976 bis 2010 vgl. auch Beicht (2011 und 2019).

Schaubild A9.1-2: **Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2018 insgesamt und nach Ausbildungsbereichen**



Quelle: Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

folgt: 22% der Auszubildenden kamen auf hohe monatliche Beträge von 1.050 € und mehr. Für 53% bewegten sich die Vergütungen zwischen 800 € und unter 1.050 €. Relativ gering waren die Beträge für 25% der Auszubildenden mit weniger als 800 €. In den neuen Ländern ist aufgrund des im Vergleich zu den alten Ländern niedrigeren Vergütungsniveaus eine ungünstigere Verteilung zu verzeichnen als im gesamten Bundesgebiet.[193] Für 12% der Auszubildenden gab es in den neuen Ländern hohe Vergütungen von 1.050 € und mehr. Für 50% lagen die Beträge zwischen 800 € und unter 1.050 €. Für 38% der Auszubildenden fielen die Vergütungen mit weniger als 800 € eher niedrig aus.

Unterschiede in der Vergütungshöhe waren 2018 auch zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden festzustellen. Im gesamten Bundesgebiet betrugen 2018 die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für junge Männer 917 € pro Monat, für junge Frauen lagen sie mit 892 € um 2,7% niedriger. In den neuen Ländern war der Abstand etwas geringer als im gesamtdeutschen Durchschnitt. Männliche Auszubildende erreichten durchschnittlich 866 €, weibliche Auszubildende 845 €, und damit 2,4% weniger.

Deutlich stärker fielen die Abweichungen allerdings innerhalb der beiden größten Ausbildungsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk aus. So kamen junge Männer 2018 in Industrie und Handel im gesamtdeutschen Durchschnitt auf 992 €, junge Frauen dagegen mit 945 € auf einen um 4,7% niedrigeren Betrag. Im Handwerk gab es für weibliche Auszubildende mit durchschnittlich 689 € sogar eine um 12,3% geringere Vergütung als für männliche Auszubildende mit 786 €.

Die abweichenden Vergütungsdurchschnitte resultierten dabei ausschließlich daraus, dass junge Männer schwerpunktmäßig in gewerblich-technischen Berufen ausgebildet wurden und Frauen weit überwiegend in kaufmännischen bzw. Dienstleistungsberufen. In den Berufen, in

193 Da die gesamtdeutschen Verteilungen und Durchschnitte der Vergütungen stark vom Vergütungsniveau in den alten Ländern geprägt wurden, wird in diesem Abschnitt auf die Ergebnisse für die alten Länder nicht gesondert eingegangen.

Tabelle A9.1-1: **Nominaler und realer Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) sowie nominaler Anstieg der Tarifverdienste von 2005 bis 2017**

Jahr	Durchschnittliche AV pro Monat in Euro	Gesamtanstieg seit 2005 in %				Anstieg gegenüber dem Vorjahr in %			
		nominaler Anstieg der AV	nominaler Anstieg der Tarifverdienste[1]	Preisanstieg[2]	realer Anstieg der AV	nominaler Anstieg der AV	nominaler Anstieg der Tarifverdienste[1]	Preisanstieg[2]	realer Anstieg der AV
Bundesgebiet									
2005	607								
2006	613	1,1	1,0	1,5	- 0,5	1,1	1,0	1,5	- 0,5
2007	628	3,5	2,5	3,9	- 0,4	2,5	1,4	2,3	0,1
2008	642	5,8	6,1	6,6	- 0,8	2,2	3,7	2,6	- 0,4
2009	666	9,7	9,1	6,9	2,6	3,7	2,8	0,3	3,4
2010	678	11,7	11,0	8,1	3,3	1,8	1,6	1,1	0,7
2011	700	15,3	12,7	10,4	4,5	3,2	1,5	2,1	1,1
2012	730	20,3	16,0	12,5	6,9	4,3	3,0	2,0	2,2
2013	761	25,4	18,9	14,3	9,7	4,2	2,5	1,5	2,7
2014	795	31,0	22,4	15,2	13,7	4,5	2,9	0,9	3,5
2015	826	36,1	25,3	15,6	17,7	3,9	2,5	0,3	3,6
2016	854	40,7	27,9	16,1	21,2	3,4	2,1	0,5	2,9
2017	876	44,3	31,6	18,2	22,1	2,6	2,8	1,8	0,8
Alte Länder									
2005	623								
2006	629	1,0	1,0	1,5	- 0,5	1,0	1,0	1,5	- 0,5
2007	644	3,4	2,6	3,9	- 0,5	2,4	1,6	2,3	0,1
2008	657	5,5	6,1	6,6	- 1,1	2,0	3,3	2,6	- 0,6
2009	679	9,0	9,1	6,9	2,0	3,3	2,8	0,3	3,0
2010	688	10,4	10,8	8,1	2,2	1,3	1,6	1,1	0,2
2011	708	13,6	12,5	10,4	2,9	2,9	1,5	2,1	0,8
2012	737	18,3	15,8	12,5	5,2	4,1	3,0	2,0	2,1
2013	767	23,1	18,6	14,3	7,7	4,1	2,5	1,5	2,5
2014	802	28,7	22,1	15,2	11,7	4,6	2,9	0,9	3,6
2015	832	33,5	25,0	15,6	15,5	3,7	2,4	0,3	3,4
2016	859	37,9	27,5	16,1	18,8	3,2	2,0	0,5	2,7
2017	881	41,4	31,3	18,2	19,6	2,6	2,9	1,8	0,7
Neue Länder									
2005	529								
2006	536	1,3	0,6	1,5	- 0,2	1,3	0,8	1,5	- 0,2
2007	551	4,2	1,9	3,9	0,2	2,8	1,3	2,3	0,5
2008	567	7,2	7,1	6,6	0,5	2,9	5,2	2,6	0,3
2009	595	12,5	10,3	6,9	5,2	4,9	3,0	0,3	4,6
2010	612	15,7	12,4	8,1	7,0	2,9	1,9	1,1	1,7
2011	642	21,4	14,2	10,4	9,9	4,9	1,5	2,1	2,7
2012	674	27,4	17,7	12,5	13,3	5,0	3,2	2,0	2,9
2013	708	33,8	20,8	14,3	17,1	5,0	2,5	1,5	3,5
2014	737	39,3	24,6	15,2	20,9	4,1	3,3	0,9	3,2
2015	769	45,4	27,6	15,6	25,8	4,3	2,3	0,3	4,0
2016	807	52,6	30,4	16,1	31,4	4,9	2,2	0,5	4,4
2017	827	56,3	34,1	18,2	32,3	2,5	2,8	1,8	0,7

[1] Basiert auf dem vom Statistischen Bundesamt ermittelten Index der tariflichen Monatsverdienste im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich ohne Sonderzahlungen (Stand: 29.08.2018).

[2] Basiert auf dem vom Statistischen Bundesamt ermittelten Verbraucherpreis-Gesamtindex (Stand: 13.09.2018).

Quelle: Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

denen fast ausschließlich junge Männer vertreten waren, fielen die Ausbildungsvergütungen häufig relativ hoch aus. Umgekehrt lagen in einigen Berufen, die einen sehr hohen Frauenanteil aufwiesen, die Vergütungen eher niedrig.

Bei allen bisher genannten Beträgen handelte es sich jeweils um die durchschnittlichen tariflichen Vergütungen während der *gesamten* in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer der Berufe. Für die einzelnen Ausbildungsjahre wurden 2018 folgende monatliche Durchschnittswerte bezogen auf das gesamte Bundesgebiet ermittelt: Im 1. Ausbildungsjahr betrugen sie 825 €, im 2. Jahr 900 €, im 3. Jahr 994 € und im 4. Jahr 1.032 €. In den neuen Ländern ergaben sich für das 1. Ausbildungsjahr durchschnittlich 780 €, für das 2. Jahr 854 €, für das 3. Jahr 934 € und für das 4. Jahr 1.008 € pro Monat.[194]

Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen im Vergleich zur Lohn- und Gehaltsentwicklung und der Preissteigerung

Im Folgenden wird die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen mit der allgemeinen tariflichen Lohn- und Gehaltsentwicklung verglichen und die Vergütungszunahme unter Berücksichtigung des stattgefundenen Anstiegs der Verbraucherpreise betrachtet → **Tabelle A9.1-1**. Im Zeitraum von 2005 bis 2017 erhöhten sich die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen im gesamten Bundesgebiet um 44,3%. In den alten Ländern betrug die Steigerung insgesamt 41,4%, in den neuen Ländern 56,3%. Über den Umfang des allgemeinen Lohn- und Gehaltsanstiegs im betreffenden Zeitraum gibt der vom Statistischen Bundesamt ermittelte Index der tariflichen Monatsverdienste der Arbeitnehmer/-innen[195] Auskunft. Danach fiel im gesamtdeutschen Durchschnitt die Steigerungsrate bei den Ausbildungsvergütungen von 2005 bis 2017 um 12,7 Prozentpunkte höher aus als bei den Verdiensten der Arbeitnehmer/-innen (31,6%).

In den alten Ländern war die Gesamtsteigerungsrate der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 2005 bis 2017 um 10,1 Prozentpunkte höher als bei den Tarifverdiensten der Arbeitnehmer/-innen (31,3%). Vor allem von 2011 bis 2016 wurden die Ausbildungsvergütungen hier prozentual jeweils merklich stärker erhöht als die Arbeitnehmerverdienste. 2017 fiel der Anstieg bei den Vergütungen dagegen etwas schwächer aus als bei den Verdiensten. In den neuen Ländern lag der prozentuale Gesamtanstieg der Ausbildungsvergütungen von 2005 bis 2017 sogar um 22,2 Prozentpunkte über der Steigerungsrate der Arbeitnehmerverdienste (34,1%). In allen Jahren von 2005 bis 2016 – mit Ausnahme von 2008 – war die Verdienstentwicklung für die Auszubildenden deutlich günstiger als für die Arbeitnehmer/-innen. 2017 war jedoch auch in den neuen Ländern die prozentuale Erhöhung der Ausbildungsvergütungen geringer als die der Arbeitnehmerverdienste.

Bei den bisher genannten Steigerungsraten handelte es sich immer um die nominalen Erhöhungen. Um den realen Zuwachs, d. h. den tatsächlichen Zugewinn an Kaufkraft beurteilen zu können, muss die Preissteigerung herausgerechnet werden. Der Umfang der Preissteigerung lässt sich anhand des vom Statistischen Bundesamt ermittelten Verbraucherpreisindex (Gesamtindex für Deutschland) bestimmen. Danach stiegen die Verbraucherpreise in Deutschland von 2005 bis 2017[196] um insgesamt 18,2% an. Bezogen auf das gesamte Bundesgebiet betrug die reale Erhöhung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in dieser Zeitspanne somit 22,1%. In den alten Ländern lag die reale Steigerung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in den Jahren 2005 bis 2017 bei 19,6%. In den neuen Ländern gab es mit 32,3% einen deutlich stärkeren prozentualen Realanstieg, allerdings basierend auf einem erheblich niedrigeren Ausgangsniveau der Vergütungen als in den alten Ländern.

(Ursula Beicht)

194 Zu beachten ist, dass der Vergütungsdurchschnitt für das 4. Ausbildungsjahr ausschließlich auf den relativ wenigen Berufen mit einer dreieinhalbjährigen Ausbildungsdauer basiert und somit nicht unmittelbar mit den Werten der anderen Ausbildungsjahre vergleichbar ist.

195 Für 2018 lagen diese Angaben noch nicht vor.

196 Für 2018 lagen diese Angaben ebenfalls noch nicht vor. Die Verbraucherpreisindizes werden vom Statistischen Bundesamt nicht in der Differenzierung nach alten und neuen Ländern ermittelt.

A 9.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung

Seit vielen Jahren ermittelt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die Kosten und den Nutzen der dualen Berufsausbildung für Betriebe. Bisher wurden 5 Erhebungen für die Jahre 1980, 1991, 2000, 2007 und das Ausbildungsjahr 2012/2013 durchgeführt. Die Ergebnisse der letzten Erhebung, differenziert nach Ausbildungsbereichen, Betriebsgrößenklassen, Ausbildungsjahren, Ausbildungsdauer und Ost- und Westdeutschland wurden im BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A7.3 vorgestellt. Im BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A7.3 wurden zudem Auswertungen für verschiedene Ausbildungsberufe präsentiert. Für eine ausführliche Ergebnisdarstellung und Informationen zu den grundlegenden Konzepten und Operationalisierungen siehe Schönfeld u. a. 2016.

Für das Ausbildungsjahr 2017/2018 wird zurzeit eine weitere Erhebung durchgeführt. Erste Ergebnisse werden voraussichtlich in der zweiten Hälfte des Jahres 2019 veröffentlicht.

(Felix Wenzelmann)

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 2018. Es finden alle Aufwendungen Berücksichtigung, welche verursachungsgerecht in Zusammenhang mit der Entwicklung, Verbesserung, Durchführung und Förderung von Ausbildungsgängen nach § 1 Abs. 1 und 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) 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.[197] 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

197 Die Elemente des Übergangsbereichs bilden nach Meinung vieler Experten/Expertinnen 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.

Tabelle A9.3-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 1)**

	2001	2010[16]	2015	2016	2017	2018	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	0,043	0,042	0,056	0,072	0,072	X		X	
Schüler-BAföG für berufliche Vollzeitschüler (BFS, BAS, FS sowie FOS ohne BB)[3]	0,227	0,389	0,435	0,423	0,434	k.A		X	X	
Internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,010	0,011	0,009	0,013	0,014	X	X		X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k.A.	0,050	0,075	0,076	0,064	0,093	X	X	X	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,030	0,036	0,042	0,038	0,048	X	X	X	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung[4]	0,014	0,035	0,046	0,049	0,052	0,050				X
Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung	-	0,019	0,066	0,061	0,065	0,097			X	
Entfallene Maßnahmen[5]	0,291	0,032	-	-	-	-	X	X		X
BMWi[1]										
Berufliche Bildung für den Mittelstand – Lehrlingsunterweisung[6]	0,042	0,047	0,044	0,045	0,047	0,045	X			
Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen[7]	-	0,003	0,014	0,017	0,021	0,027	X		X	
BMAS[8]										
spezielle Maßnahmen für Jüngere im Rechtskreis SGB II[9]	k.A.	0,395	0,127	0,121	0,122	0,121	X		X	
Länder, Gemeinden, Zweckverbände[10]										
Berufliche Schulen[11]										
▶ Teilzeitberufsschule	3,080	3,079	2,821	2,848	2,983	3,069	X			
▶ Berufsfachschulen	1,848	2,355	2,119	2,166	2,221	2,287		X	X	
▶ Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr	0,515	0,454	0,428	0,479	0,608	0,639			X	
▶ Andere berufsbildende Schulen (außer Fachschulen)	0,865	1,404	1,627	1,664	1,726	1,756		X		
Ausbildungsprogramm der Länder[12]	0,173	ca. 0,5	ca. 0,5	k.A.	k.A.	k.A.	X	X	X	
Bundesagentur für Arbeit[8]										
Berufsausbildungsbeihilfen (BAB, betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) einschließlich BAB-Zweitausbildung	0,405	0,579	0,310	0,290	0,287	0,263	X		X	
Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	0,388	0,326	0,203	0,198	0,193	0,184			X	
außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)[13]	0,811	0,672	0,303	0,269	0,249	0,230	X		X	
Assistierte Ausbildung	-	-	0,004	0,238	0,040	0,046	X			
Einstiegsqualifizierung[9]	-	-	0,004	0,238	0,040	0,046	X			
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung[14]	k.A.	0,066	0,033	0,037	0,046	0,052			X	
Entfallene Maßnahmen[15]	0,862	0,036	0,000	0,000	0,000	-	X		X	
Berufseinstiegsbegleitung für Jugendliche	-	0,055	0,088	0,135	0,167	0,191			X	
Förderung von Jugendwohnheimen	0,044	-	0,001	0,003	0,009	0,007	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 2018.
[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) 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 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 2017, Soll-Werte für 2018.
[11] Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den Kalenderjahren 2001, 2010 bis 2017: 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 2018: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Schuljahr 2017/2018 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen im Kalenderjahr 2018. 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 2006 bis 2009 sowie für die Jahre 2011 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 (Januar 2018).

BIBB-Datenreport 2019

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.[198] 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 bzw. 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,

198 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/programme.php**.

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 2017 betrugen gut 8,3 Mrd. €.[199] 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 6,5% auf 5.303 € angewachsen.[200] In der realen Betrachtung beträgt der Anstieg der Pro-Kopf-Ausgaben 4,2 % seit 2015, bezogen auf den vom Statistischen Bundesamt ermittelten Verbraucherpreisindex für Deutschland. Für das Jahr 2018 wurden in den öffentlichen Haushalten knapp 8,5 Mrd. € veranschlagt. Zieht man die Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Ausbildungsjahr 2017/2018 als Verteilungsschlüssel heran, so entfallen geschätzte 3,1 Mrd. € von den für das Jahr 2018 eingestellten Haushaltsmitteln auf die Teilzeitberufsschulen. Mit den verbleibenden 5,4 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 **A9.4.3** sowie die Programmdatenbank der Fachstelle überaus:[201] Die Fördermittel in den einzelnen Programmen wurden bis zum Jahr 2015 durch eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung (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.[202]

Die berufsbildungsbezogenen Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) betreffen neben der Berufsausbildung auch 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 2012/2013 basieren, betrugen die Bruttokosten, d. h. die Ausbildungskosten ohne Berücksichtigung der Ausbildungserträge, rund 25,6 Mrd. €. Die Nettokosten der Betriebe für die Ausbildung im dualen System lagen bei rund 7,7 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 Jahr 2007 sind die Brutto- und Nettokosten um jeweils etwa 2 Mrd. € gestiegen (vgl. Schönfeld u. a. 2010). Teilweise kann dies durch methodische Änderungen und die allgemeine Preisentwicklung erklärt werden.

(Normann Müller)

199 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 2017 ausgewiesenen Grundmittel für das gesamte Bildungswesen lagen bei ca. 133,4 Mrd. €, wobei es sich hierbei aber noch um vorläufige Ist-Angaben handelt (siehe Statistisches Bundesamt 2018p, S. 30).

200 Diese Rechnung basiert jeweils auf den gewichteten Schülerzahlen aus beiden für das jeweilige Kalenderjahr relevanten Ausbildungsjahren (vgl. auch die entsprechende Fußnote in **→ Tabelle A9.3-1**). Zudem wurden die Teilzeitschülerzahlen in Vollzeitäquivalente umgerechnet.

201 Siehe: **http://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/programme.php**

202 Vgl. auch die in **Kapitel B3.5** beschriebene Problematik bei der Berücksichtigung von ESF-Mitteln.

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 III geregelten Instrumenten der Bundesagentur für Arbeit (im folgenden „Regelinstrumente“) sind den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) entnommen. Grundlage der Datenbasis für die Förderinitiativen und -programme von Bund und Ländern (ohne Regelinstrumente; **Kapitel A9.4.2** und **Kapitel A9.4.3**) ist für die älteren Maßnahmen eine empirische Erhebung der Programme bei den zuständigen Bundes- und Landesministerien, die Wolters Kluwer Deutschland im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt hat. Für die jüngeren Maßnahmen wurden Förderrichtlinien und Programmbeschreibung der zuständigen Ministerien von der Fachstelle überaus hinsichtlich Anliegen, Angebote und Adressaten inhaltlich ausgewertet. Im Dezember 2018 umfasste der Datenbestand 2 EU-Programme, 44 Bundesprogramme und 294 Landesprogramme **E**.

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 2 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 kennenzulernen. 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 Erfahrungen in Hinblick auf die eigene Person sowie die eigenen Ziele und Aufgaben zu reflektieren. Berufsorientierungsmaßnahmen werden bisher von ganz verschiedenen Fördergebern finanziert, vom Bund (z. B. Bundesagentur für Arbeit, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)), von den Ländern (z. B. Kultusministerien, teilweise mit ESF-Mitteln kofinanziert) oder 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

E **Programmdatenbank**

Die gewonnenen Informationen der Programmdatenbank stehen der Fachöffentlichkeit für eigene Recherchen zur Verfügung (**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 2018 und im Falle der Regelinstrumente (**vgl. Kapitel A9.4.1**) Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit 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**

erfolgreichen Ausbildungsabschluss sicherzustellen. Vor allem junge Menschen mit ungünstigen Startchancen 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 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Mit dem Modellprogramm „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ im Rahmen der ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 unterstützt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gemeinsam mit dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB) junge Menschen im Alter von 12 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.

Berufs(ausbildungs)vorbereitung

Die Berufs(ausbildungs)vorbereitung (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 der 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 Bundesagentur für Arbeit erbracht. Neben diesen Regelinstrumenten existieren Angebote über Programme oder auf Landes- bzw. kommunaler Ebene, z. B. zur Vermeidung von Vertragslösungen bzw. Ausbildungsabbrüchen. So begleiten im Programm VerA ehrenamtliche Betreuer 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.

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 über berufliche Qualifikationen verfügen, auf den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung hingeführt werden.

A 9.4.1 Regelinstrumente

Die Regelangebote sind im Sozialgesetzbuch festgehalten und werden von der Bundesagentur für Arbeit ausgeschrieben und von Bildungsorganisationen durchgeführt. Die nachfolgenden Darstellungen der Maßnahmen basieren auf Zahlen der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit → **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 eine Reihe von Medienangeboten. Die vorrangigen Adressaten sind Schüler/-innen und allgemein alle Ausbildungssuchenden.

Schaubild A9.4.1-1: **Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit**

<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</td><td>Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE-integrativ, BaE-kooperativ)

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)</td><td rowspan="2">Arbeitsgelegenheiten</td></tr>
<tr><td colspan="2">Assistierte Ausbildung (AsA)</td></tr>
<tr><td colspan="3">Berufseinstiegsbegleitung (BerEB)</td></tr>
</table>

Quelle: Zusammenstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

Berufsorientierungsmaßnahmen (§ 48 SGB III)

Ergänzend zur im § 33 SGB III geregelten Pflichtaufgabe der BA regelt der § 48 SGB III die Möglichkeit zusätzlicher Berufsorientierungsangebote, die von Berufsbildungseinrichtungen und sonstigen Maßnahmenträgern an den allgemeinbildenden Schulen für verschiedene Adressaten angeboten werden. Dazu zählen natürlich Schüler/-innen im Allgemeinen. Es werden aber auch Maßnahmen mit Fokus auf ganz bestimmte Förderbedarfe bezuschusst. Zu den Kernelementen dieser Maßnahmen gehören umfassende Information 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 2017 hat die Bundesagentur für Arbeit 45.786.019,27 € bei der Zweckbestimmung „Zuschüsse für Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Schulen“ verausgabt.

BA: Berufseinstiegsbegleitung (§ 49 SGB III)

Die Berufseinstiegsbegleitung ist eine Maßnahme, die bildungsgefährdeten Schüler/-innen 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. Zum 01.04.2012 wurde die Berufseinstiegsbegleitung als Regelinstrument der BA aufgenommen und im § 49 SGB III verankert. In der Förderperiode 2014 bis 2020 stellt der Bund für die Berufseinstiegsbegleitung insgesamt rund 1 Mrd. € bereit, davon rund 500 Mio. € aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit. Damit ist die Finanzierung bis zum Schuljahr 2018/2019 gesichert. Der Fortbestand dieses Instruments über diesen Zeitraum hinaus ist derzeit ungewiss bzw. wird aktuell verhandelt. Der Bestand an Teilnehmenden stieg in den letzten Jahren kontinuierlich und lag im Jahr 2017 mit 64.456 fast doppelt so hoch wie im Jahr 2012 (34.502). Rund 59% der Teilnehmenden waren männlich. Im Jahr 2017 gab es 27.820 Austritte, davon waren 6 Monate nach Austritt rund ein Drittel in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, 25,1% in Ausbildung und 8,2% in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen.

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, 2017 setzte sich dieser Trend weiter fort. In der allgemeinen Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) des § 51, SGB III war die Teilnehmendenzahl deutlich rückläufig. Hingegen stiegen die Zahlen bei den Aktivierungshilfen und der Einstiegsqualifizierung im Berichtszeitraum, was auf den Zugang junger Flüchtlinge in diese Maßnahmen zurückzuführen ist. Eine detailliertere Aufstellung zur Teilnahme junger Geflüchteter an den Maßnahmen der Berufs- und Ausbildungsvorbereitung findet sich im **Kapitel A12.2**. Zudem lässt sich in einer längeren Zeitbetrachtung festhalten, dass der Anteil weiblicher Teilnehmerinnen in diesen Maßnahmen stetig abnahm und vermehrt auch junge Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen in diese Maßnahmen eintraten **→ Schaubild A9.4.1-2**.

Schaubild A9.4.1-2: **Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung (Jahresdurchschnittsbestand) 2012 bis 2017**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

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, sofern sie 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 am Ausbildungsmarkt durch die weitere Förderung verbessert werden kann. Die maximale individuelle Förderdauer beträgt i. d. R. bis zu 11 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 2017 mit nun 24.295 Teilnehmenden auf unter die Hälfte des Niveaus von 2010. Rund 43% der Teilnehmenden hatte einen Hauptschulabschluss, gut ein Viertel die Mittlere Reife (27%). Der Anteil derer, die nicht über einen (Haupt-)Schulabschluss verfügten, stieg im Jahr 2017 deutlich auf ein Viertel an (2016: 16,5%). Der Anteil weiblicher Teilnehmerinnen ist auf 38,5% weiter gesunken. Im Jahr 2017 gab es aus der allgemeinen BvB 48.292 kumulierte Austritte, von denen nach 6 Monaten 35,9% in Ausbildung und zusätzliche 13,5% in sonstige sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mündeten. Die Teilnehmendenzahl an rehaspezifischer BvB (nach § 117, SGB III) blieb die letzten Jahre und auch 2017 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 2017 gab es aus der rehaspezifischen BvB 15.862 Austritte, nach 6 Monaten waren 56,5 % in

sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, aber nur ein geringer Teil in Ausbildung (8,7%). Eine Sonderform der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme bildet der produktionsorientierte Ansatz, der seit 2013 durchgeführt wird, zunächst mit überschaubaren 172 Teilnehmenden (2013), im Jahr 2017 aber bereits mit 935 Teilnehmenden. Im Rahmen der BvB haben im Jahr 2017 4.894 Personen den Hauptschulabschluss nachträglich erworben. Diese Zahl ist in den letzten 5 Jahren mit leichten Schwankungen relativ konstant geblieben.

Aktivierungshilfen für Jüngere (§ 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III)

Im Vorfeld einer Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung richten sich Aktivierungshilfen an Jugendliche, die z. B. für eine Förderung im Rahmen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (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 es, die Personen für eine berufliche Qualifizierung zu motivieren und sie zu stabilisieren. Die Teilnehmendenzahlen an den Aktivierungshilfen stiegen im Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr bzw. den Vorjahren deutlich. Nachdem die Zahl der Eintritte in die Maßnahme in den letzten Jahren sank (im Jahr 2015 auf 14.526), stieg sie 2016 auf 26.391 und lag im Jahr 2017 erneut bei 21.972. Dieser Anstieg ist auf den Zugang junger Flüchtlinge in diese Maßnahme zurückzuführen. Auf Basis des § 45 SGB III wurden Sondermaßnahmen für junge Flüchtlinge initiiert: „Perspektiven für Flüchtlinge – PerF“, „Perspektiven für junge Flüchtlinge – PerJuF“ und „Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)“ (**vgl. Kapitel A12.2**). Der Jahresdurchschnitt-Bestand lag 2015 mit 4.459 Personen relativ konstant zu den Vorjahren; 2016 stieg er auf 7.458, im Jahr 2017 lag er bei 7.297. Von den 24.933 Austritten im Jahr 2017 befanden sich 26,4% nach 6 Monaten in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (darunter 9,4% in Ausbildung). Das ist ein recht deutlicher Anstieg der Vermittlung um 4 Prozentpunkte zum Vorjahr.

Einstiegsqualifizierung (§ 54a, 115 Nr. 2 SGB III)

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) soll jungen Menschen mit erschwerten Vermittlungsperspektiven ein „Türöffner“ in eine betriebliche Berufsausbildung sein. Eine EQ, die mindestens 6, aber längstens 12 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 JD-Bestand für die Einstiegsqualifizierung lag 2017 mit 13.686 deutlich über den Teilnahmen der Vorjahre. 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, s. auch **www.ueberaus.de/sprint**). Der Anteil der männlichen Teilnehmer stieg auch aufgrund der hohen Zahl an jungen männlichen Flüchtlingen in der Maßnahme auf drei Viertel (2013 lag dieser noch bei 60%). Der Anteil derer, die über einen Hauptschulabschluss verfügten, lag bei 39%, mit Mittlerer Reife bei gut einem Viertel. Gestiegen ist der Anteil derer, die nicht über einen Hauptschulabschluss verfügen, was ebenfalls auf den hohen Anteil junger Geflüchteter zurückgeführt werden kann. Dieser lag im Jahr 2017 bei 15%, im Jahr 2015 noch bei 8%. Im Jahr 2017 gab es 22.528 Austritte aus der EQ, wobei 6 Monate nach Austritt zwei Drittel (66,3%) in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung waren, inklusive der Aufnahme einer Ausbildung (52,5%). Dieser Wert ist in den letzten Jahren mit leichten Schwankungen konstant geblieben.

Die Maßnahmen zur Ausbildungsförderung bzw. -begleitung fokussieren in den letzten Jahren stärker die Begleitung der Ausbildung im Regelbetrieb. Die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildung (BaE) nimmt 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 steigt stetig, in AsA und abH beträgt der Anteil zwischen 70 und 75%. 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 werden. Aktuell wird verhandelt, wie das Instrument der Assistierten Ausbildung weiterentwickelt werden soll.

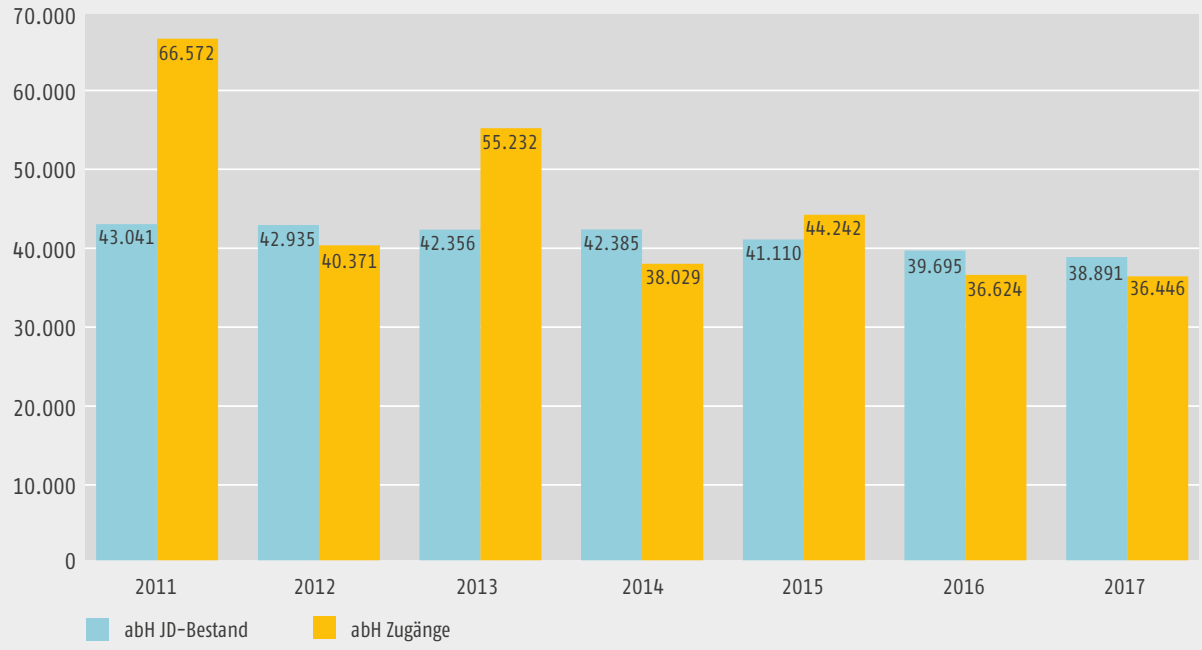
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) (§ 75 SGB III)

Mit ausbildungsbegleitenden Hilfen 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 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. Seit dem 1. August 2009 können diese nach Abbruch einer betrieblichen Berufsausbildung bis zur Aufnahme einer weiteren betrieblichen bzw. einer außerbetrieblichen Berufsausbildung oder nach erfolgreicher Beendigung bis zur Begründung oder Festigung eines Arbeitsverhältnisses fortgeführt werden. Im Jahr 2017 lag der Jahresdurchschnitt-Bestand für abH bei 38.891 Teilnehmenden. Nachdem dieser Wert über die Jahre immer konstant bei über 40.000 lag, sank er seit Einführung der Assistierten Ausbildung leicht. Die Zahl der weiblichen Teilnehmerinnen ging stetig zurück und lag im Jahr 2017 nur noch bei rund einem Viertel (26,4%). In abH verfügten die Teilnehmer/-innen in Mehrzahl schon immer über einen Hauptschulabschluss, im Jahr 2017 waren dies 45%. Der Anteil derer mit Mittlerer Reife ist mit rund einem Viertel relativ gleichgeblieben. Der Anteil der Teilnehmenden mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss ist auf über 5% gestiegen und lag fast gleichauf mit denen, die nicht über einen Hauptschulabschluss verfügen (6,4 %) → Schaubild A9.4.1-3.

Assistierte Ausbildung (§ 130 SGB III)

Seit dem Mai 2015 wird auch das Modell der Assistierten Ausbildung von der BA als Dienstleistung ausgeschrieben. Hier sollen Bildungsorganisationen Dienstleistungen für Auszubildende und Betrieb anbieten, um verstärkt die Regelausbildung im Betrieb für leistungsschwächere oder beeinträchtigte Jugendliche zu ermöglichen. Die Assistierte Ausbildung 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 noch überschaubar, 2016 stieg sie auf 5.918 und 2017 wurden 9.118 Teilnehmende registriert. Von den über 8.441 Austritten im Jahr 2017 befanden sich 38,5% nach 6 Monaten in Ausbildungsverhältnissen, weitere 20,9% in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhält-

Schaubild A9.4.1-3: **Teilnehmende und Zugänge zu ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) 2011 bis 2017**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

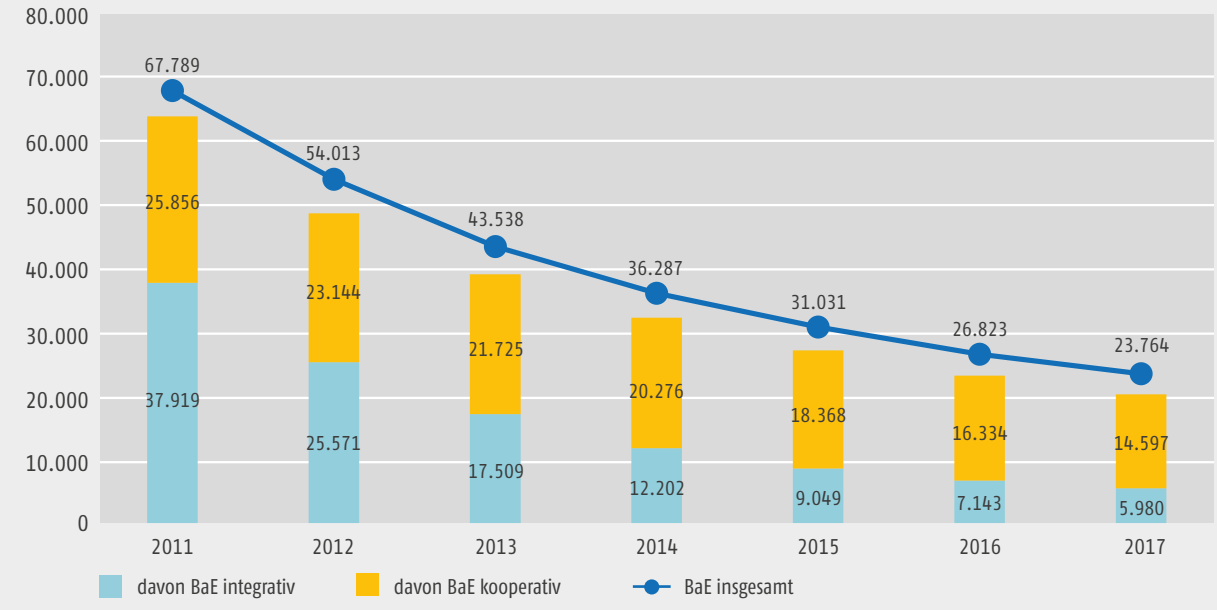
nissen. Nachdem dieser Wert nach dem ersten Jahr um 10% gestiegen ist, erhöhte er sich nach dem zweiten Jahr um weitere 7% auf insgesamt 59,4% derjenigen, die sich 6 Monate nach Austritt in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung befanden. Der Anteil der männlichen Teilnehmer lag 2017 bei 71,7%. Die Mehrzahl verfügte über einen Hauptschulabschluss (52,7%), rund ein Viertel über die Mittlere Reife, 5,8% über Fachhochschul- oder Hochschulabschluss und rund 10% über keinen Hauptschulabschluss.

Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76ff. 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 Ausbildungsverhältnis 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 2 Modellen durchgeführt, dem integrativen Modell, bei dem sowohl die fachtheoretische als auch fachpraktische Unterweisung dem Bildungsträger obliegt, und dem kooperativen Modell, bei dem 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.

Im Jahr 2017 ist der JD-Bestand für BaE mit 23.764 Auszubildenden nochmal deutlich gesunken. Alleine in den letzten 5 Jahren hat sich die Zahl der Teilnehmenden an BaE mehr als halbiert. Im Jahr 2009 lag die Zahl noch bei 80.632 Personen. Eine unterschiedliche Entwicklung vollzog sich bei den beiden Modellen der BaE. Während der Bestand beim kooperativen Modell noch höher lag (2017: 14.597, 2016: 16.334, 2015: 18.523), ging er beim integrativen Modell sehr deutlich auf nunmehr 5.980 Personen zurück → **Schaubild A9.4.1-4**. Der Anteil der männlichen Teilnehmer in der BaE betrug 60% und rund 57% hatten einen Hauptschulabschluss, rund 28% die Mittlere Reife. Die Zahl der Austritte aus der BaE lag insgesamt im Jahr 2017 bei 18.150. Nach 6 Monaten waren rund 60% in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, bei der BaE-kooperativ 62%, bei der integrativen Variante rund 57%. Die Zahl der Rehabilitanden in der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (nach § 19 SGB III) lag im Jahr 2017 bei 1.736 Personen, gut 60% waren männlich. Über die Hälfte (53%) der Teilnehmenden hatte einen Hauptschulabschluss, 37% verfügten nicht über einen Hauptschulabschluss.

Schaubild A9.4.1-4: **Teilnehmende in Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell 2011 bis 2017**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

BA: Arbeitsgelegenheiten (§ 3, 16 SGB II, Grundsicherung für Arbeitssuchende)

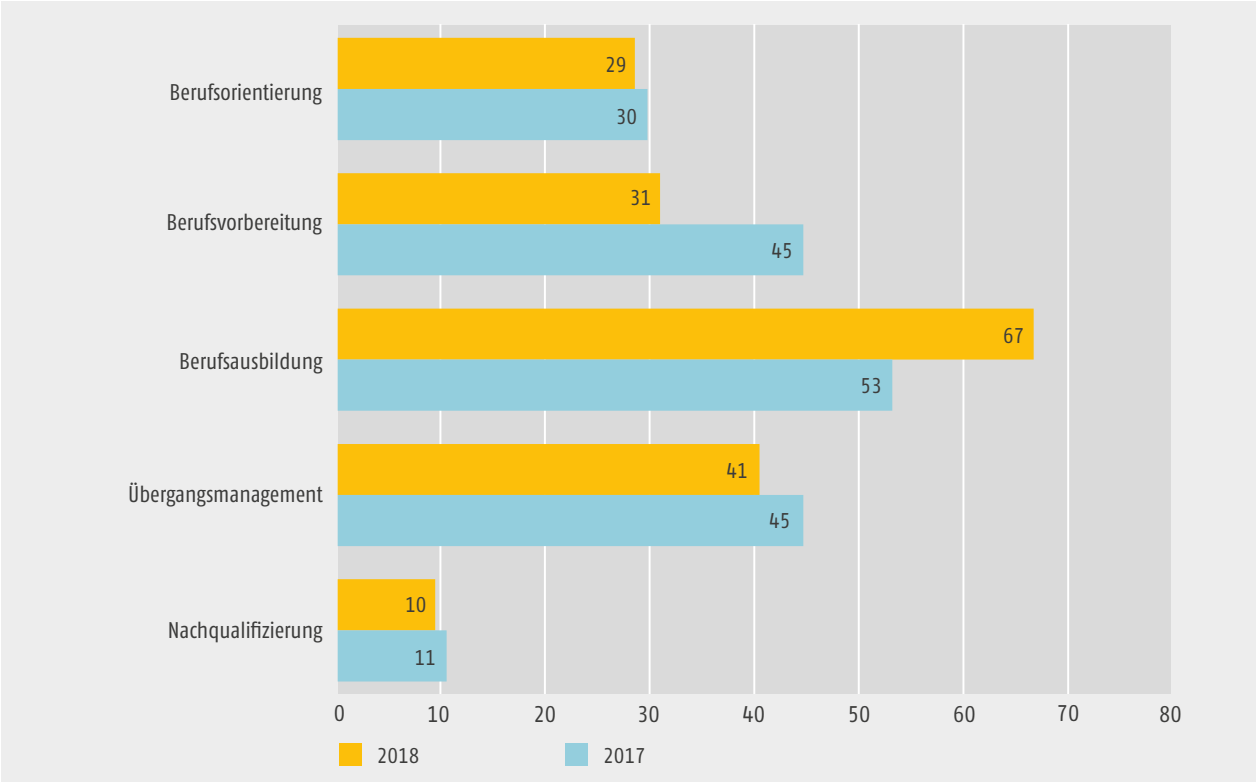
Arbeitsgelegenheiten sind Tätigkeiten, die Arbeitssuchende bei einem externen Träger ausüben, um ihre Beschäftigungsfähigkeit (wieder) zu erlangen. Arbeitsgelegenheiten haben Nachrang hinter Leistungen, die der Vermittlung in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt dienen. Die Tätigkeiten im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten müssen wettbewerbsneutral sein und einem öffentlichen 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 von neuen Antragstellungen im Bereich der unter 25-Jährigen beobachten, der sich auch 2017 fortsetzte: Im Jahr 2010 lag der Bestand an Teilnehmenden (Jahresdurchschnitt) bei über 306.000. Er sank stetig auf nun 79.738 im Jahr 2017.

A 9.4.2 Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung

Der Datenbestand der Fachstelle überaus umfasste im Dezember 2018 44 Bundesprogramme, ohne Regelinstrumente (vgl. auch **www.überaus.de/programme**). Mehr als zwei Drittel der Bundesprogramme bewegte 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 verstärkt. Dagegen haben Programme, die im Handlungsfeld Berufsvorbereitung ansetzen, gegenüber dem Vorjahr prozentual abgenommen: Nur noch knapp ein Drittel der aktuellen Förderprogramme diente der Berufsvorbereitung.

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 und Matchingprozesse stärken, gehörten nach wie vor zu den meist verfolgten Zielen und wurden von über 35% aller Bundesprogramme verfolgt. Immer noch zu den stärksten Anliegen, aber im Vergleich zum Vorjahr abgefallen, gehörten mit

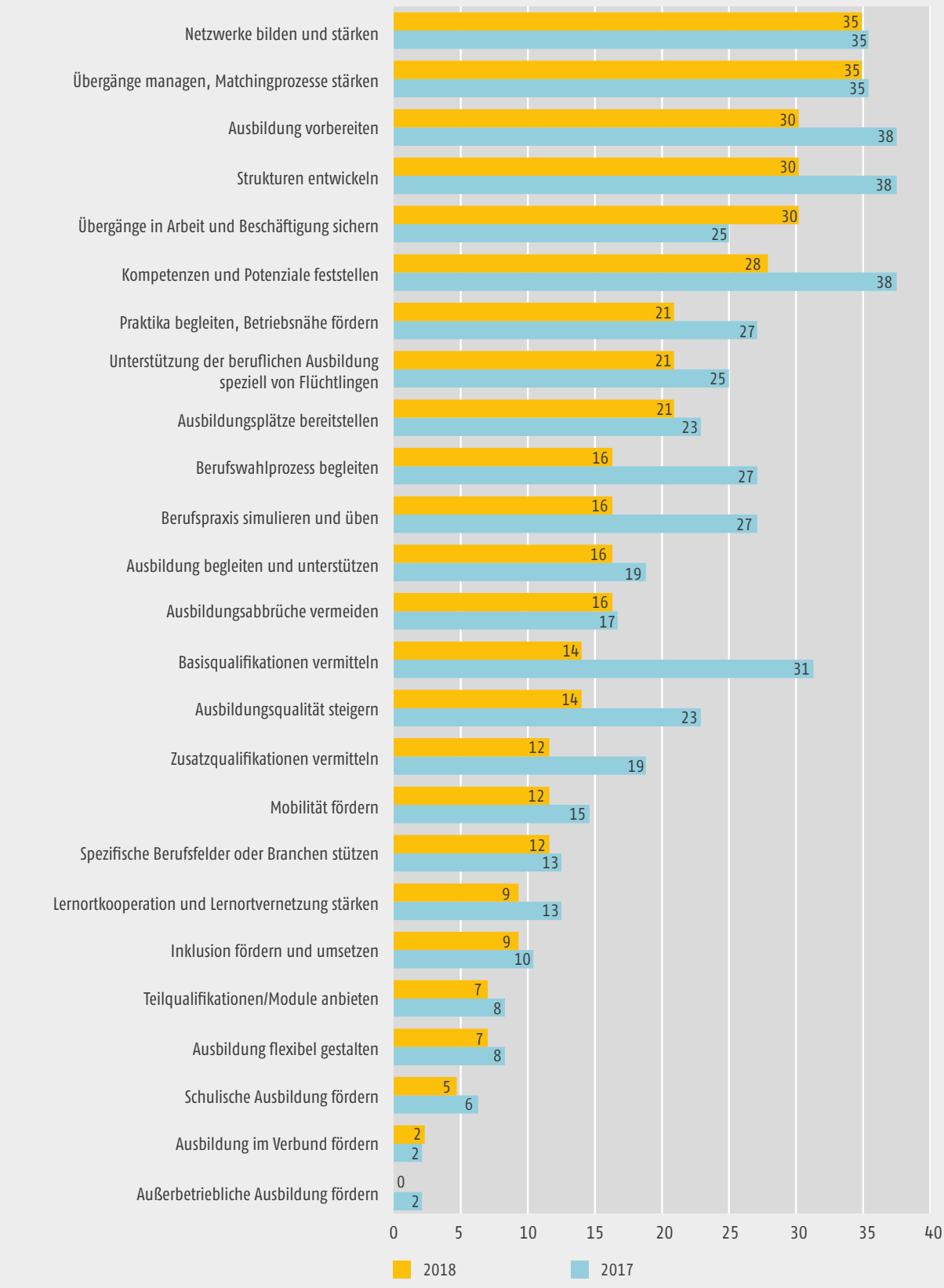
Schaubild A9.4.2-1: **Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachnennungen in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, 2017: n=47, 2018: n=42, Stand Dezember 2018

BIBB-Datenreport 2019

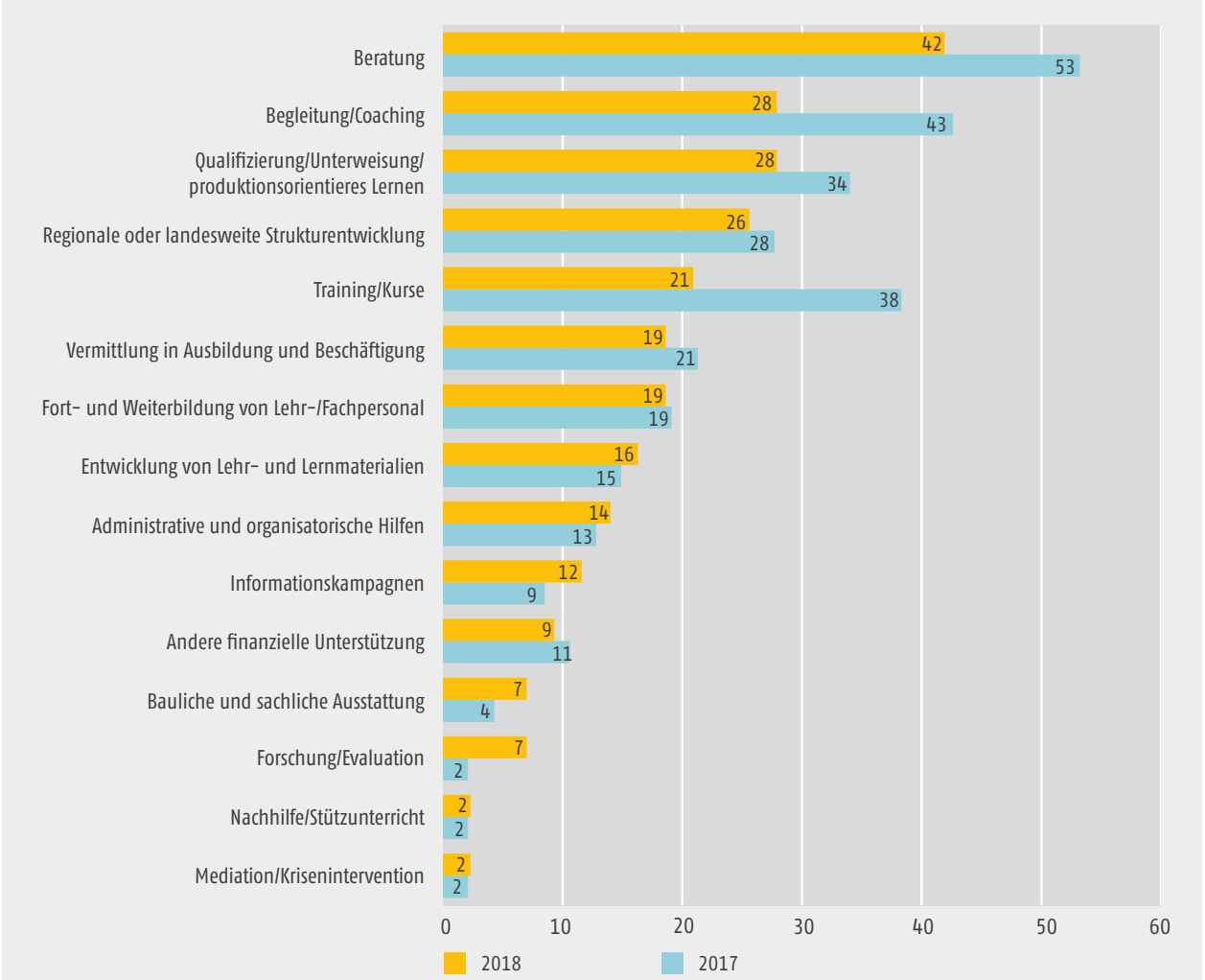
Schaubild A9.4.2-2: **Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachnennungen in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, 2017: n=48, 2018: n=43, Stand Dezember 2018

BIBB-Datenreport 2019

Schaubild A9.4.2-3: **Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachnennungen in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, 2017: n=47, 2018: n=43, Stand Dezember 2018

BIBB-Datenreport 2019

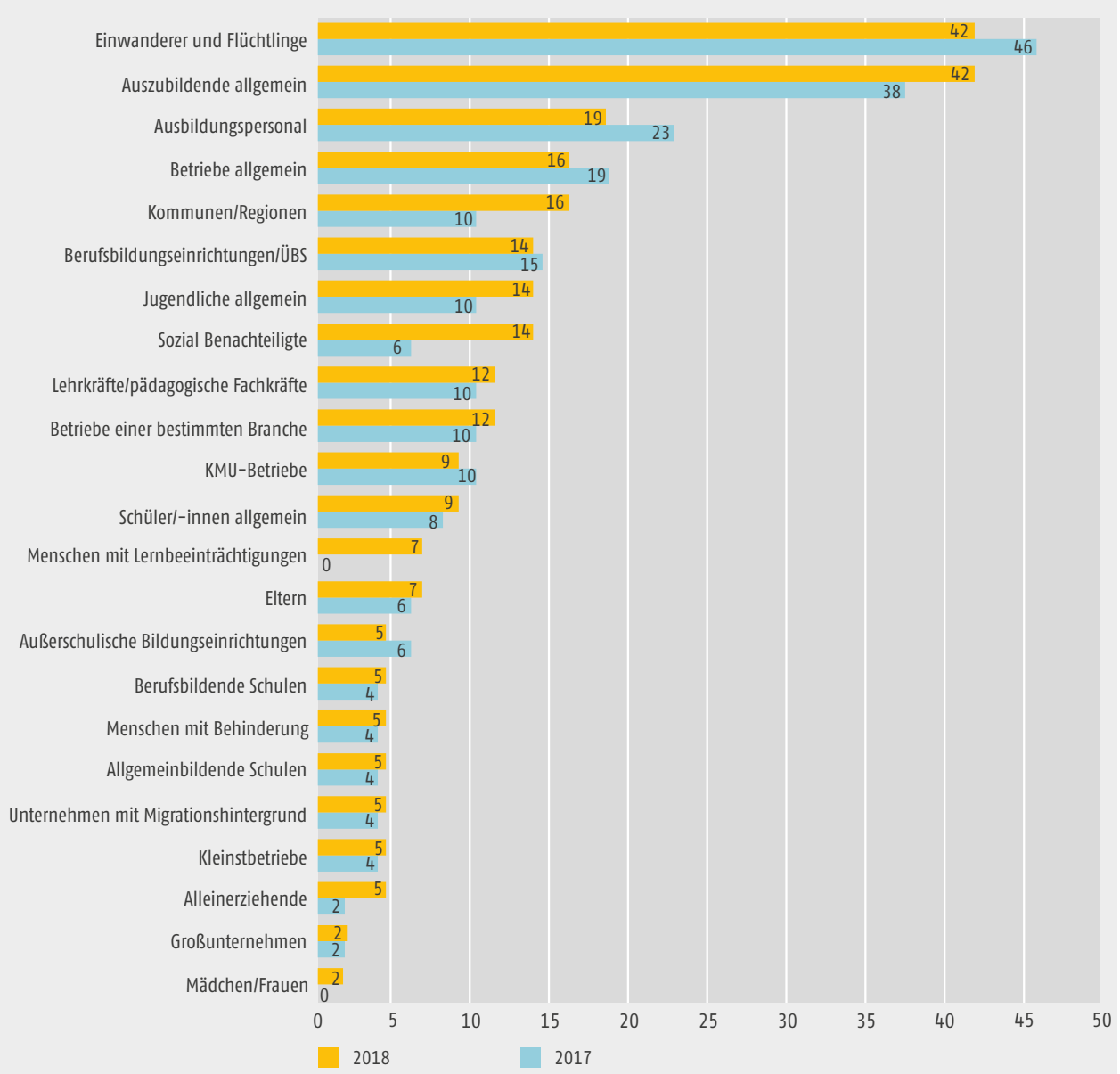
ca. 30% der Fälle die Anliegen, Strukturen zu entwickeln, Ausbildung vorzubereiten und Kompetenzen und Potenziale festzustellen. Prozentual aufgeholt hat das Anliegen, auch den Übergang in Arbeit und Beschäftigung zu sichern.

Der im Vergleich zum Vorjahr reduzierte Fokus auf die Förderung der Ausbildungsvorbereitung zeigt sich auch in den konkreteren Anliegen wie die Vermittlung von Basis- und Zusatzqualifikationen (14% bzw. 12% im Vergleich zu 31% bzw. 19% im Vorjahr), die Begleitung des Berufswahlprozesses (16% im Vergleich zu 27%) oder das Simulieren und Üben von Berufspraxis (16% im Vergleich zu 27%.).

Betrachtet man die konkreten Angebote und Maßnahmen, die im Rahmen der Förderprogramme umgesetzt wurden → **Schaubild A9.4.2-3**, zeigt sich, dass ein Schwerpunkt nach wie vor auf Angeboten lag, die der Individualität möglicher Vermittlungshemmnisse Rechnung tragen, denn die meisten Bundesprogramme förderten wie im Vorjahr Maßnahmen, die Beratung und Begleitung oder Coaching anbieten (42% bzw. 28%). Dennoch ist der prozentuale Anteil dieser Programme nicht mehr so hoch wie im Vorjahr, während Angebote prozentual leicht zugenommen haben, die auf einer allgemeineren und weniger individuellen Ebene der Förderaktivitäten ansetzen, wie allgemeine Informationsangebote oder die Verbesserung von Lehrmaterialien oder -ausstattung.

Nach wie vor sind es die jungen Menschen, die mit den konkreten Fördererangeboten angesprochen werden sollen → **Schaubild A9.4.2-4**. Förderprogramme, die sich

Schaubild A9.4.2-4: **Adressaten der Angebote zur Förderung der Berufsausbildung der Bundesprogramme (Mehrfachnennungen in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, 2017: n=48, 2018: n=43, Stand Dezember 2018

BIBB-Datenreport 2019

an Betriebe wenden, haben im Vergleich zum Vorjahr sogar noch leicht abgenommen; dafür richten sich geringfügig mehr Angebote als im Vorjahr an die Kommunen und Regionen.

Mit die stärkste Adressatengruppe, die in Förderrichtlinien oder Programmbeschreibungen explizit erwähnt wird, waren nach wie vor die Geflüchteten; prozentual ist der Anteil dieser Programme jedoch im Berichtsjahr 2018 gesunken. Tendenziell gegenüber 2017 gestiegen ist der Anteil an Programmen, die in ihren Ankündigungen explizit Personengruppen mit ganz bestimmten Vermittlungshemmnissen nennen: sozial Benachteiligte (14% gegenüber 6% im Vorjahr), Menschen mit Lernbeeinträchtigung (7% gegenüber 0%) oder Alleinerziehende (5% gegenüber 2%).

A 9.4.3 Länderprogramme zur Förderung der Berufsausbildung

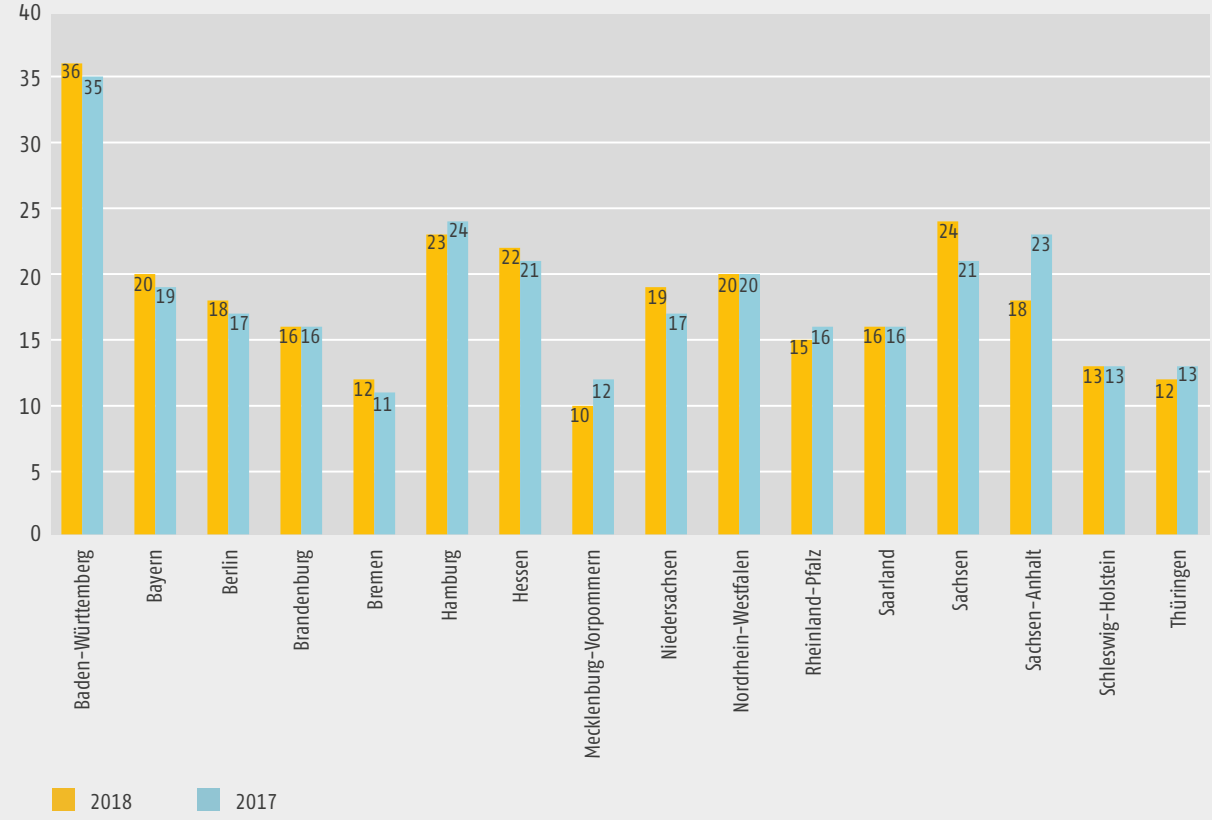
Der Datenbestand der Fachstelle überaus umfasste im Januar 2019 294 Landesprogramme (vgl. auch **www.überaus.de/programme**). → **Schaubild A9.4.3-1** zeigt die zum Vorjahr leicht veränderte Häufigkeitsverteilung auf die verschiedenen Bundesländer.

Vergleicht man die Berichtsjahre 2017 und 2018 miteinander, lassen sich bei den Länderprogrammen nur geringfügige Veränderungen in den Rangreihen der Handlungsfelder, Anliegen, Angebote und Adressaten erkennen. Wie bei den Bundesprogrammen war auch bei den Landesprogrammen das Handlungsfeld Berufsausbildung vorherrschend → **Schaubild A9.4.3-2**, und die Nachqualifizierung spielte eine eher geringe Rolle. Die Feststellung und Vermittlung von Kompetenzen hatte auch bei den Landesprogrammen Vorrang vor dem Anliegen, alternative Ausbildungsformen zu stärken → **Schaubild 9.4.3-3**. Die meist verfolgten Anliegen auf Landesebene waren Vorbereitung auf eine Ausbildung (36% der Landesprogramme), Begleitung von Berufswahlprozessen (35%) und Kompetenz- und Potenzialfeststellung (29%).

Auch bei der Betrachtung der konkreten Angebote zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Bundesprogrammen: Knapp jedes zweite Landesprogramm förderte Angebote zur Beratung und/oder Begleitung, jedes dritte konkrete praktische Qualifizierungsmaßnahmen → **Schaubild A9.4.3-4**.

Der am häufigsten in Programminformationen genannte Adressatenkreis war auch auf Landesebene nach wie vor der der Menschen mit Migrations- oder Flüchtlingshintergrund (37% der Landesprogramme). Die zweitgrößte Gruppe waren auch im Berichtsjahr 2018 die Auszubildenden allgemein → **Schaubild A9.4.3-5**. Betrachtet man die Personengruppen mit spezifischen Vermittlungshemmnissen, gehörten nach den Geflüchteten oder Menschen mit Migrationshintergrund zu den meist genannten die sozial Benachteiligten (18% der Landesprogramme) und die Lernbeeinträchtigten (17%).

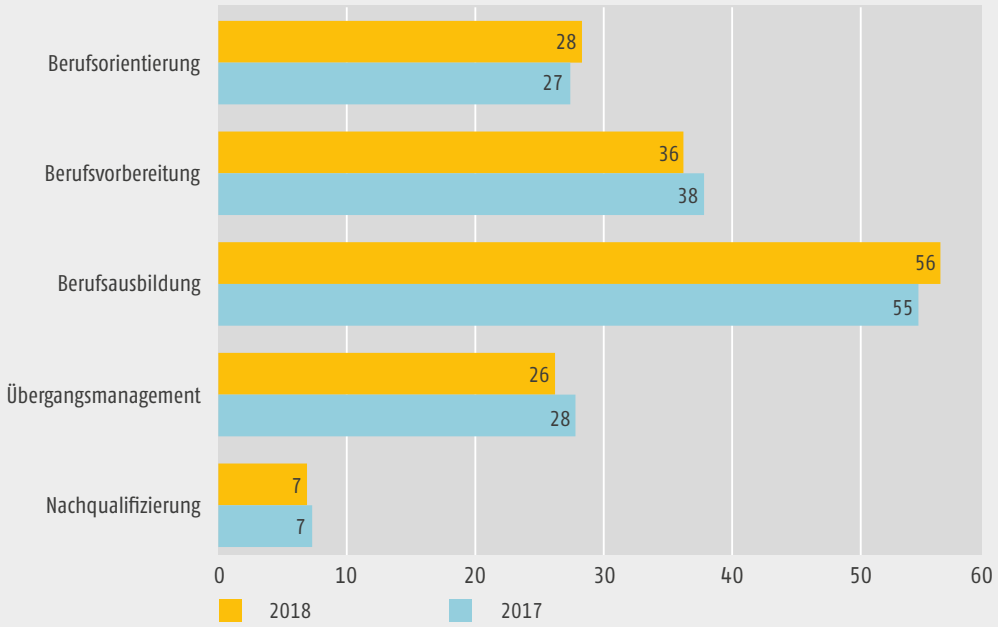
Schaubild A9.4.3-1: **Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer, absolut**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, 2017: n = 294 und 2018: n = 294, Stand Dezember 2018

BIBB-Datenreport 2019

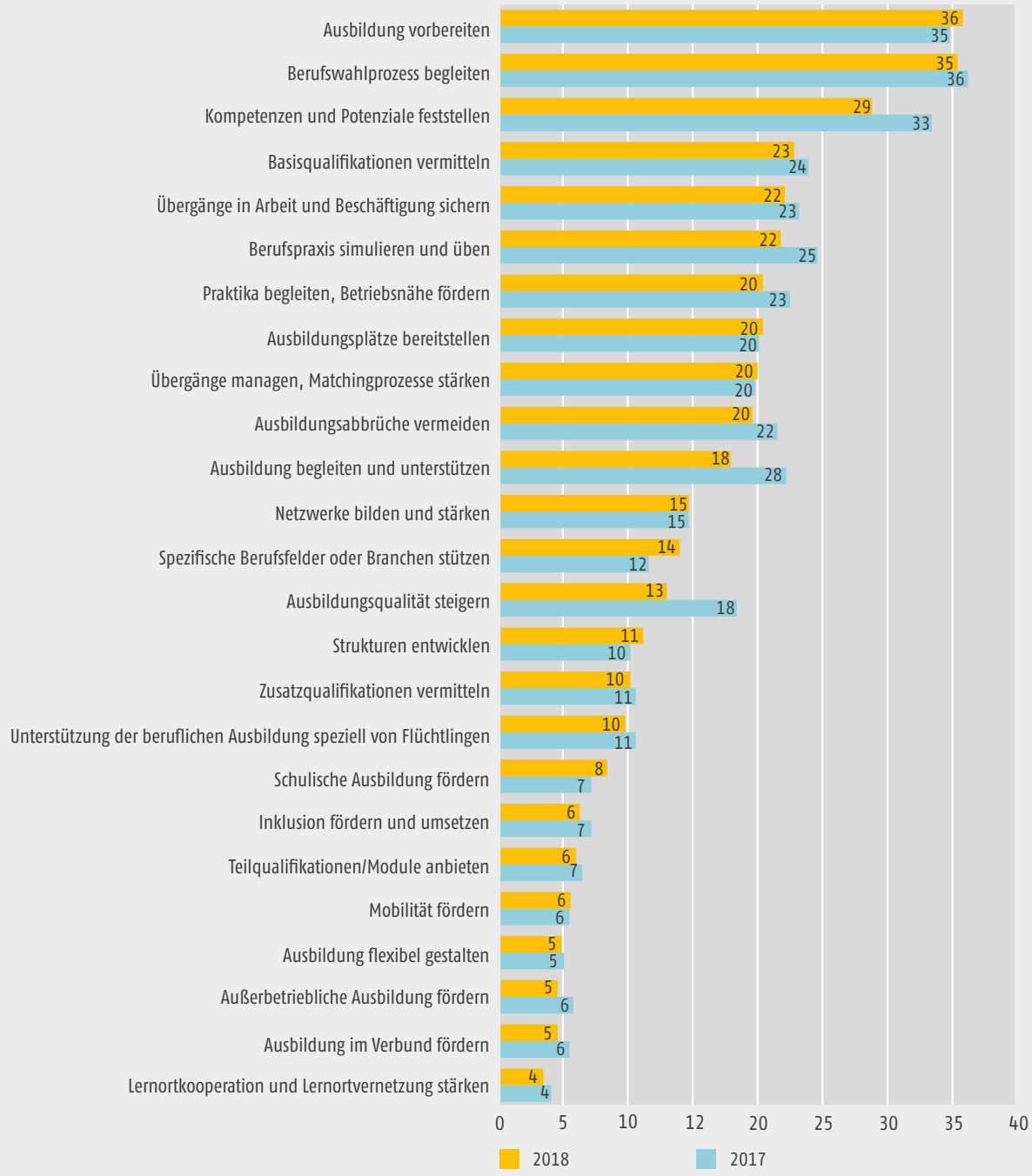
Schaubild A9.4.3-2: **Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachnennungen in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, 2017: n=288, 2018: n=290, Stand Dezember 2018

BIBB-Datenreport 2019

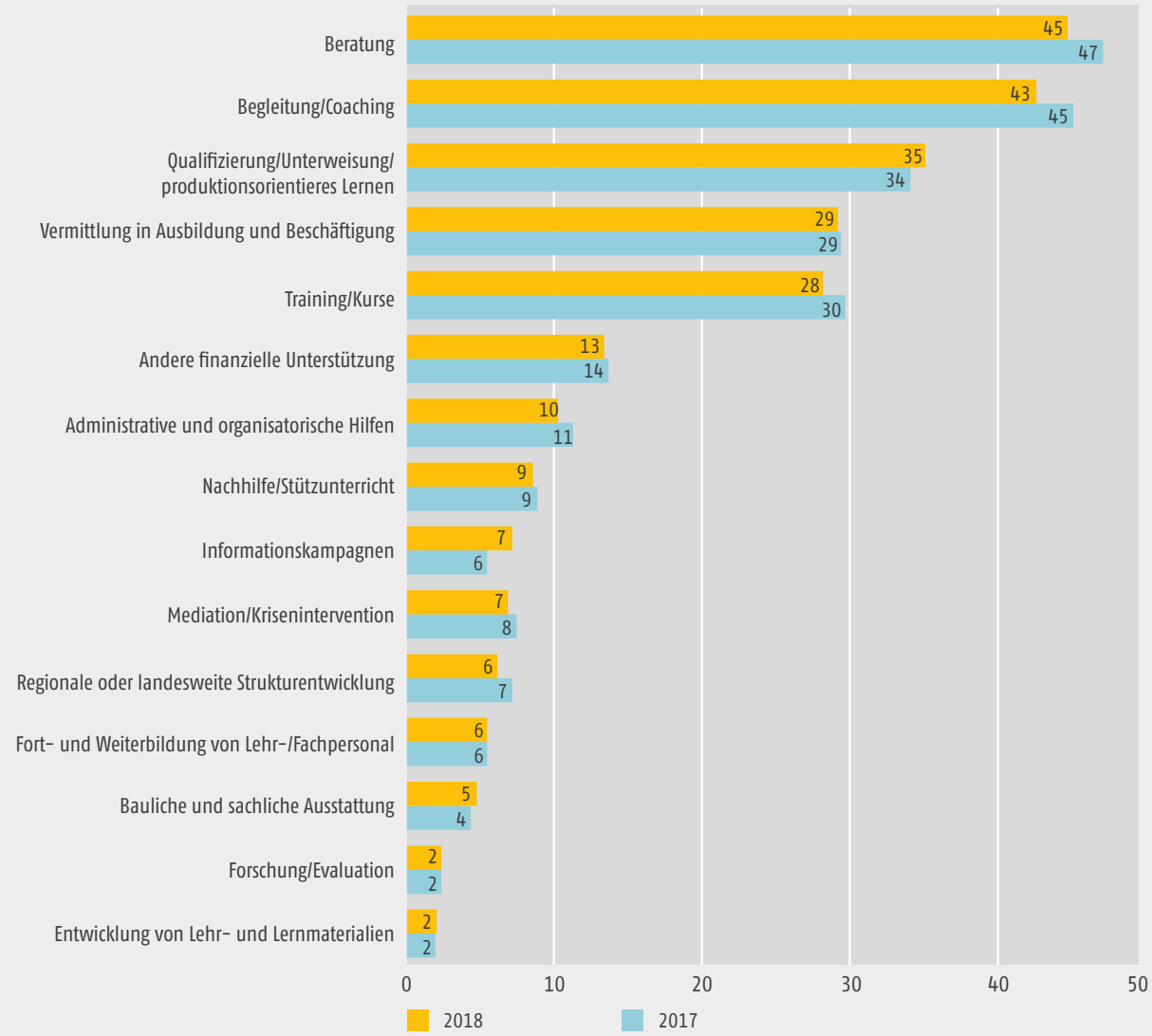
Schaubild A9.4.3-3: **Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachnennungen in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, 2017: n=293, 2018: n=285, Stand Dezember 2018

BIBB-Datenreport 2019

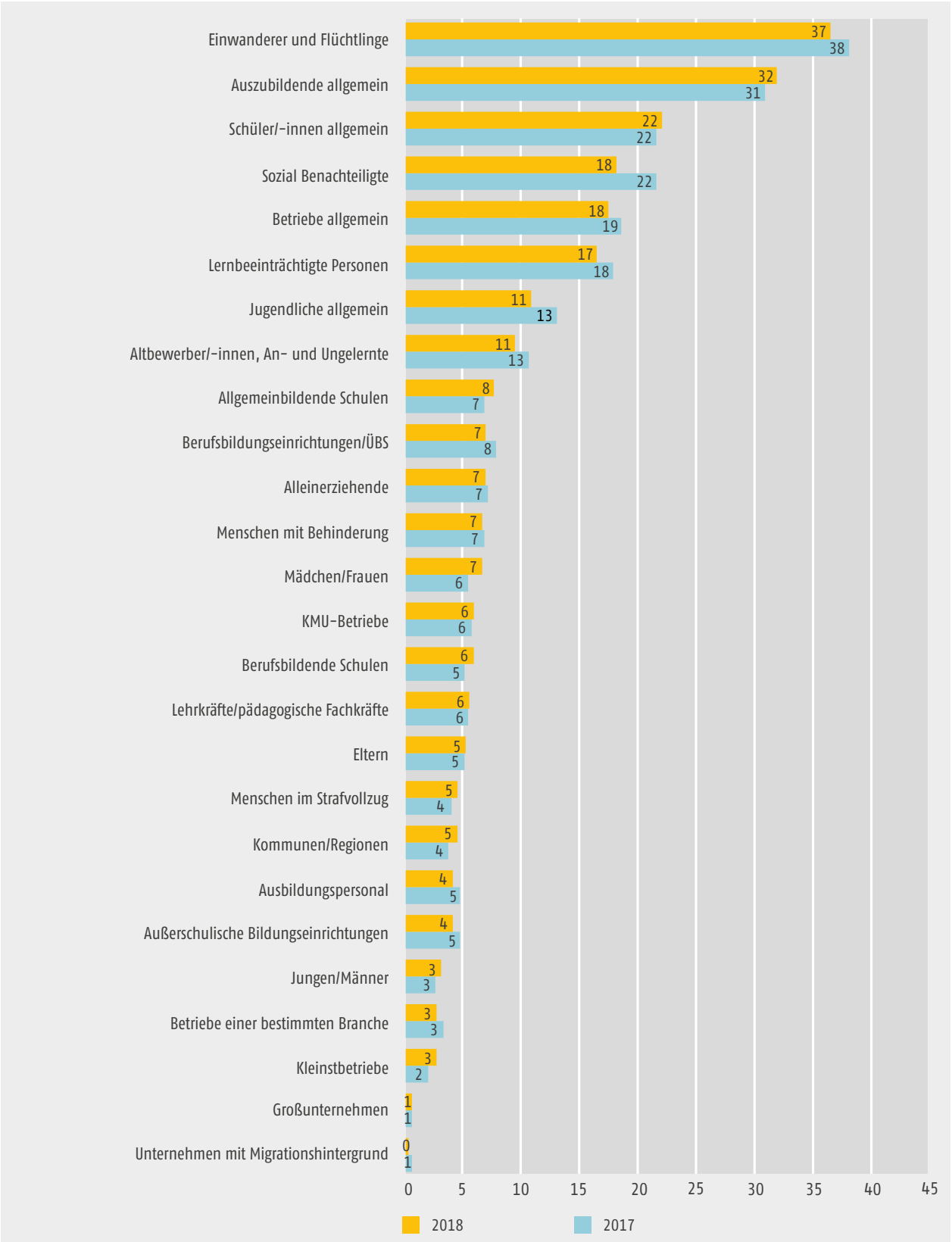
Schaubild A9.4.3-4: **Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachnennungen in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, 2017: n=293, 2018: n=291, Stand Dezember 2018

BIBB-Datenreport 2019

Schaubild A9.4.3-5: **Adressaten der Angebote zur Förderung der Berufsausbildung der Landesprogramme (Mehrfachnennungen in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, 2017: n=291, 2018: n=285, Stand Dezember 2018

BIBB-Datenreport 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 integrierten Ausbildungsberichterstattung (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**. Sie umfasste 132 schulische Bildungsgänge zum Zeitpunkt Dezember 2018. Die Dauer dieser Bildungsgänge schwankte zwischen 3 Monaten und 3 Jahren. Am häufigsten kamen mit 69% Bildungsgänge vor, die ein Jahr dauern; 25% waren auf 2 Jahre angelegt. Ungefähr drei Viertel der schulischen Bildungsgänge waren für Jugendliche ohne einen allgemeinbildenden Schulabschluss zugängig. Bei 55% der Bildungsgänge war 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).

Zur Sicherung insbesondere der Ausbildungsfähigkeit von KMU unterstützt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die ÜBS seit den 1970er-Jahren mit entsprechender Förderung. Ziel ist es, die berufliche Bildung in ganz Deutschland auf gleich hohem Niveau und dem jeweilig neuesten Stand der Technik zu halten. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fördert im Auftrag des BMBF investive Vorhaben, die im Bereich der beruflichen Erstausbildung angesiedelt sind **→ Tabelle A9.5-1.** Auf Basis gemeinsamer Richtlinien werden vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie darüber hinaus auch investive Vorhaben im Zusammenhang mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung gefördert **→ Tabelle A9.5-2**.

Durch die Gestaltung der Bildungsangebote in den ÜBS wird sichergestellt, dass die ÜBS neben der Qualitätssicherung auch die Funktion als Wegbereiter und Vorreiter bei der Einführung neuer Lehr-/Lernkonzepte wahrnehmen können.

Einen wichtigen Beitrag für die Etablierung innovativer Qualifizierungsangebote in der Aus- und Weiterbildung leisten insbesondere die ÜBS, die sich zu Kompetenzzentren weiterentwickeln. Seit Anfang der 2000er-Jahre fördert der Bund diese qualitative Weiterentwicklung ausgewählter ÜBS. Kompetenzzentren erarbeiten und erproben in einem durch sie gewählten fachlichen Schwerpunkt innovative berufspädagogische Konzepte. Diese resultieren vor allem aus den Erkenntnissen von Forschung und Entwicklung und werden im Hinblick auf ihre Verwertung für KMU überprüft.

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

Anmerkung: Die Beträge beinhalten - prozentual verteilt - die erforderlichen Gutachterkosten

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

Tabelle A9.5-2: **Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der ÜBS-Förderung – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)**

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

Anmerkung: Die Beträge enthalten Auszahlungen von rund 7,9 Mio. € für Vorhaben aus einem Sondertitel, sowie - prozentual verteilt - die erforderlichen Gutachterkosten.

[1] In den Beträgen 2016 und 2017 sind jeweils Auszahlungen von rd. 7,9 Mio. € für Vorhaben aus einem Sondertitel enthalten.

Quelle: Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle

BIBB-Datenreport 2019

Auch im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeits- und Lernwelt übernehmen ÜBS eine wichtige Rolle. Hier können sie in besonderer Weise ihre Aufgabe als Lernort zur Vermittlung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen, die im Zusammenhang mit technologischen Weiterentwicklungen erforderlich werden, wahrnehmen. Die zunehmende Digitalisierung verändert die künftige Arbeits- und Lernwelt sowie die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten nachhaltig. Ihre Relevanz in Betrieben und in der Ausbildung nimmt immer weiter zu. Dies betrifft fast alle Erwerbsberufe.

Das BMBF hat daher das BIBB, zusätzlich zur laufenden regulären Förderung der ÜBS, 2016 mit der Umsetzung und wissenschaftlichen Begleitung eines „Sonderprogrammes ÜBS-Digitalisierung“ beauftragt. Hierfür wurden für den Zeitraum 2016 bis 2019 insgesamt 104 Mio. € Fördermittel bereitgestellt. Das Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung ist in 2 Förderlinien unterteilt. Durch die Förderung von ausgewählter Ausstattung der ÜBS im Bereich der Digitalisierung soll mit der Förderlinie 1 zur Modernisierung der Ausbildung von Fachkräften – insbesondere für KMU – beigetragen werden. Anträge können hier fortwährend beim BIBB bis September 2019 gestellt werden. Insgesamt konnten seit Beginn der Förderung bis Ende 2018 insgesamt 222 Projekte mit einem Volumen von rund 80 Mio. € gefördert werden. Innerhalb der Förderlinie 1 wurden hierdurch mehr als 25.900 digitale Ausstattungsgegenstände in den ÜBS beschafft. Innerhalb der Förderlinie 2 befassen sich darüber hinaus 8 ausgewählte Pilotprojekte seit dem 01.10.2016 mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die überbetriebliche Berufsausbildung (ÜBA) (vgl. Kapitel C6). Zur Durchführung dieser Projekte wurden insgesamt rund 5,5 Mio. € zur Verfügung gestellt.

Die Pilotprojekte nehmen folgende Berufsfelder und Berufe in den Blick:

- Metalltechnik; Elektrotechnik; Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- Maler/-in und Lackierer/-in, Tischler/-in
- Zimmerer/Zimmerin
- Tiefbaufacharbeiter/-in; Hochbaufacharbeiter/-in; Ausbaufacharbeiter/-in
- Elektroniker/-in – Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik
- Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik; Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik
- Zahntechniker/-in

In den von Kompetenzzentren durchgeführten Pilotprojekten werden über einen Zeitraum von 3 Jahren die Auswirkungen der Digitalisierung auf berufliche Tätigkeitsprofile untersucht. Es werden Anforderungen und Konsequenzen ermittelt, die sich daraus für die Qualifizierung der Fachkräfte und des Ausbildungspersonals ergeben. Dabei erfolgt zunächst eine Analyse von

Tabelle A9.5-3: **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

Anmerkung: Die Beträge beinhalten – prozentual verteilt – die erforderlichen Gutachterkosten sowie bezüglich des SOP die Betriebsmittel

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Arbeitsprozessen und -aufgaben in den Berufen sowie eine Analyse und ein Abgleich mit den aktuellen Curricula. Im Anschluss stehen eine Überarbeitung der Curricula für die ÜBA und deren pilothafte Erprobung an. Sofern erforderlich wird eine Weiterentwicklung des Berufsbildes empfohlen. Darüber hinaus sollen neue Möglichkeiten der Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen unter Berücksichtigung der Förderung von Medienkompetenz der Lernenden und Ausbildenden entwickelt werden. Begleitend zielen die Projekte auf eine Verknüpfung aller 3 Lernorte ab – das heißt, dass auch ausbildende Betriebe und Berufsschulen in die Pilotprojekte eingebunden werden.

Um Synergieeffekte zu nutzen und die eigene Arbeit durch den Austausch zu befördern, arbeiten die 8 Pilotprojekte von Beginn an in einem Netzwerk eng zusammen. Das Netzwerk hat sich mittlerweile achtmal getroffen. Dabei wurde deutlich, dass trotz der sehr unterschiedlichen Berufsfelder, die in den Fokus genommen werden, auch übergreifende Fragestellungen zum Thema Digitalisierung auftreten, die nun im Austausch der Projekte bearbeitet werden können. Die Projekte haben entschieden, ihre Ergebnisse und Projektbeschreibungen auf dem BIBB-Portal **www.foraus.de** zu veröffentlichen, wo die entsprechenden Informationen nunmehr zur Verfügung stehen.

Für die Modernisierung der Ausstattung u. a. im Bereich der Digitalisierung, für bauliche Maßnahmen und für die Weiterentwicklung zum Kompetenzzentrum wurden 2018 im Rahmen der regulären Förderung und des Sonderprogrammes insgesamt 72 Mio. € an die Träger der ÜBS ausgezahlt → **Tabelle A9.5-3**.

(Alexandra Kurz, Christiane Köhlmann-Eckel)

A 10 Ausbildung und Beschäftigung

A 10.1 Übergänge in Beschäftigung

A 10.1.1 Übernahmeverhalten von Betrieben

Mit den Daten des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) können Aussagen dazu getroffen werden, wie viele der Ausbildungsabsolventen vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für den Zeitraum 2000 bis 2016 zum Indikator Übernahmeverhalten von Betrieben wurden im BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A10.1.1 dargestellt. Über die Ergebnisse wird im Datenreport im Turnus von 2 Jahren berichtet; eine Aktualisierung ist für die Ausgabe 2020 geplant. Daten für das Jahr 2017 sind folgender IAB-Dokumentation zu entnehmen: **http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Ausbildungsbeteiligung_2006-2017.pdf**.

Weitere Standardindikatoren aus dem IAB-Betriebspanel, über die im BIBB-Datenreport berichtet wird, sind Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben (**vgl. Kapitel A7.2**) sowie betriebliche Weiterbildung und betriebliche Weiterbildungsquote (**vgl. Kapitel B1.2.1**).

A 10.1.2 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung

Berufliche Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Integration ins Erwerbsleben und zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen. Für die Realisierung individueller Berufs- und Arbeitschancen und für den späteren Berufsverlauf ist darüber hinaus der erfolgreiche Übergang von der Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt („zweite Schwelle“) von Bedeutung. Das Auftreten einer ersten Arbeitslosigkeitsphase zu diesem frühen Zeitpunkt hat bereits einen Einfluss auf die weitere berufliche Entwicklung der Absolventinnen und Absolventen. So stellen beispielsweise Seibert/Wydra-Somaggio (2017) fest, dass Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Ausbildung, die nach ihrem Abschluss zunächst arbeitslos waren, ein niedrigeres Einstiegsgehalt erzielen, 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.

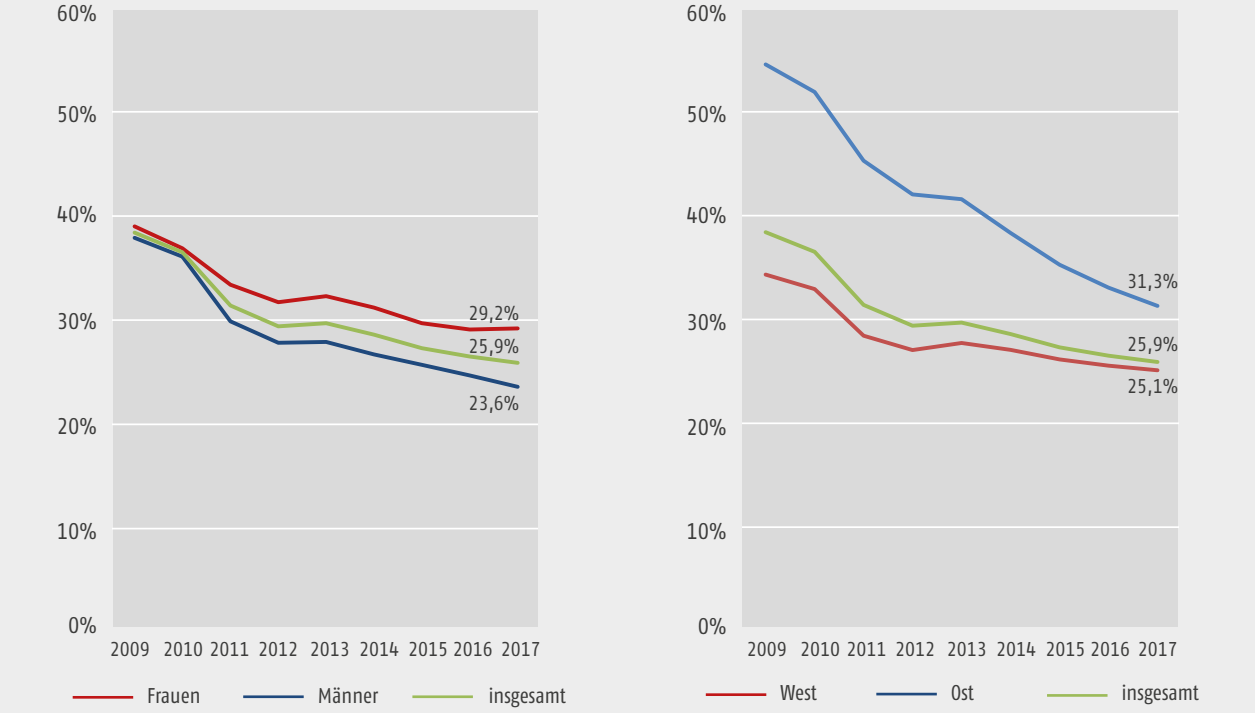
Der folgende Abschnitt analysiert aus der Perspektive der Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen die berufliche Übergangsphase junger Menschen mit dualer Ausbildung. Im Gegensatz dazu steht bei der Analyse mit dem IAB-Betriebspanel die Sicht der Betriebe im Mittelpunkt (**vgl. Kapitel A10.1.1**).

Die Zahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen, die sich unmittelbar nach der Ausbildung bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) arbeitslos meldeten, werden in der Beschäftigungsstatistik der BA erfasst. Die Meldungen, die sich genau auf diesen Zeitpunkt beziehen, werden für die nachfolgenden Berechnungen herangezogen; unabhängig von der Dauer der Arbeitslosigkeit. Die Anzahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen 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 2017 meldeten sich nach Hochrechnungen, die auf Angaben der BA basieren, 102.000 Personen nach abgeschlossener dualer Ausbildung arbeitslos[203] **→ Tabelle A10.1.2-1 Internet**. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Absolventen/Absolventinnen einer dualen Ausbildung (393.000 Personen) ergibt sich eine Arbeitslosenquote von 25,9%. Damit ist die Arbeitslosenquote im Vergleich zum Vorjahr (26,5%) erneut leicht zurückgegangen, dieses Mal um 0,6 Prozentpunkte. Damit geht die Arbeitslo-

203 Zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung kann im Datensatz der BA nicht unterschieden werden.

Schaubild A10.1.2-1: **Arbeitslosenquote nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht und Region 2009 bis 2017 (in %)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

sigkeit seit 2009, als die Arbeitslosenquote über 12 Prozentpunkte höher war, fast kontinuierlich zurück.

Die Arbeitslosenquote im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung variiert weiterhin zwischen alten und neuen Ländern → **Schaubild A10.1.2-1**. Diese Quote, die Sucharbeitslosigkeit einschließt[204], ist in den neuen Ländern aber nur noch 6 Prozentpunkte höher als in den alten (31,3% zu 25,1%). Die Differenz zwischen alten und neuen Ländern ist im Vergleich zum Vorjahr weiterhin zurückgegangen, um 1,4 Prozentpunkte. Denn während der Anteil der Arbeitslosen 2017 in den alten Ländern im Vergleich zu 2016 nur geringfügig sank (0,4 Prozentpunkte), ging er in den neuen Ländern um fast 2 Prozentpunkte zurück (2016: Ost 33,1%, West 25,5%). Seit 2009, als diese Differenz 20 Prozentpunkte betrug, ist der Unterschied zwischen west- und ostdeutscher Arbeitslosenquote sehr deutlich und relativ kontinuierlich gesunken.

Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich bei jungen Frauen (2016: 29,1%, 2017: 29,2%) sogar ein minimaler Anstieg der Arbeitslosenquote, bei jungen Männern hingegen ein Rückgang von über einem Prozentpunkt (2016: 24,7%, 2017: 23,6%) → **Schaubild A10.1.2-1**. Damit sind die Arbeitslosenquoten junger Frauen fast 6 Prozentpunkte höher als die der jungen Männer. Und damit ist diese Differenz auf dem gleichen Niveau wie die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Ab 2011 lag diese Differenz bei ca. 4 Prozentpunkten. In den Jahren davor war der Unterschied geringer, da stark männlich besetzte Branchen in größerem Ausmaß von der Weltwirtschaftskrise betroffen waren.

Im Jahr 2017 waren in den alten Ländern 22,9% (2016: 23,8%) der jungen Männer und 28,2% (2016: 28,0%) der jungen Frauen nach dem dualen Ausbildungsabschluss arbeitslos. In den neuen Ländern waren es 28,1% der jungen Männer (2016: 30,5%) und 36,2% der jungen Frauen (2016: 36,9%). Damit fällt der Rückgang der Arbeitslosenquoten bei männlichen Fachkräften sowohl in West- als auch in Ostdeutschland stärker als bei weiblichen Fachkräften aus. Bei den jungen Frauen in Westdeutschland ist – wie in Deutschland insgesamt – sogar ein leichter Anstieg der Arbeitslosenquote zu erkennen. → **Tabelle A10.1.2-1 Internet**.

Insgesamt hat sich die Situation 2017 im Vergleich zum Vorjahr wiederum leicht verbessert. In Ostdeutschland ist die Arbeitslosigkeit erneut stärker zurückgegangen als in Westdeutschland. Daher haben sich die Anteile der

204 Daher ist davon auszugehen, dass die Arbeitslosenquote im ersten Jahr nach der Ausbildung stark sinkt (vgl. auch Dorau/Höhns 2006).

Arbeitslosigkeit junger Fachkräfte in Ost und West in den letzten Jahren deutlich angenähert, verbleiben allerdings in den neuen Ländern weiterhin auf einem etwas höheren Niveau. Der Abstand der Arbeitslosenquoten der weiblichen und männlichen Fachkräfte hat sich im Vergleich zu den Vorjahren erhöht, die Arbeitslosenquoten der jungen Frauen sind nun deutlich höher als die der jungen Männer. Die Differenzen zwischen den Arbeitslosenquoten im Vergleich von Ost- und Westdeutschland sind nun auf ähnlichem Niveau wie die Unterschiede zum Nachteil der weiblichen gegenüber den männlichen Fachkräften. Während sich erstere tendenziell angleichen, scheinen die entsprechenden Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern eine gegenläufige Tendenz einzunehmen.

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)

A 10.1.3 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 E 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[205], für das Jahr 2017 eine Erwerbslosenquote von lediglich 3,3%. Sie liegt damit 1 Prozentpunkt unterhalb des Vorjahresniveaus.[206]

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 1 Stunde pro Woche erwerbstätig ist, sich aber in den 4 Wochen vor der Befragung aktiv um eine Arbeitsstelle bemüht hat und für diese Arbeit binnen 2 Wochen zur Verfügung steht. Tatsächlich unterscheiden sich beide Quoten meist stark voneinander. So lag 2017 die allgemeine Erwerbslosenquote in Deutschland bei 3,8%, die Arbeitslosenquote aber bei 5,7%.[207]

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 E und miteinander zu vergleichen[208] → **Tabelle A10.1.3-1**: Insgesamt sinkt die Erwerbslosenquote von 5,8% im Jahr 2016 auf 5,3% 2017. Im Vergleich zur Erwerbslosenquote der nicht formal Qualifizierten (**vgl. Kapitel A11**), die 2017 bei 17,9% lag (2016: 18,9%), fällt die Quote für Personen mit einer dualen Ausbildung sehr niedrig aus. Denn mit abgeschlossener dualer Ausbildung lag die Erwerbslosenquote in dieser Altersgruppe im Jahr 2017 bei 3,6% (2016: 4,2%). Mit Berufsfachschulabschluss[209] waren es 3,9% (2,7% im Vorjahr) und mit einem Meister- oder Technikerabschluss 1,3% (2016: 1,3%). Für Personen mit einem Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder einer Promotion ergibt sich eine Erwerbslosenquote von 2,3% (2016: 2,6%); hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese Personengruppe durchschnittlich älter ist und ihr Abschluss zumeist weniger lange zurückliegt.

Damit gehen die Erwerbslosenquoten im Vergleich zum Vorjahr zumeist zurück, als Ausnahme erweisen sich die Berufsfachschulabschlüsse, in denen diese Quote ansteigt und damit auch die Erwerbslosenquote mit abgeschlossener dualer Ausbildung übersteigt. Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass schulische und akademische Berufsabschlüsse für andere Berufsbereiche

205 Auf Basis des Mikrozensus können für das Jahr 2017 8.198 Erwerbspersonen im Alter von 18 bis 24 Jahren mit dualer Ausbildung identifiziert werden.

206 Die Ergebnisse des Mikrozensus beziehen sich ab 2017 nur auf Privathaushalte. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die Vorjahre entsprechend angepasst. Die Veränderungen sind aber relativ gering. Für 2016 ändert sich nur die Erwerbslosenquote der nicht formal Qualifizierten von 18,7% auf 18,9%.

207 Siehe Statistisches Bundesamt: 2018c und Bundesagentur für Arbeit 2018q.

208 Die Ausweitung der Altersgruppe ist notwendig, damit ausreichend große Fallzahlen für die einzelnen Ausbildungsabschlüsse vorliegen: 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.

209 Einschließlich Abschluss eines Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung.

Tabelle A10.1.3-1: **18- bis 34-Jährige in Privathaushalten nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2017 (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-/Techniker-abschluss[2]	(Verw.) Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss, Promotion
Insgesamt	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	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	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	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	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.

Quelle: Mikrozensus 2015-2017; 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

BIBB-Datenreport 2019

qualifizieren und meist mit einer höheren Schulbildung einhergehen.[210] Personen mit Fortbildungsabschlüssen (z. B. Meister/-in, Techniker/-in etc., **vgl. Kapitel B4.3, B4.4**), also Abschlüssen, die in der Regel auf einer dualen Berufsausbildung aufbauen, haben derzeit die geringsten Erwerbslosenquoten.[211]

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Erwerbslosenquoten bei jungen Menschen verringert. Dies trifft nicht auf alle Abschlüsse zu, gerade bei Berufsfachschulabschlüssen steigt der Anteil Erwerbsloser. Die Erwerbslosenquoten mit dualer Ausbildung befinden sich auf leicht niedrigerem Niveau und werden nur von akademischen Berufsabschlüssen oder Fortbildungsabschlüssen unterschritten. Deutlich höher sind dagegen die Erwerbslosenquoten nicht formal Qualifizierter.

(Ralf Dorau)

210 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).

211 Dies gilt auch bezogen auf alle Erwerbspersonen (nicht nur für die Altersspanne der 18- bis 34-Jährigen), wie Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigen, vgl. **http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo_2017.pdf**

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. Zur Abschätzung möglicher mittel- und langfristiger Passungsprobleme erstellen das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – unter Mitwirkung der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) – in einem zweijährigen Turnus eine langfristige Projektion des Arbeitsangebotes und Bedarfs nach Berufen. Die Ergebnisse der Basisprojektion der fünften Welle des QuBe-Projektes (**siehe E in Kapitel C2**) wurden im Herbst 2018 veröffentlicht. Dabei wurde erstmals nach 141 Berufsgruppen der KldB2010 differenziert (Maier u. a. 2018). Zudem wurde auf Grundlage der Basisprojektion ein Szenario für eine *„digitalisierte Arbeitswelt“* entworfen. Die Ergebnisse der QuBe-Basisprojektion, wie auch des Szenarios, sind im Rahmen des diesjährigen Schwerpunktes des Datenreports in **Kapitel C2** dargestellt, weshalb an dieser Stelle keine Berichterstattung erfolgt. Im Jahr 2019 werden die Ergebnisse des QuBe-Projekts nach Arbeitsmarktregionen differenziert. Über diese wird im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020 berichtet.

(Tobias Maier)

A 10.3 Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung

A 10.3.1 Indikatoren des beruflichen Erfolgs nach Qualifikation und Geschlecht

Berufserfolg hat viele Facetten und ist daher als Konstrukt definitorisch unscharf. In der Wissenschaft gibt es keine allgemein akzeptierte Operationalisierung, meist werden objektive (z. B. Erwerbseinkommen, Berufsposition) und subjektive Aspekte (z. B. Arbeitszufriedenheit) des Berufserfolgs unterschieden. Beide Aspekte haben ihre Berechtigung, denn subjektive und objektive Berufserfolgskriterien hängen lediglich moderat positiv miteinander zusammen und können als relativ unabhängig voneinander betrachtet werden (vgl. Dette/Abdele/Renner 2004).

Der am häufigsten untersuchte Indikator für beruflichen Erfolg ist das Erwerbseinkommen. Das Einkommen steigt mit zunehmender Bildung. Im Zeitraum zwischen 2000 und 2014 ist die Bildungsrendite in Deutschland mit leichten Schwankungen von 8,2% auf 9,3% pro Bildungsjahr angestiegen (Anger/Geis 2017, S. 47).[212] Absolventen und Absolventinnen des Tertiärbereichs verdienen in Deutschland im Vergleich zu Absolventen und Absolventinnen des Sekundarbereichs II rund 70% mehr, während diejenigen ohne Berufsausbildung rund 25% weniger verdienen (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) 2018, S. 121). Unterschiede zeigen sich auch auf dem Tertiärniveau zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten. Männer im Alter von 30 bis 65 Jahren mit Meister-/Technikerabschluss erzielten 2007 gegenüber Männern in derselben Altersspanne ohne Berufsausbildung (und ohne Hochschulreife) eine um 29% höhere Lohnprämie, Akademiker erzielten eine Lohnprämie von 67% (Anger/Plünnecke/Schmidt 2010, S. 26). Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zum Brutto-Lebensentgelt belegen ebenfalls die Unterschiede nach dem Qualifikationsniveau: Personen mit einem Fachhochschulabschluss (Hochschulabschluss) verdienten (mit Daten für die Jahre 2008 bis 2010) 51% (75%) mehr als Beschäftigte mit einer Berufsausbildung (vgl. Schmillen/Stüber 2014).

Erwerbstätige mit einem Hochschulabschluss sind des Weiteren zufriedener mit ihrer Arbeit als Erwerbstätige mit geringerem Qualifikationsniveau (vgl. Lesch/Schäfer/Schmidt 2011) und das Erwerbslosigkeitsrisiko ist für Hochqualifizierte (Tertiärniveau) geringer als für beruflich Qualifizierte (vgl. Statistisches Bundesamt (StBA) 2018). Eine Differenzierung nach beruflich und akademisch Qualifizierten zeigt hier, dass Personen mit Fortbildungsabschluss geringere Erwerbslosenquoten aufweisen als Akademiker und Akademikerinnen (vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2018).[213] Eine Differenzierung auf ISCED-Niveau 6 nach akademischer (ISCED 64: Bachelor/traditioneller FH-Abschluss) und beruflicher Ausbildung (ISCED 65: Aufstiegsfortbildung) wird allerdings in der Forschung nicht immer vorgenommen. Die bisher vorliegenden Ergebnisse zum Berufserfolg nach Qualifikationsniveau basieren zudem auf unterschiedlichen Daten, Operationalisierungen und Untersuchungsgruppen und beleuchten jeweils verschiedene Teilaspekte beruflichen Erfolgs.

Ziel dieses Beitrags ist es, einen differenzierteren Blick auf den beruflichen Erfolg unterschiedlicher Qualifikationsgruppen auf Basis der gleichen Datenquelle zu werfen. Unterschieden werden: ohne Abschluss, Ausbildungsabschluss (dual vs. schulisch), Fortbildungsabschluss, Hochschulabschluss (Bachelor u. a. vs. Master u. a.). Datenbasis ist die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 E, die vielfältige objektive und subjektive Indikatoren zur Messung des beruflichen Erfolgs enthält und eine differenzierte Betrachtung des höchsten beruflichen Abschlusses erlaubt.

E BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018)

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 wurde gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) konzipiert. Die Daten wurden über computergestützte telefonische Interviews (CATI) im Zeitraum Oktober 2017 bis April 2018 von Kantar Public München erhoben. Die Auswahl der Telefonnummern basierte auf einem ma-

212 Neben der Mincer-Einkommensfunktion auf Basis der Bildungsjahre gibt es als Berechnungsmethode für Bildungsrenditen noch die interne Zinsfußmethode (interne Ertragsraten) und die „short-cut"-Methode, wobei die Ergebnisse stark davon abhängen, welche Kosten- und Ertragsfaktoren zugrunde liegen und wie die durchschnittlichen Einkommen ermittelt wurden (vgl. Buschle/Haider 2013). Die Ertragsrate einer Berufsausbildung liegt in Deutschland (wegen der kürzeren Bildungsphase und der geringeren Investitionskosten) mit 8,3% sogar etwas höher als bei einem Studium mit 7,5% (vgl. Anger/Plünnecke/Schmidt 2010, S. 33). Im nationalen Bildungsbericht 2018 (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018, S. 213) wird für ein Studium eine mittlere Bildungsrendite (interne Ertragsrate) von 10,2% ausgewiesen und für eine 4-jährige Ausbildung eine Ertragsrate von 18,4%. Dies bedeutet allerdings nicht, dass sich die Investition in eine Berufsausbildung mehr lohnt, da die individuellen Nettoerträge (Kapitalwert) höher sind (ebd., Anger/Plünnecke/Schmidt 2010).

213 Bemerkenswert ist die Veränderung im Zeitverlauf: Während 2009 die Erwerbslosenquote von Absolventen und Absolventinnen der höheren Berufsbildung mit 3,5% noch die der Akademiker und Akademikerinnen (3,3%) überstieg, hat sich das Verhältnis inzwischen zugunsten der beruflich Qualifizierten gedreht (2017: 1,5% vs. 2,1%) (vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2018).

thematisch-statistischen Zufallsverfahren (Gabler-Häder-Verfahren), das sicherstellte, dass die Stichprobe repräsentativ angelegt ist. Neben Festnetztelefonanschlüssen wurde ein Mobilfunkanteil von 30% einbezogen (sog. Dual-Frame-Ansatz). Zur Grundgesamtheit zählen Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende). Als Erwerbstätigkeit gilt eine bezahlte Tätigkeit von regelmäßig mindestens 10 Stunden pro Woche („Kernerwerbstätige"). Die Daten wurden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf Basis des Mikrozensus 2017 an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst.

Ausführliche Informationen:
www.bibb.de/arbeit-im-wandel

Die Analysen beschränken sich auf abhängig Beschäftigte im Alter von 20 bis 67 Jahren und werden getrennt für Frauen und Männer durchgeführt. Denn Frauen erlernen nach wie vor mehrheitlich andere Berufe als Männer und Berufe beeinflussen die Erwerbschancen maßgeblich mit. Die Analysen gehen auch über die meist verwendete Differenzierung in die 4 Qualifikationsgruppen ohne Abschluss, Ausbildungsabschluss, Fortbildungsabschluss und Hochschulabschluss hinaus. Der höchste Ausbildungsabschluss **E** wird weiter ausdifferenziert: Auf der mittleren Qualifikationsebene werden dual und schulisch Ausgebildete unterschieden, auf dem Hochschulniveau akademische Bildungsabschlüsse auf ISCED-Niveau 6 und 7 und auf dem unteren Tertiärniveau werden beruflich und akademisch Qualifizierte (ISCED-Niveau 64 und 65) getrennt betrachtet. Um eine größtmögliche Homogenität der Bildungsgruppen zu erreichen, wird bei beruflich Qualifizierten weiter danach unterschieden, ob eine Hochschulzugangsberechtigung (HZB) vorliegt oder nicht. So ist der Zugang zu einer dualen Berufsausbildung grundsätzlich für alle Jugendlichen offen und nicht an einen bestimmten Schulabschluss gebunden, wohingegen eine schulische Ausbildung meist einen mittleren bis höheren Schulabschluss voraussetzt.

E

Höchster Ausbildungsabschluss (ETB 2018)

In der ETB 2018 wurden alle abgeschlossenen Ausbildungsabschlüsse in Schleifen erfasst (maximal 5 Schleifen). Aus diesen Informationen wurde der höchste Berufsabschluss generiert, wobei im Falle von Mehrfachausbildungen auf der gleichen Ebene der letzte Abschluss maßgeblich war.

Auf der mittleren Qualifikationsebene der Berufsausbildung werden die Abschlüsse einer dualen Berufsausbildung von schulischen Berufsausbildungen unterschieden. Erzieherausbildungen an Fachschulen für sozialpflegerische und sozialpädagogische Berufe werden zur Berufsausbildung gezählt, da diese in der KldB 2010 (83112 Erzieher/-in) auf Niveaustufe 2 „Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten" eingeordnet werden.

Unter Fortbildungsabschlüsse werden Personen mit „Aufstiegsfortbildung" gefasst. Hierzu zählen die quantitativ bedeutsamsten Fortbildungsabschlüsse Meister/-in, Techniker/-in, Betriebs-, Fachwirt/-in und Fachkaufmann/-frau (Fortbildungen nach BBiG/HwO, **vgl. Kapitel B4.4)**. Daneben gibt es auf Landesebene auch Fortbildungen zum/zur Techniker/-in, die in Fachschulen angeboten werden (**vgl. Kapitel B4.3**).

Die Abschlüsse der akademischen Tertiärbildung werden entsprechend der ISCED 2011 weiter differenziert: auf ISCED-Stufe 6 werden Fortbildungsabschlüsse (ISCED 65) und Bachelor- bzw. gleichwertige Bildungsprogramme (u. a. traditionelle Diplom-FH-Studiengänge) (ISCED 64) unterschieden. Auf ISCED-Stufe 7 sind Master- bzw. gleichwertige Bildungsprogramme (u. a. traditionelle Diplom-Universitätsstudiengänge) eingeordnet.

In der ETB 2018 werden sechs Qualifikationsniveaus differenziert:

1. Nicht formal Qualifizierte,
2. dualer Ausbildungsabschluss,
3. schulischer Ausbildungsabschluss (inkl. Beamtenausbildung im einfachen und mittleren Dienst),
4. Fortbildungsabschluss (Meister/-innen, Techniker/-innen, Fach-, Betriebswirte, Fachkaufleute und andere Fachschulabschlüsse (ohne Erzieherausbildungen)),
5. traditioneller Fachhochschulabschluss, Bachelorabschluss, Beamtenausbildung zum gehobenen Dienst, Abschluss einer Berufsakademie,
6. traditioneller Universitätsabschluss, Masterabschluss, Beamtenausbildung zum höheren Dienst.

Um der Vielfältigkeit des Konstrukts Berufserfolg gerecht zu werden, werden objektive und subjektive Indikatoren für beruflichen Erfolg herangezogen **E**.

E Indikatoren beruflichen Erfolgs

Der mittlere **Bruttostundenlohn** ist auf Basis des Bruttomonatsverdienstes, geteilt durch die Monatsstunden (Wochenarbeitszeit *4,35), berechnet worden. Im Falle einer Abgeltung der Überstunden durch Freizeitausgleich wurde die tatsächliche Arbeitszeit durch die vereinbarte Arbeitszeit ersetzt. Fehlende Einkommensangaben wurden auf Basis eines MNAR-Ausfallmechanismus imputiert. Gefragt wurde: *„Nun zu Ihrem monatlichen Bruttoverdienst, d. h. Lohn bzw. Gehalt vor Abzug von Steuern und Sozialversicherung. Kindergeld rechnen Sie bitte nicht mit. Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst aus Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden>?“*[214]

Eine **Vorgesetztenfunktion** liegt vor, wenn die Frage *„Haben Sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die Sie <der> direkte Vorgesetzte sind?“* mit Ja beantwortet wurde.

Eine **verantwortungsvolle Position** liegt vor, wenn die Frage *„Tragen Sie fachliche Verantwortung als Projekt-, Gruppen- oder Teamleiter?“* oder die Frage *„Haben Sie in Ihrer Tätigkeit eigenständige Budgetverantwortung?“* mit Ja beantwortet wurde.

Ein **unsicheres Beschäftigungsverhältnis** liegt vor, wenn die Frage *„Sind Sie gegenwärtig in einem befristeten oder in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis?“* oder die Frage *„Sind Sie bei einer Zeitarbeitsfirma angestellt, die Sie an andere Unternehmen vermittelt?“* mit Ja beantwortet wurde.

Zur Erfassung der **Arbeitszufriedenheit** wurden verschiedene Dimensionen berücksichtigt. *„Ich gehe nun auf verschiedene Aspekte Ihrer Arbeit ein. Sagen Sie mir bitte für Ihre Tätigkeit als <...>, ob Sie damit sehr zufrieden, zufrieden, weniger zufrieden oder nicht zufrieden sind“.* Abschließend wurde gefragt: *„Und nun alles in allem betrachtet: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?“* Eine **hohe Zufriedenheit** liegt vor, wenn die entsprechende Frage mit „sehr zufrieden“ beantwortet wurde.

Ein **beruflicher Aufstieg** liegt vor, wenn die Frage *„Wenn Sie Ihr gesamtes Berufsleben betrachten, würden Sie sagen, Sie haben einen beruflichen Aufstieg, einen beruflichen Abstieg, keine wesentliche Veränderung erfahren oder war das eher ein Auf und Ab?“* mit Ja beantwortet wurde.

Die **qualifikatorische Bildungsrendite** gibt den prozentualen Lohnzuwachs durch einen höheren Bildungsabschluss wieder (vgl. Anger/Plünnecke/Schmidt 2010, S. 7; zur Begriffsverwendung vgl. Friedrich/Horn 2018, S. 9); Vergleichsgruppe hier sind Erwerbstätige ohne Berufsabschluss. Die Berechnung erfolgte anhand des logarithmierten Bruttostundenverdientes (OLS) und auf Basis einer Mincer-Gleichung (mit Qualifikation, Berufserfahrung (BE), BE²).[215] Berufserfahrung wird gemessen als Zeit in Jahren seit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt, abzüglich der Unterbrechungszeiten. Hierzu wurde gefragt: *„Haben Sie irgendwann einmal Ihre Berufstätigkeit unterbrochen? Als Unterbrechungen zählen auch Zeiten der Arbeitslosigkeit und der Ausbildung sowie Elternzeit.“*

Indikatoren beruflichen Erfolgs nach Qualifikation

Die ausgewählten Indikatoren beruflichen Erfolgs sind für abhängig Beschäftigte in → **Tabelle A10.3.1-1** dargestellt.[216] Der mittlere **Bruttostundenlohn** E beträgt auf Basis der ETB 2018 im Schnitt 18,8 € in der Stunde. Ein Mehr an Bildung führt bekanntermaßen zu einem höheren Einkommen, dies belegen auch die Analysen auf Basis der ETB 2018. Ein Vergleich der Lohndifferenzen missachtet allerdings, dass die Angehörigen je nach Bildungsabschluss eine unterschiedlich lange Berufserfahrung mitbringen; das Einkommen steigt mit zunehmender Berufserfahrung an. So haben Erwerbstätige mit HZB im Schnitt weniger Berufserfahrung als Erwerbstätige ohne HZB und Erwerbstätige mit beruflicher Höherqualifizierung mehr als akademisch Qualifizierte. Daher werden im nächsten Abschnitt multivariate Regressions-

214 Zur Validierung der Einkommensangaben wurde die Entgeltstatistik auf Basis des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung herangezogen. Der Median des monatlichen Bruttoarbeitsentgeltes aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) lag am 31.12.2017 bei 3.209 € (Bundesagentur für Arbeit 2017). In der ETB 2018 lag der entsprechende Wert etwas niedriger bei 3.000 € (Kindergeld, Überstundenvergütungen etc. werden in der ETB im Gegensatz zur Entgeltstatistik nicht explizit erfasst).

215 In der klassischen Mincer-Einkommensfunktion wird die Bildung über die Anzahl an absolvierten Bildungsjahren abgebildet. Dabei liegt die Annahme zugrunde, dass jedes Bildungsjahr unabhängig von der Art der (Aus-)Bildung (allgemeinbildender Abschluss, beruflicher oder akademischer Abschluss) mit der gleichen Rendite verbunden ist. Für den beruflich strukturierten Arbeitsmarkt in Deutschland ist allerdings anzunehmen, dass die Art des Abschlusses eine hohe Bedeutung hat. Um dies zu berücksichtigen, können Dummy-Variablen für die Qualifikation anstatt der Bildungsjahre in die Gleichung aufgenommen werden, und es wird meist von einer „Lohnprämie“ (im Vergleich zu einer Referenzgruppe) gesprochen (vgl. Anger/Plünnecke/Schmidt 2010, S. 7). Synonym dazu wird hier aber der von Friedrich und Horn (2018, S. 9) eingeführte Begriff der qualifikatorischen Bildungsrendite verwendet.

216 Die entsprechenden Werte für alle Erwerbstätigen einschließlich nicht abhängig Beschäftigte (Selbstständige, freiberuflich Tätige und freie Mitarbeiter/-innen) finden sich in → **Tabelle A10.3.1-2 Internet**.

Tabelle A10.3.1-1: Indikatoren des beruflichen Erfolgs nach Qualifikationsniveau und Geschlecht (Anteile in %, sofern nicht anders angegeben)

	Ohne Abschluss	Schulische Ausbildung[1]		Duale Ausbildung		Fortbildungsabschluss[2]		Bachelor/ trad. FH[3]	Master/trad. Univ.[4]	Gesamt
		gesamt	mit HZB	gesamt	mit HZB	gesamt	mit HZB			
Bruttostundenlohn (in €, Mittelwert)										
Gesamt	13,2	16,1	17,9	16,5	18,8	21,2	21,9	23,2	27,1	18,8
Männer	14,4	16,4	17,9	17,7	20,1	22,1	23,3	26,0	30,1	20,3
Frauen	11,9	16,0	17,9	14,7	17,9	19,3	19,7	19,9	23,8	17,1
Vorgesetztenfunktion										
Gesamt	20	26	27	24	26	45	36	30	34	28
Männer	21	29	28	29	34	51	40	36	40	32
Frauen	19	25	27	18	18	32	29	24	28	22
Verantwortungsvolle Position										
Gesamt	26	45	50	38	48	65	68	59	67	46
Männer	30	47	51	41	54	71	75	65	73	50
Frauen	21	43	49	32	41	53	56	51	61	42
Unsicheres Beschäftigungsverhältnis[5]										
Gesamt	30	13	16	11	10	4	3	17	20	14
Männer	29	13	13	11	9	4	4	16	15	13
Frauen	31	13	17	11	11	3	5	19	24	15
Beruflicher Aufstieg (subjektiv)										
Gesamt	38	49	53	46	55	74	76	67	66	53
Männer	40	55	53	50	60	75	80	70	74	57
Frauen	35	47	53	41	49	71	68	63	59	48
Hohe Arbeitszufriedenheit insgesamt (sehr zufrieden)										
Gesamt	28	29	27	31	31	32	32	27	34	30
Männer	25	28	29	29	28	32	34	25	36	29
Frauen	31	29	27	34	34	32	30	30	31	32
Hohe Zufriedenheit mit Einkommen (sehr zufrieden)										
Gesamt	14	13	12	17	18	18	16	20	25	18
Männer	16	16	13	17	18	19	19	22	26	19
Frauen	12	12	12	17	18	15	12	18	23	16
Hohe Zufriedenheit mit beruflicher Position (sehr zufrieden)										
Gesamt	17	21	19	19	18	25	20	20	26	21
Männer	16	16	17	18	18	26	21	20	26	20
Frauen	17	23	19	20	18	24	19	22	25	21
Fallzahl (ungewichtet)										
Gesamt	899	2.621	817	6.186	1.340	1.383	535	2.027	4.028	17.144
Männer	467	761	223	3.277	668	858	315	1.106	1.917	8.386
Frauen	432	1.860	594	2.909	672	525	220	921	2.111	8.758

Anm.: Abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 67 Jahren, gewichtete Daten, die ausgewiesenen Werte beziehen sich auf gültige Angaben; HZB = Hochschulzugangsberechtigung

[1] inkl. Beamtenausbildung im einfachen und mittleren Dienst

[2] Meister/-innen, Techniker/-innen, Fach-, Betriebswirte, Fachkaufleute und andere Fachschulabschlüsse (ISCED 65)

[3] Traditioneller Fachhochschulabschluss, Bachelorabschluss und vergleichbare Abschlüsse (ISCED 64) und HZB

[4] Traditioneller Universitätsabschluss, Masterabschluss und vergleichbare Abschlüsse (ISCED 7) und HZB

[5] Nur an Angestellte und Arbeiter

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

modelle des logarithmierten Bruttostundenlohns auf den Bildungsabschluss ausgewiesen, die die unterschiedlich lange Berufserfahrung kontrollieren.

In → **Tabelle A10.3.1-1** sind neben dem Einkommen weitere nicht monetäre Aspekte beruflichen Erfolgs differenziert nach der Qualifikation aufgeführt. Im Hinblick auf eine **Vorgesetztenfunktion** E zeigt sich, dass Erwerbstätige mit Fortbildungsabschluss (Meister/-innen, Techniker/-innen, Fach-, Betriebswirte/-wirtinnen u. a.) häufiger direkte Personalverantwortung haben (45%) als Erwerbstätige mit akademischem Abschluss (30% bzw. 34%). Abhängig Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion wurden auch nach der Zahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gefragt und sie sollten eine Einschätzung geben, welcher Führungsebene sie sich zuordnen würden (nicht in der Tabelle). Diesbezüglich zeigt sich: Erwerbstätige mit Master- bzw. (traditionellem) Universitätsabschluss ordnen sich häufiger der oberen Führungsebene zu als jene mit Fortbildungsabschluss (23% vs. 18%) und sind Vorgesetzte für durchschnittlich mehr Mitarbeiter/-innen zuständig (im Schnitt 29). Unterschiede zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten auf ISCED-Niveau 6 sind im Hinblick auf die Führungsebene nicht erkennbar (18% vs. 17%); im Schnitt liegt eine Verantwortung für rund 20 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor.

Neben dem personenbezogenen Aspekt von Führung (Vorgesetztenfunktion) werden in den Analysen sachbezogene Aspekte unterschieden, die nicht immer mit Personalverantwortung einhergehen müssen. Auch im Hinblick auf solche **verantwortungsvolle Positionen** E (fachliche Verantwortung als Projekt-, Gruppen- oder Teamleiter oder eigenständige Budgetverantwortung) werden von Erwerbstätigen mit beruflicher Höherqualifizierung (65%) vergleichbare Werte zu akademisch Qualifizierten auf ISCED-Niveau 6 erreicht (59% bzw. 67%).

Ein sicheres Beschäftigungsverhältnis gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Planungssicherheit und einen höheren Kündigungsschutz. Ein Vergleich der Abschlüsse zeigt diesbezüglich, dass das Risiko einer **unsicheren Beschäftigung** E bei einer dualen (schulischen) Berufsausbildung (11% bzw. 13%) deutlich geringer ist, als wenn kein Abschluss erreicht wurde (30%). Akademisch Qualifizierte (17% bzw. 20%) sind gegenüber Erwerbstätigen mit Fortbildungsabschluss (4%) deutlich häufiger unsicher beschäftigt.

Neben den genannten Merkmalen der aktuellen Tätigkeit gibt es ergänzende Indikatoren zum Laufbahnerfolg (vgl. Dette/Abdele/Renner 2004). Ein solcher Indikator ist die subjektive Einschätzung des bisherigen Berufsverlaufs als **beruflichen Aufstieg** E. Erwerbstätige mit Fortbildungsabschluss beschreiben ihren Berufsverlauf häufiger als beruflichen Aufstieg (74%) als akademisch Qualifizierte (67%), wobei die Zustimmung zu diesen Items über alle Qualifikationsniveaus sehr hoch ist.

Die **Arbeitszufriedenheit** E ist ein weiterer Indikator für den subjektiven Berufserfolg. Diesbezüglich zeigen sich deutlich geringere Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen, wobei die höchsten Zufriedenheitswerte (sehr zufrieden) im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit insgesamt von Erwerbstätigen mit Fortbildungsabschluss (32%) und Master- bzw. (traditionellem) Universitätsabschluss (34%) erreicht werden. Auffallend geringer ist die Arbeitszufriedenheit für Erwerbstätige mit Bachelor- bzw. (traditionellem) FH-Abschluss, die mit einem Anteil von 27% sehr hoher Arbeitszufriedenheit geringere Werte erreichen wie Erwerbstätige mit Berufsausbildung (31%). Dies gilt auch für die **Zufriedenheit mit der beruflichen Position**, die für Erwerbstätige mit Fortbildungsabschluss und Master- bzw. (traditionellem) Universitätsabschluss am höchsten ausfällt (26% bzw. 25%) und für Erwerbstätige mit Bachelor- bzw. (traditionellem) FH-Abschluss mit 20% wieder darunterliegt. Ein anderes Bild vermittelt die **Zufriedenheit mit dem Einkommen:** akademisch Qualifizierte (ISCED 7) erreichen hier die höchsten Werte (25%), beruflich und akademisch Qualifizierte (ISCED 65 und 64) bleiben dahinter zurück (18% bzw. 20%). Es zeigt sich somit, dass eine höhere Qualifikation nicht unbedingt mit einer höheren Arbeitszufriedenheit verbunden ist.

Qualifikatorische Bildungsrenditen

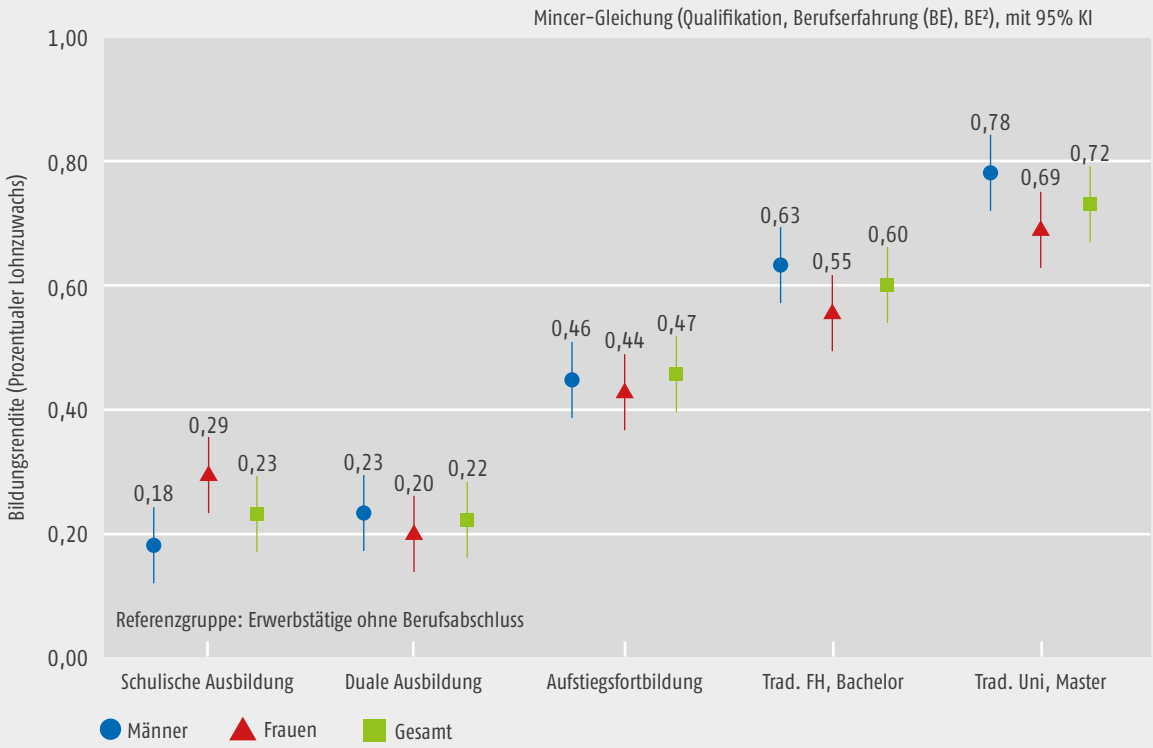
Die in → **Schaubild A10.3.1-1** dargestellten **qualifikatorischen Bildungsrenditen** E für Männer und Frauen geben Auskunft über die prozentuale Veränderung des Bruttostundenlohns gegenüber der Referenzgruppe „ohne Berufsabschluss“ (Mincer-Gleichung).[217]

Gegenüber Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss verdienen Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung 22% mehr.[218] Auf dem Tertiärniveau liegen die Bildungsrendi-

217 Im Falle einer Dummy-Variablen ist dies insbesondere für größere Koeffizienten nur eine approximative Annäherung. Eine genauere Umrechnung kann erfolgen durch $(e^b-1)*100$. In der Literatur wird die Differenz in den geschätzten Koeffizienten von 2 Bildungsabschlüssen auch durch die zusätzlichen Bildungsjahre dividiert, die zwischen den beiden betrachteten Bildungsabschlüssen liegen. Ein Kritikpunkt an dieser Methode besteht jedoch darin, dass diese Umrechnung unzulässig sei, weil damit die Erfassung der unterschiedlichen Qualität der Abschlüsse nur unvollkommen möglich wird (vgl. Anger/Plünnecke/Schmidt 2010).

218 Zu beachten ist dabei, dass diese Ergebnisse nicht als kausale Effekte zu interpretieren sind. Die geschätzten Bildungsrenditen können zum Teil auch die Selbstselektion von Personen in unterschiedliche Bildungsabschlüsse widerspiegeln (unbeobachtete Fähigkeiten und Präferenzen). Um dieses Problem zu lösen, werden in der Literatur Instrumentenvariablenschätzungen durchgeführt, deren Qualität allerdings stark von der Güte des Instrumentes abhängt und deren Ergebnisse nicht einheitlich sind. Piopiunik, Kugler und Wößmann (2017, S. 21) verweisen auf eine umfangreiche Literatur, die wiederum die Annahme unterstützt, dass Einkommensunterschiede nach Bildungsabschlüssen zu einem großen Teil einen kausalen Effekt der höheren Bildung wiedergeben. Der aktuelle Forschungsstand zeigt die Verwendung von

Schaubild A10.3.1-1: **Qualifikatorische Bildungsrenditen 2018**



Lesebeispiel: Gegenüber Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss verdienen Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung 22% mehr.
Anm.: Abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 67 Jahren; zu den Qualifikationsgruppen siehe E und **Tabelle A10.3.1-1**.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, gewichtete Daten

BIBB-Datenreport 2019

ten im Vergleich zu Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss bei 47% für Erwerbstätige mit Fortbildungsabschluss (ISCED 65), bei 60% für Erwerbstätige mit traditionellem FH-Abschluss bzw. Bachelorabschluss (ISCED 64) und bei 72% für Erwerbstätige mit traditionellem Universitätsabschluss bzw. Masterabschluss (ISCED 7). Männer verdienen nicht nur absolut gesehen mehr als Frauen, auch der relative Vorteil gegenüber nicht formal Qualifizierten ist höher. Bei Männern mit dualer Ausbildung ist die Bildungsrendite gegenüber nicht formal Qualifizierten 3 Prozentpunkte höher als bei Frauen (23% vs. 20%). Der (unbereinigte) Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern ist bei akademischen Abschlüssen (noch) stärker als bei beruflich Qualifizierten. Anders stellt sich dies bei schulischen Ausbildungen dar: Hier ist die qualifikatorische Bildungsrendite bei Frauen gegenüber nicht formal Qualifizierten größer als bei Männern (29% vs. 18%). Bei einer Differenzierung des akademischen Niveaus nach ISCED-Niveau 6 und 7 zeigt sich des Weiteren, dass sich die Bildungsrenditen von beruflich und akademisch Qualifizierten auf ISCED-Niveau 6 (Fortbildung vs. FH/Bachelor) annähern (47% vs. 60%).

Neben dem beruflichen Ausbildungsschluss wirkt sich auch der allgemeinbildende Schulabschluss auf das Einkommen aus. So ist zu erwarten, dass sich die Lohnprämien zwischen den Qualifikationsgruppen annähern, wenn nur Erwerbstätige mit HZB betrachtet werden. Die qualifikatorischen Bildungsrenditen für Erwerbstätige mit HZB finden sich in → **Tabelle A10.3.1-3 Internet**. Dabei zeigt sich, dass die Bildungsrendite von dual Ausgebildeten mit HZB gegenüber nicht formal Qualifizierten fast doppelt so hoch ist (40%) wie der Durchschnitt von allen Erwerbstätigen mit dualer Ausbildung (22%).[219] Die höheren qualifikatorischen Bildungsrenditen von Frauen mit schulischer Ausbildung (29%) im Vergleich zu Frauen mit dualer Ausbildung (20%) → **Schaubild A10.3.1-1** zeigen sich für Frauen mit HZB nicht mehr (42% vs. 41% Lohnvorteil gegenüber Frauen ohne Abschluss). Ein Grund für die Einkommensvorteile in der Gesamtgruppe liegt in der höheren schulischen Vorbildung (und den damit verbundenen Ausbildungsberufen). Die Bildungsrenditen von beruflich Qualifi-

OLS-Regressionen als probate Methode zur Berechnung von qualifikatorischen Bildungsrenditen an (Friedrich/Horn 2018, S. 24).

219 Trotz der rechtlichen Zugangsfreiheit in die duale Berufsausbildung haben die unteren Bildungsgruppen nicht die gleichen Zugangschancen in anspruchsvolle Ausbildungsberufe. Welche Berufe Erwerbstätige mit Berufsausbildung mit und ohne HZB erlernt haben ist → **Tabelle A10.3.1-4 Internet** zu entnehmen. Zur Klassifizierung der erlernten Berufe in Berufssektoren siehe **Kapitel A10.3.2**.

zierten (Aufstiegsfortbildung) und akademisch Qualifizierten (Bachelor- bzw. traditioneller FH-Abschluss) auf ISCED-Niveau 6 nähern sich weiter an, wenn nur Erwerbstätige mit HZB berücksichtigt werden (54% vs. 60%), der Unterschied zwischen den beiden Qualifikationsgruppen ist aber nach wie vor signifikant.

Fazit

Ziel der Analyse war es zu prüfen, wie sich beruflich und akademisch Qualifizierte unter Berücksichtigung der schulischen Vorbildung hinsichtlich objektiver und subjektiver Berufserfolgsindikatoren unterscheiden. Die Vorteile einer dualen Berufsausbildung gegenüber keinem formalen Abschluss zeigen sich im Hinblick auf alle Indikatoren. Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung und Hochschulzugangsberechtigung unterscheiden sich nochmals deutlich im Hinblick auf das Einkommen und die erreichte berufliche Position. Weiterhin zeigt sich, dass nicht das Ausbildungssystem (dual vs. schulisch) an sich, sondern vielmehr die schulische Vorbildung und die mit der Ausbildung bzw. dem Ausbildungsberuf verbundenen Beschäftigungschancen eine zentrale Bedeutung für den Berufserfolg haben.

Mit akademischen Abschlüssen sind höhere qualifikatorische Bildungsrenditen verbunden als mit beruflichen Abschlüssen, auch dann, wenn eine berufliche Höherqualifizierung vorliegt. Der differenzierte Blick auf die Hochschulabschlüsse zeigt aber auch, dass die Einkommensunterschiede auf dem gleichen ISCED-Level 6 geringer ausfallen, als es ein Pauschalvergleich mit allen Akademikern und Akademikerinnen nahelegt; sie werden zudem nochmals geringer, wenn die schulische Vorbildung berücksichtigt wird, wobei ein signifikanter Unterschied nach wie vor sichtbar bleibt. Im Vergleich zu akademisch Qualifizierten sind Erwerbstätige mit Fortbildungsabschluss häufiger als direkte Vorgesetzte tätig, sie üben in vergleichbarem Ausmaß eine verantwortungsvolle Position aus und arbeiten seltener in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Die Vorteile einer beruflichen Höherqualifizierung gegenüber Erwerbstätigen mit dualer Berufsausbildung zeigen sich im Einkommen, in der beruflichen Positionierung sowie in der Beschäftigungssicherheit; die Mehrheit der Erwerbstätigen mit Fortbildungsabschluss sehen ihren bisherigen Berufsverlauf als beruflichen Aufstieg.

Bei den hier dargestellten Ergebnissen handelt es sich jeweils um Durchschnittswerte. Abweichungen vom Mittel hängen mit individuellen, betrieblichen und beruflichen Faktoren zusammen wie beispielsweise persönlichen Eigenschaften und dem erlernten Beruf.

(Anja Hall)

A10.3.2 Über- und unterwertige Erwerbstätigkeit von Personen mit dualer Berufsausbildung

Rund jeder fünfte Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung übt eine Tätigkeit aus, für die in der Regel kein Ausbildungsabschluss erforderlich ist (vgl. Hall/Krekel 2014; Rukwid 2012, S. 29; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018, S. 147). Bei diesem in der Literatur als unterwertige Erwerbstätigkeit (vgl. Büchel 1998) oder auch als Überqualifizierung (vgl. McGuinness 2006) diskutierten Phänomen ist „[…] eine gewisse Analogie zur Arbeitslosigkeit unverkennbar: Sowohl Arbeitslose als auch Personen, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind, können ihre Berufsqualifikation nur unzureichend verwerten“ (Pollmann-Schult/Mayer 2010, S. 183). Unterwertige Erwerbstätigkeit ist in vielfacher Hinsicht mit negativen Konsequenzen verbunden. So zeigen sich im Vergleich zu ausbildungsadäquat Beschäftigten geringere Einkommen und eine geringere Arbeitszufriedenheit (vgl. Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2016; Quintini 2011). Zudem verharren Überqualifizierte oftmals auf diesen unterwertigen Positionen, sodass eher von einer „Sackgasse“ als einem „Sprungbrett“ ausgegangen werden kann (vgl. Baert 2013; Pollmann-Schult 2006).[220]

In jüngster Zeit wird zudem überwertige Erwerbstätigkeit verstärkt diskutiert (vgl. Bertelsmann Stiftung 2018), die auch als beruflicher Aufstieg zu betrachten ist (vgl. Hall/Santiago Vela 2019a). Für Personen mit Berufsausbildung kommt dies vor, wenn eine Tätigkeit ausgeübt wird, für die in der Regel ein Fortbildungs- oder Hochschulabschluss notwendig ist; bei Akademikerinnen und Akademikern kann dies definitionsgemäß nicht auftreten. Interessant für Analysen zur Passung von Ausbildung und Erwerbstätigkeit ist somit eine gesonderte Betrachtung sowohl von unter- als auch von überwertiger Erwerbstätigkeit, die gegenseitige Ungleichgewichte an der Schnittstelle zwischen (Aus-)Bildungssystem und Arbeitsmarkt darstellen.

Nachfolgend wird unter- und überwertige Erwerbstätigkeit bei Personen mit dualer Berufsausbildung differenziert betrachtet. Die Analysen basieren auf der aktuellen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (vgl. E-Kasten in Kapitel A10.3.1), die geeignete Indikatoren zur Messung niveauadäquater Erwerbstätigkeit enthält und aufgrund der hohen Fallzahl (rund 20.000 Erwerbstätige) eine Differenzierung des erlernten Berufs erlaubt. In die Analysen werden Erwerbstätige einbezogen, die eine duale Ausbildung als ihren höchsten beruflichen Abschluss angegeben haben (im Falle von mehreren Berufsausbildungen wird die letzte Ausbildung herangezogen).

Anteil über- und unterwertiger Erwerbstätigkeit

Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung sind überwertig erwerbstätig, wenn sie an einem Arbeitsplatz arbeiten, der in der Regel einen Fortbildungsabschluss oder einen akademischen Abschluss voraussetzt (komplexe und hochkomplexe Tätigkeiten). Sie sind unterwertig erwerbstätig, wenn sie eine Tätigkeit ausüben, für die in der Regel kein Berufsabschluss notwendig ist (Helfer- und Anlerntätigkeiten). Das Ausmaß hängt dabei sehr stark vom Messkonzept und von der konkreten Operationalisierung des Anforderungsniveaus der ausgeübten Tätigkeit ab (vgl. Quintini 2011). Hierbei können 2 Verfahren unterschieden werden: 1. subjektive Verfahren, die auf der Beurteilung der Erwerbstätigen basieren, welche Qualifikation zur Ausübung der Tätigkeit in der Regel erforderlich ist, 2. „objektive“ Verfahren, die notwendige Informationen aus entsprechenden Berufsklassifikationen ziehen (zu den Verfahren vgl. Hall 2019). Für die hier präsentierte Analyse wurden beide Messkonzepte herangezogen E.

Die Quote der unterwertig Erwerbstätigen mit dualer Ausbildung lag im Jahr 2018 nach der Selbsteinschätzung (subjektive Methode plus) bei 14,5% → **Tabelle A10.3.2-1.** Mit der „objektiven“ Methode fällt die Quote der unterwertig Erwerbstätigen mit 8,8% niedriger aus → **Tabelle A10.3.2-2_Internet**. Die Quote der überwertig Erwerbstätigen mit dualer Ausbildung lag auf Basis der subjektiven Methode (plus) bei 10,7% → **Tabelle A10.3.2-1.** Die „objektive“ Methode kommt hier zu einer deutlich höheren Quote (18,2%) → **Tabelle A10.3.2-2_Internet**.

3 von 4 Erwerbstätigen mit dualer Berufsausbildung waren im Jahr 2018 insgesamt betrachtet, unabhängig von der Art der Messung, niveauadäquat erwerbstätig (75% nach der subjektiven (plus) Methode und 73% nach der „objektiven“ Methode). Wie oben aufgezeigt, unterscheidet sich das Ausmaß an über- und unterwertiger Erwerbstätigkeit deutlich.[221] Im Text wird der Fokus im Folgenden auf die plausibilisierte Selbsteinschätzung der Erwerbstätigen (subjektive Methode plus) gelegt. Der subjektive Ansatz gilt in der Forschung aufgrund der Berücksichtigung der konkreten Anforderungen der

220 Einen Überblick über verschiedene ökonomische und soziologische Erklärungsansätze für unterwertige Erwerbstätigkeit geben Büchel (1998), Leuven und Oosterbeek (2011) und McGuinness (2006).

221 Ein einheitlicher Befund ist hingegen, dass der Anteil unterwertiger Erwerbstätigkeit bei Personen mit dualer Berufsausbildung unterhalb des Anteils von Akademikern und Akademikerinnen liegt, die nach der subjektiven Messung plus zu 25,2% und nach der objektiven Methode sogar zu 35,5% unterwertig erwerbstätig sind.

E Operationalisierung des Anforderungsniveaus

„Objektive" Methode

Bei der objektiven Methode wird auf die 5. Stelle der Klassifizierung der Berufe (KldB) 2010 zurückgegriffen, die Informationen zum Anforderungsniveau der Tätigkeit enthält. Unterschieden werden 4 Komplexitätsgrade: 1. Helfer- und Anlerntätigkeiten (i. d. R. kein Berufsabschluss erforderlich), 2. Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (i. d. R. Berufsausbildung), 3. Komplexe Spezialistentätigkeiten (i. d. R. Fortbildungsabschluss, auch Bachelor) und 4. Hochkomplexe Tätigkeiten (i. d. R. vierjähriges Hochschulstudium) (vgl. Paulus/Schweitzer/Wiemer 2011).

Subjektive Methode

Bei der subjektiven Methode wird zur Messung des Anforderungsniveaus in der ETB auf folgende Frage zurückgegriffen: „Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden> in der Regel erforderlich? Eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, ein Fortbildungsabschluss, z. B. zum Meister oder Techniker, oder ist kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich?" Um die subjektiven Angaben zu plausibilisieren und eine genauere Kategorisierung mit möglichst wenig Inkonsistenzen zu erreichen, wurden in Anlehnung an Büchel (1998) weitere Merkmale zur Generierung des Anforderungsniveaus herangezogen **(subjektive Methode plus)**: Die Einarbeitungszeit (kurz vs. länger), der Besuch von besonderen Lehrgängen oder Kursen (Ja/Nein) sowie die Stellung im Betrieb (zur genauen Operationalisierung vgl. Hall 2019).

Arbeitsplätze als sehr robust (Büchel 1998, S. 68ff.; Leuven/Oosterbeek 2011, S. 10ff.).[222]

Über- und unterwertige Erwerbstätigkeit nach soziostrukturellen und beruflichen Merkmalen

Werden soziostrukturelle Merkmale der Erwerbstätigen mitberücksichtigt, lassen sich Unterschiede in den Quoten für über- und unterwertige Erwerbstätigkeit feststellen. So waren Frauen zu einem deutlich höheren Anteil unterwertig erwerbstätig (19,1%) als Männer (11,4%), jedoch seltener überwertig erwerbstätig (7,0% vs. 13,2%)[223] → **Tabelle A10.3.2-1.**

Das Risiko, unterwertig erwerbstätig zu sein, sinkt mit der Höhe des Schulabschlusses: Mit Hauptschulabschluss waren 19,2%, mit einem mittleren Abschluss 12,9% und mit Abitur 6,5% der Erwerbstätigen mit dualer Berufsausbildung unterwertig erwerbstätig. Die Chance, eine höherwertige Tätigkeit ausüben zu können, steigt im Gegenzug mit dem Schulabschluss an, von 7,4% (10,1%) für Erwerbstätige mit Hauptschulabschluss (mittlerem Abschluss) auf 21,6% für Erwerbstätige mit Hochschulreife.

Der Anteil unterwertiger Erwerbstätigkeit nimmt mit dem Alter zu und liegt bei den 35- bis 65-Jährigen um rund 5 Prozentpunkte höher als bei den 15- bis 34-Jährigen (15,5% vs. 10,6%). Unterwertige Erwerbstätigkeit tritt zumindest für dual Ausgebildete in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen auf (14,9% vs. 14,3%). Regionale Unterschiede in Höhe von rund 3 Prozentpunkten lassen sich nur bei überwertiger Erwerbstätigkeit feststellen und gehen mit einem höheren Anteil von 11,4% in Westdeutschland einher.

Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung, die den erlernten Beruf vollständig gewechselt haben, sind erwartungsgemäß häufiger unterwertig erwerbstätig (29,4%) im Vergleich zu Erwerbstätigen, die im erlernten Beruf arbeiten (2,6%). In geringerem Maße gilt dies auch für Personen, die eine mit dem erlernten Beruf verwandte Tätigkeit ausüben (6,6%). Berufliche Wechsel bieten aber auch Chancen, denn überwertige Erwerbstätigkeiten kommen bei Personen, die außerhalb ihres erlernten Berufs arbeiten, ebenfalls häufiger vor (11,4%) als bei jenen, die im erlernten Beruf arbeiten (7,9%) → **Tabelle A10.3.2-1**.

222 Beim subjektiven Verfahren könnten Messfehler beispielsweise durch soziale Erwünschtheit auftreten, wenn Befragte die Höhe der Arbeitsplatzanforderungen überschätzen, um ihre Position aufzuwerten. Da objektive Messungen (auf Basis der 5. Stelle der KldB 2010) zu geringeren Quoten unterwertiger Erwerbstätigkeit von rund 11% kommen (Reichelt und Vicari 2014), sollte dieser Einwand hier weniger zutreffen. Beim objektiven Ansatz wird von berufskundlichen Experten/Expertinnen allen Berufen einer Berufsgattung (Fünfsteller) ein einheitliches Anforderungsniveau zugewiesen. Bei der subjektiven Methode werden die konkreten Arbeitsplatzanforderungen von Berufstätigkeiten berücksichtigt, sodass die Berufe innerhalb eines Fünfstellers ein unterschiedliches (subjektiv eingeschätztes) Anforderungsniveau aufweisen können (zu den Unterschieden vgl. Hall 2019).

223 Dass Frauen zu einem signifikant höheren Anteil unterwertig beschäftigt sind als Männer, „erklärt" sich in erster Linie durch den Wechsel des erlernten Berufs. Denn bei Frauen ist ein Berufswechsel häufiger mit unterwertiger Beschäftigung verbunden (37,8%) als bei Männern (23,5%). Für Frauen und Männer, die in ihrem erlernten Beruf arbeiten, sind hingegen geringere absolute Unterschiede im Hinblick auf eine unterwertige Erwerbstätigkeit festzustellen (4,4% für Frauen und 1,4% für Männer) (vgl. auch Hall/Santiago Vela 2019b).

Tabelle A10.3.2-1: **Über- und unterwertige Erwerbstätigkeit nach soziostrukturellen und beruflichen Merkmalen – subjektive Messmethode plus (in %)**

	Unterwertig	Niveauadäquat	Überwertig
Gesamt	**14,5**	**74,8**	**10,7**
Geschlecht			
Männer	11,4	75,4	13,2
Frauen	19,1	73,9	7,0
Alter			
15 bis 34 Jahre	10,6	80,4	9,0
35 bis 65 Jahre	15,5	73,5	11,0
Wohnort			
Westdeutschland	14,3	74,3	11,4
Ostdeutschland/Berlin	14,9	77,0	8,1
Schulabschluss			
Hauptschulabschluss	19,2	73,4	7,4
Mittlerer Abschluss	12,9	77,0	10,1
Hochschulreife	6,5	71,9	21,6
Ähnlichkeit zu erlerntem Beruf			
Tätigkeit entspricht erlerntem Beruf	2,6	89,5	7,9
Tätigkeit ist mit Ausbildung verwandt	6,6	82,0	11,4
Vollständiger Berufswechsel	29,4	59,1	11,4
Berufssektor erlernter Beruf			
Produktionsberufe	16,4	75,3	8,3
Fertigungstechnische Berufe	10,3	76,1	13,6
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	19,2	73,9	6,9
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	13,9	74,5	11,7
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	5,8	70,4	23,7
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	14,1	76,7	9,2

Anmerkung: Erwerbstätige mit Berufsausbildung (höchster Abschluss)
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, gewichtete Daten

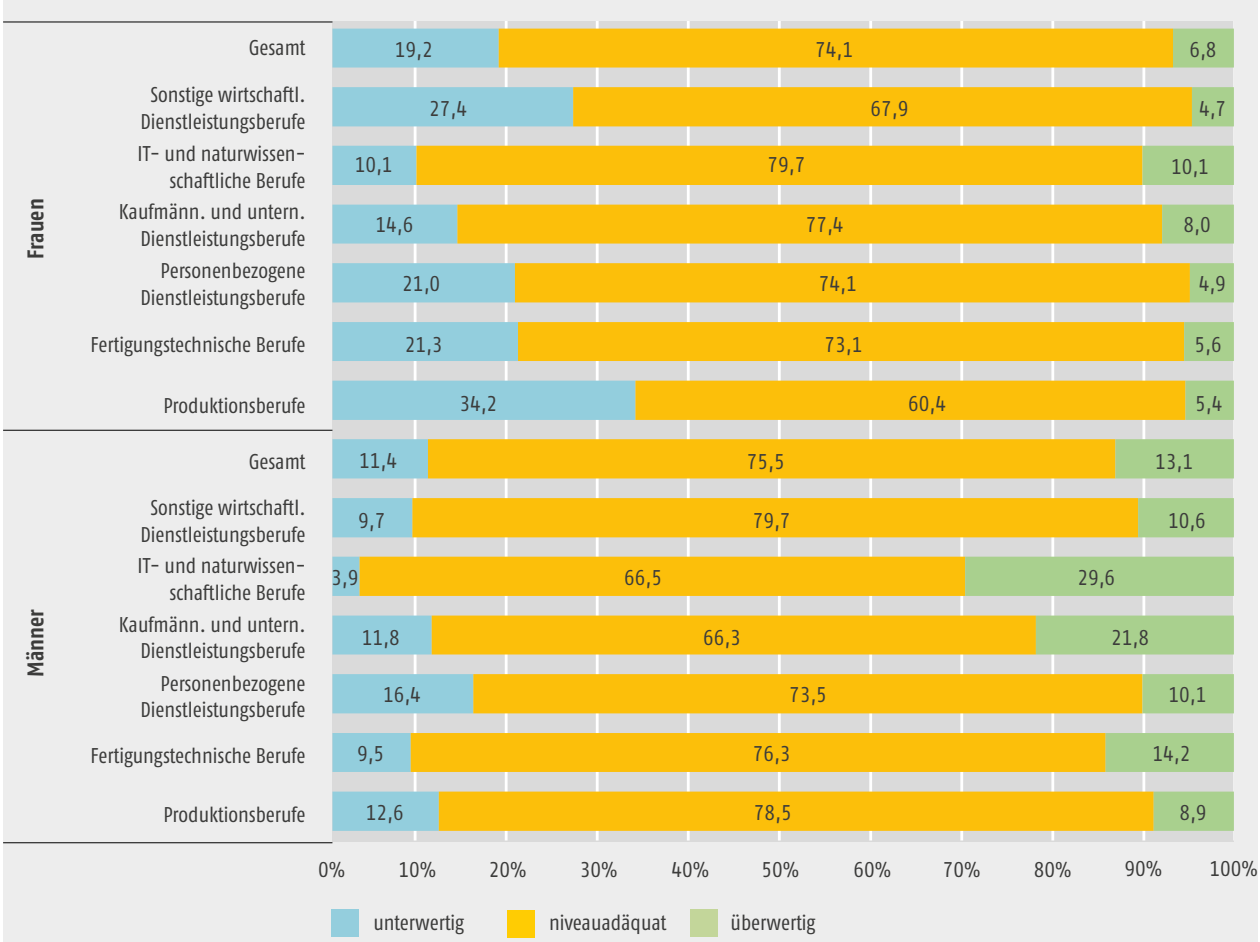
BIBB-Datenreport 2019

Über- und unterwertige Erwerbstätigkeit unterscheidet sich weiterhin stark nach dem erlernten Beruf.[224] Unterwertig erwerbstätig sind überdurchschnittlich häufig Personen, die eine duale Ausbildung in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (19,2%) und in Produktionsberufen (16,4%) abgeschlossen haben → **Tabelle A10.3.2-1**.[225] Deutlich seltener unterwertig erwerbstätig als im Durchschnitt über alle Berufe sind Erwerbstätige, die IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (5,8) und fertigungstechnische Berufe (10,3%) erlernt haben.

224 Die Ausbildungsberufe wurden auf Basis der KldB 2010 abgegrenzt. Dabei wird auf die 5 Berufssektoren zurückgegriffen, die basierend auf den 37 Berufshauptgruppen der KldB 2010 und entsprechend ihrer berufsfachlichen Homogenität gebildet worden sind (vgl. Matthes/Meinken/Neuhauser 2015). Für eine Analyse auf der mittleren Qualifikationsebene ist der Sektor „Produktionsberufe" allerdings zu undifferenziert, weshalb das Berufssegment „Fertigungstechnische Berufe" (innerhalb des Sektors „Produktionsberufe") gesondert abgegrenzt wird. Eine Zuordnung stark besetzter dualer Ausbildungsberufe aus der ETB 2018 zu den Berufssektoren ist →**Tabelle A10.3.2-3_Internet** zu entnehmen.

225 Im Berufssektor „Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe" zeigen sich bei Personen, die einen Verkaufsberuf erlernt haben, deutlich höhere Quoten unterwertiger Erwerbstätigkeit (25,3%) als im Durchschnitt dieses Sektors (13,9%).

Schaubild A10.3.2-1: **Über- und unterwertige Erwerbstätigkeit nach Berufssektoren und Geschlecht – subjektive Messmethode plus (in %)**



Anmerkung: Erwerbstätige mit Berufsausbildung (höchster Abschluss); Abweichende Gesamtwerte für Männer und Frauen in Tabelle A10.3.2-1 aufgrund fehlender Werte bei den Berufsangaben.

Quelle: BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2018, gewichtete Daten

BIBB-Datenreport 2019

Hinsichtlich der überwertigen Erwerbstätigkeit sind es vor allem IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (23,7%) und fertigungstechnische Berufe (13,6%), die die höchsten Aufstiegschancen bieten (hier besonders die Berufsgruppe „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ mit 18,8%). Die niedrigsten Quoten überwertiger Erwerbstätigkeit (6,9%) kommen bei Erwerbstätigen vor, die eine Ausbildung in einem personenbezogenen Dienstleistungsberuf abgeschlossen haben (vgl. auch Hall/ Santiago Vela 2019a).

Über- und unterwertige Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern nach dem erlernten Beruf

Viele Ausbildungsberufe unterscheiden sich in der Geschlechterzusammensetzung, da Frauen oftmals andere Berufe erlernen als Männer. Die Analysen zu über- und unterwertiger Erwerbstätigkeit nach beruflichen Merkmalen werden daher im Folgenden separat nach Geschlecht durchgeführt → **Schaubild A10.3.2-1**. Bezogen auf unterwertige Erwerbstätigkeit (Tätigkeiten, für die in der Regel kein Berufsabschluss notwendig ist) sind die Berufssektoren, die die höchste Quote von unterwertiger Erwerbstätigkeit aufweisen, für Männer die personenbezogenen Dienstleistungsberufe (16,4%), für Frauen aber die Produktions- und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe (34,2% bzw. 27,4%). IT- und naturwissenschaftliche Ausbildungsberufe sind für beide Geschlechter in geringem Maße mit unterwertiger Erwerbstätigkeit verbunden (Männer 3,9%, Frauen 10,1%). Bezogen auf überwertige Erwerbstätigkeit (Tätigkeiten, für die in der Regel ein Fortbildungs- oder Hochschulabschluss notwendig ist) sind sowohl Männer (29,6%) als auch Frauen (10,1%) am häufigsten in IT- und naturwissenschaftlichen Ausbildungsberufen

sowie kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (Männer 21,8%, Frauen 8,0%) überwertig erwerbstätig. Die Anteile der Männer fallen jedoch fast dreimal so hoch aus wie die der Frauen. Insgesamt zeigt sich, dass in allen Berufssektoren Frauen häufiger eine unterwertige und seltener eine überwertige Erwerbstätigkeit ausüben als Männer.

Über- und unterwertige Erwerbstätigkeit im Zeitverlauf

Für eine Betrachtung im Zeitverlauf können die Erwerbstätigenbefragungen 2006 und 2012 mit herangezogen werden. Nach der hier betrachteten subjektiven Messung (plus) ist die Quote der unterwertigen Erwerbstätigkeit gegenüber der ETB 2012 rund 2 Prozentpunkte (16,3% vs. 14,4%) gesunken, während im gleichen Zeitraum die Quote der überwertigen Erwerbstätigkeit um rund 1 Prozentpunkt (9,6% vs. 10,7%) gestiegen ist. Eine für überwertige Erwerbstätigkeit sinkende und für unterwertige Erwerbstätigkeit steigende Entwicklung zeigt sich auch, wenn man die *„objektive" Messung* verwendet und die ETB 2006 mit einbezieht (dies war für die subjektive Messung (plus) aufgrund einer geänderten Frageformulierung nicht möglich). Eine nennenswerte Veränderung in den Quoten zeigt sich auch dann erst seit dem Jahr 2012 → **Tabelle A10.3.2-4_Internet**.

Zusammenfassung

In der wissenschaftlichen Literatur wurde die Nichtübereinstimmung von Qualifikations- und Anforderungsniveau (Mismatch) bislang vor allem mit Blick auf unterwertige Erwerbstätigkeit im Sinne von ungenutztem Humankapital oder bezüglich der Passung insgesamt diskutiert. Überwertige Erwerbstätigkeit im Sinne eines beruflichen Aufstiegs wurde hingegen kaum thematisiert, obwohl dies für einen nennenswerten Anteil der Erwerbstätigen mit dualer Berufsausbildung zutrifft. Die Passungsquote hinsichtlich des Qualifikations- und Anforderungsniveaus lässt sich für diese Personengruppe daher nicht sinnvoll interpretieren. Eine gesonderte Betrachtung von überwertiger Erwerbstätigkeit ist notwendig.

In Deutschland üben auf Basis der subjektiven Messmethode rund 11% der Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung überwertige Tätigkeiten aus, für deren Ausübung in der Regel ein höherer Berufsabschluss erforderlich ist. Auf Basis der Angaben aus der KldB 2010 (objektive Messmethode) lag die Quote überwertiger Erwerbstätigkeit mit rund 18% sogar noch höher. Rund 15% der Erwerbstätigen mit dualer Berufsausbildung waren im Jahr 2018 auf Basis der subjektiven Messmethode unterwertig erwerbstätig. Mit der „objektiven" Messmethode wurde eine Quote von nur rund 9% berechnet.

Unabhängig von der Messmethode gelten folgende Aussagen: Männer mit Berufsausbildung schaffen häufiger als Frauen den beruflichen Aufstieg (überwertige Erwerbstätigkeit) und sind seltener von unterwertiger Erwerbstätigkeit betroffen. Das Risiko, unterwertig erwerbstätig zu sein, sinkt mit der Höhe des Schulabschlusses und die Chance, eine höherwertige Tätigkeit ausüben zu können, steigt mit dem Schulabschluss an. Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung, die den erlernten Beruf gewechselt haben, sind deutlich häufiger unterwertig erwerbstätig als Erwerbstätige, die im erlernten Beruf arbeiten. Die Analysen zeigen weiterhin, dass bestimmte Berufssektoren der Ausbildung besonders hohe Aufstiegschancen bieten, hierzu gehören kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe und IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe.

(Anja Hall, Ana Santiago Vela)

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 (siehe auch **Kapitel A10.1.3**). So betrug 2017 die Arbeitslosenquote derer ohne Berufsabschluss 17,9%, während insgesamt nur 5,8% aller Personen in Deutschland arbeitslos waren (Röttger/Weber/Weber 2018). Des Weiteren verdienen sie im Durchschnitt deutlich weniger als Beschäftigte mit Berufsausbildung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018m). Aus diesem Grund ist die Reduktion der Quote nicht formal Qualifizierter (nfQ) E junger Erwachsener ein zentrales Ziel der „Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018“. Bis 2018 sollte der Anteil der nfQ unter den 25- bis 34-Jährigen auf 8% gesenkt werden (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2014).

Zurzeit liegen auf Basis des Mikrozensus (MZ) E Daten bis zum Jahr 2017 vor. Demzufolge ist in der Bevölkerung in Privathaushalten der Anteil junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung 2017 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.[226] Hochgerechnet überstieg die Anzahl der nicht formal qualifizierten jungen Erwachsenen 2017 den Vorjahreswert um etwa 40 Tsd. Personen. Somit waren 2,12 Mio. Personen in dieser Altersgruppe als nfQ klassifiziert **Schaubild A11.1-1.**

Weiterhin stieg die Quote im Vergleich zum Vorjahr in jüngeren wie in älteren Teilgruppen (der 20- bis 34-Jährigen) gleichmäßig an, nachdem sie 2016 insbesondere in den jüngeren Altersgruppen der 20- bis 24-Jährigen (2015: 12,1%; 2016: 13,3%) und der 20- bis 29-Jährigen (2015: 12,6%; 2016: 13,6%) stärker angestiegen war **Tabelle A11.1-1**. Nichtsdestotrotz ist die Quote unter den Älteren höher. So überstieg 2017 die Quote der 25- bis 34-Jährigen die der 20- bis 24-Jährigen um 1,0 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.

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[227], 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

226 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.

227 Dabei wurden alle Personen als Schüler/-innen klassifiziert, die innerhalb der letzten 12 Monate eine Schule besucht haben.

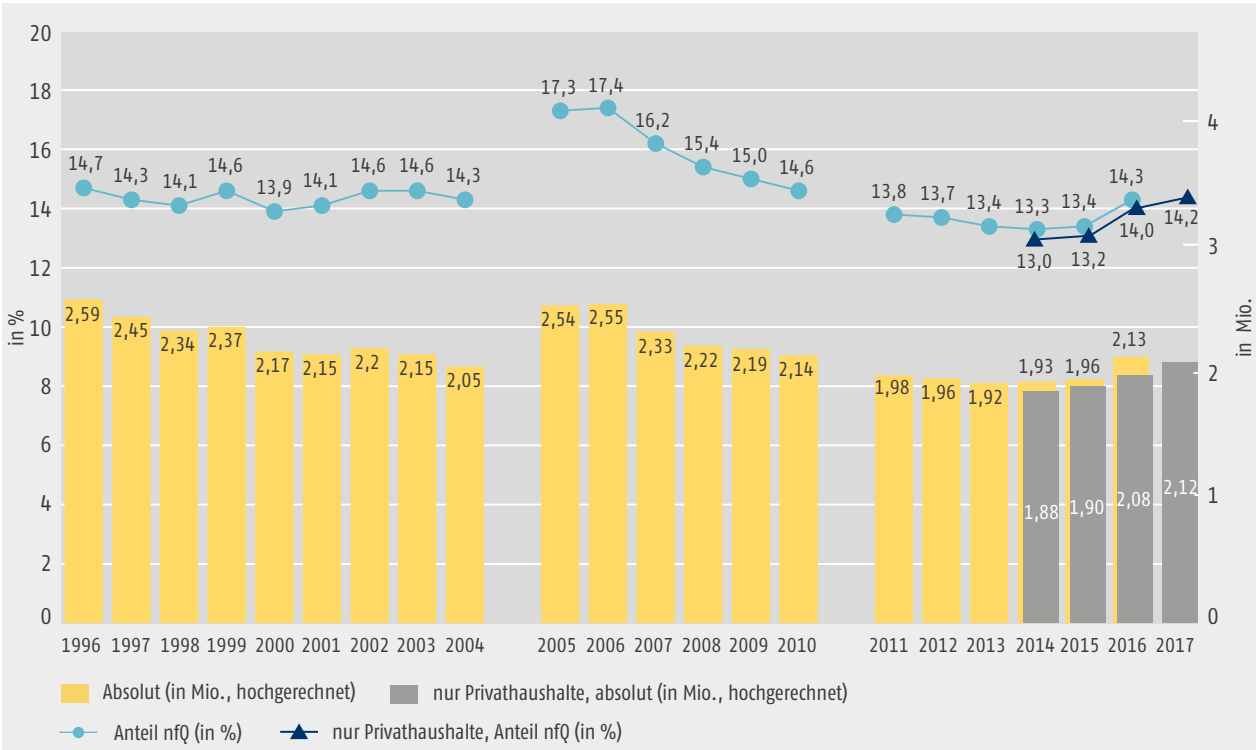
Merkmale zur Person (z. B. Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit), den Familien- und Haushaltszusammenhang sowie darüber hinaus die Merkmale Haupt- und Nebenwohnung, Erwerbstätigkeit, Arbeitssuche, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit, Schüler/-in, Student/-in, allgemeiner und beruflicher Ausbildungsabschluss.

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.

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 nun ausschließlich für Personen in privaten Haushalten erhoben. Die nfQ-Quote für das Jahr 2017 umfasst demnach keine Personen in Gemeinschaftsunterkünften (z. B. Seniorenheime, Gefängnisse, Klöster und Aufnahmeeinrichtungen). Aus diesem Grund unterscheiden sich die im Folgenden vorgestellten Vorjahreswerte von vorherigen Publikationen. Die Unterschiede sind oftmals gering. Da der Anteil an nfQ unter Personen in Gemeinschaftsunterkünften größer war als der unter Personen in privaten Haushalten, fällt die Quote auf Basis der Letzteren für die vorangegangenen Jahre meistens geringer aus. So liegt die auf Basis der Personen in privaten Haushalten berechnete nfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen für das Jahr 2016 mit 14,0% um 0,3 Prozentpunkte unter der Quote, die die Personen in Gemeinschaftsunterkünften miteingeschlossen hat (14,3%) (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A11).

Auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten ist die nfQ-Quote besonders in den neuen Bundesländern und bei den jungen Erwachsenen mit eigener Migrationserfahrung gestiegen (**vgl. Kapitel A11.3**). Beim Vergleich der Daten mit und ohne Personen in Gemeinschaftsunter-

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 2017[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 2017, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A11.1-1: **Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2014 bis 2017**[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

[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 2017, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

künften für das Jahr 2016 fällt auf, dass zwar in fast allen betrachteten Personengruppen die nfQ-Quoten höher waren, wenn Personen in Gemeinschaftsunterkünften mit in Betracht gezogen wurden, jedoch ist der Unterschied in den meisten Fällen für Männer höher als für Frauen. Des Weiteren fallen die Unterschiede zwischen Männern und Frauen für deutsche Staatsbürger/-innen weniger ins Gewicht. Ausländische Staatsbürger/-innen und insbesondere auch Migranten und Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung weisen hingegen ausgeprägte Differenzen auf. So liegt möglicherweise eine kleine Verzerrung vor, die Differenzen belaufen sich jedoch in allen Fällen auf 0,1 bis 0,3 Prozentpunkte.

(Robert Herter-Eschweiler – Statistisches Bundesamt, Caroline Neuber-Pohl)

A 11.2 Unterschiede nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Region

Der Anteil nicht formal Qualifizierter (nfQ) variiert weiterhin stark mit den Schulabschlüssen. Personen zwischen 20 und 34 Jahren mit einer Studienzugangsberechtigung hatten 2017 mit 5,5% mit Abstand die geringste nfQ-Quote in ihren Kohorten. Von den 20- bis 34-Jährigen, die über keinen Schulabschluss verfügten, besaßen 68,8% 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 lag 2017 bei 45,0%. Insgesamt lag die nfQ-Quote der 20- bis 34-jährigen Frauen mit 13,3% um 1,8 Prozentpunkte unter der der gleichaltrigen Männer → **Tabelle A11.2-1**. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Quote unter den Frauen in dieser Altersgruppe mit -0,2 Prozentpunkten relativ konstant geblieben, während sich für die Männer ein größerer Anstieg erkennen lässt. Hier stieg die nfQ-Quote signifikant um 0,6 Prozentpunkte von 14,5% (2016) auf 15,1% (2017) → **Tabelle A11.2-2**.[228] Die Ergebnisse im **Kapitel A11.3** zeigen weiterhin, dass der stärkere Zuwachs an nfQ bei den jungen Männern besonders unter Migranten mit eigener Migrationserfahrung ausgeprägt ist.

Tabelle A11.2-1: **Junge Erwachsene ohne beruflichen Abschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren 2017**[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	6.583	51,4	1.167	55,0	7.750	52,0	15,1
Weiblich	6.214	48,6	954	45,0	7.168	48,0	13,3
Insgesamt	**12.797**	**100,0**	**2.121**	**100,0**	**14.918**	**100,0**	**14,2**
20 bis 24 Jahre	3.812	29,8	592	27,9	4.404	29,5	13,5
25 bis 29 Jahre	4.509	35,2	754	35,5	5.262	35,3	14,3
30 bis 34 Jahre	4.477	35,0	775	36,5	5.252	35,2	14,8
Insgesamt	**12.797**	**100,0**	**2.121**	**100,0**	**14.918**	**100,0**	**14,2**
darunter							
25 bis 34 Jahre	**8.985**	**70,2**	**1.529**	**72,1**	**10.514**	**70,5**	**14,5**
Hauptschulabschluss	1.617	12,6	771	36,5	2.388	16,0	32,3
Realschulabschluss	3.763	29,4	433	20,5	4.196	28,2	10,3
Studienberechtigung	7.180	56,2	415	19,6	7.595	51,0	5,5
kein Abschluss	224	1,8	494	23,4	719	4,8	68,8
Insgesamt	**12.785**	**100,0**	**2.113**	**100,0**	**14.898**	**100,0**	**14,2**
Deutsche	10.738	83,9	1.105	52,1	11.843	79,4	9,3
Ausländer[2]	2.059	16,1	1.016	47,9	3.074	20,6	33,0
Insgesamt	**12.797**	**100,0**	**2.121**	**100,0**	**14.918**	**100,0**	**14,2**
Ostdeutschland	**2.353**	**18,4**	**327**	**15,4**	**2.681**	**18,0**	**12,2**
Westdeutschland	**10.444**	**81,6**	**1.793**	**84,6**	**12.237**	**82,0**	**14,7**
Insgesamt	**12.797**	**100,0**	**2.121**	**100,0**	**14.918**	**100,0**	**14,2**

[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 2017, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

228 Das 95%-Konfidenzintervall der nfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen liegt bei etwa ± 0,3 Prozentpunkten.

Tabelle A11.2-2: **20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Ländern 2014 bis 2017[1]**

Bundesland	2014			2015			2016			2017		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Schleswig-Holstein	13,7	15,2	14,5	12,9	13,3	13,1	16,5	15,5	16,1	15,6	13,7	14,7
Hamburg	16,2	12,3	14,2	14,1	12,2	13,1	16,4	12,0	14,2	15,3	14,4	14,8
Niedersachsen	13,8	14,3	14,0	13,6	14,0	13,8	16,3	15,7	16,0	16,7	14,8	15,8
Bremen	19,2	17,3	18,3	21,0	18,7	19,9	17,6	20,3	18,9	18,6	17,2	17,9
Nordrhein-Westfalen	16,9	17,5	17,2	16,9	17,5	17,2	18,2	17,4	17,8	18,3	17,0	17,7
Hessen	14,4	15,3	14,8	14,1	14,2	14,2	14,8	14,2	14,5	15,9	13,5	14,8
Rheiland-Pfalz	14,1	14,0	14,0	14,4	14,5	14,4	17,4	16,5	17,0	17,0	15,8	16,4
Baden-Württemberg	10,9	11,1	11,0	11,8	11,6	11,7	12,3	12,1	12,2	13,0	12,1	12,5
Bayern	9,3	9,7	9,5	10,2	9,0	9,6	10,3	10,2	10,2	11,2	10,2	10,7
Saarland	17,5	18,6	18,1	14,3	17,4	15,8	17,2	16,4	16,8	21,4	17,5	19,6
Berlin	17,4	13,9	15,6	17,0	13,9	15,4	16,3	13,2	14,7	17,4	12,6	15,0
Brandenburg	12,4	10,3	11,4	13,7	10,0	11,9	13,4	9,7	11,6	14,8	12,3	13,6
Mecklenburg-Vorpommern	10,7	9,0	9,9	11,0	10,9	10,9	12,4	11,9	12,2	13,1	11,2	12,2
Sachsen	7,9	6,3	7,1	8,4	6,5	7,5	9,9	6,5	8,3	10,8	7,8	9,4
Sachsen-Anhalt	11,5	8,4	10,1	11,3	11,4	11,3	12,6	10,0	11,3	15,4	10,4	13,0
Thüringen	7,5	5,6	6,6	8,6	8,3	8,5	10,8	9,3	10,1	10,1	8,1	9,2
Ostdeutschland	**11,6**	**9,4**	**10,6**	**12,0**	**10,3**	**11,2**	**12,7**	**10,2**	**11,5**	**13,8**	**10,5**	**12,2**
Westdeutschland	**13,5**	**13,8**	**13,6**	**13,7**	**13,6**	**13,6**	**14,9**	**14,3**	**14,6**	**15,3**	**13,9**	**14,7**
Insgesamt	**13,1**	**13,0**	**13,0**	**13,4**	**13,0**	**13,2**	**14,5**	**13,5**	**14,0**	**15,1**	**13,3**	**14,2**

[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 2017; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

Die Geschlechterunterschiede im Anteil der nfQ zeigen sich auch bei der Differenzierung nach Regionen. So stieg die nfQ-Quote unter den ostdeutschen Männern um 1,1 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr auf 13,8%. Die Quote unter den Frauen in Ostdeutschland hingegen stieg lediglich um 0,3 Prozentpunkte auf 10,5% an. In Westdeutschland stieg die nfQ-Quote der jungen Männer um 0,4 Prozentpunkte auf 15,3%, wohingegen sie unter den Frauen um 0,4 Prozentpunkte auf 13,9% fiel. Die Differenzen zwischen Männern und Frauen fielen besonders in Sachsen-Anhalt (Frauen: 10,4%; Männer: 15,4%), Berlin (Frauen: 12,6%; Männer: 17,4%), Saarland (Frauen: 17,5%; Männer: 21,4%) und Sachsen (Frauen: 7,8%, Männer: 10,8%) besonders groß aus → **Tabelle A11.2-2**.

Unabhängig vom Geschlecht ist die nfQ-Quote in Ostdeutschland 2017 gegenüber dem Vorjahr stärker angestiegen als in Westdeutschland. So stieg der Anteil der nfQ in Ostdeutschland um 0,7 Prozentpunkte auf 12,2%, während er in Westdeutschland mit einem Anstieg von 0,1 Prozentpunkten nahezu konstant blieb → **Tabelle A11.2-2**.

Die geringste nfQ-Quote junger Erwachsener wies 2017 mit einem Wert von 9,2% das Bundesland Thüringen auf → **Tabelle A11.2-2**. Auch die anderen ostdeutschen Bundesländer mit Ausnahme Berlins zeichneten sich durch unterdurchschnittliche Quoten aus. Unter den westdeutschen Bundesländern war der nfQ-Anteil unter den 20- bis 34-Jährigen mit 10,7% in Bayern am niedrigsten. Eine unterdurchschnittliche nfQ-Quote wurde ebenfalls für Baden-Württemberg (12,5%) ermittelt. Die höchsten

Tabelle A11.2-3: **Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Ländern und Altersgruppen im Jahr 2017[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	14,4	14,1	14,2	16,3	15,8	16,1	15,6	13,7	14,7
Hamburg	15,5	13,5	14,5	14,6	15,0	14,8	15,3	14,4	14,8
Niedersachsen	16,4	14,3	15,4	16,9	15,6	16,3	16,7	14,8	15,8
Bremen	18,1	15,6	16,9	20,6	20,8	20,7	18,6	17,2	17,9
Nordrhein-Westfalen	18,0	15,8	17,0	18,8	18,1	18,4	18,3	17,0	17,7
Hessen	15,2	13,0	14,2	16,0	14,3	15,2	15,9	13,5	14,8
Rheiland-Pfalz	16,1	15,4	15,8	18,1	17,5	17,8	17,0	15,8	16,4
Baden-Württemberg	12,7	10,8	11,8	13,3	13,0	13,1	13,0	12,1	12,5
Bayern	10,8	9,9	10,4	11,4	10,8	11,1	11,2	10,2	10,7
Saarland	21,4	16,5	19,1	22,3	18,3	20,5	21,4	17,5	19,6
Berlin	18,2	12,2	15,2	16,0	12,0	14,0	17,4	12,6	15,0
Brandenburg	15,4	12,4	14,0	13,8	12,1	13,0	14,8	12,3	13,6
Mecklenburg-Vorpommern	14,4	12,8	13,7	12,1	10,2	11,2	13,1	11,2	12,2
Sachsen	11,9	9,7	10,9	10,4	6,7	8,6	10,8	7,8	9,4
Sachsen-Anhalt	16,1	12,1	14,2	14,6	10,0	12,4	15,4	10,4	13,0
Thüringen	10,4	9,0	9,7	9,7	7,6	8,7	10,1	8,1	9,2
Ostdeutschland	**14,7**	**11,3**	**13,1**	**13,0**	**9,8**	**11,4**	**13,8**	**10,5**	**12,2**
Westdeutschland	**14,9**	**13,2**	**14,1**	**15,7**	**14,9**	**15,3**	**15,3**	**13,9**	**14,7**
Insgesamt	**14,9**	**12,9**	**13,9**	**15,1**	**13,9**	**14,5**	**15,1**	**13,3**	**14,2**

[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 2017; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

nfQ-Anteile hatten das Saarland (19,6%)[229], Bremen (17,9%) und Nordrhein-Westfalen (17,7%). Überdurchschnittlich waren die nfQ-Anteile der 20- bis 34-Jährigen weiterhin in Rheinland-Pfalz (16,4%) und Niedersachsen (15,8).[230]

Schließlich ist zu vermerken, dass die Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschland in den einzelnen Teilkohorten unterschiedlich ausfielen: So überstieg die nfQ-Quote der 25- bis 34-Jährigen in Westdeutschland die der ostdeutschen Gleichaltrigen um 3,9 Prozentpunkte (Ost: 11,4%; West: 15,3%), die der 20- bis 29-Jährigen jedoch nur um einen Prozentpunkt (Ost: 13,0%; West: 14,1%) → **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 es zu einer Angleichung der nfQ-Quoten zwischen den Regionen kommen.

(Robert Herter-Eschweiler – Statistisches Bundesamt, Caroline Neuber-Pohl)

229 In relativ kleinen Bundesländern ist die geringe Fallzahl zu berücksichtigen. Das 95%-Konfidenzintervall der nfQ-Quote für das Saarland liegt bei etwa ± 2,1 Prozentpunkten. Das heißt, der tatsächliche Wert für 2017 liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% im Bereich von 17,5% bis 21,7%. Für Bremen ergibt sich ein etwa gleich hohes Konfidenzintervall. In den übrigen Bundesländern variiert dieses Intervall je nach Fallzahl und der Höhe der nfQ-Quote zwischen 0,4 und 1,4 Prozentpunkten.

230 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.

A 11.3 Unterschiede nach Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund

Auch auf Grundlage der Daten zur Bevölkerung in Privathaushalten sind 2017 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 2017 eine nfQ-Quote von nur 9,3% vorwiesen, waren es bei den ausländischen Gleichaltrigen mit einer Quote von 33,0% mehr als dreimal so viele. Jene mit einer türkischen Staatsangehörigkeit waren sogar zu 39,6% beruflich nicht formal qualifiziert.

Der Anteil an nfQ unter den 20- bis 34-Jährigen mit deutscher Staatsbürgerschaft hat hierbei weiter leicht abgenommen. Allerdings ist unter den jungen Männern mit deutscher Staatsbürgerschaft ein leichter Zuwachs um 0,2 Prozentpunkte zu beobachten, der jedoch als statistisch nicht signifikant zu werten ist.[231] Auch die Quote der ausländischen Staatsbürger/-innen in dieser Altersgruppe ist um 0,4 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr auf 33,0% gesunken. Hiermit verbunden setzt sich auch der Rückgang der nfQ-Quote junger Erwachsener mit türkischer Staatsbürgerschaft fort, die 2017 um 2,4 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr fiel. Bei Migranten und Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung, zu denen das Statistische Bundesamt all jene Personen zählt, die entweder selbst oder ein Elternteil eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen, jedoch nicht selbst zugewandert sind, fiel die Quote der nfQ um 1,3 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 0,8 Prozentpunkte auf 32,0% 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 1,2 Prozentpunkten deutlich stärker anstieg als bei den Frauen mit eigener Migrationserfahrung, für die ein Anstieg von nur 0,4 Prozentpunkte 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

231 Das 95%-Konfidenzintervall der nfQ-Quote liegt hier bei bei ± 0,5 Prozentpunkten.

Tabelle A11.3-1: **20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Migrationsstatus 2012 bis 2017 (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
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
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
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
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
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
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
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

[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 2017, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

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.

Hinsichtlich der erhöhten Fluchtmigration in den vergangenen Jahren ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten, dass neuzugewanderte Geflüchtete im Mikrozensus untererfasst sind. Durch die Eingrenzung auf Personen in Privathaushalten sind diejenigen in Gemeinschaftsunterkünften wie Aufnahmeeinrichtungen nicht (mehr) berücksichtigt. Für jene in Privathaushalten ist seit 2017 erstmals im Mikrozensus eine annäherungsweise Auswertung über das Hauptzuwanderungsmotiv möglich. Ergebnisse hierzu werden in **Kapitel A12.2.3** vorgestellt.

(Robert Herter-Eschweiler – Statistisches Bundesamt, Caroline Neuber-Pohl)

A 11.4 Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Personen, die über keinen formal qualifizierenden Berufsabschluss verfügen, sind auf dem Arbeitsmarkt deutlich benachteiligt (Schmillen/Stüber 2014; Röttger/Weber/Weber 2018). Auch wenn einem Teil dieser Gruppe im weiteren Verlauf eine Nachqualifizierung gelingt, versuchen die Übrigen, sich auch ohne Berufsabschluss eine Erwerbskarriere aufzubauen. Wenn jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss der Einstieg in den Arbeitsmarkt gelingt, drängt sich die Frage auf, unter welchen Bedingungen dies geschieht bzw. inwiefern sich die Gestaltung ihrer Erwerbstätigkeit und ihre Zukunftsperspektiven von Erwerbstätigen dieser Altersgruppe, die einen Berufsabschluss vorweisen können, unterscheiden. Zur Beantwortung dieser Fragestellung werden Daten benötigt, die die Bildungs- und Erwerbsverläufe junger Erwachsener in ihrer Komplexität abbilden und erfolgsrelevante Einflussfaktoren bereitstellen. Eine solche Datenquelle liefert das Nationale Bildungspanel (NEPS, vgl. E in **Kapitel A8.4**), welches es ermöglicht, Bildungswege und Erwerbsbiografien nachzuzeichnen und auch weitere Entwicklungen abzubilden. An dieser Stelle erfolgt ein Vergleich der Arbeitssituation junger Erwachsener mit und ohne Berufsabschluss E sowie ihres arbeitsbezogenen Sozialkapitals, d. h. ihrer Netzwerkressourcen.

E Stichprobe junger Erwachsener ohne Berufsabschluss im Nationalen Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS)

Die Ergebnisse basieren auf den Daten des Nationalen Bildungspanels (National Educational Panel Study – NEPS): Startkohorte Erwachsene, doi:10.5157/NEPS:SC6:9.0.1.

Für Informationen zum NEPS siehe E in **Kapitel A8.4** und **https://www.lifbi.de/** sowie Blossfeld/Roßbach/von Maurice (2011). Für die hier thematisierte Fragestellung wird auf die Startkohorte 6 zurückgegriffen, für welche, aufbauend auf der ALWA-Studie des IAB[232] von 2007, seit 2009 Personen der Geburtsjahrgänge 1944 bis 1986 im Rahmen des NEPS befragt und getestet wurden. Interessierende Variablen sind beispielsweise Informationen zu Arbeitsbedingungen und Einschätzungen zur beruflichen Zukunft.[233]

232 Siehe: **http://fdz.iab.de/de/FDZ_Individual_Data/ALWA.aspx#ALWA**

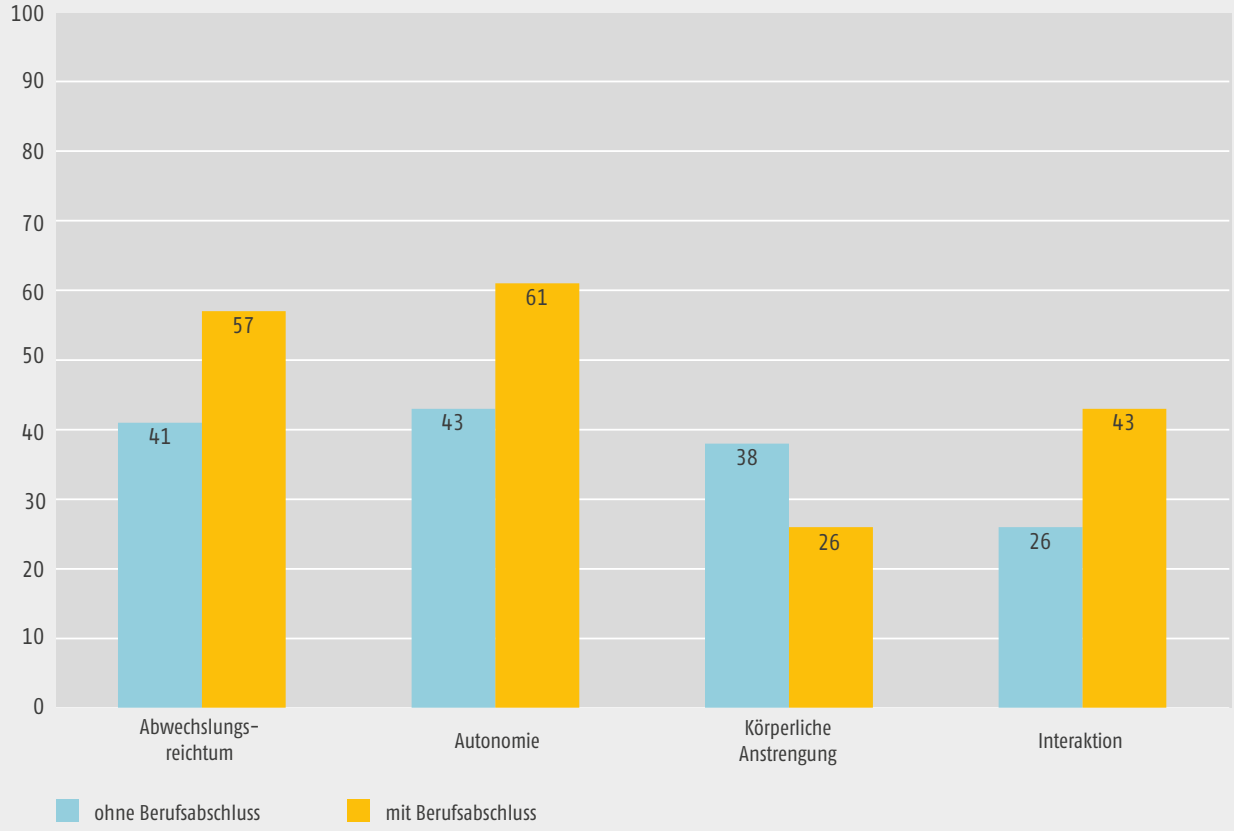
233 Aufgrund einer Filterführung in der NEPS-Befragung liegen die Auskünfte zu diesen Merkmalen jeweils nur für einen Teil der Stichprobe vor.

An der vierten NEPS-Erhebungswelle, die von Herbst 2011 bis Frühjahr 2012 stattfand, nahmen ca. 14.000 Befragte teil, darunter 3.172 Personen zwischen 25 und 35 Jahren. Von diesen sind 369 (12%) der Gruppe derjenigen zuzuordnen, die (noch) keinen formal qualifizierenden beruflichen Abschluss erworben haben und sich zu diesem Zeitpunkt auch nicht in einer vollqualifizierenden schulischen, beruflichen oder hochschulischen Ausbildung oder einer Bildungsmaßnahme des Übergangsbereichs befanden. Weitere 136 Personen befanden sich zum Befragungszeitpunkt noch in Ausbildung und werden in den folgenden Analysen nicht mitberücksichtigt. Die Vergleichsgruppe bilden somit die verbleibenden 2.667 Personen, die zum Befragungszeitpunkt bereits einen formal qualifizierenden Berufsabschluss erworben haben.

Wie die Forschung zeigt, sind nicht formal Qualifizierte auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Für die hier betrachtete Stichprobe konnte bereits gezeigt werden, dass Personen ohne Berufsabschluss häufiger arbeitslos sind und im Falle einer Erwerbstätigkeit häufiger in „einfachen" Tätigkeiten (nach der Berufsfeldklassifikation von Blossfeld) vertreten sind als Personen mit Berufsabschluss (vgl. BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A11.4). Mit einem Vergleich anhand einer solchen eher groben Einteilung beruflicher Tätigkeiten lässt sich aber noch nichts über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen aussagen, mit denen verschiedene Gruppen von Erwerbstätigen konfrontiert sind und die auch mit unterschiedlichen beruflichen Lern- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten einhergehen können. → **Schaubild A11.4-1** gibt für die hier verwendete Stichprobe aus dem Jahr 2012 einen Überblick über verschiedene Arbeitsbedingungen im Vergleich der Personen mit und ohne Berufsabschluss. Es sind die Anteile der Befragten der jeweiligen Gruppe dargestellt, die angaben, diese Bedingungen in ihrer aktuellen oder letzten Tätigkeit häufig erlebt zu haben.

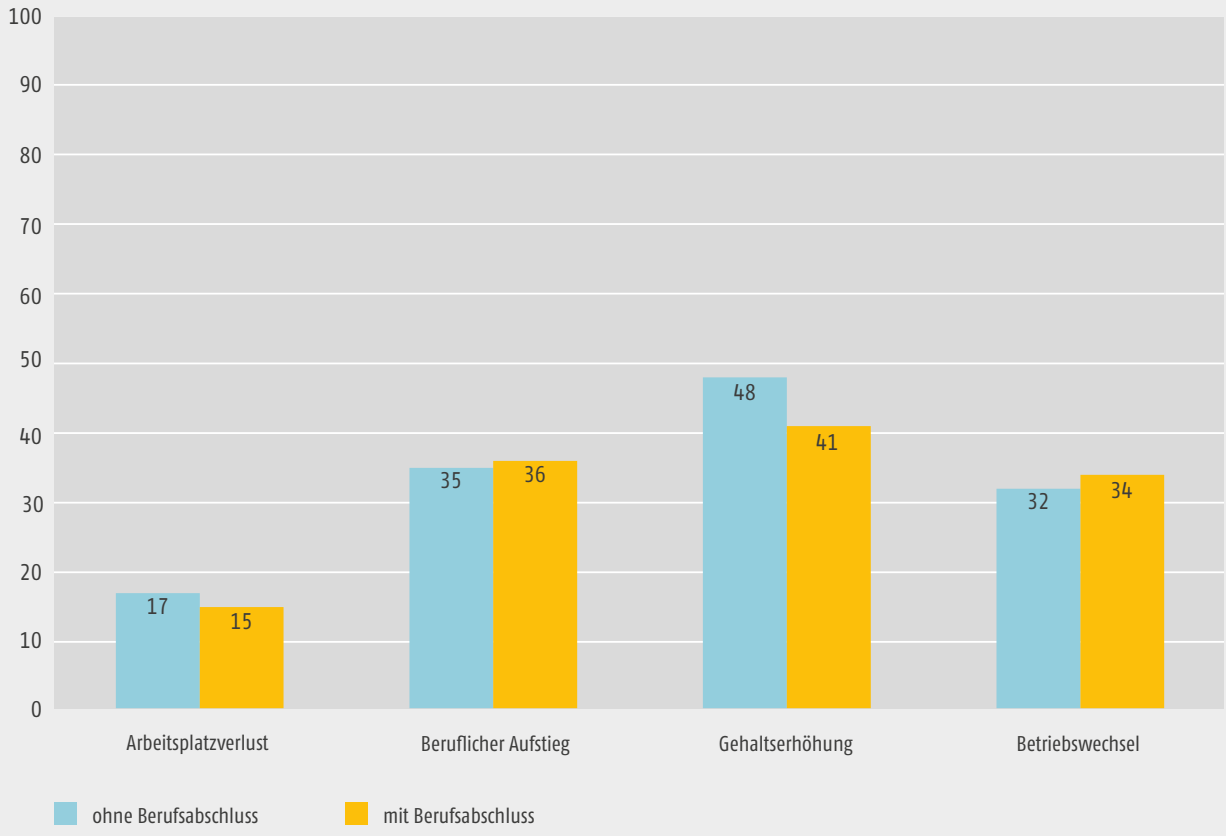
Für alle aufgeführten Arbeitsbedingungen zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Befragten mit und ohne Berufsabschluss. Mit einer Ausnahme gaben jeweils mehr Personen mit Berufsabschluss an, dass diese Bedingungen bei ihrer Tätigkeit häufig auftreten. Ihr Arbeitsalltag bietet somit öfter abwechs-

Schaubild A11.4-1: **Ausprägung verschiedener Arbeitsbedingungen in der Erwerbstätigkeit (Zustimmung in %)**



Quelle: LIfBi, NEPS, Startkohorte 6, doi:10.5157/NEPS:SC6:9.0.1, Angaben aus Welle 4; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Schaubild A11.4-2: **Antizipierte Wahrscheinlichkeit von beruflichen Veränderungen (Zustimmung in %)**



Quelle: LIfBi, NEPS, Startkohorte 6, doi:10.5157/NEPS:SC6:9.0.1, Angaben aus Welle 4; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

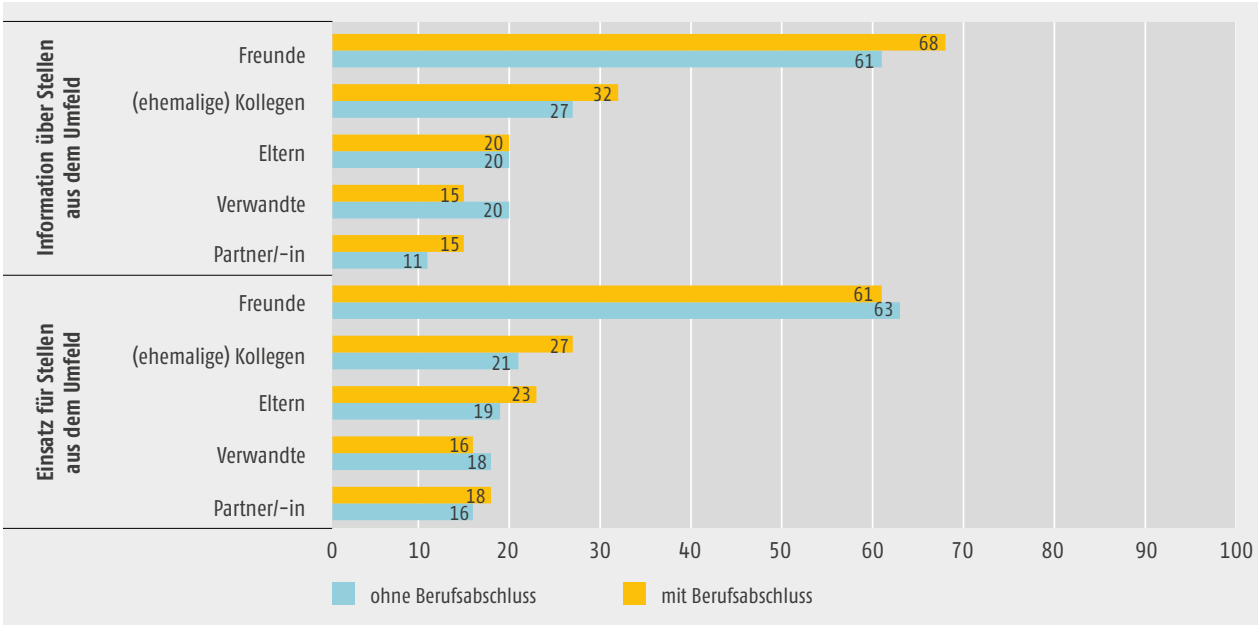
lungsreiche Aufgaben, bei deren Erledigung sie zudem selbst das Vorgehen bestimmten können. Auch müssen sie öfter mit anderen Menschen interagieren. Umgekehrt gaben mehr Personen ohne Berufsabschluss an, sich bei der Arbeit häufig körperlich anstrengen zu müssen.

Darüber hinaus wurden die Befragten um eine Einschätzung gebeten, wie sehr sie sich ihre Arbeit selbst einteilen können. Für gut zwei Drittel der Personen ohne Berufsabschluss traf dies (eher) zu, in der Vergleichsgruppe mit Berufsabschluss waren es sogar mehr als 80%. Dass ihre Arbeit von ihnen den Einsatz vielfältiger Fähigkeiten und Fertigkeiten fordert, bejahten (eher) fast 90% der Befragten mit und drei Viertel der Befragten ohne Berufsabschluss.

Im Gegensatz zu diesen teils deutlichen Abweichungen in der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen sahen Personen mit und ohne Berufsabschluss ihre berufliche Zukunft hingegen offenbar ähnlich. Hinsichtlich verschiedener Kriterien einer möglichen beruflichen Veränderung zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede. Gefragt wurde, für wie wahrscheinlich ein Eintreffen der in → **Schaubild A11.4-2** aufgeführten Veränderungen innerhalb der nächsten 2 Jahre gehalten wird.

Lediglich rund jede/-r Sechste in beiden Gruppen hielt es für (eher) wahrscheinlich, innerhalb der nächsten 2 Jahre den Arbeitsplatz zu verlieren. Ungefähr jeweils ein Drittel ging in beiden Gruppen (eher) davon aus, im eigenen Betrieb beruflich aufzusteigen oder den Betrieb zu wechseln. Von denjenigen, die einen Betriebswechsel für (eher) wahrscheinlich hielten, verbanden dies gut drei Viertel mit der Erwartung auf einen beruflichen Aufstieg. Eine Gehaltserhöhung (unabhängig von allgemeinen Tariferhöhungen) hielt fast die Hälfte der Befragten ohne Berufsabschluss für (eher) wahrscheinlich, in der Gruppe mit Berufsabschluss war dieser Anteil etwas kleiner, die Differenz ist mit 7 Prozentpunkten allerdings gering. Angesichts dieser recht ähnlichen Einschätzung antizipierter beruflicher Veränderungen darf nicht vergessen werden, dass sich die berufliche Ausgangslage von Personen mit und ohne Berufsabschluss deutlich unterscheidet. Auch wenn also nicht formal Qualifizierte eine Gehaltserhöhung erwarten, so erfolgt diese von einem deutlich geringeren Niveau aus, und auch Prestige und

Schaubild A11.4-3: **Antizipierte Hilfe bei der Stellensuche: genannte Personengruppen (Mehrfachnennungen in %)[1]**



[1] Angaben von Personen, die Hilfe aus ihrem Umfeld für (eher) wahrscheinlich halten.

Quelle: LifBi, NEPS, Startkohorte 6, doi:10.5157/NEPS:SC6:9.0.1, Angaben aus Welle 6, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

Anspruchsniveau der ausgebübten Stelle fallen bei Personen ohne Berufsabschluss im Durchschnitt geringer aus. Zudem ist der Anteil der Erwerbstätigen in der Gruppe ohne Berufsabschluss insgesamt deutlich geringer (vgl. BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A11.4). Es bleibt auch unklar, welches Ausmaß die antizipierten Veränderungen haben würden, da nicht abgefragt wurde, wie stark das Gehalt steigen wird oder worum es sich beim beruflichen Aufstieg tatsächlich handelt.

Sollte die Befürchtung, den Arbeitsplatz zu verlieren, für einen Teil der Befragten eintreten, werden sich die Betroffenen vermutlich um eine neue Stelle bemühen. Auch von den Personen, die zum Befragungszeitpunkt keine Stelle innehatten, wird zumindest ein Teil ebenfalls auf Stellensuche sein oder dies für einen späteren Zeitpunkt planen. Um eine (neue) Arbeitsstelle zu bekommen, können Hinweise und gegebenenfalls auch der persönliche Einsatz von Personen aus dem eigenen sozialen Netzwerk hilfreich sein. Personen ohne Berufsabschluss, die ja im Durchschnitt häufiger von Erwerbslosigkeit betroffen sind, verfügen möglicherweise über weniger berufsbezogene Netzwerkkontakte und hätten damit weniger Möglichkeiten, entsprechende Informationen und Unterstützung zu erlangen. Gleichzeitig könnten sie verstärkt auf diese angewiesen sein, um angesichts ihres fehlenden Berufsabschlusses überhaupt von Arbeitgebern als potenzielle neue Mitarbeiter/-innen wahrgenommen zu werden.

Die Befragten sollten deshalb die Wahrscheinlichkeit einschätzen, dass sich im persönlichen Umfeld jemand findet, der oder die Informationen über freie Arbeitsstellen weitergeben würde bzw. sich dafür einsetzen würde, dass der oder die Befragte eine neue Arbeitsstelle bekommt: 66% der Befragten mit und 64% der Befragten ohne Berufsabschluss halten es für (eher) wahrscheinlich, dass Personen aus ihrem Umfeld sie über freie Stellen informieren würden, etwas mehr noch (71% bzw. 66%) gehen (eher) davon aus, dass jemand persönlichen Einsatz zeigen würde, um ihnen zu einer Stelle zu verhelfen. Der Anteil von Personen mit Berufsabschluss ist somit in beiden Fällen höher, allerdings nur geringfügig.

Auch mit Blick auf die als antizipierte Unterstützer genannten Personengruppen zeigen sich nur vereinzelte Unterschiede. In → **Schaubild A11.4-3** sind die Häufigkeiten dargestellt, mit der verschiedene Personengruppen als Quelle einer entsprechenden Unterstützung genannt werden: Mit über 60% und damit mit großem Abstand zu den anderen Personenkreisen wurden die Freunde genannt, sowohl für das Kriterium der Informationsweitergabe als auch für das Kriterium des Einsatzes für eine Stelle. Informationen über freie Stellen erwarteten 27% der Befragten ohne und 32% der Befragten mit Berufsabschluss von aktuellen oder ehemaligen Arbeitskollegen. Einen persönlichen Einsatz dieses Personenkreises erwarteten mit 21% bzw. 27% etwas weniger. Rund jede/-r Fünfte in beiden Gruppen nannte die eigenen Eltern als Informations- und Unterstützungsquelle.

Über diese Kategorien hinaus wurden in beiden Gruppen noch (in absteigender Reihenfolge) sonstige Verwandte, Geschwister und der Partner oder die Partnerin genannt, letzteres etwas häufiger von Personen mit Berufsabschluss, die anderen beiden Kategorien etwas häufiger von denjenigen ohne Berufsabschluss.

Fazit

Der dargestellte Vergleich zeigt, dass sich die Arbeitssituation von jungen Erwachsenen mit und ohne Berufsabschluss in einigen Aspekten signifikant unterscheidet, sich unter anderen Gesichtspunkten aber ähnlich darstellt. Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen wie Handlungsspielraum und Abwechslungsreichtum in der ausgeübten Tätigkeit. Hinsichtlich ihrer beruflichen Aussichten für die nähere Zukunft scheinen Personen mit und ohne Berufsabschluss hingegen ähnliche Erwartungen zu haben. Für den Fall einer Suche nach einer (neuen) Arbeitsstelle sind Personen ohne Berufsabschluss mit Blick auf die wahrgenommenen sozialen Unterstützungsressourcen ähnlich gut aufgestellt wie Personen mit Berufsabschluss. Eine etwaige geringere bisherige Erwerbserfahrung in dieser Gruppe scheint nicht mit einer wesentlichen Einschränkung der für die Stellensuche verwertbaren Netzwerkressourcen einherzugehen.

(Annalisa Schnitzler)

A 12 Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete

Zuwanderung, Migration und grenzübergreifende Mobilität sind in Deutschland und Europa Teil des gesellschaftlichen Alltags. 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. Die Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund in berufliche und hochschulische Ausbildung ist eine gesellschaftliche Aufgabe, die das Bildungssystem vor bedeutende Herausforderungen stellt. Dabei sind junge Menschen mit Migrationshintergrund – seien sie in Deutschland geboren oder als Kinder, Jugendliche oder junge Erwachsene selbst zugewandert – sehr heterogene Gruppen 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 vorhandene berufliche Erfahrungen sowie ihren Bedarf an vorberuflichen Bildungsmaßnahmen zu berücksichtigen (Beicht/Walden 2018; Esser/Granato/Neises 2017). Unabhängig von Zuwanderungsstatus, Generationenzugehörigkeit, sozialer und regionaler Herkunft ist die Integration aller jungen Menschen in (Aus-)Bildung eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe. Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR 2018, S. 1) empfiehlt daher, „die hiesigen Institutionen und Prozesse im Sinne einer Teilhabepolitik für alle konsequent weiterzuentwickeln."

Nachfolgend werden in **Kapitel A12.1** zentrale Aspekte der Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund in berufliche Ausbildung dargestellt. In **Kapitel A12.2** geht es um die Entwicklung und den derzeitigen Stand der Integration junger Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit.

A 12.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund

Der folgende Abschnitt stellt aktuelle Entwicklungen zur beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund dar. Zuerst werden auf der Grundlage der Berufsbildungsstatistik Ergebnisse zur Ausbildungsbeteiligung (vgl. E in **Kapitel A5.8**) von Jugendlichen ausländischer Staatsangehörigkeit vorgestellt, in einem zweiten Schritt Untersuchungsergebnisse zur Teilhabe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund E an beruflicher Ausbildung.

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 (Settelmeyer/Erbe 2010).

In den empirischen Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (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 (Beicht 2015; Settelmeyer/Erbe 2010), zum Teil auch der Fluchtmigrationshintergrund (**vgl. E Kapitel A8.1 und A8.1.1**)

Die Ausbildungsanfängerquote ausländischer Jugendlicher lag 2017 mit 34,2% erneut deutlich unter derjenigen deutscher Jugendlicher (55,7%) (**vgl. Kapitel A5.8, → Tabelle A5.8-5**). Bei männlichen Jugendlichen war die Differenz zwischen deutschem (67,1%) und ausländischem Pass (39,3%) deutlich höher als bei weiblichen Jugendlichen (deutsche Nationalität: 43,6%; ausländische Nationalität: 26,9%). Im Vergleich zu den beiden Vorjahren zeigen sich bei deutschen Ausbildungsanfänger/-innen nur geringe Veränderungen. Bei den ausländischen Jugendlichen ging die Ausbildungsanfängerquote in den Jahren 2015 und 2016 aufgrund der starken Fluchtmigration zunächst stark zurück und stieg dann 2017 gegenüber dem Vorjahr wieder auf 34,2% an (**→ Tabelle A5.8-5**). Es ist davon auszugehen, dass der Anstieg auf die Integration Geflüchteter in das duale Ausbildungssystem zurückzuführen ist; für diese Annahme spricht die gestiegene Zahl an männlichen Ausbildungs-

anfängern, die aus einem Asylherkunftsland stammen (vgl. Kapitel A5.8, Kroll/Uhly 2018; Uhly 2018a).[234]

Da amtliche Statistiken nur bedingt Antwort geben können auf Fragen zum Übergang junger Menschen mit Migrationshintergrund in berufliche Ausbildung, wird hierfür auf Stichprobenerhebungen zurückgegriffen.

Nach der BA/BIBB-Bewerberbefragung und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 (vgl. E Kapitel A8.1 und A8.1.1) befand sich am Jahresende 2018 rund jede/-r dritte bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) registrierte Bewerber/-in mit Migrationshintergrund in einer betrieblichen Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (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%). In einer außerbetrieblichen Ausbildung sind Ende 2018 von den Bewerbern/Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund 5% der Befragten, bei einem Fluchthintergrund 3% und bei einem Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund 4% verblieben. 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 (vgl. Kapitel A8.1.1, → Tabelle A8.1.1-2). Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund sind nach der Ausbildungsmarktstatistik der BA mit 49% unter den unbekannt Verbliebenen erheblich stärker vertreten als bei denjenigen mit bekanntem Verbleib (34%; → Tabelle A8.1.2-2).

Auf der Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS) lassen sich die Übergänge und Übergangsdauer nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in eine betriebliche Ausbildung nach Migrationshintergrund und Schulabschluss differenzieren. Demnach sind von den nicht studienberechtigten Schulabgängern/Schulabgängerinnen bei einem expliziten Interesse an einer dualen Ausbildung 20 Monate nach Beendigung der Schulzeit Schulabgängerinnen ohne Migrationshintergrund erheblich häufiger in eine betriebliche Ausbildung eingemündet als mit Migrationshintergrund (ohne MH 71,5%, mit MH 65,5%). Die Unterschiede sind bei männlichen Schulabgängern mit (69,1%) und ohne Migrationshintergrund (81,2%) erheblich größer (→ Schaubild A8.4.2-3).

Differenziert nach dem Schulabschluss zeigt sich für Schulabgängerinnen mit einem expliziten Ausbildungsinteresse selbst nach 20 Monaten eine höhere Einmündung bei jungen Frauen ohne Migrationshintergrund bei max. einem einfachen Hauptschulabschluss (56,9%) in betriebliche Ausbildung als bei der Vergleichsgruppe mit Migrationshintergrund (52,8%). Umgekehrt münden nach diesem Zeitraum bei einem qualifizierten Hauptschulabschluss ausbildungsinteressierte Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund (70,1%) häufiger als ohne Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung ein (65,7%). Bei einem mittleren Abschluss haben Schulabgängerinnen ohne Migrationshintergrund (76,1%) nach Ablauf von 20 Monaten einen deutlich höheren Einmündungserfolg als die Vergleichsgruppe mit Migrationshintergrund (70,4%, → Schaubild A8.4.2-5).

Zum Teil andere Ergebnisse liegen bei männlichen Schulabgängern vor: Bei max. einem einfachen Hauptschulabschluss sind ausbildungsinteressierte männliche Schulabgänger ohne Migrationshintergrund (67,3%) nur etwas häufiger in eine betriebliche Ausbildung übergegangen als die Vergleichsgruppe mit Migrationshintergrund (64,3%). Bei einem qualifizierten Hauptschulabschluss wachsen die Unterschiede erheblich (ohne MH 84,0%, mit MH 73,3%), bei einem mittleren Abschluss deutlich an (ohne MH 86,3%, mit MH 69,5%). Bei einem mittleren Schulabschluss liegen die Unterschiede zwischen männlichen Befragten mit und ohne Migrationshintergrund bei 16,8 Prozentpunkten (→ Schaubild A8.4.2-4). Werden alle Formen vollqualifizierender Ausbildung berücksichtigt, so verbessern sich bei einem Migrationshintergrund insbesondere bei Schulabgängerinnen im Vergleich zu männlichen Schulabgängern nach 20 bzw. 24 Monaten ihre Übergangsquoten (vgl. Kapitel A8.4).

Jugendliche mit Migrationshintergrund benötigen demnach beim Übergang in eine duale Berufsausbildung längere Zeit für eine erfolgreiche Einmündung. Darauf deutet unter anderem auch der höhere Anteil von Jugendlichen ohne deutschen Pass hin, die sich 2018 im Übergangsbereich befanden. Nach den vorläufigen Daten der Integrierten Ausbildungsberichterstattung waren 2018 bei Berücksichtigung aller Bildungssektoren (Berufsausbildung, Erwerb der Hochschulreife (Sek II), Studium) von allen nicht deutschen Bildungsanfängern/-anfängerinnen 34,2% im Übergangsbereich und damit deutlich mehr als im Durchschnitt aller Ausbildungsanfänger/-innen (14,4%) (vgl. Kapitel A4.1, → Tabelle A4.1-4). Die Beteiligung von Ausländer/-innen im Sektor „Übergangsbereich“ hat sich zwischen 2014 und 2018 von 19,8% auf 34,2% deutlich erhöht; was wiederum auf den deutlichen Anstieg von Geflüchteten hindeutet. Im Sektor „Erwerb der Hochschulreife“ sind demgegenüber in diesem Zeitraum die Ausländeranteile weitgehend

234 Der registrierte Rückgang der Ausbildungsanfängerquote (zur Berechnung siehe E in Kapitel A5.8) in den Jahren 2015 und 2016 ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass ein Großteil der Geflüchteten bereits bei der Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter mitgezählt wurde (Nenner), die Geflüchteten hingegen erst mit zeitlicher Verzögerung eine duale Ausbildungsstelle aufnehmen konnten bzw. durften (Zähler).

konstant geblieben (2014: 6,8%; 2018: 6,4%; **→ 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-Bewerberbefragung 2016, 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. Kapitel A8.4**, Beicht 2017).

Diese Ergebnisse weisen, wie die anderer 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 Migrationshintergrund bzw. bestimmter Herkunftsgruppen in eine berufliche Ausbildung abschließend erklären (Beicht 2017; Beicht/Walden 2019; Überblick: Beicht 2015).

Nicht studienberechtigte Schulabgänger/-innen haben selbst mit den *gleichen* Schulabschlüssen, Schulnoten, Bildungs- bzw. Berufspräferenzen, Bewerbungsaktivitäten sowie ausbildungsmarktrelevanten Merkmalen sowie der *gleichen* sozialen Herkunft und sozialen Einbindung schlechtere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, als ohne Migrationshintergrund (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 Schulabgänger/-innen der 3. Generation gleichen sich die Einmündungschancen an (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 beispielsweise häufiger in Ausbildungsberufen mit einer höheren Vertragslösungsquote ausgebildet. Dies spiegelt sich auch in der Vertragslösungsquote von Auszubildenden ausländischer Nationalität wider. Diese lag 2017 nach der Probezeit bei 23,0% und damit rund 6 Prozentpunkte über der Vertragslösungsquote Auszubildender mit deutscher Nationalität (16,6%). In der Probezeit betrug die Vertragslösungsquote bei einer ausländischen Staatsangehörigkeit 11,0%, bei einer deutschen 8,3% (**vgl. Kapitel A5.6, → Tabelle A5.6-4**). Werden u. a. die ungünstigeren Schulabschlüsse von Auszubildenden ausländischer Nationalität und die Ausbildungsberufe 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 (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015).

Ein Berufsabschluss hat gerade im Hinblick auf eine dauerhafte Integration in das Erwerbsleben eine herausragende Bedeutung (**vgl. Kapitel A11.1; Kapitel A 11.3**). 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. Kapitel A11.1 E**), lag 2017 mit 18,5% mehr als doppelt so hoch wie bei der Vergleichsgruppe Deutscher ohne Migrationshintergrund (8,5%, **vgl. Kapitel A11.3, → Tabelle A11.3-1**). Bei jungen Erwachsenen ohne eigene Migrationserfahrung, deren Familien aus der Türkei stammen, lag die Quote der Personen ohne Berufsabschluss mit 24,0% noch höher. Junge Frauen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung bleiben seltener als die männliche Vergleichsgruppe ohne formalen Berufsabschluss (weiblich: 16,6%, männlich: 20,0%). Dies trifft auch auf die Gruppe junger Frauen türkischer Herkunft ohne eigene Migrationserfahrung zu (weiblich: 21,9%, männlich: 25,9%). Bei der Gruppe junger Erwachsener mit eigener Migrationserfahrung, d. h. derjenigen, die selbst nach Deutschland zugewandert sind, lag die Quote der formal Ungelernten mit 32,0% noch höher; bei Herkunft aus der Türkei betrug sie 53,2% (**vgl. Kapitel A11.3, → Tabelle A11.3-1**).

Den Ergebnissen zufolge 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. Dies zeigt, dass die Herstellung gleicher Bildungschancen für junge Migranten und Migrantinnen eine Aufgabe ist, die sich über einen sehr langen Zeitraum erstreckt. Der erreichte Stand der Integrationsförderung im Bereich von allgemeiner Bildung und beruflicher Ausbildung muss nach wie vor als unbefriedigend bezeichnet werden. Öffentliche Förderung muss deshalb noch viel stärker als bisher

die besonderen Problemlagen der betreffenden Jugendlichen wahrnehmen und hierauf eingehen.“ (Beicht/Walden 2018, S. 19). Die Herstellung gleicher Bildungschancen für junge Menschen mit Migrationshintergrund an der Etappe berufliche Ausbildung bleibt eine der wichtigsten Herausforderungen im Bildungssystem. 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 insbesondere im Übergang Schule – Ausbildung Unterstützung. Als erfolgreich haben sich hier Ansätze bewährt, die Jugendliche im Übergang kontinuierlich begleiten, wie beispielsweise Mentoring-Programme oder die Berufseinstiegsbegleitung, worauf vorliegende Untersuchungsergebnisse hinweisen (Beicht 2015). 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).

(Mona Granato)

A12.2 Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit

Nach Angaben des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hat 2018 die Zuwanderung von Geflüchteten nach Deutschland im Vergleich zum Vorjahr erneut abgenommen (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019). Die Zahl der gestellten Asylerstanträge sank von 198.317 im Jahr 2017 auf 161.931 im Jahr 2018 (ebd.). Das Statistische Bundesamt hat auf Basis der Bevölkerungsfortschreibung und des Ausländerzentralregisters berechnet, dass zum 31.12.2017 rund 1,68 Mio. Schutzsuchende in Deutschland lebten. Rund drei Viertel (74,8%) der zugewanderten Schutzsuchenden waren zum Stichtag 31.12.2017 im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) und rund 58% unter 30 Jahren (Statistisches Bundesamt 2018). Wenngleich die Asylstatistik 2018 (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019) 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. Vor diesem Hintergrund wurde das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit dem Aufbau einer Daten- und Informationsbasis für eine regelmäßige Berichterstattung zum Thema „Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit“ (InGAA) beauftragt E. Betrachtet werden hierbei die Bereiche „Vorbereitung auf Ausbildung“ (**Kapitel A12.2.1**), „Ausbildung“ (**Kapitel 12.2.2**) sowie „Qualifikation, Weiterqualifizierung und Arbeitsmarkt“ (**Kapitel A12.2.3**).

Insgesamt ist die Datenbasis zur Integration von Geflüchteten in berufliche Bildung noch 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 Bundesagentur für Arbeit (BA) im Juli 2016 erreicht.[235]

235 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 2017a). Unklar ist zudem, wie lange die registrierten „Personen im Kontext von Fluchtmigration“ bereits in Deutschland leben (Bundesagentur für Arbeit 2016). Im vorliegenden Text werden die Begriffe „Personen im Kontext von Fluchtmigration“, „Personen mit Fluchthintergrund“, „Flüchtlinge“ und „Geflüchtete“ synonym verwendet.

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-Migrationsstudie.

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 (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 zuletzt 2017 erneut einen Rückgang zu verzeichnen hatte (**vgl. Kapitel A4**). 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.

Detailliertere Informationen über die Teilnahme von geflüchteten Personen an Übergangsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit liefert die BA-Förderstatistik (**vgl. Kapitel A9.4.1**). Der Statistik ist zu entnehmen,

dass zwischen September 2017 und August 2018 im Jahresdurchschnitt rund 17.300 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 10,6% der Teilnehmenden an diesen Regelinstrumenten dar (Westdeutschland: 11,8%; Ostdeutschland: 5,9%). Besonders hoch fiel der Anteil der Personen im Kontext von Fluchtmigration bei der Einstiegsqualifizierung aus: Rund 4 von 10 Teilnehmern und Teilnehmerinnen (41,0%) hatten hier einen Fluchthintergrund. An der assistierten Ausbildung nahmen in dem Betrachtungszeitraum 2.600 Geflüchtete teil, was einem Anteil von rund einem Viertel (24,7%) an allen Teilnehmer/-innen 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 2017 und August 2018 rund 6.500 Personen im Kontext von Fluchtmigration an diesen Maßnahmen teil (Westdeutschland: 5.200; Ostdeutschland: 1.300). Besonders viele Teilnehmer/-innen wurden in den Maßnahmen „Perspektiven für Flüchtlinge“ (PerF), „Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb“ (KompAS) und „Perspektiven für junge Flüchtlinge“ (PerjuF) registriert. Betrachtet man in Ergänzung zum Jahresdurchschnittsbestand die kumulierten Eintritte (12-Monatssumme von September 2017 bis August 2018), 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. Bei den BA-Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung weisen große Differenzen zwischen der Zahl der Eintritte und dem Jahresdurchschnittsbestand (z. B. bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen) auf hohe Austrittszahlen hin.

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 9.800 im Betrachtungszeitraum 2017 auf 17.300 im Betrachtungszeitraum 2018 um 76,8% stark gestiegen. BA-Maßnahmen, die vorwiegend für Flüchtlinge konzipiert sind, verzeichneten hingegen einen Rückgang um mehr als die Hälfte (2017: 15.121; 2018: 6.486; minus 57,1%). Mögliche Gründe für diese Verschiebungen sind zum einen in der gegenüber dem Vorjahr gestiegenen Anzahl Geflüchteter, die eine duale Ausbildung begonnen haben, und zum anderen in der Beratungspraxis der BA zu suchen. Mit der gestiegenen Anzahl an Geflüchteten, die sich in dualer Ausbildung befinden, steigt auch die Inanspruchnahme der Regelinstrumente der BA wie der Berufseinstiegsbegleitung oder der assistierten Ausbildung.

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 (Bundesagentur für Arbeit, 2017b):[236]

Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)

Es handelt sich um eine 12-wöchige Maßnahme zur Feststellung der berufsfachlichen Kompetenzen der Teilnehmenden. Die Kompetenzfeststellung findet dabei in Betrieben statt. Der Maßnahmeträger vermittelt darüber hinaus berufsbezogene Deutschkenntnisse, gibt Hilfestellung zur Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt und berät 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 6 bis 8 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.

236 Nachfolgende Ausführungen sind der genannten Quelle entnommen. Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf eine wörtliche Zitierung verzichtet.

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 4 bis 6 Monaten in einem Betrieb erste Erfahrungen in 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 4- bis 12-wöchige betriebliche Erprobung, um Kompetenzen der Teilnehmenden festzustellen und diese an eine Tätigkeit bei einem Arbeitgeber heranzuführen. Der betrieblichen Erprobung geht eine 2-wöchige Vorbereitungsphase beim Maßnahmeträger voraus. Während der Tätigkeit im Betrieb wird der/die Teilnehmende persönlich betreut. Es wird angestrebt, dass der Arbeitgeber den Teilnehmenden im Anschluss in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernimmt. Diese Maßnahme richtet sich sowohl an geflüchtete Menschen als auch an Geringqualifizierte und Menschen mit Migrationshintergrund.

Vor dem Hintergrund des z. T. deutlichen Männerüberhangs in der Gruppe der seit 2014 nach Deutschland Geflüchteten (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 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 13,4% und in den „BA-Maßnahmen vorwiegend für Geflüchtete" bei 15,5%. Vergleichsweise hoch fiel der Anteil der Frauen im Kontext von Fluchtmigration in der Berufseinstiegsbegleitung (39,8%) aus.

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. Die BA weist außerdem darauf hin, dass die Daten zu den Schulabschlüssen, die in der Förderstatistik für die Berufseinstiegsbegleitung ausgewiesen werden, nicht plausibel sind. 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. Teilnehmer/-innen im Kontext von Fluchtmigration in Maßnahmen vorwiegend für Geflüchtete haben dafür häufiger keinen Hauptschulabschluss oder machen keine Angabe zu ihrem Schulabschluss als Teilnehmer/-innen im Kontext von Fluchtmigration in BA-Regelmaßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung. 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.

Tabelle A12.2.1-1: **Bestand und Eintritte von Teilnehmenden in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, September 2017 bis August 2018 (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]	**163.386**	**17.264**	**10,6**	**86,6**	**13,4**	**20,6**	**42,1**	**9,6**	**14,7**	**13,0**	**164.247**	**22.033**	**13,4**
Berufseinstiegsbegleitung[2]	64.988	2.477	3,8	60,2	39,8	5,7	76,7	9,9	0,4	7,2	31.561	1.019	3,2
Assistierte Ausbildung	10.530	2.603	24,7	93,4	6,6	19,9	41,6	8,7	14,7	15,0	10.540	2.727	25,9
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	34.902	930	2,7	78,0	22,0	31,8	44,2	12,2	7,7	4,1	62.763	1.861	3,0
Einstiegsqualifizierung	13.778	5.644	41,0	92,1	7,9	26,3	32,6	9,3	20,5	11,4	23.165	8.976	38,7
Ausbildungsbegleitende Hilfen	39.188	5.611	14,3	91,1	8,9	19,8	36,2	9,9	16,3	17,8	36.218	7.450	20,6
BA-Maßnahmen vorwiegend für Flüchtlinge[3, 4]	**8.203**	**6.486**	**79,1**	**84,5**	**15,5**	**30,5**	**14,2**	**6,1**	**28,0**	**21,2**	**26.026**	**20.108**	**77,3**
Perspektiven für Flüchtlinge (PerF) (nur im SGB III)[5]	1.657	1.527	92,1	86,8	13,2	28,3	12,3	6,6	25,0	27,7	7.318	6.685	91,4
Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)	1.266	1.190	94,0	91,4	8,6	35,1	25,3	6,2	16,7	16,7	4.035	3.773	93,5
Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H)	484	457	94,4	97,1	2,9	39,4	22,2	7,6	18,0	12,9	1.605	1.512	94,2
Perspektiven für weibliche Flüchtlinge	202	156	77,3	0,0	100,0	23,6	7,7	5,7	32,6	30,5	578	421	72,8
Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)	2.120	1.503	70,9	81,5	18,5	33,1	10,5	5,2	28,2	23,1	3.414	1.994	58,4
Kombination berufsbezogene Sprachförderung	1.628	1.166	71,6	84,0	16,0	26,9	9,9	6,1	39,3	17,7	5.217	3.661	70,2
Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit)	847	487	57,5	85,7	14,3	21,3	9,2	6,1	44,9	18,6	3.859	2.062	53,4
Westdeutschland													
BA-Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung[1]	**129.520**	**15.262**	**11,8**	**87,1**	**12,9**	**20,1**	**42,9**	**9,1**	**14,5**	**13,4**	**134.307**	**19.467**	**14,5**
Berufseinstiegsbegleitung[2]	47.293	1.967	4,2	60,7	39,3	5,7	80,9	6,6	0,4	6,4	23.672	810	3,4
Assistierte Ausbildung	8.648	2.370	27,4	93,4	6,6	19,3	42,6	8,7	14,0	15,4	8.626	2.416	28,0
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	27.935	797	2,9	76,8	23,2	29,6	45,5	13,0	8,0	3,9	51.519	1.608	3,1
Einstiegsqualifizierung	11.598	5.033	43,4	92,0	8,0	25,7	33,5	9,0	20,0	11,9	19.124	7.878	41,2
Ausbildungsbegleitende Hilfen	34.046	5.095	15,0	91,1	8,9	19,2	37,3	9,6	15,7	18,2	31.366	6.755	21,5
BA-Maßnahmen vorwiegend für Flüchtlinge[3, 4]	**6.495**	**5.156**	**79,4**	**84,6**	**15,4**	**30,0**	**14,8**	**6,0**	**27,0**	**22,2**	**20.476**	**15.830**	**77,3**
Perspektiven für Flüchtlinge (PerF) (nur im SGB III)[5]	1.321	1.219	92,3	87,3	12,7	26,9	12,8	6,8	24,0	29,5	5.962	5.447	91,4
Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)	1.017	956	94,0	91,4	8,6	33,8	26,7	6,0	16,6	17,0	3.217	3.006	93,4
Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H)	378	356	94,0	97,0	3,0	39,8	22,8	7,1	16,9	13,3	1.229	1.154	93,9
Perspektiven für weibliche Flüchtlinge	158	119	75,2	0,0	100,0	23,8	7,8	5,4	29,0	33,8	423	295	69,7
Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)	1.878	1.316	70,1	81,4	18,6	33,1	10,5	5,3	27,9	23,1	2.986	1.679	56,2
Kombination berufsbezogene Sprachförderung	1.098	792	72,1	84,4	15,6	26,1	10,8	5,9	38,4	18,9	3.601	2.545	70,7
Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit)	645	398	61,7	85,4	14,6	20,8	9,8	5,9	43,5	20,0	3.058	1.704	55,7

Tabelle A12.2.1-1: **Bestand und Eintritte von Teilnehmenden in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, September 2017 bis August 2018 (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]	**33.816**	**2.001**	**5,9**	**82,8**	**17,2**	**23,8**	**35,8**	**14,0**	**16,4**	**10,0**	**29.904**	**2.566**	**8,6**
Berufseinstiegsbegleitung[2]	17.683	509	2,9	57,9	42,1	6,0	60,9	22,5	0,7	10,0	7.886	209	2,7
Assistierte Ausbildung	1.881	234	12,4	93,1	6,9	26,3	31,0	9,0	22,0	11,7	1.914	311	16,2
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	6.963	133	1,9	85,0	15,0	45,0	36,3	7,1	6,3	5,3	11.236	253	2,3
Einstiegsqualifizierung	2.175	610	28,1	92,3	7,7	31,0	25,4	11,5	24,4	7,7	4.033	1.098	27,2
Ausbildungsbegleitende Hilfen	5.114	515	10,1	91,0	9,0	26,3	25,3	12,6	22,6	13,2	4.835	695	14,4
BA-Maßnahmen vorwiegend für Flüchtlinge[3, 4]	**1.708**	**1.330**	**77,9**	**84,0**	**16,0**	**32,7**	**11,6**	**6,5**	**32,0**	**17,2**	**5.550**	**4.278**	**77,1**
Perspektiven für Flüchtlinge (PerF) (nur im SGB III)[5]	336	307	91,4	84,9	15,1	34,1	10,1	6,1	29,1	20,6	1.356	1.238	91,3
Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)	249	234	93,9	91,4	8,6	40,5	19,6	7,3	17,5	15,1	818	767	93,8
Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H)	106	102	95,8	97,5	2,5	37,8	20,0	9,1	21,7	11,4	376	358	95,2
Perspektiven für weibliche Flüchtlinge	44	37	84,5	0,0	100,0	22,7	7,2	6,5	44,1	20,0	155	126	81,3
Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)	242	187	77,4	82,6	17,4	32,4	10,1	4,1	30,4	23,0	428	315	73,6
Kombination berufsbezogene Sprachförderung	529	374	70,7	83,1	16,9	28,5	8,0	6,8	41,4	15,3	1.616	1.116	69,1
Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit)	202	89	43,9	86,8	13,2	23,7	6,3	7,1	50,8	12,0	801	358	44,7

[1] Ohne Ergebnisse zu Teilnahmen an Berufsorientierungsmaßnahmen nach § 48 SGB III.
[2] Es liegen keine plausiblen Daten zur Schulbildung vor. Die angegebenen Werte sind deshalb mit Vorsicht zu interpretieren.
[3] Ohne Daten der zk. T.; ohne Daten für die Maßnahme „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge“ (PerF-W), da entsprechende Daten derzeit untererfasst sind und in der Förderstatistik nicht ausgewiesen werden.
[4] Ohne Daten der zk. T.; Für eine Beschreibung der Maßnahmen siehe Informationskasten zu den BA-Maßnahmen vorwiegend für Flüchtlinge.
[5] Derzeit liegen vollständige Informationen nur für die Arbeitsagenturen vor. Die Daten der Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung sind untererfasst und werden derzeit nicht berichtet.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Daten- und Gebietsstand: November 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

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 2018 gegenüber dem Vorjahr erneut gestiegen → **Tabelle A12.2.2-1**. Zum 30. September 2018 waren insgesamt rund 38.300 geflüchtete Personen bei der BA als Bewerber/-innen gemeldet (+11.900 bzw. +45%). Der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund an allen gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen betrug 2018 damit 7,2% (2,3 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr).

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. Mehr als jede/-r vierte Bewerber/-in im Kontext Fluchtmigration (26,0%) war 25 Jahre und älter. Bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund lag dieser Anteil bei nur 6,0%. Passend hierzu zeigt die Ausbildungsmarktstatistik, dass mehr als die Hälfte (54,5%) der im Berichtsjahr 2018 gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund bereits im Vorjahr (12,2%), im Vorvorjahr oder früher (42,3%) die allgemeinbildende oder berufliche Schule verlassen hatte. Deutliche Unterschiede zwischen Bewerbern und Bewerberinnen mit und ohne Fluchthintergrund zeigen sich auch beim Geschlecht. Der Frauen-

Tabelle 12.2.2-1: **Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Berichtsjahre 2016 bis 2018 (absolut und in %)**

	Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen											
	ohne Fluchthintergrund						mit Fluchthintergrund					
	2016		2017		2018		2016		2017		2018	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	**537.475**	**100,0**	**521.396**	**100,0**	**497.324**	**100,0**	**10.253**	**100,0**	**26.428**	**100,0**	**38.299**	**100,0**
Geschlecht												
Männer	310.885	57,8	305.435	58,6	294.566	59,2	8.146	79,4	22.516	85,2	32.296	84,3
Frauen	226.589	42,2	215.952	41,4	202.736	40,8	2.107	20,6	3.912	14,8	6.003	15,7
Alter												
Unter 20 Jahre	355.452	66,1	345.398	66,2	330.844	66,5	3.809	37,2	8.815	33,4	13.103	34,2
20 bis unter 25 Jahre	149.846	27,9	144.735	27,8	136.660	27,5	4.054	39,5	10.470	39,6	15.225	39,8
25 Jahre und älter	32.138	6,0	31.250	6,0	29.815	6,0	2.389	23,3	7.143	27,0	9.971	26,0
Schulabschluss												
Ohne Hauptschulabschluss	7.920	1,5	7.662	1,5	7.401	1,5	353	3,4	1.143	4,3	1.507	3,9
Hauptschulabschluss	141.177	26,3	134.436	25,8	128.717	25,9	3.987	38,9	9.357	35,4	14.495	37,8
Realschulabschluss	223.571	41,6	216.686	41,6	205.583	41,3	2.069	20,2	4.392	16,6	6.579	17,2
Fachhochschulreife	75.167	14,0	74.327	14,3	70.468	14,2	491	4,8	1.050	4,0	1.473	3,8
Allgemeine Hochschulreife	70.950	13,2	70.116	13,4	66.022	13,3	1.573	15,3	5.046	19,1	7.137	18,6
Keine Angabe	18.690	3,5	18.169	3,5	19.133	3,8	1.780	17,4	5.440	20,6	7.108	18,6
Besuchte Schulen												
Allgemeinbildende Schulen	276.926	51,5	268.924	51,6	257.488	51,8	4.124	40,2	10.572	40,0	14.257	37,2
Berufsbildende Schulen	222.924	41,5	215.517	41,3	204.923	41,2	3.904	38,1	8.869	33,6	14.665	38,3
Hochschulen und Akademien	26.128	4,9	26.201	5,0	24.799	5,0	1.004	9,8	3.345	12,7	4.948	12,9
Keine Angabe	11.497	2,1	10.754	2,1	10.114	2,0	1.221	11,9	3.642	13,8	4.429	11,6

Quelle: Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

anteil der geflüchteten Bewerber/-innen lag bei 15,7% im Vergleich zu 40,8% bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund. Der vergleichsweise geringe Anteil an weiblichen Bewerberinnen mit Fluchthintergrund ist auf die demografische Struktur der Geflüchteten, insbesondere in den zugangsstarken Jahren 2015 und 2016, zurückzuführen.[237] 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 37,8% und damit rund 12 Prozentpunkte höher als bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund (25,9%). Hingegen hatten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund mit einem Anteil von 41,3% mehr als doppelt so häufig einen Realschulabschluss als geflüchtete Bewerber/-innen (17,2%). Bei der Hochschulzugangsberechtigung fielen die Unterschiede hingegen geringer aus. Der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die im Berichtsjahr 2018 über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügten, lag bei 22,5% (gegenüber 27,4 % 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 (2018: 18,6%) bzw. zum Schulbesuch (2018: 11,6%) vorhanden waren als bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund (3,8% bzw. 2,0%).

Vermittlungsstatus der Bewerber/–innen mit Fluchthintergrund

Von den 38.299 bei der BA gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund hatten zum Stichtag 30. September 2018 insgesamt 13.972 einen Ausbildungsvertrag abschließen können. Die Quote der Einmündungen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund in eine (duale) Ausbildung betrug im Berichtsjahr 2018 somit 36,5%. Die Quote der erfolgreich eingemündeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund fiel mit 0,6 Prozentpunkten zwar das zweite Mal in Folge höher aus als im Vorjahr, lag aber weiterhin deutlich unter dem Anteil der erfolgreich eingemündeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (49,7%) (**vgl. Kapitel A1.3**).

Bei rund jedem fünften Bewerber/jeder fünften Bewerberin mit Fluchthintergrund (19,6%) bestand zum Stichtag 30. September bei der BA noch ein Vermittlungswunsch in Ausbildung. Hierbei handelt es sich sowohl um Bewerber/-innen, die unversorgt sind (9,2%), als auch um Bewerber/-innen, die einen alternativen Verbleib haben, aber dennoch ihren Vermittlungswunsch für das laufende Ausbildungsjahr bei der BA aufrechterhalten (10,3%). 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**).

16.838 bzw. 44,0% der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund waren im Berichtsjahr 2018 anderweitig oder unbekannt verblieben und hatten ihren Vermittlungsauftrag beendet. Der BA liegen von insgesamt 7.329 ehemaligen Bewerberinnen und Bewerbern im Kontext von Fluchtmigration Informationen über den Verbleib vor. Die Quote der unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund betrug 24,8%.

→ **Tabelle A12.2.2-2** zeigt den Verbleibsstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund differenziert nach Geschlecht, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus. Hierbei wird deutlich, dass Bewerberinnen mit Fluchthintergrund eine geringfügig niedrigere Einmündungsquote (33,0%) aufweisen als männliche Bewerber mit Fluchthintergrund (37,1%). Bemerkenswert ist, dass geflüchtete Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss mit 41,2% deutlich häufiger in die duale Berufsausbildung einmündeten als Bewerber/-innen mit allgemeiner Hochschulreife (29,1%). Hingegen ist bei geflüchteten Bewerberinnen und Bewerbern mit allgemeiner Hochschulreife der Anteil unbekannt Verbliebener deutlich höher als bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Hauptschulabschluss (29,9% vs. 22,8%).

Von den 13.972 gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund, die zum 30. September 2018 in eine Berufsausbildung einmündeten, erhielt der Großteil eine ungeförderte Ausbildungsstelle (95,5%) und lediglich ein kleiner Teil einen geförderten Ausbildungsplatz (4,5%). → **Tabelle A12.2.2-3** zeigt, dass sich geflüchtete Bewerber/-innen mit alternativem Verbleib zum Stichtag 30. September 2018 am häufigsten in einer Schulbildung befanden (34,3%) oder einer Erwerbstätigkeit nachgingen (39,4%). Rund jeder zehnte Bewerber/jede zehnte Bewerberin (11,2%) mündete in eine berufsvorbereitende Maßnahme ein. Ferner absolvierten 3,4% ein Praktikum und 3,6% absolvierten ein berufsvorbereitendes Jahr oder verblieben in ihrem bestehenden Ausbildungsverhältnis (4,1%). Mit jeweils weniger als 2% spielten die übrigen Verbleibsarten wie Studium,

237 Laut Angaben des BAMF waren 2015 (69,2%), 2016 (65,7%), 2017 (60,5%) und 2018 (56,7%), rund zwei Drittel der Asylerstantragsteller männlich (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016, 2017, 2018, 2019).

Tabelle A12.2.2-2: **Verbleibsstatus der Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration in 2018 – 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	**13.972**	**36,5**	**7.489**	**19,6**	**3.957**	**10,3**	**3.532**	**9,2**	**16.838**	**44,0**	**7.329**	**19,1**	**9.509**	**24,8**	**38.299**	**100,0**
Geschlecht																
Männer	11.989	37,1	6.270	19,4	3.376	10,5	2.894	9,0	14.037	43,5	6.171	19,1	7.866	24,4	32.296	100,0
Frauen	1.983	33,0	1.219	20,3	581	9,7	638	10,6	2.801	46,7	1.158	19,3	1.643	27,4	6.003	100,0
Schulabschluss																
Ohne Hauptschulabschluss	452	30,0	307	20,4	122	8,1	185	12,3	748	49,6	363	24,1	385	25,5	1.507	100,0
Hauptschulabschluss	5.978	41,2	2.682	18,5	1.724	11,9	958	6,6	5.835	40,3	2.523	17,4	3.312	22,8	14.495	100,0
Realschulabschluss	2.383	36,2	1.335	20,3	860	13,1	475	7,2	2.861	43,5	1.587	24,1	1.274	19,4	6.579	100,0
Fachhochschulreife	409	27,8	302	20,5	182	12,4	120	8,1	762	51,7	516	35,0	246	16,7	1.473	100,0
Allgemeine Hochschulreife	2.078	29,1	1.623	22,7	601	8,4	1.022	14,3	3.436	48,1	1.303	18,3	2.133	29,9	7.137	100,0
Keine Angabe	2.672	37,6	1.240	17,4	468	6,6	772	10,9	3.196	45,0	1.037	14,6	2.159	30,4	7.108	100,0
Aufenthaltsstatus																
Aufenthaltserlaubnis	8.635	32,7	5.494	20,8	2.797	10,6	2.697	10,2	12.242	46,4	5.639	21,4	6.603	25,0	26.371	100,0
Aufenthaltsgestattung	4.379	44,5	1.728	17,6	1.012	10,3	716	7,3	3.732	37,9	1.427	14,5	2.305	23,4	9.839	100,0
Duldung	958	45,9	267	12,8	148	7,1	119	5,7	864	41,4	263	12,6	601	28,8	2.089	100,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

Berufsgrundbildungsjahr oder 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 (47,0%) 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. 15,7% der weiterhin suchenden Bewerber/-innen absolvierten eine Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ), 6,2% eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme und 6,9% ein Praktikum (gegenüber 3,7%, 1,7% und 1,5% der Bewerber/-innen, bei denen der Vermittlungsauftrag abgeschlossen war).

Unterstützungsbedarfe von Ausbildungsstellenbewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration

Ob der Weg in Ausbildung gelingt, kann auch mit den institutionellen Rahmenbedingungen wie den Zugangsmöglichkeiten der Bewerber/-innen zu Informations-, Beratungs- und Unterstützungsleistungen zusammenhängen. Um herauszufinden, in welchen Lebensbereichen die bei der BA registrierten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund mehr Informationen oder Unterstützung gebraucht hätten, werden im Folgenden erste vorläufige Untersuchungsergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2018 (vgl. E in Kapitel A8.1), einer repräsentativen schriftlich-postalischen Befragung von bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen im Kontext Fluchtmigration (vgl. Kapitel A8.1.1 bis A8.1.3), vorgestellt.

Den Befragungsteilnehmenden wurde eine Liste von 13 Aspekten mit der Bitte vorgelegt, alle Bereiche zu nennen, bei denen sie mehr Informationen, Beratung

Tabelle A12.2.2-3: **Verbleib der im Berichtsjahr 2018 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration (Stichtag: 30. September 2018, 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	**13.972**	**100,0**	**13.972**	**100,0**						
davon: Berufsausbildung ungefördert	13.337	95,5	13.337	95,5						
Berufsausbildung gefördert	635	4,5	635	4,5						
Alternativer Verbleib	**11.286**	**100,0**			**7.329**	**100,0**	**3.957**	**100,0**		
davon: Schulbildung	3.874	34,3			2.574	35,1	1.300	32,9		
Studium	179	1,6			155	2,1	24	0,6		
Berufsvorbereitendes Jahr	408	3,6			229	3,1	179	4,5		
Berufsgrundbildungsjahr	114	1,0			60	0,8	54	1,4		
Praktikum	383	3,4			108	1,5	275	6,9		
Erwerbstätigkeit	4.448	39,4			3.447	47,0	1.001	25,3		
Gemeinnützige soziale Dienste	150	1,3			94	1,3	56	1,4		
Verbleib in bisheriger Berufsausbildung	**461**	**4,1**			**265**	**3,6**	**196**	**5,0**		
davon: Berufsausbildung ungefördert	345	3,1			230	3,1	115	2,9		
Berufsausbildung gefördert	116	1,0			35	0,5	81	2,0		
Fördermaßnahmen	**1.269**	**11,2**			**397**	**5,4**	**872**	**22,0**		
davon: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	365	3,2			121	1,7	244	6,2		
Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ)	890	7,9			269	3,7	621	15,7		
Sonstige Förderung	11	0,1			5	0,1	6	0,2		
Ohne Angabe eines Verbleibs	**13.041**	**100,0**			**9.509**	**100,0**			**3.532**	**100,0**
Insgesamt	**38.299**	**100,0**	**13.972**	**36,5**	**16.838**	**44,0**	**3.957**	**10,3**	**3.532**	**9,2**

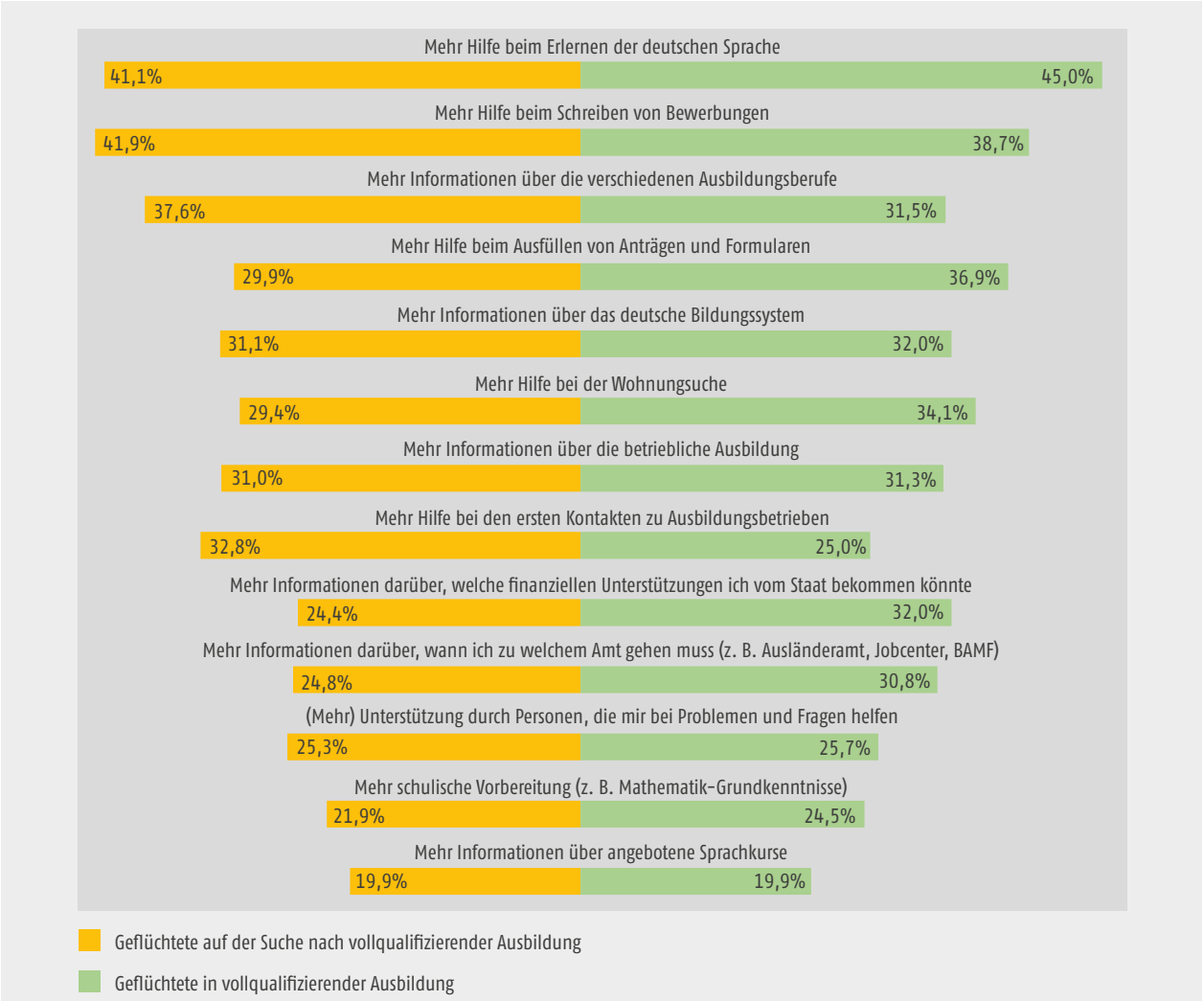
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

oder Hilfe benötigt hätten. Es zeigt sich, dass nahezu alle Befragten (90%) angaben, mehr Hilfe benötigt zu haben, das heißt, sie nannten mindestens einen Aspekt, bei dem sie rückblickend auf die Zeit der Ausbildungsstellensuche mehr Hilfe benötigt hätten. Zu den Unterstützungsbedarfen, die die Befragten am häufigsten als zutreffend erachteten, zählten – wie bereits in der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016 (Autorengruppe BA/BIBB-Migrationsstudie 2018; vgl. auch Gei/Matthes 2017, S. 4) ermittelt – „mehr Hilfe beim Erlernen der deutschen Sprache (42,7%)“ und „beim Schreiben von Bewerbungen (40,6%)“ sowie „mehr Informationen über die verschiedenen Ausbildungsberufe (35,2%)“. Vergleichsweise seltener wurden hingegen „mehr Unterstützungsangebote zur schulischen Vorbereitung“ (22,9%) als auch „mehr Informationen zu Sprachangeboten“ (19,8%) genannt.

→ **Schaubild A12.2.2-1** zeigt die genannten Unterstützungsbedarfe jener Bewerber/-innen, die sich in vollqualifizierender Ausbildung (Ausbildung nach BBiG/HwO, Schulberufsausbildung außerhalb BBiG/HwO und Studium) befanden, und jener, die außerhalb vollqualifizierender Ausbildung (z. B. Jobben, Übergangsbereich) waren. Bewerber/-innen, die zum Befragungszeitpunkt nicht in einer vollqualifizierenden Ausbildung waren, haben vor allem bei Aktivitäten rund um den Bewerbungsprozess häufiger Unterstützungsbedarf als Bewerber/-innen, die eine Ausbildung absolvierten. Unterschiede zeigen sich hierbei vor allem beim Erstkontakt zu Betrieben (32,8% vs. 25%), dem Überblick über die verschiedenen Ausbildungsberufe (37,6% vs. 31,5%) sowie beim Schreiben von Bewerbungen (41,9% vs. 38,7%). Umgekehrt haben Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration, die bereits

Schaubild A12.2.2-1: **Unterstützungsbedarfe von Ausbildungsstellenberwerbern und -berwerberinnen mit Fluchthintergrund differenziert nach Art des Verbleibes (Mehrfachnennungen in %)**



Quelle: BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet) BIBB-Datenreport 2019

in einer vollqualifizierenden Ausbildung waren, gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern, die etwas anderes machten, häufiger einen Unterstützungsbedarf in alltäglichen Angelegenheiten. Hier zeigen sich vergleichsweise häufiger Unterstützungsbedarfe, insbesondere beim Ausfüllen von Anträgen (36,9% vs. 29,9%), bei Behördengängen (30,8% vs. 24,8%), Informationen über staatliche finanzielle Unterstützungsangebote (32% vs. 24,4%) oder bei der Wohnungssuche (34,1% vs. 29,4%).

A12.2.3 Qualifikation, Weiterqualifizierung und Arbeitsmarkt

Die berufliche Qualifikation und die Integration in den Arbeitsmarkt sind in Deutschland stark miteinander verbunden (vgl. Hausner u. a. 2015). Aus diesem Grund beschäftigt sich der folgende Abschnitt mit der Erwerbsintegration Geflüchteter, insbesondere in Abhängigkeit ihres beruflichen Qualifikationsniveaus. Grundlage hierfür bietet der Mikrozensus 2017 des Statistisches Bundesamtes (**vgl. Kapitel A11**). Seit 2017 ist es näherungsweise über das Hauptmotiv der Zuwanderung möglich, Geflüchtete von anderen Zugewanderten zu unterscheiden. Hierbei geben die Befragten ohne Mehrfachnennungen an, ob sie hauptsächlich aus Gründen der Familienzusammenführung, Familiengründung, EU-Freizügigkeit, Flucht, des Asyls und internationalen Schutzes oder sonstigen Gründen zugewandert sind. Im Folgenden bezeichnen wir als Geflüchtete diejenigen, die als Hauptmotiv „Flucht, Asyl, internationaler Schutz“ angaben. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass durch die Erhebungsart davon auszugehen ist, dass Geflüchtete im

Mikrozensus unterrepräsentiert sein könnten. Insbesondere Personen, die sich in Aufnahmeeinrichtungen befinden, werden in den Auswertungen nicht berücksichtigt. Dennoch eignet sich der Mikrozensus, wenn auch nur näherungsweise, insbesondere für den Vergleich mit anderen Personen mit Migrationshintergrund. Hierunter werden im Mikrozensus Personen gefasst, die selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit der deutschen Staatsbürgerschaft geboren wurden.

→ **Tabelle 12.2.3-1** zeigt Ergebnisse des Mikrozensus 2017 über die Erwerbs-, Erwerbstätigen-, und Erwerbslosenquote nach beruflicher Qualifikation für verschiedene Gruppen nach Migrationsstatus. Die Quoten beziehen sich hierbei auf das Labour-Force-Konzept der International Labour Organisation (ILO) **E**.

E

Labour-Force-Konzept der International Labour Organisation (ILO)

Im Labour-Force-Konzept der ILO misst die **Erwerbsquote** den Anteil an Personen an der Gesamtbevölkerung, die im Erhebungszeitraum eine Erwerbstätigkeit ausführten (Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, abhängig Erwerbstätige) oder eine solche suchten und dem Arbeitsmarkt direkt zur Verfügung stünden. Die **Erwerbstätigenquote** umfasst den darin enthaltenden Anteil der Personen, die eine Erwerbstätigkeit ausgeführt haben. Die **Erwerbslosenquote** umfasst den Anteil nichterwerbstätiger Arbeitssuchender. Darunter sind auch arbeitssuchende Nichterwerbspersonen zu fassen, d. h. solche, die dem Arbeitsmarkt nicht direkt (innerhalb der nächsten 2 Wochen) zur Verfügung stünden.

Dem Mikrozensus 2017 zufolge bildeten Geflüchtete einen Anteil von 2,6% der Bevölkerung in Privathaushalten im Alter von 15 bis 64 Jahren. Unter den 20- bis 34-Jährigen waren es 3,6%. Etwa 50,8% der 15- bis 64-Jährigen und 56,3% der 20- bis 34-Jährigen wiesen keinen formalen beruflichen Abschluss auf. Damit liegt der Anteil derer ohne beruflichen Abschluss deutlich über dem Durchschnitt von 14,5% bzw. 15,0% und übertrifft auch den Anteil unter den Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft um 13,5 bzw. 22,7 Prozentpunkte. Hierbei ist zu beachten, dass im Gegenteil zum **Kapitel A11.3** Personen in Freiwilligendiensten und innerhalb eines Jahres nach einem allgemeinbildenden Schulabschluss in den Zahlen derer ohne beruflichen Abschluss beinhaltet sind, sodass die dargestellten Anteile insgesamt leicht höher sind als im **Kapitel A11.3**. Unter den 15- bis 64-jährigen Geflüchteten wiesen 35,3% einen Abschluss einer Berufsausbildung, Fortbildungsabschluss oder Hochschulbildung vor und unter den 20- bis 34-Jährigen waren es 26,2%. Weitere 11,0% der 15- bis 64-Jährigen und damit ungefähr dem Durchschnitt entsprechend befanden sich noch in Ausbildung. Bei den 20- bis 34-Jährigen hingegen fällt dieser Anteil mit 13,5% geringer aus als im Durchschnitt, welcher bei 16,9% liegt.

Mit Blick auf die Erwerbsbeteiligung zeigt sich, dass Personen unabhängig von einem Migrationshintergrund mit beruflichem Abschluss eine deutlich höhere Erwerbs- und Erwerbstätigenquote aufweisen. Bei den 15- bis 64-Jährigen sind z. B. nur 60,3% der Personen ohne beruflichen Abschluss erwerbstätig, während es 82,6% jener mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung sind. Unter den Jüngeren ist die Erwerbstätigenquote für Personen ohne beruflichen Abschluss mit 54,8% noch geringer. Allerdings ist davon auszugehen, dass diese Zahl viele Personen mit einschließt, die noch einen beruflichen Abschluss anstreben und aus diesem Grund ihre Arbeitskraft noch nicht anbieten.

Bei Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit oder mit einem Migrationshintergrund unabhängig vom beruflichen Abschluss, aber im besonderen Maße auch bei jenen ohne beruflichen Abschluss, sind niedrigere Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten zu finden als bei Personen mit der deutschen Staatsbürgerschaft und insbesondere auch ohne einen Migrationshintergrund. Geflüchtete weisen hierbei die geringsten Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten auf, was nicht zuletzt auch mit fehlenden Arbeitserlaubnissen zusammenhängen wird. Auffallend ist weiterhin, dass ausländische Staatsbürger/-innen wie auch Migranten und Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung und Geflüchtete mit akademischem Abschluss geringere Erwerbstätigenquoten aufweisen als jene mit anderen beruflichen Abschlüssen. Unter den Geflüchteten mit akademischem Abschluss z. B. waren 2017 nur 53,4% erwerbstätig. Jene mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Fortbildungsabschluss waren hingegen zu 69,2% bzw. 67,8% erwerbstätig. Unter den 20- bis 34-Jährigen sind die Unterschiede sogar ausgeprägter. So waren nur 36,8% der Geflüchteten mit akademischem Abschluss in dieser Altersgruppe erwerbstätig, wobei jene mit abgeschlossener Berufsausbildung eine Erwerbstätigenquote von 57,5% aufwiesen. Bei deutschen Staatsbürgern und Staatsbürgerinnen ohne Migrationshintergrund hingegen war die Erwerbstätigenquote mit 90,2% bei den Akademikern und Akademikerinnen am höchsten. In der Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen fällt der Unterschied zu solchen mit abgeschlossener Berufsausbildung mit 0,6 Prozentpunkten jedoch relativ gering aus.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass in der Erwerbs- und Erwerbstätigenquote generell strukturelle Unter-

Tabelle A12.2.3-1: **15- bis 64-Jährige nach Erwerbs- und Erwerbstätigenquote sowie beruflicher Qualifikation und Migrationsstatus 2017**

	15- bis 64-Jährige				darunter 20- bis 34-Jährige			
	Erwerbs-quote	Erwerbs-tätigen-quote	Erwerbs-losen-quote	Insge-samt	Erwerbs-quote	Erwerbs-tätigen-quote	Erwerbs-losen-quote	Insge-samt
Insgesamt	**78,2**	**75,2**	**3,8**	**100,0**	**79,7**	**75,8**	**5,0**	**100,0**
Noch in Ausbildung	37,3	35,8	4,1	11,7	54,2	52,5	3,1	16,9
Ohne berufsqualifizierenden Abschluss[1]	67,4	60,3	10,6	14,5	66,0	54,8	17,0	15,0
Lehre o. ä.	85,4	82,6	3,3	45,7	90,0	86,7	3,7	39,9
Meister/-in/Techniker/-in oder Fachschulabschluss der DDR	89,8	88,4	1,5	9,4	92,0	90,5	1,6	8,0
Akademischer Abschluss	89,7	87,7	2,2	1,8	87,0	84,2	3,2	19,7
ohne Angabe	80,4	78,8	/	0,5	73,7	71,5	/	0,5
Deutsche	**80,0**	**77,4**	**3,2**	**84,1**	**83,0**	**79,6**	**4,1**	**79,2**
Noch in Ausbildung	38,2	36,8	3,7	11,7	56,1	54,5	2,7	17,5
Ohne berufsqualifizierenden Abschluss[1]	70,3	63,4	9,7	10,2	72,5	60,2	16,9	10,1
Lehre o. ä.	85,5	82,9	3,1	49,3	90,9	87,8	3,4	44,3
Meister/-in/Techniker/-in oder Fachschulabschluss der DDR	90,2	89,0	1,4	10,3	92,8	91,6	1,3	9,0
Akademischer Abschluss	91,7	90,2	1,6	17,9	90,4	88,4	2,3	18,8
ohne Angabe	81,8	80,6	/	0,4	80,4	79,4	/	0,3
Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit[2]	**69,0**	**63,8**	**7,6**	**15,9**	**67,4**	**61,1**	**9,2**	**20,8**
Noch in Ausbildung	32,4	30,2	6,8	11,5	45,9	43,5	5,3	14,9
Ohne berufsqualifizierenden Abschluss[1]	63,3	55,7	11,9	37,3	58,5	48,5	17,2	33,6
Lehre o. ä.	83,9	79,2	5,6	26,5	83,7	78,7	6,0	23,2
Meister/-in/Techniker/-in oder Fachschulabschluss der DDR	84,7	81,5	3,8	4,6	84,5	80,8	/	4,0
Akademischer Abschluss	79,4	75,1	5,3	18,9	76,1	71,2	6,4	22,9
ohne Angabe	75,0	71,8	/	1,2	/	/	/	1,3
Deutsche ohne Migrationshintergrund	**80,9**	**78,4**	**3,1**	**75,5**	**83,7**	**80,5**	**3,9**	**70,8**
Noch in Ausbildung	39,8	38,3	3,6	10,8	56,6	55,1	2,7	16,8
Ohne berufsqualifizierenden Abschluss[1]	69,6	62,5	10,2	8,9	72,3	59,7	17,4	9,2
Lehre o. ä.	85,6	83,0	3,0	50,5	91,2	88,2	3,3	44,7
Meister/-in/Techniker/-in oder Fachschulabschluss der DDR	90,5	89,3	1,3	10,8	93,2	92,0	1,3	9,4
Akademischer Abschluss	92,0	90,7	1,4	18,6	90,8	88,9	2,1	19,7
ohne Angabe	81,4	80,3	/	0,3	80,3	80,3	/	0,3
Migranten/Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung	**61,5**	**57,3**	**6,8**	**5,5**	**73,3**	**67,6**	**7,8**	**8,1**
Noch in Ausbildung	31,0	29,6	4,7	41,9	52,5	50,8	3,3	31,1
Ohne berufsqualifizierenden Abschluss[1]	72,4	60,4	16,5	16,6	72,1	58,0	19,6	20,2
Lehre o. ä.	87,7	83,3	4,9	27,4	88,2	83,1	5,8	33,6
Meister/-in/Techniker/-in oder Fachschulabschluss der DDR	89,4	87,1	/	4,4	87,4	84,1	/	4,6
Akademischer Abschluss	88,3	85,0	3,8	9,3	83,1	78,9	5,1	10,2
ohne Angabe	/	/	-	0,4	/	/	-	/
Migranten/Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung	**72,6**	**67,9**	**6,5**	**19,0**	**68,8**	**63,0**	**8,5**	**21,1**
Noch in Ausbildung	33,0	30,8	6,7	6,6	44,4	42,0	5,4	12,0
Ohne berufsqualifizierenden Abschluss[1]	64,6	58,1	10,1	36,2	58,6	49,2	15,9	32,5
Lehre o. ä.	83,7	79,8	4,7	31,9	84,0	79,5	5,3	26,2
Meister/-in/Techniker/-in oder Fachschulabschluss der DDR	84,3	81,5	3,3	5,5	85,1	82,2	/	4,6
Akademischer Abschluss	80,8	76,6	5,2	18,7	76,7	71,8	6,3	23,4
ohne Angabe	77,7	74,4	/	1,1	/	/	/	1,4
Migranten/Migrantinnen mit eigener Migrations-erfahrung, Hauptgrund des Zuzugs: Flucht, Verfolgung, Vertreibung, Asyl	**52,5**	**43,4**	**17,3**	**2,6**	**43,3**	**31,2**	**27,8**	**3,6**
Noch in Ausbildung	23,8	19,9	16,4	11,0	37,7	32,5	/	13,5
Ohne berufsqualifizierenden Abschluss[1]	46,8	35,7	23,6	50,8	37,8	23,8	37,0	56,3
Lehre o. ä.	76,6	69,2	9,7	20,2	69,0	57,5	16,7	13,2
Meister/-in/Techniker/-in oder Fachschulabschluss der DDR	74,8	67,8	/	3,4	71,4	63,2	/	2,1
Akademischer Abschluss	63,7	53,4	16,1	11,7	51,4	36,8	28,4	10,9
ohne Angabe	/	/	/	2,6	/	/	/	3,7

[1] Beinhaltet auch Personen kurz nach ihrem allgemeinbildenden Schulabschluss sowie in Freiwilligendiensten. Hierin besteht ein Unterschied zu den Ergebnissen in Kapitel A11.
[2] Auch Personen mit doppelter Staatsangehörigkeit.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensus 2017; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2019

schiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund bestehen. Diese äußern sich zum einen durch einen höheren Anteil an beruflich nicht formal Qualifizierten (**vgl. Kapitel A11.3**), die unabhängig vom Migrationshintergrund in geringerem Umfang am Erwerbsleben beteiligt sind. Zum anderen zeigt sich jedoch, dass auch Berufsabschlüsse von Migranten und Migrantinnen am Arbeitsmarkt schlechter im Sinne der Erwerbsbeteiligung verwertet werden können. Beide Beobachtungen sind in den Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten der Migranten und Migrantinnen mit Hauptzuwanderungsmotiv der Flucht, Verfolgung, Vertreibung und des Asyls besonders eklatant. Die Ergebnisse legen demnach nahe, dass eine verbesserte Arbeitsmarktintegration auf die Reduktion beider Faktoren angewiesen ist: des Anteils von Personen ohne formalen Berufsabschluss und der strukturellen Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund in der Erwerbsbeteiligung.

(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 der 5. europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (**CVTS**) haben die Unternehmen in Deutschland 11,2 Mrd. € in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten **investiert**. Dies entspricht 0,3% in Relation zum Bruttoinlandsprodukt. Dieser Wert hat sich seit 2010 nicht verändert.
- Gerade für die Fachkräftesicherung spielt in Deutschland die Aufstiegsfortbildung eine wichtige Rolle. Analysen auf der Basis des **BIBB-Qualifizierungspanels** zeigen, dass 2017 jeder achte Betrieb (12%) mindestens einen Beschäftigten im Rahmen einer **Aufstiegsfortbildung** gefördert hat. Im verarbeitenden Gewerbe, den medizinischen und pflegerischen Dienstleistungen sowie im Bereich öffentlicher Dienst, Erziehung und Unterricht lag der Anteil über dem Durchschnitt.
- Nach der wb**monitor**-Umfrage **2018** hat sich der **Klimawert** in der Weiterbildungsbranche gegenüber dem Vorjahr deutlich verschlechtert und lag mit +41 Punkten 10 Punkte unter dem bisherigen Höchstwert im Jahre 2017. Der Rückgang ist vor allem auf durch Arbeitsagenturen/Jobcenter finanzierte Anbieter zurückzuführen. Bei durch Betriebe finanzierte Anbieter ist die Stimmung deutlich besser.
- Der **Themenschwerpunkt „Wissenstransfer – Wie kommt die Wissenschaft in die Praxis“** der wb**monitor**-Umfrage **2018** widmet sich der Frage, welche Bedeutung wissenschaftliches Wissen für die Praxis von Weiterbildungseinrichtungen hat. Insgesamt 57% der Einrichtungen gaben an, einen Bedarf an Forschungsergebnissen zu haben. Wichtige Informationsquellen sind für sie unter anderem Bildungsberichte sowie der BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht.
- Das **Kursangebot der Volkshochschulen** an beruflicher Weiterbildung umfasste im Jahr 2017 bundesweit 49.000 Veranstaltungen und ist damit erneut gesunken. Hinzu kommen diverse weitere Veranstaltungen unterschiedlicher Anbieter, u. a. gewerkschafts- und arbeitgebernahe Institutionen sowie kirchennaher Einrichtungen.
- Im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird Qualifizierung durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Gesetzbuch (SGB III) und durch die Jobcenter nach dem Zweiten Gesetzbuch (SGB II) gefördert. Im Jahr 2017 gab es 314.400 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** wurden 2017 rund 164.500 Personen gefördert, was einer Erhöhung von 1,7% im Vergleich zum Vorjahr entspricht.
- Im **Programm Weiterbildungsstipendium** wurden 2018 rund 6.300 Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen aus 277 Berufen neu aufgenommen. Im **Programm Aufstiegsstipendium** gab es rund 1.000 Neuaufnahmen.
- Über das **Programm Bildungsprämie** wurden bis Ende Dezember 2018 rund 340.000 Prämiengutscheine und 28.800 Spargutscheine ausgegeben. An dem Programm nehmen deutlich mehr Frauen als Männer teil.
- Insgesamt gibt es zurzeit 223 **Regelungen des Bundes** für die berufliche Fortbildung und Umschulung.
- Nach den Ergebnissen der **Berufsbildungsstatistik** haben 2017 rund 94.200 Teilnehmer/-innen eine **Fortbildungsprüfung** nach BBiG/HwO abgeschlossen, davon entfielen 51,7% auf den kaufmännischen Bereich und 37,5% auf Meisterprüfungen.
- An **Fachschulen** beendeten 2017 rund 64.400 Absolventen und Absolventinnen einen Bildungsgang. Damit ist ihre Zahl im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken.

(Elisabeth M. Krekel)

B 1 Beteiligungsstrukturen

B 1.1 Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung

Im Adult Education Survey (AES) werden die Lernaktivitäten Erwachsener erfasst. Auf dieser Datenbasis können die Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung ermittelt und Veränderungen im Zeitverlauf aufgezeigt werden. Die Entwicklung der Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung für die Jahre 2012, 2014 und 2016 wurden zuletzt im BIBB-Datenreport 2018, Kapitel B1.1 dargestellt. Ergebnisse für die Jahre 2007 und 2010 finden sich in den Ausgaben 2015 und 2016 jeweils in Kapitel B1.1. Im BIBB-Datenreport 2014, Kapitel C wurden zudem die jeweiligen methodischen Konzepte der 3 europäischen Datenquellen AES, Labour Force Survey (LFS) und Continuing Vocational Training Survey (CVTS) einander gegenübergestellt und die daraus resultierenden Ergebnisse im internationalen Vergleich diskutiert.

Aktuelle Ergebnisse des auf Deutschland bezogenen AES 2018 werden voraussichtlich Mitte 2019 in Form eines Trendberichts vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) veröffentlicht. Für weitere Informationen siehe: **https://www.bibb.de/de/1656.php** und **https://www.die-bonn.de/id/31884/about/html/**. Über zentrale Analyseergebnisse des AES 2018 wird voraussichtlich im BIBB-Datenreport 2020 berichtet. Der nächste europaweite AES ist für 2022 geplant.

B 1.2 Betriebliche Weiterbildung

B 1.2.1 Betriebliche Weiterbildung und Weiterbildungsquote

Mit den Daten des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kann die Beteiligung der Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen und der Anteil der in Weiterbildung einbezogenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausgewiesen werden.

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für den Zeitraum 2001 bis 2016 zu den Indikatoren Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote wurden im BIBB-Datenreport 2018, Kapitel B1.2.1 dargestellt. Über die Ergebnisse wird im Turnus von 2 Jahren im Datenreport berichtet; eine Aktualisierung ist für die Ausgabe 2020 geplant.

Weitere Standardindikatoren aus dem IAB-Betriebspanel, über die im BIBB-Datenreport berichtet wird, sind Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben (**vgl. Kapitel A7.2**) sowie Übernahmeverhalten von Betrieben (**vgl. Kapitel A10.1.1**).

B 1.2.2 Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung im europäischen Vergleich – Ergebnisse der 5. europäischen Weiterbildungserhebung

Die betrieblich finanzierte Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens. 2016 wurde die 5. 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. In Deutschland wurde die Erhebung vom Statistischen Bundesamt und einigen statistischen Landesämtern durchgeführt (Statistisches Bundesamt 2017a). Die Ergebnisse aller beteiligten Länder wurden in der Eurostat-Datenbank[238] veröffentlicht.

Die zentralen Ergebnisse aus CVTS5 wurden im BIBB-Datenreport 2018, Kapitel B1.2.2 dargestellt: In Deutschland stieg der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung in Form von Kursen und/oder anderen Formen angeboten haben, im Vergleich zu 2010 um knapp 5 Prozentpunkte auf 77%. Die durchschnittliche Kursstundenzahl je 1.000 Arbeitsstunden stagnierte bei 6 Stunden. Die Teilnahmequote an Kursen verringerte sich leicht auf 38%. Im Vergleich zu den anderen teilnehmenden Ländern nimmt Deutschland wie bereits 2010 einen Platz im Mittelfeld ein.

Zu den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse aus CVTS5 lagen für den Datenreport 2018 noch keine europäischen Daten vor; auf ihnen liegt der Fokus in diesem Kapitel. Dabei werden 2 Indikatoren betrachtet: die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse (1) in Prozent der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen und (2) je Beschäftigten in Kaufkraftstandards (KKS).

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. CVTS ist seit 2005 eine für die EU-Mitgliedstaaten verpflichtende Erhebung auf der Basis von Verordnungen, die u. a. die zu erhebenden Daten und Details der Durchführung festlegen. Befragt werden Unternehmen mit 10 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 (B: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden. C: Verarbeitendes Gewerbe. D: Energieversorgung. E: Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen. F: Baugewerbe. G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen. H: Verkehr und Lagerei. I: Gastgewerbe. J: Information und Kommunikation. K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. L: Grundstücks- und Wohnungswesen. M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen.
N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen. R: Kunst, Unterhaltung und Erholung. S: Erbringung von sonstigen Dienstleistungen).[239]

Betriebliche Weiterbildung ist als vorausgeplantes, organisiertes Lernen definiert, das vollständig oder teilweise von den Unternehmen finanziert wird. Die Finanzierung kann dabei sowohl direkt (z. B. durch Zahlungen an Weiterbildungsanbieter für die Teilnahme der Beschäftigten an Kursen) als auch indirekt (durch Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit) erfolgen.

Bisher wurden 5 europäische Weiterbildungserhebungen durchgeführt: An CVTS1 (1993) beteiligten sich 12 Länder, an CVTS2 (1999) 25 Länder, an CVTS3 (2005) und CVTS4 (2010) jeweils 28 Länder und an CVTS5 (2015) 30 Länder. 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 4 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.

238 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.

239 In CVTS1 wurden nicht in allen Ländern alle vorgesehenen Wirtschaftsbereiche in die Befragung einbezogen.

Abschließend wird noch ein Blick auf die hochgerechneten Gesamtkosten der Unternehmen in Deutschland geworfen.

Die verwendeten Kostendaten sind für die meisten Länder vergleichbar. Bei einigen Ländern ist die Vergleichbarkeit[240] zwischen den Erhebungswellen bzw. zu den anderen Ländern eingeschränkt. Dies betrifft die Ergebnisse von 2010 für Dänemark (Cedefop 2015b, S. 79), von 2010 und 2015 für Portugal (Cedefop 2015a, S. 118-119) und von 2015 für Schweden und Tschechien (Eurostat 2018c).[241]

Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse in Prozent der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen

In den CVTS-Erhebungen werden betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in der Form von Kursen und anderen Formen[242] erfasst. Die Weiterbildungskosten der Unternehmen werden allerdings nur für die Weiterbildungskurse erhoben, nicht für die anderen Formen (vgl. Schönfeld/Behringer 2013, S. 190/191). Ermittelt werden die direkten Kurskosten (Zahlungen an externe Weiterbildungsanbieter, Personalkosten für internes Weiterbildungspersonal, Reisekosten, Kosten für Räume und Material), Umlagen/Beiträge an Fonds sowie Personalausfallkosten.[243] Gegenzurechnen sind Einnahmen aus Fonds oder Zuschüsse (z. B. von der EU oder vom Staat) bzw. sonstige finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung (z. B. durch Stiftungen). Für den europäischen Vergleich dienen die sogenannten „betrieblichen Ausgaben". Sie werden aus den direkten Kosten für Weiterbildungskurse zuzüglich dem Saldo aus Umlagen/Beiträgen an Fonds und Einnahmen durch Zuschüsse/finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung gebildet.[244] Würde man sich nur auf die direkten Kosten beschränken, würde für einige Länder ein verzerrtes Bild entstehen, da in ihnen Beiträge bzw. Einnahmen aus Weiterbildungsfonds eine gewisse Bedeutung haben. Die Personalausfallkosten werden nicht berücksichtigt, weil bei diesen eher groben Schätzwerten nicht klar ist, ob überhaupt produktive Arbeitszeit wegen der Weiterbildung ausgefallen ist[245] (vgl. Schönfeld/Behringer 2013, S. 191-201).

In diesem Abschnitt werden die betrieblichen Ausgaben der Unternehmen für Weiterbildungskurse in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen in ihrer Entwicklung zwischen 2010 und 2015[246] betrachtet. Im EU-28-Durchschnitt sind die betrieblichen Ausgaben leicht um 0,1 Prozentpunkte von 0,8% (2010) auf 0,9% (2015) gestiegen → **Schaubild B1.2.2-1**. Auch in 12 der 23 Länder, für die für beide Erhebungsjahre Ergebnisse vorliegen, gab es Zuwächse, meist auf niedrigem Niveau von höchstens 0,2 Prozentpunkten. Lediglich in Estland, Norwegen (je 0,3 Prozentpunkte) und im Vereinigten Königreich (0,7 Prozentpunkte) waren stärkere Anstiege zu verzeichnen. In 8 Ländern sind die betrieblichen Ausgaben gesunken. Die Veränderungen fielen mit einer Abnahme von höchstens 0,2 Prozentpunkten moderat aus. In Deutschland verringerte sich der Anteil von 0,8% im Jahr 2010 auf 0,7% im Jahr 2015.

Damit lag Deutschland 2015 in einem breiten Mittelfeld von insgesamt 16 Ländern, die zwischen 0,6% und 0,9% der Gesamtarbeitskosten in betriebliche Weiterbildungskurse investierten. Die Spitzengruppe mit Ausgaben von 1,0% oder mehr bildeten 8 Länder. Diese Gruppe ist im Vergleich zu 2010 um 3 Länder angewachsen, wobei Belgien, Frankreich, Malta, die Niederlande und Ungarn in beiden Jahren vordere Positionen einnahmen. Dänemark, Norwegen und das Vereinigte Königreich kamen hinzu. Zu beachten ist, dass in Frankreich und Ungarn die direkten Kosten wesentlich niedriger sind und Umlagen/Beiträge an Fonds einen erheblichen Teil der betrieblichen Ausgaben ausmachen: In Ungarn lagen diese 2015 bei 0,7%, in Frankreich bei 0,8%. Die Anzahl der Länder mit besonders niedrigen betrieblichen Ausgaben von 0,5% oder weniger hat sich verringert. Betraf dies 2010 7 Länder, waren es 2015 nur noch 4. Lediglich Italien und Lettland befanden sich in beiden Erhebungsjahren in dieser Gruppe, während in Estland, Griechenland, Litauen, Kroatien und Polen die Unternehmen die betrieblichen Ausgaben in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen erhöhten.

240 Für CVTS4 erfolgte die Prüfung anhand der Ergebnisse eines im Auftrag von Cedefop vom BIBB gemeinsam mit Partnern durchgeführten Projektes (Cedefop 2015a, b), für CVTS5 wurden die nationalen Qualitätsberichte (Eurostat 2018c) ausgewertet.

241 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.

242 Zu den anderen Formen der Weiterbildung zählen die Weiterbildung am Arbeitsplatz, Job-Rotation innerhalb des Unternehmens, Austauschprogramme mit anderen Unternehmen, Informationsveranstaltungen, Lern- und Qualitätszirkel und das selbstgesteuerte Lernen (vgl. z. B. BIBB-Datenreport 2016, Kapitel B1.2.2).

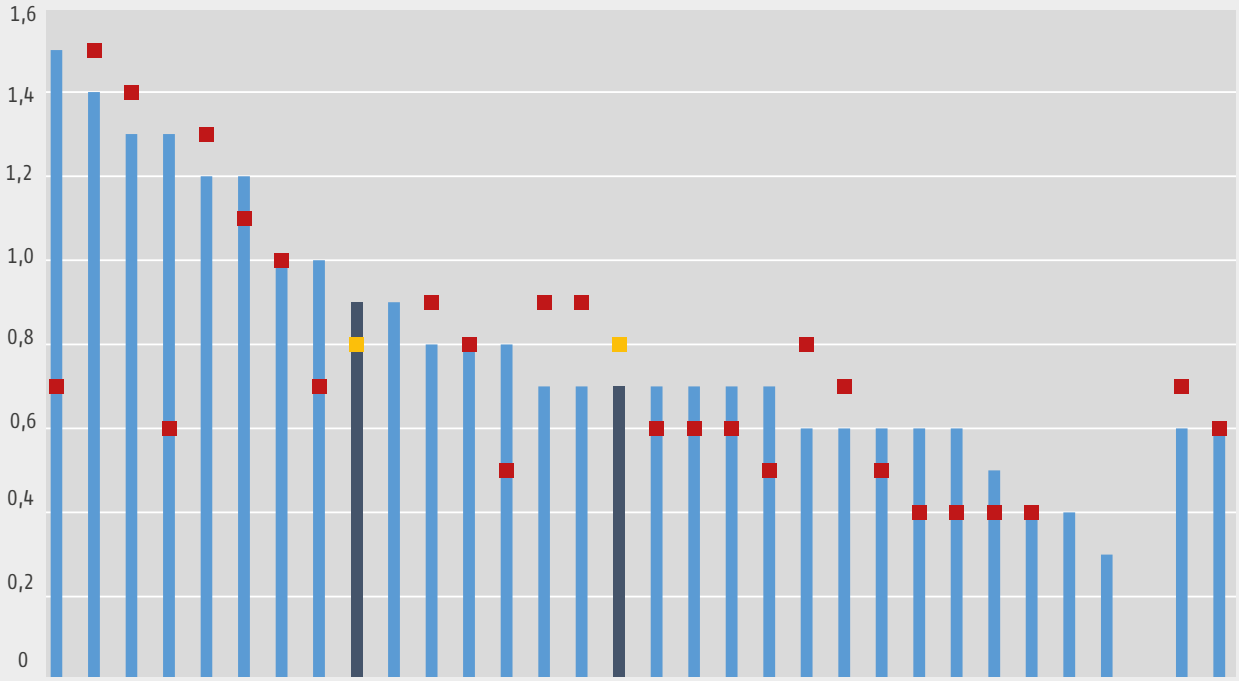
243 Die Personalausfallkosten der Teilnehmenden wurden nicht direkt von den Unternehmen erfragt, da ihre Ermittlung für die Unternehmen sehr aufwendig ist. Anhand der Angaben zu Arbeitsstunden und Personalaufwendungen der Beschäftigten und der Angaben zu Teilnahmestunden für Kurse wurden sie nachträglich berechnet. Das Verfahren erlaubt nur eine grobe Schätzung.

244 In früheren Jahren hat Eurostat in seiner Datenbank den Saldo aus Umlagen/Beiträgen an Fonds und Einnahmen durch Zuschüsse/finanzielle Zuwendungen nicht veröffentlicht. Die betrieblichen Ausgaben wurden daher behelfsweise durch die Subtraktion der Personalausfallskosten von den Gesamtkosten ermittelt. Hierdurch können sich geringfügige Abweichungen zu zuvor veröffentlichten Ergebnissen ergeben.

245 So kann eine Weiterbildung in Zeiten geringer Kapazitätsauslastung durchgeführt werden oder ausgefallene Arbeitszeit wird durch unbezahlte Mehrarbeit und/oder Übernahme anfallender Arbeiten durch Kolleginnen und Kollegen aufgefangen.

246 Frühere Erhebungsjahre werden nicht einbezogen, da es zwischen 2005 und 2010 durch methodische Veränderungen bei der Erfassung der Beiträge/Einnahmen aus Fonds bzw. der sonstigen Zuschüsse in den meisten Ländern einen Zeitreihenbruch gab.

Schaubild B1.2.2-1: **Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen 2015 und 2010**



	DK	FR	HU	UK	MT	NL	BE	NO	EU28	IE	SE	ES	EE	CY	SK	DE	BG	LU	SI	LT	AT	FI	PL	GR	HR	IT	LV	RO	MK		PT*	CZ
2015	1,5	1,4	1,3	1,3	1,2	1,2	1,0	1,0	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4	0,3		0,6	0,6*
2010	0,7*	1,5	1,4	0,6	1,3	1,1	1,0	0,7	0,8		0,9*	0,8	0,5	0,9	0,9	0,8	0,6	0,6	0,6	0,5	0,8	0,7	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4				0,7	0,6

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.
Keine Teilnahme von IE und MK an CVTS4. Werte für RO für CVTS4 nicht verfügbar.
Nachträgliche Sortierung nach Werten für 2015 (Länder mit nicht vergleichbaren Werten für 2015 sind nicht in die Sortierung einbezogen).
* Daten für PT (2010/2015), DK (2010), CZ (2015) und SE (Zeitvergleich 2010–2015) nicht vergleichbar mit anderen Ländern bzw. anderen Erhebungswellen.
Quelle: Eurostat, CVTS4/5 (Abrufdatum: 20.08.2018)

BIBB-Datenreport 2019

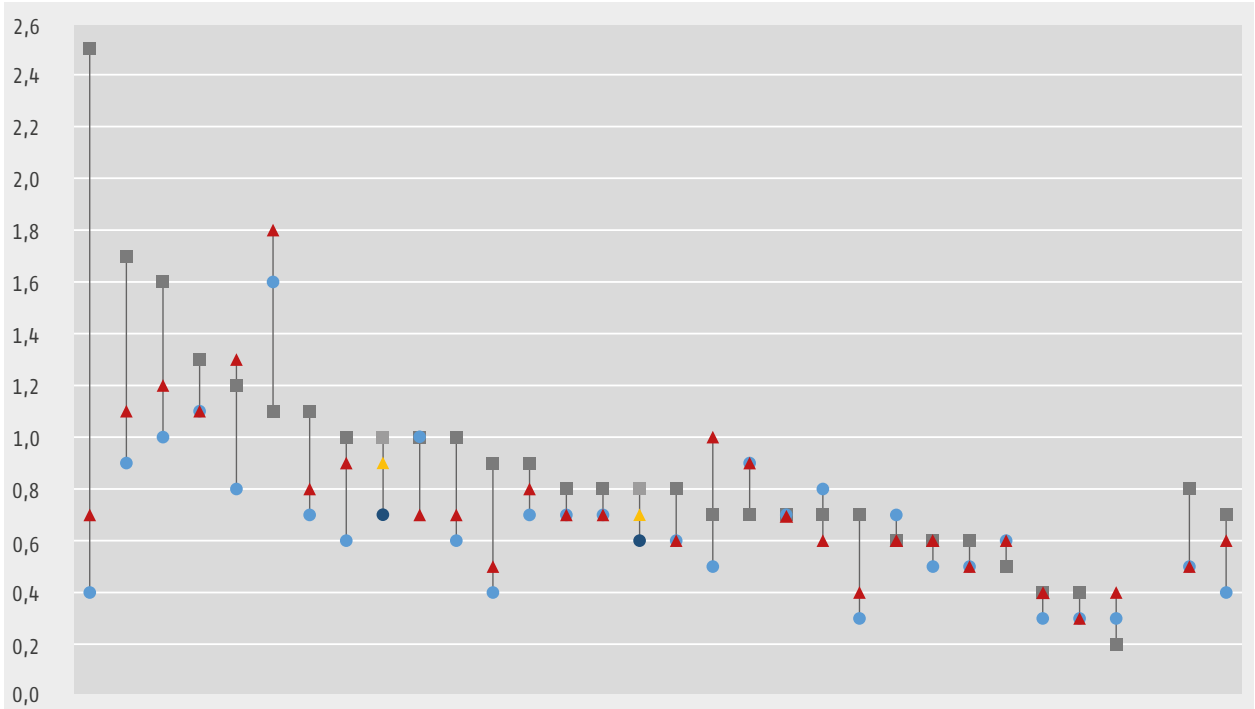
Kleinere Unternehmen sind in der Regel weniger weiterbildungsaktiv als größere Unternehmen: So steigt sowohl der Anteil der weiterbildenden Unternehmen als auch die Teilnahmequote in der Regel mit der Unternehmensgröße an (vgl. für CVTS4 z. B. Cedefop 2015b, S. 64-72). Wie sieht das bei den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse in Prozent der Gesamtarbeitskosten im Jahr 2015 aus? In 21 Ländern waren in Kleinunternehmen[247] die niedrigsten Prozentwerte zu verzeichnen, zum Teil wurden jedoch in anderen Größenklassen die gleichen Werte erzielt → **Schaubild B1.2.2-2**. Ein Anstieg von Klein- über Mittel- zu Großunternehmen ist in 10 Ländern festzustellen. In vielen Ländern waren die Unterschiede zwischen den Größenklassen gering: In 16 Ländern machten sie höchstens 0,2 Prozentpunkte aus, so auch in Deutschland. Hier stiegen die betrieblichen Ausgaben in Prozent der Gesamtarbeitskosten von 0,6% in Kleinunternehmen über 0,7% in mittleren Unternehmen auf 0,8% in Großunternehmen. In allen 3 Unternehmensgrößenklassen wurden die europäischen Durchschnittswerte unterschritten. Größere Unterschiede zwischen den 3 Klassen mit 0,5 Prozentpunkten oder mehr zeigten sich in 7 Ländern, wobei in Dänemark, Frankreich, Kroatien und Ungarn die Großunternehmen die höchsten Werte aufwiesen, in Luxemburg, Malta und im Vereinigten Königreich die mittleren Unternehmen.

Nach Wirtschaftszweigen[248] zeigen sich größere Unterschiede. Die Spannweite zwischen dem höchsten und

247 Einteilung der Unternehmensgrößenklassen: Kleinunternehmen 10 bis 49 Beschäftigte; mittlere Unternehmen 50-249 Beschäftigte; Großunternehmen 250 und mehr Beschäftigte.

248 Eurostat veröffentlicht Daten nach 5 zusammengefassten Wirtschaftszweigen der NACE Rev. 2 (siehe E): Industrie (B-E), Baugewerbe (F), Handel, Verkehr, Gastgewerbe (G-I), Information und Kommunikation, Finanzgewerbe (J-K), verschiedene Dienstleistungen (L-N; R-S).

Schaubild B1.2.2-2: **Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen 2015**



	DK	FR	HU	NL	MT	UK	BE	IE	EU28	NO	EE	HR	ES	SI	SK	DE	LT	LU	SE	BG	CY	PL	GR	AT	IT	FI	LV	RO	MK		PT*	CZ*
10 bis 49 Beschäftigte	0,4	0,9	1,0	1,1	0,8	1,6	0,7	0,6	0,7	1,0	0,6	0,4	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,9	0,7	0,8	0,3	0,7	0,5	0,5	0,6	0,3	0,3	0,3		0,5	0,4
50 bis 249 Beschäftigte	0,7	1,1	1,2	1,1	1,3	1,8	0,8	0,9	0,9	0,7	0,7	0,5	0,8	0,7	0,7	0,7	0,6	1,0	0,9	0,7	0,6	0,4	0,6	0,6	0,5	0,6	0,4	0,3	0,4		0,5	0,6
50 Beschäftigte u. mehr	2,5	1,7	1,6	1,3	1,2	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4	0,2		0,8	0,7

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 Anteilswerten für Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten (Länder mit nicht vergleichbaren Werten sind nicht in die Sortierung einbezogen).
*Daten für PT und CZ sind nicht vergleichbar mit anderen Ländern.
Quelle: Eurostat, CVTS5 (Abrufdatum: 20.08.2018)

BIBB-Datenreport 2019

dem niedrigsten Wert je Land war 2015 mit 3,4 Prozentpunkten im Vereinigten Königreich am größten, in Italien, Lettland, Schweden und Spanien mit 0,3 Prozentpunkten am geringsten → **Tabelle B1.2.2-1**. Im EU-28-Durchschnitt betrug die Spannweite 0,5 Prozentpunkte, in 9 Ländern war sie niedriger. In 4 der 5 Wirtschaftszweige lagen die EU-28-Durchschnittswerte mit 0,9% (Industrie; Baugewerbe) bzw. 0,8% (Handel, Verkehr, Gastgewerbe; verschiedene Dienstleistungen) eng beieinander. Deutlich höher war der entsprechende Durchschnittswert mit 1,3% im Wirtschaftszweig „Information und Kommunikation, Finanzgewerbe". In 21 der 28 Länder mit vergleichbaren Daten wurden in dieser Branche die höchsten betrieblichen Ausgaben in Relation zu den Gesamtarbeitskosten getätigt, in 19 Ländern lag der Durchschnittswert bei 1,0% und mehr.

Im Baugewerbe hingegen waren besonders niedrige Investitionen der Unternehmen in die betriebliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu verzeichnen: In 23 Ländern wurden in dieser Branche die niedrigsten Anteilswerte ermittelt. Lediglich in Frankreich, Nordmazedonien, den Niederlanden, Ungarn und im Vereinigten Königreich lag der Anteilswert bei 1,0% und mehr, in allen anderen Ländern bei 0,7% und weniger. Auch in Deutschland waren die Investitionen der Unternehmen im Wirtschaftsbereich „Information und Kommunikation, Finanzgewerbe" mit Abstand am höchsten (1,4%) und im Baugewerbe am niedrigsten (0,4%). Etwas höher lagen die Werte in den Wirtschaftsbereichen „Handel, Verkehr, Gastgewerbe" (0,5%) und „verschiedene Dienstleistungen" (0,6%). Leicht überdurchschnittlich im Vergleich zum deutschen Gesamtdurchschnittswert von

Tabelle B1.2.2-1: **Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen nach Wirtschaftszweigen 2015**

Land	Insgesamt	Industrie (B-E)	Baugewerbe (F)	Handel, Verkehr, Gastgewerbe (G-I)	Information und Kommunikation, Finanzgewerbe (J-K)	Verschiedene Dienstleistungen (L-N; R-S)
DK	1,5	0,4	0,4	3,7	1,0	0,7
FR	1,4	1,5	1,1	1,2	1,7	1,2
UK	1,3	1,3	4,2	0,8	1,5	1,4
HU	1,3	1,3	1,1	1,3	1,7	1,3
NL	1,2	1,2	1,2	0,9	1,5	1,5
MT	1,2	1,2	0,2	1,0	1,7	1,0
NO	1,0	1,0	0,7	1,0	1,0	1,1
BE	1,0	1,0	0,6	1,0	1,0	1,0
EU28	0,9	0,9	0,9	0,8	1,3	0,8
IE	0,9	0,8	0,5	0,6	1,1	1,0
ES	0,8	0,9	0,7	0,8	1,0	0,8
SE	0,8	0,7	0,7	0,8	1,0	0,9
EE	0,8	0,7	0,5	0,7	1,2	1,1
LU	0,7	0,9	0,6	0,6	0,7	1,0
DE	0,7	0,8	0,4	0,5	1,4	0,6
SK	0,7	0,7	0,5	0,6	1,1	0,7
SI	0,7	0,7	0,4	0,7	1,2	0,9
LT	0,7	0,6	0,4	0,6	1,6	0,8
CY	0,7	0,5	0,4	0,6	0,7	1,0
BG	0,7	0,5	0,3	0,8	1,2	0,8
HR	0,6	0,6	0,4	0,5	0,9	0,5
GR	0,6	0,5	0,5	0,6	0,9	0,7
PL	0,6	0,5	0,3	0,5	1,0	0,5
AT	0,6	0,5	0,2	0,6	1,1	0,5
FI	0,6	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8
IT	0,5	0,5	0,6	0,5	0,8	0,7
LV	0,4	0,3	0,2	0,4	0,5	0,4
RO	0,4	0,3	0,1	0,3	0,6	0,3
MK	0,3	0,3	1,1	0,2	0,3	0,1
CZ*	0,6	0,5	0,4	0,5	1,1	0,8
PT*	0,6	0,5	0,4	0,7	0,7	0,6

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 Anteilswerten insgesamt (Länder mit nicht vergleichbaren Werten sind nicht in die Sortierung einbezogen).
* Daten für PT und CZ sind nicht vergleichbar mit anderen Ländern.
Quelle: Eurostat, CVTS5 (Abrufdatum: 20.08.2018).

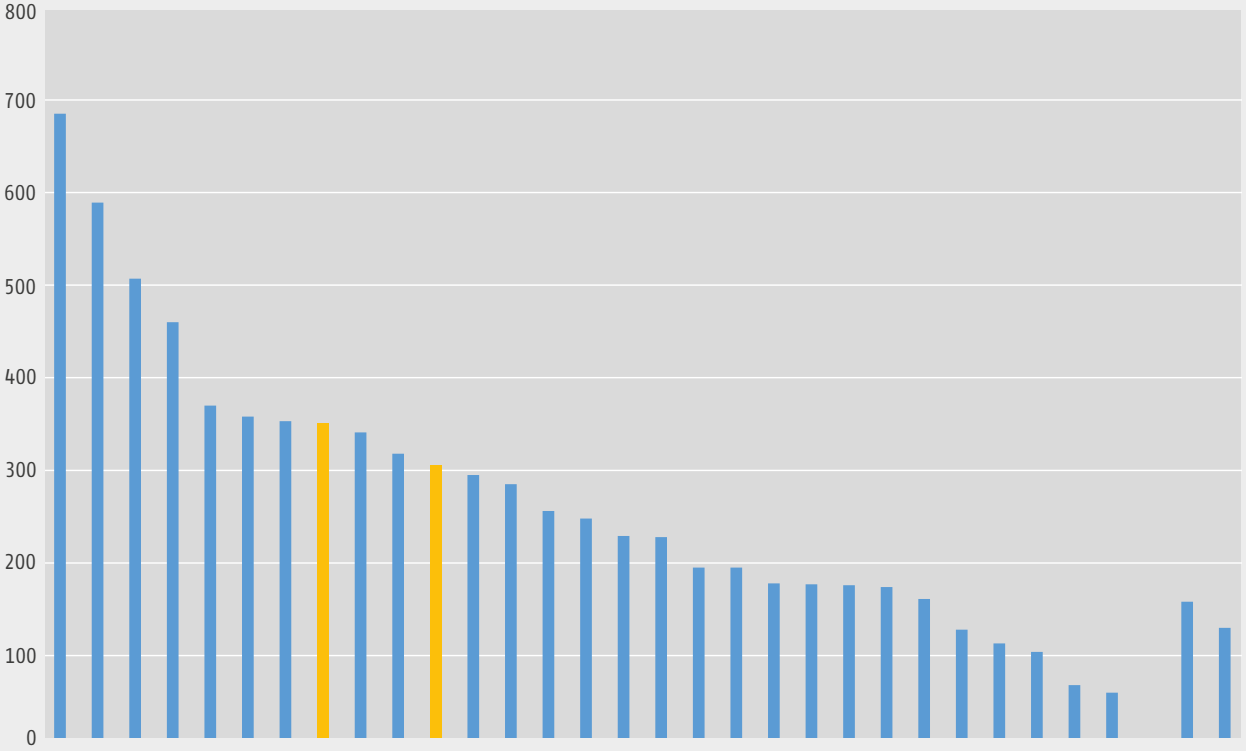
BIBB-Datenreport 2019

0,7% waren die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse in der Industrie mit 0,8%.

Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse je Beschäftigten

Neben der Erfassung der betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen sind auch andere Indikatoren möglich, z. B. eine Pro-Kopf-Betrachtung (je Beschäftigten oder je Teilnehmenden) oder Auswertungen je Kursstun-

Schaubild B1.2.2-3: **Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse je Beschäftigten 2015 in Kaufkraftstandards (KKS) in allen Unternehmen**



	DK	FR	BE	NL	NO	SE	LU	DE	IE	ES	EU28	HU	MT	AT	SI	FI	IT	CY	MK	SK	EL	HR	EE	UK	PL	LT	BG	LV	RO		CZ*	PT*
KKS	685	589	507	460	370	358	353	351	341	318	305	295	285	256	248	229	228	195	195	178	177	176	174	161	128	113	104	68	60		158	130

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 KKS (Länder mit nicht vergleichbaren Werten sind nicht in die Sortierung einbezogen).
* Daten für PT und CZ nicht vergleichbar mit anderen Ländern.

Quelle: Eurostat, CVTS5 (Abrufdatum: 17.04.2019)

BIBB-Datenreport 2019

de. Nachfolgend werden die Ergebnisse je Beschäftigten in allen Unternehmen in Kaufkraftstandards (KKS) für 2015 dargestellt.

Um die Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Ländern zu verbessern, müssen die Unterschiede der Kaufkraft berücksichtigt werden. Durch die Verwendung der künstlichen Währungseinheit KKS sollen die Unterschiede im Preisniveau der einzelnen Länder ausgeglichen werden. Als Umrechnungsfaktor dienen die Kaufkraftparitäten, die aus den Preisen eines repräsentativen Waren- und Dienstleistungskorbes für die einzelnen Länder berechnet werden. Kaufkraftparitäten und daraus resultierend Kaufkraftstandards sind im Wesentlichen Indikatoren für räumliche Preisniveaus; sie erfassen keine Preisänderungen im Zeitverlauf. Sie eignen sich daher vor allem für Vergleiche, die sich auf mehrere geografische Standorte zu einem bestimmten Zeitpunkt beziehen (Eurostat 2018e). Zeitreihenvergleiche hingegen sind mit gewissen Schwierigkeiten[249] verbunden, weshalb hier darauf verzichtet wird.

Im Jahr 2015 gaben die Unternehmen im EU-28-Durchschnitt pro Beschäftigten 305 KKS für Weiterbildungskurse aus → **Schaubild B1.2.2**. Dabei zeigte sich eine breite Streuung zwischen 685 KKS in Dänemark und 60 KKS in Rumänien. Oberhalb des EU-28-Wertes lagen mit Ausnahme Spaniens ausschließlich nord- und westeuropäische Länder. Wie bei den betrieblichen Ausgaben in Prozent der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen verzeichneten Dänemark und Frankreich die höchsten

249 So sind in einigen Ländern starke Veränderungen bei den Wechselkursen Euro – KKS festzustellen (vgl. für 2005 bis 2010 Cedefop 2015a, S. 60/61 bzw. S. 103). Zu berücksichtigen ist auch, dass Veränderungen der relativen Kaufkraft möglicherweise für den hier relevanten Weiterbildungsbereich nicht zutreffen.

Tabelle B1.2.2-2: **Hochgerechnete jährliche Ausgaben für betriebliche Weiterbildung in Deutschland in Mrd. € und in Relation zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2005 bis 2017**

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
in Mrd. €	7,9	10,0	10,2	10,6	10,9	11,2	11,1	11,2	11,2
in Relation zum BIP	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3

Quelle: Statistisches Bundesamt (2019g), Bildungsausgaben

BIBB-Datenreport 2019

Werte. Auch Deutschland befand sich mit 351 KKS im oberen Drittel der Länder und konnte sich bei diesem Indikator deutlich besser platzieren als bei den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse in Prozent der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen.

In 12 Ländern betrugen die betrieblichen Ausgaben je Beschäftigten weniger als 200 KKS. Vor allem osteuropäische Länder gehören zu dieser Gruppe, dazu Griechenland, das Vereinigte Königreich und Zypern. Auffällig ist der niedrige Wert für das Vereinigte Königreich, nahm es doch beim Indikator „betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse in Prozent der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen“ eine vordere Position ein. Diese Diskrepanz zwischen den beiden Indikatoren lässt sich in abgeschwächter Form auch für Ungarn feststellen. In Rumänien und Lettland waren die Pro-Kopf-Ausgaben je Beschäftigten mit Abstand am geringsten und betrugen ca. ein Zehntel der Ausgaben von Dänemark und Frankreich.

Hochgerechnete Ausgaben der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung in Deutschland

Die Ausgaben der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung (intern und extern stattfindend) in Deutschland werden jährlich vom Statistischen Bundesamt (Statistisches Bundesamt 2019g) auf Grundlage der Erwerbstätigenberechnung aus dem Mikrozensus (ohne Auszubildende) und den durchschnittlichen Weiterbildungskosten je Beschäftigten aus den CVTS-Daten geschätzt.[250] Die Personalkosten bzw. Personalausfallkosten (indirekte Kosten der Weiterbildung) der Teilnehmenden sind dabei nicht inkludiert.

2017 haben die Unternehmen 11,2 Mrd. € in die betriebliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten investiert → **Tabelle B1.2.2-2**. Dies entspricht einem Anteil von 0,3% in Relation zum Bruttoinlandsprodukt. Dieser Anteilswert hat sich seit 2010 kaum verändert. Die Ausgaben der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung haben sich im Zeitvergleich seit 2005 bis zum Jahr 2014 jährlich erhöht, seit 2014 stagnieren sie jedoch bei 11,1 bzw. 11,2 Mrd. €. Insgesamt zeigen diese Werte – unter Einbeziehung der anderen CVTS-Kernindikatoren (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel B1.2.2) –, dass die Unternehmen in Deutschland in den letzten Jahren ihre betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten nicht ausgebaut haben: Zwar ist der Anteil der weiterbildenden Unternehmen gestiegen, aber bei den Weiterbildungsausgaben, den Teilnahmequoten und der für Weiterbildung aufgewendeten Zeit sind Rückgänge bzw. eine Stagnation festzustellen.

Auch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) rechnet auf Basis ihrer alle 3 Jahre durchgeführten Weiterbildungserhebungen die Ausgaben der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung auf alle Beschäftigten in Deutschland hoch. Für das Jahr 2016 wurden direkte Kosten in Höhe von 17,6 Mrd. € und indirekte Kosten[251] von 15,9 Mrd. € geschätzt, was ein gesamtwirtschaftliches Investitionsvolumen von 33,5 Mrd. € ergibt (Seyda/Placke 2017, S. 10).[252] Dieser Wert ist damit deutlich höher als der entsprechende Wert des Statistischen Bundesamtes. Dies liegt zum einen daran, dass in der IW-Erhebung auch die Kosten für Weiterbildungsformen ermittelt werden, die über Weiterbildungskurse hinausgehen, also z. B. Kosten für Informationsveranstaltungen, Lernen im Prozess der Arbeit oder das selbstgesteuerte Lernen. Zum anderen bezieht das IW die indirekten Weiterbildungskosten in die Berechnung des Gesamtinvestitionsvolumens ein. Hinzu kommen Unterschiede hinsichtlich der abgefragten Weiterbildungsformen, bei Stichprobengröße und -umfang sowie der Erhebungsmethodik.

(Gudrun Schönfeld, Marion Thiele)

250 Das Statistische Bundesamt berücksichtigt in seiner Hochrechnung auch die Beschäftigten in Branchen und Unternehmensgrößenklassen, die nicht in CVTS einbezogen sind.

251 Unter direkte Kosten werden in der IW-Erhebung Aufwendungen für externes und internes Weiterbildungspersonal, Teilnahmegebühren, Verpflegungs- und Reisekosten, Kosten für Medien und Lehrmaterialen sowie Raum- und Reisekosten gezählt. Indirekte Kosten umfassen die bezahlte Arbeitszeit, die für Weiterbildung verwendet wird.

252 Aufgrund von Änderungen der Erhebungsmethode ist die Hochrechnung des IW nicht mit früheren Erhebungen vergleichbar (Seyda/Placke 2017, S. 10).

B 1.2.3 Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung

Der betrieblichen Weiterbildung wird angesichts veränderter Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen und Fachkräfteengpässen infolge von technologischen und demografischen Entwicklungen ein hoher Stellenwert bei der Deckung des betriebsspezifischen Qualifizierungsbedarfs zugesprochen. Im betrieblichen Kontext kann die Weiterbildung auf unterschiedlichem Wege stattfinden. Neben der Teilnahme an Kursen, Lehrgängen oder Seminaren findet das Lernen im Betrieb häufig auch außerhalb formaler Kurse innerhalb des Arbeitsprozesses statt. Eine sehr formalisierte Form der Fort- und Weiterbildung sind sogenannte Aufstiegsfortbildungen, bei denen Beschäftigte einen anerkannten Fortbildungsabschluss erwerben. Für Beschäftigte mit einer Berufsausbildung schaffen Aufstiegsfortbildungen Karriereperspektiven und eröffnen Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg sowie für die Übernahme von verantwortlichen Fach- und Führungsaufgaben (Weiß 2014; Bußmann/Seyda 2016). Für Betriebe ist die Förderung von Aufstiegsfortbildungen eine Möglichkeit, den wachsenden Bedarf an spezialisierten Fachkräften zu decken (Bußmann/Seyda 2016).

Anhand der Daten des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (**vgl. E in Kapitel A7.3**) aus dem Jahr 2018 wird nachfolgend dargestellt, in welchem Umfang Betriebe in Deutschland Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten fördern. Mit dem Schwerpunkt auf die betriebliche Förderung von Aufstiegsfortbildungen ergänzt der Beitrag Informationen zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, die auf anderen Datenquellen beruhen (**vgl. Kapitel B1.2.2**)

Formen betrieblich geförderter Fort- und Weiterbildung

Das BIBB-Qualifizierungspanel differenziert betrieblich geförderte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach 1) allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Kursen und Seminaren, 2) nichtkursförmigen Weiterbildungsmaßnahmen, die außerhalb organisierter Kurse direkt am Arbeitsplatz stattfinden, wie z. B. die Einarbeitung am Arbeitsplatz oder das selbstgesteuerte Lernen anhand von Computerprogrammen, sowie 3) Aufstiegsfortbildung. Weiterbildungsmaßnahmen gelten als betrieblich gefördert, wenn Betriebe ihre Beschäftigten für die Teilnahme ganz oder teilweise freistellen oder wenn sie die Kosten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise übernehmen. Aufstiegsfortbildungen unterscheiden sich von anderen Weiterbildungsmaßnahmen, da hier ein anerkannter Fortbildungsabschluss, beispielweise ein Meister- oder Technikerabschluss, erworben wird, mit dem Beschäftigte ihr formales Qualifikationsniveau erhöhen. Die für Fortbildungsabschlüsse geltenden Prüfungsvorschriften werden entweder durch Rechtsverordnungen des Bundes oder der Länder oder durch Rechtsvorschriften der zuständigen Kammern festgelegt (**vgl. Kapitel B4.1, Kapitel B4.4**).

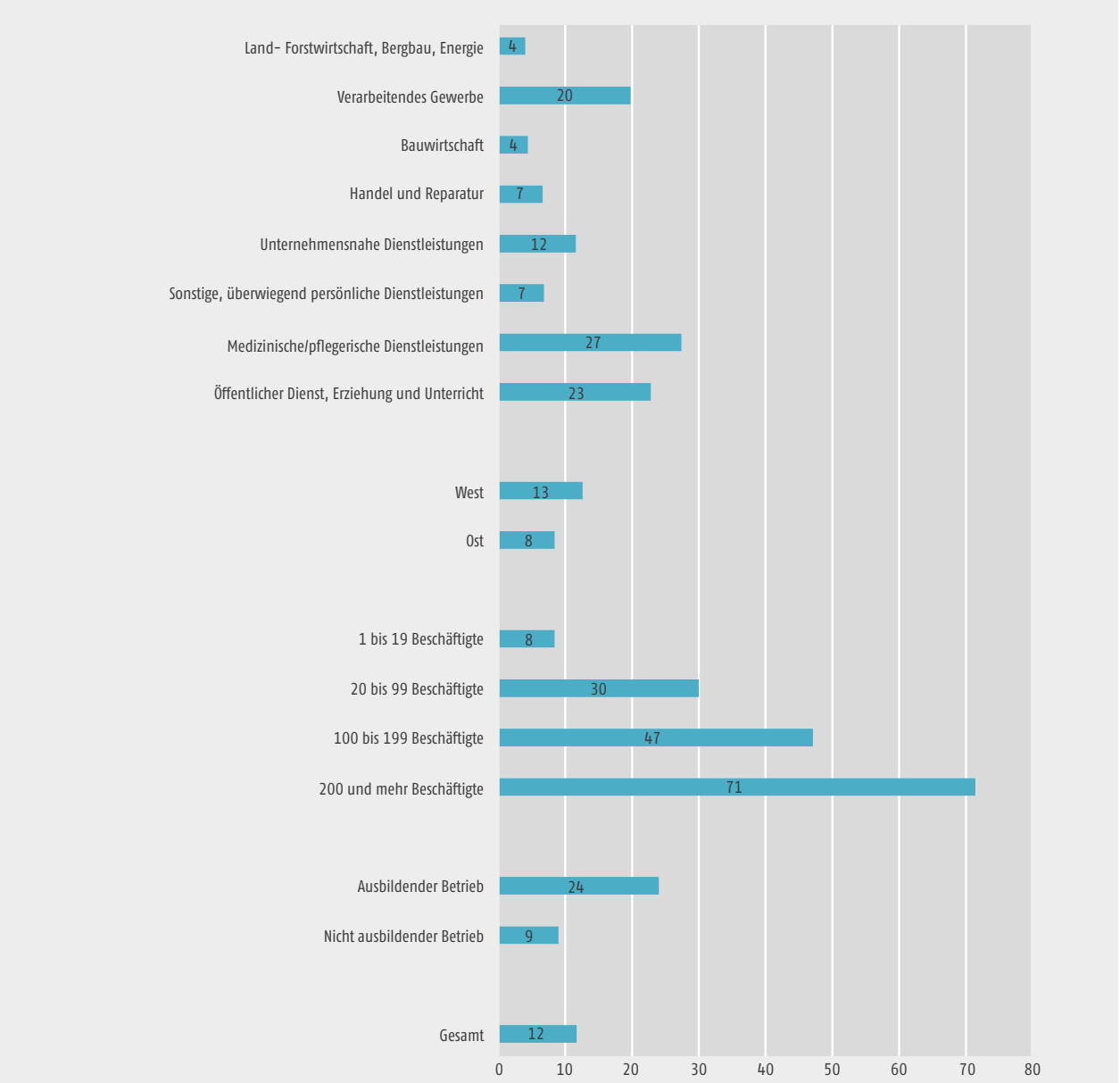
Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels haben im Referenzjahr 2017 rund 2 von 3 Betrieben (64%) Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Kursen oder Seminaren ihrer Beschäftigten unterstützt. In etwa der Hälfte aller Betriebe (55%) haben Beschäftigte an nichtkursförmigen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Der Anteil der Betriebe mit Teilnehmerinnen/Teilnehmern an Aufstiegsfortbildung war erwartungsgemäß deutlich geringer. Etwa jeder achte Betrieb (12%) förderte mindestens eine/einen Beschäftigte/-n im Rahmen einer Aufstiegsfortbildung. Im Jahr zuvor lag der Anteil noch bei 11%.

Beteiligung von Betrieben an Aufstiegsfortbildungen nach Strukturmerkmalen

→ Schaubild B1.2.3-1 stellt den Anteil der Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen im Jahr 2017 nach ausgewählten Strukturmerkmalen dar. Der Vergleich über die Wirtschaftszweige zeigt eine überdurchschnittlich hohe Förderung an Aufstiegsfortbildungen in medizinischen und pflegerischen Dienstleistungsbetrieben (27%), im Bereich öffentlicher Dienst, Erziehung und Unterricht (23%) sowie in Betrieben des verarbeitenden Gewerbes (20%). Weitaus weniger verbreitet war dagegen die Förderung von Aufstiegsfortbildungen in Betrieben der Wirtschaftszweige „Land-, Forstwirtschaft und Bergbau“, „Bauwirtschaft“ und „überwiegend persönlichen Dienstleistungen“.

Unterschiede gab es auch im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland. Im Westen förderten 13% der Betriebe die Teilnahme an Aufstiegsfortbildungen, im Osten waren es dagegen nur 8%. Des Weiteren stieg der Anteil der Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen mit der Betriebsgröße. 71% der Großbetriebe förderten Aufstiegsfortbildungen, bei Kleinst- und Kleinbetrieben war es nur etwa jeder zwölfte Betrieb (8%). Dieses Ergebnis ist jedoch auch darauf zurückzuführen, dass mit der Höhe der Beschäftigtenzahl auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass eine solche Förderung für wenigstens eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter stattfindet. Deutliche Unterschiede fanden sich zudem zwischen ausbildenden Betrieben und Betrieben, die keine Auszubildenden beschäftig-

Schaubild B1.2.3-1: **Anteil der Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen im Jahr 2017 nach Strukturmerkmalen (in %)**



Quelle: Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2018; hochgerechnete Angaben.

BIBB-Datenreport 2019

ten[253]. Über ein Viertel (26%) der Ausbildungsbetriebe unterstützte Aufstiegsfortbildungen von Beschäftigten; bei Betrieben ohne Auszubildende war es dagegen nur jeder zwölfte Betrieb (8%). In solchen Betrieben scheint der Bedarf an Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss besonders hoch zu sein, und es ist zu vermuten, dass Beschäftigten hier gleichzeitig Karriereperspektiven offenstehen, die zu einer hohen Teilnahmebereitschaft an Aufstiegsfortbildungen vonseiten der Beschäftigten führt.

Beteiligung von Betrieben an Aufstiegsfortbildungen nach dem Stand der Digitalisierung

Der betrieblichen Weiterbildung kommt angesichts der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt eine wichtige Rolle zu. Der erhöhte Bedarf an Qualifizierung der Beschäftigten zeigt sich beispielsweise daran, dass Betriebe mit hohem Digitalisierungsstand bzw. hohen

253 Die Differenzierung zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben erfolgt anhand der Angaben zur Beschäftigung von Auszubildenden in einem nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberuf zum Stichtag 31.12.2017. Betriebe, die zu diesem Stichtag Auszubildende beschäftigen, zählen zu den ausbildenden Betrieben.

Tabelle B1.2.3-1: **Anteil der Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen im Jahr 2017 nach Digitalisierungsgrad und Struktrumerkmalen (in %)**

	hoher Digitalisierungsgrad	geringer Digitalisierungsgrad	Insgesamt
Land-, Forstwirtschaft, Bergbau, Energie	8	3	4
Verarbeitendes Gewerbe	34	8	20
Bauwirtschaft	10	3	4
Handel und Reparatur	14	2	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	10	12
Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen	13	4	7
Medizinische/pflegerische Dienstleistungen	43	20	27
Öffentlicher Dienst, Erziehung und Unterricht	30	21	23
1 bis 19 Beschäftigte	13	7	8
20 bis 99 Beschäftigte	33	26	30
100 bis 199 Beschäftigte	49	44	47
200 und mehr Beschäftigte	74	55	71
Insgesamt	**20**	**8**	**12**

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2018; hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2019

Investitionen in die Digitalisierung mehr allgemeine Weiterbildungsaktivitäten und höhere Teilnahmequoten vonseiten der Beschäftigten aufweisen als Betriebe, in denen digitale Technologien weniger verbreitet sind (Lukowski 2017; Janssen u. a. 2018). Gilt dieser Befund auch mit Blick auf die betriebliche Förderung von Aufstiegsfortbildungen? Im Folgenden wird auf Grundlage des Digitalisierungsindexes (**vgl. E in Kapitel A7.3**) zwischen Betrieben mit hohem und geringem Digitalisierungsgrad unterschieden. Mit dem Digitalisierungsindex wird erfasst, in welchem Umfang Betriebe unterschiedliche digitale Technologien verwenden. Den in **→ Tabelle B1.2.3-1** dargestellten Ergebnissen zufolge förderte jeder fünfte Betrieb (20%) mit hohem Digitalisierungsgrad im Jahr 2017 Aufstiegsfortbildungen. Bei Betrieben, die digitale Technologien in geringem Umfang einsetzten, war es nur jeder zwölfte Betrieb (8%). Diese Unterschiede zwischen Betrieben mit hohem versus geringem Digitalisierungsgrad bestanden in allen Größenklassen und über alle Wirtschaftszweige hinweg. Besonders hoch fiel die Differenz zwischen Betrieben mit hohem und niedrigem Digitalisierungsgrad im Verarbeitenden Gewerbe (34% versus 8%) sowie im Wirtschaftszweig „Handel und Reparatur“ (14% versus 2%) aus.

Teilnehmer/-innen an betrieblich geförderten Aufstiegsfortbildungen nach Fachrichtungen

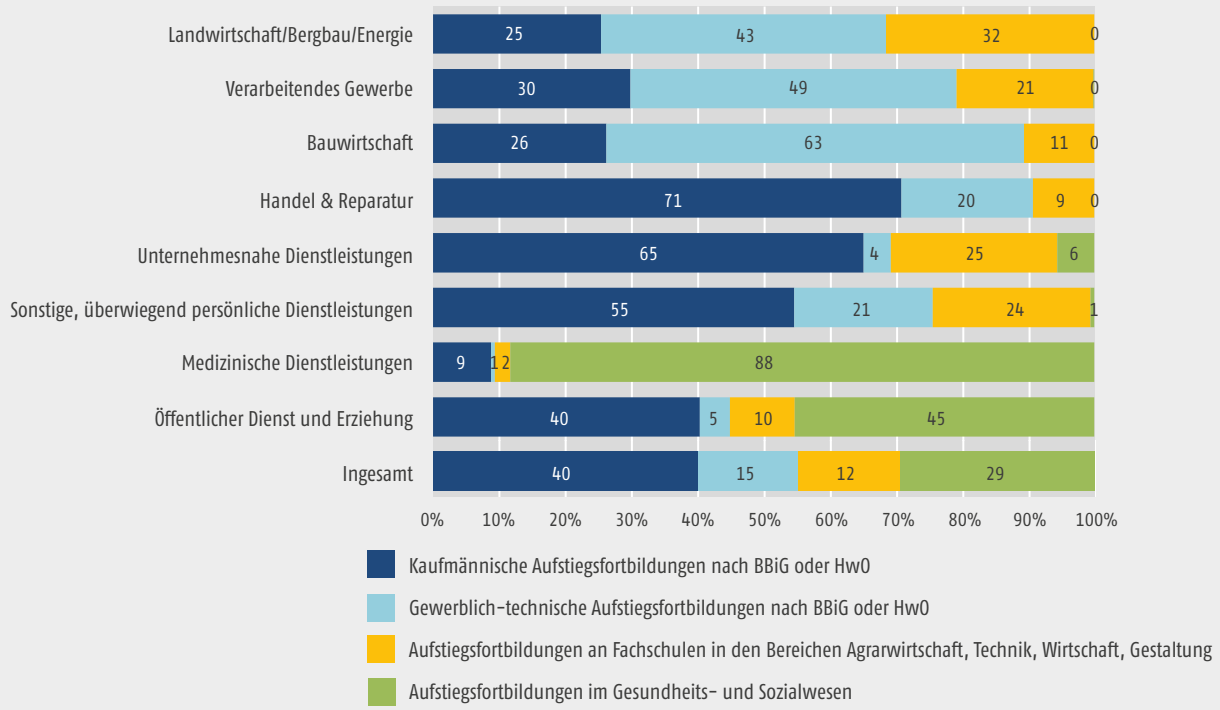
Neben der Frage, ob Betriebe Aufstiegsfortbildungen förderten, wird die Teilnahmequote in einzelnen Fachrichtungen ermittelt und dabei zwischen 4 Fachrichtungen von Aufstiegsfortbildungen unterschieden:

- kaufmännische Fortbildungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) geregelt sind,
- gewerblich-technische Fortbildungen, die nach BBiG oder HwO geregelt sind,
- Aufstiegsfortbildungen an Fachschulen im Bereich Agrarwissenschaft, Gestaltung, Technik oder Wirtschaft, die landesrechtlich geregelt sind,
- Aufstiegsfortbildungen im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen.

Für die einzelnen Fachrichtungen lassen sich Teilnahmequoten berechnen. Dafür wird jeweils die Summe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Aufstiegsfortbildungen pro Fachrichtung (Zähler) durch die Summe aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Aufstiegsfortbildungen (Nenner) im Jahr 2017 geteilt. Da der Beitrag nur betrieblich geförderte Aufstiegsfortbildungen behandelt, beziehen sich die Aussagen auf Personen, die sich während der Fortbildungsdauer in einem betrieblichen Beschäftigungsverhältnis befanden.

→ Schaubild B1.2.3-2 stellt die Teilnahmequoten in der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und nach dem Digitalisierungsgrad dar. Mit 40% entfiel 2017 der höchste Anteil an Teilnehmerinnen und Teilnehmern auf kaufmännische Aufstiegsfortbildungen nach BBiG oder HwO, mit denen beispielsweise ein Abschluss als Fachwirt/-in, Fachkauffrau/Fachkaufmann oder Betriebswirt/-in erlangt werden kann. An zweiter Stelle standen mit 29% die Teilnehmer/-innen an Aufstiegsfortbildungen im Gesundheits- und Sozialwesen, zu denen beispielsweise

Schaubild B1.2.3-2: **Verteilung der Teilnehmer/-innen an Aufstiegsfortbildungen im Jahr 2017 nach Fachrichtungen und Wirtschaftszweigen (in %)**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2018; hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2019

Fachkrankenpfleger/-innen zählen. An gewerblich-technischen Aufstiegsfortbildungen nach BBiG oder HwO, die beispielsweise zum Industrie-, Fach- oder Handwerkmeister fortbilden, nahmen 15% aller Beschäftigten mit einer betrieblich geförderten Aufstiegsfortbildung teil. Gleich hoch (15%) war der Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Aufstiegsfortbildungen an Fachschulen in den Bereichen Technik, Wirtschaft, Gestaltung und Agrarwissenschaften.

Bei der Verteilung der Teilnahmequoten über die Fachrichtungen gab es erwartungsgemäß deutliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen: In den Wirtschaftszweigen „Handel und Reparatur“ sowie „unternehmensnahe/persönlichen Dienstleistungen“ überwogen kaufmännische Aufstiegsfortbildungen. Im verarbeitenden Gewerbe und der Bauwirtschaft wurden dagegen hauptsächlich gewerblich-technische Aufstiegsfortbildungen absolviert. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Aufstiegsfortbildungen im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen fanden praktisch ausschließlich in Betrieben des Wirtschaftszweigs „Medizinische Dienstleistungen“ oder „Öffentlicher Dienst und Erziehung“ statt.

(Sabine Mohr)

B 2 Weiterbildungsanbieter

B 2.1 Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2018

Der Themenschwerpunkt der wb**monitor** Umfrage 2018 E befasste sich mit dem Transfer wissenschaftlichen Wissens in die Praxis von Weiterbildungsanbietern in Deutschland (**vgl. Kapitel B2.1.2**). Wie in jedem Jahr wurden das Wirtschaftsklima in der Weiterbildung ermittelt sowie Strukturdaten der Anbieterlandschaft erhoben (**vgl. Kapitel B2.1.1**). Die Ergebnisse basieren auf den gewichteten und hochgerechneten Angaben von 1.267 Einrichtungen.

E wb**monitor Umfragen**

wb**monitor** ist ein Kooperationsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE). 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. 2018 konnten sich die insgesamt 18.981 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

Die wirtschaftliche Stimmungslage der Weiterbildungsanbieter war 2018 deutlich positiv, hat sich gegenüber dem Vorjahr jedoch verschlechtert. Der wb**monitor** Klimawert E lag mit +41 10 Punkte unter dem bisherigen Höchstwert des Jahres 2017 → **Schaubild B2.1.1-1**. Trotz des Rückgangs war das Klima 2018 überdurchschnittlich gut.[254]

Gegenüber der gesamten Dienstleistungsbranche zeichnet sich die Weiterbildung seit 2013 durch eine bessere Wirtschaftsstimmung aus. Im Mai/Juni 2018 lag das ifo

254 Der Durchschnittswert der Jahre 2008 bis 2017 beträgt +35 Punkte.

E wb**monitor Klimawert**

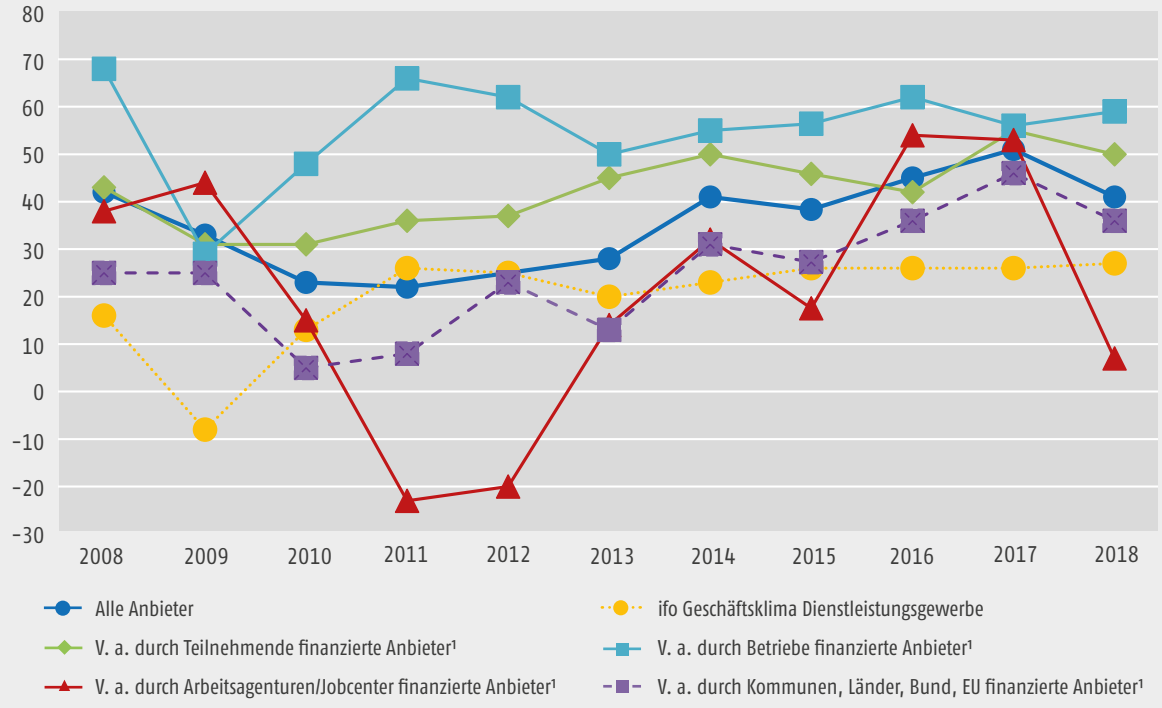
Der wb**monitor** Klimawert bildet die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation durch die Weiterbildungsanbieter ab. Er berechnet sich aus dem geometrischen Mittel der Differenzen zwischen den positiven und negativen Urteilen über die gegenwärtige wirtschaftliche Lage sowie die Erwartung in einem 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.

Geschäftsklima für die Dienstleister insgesamt bei +27[255] (vgl. ifo Institut 2018) und damit 14 Punkte niedriger als der wb**monitor** Klimawert. Im Unterschied zur Entwicklung der beiden Vorjahre näherten sich die Werte wieder an – 2017 betrug die Differenz noch 25 Punkte. Während die aktuelle Lage von beiden ähnlich positiv eingeschätzt wurde (Lagewerte +48 bzw. +45), blickten die Weiterbildungseinrichtungen deutlich optimistischer in die Zukunft als alle Dienstleistungsunternehmen (Erwartungswerte +35 bzw. +11 → **Tabelle B2.1.1-1**). Ein Grund für die deutlich positiveren wirtschaftlichen Erwartungen der Weiterbildner dürfte darin bestehen, dass die Digitalisierung mit einem steigenden Weiterqualifizierungsbedarf einhergeht (vgl. Seyda/Meinhard/Placke 2018; Arnold u. a. 2017).

Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass bei überwiegend (50% und mehr) durch Betriebe finanzierten Anbietern mit einem Klimawert von +59 nach wie vor eine hervorragende wirtschaftliche Stimmung herrschte. Diese waren das einzige der nach den Hauptfinanzierungsquellen der Anbieter differenzierten Teilsegmente, das sich in seinem Klimawert gegenüber dem Vorjahr verbessern konnte (plus 3 Punkte). Der fortbestehende Boom der v. a. für betriebliche Kunden tätigen Anbieter (bereits seit 2011 liegt deren Klimawert bei mindestens 50 Punkten) korrespondiert mit einem seit Ende der Wirtschaftskrise hohen Weiterbildungsengagement der Betriebe (vgl. Janssen/Leber 2015). Neben der technologischen Entwicklung und entsprechenden Veränderungen der Arbeitsanforderungen – bei Betrieben, die in Arbeitswelt 4.0-Technologien investiert haben, ist ein Anstieg der Weiterbildungsaktivitäten zu beobachten (vgl. Janssen u. a. 2018) – haben möglicherweise auch Fachkräfteengpässe dazu geführt, dass Betriebe verstärkt auf Weiterbildung setzen (vgl. Janssen/Leber 2015,

255 Mittelwert der Monatswerte Mai und Juni. Die Werte des ifo Geschäftsklimas wurden gemittelt, da die Einschätzungen der Weiterbildungsanbieter in beiden Monaten abgegeben wurden.

Schaubild B2.1.1-1: **Entwicklung der** wb**monitor Klimawerte von 2008 bis 2018**



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 2018; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 2008 bis 2018 (bis 2017 Monatswert Mai; 2018 Monatswerte Mai und Juni gemittelt)

BIBB-Datenreport 2019

S. 7). Zudem konnte die anhaltend gute Konjunkturlage als günstige Rahmenbedingung für betriebliche Weiterbildungsinvestitionen gesehen werden: Seit 2010 ist das Bruttoinlandsprodukt kontinuierlich gestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt 2018l, S. 14); im zweiten Quartal 2018 ist es gegenüber dem Vorjahreszeitraum um 4,2% gewachsen (vgl. Statistisches Bundesamt 2019f, S. 4). Auch für die kommenden 12 Monate gingen die vor allem durch Betriebe finanzierten Anbieter im Mai/Juni 2018 von glänzenden wirtschaftlichen Perspektiven aus (Erwartungswert +58).

Im Unterschied zu diesen waren in den anderen Teilsegmenten – überwiegend durch Teilnehmende/Selbstzahler, Arbeitsagenturen/Jobcenter oder durch Kommune, Land, Bund bzw. EU finanzierte Einrichtungen – gesunkene Klimawerte zu verzeichnen. Dadurch konnten sich die v. a. für Betriebe tätigen Anbieter in ihrer wirtschaftlichen Stimmung von den anders finanzierten Einrichtungen absetzen – 2017 lagen die verschiedenen Anbietersegmente diesbezüglich noch nahezu gleichauf. Während die Klimawerte der überwiegend durch Teilnehmende/Selbstzahler und der v. a. aus Mitteln der öffentlichen Hand (Kommunen, Länder, Bund, EU) finanzierten Einrichtungen nur (vergleichsweise) schwach rückläufig waren (-5 bzw. -10 Punkte auf +50 bzw. +36), ist der Klimawert der vorrangig für die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter tätigen Anbieter um 46 Punkte abgestürzt und lag 2018 mit +7 nur noch geringfügig im positiven Bereich.

In der eingetrübten Stimmung des letztgenannten Anbietersegments spiegelt sich ein deutlicher Rückgang der Förderfälle arbeitsmarktpolitischer Instrumente der Rechtskreise Sozialgesetzbuch (SGB) III und II wider. So waren – bei positiver Entwicklung des Arbeitsmarkts (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018k) – die Eintritte in Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im ersten Halbjahr 2018 gegenüber dem Vorjahreszeitraum um 13,5% und im Bereich der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MzAubE) um 14,2% zurückgegangen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018n). Direkt vor Umfragestart waren besonders ausgeprägte Rückgänge zu verzeichnen (im April 2018 gegenüber dem Vorjahresmonat -19,2% (FbW) bzw. -22,0% (MzAubE)). Möglicherweise hat dies die wirtschaftliche Stimmung zusätzlich gedrückt. Auch bei arbeitsmarktpolitischen Instrumenten der Bundesagentur für Arbeit (BA), die zwar nicht der Weiterbildung zuzuordnen sind (Berufswahl und Berufsausbildung

Tabelle B2.1.1-1: **Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2018**

		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		41	48	35	928
Einnahmen/Zuwendungen von Teilnehmenden	keine Einnahmen	26	29	23	145
	1% bis 25%	34	43	25	321
	26% bis 49%	47	51	43	141
	50% und mehr	50	59	42	279
Einnahmen/Zuwendungen von Betrieben	keine Einnahmen	36	46	26	304
	1% bis 25%	39	47	30	303
	26% bis 49%	30	29	31	72
	50% und mehr	59	61	58	207
Einnahmen/Zuwendungen von Arbeitsagenturen/ Jobcentern	keine Einnahmen	46	56	37	538
	1% bis 25%	46	54	39	205
	26% bis 49%	38	37	38	40
	50% und mehr	7	10	5	103
Einnahmen/Zuwendungen von Kommunen, Ländern, Bund, EU	keine Einnahmen	34	32	37	389
	1% bis 25%	49	60	38	197
	26% bis 49%	50	67	34	106
	50% und mehr	36	47	26	194
Art der Einrichtung	kommerziell-privat	42	47	38	239
	gemeinnützig-privat	31	26	35	162
	betriebliche Bildungseinrichtung	37	34	41	37
	wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband u. Ä.)	38	41	34	93
	Volkshochschule	50	67	34	142
	berufliche Schule, (Fach-)Hochschule, Akademie	57	63	51	80
	Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	36	47	25	159
Hauptausrichtung des Weiterbildungsangebots	beruflich	38	38	38	437
	allgemein	37	54	22	159
	beruflich und allgemein	50	62	38	204
	Weiterbildung ist Nebenaufgabe	38	46	30	121
Standort	alte Länder	39	47	32	760
	neue Länder mit Berlin	50	53	47	168
Zum Vergleich	ifo Dienstleistungsgewerbe	27	45	11	

[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 2018; hochgerechnete Werte auf Basis von n = 928 gültigen Angaben;
ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe (Monatswerte Mai und Juni 2018 gemittelt)

insgesamt), aber teilweise von denselben Anbietern geleistet werden, war eine Abnahme der Förderfälle zu beobachten (-9,3% im ersten Halbjahr 2018 bzw. -18,8% im April; vgl. ebenda). Für die kommenden 12 Monate prognostizierten die v. a. für Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter tätigen Anbieter keine Trendwende – ihr Erwartungswert lag mit +5 deutlich unter dem Durchschnitt aller Anbieter (+35).

Ein Jahr zuvor blickten die Einrichtungen dieses Anbietersegments noch sehr optimistisch in die Zukunft (Erwartungswert 2017 +44; vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel B2.1.1). Möglicherweise gingen sie damals u. a. davon aus, dass sich der Anstieg der Förderzahlen Geflüchteter im Kontext von deren Arbeitsmarktintegration fortsetzt. Im Bereich Aktivierung und Eingliederung nahm der Bestand an Teilnehmenden dieser Personengruppe[256] jedoch deutlich ab – von ca. 50.000 im Mai 2017 auf ca. 37.000 im Juni 2018 (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018o). Bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung waren im ersten Halbjahr 2018 zwar zweistellige Zuwachsraten der Eintritte von Personen aus nichteuropäischen Herkunftsländern zu verzeichnen (vgl. ebenda), sie stellten jedoch nur 6% aller Zugänge. Die genannten Befunde verdeutlichen, dass es gerade in diesem Tätigkeitsfeld schwierig ist, Prognosen zur Entwicklung der Nachfrage und – bei hoher Abhängigkeit vom Financier – hiermit verbundener wirtschaftlicher Perspektiven für die eigene Einrichtung zu treffen. Dies zeigt sich auch daran, dass über den Zeitraum der letzten 10 Jahre betrachtet keines der untersuchten Finanzierungssegmente derart starke Schwankungen der wirtschaftlichen Stimmung aufweist wie die v. a. für Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter tätigen Einrichtungen. Dass in den vergangenen Jahren ein rückläufiger Anteil der Anbieter zu beobachten ist, der sich schwerpunktartig auf SGB III/II geförderte Maßnahmen konzentriert[257], ist möglicherweise dem stark schwankenden Förderniveau des Financiers und der damit verbundenen eingeschränkten Planungssicherheit geschuldet.

Einrichtungen, die den Großteil ihrer Einnahmen von den Teilnehmenden bzw. Selbstzahlenden bezogen, verschlechterten sich in ihrem Klimawert zwar leicht (-5 Punkte), wiesen mit +50 aber dennoch ein überdurchschnittliches Ergebnis auf. Die aktuelle Lage wurde mit +59 sogar ähnlich hervorragend bewertet wie von den v. a. betrieblich finanzierten Anbietern (+61). Die dauerhaft deutlich positiven Klimawerte der Weiterbildungseinrichtungen mit mehrheitlichen Einnahmen von den Teilnehmenden selbst korrespondieren mit der konstant hohen Inanspruchnahme sowohl individueller berufsbezogener als auch nicht berufsbezogener Weiterbildung.[258] Der Erwartungswert der überwiegend durch Teilnehmende bzw. Selbstzahlende finanzierten Einrichtungen in Höhe von +42 lässt auf eine anhaltende Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten für Personen schließen, die selbst die Kosten dafür tragen bzw. sich maßgeblich daran beteiligen (vgl. hierzu Müller/Wenzelmann 2018).

Der Klimawert der Weiterbildungseinrichtungen, die ihre Einnahmen mehrheitlich von Kommune, Land, Bund und/oder EU bezogen, ist gegenüber dem Höchststand des Jahres 2017 zwar um 10 Punkte gefallen, erreichte mit +36 jedoch zumindest das Niveau von 2016, das den zweithöchsten Wert für dieses Teilsegment darstellt. Aufgrund des in gleichem Maße sinkenden Klimawertes dieser Anbietergruppe und aller Anbieter zusammengenommen blieb die wirtschaftliche Stimmung der v. a. von der öffentlichen Hand finanzierten Einrichtungen auch 2018 leicht unterdurchschnittlich. Auffällig ist, dass die aktuelle Lage mit +47 fast so positiv wie von allen Anbietern (+48) bewertet wurde, die Erwartung für die kommenden 12 Monate jedoch mit +26 verhaltener ausfiel (alle Anbieter: +35). Mit Blick auf die Zusammensetzung dieses Anbietersegments nach Einrichtungstypen – neben Volkshochschulen (VHS) (29%) sind mit relevanten Anteilen berufliche Schulen bzw. Fachschulen (22%), private Einrichtungen mit gemeinnütziger Ausrichtung (18%) sowie Einrichtungen in der Trägerschaft einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins (16%) vertreten – sind die Ursachen für die Verschlechterung der wirtschaftlichen Stimmung vermutlich vielfältig. Möglicherweise hat u. a. die rückläufige Zahl an vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten Integrationskursen eine Rolle gespielt. So haben im ersten Halbjahr 2018 mit ca. 8.000 Integrationskursen 24% weniger begonnen als im Vorjahreszeitraum; die Zahl der neu begonnenen Teilnahmen (ca. 108.000) ist im gleichen Zeitraum sogar um 35% gesunken (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2018b; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2018a).

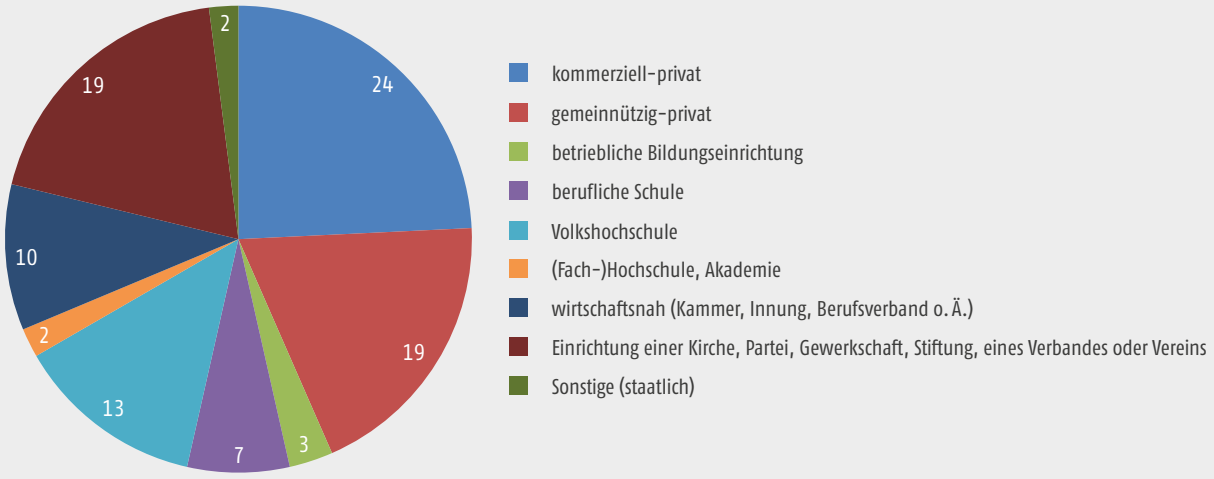
Die Entwicklung der wirtschaftlichen Stimmung der Weiterbildungseinrichtungen in den alten und neuen Bundesländern verlief gegenläufig. Während der Klimawert der Anbieter in Ostdeutschland um 5 Punkte gestiegen ist und mit +50 seinen bisherigen Höchststand erreicht hat, ist er für die Einrichtungen in Westdeutschland um 14 Punkte auf +39 gefallen, den niedrigsten Wert seit 2013. Die Ergebnisse überraschen vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Finanzierungsstrukturen in den

256 Personen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern.

257 2018 finanzierten sich nur 14% der Anbieter zu mindestens 50% von Arbeitsagenturen/Jobcentern, 2014 traf dies noch auf 16% und 2010 auf 18% zu (vgl. auch den Abschnitt ‚Strukturinformationen aus der wbmonitor Umfrage 2018').

258 Auf diese entfallen zwar weniger als ein Drittel aller Weiterbildungsaktivitäten, jedoch die Hälfte des für Weiterbildung aufgewendeten Zeitvolumens (vgl. Bilger u. a. 2017, S. 38).

Schaubild B2.1.1-2: **Art der Einrichtung (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2018. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.267 Anbietern BIBB-Datenreport 2019

Regionen – mehrheitliche Finanzierung durch private Mittel in Westdeutschland und höhere Bedeutung der Financiers Arbeitsagenturen/Jobcenter in Ostdeutschland (vgl. nachfolgende Ausführungen zu Strukturinformationen). Bei Differenzierung nach Lage und Erwartung zeigt sich, dass der höhere Klimawert der Anbieter in Ostdeutschland insbesondere auf einen optimistischeren Blick in die Zukunft zurückzuführen ist: Ihr Erwartungswert lag mit +47 15 Punkte über dem der westdeutschen Weiterbildungseinrichtungen. Die aktuelle Lage wurde von beiden Gruppen nur leicht unterschiedlich bewertet (+53 (Ost) bzw. +47 (West)).

Strukturinformationen aus der wbmonitor Umfrage 2018

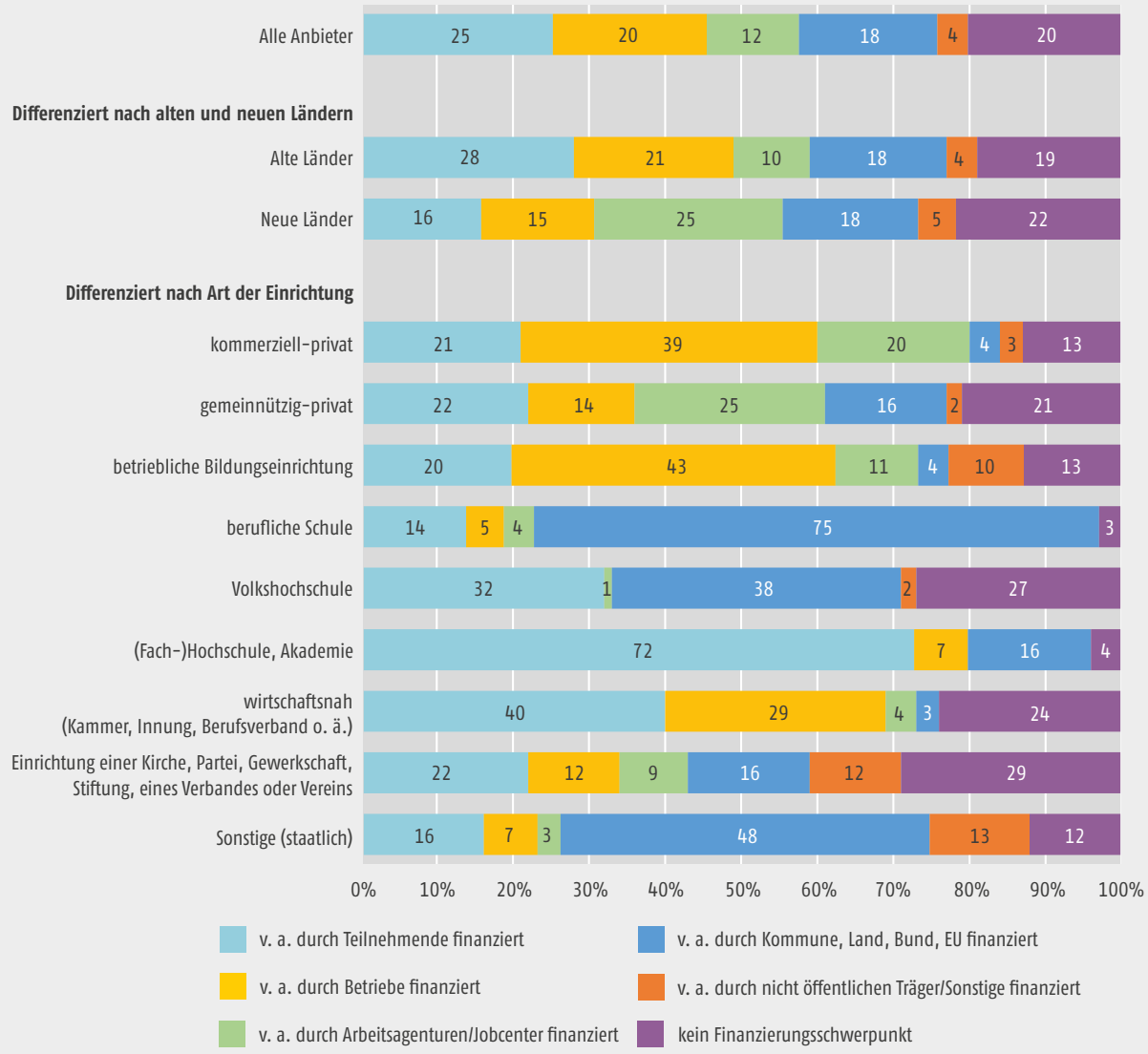
Die Darstellung der Anbieterstrukturen bezieht sich in diesem Jahr schwerpunktmäßig auf den Umsatz der Einrichtungen, die Finanzierungsschwerpunkte der verschiedenen Anbietertypen sowie das Leistungsspektrum.

Die größte Anbietergruppe stellten private Einrichtungen: 24% aller Anbieter waren in privater Rechtsform kommerziell ausgerichtet, 19% gemeinnützig → **Schaubild B2.1.1-2**. Ein ebenso hoher Anteil (19%) entfiel auf Einrichtungen, die sich in der Trägerschaft einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins befanden und insofern durch die Weltanschauung ihres Trägers geleitete Weiter- bzw. Erwachsenenbildung durchführten. 13% der Anbieter waren Volkshochschulen. Auf wirtschaftsnahe Einrichtungen, d. h. auf Kammern, Innungen, Berufsverbände und Ähnliche bzw. deren Bildungszentren, entfiel ein Zehntel (10%) der Anbieter. Berufliche Schulen bzw. deren für Weiterbildung zuständige Fachschulen (7%), Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung wie Weiterbildungszentren von Hochschulen oder Fachhochschulen sowie wissenschaftliche Akademien (2%), betriebliche Bildungseinrichtungen (3%) sowie sonstige Einrichtungen in staatlicher Trägerschaft (2%) stellten zusammengenommen ein Siebtel (14%) aller Organisationen, die in der offen zugänglichen Weiterbildung tätig waren bzw. ihre Weiterbildungsleistungen auf dem Markt angeboten haben.

Rund zwei Drittel (65%) der Weiterbildungseinrichtungen erwirtschafteten 2017 einen Gesamtumsatz[259] – bezogen auf alle Geschäftsbereiche bzw. Tätigkeitsfelder – von weniger als 1 Mio. €, bei 31% lag dieser zwischen 1 und 10 Mio. € und 4% der Anbieter erzielten mindestens 10 Mio. € Umsatz. Im Vergleich zu allen Unternehmen waren die Weiterbildungsanbieter häufiger umsatzstark: In der Gesamtwirtschaft betrug 2017 der Umsatz bei 9 von 10 Unternehmen (89%) maximal 1 Mio. €, 10% erreichten eine bis 10 Mio. € und lediglich bei 2%[260] der Unternehmen übertraf der Umsatz die 10 Mio. €-Grenze (vgl. Statistisches Bundesamt o. J.). Von ihrem Gesamtumsatz erwirtschafteten die Weiterbildungsanbieter im Durchschnitt ca. zwei Drittel (67%) durch Leistungen der Weiter- bzw. Erwachsenenbildung.[261] Anbieter mit sehr hohem Umsatz (10 Mio. € und mehr) waren häufiger als solche der beiden niedrigeren Umsatzklassen auch in anderen Geschäftsfeldern aktiv – bei ihnen lag der durch-

259 Bzw. sie verfügten über einen Gesamthaushalt in der genannten Größenordnung.
260 Summe 101% durch Rundung.
261 Knapp ein Drittel (32%) der Anbieter führte 2017 ausschließlich Weiterbildung durch (100% Umsatzanteil). Bei einem Viertel (25%) entfielen darauf zwischen 75% und 99% des Umsatzes und bei 12% zwischen 50% und 74%. Weniger als ein Drittel (31%) der Anbieter war vorrangig in anderen Arbeitsfeldern aktiv, d. h., mit Weiterbildung wurde weniger als die Hälfte des Umsatzes erwirtschaftet.

Schaubild B2.1.1-3: **Finanzierungsschwerpunkte von Weiterbildungsanbietern (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor** Umfrage 2018; hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.104 gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2019

schnittliche Umsatzanteil durch Weiterbildung sowie durch andere Leistungen gleichauf (jeweils 50%).

Im Tätigkeitsfeld der Weiterbildung waren 2017 Zahlungen der Teilnehmenden der häufigste Finanzierungsschwerpunkt[262] der Einrichtungen. Hierdurch generierte ein Viertel (25%) der Anbieter mehrheitlich seine Weiterbildungseinnahmen → **Schaubild B2.1.1-3.** Jede fünfte Einrichtung (20%) finanzierte sich mehrheitlich durch betriebliche Kunden. Für 18% waren Mittel der öffentlichen Hand von Kommune, Land, Bund und/oder EU die Haupteinnahmequelle, weitere 12% waren überwiegend für die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter tätig. Eine Minderheit der Einrichtungen (4%) finanzierte sich größtenteils aus Zuwendungen ihres nichtöffentlichen Trägers bzw. aus sonstigen Mitteln. Lediglich ein Fünftel (20%) der Einrichtungen war mischfinanziert ohne einen Hauptfinancier, auf den mehr als die Hälfte der Einnahmen im Weiterbildungsbereich entfielen.

In den alten und neuen Bundesländern zeigen sich unterschiedliche Muster bezogen auf die Hauptfinanciers private Kunden (Teilnehmende bzw. Betriebe) und Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter. Während sich

262 Mindestens 51% der Einnahmen im Bereich der Weiterbildung entfallen auf die jeweilige Finanzierungsquelle. Die gegenüber der Differenzierung der Klimawerte nach Hauptfinanzierungsquellen unterschiedliche Klassengrenze wurde gewählt, um in der hier vorgenommenen Analyse die Einrichtungen eindeutig einem Hauptfinancier zuordnen zu können.

in Westdeutschland 28% der Anbieter v. a. durch die Teilnehmenden selbst sowie 21% überwiegend durch Betriebe finanzierten, lagen die entsprechenden Anteile der Einrichtungen in Ostdeutschland nur bei 16% bzw. 15%. Dort war stattdessen die größte Anbietergruppe (25%) im Bereich der SGB III bzw. II geförderten Weiterbildung tätig, d. h. finanzierte sich größtenteils durch die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter. In Westdeutschland lag der entsprechende Anteil der Anbieter mit 10% bei weniger als der Hälfte. Der Anteil der Einrichtungen, die den Hauptteil ihrer Einnahmen von Gebietskörperschaften (Kommune, Land, Bund und/oder EU) bezogen, war demgegenüber in den alten und neuen Ländern mit jeweils 18% identisch. Eine Mischfinanzierung ohne Hauptfinanzierungsquelle mit mehr als 50% der Einnahmen war bei ostdeutschen Einrichtungen etwas häufiger anzutreffen als bei westdeutschen (22% bzw. 19%).

Deutliche Unterschiede zeigten sich bezüglich der Verteilung nach Hauptfinanciers betrachtet nach den verschiedenen Anbietertypen. Nur bei den beruflichen Schulen (Fachschulen) sowie bei den (Fach-)Hochschulen und wissenschaftlichen Akademien stützte sich jedoch die Mehrheit der Einrichtungen auf eine bestimmte Hauptfinanzierungsquelle. Während sich drei Viertel (75%) der beruflichen Schulen (auch) in ihrem Weiterbildungsbereich mehrheitlich durch öffentliche Mittel (Kommune, Land, Bund, EU) finanzierten, waren für 7 von 10 (72%) Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung die individuell entrichteten Teilnahmegebühren die Hauptfinanzierungsquelle. Bei den anderen Einrichtungstypen war die Verteilung der Anbieter nach den verschiedenen Hauptfinanciers heterogener. Gegenüber allen Anbietern zusammengenommen sind jedoch unterschiedliche Schwerpunkte erkennbar. So wiesen neben den wissenschaftlichen Weiterbildungsanbietern auch die wirtschaftsnahen Einrichtungen (Kammer, Innung, Berufsverband u. ä.) (40%) sowie die Volkshochschulen (VHS) (32%) überdurchschnittlich häufig eine mehrheitliche Finanzierung durch Teilnehmerentgelte auf. Letztere finanzierten sich auch deutlich öfter als alle Anbieter zum Großteil durch Zuwendungen der öffentlichen Hand (38%). Diese Befunde verdeutlichen die zentrale Bedeutung der beiden genannten Finanzierungsquellen für die VHS (vgl. BIBB-Datenreport 2016, Kapitel B2.1.1). Betriebliche Kunden als Haupteinnahmequelle hatten überproportional häufig Weiterbildungseinrichtungen bzw. -abteilungen von Betrieben (43%), privat-kommerzielle Anbieter (39%) sowie wirtschaftsnahe Bildungszentren von Kammern, Innungen oder Berufsverbänden (29%). Die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter waren lediglich bei den privaten Einrichtungen eine bedeutsame Finanzierungsquelle: 25% der gemeinnützig ausgerichteten und 20% der kommerziellen privaten Anbieter finanzierten sich darüber mehrheitlich. Eine Mischfinanzierung ohne Schwerpunkt im Sinne mehrheitlicher Einnahmen aus einer der unterschiedenen Quellen war bei VHS (27%), wirtschaftsnahen Anbietern (24%) sowie bei Einrichtungen in der Trägerschaft einer gesellschaftlichen Großgruppe (Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, Verband oder Verein) (29%) überdurchschnittlich häufig anzutreffen.

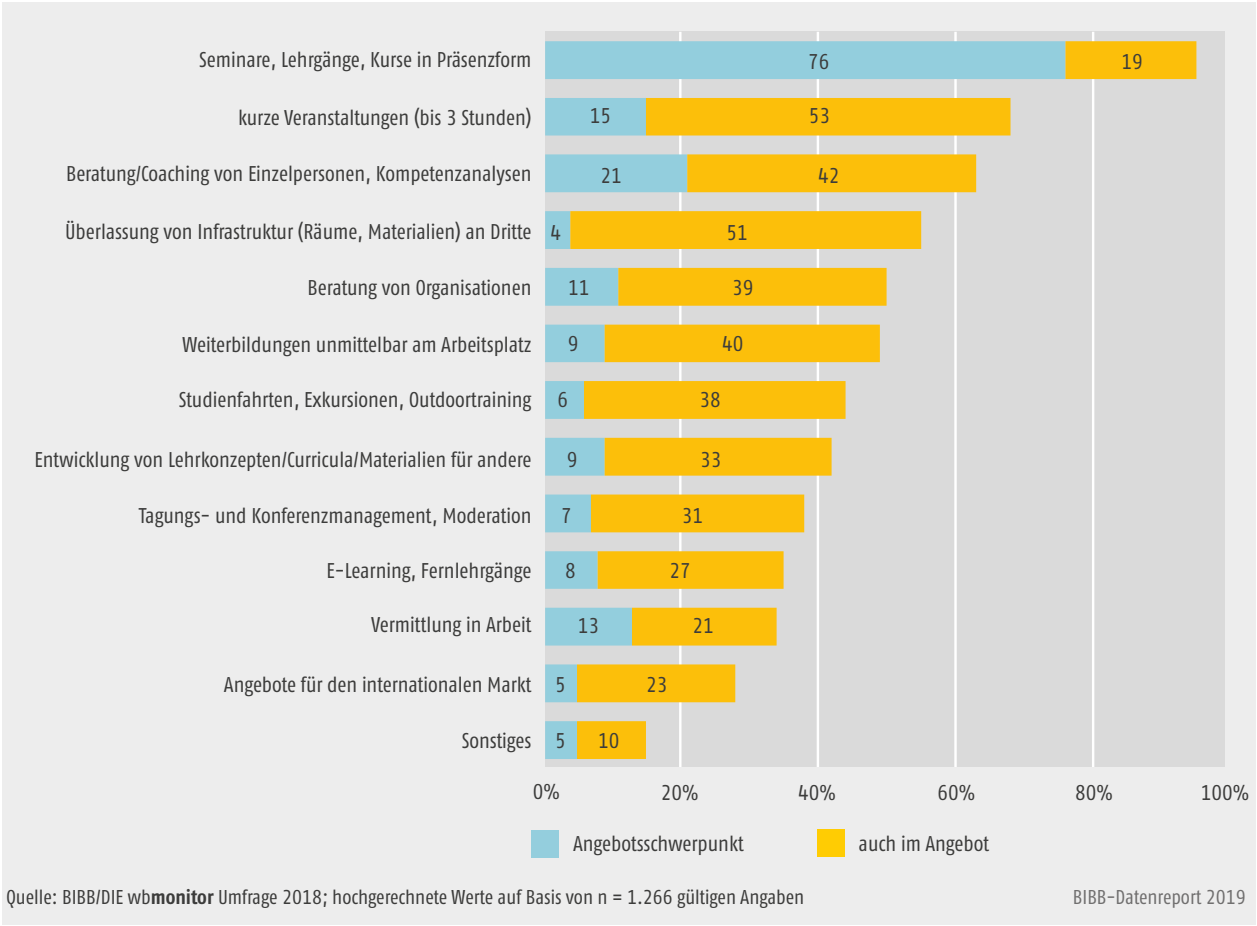
Bei den im Bereich der Weiterbildung angebotenen Leistungen bzw. Bildungsformaten dominierten auch im Zeitalter der Digitalisierung klassische Veranstaltungsformate. Für mehr als drei Viertel der Einrichtungen (76%) waren Seminare, Lehrgänge bzw. Kurse in Präsenzform ein Angebotsschwerpunkt, weitere 19% hatten sie auch im Angebot → **Schaubild B2.1.1-4**. E-Learning bzw. Fernlehrgänge waren demgegenüber nur für weniger als jeden zehnten Anbieter (8%) ein Schwerpunktbereich; ein höherer Anteil (27%) hatte dieses Lernformat ergänzend im Angebot. Die genannten Befunde lassen vermuten, dass E-Learning den Präsenzunterricht oftmals als Blended-Learning-Konzept unterstützt.

Auch die weiteren abgefragten Formate stellten nur für eine Minderheit einen Angebotsschwerpunkt dar und waren stattdessen deutlich häufiger zusätzliche Leistungen. Durchschnittlich hatte jeder Weiterbildungsanbieter 2 (1,8) der 12 abgefragten Leistungsbereiche[263] als Schwerpunkt des Weiterbildungsangebots aufzuweisen. Differenziert nach den verschiedenen Anbietertypen lag die Spannweite zwischen durchschnittlich 1,1 (berufliche Schulen) und 2,4 (privat-kommerzielle Anbieter) Schwerpunktleistungen. Deutliche Unterschiede bestanden bezüglich der Art derjenigen Leistung, die meist mit Präsenzveranstaltungen kombiniert wurde – letztere waren bei allen Einrichtungstypen mehrheitlich ein Angebotsschwerpunkt.[264] So hatten privat-kommerzielle Anbieter deutlich häufiger als alle Einrichtungen Beratung bzw. Coaching von Einzelpersonen und/oder Kompetenzanalysen (41%) oder Organisationsberatung (28%) als einen zentralen Angebotsbereich. Kurze Veranstaltungen mit einer Dauer von maximal 3 Stunden waren überproportional häufig bei Einrichtungen in der Trägerschaft einer gesellschaftlichen Großgruppe (Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, Verband, Verein) (29%) sowie bei VHS (24%) ein wesentliches Angebot. Letztere wiesen auch – ebenso wie berufliche Schulen – gegenüber allen Anbietern etwa doppelt so häufig Studienfahrten, Exkursionen bzw. Outdoortraining als Schwerpunktbereich auf (12% bzw. 11%). Weiterbildungen, die unmittelbar am Arbeitsplatz durchgeführt werden, waren hingegen eine Domäne betrieblicher Einrichtungen (31% Angebotsschwerpunkt). Private Einrichtungen mit gemeinnütziger Ausrichtung führten – in Entsprechung zu der hier

263 Die offene Kategorie „Sonstiges" wurde nicht berücksichtigt.

264 Die nach Art der Einrichtung differenzierten Werte für Seminare, Lehrgänge, Kurse in Präsenzform als Angebotsschwerpunkt lagen zwischen 52% (berufliche Schulen) und 88% (Volkshochschulen).

Schaubild B2.1.1-4: **Leistungsspektrum von Weiterbildungsanbietern (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor** Umfrage 2018; hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.266 gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2019

häufigen Schwerpunktfinanzierung durch die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter (s. o.) – wesentlich häufiger als alle Anbieter Vermittlung in Arbeit als Kernleistung durch (29%). Demgegenüber waren Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung überproportional häufig im Bereich E-Learning bzw. Fernlehrgänge (22% Angebotsschwerpunkt), in der Entwicklung von Lehrkonzepten/Curricula/Materialien für andere (18%) sowie bei Angeboten für den internationalen Markt (9%) aktiv. Lediglich hinsichtlich der Überlassung von Infrastruktur (Räume, Materialien) an Dritte sowie Tagungs-/Konferenzmanagement bzw. Moderation waren zwischen den verschiedenen Einrichtungstypen keine gravierenden Unterschiede zu beobachten.

(Stefan Koscheck, Johannes Christ – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B 2.1.2 Themenschwerpunkt „Wissenstransfer – Wie kommt die Wissenschaft in die Praxis?“

In der Diskussion um die Nützlichkeit von empirischer (Weiter-)Bildungsforschung besteht zwischen Politik, Praxis und Wissenschaft weithin Konsens in der Erwartung, steuerungsrelevantes Wissen zu generieren, um die notwendigen Voraussetzungen für Bildungssysteme zur Bewältigung der Anforderungen im Zuge kontinuierlichen Wandels in Informations- und Wissensgesellschaften zu schaffen (Schrader/Goeze 2011). Wissenschaftliche Leistungen werden zunehmend auch unter dem Aspekt betrachtet, wie gut es gelingt, das dort erarbeitete Wissen in die Praxis und die Gesellschaft zu kommunizieren und zu transferieren. Bislang fehlen jedoch etablierte Konzepte und Messinstrumente, die unter Beteiligung der verschiedenen Akteure Bedingungen für einen erfolgreichen Transfer wissenschaftlicher Evidenz in die Bildungspraxis aufzeigen. Der wb**monitor** ging in der Umfrage 2018 „Wissenstransfer – Wie kommt die Wissenschaft in die Praxis?“ daher der Frage nach, welche Bedeutung wissenschaftliches Wissen für die

Praxis von Einrichtungen der Weiterbildung hat. Erhoben wurden detaillierte Informationen zu den Bedarfen an wissenschaftlichen Produkten und deren Nutzung sowie zu Formen des Austauschs zwischen Wissenschaft und Praxis.

→ **Schaubild B2.1.2-1** zeigt zunächst die Zustimmungsquoten[265] zu einer hohen Bedarfslage an Forschungsergebnissen sowie an wissenschaftlich fundierten Konzepten, differenziert nach den unterschiedlichen im Bereich der Weiterbildung tätigen Einrichtungstypen. Insgesamt nannten 57% der Einrichtungen einen Bedarf an Forschungsergebnissen generell[266], wobei 13% der entsprechenden Aussage vollumfänglich zustimmten. Die erwartungsgemäß größte Zustimmung mit 33% („stimme voll und ganz zu") bzw. 45% („stimme eher zu") wurde von den (Fach-)Hochschulen und wissenschaftlichen Akademien gegeben, d. h. von denjenigen Einrichtungen, deren Weiterbildungspraxis[267] mit Blick auf Angebot und Zielgruppen im wissenschaftlichen Kontext verortet ist. Während sich die Zustimmungsquoten innerhalb der anderen Einrichtungstypen im Bereich zwischen 53% (wirtschaftsnahe Einrichtungen, d. h. Kammer, Innung, Berufsverband o. ä.) und 65% (berufliche Schulen) bewegten, wurde die mit Abstand niedrigste Zustimmung durch die gemeinnützig tätigen privaten Einrichtungen gegeben (47%). Mit Blick auf die Bedarfslage an wissenschaftlich fundierten Konzepten stimmten insgesamt 48% der Weiterbildungseinrichtungen der Aussage eines hohen Bedarfs zu. Auch hier zeichnete sich ein heterogenes Zustimmungsbild zwischen den unterschiedlichen Einrichtungstypen ab. Im Vergleich zu ähnlich hohen Werten bei wirtschaftsnahen, privat-kommerziellen und privat-gemeinnützigen Einrichtungen, beruflichen Schulen sowie Volkshochschulen (VHS) und Einrichtungen einer gesellschaftlichen Großgruppe (in Trägerschaft einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins) zwischen 42% (wirtschaftsnah) und 50% (gesellschaftliche Großgruppe) fand die Aussage unter den betrieblichen Bildungseinrichtungen höhere Zustimmung (60%). Bei den (Fach-)Hochschulen und wissenschaftlichen Akademien lag der entsprechende Anteilswert sogar bei 84%. Insgesamt stimmten 42% aller Einrichtungen sowohl einem hohen Bedarf an Forschungsergebnissen als auch an wissenschaftlich fundierten Konzepten zu. Demgegenüber sahen 36% bezüglich ihrer Weiterbildungspraxis keine entsprechenden Bedarfe (weder an Ergebnissen noch an Konzepten).

Die Angaben zur Relevanz verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen für die Bildungsarbeit der Einrichtungen zeigen, dass das breite Feld im Bereich der Bildungswissenschaften segmentübergreifend eine wichtige Bezugsdisziplin ist. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass die Relevanz weiterer Disziplinen über die thematischen Angebotsprofile der Anbieter bestimmt wird. Der Forschung zu Fragen speziell der Weiter-/Erwachsenenbildung (89%) und der Bildungsforschung, Pädagogik, Erziehungswissenschaften insgesamt (88%) wurde von allen Anbietern zusammengenommen mit Abstand die höchste Relevanz zugeschrieben.[268] Dieses Verhältnis zeigte sich über alle Einrichtungstypen weitgehend stabil: Die Werte lagen im Bereich von 77% (betriebliche Bildungseinrichtung) bis 94% (VHS, Einrichtung gesellschaftlicher Großgruppe) (Relevanz der Forschung zu Fragen der Weiter-/Erwachsenenbildung) bzw. 84% (betriebliche Bildungseinrichtung) bis 92% (VHS) (Relevanz von Bildungsforschung, Pädagogik, Erziehungswissenschaften).[269] Einzig die wirtschaftsnahen Einrichtungen sahen die höchste Relevanz nicht bei den genannten Wissenschaftsbereichen (79% bzw. 81%), sondern im Bereich Naturwissenschaften, Technik, Informatik (86%). Die insgesamt geringste Relevanz wurde dem Bereich der Sprachwissenschaften zugeschrieben (35%). Eine Besonderheit zeigt sich dabei jedoch mit Blick auf die VHS, unter denen 90% diesen Bereich als relevant beschrieben. Dies steht möglicherweise im Zusammenhang mit der Tatsache, dass Sprachen hier einen eigenen Programmbereich darstellen, sowie mit einer vergleichsweise hohen Aktivität der VHS im Bereich spezialisierter Angebote für Personen mit Migrationshintergrund (bspw. Alphabetisierungskurse, BAMF-geförderte Integrationskurse) (vgl. Ambos u. a. 2017).

Mit Blick auf den antizipierten Nutzen eines Wissenschaft-Praxis-Transfers sah mit 70% ein Großteil der Weiterbildungseinrichtungen Forschungsergebnisse für die Weiterentwicklung des Angebots als wichtig an (16% volle Zustimmung; 54% teilweise Zustimmung). Für ebenfalls die Mehrheit der Einrichtungen (56%) war die Orientierung an Forschungsergebnissen ein Wettbewerbsvorteil (12% volle Zustimmung; 44% teilweise Zustimmung). Trotz der mehrheitlichen Zustimmung für den positiven Nutzen von Forschungsergebnissen waren hingegen 47% der Einrichtungen der Ansicht, die prakti-

265 Zustimmungskategorien: „stimme voll und ganz zu"; „stimme eher zu"; „stimme eher nicht zu"; „stimme überhaupt nicht zu". Soweit im Folgenden nicht separate Werte für die Kategorien „stimme voll und ganz zu" und „stimme eher zu" berichtet werden, wird die Summe beider Anteilswerte zusammenfassend als Zustimmung bezeichnet.

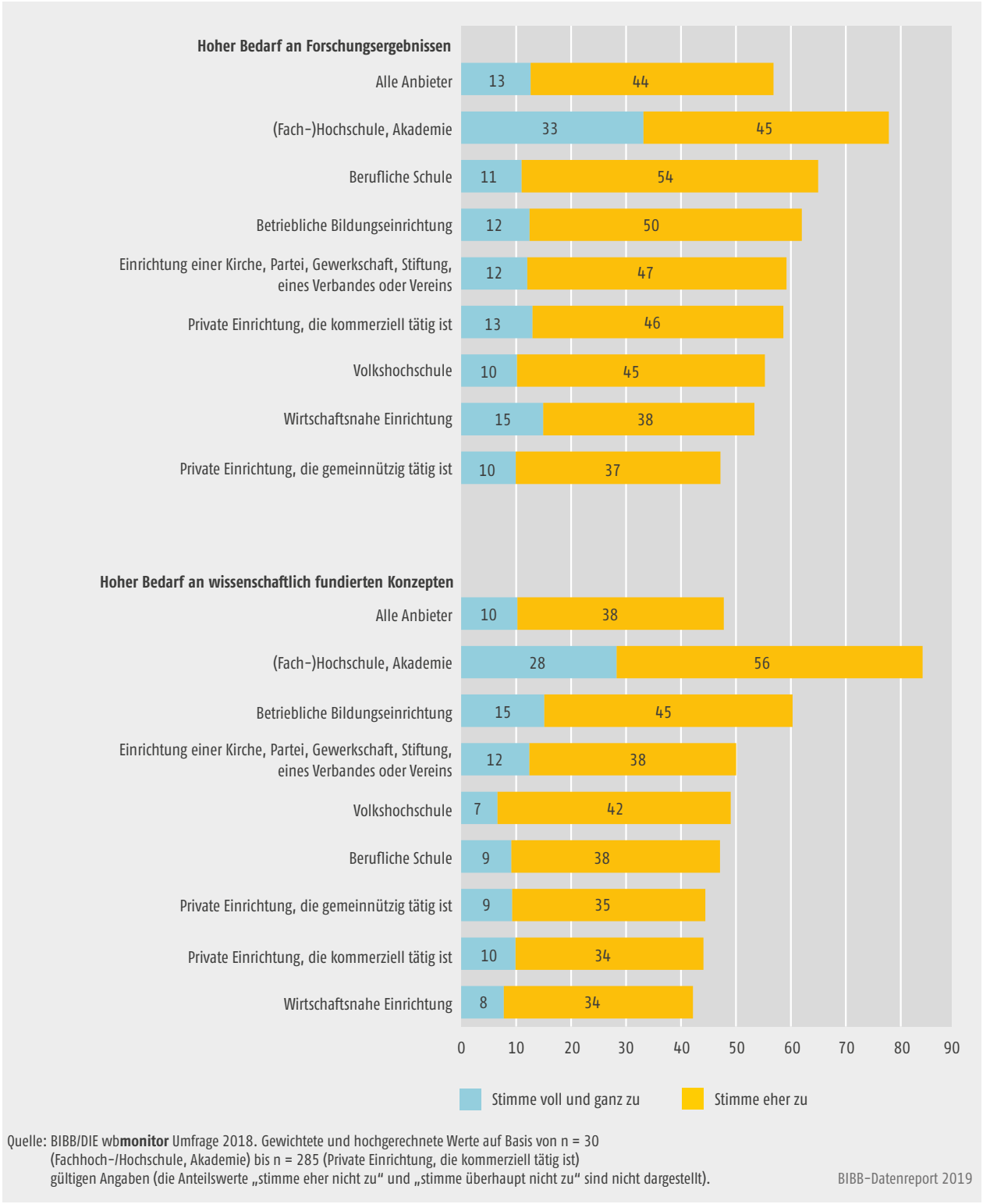
266 D. h. nicht ausschließlich auf den Bereich (Weiter-)Bildung bezogen.

267 Im einleitenden Teil zum Themenschwerpunkt wurde ausdrücklich darum gebeten, alle Fragen ausschließlich auf den Tätigkeitsbereich Weiterbildung zu beziehen (sofern die Einrichtung auch in anderen Arbeitsfeldern aktiv ist).

268 Bezüglich der Relevanz der weiteren abgefragten wissenschaftlichen Disziplinen und Forschungsbereiche wurden folgende Werte ermittelt: Sozialwissenschaften (64%); Naturwissenschaften, Technik, Informatik (57%); Gesundheits- und Pflegewissenschaften, Medizin (55%); Wirtschaftswissenschaften (50%); Kultur- und Geisteswissenschaften (44%); Rechtswissenschaften (37%); Sprachwissenschaften (35%).

269 Jeweils nicht berücksichtigt aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n<30) sind (Fach-)Hochschulen und Akademien sowie sonstige Einrichtungen.

Schaubild B2.1.2-1: **Bedarfe von Weiterbildungseinrichtungen an Forschungsergebnissen und wissenschaftlich fundierten Konzepten (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor** Umfrage 2018. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 30 (Fachhoch-/Hochschule, Akademie) bis n = 285 (Private Einrichtung, die kommerziell tätig ist) gültigen Angaben (die Anteilswerte „stimme eher nicht zu“ und „stimme überhaupt nicht zu“ sind nicht dargestellt).

BIBB-Datenreport 2019

schen Anforderungen der Arbeit auch ohne die Wissenschaft gut bewältigen zu können. Mit Ausnahme der (Fach-)Hochschulen und Akademien sowie der Berufsschulen (20% bzw. 36% Zustimmung insgesamt) zeichnete sich diesbezüglich bei den anderen Einrichtungstypen ein vergleichsweise homogenes Stimmungsbild

ab (Zustimmungswerte zwischen 47% (Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen) und 52% (betriebliche Bildungseinrichtungen)).

Lediglich 22% der Einrichtungen waren keine für sie relevanten wissenschaftlichen Arbeiten bekannt (wobei der überwiegende Anteil der betroffenen Einrichtungen dieser Aussage nur in Teilen zustimmte: 19%). Besonders deutlich zeigte sich dieser Befund in der Gruppe der wirtschaftsnahen Einrichtungen (35%). Weiterhin gaben 58% aller Einrichtungen an, nicht über ausreichende zeitliche Kapazitäten zu verfügen, um sich mit Befunden aus der Forschung zu befassen (16% volle Zustimmung; 42% teilweise Zustimmung). Die mit Abstand höchste Zustimmung zu dieser Aussage wurde durch die VHS (76%) gegeben.

Informationsquellen des Führungspersonals: Kommunikationsformate und Nutzung von Fachliteratur, Statistiken und Studien

Die Organisationskultur und – mit ihr eng verknüpft – das Führungsverhalten beeinflussen maßgeblich das Handeln von Individuen innerhalb von Organisationen (vgl. von Rosenstiel 2007). Entsprechend nimmt das Führungspersonal in Organisationen (der Weiterbildung) mit Blick auf den Wissenstransfer in die Handlungspraxis eine Schlüsselposition ein, indem es Prozesse der Wissenskommunikation und des Wissensmanagements strukturiert bzw. koordiniert und dadurch das Handeln der Mitarbeitenden beeinflussen kann (überblicksartig vgl. Wohlwender 2015). Im Rahmen des Schwerpunkts zum Wissenschaft-Praxis-Transfer wurden daher gezielt Informationen zur Nutzung wissenschaftlicher Quellen des Führungspersonals in den Weiterbildungseinrichtungen erfasst.

→ Schaubild B2.1.2-2 gibt zunächst einen Überblick darüber, wie häufig bestimmte Quellen genutzt wurden, um sich über Forschungsergebnisse zu informieren. Nahezu alle Einrichtungen (99%) nannten Fachliteratur (darunter auch Berichte, Gutachten/Expertisen, Statistiken) – in 45% war deren Nutzung häufig der Fall. Auch digitale Kommunikationsformate gehörten in vielen Einrichtungen zum Standardrepertoire wissenschaftlicher Informationsbeschaffung. Die Ergebnisse zeigen, dass diesbezüglich in fast jeder Einrichtung Suchmaschinen und Fachportale im Internet genutzt wurden (je 96%). Dabei ist jedoch zu beachten, dass eine Verwendung von Suchmaschinen in 16% und Fachportalen in 25% der Einrichtungen nur selten stattfand. Insgesamt weniger häufig wurde auf Newsletter sowie auf Internetauftritte von wissenschaftlichen Institutionen zurückgegriffen (Nutzung insgesamt zwar bei 93% bzw. 90%, jedoch bei 26% bzw. 27% nur selten). Ein vergleichsweise geringer Nutzungsgrad hinsichtlich wissenschaftlicher Informationsgewinnung wurde für Medien im Rahmen von Social Media/Web 2.0 ausgewiesen, die von 22% der Einrichtungen überhaupt nicht und von 36% nur selten genutzt wurden. Bezüglich der genannten Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass für 6% der Einrichtungen die Nutzung des Internets aufgrund von Sperrvorkehrungen (bspw. seitens des Trägers) nur eingeschränkt möglich und somit ggf. eine Nutzung der hier genannten digitalen Formate nicht realisierbar war.[270]

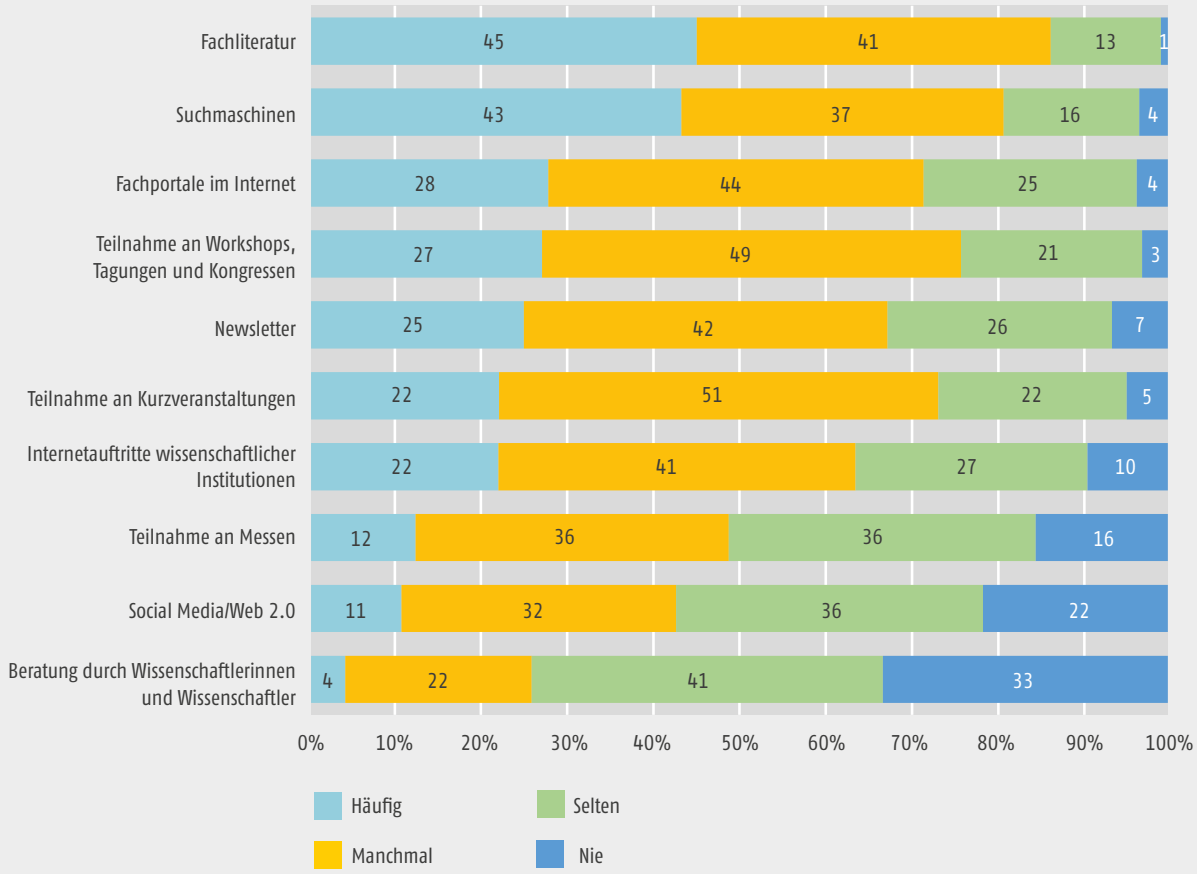
Ebenfalls erfasst wurden Teilnahmen des Führungspersonals an Präsenzformaten. Bei 76% der Einrichtungen nahm das Führungspersonal häufig oder zumindest manchmal an Workshops, Tagungen und/oder Kongressen teil, um sich Informationen zu Forschungsergebnissen zu beschaffen. Bei fast ebenso vielen Einrichtungen (73%) besuchte die genannte Personengruppe zumindest manchmal Kurzveranstaltungen. Wesentlich seltener traf dies auf die Teilnahme an Messen zu (48%). Insgesamt vergleichsweise wenig beansprucht wurde der unmittelbare Kontakt zur Wissenschaft in Form der Beratung durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – diese wurde nur von 4% der Einrichtungen häufig bzw. von 22% manchmal genutzt und demgegenüber von der Mehrheit nur selten (41%) bzw. gar nicht (33%) als Informationsquelle herangezogen.

Darüber hinaus liegen detaillierte Informationen zur Nutzung von Fachliteratur sowie bestimmten Statistiken und Studien vor.[271] Hinsichtlich der Verwendung von unterschiedlichen Formaten fachbezogener Literatur war der inhaltliche Bezug auf theoretische Konzepte und Modelle (bspw. Qualitätsmanagement, Zielgruppenansprache, didaktische Konzeption) in 78% der Fälle für das Personal im Management relevant **→ Schaubild B2.1.2-3**. In ebenfalls einer vergleichsweise großen Anzahl der Einrichtungen wurden Produkte im Rahmen von Bildungsmonitoring zur Informationsbeschaffung herangezogen: So wurden in 71% bzw. 70% der Fälle bundesweite bzw. landesweite Bildungsberichte und in 62% regionale oder kommunale Bildungsberichte genutzt. Weiterhin – und mit einem Anteil von 61% ähnlich häufig – wurden Gutachten und Expertisen zu spezifischen Bereichen der Weiterbildung (bspw. Finanzierung, Ländergesetze, Digitalisierung) verwendet. Seltener griff das Führungspersonal auf empirische Forschungsarbeiten und Studien zurück (50%), die explizit der Wissenschaft zuzuordnen sind bzw. vorrangig auf die wissenschaftliche Community abzielen, sowie auf Evaluationen von nicht eigenen

270 Dies betrifft v. a. berufliche Schulen (13%), VHS (12%) und wirtschaftsnahe Einrichtungen (12%).

271 Die Informationen beziehen sich hier jeweils auf den Zeitraum der vergangenen 3 Jahre und wurden bei Einrichtungen erhoben, die zuvor mindestens einen der beiden Forschungsbereiche „Bildungsforschung, Pädagogik, Erziehungswissenschaften" und „Forschung zu Fragen der Weiter-/Erwachsenenbildung" als relevant eingestuft haben.

Schaubild B2.1.2-2: **Kommunikationsformate des Führungspersonals in Weiterbildungseinrichtungen zum Bezug von Forschungsergebnissen (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor** Umfrage 2018. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.173 (Social Media/Web 2.0) bis n = 1.253 (Teilnahme an Workshops, Tagungen und Kongressen) gültigen Angaben.

BIBB-Datenreport 2019

Programmen, Angeboten und/oder Einzelprojekten (47%).

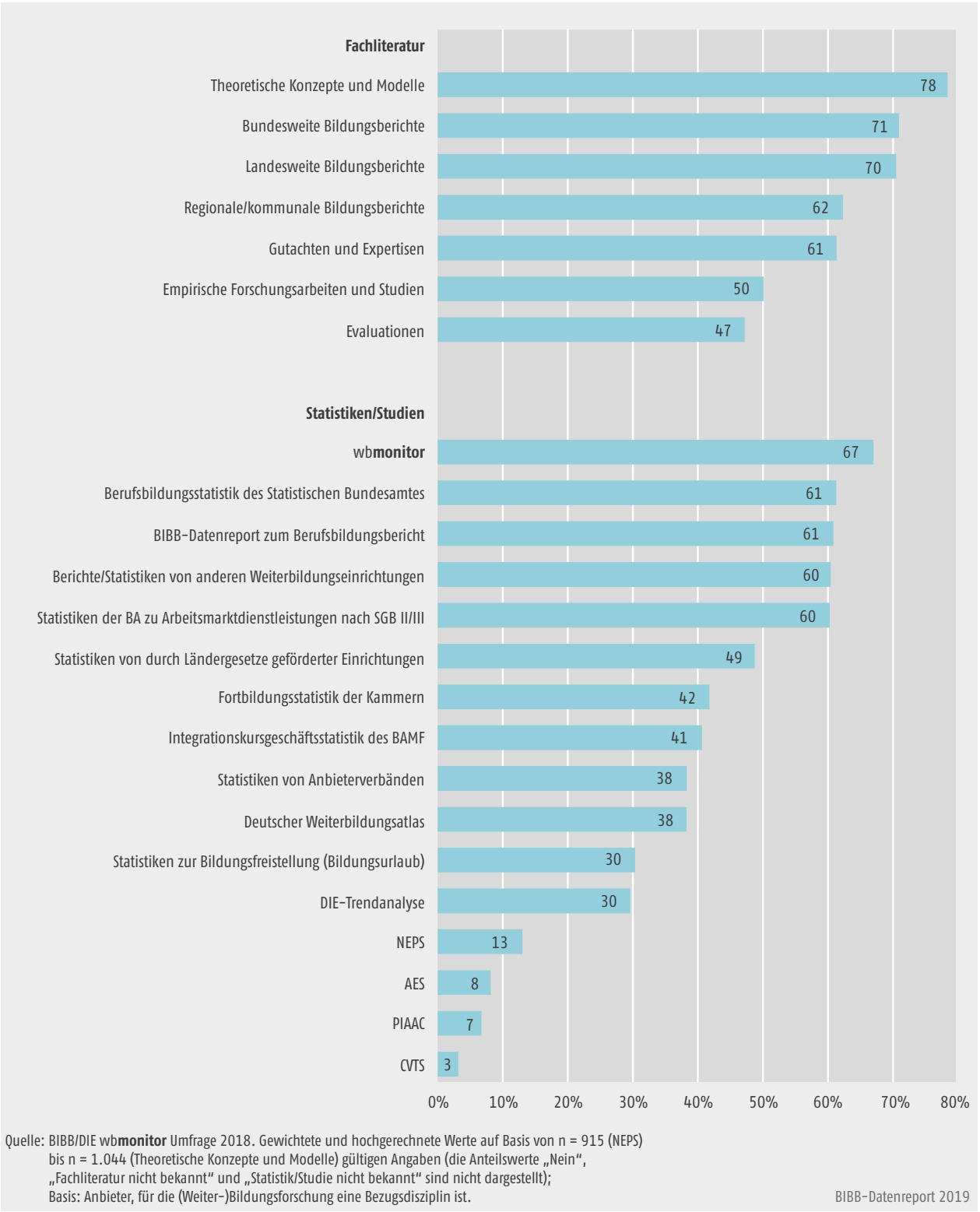
Neben einer im Rahmen der Erhebung vorhersehbar hohen Rezeptionsquote für den wb**monitor** (67%) nahmen v. a. prominente arbeitsmarkt- und berufsbildungsbezogene Studien mit Anteilswerten von 61% (Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes; BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht) bzw. 60% (Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu Arbeitsmarktdienstleistungen nach SGB II/III) einen vergleichsweise hohen Stellenwert ein. Dies galt ebenfalls für Berichte und Statistiken anderer Weiterbildungseinrichtungen (60%). Insgesamt ist zu beobachten, dass aufgrund der teilweise segmentspezifischen Schwerpunkte der hier erfassten Studien, bspw. in Bezug auf Zielgruppen, Erhebungseinheiten und thematische Schwerpunkte, eine heterogene Befundlage zur Nutzung in Abhängigkeit der unterschiedlichen Einrichtungstypen vorliegt.[272] So zeigten sich entsprechende Abweichungen bspw. hinsichtlich der Berufsbildungsstatistik, die überdurchschnittlich häufig in beruflichen Schulen (84%) und wirtschaftsnahen Einrichtungen (87%) genutzt wurde, sowie der Fortbildungsstatistik der Kammern, die ebenfalls vorzugsweise von wirtschaftsnahen Einrichtungen (85%) verwendet wurde. Eine gesonderte Rolle spielen zudem die VHS, die auf 5 der Studien jeweils überdurchschnittlich häufig zurückgriffen.[273]

Die wissenschaftliche Informationsgewinnung in Form der Nutzung von Forschungsarbeiten auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS), Ergebnissen des Adult Education Survey (AES) oder des Programme for the

272 Aus Platzgründen werden an dieser Stelle nur exemplarische Befunde präsentiert, die sich in besonderem Maße von der Gesamtheit aller Anbieter abheben.

273 Statistiken von Anbieterverbänden (90%); DIE-Trendanalyse (78%); Statistiken zu Einrichtungen, die auf Basis von Ländergesetzen zur Erwachsenen-/Weiterbildung gefördert werden (76%); Integrationskursgeschäftsstatistik des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (72%); Deutscher Weiterbildungsatlas (62%).

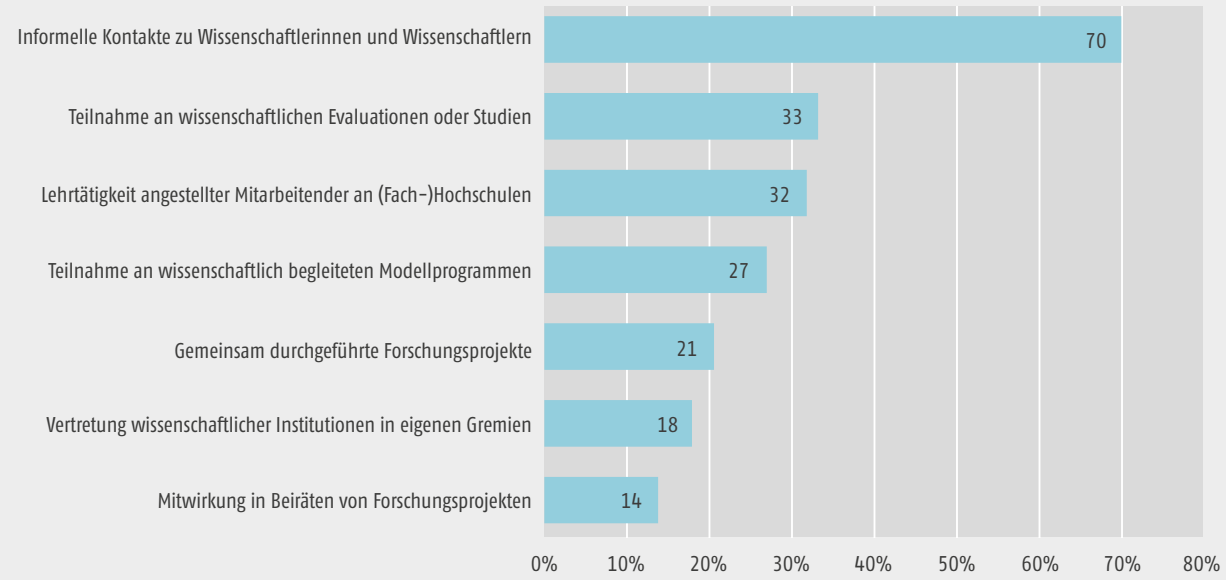
Schaubild B2.1.2-3: **Wissenschaftliche Informationsquellen des Führungspersonals in Weiterbildungseinrichtungen (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor** Umfrage 2018. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 915 (NEPS) bis n = 1.044 (Theoretische Konzepte und Modelle) gültigen Angaben (die Anteilswerte „Nein", „Fachliteratur nicht bekannt" und „Statistik/Studie nicht bekannt" sind nicht dargestellt); Basis: Anbieter, für die (Weiter-)Bildungsforschung eine Bezugsdisziplin ist.

BIBB-Datenreport 2019

Schaubild B2.1.2-4: **Kontakte von Weiterbildungseinrichtungen zu wissenschaftlichen Institutionen (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor** Umfrage 2018. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.179 (Mitwirkung in Beiräten von Forschungsprojekten) bis n = 1.217 (Gemeinsam durchgeführte Forschungsprojekte) gültigen Angaben (die Anteilswerte „Nein" sind nicht dargestellt).

BIBB-Datenreport 2019

International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) sowie Continuing Vocational Training Survey (CVTS) war vergleichsweise gering. Während diese Surveys für die Weiterbildungsforschung und das Weiterbildungsmonitoring zentrale Datengrundlagen sind, lagen die Rezeptionsquoten auf diesen Daten basierender Veröffentlichungen bei den Weiterbildungseinrichtungen lediglich auf einem Niveau zwischen 13% und 3%.

Kontakte zu wissenschaftlichen Institutionen

Unmittelbare Kontakte zum Wissenschaftsbereich durch bspw. Kooperationen oder eigene wissenschaftliche Tätigkeiten können den Transfer wissenschaftlichen Wissens in die Handlungspraxis von Weiterbildungseinrichtungen fördern. → **Schaubild B2.1.2-4** zeigt, in welcher Form in den vergangenen 3 Jahren entsprechende Kontakte von den Einrichtungen realisiert wurden.

In der Gesamtbetrachtung zeigte sich, dass informelle Kontakte zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Abstand am häufigsten gepflegt wurden. Dies traf – unabhängig vom Einrichtungstyp – auf die Mehrheit aller Einrichtungen zu (70%). Kontakte, die einen höheren Grad der Organisierung voraussetzen, wurden hingegen deutlich seltener praktiziert. Einen vergleichsweise hohen Stellenwert hatten dabei Teilnahmen an wissenschaftlichen Evaluationen oder Studien (33%) sowie an wissenschaftlich begleiteten Modellprogrammen (27%). Eine ebenfalls bedeutsame Rolle spielte die Lehrtätigkeit im Wissenschaftsbereich. Diesbezüglich waren bei 32% der Einrichtungen Angestellte zusätzlich in die Lehre an Fachhochschulen oder Universitäten eingebunden. Aktive Kooperationen in Form von gemeinsam durchgeführten Forschungsprojekten wurden immerhin von 21% aller Einrichtungen realisiert. In selteneren Fällen waren eigene Mitarbeitende in Beiräten von Forschungsprojekten aktiv (14%). Eine überdurchschnittliche Aktivität verzeichneten diesbezüglich die wirtschaftsnahen Einrichtungen (gemeinsam durchgeführte Forschungsprojekte: 31%; Mitwirkung in Beiräten von Forschungsprojekten: 23%). Als insgesamt vergleichsweise aktive Einrichtungen hinsichtlich der Kontakte zur Wissenschaft zeigten sich die beruflichen Schulen, die bei 4 der erfassten Kontaktformen die höchsten Anteilswerte im Vergleich der Einrichtungstypen aufwiesen.[274]

(Johannes Christ – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Stefan Koscheck)

274 Informelle Kontakte zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (82%); Teilnahme an wissenschaftlichen Evaluationen oder Studien (46%); Lehrtätigkeit angestellter Mitarbeitender an (Fach-)Hochschulen (42%); Teilnahme an wissenschaftlich begleiteten Modellprogrammen (38%). Nicht berücksichtigt sind (Fach-)Hochschulen und Akademien; Sonstige.

B 2.2 Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung

B 2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen

Die Volkshochschulen spielen in vielen Bundesländern laut dem entsprechenden Landesgesetz eine besondere Rolle bei der Versorgung der Bevölkerung mit Weiterbildung. Teils hat die Bereitstellung einer Volkshochschule 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 Volkshochschulen 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). Volkshochschulen 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.).

Die Volkshochschul-Statistik E ist eine bundesweite freiwillige Statistik des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV) und seiner Mitgliedseinrichtungen. Seit 1962 werden die personelle und finanzielle Ausstattung der Volkshochschulen sowie das Angebot in verschiedenen Veranstaltungsarten, Unterrichtsstunden und Belegungen in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) statistisch erfasst[275]. Seit 1998 besteht die Systematik, nach der die Veranstaltungen thematisch klassifiziert werden. Es gibt 6 sogenannte Programmbereiche: (1) Politik-Gesellschaft-Umwelt, (2) Kultur-Gestalten, (3) Gesundheit, (4) Sprachen, (5) Arbeit-Beruf, (6) Grundbildung-Schulabschlüsse. Der Programmbereich Arbeit-Beruf beinhaltet unter anderem Lehrgänge zu den Themen IuK-Anwendungen[276], Büropraxis, Rechnungswesen, berufsqualifizierende Grund- und Fachlehrgänge sowie Angebote zum Themenfeld Organisation/Management (siehe für die einzelnen Fachgebiete Reichart/Lux/Huntemann 2018, Tabelle 10). Weitere Angebote, die beruflich verwertbare Kenntnisse und Qualifikationen vermitteln bzw. sich an bestimmte Berufsgruppen wenden, sind anderen Programmbereichen zugeordnet. Ihr Umfang ist dort allerdings aufgrund der Erhebungsmethodik nicht quantifizierbar (siehe E).

E Volkshochschul-Statistik

In → **Tabelle B2.2.1-1** sind **Kursveranstaltungen** sowie die dazugehörenden Unterrichtsstunden und Belegungen im Programmbereich Arbeit-Beruf ausgewiesen. Die dargestellten Summen beziehen sich jeweils auf das zugehörige Kalenderjahr. Ein Kurs ist definiert als eine Weiterbildungsveranstaltung mit mindestens 3 Unterrichtsstunden, die von der jeweiligen Volkshochschule 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 Arbeit-Beruf 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). Da die Erfassung der Veranstaltungen jedoch nach inhaltlichen Aspekten und nicht nach dem Zweck erfolgt, den die Teilnehmenden mit ihrem Besuch verfolgen, ist eine Ausdifferenzierung berufsbezogener Veranstaltungen hier nicht möglich. Daher sind die berichteten Werte als Mindestzahlen des Angebots beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen zu interpretieren.[277]

275 Vgl. die online verfügbaren Jahresbände **http://www.die-bonn.de/publikationen/recherche.aspx?schlagwort=volkshochschul-statistik+arbeitsjahr** und Pehl/Reitz (verschiedene Jahre). Da sich fast alle Volkshochschulen an der Statistik beteiligen, wird regelmäßig nahezu eine Vollerhebung erreicht; für das Berichtsjahr 2017 konnten Daten von 98,7% aller Volkshochschulen ausgewertet werden (Reichart/Lux/Huntemann 2018, S. 9).

276 „Informations- und Kommunikationstechnik": PC-Kurse oder Kurse zum Umgang mit (teils fachspezifischer) Software.

277 Von 2014 bis 2018 fand, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), eine große Revision der Volkshochschul-Statistik im Rahmen des Verbunds Weiterbildungsstatistik statt (**vgl. Kapitel B2.2.3** und **http://www.die-bonn.de/id/11142**). In der revidierten Erhebungssystematik der Volkshochschulen werden berufs- und abschlussbezogene Angebote nach Fachgebieten und damit deutlich differenzierter als bisher ausgewiesen (vgl. Ambos 2017). Die erste Erhebung nach dem neuen System wird für das Berichtsjahr 2018 erfolgen und im Jahr 2019 veröffentlicht werden.

Dargestellt sind jeweils die in den Volkshochschulen im Berichtsjahr durchgeführten Kurse sowie die zugehörigen Unterrichtsstunden und Belegungen. In der Regel sind die Angebote der Volkshochschulen 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 Volkshochschulen 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) durchführen. Diese werden seit 1998 getrennt erfasst. Vor 1998 sind diese Veranstaltungen in der Gesamtsumme enthalten. Neben den Kursen gibt es an den Volkshochschulen noch andere Veranstaltungsarten (Einzelveranstaltungen, Studienfahrten, Studienreisen), die in der Tabelle nicht eingeschlossen sind; im Programmbereich Arbeit-Beruf 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 Volkshochschulen pro 1.000 Einwohner/-innen des jeweiligen Versorgungsgebiets auf Landesebene (Datenbasis für Bevölkerungsstand auf Landesebene bis einschließlich Berichtsjahr 2008: 30.06. des Berichtsjahres; ab Berichtsjahr 2009: 31.12. des dem Berichtsjahr vorhergehenden Jahres). In der Tabelle ist diese Kennzahl jeweils nur auf die Veranstaltungen im Programmbereich Arbeit-Beruf bezogen und nach Landesteilen (alte/neue Bundesländer) differenziert.

Bei der **Erhebung der Teilnahmefälle nach Geschlecht** wird nicht zwischen offenen Kursen und Auftrags- und Vertragsmaßnahmen differenziert; die Angaben beziehen sich daher auf die Teilnehmenden an den Kursangeboten im Programmbereich Arbeit-Beruf insgesamt. Nicht für alle Teilnahmefälle liegt die Information zum Geschlecht vor. Die Erfassungsquote betrug im Berichtsjahr 2017 86,1% der Belegungen im Programmbereich Arbeit-Beruf.

Angebot beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen

Im Jahr 2017 wurden an den Volkshochschulen 49.080 Kurse im Programmbereich Arbeit-Beruf durchgeführt → **Tabelle B2.2.1-1**. Damit ging die Gesamtzahl der Kurse, wie in allen Jahren seit 2008, gegenüber dem Vorjahr weiter zurück (um 4,2%; zur langfristigen Entwicklung in den Jahren seit 1991 siehe BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B2.2.1). Im gleichen Zeitraum sanken die Unterrichtsstunden um 4,1%, die Belegungen um 7,4%.

Die meisten Fachgebiete der offenen Kurse aus dem Programmbereich Arbeit und Beruf waren von Rückgängen bei allen 3 Indikatoren – Kurse, Unterrichtsstunden und Belegungen – betroffen. Das Fachgebiet „technische IuK-Anwendungen“, mit 1.811 Kursen im Jahr 2017 ein kleineres Fachgebiet, war das einzige, bei dem alle 3 Werte zunahmen (Kurse: +1,1%, Unterrichtsstunden: +1,4%, Belegungen: +1,4%). Eine gemischte Entwicklung zeigte sich im Fachgebiet Organisation/Management (1.697 Kurse in 2017): Hier gingen Kurse (-5,2%) und Belegungen (-6,3%) zurück, während die Unterrichtsstunden um 8,6% zunahmen.

Die als Auftrags- und Vertragsmaßnahmen durchgeführten Kurse sind gegenüber dem Vorjahr gewachsen (+5,2%); 2017 machten sie 14,0% der Kurse im Programmbereich aus (2016: 12,8%). Auch die Unterrichtsstunden in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen sind um 3,1% angestiegen; ihr Anteil am Programmbereich betrug damit 37,6% (2016: 34,9%). Die Belegungen in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen sind dagegen gegenüber dem Vorjahr gesunken (Rückgang um 6,7%, Anteil an allen Belegungen im Programmbereich 2017 nun 16,9%). Damit sinkt die durchschnittliche Kursdauer leicht auf 76,7 Unterrichtsstunden/Kurs (2016 waren es noch 78,3 Unterrichtsstunden/Kurs). Auch die Kurse im offenen Angebot des Programmbereichs Arbeit-Beruf sind gegenüber dem Vorjahr etwas kürzer geworden und dauerten 2017 im Durchschnitt 20,8 Unterrichtsstunden (2016: 21,3 Unterrichtsstunden).

Bezogen auf das gesamte Kursangebot der Volkshochschulen, fanden 2017 im Programmbereich Arbeit-Beruf 8,5% der Kurse statt, mit 7,8% der Unterrichtsstunden und 6,1% der Belegungen (vgl. Reichart/Lux/Huntemann 2018, Tabelle 9); damit ging der Anteil wie in den letzten Jahren weiter zurück.

Weiterbildungsdichte beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen

Wie → **Tabelle B2.2.1-2** zeigt, wurden absolut und im Verhältnis zur Einwohnerzahl in den alten Ländern an Volkshochschulen deutlich mehr Unterrichtsstunden im Programmbereich Arbeit-Beruf durchgeführt als in den neuen Ländern (zur Entwicklung seit 1991 siehe BIBB-Datenreport 2010, Kapitel B2.2.1).

Im Jahr 2017 sind die Unterrichtsstunden in den alten Ländern und neuen Ländern gegenüber 2016 und auch im längerfristigen Trend weiter zurückgegangen, der Rückgang gestaltete sich in den alten Ländern etwas

Tabelle B2.2.1-1: **Kursveranstaltungen im Programmbereich Arbeit-Beruf an Volkshochschulen 1991 bis 2017**[1]

Jahr	Kurse	davon in Auftrags- und Vertrags-maßnahmen[2]	Unterrichtsstunden	davon in Auftrags- und Vertrags-maßnahmen[2]	Belegungen	davon in Auftrags- und Vertrags-maßnahmen[2]
1991	57.305		2.488.042		776.436	
1992	61.165		2.627.921		819.944	
1993	62.709		2.511.608		824.698	
1994	64.931		2.454.588		831.082	
1995	70.606		2.754.100		869.417	
1996	76.357		2.877.652		912.512	
1997	80.965		2.776.602		934.566	
1998	85.188	4.397	3.061.012	651.734	964.542	58.369
1999	91.123	6.311	3.181.715	831.049	1.011.132	81.062
2000	103.783	7.001	3.384.369	857.737	1.141.382	87.758
2001	102.402	7.823	3.281.324	868.904	1.076.983	90.395
2002	90.075	7.321	3.197.180	978.760	913.724	89.158
2003	82.473	6.807	2.902.186	946.622	823.996	85.159
2004	78.809	7.325	2.587.382	819.748	761.649	75.495
2005	73.736	6.436	2.307.864	690.382	709.790	79.013
2006	73.482	6.922	2.342.569	776.598	711.772	88.690
2007	74.171	7.691	2.326.551	772.029	719.025	96.782
2008[3]	74.248	8.503	2.262.853	708.495	713.569	106.327
2009	72.480	9.286	2.277.573	743.589	693.740	115.600
2010[3]	70.794	9.081	2.296.800	870.481	668.037	117.154
2011	67.570	8.235	2.086.992	760.502	617.806	103.140
2012[3]	63.165	8.160	1.841.504	630.977	570.028	99.794
2013	62.750	8.907	1.704.533	554.695	552.379	103.673
2014	60.748	8.525	1.613.592	525.900	523.358	97.052
2015	55.768	7.655	1.540.023	526.167	473.294	85.247
2016	51.237	6.538	1.464.822	511.927	427.007	71.412
2017	49.080	6.881	1.404.712	527.759	395.319	66.620

[1] Bis einschließlich 1997 wurden die Themen der Angebote an Volkshochschulen nach sog. „Stoffgebieten" gegliedert. Die bis zu diesem Jahr dargestellten Zahlen wurden aus den Stoffgebieten Verwaltung und Kaufmännische Praxis (vollständig) sowie anteilig aus Mathematik-Naturwissenschaften-Technik, stoffgebietsübergreifende und sonstige Kurse und Haushaltsführung zusammengestellt.
[2] Bis einschließlich 1997 sind die Auftrags- und Vertragsmaßnahmen in den Gesamtsummen für Kurse, Unterrichtsstunden und Belegungen enthalten.
[3] Zahlen nachträglich korrigiert.

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschul-Statistik

BIBB-Datenreport 2019

schwächer (-3,9%) als in den neuen Ländern (-5,9%). Infolgedessen sank auch die Weiterbildungsdichte im Programmbereich Arbeit-Beruf E in beiden Landesteilen weiter ab, und zwar in den alten Ländern auf einen Wert von 19,3 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen, in den neuen Ländern auf 7,8 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen.

Langfristig ist in den neuen Ländern ein stärkerer Rückgang der Unterrichtsstunden zu beobachten – seit dem Jahr 2000 sind die Unterrichtsstunden im Programmbereich Arbeit-Beruf dort um 69,9% gesunken, in den alten Ländern betrug die Änderungsrate über diesen Zeitraum -56,9%. Der Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen an den Unterrichtsstunden im Programmbereich war in den alten Ländern mit 39,9% höher als in den neuen Ländern, wo er 13,6% betrug (2016: 36,6% vs. 18,1%).

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Volkshochschulen nach Geschlecht

Generell nutzen mehr Frauen als Männer die Angebote der Volkshochschulen. Bezogen auf alle Belegungen in Kursen hatten Frauen 2017 einen Anteil von insgesamt 70,8%. Im Programmbereich Arbeit-Beruf fiel der Frauenanteil mit knapp zwei Dritteln (64,5%) der Belegungen

Tabelle B2.2.1-2: **Umfang beruflicher Weiterbildung in den Alten und Neuen Ländern 1991 bis 2017**

Jahr	Unterrichtsstunden im Programmbereich Arbeit-Beruf		VHS-Weiterbildungsdichte im Programmbereich Arbeit-Beruf	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
1991	2.076.114	411.928	33,7	22,7
1992	2.118.474	509.447	33,8	28,5
1993	2.012.506	499.102	31,8	28,0
1994	2.011.693	442.895	31,6	25,0
1995	2.312.364	441.736	36,1	25,0
1996	2.443.463	434.189	37,9	24,7
1997	2.365.970	410.632	36,7	23,4
1998	2.637.742	423.270	40,9	24,2
1999	2.787.144	394.571	43,1	22,7
2000	2.965.697	418.672	45,7	24,2
2001	2.888.080	393.244	44,3	22,9
2002	2.861.131	336.049	43,7	19,7
2003	2.611.431	290.755	39,8	17,1
2004	2.335.414	251.968	35,6	14,9
2005	2.080.288	227.576	31,7	13,6
2006	2.121.535	221.034	32,3	13,2
2007	2.101.481	225.070	32,0	13,6
2008[1]	2.047.830	215.023	31,2	13,0
2009	2.088.543	189.030	31,8	11,5
2010[1]	2.114.594	182.206	32,3	11,1
2011	1.920.277	166.715	29,4	10,2
2012[1]	1.688.875	152.629	26,2	9,6
2013	1.563.081	141.452	24,2	8,9
2014	1.471.542	142.050	22,7	8,9
2015	1.406.004	134.019	21,6	8,4
2016	1.330.826	133.996	20,1	8,3
2017	1.278.664	126.048	19,3	7,8

[1] Zahlen nachträglich korrigiert.

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschul-Statistik

BIBB-Datenreport 2019

geringer aus. Gegenüber dem Vorjahr (64,4%) hat er sich damit kaum verändert.

Die Volkshochschulen bieten als Anbieter mit einem großen Themenspektrum viele Kurse an, die von den Teilnehmenden für berufliche Zwecke genutzt werden können. Statistisch wurden im Programmbereich Arbeit-Beruf neben Qualifizierungsmaßnahmen v. a. EDV-Kurse erfasst. 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). Insofern spiegeln die hier vorgestellten Indikatoren nur einen Ausschnitt des Angebots der Volkshochschulen in diesem Bereich wider (siehe E und Fußnote 277 zur Weiterentwicklung der Statistik). Ein weiteres Tätigkeitsfeld der Volkshochschulen 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**).

(Elisabeth Reichart, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B 2.2.2 Berufliche Weiterbildung durch gewerkschafts- und arbeitgebernahe Institutionen

Berufliche Weiterbildungsangebote werden von einer Vielzahl von Einrichtungen unterschiedlicher institutioneller Struktur und Größe durchgeführt. Neben öffentlichen und privat-kommerziell arbeitenden Trägern verantworten u. a. gesellschaftliche Großgruppen wie Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Arbeitgeber- und Berufsverbände Veranstaltungen beruflicher Weiterbildung. Zu den gewerkschafts- und arbeitgebernahen Weiterbildungseinrichtungen E zählten 2008 nach den Ergebnissen einer umfassenden Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) insgesamt rund 7% der Anbieter (Einrichtungen der Gewerkschaft: 1,9%; Einrichtungen der Wirtschaft: 5,2%) (vgl. Dietrich/Schade/Behrensdorf 2008, S. 26). In der bundesweiten jährlichen wb**monitor**-Umfrage des BIBB und des DIE werden die Einrichtungstypen weniger differenziert erfasst. Zu den wirtschaftsnahen Einrichtungen (wie Kammer, Innung, Berufsverband oder Ableger davon) gehörten 2017 demnach 9% der Weiterbildungsanbieter[278] (vgl. Ambos u. a. 2018, S. 44).

E Datenbasis zu Angeboten gewerkschafts- und arbeitgebernaher Institutionen

Die in diesem Abschnitt dargestellten Daten stammen aus Veröffentlichungen der gewerkschafts- bzw. arbeitgebernahen Anbieter. Es handelt sich um Angaben zur Anzahl der Veranstaltungen und Anzahl der Teilnehmenden; teilweise liegen auch Angaben zu den Unterrichtsstunden und zum Umfang einzelner Themenbereiche vor.

Angebot an beruflicher Weiterbildung in gewerkschaftsnahen Institutionen

Schwerpunkte gewerkschaftsnaher Bildungseinrichtungen sind Angebote der politischen Bildung sowie der arbeitswelt- und arbeitnehmerorientierten Bildung, die sich vor allem an Mitglieder von betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften richten. Zum Leistungsspektrum gehören aber auch vielfältige Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung für verschiedene Adressatengruppen.

Die großen Gewerkschaften unterhalten eigene Bildungsabteilungen oder sind Träger von Bildungswerken mit Angeboten zur beruflichen Weiterbildung. Dazu gehören u. a. die Deutsche Angestellten-Akademie (DAA) und die ver.di Bildung und Beratung GmbH (ver.di b+b). Auch die Mitgliedseinrichtungen des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben, der vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV) getragen wird, sind in diesem Kontext zu nennen (**vgl. Kapitel B2.2.3**). Der DGB hat zudem mit dem Berufsfortbildungswerk des DGB (bfw) eine eigene Organisation für den Bereich der beruflichen Weiterbildung gegründet, die in 2 Gesellschaften gegliedert ist. Für die Geschäftsbereiche Nord, West und Süd (alte Bundesländer) ist die in Düsseldorf ansässige bfw-Gesellschaft zuständig, für Ostdeutschland die bfw-Gesellschaft mit Sitz in Berlin.

Die Entwicklung der Veranstaltungs- und Teilnehmendenzahlen der beiden bfw-Gesellschaften für West- und Ostdeutschland, die regelmäßig in den Geschäftsberichten veröffentlicht werden, veranschaulicht → **Tabelle B2.2.2-1** Insgesamt setzte sich die im Vorjahr eingetretene positive Entwicklung fort. Im Vergleich zu 2016 ist 2017 bei den Veranstaltungen ein Plus von 9,4% auf 2.689 und bei den Teilnehmenden von 2,5% auf 44.341 zu verzeichnen. Dabei schlug die Situation in den westlichen Bundesländern mit ihren deutlich höheren Volumina durch: 2017 wurden dort 79,5% aller bfw-Veranstaltungen und 84,8% aller Teilnehmenden registriert. In Ostdeutschland setzte sich der positive Trend der letzten Jahre nicht weiter fort. Die Zahl durchgeführter Veranstaltungen lag knapp unter dem Vorjahresniveau (-0,9%; 550), während die Zahl der Teilnehmenden deutlich rückläufig war (-14,1% auf 6.723).

Die längerfristige Betrachtung verdeutlicht, dass zwischen 2007 und 2009 bundesweit Zuwächse beim durchgeführten Angebot und bei der Nachfrage zu verzeichnen waren, denen 2010 und 2011 erhebliche Einbrüche folgten. Bis 2015 gingen die Teilnehmendenzahlen weiter zurück, wenn auch auf niedrigerem Niveau. Ähnliches gilt – nach einem zwischenzeitlichen Wiederanstieg – für die Veranstaltungen. Nachdem die Veranstaltungs- und Teilnehmendenzahlen für das Bundesgebiet insgesamt 2015 den tiefsten Stand im Zeitraum der letzten 10 Jahre erreicht hatten, waren wieder Zunahmen zu verzeichnen; die Ergebnisse für 2017 lagen aber immer noch deutlich unter dem Niveau von 2010.

Die DAA bietet bundesweit an mehr als 300 Standorten berufliche Weiterbildungsveranstaltungen an. Schwerpunkte liegen bei kaufmännischen Bildungsgängen sowie in den Bereichen Gesundheit und Soziales. Neben Angeboten für Berufstätige und Aufstiegsqualifizierungen gehören Umschulungen und Weiterbildungen für

278 Gewerkschaftsnahe Einrichtungen werden nicht als Einzelkategorie erhoben und ausgewiesen.

Tabelle B2.2.2-1: **Veranstaltungen und Teilnehmende der Berufsfortbildungswerke des DGB, 2007 bis 2017**

Jahr	Alte Länder		Neue Länder		Bundesgebiet	
	Veranstaltungen	Teilnehmende	Veranstaltungen	Teilnehmende	Veranstaltungen	Teilnehmende
2007	2.575	45.925	490	9.294	3.065	55.219
2008	2.687	50.591	487	9.406	3.174	59.997
2009	2.865	56.026	506	9.973	3.371	65.999
2010	2.511	49.496	480	8.779	2.991	58.275
2011	1.996	40.795	339	6.767	2.335	47.562
2012	2.040	36.320	423	6.533	2.463	42.853
2013	2.033	35.963	441	6.954	2.474	42.917
2014	1.898	33.581	437	6.895	2.335	40.476
2015	1.779	30.869	509	6.962	2.288	37.831
2016	1.904	35.425	555	7.830	2.459	43.255
2017	2.139	37.618	550	6.723	2.689	44.341

Quelle: Berufsfortbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw) (o. J.) BIBB-Datenreport 2019

Arbeitssuchende und Rehabilitanden sowie Angebote für Geflüchtete zum Leistungsspektrum. Für die Berichtsjahre 2015 bis 2017 konnten von der DAA keine statistischen Daten zu Weiterbildungsveranstaltungen und Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden. Für die Jahre 2004 bis 2014 liegen entsprechende Angaben vor (siehe BIBB-Datenreport 2016, Kapitel B2.2.2).

Angebot an beruflicher Weiterbildung in arbeitgebernahen Institutionen

Der „Wuppertaler Kreis e. V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung“ versteht sich als Zusammenschluss der führenden Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft. Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft sind u. a. der langjährige Erfolg in der Weiterbildung von Fach- und Führungskräften, das Angebot der Dienstleistungen auf dem freien Markt und deren Relevanz in einem Teilsegment der Weiterbildung (vgl. Wuppertaler Kreis 2015). Im Jahr 2018 hatte der Verband 46 Mitglieder. Dazu zählten u. a. branchenbezogene Weiterbildungsunternehmen, Einrichtungen bedeutender Konzerne sowie Bildungswerke der Wirtschaft in einigen Bundesländern. Die Einordnung als „arbeitgebernahe Institutionen“ gründet sich zum einen auf den Entstehungszusammenhang des Verbandes, zum anderen auf dessen aktuellem Selbstverständnis als Interessenvertretung der Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft (vgl. Wuppertaler Kreis 2015).[279]

Ergebnisse zu den Weiterbildungsleistungen, die aus der regelmäßigen Umfrage unter den Verbandsmitgliedern stammen, enthält → **Tabelle B2.2.2-2**.[280] Im Jahr 2017 wurden von den sich an der Erhebung beteiligenden Einrichtungen 127.900 Veranstaltungen durchgeführt. Bezogen auf die letzten 10 Jahre war damit ein neuerlicher Einbruch zu verzeichnen, obwohl 2016/2017 die Zahl der Mitglieder insgesamt wie auch die Zahl der Einrichtungen, die die Umfrage beantwortet haben, konstant geblieben ist bzw. wieder leicht zugenommen hat. Im Vergleich zum Vorjahr waren die Veranstaltungszahlen stark rückläufig (-17,8%). Demgegenüber erreichte die Zahl der Teilnehmenden das Vorjahresniveau (1,4 Mio.), d. h. wieder das Maximum seit Beginn der statistischen Erfassung (2006).

Das Tätigkeitspektrum der Verbandsmitglieder ist breit gefächert. Den relativ größten durchschnittlichen Anteil am Umsatz (35,1%) erzielten 2017 offene Seminare, die v. a. von mittelständischen Unternehmen für deren Mitarbeitende nachgefragt werden. Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil dieses Segments um 3,3 Prozentpunkte gesunken. Im Durchschnitt gut ein Fünftel wurde mit Inhouse-Seminaren für Firmen erwirtschaftet (22,2%). Auf Maßnahmen für öffentliche Auftraggeber (z. B. nach SBG) entfiel ein fast ebenso hoher durchschnittlicher Umsatzanteil (20,3%). Die Ergebnisse dieser beiden Formate lagen geringfügig unter bzw. etwas über Vor-

279 Für weitere Informationen siehe: **www.wkr-ev.de**

280 Bei der Interpretation der Daten sind die Schwankungen bei den Umfragebeteiligungen zu berücksichtigen.

Tabelle B2.2.2-2: **Veranstaltungen, Teilnehmende, Standorte und Mitglieder des Wuppertaler Kreises 2007 bis 2017**

Jahr	Veranstaltungen	Teilnehmende	Standorte	Erfasste Mitgliedseinrichtungen[1]	Mitgliedseinrichtungen insgesamt[1]
2007	105.900	1.050.000	844	51	51
2008	117.300	1.200.000	814	49	49
2009	121.000	1.100.000	849	46	50
2010	139.900	1.250.000	892	46	50
2011	139.600	1.250.000	890	49	50
2012	131.400	1.300.000	872	49	50
2013	131.400	1.320.000	910	45	50
2014	123.800	1.380.000	980	40	49
2015	142.000	1.320.000	989	39	46
2016	155.600	1.400.000	817	41	46
2017	127.900	1.400.000	k.A.	42	46

[1] im Jahr der Erhebung; Quellen: persönliche Mitteilungen

Quellen: Wuppertaler Kreis 2008 bis 2018, jeweils S. 2

BIBB-Datenreport 2019

jahresniveau (22,6% bzw. 18,8%). Mit der Durchführung abschlussbezogener Lehr- und Studiengänge wurde 2017 ein durchschnittlicher Umsatzanteil von 11,4% erreicht, was nahezu dem Vorjahreswert entspricht (11,3%). Der durchschnittliche Umsatzanteil von Prozessbegleitung/Coaching ist im Vergleich zum Vorjahr minimal (+0,9 Prozentpunkte) auf 4,4%[281] gestiegen (vgl. Wuppertaler Kreis 2018, S. 6; Wuppertaler Kreis 2017, S. 6).

Angebot an beruflicher Weiterbildung bei den Industrie- und Handelskammern

Die aktuell 79 Industrie- und Handelskammern (IHK) in Deutschland[282] sind Einrichtungen der Wirtschaft für die Wirtschaft. Sie nehmen öffentlich-rechtliche Aufgaben wahr und bieten den qua Gesetz zur Mitgliedschaft verpflichteten gewerblichen Unternehmen[283] in ihrem regionalen Zuständigkeitsbereich verschiedene Serviceleistungen an. Zum Leistungsspektrum gehören u. a. an betrieblicher Praxis ausgerichtete berufliche Weiterbildungen, die die IHK zusammen mit ihren Bildungszentren realisieren. Dabei handelt es sich schwerpunktmäßig um berufsbegleitende Seminare und Lehrgänge, die zum Teil auf IHK-Prüfungen vorbereiten. Das Branchenspektrum der IHK-Mitglieder spiegelt sich in der Themenvielfalt des Weiterbildungsangebots. Statistische Daten zu den Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmenden für das Bundesgebiet, die auf Angaben der einzelnen IHK beruhen, veröffentlicht der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) jährlich in seiner „Fortbildungsstatistik".[284]

Die IHK haben im Jahr 2017 insgesamt 23.166 Weiterbildungsveranstaltungen mit einem Volumen von rund 2,04 Mio. Unterrichtsstunden durchgeführt, an denen 317.174 Personen teilgenommen haben → **Tabelle B2.2.2-3**. Gegenüber dem Vorjahr ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen: Die Zahl der Unterrichtsstunden sank um -3,8%, die der Veranstaltungen um -2,0% und die der Teilnehmenden um -1,6%.

Seit dem Jahr 2010[285] zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen: Das Unterrichtsstundenvolumen weist starke Schwankungen auf. Bei den Veranstaltungen und den Teilnehmenden gab es bis 2012 einen Aufwuchs. Die Veranstaltungszahlen sind seitdem schwankend, wobei der Rückgang 2015 vergleichsweise hoch ausfiel. Bei den Teilnehmenden war 2014 eine starke Abnahme zu

281 Sonstiges (z. B. Forschung, Hotelbetrieb): 6,5%

282 Im Jahr 2015 gab es noch 80 IHK. Anfang 2016 sind die IHK Bremen und Bremerhaven nach Auskunft des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) fusioniert.

283 außer Handwerksbetriebe, landwirtschaftliche Betriebe und freie Berufe

284 Auch die ca. 550 Bildungseinrichtungen in Trägerschaft der 53 Handwerkskammern und anderer Organisationen des Handwerks (wie Innungen oder Kreishandwerkerschaften) bieten berufliche Weiterbildung an. Nach Informationen des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) werden außer der Prüfungsstatistik aber auf Bundesebene keine Daten zum Angebot und zu den Teilnehmenden vorgehalten.

285 Langzeitvergleiche sind nur mit den Daten ab 2010 möglich, da in diesem Jahr die Erhebungsmodalitäten geändert wurden.

Tabelle B2.2.2-3: **Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmende der Industrie- und Handelskammern, 2007 bis 2017**

Jahr	Veranstaltungen	Unterrichtsstunden	Teilnehmende
2007	24.110	1.773.012	341.047
2008	24.746	1.823.561	342.794
2009	24.360	1.912.196	342.163
2010	23.927	1.836.462	323.888
2011	24.063	1.905.455	327.221
2012	24.273	1.785.075	337.033
2013	24.071	2.061.975	335.769
2014	24.134	1.982.177	321.942
2015	23.157	1.943.080	319.583
2016	23.646	2.125.966	322.280
2017	23.166	2.044.687	317.174

Quelle: DIHK - Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2008, S. 66-69; DIHK 2009, S. 70-73, DIHK 2010, S. 70-73, DIHK 2011, S. 72-75; persönliche Mitteilung 2012; DIHK 2013-2018, jeweils S. 11

BIBB-Datenreport 2019

Tabelle B2.2.2-4: **Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmende der Industrie- und Handelskammern nach Themenbereichen 2017**

Themenbereich		2017					
		Veranstaltungen	Anteil (in %)	Unterrichts-stunden	Anteil (in %)	Teilnehmende	Anteil (in %)
Aufstiegs-bildung	Kaufmännisch	2.075	9,0	584.569	28,6	31.258	9,9
	Industriell-technisch	1.185	5,1	456.450	22,3	17.841	5,6
	IT und Medien	94	0,4	31.906	1,6	949	0,3
	AEVO	1.706	7,4	105.525	5,2	26.975	8,5
	Querschnittsthemen[1]	108	0,5	10.125	0,5	1.455	0.5
Zwischensumme		5.168	22,3	1.188.575	58,1	78.478	24,7
Anpassungs-bildung	Kaufmännisch	5.671	24,5	185.954	9,1	64.737	20,4
	Industriell-technisch	1.242	5,4	146.178	7,1	13.376	4,2
	IT und Medien	842	3,6	23.901	1,2	6.069	1,9
	Querschnittsthemen	4.841	20,9	194.298	9,5	51.384	16,2
Zwischensumme		12.596	54,4	550.331	26,9	135.566	42,7
Vorbereitung auf neue Berufstätigkeit		382	1,6	236.042	11,5	2.732	0,9
Firmenseminare		3.023	13,0	58.561	2,9	32.771	10,3
Sonstige[2]		1.997	8,6	11.178	0,5	67.627	21,3
Insgesamt		**23.166**	**100,0**	**2.044.687**	**100,0**	**317.174**	**100,0**

[1] Querschnittsthemen beinhalten die Bereiche Fremdsprachen, Schreibtechnik und sonstige Themen.
[2] Vorträge und Tagungen, Weiterbildungsseminare und Arbeitskreise für Ausbilder/-innen, sonstige Veranstaltungsformate sowie Dozenten- und Prüferseminare

Quelle: DIHK - Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.) (2018): DIHK-Fortbildungsstatistik 2017, S. 11 und S. 17

BIBB-Datenreport 2019

verzeichnen. Anschließend zeichnete sich ebenfalls kein eindeutiger Trend ab.

Mit Blick auf bestimmte Segmente und Themenbereiche der IHK-Weiterbildungen 2017 im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich, dass – entgegen der Gesamtentwicklung – bei der Aufstiegsbildung die Veranstaltungszahlen in den quantitativ ins Gewicht fallenden Bereichen kaufmännische Bildung (+3,8%), AEVO (+1,4%) und industriell-technische Bildung (+0,3%) geringfügig gestiegen bzw. stabil geblieben sind. Zugleich war auch hier die Zahl der Unterrichtsstunden und der Teilnehmenden jeweils leicht rückläufig (kaufmännische Bildung: -3,1% bzw. -4,4%; AEVO: -3,3% bzw. -2,0%; industriell-technische Bildung: -3,9% bzw. -3,0%). Demnach sind eine Abnahme des durchschnittlichen Stundenvolumens und ein leichter Rückgang der durchschnittlichen Teilnehmendenzahl pro Veranstaltung zu verzeichnen.

Überdurchschnittlich negativ hat sich im Vorjahresvergleich die Anpassungsbildung entwickelt (Veranstaltungen: -4,7%, Unterrichtsstunden: -8,1%, Teilnehmende: -9,2%). Besonders auffällig sind die hohen Rückgänge im Bereich industriell-technische Bildung (Veranstaltungen: -16,3%; Unterrichtsstunden: -22,5%; Teilnehmende: -15,3%).

Bei den Firmenseminaren setzte sich die 2016 eingetretene positive Entwicklung nicht fort. Hier fielen die Rückgänge bei den Unterrichtstunden ebenfalls am höchsten aus (-11,1%), wobei auch die Abnahmen bei den Veranstaltungen (-5,1%) und den Teilnehmenden (-6,7%) überdurchschnittliches Niveau erreichten.

Die nach Themenbereichen differenzierte Übersicht über die IHK-Weiterbildungsveranstaltungen im Jahr 2017 → **Tabelle B2.2.2-4** verdeutlicht, dass die größten Anteile an Veranstaltungen (54,4%) und Teilnehmenden (42,7%) auf die Anpassungsbildung entfielen. Unter thematischen Gesichtspunkten hatte hier der kaufmännische Bereich das größte Gewicht. Aufstiegsweiterbildungen sind i. d. R. deutlich zeitintensiver. Dies erklärt, dass 58,1% aller Unterrichtsstunden der IHK 2017 diesem Bereich zugerechnet wurden, aber nur gut ein Fünftel der Veranstaltungen (22,3%) und ein Viertel der Teilnehmenden (24,7%). Auch in diesem Segment hatten kaufmännische Weiterbildungen den relativ höchsten Anteil am Angebot und an der Nachfrage. Auf Firmenseminare entfielen im Jahr 2017 zwar 13,0% aller IHK-Weiterbildungsveranstaltungen und 10,3% aller Teilnehmenden, dagegen lediglich 2,9% der Unterrichtsstunden. Sie wiesen im Vergleich zur Anpassungs- und Aufstiegsbildung somit die kürzeste Dauer von durchschnittlich 19 Unterrichtsstunden auf.

(Ingrid Ambos, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B 2.2.3 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.

Daten zum Personal, zur Finanzierung sowie zu den Veranstaltungsprofilen und -volumina der im Verbund zusammengeschlossenen Weiterbildungseinrichtungen werden vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) ab dem Berichtsjahr 2002 jährlich erhoben und veröffentlicht.[286] E 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.

Berufliche Weiterbildung stellt ein Segment im Angebotsspektrum der im Verbund zusammengeschlossenen Einrichtungen dar. Allerdings werden in der gemeinsamen Statistik bisher nicht explizit die Bildungsintention und der Zweck der Veranstaltungen gemäß didaktischer Planung der Einrichtungen erhoben.[287] Die inhaltliche Systematisierung des Angebots erfolgt anhand der Zuordnung der Veranstaltungen zu den Themenbereichen Politik – Gesellschaft, Familie – Gender – Generationen, Religion – Ethik, Umwelt, Kultur – Gestalten, Gesundheit, Sprachen, Arbeit – Beruf, Grundbildung – Schulabschlüsse. Die nachstehenden Ausführungen beziehen sich auf Veranstaltungen im Themenbereich Arbeit – Beruf. Es ist davon auszugehen, dass sich zwar hier die auf eine berufliche Verwendung der Inhalte abzielenden Weiterbildungsangebote der Verbundeinrichtungen konzentrieren, diese aber – je nach thematischer Ausrichtung – auch anderen Themenbereichen zugeordnet werden können. Somit dürfte die berufliche Weiterbildung in der Verbundstatistik eher unterschätzt sein, sodass die referierten Daten als Mindestwerte betrachtet werden können.

286 Der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB) war bis einschließlich Berichtsjahr 2012 ebenfalls Mitglied im Verbund und an der Weiterbildungsstatistik beteiligt.

287 Nach Abschluss der Revision der Weiterbildungsstatistik im Verbund wird ab dem Berichtsjahr 2017 explizit die Berufsbezogenheit der Veranstaltungen erfasst (vgl. Ambos 2017; für nähere Informationen zur Revision insgesamt vgl. Ambos/Huntemann/Knauber/Reichart 2018).

E Weiterbildungsstatistik im Verbund (Verbundstatistik)

Die dargestellten Ergebnisse beziehen sich ausschließlich auf durchgeführte Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Belegungen eines Kalenderjahres aus dem Themenbereich Arbeit – Beruf der Verbände Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft (KEB). Als Veranstaltungen gezählt werden durchgeführte Kurse, Seminare und Lehrgänge, Studienfahrten und -reisen sowie Vorträge und andere Formate mit bis zu 3 Unterrichtsstunden. Eine Unterrichtsstunde umfasst 45 Minuten. Unter einer Belegung wird ein Teilnahmefall an einer Veranstaltung verstanden. Eine Person, die mehrere Veranstaltungen belegt, wird mehrfach gezählt. Die Anzahl der Belegungen kann daher höher sein als die Anzahl der teilnehmenden Personen.

2016 bilden 2.061 Einrichtungen die Grundgesamtheit der Mitgliedseinrichtungen der im Verbund zusammengeschlossenen Weiterbildungsanbieter (2015: 2.065). Die Erfassungsquoten fallen bei den Verbänden unterschiedlich aus, sie variieren zwischen 69% und 99%. Erfasst wurden die Daten von Einrichtungen, die dargestellten Ergebnisse wurden auf Basis der Erfassungsquoten auf die Grundgesamtheit hochgerechnet (vgl. Horn/Lux/Ambos 2018).

Nicht für alle Teilnahmefälle liegen Informationen zum Geschlecht vor. Die in → **Tabelle B2.2.3-2** dargestellten Prozentangaben beziehen sich auf die jeweils gültigen Nennungen. Für insgesamt 60% der Belegungen in Veranstaltungen mit mehr als 3 Unterrichtsstunden im Bereich Arbeit – Beruf wurden Angaben zum Geschlecht gemacht.

Angebot beruflicher Weiterbildung

Das im Themenbereich Arbeit – Beruf von den Verbundmitgliedern insgesamt im Jahr 2016 durchgeführte Angebot umfasste rund 17.600 Veranstaltungen mit etwa 602.500 Unterrichtsstunden sowie ca. 306.000 Belegungen → **Tabelle B2.2.3-1**. Im Vergleich zu den Vorjahresergebnissen (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel B2.2.3) sind unterschiedliche Entwicklungen zu verzeichnen: Die Zahl der Veranstaltungen und der Unterrichtsstunden war jeweils rückläufig (um -4,3% bzw. um -10,5%). Dagegen haben die Belegungen um +3,8% zugenommen. Auch die Entwicklungen in den einzelnen Verbänden sind zwischen 2015 und 2016 unterschiedlich verlaufen.

Tabelle B2.2.3-1: **Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Belegungen im Themenbereich „Arbeit und Beruf“ 2016**

Themenbereich „Arbeit und Beruf“ (Hochrechnung)						
Bundes-organisationen	**Ver-anstaltungen**	**Anteil an allen Veranstaltungen in %**	**Unterrichts-stunden**	**Anteil an allen Unterrichts-stunden in %**	**Belegungen**	**Anteil an allen Belegungen in %**
BAK AL	3.475	41,6	190.626	45,2	55.310	41,0
DEAE	3.815	2,3	43.839	2,8	61.146	1,8
KEB	10.318	4,1	368.070	10,1	189.589	3,6
Insgesamt	**17.608**	**4,2**	**602.535**	**10,7**	**306.045**	**3,4**

Anmerkung: Die Einrichtungen des BAK AL bieten im Unterschied zu den anderen Verbänden kaum Einzelveranstaltungen mit kleinen Unterrichtsstundenzahlen im Themenbereich Arbeit – Beruf an.

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Weiterbildungsstatistik im Verbund 2016 BIBB-Datenreport 2019

Durchgängig negativ entwickelt haben sich das realisierte Angebot und die Nachfrage im Themenbereich Arbeit – Beruf beim BAK AL. Der Rückgang in Bezug auf die Vorjahreszahlen belief sich bei den Veranstaltungen auf -5,7%, bei den Unterrichtsstunden auf -11,0% und bei den Belegungen auf -6,0%.

Bei der DEAE gab es starke Zuwächse bei den Veranstaltungen (+33,0%) und den Belegungen (+32,7%), zugleich aber Rückgänge bei den Unterrichtsstunden (-7,7%). Dies deutet auf eine deutliche Verkürzung der durchschnittlichen Veranstaltungsdauer hin.

Bei den Einrichtungen der KEB war die Zahl der Veranstaltungen und der zugehörigen Unterrichtsstunden im Themenbereich Arbeit – Beruf rückläufig (-12,9% bzw. -10,6%), wogegen die Belegungen stagnierten (-0,2%).

Mit Blick auf die inhaltlich-thematische Ausrichtung der in der Verbundstatistik berücksichtigten Einrichtungen kommt dem Themenbereich Arbeit – Beruf insgesamt gesehen eine nachgeordnete Bedeutung zu. Vergleichbares gilt innerhalb des Verbundes für die konfessionell getragene Erwachsenen-Weiterbildung. Dementsprechend entfielen 2016 lediglich 4,2% aller Veranstaltungen des Verbundes, 10,7% aller Unterrichtsstunden und 3,4% aller Belegungen auf den Themenbereich Arbeit – Beruf.

Die verbandsspezifischen Ergebnisse für die KEB lagen auf etwa dem gleichen Niveau wie beim Verbund insgesamt. Am geringsten fielen die jeweiligen Anteile des Themenbereichs Arbeit – Beruf am gesamten Output bei der DEAE aus. Diesem Bereich wurden lediglich 2,3% aller durchgeführten Veranstaltungen, 2,8% aller Unterrichtsstunden und 1,8% aller Belegungen im Jahr 2016 zugerechnet.

Einen vergleichsweise hohen Stellenwert hatte der Themenbereich Arbeit – Beruf im Angebotsprofil des BAK AL: 2016 wurden hier 41,6% aller realisierten Veranstaltungen, 45,2% der Unterrichtsstunden und 41,0% aller Belegungen registriert. Grund hierfür ist der starke Fokus der AL-Einrichtungen auf arbeitsweltbezogene Themen und Fragen der betrieblichen Interessenvertretung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen. Gleichwohl steht das Weiterbildungsvolumen des BAK AL im Themenbereich Arbeit – Beruf in absoluten Zahlen bezogen auf Veranstaltungen und Belegungen an dritter Stelle nach KEB und DEAE. Beim Unterrichtsstundenvolumen erreicht der BAK AL die mittlere Position.

Von den zur KEB gehörenden Einrichtungen wurden 2016 wie in den Vorjahren innerhalb des Verbundes im Themenbereich Arbeit – Beruf die absolut meisten Veranstaltungen und Unterrichtsstunden durchgeführt (10.318 bzw. 368.070) sowie die höchste Nachfrage erzielt (189.589 Belegungen). Dies korrespondiert mit der Position der KEB als größtem und dementsprechend leistungsstärkstem Verband im Verbund Weiterbildungsstatistik.

Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht

Zusätzliche Informationen zum Geschlecht der Teilnehmenden liegen für die Veranstaltungen mit mehr als 3 Unterrichtsstunden vor, die das Gros der Veranstaltungen ausmachten → **Tabelle B2.2.3-2**. Insgesamt betrug im Jahr 2016 der Frauenanteil an den Belegungen im

Tabelle B2.2.3-2: **Belegungen differenziert nach Geschlecht der Teilnehmenden im Themenbereich „Arbeit und Beruf“ 2016**

Themenbereich „Arbeit und Beruf“ hier: nur Veranstaltungen mit mehr als 3 Unterrichtsstunden (Hochrechnung)							
Bundes-organisationen	**Ver-anstaltungen**	**Unterrichts-stunden**	**Belegungen**	**davon Frauen**	**Anteil von Frauen in %**	**davon Männer**	**Anteil von Männern in %**
BAK AL	3.409	190.439	54.284	24.692	45,8	29.246	54,2
DEAE	2.430	40.706	38.342	10.872	73,9	3.847	26,1
KEB	5.181	350.696	75.231	15.795	65,2	8.426	34,8
Insgesamt	**11.020**	**581.841**	**167.857**	**51.359**	**55,3**	**41.519**	**44,7**

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Weiterbildungsstatistik im Verbund 2016 BIBB-Datenreport 2019

Themenbereich Arbeit – Beruf für den Verbund 55,3%. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine geringfügige Zunahme (+2,7 Prozentpunkte). Die Ergebnisse für die einzelnen Verbände weisen ebenfalls Veränderungen auf.

Der BAK AL erreichte 2016 mit seinen Veranstaltungen im Themenbereich Arbeit – Beruf mehrheitlich Männer; sie stellten 54,2% der Teilnehmenden (mit Angaben zum Geschlecht) (2015: 61,0%). Damit entspricht der Anteil männlicher Teilnehmender in diesem Segment nahezu dem Anteil an den Teilnehmenden über alle Themenbereiche (54,6%).

Bei den konfessionell gebundenen Verbänden stellen sich die Geschlechterrelationen deutlich anders dar. Bei der DEAE entfielen 2016 fast drei Viertel (73,9%; 2015: 68,7%) der Belegungen von Veranstaltungen im Themenbereich Arbeit – Beruf (mit mehr als 3 Unterrichtsstunden) auf Frauen; bei der KEB waren es knapp zwei Drittel (65,2%; 2015: 68,0%). Während bei der DEAE der Wert über dem Anteil von Frauen an den Teilnehmenden der Veranstaltungen insgesamt über alle Themenbereiche lag (67,0%), war es bei der KEB umgekehrt: Hier entfielen 2016 drei Viertel der Belegungen aller Veranstaltungen mit mehr als 3 Unterrichtsstunden (und Angaben zum Geschlecht) (74,5%) auf Frauen. Die Befunde für die KEB decken sich in der Tendenz mit den Ergebnissen der DVV-Statistik für die Volkshochschulen, bei denen der Frauenanteil im Programmbereich Arbeit – Beruf ebenfalls geringer ausfiel als an den Belegungen insgesamt (**vgl. Kapitel B2.2.1**).

(Ingrid Ambos, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

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 dem 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.

E Fördervoraussetzungen

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist in den §§ 81 ff. SGB III geregelt. Voraussetzung für eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die Feststellung, dass durch eine Weiterbildung eine berufliche Eingliederung erreicht oder drohende Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann, oder dass sie wegen eines 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.

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**.

Tabelle B3.1-1: **Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2017**

	Teilnehmerbestand (Jahresdurchschnitt)			Zugänge/Eintritte/Bewilligungen (Jahressumme)		
	Insgesamt	SGB III	SGB II	Insgesamt	SGB III	SGB II
Berufliche Weiterbildung 2017	**169.134**	**109.777**	**59.357**	**326.237**	**208.165**	**118.072**
Förderung der beruflichen Weiterbildung	154.018	94.929	59.087	314.389	196.680	117.709
darunter allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha	6.933	4.791	2.142	6.992	4.614	2.378
Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	15.117	14.847	270	11.848	11.485	363

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2018a: Arbeitsmarktstatistik 2017 – Jahreszahlen BIBB-Datenreport 2019

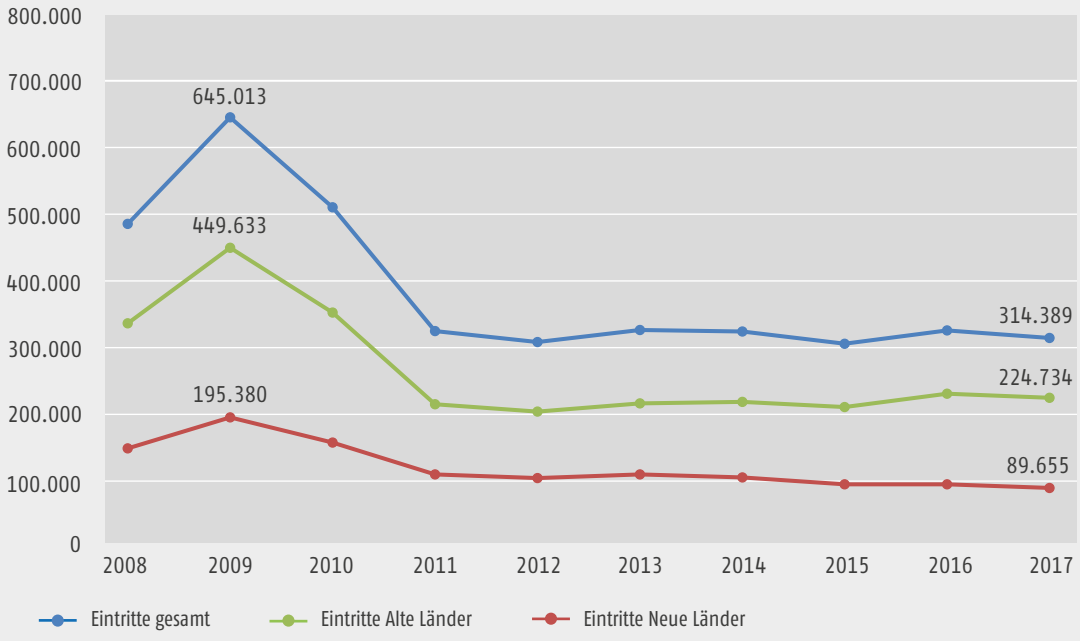
B3

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.

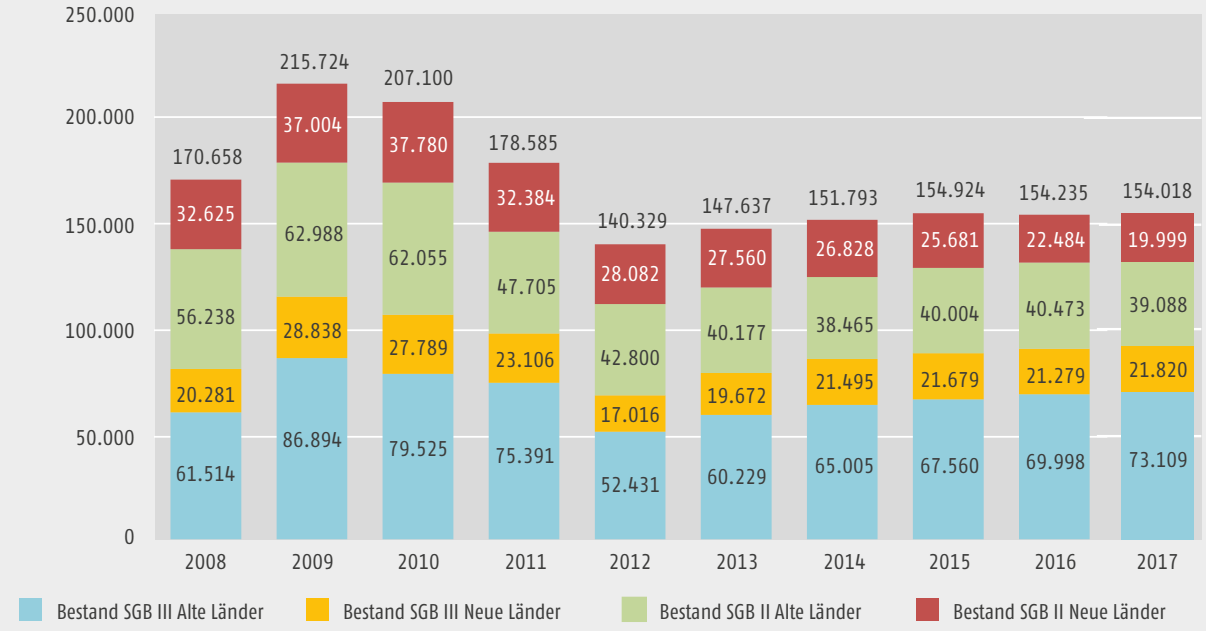
In den vergangenen 6 Jahren entwickelte sich die Förderung beruflicher Weiterbildung relativ konstant – nach einem vorübergehenden Anstieg der Förderung beruflicher Weiterbildung mit einem Höhepunkt 2009. Im Jahr 2017 ist die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gegenüber dem Vorjahr um 3,5% gesunken. Diese Abnahme fiel in den neuen Bundesländern mit 5,6% höher aus als in den alten Bundesländern (-2,7%). Auch der durchschnittliche Jahresbestand war in den letzten 4 Jahren relativ konstant, mit einer leichten Tendenz des Anwachsens der Teilnehmenden aus dem Rechtskreis SGB III. Der Anteil von Maßnahmen, die nach SGB III gefördert wurden, am Jahresdurchschnittsbestand lag im Zeitraum 2008 bis 2017 zwischen 48%

Schaubild B3.1-1: **Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung (SGB II und SGB III; inkl. Reha) 2008 bis 2017**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA) 2009: Arbeitsmarkt 2008; BA 2010a: Arbeitsmarkt 2009; BA 2011a: Arbeitsmarkt 2010; BA 2012a: Arbeitsmarkt 2011; BA 2018a: Arbeitsmarkt 2017; Statistisches Bundesamt 2017e: Weiterbildung 2017 BIBB-Datenreport 2019

Schaubild B3.1-2: **Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III (inkl. Reha) von 2008 bis 2017**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA) 2009: Arbeitsmarkt 2008; BA 2010a: Arbeitsmarkt 2009; BA 2011a: Arbeitsmarkt 2010; BA 2012a: Arbeitsmarkt 2011; BA 2013a: Arbeitsmarkt 2012; BA 2014: Arbeitsmarkt 2013; BA 2015a: Arbeitsmarkt 2014; BA 2016a: Arbeitsmarkt 2015; BA 2017a: Arbeitsmarkt 2016; BA 2018a: Arbeitsmarkt 2017

BIBB-Datenreport 2019

(2008) und 65% (2017). In den alten Bundesländern lag der Anteil der SGB-III-geförderten Maßnahmen in diesem Zeitraum stets über 50%, während in den neuen Bundesländern bis einschließlich 2016 der Anteil an SGB-II-Förderungen im Bestand überwog. 2017 hatte der SGB-III-Anteil im Jahresdurchschnittsbestand in den neuen Bundesländern mit 52,2% erstmals mehr als die Hälfte des Jahresdurchschnittsbestandes erreicht **→ Schaubild B3.1-1, → Schaubild B3.1-2**.

Der Anteil der Eintritte von Frauen in FbW-Maßnahmen betrug im Jahr 2017 wie im Vorjahr 43,7%. Der Anteil von Eintritten in Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf lag bei 15,0% und hat sich gegenüber 2016 (14,8%) ebenfalls kaum verändert. Viele Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung nahmen jedoch an Weiterbildungen teil, die nicht abschlussbezogen sind. Von den Eintritten in berufliche Weiterbildung entfielen 2017 33,9% auf Personen ohne Berufsabschluss. Das ist verglichen mit dem Vorjahr ein leichter Rückgang **→ Tabelle B3.1-2.**

Tabelle B3.1-2: **Eintritte in FbW (inkl. Reha) nach ausgewählten Merkmalen 2012 bis 2017 (in %)**

Eintritte in FbW nach ausgewählten Merkmalen	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Frauenanteil an Eintritten in FbW	46,2	45,6	44,7	45,7	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
Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung	36,1	33,7	34,6	34,6	35,2	33,9
Anteil von unter 25-Jährigen	10,2	9,1	7,9	7,2	7,2	7,1
Anteil von Ausländern	13,5	13,3	15,0	16,4	19,5	21,4
Anteil von Langzeitarbeitslosen	15,2	12,7	13,1	12,1	12,6	11,0

Quelle: Statistisches Bundesamt 2017e, 2018n; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

Schaubild B3.1-3: **Aufbau des Programms WeGebAU im Jahr 2017**

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, Vorbereitungslehrgänge auf Externen- und Nichtschülerprüfungen ▶ 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 2017g: Informationen für Unternehmen. Beschäftigen und Qualifizieren. Weiterbildung von Beschäftigten – Programm WeGebAU. Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

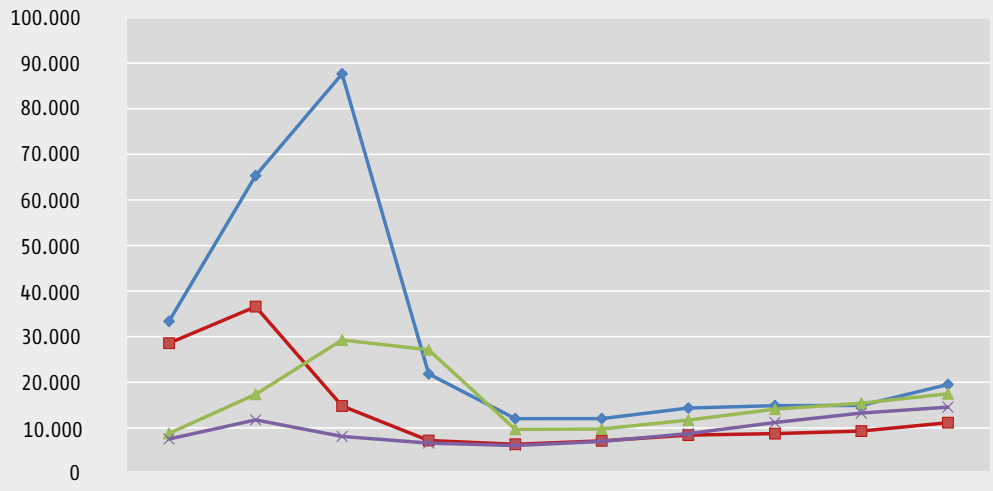
Der Anteil der unter 25-Jährigen bei den Eintritten lag 2017 ebenfalls fast unverändert bei 7,1%. Der Fokus bei der Betreuung der unter 25-Jährigen mit Qualifikationsbedarf liegt auf der Vermittlung in Berufsausbildung. Der Anteil der Ausländer/-innen an den Eintritten in Weiterbildung ist von 19,5% auf 21,4% weiter gestiegen. Der Anteil von Langzeitarbeitslosen ging von 12,6% auf 11,0% zurück (Statistisches Bundesamt, 2017e, 2018n).

Das Weiterbildungsbudget der BA im Rechtskreis SGB III für die Förderung der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (inkl. u. a. der Programme „WeGebAU“ und „IFlaS” sowie allgemeiner Maßnahmen zur Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen) betrug 2017 rund 1,66 Mrd. €. Die Ausgaben für die Gewährung von Arbeitslosengeld bei Weiterbildung betrugen zusätzlich 1,3 Mrd. € (Bundesagentur für Arbeit 2018f, Geschäftsbericht 2017).

In der Grundsicherung betrugen die Ausgaben des Bundes für die Förderung der beruflichen Weiterbildung 543,4 Mio. € (Bundesagentur für Arbeit 2018p, Bericht über das Haushaltsjahr 2017 in der Grundsicherung).

Da gering Qualifizierte auch weiterhin schlechtere Arbeitsmarktchancen haben (die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss ist zwar im Vergleich zum Vorjahr um 1,5% gesunken, lag 2017 aber immer noch bei 18,7% (Bundesagentur für Arbeit 2018a: Arbeitsmarkt 2017, S. 19)) und gleichzeitig ein Fachkräftemangel prognostiziert wird, 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 2 Jahren festgelegt ist (**vgl. Kapitel B3.4**).

Schaubild B3.1-4: **Sonderprogramm „WeGebAU" – Zugang und Bestand 2008 bis 2017[1]**



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Zugang FbW	33.397	65.311	87.641	21.823	12.012	12.022	14.354	14.860	14.901	19.493
Zugang Arbeitsentgeltzuschuss	28.571	36.579	14.809	7.206	6.392	7.162	8.387	8.749	9.281	11.135
Bestand FbW	8.787	17.347	29.272	27.107	9.670	9.743	11.705	14.096	15.393	17.484
Bestand Arbeitsentgeltzuschuss	7.544	11.730	8.108	6.658	6.121	7.026	8.730	11.184	13.256	14.543

[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) 2010a: Qualifizierungsförderung, 03.2010; BA 2011c, 2012b, 2013c, 2014c, 2015b: Zugang und Bestand in das Sonderprogramm „WeGebAU 2007 ff."; Statistik der BA 2017g, 2019c: Sonderprogramm; Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen („WeGebAU 2007 ff."), Nürnberg: Dezember 2017, Januar 2019

BIBB-Datenreport 2019

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 gering qualifizierten Beschäftigten, um ihnen zusätzliche Qualifikationen für den Arbeitsmarkt zu verschaffen und ihre Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu erweitern.

Das Programm WeGebAU bietet als Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung Zuschüsse zu Weiterbildungskosten 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 2 Jahren mindestens 4 Jahre zurückliegt und die in den letzten 4 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 in den letzten 5 Jahren wieder leicht angestiegen und lagen 2017 bei 30.628 Zugängen → **Schaubild B3.1-4**.

Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) und Initiative Zukunftsstarter

Mit IFlaS wird gering qualifizierten Arbeitslosen und Wiedereinsteigenden ermöglicht, einen anerkannten Berufsabschluss oder eine zertifizierte Teilqualifikation

zu erwerben. Im Jahr 2017 wurden ca. 30.000 Personen aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung in IFlaS abschlussbezogen gefördert (Bundesagentur für Arbeit 2018f: Geschäftsbericht 2017).

Unter dem Namen „Zukunftsstarter" wird im Zeitraum vom 1. August 2016 bis 2020 die Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener" (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 2017 haben 28.000 junge Erwachsene eine abschlussorientierte Weiterbildung begonnen, davon 17.600 im Rechtskreis SGB III und 10.400 im Rechtskreis SGB II. Zusätzlich haben 8.400 junge Erwachsene eine ungeförderte Berufsausbildung aufgenommen (Bundesagentur für Arbeit 2018f: Geschäftsbericht 2017).

(Katrin Gutschow)

B 3.2 Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme

Das seit 1996 existierende, von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[288] – 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 2018 erschienenen AFBG-Statistik (Statistisches Bundesamt 2017a, b) wurden im Jahr 2017 Förderungen für 164.537 Personen bewilligt. Dies entspricht einer Erhöhung im Vergleich zum Vorjahr um 1,7%. Insgesamt absolvierten 81.222 Personen (49,4%) eine Vollzeit- und 83.315 Personen (50,6%) eine Teilzeitmaßnahme → **Schaubild B3.2-1**. Gegenüber dem Vorjahr betrug die Veränderungsrate bei den geförderten Personen in Vollzeit +8,1%, in Teilzeitmaßnahmen -3,8%.

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 För-

288 Siehe **https://www.bmbf.de/de/weiterkommen-mit-dem-aufstiegs-bafoeg-879.html**

derung 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 und Studienabbrecherinnen 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). Für weitere Informationen siehe **https://www.aufstiegs-bafoeg.de**.

Der Frauenanteil lag bei 35,4% (58.249) → **Schaubild B3.2-2**. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich ihr Anteil um 8,9%. Bei den Vollzeitmaßnahmen waren 37,5% der Teilnehmenden weiblich. Der Frauenanteil in Teilzeitmaßnahmen betrug 33,3%. Wie in den Jahren zuvor war die überwiegende Zahl der Geförderten im Alter zwischen 20 bis unter 35 Jahren (81,6%). Den größten Anteil der Teilnehmenden unter den Geförderten stellte wie im Vorjahr die Gruppe der 20- bis unter 25-Jährigen (36%), gefolgt von den 25- bis unter 30-Jährigen (31,9%). Die Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen (13,6%) lag an dritter Stelle, danach folgten die 35- bis unter 40-Jährigen (7,6%). 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 78.791 (47,9%) wie in den Vorjahren die Spitzenposition ein, gefolgt vom Handwerksbereich mit 39.276 bewilligten Förderungen (23,9%).

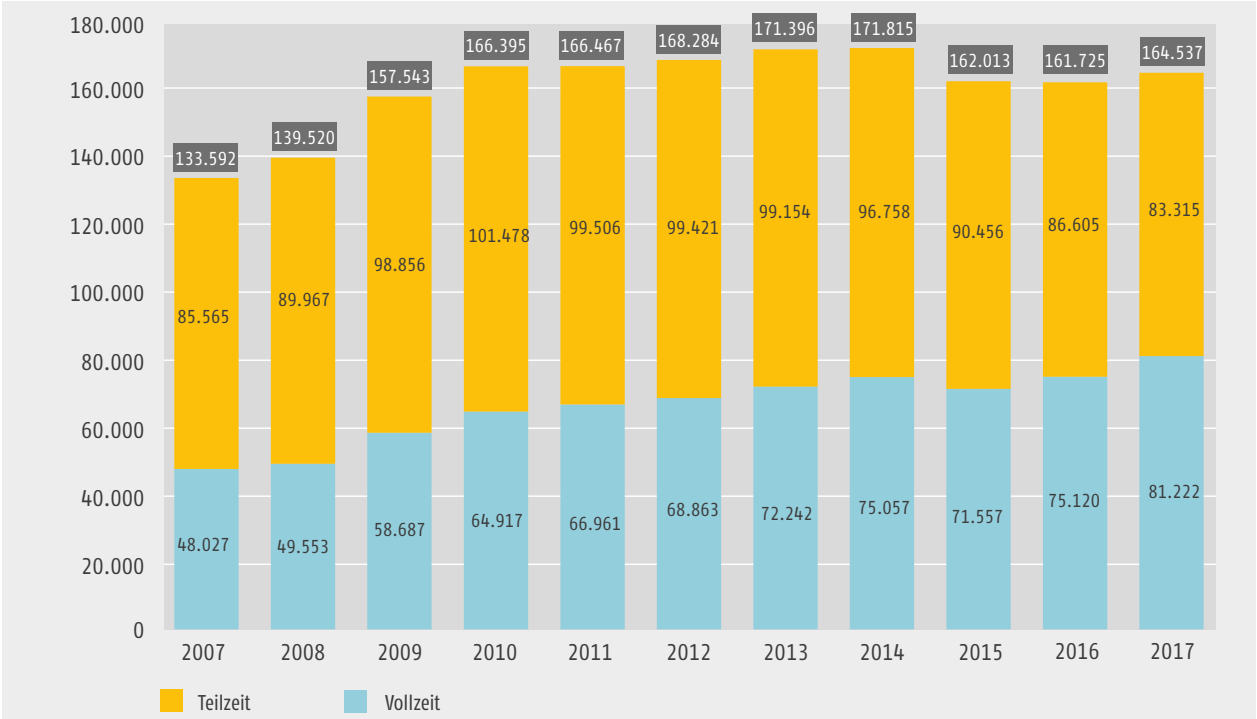
An Förderleistungen wurden im Jahr 2017 insgesamt 640,651 Mio. € bewilligt (Statistisches Bundesamt 2018a). Darin enthalten sind Zuschüsse in Höhe von 269,9 Mio. € und Darlehen in Höhe von 370,741 Mio. €. Die Veränderungsrate beim bewilligten finanziellen Aufwand insgesamt gegenüber dem Vorjahr betrug 11,2%. Der finanzielle Aufwand bei der in Anspruch genommenen Förderung belief sich 2017 auf insgesamt 544,761 Mio. €. Davon lag der Anteil der Zuschüsse bei 269,9 Mio. €, der Anteil der Darlehen betrug 274,861 Mio. €. Der bewilligte durchschnittliche monatliche Förderungsbetrag pro Person im Jahr 2017 lag bei 1.301 €.

48% der geförderten Personen (79.017) bildeten sich 2017 in einem der 10 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 Betriebswirt/-in IHK, geprüfter/geprüfte Logistikmeister/-in. Männer dominierten bei den Fortbildungsberufen geprüfter /geprüfte Industriemeister/-in Metall, staatlich geprüfter/geprüfte Maschinentechniker/-in, Elektrotechnikermeister/-in und staatlich geprüfter/geprüfte Elektro-Techniker/-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 Maßnahmebeitrag. 2017 wurden 28.898 Geförderten nach bestandener Prüfung („Bestehenserlass") insgesamt 36,534 Mio. € erlassen. Der durchschnittliche Erlassbetrag betrug 1.264 €.

Im Jahr 2018 bewilligte die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) im Rahmen des AFBG 53.560 Darlehen (2017: 57.172) mit einem Zusagevolumen von 229,5 Mio.€. Dies ist ein Rückgang an Darlehensbewilligungen von 6,3%.

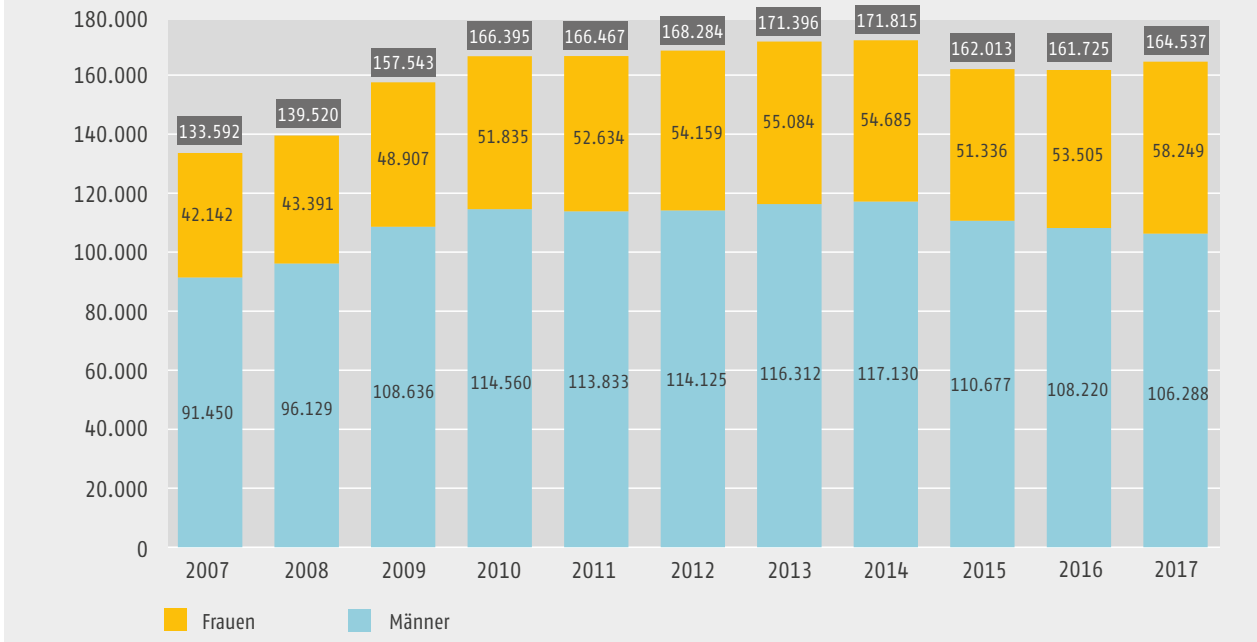
Schaubild B3.2-1: **Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2007 bis 2017**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 8, 2018

BIBB-Datenreport 2019

Schaubild B3.2-2: **Geförderte Personen (Bewilligung) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Geschlecht von 2007 bis 2017**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 8, 2018

BIBB-Datenreport 2019

Beim Fördervolumen zeigt sich ein Rückgang von 5,6% gegenüber dem Vorjahr in Höhe von 243 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.

(Brigitte Seyfried)

B 3.3 Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium

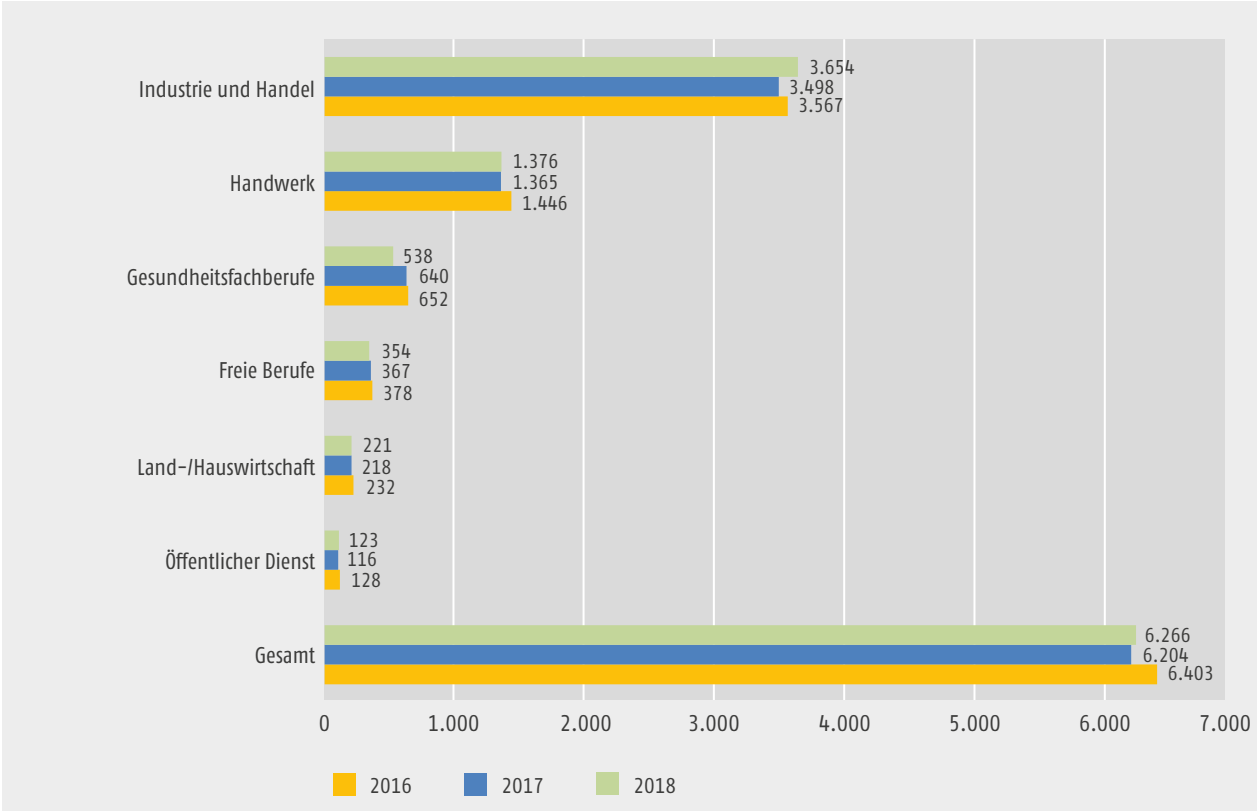
B 3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium

Das Programm „Weiterbildungsstipendium“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (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. Die Stipendiatin/Der Stipendiat trägt 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 rund 139.000 junge Menschen ein Weiter-

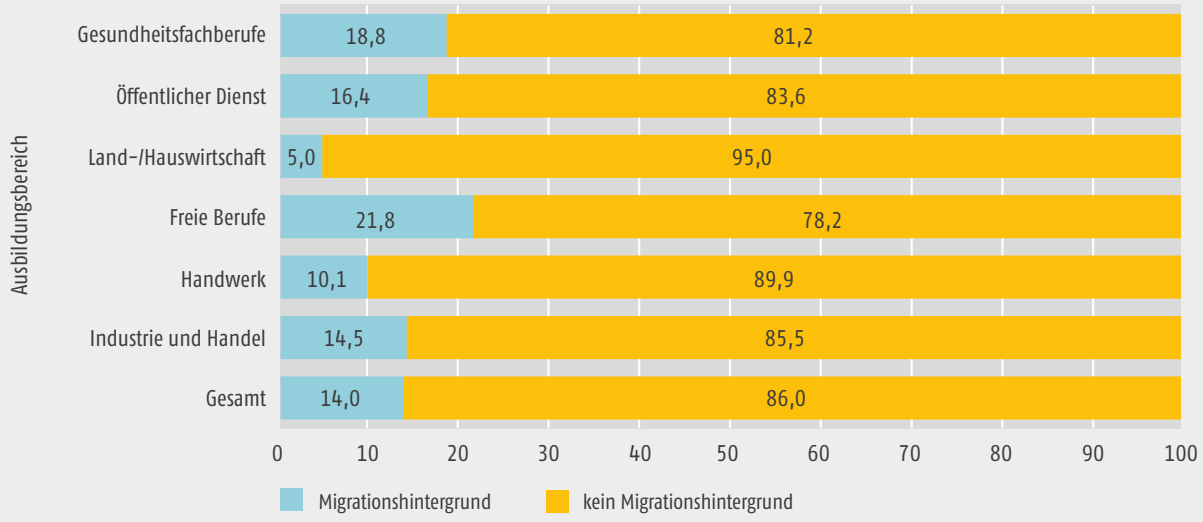
Schaubild B3.3.1-1: **Aufnahmen nach Ausbildungsbereichen 2016 bis 2018 (ohne Auslandshandelskammern)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.03.2019

BIBB-Datenreport 2019

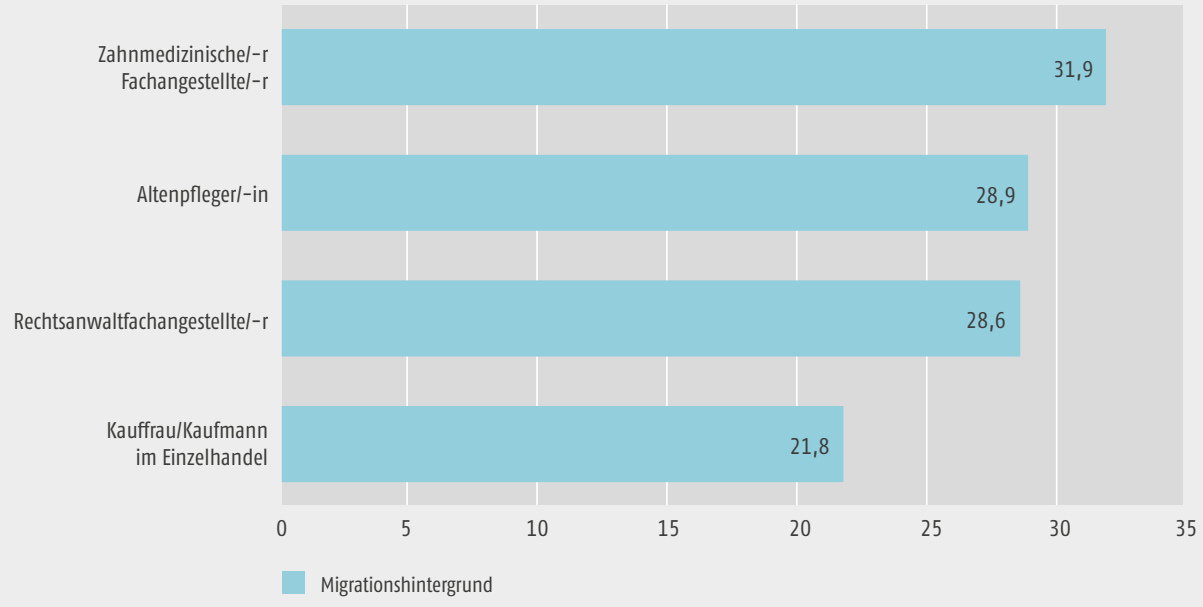
Schaubild B3.3.1-2: **Migrationshintergrund der Stipendiatinnen und Stipendiaten nach Ausbildungsbereichen (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.03.2019;
Aufnahmejahrgang 2018 (ohne Seeschifffahrt und Auslandshandelskammern), N=6.266

BIBB-Datenreport 2019

Schaubild B3.3.1-3: **Berufe mit dem höchsten Anteil an Migranten und Migrantinnen 2018 (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.03.2019; Aufnahmejahrgang 2018, N=6.266

BIBB-Datenreport 2019

bildungsstipendium 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 fast 475 Mio. € für das Weiterbildungsstipendium zur Verfügung.

Im Jahr 2018 haben die beteiligten Kammern und zuständigen Stellen 6.266 Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen aus 277 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. 2018 hatten 14,0% der Neuaufnahmen einen Migrationshintergrund; damit wurde das Niveau des Vorjahres erreicht. Traditionell am stärksten ist diese Personengruppe in den freien Berufen, wo 21,8% 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 2 besonders hervor: Fast ein Drittel (31,9%) der neu aufgenommenen zahnmedizinischen Fachangestellten und knapp 30%der Rechtsanwaltsfachangestellten hatte einen Migrationshintergrund. In den anderen Berufsbereichen verzeichneten die Altenpflegerinnen und -pfleger mit 28,9% und besonders die Kaufleute im Einzelhandel mit 21,8% den höchsten Migrationsanteil bei den Neuaufnahmen 2018 → **Schaubild B3.3.1-3**.

B 3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium

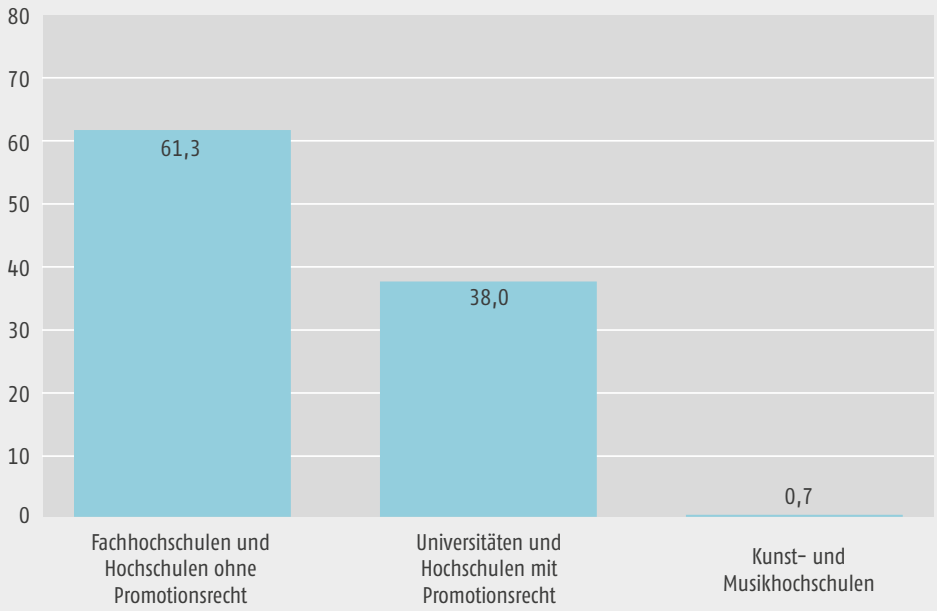
Das BMBF-Förderprogramm „Aufstiegsstipendium“, das von der SBB – Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung durchgeführt wird, schafft Studienanreize für Berufserfahrene mit oder ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Als einziges Begabtenförderprogramm unterstützt es beruflich Begabte, die 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 10.900 Stipendiatinnen und Stipendiaten aufgenommen, alleine 2018 gab es 1.018 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 pro Jahr 2.400 €. Vollzeitstudierende werden mit monatlich 815 € unterstützt, Eltern erhalten eine Betreuungspauschale für eigene Kinder unter 10 Jahren in Höhe von monatlich 130 €. 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 2 Jahren und noch keinen Hochschulabschluss haben. Bereits Studierende müssen sich vor dem Ende des zweiten Studiensemesters bewerben. Die besondere Leistungsfä-

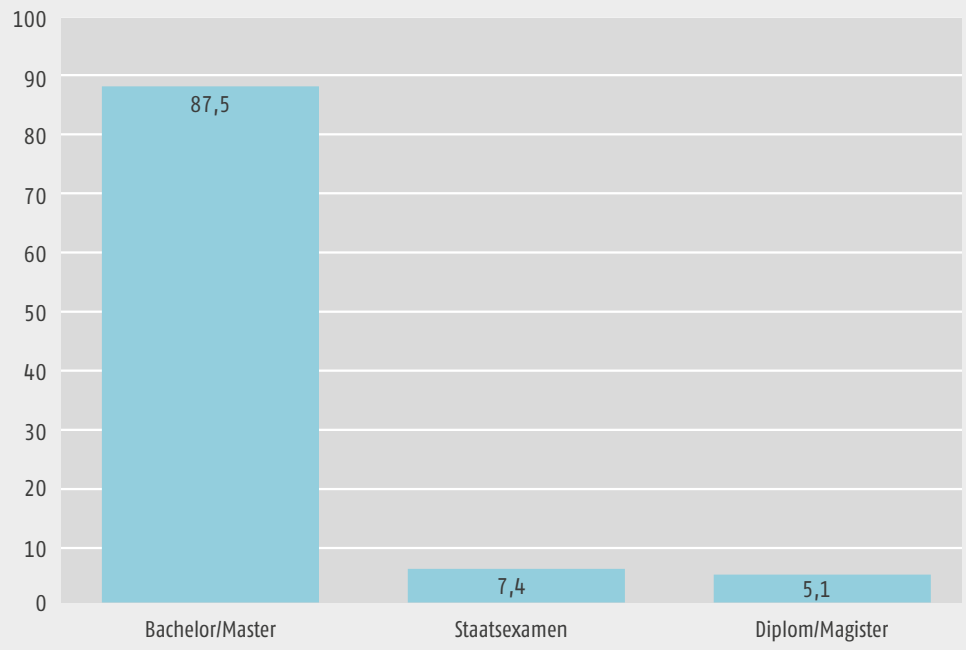
Schaubild B3.3.2-1: **Anteil Studierender nach Hochschultyp 2008 bis 2018 (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, N=10.100, Stand: 31.03.2019

BIBB-Datenreport 2019

Schaubild B3.3.2-2: **Studienabschlüsse, Erststudium 2008 bis 2018 (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, N=5.702, Stand: 31.03.2019 BIBB-Datenreport 2019

higkeit 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 nachgewiesen 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 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 gut 5.702 Stipendiatinnen und Stipendiaten ihr Studium erfolgreich beendet. Gut 9 von 10 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 weitergefördert werden. Etwa jede/-r Siebte der erfolgreichen Stipendiatinnen und Stipendiaten profitieren bzw. profitierten davon. Knapp 60% 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. Berufsbildungsgesetz (BBiG), § 42e-42i Handwerksordnung (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 aufgeben müssen oder wollen, auf eine neue berufliche Tätigkeit vorbereitet. Geförderte Umschulungen sind im Vergleich zur Regelausbildung im Allgemeinen um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit gekürzt. Mit der sogenannten **Externenprüfung** (vgl. Kapitel A5.7) 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 Bundesagentur für Arbeit (BA) in der Regel in einem zeitlichen Umfang von 6 Monaten gefördert.

Als abschlussbezogene berufliche **Nachqualifizierung** werden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten und ggf. auf bereits vorhandenen Kompetenzen, z. B. aus Arbeitserfahrungen, absolvierten Qualifizierungen des sogenannten 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 arbeitsmarktverwertbarer 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, wurden von der BA im Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ 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[289] werden von der BA für Teilqualifikationen genutzt.

Die Industrie- und Handelskammern bieten nach Evaluation ihrer Pilotinitiative „Zertifizierung von Teilquali-

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 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) geordneten Berufen (vgl. Kapitel A5.7). Hierbei wird danach unterschieden, ob die Zulassung aufgrund einschlägiger berufspraktischer Erfahrung oder aufgrund eines einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellten schulischen Bildungsgangs erfolgte.

Die Teilnahmestatistik der BA (vgl. Kapitel B3.1) weist Zugänge und Jahresdurchschnittsbestände für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufes aus. Darin sind Umschulungen, Vorbereitungen auf die Externenprüfung und andere abschlussbezogene Weiterbildungen zusammengefasst. Diese Daten liegen differenziert nach Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus und Rechtskreis vor.

289 Bundeseinheitliche und kompetenzorientierte Ausbildungsbausteine für 22 Berufe wurden von 2009 bis 2015 im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Programm JOBSTARTER 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.

fikationen“ (Laufzeit 2013 bis 2016) künftig 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 Bundesinstituts für Berufsbildung hat in seiner Empfehlung vom 15. März 2018 „Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren“[290] 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 folgenden Programmen und Initiativen gefördert (**vgl. Kapitel B3.1**):

- WeGebAU (Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen),
- „Erstausbildung junger Erwachsener“ und
- Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (Zielgruppe: gering qualifizierte Arbeitslose).

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)

290 Siehe: **www.bibb.de/dokumente/pdf/HA170.pdf**

B 3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Weiterbildung

Bund, Länder, Kommunen und die Bundesagentur für Arbeit (BA) fördern die berufliche Weiterbildung. → **Tabelle B3.5-1** dokumentiert die Ausgaben aus den öffentlichen Haushalten von 2001 bis 2018. 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 Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Bereich des Zweiten Sozialgesetzbuches (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 414 Mio. € im Jahr 2018 aus. Hinzu kommt der Beitrag von Zweckverbänden und Gemeinden in Höhe von 79 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 Volkshochschulen (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 Teilnehmergebühren bei VHS-Kursen – verrechnet. Die Ausgaben für VHS sind jedoch anhand der Jahresrechnungsstatistik nicht nach beruflicher und nicht beruflicher Weiterbildung differenzierbar. Näherungsweise wurde daher der Anteil des VHS-Programmbereichs „Arbeit-Beruf“ aus den Gesamtausgaben der Länder und Gemeinden für VHS sowie dem in der Volkshochschulstatistik ausgewiesenen Anteil des Programmbereichs am Gesamtvolumen der unterrichteten Stunden geschätzt. Es sei aber darauf hingewiesen, dass auch die anderen Programmbereiche „Politik-Gesellschaft-Umwelt“, „Kultur-Gestalten“, „Gesundheit“, „Sprachen“ und „Grundbildung-Schulabschlüsse“ in weiten Teilen berufsrelevante Qualifikationen vermitteln.

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 Bundesministeriums für Bildung und Forschung (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.

Tabelle B3.5-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung**

	2001	2010[12]	2015	2016	2017	2018	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	0,010	0,011	0,009	0,013	0,014	X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k.A.	0,050	0,075	0,076	0,064	0,093	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,030	0,036	0,042	0,038	0,048	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	0,014	0,035	0,046	0,049	0,052	0,050	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[2]	0,045	0,149	0,182	0,200	0,252	0,266	
Weiterbildung und lebenslanges Lernen	k.A.	0,048	0,038	0,047	0,079	0,047	
BAföG für Schüler/-innen in Fachschulklassen mit abgeschlossener BB[3]	0,081	0,124	0,124	0,117	0,112	k.A	X
BMWi[1]							
Berufliche Bildung für den Mittelstand - Fortbildungseinrichtungen[4]	0,027	0,024	0,029	0,025	0,018	0,029	
BMAS[5]							
Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Rechtskreis SGB II[5]	k.A.	0,827	0,563	0,568	0,543	0,506	X
Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung ungelernter und von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer (AEZ-WB)	k.A.	0,001	0,001	0,002	0,002	0,003	X
Länder, Gemeinden, Zweckverbände[6]							
Fachschulen[7]	0,566	0,608	0,746	0,820	0,811	0,758	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[2]	0,013	0,051	0,051	0,056	0,071	0,075	
Volkshochschulen (FKZ 152), Programmbereich „Arbeit und Beruf“[8]	0,088	0,051	0,036	0,035	0,035	k.A.	
Sonstige Weiterbildung (FKZ 153)[9]	0,485	0,333	0,363	0,389	0,425	0,493	X
Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte (FKZ 155)	0,130	0,091	0,119	0,130	0,136	0,160	
Bundesagentur für Arbeit[5]							
Förderung berufliche Weiterbildung (FbW)[10]	6,982	1,064	1,068	1,149	1,235	1,287	
Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung[11]		0,962	1,060	1,093	1,126	1,107	
Förderung von Jugendwohnheimen	0,044	-	0,001	0,003	0,009	0,007	X
Aus Mitteln des ESF mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote bei Bezug von Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld oder Transfer-kurzarbeitergeld	-	0,043	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	

[1] Ist-Werte gemäß Haushaltsrechnungen des Bundes. Haushaltsansätze für 2018.
[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.
[6] Ist-Werte für 2001, Vorläufige Ist-Werte für 2015 bis 2017. Soll-Werte für 2018.
[7] Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den Kalenderjahren 2001 und 2010 bis 2017: 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 2018: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Schuljahr 2017/18 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen im Kalenderjahr 2018. 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 „Arbeit-Beruf“ laut VHS-Statistik (2010: 15,0%, 2013: 11,3%, 2014: 10,5%, 2015: 9,3%, 2016: 8,2%, 2017: 7,8%).
[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 2006 bis 2009 sowie für die Jahre 2011 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 (Januar 2018).

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 allerdings ohnehin die tatsächliche Belastung der öffentlichen Haushalte. Nicht zu vergessen ist auch der Länderbeitrag zu den Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (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**.

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 (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 Bundesagentur für Arbeit (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 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)

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 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozialfonds (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.

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 2 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.

Bis Ende Dezember 2018 wurden rund 340.000 Prämiengutscheine und 28.800 Spargutscheine ausgegeben. Den Erfahrungen der beiden vorangegangenen Förderperioden nach werden knapp 75 % der Prämiengutscheine auch eingelöst.

Struktur der Programmteilnehmenden

Die Teilnehmerstruktur hat sich über die 3 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 korrespondiert in der Tendenz mit den Daten des Adult Education Survey (AES) 2016, denen zufolge erwerbstätige Frauen sich fast doppelt so oft an individueller berufsbezogener Weiterbildung beteiligen als Männer (7% vs. 4%) (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017c, S. 35).

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 bei 7% und hat damit bisher nicht das Niveau aus den ersten beiden Förderphasen erreicht (11%). Außerdem sind seit Juli 2017 auch Personen in Rente förderberechtigt, sofern sie mindestens 15 Stunden erwerbstätig sind. Insgesamt ist in der Altersstruktur eine Verschiebung hin zu den älteren Jahrgängen erkennbar. Schließt man die unter 25-Jährigen sowie Rentner 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 anfänglich 34% auf 29% 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**.

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 Vollzeiterwerbstätigen von 40% auf 26% 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 Teilzeiterwerbstätigen könnte zum einen mit der generellen

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: 31.12.2018
Geschlecht			
Männlich	26	25	23
Weiblich	74	75	77
Alter			
Unter 25	12	11	3[1]
25 bis unter 35	32	33	34
35 bis unter 45	30	27	28
45 bis unter 55	22	23	27
55 und älter	4	5	9
Beschäftigungsstatus			
Beschäftigte Vollzeit	40	34	26
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

BIBB-Datenreport 2019

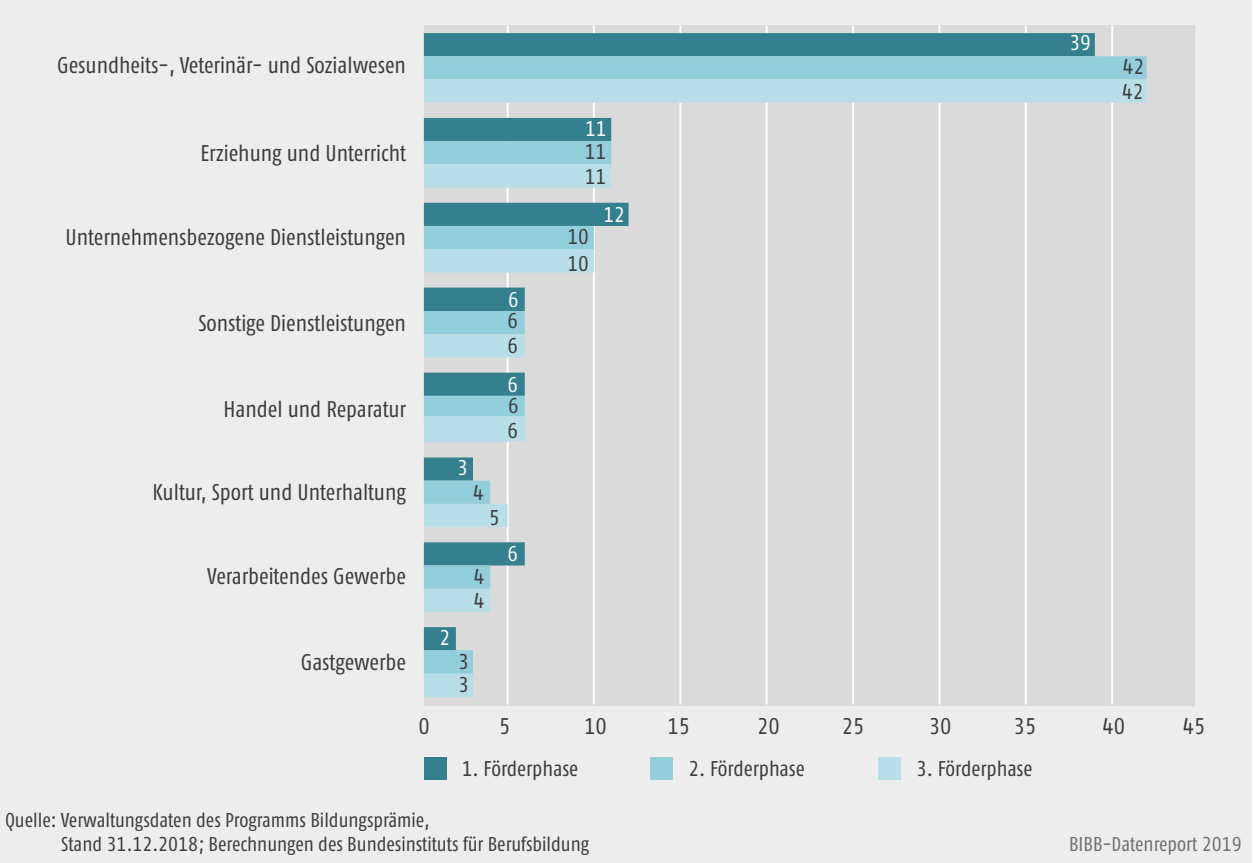
Zunahme von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, zusammenhängen (2009: 19%, 2018: 28%) (Bundesagentur für Arbeit 2018l). Eine weitere Ursache könnte aber auch in der Einkommensentwicklung liegen. Seit 2012 sind die Nominallöhne um durchschnittlich ca. 16% gestiegen, wodurch viele Vollzeitbeschäftigte aus der Förderung gefallen sein dürften (Statistisches Bundesamt 2018k). Die Einkommensgrenze der Bildungsprämie wurde hingegen 2012 auf 20.000 € zu versteuerndes Jahreseinkommen gesenkt und ist seitdem nicht verändert worden.

Ein universelles Förderinstrument

Erwerbstätigen, die sich weiterbilden möchten, bieten sich in Deutschland mehrere Wege der Finanzierung: Entweder erfolgt die Weiterbildung über den Arbeitgeber und wird von diesem bezahlt. Kommt dies nicht infrage, z. B. weil arbeitgeberunabhängige berufliche Ziele verfolgt werden, müssen die Kosten selbst getragen werden. Dabei besteht die Möglichkeit, über den Werbungskostenabzug Weiterbildungen über die Steuererklärung zu refinanzieren. Daneben bestehen auf Bundes- und Länderebene verschiedene Fördermöglichkeiten für die berufsbezogene Weiterbildung. Sie beziehen sich zumeist entweder auf spezielle Gruppen von Erwerbstätigen wie z. B. das Weiterbildungsstipendium oder auf bestimmte Arten der Weiterbildung wie das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG).

Mit der Bildungsprämie hat der Bund ein universelles Förderinstrument aufgelegt, das sich weder auf bestimmte Berufsgruppen noch auf bestimmte Weiterbildungen 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.

Schaubild B3.6-1: **Programmteilnehmende nach Wirtschaftsbranchen im Zeitverlauf (in %)**



Quelle: Verwaltungsdaten des Programms Bildungsprämie, Stand 31.12.2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

Die Bildungsprämie wird entsprechend vor allem 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 (42%), gefolgt vom Bereich „Erziehung und Unterricht" mit 11% → **Schaubild B3.6-1**.

In der aktuellen öffentlichen Debatte werden die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt diskutiert (Deutscher Bundestag 2018). Bisher besuchen Bildungsprämiennutzerinnen und -nutzer vor allem fachbezogene Weiterbildungen, die bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse für einen Beruf vermitteln. Weiterbildungen mit explizit digitalen Inhalten finden sich hauptsächlich im Zusammenhang mit kaufmännischen oder auch künstlerisch-kreativen Tätigkeiten (Beispiel Microsoft Office, WordPress). Dies mag daran liegen, dass die Hauptnutzergruppen der Bildungsprämie aus dem Gesundheits- und Sozialwesen dem digitalen Wandel in geringerem Maße unterliegen als Berufe mit hohem technologischen Substitutionspotenzial, wie z. B. in der Logistik oder im verarbeitenden Gewerbe.[292] Personen in technisch-industriellen Berufen (unternehmensbezogene Dienstleistungen und verarbeitendes Gewerbe) sind unter den Teilnehmenden im Programm mit nur insgesamt 14% vertreten → **Schaubild B3.6-1**.

Nichtsdestotrotz wird der Bedarf an Weiterbildungen im Rahmen der Digitalisierung für alle Berufsgruppen eher zunehmen. Die Bildungsprämie ist mit ihrem teilnehmerorientierten Ansatz ein wichtiges Förderinstrument für Menschen mit niedrigem Einkommen, um arbeitgeberunabhängig individuelle berufliche Ziele zu erreichen.

(Jonathan Zorner, Margit von Kuhlmann)

292 Gemäß Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) liegen die Anteile an Tätigkeiten, die potenziell von Computern erledigt werden können, in den Gesundheitsberufen mit 21% und bei sozialen und kulturellen Dienstleistungen mit 13% deutlich unterhalb derer anderer Branchen (vgl. Dengler/Matthes 2018).

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 Berufsbildungsgesetz [BBiG]). Rechtsgrundlagen für Fortbildungs- und Umschulungsverordnungen E sind das BBiG, die Handwerksordnung (HwO), das Seearbeitsgesetz[293] und das Bundesbeamtengesetz.

Es gibt 223 Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung sowie für die Eignung der Ausbilder/-innen (Stand: April 2019); siehe Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe unter: **https://www.bibb.de/de/65925.php**.[294]

Diese umfassen:

- 95 Rechtsverordnungen über handwerkliche Meisterprüfungen (siehe im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 3.2.1.1),
- 7 fortgeltende Regelungen bei handwerklichen Meisterprüfungen (siehe 3.2.1.2),
- 49 Rechtsverordnungen über die Anforderungen in Meisterprüfungen (siehe 3.2.1.3),
- 70 Rechtsverordnungen zur beruflichen Fortbildung (siehe 3.2.2),
- 1 Rechtsverordnung zur Regelung der beruflichen Umschulung (siehe 3.2.3) und
- 1 Rechtsverordnung über die Eignung der Ausbilder/-innen (siehe 3.2.4).

Im Jahr 2018 wurden keine Rechtsverordnungen des Bundes für die berufliche Fortbildung erlassen. Die beiden geltenden Regelungen zur Fortbildung im Bereich Veranstaltungstechnik wurden im November 2018 weiter befristet.

293 Es liegen keine Rechtsverordnungen vor.

294 Das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2019 erscheint voraussichtlich im Juni 2019.

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):

- 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,
- das Ziel, der Inhalt, die 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.

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 (§ 54 BBiG bzw. § 42a HwO) und Umschulung (§ 59 BBiG bzw. § 42f HwO) erlassen. Gegenwärtig gibt es 2.508 Rechtsvorschriften zu 736 Fortbildungsberufen und 24 Rechtsvorschriften von zuständigen Stellen zu 12 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

Neue Fortbildungsverordnungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)

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 2018 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführten oder begonnenen Neuordnungsverfahren greifen die Modernisierungserfordernisse der Praxis auf und setzen diese um.

Folgende Fortbildungsverordnungen befanden sich im Jahr 2018 im BIBB mit den Sachverständigen der Spitzenorganisationen der Sozialpartner- und Wirtschaftsorganisationen in der Erarbeitung bzw. Modernisierung:

- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Betriebswirt/Geprüfte Betriebswirtin nach BBiG,
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin im E-Commerce,
- Verordnung über die Prüfung zu anerkannten Fortbildungsabschlüssen in der Medienwirtschaft (Medien-Fortbildungsverordnung),
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Meister für Veranstaltungstechnik/Geprüfte Meisterin für Veranstaltungstechnik,
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Restaurator im Handwerk/Geprüfte Restauratorin im Handwerk.

Außerdem begannen die Vorbereitungen für das Verfahren:

- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Fachberater im Vertrieb/Geprüfte Fachberaterin im Vertrieb.

Darüber hinaus wurden im Bereich der Aufstiegsfortbildung im BIBB im Jahr 2018 folgende Projekte durchgeführt bzw. begonnen:

- *Untersuchung der Gleichwertigkeit Fahrlehrerqualifizierung mit Fortbildungsabschlüssen nach BBiG und HwO (abgeschlossen):* Es wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gutachterlich geprüft, inwieweit die Maßnahmen zur Erteilung der Fahrlehrerlaubnis nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähig sind. Als Ergebnis wurde keine Gleichwertigkeit, aber eine hinreichende Ähnlichkeit zu Fortbildungsabschlüssen öffentlich-rechtlich geregelter Prüfungen festgestellt und somit eine entsprechende Förderfähigkeit nach AFBG als gegeben betrachtet. Weitere Informationen: **https://www.bibb.de/de/dapro.php?proj=2.02.310**
- *Workshop zur Ermittlung von Fortbildungsmöglichkeiten im Konstruktionsbereich:* In dem Projekt sollen im Austausch mit Sozialpartnern und Experten 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 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:* Die Untersuchung liefert mit Blick auf fremdsprachliche Kompetenzanforderungen Hinweise für die Entwicklung bundeseinheitlich geregelter Fortbildungsordnungen. Gegenstand des Projekts ist die Analyse der konkreten betrieblichen Bedarfslage an fremdsprachlichen Kompetenzen bzw. Kompetenzniveaus auf gehobener Fachkraftebene sowie Experteneinschätzungen zu Möglichkeiten der Bedarfsdeckung. Hierbei finden sowohl quantitative als auch qualitative Methoden (u. a. Stellenanzeigenanalyse, qualitative Inserenten-Nachbefragung und Experteninterviews) Verwendung. Zur Einordnung der Ergebnisse werden im Projekt zudem Erkenntnisse aus den BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen einbezogen. Weitere Informationen: **https://www.bibb.de/de/dapro.php?proj=4.02.558**
- *Fortbildungsbedarf für mögliche Fachkarrieren neben dem Geprüften Industriemeister/der Geprüften Industriemeisterin – Fachrichtung Metall:* In diesem Projekt wurde in einer qualitativen Erhebung untersucht, ob unterhalb oder neben der Fortbildung Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Metall Bedarf für bundeseinheitliche Fortbildungsangebote auf der DQR-Ebene 5 oder 6 besteht. Es zeigte sich, dass der Bedarf an Fortbildungen für eine Fachkarriere gedeckt ist und dass es Potenzial für eine neue Struktur von Fortbildungen gibt. Weitere Informationen: **https://www.bibb.de/de/dapro.php?proj=4.03.305**
- *Voruntersuchung IT-Fortbildungsverordnung (abgeschlossen):* Die im Juni 2018 abgeschlossene Untersuchung diente der Vorbereitung einer Neuordnung des IT-Weiterbildungssystems. Im Fokus stand die Ebene

der Operativen Professionals auf der DQR-Ebene 6 und der wachsende Bedarf im Bereich IT-Sicherheit. Im Abschlussbericht wird die Auflösung des Profils IT-Ökonom/-in, die Integration des Themas IT-Sicherheit als Querschnitt in alle Profile sowie die Schaffung eines eigenständigen Profils mit dem Schwerpunkt IT-Sicherheit empfohlen. Weitere Informationen: **https://www.bibb.de/de/dapro.php?proj=4.02.580**

- *Orientierungshilfe „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“:* In dem Projekt wurde eine Orientierungshilfe zur Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung – GFABPrV) erarbeitet. Für weitere Informationen vgl. Kapitel A3.3 und **https://www.bibb.de/de/dapro.php?proj=4.2.559**

(Verena Schneider, Herbert Tutschner)

B 4.3 Berufliche Weiterbildung an Fachschulen

Berufliche Weiterbildung ist und bleibt unbestritten ein zentrales Element lebensbegleitenden Lernens und bietet die Chance zur Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit jeder und jedes Einzelnen. Weiterbildungsgänge an Fachschulen sind eine wichtige Säule im Gesamtkontext der Qualifizierungsmöglichkeiten[295] und zählen zu den landesrechtlich geregelten beruflichen Weiterbildungsoptionen. Angeboten werden Bildungsgänge in den Fachbereichen Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Sozialwesen, die in der Regel an eine berufliche Erstausbildung anschließen und Fachkräfte für Führungsaufgaben in Unternehmen, Verwaltungen und sonstigen Einrichtungen qualifizieren. Der Abschluss der Fachschule kann auch als Berechtigung für die Eintragung in die Handwerksrolle anerkannt werden. Außerdem befähigt der Weiterbildungsabschluss zur beruflichen Selbstständigkeit und bietet eine anspruchsvolle Alternative zur akademischen Ausbildung auf dem Bachelor-Niveau.[296]

Die Ergebnisse für den Kontext beruflicher Weiterbildung an Fachschulen werden auf der Grundlage der Daten des Statistischen Bundesamtes nachfolgend differenziert für das Schuljahr 2017/2018 sowie hinsichtlich der Absolventen/Absolventinnen und Abgänger/-innen für das Abgangsjahr 2017 dargestellt **E**.

Fachschulen, Klassen und Schüler/–innen nach Bundesländern 2017/2018

Im Schuljahr 2017/2018 gab es in Deutschland 1.444 Fachschulen, 9.195 Klassen und 182.882 Schüler und Schülerinnen. Der Frauenanteil lag bei 54,3% (im Vorjahr 53,5%). Mit rund 50.000 Schülern und Schülerinnen wurde jede/-r vierte Fachschüler/-in (27,2%) in Nordrhein-Westfalen weitergebildet. Baden-Württemberg hatte einen Anteil von 10,8%, Bayern von 8,5%. Die niedrigsten prozentualen Anteile an Fachschülern/Fachschülerinnen wiesen die Bundesländer Bremen (0,4%), Mecklenburg-Vorpommern (1,3%) und das Saarland (1,6%) auf → **Tabelle B4.3-1**.

Im Zeitverlauf zeigt sich für die letzten Jahre ein kontinuierlicher Rückgang der Schülerzahlen: So ging die Zahl der Schüler/-innen im Schuljahr 2017/2018 im Vergleich

295 In der vielfältigen Weiterbildungslandschaft haben Weiterbildungsinteressierte im Bereich der *geregelten* Weiterbildung die Möglichkeit, Abschlüsse zu erwerben, die auf einer Rechtsverordnung des Bundes (§ 53 BBiG/ § 42 HwO), auf Kammerregelungen der zuständigen Stellen (§ 54 BBiG/§ 42a HwO) oder auf der Grundlage von Ländergesetzen beruhen.

296 Vgl. **https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/berufliche-weiterbildung.html** (Abruf: 04.01.2019).

Tabelle B4.3-1: **Fachschulen 2017/2018: Schulen, Klassen und Schüler/-innen nach Ländern**

Land	Schulen	Klassen	Schüler/-innen	
			insgesamt	darunter Ausländer/-innen (in %)
Baden-Württemberg	235	991	19.854	6,6
Bayern	245	801	15.601	3,3
Berlin	59	580	11.222	10,8
Brandenburg	37	314	5.965	1,2
Bremen	4	35	739	6,9
Hamburg	19	220	4.931	9,0
Hessen	117	834	15.313	7,3
Mecklenburg-Vorpommern	23	121	2.307	1,1
Niedersachsen	136	808	15.019	1,8
Nordrhein-Westfalen	273	2.336	49.852	4,5
Rheinland-Pfalz	68	627	14.119	6,5
Saarland	13	136	2.970	3,1
Sachsen	99	547	9.521	1,8
Sachsen-Anhalt	58	268	4.841	0,6
Schleswig-Holstein	13	294	5.914	1,9
Thüringen	45	283	4.714	1,3
Deutschland	**1.444**	**9.195**	**182.882**	**4,7**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

zum Vorjahr um 2,6% zurück; bezogen auf das Schuljahr 2014/2015 waren es 5,4%. Betrachtet man den Rückgang der Schülerzahlen geschlechtsspezifisch, so zeigt sich im Schuljahr 2017/2018 mit 4,4% ein stärkerer Rückgang bei den Männern (Vorjahr 3,2%) als bei den Frauen mit 1,1 % (Vorjahr 0,3%). Der Frauenanteil fiel in den letzten Jahren stets etwas höher aus als der Männeranteil; im Schuljahr 2017/2018 lag er bei 54,3% (Vorjahr: 53,5%) → **Schaubild B4.3-1**.

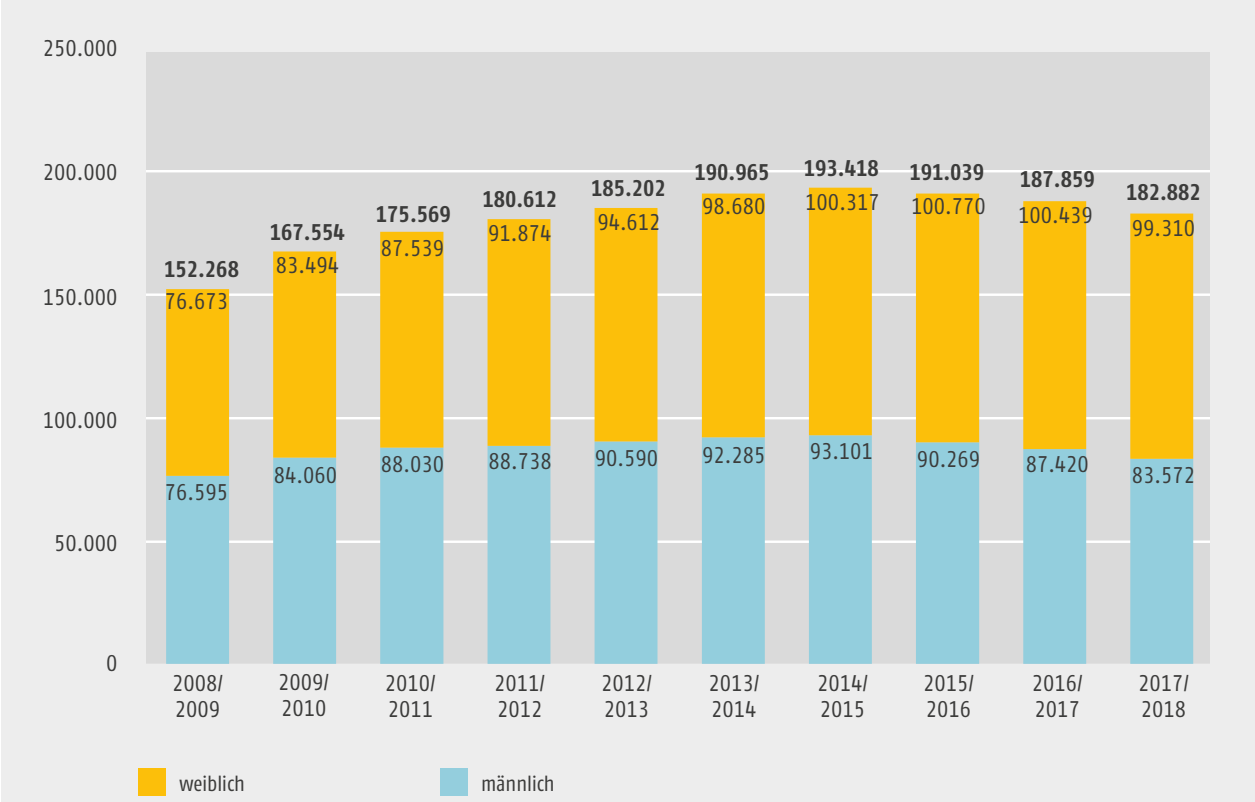
Je nach Bildungsgang und Bundesland zeigen sich die rückläufigen Entwicklungen sehr unterschiedlich. Beispielhaft wird nachfolgend als eine der schülerstarken Berufshauptgruppen die Gruppe der „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ in den Blick genommen und in Bezug auf den Rückgang der Schülerzahlen differenziert betrachtet.[297] Lag die Schülerzahl dieser Berufshauptgruppe im Schuljahr 2014/2015 noch bei bundesweit 16.724, so ging sie im Schuljahr 2017/2018 um 14,5% auf 14.295 zurück. Geht man in der Betrachtung eine Ebene tiefer und blickt auf die Einzelberufsebene, so wird deutlich, dass je nach Bildungsgang und Bundesland die Entwicklungen unterschiedlich ausgeprägt verlaufen. Exemplarisch wird dies für die Bildungsgänge „Techniker/-in Mechatronik (KldB 26113)“ und „Tech-

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.

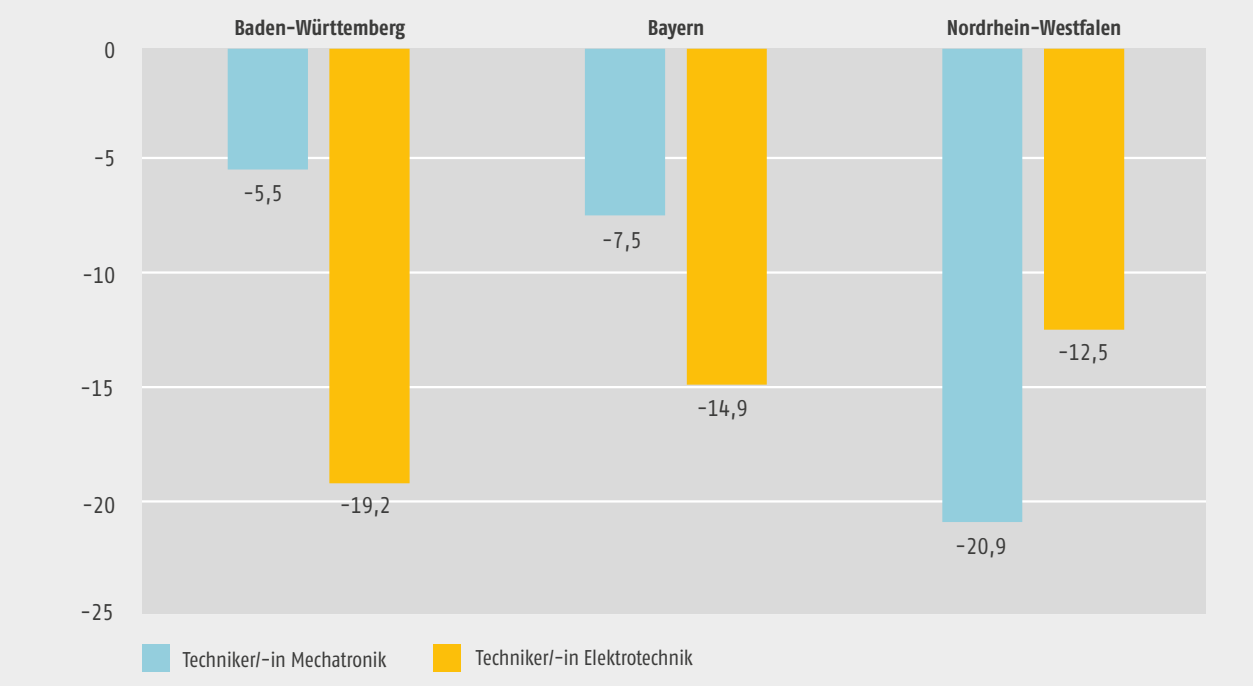
297 Eine Gesamtdarstellung würde vor dem Hintergrund der unterschiedlichen landesrechtlichen Bildungsangebote und der jeweiligen Fachrichtungen und/oder Schwerpunkte den Rahmen des Beitrags sprengen.

Schaubild B4.3-1: **Entwicklung der Zahl der Schüler und Schülerinnen an Fachschulen 2008/2009 bis 2017/2018**



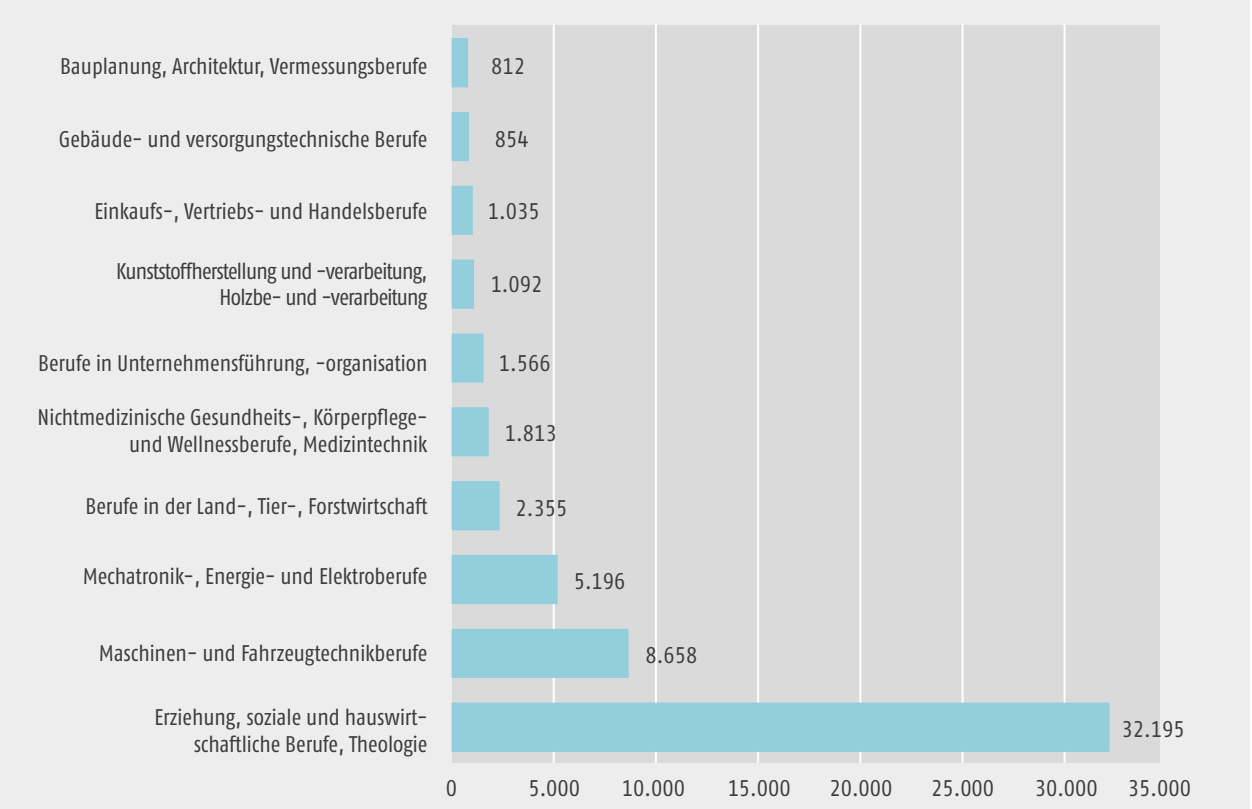
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

Schaubild B4.3-2: **Rückgang der Schülerzahlen 2017/2018 im Vergleich zu 2014/2015 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 2019

Schaubild B4.3-3: **Absolventen/Absolventinnen 2017 in den 10 stärksten Berufshauptgruppen**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

niker/-in Elektrotechnik (KldB 26303)[298]“ differenziert für die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen dargestellt → **Schaubild B4.3.2**.

Der prozentuale Rückgang der Schülerzahlen bei den Technikern/Technikerinnen Elektrotechnik war mit einem Minus von 19,2% in Baden-Württemberg bzw. 14,9% in Bayern deutlich höher als bei den Technikern/Technikerinnen Mechatronik in diesen beiden Bundesländern. Hier lagen die Werte in Baden-Württemberg bei einem Minus von 5,5% und in Bayern bei 7,5%. In Nordrhein-Westfalen zeigt sich dahingegen ein anderes Bild. Hier lag der stärkste Rückgang mit einem Minus von 20,9% bei den Technikern/Technikerinnen Mechatronik; hingegen bei den Technikern/Technikerinnen bei 12,5%. Die rückläufige Entwicklung könnte sowohl regional als auch bundesweit Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und den Fachkräftebedarf haben. Warum es hier zu einem Rückgang der Schülerzahlen gekommen ist, lässt sich anhand der statistischen Daten jedoch nicht beantworten.

Absolventinnen und Absolventen 2017

Im Schuljahr 2017 beendeten insgesamt 64.444 Absolventinnen und Absolventen einen Bildungsgang an einer Fachschule. Das entsprach einem Minus von 0,3% im Vergleich zum Vorjahr. Mit 55.576 Absolventinnen und Absolventen hatten rund 86% ihren Bildungsgang in einem der 10 am stärksten besetzten Berufshauptgruppen beendet. An erster Stelle stand weiterhin die Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ mit 32.195 Absolventinnen und Absolventen, gefolgt von „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen“ mit 8.658 und „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ mit 5.196 Absolventinnen und Absolventen“[299] → **Schaubild B4.3-3**.

Im Vergleich zum Vorjahr zeigen sich folgende Entwicklungen: Steigende Absolventenzahlen verzeichneten lediglich die beiden Berufshauptgruppen „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“

298 Ohne Fachrichtung und/oder Schwerpunktangaben in der Fachserie 11 Reihe 2 des Statistischen Bundesamtes.

299 Wegen geänderter Zuordnung ab 2017 ist die Berufshauptgruppe „Berufe in Recht und Verwaltung“ nicht mehr unter den 10 am stärksten besetzten Berufshauptgruppen; die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen in der Berufsgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ ist entsprechend erhöht.

Tabelle B4.3-2: **Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach den 10 stärksten Berufshauptgruppen, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2017**

Berufshauptgruppen	Absolventen/Absolventinnen		davon aus			
			öffentlichen Schulen		privaten Schulen	
	insgesamt	weiblich in %	zusammen	weiblich in %	zusammen	weiblich in %
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	32.195	80,8	17.134	83,0	15.061	78,4
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	8.658	4,6	7.283	4,9	1.375	3,0
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	5.196	2,4	4.505	2,4	691	2,5
Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft	2.355	11,2	2.355	11,2	0	0,0
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.813	74,8	1.297	74,8	516	74,8
Berufe in Unternehmensführung, -organisation	1.566	51,7	1.185	47,7	381	64,0
Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	1.092	6,8	1.047	6,8	45	6,7
Einkauf-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.035	53,0	894	53,4	141	51,1
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	854	3,6	700	3,9	154	2,6
Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	812	9,4	651	10,8	161	3,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

(28,7%)[300] sowie „Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe“ (4,4%). Der starke Anstieg im Bereich der Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ ist jedoch nicht allein auf die allgemein steigende Tendenz in diesem Bereich zurückzuführen, sondern u. a. auf die geänderte Zuordnung bezüglich einiger Absolventinnen/Absolventen der Berufshauptgruppe „Berufe in Recht und Verwaltung“. Hier wurde der Bildungsgang „Betriebswirt/-in (Fachschule) – Sozialwesen (KldB 73223)“ ab dem Schuljahr 2017/2018 laut Angaben des Statistischen Bundesamtes *zum Teil* den „Erziehern/Erzieherinnen (KldB 83112)“ zugeordnet. Wegen der geänderten Zuordnung verzeichnete der Bildungsgang „Betriebswirt/-in (Fachschule) – Sozialwesen“ für das Abgangsjahr 2017 daher lediglich noch 111 Absolventinnen/Absolventen.[301] Demzufolge ist auch die Berufshauptgruppe „Berufe in Recht und Verwaltung“ nicht mehr in der Liste der 10 am stärksten besetzten Berufshauptgruppen enthalten.

In allen übrigen der im Schaubild genannten Berufshauptgruppen waren die Absolventenzahlen rückläufig. Den stärksten Rückgang im Vergleich zum Vorjahr hatte die Berufshauptgruppe „Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung“ mit einem Minus von 13,2%, gefolgt von „Berufe in der Land-, Tier- und Forstwirtschaft“ (-9,0%). Auch bei „Gebäude- und versorgungstechnische Berufe“ lag der Rückgang mit einem Minus von 8,5 % recht hoch. Weiterhin verzeichneten die Berufshauptgruppen „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“ (-6,1%), „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ (-2,5%), „Berufe in Unternehmensführung, -organisation“ (-2,4%) im Vergleich zum Vorjahr Rückgänge der Absolventenzahlen.

Im Abgangsjahrgang 2017 war über die Hälfte der Absolventen weiblich 52,3% (Vorjahr: 49,5%). Differenziert nach Berufshauptgruppen war mit rund 80% der Frauenanteil in „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ am größten (Vorjahr: 80,3 %). Mit nur 2,4% (Vorjahr: 2,2%) blieb der Frauenanteil im Bereich der „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ am niedrigsten → **Tabelle B4.3-2**.

Betrachtet man die Absolventenzahlen in den 10 am stärksten besetzten Berufshauptgruppen hinsichtlich des rechtlichen Status der Fachschulen, so zeigt sich, dass rund ein Drittel der Absolventinnen und Absolventen im Schuljahr 2017/2018 private Schulen besucht hatte. Der höchste Anteil aus privaten Schulen war mit 46,8% (Vorjahr: 51,7%) in der Berufshauptgruppe „Erziehung,

300 Ab 2017 geänderte Zuordnung.

301 Im Abgangsjahr 2016 wurde der Bildungsgang „Betriebswirt/-in (Fachschule) – Sozialwesen (KldB 73223)“ noch mit 5.313 Schülern und Schülerinnen geführt.

Tabelle B4.3-3: **Liste der Statistischen Landesämter**

Bundesland	Ort	Telefon	E-Mail	Homepage
Statistisches Landesamt Baden-Württemberg	Stuttgart	0711/641-0	auskunftsdienst@stala.bwl.de	www.statistik-bw.de
Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung	München	089/2119-0	schulstatistik@statistik.bayern.de	www.statistik.bayern.de
Amt für Statistik Berlin-Brandenburg	Berlin	0331/8173-1777	Schulen-berlin@statistik-bbb.de	www.statistik-berlin-brandenburg.de
Amt für Statistik Berlin-Brandenburg	Potsdam	0331/8173-1777	Schulen-brandenburg@statsitik-bbb.de	www.statistik-berlin-brandenburg.de
Statistisches Landesamt Bremen	Bremen	0421/361-0	bildung@statistik.bremen.de	www.statistik.bremen.de
Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein	Hamburg	040/42831-1766	statistik@bsb.hamburg.de	www.statistik-nord.de
Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein	Kiel	0431/6895-9393	Schulen.ausbildung@statistik-nord.de	www.statistik-nord.de
Hessisches Statistisches Landesamt	Wiesbaden	0611/3802-0	schulen@statstik.hessen.de	www.statistik.hessen.de
Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern	Schwerin	0385/588-0	Statistik.auskunft@statistik-mw.de	www.statistik-mv.de
Landesamt für Statistik Niedersachsen	Hannover	0511/9898-0	schulstatistik@statistik.niedersachsen.de	www.statistik.niedersachsen.de
Information und Technik Nordrhein-Westfalen	Düsseldorf	0211/9449-01	Auskunft-schulstatistik@it.nrw.de	www.it.nrw.de
Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz	Bad Ems	02603/71-0	info@statistik.rlp.de	www.statistik.rlp.de
Statistisches Amt Saarland	Saar-brücken	0681/501-5925	Schulen.statistik@lzd.saarland.de	www.statistik.saarland.de
Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen	Kamenz	03578/33-0	info@statistik.sachsen.de	www.stla.sachsen.de
Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt	Halle (Saale)	0345/2318-0	info@stala.mi.sachsen-anhalt.de	www.statistik.sachsen-anhalt.de
Thüringer Landesamt für Statistik	Erfurt	0361/37734-0	auskunft@statistik.thueringen.de	www.statistik.thueringen.de

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 BIBB-Datenreport 2019

soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ zu verzeichnen, gefolgt von „Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ mit 28,5% (Vorjahr: 26,9%). Abschlüsse ausschließlich an öffentlichen Fachschulen wurden 2017, wie auch im Vorjahr, nur in „Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft“ erworben.

Eine aktuelle Übersicht über Berufsabschlüsse an Fachschulen ist der „Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Fachschulen (Beschluss des Unterausschusses für Berufliche Bildung vom 22.03.2019)“ zu entnehmen.[302]

302 Siehe: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2019/2019_03_22-Doku-Berufsabschluesse-an-Fachschulen.pdf

Fördermöglichkeiten für Lehrgänge an Fachschulen

In Bezug auf eine mögliche finanzielle Förderung von Lehrgängen an Fachschulen ist an dieser Stelle insbesondere auf das *Aufstiegs-BAföG*[303] (**vgl. Kapitel B3.2**) sowie das *Weiterbildungsstipendium*[304] (**vgl. Kapitel B3.3**) hinzuweisen. Weitere Informationen bietet auch die BIBB-Publikation „Checkliste Qualität beruflicher Weiterbildung“.[305]

Liste der Statischen Landesämter

Die in der Fachserie 11 Reihe 2 enthaltenen Ergebnisse stammen aus den Schulstatistiken der einzelnen Bundesländer. Länderspezifische Nachweise mit zum Teil auch fachlich tiefer untergliederten Angaben finden sich auf den Internetseiten der Statistischen Landesämter → **Tabelle B4.3-3**.

(Maria Zöller)

303 Siehe: **https://www.bmbf.de/pub/Vom_Meister_zum_Aufstiegs_BAfoeG.pdf**
304 Siehe: **https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsstipendium.pdf**
305 Siehe: **https://www.bibb.de/checkliste**

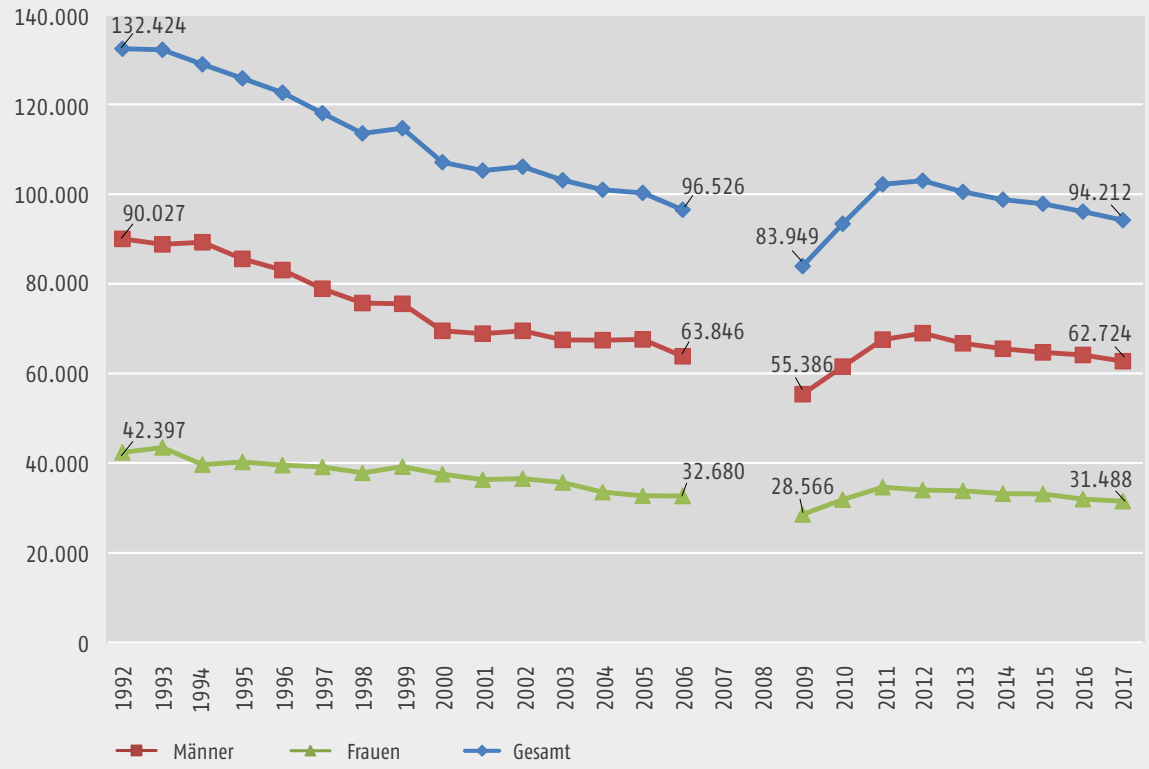
B 4.4 Fortbildungsprüfungen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/ Handwerksordnung (HwO)

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).[306] 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 Regelungen nicht erlassen, können die zuständigen Stellen (Kammern) nach § 54 BBiG bzw. § 42a HwO selbst Fortbildungsprüfungsregelungen für ihren regionalen Zuständigkeitsbereich festlegen. Derzeit bestehen 223 Rechtsverordnungen des Bundes und 2.508 Rechtsvorschriften einzelner Kammern zu 736 von ihnen geregelten Fortbildungsberufen (**vgl. Kapitel B4.1**). Nach § 6 Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)[307] 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 2018f) **E**. Die Statistik erfasst u. a. sämtliche nach BBiG bzw. HwO abgelegten Prüfungen in bundeseinheitlich durch Rechtsverordnung geregelten Fortbildungsberufen sowie Prüfungen nach Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen. Ebenfalls zu den Fortbildungsprüfungen zählen die durchgeführten Meisterprüfungen in den jeweiligen Ausbildungsbereichen.[308]

306 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.).
307 Siehe: **https://www.foraus.de/media/ausbilder_eignungsverordnung.pdf**
308 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

Schaubild B4.4-1: **Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2017 nach Geschlecht**



Anmerkung: Daten über Fortbildungs- und Meisterprüfungen wurden für 2007 und 2008 nicht veröffentlicht.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 (vgl. Statistisches Bundesamt 2018)

BIBB-Datenreport 2019

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.[309] Der Rückgang fiel für Männer (-29,1%) deutlich stärker aus als für Frauen (-22,9%).[310] Dieser Abwärtstrend setzte

Berufserfahrungen voraus, sind aber auf der Grundlage der Schulgesetze länderspezifisch geregelt (**vgl. Kapitel B4.3**).

309 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.

310 Dies erklärt sich v. a. 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).

Tabelle B4.4-1: **Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2017 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1)**

	Teilnehmer/-innen absolut			... 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
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
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
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
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

Tabelle B4.4-1: **Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2017 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2)**

	Teilnehmer/-innen absolut			... mit bestandener Prüfung			Prüfungserfolgsquote in %		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
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
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

[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.

BIBB-Datenreport 2019

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**.

Im Berichtsjahr 2017 haben 94.212 Teilnehmer und Teilnehmerinnen eine Fortbildungsprüfung erfolgreich bestanden → **Tabelle B4.4-1** (für eine lange Zeitreihe → **Tabelle B4.4-2 Internet**). Die Zahl bestandener Fortbildungsprüfungen war damit im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht rückläufig (-1.905 Prüfungen, -2,0%). Insgesamt wurden 112.239 Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen erfasst, 1.677 Teilnahmen weniger als im Vorjahr (-1,5%). Die Prüfungserfolgsquote lag 2017 bei 83,9%. Seit 2012 (86,9%) ging sie damit stetig leicht zurück. Männer schnitten 2017 wieder etwas erfolgreicher ab (84,9%) als Frauen (82,1%). 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 1,6% (-990) auf 62.715. Die Zahl der bestandenen Prüfungen ging um 2,7% (-1.305) erneut zurück und lag bei 46.677. Im Zeitraum von 2009 bis 2015 war die Zahl der bestandenen Prüfungen hingegen kontinuierlich angestiegen. Im Handwerk verringerte sich die Zahl der Fortbildungsprüfungen um 1,6% (-657) auf 39.405. Die bestandenen Prüfungen gingen ebenfalls um 1,6% (-612) auf 38.397 zurück.

Die Prüfungserfolgsquote erreichte im Handwerk 2017 wieder einen Wert von 97,4% und lag damit wie in den Vorjahren deutlich über der Prüfungserfolgsquote im Bereich Industrie und Handel (74,4%).

Nach Fachrichtungen differenziert zeigt sich eine Dominanz kaufmännischer Fortbildungsberufe → **Tabelle B4.4-3**. Im Jahr 2017 qualifizierten 48.699 der 94.212 bestandenen Prüfungen (51,7%) für einen kaufmännischen Beruf (1992 lag der Anteil noch bei 40%). Unter den bestandenen kaufmännischen Prüfungen waren vor

Tabelle B4.4-3: **Teilnehmer/-innen mit bestandener Fortbildungsprüfung nach BBiG/HwO 2009 bis 2017 nach Fachrichtungen**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Prozentuale Veränderung	
										2017 zu 2009	2017 zu 2016
Kaufmännische Fortbildungsprüfungen	**40.755**	**50.742**	**54.894**	**55.404**	**53.067**	**51.177**	**50.772**	**48.921**	**48.702**	**19,5**	**-0,4**
Fachkaufmann/Fachkauffrau	7.132	7.995	8.586	8.106	8.946	9.150	8.799	7.116	5.340	-25,1	-25,0
Fachwirt/Fachwirtin	18.547	27.063	29.850	31.353	28.842	27.360	28.398	27.534	27.342	47,4	-0,7
Betriebswirt/Betriebswirtin	3.444	3.105	3.588	3.663	3.282	3.681	3.936	4.332	4.314	25,3	-0,4
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	11.632	12.579	12.870	12.282	11.997	10.986	9.639	9.939	11.703	0,6	17,7
Meisterprüfungen	**30.232**	**31.203**	**35.250**	**36.777**	**36.591**	**37.050**	**36.798**	**37.167**	**35.307**	**16,8**	**-5,0**
Industriemeister/Industriemeisterin	7.944	7.827	9.240	9.966	10.071	10.374	10.611	11.073	10.077	26,9	-9,0
Fachmeister/Fachmeisterin	1.727	1.848	2.085	2.049	1.782	2.292	2.649	2.898	2.778	60,9	-4,1
Handwerksmeister/Handwerksmeisterin	19.085	19.659	22.236	22.674	22.749	22.260	21.450	20.847	20.373	6,7	-2,3
Sonstige Meisterprüfungen	1.476	1.869	1.689	2.088	1.989	2.124	2.088	2.349	2.079	40,9	-11,5
Sonstige Fortbildungsprüfungen	**12.963**	**11.409**	**12.015**	**10.806**	**10.863**	**10.509**	**10.260**	**10.029**	**10.203**	**-21,3**	**1,7**
Fachhelfer/-in im Gesundheitswesen	2.524	2.496	2.502	2.505	2.565	2.565	2.616	2.667	2.574	2,0	-3,5
Andere Fortbildungsprüfungen in Dienstleistungsberufen	896	705	591	504	612	570	570	354	345	-61,5	-2,5
Sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen	9.543	8.208	8.922	7.797	7.686	7.374	7.074	7.008	7.284	-23,7	3,9
Insgesamt	**83.950**	**93.354**	**102.159**	**102.987**	**100.521**	**98.736**	**97.827**	**96.117**	**94.212**	**12,2**	**-2,0**

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 2019

allem Fachwirte und Fachwirtinnen (27.342 Abschlüsse), Fachkaufleute (5.340 Abschlüsse) sowie Betriebswirte und Betriebswirtinnen (4.314 Abschlüsse) vertreten. Mit 35.307 bestandenen Meisterprüfungen nahm dieser Bereich den zweitgrößten Anteil (37,5%) ein. An erster Stelle sind hier Prüfungen zum Handwerksmeister und zur Handwerksmeisterin zu nennen (20.373 Abschlüsse), gefolgt von Industriemeistern und Industriemeisterinnen (10.077 Abschlüsse) sowie Fachmeistern und Fachmeisterinnen (2.778 Abschlüsse).

Die erfolgreichen Prüfungsteilnahmen sind seit 2009 um 12,2% angestiegen. Dieser Anstieg resultiert aus der Zunahme bei den kaufmännischen Fortbildungsprüfungen (+19,5%) und den Meisterprüfungen (+16,8%); rückläufig waren hingegen sonstige Fortbildungsprüfungen (-21,3%). Die stärksten Zuwächse seit 2009 im kaufmännischen Bereich hatten Fachwirte und Fachwirtinnen (+47,4%). Für Betriebswirte und Betriebswirtinnen stieg die Zahl der bestandenen Prüfungen ebenfalls um 25,3% an. Bei den Meisterprüfungen sind die größten Steigerungen seit 2009 bei Fachmeistern und Fachmeisterinnen (+60,9%), sonstigen Meisterprüfungen (+40,9%) und Industriemeistern und Industriemeisterinnen (+26,9%) zu erkennen.

Der Rückgang der erfolgreichen Prüfungsteilnahmen im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr (-2,0%) verteilte sich ebenfalls nicht gleichmäßig auf die Fachrichtungen. Die stärksten Rückgänge waren erneut bei Fachkaufleuten (-25,0%) sowie bei Industriemeistern und Industriemeisterinnen (-9,0%) als auch bei sonstigen Meisterprüfungen (-11,5%) zu beobachten. Positive Entwicklungen zeigten sich hingegen bei den Sonstigen kaufmännischen Fortbildungsprüfungen (+17,7%) und den Sonstigen gewerblich-technischen Fortbildungsprüfungen (+3,9%).

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 74,4% erwartungsgemäß höher als bei Männern (40,3%). Bei Männern dominierten Meisterprüfungen (49,0%), die bei Frauen nur einen Anteil von 14,6% ausmachten. Der Anteil sonstiger Fortbildungsprüfungen lag bei Männern und Frauen ähnlich hoch (10,8% bzw. 10,9%), wobei Frauen meist Prüfungen zur Fachhelferin im Gesundheitswesen (8,1%) und Männer sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen (10,4%) absolvierten. Der Frauenanteil bei den kaufmännischen

Tabelle B4.4-4: **Teilnehmer/-innen mit bestandener Fortbildungsprüfung nach BBiG/HwO 2017 nach Fachrichtungen und Geschlecht**

	Männer		Frauen		Insgesamt		Anteil Frauen
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	
Kaufmännische Fortbildungsprüfungen	**25.257**	**40,3**	**23.442**	**74,4**	**48.702**	**51,7**	**48,1**
Fachkaufmann/Fachkauffrau	1.818	2,9	3.522	11,2	5.340	5,7	66,0
Fachwirt/Fachwirtin	13.890	22,1	13.452	42,7	27.342	29,0	49,2
Betriebswirt/Betriebswirtin	3.060	4,9	1.254	4,0	4.314	4,6	29,1
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	6.489	10,3	5.214	16,6	11.703	12,4	44,6
Meisterprüfungen	**30.705**	**49,0**	**4.599**	**14,6**	**35.307**	**37,5**	**13,0**
Industriemeister/Industriemeisterin	9.558	15,2	519	1,6	10.077	10,7	5,2
Fachmeister/Fachmeisterin	2.493	4,0	282	0,9	2.778	2,9	10,2
Handwerksmeister/Handwerksmeisterin	17.040	27,2	3.333	10,6	20.373	21,6	16,4
Sonstige Meisterprüfungen	1.614	2,6	465	1,5	2.079	2,2	22,4
Sonstige Fortbildungsprüfungen	**6.759**	**10,8**	**3.444**	**10,9**	**10.203**	**10,8**	**33,8**
Fachhelfer/-in im Gesundheitswesen	12	0,0	2.559	8,1	2.574	2,7	99,4
Andere Fortbildungsprüfungen in Dienstleistungsberufen	240	0,4	105	0,3	345	0,4	30,4
Sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen	6.507	10,4	780	2,5	7.284	7,7	10,7
Insgesamt	**62.724**	**100,0**	**31.488**	**100,0**	**94.212**	**100,0**	**33,4**

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 2019

Fortbildungsprüfungen lag 2017 mit 48,1% somit erneut weit über dem durchschnittlichen Frauenanteil (33,4%). Bei den Meisterabschlüssen lag der Frauenanteil mit 13,0% hingegen wieder deutlich darunter.

(Michael Friedrich)

C Schwerpunktthema: Berufsbildung 4.0 Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen

C 1 Einleitung

Der fortschreitende digitale Wandel ist mit vielen Fragen zur Zukunft der Arbeit sowie der Aus- und Weiterbildung verbunden. Die Zukunft von Arbeit und Lernen hängt davon ab, wie der digitale Wandel gestaltet und erreicht werden kann, dass Jugendliche durch Berufsbildung für eine digitalisierte Arbeitswelt gerüstet und ältere Beschäftigte dem Wandel durch Weiterbildung gewachsen sind. Die Frage, wie die Voraussetzungen für Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsmarktfähigkeit durch lebensbegleitendes Lernen und durch auf individuelle Berufswege angepasste Aus- und Weiterbildung geschaffen werden, sollte beantwortet werden. In Anbetracht einer sich ständig und immer schneller verändernden Berufswelt stellt sich die Aufgabe, durch eine fundierte Aus- und Weiterbildung die Voraussetzung und Basis für ein „Innovationspotenzial" zu schaffen, mit dem alle Veränderungen während der Berufslaufbahn – auch solche, die man heute noch gar nicht kennt – aktiv angenommen und umgesetzt werden können.

Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz werden angesichts sich laufend verändernden Fachwissens und neuer Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen immer wichtiger. Auch Kreativität, kritisches Denken, Teamfähigkeit, Kommunikationsbereitschaft und -fähigkeit sind Schlüsselkompetenzen der Zukunft. Sie zu beherrschen lernt man am besten, indem man sie schon im Zuge der betrieblichen Ausbildung praxisnah erwirbt. Dass dabei neben fachlichen Bezügen und technischen Entwicklungen auch andere Bereiche wie rechtliche Fragen, etwa im Zusammenhang mit neuen Arbeitsformen und -normen und Datenschutzregeln, oder auch Aspekte der Nachhaltigkeit und ethische Fragen im Hinblick auf den Umgang mit riesigen Datenmengen eine Rolle spielen, zeugt von der Komplexität des Wandels.

Als Folge dieses fortschreitenden technologischen Wandels werden heute schon künstliche Welten (Virtual Reality) geschaffen, physische und digitale Welten (Mixed Reality) miteinander vermischt und sogar die Abbildung einer erweiterten Realität (Augmented Reality) weltweit genutzt. Vieles, was heute noch Einzelfall ist und utopisch klingen mag, könnte bald in der Breite zum Einsatz kommen:

- Um das Einkaufen von Produkten im stationären Handel ohne Schlangestehen zu ermöglichen, können durch intelligente Kameras, Gewichtssensoren in Regalfächern und Algorithmen alle Abläufe des Einkaufs erfasst werden; ein Quick Response-Code (QR-Code) aus der Smartphone-App dient zum Bezahlen. Solche kassenlosen Bezahlsysteme zählen zu den radikalsten Umwälzungen im Einzelhandel, seit James Ritty 1879 die Registrierkasse erfand und in den 1980er-Jahren Barcodes eingeführt wurden.
- Sprachanalysetechnologien und Chat-Roboter, die in der Lage sind, intelligent mit Menschen zu interagieren, Fragen während eines Bewerbungsprozesses anzupassen und sogar die Eignungsfähigkeit vorherzusagen, werden für die Rekrutierung von Arbeitskräften genutzt.
- Computerprogramme (Chatbots), die mithilfe der hinterlegten Algorithmen mit Kunden einen Dialog führen, kommen beispielsweise in der Finanzwirtschaft zum Einsatz und sind in der Lage, Anfragen, die eine große Gleichartigkeit hinsichtlich ihrer Anliegen aufweisen, aufgrund bestimmter Schlüsselwörter zu beantworten.

Angesichts immer neuer Informationstechnologien stellen sich Fragen hinsichtlich ihrer Nutzungsmöglichkeiten, ihrer Praxisrelevanz und ihrer praktischen Umsetzbarkeit und damit ihrer Bedeutung für Betriebe und Fachkräfte. Mögliche Entwicklungen sind von der Infrastruktur in den Betrieben – zum Beispiel was die Kompatibilität unterschiedlicher in Entwicklung, Produktion und Verwaltung verwendeter Dateiformate betrifft – abhängig. Neben digital operierenden Firmen gibt es weiterhin „bodenständige" Betriebe, in deren Breite Digitalisierung nur schleppend vorankommt. Um mehr über die tatsächliche Nutzung und Verbreitung von Digitalisierung zu erfahren, auf der Grundlage fundierter Daten Zukunftsfragen der Berufsbildung zu beantworten und die mit der Digitalisierung verbundenen Entwicklungen für die Arbeits- und Berufswelt zu beurteilen, ist vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit seinen Partnern eine Vielzahl an Untersuchungen und Analysen unternommen worden.

Eine die vielfältigen Ergebnisse umfassende Erkenntnis ist, dass Aus- und Weiterbildung eine wichtige Rolle bei der Gestaltung unserer Zukunft spielt und einer der Motoren und Garanten dafür sein kann, technologische Umwälzungen sowohl vorausschauend als auch begleitend zu gestalten und dadurch sowohl junge Menschen als auch ältere Beschäftigte in die Entwicklungen einzubinden. Die Verankerung der beruflichen Bildung in den Betrieben und in der Arbeitswelt ist die beste Voraussetzung dafür, dass dieser Wandel bedarfsgerecht gestaltet werden kann und weiterhin gelingt. Für die Berufsbildung bieten sich daraus neue Chancen und Gestaltungsmöglichkeiten, für Wirtschaft, Sozialpartner und Politik Herausforderungen, Beschäftigung und soziale Sicherung zu erhalten, ohne Flexibilität und Innovationskraft zu hemmen.

Um sich verändernde Qualifikationsanforderungen einschätzen zu können, ist im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen **(Kapitel C2)** der Einfluss von Digitalisierung auf Arbeit für den Zeitraum 2015 bis 2035 untersucht worden. Neben der Basisprojektion, die das Fortbestehen bisheriger Entwicklungen und Zusammenhänge voraussetzt, werden auch zentrale Ergebnisse zu anderen denkbaren Entwicklungen vorgestellt, die in Form von Szenarien berechnet und zu den Ergebnissen der Basisprojektion ins Verhältnis gesetzt werden können. Zusätzlich wird der Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern und Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen sowie Hochschulen und die Nachfrage nach Pflegekräften modelliert. Zentrale Ergebnisse der Projektionen und Unterschiede werden dargestellt, um den möglichen Einfluss der Digitalisierung auf zukünftige Entwicklungen am Arbeitsmarkt zu verdeutlichen.

Anhand der Daten des BIBB-Qualifizierungspanels wurden Veränderungen in Betrieben und betrieblicher Ausbildung durch Digitalisierung untersucht **(Kapitel C3)**. In Bezug auf Technologienutzung in der Ausbildung und Investitionen der Betriebe in digitale Technologien werden der Stand der Digitalisierung in den Betrieben und Veränderungen im Zeitverlauf dargestellt. Dabei wird die Annahme zugrunde gelegt, dass sich durch die Veränderung der betrieblichen Arbeitsorganisation entlang zunehmend automatisierter, globaler Wertschöpfungsketten auch Ausbildungsinhalte und Anforderungen an die duale Berufsausbildung entsprechend verändern.

Wie sich Digitalisierung auf die Gestaltung von Berufsbildern auswirkt, wurde im Rahmen der BMBF/BIBB-Initiative „Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitale Arbeit von morgen“ anhand von 14 anerkannten Ausbildungsberufen verschiedener Branchen und Wirtschaftszweige unter Berücksichtigung ordnungspolitischer Fragestellungen analysiert. Dabei wurde bewusst ein sehr heterogenes Sample von Berufen betrachtet, darunter auch Berufe, die bislang weniger in der Diskussion waren, um detaillierte Erkenntnisse in unterschiedlichen Branchen und Berufsbereichen zu gewinnen. Im vorliegenden Schwerpunktkapitel werden Ergebnisse zu 7 der 14 Berufe vorgestellt **(Kapitel C4)**. Bezogen auf diese Berufsbereiche lässt sich festhalten, dass Digitalisierung in den Betrieben und an den Arbeitsplätzen ungleichzeitig ankommt. Dabei wird deutlich, dass Veränderungen am Arbeitsmarkt durch eine Reihe von Faktoren wie konjunkturelle und demografische Einflüsse, Passungsprobleme, Einflüsse der Akademisierung und des technologischen Wandels bestimmt werden. Hinzu kommt, dass der Digitalisierungsgrad der Betriebe je nach Beruf in Tiefe und Breite unterschiedlich ist, und es gibt weiterhin ein Nebeneinander von eher konventionellen und von digitalisierten Betrieben. Es zeigt sich aber auch, dass Digitalisierung in der Berufsbildung kein neues Phänomen ist, sondern seit Längerem bereits aufgrund von Bedarfen der betrieblichen Praxis in Ausbildungsordnungen berücksichtigt wurde. Frühe Beispiele hierfür sind Mediengestalter/-in, Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin oder Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel. Über alle Berufe hinweg stellt die Fähigkeit zu lernen – sowohl im Sinne einer selbstständigen Erweiterung der Expertise im Hinblick auf das Handeln im Rahmen der Fachaufgaben eines Berufs als auch im Hinblick darauf, bereits Gelerntes auf neuartige Kontexte übertragen zu können – eine zentrale Kompetenzanforderung dar. Auch berufsspezifisches Können und Wissen, Prozess- und Systemverständnis, digitale Kompetenzen sowie Kreativität, Flexibilität und Spontaneität zählen künftig zu den wichtigsten berufsübergreifenden Kernkompetenzen. Darüber hinaus gibt es zwischen den untersuchten Berufen teilweise erhebliche Unterschiede.

Wie sich das Lernen und die Anforderungen an die Medienkompetenz der Ausbilder/-innen durch Digitalisierung, die Mediatisierung der Gesellschaft und das Informationsverhalten junger Menschen verändern, ist Gegenstand des Beitrags zu digitalen Kompetenzen für die berufliche Bildung **(Kapitel C5)**. Entwickelt wurde ein Modell, das eine differenzierte und berufsfeldübergreifende Betrachtung der medienpädagogischen Kompetenz von Bildungspersonal zulässt. In diesem Modell, das die Komponenten Mediendidaktik, Medienerziehung und Medienintegration umfasst, werden Kompetenzen beschrieben, die Lehrende in der Berufsbildung entwickeln sollten, um die berufliche Handlungskompetenz von Auszubildenden unter Verwendung digitaler Medien und deren Medienkompetenz zu fördern.

Das Kapitel C6 spannt den Bogen über unterschiedliche Förderinitiativen des BMBF im Kontext der Digitalisierung der Berufsbildung. Der Beitrag zur Weiterentwicklung beruflicher Lernorte **(Kapitel C6.1)** widmet sich

dem Thema neuer Technologien in überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Dargestellt werden sowohl die Förderung digitaler Ausstattung als auch Pilotprojekte zur Analyse der Auswirkungen der Digitalisierung auf die überbetriebliche Ausbildung, deren erste Ergebnisse exemplarisch vorgestellt werden.

Im Rahmen der vom BIBB betreuten Förderprojekte wird die JOBSTARTER-Förderlinie „Aus- und Weiterbildung in der Wirtschaft 4.0“ mit einschlägigen Projektbeispielen vorgestellt **(Kapitel C6.2)**. In diesem Kontext wird auch die Entwicklung und Erprobung von Zusatzqualifikationen in der Ausbildung und namentlich der Zusatzqualifikation „Digitale Fertigungsprozesse“ behandelt.

Im Förderschwerpunkt InnovatWB **(Kapitel C6.3)** steht die Digitalisierung in der beruflichen Weiterbildung im Fokus; es zeigt sich, dass sich Digitalisierung noch nicht flächendeckend in der betrieblichen Weiterbildungspraxis widerfindet und belastbare Aussagen oder Prognosen schwierig sind.

Kostenfrei zugänglichen digitalen Lehr- und Lernmaterialen (Open Educational Ressources – OER) wird ein großes Potenzial hinsichtlich einer innovativen Veränderung der Bildungsmedien und damit der Bildungslandschaft zugesprochen **(Kapitel C6.4)**. Dies bezieht sich auch auf das Feld der beruflichen Bildung und wird unter anderem durch ein Förderprogramm des BMBF unterstützt.

Am Ende des Schwerpunktkapitels gibt Prof. Dr. Friedrich H. Esser, Präsident des BIBB, einen Ausblick auf künftige Herausforderungen in Zeiten der Digitalisierung **(Kapitel C7)**.

Der bewusste Umgang mit Daten ist ein immer wichtiger werdendes Kompetenzmerkmal betrieblicher Facharbeit, so sein Fazit. Digitalisierte Arbeit von morgen erfordert ein gewandeltes Rollenverständnis der Akteure auf Steuerungsebene, hat Auswirkungen auf Monitoring, Prüfungswesen und Rahmenbedingungen, auf Anforderungen an das Ausbildungspersonal und auf die Gestaltung von Karrierewegen im dualen System.

(Monika Hackel, Gunther Spillner)

C 2 Berufsprojektionen – Der Einfluss von Digitalisierung auf Arbeit

Im Jahr 2018 wurden die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen zum fünften Mal durchgeführt (Maier u. a. 2018) E. Die Basisprojektion der fünften Welle gibt wieder, wie sich der Arbeitsmarkt entwickelt, wenn bisherige Entwicklungen und Zusammenhänge fortbestehen. Davon abweichend sind aber auch andere Entwicklungen denkbar. Diese werden in Form von Szenarien berechnet und können zu den Ergebnissen der Basisprojektion ins Verhältnis gesetzt werden. So zeigt das Szenario *Digitalisierte Arbeitswelt*[311] (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2018), wie eine Arbeitswelt aussehen könnte, wenn Branchen mit einem geringen Digitalisierungsgrad vergleichsweise mehr in digitale Technologien investieren. Dabei wurde die Datengrundlage beider Berechnungen den veränderten politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen angepasst. Es stehen differenzierte Ergebnisse für 141[312] Berufsgruppen (nach KldB 2010) zur Verfügung. Um den wachsenden Herausforderungen in Erziehung und Bildung sowie Pflege gerecht zu werden, wurde zudem eine detaillierte Modellierung des Bedarfs an Erzieherinnen und Erziehern und Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen sowie Hochschulen und der Nachfrage nach Pflegekräften vorgenommen (Bünemann u. a. 2016; Stöver u. a. 2015). Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse beider Projektionen dargestellt und auf wesentliche Unterschiede eingegangen, um den Einfluss der Digitalisierung auf zukünftige Entwicklungen am Arbeitsmarkt zu verdeutlichen.

E BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen

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. Für eine umfassende Projektdarstellung siehe **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/9376/1**.

311 Das Szenario „digitalisierte Arbeitswelt“ baut auf dem Szenario „Wirtschaft 4.0“ (Wolter u. a. 2018) auf und erweitert es um die Bereiche E-Governance und einen stärker steigenden Onlinehandel.

312 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.

Mit dem QuBe-Projekt wird in der Basisprojektion 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.

Weitere Informationen unter **www.qube-projekt.de**; Ergebnisse finden sich unter **www.qube-data.de**.

E Szenario *Digitalisierte Arbeitswelt*

Mit der fünften Projektionswelle wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ein Szenario Digitalisierte Arbeitswelt erstellt (Wolter u. a. 2018), welches die Auswirkungen der vollständigen Digitalisierung der deutschen Wirtschaft auf den Arbeitsmarkt untersucht. Im Szenario wird bewusst von der empiriebasierten Vorgehensweise der Basisprojektion (vgl. E zu BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen) 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 7-stufigen Szenario-Analyse werden die Auswirkungen von erhöhten Investitionen in Ausrüstungen (1), der Bau für ein schnelles Internet (2), die veränderten Kosten- und Gewinnstrukturen der Unternehmen (3), eine veränderte Nachfragestruktur nach Berufen und Qualifikationen (4), eine möglicherweise steigende Nachfrage nach Gütern (5), eine gestiegene Nutzung des Onlinehandels (6) sowie der Ausbau der digitalen Verwaltung (7) analysiert. Die kumulativen Effekte der 7 Teil-Szenarien 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.

Beiden Projektionen liegt die QuBe-Bevölkerungsprojektion zugrunde (vgl. Maier u. a. 2018), die die Grundlage für das auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot bildet. Aus → **Schaubild C2-1** wird deutlich, dass der Bevölkerungshöchststand – anders als lange vermutet – erst in der Zukunft erreicht wird. So wächst die Bevölkerung in Deutschland noch bis 2027 auf 84,4 Mio. Personen an und fällt dann bis zum Jahr 2035 auf 84,0 Mio. Personen ab. 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. Auch wenn ab 2025 wieder ein Rückgang der Erwerbspersonen zu verzeichnen ist, wird damit – im Kontrast zu früheren Projektionen – ein höheres Arbeitskräfteangebot am Projektionssende projiziert als im Ausgangsjahr.

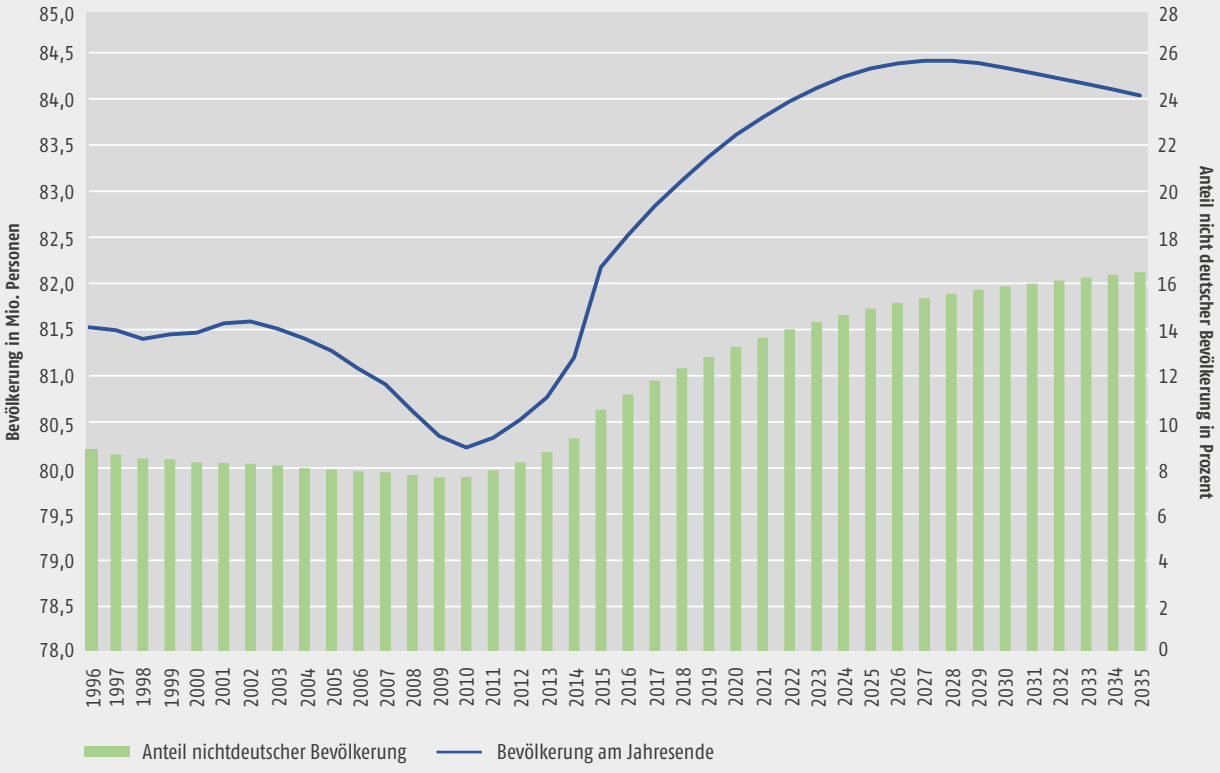
E QuBe-Bevölkerungsprojektion

Die QuBe-Bevölkerungsprojektion basiert auf der Bevölkerungsprojektion des vom IAB entwickelten integrierten Arbeitskräfteangebots- und Bevölkerungsmodells. Spezifika des Modells sind, dass es zum einen zwischen Deutschen und Nichtdeutschen unterscheidet und zum anderen die einzelnen Komponenten (Geburtenziffern, Überlebenswahrscheinlichkeiten, Zu- und Abwanderungen sowie Einbürgerungen) mit zeitreihenanalytischen Methoden schätzt und für die Zukunft fortschreibt. Die Modellierung der einzelnen Komponenten wird im Folgenden kurz beschrieben (für eine ausführliche Beschreibung des IAB-Modells siehe Fuchs u. a. 2016):

Die altersspezifischen **Geburtenziffern** (15 bis 49 Jahre) werden getrennt nach deutschen und nicht deutschen Frauen mithilfe einer Hauptkomponentenanalyse bestimmt. Danach sinkt die zusammengefasste Geburtenziffer (TFR=total fertility rate) der nicht deutschen Frauen vom derzeitigen (hohen) Niveau von fast 2 Kindern pro Frau 2015 auf 1,9 im Jahr 2035. Bei den deutschen Frauen kommt es dagegen zu einem Anstieg von 1,4 Kindern im Jahr 2015 auf fast 1,6 im Jahr 2035. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Geburtenrate der ohnehin geburtenstärksten Altersgruppe zwischen 30 und 35 Jahren – wie auch schon in der jüngeren Vergangenheit – zunimmt. Außerdem steigt die Rate in den oberen Altersgruppen (zwischen 36 und 49) deutlich.

Überlebenswahrscheinlichkeiten werden ebenfalls nach Einzelalter (hier von 0 bis 90 Jahre und älter), getrennt nach Männern und Frauen, mit der Hauptkomponentenanalyse geschätzt. Für die Lebenserwartung von Neu-

Schaubild C2-1: **Bevölkerungsentwicklung 1996 bis 2035**



Quelle: QuBe, fünfte Welle, Statistisches Bundesamt, Werte ab 2016 sind Projektionswerte.
Werte vor 2011 sind auf Basis des Zensus 2011 zurückgerechnet.

BIBB-Datenreport 2019

geborenen ergibt sich im Modell für Jungen ein Anstieg von 78,2 Jahren (Ist-Wert aus der Sterbetafel 2013/2015) auf 82,2 Jahre und für Mädchen von 83,1 Jahren auf 86,2 Jahre.

Im Gegensatz zum IAB-Modell wird in der QuBe-Bevölkerungsprojektion die **Zuwanderung** nicht über Hauptkomponenten geschätzt, sondern über das Modell TINFORGE (Wolter u. a. 2014) bestimmt. Dabei wird für jedes Herkunftsland der Zuwandernden entschieden, ob die Auswanderung aus dem Herkunftsland durch die demografische, sozioökonomische oder politische Situation vor Ort mit bedingt ist (Gorodetski/Mönnig/Wolter 2016). In der aktuellen Fassung des Zuwanderungsmodells wurde als vierter Grund die Auswanderung aufgrund akuter Krisensituationen wie Krieg oder Vertreibung hinzugefügt.

Die Auswanderung nach Deutschland

- ist allein durch die **demografische Entwicklung** in den Herkunftsländern getrieben. D. h., je größer der Anteil der jüngeren Bevölkerungsklassen in den Herkunftsländern ist, desto stärker ist die Mobilitätsneigung in diesen Ländern;
- erfolgt aufgrund der **sozioökonomischen Situation** vor Ort. Gut ersichtlich ist dies beispielsweise anhand der südeuropäischen Staaten im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise. Hier wird angenommen, dass sich diese Zuzüge langfristig wieder dem Durchschnitt annähern;
- erfolgt aufgrund der unsicheren **politischen und gesellschaftlichen Situation** im Herkunftsland, die beispielhaft durch den Fragile-States-Index geschätzt werden kann. Aber auch der politisch motivierte Abbau von Handelshemmnissen, z. B. durch Freihandelsabkommen, kann die Mobilität zwischen Deutschland und den Partnerstaaten erhöhen. In diesen Fällen wird der bisher beobachtbare Trend der Auswanderungsneigung nach Deutschland fortgeschrieben;
- erfolgt aufgrund **akuter Krisen** wie Krieg oder Vertreibung und meist sprunghaft, wie sie z. B. in der Folge des „Arabischen Frühlings“ zu be-

obachten war. Hier stellt sich die (oft politische) Frage, wie lange der Krisenfall andauert und wann die Auswandererquoten auf das Vorkrisenniveau zurückgeführt werden können. Eine zeitverzögerte Rückführung der Quoten erfolgt dann, wenn die Länder als sichere Herkunftsländer deklariert wurden. Aufgrund der derzeitigen politischen Lage wird aber auch ein Rückgang des Zuzugs aus Syrien angenommen.

Die alters- und geschlechtsspezifischen **Fortzugsquoten** (0 bis 90 Jahre und älter), getrennt nach Deutschen und Ausländerinnen/Ausländern, werden mit dem IAB-Modell aus den Fortzügen der Wanderungsstatistik und der Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamts mittels Hauptkomponentenanalyse ermittelt und fortgeschrieben.

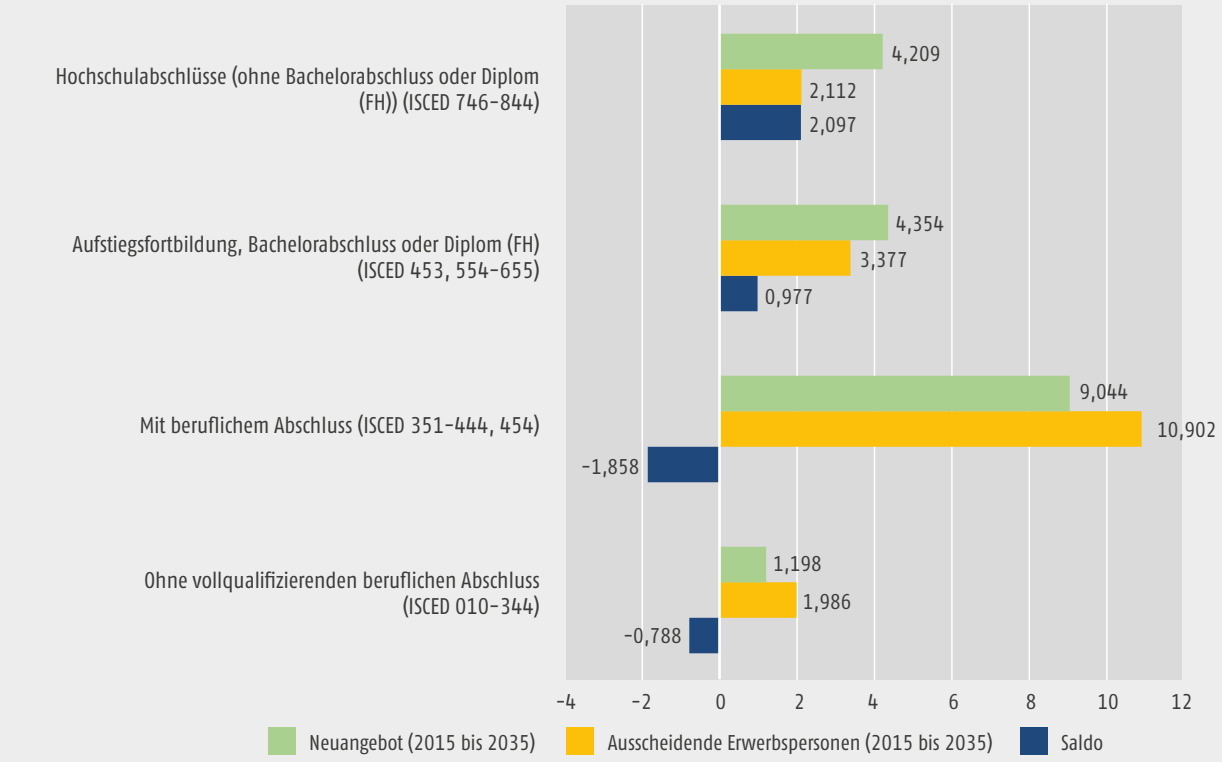
C 2.1 Entwicklung der Qualifikations- und Berufsstruktur des Arbeitskräfteangebots

Wie im vorangegangenen Abschnitt dargestellt, wird die Erwerbspersonenzahl 2035 gegenüber 2015 um 0,6 Mio. Personen ansteigen. Für den Arbeitsmarkt von entscheidender Bedeutung ist dabei, wie sich dadurch die Qualifikations- und Berufsstruktur des Arbeitsangebots verändert.

Veränderung der Qualifikationsstruktur

Zwischen 2016 und 2035 werden insgesamt 18,4 Mio. Personen den Arbeitsmarkt verlassen und 18,8 Mio. hinzukommen. In den einzelnen Qualifikationsstufen wird sich die Zahl der Erwerbspersonen jedoch unterschiedlich entwickeln → **Schaubild C2.1-1**. Während die Erwerbspersonenzahl der oberen Qualifikationsstufen weiterhin zunimmt, ist dies für Personen mit beruflichem Abschluss nicht der Fall. Zwar erwirbt auch weiterhin die Mehrheit der Personen einen vollqualifizierenden Berufsabschluss (9 Mio. Personen bzw. 48,1%), allerdings werden bis 2035 10,9 Mio. Erwerbspersonen dieser Qualifi-

Schaubild C2.1-1: **Entwicklung des Neuangebots an Erwerbspersonen und aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen 2016 bis 2035 (in Mio. Personen)**



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensen 1997 bis 2015, Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt, fünfte Welle

BIBB-Datenreport 2019

Tabelle C2.1-1: **Neuangebot und aus dem Erwerbsleben ausscheidende Erwerbspersonen nach Berufshauptgruppen (in Tsd. Personen)**

Nr.	Berufshauptgruppe der KldB 2010	Erwerbs-personen 2015	Neuangebot (kumuliert von 2016 bis 2035)	Aus dem Erwerbsleben ausgeschieden (kumuliert von 2016 bis 2035)	Erwerbs-personen 2035	Differenz Erwerbs-personen 2035-2015
		(1)	(2)	(3)	(4)	(4) - (1)
01	Angehörige der regulären Streitkräfte	15	8	8	15	0
11	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	648	206	386	468	-180
12	Gartenbauberufe und Floristik	370	159	169	359	-10
21	Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	144	47	96	95	-49
22	Kunststoffherst. und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	654	279	289	643	-11
23	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	413	247	164	496	83
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	1.801	574	1.065	1.311	-491
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2.549	1.061	1.278	2.332	-217
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	2.086	979	1.057	2.007	-78
27	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	467	263	226	504	37
28	Textil- und Lederberufe	591	102	410	283	-308
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1.141	413	517	1.037	-103
31	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	529	279	249	558	29
32	Hoch- und Tiefbauberufe	875	254	491	637	-238
33	(Innen-)Ausbauberufe	781	332	358	755	-26
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	637	258	315	580	-57
41	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	819	642	376	1.085	266
42	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	139	131	60	209	70
43	Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	603	579	162	1.020	417
51	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	693	366	287	773	80
52	Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	241	79	147	173	-68
53	Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	280	150	145	286	6
54	Reinigungsberufe	58	25	29	54	-4
61	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	632	312	275	670	38
62	Verkaufsberufe	2.266	819	1.063	2.021	-245
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	653	393	172	874	221
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation	4.114	2.018	1.734	4.398	284
72	Berufe in Finanzdienstleistung., Rechnungswesen und Steuerberatung	1.204	570	550	1.224	20
73	Berufe in Recht und Verwaltung	1.730	872	773	1.828	98
81	Medizinische Gesundheitsberufe	3.167	1.663	1.248	3.582	415
82	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.258	661	521	1.398	141
83	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	1.547	842	661	1.728	181
84	Lehrende und ausbildende Berufe	1.070	739	518	1.291	221
91	Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	908	770	327	1.351	443
92	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	198	167	63	302	104
93	Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	246	159	119	286	40
94	Darstellende und unterhaltende Berufe	210	190	82	317	107
	Ohne erlernten Beruf	5.999	1.198	1.986	5.211	-788
	In Bildung	3.208	-	-	3.327	119
	Insgesamt	**44.940**	**18.805**	**18.377**	**45.488**	**548**

Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensen 1997 bis 2015. Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt, fünfte Welle

BIBB-Datenreport 2019

kationsstufe in Rente gehen. Dennoch wird aufgrund der Wanderungsgewinne der vergangenen Jahre die Anzahl an Erwerbspersonen mit einem beruflichen Abschluss nicht so stark sinken, wie in früheren Projektionen (vgl. Maier u. a. 2016) angenommen wurde.

Veränderung der Berufsstruktur

Der Trend zur allgemeinen Höherqualifizierung schlägt sich auch bei der zukünftigen Berufsstruktur nieder. In fast allen produzierenden Berufshauptgruppen scheidet über die Hälfte der Erwerbspersonen mit einer beruflichen Qualifikation zwischen 2015 und 2035 aus dem Erwerbsleben aus. Eine Ausnahme bilden hier die Berufshauptgruppen „(23) Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung“ und „(27) Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe“, bei denen das Neuangebot aus dem Bildungssystem die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen übersteigt. Auch bei den Dienstleistungsberufen sinkt die Erwerbspersonenzahl im Zeitraum 2015 bis 2035 mit ca. 245 Tsd. Personen am stärksten in den über eine Ausbildung erlernbaren „(62) Verkaufsberufen“, wohingegen in den meisten anderen Dienstleistungsberufen ein Fachkräftezuwachs zu erwarten ist → **Tabelle C2.1-1**. Mit Zuwächsen von jeweils etwas über 400 Tsd. Erwerbspersonen können hierbei die „(81) Medizinischen Gesundheitsberufe“, die „(91) Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufe“ und die „(43) Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe“ die stärksten Zunahmen verzeichnen. Bei den beiden letztgenannten fällt die Veränderung im Vergleich zur Erwerbspersonenzahl im Ausgangsjahr verhältnismäßig stark aus. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in diesen Bereichen in den vergangenen Jahren ein starker Anstieg des Ausbildungs- bzw. Studienangebots stattgefunden hat und in den nächsten 20 Jahren nur wenige Personen in den Ruhestand treten werden.

C 2.2 Entwicklung der Arbeitsnachfrage

Die Arbeitskräftenachfrage wird durch die wirtschaftliche Entwicklung bestimmt. Die im Folgenden skizzierten Entwicklungen bilden dabei sowohl die Grundlage für die Basisprojektion E als auch für das Szenario *Digitalisierte Arbeitswelt* E. Langfristig geht das Wirtschaftswachstum

Schaubild C2.2-1: **Entwicklung des Arbeitsangebots und -bedarfs 2015 bis 2035**



Quelle: QuBe-Projekt, fünfte Welle

BIBB-Datenreport 2019

Schaubild C2.2-2: **Anzahl der von 2018 bis 2035 neu entstehenden und wegfallenden Arbeitsplätze (in Mio.)**



Quelle: QuBe-Projekt, fünfte Welle

BIBB-Datenreport 2019

auf unter 1% zurück. 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 des damit einhergehenden Bedarfs an Pflegekräften gewinnt der Gesundheitssektor an Bedeutung, wodurch er 2035 zur erwerbstätigenstärksten Branche wird.

Für das Szenario *Digitalisierte Arbeitswelt* wird abweichend vom empiriebasierten Vorgehen der 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 (vgl. E). Dabei wurden in einer 7-stufigen Analyse die Auswirkungen von erhöhten Investitionen in Ausrüstungen (1), der Bau für ein schnelles Internet (2), die veränderten Kosten- und Gewinnstrukturen der Unternehmen (3), eine veränderte Nachfragestruktur nach Berufen und Qualifikationen (4), eine möglicherweise steigende Nachfrage nach Gütern (5), eine gestiegene Nutzung des Onlinehandels (6) sowie der Ausbau der digitalen Verwaltung (7) analysiert. Für eine detaillierte Darstellung der Annahmen des Szenarios *Digitalisierte Arbeitswelt* siehe Wolter u. a. 2018. Diese Annahmen haben Rückwirkungen auf die projizierte wirtschaftliche Entwicklung und wirken sich hierüber auf die Nachfrage nach Arbeitskräften aus.

→ **Schaubild C2.2-1** stellt die Entwicklung der Arbeitsnachfrage für die QuBe-Basisprojektion und das Szenario *Digitalisierte Arbeitswelt* dar. Insgesamt wird der Einfluss der Digitalisierung auf die Erwerbstätigenzahl demnach verhältnismäßig gering ausfallen. Für 2035 wird eine Differenz von 300 Tsd. Erwerbstätigen erwartet. Somit ist ein gravierender Abbau von Arbeitsplätzen, wie er im Zusammenhang mit der Digitalisierung der deutschen Wirtschaft oftmals befürchtet wird, nicht erkennbar. Eine differenzierte Betrachtung der Veränderung der Arbeitskräftenachfrage infolge der Digitalisierung zeigt jedoch, dass sich die Arbeitswelt stark von der im Jahr 2018 unterscheidet → **Schaubild C2.2-2**. So werden bis

2035 fast 3,3 Mio. Arbeitsplätze entstehen, die es heute noch nicht gibt. Gleichzeitig werden aber auch 4,0 Mio. Arbeitsplätze wegfallen. Bezogen auf die heutige Zahl an Erwerbstätigen von beinahe 45 Mio. wird sich der Arbeitsmarkt der Zukunft bei über 16% aller Arbeitsplätze (7,3 Mio. = |- 4,0 Mio.| + 3,3 Mio.) unterscheiden. Inwieweit die Veränderungsprozesse des Arbeitsangebots und der -nachfrage zueinanderpassen, soll im folgenden Abschnitt untersucht werden.

C 2.3 Arbeitskräfteangebot und -nachfrage nach Berufen

Welche Folgen der Arbeitsplatzabbau bzw. -aufbau für die Fachkräftesituation auf der beruflichen Ebene haben wird, hängt von der beruflichen Passung von Arbeitsangebot und -nachfrage ab. Beim Vergleich von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage auf Berufsebene gilt es zu berücksichtigen, dass die Entwicklungen auf beiden Seiten des Marktes keineswegs statisch und voneinander unabhängig verlaufen, sondern Austauschprozesse stattfinden (vgl. E zu BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen). So entscheidet zum einen das Wachstum der Branche über den Expansionsbedarf eines bestimmten Berufs mit, zum anderen kann sich aber auch der Mix an Berufen innerhalb einer Branche über die Zeit verändern. Hierbei nehmen z. B. technologische Veränderungen, aber auch die Lohnentwicklung eines Berufs Einfluss. Die Lohnhöhe steht wiederum mit dem zur Verfügung stehenden Angebot an Arbeitskräften mit den entsprechenden beruflichen Qualifikationen in Zusammenhang. In der Folge ist nicht jede Person während ihres gesamten Erwerbslebens in ihrem erlernten Beruf erwerbstätig; vielmehr ergeben sich aufgrund ihrer tätigkeitspezifischen Kenntnisse mehrere Beschäftigungsmöglichkeiten. Diese berufliche Mobilität wird in der vorliegenden Projektion in Form von beruflichen Flexibilitäten berücksichtigt, die angeben, mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Person mit einem bestimmten erlernten Beruf den erlernten bzw. einen anderen Beruf ausübt (vgl. Maier u. a. 2018).

→ **Schaubild C2.3-1** zeigt die Bilanzierung des Arbeitskräftebedarfs und -angebots nach Berufsbereichen unter Berücksichtigung der beruflichen Flexibilität für die QuBe-Basisprojektion. Dabei handelt es sich für das Jahr 2015 um tatsächliche Werte und bei den Folgejahren (gekennzeichnet mit *) um Projektionsergebnisse. Bereits die Betrachtung auf einer hohen Aggregationsstufe zeigt, dass bei anhaltenden Entwicklungen und bestehenden Verhaltensweisen der Wirtschaft und der Erwerbspersonen Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage auf fachlicher Ebene zunehmen werden.

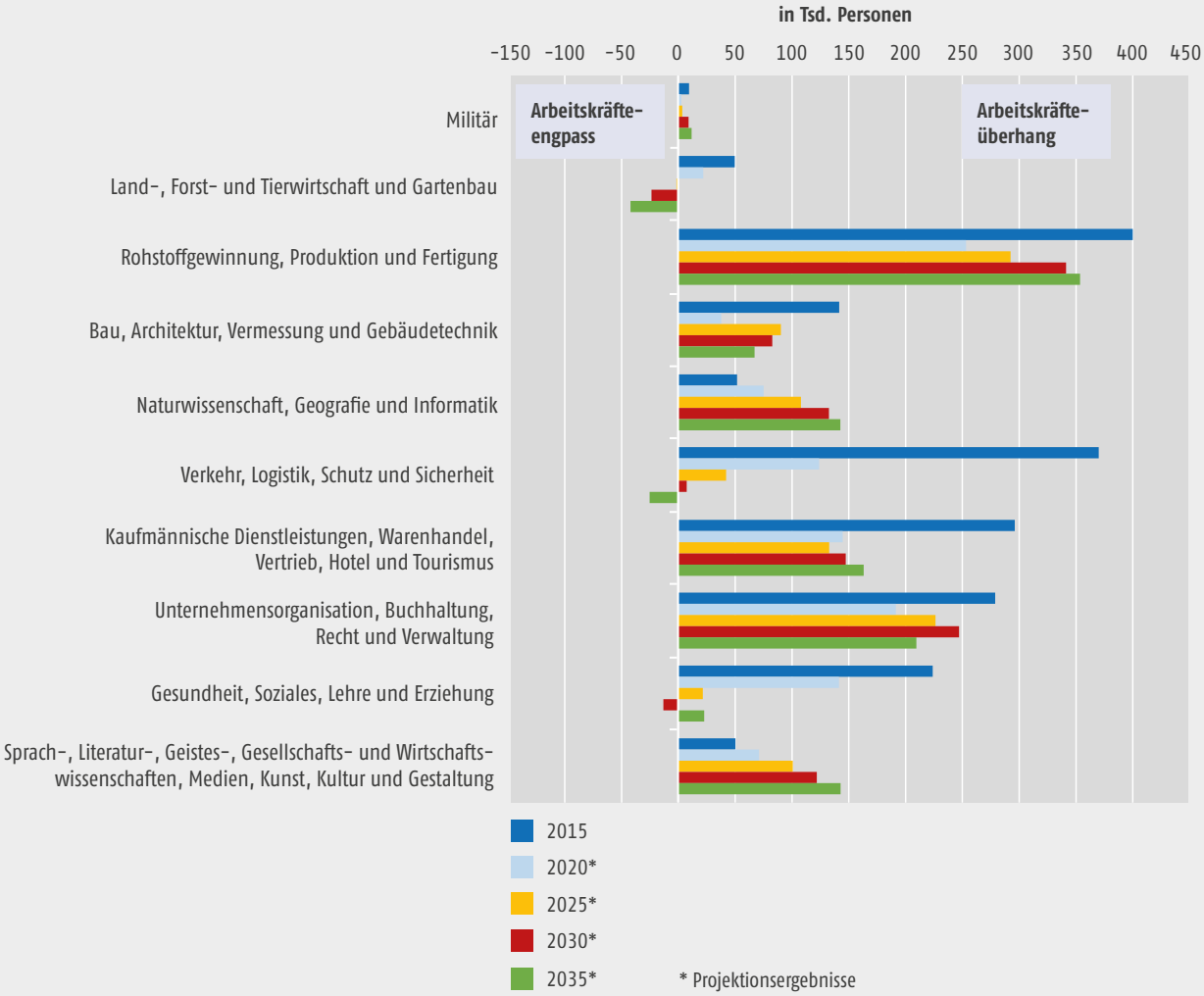
Dabei stellt sich die Frage, inwieweit drohende Passungsprobleme infolge der Digitalisierung der Wirtschaft verstärkt oder abgemildert werden. → **Schaubild C2.3-2** zeigt die 10 Berufshauptgruppen, bei denen sich beim Vergleich von Szenario *Digitalisierte Arbeitswelt* zur QuBe-Basisprojektion die stärksten Anstiege bzw. Rückgänge bei der Arbeitsnachfrage ergeben. Die stärksten Rückgänge an Arbeitsplätzen sind in den Berufshauptgruppen „(62) Verkaufsberufe“, „(51) Verkehr und Logistik“, „(52) Führer von Fahrzeug und Transportgeräten“ sowie bei den „(54) Reinigungsberufen“ zu erwarten. In all diesen Berufshauptgruppen finden vergleichsweise monotone Tätigkeiten statt, weshalb sie ein hohes Ersetzbarkeitspotenzial[313] durch digitale Innovationen aufweisen (vgl. Lewalder u. a. 2018). Die Berufshauptgruppe, die am stärksten von der Transformation der deutschen Wirtschaft zu einer Digitalen Arbeitswelt profitiert, ist die Berufshauptgruppe „(43) Informatik und andere IKT-Berufe“. Die Zuwächse der verbleibenden Berufshauptgruppen fallen dagegen eher gering aus.

Die reine Beurteilung der Veränderung der Fachkräftesituation auf Personenebene greift allerdings zu kurz. Denn rechnerische Engpässe auf Berufsebene bedeuten nicht, dass keine Personen für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit gefunden werden können. Vielmehr hängt die Rekrutierungssituation von Betrieben von einigen Nebenbedingungen (z. B. Produktionsprozesse oder Attraktivität der Arbeitsplätze) ab, die nicht vollständig im Modellkontext abgebildet werden. Daher wurde im Rahmen der fünften Projektionswelle zur Beurteilung der Fachkräftesituation ein Fachkräfteindikator (FKI) E entwickelt.

→ **Tabelle C2.3-2** und → **Tabelle C2.3-3** stellen den FKI für das Szenario *Digitalisierte Arbeitswelt* sowie die Veränderungen des Indikators gegenüber der QuBe-Basisprojektion für die tiefergehende Aggregatsebene der Berufsgruppen (3-Steller der KldB 2010) dar. Die Fachkräftesituation wird sich für Arbeitgeber infolge der Digitalisierung vor allem in den Berufsgruppen „(512) Überwachung, Wartung, Verkehrsinfrastruktur“ und „(621) Verkauf (ohne Produktspezialisierung)“ entspannen → **Tabelle C2.3-2**. Insbesondere in den Verkaufsberufen wirkt die Digitalisierung einer Verschlechterung der Fachkräftesituation infolge des Rückgangs von Erwerbspersonen in dieser Berufsgruppe entgegen (**vgl. Kapitel C2.1**). Bei „(512) Überwachung, Wartung, Verkehrsinfrastruktur“, „(112) Tierwirtschaft“ (FKI = 39) und „532 Polizeivollzugs- und Kriminaldienst, Gerichts- und Justizvollzug“ (FKI = 35) deutet der FKI im Jahr 2035 aber weiterhin auf Fachkräfteengpässe hin. Hervorzuhe-

313 Das BIBB-Ersetzbarkeitspotenzial (vgl. Lewalder u. a. 2018) gibt an, inwieweit die Tätigkeiten eines Berufs durch maschinelle Prozesse ersetzt werden können. Die Berechnungen basieren auf den Selbsteinschätzungen von 20.000 Erwerbstätigen hinsichtlich ihrer Arbeitsaufgaben und den von ihnen durchgeführten Tätigkeiten.

Schaubild C2.3-1: **Differenz zwischen Erwerbspersonen und Erwerbstätigen nach Berufsbereichen (Einsteller der KldB 2010) von 2015 bis 2035 unter Berücksichtigung beruflicher Ausgleichsprozesse für die QuBe-Basisprojektion (in Tsd. Personen)**



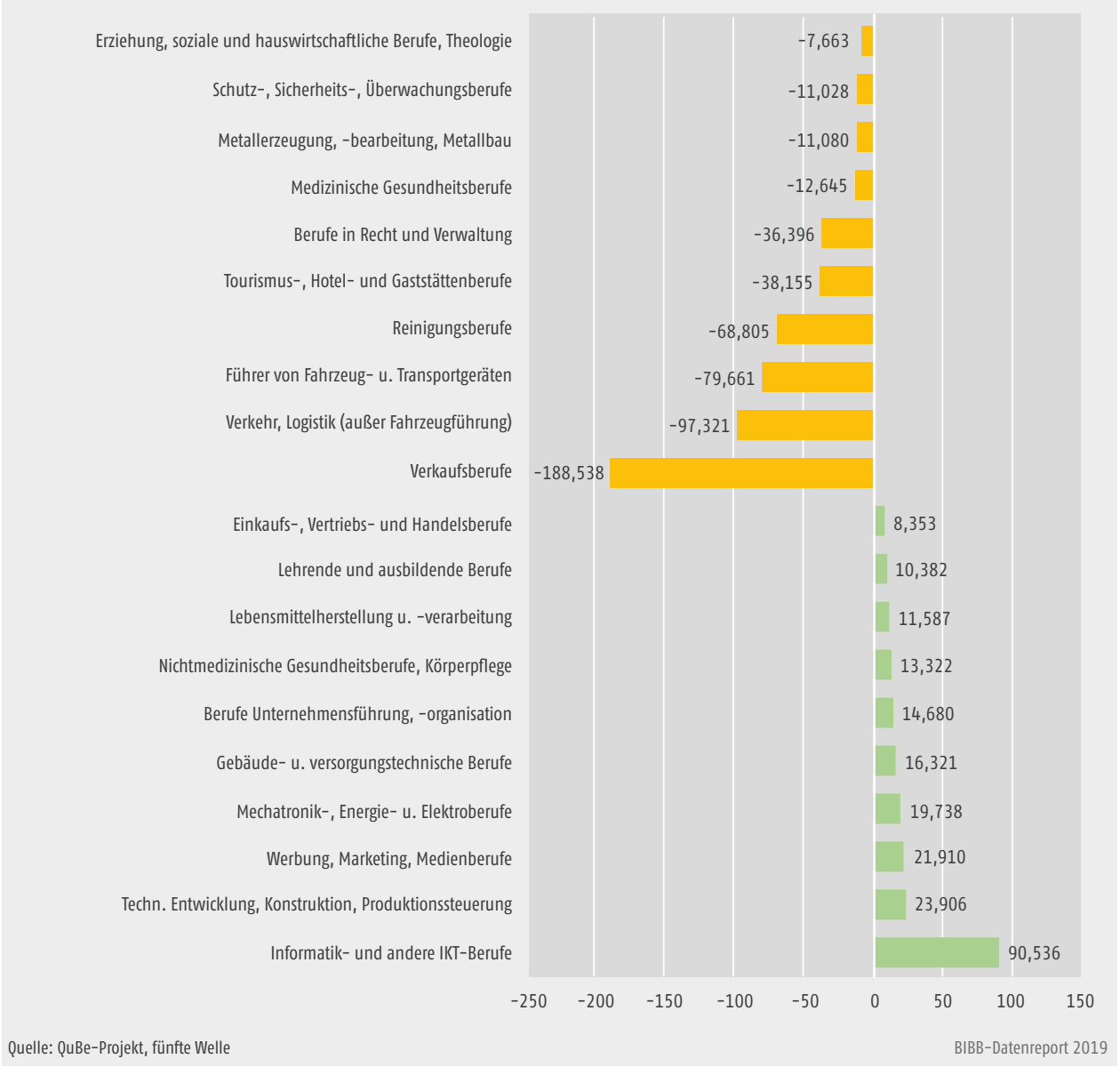
Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensen 1997-2015 und Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen des Statistischen Bundesamts; Beschäftigtenhistorik der BA. Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt, fünfte Welle

BIBB-Datenreport 2019

ben ist die Situation zudem in „(831) Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“. Denn hierbei handelt es sich keineswegs um Berufe, die ein hohes Ersetzbarkeitspotenzial aufweisen. Im Gegenteil: Die Nachfrage nach Erwerbstätigen in dieser Berufsgruppe steigt im Szenario *Digitalisierte Arbeitswelt* sogar leicht an. Aufgrund der modellierten Lohnanpassungen bei Engpässen und daraus folgenden Anpassungen der beruflichen Mobilität nimmt das Arbeitsangebot in dieser Berufsgruppe jedoch stärker zu als der Bedarf.

Die Rekrutierung von Fachkräften erschwert sich für Arbeitgeber infolge der Digitalisierung insbesondere in Berufen, die direkt mit der Umsetzung der Digitalisierung verbunden sind. So wird sich durch den steigenden Bedarf an IT-Dienstleistungen die Rekrutierung in den Berufsgruppen „(434) Softwareentwicklung und Programmierung“, „(432) IT-Systemanalyse, Anwenderberatung IT-Vertrieb“, „(431) Informatik“ und „(433) IT-Netzwerktechnik-Koordination, -Administration, -Organisation“, im Vergleich zur Basisprojektion schwieriger gestalten → **Tabelle C2.3-3**. Insbesondere die Berufsgruppe „(432) IT-Systemanalyse, Anwenderberatung IT-Vertrieb“ spielt in diesem Diffusionsprozess eine bedeutende Rolle. Hier deutet ein FKI von 40 auf Fachkräfteengpässe hin. Weitere Engpässe sind 2035 in den Berufsgruppen „(816) Psychologie, nicht ärztl. Psychotherapie (FKI = 37)“ und der „(271) Technischen Forschung und Entwicklung“ (FKI = 44) erkennbar.

Schaubild C2.3-2: **Differenz der Erwerbstätigenzahl (Szenario Digitalisierte Arbeitswelt – QuBe-Basisprojektion) für die 10 Berufshauptgruppen mit den stärksten Rückgängen/Zugewinnen 2035 (in Tsd. Personen)**



Quelle: QuBe-Projekt, fünfte Welle

BIBB-Datenreport 2019

Indikatoren zur Bestimmung der Fachkräftesituation

Um einen Überblick über die mögliche Fachkräftesituation sowohl im Berufs- als auch im Zeitvergleich zu bekommen, wurde mit der fünften Welle ein Fachkräfteindikator geschaffen. Diesem liegen 3 Fragestellungen zugrunde:

- In welchen Berufen sind die Unterschiede zwischen Arbeitsangebot und -bedarf 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 2 Komponenten: einem Volumenindikator (VI) und einem strukturellen Indikator (SKI), die gleich

gewichtet in den FKI eingehen. 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 (2018) dargestellt. Die Werte der Einzelindikatoren werden anschließend zu einem Fachkräfteindikator 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 theoretische Wertespanne des FKI reicht von 1 bis 100. Für das Erhebungsjahr 2015 liegt die empirische Spannbreite auf Berufsgruppenebene zwischen 33 („Human- und Zahnmedizin“) und 73 („Reinigung“), der Mittelwert bei 51,7.[314]

→**Tabelle C2.3-1** gibt einen Überblick über Interpretationsmöglichkeiten des FKI. Die dargestellten Handlungsnotwendigkeiten beschränken sich nicht auf den dargestellten Wertebereich. 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 C2.3-1: **Interpretationsmöglichkeit des Fachkräfteindikators FKI unter Berücksichtigung der Projektionsannahmen**

Ausprägung		20 bis …	… 38 …	… 50 …	… 62 …	… bis 80
Bezeichnung		Sehr hoher Fachkräfteengpass	Fachkräfteengpass	Ausgeglichene Fachkräftesituation	Fachkräfteüberangebot	Sehr hohes Fachkräfteüberangebot
Interpretationsmöglichkeit	Arbeitgebersicht	Stellenbesetzungen gelingen nur schwer im Rahmen des fortgeschriebenen Entwicklungspfades. Es werden weitere Anpassungen notwendig.	Stellenbesetzungen sind unter dem eingeschlagenen Entwicklungspfad möglich, können aber durch davon abweichende Maßnahmen erheblich verbessert werden.	Stellenbesetzungen sind unter dem eingeschlagenen Entwicklungspfad möglich.	Bei gleichbleibendem Bildungsverhalten und beruflichen Mobilitätsneigungen sind Stellenbesetzungen relativ einfach durchzuführen.	Bei gleichbleibendem Bildungsverhalten und beruflichen Mobilitätsneigungen kann bei Stellenbesetzungen aus einer Vielzahl an Arbeitskräften ausgewählt werden.
	Arbeitnehmersicht	Bei gleichbleibendem Bildungsverhalten und beruflichen Mobilitätsneigungen kann der/die Arbeitnehmer/-in unter einer Vielzahl an Betrieben seine/ihre Wahl treffen.	Bei gleichbleibendem Bildungsverhalten und beruflichen Mobilitätsneigungen ist es für Arbeitnehmer/-innen relativ einfach eine neue Beschäftigung zu finden.	Arbeitsstellen sind unter dem eingeschlagenen Entwicklungspfad zu finden.	Arbeitsstellen sind unter dem eingeschlagenen Entwicklungspfad zu finden, Arbeitnehmer/-innen sind allerdings verstärkten Konkurrenzsituationen ausgesetzt.	Bei der Suche nach Arbeitsstellen besteht eine hohe Konkurrenz, sodass Verhaltensänderungen, wie beispielsweise die Anpassung der beruflichen Qualifikation oder der Arbeitsplatzwünsche, notwendig werden.

Quelle: QuBe-Projekt, fünfte Welle

314 Die Berechnung des Mittelwerts erfolgt anhand einer Gewichtung mithilfe des Arbeitsvolumens nach Beruf.

Tabelle C2.3-2: **15 Berufsgruppen[1] mit der stärksten Erhöhung des Fachkräfteindikators 2035 im Vergleich zur QuBe-Basis (vereinfachte Rekrutierung für Arbeitgeber)**

Berufshauptgruppe der KldB 2010	FKI 2035 (Digitalisierte Arbeitswelt - Basis)	FKI 2030 (Digitalisierte Arbeitswelt - Basis)	FKI 2025 (Digitalisierte Arbeitswelt - Basis)	FKI 2035 (Digitalisierte Arbeitswelt)	FKI 2030 (Digitalisierte Arbeitswelt)	FKI 2025 (Digitalisierte Arbeitswelt)
512 Überwachung und Wartung der Verkehrsinfrastruktur	6	7	4	39	43	44
621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5	7	5	62	67	66
115 Tierpflege	4	3	1	51	52	54
531 Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	4	4	1	46	49	48
821 Altenpflege	4	3	1	51	49	50
624 Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren, Sanitäts- und Medizinbedarf	4	3	2	48	49	48
625 Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel	4	3	2	57	56	55
121 Gartenbau	3	1	0	55	54	54
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3	2	0	41	42	44
912 Geisteswissenschaften	3	2	0	69	67	64
112 Tierwirtschaft	3	2	1	39	44	50
116 Weinbau	3	2	1	40	42	46
122 Floristik	3	2	1	52	53	51
532 Polizeivollzugs- und Kriminaldienst, Gerichts- und Justizvollzug	3	3	1	35	35	34
914 Wirtschaftswissenschaften	3	3	1	57	56	54
623 Verkauf von Lebensmitteln	3	4	2	53	56	55
714 Büro und Sekretariat	3	3	2	55	59	60
818 Pharmazie	3	2	2	47	47	46
832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	3	5	2	61	65	66
633 Gastronomie	3	3	3	62	64	65
732 Verwaltung	3	3	3	41	45	46

[1] Aufgrund der Ranggleichheit einiger Berufsgruppen sind insgesamt 21 Berufsgruppen dargestellt

Quelle: QuBe-Projekt, fünfte Welle

BIBB-Datenreport 2019

Tabelle C2.3-3: **15 Berufsgruppen mit der stärksten Verringerung des Fachkräfteindikators 2035 im Vergleich zur QuBe-Basisprojektion (erschwerte Rekrutierungssituation für Arbeitgeber)**

Berufshauptgruppe der KldB 2010	FKI 2035 (Digitalisierte Arbeitswelt - Basis)	FKI 2030 (Digitalisierte Arbeitswelt - Basis)	FKI 2025 (Digitalisierte Arbeitswelt - Basis)	FKI 2035 (Digitalisierte Arbeitswelt)	FKI 2030 (Digitalisierte Arbeitswelt)	FKI 2025 (Digitalisierte Arbeitswelt)
434 Softwareentwicklung und Programmierung	-7	-7	-5	48	48	49
432 IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	-7	-8	-4	40	41	45
431 Informatik	-6	-7	-3	48	48	50
433 IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	-5	-6	-4	48	47	49
712 Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Bedienstete von Interessenorganisationen	-5	-5	-2	56	53	53
211 Berg-, Tagebau und Sprengtechnik	-4	-4	-3	60	58	57
936 Musikinstrumentenbau	-4	-4	-3	61	61	62
271 Technische Forschung und Entwicklung	-3	-3	-2	44	45	47
923 Verlags- und Medienwirtschaft	-3	-4	-1	54	53	54
933 Kunsthandwerk und bildende Kunst	-2	-5	-3	55	54	57
921 Werbung und Marketing	-2	-2	-2	53	53	53
922 Öffentlichkeitsarbeit	-2	-3	-2	49	50	50
816 Psychologie und nicht ärztliche Psychotherapie	-2	-1	-1	37	38	39
924 Redaktion und Journalismus	-2	-3	-1	56	53	52
291 Getränkeherstellung	-2	-3	0	57	55	56

Quelle: QuBe-Projekt, fünfte Welle

BIBB-Datenreport 2019

C 2.4 Fazit

In den vorangegangenen Abschnitten wurden die zentralen Befunde der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen vorgestellt. Dabei wurde sowohl auf die QuBe-Basisprojektion als auch auf das Szenario *Digitalisierte Arbeitswelt* eingegangen. Bei letzterem handelt es sich um eine annahmengestützte Berechnung der Auswirkungen der Digitalisierung der deutschen Wirtschaft auf den Arbeitsmarkt.

Gegenüber vorangegangen Projektionen zeigt sich, dass bedingt durch gestiegene Geburtenraten, eine höhere Lebenserwartung und die Zuwanderung der vergangenen Jahre die Bevölkerungszahl erst 2027 ihren Höhepunkt erreichen wird. Aufgrund dessen werden dem Arbeitsmarkt am Projektionsende 2035 mehr Erwerbspersonen zur Verfügung stehen als im Ausgangsjahr 2015. Zwar erwirbt weiterhin die Mehrheit der Personen einen vollqualifizierenden Berufsabschluss, dennoch setzt sich der Trend zur Akademisierung fort. Die Digitalisierung der Wirtschaft wird den Strukturwandel verstärken, ein massiver Arbeitsplatzabbau, der in Zusammenhang mit der Digitalisierung häufig befürchtet wird, ist jedoch nicht erkennbar. Der Arbeitsmarkt der Zukunft wird sich dennoch deutlich von dem heutigen unterscheiden. So werden gegenüber 2018 im Jahr 2035 insgesamt 3,3 Mio. Arbeitsplätze neu entstehen, aber auch 4,0 Mio. der heutigen Arbeitsplätze wegfallen. Eine Gegenüberstellung der Arbeitsnachfrage und des -angebots zeigt, dass Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage auf fachlicher Ebene zunehmen werden. Während die Digitalisierung insbesondere in den Verkaufsberufen dazu beitragen kann, den Rückgang des Arbeitskräfteangebots zu kompensieren, verschlechtert sich die Rekrutierungssituation insbesondere in den Berufsgruppen, die direkt mit der Umsetzung der Digitalisierung beschäftigt sind. Dies betrifft insbesondere die Berufsgruppen „(434) Softwareentwicklung und Programmierung“, „(432) IT-Systemanalyse, Anwenderberatung IT-Vertrieb“, „(431) Informatik“ und „(433) IT-Netzwerktechnik-Koordination, -Administration, -Organisation“.

Die hier vorgestellten Ergebnisse zeichnen zwar gegenüber den in der öffentlichen Debatte häufig geäußerten Befürchtungen von massiven Arbeitsplatzverlusten infolge der Digitalisierung ein optimistischeres Bild, sollten aber vor dem Hintergrund der zu erwartenden strukturellen Veränderungen nicht darüber hinwegtäuschen, dass umfassende Anstrengungen notwendig sind, um die Erwerbspersonen auf die neuen Herausforderungen vorzubereiten. Dies betrifft insbesondere Investitionen in die Aus- und Weiterbildung.

Zudem basieren die Ergebnisse des Szenarios *Digitalisierte Arbeitswelt* auf einer annahmengestützten Analyse, bei der beispielsweise unterstellt wurde, dass Deutschland eine Vorreiterrolle in der Umsetzung der Digitalisierung einnehmen wird, womit etwa auch Nachfragesteigerungen aus dem Ausland aufgrund des Wettbewerbsvorteils verbunden wären. Schreiten andere Länder bei der Umsetzung dagegen schneller voran, würde Deutschland diesen Wettbewerbsvorteil verlieren. In diesem Fall würden sich die positiven Nachfrageeffekte ins Gegenteil umkehren und zu stärkeren negativen Effekten auf dem Arbeitsmarkt führen.

(Stefan Winnige, Christian Schneemann – Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung)

C 3 BIBB-Qualifizierungspanel – Stand und Entwicklung der betrieblichen Digitalisierung

Die digitale Transformation der Wirtschaft verändert die betriebliche Arbeitsorganisation entlang zunehmend automatisierter, globaler Wertschöpfungsketten (Weber u. a. 2019; Wolter u. a. 2018; Bauernhansl 2017). Entsprechend verändern sich auch Ausbildungsinhalte und die Anforderungen an die duale Berufsausbildung (Janssen u. a. 2018; Zinke 2018; Ebbinghaus u. a. 2017). Anhand der Daten des BIBB-Qualifizierungspanels E können der derzeitige Stand der Digitalisierung in den Betrieben sowie Veränderungen im Zeitverlauf erfasst werden. Der Fokus des Kapitels C3 wird auf 4 Technologien gelegt, für die angenommen wird, dass sich Veränderungsprozesse im Sinne der „vierten industriellen Revolution" gut beobachten lassen (Lewalder u. a. 2018) und deren Nutzung für den gesamten Beobachtungszeitraum erhoben wurde. Weitere Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur Digitalisierung in Betrieben finden sich in **Kapitel A7.4**.

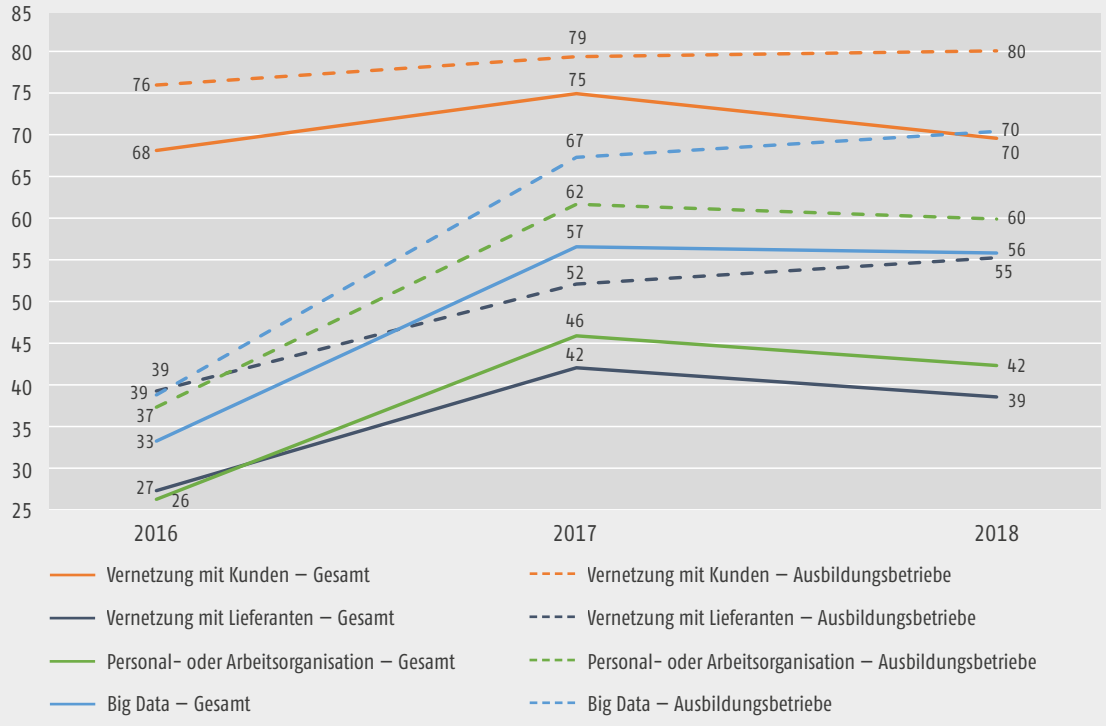
Die Nutzungshäufigkeit der Technologien differenziert nach Ausbildungsbetrieben und Betrieben insgesamt wird in → **Schaubild C3-1** dargestellt. Es ist zu erkennen, dass in den 3 Erhebungsjahren Ausbildungsbetriebe für alle Technologien einen höheren Nutzungsgrad aufwie-

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 (siehe E in **Kapitel A7.3**). Seit 2016 werden Fragen zur Digitalisierung der Arbeitswelt gestellt. Zur Messung des Niveaus der betrieblichen Digitalisierung wird eine differenzierte Erfassung der **Einführung neuer Technologien** vorgenommen. Da ihnen besondere Relevanz in Bezug auf Wirtschaft 4.0 beigemessen wird, liegt der Fokus dieses Kapitels auf folgenden 4 Technologien:

- speziell auf Dienstleistungen für Kunden bezogene digitale Technologien,
- speziell auf Vernetzung mit Lieferanten und zwischen Betrieben bezogene digitale Technologien,
- personal- oder arbeitsorganisationsbezogene Technologien,
- digitale Technologien, die sich auf Sammlung, Speicherung und Verarbeitung großer Datenmengen beziehen (Big Data).

Schaubild C3-1: **Nutzungshäufigkeit ausgewählter Technologien in Ausbildungsbetrieben und Betrieben gesamt (in %)**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswellen 2016 bis 2018; querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse

BIBB-Datenreport 2019

Tabelle C3-1: **Anteil der Betriebe mit größeren Investitionen in den Ausbau der digitalen Infrastruktur im letzten Jahr (in %)**

	Ausbildungsbetriebe	Nicht-Ausbildungsbetriebe	Gesamt
1 bis 19 Beschäftigte	21	16	17
20 bis 99 Beschäftigte	33	24	29
100 bis 199 Beschäftigte	33	32	33
200 und mehr Beschäftigte	58	57	58
Land-, Forstwirtschaft, Bergbau	*	*	8
Verarbeitendes Gewerbe	37	16	23
Bauwirtschaft	*	*	9
Handel, Reparatur	22	19	19
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27	17	19
Personenbezogene Dienstleistungen	29	14	16
Medizinische, pflegerische Dienstleistungen	29	23	24
Öffentlicher Dienst, Erziehung, Unterricht	33	34	34
Alte Bundesländer	26	16	18
Neue Bundesländer	29	20	21
Industrie-, Handelskammer	29	19	21
Handwerskammer	*	*	9
Industrie-, Handels-, Handwerkskammer	*	*	15
Sonstige Kammer insgesamt	35	15	19
Gesamt	**26**	**17**	**19**

* Aufgrund der geringen Fallzahlen werden keine Anteilswerte angegeben.
Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2018; querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse

BIBB-Datenreport 2019

sen als Betriebe in Deutschland insgesamt. Weiterhin ist zu beobachten, dass im Zeitverlauf von 2016 bis 2018 zunehmend auf Vernetzung und Big Data Technologien gesetzt wurde. Die wichtigste Rolle nahmen hierbei Technologien zur Vernetzung mit Kunden ein. Diese wurden im Jahr 2018 von 80% der Ausbildungsbetriebe (70% der Betriebe insgesamt) eingesetzt. Die Kommunikation mit Kunden steht also für Betriebe im Mittelpunkt, sodass in entsprechende Technologien investiert wurde. Einen starken Anstieg verzeichnete die Nutzung von Big Data Technologien zur Sammlung, Speicherung und Verarbeitung großer Datenmengen. Deren Nutzung ist bei Ausbildungsbetrieben von 39% im Jahr 2016 (33% Betriebe insgesamt) auf 70% im Jahr 2018 (56% Betriebe insgesamt) angestiegen. Ferner verwendete über die Hälfte der Ausbildungsbetriebe im Jahr 2018 Technologien zur Vernetzung mit Lieferanten (55%) und zur Personal- und Arbeitsorganisation (60%). Bei Betrachtung aller Betriebe lag die Nutzungsrate dieser beiden Technologien unter 50%.

Investitionen in digitale Technologien

Betriebe unterscheiden sich nicht nur darin, welche Technologien bereits genutzt werden, sondern auch hinsichtlich ihrer Investitionen in digitale Technologien. → **Tabelle C3-1** zeigt Betriebe mit größeren Investitionen in die digitale Infrastruktur nach ausgewählten Strukturmerkmalen. Dabei werden Ausbildungsbetriebe und Nicht-Ausbildungsbetriebe unterschieden. Es ist zu beobachten, dass mehr Ausbildungsbetriebe (26%) angaben,

größere Digitalinvestitionen zu tätigen, als Nicht-Ausbildungsbetriebe (17%). Weiterhin gaben mit zunehmender Betriebsgröße mehr Betriebe an, größere Investitionen in digitale Technologien zu tätigen. Auf Branchenebene war der Anteil der Betriebe mit größeren Digitalinvestitionen in der Land-, Forstwirtschaft und dem Bergbau (8%) und der Bauwirtschaft (9%) am geringsten. Spitzenreiter war der öffentliche Dienst mit 34%. Auffällig ist auch, dass nur 9% der Handwerksbetriebe größere Investitionen in digitale Technologien tätigten.

Technologienutzung in der Ausbildung

Ausbildungsbetriebe verfügten in allen 3 Erhebungsjahren über eine überdurchschnittliche digitale Ausstattung und investierten innerhalb der gleichen Betriebsgrößenklasse auch mehr in digitale Technologien als Nicht-Ausbildungsbetriebe. Aus diesem Ergebnis lässt sich allerdings noch nicht ableiten, inwieweit Auszubildende während der Ausbildung den Umgang mit diesen Technologien erlernen. Informationen darüber wurden in der 2018er-Welle des BIBB-Qualifizierungspanels erhoben. 93% der Betriebe gaben an, dass im Rahmen der Ausbildung der praktische Umgang mit den im Betrieb genutzten digitalen Technologien vermittelt wird. Daraus lässt sich folgern, dass die Nutzung moderner, digitaler Technologien ein integraler Bestandteil der dualen Berufsausbildung ist.

Weiterführende Auswertungen und Analysen zur Digitalisierung in Betrieben finden sich in **Kapitel A7.4**.

(Felix Lukowski, Sabrina Weller, Myriam Baum)

C4 Berufescreening 4.0 in ausgewählten Berufen

C4.1 Einleitung

Am Beispiel von 14 anerkannten Ausbildungsberufen verschiedener Branchen und Wirtschaftszweige wurden im Rahmen eines Berufescreenings die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Tätigkeitsstrukturen am Arbeitsplatz, auf die Qualifikationsanforderungen von Fachkräften, auf den Fachkräftebedarf und auf die berufliche Bildung untersucht. Wichtigstes Ziel war es, auf Grundlage der Befunde Handlungsempfehlungen sowohl für die Gestaltung von Aus- und Weiterbildung in den untersuchten Berufen als auch für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems als Ganzes vorzulegen und in den bildungspolitischen Diskurs einzubringen. In **Kapitel C4.1** werden erste Ergebnisse zu den untersuchten Berufen und aus deren Vergleich vorgestellt. In den **Kapiteln C4.2 bis C4.7** werden diese an Beispielberufen vertieft.

Die Auswahl der Berufe für das Berufescreening **E** erfolgte kriteriengeleitet und in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Ausgewählt wurden Berufe, von denen erwartet wurde, dass sie in besonderer Weise von der Digitalisierung betroffen sind und zugleich exemplarischen Charakter haben, das heißt:

- aus möglichst verschiedenen Wirtschaftsbereichen und Branchen stammen,
- gemessen an den Ausbildungszahlen „große“ und „eher kleine“ Berufe und
- Berufe mit unterschiedlicher Ausbildungsdauer (2-jährige, 3-jährige und dreieinhalbjährige Berufe) betreffen
- sowie der Zeitpunkt ihrer letzten Neuordnung in der Regel mindestens 5 Jahre zurückliegt.

Der gemeinsame Untersuchungsansatz basierte in seinem empirischen Teil für jeden untersuchten Beruf auf einer Sektoranalyse (Auswertungen von vorliegenden Studien, Literatur und Strukturdaten) und auf exemplarischen, betrieblichen Fallstudien. Die hier identifizierten Veränderungen im Hinblick auf Arbeitsaufgaben und Qualifikationsbedarfe wurden anschließend durch eine Onlinebefragung **E** auf ihre breitere Gültigkeit hin überprüft und mit Fragen zur momentanen Aus- und Weiterbildung ergänzt. Abschließend erfolgte ein Abgleich mit den geltenden Ausbildungsordnungen, um festzustellen, inwieweit die identifizierten Veränderungen, ausgelöst von der Digitalisierung, bereits durch die entsprechenden Ausbildungsordnungen abgedeckt sind. Die Ergebnisse werden in berufsbezogenen Teilstudien zusammengefasst und anschließend für einen Gesamtbericht nochmals vergleichend ausgewertet.

E **Für das Berufescreening**

	ausgewählte Ausbildungsberufe	Ausbildungsbereich	Jahr der jüngsten Neuordnung
1	Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	IH/HW	2016
2	Fachkraft für Abwassertechnik	ÖD/IH	2002
3	Landwirt/-in	Lw	1995
4	Fachkraft Agrarservice	Lw	2009
5	Fachkraft für Lagerlogistik	IH	2004
6	Fachlagerist/-in	IH	2004
7	Industriekaufmann/-frau	IH	2000
8	Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in	HW/IH	2008
9	Maschinen- und Anlagenführer/-in, Schwerpunkte Lebensmitteltechnik, Textiltechnik und Textilveredelung	IH	2004
10	Mediengestalter/-in Digital und Print	IH	2013
11	Mediengestalter/-in Bild und Ton	IH	2006
12	Orthopädietechnik-Mechaniker/-in	HW	2013
13	Straßenbauer/-in	IH/HW	1999
14	Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik	IH	2012

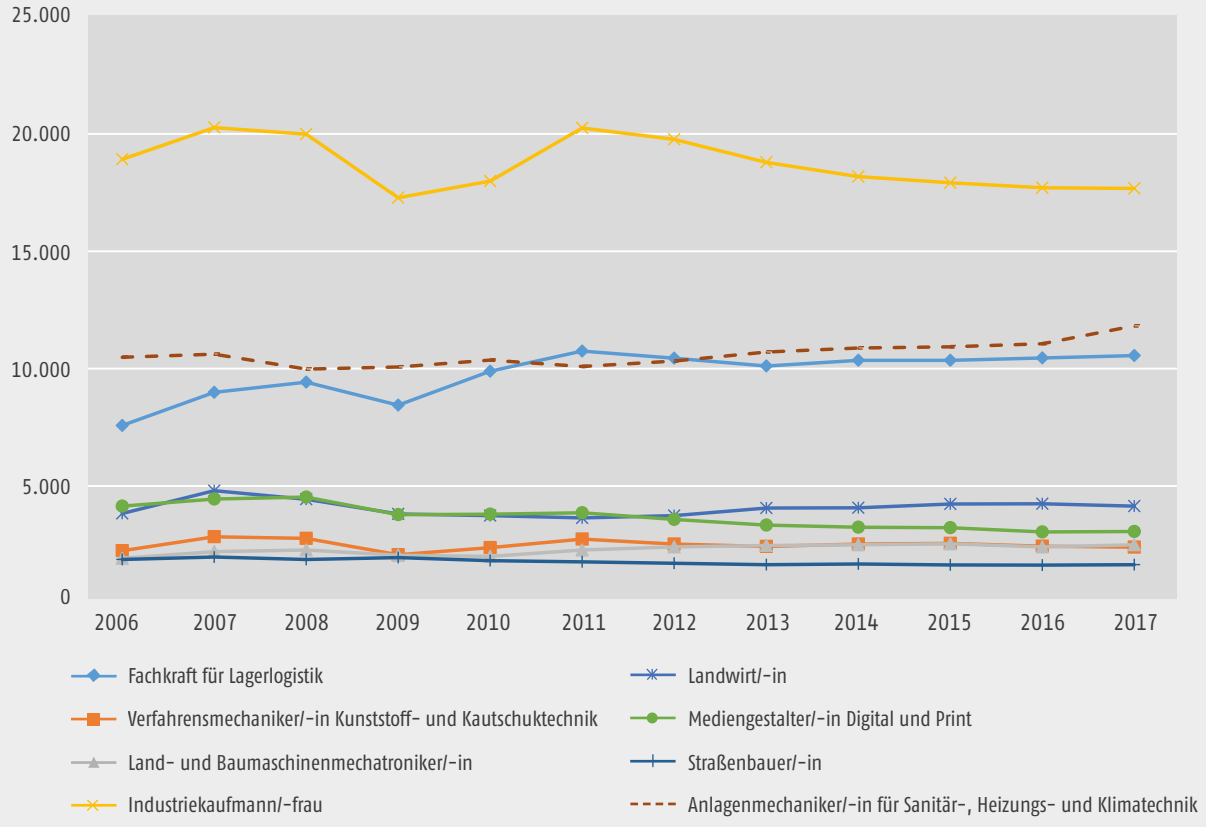
BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen“

Die Onlinebefragung fand im Rahmen der BMBF-BIBB-Initiative „Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen“ statt.[315] Befragte Personengruppen waren (direkte) Vorgesetzte von Fachkräften im jeweiligen Ausbildungsberuf, Fachkräfte im jeweiligen Beruf und Ausbilderinnen und Ausbilder des jeweiligen Berufs.

Die Befragung umfasste ca. 40 Fragen zu folgenden Themen: eingesetzte Technologien (und deren Vernetzung), Stellenwert bestimmter Aufgaben und Tätigkeiten, Stellenwert bestimmter Fähigkeiten und Fertigkeiten, Ausrichtung der aktuellen Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung, Verschiebungen und Bedarf an Fachkräften, Digitalisierungsgrad, Inklusion, Angaben zu Befragten und Unternehmen.

Die Befragung erfolgte im März/April 2017. 2.087 verwertbare Rückläufe wurden einbezogen; insgesamt wurden 4.217 Personen kontaktiert. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer betrug 16 Minuten. Die technische Umsetzung, Beratung und Auswertung übernahm das Umfragezentrum Bonn (https://www.uzbonn.de).

Schaubild C4.1-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in ausgewählten Ausbildungsberufen 2006 bis 2017**

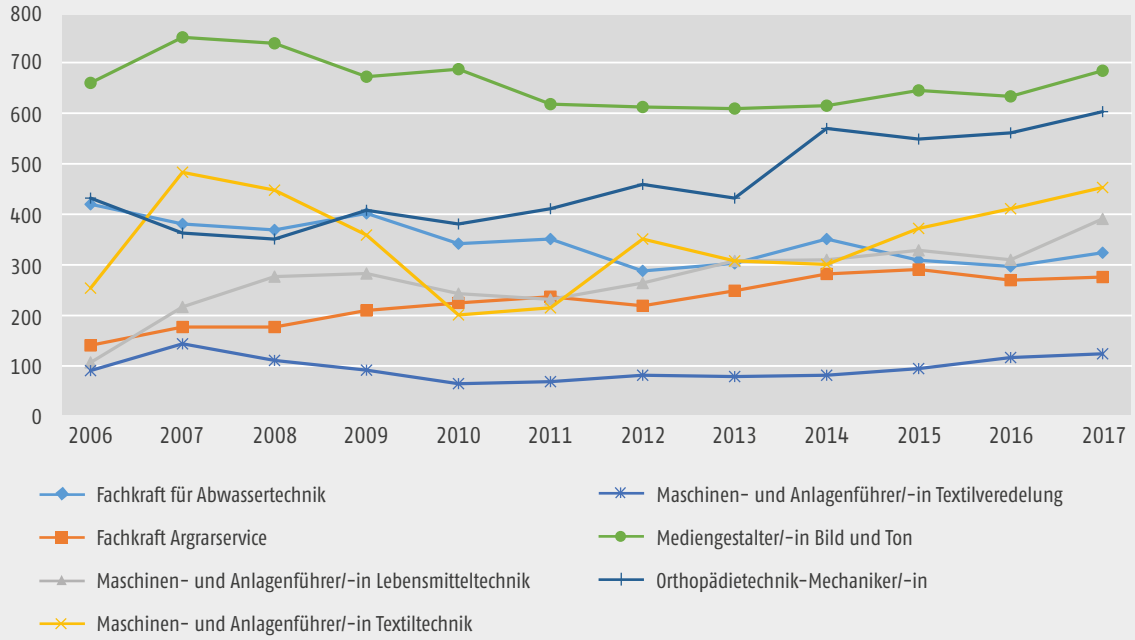


Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2018. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet

BIBB-Datenreport 2019

315 Weitere Informationen finden sich unter: https://www.bibb.de/de/49603.php und https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/at_78154.pdf

Schaubild C4.1-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in ausgewählten Ausbildungsberufen mit geringen Besetzungszahlen 2006 bis 2017**



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

BIBB-Datenreport 2019

→ **Schaubild C4.1-1** und → **Schaubild C4.1-2** geben einen ersten Eindruck über die Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den untersuchten Berufen von 2006 bis 2017.

Die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse (**vgl. Kapitel A1**) unterliegt einer Reihe von Faktoren, z. B. konjunkturellen Einflüssen (siehe Zeitraum 2009 bis 2011), demografischen Einflüssen (die einerseits die Zahl der nachfragenden Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt reduzieren, andererseits die Nachfrage aufgrund verstärkten Ausscheidens älterer Arbeitnehmer/-innen erhöhen, sodass möglicherweise nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden können) und Einflüssen der Akademisierung (die eine rückläufige Nachfrage seitens Jugendlicher zur Folge hat und Betriebe veranlasst, ihr Rekrutierungs- und Personalentwicklungsverhalten zu ändern).

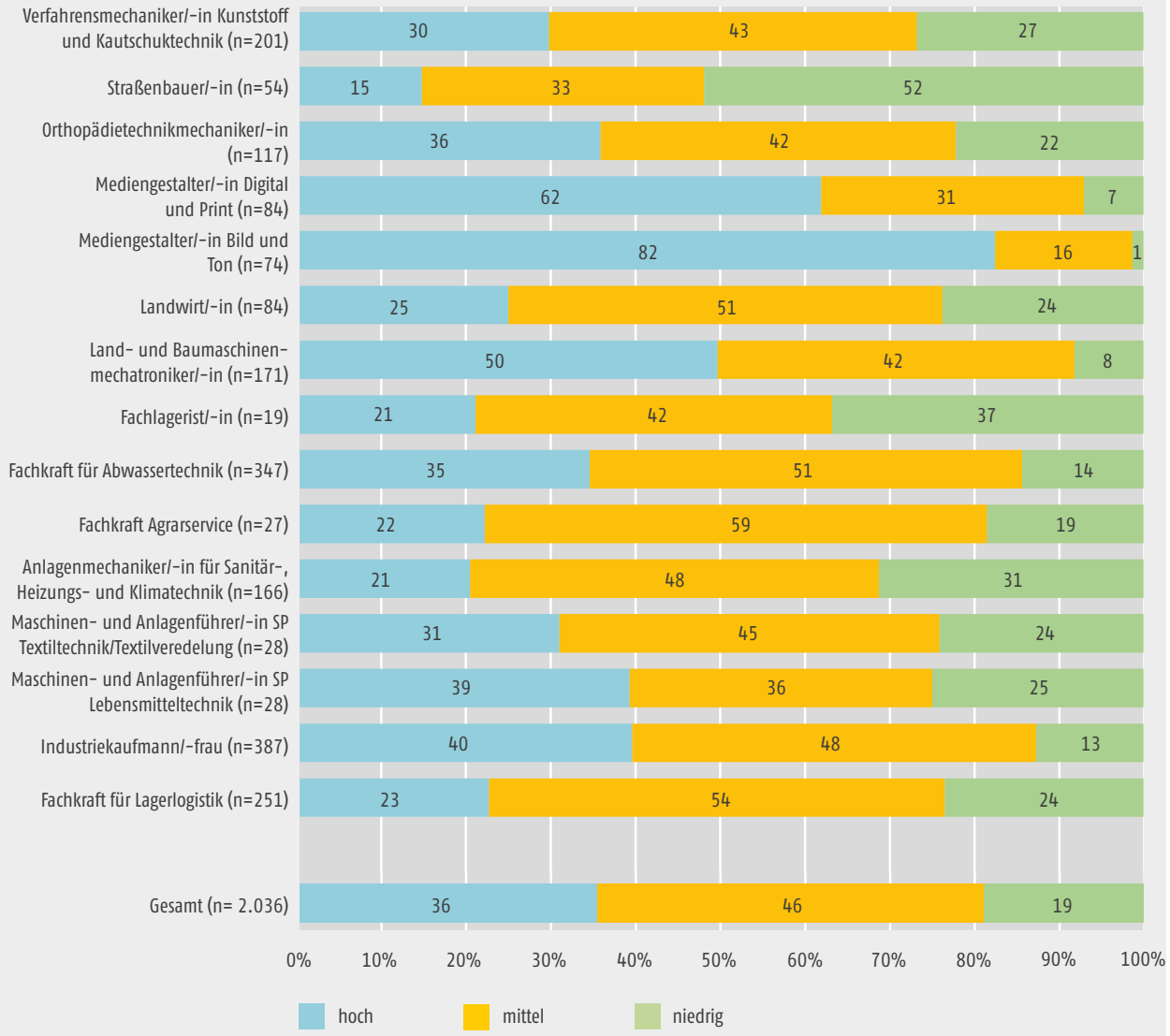
Die genannten Faktoren wirken zeitgleich, die Digitalisierung ist dabei eher ein Sonderfaktor, der den technologischen Wandel betrifft, daraus schlussfolgernd zu veränderten Angebots- und Nachfragesituationen in den einzelnen Berufen führt und sich zunächst nicht weiter isolieren lässt. Mit Blick auf diese Daten kann allerdings angenommen werden, dass die Wirkung der Digitalisierung auf die Berufe unterschiedlich schwerwiegend wirkt.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass alle untersuchten Berufe von der Digitalisierung betroffen sind. Jedoch weist in den Einzelberufen die digitale Durchdringung Unterschiede auf. Dies zeigt auch die Einschätzung der Befragten hinsichtlich des Digitalisierungsgrades → **Schaubild C4.1-3**.

Das heißt, die Digitalisierung wirkt in der Breite und in den einzelnen Betrieben nicht zeitgleich. Bezogen auf die meisten Berufe gibt es weiterhin ein Nebeneinander von eher konventionellen Betrieben und innovativen, digitalisierten Betrieben mit jeweils sich daraus ergebenden, unterschiedlichen Anforderungsprofilen. Auch in Bezug auf die Arbeitsaufgaben und Anforderungsprofile in hoch digitalisierten Betrieben bleiben neben digitalisierten Teilaufgaben in vielen Fällen konventionelle Aufgaben weiter zu verrichten. In den nachfolgenden Kapiteln zu den untersuchten Ausbildungsberufen wird hierauf näher eingegangen.

Generell zeigt sich, wie zu erwarten, ein Bedeutungszuwachs von Tätigkeiten, die mit dem Umgang mit Informationstechnik zu tun haben. Durchgängig wird das von den Befragten im Hinblick auf Tätigkeiten zur IT-Sicherheit gesehen, darüber hinaus für jeweils berufstypische IT-gestützte Tätigkeiten.

Schaubild C4.1-3: **Einschätzung des Digitalisierungsgrades des Betriebes nach Ausbildungsberufen (in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; n=2.036

BIBB-Datenreport 2019

In Bezug auf das künftig notwendige Können und Wissen erwarten die Befragten über alle Berufe hinweg besonders großen Bedeutungszuwachs bei den Kategorien:

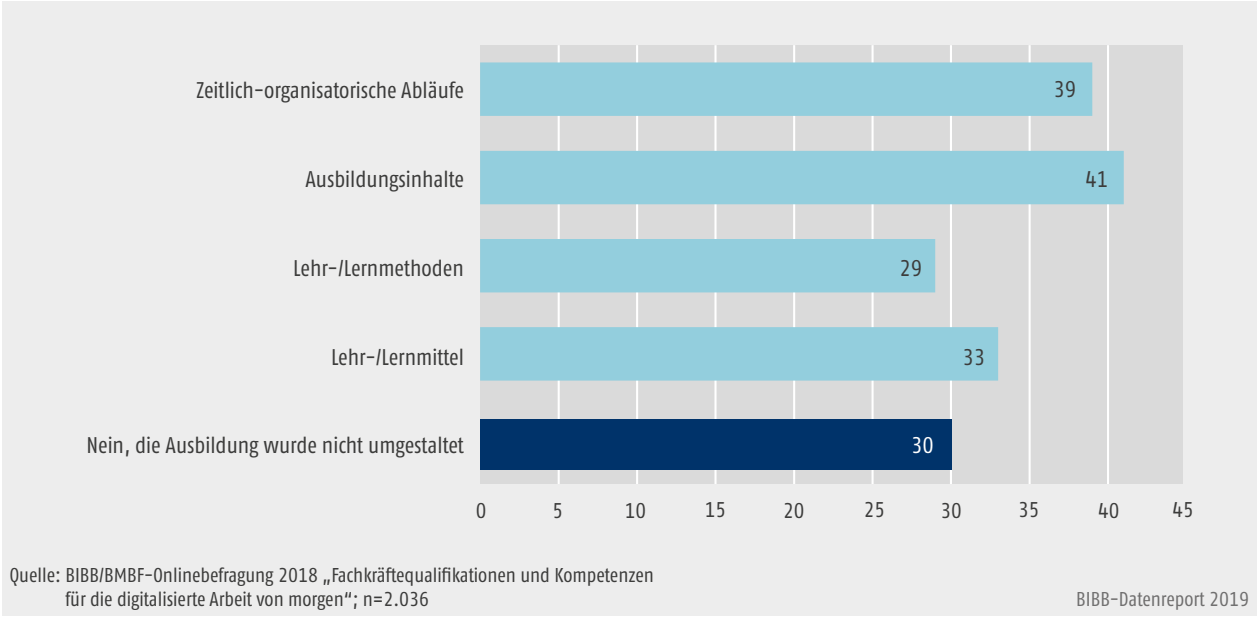
- Lernen (können),
- Berufsspezifisches Können und Wissen,
- Prozess- und Systemverständnis,
- Digitale Technologien/IT-Kenntnisse,
- Flexibilität/Spontaneität,
- Software-Kenntnisse.

Diese Einschätzung macht offensichtlich auch ein von den Befragten wahrgenommenes Defizit deutlich und sollte Anlass geben zu überprüfen, wie in der jetzigen und künftigen Berufsausbildung diesen Anforderungen entsprochen wird und ob die Ordnungsmittel der einzelnen Ausbildungsberufe genügend darauf ausgerichtet sind.

Ein weiterer Fragenkomplex betraf die Umgestaltung der betrieblichen Ausbildung im Zuge der Digitalisierung. Zwei Drittel der Befragten gaben an, dass in ihren Betrieben Maßnahmen zur Umgestaltung erfolgten, 30% verneinten diese Frage → **Schaubild C4.1-4**.

Wie umfangreich die Veränderungen sind, wurde nicht gefragt. Dort, wo Änderungen in Richtung einer der Kategorien stattfanden, wurden häufig parallel in den anderen Kategorien Anpassungen vorgenommen.

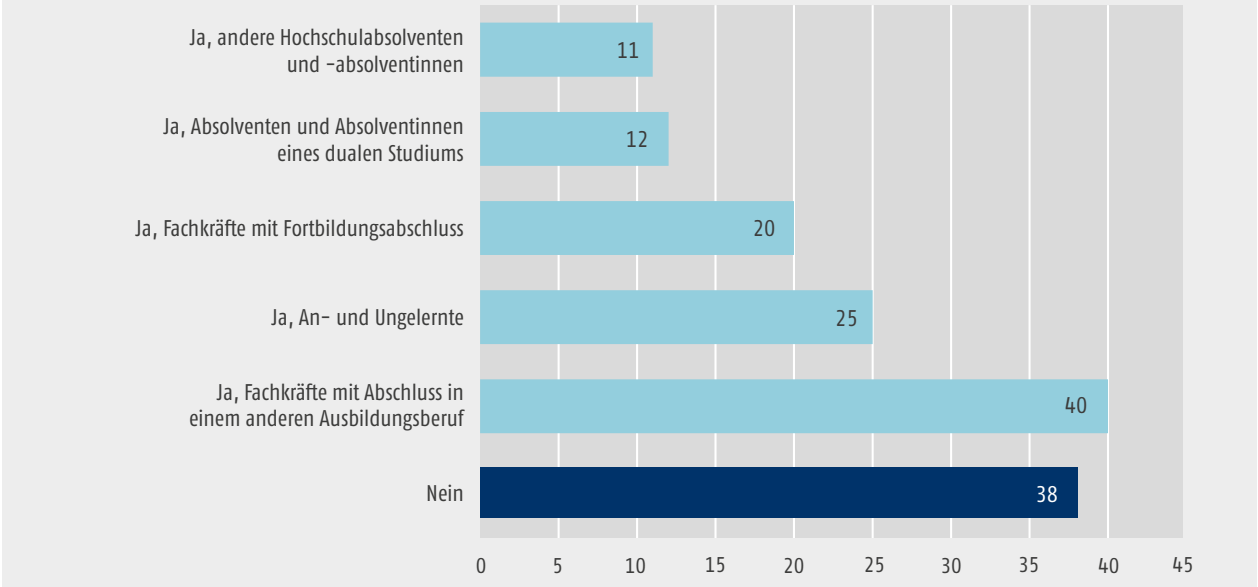
Schaubild C4.1-4: **Wurde die betriebliche Ausbildung in den letzten Jahren als Reaktion auf die Digitalisierung in Ihrem Betrieb umgestaltet? Ja, im Hinblick auf … (Mehrfachnennung in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; n=2.036

BIBB-Datenreport 2019

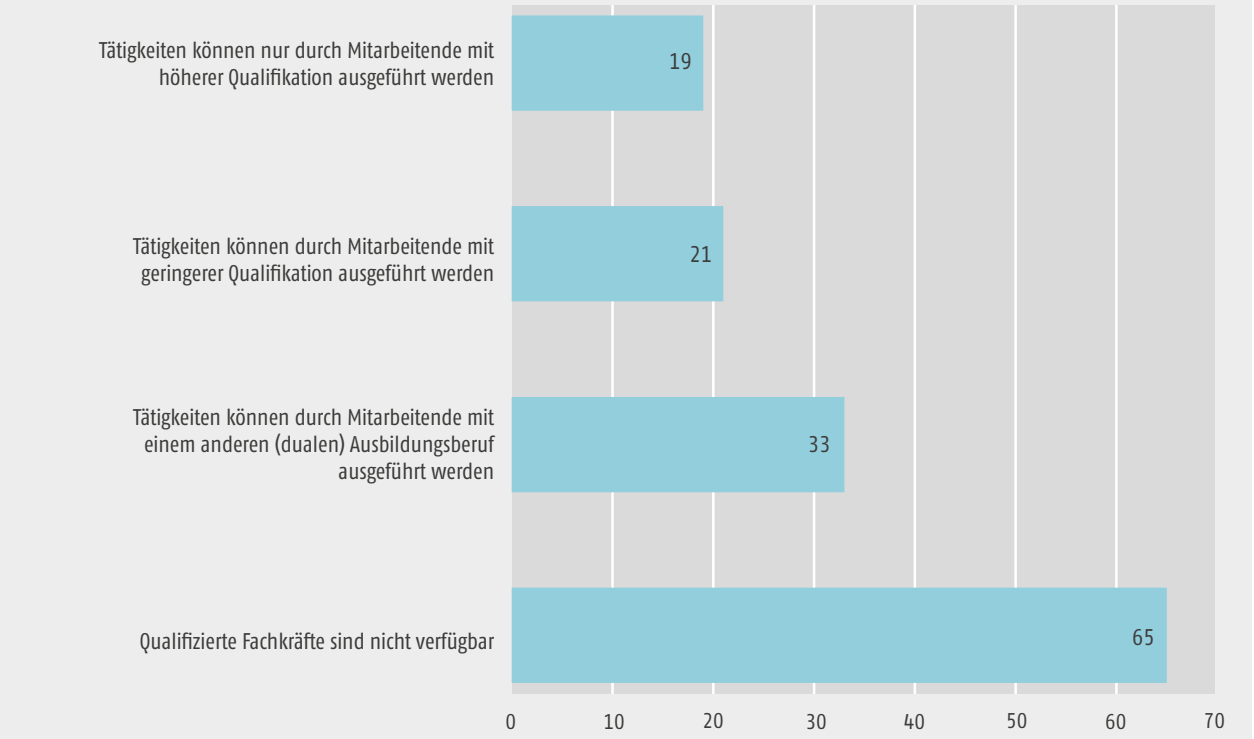
Schaubild C4.1-5: **Werden in Ihrem Betrieb anstelle von [Zielberuf] zunehmend Personen mit anderen Qualifikationen eingesetzt? (Mehrfachnennung in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; n=2.087

BIBB-Datenreport 2019

Schaubild C4.1-6: **Aus welchen Gründen werden zunehmend Personen mit anderen Qualifikationen eingesetzt? (Mehrfachnennung in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; n=1.233

BIBB-Datenreport 2019

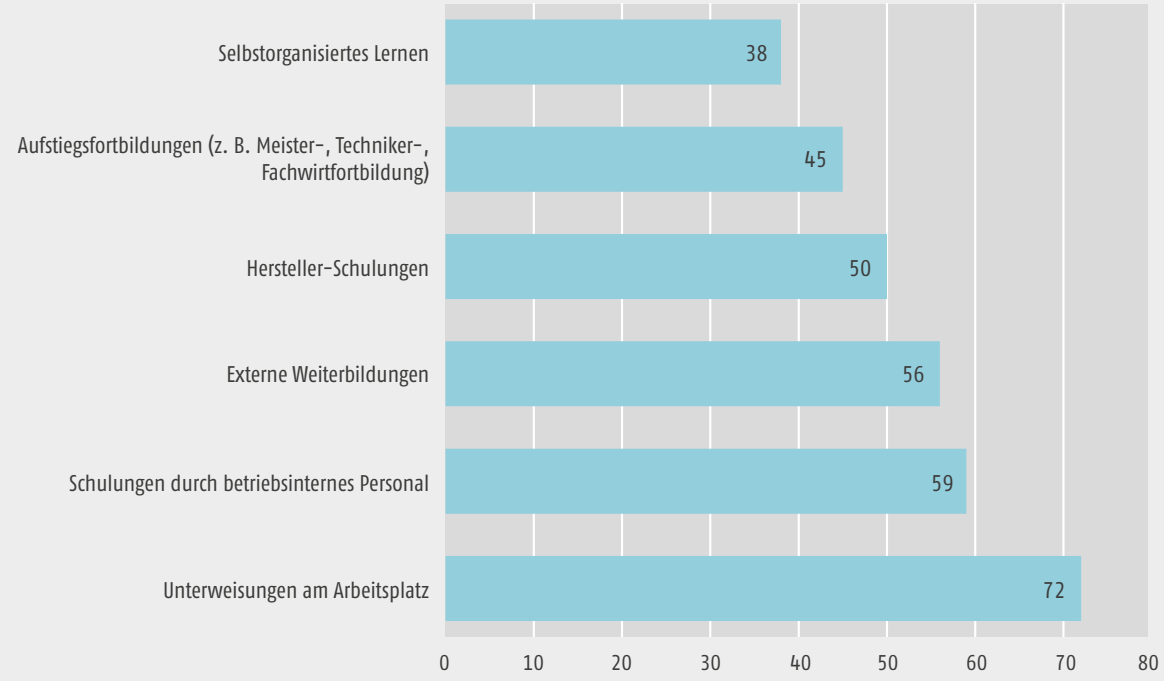
Gegenstand der Onlinebefragung war auch, inwieweit es im Zuge der Digitalisierung zu Verschiebungen im Fachkräftebedarf bzw. beim Einsatz von Fachkräften kommt und ob möglicherweise dual ausgebildete Fachkräfte entweder durch An- und Ungelernte oder durch akademisch qualifizierte Fachkräfte ersetzt werden. Über alle Berufe hinweg betrachtet, wird deutlich, dass dies eher nicht die häufigste Verschiebung ist → **Schaubild C4.1-5**.

Am häufigsten werden viel mehr Fachkräfte mit Abschluss in einem anderen Ausbildungsberuf eingesetzt. Als Begründungen für den Einsatz von Personen mit anderen Qualifikationen geben nahezu zwei Drittel an, dass qualifizierte Fachkräfte (in dem Ausbildungsberuf) nicht verfügbar sind, ein Drittel gibt an, dass die Tätigkeiten auch durch Mitarbeitende mit einem anderen Ausbildungsberuf ausgeführt werden können. Nur etwa jeweils ein Fünftel sagt, dass die Tätigkeiten durch geringer Qualifizierte ausgeführt werden können bzw. dass für die Ausführung der Tätigkeiten Fachkräfte mit höheren Qualifikationen notwendig sind → **Schaubild C4.1-6**.

Angesichts der Tatsache, dass in der Mehrzahl der ausgewählten Berufe die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse über den Betrachtungszeitraum 2006 bis 2017 stagniert oder kleiner wurde → **Schaubild C4.1-1**, → **Schaubild C4.1-2** , ist es ermutigend und widerspricht anderen Prognosen, dass über alle Berufe hinweg 44% der Befragten für die Zukunft einen wachsenden Bedarf an in dem jeweiligen Beruf ausgebildeten Facharbeitern und Facharbeiterinnen sehen und weitere 41% davon ausgehen, dass der Bedarf gleich bleiben wird.

Von Interesse war auch, wie wichtig einzelne Weiterbildungsformen und -maßnahmen für Fachkräfte im Zuge der Digitalisierung sind. Deutlich wird, dass Fachkräfte in erster Linie durch Unterweisungen am Arbeitsplatz auf veränderte Anforderungen durch die Digitalisierung vorbereitet werden (72%). Jeweils mindestens die Hälfte der Befragten berichtete zudem von Schulungen durch betriebsinternes Personal (59%), externen Weiterbildungen (56%) und Hersteller-Schulungen (50%). Etwas seltener kommen Aufstiegsfortbildungen (45%) oder selbstorganisiertes Lernen (38%) zum Einsatz → **Schaubild C4.1-7**. Dass sich die Arbeitsaufgaben und Anforderungen durch die Digitalisierung im Betrieb nicht verändert haben, gaben lediglich 5% der Befragten an.

Schaubild C4.1-7: **Wie bereiten sich die Fachkräfte auf die veränderten Anforderungen infolge der Digitalisierung vor? (Mehrfachnennung in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; n=1.864

BIBB-Datenreport 2019

Die hier vorgestellten Ergebnisse sind nur ein Ausschnitt und beziehen sich auf Gemeinsamkeiten aller befragten Berufe. In den nachfolgenden Kapiteln werden diese exemplarisch und einzelberuflich vertieft.

(Gert Zinke)

C 4.2 Industriekaufleute

Beim kaufmännisch betriebswirtschaftlichen Ausbildungsberuf der Industriekaufleute handelt es sich um einen generalistisch angelegten „Querschnittsberuf“, der in allen Branchen der Industrie ausgebildet wird. Mit 17.829 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen liegen die Industriekaufleute in der Rangliste der Neuabschlüsse für 2017 an fünfter Stelle (Bundesinstitut für Berufsbildung 2018). Die Auszubildenden erhalten Einblicke in alle wesentlichen Funktionsbereiche des Unternehmens, wie beispielsweise Beschaffung, Marketing, Vertrieb, Finanzbuchhaltung, Produktion oder Personalwesen. Im 3. Ausbildungsjahr wird die berufliche Handlungsfähigkeit in einem spezifischen Einsatzgebiet über 8 bis 10 Monate erweitert und vertieft (Bundesgesetzblatt 2002, § 3 Abs. 1). Der digitale Wandel zeichnet sich im kaufmännischen Bereich insbesondere durch einen höheren Automatisierungsgrad bis hin zu einer intelligenten Vernetzung von Menschen, Ressourcen, Informationen und Objekten auf Basis von cyber-physischen Systemen (CPS)[316] aus, was wiederum zu einer selbstständigen Kommunikation untereinander verbundener Systeme führt. Damit sind umfassende Gestaltungsspielräume für die Unternehmen hinsichtlich ihrer Geschäfts- und Produktionsprozesse sowie der Unternehmensorganisation und Geschäftsmodelle verbunden, woraus sich auch Konsequenzen für die Tätigkeits- und Qualifizierungsanforderungen an Industriekaufleute ergeben.

Digitalisierungs- und Vernetzungsansätze in der betrieblichen Praxis

Digitale Technologien kommen im Tätigkeitsfeld der Industriekaufleute bereits seit vielen Jahren zum Einsatz, und dafür notwendige Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten wurden bereits im Rahmen des letzten Neuordnungsverfahrens im Jahre 2002 in der Ausbildungsverordnung verankert (Rein 2003). Durch den eher schleichenden Digitalisierungsprozess hin zu den Technologien neuerer Generation kommt es zwar nicht zu einem revolutionären Wandel im Einsatzgebiet der Industriekaufleute, jedoch teilweise zu deutlichen Veränderungen in der Arbeitsweise und den Prozessen, wie z. B. in der Kommunikation, im Datenaustausch und in der Datenanalyse. Dabei sind der Einsatz und die Verwendung der Technologien vielfältig. Wie sowohl die qualitativen Interviews als auch die quantitative Untersuchung (siehe E in **Kapitel C4.1**) ergeben haben, setzen Unternehmen oftmals unterschiedliche einsatzgebietsspezifische Programme ein, zum Beispiel Systeme der Warenwirtschaft oder Lagerverwaltung in der Logistik, des Kundenbeziehungsmanagements im Vertrieb und elektronische Bewerberportale in der Personalwirtschaft. Das Ausmaß der Vernetzung der Systeme reicht dabei von der reinen internen Vernetzung bis hin zum Datenzugriff von außen durch externe Partner, wie z. B. im Falle von Lieferanten, die auf die Lieferantenmanagementsysteme bzw. Beschaffungsplattformen ihrer Kunden zugreifen. Bemerkenswert ist, dass sich in den Untersuchungen Unternehmenssteuerungssysteme, sogenannte Enterprise-Ressource-Planning-Systeme (ERP-Systeme)[317], in ihrer Bedeutung als Technologie im kaufmännischen Bereich deutlich hervorheben. In einer zentralen Datenbank werden Betriebsdaten gespeichert und verarbeitet, wodurch die Unternehmen die Möglichkeit haben, aus einem System heraus sämtliche Geschäftsabläufe zu planen und abzuwickeln. Die quantitativen Ergebnisse zeigen, dass große Unternehmen ERP-Systeme fast flächendeckend einsetzen (97%) und auch bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) eine weite Verbreitung vorherrscht (81%), wenngleich in dieser Unternehmensgruppe 13% angeben, die Technologie weder zu nutzen noch den Einsatz zu planen.

Daraus folgt, dass mit den digitalen Technologien neuerer Generation verbundene Aspekte, die in besonderer Weise Einfluss auf die kaufmännischen Tätigkeiten nehmen, insbesondere die Themen Vernetzung, Automatisierung und der Umfang der digital verarbeiteten Daten sind. Die reine Anzahl der eingesetzten Technologien ist jedoch nicht ausschlaggebend dafür, wie „digitalisiert“ ein Unternehmen ist bzw. welchen „Digitalisierungsgrad“ es hat. Viel entscheidender ist, in welchem Ausmaß die technologischen Möglichkeiten der einzelnen EDV-Systeme ausgeschöpft werden.

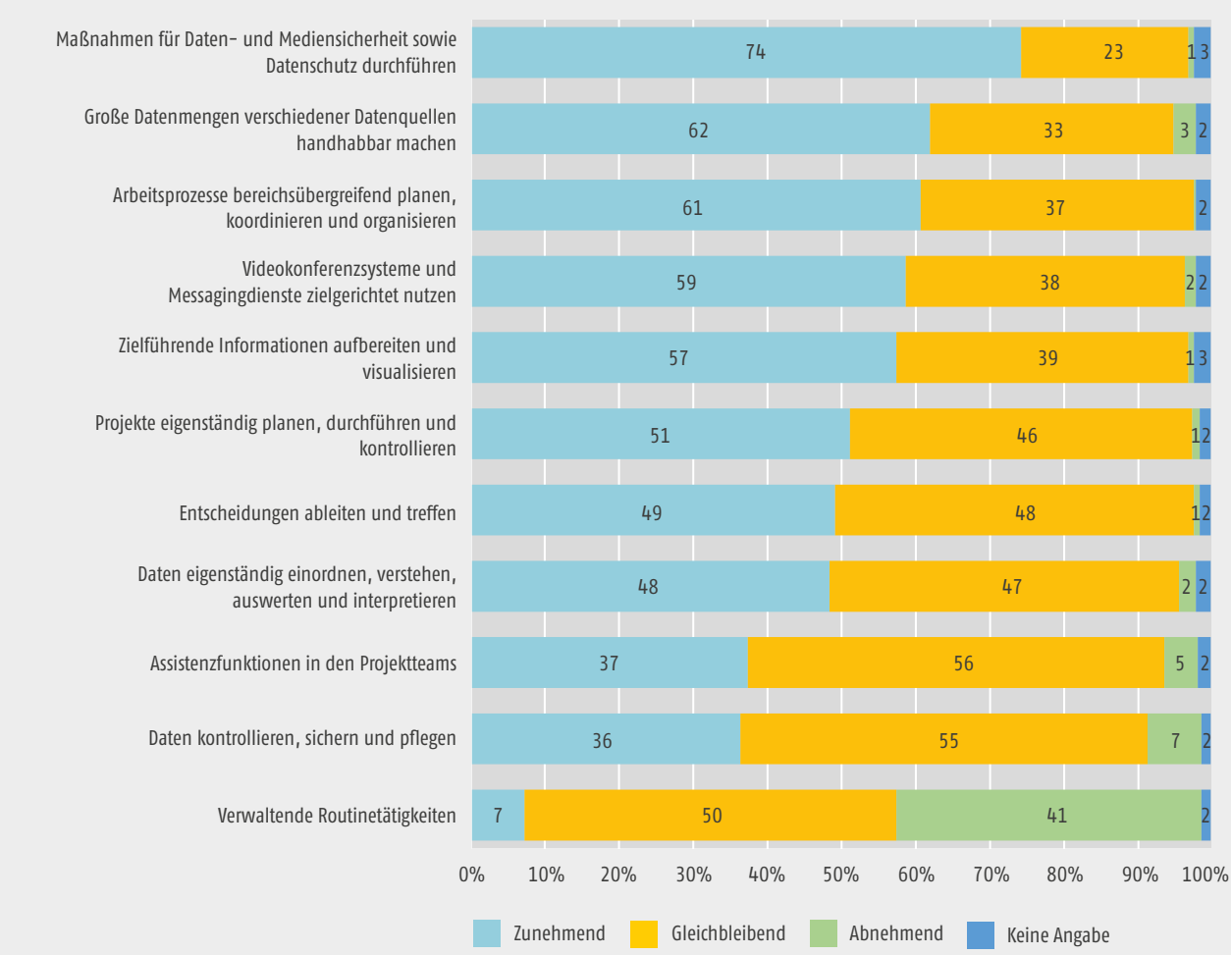
Tätigkeitsveränderungen

Mit der zunehmenden Automatisierung und Vernetzung geht eine Veränderung in den Tätigkeiten der Industriekaufleute einher. So zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass insbesondere Routinetätigkeiten, wie Verwaltungstätigkeiten, Belegerfassung, Abwicklung einfacher Bestellvorgänge oder Rechnungserstellung und -bearbeitung, an Bedeutung verlieren. Vieles davon wird automatisiert durch einen elektronisch festgelegten Arbeitsablauf abgewickelt oder durch Auslagerung von anderen Personen übernommen. Dies führt dazu, dass

316 Kennzeichen dieser Systeme ist eine Verknüpfung von realen, physischen Objekten und Prozessen mit informationsverarbeitenden, virtuellen Objekten und Prozessen über offene, teilweise globale und jederzeit miteinander verbundene Informationsnetze. Hierbei werden mithilfe von Sensoren Daten über Situationen der physikalischen Welt erfasst, interpretiert und für netzbasierte Dienste verfügbar gemacht (Geisberger/Broy 2012, S. 9).

317 Bei ERP-Systemen handelt es sich um betriebswirtschaftliche Software in Form eines übergreifenden, verbindenden Systems, welches zur Steuerung sämtlicher in einem Unternehmen ablaufender Produktions- und Geschäftsprozesse eingesetzt werden kann (Hesseler/Görtz 2007).

Schaubild C4.2-1: **Zukünftige Bedeutung der Aufgaben und Tätigkeiten von Industriekaufleuten (in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; Industriekaufleute (n=399)

BIBB-Datenreport 2019

Industriekaufleute vermehrt Aufgaben der Kontrolle übernehmen. Vor allem dann, wenn ein Problem oder ein Sonderfall auftritt, greifen Industriekaufleute ein, um eine Lösung zu finden. Während Routinetätigkeiten somit im Berufsprofil von Industriekaufleuten an Bedeutung verlieren, gewinnen andere Tätigkeiten an Stellenwert dazu → **Schaubild C4.2-1**. So übernehmen Industriekaufleute z. B. häufig Schnittstellen- und Koordinationsaufgaben bei bereichsübergreifenden Themen, sind stark in Projekte eingebunden oder übernehmen Aufgaben im internationalen Kontext. Durch die Veränderung von Geschäftsprozessen kommen zudem zusätzliche Dienstleistungen für Kunden hinzu, deren Abwicklung häufig – so die qualitativen Ergebnisse – von Industriekaufleuten übernommen werden.

In welchem Maße sich die Tätigkeiten verschieben und welche Aufgaben Industriekaufleute übernehmen, ist jedoch betriebsabhängig. Insbesondere zeigt sich dies im Rahmen der angesprochenen Projektarbeit. So gibt es Betriebe, in denen Industriekaufleute kleine oder mittelgroße Projekte komplett eigenverantwortlich vorbereiten, planen und durchführen, zum Teil sogar selbst generieren. In anderen Betrieben übernehmen sie lediglich Teilverantwortungen für einzelne Projektschritte und Assistenzfunktionen.

Ein weiterer Bedeutungszuwachs zeigt sich insbesondere auch in der Analyse und Kontrolle von Daten. Somit gewinnt auch das Thema „Big Data" im Berufsprofil der Industriekaufleute an Relevanz. „Big Data" umfasst neben einem sehr großen Datenvolumen auch die Vielfalt der Daten, Datenquellen und -strukturen, eine unterschiedliche Aussagekraft und Qualität von Daten, eine hohe Geschwindigkeit der Datenverarbeitung und -verbreitung, Veränderungsdynamik sowie Wertschöpfungspotenziale (Bachmann/Kemper/Gerzer 2014). Daraus erwachsen aus Sicht der befragten Interviewpartner Aufgaben, die Datenmengen zu filtern und handhabbar zu machen, unter Berücksichtigung von Herkunft, Kontext

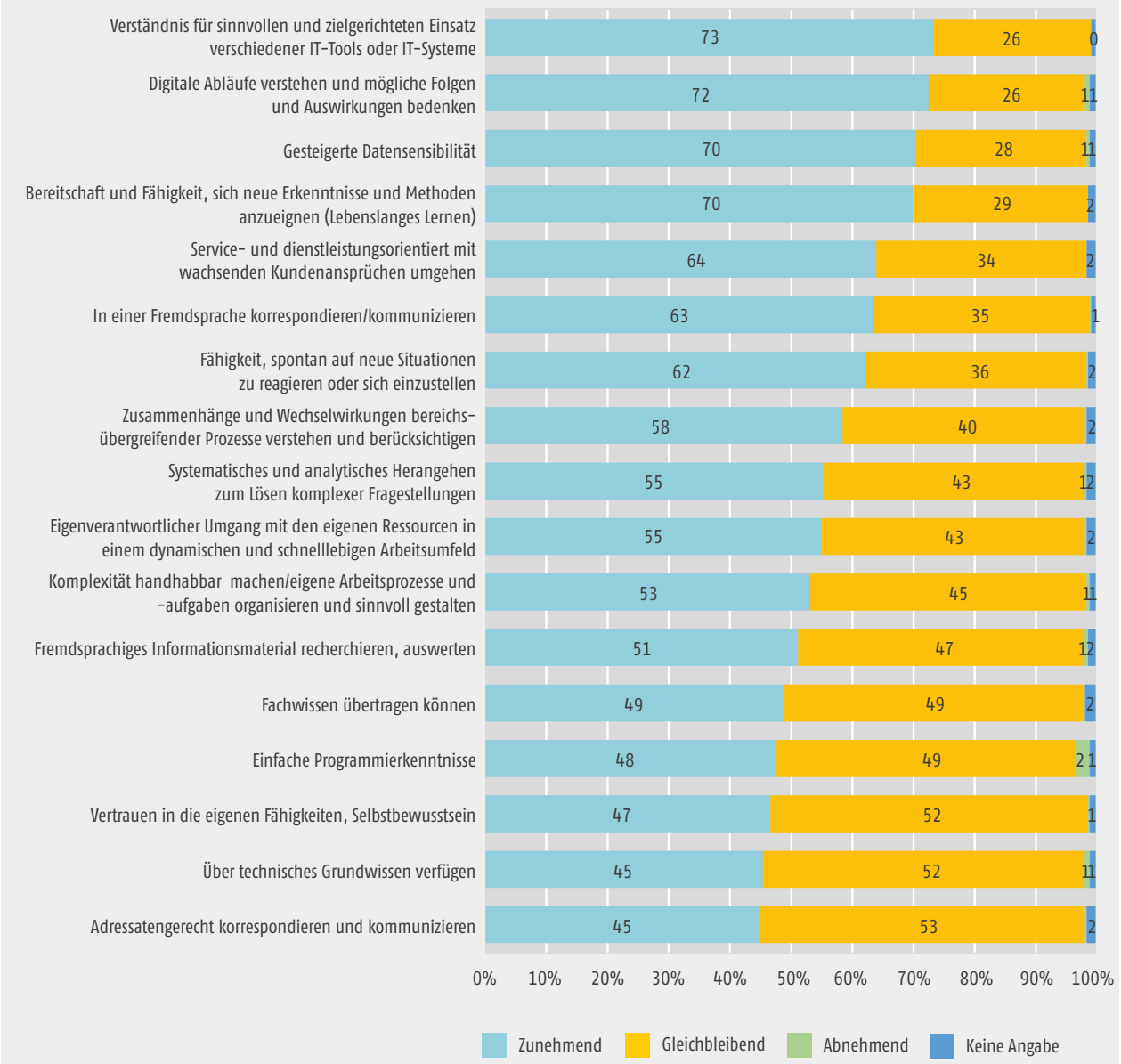
und Aussagekraft einzuordnen und zu verstehen sowie Entscheidungen abzuleiten. Beispielsweise recherchieren Industriekaufleute – insbesondere im Bereich Marketing und Personalwirtschaft – auf „Social-Media-Plattformen“ Daten und kombinieren diese auf geeignete Weise, sodass sie hinterher für betriebsinterne Zwecke verarbeitet werden können. Dazu gehört die Bewertung der Daten und Quellen, ebenso wie die Aufbereitung und Visualisierung der Ergebnisse. In welchem Umfang Industriekaufleute derartige Aufgaben übernehmen, wird jedoch von den Betrieben und Fachabteilungen unterschiedlich gehandhabt. Entschieden wird dies dabei oft in Abhängigkeit der Datenstruktur.

Künftige Kompetenzanforderungen

Analog zu den Tätigkeitsverschiebungen verändern sich aus Sicht der befragten Personen auch die Kompetenzanforderungen. Diese beziehen sich vorrangig auf die Bereiche IT-Know-how, Umgang mit Daten, Projektmanagement, Kommunikationsfähigkeiten, Sozialkompetenzen, Selbstkompetenzen sowie internationale Kompetenzen → **Schaubild C4.2-2**.

Unter den Kategorien IT-Know-how und Umgang mit Daten lassen sich verschiedene Kompetenzen zusammenfassen, die von den Befragten in unterschiedlichem

Schaubild C4.2-2: **Zukünftige Bedeutung der Kompetenzen von Industriekaufleuten (in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen“; Industriekaufleute (n=399)

BIBB-Datenreport 2019

Ausmaß als notwendig erachtet werden. Darunter fällt z. B. das Thema Datenschutz sowie Daten- und Mediensicherheit, dass in den Augen vieler in Zukunft noch an Relevanz gewinnen wird. Dieser Bedeutungszuwachs geht unweigerlich mit der zunehmenden Vernetzung zwischen internen Bereichen, aber insbesondere auch mit der internetbasierten Anbindung an externe Systeme einher. Des Weiteren werden aufgrund der steigenden Menge und Komplexität der Daten sowie der zunehmenden Auswertungsmöglichkeiten von den meisten Befragten auch Recherche- und Analysefähigkeiten als in der Bedeutung zunehmende Kompetenz erachtet. Daneben wird von Industriekaufleuten erwartet, dass sie problemlos mit verschiedenen digitalen Medien umgehen und diese im richtigen Kontext nutzen, Office-Programme reibungslos anwenden, ein hohes Verständnis für digitale Abläufe und Abhängigkeiten im System im Sinne von Vernetzungen und Schnittstellen aufbringen sowie mögliche Folgen und Auswirkungen bestimmter Vorgehensweisen verstehen und in ihrem Tun berücksichtigen. Einfache Programmierkenntnisse werden dagegen betriebsspezifisch als unterschiedlich bedeutsam für die Industriekaufleute angesehen.

Aufgrund der zunehmenden Projektarbeit werden Grundkenntnisse des Projektmanagements sowie Fähigkeiten zur Kollaboration und Kooperation als notwendig angesehen. Da Industriekaufleute noch stärker als bisher Schnittstellenfunktionen ausfüllen, z. B. zwischen Fachbereichen vermitteln oder koordinieren, wird zudem erwartet, dass sie Prozessdenken und -verständnis mitbringen ebenso wie die Fähigkeit des vernetzten Denkens.

Mit dem weiter oben beschriebenen Zuwachs an Dienstleistungen gehen nach Ansicht mehrerer Interviewpartner auch ein gestiegener Anspruch an Kundenorientierung und damit eng verbunden höhere Erwartungen an Sozialkompetenzen einher, insbesondere in Bezug auf die Kommunikationsfähigkeiten. Auch die durch digitale Technologien ermöglichten Einzelanfertigungen (Losgröße 1) führen zu einem erhöhten Gesprächsbedarf zur Abstimmung des Auftrags sowie ggf. bei Reklamationen. Zunehmend kommen hierbei auch unterschiedliche Medienkanäle zum Einsatz, die beherrscht werden müssen.

Zusätzlich zu den bereits genannten Kompetenzen attestieren alle Befragten steigende Anforderungen an Selbstkompetenzen, die vor allem aus einer zunehmenden Veränderungsdynamik und Komplexität erwachsen. Im Vordergrund stehen hierbei die Fähigkeit zur Selbststeuerung, Flexibilität, Spontanität, Selbstvertrauen und Disziplin, aber auch der eigenverantwortliche Umgang mit den eigenen Kräften und Ressourcen.

In Abhängigkeit davon, wie international ein Betrieb aufgestellt ist, werden zusätzliche Anforderungen in Bezug auf internationale Kompetenzen an Industriekaufleute gestellt, wie z. B. vertiefte Fremdsprachenkenntnisse (vorrangig Englisch) und das Bewusstsein für unterschiedliche, kulturelle Gepflogenheiten.

Qualifikationsbedarf

Die Unternehmen begegnen den Veränderungen mit unterschiedlichen Rekrutierungsstrategien. Von einem großen Teil der Betriebe wird die Berufsausbildung zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau weiterhin als notwendige und sinnvolle Voraussetzung für den betrieblichen Einsatz erachtet. Als Grund hierfür geben sie an, dass Industriekaufleute als Generalisten ausgebildet werden und somit über einen Gesamtüberblick der Unternehmensstruktur und -abläufe verfügen. Auch die bundeseinheitlichen Fortbildungen behalten zukünftig einen Stellenwert bei der Karriereentwicklung der Industriekaufleute, da dadurch insbesondere eine Spezialisierung in einem Bereich ermöglicht wird.

Ein anderer Teil der Betriebe setzt hingegen verstärkt auf den Einsatz von Bachelorabsolventen und -absolventinnen. Einzelne Befragte begründen dies damit, dass Bachelorabsolventen und -absolventinnen komplexe Zusammenhänge schnell erfassen können sowie über die nötigen Selbstkompetenzen verfügen. Jedoch werden die geringen praktischen Erfahrungen als Mangel angesehen.

Welche Anpassungen aufgrund der Digitalisierung im Berufsprofil der Industriekaufleute notwendig oder möglich sind, muss in einem weiteren Projektschritt analysiert und mit Partnern aus der Praxis und Politik diskutiert werden. Bisher lässt sich anhand der Untersuchungsergebnisse sagen, dass aufgrund der technikoffen formulierten Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten viele der erforderlichen Tätigkeiten und Kompetenzen in der Ausbildungsordnung der Industriekaufleute von 2002 bereits beachtet werden. In einem weiteren Projektschritt ist jedoch zu prüfen, inwieweit diese Formulierungen hinsichtlich Umfang, Kontext und Taxonomie den zukünftigen Ansprüchen genügen. In den Interviews wird deutlich, dass die Fachkräfte vor allem in den Bereichen Umgang mit Daten, Softwarenutzung, Projektmanagement, Englischkenntnisse sowie Persönlichkeitsbildung stärker qualifiziert werden müssen. Neben der Bereitstellung von neuen Qualifikationsmöglichkeiten wird noch stärker als bisher Eigeninitiative der Fachkräfte erwartet, die in der Bereitschaft und Fähigkeit, sich neue Erkenntnisse und Methoden anzueignen, ihren Niederschlag findet.

Welche hemmenden und förderlichen Faktoren sich für die Gestaltung der Berufsbildung im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung ergeben, sollen im nächsten Projektschritt herausgearbeitet werden. Auf Umsetzungs-

ebene zeichnet sich schon jetzt ab, dass die Lernortkooperation als ein aussichtsreicher Faktor für die Gestaltung der Berufsbildung gesehen wird. Im Zusammenspiel von Berufsschule und Betrieb sollten auf Basis der sich ändernden Tätigkeiten und Kompetenzanforderungen die Schnittstellen und Zuständigkeiten überdacht und neu justiert werden, um eine optimale Verortung der inhaltlichen und zeitlichen Vermittlung hierzu notwendiger Lehr- und Lerninhalte zu gewährleisten. Als förderlich werden hierbei eine engere Zusammenarbeit und ein regelmäßiger Austausch zwischen Berufsschulen und Betrieben angesehen. Hemmnisse ergeben sich jedoch aus der zum Teil mangelnden Technikausstattung der Berufsschulen und dem damit einhergehenden Qualifikationsbedarf der Berufsschullehrer/-innen.

Auf struktureller Ebene ergeben sich Herausforderungen durch die große Heterogenität zwischen den Ausbildungsbetrieben hinsichtlich ihres Technologieeinsatzes, des Vernetzungs- und Automatisierungsumfangs, Tätigkeitszuschreibungen und Verantwortlichkeiten im Personaleinsatz der Industriekaufleute sowie der Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrategien. Hier ist des Weiteren noch zu prüfen, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um keine Betriebe aus dem Ausbildungsgeschehen abzuhängen, aber auch die Qualität und Zukunftsausrichtung der Ausbildung zu gewährleisten. Auch die Verzahnung zwischen der Berufsausbildung und den einschlägigen Fortbildungsabschlüssen ist zu überdenken.

(Gabriele Jordanski, Inga Schad-Dankwart)

C 4.3 Fachkraft für Lagerlogistik

Die Fachkraft für Lagerlogistik ist ein 3-jähriger Ausbildungsberuf, der zuletzt 2004 zusammen mit dem 2-jährigen Fachlageristen in einer gemeinsamen Verordnung novelliert wurde. Der Fachlagerist/die Fachlageristin kann gemäß den Vorschriften für das 3. Ausbildungsjahr der Fachkraft für Lagerlogistik fortgesetzt werden. Bundesweit wurden im Jahr 2017 447 Anschlussverträge für die Fachkraft für Lagerlogistik geschlossen.[318] Mit 10.545 Neuabschlüssen 2017 insgesamt ist diese einer der größten Ausbildungsberufe in Deutschland. Da fast jedes Unternehmen ein Lager bzw. einen Logistikbereich hat, ist die Fachkraft für Lagerlogistik als Querschnittsberuf in nahezu allen Wirtschaftszweigen vertreten.

Viele Jahre galt der Beruf der Fachkraft für Lagerlogistik laut Aussage befragter Ausbildungs- und Personalleiter eher als ein „einfacher“ Beruf. Doch durch den zunehmenden Einsatz von Technologien wandelt sich die Arbeit im Lager, weshalb sich unumgänglich auch die Anforderungen an die Fachkräfte verändern und sich das Image des Berufes langfristig gesehen wandeln wird bzw. muss.

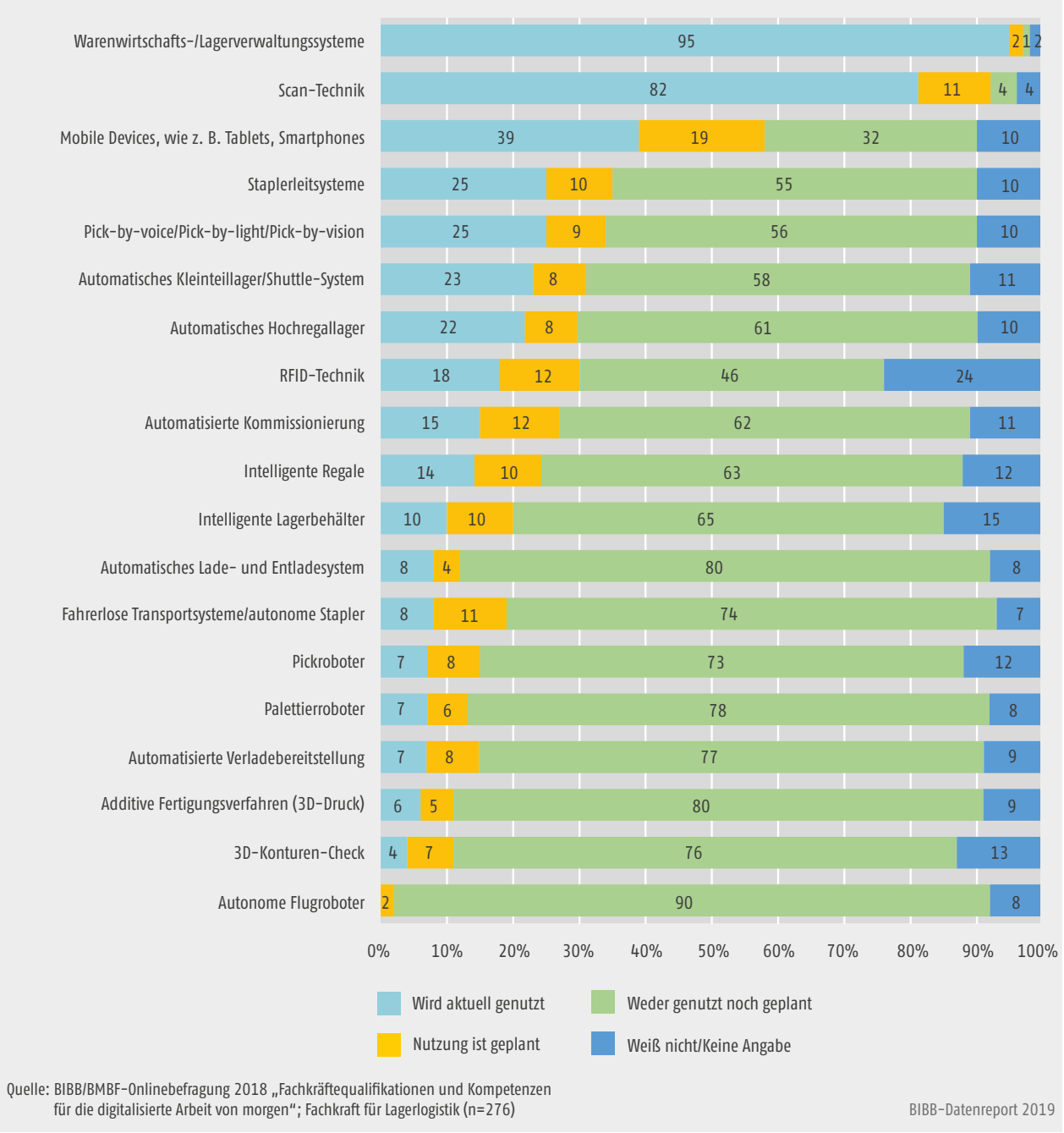
Digitalisierungs- und Vernetzungsansätze in der betrieblichen Praxis

Das Thema Logistik 4.0 hat in den letzten Jahren einen großen Aufschwung erlebt (vgl. ten Hompel/Kerner 2015; Zanker 2018; Straub u. a. 2017). Zahlreiche neue Technologien für den Logistikbereich wurden entwickelt und auf den Markt gebracht. Dabei sind die Digitalisierungs- und Automatisierungstrends in der (Lager-) Logistik vielfältig und der Technologieeinsatz variiert stark zwischen den verschiedenen Lagern. Nach Angaben der befragten Unternehmensvertreter/-innen liegt die Ursache darin begründet, dass der Einsatz der Technologien oftmals abhängig ist von Kundenwünschen (Lager von Logistikdienstleistern) oder aber die Technologie sich nicht für die Beschaffenheit der eingelagerten Produkte (Material oder Form) eignet. Da Lager von Logistikdienstleistern durch wechselnde Kunden und somit eine Produktvielfalt geprägt sind, lässt sich in diesen Lagern tendenziell weniger Technologien vorfinden als in Industrie und Handel.

Während es dementsprechend noch Lager gibt, die kaum Technologien im Einsatz haben, sind insbesondere neue Logistikzentren von Industrie- oder Handelsunternehmen hoch technologisiert. Durch den Einsatz der neuen Technologien wird die Arbeit in vielen Lagerbereichen effizienter und schneller. So kann z. B. im Wareneingang

318 Siehe BIBB-Erhebung „Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.“ unter **https://www.bibb.de/de/67784.php**.

Schaubild C4.3-1: **Technologieeinsatz bei der Fachkraft für Lagerlogistik (in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; Fachkraft für Lagerlogistik (n=276)

BIBB-Datenreport 2019

die Qualitätsprüfung mittels „3D-Konturencheck"[319] erleichtert werden. Autonome Transportsysteme übernehmen die Entladung und auch die Einlagerung der Waren. Zellulare Transportsysteme erlauben dabei über dezentrale, autonom interagierende Fördertechnikmodule den Verzicht auf jegliche zentrale Infrastruktur. Und eine vollautomatisierte Kommissionierung kann die Tätigkeit der Lagerarbeiter/-innen fast vollständig ersetzen. Bei der manuellen Kommissionierarbeit werden Hilfsmittel insbesondere in Form von Kommissionier-Handschuhen oder der Pick-Technologien[320] zur Unterstützung eingesetzt (vgl. Günther/Klenk/Tenerowicz-Wirth 2014). Bei der Warenentnahme wird die Abnahme der Ware sofort und automatisch im Lagerverwaltungssystem hinterlegt und entsprechend für automatisierten Nachschub gesorgt.

319 Beladungserkennung mit 3D-Kamera.

320 Pick-by-vision (Kommissionierung mit Unterstützung von Datenbrillen), Pick-by-voice (sog. Sprachkommissionierung) oder Pick-by-light (Kommissionierung mit Entnahmefachanzeigen).

Viele der Technologien für die Logistik, die von Technikanbietern angeboten werden, lassen sich jedoch in der Praxis noch nicht oder nur vereinzelt vorfinden. Grund hierfür ist laut Aussage von Unternehmensvertretern und -vertreterinnen, dass die Technologien noch nicht ausgereift und somit nicht gewinnbringend im Lager einsetzbar seien. Zudem wird es, so die einhellige Meinung der befragten Personen, immer auch Bereiche im Lager geben, die sich nicht oder nur geringfügig – zuletzt aufgrund der Beschaffenheit der Produkte – automatisieren lassen. Zusammenfassend lässt sich somit sagen, dass die Ausprägung von Digitalisierung und Automatisierung von Betrieb zu Betrieb und je nach Branche unterschiedlich weit fortgeschritten ist. Aktuell ist lediglich die Digitalisierung der Lagerbestände bzw. Lagerbewegungen anhand einer Barcode-Scannung und der Verwaltung der Produkte in einem EDV-gestützten Lagerverwaltungssystem Standard über alle Lagertypen und Branchen hinweg → **Schaubild C4.3-1**.

Tätigkeitsveränderungen

Zwar kann die Betrachtung der zunehmenden Automatisierung im Lagerlogistikbereich den Anschein erwecken, dass die Arbeit von Fachkräften für Lagerlogistik überflüssig wird, jedoch wiedersprechen die im Rahmen der qualitativen Interviews befragten Experten und Expertinnen aus der Praxis dieser Annahme vehement. Dagegen betonen sie, dass sich die Tätigkeiten der Fachkräfte aufgrund der Digitalisierung zwar verändern werden, der Beruf an sich dadurch jedoch keinesfalls an Bedeutung verlieren, sondern vielmehr gewinnen wird.

So entstehen durch die Digitalisierung Tätigkeiten, die es vorher nicht oder nur in geringem Umfang gab. Dies sind insbesondere Monitoringaufgaben oder steuernde Tätigkeiten. In sogenannten Leitständen überwachen und steuern Fachkräfte den Warenfluss. Zudem identifizieren sie Probleme und beheben diese bestenfalls eigenständig durch einen Blick in die IT-Systeme. Zusätzlich kommt der Kontrolle des Materialflusses an den Anlagen selbst eine größere Bedeutung zu.

Eine weitere Tätigkeit, die mit zunehmender Digitalisierung und Automatisierung an Wichtigkeit gewinnt, ist die Stammdatenpflege. Alle relevanten Daten eines Produkts, wie z. B. Größe, Gewicht, Lagerhaltung etc., müssen bei erstmaligem Eingang in das Lager aufgenommen und in das System eingegeben werden, damit die Produkte digital, d. h. automatisch, im Lager gesteuert werden können.

Da die Digitalisierung viele Möglichkeiten eröffnet, lassen sich unweigerlich auch im Lager gestiegene Kundenansprüche beobachten. Dies hat zur Folge, dass dem Kunden zusätzliche Dienstleistungen (value added services; sog. „Mehrwertdienstleistungen“) angeboten werden. Diese Tätigkeiten, wie z. B. die je nach Sonderaktion unterschiedliche Verpackung von Produkten, nehmen einen immer größeren Anteil der Arbeitszeit von Fachkräften für Lagerlogistik in Anspruch.

Im Gegensatz zu den oben beschriebenen Tätigkeiten verlieren jedoch operative Aufgaben in der Lagerlogistik durch die Digitalisierung und Automatisierung eher an Bedeutung. So hat z. B. die Ein- und Auslagerung von Produkten durch automatische Kleinteil- sowie automatische Hochregallager an Stellenwert verloren, da die Ein- und Auslagerung nur noch dann durch eine Fachkraft durchgeführt werden muss, wenn sich die Produkte nicht automatisch steuern lassen. Zudem könnten Staplerfahrer/-innen, die heute bereits über einen Bordcomputer ihren Weg und ihre nächste Aufgabe angezeigt bekommen, in naher Zukunft gänzlich durch vollautonome Stapler ersetzt werden. Tätigkeiten verlieren jedoch nicht nur an Bedeutung, wenn sie sich wegrationalisieren lassen; der Stellenwert im Berufsbild sinkt auch dann, wenn die Technologieunterstützung so groß ist, dass kaum noch Fachwissen vonnöten ist und die Tätigkeiten im Grunde von Hilfskräften erledigt werden können. Hiervon sind insbesondere die Bereiche Kommissionierung und Verpackung betroffen. Über Technologien wie Pick-by-voice oder Pick-by-light bekommen die Fachkräfte exakt angesagt bzw. angezeigt, wo sie das Produkt herausgreifen müssen und wie viel sie davon zu entnehmen haben. Und auch in der Verpackung werden den Mitarbeitenden jegliche Informationen über Verpackungsart und -weise vorgegeben, sodass die Handlung an sich den Fachkräften kein explizites Wissen mehr abverlangt.

Künftige Kompetenzanforderungen

Betrachtet man die Verschiebungen im Berufsbild der Fachkraft für Lagerlogistik, lässt sich ein Trend weg von körperlichen hin zu geistigen Tätigkeiten beobachten. Insbesondere in der Industrie wird von einem Wandel hin zu einer Höherqualifizierung gesprochen. Zwar sinkt der Anspruch an das Wissen und Können zur Ausführung manch operativer Tätigkeiten (s. o.), jedoch steigen insgesamt aufgrund der zunehmenden Steuerungsaufgaben der Fachkraft für Lagerlogistik die Kompetenzanforderungen. So wurde in den qualitativen Interviews betont, wie wichtig es für eine gute Fachkraft in Zukunft sei, über ein hohes Maß an Prozessverständnis zu verfügen. Denn während die Fachkräfte in nicht oder nur minder digitalisierten Lagern die Prozesse noch aktiv durchführen, müssen die Fachkräfte in hoch automatisierten Lagern erkennen, *welche* Prozesse sich hinter dem automatischen Warenfluss verbergen und *wie* diese ablaufen. Mit diesem sogenannten Prozessverständnis geht unweigerlich eine gewisse Systemkenntnis einher; so brauchen insbesondere die Fachkräfte, die die Prozesse im Leitstand steuern

und überwachen, ein Verständnis dafür, welches System welchen Prozess verantwortet und welche Wechselwirkungen zwischen den Systemen bestehen.

Abgesehen von dem Prozess- und Systemverständnis wird erwartet, dass eine angehende Fachkraft für Lagerlogistik eine gewisse IT-Affinität mitbringt. Da bereits heute erkennbar ist, dass in der Lagerlogistik jeder Arbeitsplatz, ob auf dem Stapler oder dem Packtisch, zukünftig mit einem PC oder mobilen Endgerät ausgestattet sein wird, steigt den Fachkräften gegenüber auch der Anspruch im Umgang mit Informations- und Kommunikationsmedien. Dementsprechend wird erwartet, dass sich eine Fachkraft für Lagerlogistik schnell in neue Anwendungen einarbeitet und sich in verschiedenen Systemen zurechtfindet. Mit dem erhöhten Einsatz von Technologien geht unweigerlich auch die Notwendigkeit eines gesteigerten Datenverständnisses einher. Dies betrifft einerseits das Gefühl, welche Daten im Rahmen der Datenpflege in Datenbanken eingegeben werden müssen, andererseits das Verständnis, dass eingegebene Daten über Verknüpfungen Auswirkungen auf andere Bereiche oder Prozesse haben können.

Grundsätzlich haben sich die Prozesse nicht geändert, womit auch das (grundlagenbehaftete) Qualifikationsprofil noch vorerst tragfähig wäre – dennoch ist zunehmend eine Lücke zwischen Profil und Anforderungen zu erkennen. Zumindest gilt das für jene Betriebe, bei denen Digitalisierungs- und Vernetzungsansätze bereits weitergehend als in anderen umgesetzt sind. Bei den weniger „fortschrittlicheren“ Betrieben hingegen decken sich die formalen Qualifikationskriterien noch mit den betrieblichen Anforderungen. Allerdings geben etwas mehr als 40% der Teilnehmer/-innen der Online-Befragung an, dass die Ausbildung in ihrem Unternehmen in den letzten Jahren aufgrund der Digitalisierung angepasst bzw. verändert wurde. Dies weist darauf hin, dass die Unternehmen einen etwas anderen Qualifizierungsbedarf haben, als noch vor einigen Jahren. Wie **→ Schaubild C4.3-1** zeigt, besteht die hauptsächliche Anpassung in der Veränderung des zeitlich-organisatorischen Ablaufs der Ausbildung sowie einer Anpassung der Ausbildungsinhalte.

Ein allgemeines „Höherschrauben“ der Qualifikationsanforderungen wird allerdings nur teilweise befürwortet. So wird die Tendenz zu einer qualitativen Aufwertung der Ausbildung zwar grundsätzlich positiv bewertet bzw. als notwendig angesehen, jedoch von Unternehmen mit schlechter Bewerberlage kritisch gesehen. Sie befürchten, bei einer Aufwertung keine Auszubildenden mehr zu bekommen, die den neuen, formalen Kriterien gewachsen sind. In der Praxis findet daher eine informelle Höherqualifizierung statt: Alle Auszubildenden werden gemäß den formalen Rahmenbedingungen ausgebildet; diejenigen, die jedoch in stärker digitalisierten und vernetzten Unternehmen ihre Ausbildung absolvieren und Interesse und Talent für die Bereiche zeigen, die in den Augen der Unternehmensvertreter/-innen in Zukunft an Bedeutung im Tätigkeitsprofil der Fachkraft für Lagerlogistik gewinnen, werden dahingehend informell ausgebildet.

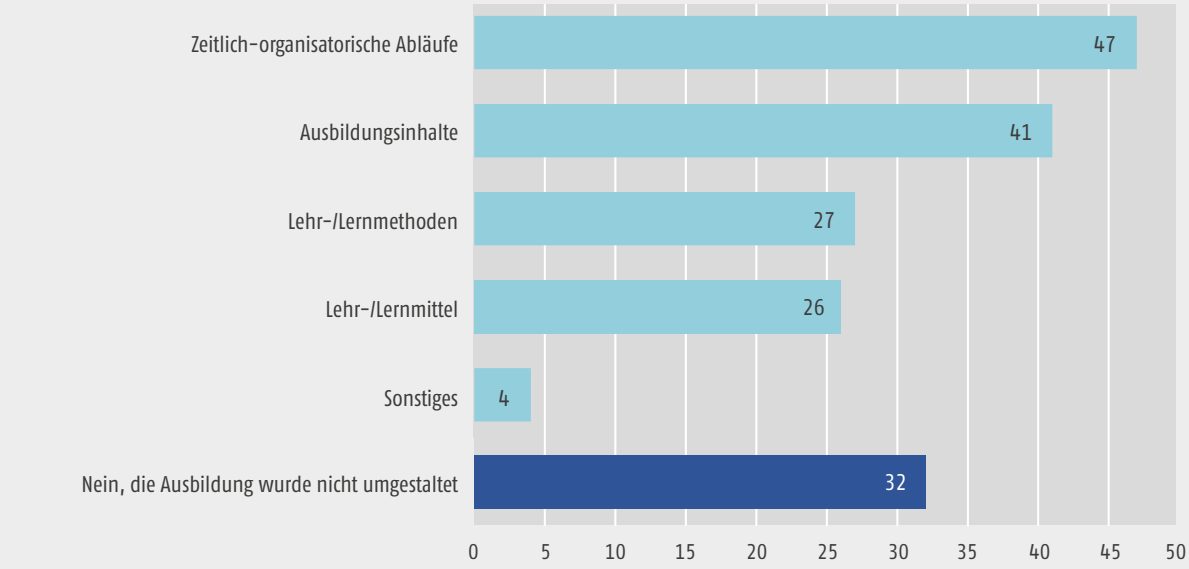
Auswirkungen auf die Berufsbildung und Qualifikationsbedarfe

Dieses in der betrieblichen Praxis übliche Vorgehen ist jedoch mit einigen Gefahren verbunden. So könnte es durch das Ausbleiben einer formalen Anpassung der Ausbildung zu einem systematischen Qualitätsunterschied in der Ausbildung kommen. Während diejenigen, die bei stärker digitalisierten und vernetzten Unternehmen weitere Qualifikationen, die über die Ausbildung hinausgehen, informell erwerben, später anspruchsvollere Tätigkeiten ausführen können, werden es diejenigen, die nach formalen Kriterien ausgebildet wurden, schwer haben, außerhalb der klassischen, operativen Lagerbereiche Aufgaben zu übernehmen. Das wiederum bedeutet aber auch, dass sie in starker Konkurrenz zu ungelernten Hilfskräften stehen. Da für die Ausführung vieler operativer Tätigkeiten kein explizites Fachwissen mehr vonnöten ist, wird die Entscheidung, ob schlussendlich ungelernte oder gelernte Fachkräfte in der operativen Lagerlogistik dominieren, von der jeweiligen Unternehmensphilosophie abhängen. Dies gilt gleichwohl für den Einsatz von Fachlageristen/Fachlageristinnen.

Und auch im Hinblick auf Konkurrenzfähigkeit zur akademischen Ausbildung birgt eine ausbleibende Anpassung Gefahren: Findet keine Höherqualifizierung der Fachkraft für Lagerlogistik statt, könnte es sein, dass die anspruchsvolleren Tätigkeiten, wie z. B. die System- und Prozesskontrolle im Leitstand, die durch die Digitalisierung im Lagerlogistikbereich entstehen, künftig von Fachkräften mit einem akademischen Abschluss durchgeführt werden.

Um hier eine für alle Beteiligten möglichst gute Lösung herbeizuführen, sollte im Zuge einer Novellierung ein Imagewandel des Berufes angestoßen und damit die in der Realität vorzufindende schlechte Bewerberlage verbessert werden. Hierbei ist eine intensive Öffentlichkeitsarbeit seitens der Sozialpartner und Unternehmen gefragt. Gegebenenfalls ist auch an eine neue Berufsbezeichnung zu denken, die zu einer positiveren Wahrnehmung des Berufs beitragen kann. Ganz unkritisch kann eine Aufwertung des Berufs durch eine Novellierung jedoch nicht gesehen werden. So besteht neben dem Bewerberproblem die Gefahr, dass weniger fortschrittliche Betriebe abgehängt werden, wenn sie die Qualifikationsinhalte nicht bedienen können.

Schaubild C4.3-2: **Wie wurde die betriebliche Ausbildung in den letzten Jahren als Reaktion auf die Digitalisierung in Ihrem Betrieb umgestaltet? (Mehrfachnennung in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; Fachkraft für Lagerlogistik (n=262)

BIBB-Datenreport 2019

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich durch die zunehmende Digitalisierung und Automatisierungen im Bereich der Lagerlogistik ein Wandel im Berufsbild abzeichnet. Die Fachkraft für Lagerlogistik hat viel mehr als früher die Aufgabe, den gesamten Prozess im Blick zu haben, zu kontrollieren und ggf. durch Eingriffe in entsprechende IT-Systeme Fehler zu korrigieren, sodass ein reibungsloser Prozessablauf gewährleistet werden kann. Während somit einerseits an die Fachkraft für Lagerlogistik in hoch technologisierten Lagern bereits heute höhere Ansprüche gestellt werden, sinken andererseits in Bereichen, die stark technikunterstützt oder sogar vollautomatisiert sind, die Kompetenzanforderungen an die Fachkräfte. Ob der Beruf der Fachkraft für Lagerlogistik letztendlich eine Auf- oder Abwertung erfährt, hängt massiv davon ab, wie sich die Anforderungen der Betriebe an Bewerber/-innen und die „Bewerberklientel" in diesem Berufsfeld in den nächsten Jahren entwickeln werden. Der Fachlagerist/die Fachlageristin hingegen sollte – so die Meinung der Experten und Expertinnen – als „niederschwelliger" Einstieg in den Beruf auf jeden Fall bestehen bleiben.

(Anke Kock, Inga Schad-Dankwart)

C4.4 Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in

Digitalisierungs- und Vernetzungsansätze in der betrieblichen Praxis

Die Digitalisierung kommt in den Betrieben, in denen Land- und Baumaschinenmechatroniker/-innen zum Einsatz kommen, ungleichzeitig an, das heißt die Durchdringung mit digitalen Anwendungen ist einzelbetrieblich unterschiedlich. Aber immerhin die Hälfte der Fachkräfte, Ausbilder/-innen und Führungskräfte, die an der BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 teilgenommenen haben, schätzen den Digitalisierungsgrad der Arbeitsplätze von Land- und Baumaschinenmechatroniker/-innen bereits als hoch, mehr als 40% als mittelmäßig und ca. 6% als niedrig ein → **Schaubild C4.1-3**. Allerdings bleiben auch in hoch digitalisierten Arbeitsumgebungen konventionelle Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten wichtig. Neben der Zuordnung zu Wirtschafts- und Technologiebereichen prägen Herstellerbindungen und Technikgenerationen E das Arbeitsumfeld von Land- und Baumaschinenmechatroniker/-innen. Die Ausgangslage ist somit heterogen, jedoch sind in nahezu allen Betrieben Tendenzen der Technologieveränderung feststellbar.

Ein zentraler Treiber dieser Veränderungen ist der zunehmende Einsatz von digitalen Steuergeräten. Signale werden über Sensorik erfasst, netzbasiert übertragen und

E Herstellerbindung und Technikgenerationen

Die Herstellerbindung ist neben der Zuordnung zu Wirtschafts- und Technologiebereichen (Landmaschinen, Baumaschinen, Motorgeräte u.a.) ein bestimmendes Merkmal für die Unternehmen. Unternehmen die an bestimmte Hersteller gebunden sind, verkaufen die Maschinen und Geräte dieser Hersteller oder überlassen sie im Rahmen von Leasing, Vermietung und Mietkauf und müssen für Gewährleistung, Garantie und Service einstehen. Damit sind sie mit der neuesten Technik vertraut und müssen den Kunden in diese einführen. Nicht herstellergebundene Unternehmen sind hingegen stärker auf gebrauchte Technik fokussiert. Ihr Schwerpunkt liegt häufiger auf Instandhaltung und Reparatur von Maschinen und Geräten, für die Garantie und Gewährleistung abgelaufen sind und für die Ersatzteile durch den Hersteller ggfls. auch nicht mehr geliefert werden. Dies erfordert andere Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeitenden.

auf Softwareebene ausgewertet. Auf Basis des Informationsverarbeitungsprozesses können physikalische Prozesse digital gesteuert und geregelt werden.

Netzwerke ermöglichen einen Zugriff auf Maschinendaten über Anlagengrenzen hinweg und führen zu einer Flexibilisierung von Arbeitsorten. Die mit dieser Entwicklung einhergehenden Anwendungen bieten Potenziale für eine effektivere und effizientere Prozessgestaltung. Zwischen Anwendern/Endkunden, Händlern/Servicebetrieben und Herstellern von Maschinen und Geräten ist ein intensiver Datenaustausch möglich. Land- und Baumaschinenmechatroniker/-innen, die bei Händlern und Servicebetrieben arbeiten, haben hier eine hohe Verantwortung im Sinne der IT-Sicherheit, des Datenschutzes und der Kommunikation.

Einer steigenden Komplexität der Maschinen wird durch immer ausgereiftere Diagnosetechnik zur Unterstützung des Instandhaltungspersonals begegnet. Die Funktionen eingesetzter Systeme reichen hierbei von der Bereitstellung digitaler Fehlercodes über Hinweise zu möglichen Fehlerursachen bis hin zu vollständig softwaregeführten Diagnoseprozessen.

Mobile Endgeräte werden im Arbeitsprozess vielfach als Informationsbasis und zum Austausch von Informationen genutzt. Es finden sich aber auch weiterführende Anwendungen, die insbesondere auf Dokumentations- und Organisationszwecke abzielen.

Virtual und Augmented Reality zur Unterstützung der Facharbeit und Berufsausbildung sind in der betrieblichen Praxis aktuell noch nicht anzutreffen, jedoch werden in größeren Unternehmen bereits Anwendungsszenarien erarbeitet und Einsatzpotenziale untersucht.

→ **Schaubild C4.4-1** beschreibt die aktuelle Verbreitung typischer digitaler Technologien im Arbeitsbereich von Land- und Baumaschinenmechatronikern/Land- und Baumaschinenmechatronikerinnen.

Tätigkeitsveränderungen

Berufliche Arbeitsaufgaben, die einen Umgang mit digitalen Technologien erfordern, haben zugenommen und zu Verschiebungen im Arbeitskontext geführt. Dies bezieht sich zum einen auf einen quantitativen Anstieg von Aufgaben mit Digitalisierungsbezug und zum anderen auf erhöhte Kompetenzanforderungen, um veränderte Tätigkeiten weiterhin ausführen zu können. Die Arbeitsaufgaben wandeln sich zunehmend von körperlich fordernden hin zu geistig fordernden Tätigkeiten, wobei auch einfachere handwerkliche Tätigkeiten, trotz ihrer quantitativen Abnahme, relevant bleiben.

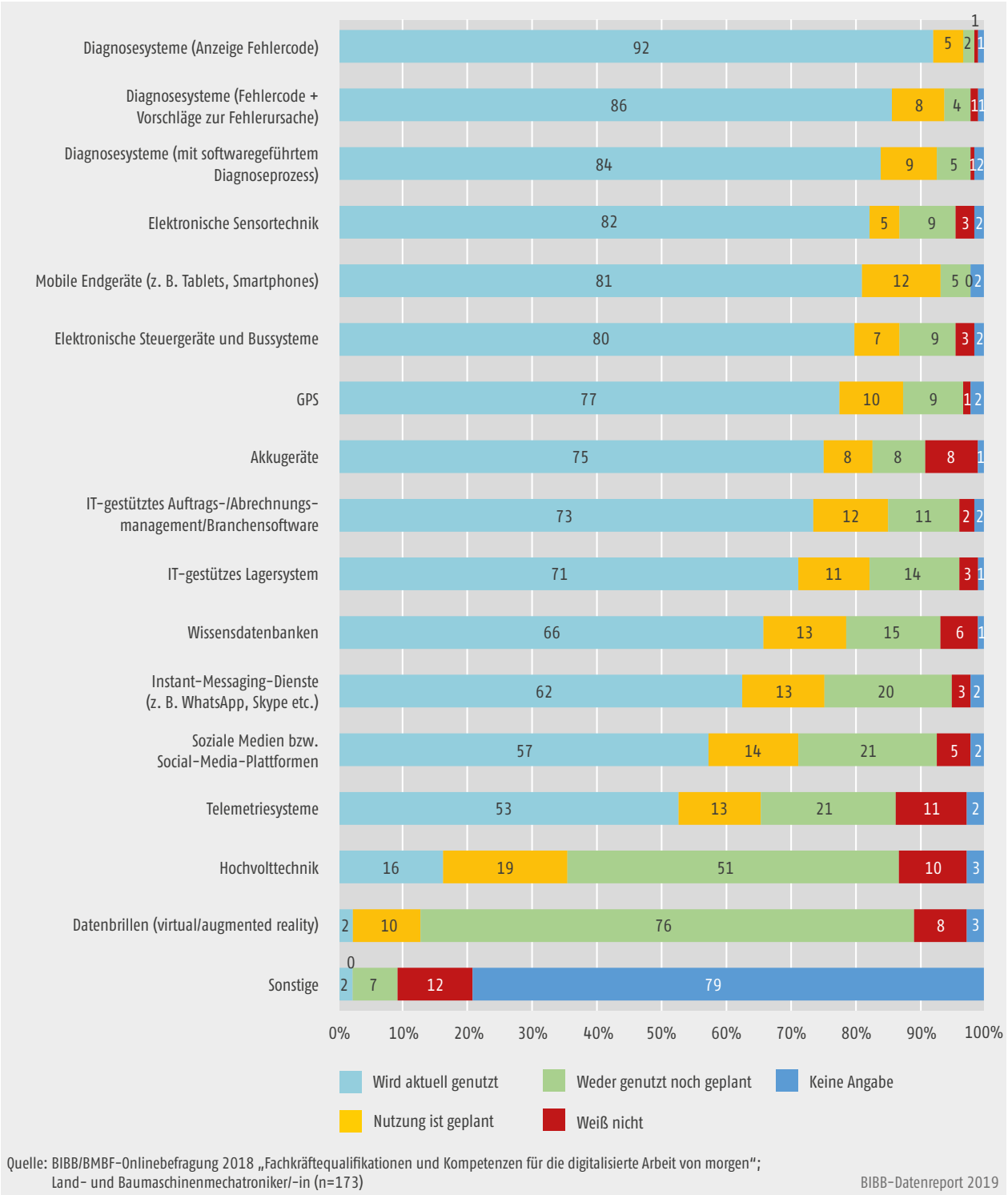
Veränderungen in der Facharbeit sind sowohl auf Ebene der Software-Anwendung (z. B. Durchführen softwaregestützter Diagnoseprozesse, Updaten von Maschinensoftware, Ändern/Anpassen von Maschinenparametern etc.) als auch auf Hardware-Ebene im direkten Umgang mit den eingebetteten IT-Systemen (z. B. Inspektion, Wartung, Instandsetzung etc.) zu verzeichnen.

Der Umgang mit digitalen Daten nimmt zu. Dies bezieht sich insbesondere auf die Filterung relevanter Daten aus einer Fülle zur Verfügung stehender Informationen sowie die Analyse und Interpretation der vorhandenen Datenbasis. Die Beurteilung der Plausibilität von Messwerten und Diagnoseergebnissen durch eine gedankliche Durchdringung und Einordnung in das Gesamtsystem spielt hierbei eine zentrale Rolle. Aufbauend darauf können gezielt Entscheidungen getroffen und Systemeingriffe vorgenommen werden.

Die Dokumentation und Planung erfolgt in zunehmendem Maße auf digitaler Ebene. Mobile Technologien werden hierbei als ein Mittel zur Erhöhung von Effektivität und Effizienz im Hinblick sowohl auf den Arbeitsprozess selbst als auch auf den gesamten Geschäftsprozess genutzt.

In der betrieblichen Praxis ist eine Spezialisierung der Mitarbeiter auf bestimmte Maschinen, Maschinentypen

Schaubild C4.4-1: **Aktuelle Verbreitung digitaler Technologien im Arbeitsbereich von Land- und Baumaschinenmechatronikern/-mechatronikerinnen (in %)**

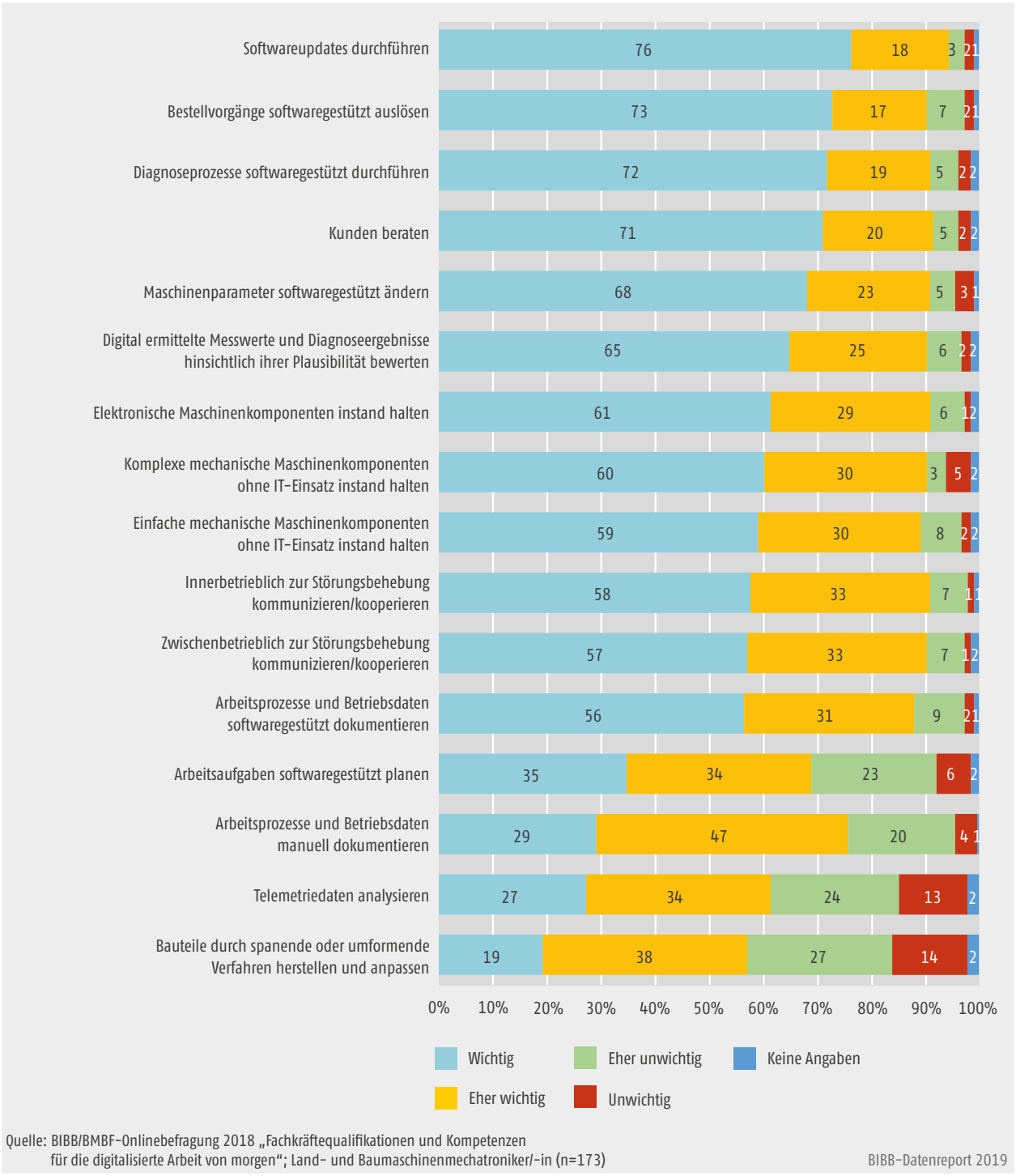


Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in (n=173)

BIBB-Datenreport 2019

oder Produktgruppen üblich. So ist es denkbar, dass sich ein Mitarbeiter ausschließlich mit Motorgeräten befasst und ein anderer den Fokus auf Landmaschinen legt. Eine Differenzierung des Tätigkeitsfeldes in Technologiedisziplinen (Elektrotechnik/Elektronik, Maschinenbau/Mechanik, Informationstechnik/Informatik) oder in bestimmte Aufgabengebiete wie Softwarediagnose und mechanische Instandsetzung findet in der Regel nicht statt.

Schaubild C4.4-2: **Künftiger Stellenwert ausgewählter Tätigkeiten und Arbeitsaufgaben von Land- und Baumaschinenmechatronikern/-mechatronikerinnen (in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in (n=173)

BIBB-Datenreport 2019

Die Facharbeit wird vielfach durch eine softwarebasierte Informationsbereitstellung unterstützt, z. B. auf Basis von Diagnosetools, Datenbanken oder Internetanwendungen. Die Unterstützung kann aber auch in Form eines zwischenmenschlichen Informationsaustauschs stattfinden, wobei die Mensch-Mensch-Interaktion zunehmend geprägt ist von der Anwendung mobiler Endgeräte.

→ **Schaubild C4.4-2** beschreibt die zukünftige Veränderung von Tätigkeiten im Arbeitsbereich von Land- und Baumaschinenmechatronikern/Land- und Baumaschi-

nenmechatronikerinnen durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt.

Künftige Kompetenzanforderungen

Im Rahmen von Experteninterviews und Betriebsbegehungen wurde deutlich, dass die Betrachtung technischer Systeme und Systemkomponenten sich zunehmend von einer isolierten, lokalen Betrachtung hin zu einer mechatronischen Gesamtbetrachtungsweise wandelt. Insbesondere die Vernetzung von IT-Komponenten ist hierbei als ein maßgeblicher Einflussfaktor hervorzuheben.

Durch die Einbettung und Vernetzung von Informations- und Kommunikationstechnik zwischen Mensch und Maschine und zwischen Maschine und Maschine wird das technische Gesamtsystem komplexer. In- und externe Wechselwirkungen entstehen neu. Zusätzlich gewinnt die Fähigkeit, in vernetzten Prozessen zu denken und zu handeln, an Stellenwert.

Neben dem Arbeiten in Werkstätten und mobilen Einsätzen bei Kunden wird als dritte Arbeitsform der Service über virtuelle und telemediale Netzwerke wichtiger. Hier ist der/die Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in nicht mehr unmittelbar an der Maschine oder dem Gerät, sondern kann über das virtuelle Abbild Diagnosen vornehmen und Informationen beschaffen.

Fachkräfte müssen deshalb in der Lage sein, die mit einem höheren Vernetzungsgrad einhergehende Informationsverarbeitung nachzuvollziehen. Fähigkeiten und Kenntnisse zur Datenanalyse und -bewertung, zum strukturierten Vorgehen im Arbeitsprozess, zum Nachvollziehen und Bewerten von Messwerten und maschineninternen Kommunikationsprozessen sowie zur sicheren und zielgerichteten Anwendung digitaler Technologien auf Software- und Hardwareebene sind Grundvoraussetzungen für berufliches Handeln.

Das für Land- und Baumaschinenmechatroniker/-innen relevante Datenverständnis schließt nahtlos an das System- und Prozessverständnis an. Dieses ist im Wesentlichen geprägt durch die Fähigkeit, aus einer Vielzahl zur Verfügung stehender Daten relevante Informationen zu filtern, diese zu analysieren und auf Basis der Kenntnis des Gesamtsystems einer Plausibilitätsbewertung zu unterziehen. Umgang mit Daten bedeutet auch, dass rechtliche Vorgaben zum Datenschutz und zur IT-Sicherheit eingehalten werden.

Ein wichtiger Faktor zukünftiger Entwicklungen ist die Offenheit des Personals gegenüber technologischen Innovationen sowie die Bereitschaft und Fähigkeit, mit neuen Situationen umzugehen. Es hat sich im Rahmen der qualitativen Studienphase gezeigt, dass insbesondere bei älteren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine verstärkte Skepsis und zum Teil auch Abwehrhaltung gegenüber moderner Informations- und Kommunikationstechnik vorhanden ist. Die Förderung der Innovationsbereitschaft durch ein sensibles Heranführen dieser Mitarbeiter/-innen an technologische Innovationen stellt eine wichtige Herausforderung dar. Teamarbeit ist hierbei ein wichtiges Mittel, um berufliche Handlungsfähigkeit im Umgang mit IT-Systemen herzustellen.

Von insgesamt 14 ausgewählten Kompetenzen, die aus den Ergebnissen der Fallstudien generiert wurden, wurde der aktuelle und zukünftige Stellenwert in der Online-Befragung abgefragt. → **Schaubild C4.4-3** beschreibt die zukünftige Veränderung von Kompetenzen im Arbeitsbereich von Land- und Baumaschinenmechatronikern/-mechatronikerinnen durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt. Die 5 Kompetenzbereiche IT-Anwenderkenntnisse, Systemverständnis, Prozessverständnis, Innovationsbereitschaft und Datenverständnis weisen in der Zukunftsperspektive die größten Zuwächse hinsichtlich ihres Stellenwerts auf.

Kommunikationsfähigkeit, einschließlich des Umgangs mit digitalen Medien, wird im Rahmen des Informationsaustauschs mit anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie betriebsexternen Akteuren immer bedeutsamer. Die Land- und Baumaschinenmechatroniker/-innen sind die Mediatoren zwischen Endkunden und Herstellern. Kundenberatung wird noch wichtiger.

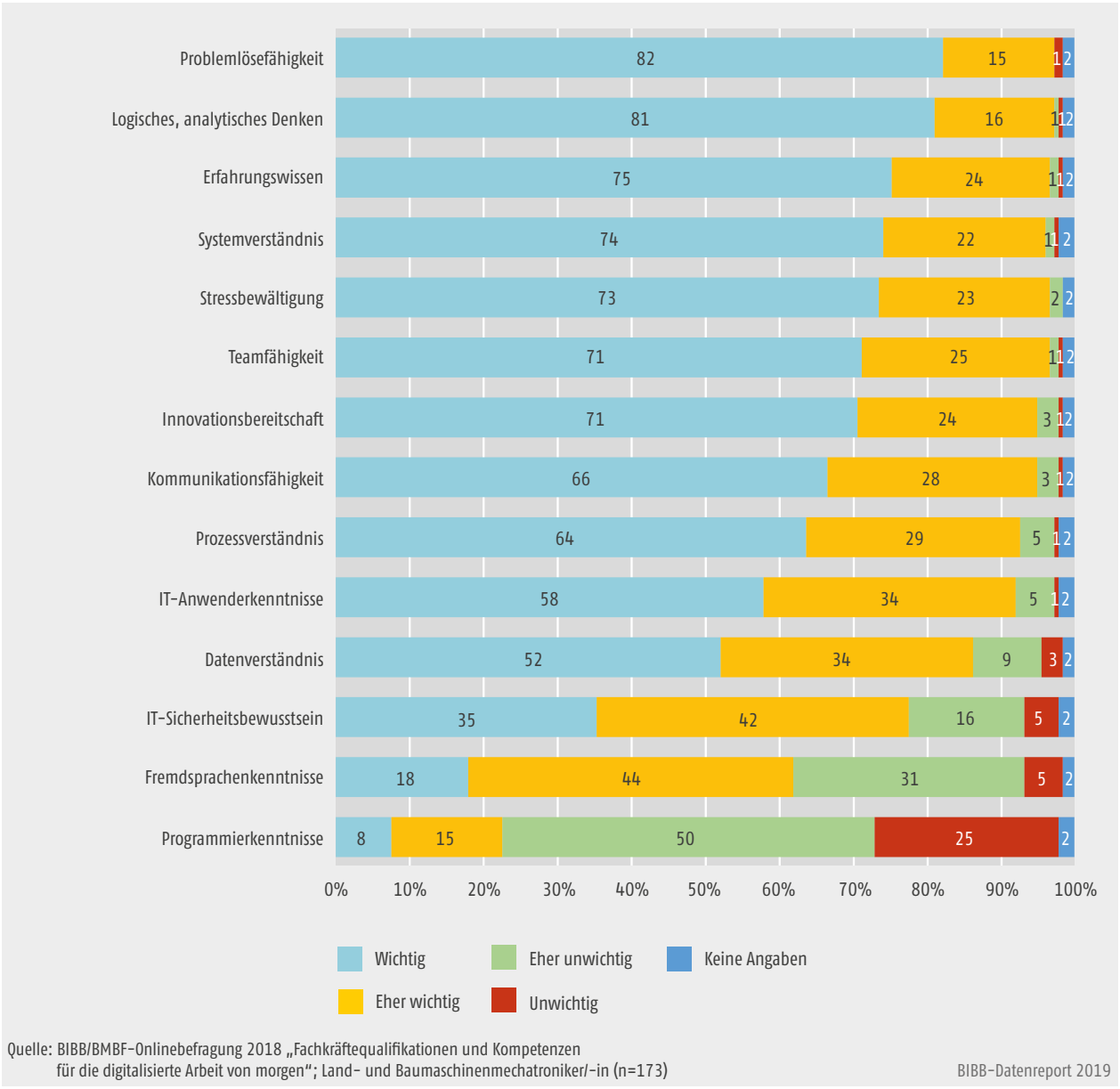
Zukünftige Qualifikationsbedarfe

Die Bereitschaft zu einem lebenslangen Lernen rückt für bereits im Beruf Beschäftige als Voraussetzung für die Erhaltung beruflicher Handlungsfähigkeit in den Vordergrund. Zusätzlich erfordern stetig neue technologische Innovationen die kontinuierliche Anpassungsfortbildung der Mitarbeiter/-innen. Möglichkeiten und Wege für eine Aufstiegsfortbildung bedürfen einer Weiterentwicklung. Die Vermittlung eines ausgeprägten Prozess- und Systemverständnisses muss künftig ein zentrales Anliegen der Ausbildung sein. Deduktives Herangehen als didaktisches Prinzip, das heißt vom System und Prozess aus Handeln, sollte Priorität haben.

Das künftige Ausbildungsberufsbild kann grundsätzlich auf das vorhandene aufbauen. Folgende Positionen sollten darin eingebunden werden:

- Lernen als berufsbegleitende Daueraufgabe begreifen,
- Arbeits- und Geschäftsprozesse IT-gestützt planen, vorbereiten, durchführen, abschließen und dokumentieren, mit Kunden und im Team abstimmen, auch unter Nutzung digitaler Medien,

Schaubild C4.4-3: **Zukünftige Veränderung von Kompetenzen im Arbeitsbereich von Land- und Baumaschinenmechatronikern/-mechatronikerinnen (in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in (n=173)

BIBB-Datenreport 2019

- Störungen an Hard- und Softwarekomponenten erkennen, IT-gestützte Systemanalysen planen und durchführen,
- Daten und Informationen IT-gestützt erfassen, bewerten, verwalten und archivieren,
- geeignete Maßnahmen zu Datenschutz und IT-Sicherheit treffen und unterstützen,
- mobile und stationäre IT-Systeme an Land- und Baumaschinen sowie Motorgeräten installieren, ggf. in Netzwerke einbinden, in Betrieb nehmen, ändern und testen und
- Land- und Baumaschinen sowie Motorgeräte IT-gestützt diagnostizieren und parametrieren.

Eine Neugewichtung bezogen auf die inhaltliche und zeitlich-organisatorische Gestaltung der Ausbildung wird notwendig werden und sollte sich auch in der künftigen Prüfungsgestaltung widerspiegeln.

(Gert Zinke)

C 4.5 Fachkraft für Abwassertechnik

Der Einzug digitaler Technologien in die Arbeitsbereiche der Fachkraft für Abwassertechnik hat bereits vor geraumer Zeit begonnen und stellt keine gänzlich neue Erscheinung dar. Als bedeutendste Veränderung kann der Einsatz von Prozessleittechnik angesehen werden, der vielfach bereits seit den 1990er-Jahren erfolgte.

Nach dieser einschneidenden Veränderung war der weitere technologische Entwicklungsprozess insbesondere geprägt von einer gesteigerten Datenaufnahme und -verarbeitung, verbunden mit dem zunehmenden Einsatz digitaler Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik. Über Online-Messtechniken wurden vermehrt Zustände erfasst und mittels vernetzter Aktoren Steuerungs- und Regelungsmaßnahmen eingeleitet.

Digitalisierungs- und Vernetzungsansätze in der betrieblichen Praxis

Der Umfang im Einsatz digitaler Messtechnik steht vielfach im Zusammenhang mit der Größe einer Kläranlage. Auf großen Anlagen ist häufig ein stärkerer Einsatz digitaler Messtechnik festzustellen. Die Vernetzung ist wesentlicher Faktor des digitalen Wandels in der Abwassertechnik. Netzwerke ermöglichen einen Zugriff auf Daten und Maschinentechnik über Anlagengrenzen hinweg und führen zu einer Flexibilisierung von Arbeitsorten. Es ist bereits heute möglich, Überwachungs- und Steuerungsaufgaben IT-basiert von beliebigen Orten aus via Fernzugriff wahrzunehmen.

Die mit der Vernetzung einhergehenden Anwendungen bieten Potenziale hin zu einer effektiveren und effizienteren, sich an dynamische Rahmenbedingungen anpassenden Prozessgestaltung. Dies wird unter anderem ermöglicht durch Daten aus externen Quellen, die für interne Prozesse genutzt werden (Bsp. Wetterdaten), sowie durch Daten aus internen Quellen, die über eine externe Verarbeitung Nutzen generieren (Bsp. Instandhaltungsorganisation).

Maschinenhersteller bieten vermehrt Servicedienstleistungen zusammen mit ihren Produkten an. Es werden Maschinendaten netzbasiert erhoben und herstellerseitig ausgewertet. Darauf aufbauend können dann Instandhaltungsmaßnahmen geplant und durchgeführt werden.

Neben der Effektivitäts- und Effizienzsteigerung durch die Digitalisierung bewirkt der erhöhte Vernetzungsgrad aber auch sicherheitsbezogene Risiken und Gefahrenpotenziale. Eine ausreichende, den gesetzlichen Vorgaben entsprechende IT-Sicherheit ist als Grundvoraussetzung einer weiteren Integration von Informations- und Kommunikationstechnologien zu betrachten. Mangelnde IT-Sicherheit kann als Hemmnis einer weiteren Entwicklung angesehen werden.

Software zur Organisation und Dokumentation ist in der betrieblichen Praxis weit verbreitetet und etabliert sich immer mehr. Für die Arbeitsbereiche der Fachkräfte für Abwassertechnik ist insbesondere die softwarebasierte Organisation von Instandhaltungsprozessen sowie die teilweise schon automatisiert stattfindende softwarebasierte Dokumentation von Prozessdaten von großer Bedeutung. Auch Softwarelösungen, die zur Erfassung, Verwaltung und Präsentation raumbezogener Daten dienen, sogenannte Geoinformationssysteme, werden aktuell bereits eingesetzt und in Zukunft verstärkt an Bedeutung gewinnen.

Ebenfalls sind betriebliche Anwendungssysteme in den Unternehmen zu finden. Hier sind insbesondere die häufig auf operativer Ebene verwendeten Enterprise-Resource-Planning-Systeme (ERP-Systeme)[321] zu nennen.

Assistenzsysteme zur Unterstützung der Facharbeit, z. B. Datenbrillen, sind in der betrieblichen Praxis im Allgemeinen nicht anzutreffen, jedoch werden Potenziale in Bezug auf die Ausbildung neuer Fachkräfte und die Schulung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mithilfe IT-basierter Simulation gesehen. Sehr vereinzelt findet auch schon eine Anwendung in den Betrieben statt.

Mobile Endgeräte werden auf Ebene der Facharbeit größtenteils zum Informationsaustausch genutzt. Grundlage hierfür sind zum Beispiel Instant-Messaging-Dienste[322]. Auch gibt es in einigen Betrieben innovative Ansätze zur Bereitstellung technischer Informationen auf Ausbildungs- und Facharbeitsebene über mobile Endgeräte.

→ **Schaubild C4.5-1** beschreibt die aktuelle Verbreitung digitaler Technologien im Arbeitsbereich der Fachkraft für Abwassertechnik.

Tätigkeitsveränderungen

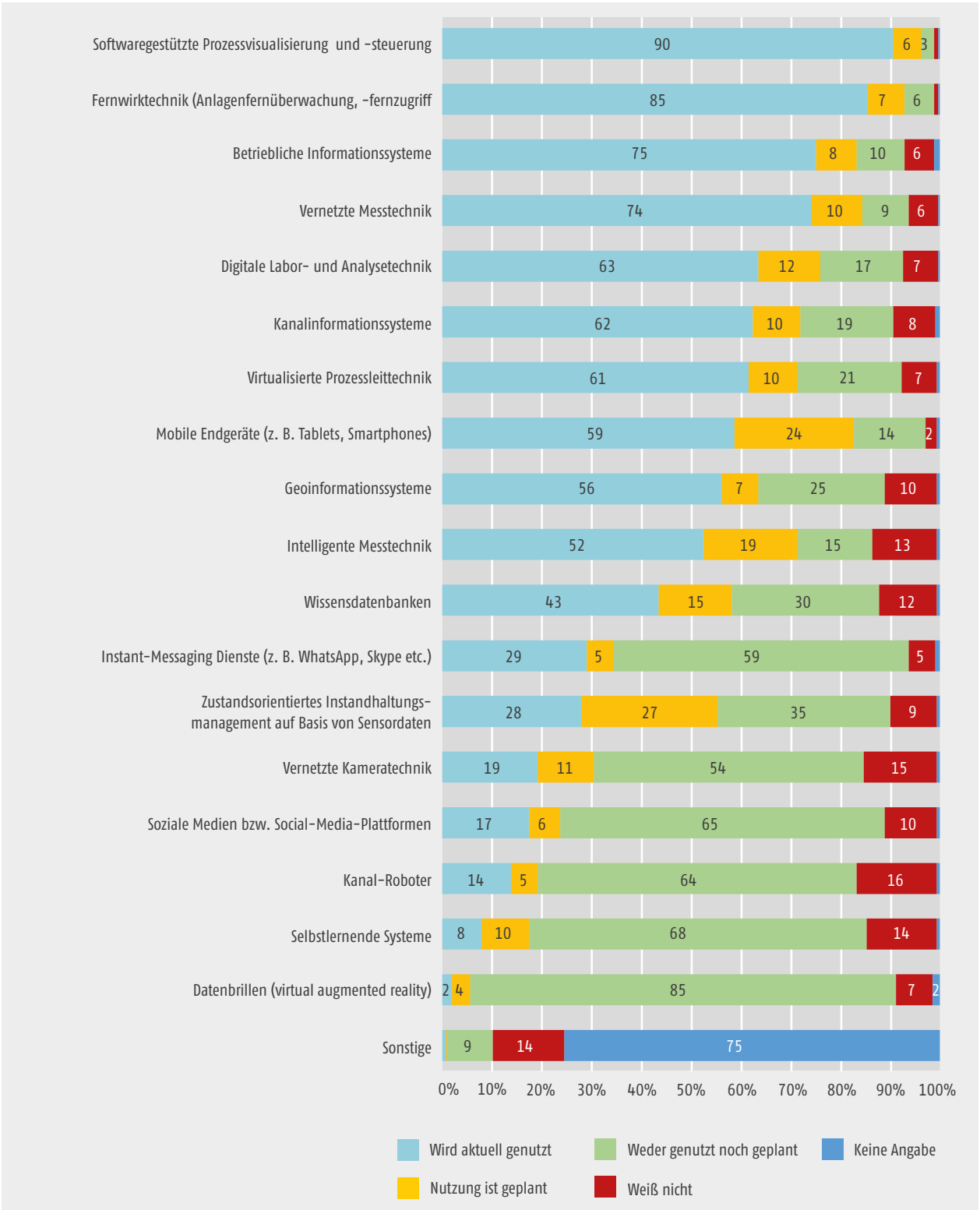
Die Arbeitsaufgaben wandeln sich zunehmend von einfacheren, körperlich fordernden hin zu komplexeren geistig fordernden Tätigkeiten, wobei auch einfache handwerkliche Tätigkeiten, trotz ihrer quantitativen Abnahme, weiterhin von Bedeutung sind und auch in Zukunft sein werden.

---

321 „Ein Enterprise-Resource-Planning-System (ERP-System) unterstützt sämtliche in einem Unternehmen ablaufenden Geschäftsprozesse. Es enthält Module für die Bereiche Beschaffung, Produktion, Vertrieb, Anlagenwirtschaft, Personalwesen, Finanz- und Rechnungswesen usw., die über eine gemeinsame Datenbasis miteinander verbunden sind." (vgl. **https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/enterprise-resource-planning-system-51587/version-274748**, Abruf: 15.01.2019)

322 Mit Instant-Messaging-Diensten können in Echtzeit Nachrichten, Bilder sowie Audio- und Videodateien verschickt werden. Bekanntestes Beispiel ist WhatsApp.

Schaubild C4.5-1: **Welche der folgenden digitalen Anwendungen und Technologien werden von Fachkräften für Abwassertechnik in Ihrem Betrieb bereits genutzt und bei welchen ist die Nutzung geplant? (in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; Fachkraft für Abwassertechnik (n=355)

BIBB-Datenreport 2019

C4

Der zunehmende Umgang mit Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik und die immer größere Anzahl zur Verfügung stehender Daten bewirken eine Komplexitätssteigerung im Rahmen der Facharbeit. Diese Veränderung spielt sich sowohl auf der Software-Ebene (z. B. Überwachung mittels softwaregestützter Prozessvisualisierung, softwaregestützte Steuerungs- und Regelungsprozesse etc.) als auch auf der Hardware-Ebene im Umgang mit der entsprechenden Technik ab (z. B. Inspektion, Wartung, Inbetriebnahme etc.).

Der PC-Arbeitsplatz hat an Bedeutung gewonnen. Anlagenbegehungen und Kontrollen vor Ort finden immer weniger statt, werden aber weiterhin durchgeführt und bleiben ein wichtiger Bestandteil des Aufgabenspektrums.

Tätigkeiten im Umgang mit digitalen Daten werden immer wichtiger. Dies bezieht sich insbesondere auf die Filterung relevanter Daten aus einer Fülle zur Verfügung stehender Informationen sowie die datenbasierte Analyse und Interpretation. Insbesondere spielt die Beurteilung der Plausibilität von Messwerten auf Basis einer gedanklichen Durchdringung und Einordnung in den Gesamtprozess eine zentrale Rolle, um aufbauend Entscheidungen zu treffen und ggf. Systemeingriffe einzuleiten (z. B. Instandhaltungsmaßnamen, Steuerungs- und Regelungsmaßnahmen).

Die Dokumentation von Messwerten, Prozesszuständen und Instandhaltungsmaßnahmen erfolgt wie gesagt vermehrt digital. Manuelle Dokumentation in Papierform wird immer seltener. Es wird softwarebasiert dokumentiert durch Dateneingabe am Computer oder bereits automatisiert durch das technische System selbst. Auch bei einer automatisierten Dokumentation verbleibt die Aufgabe der Kontrolle und Plausibilitätsbewertung bei der Fachkraft.

Mobile Technologien erhöhen die Effektivität und Effizienz vieler Tätigkeiten. Insbesondere die Überwachungsaufgabe, die ortsunabhängiger wahrgenommen werden kann, ist von dieser Entwicklung betroffen, aber auch andere Tätigkeiten, wie die Dokumentation von Wartungseinsätzen, werden in zunehmendem Maße durch den Einsatz mobiler Technologien beeinflusst.

Die Tätigkeitsveränderung vollzieht sich auf großen Kläranlagen in vielen Bereichen in anderer Intensität als in kleinen Anlagen, tendenziell sind aber identische Entwicklungen festzustellen. Der Unterschied liegt insbesondere in der Tatsache begründet, dass der Tätigkeitswandel mit der digitalen Durchdringung der Arbeitsbereiche in Beziehung steht. Große Anlagen haben aufgrund ihrer häufig besseren finanziellen Ausstattung mehr Möglichkeiten, in digitale Technologien zu investieren. Kleine Anlagen sind im Gegenzug nicht so stark durch gesetzliche Vorgaben zur IT-Sicherheit „eingeschränkt“ und können netzbasierte Innovationen oftmals früher einsetzen.

→ **Schaubild C4.5-2** beschreibt die zukünftige Veränderung von Tätigkeiten im Arbeitsbereich der Fachkraft für Abwassertechnik durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt.

Künftige Kompetenzanforderungen

Technische Systemkomponenten werden zunehmend nicht mehr isoliert, sondern aus dem Gesamtsystemkontext heraus betrachtet, weil insbesondere die Vernetzung von IT-Komponenten einen immer maßgeblicher werdenden Einflussfaktor darstellt.

Die verstärkte Einbettung von IT in die Systeme und Prozesse der Abwassertechnik führt zu einer Komplexitätssteigerung in der Facharbeit und zu Veränderungen der Qualifikationsanforderungen. IT-Kompetenz gewinnt zunehmend an Bedeutung und ist im Beruf der Fachkraft für Abwassertechnik hauptsächlich als integraler Bestandteil des System- und Prozessverständnisses zu begreifen.

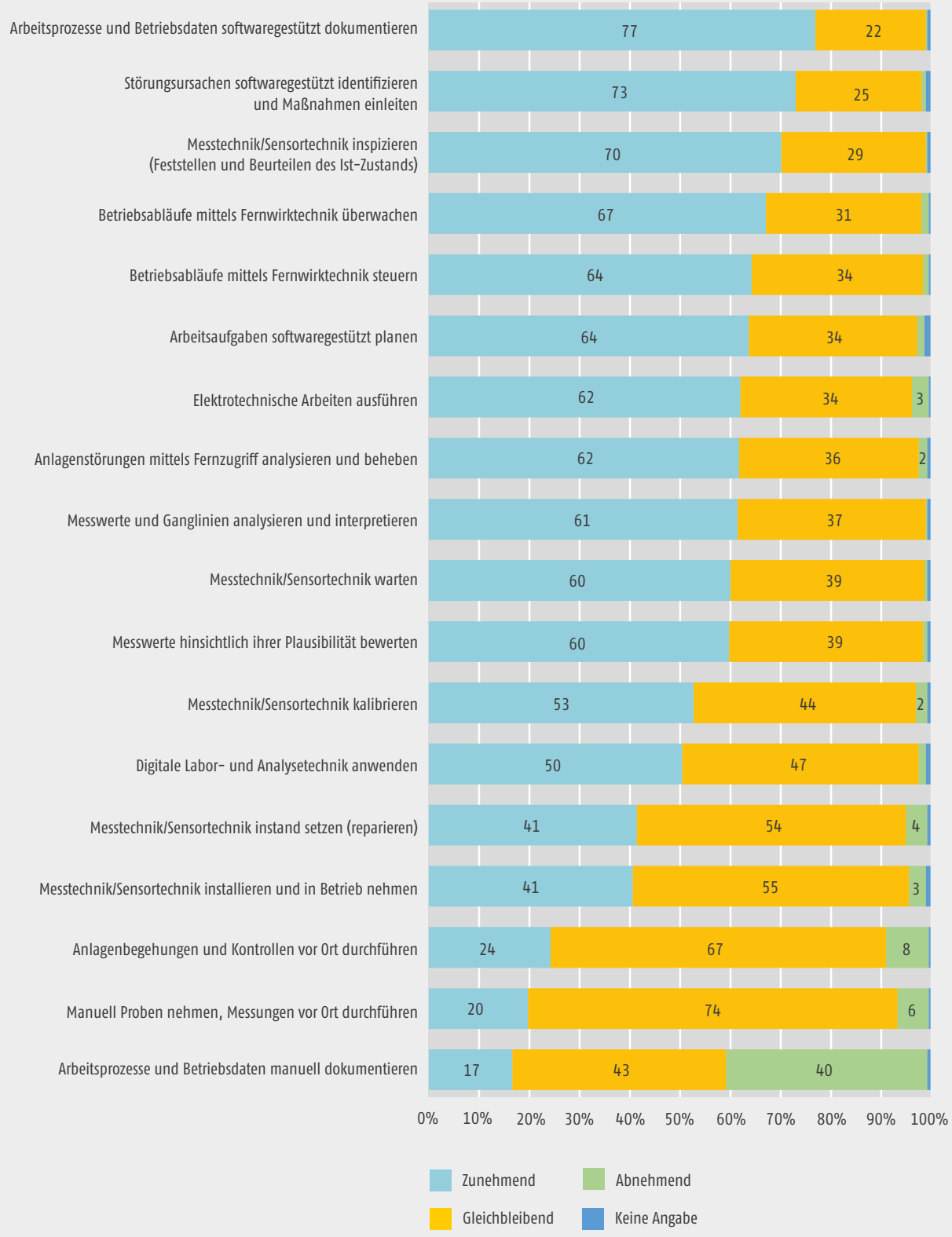
Die Grundlagen der technischen Systembetrachtung bleiben im Beruf der Fachkraft für Abwassertechnik stets die Prozesse der Abwasserbehandlung und -ableitung. Diese müssen verstanden werden, um im Rahmen der beruflichen Arbeitsaufgaben handlungsfähig zu sein und auch in Zukunft zu bleiben. Dies bedeutet, dass die Fachkraft für Abwassertechnik die technische Funktionsweise des Gesamtsystems sowie die Wechselwirkungen mit der Umwelt und unter den Systemkomponenten verstehen muss. Zusätzlich muss sie über die Fähigkeit verfügen, in vernetzten domänenübergreifenden Prozessen zu denken und zu handeln.

Um durch differenzierte Vorausplanung und zielgerichtetes Handeln Maßnahmen einleiten zu können (z. B. Eingriffe in das technische System), müssen Fachkräfte in der Lage sein, aus einer Vielzahl zur Verfügung stehender Informationen relevante Daten zu filtern, zu analysieren und auf Basis der Kenntnis des Gesamtsystems einer Plausibilitätsbewertung zu unterziehen.

Durch eine immer größere Anzahl verfügbarer Informationen wächst der Anspruch, der an das Datenverständnis gestellt werden muss.

Die Reflexion von Sicherheitsaspekten wird im Beruf der Fachkraft für Abwassertechnik in Zukunft eine wichtige Rolle spielen. Dies hängt maßgeblich mit der Erhöhung des Vernetzungsgrades, der mit einer Verschärfung sicherheitstechnischer Risiken verbunden ist, zusammen.

Schaubild C4.5-2: **Welchen Stellenwert haben die folgenden Aufgaben und Tätigkeiten zukünftig im Arbeitsbereich von Fachkräften für Abwassertechnik? (in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen“; Fachkraft für Abwassertechnik (n=355)

BIBB-Datenreport 2019

Die Kenntnis möglicher Risikopotenziale und darauf aufbauendes proaktives Handeln wird stark an Bedeutung gewinnen.

Technologische Innovationen können erst dann langfristig eine nutzenbringende Wirkung erzielen, wenn eine adäquate Bedienung und Instandhaltung durch das Fachpersonal sichergestellt ist. Neben der Fähigkeit, sich fachbezogene Kompetenzen aneignen zu können, spielt auch die Offenheit der Mitarbeiter/-innen gegenüber neuen Technologien und die Bereitschaft zu einem stetigen Lernprozess eine zentrale Rolle. Dies bedeutet, dass neben einer fachbezogenen, didaktisch optimierten Kompetenzvermittlung auch motivationale Aspekte zu berücksichtigen sind.

(Sebastian Ranft)

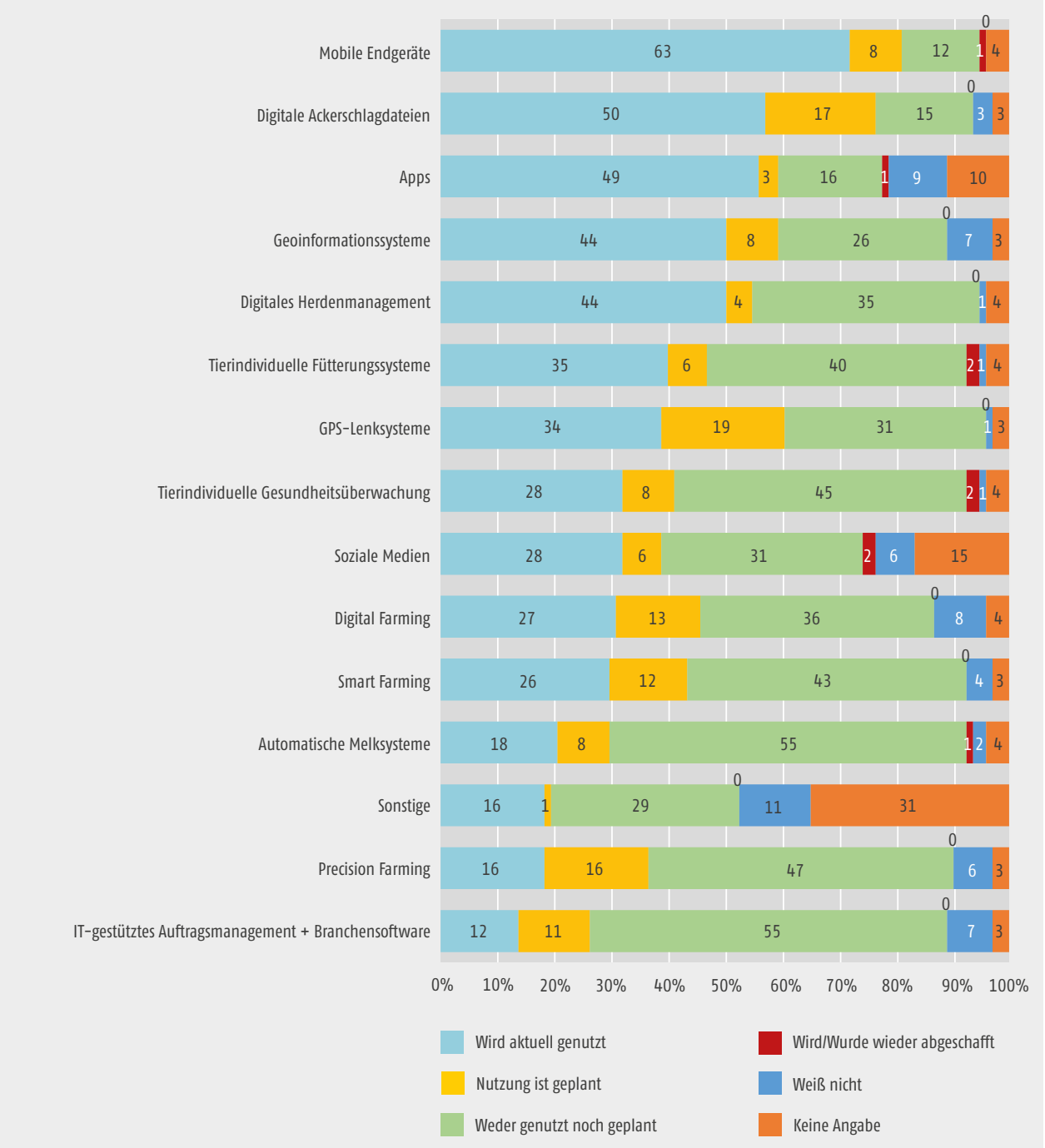
C 4.6 Landwirt/-in und Fachkraft Agrarservice

Beim Landwirt und bei der Landwirtin sowie der Fachkraft Agrarservice handelt es sich um 2 der insgesamt „14 Grünen“ anerkannten Ausbildungsberufe aus dem Agrarbereich. Mit 4.143 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für Landwirte und Landwirtinnen lag die Zahl im Jahr 2017 deutlich über der Fachkraft Agrarservice mit 276 (vgl. „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember)). Die Ausbildung zum Landwirt/zur Landwirtin aus dem Jahr 1995 gliedert sich grob in die Bereiche Pflanzenproduktion und Tierproduktion (vgl. Bundesgesetzblatt 1995). Im erstgenannten Bereich finden sich 9 verschiedene Betriebszweige, im Bereich der Tierproduktion werden 8 Betriebszweige unterschieden. Während der Ausbildungsdauer von 3 Jahren sind aus jedem dieser beiden Bereiche 2 Betriebszweige auszuwählen. Diese Struktur ermöglicht eine individuelle und bedarfsgerechte Kombinierbarkeit von Betriebszweigen, welche auf die Qualifizierung von Fachkräften als „Allrounder“ hin konzipiert wurde. Die im Jahr 2005 entwickelte und 2009 in Dauerrecht überführte Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice (vgl. Bundesgesetzblatt 2009) hat ausschließlich den Bereich der Pflanzenproduktion zum Gegenstand und ist auf die Bedarfe landwirtschaftlicher Lohnunternehmen – das heißt Unternehmen, die im Auftrag von Landwirten und Landwirtinnen tätig werden – zugeschnitten. Neben Kompetenzen im Bereich Pflanzenbau kommt hier in der ebenfalls 3-jährigen Ausbildung dem Umgang mit Landmaschinentechnik sowie der Vermarktung landwirtschaftlicher Dienstleistungen und dem Umgang mit Kunden ein besonderer Stellenwert zu.

Digitalisierungs- und Vernetzungsansätze in der betrieblichen Praxis

Digitale und vernetze Technologien und Anwendungen kommen im Tätigkeitsfeld von Landwirten und Landwirtinnen sowie Fachkräften Agrarservice bereits seit vielen Jahren zum Einsatz. Ein Beispiel stellt die auch als „precision farming“ bezeichnete teilflächenspezifische Bewirtschaftung von Ackerflächen für Düngung und Pflanzenschutz dar, für die auf der Basis von Satellitennavigationssystemen eingesetzte automatische Lenksysteme von zentraler Bedeutung sind. Für den Pflanzenbau werden damit zusammenhängend digitale Ackerschlagdateien und Geoinformationssysteme eingesetzt sowie Feldversuche zum Einsatz von Agrarrobotern durchgeführt. In der Tierhaltung zeigen sich Digitalisierung und Vernetzung beispielsweise in Form von digitalem Herdenmanagement im Sinne einer tierindividuellen Er-

Schaubild C4.6-1: **Aktuelle und geplante Nutzung digitaler Anwendungen und Technologien im Beruf Landwirt/-in (in %)**



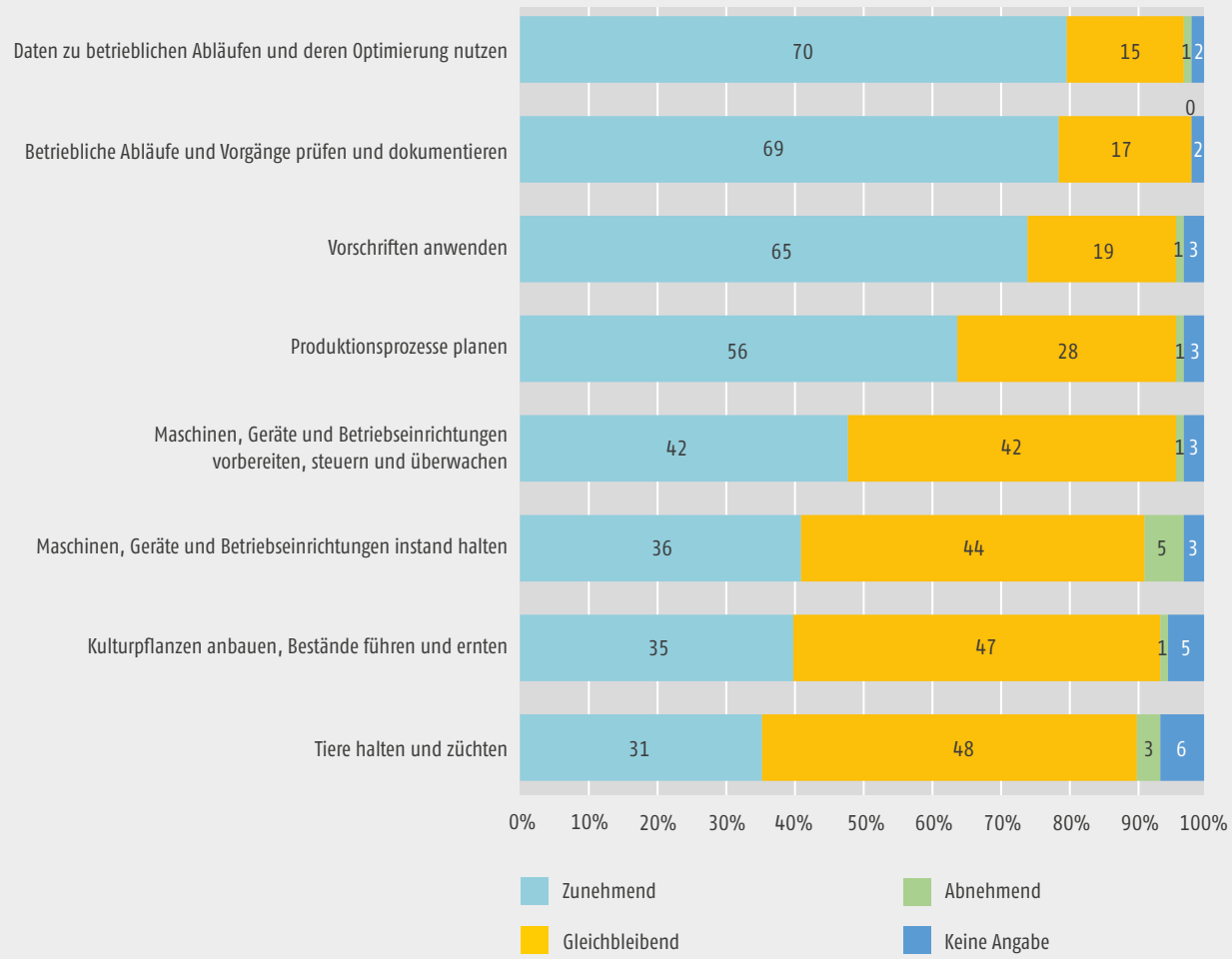
Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; Landwirt/-in (n=88)

BIBB-Datenreport 2019

kennung, Aktivitätsmessung, Gesundheitsüberwachung und Fütterung sowie der Nutzung automatischer Melksysteme → **Schaubild C4.6-1**.

Zunehmend preisgünstigere Sensoren sind die grundsätzlichen Treiber für weitere Entwicklungen, da sie immer mehr Daten und damit Parameter mit einer höheren Auflösung und erhöhten Zuverlässigkeit erfassen können. Prozesse, Maschinen und Anlagen können auf

Schaubild C4.6-2: **Zukünftiger Stellenwert von Aufgaben und Tätigkeiten im Beruf Landwirt/-in (in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; Landwirt/-in (n=88)

BIBB-Datenreport 2019

dieser Grundlage immer feiner gesteuert werden und ermöglichen es etwa, Pflanzen- oder Tierkrankheiten sehr frühzeitig zu erkennen. Von wachsender Bedeutung sind in diesem Zusammenhang – als „smart farming" bezeichnete – digitale Entscheidungshilfen, etwa für die Wahl eines günstigen Erntezeitpunktes, welche auf der Grundlage von Algorithmen arbeiten. Als System der Systeme kommen schließlich Farmmanagementsysteme im Sinne eines „digital farming" zum Einsatz.

Digitale Anwendungen und Technologien werden (zumindest bislang) nicht als Bruch, sondern als eine konstante technologische Weiterentwicklung im Spannungsfeld von Voraussetzungen (wie Qualität von Netzen und Daten, Benutzerfreundlichkeit), Nutzen (wie verbesserte Effektivität und Effizienz) und Grenzen (wie Kosten-Nutzen-Verhältnis und Komplexität) wahrgenommen. Aus Sicht der Befragten vollzieht sich eher eine Evolution anstelle einer Revolution. In dieses Bild passt auch die Beobachtung, dass sich in den Betrieben sehr häufig digitale Insellösungen finden und Digitalisierung – aufgrund der erforderlichen hohen Zuverlässigkeit eingesetzter Systeme für den Umgang mit Lebewesen – vorsichtig entwickelt wird. Langjährige Untersuchungen kommen dabei auch zu dem Ergebnis, dass digitalisierte Anwendungen und Technologien den „konventionellen" Systemen nicht in allen Fällen automatisch überlegen sein müssen (vgl. Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein 2018).

Tätigkeitsveränderungen

Im Hinblick auf die Veränderung von Tätigkeiten und Aufgaben zeigt sich in der täglichen Praxis von Fachkräften der Umgang mit computergesteuerten Arbeitsmitteln und Technologien als zunehmend relevanter Faktor **→ Schaubild C4.6-2**. Festzuhalten ist dabei eine Verschiebung von operativen hin zu steuernden und überwachenden Tätigkeiten. Bereits wichtig und zukünftig

Tabelle C4.6-1: **Aktueller und zukünftiger Stellenwert von Fähigkeiten und Fertigkeiten im Beruf Landwirt/-in**

Aktueller Stellenwert \ Zukünftiger Stellenwert	**zunehmend** (Kompetenzen werden von mehr als 60% der Befragten mit „zunehmend“ beurteilt)	**gleichbleibend** (Kompetenzen werden von weniger als 60% der Befragten mit „zunehmend“ beurteilt)
wichtig (Kompetenzen werden von mehr als 60% der Befragten mit „wichtig“ beurteilt)	▶ logisches, analytisches Denken ▶ Lernbereitschaft ▶ Prozessverständnis	▶ Organisationsfähigkeit ▶ Vorgänge mit den eigenen Sinnen wahrnehmen ▶ Fachkompetenzen in der Tierhaltung und Tierzucht
weniger wichtig (Kompetenzen werden von weniger als 60% der Befragten mit „wichtig“ beurteilt)	▶ zielgerichteter Einsatz von Fach-Software ▶ IT-Systeme anwenden ▶ Plausibilität von Daten prüfen ▶ Medienkompetenz ▶ Informationen recherchieren und kritisch bewerten ▶ Daten auswerten und nutzen ▶ Kommunikationsfähigkeit	▶ Problemlösekompetenz ▶ Teamfähigkeit ▶ Fachkompetenzen in der Pflanzenproduktion

Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen“; Landwirt/-in (n=88)

BIBB-Datenreport 2019

noch wichtiger werden etwa für Landwirte und Landwirtinnen planende, kontrollierende und dokumentierende Aufgaben und Tätigkeiten, das heißt Inhalte im Kontext der Betriebs- und Arbeitsorganisation, also des Managements. In dieses Bild passt auch die zunehmende Bedeutung der Nutzung von Daten zu betrieblichen Abläufen und deren Optimierung. Die steigende Komplexität in der Einstellung und Bedienung von Geräten, Maschinen und Anlagen führt aber auch dazu, dass technologische Möglichkeiten häufig gar nicht vollständig ausgeschöpft werden.

Da im Kern derzeit keine vollständig neuen Aufgaben entstehen und stattdessen bestehende Aufgaben im Umgang mit Pflanzen und Tieren durch veränderte Arbeitsmittel im Sinne von Assistenzsystemen technologisch angereichert werden, lässt sich unter den gegenwärtigen Bedingungen auch keine Veränderung des grundlegenden Berufsverständnisses erkennen. Zwar lassen sich Wachstumsprozesse beschleunigen, den grundlegenden Takt gibt aber weiterhin die Natur vor.

Künftige Kompetenzanforderungen

Der Umgang und die zielgerichtete Handhabung digitaler und vernetzter Systeme erfordern neben der Steuerung von Maschinen, Geräten und Anlagen zunehmend auch Kompetenzen im Umgang mit Daten, das heißt deren Gewinnung, Aufbereitung und Nutzung. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass Landwirte und Landwirtinnen sowie Fachkräfte Agrarservice Technologien in der Regel als Anwender/-innen nutzen, diese in der Regel jedoch nicht programmieren und warten, sind sie auf die Zusammenarbeit mit IT-Dienstleistern angewiesen. Grundsätzlich geht es auch darum, Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden und sich nicht in einer Flut von Daten zu verlieren. Ein in diesem Zusammenhang bedeutender Aspekt ist, Daten nicht blind zu vertrauen, sondern diese kritisch auf Plausibilitäten zu hinterfragen. Dies gilt insbesondere im Umgang mit tierischen und pflanzlichen Lebewesen. Aller Digitalisierung und Vernetzung zum Trotz kommt daher auch den Aufgaben und Tätigkeiten im Pflanzenbau und der Tierhaltung sowie den damit verbundenen grundlegenden Fähigkeiten und Fertigkeiten weiterhin eine zentrale Bedeutung zu. Fachkräfte müssen in der Lage sein, Zustände, Entwicklungen und mögliche Gefährdungen mit den eigenen Sinnen wahrzunehmen und zu erkennen.

Im Hinblick auf zukünftig wichtige Fähigkeiten und Fertigkeiten fällt eine deutliche Zweiteilung von überfachlichen Kompetenzen und IT-bezogenen Kompetenzen auf. Dabei spielen logisches, analytisches Denken und Prozessverständnis sowie Lernbereitschaft für Landwirte und Landwirtinnen bereits heute eine wichtige Rolle, deren Bedeutung wird aber weiter wachsen → **Tabelle C4.6-1**. Bisher von eher untergeordneter Bedeutung, aber zunehmend wichtig, sind die Anwendung von IT-Systemen, der zielgerichtete Einsatz von Fach-Software sowie Medienkompetenz – also Aspekte, die in die Richtung von digitalen Kompetenzen im Sinne einer zusätzlichen „Kulturtechnik“ führen. Inhalte in Ausbildungsordnungen, die entfallen können, werden von den Befragten nicht gesehen, beobachten lässt sich eine Fokusverschiebung von Pflanzen und Tieren hin zur Technologie.

Qualifikationsbedarf

Eine zwingende Notwendigkeit, die anerkannten Ausbildungsberufe Landwirt und Landwirtin sowie Fachkraft Agrarservice aufgrund von Digitalisierung und Vernetzung der landwirtschaftlichen Betriebe zu modernisieren, lässt sich derzeit (noch) nicht erkennen. Die technikoffene Formulierung der Fertigkeiten und Kenntnisse im Ausbildungsrahmenplan stellt eine Art „natürlichen Alterungsschutz“ dar. Um etwa die 17 unterschiedlichen Betriebszweige in der Verordnung zur Berufsausbildung zum Landwirt und zur Landwirtin mit jeder formulierten Fertigkeit, Kenntnis und Fähigkeit erreichen und die betriebszweigspezifischen Besonderheiten abdecken zu können, ist ein vergleichsweise hohes Abstraktionsniveau erforderlich. Auch wenn zum Zeitpunkt der letzten Modernisierung der Verordnung im Jahr 1995 die aktuelle Bedeutung von Digitalisierung und Vernetzung nicht absehbar gewesen ist, so können die existierenden Formulierungen diese Entwicklungen grundsätzlich abbilden. Die aktuellen Veränderungen können auf Ebene der Ausbildungsgestaltung vermittelt werden, ohne dass Veränderungen auf curricularer Ebene erfolgen müssen.

In der Fort- und Weiterbildung erfährt das Thema Digitalisierung und Vernetzung – im Unterschied zur eher operativen Ausrichtung in der Ausbildung – eine eher strategische Ausrichtung. Neben den Themen Arbeitsorganisation und Personalführung kommt hier insbesondere dem Prozessmanagement, der Prozesssteuerung und der Prozessoptimierung im Rahmen der Unternehmensführung unter Berücksichtigung zunehmend komplexer Erfolgsparameter wachsende Bedeutung zu. Dabei spielen Kompetenzen in den Bereichen der Datenerhebung und differenzierten Nutzung von Daten eine besondere Rolle. Hier ist weniger die Handhabung spezifischer Technologien, sondern vielmehr deren Zusammenspiel, auch im Hinblick auf die Vernetzung von IT-Systemen, von Interesse. In diesem Zusammenhang ist auch das Abwägen von Vor- und Nachteilen zur Beantwortung der Frage, ob und wieweit ein System strukturell und wirtschaftlich zu den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten passt und in welcher Form es eingesetzt werden kann und sollte, von Relevanz.

(Markus Bretschneider)

C 4.7 Mediengestalter/-in Bild und Ton und Mediengestalter/-in Digital und Print

Die Medienbranche ist bereits seit mehr als 20 Jahren durch Digitalisierung und Vernetzung gekennzeichnet. Heute wird in allen Bereichen, sowohl in der audiovisuellen Medienproduktion als auch in der Digital- und Printmedienherstellung, fast ausschließlich digital gearbeitet. Gleichzeitig ergänzen Digital- und Onlinemedien Film-, Fernseh- und Radioproduktionen sowie Zeitungen, Zeitschriften und Bücher – und ersetzen sie teilweise sogar.

Da trotz gewachsener Schnittstellen die beiden Bereiche der audiovisuellen Medienproduktion und der Digital- und Printmedienproduktion noch sehr unterschiedlich sind, werden die Entwicklungen in den Branchen zunächst getrennt vorgestellt.

Digitalisierungs- und Vernetzungsansätze in der betrieblichen Praxis

Seit der Jahrtausendwende durchdringt die Digitalisierung alle technologischen Bereiche der audiovisuellen Medienproduktion. Heute wird fast ausschließlich mit digitalem Material gearbeitet. Die Branche ist geprägt durch Vernetzung, d. h., die Produktion erfolgt überwiegend komplett IT-basiert und wird zentral gesteuert. Die Technologien ermöglichen eine immer schnellere Produktion bis hin zur Produktion in Echtzeit. Auch die Produkte haben sich durch die Digitalisierung stark verändert. So sind heute Onlineangebote neben den traditionellen Kanälen bei allen Medienanbietern selbstverständlich. Dies führt auch zu einer deutlich erweiterten Produktvielfalt, da z. B. auch für unterschiedliche Social-Media-Plattformen zugeschnittene Beiträge erstellt werden. Auch die zielgruppengerechte Anpassung der Produkte – z. B. durch Individualisierung und Regionalisierung von Medienangeboten – führt zu einer zunehmenden Diversifikation. Hinzu kommen neue virtuelle Angebote: immersive Bild- und Tontechnik, die das Eintauchen in virtuelle Welten ermöglicht, kreiert neue Erfahrungsräume durch Augmented und Virtual Reality oder die Schaffung künstlicher 360°-Erlebniswelten.

Die Zunahme der Produktvielfalt und Diversifikation führt in der audiovisuellen Medienproduktion somit nur in seltenen Fällen zu einer Vereinfachung der Arbeitsweise, sondern eher zu einer enormen Steigerung der Komplexität. Nur in wenigen Bereichen führt eine fortschreitende Automatisierung auch zu einer Art Fließbandproduktion und einer steigenden Monotonie, wie z. B. bei überwachenden Tätigkeiten in Sendezentren oder bei der Arbeit mit Roboterkameras in Fernsehstudios.

Mediengestalter/-innen Bild und Ton

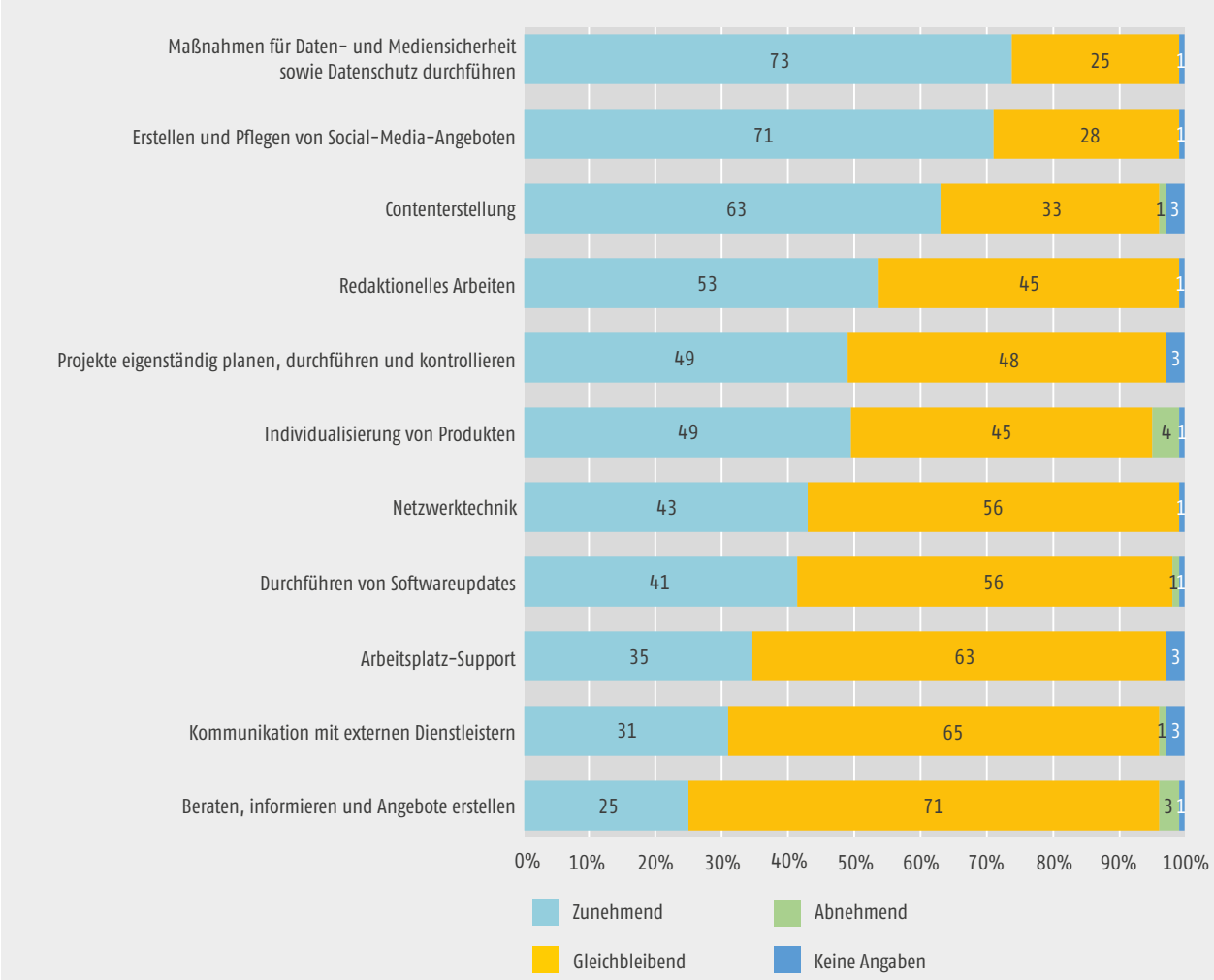
Der Beruf des Mediengestalters/der Mediengestalterin Bild und Ton wird in öffentlich-rechtlichen und privaten Sendern sowie in kleineren und größeren Produktionsfirmen, die mit der Erstellung von audiovisuellen Medien befasst sind, ausgebildet. Pro Jahr beginnen ca. 600 junge Menschen ihre Ausbildung, wobei nur ein Viertel der Auszubildenden weiblich ist. Die Anzahl der Ausbildungsanfänger/-innen mit Hochschulzugangsberechtigung ist mit ca. 80% außergewöhnlich hoch.

Tätigkeitsveränderungen

Insbesondere in den Tätigkeitsfeldern der Mediengestalter/-innen Bild und Ton ist eine Erweiterung zu erkennen: weg von Einzeltätigkeiten hin zu umfassenden Projekten und zu einem Denken in komplexen Zusammenhängen. Hinzu kommt die Auflösung der ehemals linearen Arbeitsweise (Produktionsketten) zugunsten vernetzter Strukturen (Produktionsnetze), da immer mehr Tätigkeiten parallel und in unterschiedlichen Reihenfolgen erledigt werden können. So gehört ortsungebundenes Arbeiten heute zum Arbeitsalltag der Mediengestalter/-innen, auch in globalen Teams. Gleichzeitig erfordern immer kürzere Innovationszyklen bei den Beschäftigten permanente Lernprozesse.

Im Rahmen der BIBB/BMBF-Onlinebefragung von Ausbildungs- und Personalverantwortlichen wurde der zukünftige Stellenwert von Aufgaben und Tätigkeiten im Arbeitsbereich der Mediengestalter/-innen Bild und Ton erhoben → **Schaubild C4.7-1**. Von besonderer Relevanz sind in der Medienbranche die IT-Sicherheit und datenrechtliche Aspekte. Zukünftig werden jedoch auch die inhaltliche und redaktionelle Erstellung von Beiträgen an

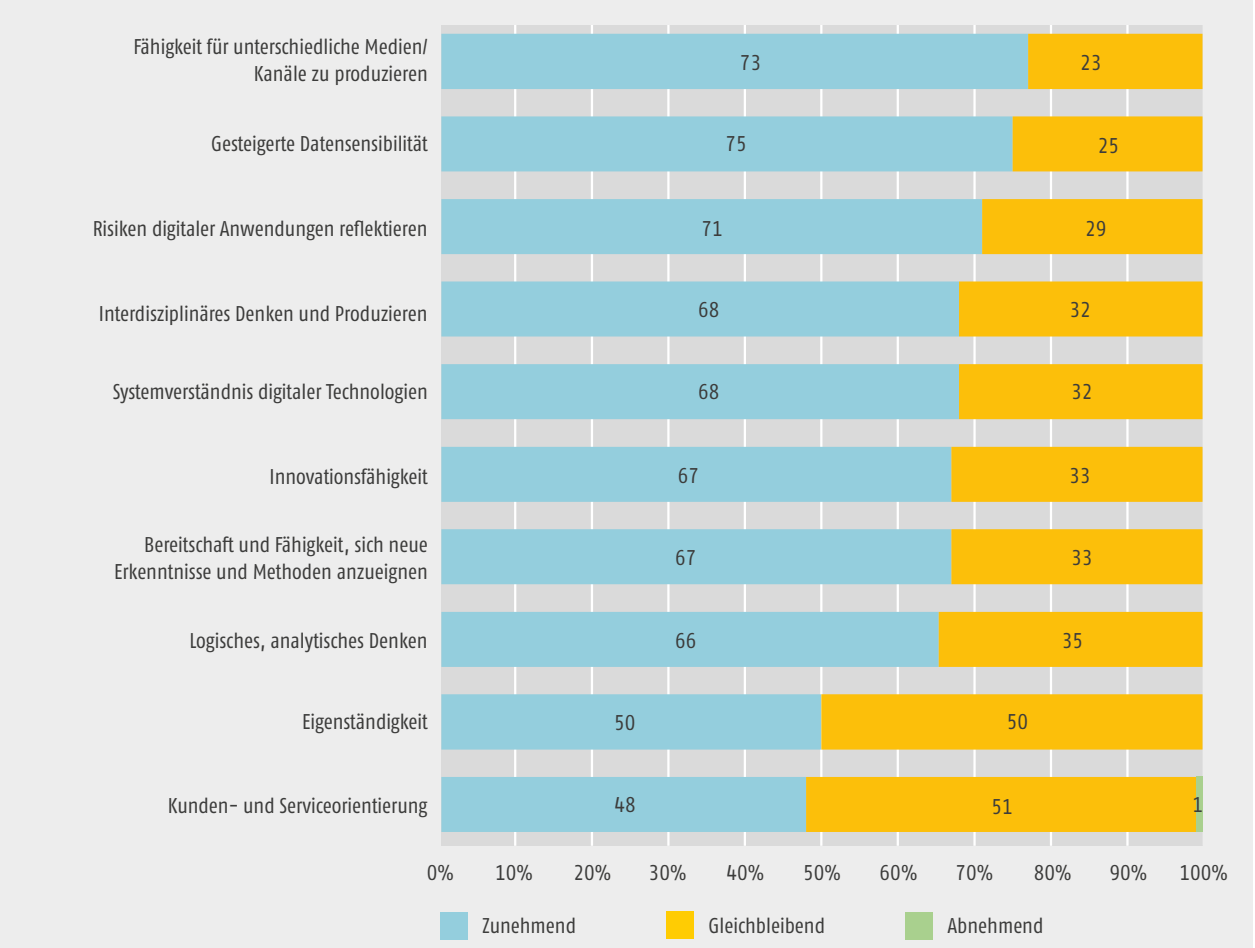
Schaubild C4.7-1: **Zukünftiger Stellenwert von Aufgaben und Tätigkeiten im Arbeitsbereich der Mediengestalter/-innen Bild und Ton (in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; Mediengestalter/-in Bild und Ton (n = 75)

BIBB-Datenreport 2019

Schaubild C4.7-2: **Zukünftiger Stellenwert von Fähigkeiten und Fertigkeiten im Arbeitsbereich der Mediengestalter/-innen Bild und Ton (in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; Mediengestalter/-in Bild und Ton (n = 75)

BIBB-Datenreport 2019

Bedeutung gewinnen, insbesondere im Zusammenhang mit Medienangeboten im Internet.

Künftige Kompetenzanforderungen

Welche Kompetenzen müssten heute Mediengestalter/-innen Bild und Ton erwerben, um in dieser Arbeitswelt bestehen zu können? Unterschiedliche Kommunikationskanäle erfordern verschiedene Techniken, neue Erzählweisen und innovative Formen der Visualisierung. Auch die Gestaltung hat größere Bedeutung erlangt – erwartet werden mehr Zielgruppenorientierung, mehr Tricks, mehr Effekte. Hierfür sind fachliche Kompetenzen erforderlich, die ein breites technisches und gestalterisches Spektrum abdecken. Dabei geht es eher darum, grundlegende Kompetenzen in mehreren Bereichen zu erwerben als Spezialistentätigkeiten ausführen zu können. Auch die Projektorganisation und -durchführung hat für Fachkräfte an Bedeutung gewonnen, da die Produktionswege und Ansprüche so unterschiedlich geworden sind, dass früher und genauer geplant werden muss und Prozesse intensiver gesteuert werden müssen. IT-Sicherheit und unterschiedliche Aspekte des Medienrechts haben ebenfalls stark an Bedeutung gewonnen. Zu den Kernkompetenzen des Berufes gehören darüber hinaus Teamarbeit, Selbstständigkeit und Problemlösekompetenz. Durch die Onlinebefragung wurde die Bedeutung dieser Kompetenzen auch für die Zukunft unterstrichen: intermediales Arbeiten, Lernbereitschaft, Innovationsfähigkeit und Systemverständnis werden als zentrale zukünftige Kompetenzen identifiziert → **Schaubild C4.7-2**.

Die Untersuchung hat deutlich gemacht, dass die qualitative Anreicherung des Berufsprofils zukünftig in der Ausbildung besser abgebildet werden muss. Die Komplexität der Ausbildungsinhalte kann jedoch durch eine Monostruktur der Ausbildung kaum noch abgebildet

werden. Erforderlich sind Differenzierungsangebote, die eine bessere Flexibilisierung insbesondere zum Ende der Ausbildung ermöglichen. Im Rahmen der anstehenden Neuordnung des Berufes wird versucht, diesen Anforderungen durch die Schaffung von Wahlqualifikationen zu entsprechen.

Mediengestalter/-innen Digital und Print

Mediengestalter/-innen Digital und Print arbeiten in Marketingkommunikationsagenturen, Designstudios, Unternehmen der Druck- und Medienwirtschaft, Mediendienstleistungsfirmen, Verlagen sowie in Marketing- und Kommunikationsabteilungen von Unternehmen und öffentlichen Institutionen. Über 3.000 Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen sind pro Jahr zu verzeichnen. 60% der Auszubildenden sind Frauen und der Anteil der Auszubildenden mit Hochschulzugangsberechtigung ist mit zwei Dritteln ebenfalls sehr hoch.

Tätigkeitsveränderungen

Auch in diesen Branchen ist die Digitalisierung sehr weit fortgeschritten. Sowohl in der Print- als auch in der digitalen Produktion sind die Arbeitsabläufe betriebsintern und extern mit Kunden fast vollständig digitalisiert. Dies führt zu einer immer größeren Schnittmenge der Tätigkeiten mit den Berufen der IT-Technik. Viele Tätigkeiten, die ehemals von spezialisierten Fachkräften ausgeführt wurden, sind automatisiert, wie z. B. viele Bereiche der Bildbearbeitung oder auch Datenprüfungen. Die Automatisierung wird noch weiter zunehmen. So wird erwartet, dass auch immer mehr Gestaltungsarbeiten durch Software übernommen werden können. Prinzipiell gilt: Alle Arbeitsschritte, die sich wiederholen, können automatisiert werden.

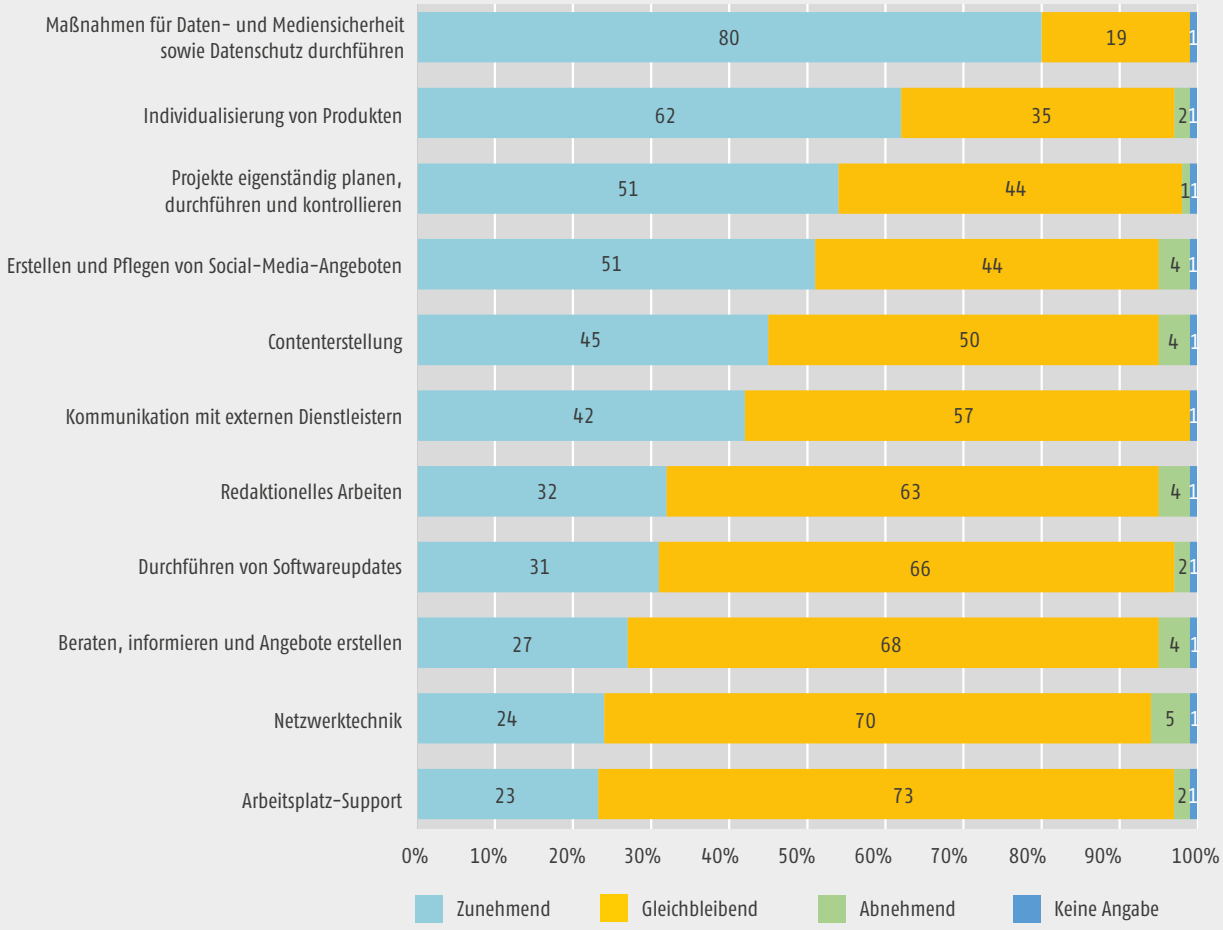
Digitale Produkte sind heute neben Printprodukten bei den meisten Medienproduzenten selbstverständlich. Dadurch hat die Produktvielfalt erheblich zugenommen. So erweitern z. B. komplexere Websites mit vielfältigen Funktionen, die Erstellung und Pflege von Online-Shops und E-Commerce-Lösungen auch mit Online-Konfigurationen oder die Verknüpfung von Print- und Online-Produkten die Angebote der Unternehmen, die somit immer mehr Dienstleistungsfunktionen übernehmen. Gleichzeitig ist eine zunehmende Diversifikation durch die Individualisierung und Personalisierung von Produkten zu verzeichnen. Ergänzt werden die Angebote häufig mit weiteren Dienstleistungen, insbesondere der Integration vor- und nachgelagerter Prozesse, wie professionelle Fotoerstellung oder Logistik. Neue Möglichkeiten bietet auch die Marketing-Automation, die automatisierte Kampagnenprozesse durch eine Verknüpfung von Marketingaktionen mit Datenbanken ermöglicht. Und ebenso wie in der audiovisuellen Medienproduktion zeigt sich ein immer stärkerer Trend zur Erstellung und Einbindung von dreidimensionalen Objekten, Filmen und Erlebniswelten: Videos, die digitale Konstruktion von Objekten bis hin zur fast vollständigen Ersetzung von Fotografie oder Bilder, die eine 360°-Grad-Betrachtung ermöglichen, sowie Augmented und Virtual Reality gehören heute zum Portfolio vieler Medienunternehmen.

Diese Entwicklungen haben unterschiedliche Auswirkungen auf die Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsprofile der Mediengestalter/-innen. Zum einen steigt durch die Automatisierung für einen Teil der Beschäftigten der Anteil einfacherer, monotoner Tätigkeiten. Diese Tätigkeiten werden vermutlich mittelfristig ebenfalls durch Software übernommen oder sie werden ins Ausland verlagert, da dort die Produktionskosten geringer sind. Auf der anderen Seite, und dies wird sicherlich für die Mehrheit der Beschäftigten gelten, steigt die Komplexität aufgrund der Ausweitung des Tätigkeitsfeldes, der Produktvielfalt und der kürzer werdenden Innovationszyklen. So hat die datenbankgestützte Produktion deutlich an Bedeutung gewonnen und es eröffnen sich neue Geschäftsfelder. Auch übernehmen Mediengestalter/-innen immer mehr Dienstleistungen für den Kunden. Häufig gehört dazu die komplette Projektabwicklung von der Idee bis zum Endprodukt. Dabei werden zunehmend auch Tätigkeiten von Sachbearbeitern und Sachbearbeiterinnen übernommen, wie die Erstellung von Angeboten, die Koordination von Terminen oder das Schreiben von Rechnungen.

Noch stärker als bei den Mediengestaltern/Mediengestalterinnen Bild und Ton sind im Bereich der Digital- und Printmedien die Schnittstellen zu den IT-Berufen gewachsen, insbesondere bei der Auswahl und dem Einsatz von Anwendungssoftware, dem Arbeitsplatzsupport, aber auch bei der Systempflege und der Erstellung von Automatismen. In den Unternehmen findet sich heute eine starke Verzahnung der Medienproduktion und der IT; beide Berufe müssen ein Verständnis von der Tätigkeit des jeweils anderen haben, und es werden kurz- und mittelfristige Teams aus Fachkräften beider Berufe gebildet, z. B. bei der Programmierung von Tools, der Einbindung von Datenbanken oder bei der Anpassung von Arbeitsabläufen. Dabei gilt jedoch die Trennung, dass Gestaltung die Kernkompetenz der Mediengestalter/-innen ist, die technische Umsetzung sowie Programmierung hingegen IT-Kompetenz bleibt.

Ähnlich wie bei der Onlinebefragung zu den Mediengestaltern/-gestalterinnen Bild und Ton wurde für die Zukunft insbesondere der Bedeutungszuwachs von IT-Sicherheit und Datenschutz, die Begleitung kompletter Projekte sowie die Contenterstellung von den Befragten betont → **Schaubild C4.7-3**.

Schaubild C4.7-3: **Zukünftiger Stellenwert von Aufgaben und Tätigkeiten im Arbeitsbereich der Mediengestalter/-innen Digital und Print (in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; Mediengestalter/-in Digital und Print (n = 84)

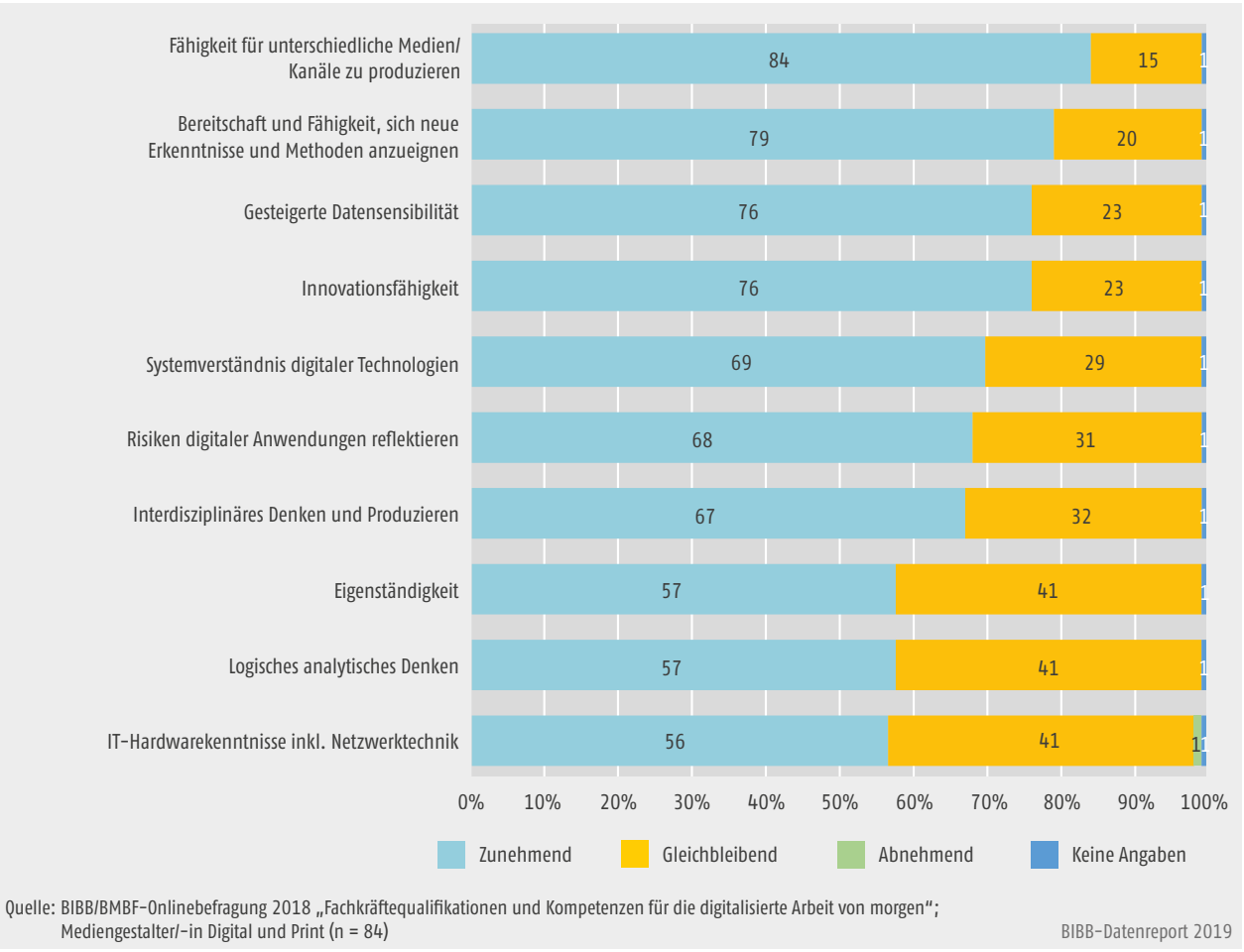
BIBB-Datenreport 2019

Künftige Kompetenzanforderungen

Die erforderlichen Kompetenzen der Mediengestalter/-innen haben sich in den letzten Jahren verschoben. Das Projektmanagement bekommt deutlich mehr Gewicht. Heute wird in vielen Unternehmen erwartet, dass die Fachkräfte ein gesamtes Projekt planen, organisieren und steuern. Dies ist verbunden mit einer gewachsenen Prozesskompetenz, d. h. der Fähigkeit, über mehrere Prozessschritte hinauszudenken und daraus Konsequenzen für das eigene Handeln abzuleiten. Es werden zunehmend weniger Spezialisten gebraucht, da beispielsweise immer ausgereiftere Software immer mehr Prozessschritte übernehmen kann. Dafür werden mehr Allrounder benötigt. Diese Entwicklungen führen zu einer deutlichen Zunahme der Komplexität im Arbeitsalltag. In Zeiten zunehmender Automatisierung wächst auch der Stellenwert der Problemlösekompetenz. Deshalb muss bereits in der Ausbildung gelernt werden, Fehler zu erkennen und Lösungsansätze zu finden. Gleichzeitig erfordern diese anspruchsvollen Tätigkeiten mehr Selbstständigkeit und Eigenverantwortung. Auch andere soziale und personale Kompetenzen gewinnen an Bedeutung, wie z. B. Kommunikationskompetenz, Team- und Konfliktfähigkeit, Belastbarkeit, Flexibilität, Eigeninitiative und die Fähigkeit und Bereitschaft, Innovationen im eigenen Tätigkeitsfeld umzusetzen und somit lebenslang zu lernen. Und auch die Schnittstellen zu anderen, ehemals eigenständigen Berufen werden größer. Eine der Fragen, die auch gesellschaftlich diskutiert werden sollte, ist z. B., wer heute Verantwortung für die Erstellung von Content trägt: Sind es Journalisten/Journalistinnen, Mediengestalter/-innen oder Algorithmen?

Diese Themen werden durch die Ergebnisse der BIBB/BMBF-Onlinebefragung unterstrichen → **Schaubild C4.7-4**. So wird erwartet, dass Mediengestalter/-innen Digital und Print zukünftig noch stärker in der Lage

Schaubild C4.7-4: **Zukünftiger Stellenwert von Fähigkeiten und Fertigkeiten im Arbeitsbereich der Mediengestalter/-innen Digital und Print (in %)**



Quelle: BIBB/BMBF-Onlinebefragung 2018 „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen"; Mediengestalter/-in Digital und Print (n = 84)

BIBB-Datenreport 2019

sein müssen, für unterschiedliche Medien bzw. Kanäle zu produzieren. Auch das interdisziplinäre Denken und Produzieren sowie das Systemverständnis digitaler Technologien gehört zukünftig zu den Kernkompetenzen in diesem Beruf.

Die Abgrenzung der Tätigkeiten von Mediengestaltern/ Mediengestalterinnen sowohl im audiovisuellen Bereich als auch bei den Digital- und Printmedien zu akademisch Qualifizierten in der Medienbranche wird immer fließender. Da es ein Überangebot von Medien- und Grafikstudiengängen und somit auch von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen gibt, übernehmen diese immer häufiger Facharbeitertätigkeiten. Hinzu kommt ein nicht unwesentlicher Teil von Studienabbrechern/ Studienabbrecherinnen, die ebenfalls auf den Arbeitsmarkt der Medienwirtschaft drängen. In den Untersuchungen wurde jedoch deutlich, dass die meisten Unternehmen ihren Auszubildenden bei den Stellenangeboten Vorrang vor Externen geben, die häufig Schwierigkeiten haben, eine Tätigkeit entsprechend ihrer Qualifikation zu erhalten.

(Heike Krämer)

C5 Digitale Kompetenzen für die berufliche Bildung – Anforderungen an die Medienkompetenz der Ausbilder/-innen

Korrespondierend zu der stetig zunehmenden Digitalisierung der Berufs- und Arbeitswelt steht die umfassende, von Smart-Phones und Tablets getragene Mediatisierung der Gesellschaft. Informations-, Kommunikations- und Zusammenarbeitsmöglichkeiten erfolgen auf neuen virtuellen Wegen. Sie ermöglichen innovative Formen des Informations- und Erfahrungsaustausches in Echtzeit. Ausbildung in „digitalen" Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebungen erfährt in diesem Kontext einen tief greifenden Wandel, der systemisches Denken, IT-spezifisches Grundlagenwissen, die Sichtung, Interpretation und sichere Nutzung von Daten, Kommunikation und hohe Team- und Selbstdispositionsfähigkeit zu einem neuen und anspruchsvollen Anforderungsmix für Ausbildende (und Auszubildende) zusammenführt.

Gleichzeitig haben Auszubildende, die mit dem Medium Internet und immer leistungsstärkeren Smartphones als Informations- und Kommunikationsmedium aufgewachsen sind, neue Erwartungen an die Berufsausbildung. Youtube, Snapchat oder Instagram konfigurieren sich zu neuen „Informations- und Bildungsräumen", in denen Jugendliche sich im „Peer to Peer"-Austausch gegenseitig über Fragestellungen ihres Ausbildungsalltags informieren und verständigen, auch im betrieblichen (berufsschulischen) Ausbildungs- (bzw. Unterrichts-)alltag. Auszubildende sind „always on".

In welchem Maße oder in welcher Form ist dieses Informationsverhalten Jugendlicher – das auf keinen Fall mit einer Medienkompetenz verwechselt werden darf – durch das jeweils verantwortliche Bildungspersonal an den Lernorten des dualen Systems in Ausbildungs- und Unterrichtsprozesse zu integrieren? Ausbildende sehen sich mit neuen Anforderungen an ihre Ausbildungsgestaltung konfrontiert: Wie können Informationen im Netz bewertet werden, wie sieht es mit den Aspekten Datenschutz und Datensicherheit, wie mit Fragen des Jugendschutzes, bis hin zum großen Problem des Umgangs mit dem sogenannten Cybermobbing aus? Kann eine Prüfungsvorbereitung online bis hin zu Online-Prüfungen durchgeführt werden, können Kompetenzen online festgestellt werden und wie kann man sie bewerten? Wie können Online-Berichtshefte als mobiles digitales Assistenzsystem in den Ausbildungskontext, idealerweise lernortübergreifend, integriert und zur Reflexion des Gelernten genutzt werden?

Ausbildenden bleibt zur Gestaltung ihres Ausbildungsauftrages keine Wahl, als die mit dem umfassenden technologischen Wandel einhergehenden Veränderungsprozesse im täglichen Ausbildungsauftrag proaktiv zu berücksichtigen. Das dafür erforderliche neue und komplexe Wissen, umschrieben mit dem Begriff „berufliche Medien- und IT-Kompetenz", muss gezielt erworben werden.

Berufliche Medien- und IT-Kompetenz entwickelt sich zu einer neuen Qualifikation, mit deren Hilfe erst die Vielfalt der inzwischen zur Verfügung stehenden digitalen Medienformate im Ausbildungsalltag ziel- und ergebnisorientiert genutzt werden können. Eine für die berufliche Bildung zu nutzende Definition des Begriffs „berufliche Medien- und IT-Kompetenz" entstand im Rahmen einer synoptischen Darstellung zur Fragestellung, inwieweit Schülerinnen und Schüler inzwischen über Medien- und IT-Kompetenz als eine neue Eingangsvoraussetzung zu Beginn ihrer Berufsausbildung verfügen sollten.[323] Die Definition wurde aus der Analyse und Re-Interpretation aktueller und ausgewählter Studien zum Thema, der Sichtung entsprechender Förderprogramme des BMBF[324] sowie der Untersuchung von Ausbildungsordnungen und korrespondierenden Rahmenlehrplänen entwickelt. Sie führt die vielfältigen neuen Ansprüche, die der technologische Wandel an den Umgang und den Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Bildung stellt, zusammen. Gleichzeitig dokumentiert sie damit aus betrieblicher Sicht die neuen Anforderungen, die an Auszubildende gestellt werden; besonders aber auch an Ausbildende, die ihren Ausbildungsauftrag mithilfe häufig nicht gekannter Medienformate neu ausrichten müssen.

Die mit dem Begriff der beruflichen Medien- und IT-Kompetenz E beschriebene neue Dimension des Wissens, die zur Gestaltung der Ausbildung mithilfe digitaler Lehr- und Lernkonzepte notwendig ist, dokumentiert einen komplexen und anspruchsvollen Zusammenhang. Ausbildende sollten:

- eine konkrete Einschätzung des Mehrwerts digitaler Medien in der Berufsausbildung vornehmen können,
- Überblickswissen zur bewussten Auswahl digitaler Medien und grundlegende Kenntnis über die Potenziale digitaler Medien zur Unterstützung arbeitsprozessorientierter Ausbildung besitzen,
- Kenntnis über das aktuelle Angebot an digitalen Medien im jeweils individuellen Arbeitskontext haben und einschätzen können, welche dieser Medien wann, wo und in welchem Umfang in Lehr-/Lernszenarien

323 Vgl. Härtel u. a. 2018a. Die Synopse wurde im Rahmen der BMBF/BIBB – Initiative „Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen in der digitalisierten Arbeit von morgen" erarbeitet („Säule 2 – Medienkompetenz").

324 Vgl. **www.qualifizierungdigital.de**

E

Berufliche Medien- und IT-Kompetenz

Bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft eines Individuums, unter anforderungsgerechter, sachgemäßer, systematischer und reflektierter Auswahl und Verwendung informationstechnischer Infrastruktur, Geräte, Systeme und Anwendungen,

- mithilfe selbst gestalteter medialer Produkte,
- in einer medial gestützten Kommunikationskultur,
- individuell, sozial, ökonomisch und ökologisch verantwortlich und durchdacht,

ein berufliches Ziel zu erreichen, eine berufliche Herausforderung zu bewältigen oder ein berufliches Problem zu lösen.

Im Einzelnen bedeutet dies, dass das Individuum fähig und bereit ist,

- allgemeine Software-Anwendungen (Office-Paket; Foto-, Audio-, Videobearbeitung usw.) auszuwählen und einzusetzen (allgemeine Bedienkompetenz),
- berufsspezifische Software-Anwendungen auszuwählen und einzusetzen (domänenspezifische Bedienkompetenz),
- die ethischen, rechtlichen, persönlichen, sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Bedingungen und Konsequenzen seines Handelns zu verstehen, zu berücksichtigen und zu reflektieren (Analyse- und Reflexionskompetenz),
- Informationen medienübergreifend zu recherchieren, zu bewerten, zu strukturieren und weiterzuverwenden (Informationskompetenz),
- mediale Produkte zu gestalten (Gestaltungskompetenz),
- medial gestützte Kommunikation verantwortungsvoll zu nutzen (Kommunikationskompetenz),
- eigene Lernbedarfe hinsichtlich aktueller IT- und Medienentwicklungen zu erkennen und entsprechende Lernprozesse zu initiieren (Lernkompetenz),
- Strategien zur Problemlösung durch Algorithmen zu erkennen, zu verstehen und zu entwickeln und deren Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen zu reflektieren (algorithmische Kompetenz),
- vorhandene Software (Programmstruktur, Programmiersprache, Programmiermethode) zu analysieren, anzupassen und zu aktualisieren (praktische Informatikkompetenz) und
- vorhandene IT-Systeme (Betriebssystem, Ein- und Ausgabegeräte, Schnittstellen, Vernetzung) zu analysieren, anzupassen und zu konfigurieren (technische Informatikkompetenz).

Quelle: Härtel u. a. 2018a

einzusetzen sind sowie eine gezielte Bereitstellung berufsspezifischer Visualisierungen, Animationen und Simulationen vornehmen können,

- Kenntnis zur Einschätzung von Ausbildungsergebnissen (z. B. Lernerfolgskontrollen, Reflexion, Tests) mithilfe digitaler Anwendungen haben,
- Kommunikations-/Kooperationsszenarien zwischen Ausbildungspersonal selbst und zwischen Ausbildungspersonal und Auszubildenden bzgl. des Arbeitsaufwands und des Anspruchs an auszutauschende Informationen bewerten können,
- über grundlegende Kenntnis zu (informationstechnischen) Herausforderungen, die beim Einsatz digitaler Medien bewältigt werden müssen, verfügen und
- über grundlegende Kenntnis über Herausforderungen, die hinsichtlich der Anpassung betrieblicher Organisationsprozesse bei der Integration digitaler Medien in die Ausbildungspraxis bewältigt werden müssen, verfügen.

Weiterbildung zur Vermittlung von Medien- und IT-Kompetenz

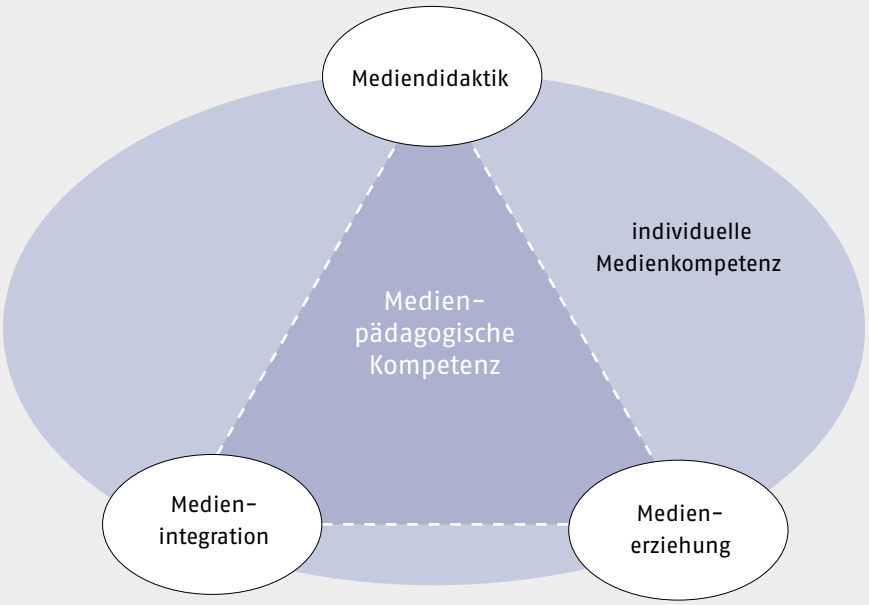
Ein Konzept für ein anwendungsorientiertes Weiterbildungsangebot, das Ausbildenden Grundlagen medienpädagogischer Kompetenz vermitteln kann, entstand zusammen mit Ausbilderinnen und Ausbildern in einem BIBB-Forschungsprojekt.[325] Das aus der Allgemeinbildung adaptierte Modell medienpädagogischer Kompetenz ermöglicht die Wissensaneignung, mit der digitale Medien umfassend und gewinnbringend im Ausbildungsprozess eingesetzt werden können.

Unter Medienkompetenz lässt sich im Allgemeinen in der Tradition von Baacke (1999)[326] die Fähigkeit verstehen,

325 Vgl. BIBB-Projekt: „Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung – Medienaneignung und Mediennutzung in der Alltagspraxis von betrieblichem Ausbildungspersonal".

326 Es gibt zahlreiche Begriffsklärungen zur Medienkompetenz (Groeben, Aufenanger, Tulodziecki, Marotzki usw.). Die meisten gehen zurück oder verweisen auf die Ursprungsdefinition von Dieter Baacke.

Schaubild C5-1: **Modell der medienpädagogischen Kompetenz des betrieblichen Ausbildungspersonals**



Quelle: Härtel u. a. 2018, S. 22

BIBB-Datenreport 2019

sich in einer von Medien geprägten Gesellschaft zu bewegen, sie mitzugestalten und sie zu verstehen. Medienkompetenz unterteilt sich von daher in 4 Bereiche:

- Medien bedienen können (Endgeräte wie Computer oder Smartphones, aber auch Microsoft-Office-Anwendungen oder Spezialsoftware), sowohl rezeptiv (wie Fernsehen) als auch interaktiv (wie Spiele),
- Medien gestalten können (z. B. Zeitungen, Grafiken oder Webseiten erstellen, Bild- und Videobearbeitung),
- Mediensysteme kennen und einschätzen (z. B. Qualitätsjournalismus, Betriebs- und Geschäftsmodelle von Suchmaschinen),
- Medien kritisch reflektieren (z. B. ethische Fragen bei „Fake News“, Datenschutz, Datensicherheit und Persönlichkeitsrechte).

Auf der Basis solcher Konzepte und Ansätze aus dem allgemeinbildenden Bereich der Schule konnte ein Modell medienpädagogischer Kompetenz für die Berufsbildung entwickelt und zusammen mit Ausbilderinnen und Ausbildern im Verlauf des Projekts überprüft werden. Es lässt eine differenzierte und berufsfeldübergreifende Betrachtung der medienpädagogischen Kompetenz von Bildungspersonal zu. In diesem Modell ist ausgewiesen, welche Kompetenzen aufseiten der Lehrenden in der Berufsbildung entwickelt werden sollten, um die berufliche Handlungskompetenz von Auszubildenden unter Verwendung digitaler Medien und dabei zugleich auch deren Medienkompetenz zu fördern. Um der Komplexität des pädagogischen Handelns von Ausbildungspersonal (und Lehrkräften) gerecht werden zu können, setzt sich das Modell medienpädagogischer Kompetenz aus 3 in einer Wechselbeziehung zueinanderstehenden Komponenten zusammen: Mediendidaktik, Medienerziehung und Medienintegration → **Schaubild C5-1**.

Notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung medienpädagogischer Kompetenz ist die individuelle Medienkompetenz des Ausbilders bzw. der Ausbilderin als Fähigkeit und Bereitschaft zu sachgerechtem, selbstbestimmtem, kreativem und sozialverantwortlichem Handeln im Zusammenhang mit Medien und Informationstechnologien. Auf der Basis einer so verstandenen individuellen Medienkompetenz lassen sich die Bereiche medienpädagogischer Kompetenz von betrieblichem Ausbildungspersonal wie folgt umschreiben[327]:

- ***Mediendidaktische Kompetenz***

Fähigkeit und Bereitschaft zur begründeten, reflektierten Auswahl, Verwendung und Weiterentwicklung von digitalen Medien zur Steigerung der Qualität und Effektivität von beruflichen Lehr-Lernprozessen unter Berücksichtigung der Lebenswelt der Auszubildenden.

327 Im Modell sind die Komponenten klar und analytisch voneinander abgegrenzt. In der Praxis sind sie nicht so deutlich voneinander zu trennen: Das medienpädagogische Handeln innerhalb dieser Bereiche greift natürlich ineinander, beeinflusst sich i. d. R. gegenseitig und hängt oftmals auch voneinander ab.

Beispiele: Begründete Auswahl geeigneter Software zur Visualisierung von Abläufen und Funktionen, um damit Lernprozesse der Auszubildenden im Bereich Prozessmodellierung zu unterstützen. Reflektierte Auswahl geeigneter digitaler Präsentationsformen (Folien, Poster usw.) zur Vermittlung von Ausbildungsinhalten. Einsatz neuer digitaler Formen der Dokumentation der Lernentwicklung mit elektronischen Ausbildungstagebüchern.

▶ ***Medienerzieherische Kompetenz***

Fähigkeit und Bereitschaft, die gesellschaftliche und individuelle Bedeutung von Medien und Digitalisierung vor dem Hintergrund berufspädagogischer und betrieblicher Leitideen in beruflichen Lehr-Lernprozessen kritisch-reflektiert zu behandeln und damit einen Beitrag zur Medienerziehung der Auszubildenden zu leisten.

Beispiele: Behandlung sozialer und ethischer Aspekte der Mediennutzung in der Ausbildung und Ergreifen präventiver Maßnahmen gegen Cybermobbing. Kritische Reflexion der Nutzung von Social Media im Arbeitskontext bei unangemessener Kommunikation über Vorgesetzte auf Facebook oder die unabsichtliche Verbreitung von Geschäftsgeheimnissen über WhatsApp. Behandlung datenschutzrechtlicher Fragen des Persönlichkeitsschutzes bei der Nutzung von Online-Plattformen.

▶ ***Medienintegrative Kompetenz***

Fähigkeit und Bereitschaft zur Berücksichtigung sowie innovativen Gestaltung der betrieblichen Organisationsprozesse und Rahmenbedingungen für die Einbindung digitaler Medien in berufliche Lehr-Lernprozesse.

Beispiele: Kenntnisse über rechtliche Fragen beim Einsatz von Online-Plattformen im Unternehmen in Bezug auf Beteiligungsrechte des Betriebsrates. Implementierung digitaler Lehr-Lernphasen in den Ausbildungsalltag, Konzeption digital gestützter Lernortkooperation, Berücksichtigung von Sicherheitsrichtlinien des Betriebes beim Einsatz von Lernsoftware, Mail-Programmen oder bei der Nutzung von Inhalten aus dem Internet (Virenschutz, Cyberattacken).

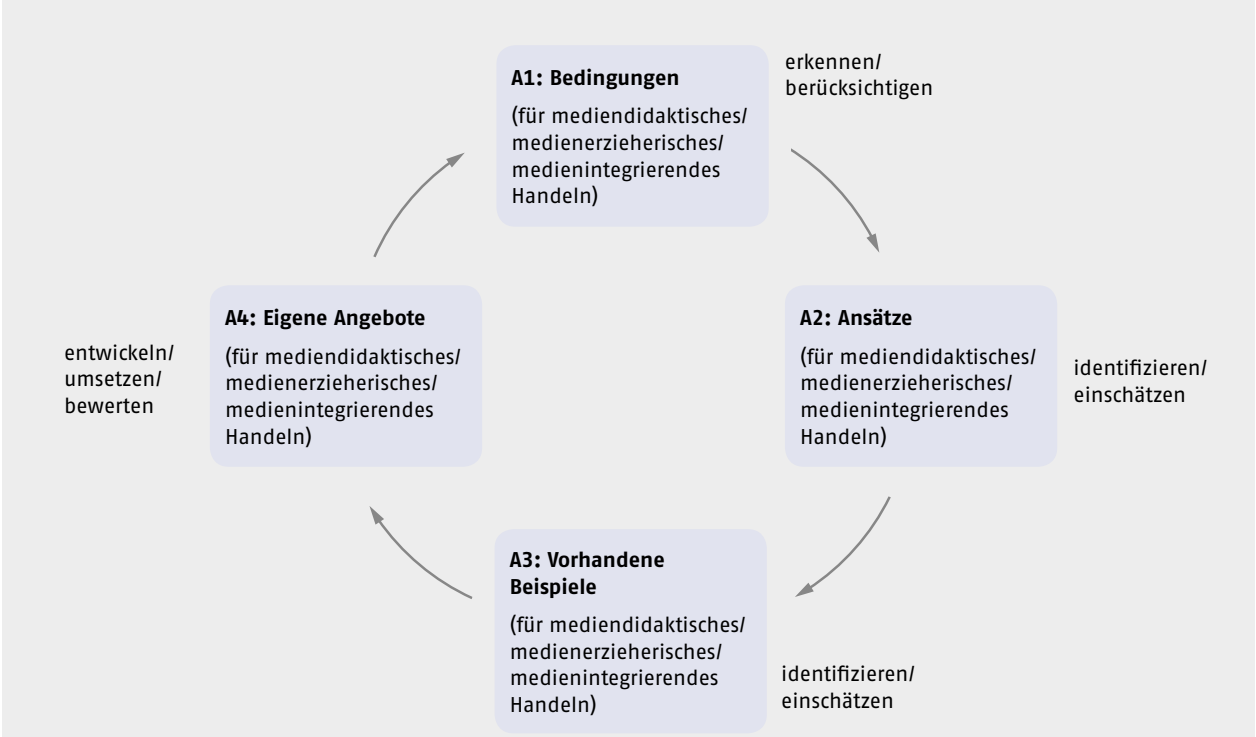
Die durch die Komponenten repräsentierten Kompetenzen bezüglich der Mediendidaktik, der Medienerziehung und der Medienintegration sind beim Ausbildungspersonal unterschiedlich ausgeprägt und müssen dementsprechend erworben bzw. weiterentwickelt werden. In dem hier vorgestellten Modell lässt sich die Aneignung medienpädagogischer Kompetenzen in einem idealtypischen Kreislauf darstellen. Im Prozess greifen die einzelnen Elemente ineinander und begründen so eine kontinuierliche Weiterentwicklung hinsichtlich der medienpädagogischen Professionalisierung. Dabei soll diese Form keine Kompetenzstufen darstellen, sondern lediglich unterschiedliche Zugänge zur Nutzung digitaler Medien in der beruflichen Ausbildungspraxis verdeutlichen → **Schaubild C5-2**.

Idealtypisch durchläuft die Aneignung medienpädagogischer Kompetenz 4 Phasen: Zunächst geht es darum, die Bedingungen für das eigene medienpädagogische Handeln zu erkennen und zu berücksichtigen. Daran anschließend sind berufspädagogische und mediendidaktische Konzepte und Ansätze zu identifizieren und hinsichtlich ihres Gebrauchswerts für die eigene Ausbildungspraxis einzuschätzen. Vergleichbares gilt für vorhandene Medienangebote und existierende Praxisbeispiele, die es ebenfalls zu identifizieren und in ihrer Bedeutung einzuschätzen gilt. Unter Berücksichtigung der Bedingungen für medienpädagogisches Handeln und unter Verwendung tragfähiger Ansätze und bewährter Beispiele lassen sich schließlich eigene Angebote entwickeln, umsetzen und bewerten. Dieser 4-phasige Prozess kann nun auf alle 3 Komponenten medienpädagogischer Kompetenz angewendet werden.

Die Integration und Transformation von Lerninhalten in digitale Lehr- und Lernformate erfordert konzeptionelle Arbeit und zeitliche Ressourcen, die in vorhandenen Ausbildungsabläufen i. d. R. nicht abgebildet werden. Dabei wird zum einen die Übertragung vorhandener Inhalte auf digitale Informationsträger, zum anderen der zielgerichtete Einsatz digitaler Lernumgebungen und ihrer Potenziale für die Aneignung bestimmter beruflicher Kompetenzen diskutiert, dessen Wirkungen für die Förderung beruflicher Handlungskompetenz angesichts des andauernden technologischen Wandels in weiten Teilen noch nicht absehbar sind.

Die Entwicklung qualitätsgeprüfter, digitaler Lehr-/Lernkonzepte und Fallbeispiele für das Bildungspersonal durch einen kontinuierlich aktualisierten Informationsservice, der die fachliche Korrektheit der Materialien und Informationen gewährleistet, wäre ein großer Gewinn für die Ausbildungspraxis. Ein für das Bildungspersonal zentraler Service im Internet für derartige Angebote dürfte zudem bereits verspieltes Vertrauen im Zusammenhang mit im Internet zur Verfügung gestellten ausbildungsrelevanten Materialien wiederherstellen. Das BIBB-Portal für Ausbilder/-innen – Foraus.de (**www.foraus.de**) – verfügt mit seinem Informations- und Kommunikationsservice über die Infrastruktur, die Akzeptanz und den Bekanntheitsgrad beim Ausbildungspersonal, um perspekti-

Schaubild C5-2: **Prozess medienpädagogischer Kompetenzaneignung**



Quelle: Härtel u. a. 2018, S. 23

BIBB-Datenreport 2019

visch eine solche qualitätsgesicherte Unterstützung der betrieblichen Ausbildungsgestaltung mithilfe digitaler Medien und Features strukturiert anbieten zu können.

(Michael Härtel)

C 6 Förderung von Digitalisierung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert im Rahmen unterschiedlicher Programme und Schwerpunkte eine bedarfsgerechte, auf die Erfordernisse einer zunehmend digitalisierten und vernetzten Wirtschaft ausgerichtete duale Berufsbildung. Durch das Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung wird die digitale Ausstattung in Überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS) gezielt an die technologischen Herausforderungen angepasst, um technische Neuerungen in die Ausbildung der Fachkräfte sowie in Lehr- und Lernangebote zu integrieren (**Kapitel C6.1**). Mit dem Programm JOBSTARTER plus werden kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Anpassung ihrer Aus- und Weiterbildung an die sich verändernden Anforderungen durch die Digitalisierung unterstützt (**Kapitel C6.2**). Intention des Förderschwerpunkts „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (InnovatWB) ist es, für lebensbegleitendes Lernen zu motivieren und berufliche Weiterbildung zu einem selbstverständlichen Bestandteil der individuellen Erwerbsbiografie zu machen (**Kapitel C6.3**). Im Hinblick auf die wachsende Rolle von digital erstellten und über das Internet kostenfrei zugänglichen Lehr- und Lernmaterialien bzw. Open Educational Resources (OER) fördert das BMBF mit dem Programm „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ Entwicklung, Erprobung und Einsatz neuer Bildungsangebote; auch die UNESCO ist ein wichtiger Treiber für die Etablierung von OER (**Kapitel C6.4**).

C 6.1 Weiterentwicklung beruflicher Lernorte – neue Technologien in überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Die duale Berufsausbildung trägt auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und in Kooperation mit berufsbildenden Schulen maßgeblich zur Qualifizierung der Beschäftigten in Unternehmen bei. In der Ausbildungsordnung vorgegebene Anforderungen, die von ausbildenden Betrieben nicht ausreichend abgedeckt werden können, werden nach § 5 Abs. 2 Nr. 6 BBiG durch die überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) aufgegriffen. Vielfach betrifft dies die Ausbildung in klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU). Die bundesweit ca. 1.000 überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS, **vgl. Kapitel A9.5**) (vgl. Ekert u. a. 2009, S. 17) tragen zu einem systematischen Erwerb berufsrelevanter Kompetenzen mit einem hohen berufs- und betriebspraktischen Bezug bei. Mit der handlungsorientierten Ausbildung bieten die ÜBS eine produktionsunabhängige Lehr-/Lernsituation. Betriebliche Qualifikationsanforderungen werden nicht nur in der ÜBA abgebildet, sondern auch in den Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung. Dabei obliegt es den ÜBS, die Angebote kontinuierlich an aktuelle technische oder auch ökonomische Entwicklungen anzupassen. Seit einigen Jahren stellt dabei die voranschreitende Digitalisierung eine besondere Herausforderung dar. Die digitale Transformation der Arbeitswelt verändert die Anforderungen an Fachkräfte gravierend, zugleich aber auch die Möglichkeiten der Ausgestaltung betrieblicher Ausbildung. Der Einsatz von Desktop-PCs oder Laptops mit Internetzugang, Smartphones sowie Tablets ist in Ausbildungsbetrieben inzwischen eine Selbstverständlichkeit. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Betriebe, die digitale Neuentwicklungen, wie Datenuhren oder -brillen, im Einsatz haben, sehr gering (vgl. Gensicke u. a. 2016). Derartige Weiterentwicklungen sind so schnell(-lebig), dass gerade KMU mit diesem Tempo nicht immer Schritt halten und die sich bietenden Möglichkeiten nicht vollständig nutzen können. Oft sind sie nicht in der Lage, im Rahmen der Ausbildung den ausreichenden Kompetenzerwerb hierfür sicherzustellen. So werden auch die Chancen, die die neuen Technologien für die beruflichen Lehr- und Lernprozesse in Betrieben bieten, oft nicht genutzt (vgl. ebd.). ÜBS – als Partner der KMU – können hierauf aufgrund ihrer oben beschriebenen Funktion durch entsprechende Bildungsangebote reagieren. Mit den Lehrgängen der ÜBA, vor allem im Handwerk, in der Industrie und der Agrarwirtschaft, unterstützen sie die Betriebe bei der Ausbildung der Fachkräfte unter Berücksichtigung technologischer Innovationen.

Digitalisierung in überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS)

Mit der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2016 begonnenen zusätzlichen Förderung der Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018) werden die ÜBS unterstützt, den durch die Digitalisierung veränderten Anforderungen zu begegnen. Die nachfolgenden Ausführungen basieren daher auf Kenntnissen und Erfahrungen sowie ersten Ergebnissen aus der Förderung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Diese zielt darauf ab, „[…] die Möglichkeiten zur Verbreitung der mit der Digitalisierung verbundenen Technik für ÜBS im Bereich der Ausbildung von Fachkräften schneller und gezielter voranzutreiben“ (ebd., S. 1). Um dies zu ermöglichen, wird einerseits digitale Ausstattung zur Umsetzung des überbetrieblichen Ausbildungsangebots gefördert, andererseits werden in 8 Pilotprojekten Auswirkungen der Digitalisierung auf berufliche Tätigkeitsprofile identifiziert, Anforderungen und Konsequenzen auf die Qualifizierung der Fachkräfte und des Bildungspersonals ermittelt und das Bildungsangebot dementsprechend angepasst.

Förderung digitaler Ausstattung

Wesentliches Ziel der BMBF-Richtlinie (vgl. ebd.) ist die zügige Integration digitaler Techniken in den ÜBS. Erste Analysen der Förderung legen nahe, dass diese Zielstellung erreicht werden kann. Bisher konnten im Zeitraum 2016 bis 2018 222 Anträge mit einem Volumen von ca. 80 Mio. € gefördert werden. Dies betraf u. a. rund 25.900 digitale Ausstattungsgegenstände. → **Schaubild C6.1-1** zeigt die prozentuale Verteilung der Höhe der Förderung und der Anzahl an Anträgen auf die Zuständigkeitsbereiche.

Auffällig ist, dass der Fokus in den Anträgen der ÜBS zunächst auf der Ausstattung der Schulungsräume (zur theoretischen Unterweisung) sowie auf Gegenständen zur digitalen Präsentation und mobilen Endgeräten gelegen hat. Hier zeigt sich eine Parallelität zu dem von Gensicke u. a. (2016) beschriebenen Umgang mit digitalen Techniken in den Betrieben.

Neben dem Einsatz von PCs, Tablets und Notebooks in der ÜBA zur selbstständigen Informationsrecherche berufsrelevanter Aspekte oder zur Führung onlinebasierter Berichtshefte stand vor allem die Anfertigung technischer Zeichnungen im Vordergrund, welche bspw. bei der additiven Fertigung von Werkstücken zum Einsatz kommen (vgl. Ekert/Otto/Jahn 2018, S. 10). So erhalten Ausbilderinnen und Ausbilder in den ÜBS die Möglichkeit, durch Digitalisierung veränderte Fertigungsverfahren in den Mittelpunkt der Betrachtung und des Kompetenzerwerbs im Rahmen der ÜBA zu stellen.

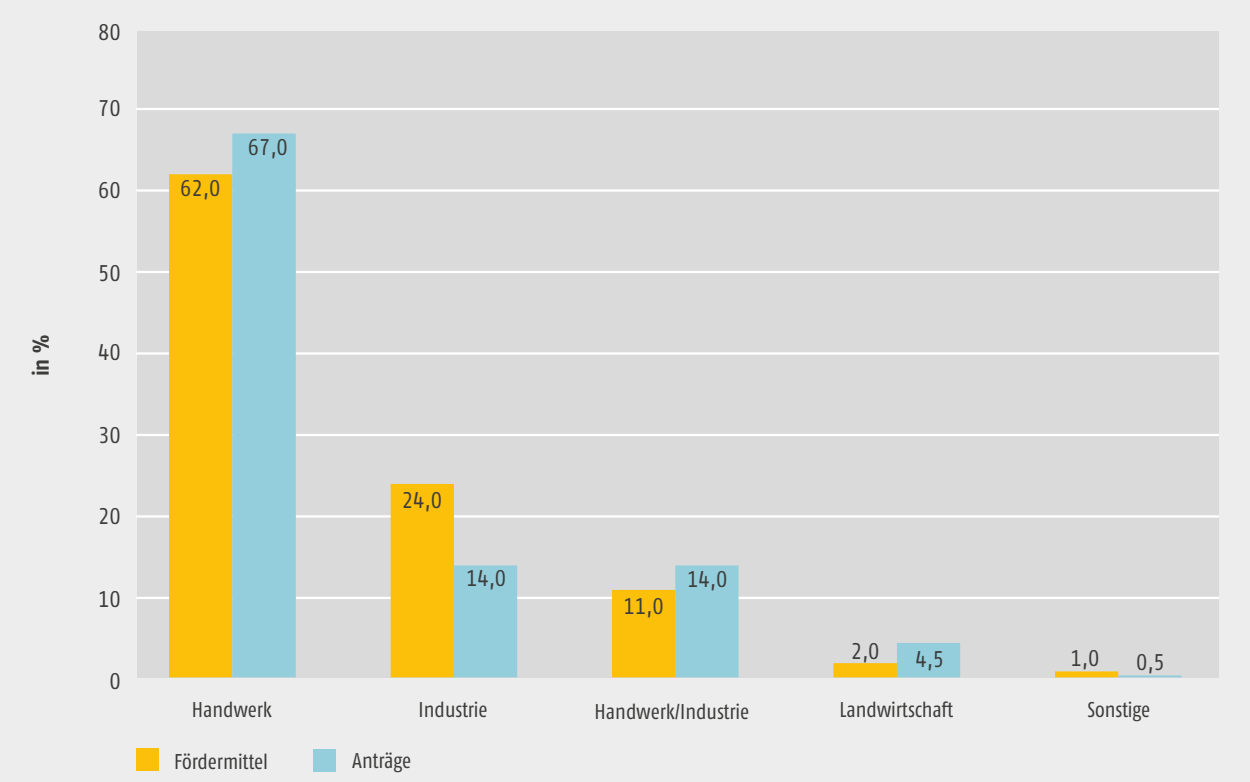
Die Förderung konnte auch zur Erneuerung und Modernisierung der Ausstattung der Lehrwerkstätten mit digitaler Technik beitragen. Insbesondere die Bereiche Metall- und Elektrotechnik oder auch die Kfz-Technik haben einen hohen Anteil an der geförderten Ausstattung.

Nach eigenen Angaben verfolgen die Bildungsstätten dabei insbesondere folgende Zielsetzungen (vgl. ebd.):

- Attraktivität der ÜBA-Angebote für Betriebe,
- Attraktivität der ÜBA-Angebote für Auszubildende,
- Attraktivität der Ausbildungsberufe für Jugendliche/(potenzielle) Auszubildende erhöhen.

Die Steigerung der Attraktivität der Arbeit von Ausbilderinnen und Ausbildern in den ÜBS wurde als weiteres Ziel genannt. Mit einer entsprechenden Qualifizierung des eigenen Personals war die Erhöhung sowohl des

Schaubild C6.1-1: **Verteilung der (bisherigen) Fördermittel und Anträge nach Zuständigkeitsbereichen 2016 bis 2018 (in %)**



Quelle: Bundesinstsitut für Berufsbildung; Stand: Dezember 2018

BIBB-Datenreport 2019

technischen Verständnisses als auch des Know-hows über die Bedienung und Anwendung der entsprechenden Ausstattung verbunden. Im Wesentlichen erfolgte dies über Herstellereinweisungen und -schulungen. Neben der Vermittlung des fachgerechten Umgangs mit den Maschinen und Anlagen wurden auch Kenntnisse über deren zielführende Integration in die Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) vorgestellt und damit verbunden die didaktische und methodische Befähigung, die Lernenden in der Nutzung und Anwendung der neuen Ausstattung zu unterweisen. Resümierend sehen die Bildungsstätten vor allem aufgrund der Schnelllebigkeit der Technik weiterhin hohen Qualifizierungsbedarf. Auch bedürfen die technischen Veränderungen sowie die zum Teil sehr hohe Komplexität der angeschafften Ausstattung einer intensiven Auseinandersetzung. Hinsichtlich der Methodik des Einsatzes der Ausstattung besteht ebenfalls ein hoher Schulungsbedarf. Medienkompetenz des Ausbildungspersonals kann nicht über die hier benannten einmaligen Schulungen aufgebaut werden, sondern bedarf regelmäßiger Fort- und Weiterbildungen (vgl. Ekert/Otto/Jahn 2018, S. 8). Hierfür werden geeignete Konzepte exemplarisch im Rahmen der 8 Pilotprojekte entwickelt und erprobt.

Förderung von Pilotprojekten zur Analyse der Auswirkung der Digitalisierung auf die überbetriebliche Ausbildung

Durch 8 Pilotprojekte, die unterschiedliche Berufsbilder und die damit verbundenen überbetrieblichen Lehrgänge in den Blick nehmen, werden die konkreten Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt identifiziert → Tabelle C6.1-1. Hiervon werden – auch unter Analyse geltender Curricula – Qualifizierungsbedarfe abgeleitet und durch entsprechende Gestaltung der Lehr-/Lernprozesse sowie den Einsatz erforderlicher Ausbildungsmittel erprobt. Dabei werden auch Konzepte zur Erhöhung der Medienkompetenz des Ausbildungspersonals und der Auszubildenden in den Blick genommen. Träger der Pilotprojekte sind ÜBS, die sich nach den Richtlinien der Bundesregierung (Bundesministerium für Bildung und Forschung/Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2015) zu einem Kompetenzzentrum weiterentwickelt haben.

Alle Projekte befassen sich mit der Analyse von Arbeitsprozessen und -aufgaben sowie der Analyse und dem Abgleich aktueller Curricula. Unter Berücksichtigung neuer technologischer Entwicklungen werden Qualifizierungsbedarfe angepasst und Curricula samt pilothafter Erprobung erneuert oder erweitert. Weitere Aufgaben, denen sich die Mehrheit der Projekte widmet, sind die methodisch-didaktische Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen sowie die Entwicklung und Umsetzung geeigneter

Tabelle C6.1-1: **Übersicht über alle im Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung geförderten Pilotprojekte in Kompetenzzentren**

Überbetriebliche Bildungsstätte	Kompetenzzentrum …	Projekttitel	Betrachtetes Berufsbild
Berufsbildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer Osnabrück	… Versorgungstechnik	HAND	Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer Erfurt	… Sicherheitssysteme	DIGI-SEC	Metallbauer/-in, Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Elektroberufe
BFW Bau Sachsen e. V. –Überbetriebliche Ausbildungszentren (ÜAZ) Dresden	… Bau & Bildung	BAU'S MIT BIM	Tiefbau-/Hochbau-/ Ausbaufacharbeiter/-in
Bildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer Berlin	… Zukunftstechnologien im Handwerk	DiQua	Maler/-in und Lackierer/-in Tischler/-in
Bundesbildungszentrum des Zimmerer- und Ausbaugewerbes (BUBIZA) Kassel	… des Zimmerer- und Holzbaugewerbes	DigiZ	Zimmerer/Zimmerin
Elektro Technologie Zentrum (etz) Stuttgart	…ELKOnet und für Automatisierungs- und Informationstechnik	ETAEMA 4.0	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik
Elektrobildungs- und Technologiezentrum e. V.	… für Energiegewinnungstechnik, Mittel- und Hochspannungstechnik	Innovation4E-Handwerk	Elektroniker/-in Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik
Gewerbe Akademie Freiburg	… Digitale Zahntechnik	Dental Digital³	Zahntechniker/-in

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Lehr-/Lernkonzepte, verbunden mit der Entwicklung und/oder dem Einsatz innovativer Ausbildungsmittel sowie der Erarbeitung von Vorschlägen für die Qualifizierung des Bildungspersonals vor allem hinsichtlich der Medienkompetenz.

Exemplarische erste Ergebnisse

In einem ersten Schritt galt es für die Pilotprojekte, die Auswirkungen der Digitalisierung auf die betrachteten Gewerke zu analysieren. Dabei zeigten sich überaus heterogene Ergebnisse. So verdeutlichte z. B. eine Analyse die Perspektiven sächsischer Bauunternehmen auf die Digitalisierung und die derzeitigen Einsatzmöglichkeiten digitaler Arbeits- und Hilfsmittel sowie auf die Arbeitsmethode des Building Information Modeling (BIM)[328] (vgl. Martin/Niethammer 2018).

Hierdurch konnten Indikatoren für Qualifizierungsbedarfe in der Erstausbildung in der Bauwirtschaft abgeleitet werden. Deutlich wurde, dass BIM bisher wenig Berücksichtigung findet und in der Arbeitspraxis abhängig von der Unternehmensgröße zum Einsatz kommt. Vor allem für das mittlere Baustellenmanagement wird sich hier jedoch eine zukünftige Aufgabe herauskristallisieren. Für die Facharbeiter/-innen wird die Qualifizierung aktuell dagegen eher als nachrangig betrachtet, jedoch wird auch hier für die Zukunft mit einer Qualifizierung in begrenztem Ausmaße gerechnet (vgl. ebd.). Qualifizierungsmaßnahmen können sich zum Beispiel auf Kenntnisse über die Arbeit mit BIM-Modellen beziehen.

Für die Arbeit an den beruflichen Lernorten – insbesondere den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten – bedeutet dies, dass das Ausbildungspersonal über eine Qualifizierung entsprechend den am Bau beteiligten Mitarbeitergruppen verfügen muss. Der Qualifizierungsbedarf für die Ausbildenden in den ÜBS ist somit analog zu dem der Poliere und der Bauleitung in der Bauwirtschaft einzuordnen. Sie sollten und müssen insbesondere über vertiefte Kenntnisse zur Arbeit mit dreidimensionalen Gebäudemodellen verfügen. Das Pilotprojekt „Bau's mit BIM" des Berufsförderungswerks (BFW) Bau Sachsen e. V. stand somit vor der Aufgabe, ein entsprechendes Qualifizierungsangebot für Ausbildende zu erarbeiten und erprobte dies erfolgreich im Herbst 2018.

Anders gelagerte Anforderungen stellen sich für die Qualifizierung der zukünftigen Fachkräfte in der Zahntechnik, in der die Digitalisierung bereits starke Auswirkungen zeigt. Aufgrund von Befragungen von Arbeitgebern und Angestellten in den zahntechnischen Laboren sowie unter Auszubildenden und Berufsschullehrern und -lehrerinnen konnten Qualifizierungsbedarfe ermittelt werden, denen die bestehenden Curricula nicht entsprechen. Die Gewerbeakademie der Handwerkskammer Freiburg konzipierte und erprobte daraufhin im Rahmen ihres Pilotprojektes „Digital Dental³" 2 neue überbetriebliche Lehrgänge. Bereits bestehende Lehrgänge wurden um Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in der Anwendung digitaler Technologien erweitert (Handwerkskammer Freiburg 2018).

Auch in anderen Pilotprojekten galt es, die Lehr-/Lernangebote an die ermittelten Qualifizierungsbedarfe anzupassen. Im Projekt „DigiZ"[329] des Bundesausbildungszentrums für Zimmerer konnten Aspekte identifiziert werden, die in angepasste überbetriebliche Lehrgänge übergehen sollten, so z. B. die Integration des digitalen Aufmaßes, der Erwerb von Grundkenntnissen im Umgang mit Anwendungen von computer-aided design (CAD)[330] – etwa durch das Lesen und Arbeiten mit CAD-Plänen – oder die Vermittlung eines Grundverständnisses des automatisierten Abbundes[331] von Hölzern, welches dann in der beruflichen Fortbildung besonders zum Tragen kommt.

In einem weiteren Schritt arbeiteten die Pilotprojekte daran, in ihren Lehr-/Lernangeboten innovative Ausbildungsmittel einzusetzen. Dies geschieht etwa in der Handwerkskammer Erfurt durch eine virtuelle Werkstatt oder durch die Schaffung von Lerninseln im Elektro Technologie Zentrum (etz) Stuttgart. Durch ein innovatives Raumkonzept wurde die (Ausbildungs-)Werkstatt 4.0 im etz entwickelt. Der Gestaltung des Lernraums liegt eine didaktische Konzeption zugrunde, die insbesondere der Initiierung des Arbeitens und Lernens in Gruppen dient. Dies erfordert eine Qualifizierung des Ausbildungspersonals, die eingebettet ist in die Anwendung der digitalen Lernplattform ueba.elkonet.de[332] und fokussiert darauf, einerseits mit der vorhandenen Lernumgebung (u. a. Netzwerkinfrastruktur, Lerninseln, Endgeräte und Softwaretools) umgehen zu können und andererseits digitale Lernszenarien selbst zu gestalten.

Die hier exemplarisch beschriebenen ersten Ergebnisse dienen zunächst nur der Veranschaulichung der Arbeiten und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Mit dem Abschluss der Projektarbeiten im Juni 2019 können Ergebnisse abgeleitet werden, die im Anschluss hinsichtlich ihrer Breitenwirkung und Übertragbarkeit zu prüfen und aufzubereiten sind.

(Christiane Köhlmann-Eckel)

328 Das Building Information Modeling (BIM) beschreibt eine Methode der optimierten Planung, Ausführung und Bewirtschaftung von Gebäuden mithilfe von Software.

329 DigiZ Digitalisierung im Zimmererhandwerk: **https://www.foraus.de/html/foraus_5034.php**

330 CAD wird zur Erstellung digitaler Konstruktionsmodelle verwendet.

331 Der Vorbereitung von Holzkonstruktionen.

332 Ausbildungsportal für die überbetriebliche Ausbildung in den elektro- und informationstechnischen Ausbildungsberufen (**https://ueba.elkonet.de**).

C 6.2 JOBSTARTER Förderlinie „Aus- und Weiterbildung in der Wirtschaft 4.0“

Die Veränderungen durch die Digitalisierung betreffen nicht nur alle Branchen, sondern auch alle Unternehmensbereiche: von Technik und Produktion über Logistik und Vertrieb bis zu Verwaltung und Personalwesen. Insbesondere sind Arbeitsorganisation, Arbeitsprozesse, Arbeitsanforderungen, Unternehmenskulturen und Führungsaufgaben betroffen. Die innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung wird dabei zu einem Schlüsselprozess. Dabei zeigt sich, dass es für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in aller Regel deutlich schwieriger ist als für große Unternehmen, den digitalen Wandel zu gestalten.

Mit dem Programm JOBSTARTER plus fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit nationalen Mitteln und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) aktuell 20 Projekte, die KMU bei der Anpassung ihrer Aus- und Weiterbildung an die sich verändernden Anforderungen durch die Digitalisierung unterstützen → **Tabelle C6.2-1**. Im Zeitraum von Juli

Tabelle C6.2-1: **Projektübersicht zur JOBSTARTER Förderlinie „Aus- und Weiterbildung in der Wirtschaft 4.0“**

Nr.	Kurztitel des Projekts	Institution	Zielregion	Branchenfokus
1.	**Fit für 4.0**	Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrum (saz)	Westmecklenburg	branchenübergreifend
2.	**HK digital**	Landkreis Heidekreis	Landkreis Heidekreis	Metall und Elektrotechnik
3.	**SHK + Mehr**	Kreishandwerkerschaft Cloppenburg	Region Cloppenburg	Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
4.	**DiHa 4.0**	VHS Göttingen Osterode gGmbH, GWG Gesellschaft für Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung Göttingen mbH, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e. V.	Südniedersachsen	Einzel- und Großhandel
5.	**DigiVA**	IHK Bildungszentrum Halle-Dessau GmbH, Handwerkskammer Halle (Saale)	Südliches Sachsen-Anhalt	Metall- und Elektroindustrie
6.	**Digitale AK HWK**	Handwerkskammer Berlin	Berlin	Handwerk
7.	**Be smart**	ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH, k.o.s. GmbH Berlin	Berlin und umliegende Landkreise	Metall- und Elektroindustrie/ -handwerk
8.	**QUANT**	Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e. V. IBBF, automotive BerlinBrandenburg e. V. (aBB), Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH (EEPL), Wachstumskern Autobahndreieck Wittstock-Dosse e. V. (WADWD)	Agenturbezirke Berlin und Brandenburg	branchenübergreifend
9.	**Lisenet 4.0**	Lise-Meitner-Schule Berlin	Agenturbezirke Berlin und Brandenburg	Chemie, Pharmazie, Mikrosystemtechnik
10.	**AuW 4.0 O-BB**	Handwerkskammer Frankfurt (Oder), IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg, Frankfurt (Oder)	Ostbrandenburg	branchenübergreifend
11.	**KungFu**	Lippe Bildung eG	Ostwestfalen-Lippe	Kunststoff
12.	**FiA: Perspektive 4.0!**	GBFW Gesellschaft für berufliche Förderung in der Wirtschaft e. V.	Region Köln	branchenübergreifend
13.	**A 4.0**	VHS-Bildungswerk GmbH	Westthüringen	Metall- und Elektroindustrie
14.	**DigiBau**	Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e. V. (BiW BAU) Aus- und Fortbildungszentrum Erfurt	Mittel-, Nord- und Ostthüringen	Bau
15.	**DIGI-Net**	Arbeit und Leben Sachsen e. V.	Bundesland Sachsen	Landwirtschaft, Gartenbau
16.	**ZQ net**	FAW gGmbH Akademie Chemnitz Ausbildungszentrum Zwickau (AZZ)	Region Chemnitz und Zwickau	Metall- und Elektroindustrie
17.	**ELT 4.0**	Elektrobildungs- und Technologiezentrum e. V.	Region Dresden	Elektrohandwerk
18.	**ProAW 4.0**	IHK Region Stuttgart	Region Stuttgart	branchenübergreifend
19.	**Cluster – KMU – Bildung 4.0**	RBZ Eckert gGmbh, Regio Augsburg Wirtschaft GmbH	Agenturbezirke München, Augsburg und Ingolstadt	branchenübergreifend
20.	**DigiKompiV**	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH	Region Rosenheim	Gewerblich-technischer Sektor

Quelle: Jobstarter, siehe: **www.jobstarter.de** bzw. **https://www.bmbf.de/pub/Ausbildung_im_digitalen_Wandel.pdf** BIBB-Datenreport 2019

2017 bis Juli 2020 entwickeln die Projekte überwiegend branchenbezogene, teils aber auch branchenübergreifende Ansätze, wobei sie sich auf folgende Handlungsfelder konzentrieren:

- Konkrete Unterstützungsbedarfe der KMU identifizieren,
- Transparenz über regional vorhandene Beratungsangebote, Initiativen und Programme schaffen,
- regional fehlende Beratungsangebote entwickeln und erproben,
- Ausbildende methodisch und didaktisch beraten,
- Betriebe bei der Besetzung offener Ausbildungsstellen unterstützen – Ausbildungsmarketing mit „4.0“,
- Zusatzqualifikationen für Auszubildende und Ausbildende entwickeln und umsetzen,
- Verbundausbildungen initiieren und organisatorisch unterstützen,
- regionale branchenbezogene KMU-Netzwerke zum Thema Aus- und Weiterbildung 4.0 initiieren und moderieren,
- Mitwirkung in politischen Gremien zur Gestaltung von Rahmenbedingungen.

Eine zentrale Herausforderung ist branchenübergreifend, insbesondere kleine Betriebe für die Relevanz des digitalen Wandels bezogen auf ihr eigenes Unternehmen zu sensibilisieren und dabei den hohen Stellenwert der Aus- und Weiterbildung ins Blickfeld zu rücken. Um dies zu erreichen, werden ganz unterschiedliche Wege beschritten. Die Wirtschaft 4.0 erfordert als Change-Process ein Veränderungsmanagement in den Betrieben, das nicht mit dem Gießkannenprinzip realisierbar ist – so die Rückmeldung aus den JOBSTARTER plus-Projekten. Je nach Unternehmen gilt es, individuell passende Lösungen zu finden. Die Projekte beraten dafür gezielt das Ausbildungspersonal, führen Mentoring-Programme ein, sensibilisieren die Geschäftsführungen, stellen Vorreiterbetriebe als Praxisbeispiele vor, intensivieren durch Netzwerkarbeit den Austausch zwischen den Unternehmen, etablieren einen Wissenstransfer zwischen Jung und Alt und setzen Auszubildende gezielt als Digitalisierungsbotschafter/-innen ein. Jugendliche haben eine hohe Affinität zu digitalen Technologien, ältere Mitarbeitende ein valides Erfahrungs- und Fachwissen – zur Anpassung des Unternehmens an den digitalen Wandel trägt ein breites Spektrum unterschiedlicher Kompetenzen bei. Die betriebliche Ausbildung wird so als Teil der Unternehmensstrategie zur Modernisierung des Unternehmens genutzt.

Projektbeispiele aus der JOBSTARTER Förderlinie

KungFu – Kunststoff goes Future

Die Kunststoffbranche stellt in der Region Ostwestfalen-Lippe mit über 16.000 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von über 3,1 Mrd. € eine besonders dynamische Industriebranche dar. Sie trägt erheblich zur Standortsicherung und zum Wachstum der Region bei. Das Projekt KungFu – Kunststoff goes Future wird von der Lippe Bildung eG umgesetzt. Diese Einrichtung zur regionalen Bildungsförderung wurde von dem Landkreis sowie einer Vielzahl regionaler Bildungsakteure ins Leben gerufen. Das Projekt wird in enger Abstimmung mit dem Institut für Kunststoffwirtschaft und dem Verein Kunststoffe in OWL e. V. durchgeführt und so in die Infrastruktur und das Netzwerk der Branche eingebunden. Ziel ist es, KMU ein breites und passendes Angebot an Unterstützungsleistungen anzubieten, mit denen sie die Anforderungen des digitalen Wandels an die Ausbildung bewältigen.

Ausgehend von einer umfassenden Analyse mit Studien, Umfragen, Experteninterviews und Workshops mit zentralen Akteuren entstand ein breiter Ansatz mit verschiedenen Schwerpunkten. Gemeinsam mit einem Sozialforschungsinstitut wurde mit dem „Reifegradmodell“ ein normativer Referenzrahmen entwickelt, anhand dessen Unternehmen ihre eigene Ausbildungswirklichkeit testen und erste Ideen für Verbesserungen finden können. Neben einem Arbeitskreis Qualifizierung, in dem Personaler und Ausbildende der Betriebe unter Moderation von Verein Kunststoffe in OWL e. V. und KungFu über veränderte Anforderungen an die Kompetenzen ihres Personals diskutieren, initiiert und moderiert das Projekt auch einen Expertenkreis, bestehend aus Betrieben, der IHK Lippe zu Detmold, Berufsschulen und anderen Berufsbildungsakteuren, um geeignete Zusatzqualifikationen in der Aus- und Weiterbildung ausgewählter Berufsbilder zu entwickeln. Flankiert wird die Projektumsetzung durch einen Nachwuchsbeirat Digitalisierung, über den Auszubildende das Projekt begleiten und beraten.

DIGI agrar

Die Digitalisierung verändert die Landwirtschaft und den Gartenbau von Grund auf. Smart Farming ist das aktuelle Stichwort: Durch den Einsatz intelligent vernetzter Technik kann die Agrarwirtschaft unter effizientem Ressourceneinsatz die Erträge erheblich steigern und somit den hohen Ansprüchen der Verbraucher/-innen gerecht werden. In den Betrieben der Landwirtschaft und des Garten- und Landschaftsbaus halten digitale Technologien sowohl im produktionstechnischen als auch im betriebswirtschaftlichen Bereich zunehmend

Einzug. Allerdings spiegelt sich der steigende Digitalisierungsgrad nicht in gleichem Maße in der beruflichen Ausbildung wider. Ausbildende, Ausbildungsbeauftragte, Berufsschullehrkräfte und das Prüfungspersonal müssen sich zukünftig verstärkt darauf einstellen, digitale Lehr- und Lerninstrumente gezielt einzusetzen. Die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen sind bislang nicht flächendeckend vorhanden. Sie müssen unter politischer und berufsständischer Begleitung geschaffen und unter Einbindung aller beteiligten Akteure für eine nachhaltige Berufsausbildung weiterentwickelt werden. Über JOBSTARTER plus wird ein Projekt bei ARBEIT UND LEBEN Sachsen gefördert, welches über die Einbindung in die Gremien der Branche und in bildungspolitische Gremien des Landes Sachsen Rahmenbedingungen für die Anpassung der Ausbildung in den grünen Berufen mitgestaltet.

Ferner besteht ein Arbeitsschwerpunkt des Projektes DIGI agrar in der Umdeutung des Images der Berufe in Landwirtschaft und Gartenbau: Diese Berufsbilder sind oftmals mit veralteten Klischees behaftet, gemäß derer die Berufe von einem hohen Anteil an anstrengender Handarbeit oder idyllischer, kleinbäuerlicher Arbeit in der Natur geprägt sind. Der hohe Anteil der Automatisierungs- und Digitalisierungstechnik wird hingegen kaum berücksichtigt, was zu einer verzerrten Wahrnehmung der Berufe führen kann. Um Jugendliche für diese Berufe zu gewinnen, bedarf es eines umfassenden Branchenmarketings, welches die Veränderungen der Berufsbilder durch den Einsatz digitaler Technologien aufgreift.

Die Darstellung des hohen Digitalisierungsgrades der Branche und die daraus resultierenden Veränderungen von Tätigkeiten in den Berufsbildern nutzt das Projekt für die Ansprache und Sensibilisierung von Akteuren der Berufsausbildung (Berufseinstiegsbegleiter/-innen, Praxisberater/-innen etc.), damit diese in ihrer täglichen Beratungsarbeit zeitgemäße Vorstellungen von der Arbeit in der Landwirtschaft und im Gartenbau vermitteln können. Gleichzeitig findet eine umfassende Beratung von Ausbildungsbetrieben in Bezug auf den digitalen Wandel statt.

HK digital – Digitalisierung im Heidekreis

Der Heidekreis ist eine ländliche Region, die sich im Dreieck der Großstädte Hamburg, Hannover und Bremen befindet. Die Attraktivität dieser benachbarten Metropolen und die Situation, dass es im Landkreis keine Hochschule gibt, führen dazu, dass viele gut qualifizierte Absolventen und Absolventinnen der allgemeinbildenden Schulen in die umliegenden Universitätsstädte und Metropolregionen abwandern. Fehlen Interessenten, wirkt sich das auf das Portfolio der angebotenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten negativ aus, es besteht das Risiko einer Abwärtsspirale in Bezug auf Quantität und Qualität der beruflichen Bildung.

Das Verbundprojekt „HK Digital – Digitalisierung im Heidekreis“ von Landkreis Heidekreis und Volkshochschule (VHS) Heidekreis setzt daher daran an, anhand von geeigneten Unterstützungs- sowie Aus- und Weiterbildungsangeboten die Attraktivität der Ausbildung im Heidekreis konkurrenzfähig zu erhalten. Landkreis und VHS setzen mit „Denkfabriken 4.0“ an neuen Lehr- und Lerninhalten in den Branchen Metall, Maschinenbau sowie Elektro-/Kommunikationstechnik an. Die Veränderungen in den Berufsbildern stellen für viele Ausbildende in den KMU eine Herausforderung dar, der das Projekt mit passenden Weiterbildungsangeboten begegnen will. Außerdem stellt das Projekt die Attraktivität einer Ausbildung in regionalen KMU heraus.

„HK Digital – Digitalisierung im Heidekreis“ erfasst in Zusammenarbeit mit den beiden berufsbildenden Schulen in Soltau und Walsrode, mit den Betrieben der Region, der Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammer den Bedarf an Zusatzqualifikationen, bündelt bestehende Angebote auf einer Online-Plattform und erarbeitet für Ausbilderinnen und Ausbilder entsprechende Weiterbildungsangebote, die an der VHS angeboten werden sollen.

Fit für 4.0

Mit der fortschreitenden Digitalisierung wachsen Informations- und Kommunikationstechnologie immer mehr mit Automatisierungs- und Produktionstechnologien zusammen. Die hieraus resultierenden Chancen werden auch von den meist kleinen und mittleren Industrieunternehmen im Kammerbezirk Westmecklenburg gesehen. Laut einer Umfrage der Industrie- und Handelskammer zu Schwerin sehen sich allerdings nur 25% der Unternehmen in Westmecklenburg in Sachen Digitalisierung gut aufgestellt. Über die Hälfte der befragten Unternehmen geht davon aus, dass die Digitalisierung steigende Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiter/-innen stellt. Deshalb halten 85% der Unternehmen Weiterbildung allgemein für notwendig, 35% planen konkrete Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeitenden.

Das Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrum (SAZ) setzt gemeinsam mit dem Unternehmerverband Norddeutschland Mecklenburg-Schwerin e. V. am Informations- und Beratungsbedarf der Unternehmen an und berät das ausbildende Fachpersonal über die Anforderungen der Digitalisierung und zu entsprechender Qualifizierung. Das SAZ verfügt über ein breites Angebot an über- und außerbetrieblicher Qualifizierung und unterstützt selbst im Rahmen von Verbundausbildung ca. 200 KMU

bei der Durchführung ihrer Ausbildung von jährlich 750 Jugendlichen.

Zusätzlich ist das Projekt auch intensiv in politische Kontexte und Arbeitsgruppen zum Thema Digitalisierung eingebunden. Aus einem Dialog mit der Landesregierung resultierten ein erstes Treffen mit dem Referat Digitalisierung des Ministeriums Energie, Infrastruktur und Digitalisierung und ein Besuch des Landesministers sowie ein Gespräch bei der SPD-Landtagsfraktion zum Thema „Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf die Berufsbildung“. Das Projekt wirkt zudem in der Ideengruppe des Landes Mecklenburg-Vorpommern zur Entwicklung und Umsetzung der digitalen Agenda des Landes mit und wird für viele regionale Veranstaltungen zum Thema „Arbeiten und Lernen 4.0“ angefragt.

SHK + Mehr

Die Kreishandwerkerschaft Cloppenburg sieht im Bereich Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik mit zunehmender Digitalisierung neue Möglichkeiten und Geschäftsfelder für ihre Betriebe: digitales Customer Relationship Management, die Einführung neuer Serviceleistungen durch Fernwartung, die Nutzung altersgerechter Assistenzsysteme und der Einbau von Smart-Home-Lösungen bis hin zur Adaption des Bades an die Nutzerbedürfnisse in den Bereichen Kommunikation und Unterhaltung. Bei den Betrieben der Branche besteht ein hoher Beratungs- und Unterstützungsbedarf, insbesondere bei der Aus- und Weiterbildung des Personals, da die Qualifikation eine Voraussetzung für den erfolgreichen Technologie- und Prozesstransfer in die überwiegend kleinen und mittelständischen Handwerksunternehmen ist. Das Projekt „SHK + Mehr“ knüpft an diesen konkreten Unterstützungs-, Schulungs- und Technologietransferbedarf an. Mit einer dreiteiligen Weiterbildung werden Ausbilderinnen und Ausbilder entsprechend qualifiziert. Diese erwerben Kompetenzen in der neuen Technologie und sichern diese für die Vermittlung an Auszubildende. Es geht darum, Anknüpfungspunkte der neuen Ausbildungsordnung zu erkennen, Qualifikationen und Kompetenzen zu vermitteln, die für die Digitalisierung relevant sind, und Smart Home als Chance für das Ausbildungsmarketing zu nutzen.

(Bernd Weiterer, Stephan Dietrich)

Zusatzqualifikationen in der Ausbildung

Die Entwicklung und Erprobung von zusätzlichen fachlichen Qualifikationen ist seit 2008 eines der Kernthemen im Programm JOBSTARTER. Diese Zusatzqualifikationen helfen KMU dabei, die duale Berufsausbildung stärker an die Qualifikationsanforderungen im Betrieb anzupassen und sich so Fachkräfte mit Spezialwissen zu sichern. Gleichzeitig verbessern Auszubildende, die flankierend zur Ausbildung zusätzliche Qualifikationen erwerben, ihren Wert für das Unternehmen und ihre Karrierechancen im Anschluss an die Ausbildung. Dieses Angebot steigert die Attraktivität der dualen Ausbildung für Leistungsstärkere, da berufliche Perspektiven im Gegensatz zu vielen Studiengängen bereits in der Ausbildung konkret sind.

Im Kontext der Digitalisierung entfaltet das Thema Zusatzqualifikationen neue Virulenz. Der Einsatz digitaler Technologien ermöglicht Wettbewerbsvorteile. Um diese Technologien effektiv nutzen zu können, ist Spezialwissen erforderlich, welches im Rahmen von Aus- und Weiterbildung erworben wird. Zusatzqualifikationen werden mehr und mehr ein Instrument, mit dem der Erwerb erforderlicher Kompetenzen in den Betrieben sichergestellt wird.

Zusatzqualifikation „Digitale Fertigungsprozesse“

Die Nachwuchsstiftung Maschinenbau wird seit 2016 über JOBSTARTER plus gefördert, um die Zusatzqualifikation „Digitale Fertigungsprozesse“ zu entwickeln und zu erproben. Mit diesem Projekt wird auf die Veränderungen im Maschinen- und Anlagenbau hinsichtlich Industrie 4.0 und die damit verbundenen Herausforderungen und Chancen bei der Gestaltung zukunftsorientierter Bildung reagiert. Die Zielgruppe der Zusatzqualifikation sind ambitionierte Auszubildende in den industriellen und technischen Berufen des Maschinen- und Anlagenbaus. Die Auszubildenden starten mit der Zusatzqualifikation im 2. oder 3. Ausbildungsjahr. Sie umfasst 200 Unterrichtseinheiten und wird innerhalb von 15 Monaten zusätzlich zu den Ausbildungsaktivitäten durchgeführt. Innerhalb dieser 15 Monate werden 7 Module von den Auszubildenden absolviert:

- M1: Service- und Instandhaltungsprozesse
- M2: Automatisierungstechnik
- M3: Grundlagen von Datenschutz und Datensicherheit
- M4: Konstruieren und Fertigen mit CAD/CAM-Systemen
- M5: Gestalten von CNC-Fertigungsprozessen
- M6: Additive Fertigungsprozesse
- M7: Ökonomische Zusammenhänge der Industrie 4.0

Neben den klassischen Präsenzveranstaltungen werden im Projekt bewusst für die Zielgruppe ganz neue und innovative Lehr- und Lernformen angewendet, z. B. durch starke Einbindung von digitalen Medien, orts- und zeitungebundenen Projektarbeiten und Webinaren. Jedes Modul wird mit einer Lernerfolgsüberprüfung abgeschlossen.

Die Zusatzqualifikation gibt jungen Menschen die Möglichkeit, die Prozesse einer Smart Factory entlang der Wertschöpfungskette zu entwickeln und hierfür notwendige Kompetenzen bereits während der Berufsausbildung zu erwerben, und bereitet sie auf einen vollständig digitalisierten Arbeitsplatz vor.

Die Teilnehmenden erhalten bei erfolgreichem Abschluss und Bestehen der Prüfung zusätzlich zu ihrem Berufsabschluss ein IHK-Zeugnis und ein Zeugnis der Nachwuchsstiftung Maschinenbau „Zusatzqualifikation | Digitale Fertigungsprozesse“. Die hohe Qualität der Zusatzqualifikation und das besondere Engagement der Teilnehmenden werden damit angemessen und nachweisbar dokumentiert.

Dabei kommt die Zusatzqualifikation nicht nur den Teilnehmenden selbst zugute – vielmehr zielt sie darauf ab, die duale Ausbildung im Maschinenbau für junge Menschen langfristig attraktiver zu gestalten und damit gleichzeitig den Fachkräftebedarf in den kleinen und mittelständischen Unternehmen zu sichern. Denn insbesondere diese Unternehmen sind oftmals aus ökonomischen Gründen nicht in der Lage, auf die industriellen Entwicklungen mit einer Anpassungsqualifizierung für ihre Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Auszubildenden adäquat zu reagieren.

Das Angebot stößt auf eine gute Resonanz bei KMU und Auszubildenden. Mit 34 Teilnehmenden im ersten Durchlauf (Dezember 2016 bis Juni 2018) wurde die ursprüngliche Zielmarke von 25 Auszubildenden deutlich übertroffen und belegt den hohen Bedarf gut und zukunftsorientiert ausgebildeter Fachkräfte. Der zweite Durchlauf startete im März 2018 mit fast 40 Teilnehmenden. Das Projekt arbeitet außerdem daran, diese zuerst in der Region um Bielefeld erprobte Zusatzqualifikation als Pilotmodell in anderen Regionen in Nordrhein-Westfalen zu etablieren. Hierzu wurden bereits Kontakte zu den entsprechenden Akteuren aufgenommen.

Der gute Erfolg des Projekts wird vom Land Nordrhein-Westfalen aufgegriffen und die Zusatzqualifikation soll landesweit curricular an den Berufskollegs verankert werden. Das Projekt erregte auch bereits auf europäischer Ebene Aufmerksamkeit und konnte seine Ergebnisse der EU-Kommission präsentieren.

(Eva-Maria Soja)

C 6.3 Digitalisierung in der beruflichen Weiterbildung – BMBF-Förderschwerpunkt InnovatWB

Aktuell werden Veränderungen in der Arbeitswelt zumeist unter dem Stichwort „Digitalisierung“ diskutiert, die Relevanz beruflicher Weiterbildung für die Bewältigung von gesellschaftlichen Transformationsprozessen wird bisher eher unzureichend berücksichtigt. Im Rahmen des Förderschwerpunktes „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (InnovatWB) E ist Digitalisierung ein zentrales Querschnittsthema[333]: 1) in Bezug auf den Einfluss von Digitalisierung auf Arbeit und (Weiter-)Bildung aus einer subjektorientierten Perspektive, 2) in Hinblick auf den Einsatz digitaler Medien zur Unterstützung selbstorganisierten Lernens im Prozess der Arbeit und 3) zur Professionalisierung des Weiterbildungspersonals (Ermittlung und Entwicklung von Medienkompetenz).

E Förderschwerpunkt InnovatWB

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt mit dem Förderschwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung (InnovatWB)“ die Entwicklung konzeptioneller Ansätze und Strategien für die Gestaltung eines zeitgemäßen beruflichen Weiterbildungssystems. Über 3 Jahre wird der Förderschwerpunkt vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) administrativ und wissenschaftlich begleitet. Insgesamt werden 34 Forschungs- und Entwicklungsprojekte mit insgesamt ca. 15 Mio. € gefördert. Die bundesweiten Projektvorhaben gliedern sich in 3 Themenschwerpunkte:

- Arbeitskräfte und Qualifikationsentwicklung,
- Professionsentwicklung und Professionalisierung und
- Weiterbildungsforschung.

Für weiterführende Informationen siehe **www.innovatwb.de**.

333 Hierbei ist anzumerken, dass es sich bei InnovatWB um kein „Digitalisierungsprogramm“ handelt, jedoch nahezu alle der 34 Projektvorhaben berufliche Weiterbildung vor dem Hintergrund von Digitalisierungsprozessen reflektieren.

Digitalisierungsdiskurs: Zwischen Megatrend und empirischen Einzelbefunden

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung, mit der das BIBB vom BMBF betraut wurde, fand im Rahmen einer Clusterfallstudie[334] (Dokumenten-/Literaturanalyse, Gruppendiskussion, Programmworkshops) zum Thema Digitalisierung im Frühjahr 2017 ein Expertenworkshop zum Thema „Digitalisierung im Kontext von Arbeit und Gesellschaft" mit Vertretern und Vertreterinnen des BIBB sowie 3 InnovatWB-Projekten (DIGIND, DigiKo und Kompetenz 4.0)[335], die sich schwerpunktmäßig mit Digitalisierungsfragen beschäftigen, statt. In diesem internen Workshop wurde die Frage nach einer Einbettung von beruflicher Weiterbildung in aktuelle Diskurse diskutiert und weitere übergreifende Fragestellungen in Bezug zu anderen Querschnittsthemen des Förderschwerpunkts InnovatWB (Professionalisierung des Weiterbildungspersonals, selbstorganisierte Lehr-/Lernsettings etc.) generiert. Es wurde deutlich, dass es bisher keinen einheitlichen, begrifflich klar definierten (wissenschaftlichen) Digitalisierungsdiskurs im Bereich der beruflichen Weiterbildung gibt. Vielmehr existiert eine große Bandbreite an unklaren Begriffen und eine Aneinanderreihung von Schlagworten wie bspw. Flexibilisierung, Big Data, Data Warehouse, digitale Transformation, Datenschutz. Die vielfältigen, überwiegend bildungspolitisch geprägten Diskurse lassen sich aufgrund der heterogenen Erscheinungsformen, branchenspezifischen Wirkungsfelder und kontextgebundenen Begriffsverständnisse schwer fassen oder gar systematisieren. Gleichzeitig werden unter dem Stichwort „Digitalisierung" Themen wie Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit behandelt, die bereits seit 30 Jahren relevant sind und durchaus wissenschaftlich bearbeitet werden. 2 Projekte befassten sich im Rahmen von Betriebsfallstudien explizit mit den Auswirkungen von Digitalisierung auf berufliche Tätigkeitsprofile und Qualifizierungsanforderungen in unterschiedlichen Branchen (z. B. Maschinen- und Anlagenbau, pharmazeutische und chemische Industrie, Logistik, Einzelhandel). Die Ergebnisse der Projekte zeigen, dass einerseits zunehmend höhere Qualifikationsanforderungen an Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gestellt werden, um der gestiegenen Komplexität und Abstraktion von Arbeitstätigkeiten gerecht zu werden. Andererseits werden durch die Standardisierung und Automatisierung von Produktionsprozessen und Arbeitsabläufen die Anforderungen an berufliche Handlungskompetenzen in einigen Tätigkeitsbereichen eher geringer.

Gerade bei sich ändernden und erhöhenden Tätigkeitsanforderungen wird die Beteiligung am Arbeitsmarkt noch stärker als bisher vom Erwerb und der kontinuierlichen Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen abhängen. Berufliche Weiterbildung ist darüber hinaus als Ressource eines gelingenden Transformationsprozesses zu verstehen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur selbstbewussten, eigenmächtigen Gestaltung von Veränderungen in der Arbeitswelt zu befähigen.

Anpassungsqualifizierung vs. selbstbestimmte Kompetenzentwicklung

Als zentral kristallisierte sich in der Clusterfallstudie die Frage nach den Lernerfordernissen heraus, sei es in Form von (Anpassungs-)Qualifizierung, Kompetenzentwicklung und der damit verbundenen Anerkennung oder individueller Chancengerechtigkeit. Ungeachtet der Frage, ob es sich bei Weiterbildung in Digitalisierungskontexten um eine Anpassungsqualifizierung oder Entwicklungsqualifizierung handelt, sind sich die Experten und Expertinnen einig, dass eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer/-innen zielführend und ausbaufähig ist.

Folgt man der Polarisierungsthese (Frey/Osborne 2013), werden zukünftig traditionelle Tätigkeiten für ausgebildete Facharbeiter/-innen wegfallen und gezielte Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsangebote erforderlich sein, sodass alternative Karriere- und Aufstiegswege gefragt sind. Aus Sicht der Experten und Expertinnen könnte auch das Erfahrungslernen obsolet werden. So wurde infrage gestellt, inwiefern bestimmte betriebliche Prozeduren zukünftig bei den Mitarbeitenden verinnerlicht sein müssen, insofern diese digitalisiert sind. Digitalisierung suggeriert, dass menschliche Arbeitsprozesse (Fach- und Erfahrungswissen) durch „zuverlässigere" Maschinen ersetzt werden könnten. Ein Experte/eine Expertin betont, dass Weiterbildung im Zuge von Digitalisierungsprozessen an Bedeutung gewinnt, um letztlich eine Verbindung von notwendigen neuen Wissensbeständen bzw. Kompetenzen und beruflichem Erfahrungswissen herzustellen und somit die individuelle Gestaltungsfähigkeit für Prozesse der digitalen Transformation zu erhalten. Entgegen der verbreiteten Befürchtung, durch Digitalisierungsprozesse könnten zwischenmenschliche Kommunikation und Interaktion an Bedeutung verlieren, sind sich die Experten und Expertinnen einig, dass Teamarbeit und zwischenmenschliche Interaktionen im digitalen Zeitalter nach wie vor grundlegend sind, um effiziente Abläufe und verlässliche Arbeitsprozesse an relevanten Schnittstellen, bspw. in betrieblichen Produktionsprozessen oder im Dienstleistungssektor, zu gewährleisten.

334 Als Teil der wissenschaftlichen Begleitung des Förderschwerpunktes wurden verschiedene thematische Clusterfallstudien durchgeführt, um übergeordnete Befunde vertiefend zu diskutieren und wissenschaftlich aufzubereiten.

335 DIGIND – Demografische Entwicklung, sozio-ökonomischer Strukturwandel und Digitalisierung der Arbeitswelt: Eine empirische Studie zu neuen Arbeitsformen, Qualifikationsanforderungen und Weiterbildung(sbedarfen) in der Industrie; DigiKo – Digitalisierung in der beruflichen Weiterbildung in einer Gesellschaft langen Lebens – eine qualitative Studie zum Wandel von Weiterbildung; Kompetenz 4.0 – Kompetenzverschiebungen und -entwicklung im Digitalisierungsprozess: Betriebsfallstudien.

Digitale Lernarrangements zur Unterstützung selbstorganisierten Lernens im Betrieb

Ferner wurde die Frage nach der Anerkennung informell und nicht formal erworbener Kompetenzen diskutiert. Berufliche Weiterbildung gestaltet sich immer weniger als formalisierter Prozess, sondern als integriertes Weiterbildungsangebot unter Einbezug von informellem und nicht formalem Lernen. Unklar ist jedoch, wie diese informellen und nicht formalen Lernprozesse identifiziert, abgebildet, gestaltet und letztlich auch jenseits des Betriebes anerkannt werden können. Hierzu sind aus Sicht der Experten und Expertinnen neben validen Kompetenzerfassungsinstrumenten innovative Lehr-/Lernarrangements erforderlich, die selbstorganisiertes Lernen im Prozess der Arbeit ermöglichen und an reale betriebliche Lernanlässe anknüpfen. Auch die Rolle des heterogenen, für die Weiterbildung verantwortlichen Personals, das je nach Unternehmensgröße unterschiedlich institutionell aufgestellt ist, befindet sich im Wandel: Neben den Aufgaben verschieben sich auch die Rollenzuschreibungen und -verständnisse der Weiterbildungsverantwortlichen. Bisher standen überwiegend fachliche Kompetenzen im Fokus, inzwischen werde die Relevanz von pädagogischen methodisch-didaktischen Kompetenzen in der Praxis jedoch erkannt und aufgegriffen (bspw. „Train the Trainer"-Formate oder Schulungen). In vielen Unternehmen findet aktuell ein Umdenken statt, von der spezifischen Fachexpertise hin zu Lehr-/Lernkompetenz und Gestaltung (onlinebasierter) Lehr-/Lernarrangements. Ebenfalls beachtenswert sei die Lernumgebung von Weiterbildung, da ein hoher Anteil bereits als „on the job training", im Prozess der Arbeit, stattfindet. Aufgrund der beobachteten Entwicklung hin zu prozessorientierten, selbstgesteuerten Weiterbildungsformaten verschieben sich neben den Aufgaben auch die Rollenzuschreibungen und -verständnisse der Weiterbilder/-innen – Stichwort: Lernbegleitung.

Die aus Perspektive der Experten und Expertinnen formulierten Anforderungen an die Gestaltung selbstorganisierter Lernprozesse finden sich auch in der betrieblichen Weiterbildungspraxis wieder: Einerseits wird darunter digitalisiertes, verhältnismäßig isoliertes Lernen verstanden, andererseits wird damit erfahrungsgeleitetes, informelles Lernen im Sinne unternehmensinterner Vernetzung von Expertinnen und Experten verbunden. Insgesamt spielt der Einsatz digitaler Medien als Voraussetzung für selbstorganisiertes Lernen (bspw. MOOCs[336], YOUTUBE) für unternehmensinternen Wissenstransfer bzw. Vernetzung in Experten-Communitys (bspw. VIDEOBLOGS, SOCIAL MEDIA) sowie für Lernbegleitung (bspw. VIRTUAL CLASSROOMS) eine zunehmend wichtige Rolle.

Weiterbildungsanbieter als Dienstleister für die Gestaltung digitaler Lernumgebungen

Die beschriebenen Anforderungen an digital unterstützte berufliche Bildungsprozesse wirken sich unmittelbar auf die Weiterbildungsanbieter aus. Die Befunde der InnovatWB-Projekte zeigen, dass sich das Selbstverständnis von Weiterbildungsorganisationen in Bezug auf ihre Rolle im Rahmen der pädagogischen Leistungsentwicklung verändern muss. Um zeitgemäße Lernlösungen für unternehmensspezifische Bedarfe entwickeln zu können, sollten sie nicht mehr nur als „Anbieter" fungieren, sondern müssen sich zunehmend als Partner in der dialogischen Entwicklung von digitalen Lernumgebungen verstehen. Dies wirkt sich zwangsläufig auf die Rolle des pädagogischen Personals aus, das neben der eigentlichen Kursleitertätigkeit viel mehr in den Prozess der Angebotsplanung und des Angebotsdesigns eingebunden ist. Gerade für in der beruflichen Weiterbildung Tätige heißt das zudem, sich kontinuierlich mit technologischen Neuerungen und innovativen Lernformaten auseinanderzusetzen.

Fazit

Zusammenfassend zeichnet sich ab, dass der Digitalisierungsdiskurs sowohl in der Forschung zu und in der Praxis von beruflicher Weiterbildung umfassend geführt wird. Allerdings können zum aktuellen Zeitpunkt kaum belastbare Aussagen dahingehend getroffen werden, in welchem Umfang und in welcher Form sich Digitalisierung als Inhalt und digitale Lernarrangements als Werkzeug in der Weiterbildungslandschaft etablieren. Es zeigt sich aber, dass durch die Auseinandersetzung mit Digitalisierung seit längerem in der Berufs- und Erwachsenenbildung diskutierte Fragestellungen wie bspw. Lernförderlichkeit von Arbeit („Lernen im Prozess der Arbeit"), (betriebliche) Partizipation und Selbstbestimmung wieder stärker in den Fokus rücken und aufgegriffen werden. Darüber hinaus scheinen sich vor allem Weiterbildungsanbieter in dem Zusammenhang vertieft damit zu beschäftigen, welche neuen Anforderungen bezogen auf die inhaltliche und didaktische Gestaltung ihrer Weiterbildungsangebote, die Kompetenzen ihres Bildungspersonals und ihre Rolle in (regionalen) Bildungsnetzwerken daraus abzuleiten sind.

(Claudia Zaviska, Christian Vogel)

336 MOOC = Massive Open Online Course

C 6.4 Open Educational Resources (OER)

Unter Open Educational Resources (OER) werden digitale Lehr- und Lernmaterialen verstanden, die aufgrund ihrer offenen Lizenzierung (i. d. R. Creative-Commons-Lizenzierungen) kostenfrei zugänglich sind. OER können – ohne oder mit geringfügigen Einschränkungen – genutzt, weiterentwickelt und weiterverbreitet werden (vgl. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization 2017). Vor diesem Hintergrund wird OER ein großes Potenzial hinsichtlich einer innovativen Veränderung der Bildungsmedien und damit der Bildungslandschaft zugesprochen. Dies bezieht sich auch auf das Feld der beruflichen Bildung.

Förderprogramm des BMBF

Um OER in allen Bildungsbereichen voranzutreiben, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2016 beschlossen, eine zentrale Informationsstelle (OERinfo) aufzubauen sowie 24 Projekte zur Sensibilisierung und Multiplikatorenqualifizierung zu fördern. Das Ziel von OERinfo ist die breite Sichtbarmachung des Themas gerade auch für neue Zielgruppen wie der beruflichen Bildung. Der aktuelle Kenntnisstand zu OER wird bildungsbereichsspezifisch erfasst und dargestellt. Good-Practice-Beispiele werden benannt und die Vielfalt an Initiativen wird aufgezeigt. Zusammengefasst geht es im Projekt OERinfo also um Information, Transfer und Vernetzung in Sachen OER. Der Bereich der beruflichen Bildung wird dabei durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bearbeitet (vgl. Grimm/Rödel 2017, S. 51).

Untersuchungen des BIBB (Grimm/Rödel 2018) haben gezeigt, dass OER in der beruflichen Bildung noch eher zurückhaltend eingesetzt werden. Im Vergleich zu den Bildungsbereichen Hochschule und Schule ist das Konzept von OER in der beruflichen Bildung weniger bekannt und es gibt dementsprechend noch relativ wenig Material. Gleichwohl werden auch die Chancen von OER in der beruflichen Bildung zunehmend wahrgenommen. Diese werden zum Beispiel in der schnellen Aktualisierbarkeit von Lehr-Lernmaterial, in der Unterstützung des Selbstlernprozesses durch veränderte didaktische Szenarien, aber auch allgemein in der Verbesserung der Teilhabe an Bildung gesehen. Diesen Chancen stehen allerdings häufig das fehlende Wissen zu Fragen des Urheberrechts sowie fehlende Methoden und Strukturen der Qualitätssicherung entgegen. Auch sind zentrale Fragen der Auffindbarkeit des Materials bis jetzt nicht geklärt (vgl. Rödel 2018).

Ein wichtiger Treiber für die Etablierung von OER ist die UNESCO

Ebenfalls 2017 beauftragte das International Centre for Technical and Vocational Education and Training (UNESCO-UNEVOC) eine qualitative/quantitative Studie zur Nutzung von OER in Technical and Vocational Education and Training (TVET), um Handlungsempfehlungen zur Förderung und Unterstützung von OER und anderen offenen Bildungspraktiken zu erarbeiten. Die Ergebnisse der Studie bestätigen die Ergebnisse der Untersuchung des BIBB (Ehlers/Schuwer/Jansson 2018, S. 8).

Auf dem zweiten Weltkongress der United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) zu OER 2017 in Ljubljana wurde vor allem auf das vierte UN-Ziel für nachhaltige Entwicklung eingegangen: Eine inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung soll gewährleistet werden und Möglichkeiten für ein lebenslanges Lernen sind für alle zu fördern.

Resultat des Gipfeltreffens ist der Ljubljana-Aktionsplan zur weltweiten Förderung von OER. Die hier adressierten Stakeholder wurden u. a. um die für die Berufsbildung maßgeblichen Berufsverbände erweitert. Der Aktionsplan formuliert 41 Empfehlungen zur weiteren Verbreitung in 5 strategischen Bereichen.

Aktuell erarbeitet die UNESCO in zwischenstaatlichen Beratungen im Rahmen eines offenen Prozesses eine internationale Empfehlung zu OER. Eine solche Empfehlung ist nicht rechtsverbindlich, empfiehlt den UNESCO-Mitgliedstaaten aber konkrete Policies und Maßnahmen (vgl. Peter 2018, S. 67).

(Bodo Rödel, Susanne Grimm)

C 7 Zusammenfassung/Fazit

Der bewusste Umgang mit Daten, zum Beispiel bei Dokumentationen oder Analysen in Verbindung mit zunehmend leistungsstarken Assistenzsystemen, kristallisiert sich mittlerweile zu einem unverzichtbaren Kompetenzmerkmal der betrieblichen Facharbeit heraus. Dies gilt in gleichem Maße für die Gestaltung betrieblicher Ausbildungsprozesse, die ohne eine reflektierte, ergebnisorientierte Nutzung digitaler Medien nicht mehr zukunftsfähig ist. Die gemeinsame BMBF-/BIBB-Initiative „Berufsbildung 4.0“ hat zu diesem Aspekt der digitalen Transformation Grundlagenforschung betrieben, indem u. a. ein für die berufliche Bildung zu nutzender Definitionsvorschlag beruflicher Medien- und IT-Kompetenz erarbeitet wurde. Weiterhin ist in einem parallel durchgeführten BIBB-Forschungsprojekt für die Zielgruppe des betrieblichen Ausbildungspersonals ein Modell medienpädagogischer Kompetenz entwickelt worden, mit dessen Hilfe das für die Vermittlung beruflicher Medien- und IT-Kompetenz notwendige berufspädagogische Wissen erworben werden kann.

Angesichts des von vielfältigen Aufgaben geprägten Ausbildungsalltags in den Betrieben zeigen alle bisher gemachten Erfahrungen, dass die externe Bereitstellung von Informationen und innovativen Konzepten durchaus registriert wird, dies in der Regel jedoch an vielen Orten noch weitgehend ohne Wirkung bleibt. Der mit der Nutzung neuer Konzepte und Weiterbildungsangeboten verbundene zusätzliche Aufwand erscheint angesichts des Tagesgeschäfts mit seinen Verpflichtungen vielfach zu hoch.

Vor dem Hintergrund der beispielhaft angeführten generellen Restriktionen entwirft das BIBB zurzeit in Kooperation mit dem BMBF einen Lehrgang für die bundesweite Umsetzung, um das Ausbildungspersonal mit dem Einsatz digitaler Medien vertraut zu machen und sie davon zu überzeugen, dass diese Hilfsmittel ihnen die Arbeit erleichtern. Dieser rund 16 bis 18 Stunden umfassende Lehrgang wird noch in diesem Jahr an den Start gehen und zunächst mit einigen Handwerks- wie auch Industrie- und Handelskammern erprobt. Die Qualifizierung soll als ein Mix aus Präsenz- und Online-Phasen, und damit möglichst organisationsfreundlich, angeboten werden. Wichtig für den Erfolg der Maßnahme wird sein, dass die Leitung der Häuser dahintersteht und dem Ausbildungs-, Lehr- und Prüfungspersonal entsprechende Freiräume schafft.

Ausbilderinnen und Ausbilder werden durch insgesamt 7 Themenbausteine in die Lage versetzt, aufgrund des im Rahmen des Seminars erworbenen Know-hows den durch Digitalisierung initiierten Wandel in der betrieblichen Ausbildung zu gestalten – selbstständig und fortlaufend auf die jeweiligen betrieblichen Leistungsmerkmale abgestimmt. Parallel zu der aus mehreren Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern bestehenden Pilotgruppe erfolgt die Dokumentation und Information der Ausbildercommunity über die Durchführung der Weiterbildungsinitiative auf einer eigens konfigurierten App des BIBB-Portals für Ausbilderinnen und Ausbilder unter **www.foraus.de**

Als wichtiges Teilergebnis kann festgehalten werden, dass die Adaption der erzielten Forschungs- und Arbeitsergebnisse hin zu einem konkreten Seminarangebot einen bedeutenden Schritt zur Weiterbildung des Ausbildungspersonals darstellt. Im Zusammenhang mit den Anforderungen, die sich angesichts der Digitalisierung der Berufs- und Arbeitswelt an die Gestaltung der Ausbildungspraxis stellen, erhält das Ausbildungspersonal im Zuge dieser Initiative das dafür notwendige Werkzeug. Die geplante Evaluation soll perspektivisch die Basis für die Konzeption einer staatlich anerkannten Zusatzqualifikation „Medien- und IT-Kompetenz“ bilden (**vgl. Kapitel C5**).

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt, die demografische Entwicklung sowie Zuwanderung und eine wieder steigende Geburtenrate werden zudem die Nachfrage nach spezifischen Berufen in Deutschland verändern. So wird demografisch bedingt die Nachfrage sowohl nach Erziehungs- als auch nach Pflegeberufen ansteigen. Gerade hier wird der Fachkräftebedarf auf längere Sicht hin nicht gedeckt werden können. Denn diese Berufe leiden unter einem Attraktivitätsmangel, der den notwendigen Anstieg in der Beschäftigung bislang verhindert. Gleiches gilt für Berufe im Handwerk sowie technische Ausbildungsberufe. Hier werden die Schwierigkeiten der Unternehmen bei der Fachkräfterekrutierung zunehmen. Ursache hierfür ist neben der Demografie vor allem auch das geänderte Bildungsverhalten. Technikaffine Jugendliche wählen eher einen akademischen Bildungsweg als eine berufliche Ausbildung.

Das BIBB geht in seinen Berufs- und Qualifikationsprojektionen momentan davon aus, dass die Digitalisierung den Arbeitsmarkt positiv beeinflussen wird (**vgl. Kapitel C2**). Eine „Wirtschaft 4.0“ wird den Strukturwandel hin zu mehr Dienstleistungen beschleunigen. Es wird weniger Beschäftigte geben z. B. bei Land- und Forstwirtschaft, produzierendem und verarbeitendem Gewerbe sowie öffentlicher Verwaltung. Der Dienstleistungssektor – vor allem die Branchen „Erziehung und Unterricht“, „Gesundheitswesen“, „Heime und Sozialwesen“ sowie „Häusliche Dienste“ – wird dagegen profitieren. Hierdurch werden die demografischen Entwicklungen und die Folgen des geänderten Bildungsverhaltens abgemildert, z. B. im Produktionsbereich, und an anderer Stelle verstärkt, wie etwa bei Erziehung, Pädagogik und Pflege.

Durch die Digitalisierung wird es also nicht zu einer großflächigen Vernichtung von Arbeitsplätzen kommen, jedoch sind erhebliche Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt unausweichlich. Grundsätzlich wird zwar die Zahl der akademisch Qualifizierten zu- und die der beruflich und gering Qualifizierten abnehmen. Allerdings wird dies nur zu einem kleinen Teil zu Lasten der beruflich Qualifizierten geschehen. Erhöhte kognitive Anforderungen werden dafür sorgen, dass Bildung in allen Lebensabschnitten noch bedeutender wird.

Die durch die Digitalisierung bedingten typischen Folgen für die Facharbeit sind veränderte Prozessabläufe und teilweise substituierte Technologien, z. B. durch den 3D-Druck. Die Qualifikationsanforderungen in den Berufsbildern wandeln sich – grundlegende IT-Kompetenzen werden Standard. Hybride Qualifikationsvarianten entstehen: Neben IT-Kernberufen kommt es zu immer mehr IT-Mischberufen.

Zudem werden sich all diese Entwicklungen auch regional sehr unterschiedlich darstellen. Die Veränderungen werden nicht nur mehr berufliche, sondern auch mehr räumliche Mobilität mit sich bringen. Und sie werden nicht zeitgleich und im gleichem Ausmaß auftreten, sondern sie sind abhängig von der betrieblichen Einzelsituation.

Für die berufliche Bildung lassen sich daraus 3 zentrale Fragen ableiten. Erstens: Führt dieser Beschäftigungszuwachs auch zu Erwerbstätigkeit, die ein Auskommen sichert? Zweitens: Ist die Berufsausbildung für dieses Anwachsen angemessen aufgestellt? Und drittens: Wie kann sich die Berufsausbildung den sich verändernden Anforderungen annähern?

Diese Fragen legen folgende Schlüsse nahe:

- Der Stellenwert einzelner fachlicher Kompetenzen ist in der Ausbildung zu prüfen und neu zu gewichten.
- Das Systemverständnis verlangt eine konzeptionelle Wende in der Ausbildung – vom induktiven zum deduktiven Ansatz.
- Personale und soziale Kompetenzen, z. B. Arbeiten in interdisziplinären Teams, sind in der Aus- und Weiterbildung stärker zu berücksichtigen,

womit Schlussfolgerungen des im Rahmen der gemeinsamen BMBF-/BIBB-Initiative durchgeführten Berufescreenings hergestellt sind. Am Beispiel von 14 anerkannten dualen Ausbildungsberufen verschiedener Branchen und Wirtschaftszweige wurden vom BIBB die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Tätigkeitsstrukturen am Arbeitsplatz, auf die Qualifikationsanforderungen von Fachkräften, auf den Fachkräftebedarf und auf die berufliche Bildung untersucht (**vgl. Kapitel C4**). Wichtigstes Ziel der Untersuchung war es, auf Grundlage der Befunde Handlungsempfehlungen sowohl für die Gestaltung von Aus- und Weiterbildung als auch für die Weiterentwicklung systemischer Rahmenbedingungen vorzulegen und in den bildungspolitischen Diskurs einzubringen.

Das Berufescreening hat verdeutlicht, dass der „digitale“ Durchdringungsprozess in den Ausbildungsberufen unternehmensabhängig ungleichzeitig erfolgt und sich in Tiefe und Rigorosität, auch zwischen den Berufen, durchaus unterscheidet. Durchschnittlich nur jeder Dritte aller befragten Fachkräfte, Ausbilder und Ausbilderinnen sowie Vorgesetzten von Fachkräften und Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben schätzt den Digitalisierungsgrad der Arbeitsplätze der hinterfragten Berufe schon jetzt als hoch ein. Für eine Übergangsphase werden in vielen Fällen deshalb zunächst Änderungen der Ausbildungsordnungen, z. B. durch die Aufnahme von Zusatzqualifikationen und Wahlpflichtbausteinen, empfohlen.

Erkennbar ist ferner, dass sich mit zunehmender Digitalisierung die Erwartungen an die Kernkompetenzen der Fachkräfte weiter verschieben. Berufliche Fachkompetenz bleibt wichtig. Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien, digitales Arbeiten und IT-Sicherheit werden immer dichter in Arbeitsaufgaben einbezogen. Prozess- und Systemverständnis wird eingefordert, genauso auch das selbstständige und kontinuierliche Lernen können, Flexibilität, Problemlösefähigkeit sowie Kommunikationsfähigkeit.

Die Ausbildung sollte deshalb regional und durch eine verbesserte Lernortkooperation regelmäßiger auf den Prüfstand gestellt und weiterentwickelt werden. Dafür werden sowohl ein verändertes Rollenverständnis der Akteure auf der Steuerungsebene und verbesserte Rahmenbedingungen notwendig als auch veränderte Anforderungen an das Ausbildungspersonal wirksam. Daraus ergeben sich Ansatzpunkte für Pilotprojekte, von denen wichtige Impulse für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems kommen sollten.

Die Digitalisierung wird weiter voranschreiten, Arbeitsplätze werden immer häufiger und vollständiger davon betroffen sein. Anwendungen der künstlichen Intelligenz bringen eine neue Qualität der Digitalisierung in die Arbeitsumgebungen. Im Rahmen der BMBF-/BIBB-Initiative konnte beispielsweise die Diffusion der Digitalisierung in die Arbeit der Fachkräfte für Lagerlogistik (**vgl. Kapitel C4.3**), der Landwirte (**vgl. Kapitel C4.6**) und der Orthopädietechnikmechaniker/-innen beobachtet und beschrieben werden.

Was bedeutet all dies für künftige Kompetenzanforderungen? Wo werden die Schwerpunkte berufli-

cher Handlungsfähigkeit liegen? Wie kann die berufliche Aus- und Weiterbildung dafür angemessene Qualifizierungswege eröffnen? Wie können Entscheider/-innen unterstützt und Bildungsmaßnahmen angemessen gestaltet werden? Um Antworten auf diese vielschichtigen Fragen zu finden, ist künftig ein systematisches, dauerhaftes Monitoring der Ausbildungsberufe, gestaltet als partizipativer Prozess in der Ordnungsarbeit, erforderlich.

Neben den Veränderungen auf der Ebene der betrieblichen Ausbildungsgestaltung wirkt sich die Digitalisierung und die damit einhergehenden künftigen Kompetenzanforderungen auch auf das Prüfungswesen aus. Dabei stellt sich die Frage, wie digitale Prüfungen ausgestaltet werden können und wie sich die Strukturen im Prüfungswesen oder die Qualifizierung des Prüfungspersonals verändern müssen, um den Anforderungen des digitalen Wandels Rechnung zu tragen.

Mittelfristig wird eine grundsätzliche Neubestimmung vieler Ausbildungsprofile unumgänglich sein. Dabei stellt sich unter anderem die Frage, wie geeignete Karrierewege im dualen System gestaltet werden können. Systemisch gilt es näher zu untersuchen, wie Ausbildung und Fortbildung stärker miteinander verzahnt werden können, nicht zuletzt auch durch wechselseitige Anerkennungen mit dem Hochschulsystem.

Zudem muss insbesondere das Handwerk mit seinen vielen Klein- und Kleinstbetrieben in die Lage versetzt werden, das hohe Tempo des Strukturwandels mitzugehen. Von daher war es klug und weitsichtig, in den Regionen überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) einzurichten. Mit Mitteln des BMBF stattet das BIBB zurzeit diese Bildungszentren mit den neuesten digitalen Technologien aus, die bei der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung zum Einsatz kommen (**vgl. Kapitel C6.1**). Durch ihre Auszubildenden bleiben die Betriebe damit auf Tuchfühlung mit den neuesten technologischen Entwicklungen und können entdecken, wie viel handwerkliche und wirtschaftliche Substanz darin für sie selbst steckt. Die Frage jedoch ist: Müssen diese Inhalte „on top“ vermittelt werden, womit die Auszubildenden weitere Zeit im Betrieb fehlen, oder gegen andere Inhalte bislang praktizierter Unterweisung ausgetauscht werden? Natürlich ist darauf zu achten, dass die schulischen und praktischen Anteile ausgewogen bleiben. Das Lernen im Arbeitsprozess ist und bleibt ja die Kernidee der dualen Ausbildung. Andererseits müssen die Betriebe aber auch erkennen, dass viel Substanz und Wert in diesen Angeboten stecken. Diese Einschätzung vertritt auch das BMBF, das die Digitalisierung der ÜBS maßgeblich über ein insbesondere für das Handwerk gewinnbringendes Sonderprogramm fördert.

(Friedrich Hubert Esser)

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 zu Mobilität in Ausbildung und Beruf auf europäischer Ebene und zur Umsetzung des Gesetzes zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Das Schwerpunktthema des Datenreports 2019 greift das Megathema „Digitalisierung“ und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt aus internationaler Perspektive auf und rekapituliert zunächst die zentralen Konzepte, Befunde und europäischen Initiativen zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsmarkt und Beruf. Für Deutschland und die Nachbarstaaten Österreich und die Schweiz werden vorhandene Daten zu den Substitutionspotentialen und -effekten aufgrund von Digitalisierungsprozessen herangezogen. Dabei ergibt sich ein ähnliches und differenzierendes Bild hinsichtlich der Wirkungen, die der Einsatz neuer Technologien entfaltet: Bestehende Berufsbilder wandeln sich in allen 3 Ländern und erforderliche Anpassungen werden von sich weiterentwickelnden Ausbildungsordnungen aufgegriffen. Innerhalb der Tätigkeitsstrukturen werden insbesondere stark routinehaft ausgestaltete Tätigkeiten durch digitalisierte Prozesse ersetzt. In Deutschland, Österreich wie in der Schweiz macht die Digitalisierung es bislang in überschaubarem Maße erforderlich, gänzlich neue Berufsbilder zu schaffen.

Mit Blick auf zentrale internationale und europäische Entwicklungen ist darüber hinaus herauszustellen:

- Die Jugendarbeitslosigkeit betrug 2017 im europäischen Durchschnitt 16,7%. Damit hat sich dieser Wert zum Vorjahr (18,6%) deutlich verringert und setzt den rückläufigen Trend seit 2013 weiter fort. In Deutschland lag die Jugendarbeitslosigkeit mit 6,8% auf dem niedrigsten Niveau im EU-Vergleich.
- Im Vergleich der betrieblichen Ausbildungsquoten wies Deutschland im Jahr 2016 international die zweithöchste Quote nach der Schweiz auf – allerdings in beiden Ländern mit einem rückläufigen Trend. Der absteigende Verlauf der betrieblichen Ausbildungsquote setzt sich auch für Österreich fort. Diese statistische Entwicklung ist – wie das Beispiel der Schweiz zeigt – vor dem Hintergrund einer steigenden Zahl der Erwerbstätigen zu sehen, d. h. trotz absolut steigender Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge verringerte sich die Ausbildungsquote, da die Erwerbstätigenzahl im Verhältnis hierzu quantitativ noch stärker anstieg.
- Die auf Deutschland bezogenen Daten zur Erreichung der europäischen Benchmarks im EU-Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ haben sich 2017 gegenüber dem Vorjahr in kleinen Schritten verändert. Deutschland lag mit 34% der 30- bis 34-Jährigen, die einen Bildungsabschluss erzielen, der im EU-Kontext unter tertiärer Bildung gefasst wird (vgl. BIBB-Datenreport 2017, Kapitel D1), erneut unter dem anzustrebenden Benchmark von 40%. Jedoch sind die Bildungsprogramme in diesem Bereich sehr heterogen und spiegeln die unterschiedliche Ausgestaltung des Sekundarbereichs wider. Darüber hinaus werden Qualifikationen, die außerhalb eines schulischen Kontexts erworben werden, nicht vollständig erfasst.
  Auch bei der Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen (EU-Benchmark: 15%) blieb Deutschland mit einem Wert von 8,4% stabil im unteren Mittelfeld des EU-Ländervergleichs. Sehr nah am vereinbarten Ziel lag Deutschland beim Anteil der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger/-innen (EU-Benchmark: 10%; Wert für Deutschland 2017: 10,1%). Allerdings wurde im Rahmen von PISA 2015 eine sich deutlich verringernde Kompetenz der Schülerinnen und Schüler bei den Naturwissenschaften ermittelt: der Anteil der unzureichenden Leistungen lag in der OECD-Erhebung für Deutschland bei 17%.
  Die Beschäftigungsquote der 20- bis 34-Jährigen (EU-Benchmark: 82%) erholt sich zunehmend europaweit und lag 2017 in der EU bei 80,2%. Eine Differenzierung nach ISCED-Niveaus macht deutlich, dass die Beschäftigungsquote junger Menschen, die über einen beruflichen Sekundarabschluss verfügen, in Deutschland 2017 mit 91,3% weit über dem europäischen Durchschnittswert von 76,6% 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+ hat

sich mit 22.770 bewilligten Stipendien für Auslandsaufenthalte von Lernenden und mit 5.400 bewilligten Stipendien für Aufenthalte von Berufsbildungspersonal der stetige Anstieg in der Auslandsmobilität im Jahr 2018 fortgesetzt. Der größte Anteil von jungen Menschen entfiel dabei auf die Industriekaufleute. Ca. 10% der Absolventen und Absolventinnen in diesem Beruf absolvierten über Erasmus+ einen Auslandsaufenthalt im Rahmen ihrer Ausbildung. Stark unterrepräsentiert in der Auslandsmobilität blieb der Beruf des/der „Verkäufer/-in".
Die NA-Mobilitätsstudie, die repräsentativ alle Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung erfasste, ermittelte, dass 5,3% der Absolventen und Absolventinnen einer beruflichen Erstausbildung des Jahres 2017 einen Auslandsaufenthalt realisiert hatten, davon wurden 63% in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ausgebildet. Ziel der Bundesregierung ist es, diesen Anteil bis zum Jahr 2020 auf 10% zu steigern und so den Benchmark zu erreichen, den der Deutsche Bundestag im Jahr 2013 formuliert hat. Mehrheitlich werden mit öffentlichen Mitteln geförderte Auslandsaufenthalte in einem Zeitraum von 2 bis 4 Wochen realisiert; rein betrieblich oder privat finanzierte Auslandsaufenthalte dauern in der überwiegenden Zahl bis zu einer Woche.
Als Zielland wiederum steht Deutschland im Rahmen von Erasmus+ mit 15.227 Aufenthalten nach Spanien, dem Vereinigten Königreich und Italien an vierter Stelle innerhalb der Programmstaaten. 9% aller Stipendiatinnen und Stipendiaten nutzten die Möglichkeit eines Aufenthalts in Deutschland.

- Von April 2012 bis Ende 2017 wurden insgesamt 111.051 Anträge auf Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation nach dem Bundesgesetz gestellt. Bei den 24.987 im Jahr 2017 gestellten Anträgen
  - war rund jeder siebte gemeldete Antrag ein Auslandsantrag;
  - war die Nachfrage am höchsten bei den Referenzberufen Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie Arzt/Ärztin;
  - führte Syrien die Rangfolge der Ausbildungsstaaten wie die der Staatsangehörigkeit der Antragstellenden an.

  Von den insgesamt im Jahr 2017 beschiedenen Verfahren endeten bei den reglementierten Berufen 63% und bei den nicht reglementierten Berufen 55,2% 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 (2016: 70,5%), während er bei den reglementierten Berufen vergleichsweise stabil blieb.
  Der weiterhin hohe Informationsbedarf zum Thema Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist an den insgesamt ca. 11 Mio. Besuchen des Informationsportals der Bundesregierung (**www.anerkennung-in-deutschland.de**) erkennbar. Allein zwischen 2017 und 2018 konnten die Besuchszahlen um 37% gesteigert werden. Das Portal bietet seine Informationen in 11 Sprachen an. Im Jahr 2018 fanden mehr als zwei Drittel aller Portalbesuche aus dem Ausland statt, davon wiederum mehrheitlich aus Drittstaaten außerhalb der EU/EWR und der Schweiz. Der Anerkennungs-Finder, der die strukturierten Informationen über alle Anerkennungsverfahren zu reglementierten Berufen vermittelt, steht dabei im Zentrum des Interesses. Nahezu die Hälfte aller Zugriffe entfiel auf dieses 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 dem Ausbildungsystem der Schweiz und Österreichs 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 Analyse des Angebots betrieblicher Ausbildung in verschiedenen Ländern ist jedoch nicht unproblematisch, da häufig strukturelle Unterschiede zwischen den Berufsbildungssystemen der Länder auftreten, die einen Vergleich erschweren. Eine wesentliche Dimension des Vergleichs von Berufsbildungssystemen 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 (Steedman 2010). Kanada verfügt über eine kaum nennenswert entwickelte Berufsbildung in der Sekundarstufe II (Grollmann/Wilson 2002). → **Schaubild D1.1-1** stellt den Anteil der Schüler/-innen im Sekundarbereich II in berufsbildenden und allgemeinbildenden Bildungsgängen im europäischen und internationalen Vergleich für das Jahr 2016 dar (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung 2018, S. 204): Während vor allem in den Ländern mit dualen Berufsbildungssystemen die betriebliche (oder arbeitsbasiert berufliche) Ausbildung auf der oberen Sekundarstufe stattfindet, werden in Australien und Kanada keine Daten zur betrieblichen Ausbildung angegeben, was fälschlicherweise zu der Annahme führen kann, dass in diesen Ländern keine betriebliche Ausbildung existiert. Daher ist es sinnvoll, sich die betriebliche Berufsausbildung auch als Anteil der Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt anzuschauen (Robinson 2001), so wie es auch in Deutschland auf der Basis der Ausbildungsquote geschieht. Damit wird das Verhältnis von Personen mit betrieblichem Ausbildungsvertrag an den Erwerbstätigen betrachtet. Die Datenbasis der dualen Ausbildungsverträge wird auf national erfassten Daten berechnet, während die Erwerbstätigenzahlen auf internationalen Daten der ILO-Statistiken beruhen **E**.

E

Ausbildungsquote im internationalen Vergleich

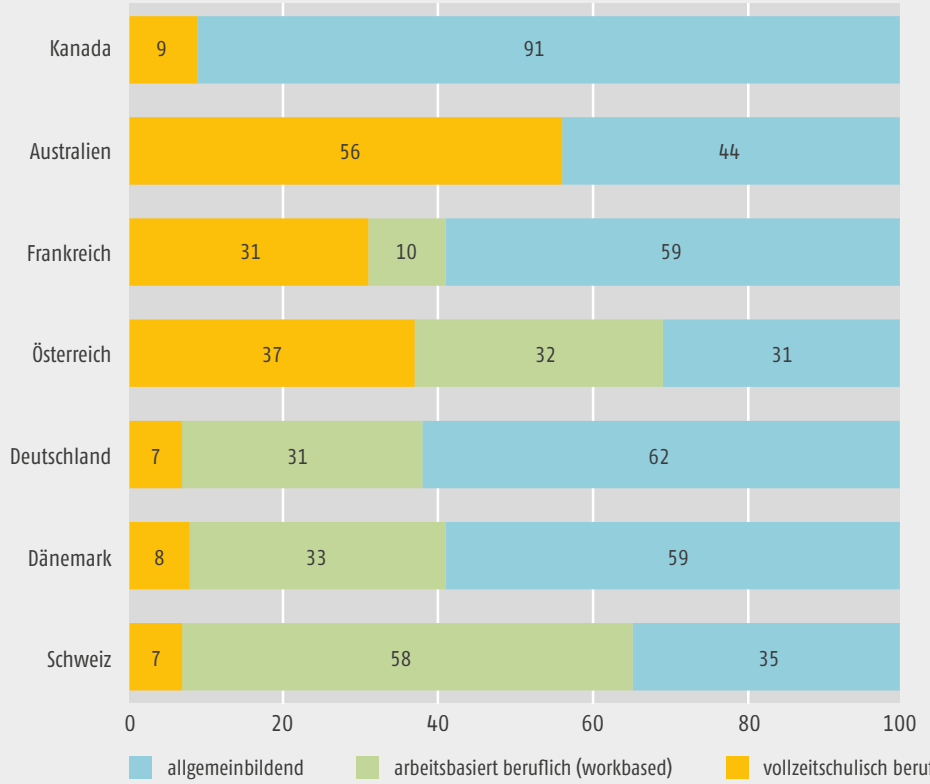
In Deutschland wird die Ausbildungsquote als Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berechnet (**vgl. Kapitel A7.1**). Da es hinsichtlich der Organisation von Beschäftigungsverhältnissen große nationale Unterschiede gibt, wurden für den internationalen Vergleich die Ausbildungsquoten auf Grundlage der Erwerbstätigen (Nenner) berechnet. Die Angaben zu den Erwerbstätigen stammen von der ILO (International Labour Organization 2018)[337]; 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.

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. Zahlen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) dadurch nieder, dass die betriebliche Ausbildung in vielen Fällen nicht dem Sekundarschulbereich zugeordnet, 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 Ausbildungsquoten für das Jahr 2016 verdeutlicht, dass die Schweiz (4,4%), gefolgt von Deutschland (3,2%), weiterhin die höchste Ausbildungsquote aufwies → **Schaubild D1.1-2.**

337 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 (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2018i).

Schaubild D1.1-1: **Anteil der Schüler/-innen im Sekundarbereich II in berufsbildenden und allgemeinbildenden Bildungsgängen im europäischen und internationalen Vergleich 2016 (in %)**



Anmerkungen: Erfasst werden Bildungsgänge mit Abschlüssen, die den ISCED Stufen 3 (a,b,c) zugeordnet werden. Beim Vergleich der Daten ist zu berücksichtigen, dass die Länge der Bildungsgänge international variiert (z. B. 12 oder 13 Schuljahre, Pflichtschulzeit bis zum Alter von 16 oder 18 Jahren). Die Daten für Österreich enthalten vorberufliche Bildung in der Kategorie „vollzeitschulisch beruflich" (6%). Für Deutschland wurden die Bildungsgänge wie folgt gefasst:
allgemeinbildend: Gymnasien (Oberstufe), Integrierte Gesamtschulen (Oberstufe), Freie Waldorfschulen (11.bis 13. Klasse), Förderschulen (11. bis 13. Klasse), Fachoberschulen – 2-jährig, Fachgymnasien, Berufsfachschulen, die eine Studienberechtigung vermitteln.
berufsbildend: Berufsgrundbildende Programme mit Anrechnung auf das erste Lehrjahr (an Berufsfachschulen, Berufsgrundbildungsjahr), Berufsschulen (Duales System), Berufsfachschulen, die einen voll qualifizierenden Berufsabschluss vermitteln (ohne: Gesundheits- und Sozialberufe, Erzieherausbildung); einjährige Programme in Gesundheitsberufen (an Berufsfachschulen bzw. Schulen des Gesundheitswesens). Schüler/-innen im sogenannten „Übergangsbereich" werden hier mitgezählt (**vgl. Kapitel A4**). Die berufsbildenden Bildungsgänge werden in arbeitsbasiert beruflich (workbased) und vollzeitschulisch beruflich differenziert: Der Kategorie arbeitsbasiert (beruflich) werden die Bildungsgänge zugeordnet, die zu mehr als 25% am Arbeitsplatz stattfinden E. Nicht mitgezählt werden für ISCED Stufe 3 solche Schüler/-innen, die bereits eine Ausbildung oder das Abitur abgeschlossen haben und nunmehr ein zweites Mal dem Sekundarbereich II zugeordnet werden müssten (Ausbildung + Abitur, Abitur + Ausbildung etc.).

Quelle: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): Bildung auf einen Blick – OECD-Indikatoren. Paris 2018 (B1, Tabelle B1.3).

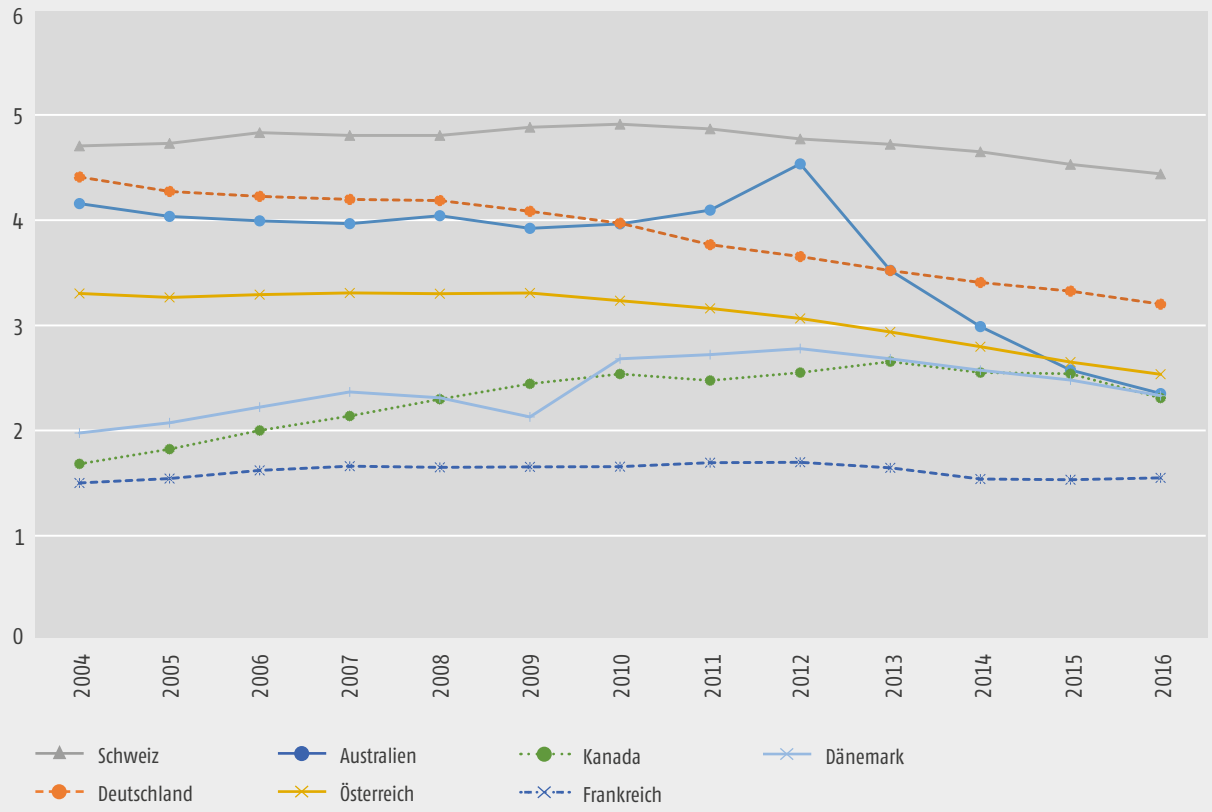
BIBB-Datenreport 2019

Für Deutschland deutet der Trend in den letzten Jahren allerdings auf eine weitere Verringerung der Ausbildungsquote hin. Auch in der Schweiz zeichnet sich ein absteigender Verlauf der Ausbildungsquote ab. Frankreich wies nach wie vor die geringste Ausbildungsquote auf (1,6%).

Dänemark, Australien, Österreich und Kanada zeigten in den letzen Jahren eine fortwährende konvergent verlaufende Entwicklung der Ausbildungsquoten. Der absteigende Trend setzte sich für Österreich (2,5%) und Australien (2,4%) im Jahr 2016 fort. Auch in Kanada und Dänemark lag die betriebliche Ausbildungsquote im Vergleich zu 2015 auf einem leicht niedrigerem Niveau (2015: 2,5% vs. 2016: 2,3%).

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 Ausbildungs-

Schaubild D1.1-2: **Ausbildungsquote – Anteil der betrieblich Auszubildenden an den Erwerbstätigen 2004 bis 2016 im internationalen Vergleich (in %)**



Die Angaben zu den Ausbildungsverträgen der jeweiligen Länder basieren auf folgenden Quellen (vollständige Angaben im Literaturverzeichnis), die auf nationalen Statistiken beruhen: **Österreich** (Wirtschaftskammer Österreich 2018); **Kanada** (Statistics Canada 2018); **Frankreich** (Direction de l'évaluation 2013, S. 154f.; 2015, S. 144f.; 2017, S. 136f.; 2018, S. 136f.); **Schweiz** (Bundesamt für Statistik 2018b); **Deutschland** (BIBB-Datenreport 2018c, Kap. A5.2); **Australien** (National Centre for Vocational Education Research 2018); **Dänemark** (Statweb Denmark 2018).
Die Daten zu den Erwerbstätigenzahlen stammen hingegen von den internationalen Statistiken der ILO (International Labour Organization 2018). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2019

quote aus[338]. 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.

(Philipp Grollmann, Viktor Ulbrich)

338 Die Ausbildungsquote kann sogar sinken, wenn die Zahl der Erwerbstätigen stärker zunimmt als die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge, da die Anzahl der Auszubildenden somit anteilsmäßig abnimmt.

D 1.2 Indikatoren und Benchmarks im gemeinsamen Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ der EU

Über die Entwicklung der Bildungssysteme in Europa berichtet die Europäische Kommission jährlich. Kern dieser Berichte sind die gemeinsam vereinbarten europäischen Indikatoren. Fünf dieser Indikatoren, die jeweils auch mit Benchmarks versehen sind, spielen für die berufliche Bildung eine Rolle. Die Entwicklung bei diesen Indikatoren war von 2016 bis 2017 insgesamt stabil und weitgehend unauffällig (European Commission 2018). Für ausführliche Informationen zu den Indikatoren und den damit verbundenen Benchmarks siehe BIBB- Datenreport 2015, Kapitel E1.

- Der europäische Benchmark zum Indikator Erwerb von tertiären Bildungsabschlüssen in der Gruppe der 30- bis 34-Jährigen liegt bei 40%. Er veränderte sich im EU-Durchschnitt von 39,1% im Jahr 2016 auf 39,9% im Jahr 2017 und hat somit beinahe die Zielmarke erreicht. Allerdings haben sich die teilweise großen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten nicht verringert. 18 Staaten übertrafen auch 2017 den Benchmark. Deutschland lag bei 34% im Vergleich zu 29,7% im Jahr 2010. Dies ist Position 18 im Ländervergleich der EU-28. Generell gilt die Quote von tertiären Bildungsabschlüssen als ein wesentlicher Faktor für Wirtschaftswachstum und sozialen Fortschritt (European Commission 2018, S. 34). In der Regel wird ein tertiärer Bildungsabschluss, zu dem ebenfalls höhere berufliche Qualifikationen zählen, auch als vorteilhaft für die individuellen Beschäftigungsaussichten gesehen. Vergleicht man bei den 6 Spitzenreitern bei diesem Benchmark die Quote der tertiären Bildungsabschlüsse mit der Beschäftigungsquote → **Tabelle D1.2-1**, dann zeigt sich folgendes Bild. Eines wird durch diese Gegenüberstellung deutlich. Die Höhe der Quote der tertiären Bildungsabschlüsse sagt nichts unmittelbar über die Beschäftigungsfähigkeit aus. Abgesehen von der Relevanz der wirtschaftlichen Stärke und der Robustheit des Arbeitsmarktes können Faktoren wie sog. *Overeducation* oder Passungsprobleme den scheinbaren Vorteil im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit relativieren. Hier liegt Deutschland mit 90,0% an zweiter Stelle, im Vergleich dazu liegen Irland mit 83,8% und Dänemark mit 82,8% beispielsweise im vorderen Mittelfeld. Besonders groß sind die Varianzen zwischen den Staaten auf Niveau 5 ISCED-2011, den sog. Short-cycle-Programmen, die häufig einen großen Praxisbezug haben. (Tertiäre Bildung erstreckt sich insgesamt über die Niveaus 5 bis 8; Bachelorprograme Niveau 6, Masterprogramme Niveau 7 sowie Doktorandenprogramme Niveau 8.) Die Daten der OECD[339] zeigen die Aufteilung auf die 4 tertiären Bildungsniveaus, allerdings für die Altersgruppe der 25- bis-34-Jährigen (OECD 2018 Education at a Glance). Der Anteil der 25- bis-34-Jährigen, die gemäß OECD-Statistik über einen tertiären Abschluss verfügen, lag 2017 in Deutschland bei 31,0%, der Anteil derjenigen, die davon einen Abschluss auf Niveau 5 abgeschlossen haben, lag bei 0,3%. Im Vergleich zu Österreich, wo der Anteil der Absolventinnen und Absolventen eines tertiären Bildungsprogramms bei 40% lag und davon 15,8% ein Programm auf Niveau 5 absolviert haben. In Österreich zählen zu diesen Programmen auf Niveau 5 auch die beiden letzten Jahre der Höheren Berufsbildungsschulen, die zu einem schulischen Berufsbildungsabschluss und einer Studienberechtigung führen. Für Deutschland werden solche Doppelqualifikationen statistisch als „Post-sekundär, nicht-tertiär“ betrachtet und Niveau 4 zugeordnet. Zum Verständnis von „tertiärer Bildung“ in den internationalen Statistiken siehe BIBB-Datenreport 2017, Kapitel D1.

Tabelle D1.2-1: **Gegenüberstellung der Quote der tertiären Bildungsabschlüsse und der Beschäftigungsquote 2017 (in %)**

	Land	Quote tertiäre Bildungsabschlüsse	Beschäftigungsquote
1	Litauen	58,0	83,9
2	Zypern	55,8	71,5
3	Irland	53,5	83,6
4	Luxemburg	52,7	88,5
5	Schweden	51,3	88,3
6	Dänemark	48,8	82,9
...			
18	Deutschland	34,0	90,9

Quelle: European Commission (2018): Education and Training Monitor 2018, Country analysis

BIBB-Datenreport 2019

- Der Benchmark für die **Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen** liegt bei 15%. Der Benchmark umfasst sowohl non-formales als auch formales Lernen in den letzten 4 Wochen vor der Befragung bei 25- bis 64-Jährigen. Der europäische Durchschnitt lag 2017 bei 10,9%, und damit lediglich 0,1% Prozentpunkte über dem Wert von 2014. Der überwiegende Anteil der Weiterbildungsaktivitäten fand in beinahe

339 Für diese Binnendifferenzierung des tertiären Bildungsbereichs müssen OECD-Daten verwendet werden. Diese Daten unterscheiden sich von den oben aufgeführten Eurostat-Daten über den Benchmark durch die Altersgruppe.

allen Staaten im non-formalen Bereich statt, d. h., die Lernaktivitäten führen nicht zu einem formalen Abschluss.
Insgesamt war die Entwicklung seit 2012 über alle Länder hinweg recht stabil. Erneut haben die drei nordischen Staaten Schweden (30,4%), Finnland (27,4%) und Dänemark (26,8%) die höchsten Werte erreicht. Deutschland lag mit 8,4% (8,5% in 2016) im unteren Mittelfeld.
Vergleicht man die Werte des Benchmarks mit den Werten, die die Lernaktivitäten der letzten 12 Monaten erfassen, zeigen sich große Unterschiede bei dem Anteil der Lernenden sowie im Ranking der Länder, allerdings beziehen sich diese Daten auf das Jahr 2016.

Der EU-28-Durchschnitt lag hier bei 45,1%. Spitzenreiter waren die Niederlande (64,1%), Schweden (63,8%) und Österreich (59,9%). Deutschland erreichte mit 52,0% einen Platz im oberen Mittelfeld.

- Die Verringerung des Anteils eines frühzeitigen **Schul- und Ausbildungsabgangs** ist ein zentrales Ziel im Rahmen der Benchmarks. Niedrige Anteile werden mit gesellschaftlichen Werten wie soziale Inklusion und der Möglichkeit zur aktiven Bürgerschaft verbunden. Aber auch im Hinblick auf die Integrationsfähigkeit der Schülerinnen und Schüler 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 4 Wochen vor der Befragung weder in Aus- noch Weiterbildung waren und lediglich die Sekundarstufe I absolviert haben.

Tatsächlich sank der europäische Durchschnittswert kontinuierlich von 14,9% (2007) auf 12,7% (2012) und 10,6% im Jahr 2017. Hervorzuheben ist der Wert für Portugal, der sich innerhalb von 10 Jahren von 36,5% (2007) auf 12,6% im Jahr 2017 gravierend verbessert hat. Ähnliches gilt für Spanien (30,8% im Jahr 2007; 18,3% im Jahr 2017). Deutschland lag mit 10,1% (2007: 12,5%) leicht über dem Benchmark und damit im Vergleich zu anderen Ländern im unteren Mittelfeld. Besonders hoch war der Anteil der Abgängerinnen und Abgänger in der Gruppe der im Ausland Geborenen. Dieser lag in Deutschland bei 23,1% (EU-28-Durchschnitt: 19,4%). In der Gruppe derjenigen aus dem EU-Ausland sogar bei 25,2% (European Commission 2018, S. 30).

- Die **Beschäftigungsquote der 20- bis 34-Jährigen**, die die Schule oder Universität in den letzten 3 Jahren 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 Absolventinnen und Absolventen der Sek II und darüber). Im Jahr 2017 hat sich dieser Wert wieder weitgehend erholt, lag bei 80,2% und damit erneut höher als im vorangegangenen Jahr (78,4%).

Tabelle D1.2-2: **Beschäftigungsquote differenziert nach ISCED-Niveaus 2017 (in %)**

	ISCED 3-8	ISCED 3-4	ISCED 3-4 voc	ISCED 5-8
EU-28	80,2	74,1	76,6	84,9
Deutschland	90,9 (2)	89,1 (2)	91,3 (2)	93,0 (3)
Niederlande	90,4 (3)	85,7 (6)	86,9 (5)	94,0 (2)
Österreich	89,4 (4)	87,6 (4)	89,2 (3)	91,3 (7)
Schweden	88,3 (7)	84,4 (7)	87,8 (4)	91,7 (4)
Irland	83,6 (10)	72,6 (17)	72,3 (16)	89,5 (5)
Dänemark	82,9 (12)	81,7 (8)	82,8 (7)	83,8 (17)
Frankreich	74,4 (20)	61,6 (21)	64,0 (20)	83,0 (18)

Anm.: Reihenfolge nach ISECD 3-8, ausgewählte Länder, Ranking jeweils in Klammern

Quelle: Eurostat; Onlinedatacode: [edat_lsfe_24], Stand: 11.10.2018 BIBB-Datenreport 2019

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, d. h. über einen höheren Berufsabschluss oder Hochschulabschluss verfügen, lag im EU-28-Durchschnitt bei 84,9% und somit höher als bei ISCED 3-4, zu denen absolvierte Programme der Sekundarstufe zählen, z. B. die duale Ausbildung oder ein allgemeinbildendes Bildungsprogramm. Zwar lag dieser Anteil in Deutschland ebenfalls leicht unter der Beschäftigungsquote derjenigen mit einem tertiären Abschluss, jedoch war dieser Wert im europäischen Vergleich sehr hoch (höher war er lediglich in Malta).

Dies dürfte insbesondere an den berufsbildenden Sekundarprogrammen liegen, denn dort lag der Beschäftigungsanteil in Deutschland sogar bei 91,3% (EU-28-Durchschnitt: 76,6%). Hier scheint der Transfer vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt im europäischen Vergleich besonders gut zu gelingen.

- Der Anteil der **Schülerinnen und Schüler mit schlechten Leistungen bei den sogenannten Grundkompetenzen** (Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften) soll die Marke von 15% nicht überschreiten.

Die neuesten verfügbaren Daten zu diesem Benchmark basieren auf der OECD-Erhebung PISA 2015. Im Vergleich zu den Daten aus 2012 ist im EU-Durchschnitt bei allen drei Grundkompetenzen der Anteil der schlechten Leistungen 2015 gestiegen: Lesekom-

Tabelle D1.2-3: **Leistungen bei den sog. Grundkompetenzen in Deutschland 2012 und 2015 im Vergleich (in %)**

	2012	2015
Lesekompetenz	14,5	16,2
Mathematische Kompetenz	17,7	17,2
Naturwissenschaftliche Kompetenz	12,1	17,0

Quelle: Organisation for Economic Cooperation and Development 2018

BIBB-Datenreport 2019

petenz 19,7% (2012[340]: 17,8%), mathematische Kompetenz 22,2% (2012: 22,1%) und Kompetenz in Naturwissenschaften 20,6% (2012: 16,6%). Deutschland folgt diesem negativen Trend in den Bereichen Lesekompetenz und naturwissenschaftliche Kompetenz; wobei sich insbesondere die naturwissenschaftlichen Kompetenzen verschlechtert haben → **Tabelle D1.2-3**.

4 Mitgliedsstaaten erreichen den Benchmark bei der Lesekompetenz (Estland, Finnland, Slowenien und Irland), 3 bei der Mathematikkompetenz (Dänemark, Finnland und Estland) und 2 im Bereich der naturwissenschaftlichen Kompetenzen (Estland und Finnland).

Die Quote derjenigen, die in allen 3 Kompetenzbereichen schlecht abschneiden, ist naturgemäß niedriger als die Einzelquoten der Kompetenzbereiche. Diese übergreifende Quote lag bei den EU-28-Staaten bei 12,3%. Diese Gruppe der Lernenden benötigt nach Auffassung der EU besondere Beachtung, da massive Probleme auf dem weiteren Bildungsweg und damit auch später im Hinblick auf die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten sind. Für Deutschland lag dieser Wert bei knapp unter 10%. Nach Auffassung der Europäischen Kommission müssen verstärkt die Rolle der jeweiligen nationalen Bildungspolitik, der Schulen sowie der Lehrenden bei der Frage Berücksichtigung finden, wie die Performance und die Lernmotivation der Schülerinnen und Schüler verbessert werden kann (European Commission 2018, S. 47ff.).

Öffnet man den Blick auf die internationale Ebene, ist zu erkennen, dass die Länder mit den besten Ergebnissen beim Kompetenzerwerb in Asien zu finden sind. Betrachtet man beispielsweise den Anteil der Schülerinnen und Schüler, die zumindest in einem der drei Bereiche „top performer“ sind, liegen Singapur, Teile Chinas sowie Korea und Japan auf den ersten Plätzen vor Kanada, Finnland und Estland. Dieser Vergleich macht, wie die Quote der Absolventinnen und Absolventen tertiärer Bildung, deutlich, dass die Frage danach, wie ein Bildungssystem optimiert werden kann, sehr differenziert geprüft werden muss, denn es sind unterschiedliche bildungspolitische Ziele miteinander abzuwägen. Das Abschneiden bei internationalen quantitativen Systemvergleichen kann immer nur ein erstes Indiz für bildungspolitischen Handlungsbedarf sein.

(Ute Hippach-Schneider)

340 2012: EU-27 noch ohne Kroatien.

D 1.3 Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich

Seit dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 wird regelmäßig 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 Werte 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 (Eurostat Metadata 2018) (**vgl. Kapitel A10.1.3**).[341]

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 zu 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.

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 or Training: Nicht erwerbstätige 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 (Eurostat Metadata 2017). Im **Zähler** müssen 2 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 4 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.

In Ergänzung zu den Indikatoren im BIBB-Datenreport 2014, Kapitel E2 wurde die Übersicht durch einen weiteren Indikator ergänzt. Den Quoten zur Jugendarbeitslosigkeit nach dem ILO-Konzept (Eurostat 2018a, Eurostat 2018f), der relativen Jugendarbeitslosigkeit und dem Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung (Eurostat 2018b, Eurostat 2018g) wurden die sogenannten NEET-Quoten (Eurostat 2018d) 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 2017 aktualisiert. Die jährlichen Angaben

341 Für Deutschland wird die Arbeitskräftestichprobenerhebung 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.

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 (2018Q3)	Arbeitslosenquote in %[1] der (Erwerbs-)Personen von 25 bis 74 Jahre								
	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018Q3[4]	ALQ (15-24)	ALQ (15-24)	ALQ (15-24)	ALQ (15-24)	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018Q3
Europäische Union (27 Länder)	18,6	19,9	23,1	23,5	22,0	20,2	18,6	16,7	m					7,6	7,5	9,0	9,4	8,9	8,2	7,5	6,7	m
Belgien	21,5	21,9	19,8	23,7	23,2	22,1	20,1	19,3	16,3	*10*	*10*	*10*	*10*	7,1	6,6	6,4	7,1	7,3	7,3	6,8	6,1	5,0
Dänemark	8,6	11,8	14,1	13,1	12,6	10,8	12,0	11,0	11,0	*4*	*5*	*5*	*5*	4,2	4,9	6,3	5,9	5,5	5,3	5,1	4,8	3,8
Deutschland	15,5	11,2	8,0	7,8	7,7	7,2	7,1	6,8	6,6	*1*	*1*	*1*	*1*	10,6	7,3	5,1	4,9	4,7	4,4	3,8	3,4	3,0
Griechenland	25,8	25,7	55,3	58,3	52,4	49,8	47,3	43,6	36,3	*15*	*15*	*15*	*15*	8,4	8,4	22,3	25,4	24,8	23,4	22,2	20,2	17,3
Spanien	19,6	37,7	52,9	55,5	53,2	48,3	44,4	38,6	33,0	*14*	*14*	*14*	*14*	7,7	15,7	22,5	23,8	22,3	20,2	17,9	15,7	13,2
Frankreich	20,3	22,9	23,7	24,1	24,2	24,7	24,6	22,3	21,5	*11*	*11*	*11*	*12*	7,1	7,1	7,9	8,4	8,9	8,9	8,6	8,1	7,4
Italien	24,1	25,3	35,3	40,0	42,7	40,3	37,8	34,7	29,2	*13*	*13*	*13*	*13*	6,3	6,4	8,9	10,3	10,7	10,1	10,0	9,8	8,1
Lettland	15,1	33,3	28,5	23,2	19,6	16,3	17,3	17,0	11,0	*7*	*7*	*8*	*5*	9,3	15,4	13,6	10,7	10,0	9,3	9,0	8,1	6,6
Luxemburg	13,7	17,2	18,8	15,5	22,6	17,3	18,9	15,4	15,8	*8*	*8*	*7*	*9*	3,8	4,1	4,2	5,2	4,8	5,7	5,3	4,7	5,2
Niederlande	8,2	6,6	11,7	13,2	12,7	11,3	10,8	8,9	7,3	*5*	*2*	*2*	*2*	4,1	2,8	4,7	6,1	6,5	6,1	5,1	4,1	2,9
Österreich	11,0	10,7	9,4	9,7	10,3	10,6	11,2	9,8	9,6	*3*	*3*	*3*	*3*	4,7	4,4	4,2	4,7	4,9	5,0	5,3	4,9	4,3
Portugal	16,2	20,3	37,9	38,1	34,8	32,0	28,0	23,9	20,0	*12*	*12*	*12*	*11*	6,7	8,6	13,9	14,7	12,5	11,1	9,9	7,8	5,7
Schweden	22,8	25,0	23,6	23,5	22,9	20,4	18,9	17,9	14,2	*9*	*8*	*9*	*8*	5,8	5,9	5,7	5,7	5,7	5,6	5,3	5,2	5,0
Vereinigtes Königreich	12,7	19,1	21,2	20,7	17,0	14,6	13,0	12,1	12,0	*6*	*6*	*6*	*7*	3,3	5,6	5,7	5,4	4,4	3,8	3,6	3,2	3,0
sowie Norwegen	*11,5*	*9,2*	*8,5*	*9,1*	*7,9*	*9,9*	*11,2*	*10,4*	*9,6*	*2*	*3*	*4*	*3*	*3,3*	*2,1*	*2,3*	*2,5*	*2,8*	*3,4*	*3,7*	*3,3*	*3,2*

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 Arbeitslosigkeit)									Ranking (2015)	Ranking (2016)	Ranking (2017)	Ranking (2018Q3)	Anteil der Erwerbslosen (15-24) an Erwerbspersonen und Nicht-erwerbspersonen (15-24)[2]				NEET (15-24)[3]	NEET (15-24)	NEET (15-24)
	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018Q3	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	2018Q3[5]	2015	2016	2017**
Europäische Union (27 Länder)	2,45	2,65	2,57	2,50	2,47	2,46	2,48	2,49	m					8,4	7,7	7,0	m	12,0	11,5	10,9
Belgien	3,03	3,32	3,09	3,34	3,18	3,03	2,96	3,16	3,26	*11*	*10*	*11*	*12*	6,6	5,7	5,4	5,3	12,2	9,9	9,3
Dänemark	2,05	2,41	2,24	2,22	2,29	2,04	2,35	2,29	2,89	*4*	*6*	*6*	*8*	6,7	7,9	7,0	7,1	6,2	5,8	7,0
Deutschland	1,46	1,53	1,57	1,59	1,64	1,64	1,87	2,00	2,20	*1*	*1*	*1*	*3*	3,5	3,5	3,4	3,3	6,2	6,7	6,3
Griechenland	3,07	3,06	2,48	2,30	2,11	2,13	2,13	2,16	2,10	*6*	*5*	*4*	*2*	12,9	11,7	10,9	8,4	17,2	15,8	15,3
Spanien	2,55	2,40	2,35	2,33	2,39	2,39	2,48	2,46	2,50	*7*	*7*	*7*	*5*	16,8	14,7	12,9	11,6	15,6	14,6	13,3
Frankreich	2,86	3,23	3,00	2,87	2,72	2,78	2,86	2,75	2,91	*8*	*9*	*8*	*9*	9,1	9,1	8,2	8,5	12,0	11,9	11,5
Italien	3,83	3,95	3,97	3,88	3,99	3,99	3,78	3,54	3,60	*15*	*15*	*14*	*14*	10,6	10,0	9,1	7,5	21,4	19,9	20,1
Lettland	1,62	2,16	2,10	2,17	1,96	1,75	1,92	2,10	1,67	*2*	*2*	*3*	*1*	6,7	6,9	6,8	4,5	10,5	11,2	10,3
Luxemburg	3,61	4,20	4,48	2,98	4,71	3,04	3,57	3,28	3,04	*12*	*12*	*12*	*11*	6,0	5,8	4,7	5,5	6,2	5,4	5,9
Niederlande	2,00	2,36	2,49	2,16	1,95	1,85	2,12	2,17	2,52	*3*	*4*	*5*	*6*	7,7	7,4	6,1	5,1	4,7	4,6	4,0
Österreich	2,34	2,43	2,24	2,06	2,10	2,12	2,11	2,00	2,23	*5*	*3*	*1*	*4*	6,1	6,5	5,5	5,7	7,5	7,7	6,5
Portugal	2,42	2,36	2,73	2,59	2,78	2,88	2,83	3,06	3,51	*9*	*8*	*9*	*13*	10,7	9,3	8,1	7,3	11,3	10,6	9,3
Schweden	3,93	4,24	4,14	4,12	4,02	3,64	3,57	3,44	2,84	*13*	*12*	*13*	*7*	11,2	10,4	9,8	8,2	6,7	6,5	6,2
Vereinigtes Königreich	3,85	3,41	3,72	3,83	3,86	3,84	3,61	3,78	4,00	*14*	*14*	*15*	*15*	8,6	7,6	7,0	6,9	11,1	10,9	10,3
sowie Norwegen	*3,48*	*4,38*	*3,70*	*3,64*	*2,82*	*2,91*	*3,03*	*3,15*	*3,00*	*10*	*11*	*10*	*10*	*5,5*	*6,1*	*5,6*	*5,4*	*5,0*	*5,4*	*4,6*

**Die neusten Daten für die NEET-Quoten sind aus dem Jahr 2017.

[1] Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe - Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. 2018a.

[2] Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbstatus. LFS Reihe - Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. 2018b.

[3] Eurostat: Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen. 2018d.

[4] Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe - Detaillierte virteljährliche Erhebnungsergebnisse. 2018f.

[5] Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbstatus. LFS Reihe - Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. 2018g.

m = fehlend

Quelle: Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

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 3. Quartal 2018 ergänzt.

Jugendarbeitslosigkeit nach dem ILO-Konzept

Auch im Jahr 2017 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 2016 hat sich die Jugendarbeitslosigkeit jedoch in allen betrachteten Ländern verringert. Vor allem für die stark betroffenen Länder wie Griechenland, Italien, Spanien und Portugal wird diese Entwicklung seit 2013 deutlich[342]. Entsprechend hat sich auch der EU-Durchschnitt verringert (2016: 18,6% vs. 2017: 16,7%).

Relative Jugendarbeitslosigkeit

Betrachtet man allerdings die relative Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2017, so hat sich die Betroffenheit der jungen Erwerbsbevölkerung im Vergleich zu den Erwachsenen im EU-Durchschnitt (27 Länder) seit 2016 leicht erhöht (2016: 2,48% vs. 2017: 2,49%). Das kann aufgrund der abnehmenden Arbeitslosigkeit der 25- bis 74-Jährigen erklärt werden. Dieser Trend ist auch für Deutschland erkennbar, da sich trotz leicht abnehmender Jugendarbeitslosigkeit die Betroffenheit Jugendlicher, keiner Erwerbstätigkeit nachzugehen, erhöht hat (2016: 1,87 vs. 2017: 2,00)[343]. Auch für Länder mit vergleichsweise vielen Erwerbslosen unter den 15- bis 24-Jährigen lässt sich der Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit nicht eindeutig auf die relative Jugendarbeitslosigkeit spiegeln. Nicht nur die Jugendlichen haben somit von einem Aufschwung am Arbeitsmarkt profitiert, sondern vor allem auch ältere Personen.

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung und NEET-Quoten

Betrachtet man den Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung, so befanden sich auch hier Länder wie Italien, Spanien, Griechenland und Portugal im Jahr 2017 unter den Ländern mit den meisten Arbeitslosen unter den 15- bis 24-Jährigen. Auch Frankreich und Schweden wiesen vergleichsweise hohe Quoten auf. Die NEET-Quoten zeigen zudem, dass höhere Jugendarbeitslosigkeitsquoten auch mit höheren prozentualen Anteilen von nichterwerbstätigen Jugendlichen zusammenhängen, die 2017 weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnahmen.

(Viktor Ulbrich, Philipp Grollmann)

342 Auch für Schweden, Großbritannien, Belgien und Lettland ist eine ähnliche Entwicklung erkennbar.

343 Im internationalen Vergleich liegt diese allerdings zusammen mit Österreich immer noch auf dem niedrigsten Niveau.

D 2 Digitalisierung und Berufsbildung im internationalen Vergleich

D 2.1 Einleitung

Auch aus internationaler Perspektive stellt das Schwerpunktthema des diesjährigen Datenreports „Digitalisierung" eines der Megathemen für die Berufsbildung in den kommenden Jahren dar. Das Thema wird nicht nur in Deutschland, sondern in allen anderen Ländern Europas und von den wichtigen Wettbewerbern aufgegriffen. Für unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche werden wesentliche Auswirkungen antizipiert. Insbesondere für die Arbeitswelt von morgen werden erhebliche Veränderungen erwartet (World Economic Forum 2018). Da damit auch die Inhalte und Formen der beruflichen Bildung betroffen sind, soll der Herausforderung der Digitalisierung auch durch Maßnahmen im Bildungssystem begegnet werden.

Im Folgenden werden die Herausforderung der Digitalisierung für 2 benachbarte Länder nachgezeichnet: Österreich und die Schweiz. Diese beiden Länder wurden ausgewählt, da sie Deutschland in vielerlei Hinsicht – vor allem im Hinblick auf das Berufsbildungssystem – ähnlich sind. Nach einem Überblick über die wichtigsten Konzepte in der internationalen Diskussion über die Berufsbildung (**vgl. Kapitel D2.1**) und Befunde auf internationaler Ebene (**vgl. Kapitel D2.2**) zeigen wir auf, welche Potenziale prognostiziert werden und welche Effekte der Digitalisierung auf den Arbeitsmärkten der 3 Länder bereits tatsächlich sichtbar geworden sind. Dabei wird auch die Entwicklung der Tätigkeitstruktur betrachtet, da durch die Einteilung in Routine- und Nicht-Routinetätigkeiten eine deskriptive Annäherung an die Wirkung der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung hergestellt werden kann (**vgl. Kapitel D2.3**). Dann wenden wir uns der Frage zu, inwieweit in diesen Ländern bereits Veränderungen in der Organisation und Ordnung der Berufsbildung im Hinblick auf die Digitalisierung eingeleitet worden sind (**vgl. Kapitel D2.4**). Dabei konzentrieren wir uns vor allem auf jüngere Entwicklungen. Schließlich ist die Einführung von digitalen Technologien für die Berufsbildung kein vollständiges Neuland. Man denke zum Beispiel an die Einführung der modernen Bürotechnologien in den 1980er-Jahren, die Reformen der Metall- und Elektroberufe der späten 1980er-Jahre und die Einführung der sogenannten IT-Berufe in den 1990er-Jahren. Zum Abschluss werden in **Kapitel D2.5** die Befunde aus Österreich, der Schweiz und Deutschland (**vgl. Kapitel C**) einander gegenübergestellt.

Bevor die Entwicklungen in den ausgewählten Ländern genauer dargestellt werden, sollen zunächst wichtige Konzepte in der Diskussion um Digitalisierung noch einmal aus international vergleichender Perspektive aufgegriffen werden. Außerdem wird in **Kapitel D2.2** auf wichtige berufsbildungspolitische Initiativen auf der Ebene der Europäischen Union eingegangen.

Arbeitsmarktökonomische Konzepte zur Digitalisierung in der internationalen Diskussion – Schwerpunkt: Substitution und Polarisierung

Die Kapazität und die Art und Weise, mit den Herausforderungen der Digitalisierung umzugehen, unterscheidet sich von Volkswirtschaft zu Volkswirtschaft. Wesentliche Bestimmungsfaktoren hierfür sind neben anderen die Entwicklung der Technologie selbst, aber auch die Art und Weise, wie Arbeit und Ausbildung in der jeweiligen Volkswirtschaft organisiert sind.

Die prominenteste Studie zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt ist die Studie von Benedikt Frey und Carl Osborne, die in ihrem vielzitierten Beitrag (Frey/Osborne 2013) eine Substitution beruflicher Tätigkeiten von knapp 50% veranschlagen. Im Hinblick auf den internationalen Vergleich sind hierbei 2 Aspekte hervorzuheben: zum einen das Konzept der „Substituierbarkeit" von beruflichen Tätigkeiten und zum anderen die Tatsache, dass sich die Studie der beiden auf die Strukturen am amerikanischen Arbeitsmarkt bezieht. Die Annahmen einer Substituierbarkeit von Tätigkeiten basiert in allen jüngeren ökonomischen Ansätzen auf dem sogenannten Task-Ansatz[344] in der Arbeitsmarktökonomie (Autor/Levy/Murnane 2003). Um einen präziseren Eindruck der Auswirkung von Qualifikationen und technologischen Rationalisierungsprozessen auf Löhne und Arbeitsplätze zu gewinnen, befasst sich die moderne Arbeitsmarktökonomie nicht mit (Ausbildungs-)Berufen, sondern mit Erwerbsberufen oder einzelnen Tätigkeiten am Arbeitsplatz.

Bei den Erwerbsberufen wird auf der einen Seite zwischen solchen, die sich durch ein hohes Maß an Routine, und solchen, die sich durch sogenannte Nicht-Routinetätigkeiten auszeichnen, differenziert. Auf der anderen Seite werden Tätigkeiten nach dem kognitiven Anforderungsgehalt differenziert (kognitiv vs. manuell). Grundsätzlich gilt bei diesem Ansatz: Je geringer der kognitive Anforderungsgrad und je höher der Routineanteil einer Tätigkeit, desto eher kann der jeweilige „Job" durch Technologie ersetzt werden. Auf dieser Basis fußt letztlich auch der Ansatz von Frey und Osborne. Das

344 Tasks, engl. = Aufgaben, job tasks = berufl. Tätigkeiten.

spezifische an dieser Arbeit ist nun, dass die Möglichkeit der Substituierbarkeit von 702 Erwerbsberufen v. a. auf den Prognosen von Technologieexperten/-expertinnen über eine Auswahl von 70 beruflichen Tätigkeitsbündeln beruhte. Hieraus ist dann für alle 702 Berufe eine Substitutionswahrscheinlichkeit errechnet worden. Hauptkritik an der Studie ist, dass die befragten Experten/Expertinnen u. U. die technologischen Potenziale überschätzen. In verschiedenen Studien wurde der Ansatz auf den deutschen Arbeitsmarkt übertragen. Dafür musste der Ansatz der Studie für die Strukturen auf dem deutschen Arbeitsmarkt modifiziert werden, berufliche Tätigkeiten werden hier anders erfasst und auch der Anteil an hoch, mittel und einfach Qualifizierten ist in Deutschland anders geartet als in den USA. Im Prozess der Übertragung kommen die Forscher/-innen je nach Modifikationen im Grundansatz zu ganz unterschiedlichen Schlüssen und Prognosen. So kommen Bonin/Gregory/Zierahn (2015) in ihrer Adaption des Ansatzes zu einer Quote von stark durch Substituierung bedrohten Berufen auf 42%. Der Wert liegt also nicht allzu weit von den von Frey/Osborne für den amerikanischen Arbeitsmarkt erwarteten Werten entfernt. Das Substituierbarkeitspotenzial nach Dengler und Matthes (Dengler/Matthes 2015; Dengler/Matthes 2018; Dengler/Matthes/Wydra-Somaggio 2018) modelliert das Ausmaß, inwieweit Berufe durch ihre Routinehaftigkeit gegenwärtig potenziell durch den Einsatz von Computern oder computergesteuerten Maschinen ersetzt werden könnten. Für jeden Beruf wird dies durch den Anteil der Tätigkeiten definiert (Datenbasis Expertendatenbank BERUFENET), der schon heute von Computern oder computergesteuerten Maschinen nach programmierbaren Regeln erledigt werden könnte (Dengler/Matthes 2015, S. 2f.). Im Gegensatz zum „Berufsansatz“ von Frey/Osborne wird allerdings davon ausgegangen, dass nicht ganze Berufe, sondern einzelne Arbeitsaufgaben durch Technologien automatisiert werden. Somit wird einer Überschätzung der Automatisierbarkeit von Arbeitsplätzen entgegengewirkt, da Berufe, die als Hochrisikobeschäftigungen bezeichnet werden, oft noch einen erheblichen Teil der schwer zu automatisierenden Aufgaben enthalten (Arntz/Gregory/Zierahn 2016, S. 4). In Bezug auf den Task-Ansatz haben daher weniger Arbeitsplätze entweder sehr hohe oder sehr niedrige Automatisierungspotenziale, wenn man die Variation der Tätigkeitsstrukturen innerhalb der Berufe berücksichtigt (Arntz/Gregory/Zierahn 2016, S. 14).

Die den Substitutionsprognosen zugrunde liegenden ökonomischen Modelle sind also sehr unterschiedlich und häufig stark auf den amerikanischen Arbeitsmarkt bezogen, der sich z. B. auch durch eine höhere Dichte an Akademikern/Akademikerinnen und Führungskräften auszeichnet, während in Deutschland z. B. mehr „Bürokräfte und Handwerker beschäftigt sind“ (Bonin/Gregory/Zierahn 2015, S. 8).

Eine weitere wichtige These in diesem Zusammenhang besagt, dass es aufgrund der Substituierung der Arbeitsplätze des mittleren Qualifikationsniveaus durch den zunehmenden Einsatz von Technologien zu einer Polarisierung der Lohnverteilung kommen könnte, da insbesondere um die Stellen im mittleren und unteren Lohnbereich ein steigender Wettbewerb entstünde.

Industriesoziologische Perspektive – Akzentuierung von Komplementarität, „Upgrading“ und Transformation

Das mittlere Qualifikationsniveau ist der Kernbereich der Berufsbildung. Eine Stärke in der Ausbildung von Fachkräften für dieses Qualifikationsniveau wird insbesondere den dualen Berufsbildungssystemen zugesprochen. Im internationalen Vergleich bleiben hierbei die tatsächlichen Arbeitsinhalte und damit auch die Fähigkeiten der Arbeitsplatzinhaber/-innen häufig unberücksichtigt. Maßgabe für den Vergleich sind i. d. R. die Bildungsabschlüsse der Stelleninhaber/-innen.

Insbesondere in der deutschsprachigen Industriesoziologie beschäftigt man sich seit Langem mit der Bedeutung des mittleren Qualifikationssegmentes für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Dem Typus des „deutschen Facharbeiters“/der „deutschen Facharbeiterin“ werden besondere Eigenschaften, Fähigkeiten und Kompetenzen zugeschrieben, die ihn/sie von anderen Fachkräftetypen im internationalen Vergleich unterscheiden sollen. Die duale Ausbildung wird als ein wesentlicher Faktor bei der Herausbildung des spezifischen deutschen Fachkräftetypus betrachtet. Ähnlich wie Dengler und Matthes (2015, S. 3) betonen auch Vertreter/-innen aus der industriesoziologischen Richtung die Bedeutung der gesellschaftlichen Gestaltung des Technologieeinsatzes und die Verknüpfung mit gesellschaftlichen Institutionen und Normen.

Entsprechend rücken die – auch ökonomisch relevanten – Effekte einer Komplementarität zwischen neuen Technologien und neuen Qualifikationen und Beschäftigungsfeldern sowie die verändernde Wirkung auf Inhalte beruflicher Tätigkeiten in sich wandelnden Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen in den Mittelpunkt der Betrachtung.

So fügt Hartmut Hirsch-Kreinsen (2016) dem Szenario einer *Polarisierung* von industrieller Arbeit in gut bezahlte Führungspositionen auf der einen Seite und niedrig bezahlte Hilfstätigkeiten unter prekären Bedingungen auf der anderen Seite 2 weitere Szenarien hinzu. In einem Szenario des *„Upgradings“* wird vor allem die Bedeutung der Komplementarität der Qualifikationen der Beschäftigten zu dem erhöhten Technologieeinsatz in den Vordergrund gerückt. Die immer häufiger

Tabelle D2.1-1: **Konzepte zu den Folgen der Digitalisierung für Arbeitsmarkt und Berufe im Überblick**

	Automatisierung und Substitution	Polarisierung	Upgrading	Transformation
Schwerpunkt der Argumentation	Ersatz des Produktionsfaktors Arbeit durch Kapital (Technologie)	Mittlere Qualifikationsgruppen verlieren als Folge von Automatisierung und Substitution massiv an Bedeutung. Es kommt zu einer Aufteilung in Arbeitsplätze für Hoch- und Niedrigqualifizierte	Automatisierung von Routineaufgaben: Es entstehen neue, anspruchsvollere Aufgaben, z. B. in den Bereichen Umrüsten, Einrichten, Steuerung und Qualitätssicherung	Reorganisation von Arbeits- und Geschäftsprozessen führt zu neuen Berufs- und Tätigkeitsprofilen und neuen Formen der Arbeitsorganisation. Flexibilisierung und Entgrenzung von beruflicher Arbeit
Arbeitsmarkteffekt	Verlust an Arbeitsplätzen	Wettbewerb führt zu einer Polarisierung des Lohngefüges	Gleichzeitiger Verlust und Entstehung neuer Arbeitsplätze	Gleichzeitiger Verlust und Entstehung neuer Arbeitsplätze
Perspektive	ökonomisch/quantitativ	ökonomisch/quantitativ	industriesoziologisch/qualitativ	industriesoziologisch/qualitativ

Quelle: Hirsch-Kreinsen 2016; Pfeiffer 2004; Autor/Levy/Murnane 2003 BIBB-Datenreport 2019

auftretende Übernahme von Einfacharbeiten durch Technologie setze zwar Arbeitskraft frei, benötige aber auch zunehmend Erwerbstätige, die über das notwendige Steuerungswissen verfügen, technologische Prozesse zu kontrollieren und zu koordinieren. Netto würden hiervon nicht nur Führungskräfte, sondern auch andere Beschäftigtengruppen profitieren. Überdies wird ein Szenario entwickelt, dass vor allem die strukturverändernde Wirkung des Einsatzes von Technologien betont. In dem Szenario „Flexibilisierung und Entgrenzung" wird vor allem die *Transformation* der Arbeitsbedingungen akzentuiert: Z. B. würden hierarchische Abläufe zunehmend durch die technologische Zusammenlegung von entscheidenden und wertschöpfenden Funktionen in der Produktion herausgefordert und die wachsende Unabhängigkeit und Flexibilität von Arbeitsorten und -zeiten stelle klassische Modelle der Arbeitsorganisation auf den Prüfstand. Aus arbeitssoziologischer Sicht wurde außerdem das humane „Arbeitsvermögen" dem o. g. Task-Ansatz gegenübergestellt. Auf der Basis einer langjährigen Reihe von Fallstudien über die Arbeit von Fachkräften im deutschen produzierenden Gewerbe kommen Sabine Pfeiffer und Anne Suphan (2015) zu einer anderen Interpretation, z. B. der Kategorie der Routinetätigkeiten, so wie sie zum Beispiel in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung untersucht werden. Routine sei in vielen Fällen Ausdruck der Aneignung von betrieblichen Erfahrungswissen, das in vielen Fällen gerade nicht automatisierbar sei, sondern sich dadurch auszeichne, flexibel auf unvorhergesehene Probleme am Arbeitsplatz zu reagieren. Zur Messung dieser Ressource wurde ein Index entwickelt, mit dem es möglich ist, zum Beispiel das branchenspezifische Arbeitsvermögen abzubilden. Dieses Konzept ist bisher allerdings nicht im internationalen Vergleich zum Einsatz gelangt. Die zentralen Ansätze und Konzepte der Folgen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt und die Berufe sind in → **Tabelle D2.1-1** zusammengefasst.

D 2.2 Die internationale und europäische Ebene

Auf internationaler Ebene (OECD-Länder) haben Arntz/Gregory/Zierahn (2016, S. 15f.) unter Verwendung von PIAAC-Daten (Programme for the International Assessment of Adult Competencies, 2012) den Anteil der Arbeitnehmer mit hohem Substitutionsrisiko[345] auf Basis der Arbeitsplatztätigkeiten[346] berechnet. Ähnlich wie bei Dengler/Matthes (2015, 2018) wurde auch hier der Task-Ansatz verwendet, sodass Berufe mit einem höheren Anteil automatisierbarer Tätigkeiten auch zunehmend von Automatisierungsprozessen gefährdet sind (Arntz/Gregory/Zierahn 2016, S. 12f.). Während dieser Anteil in Deutschland[347] und Österreich mit 12% den höchsten Wert aufwies, waren im OECD-Durchschnitt insgesamt 9% der Arbeitsplätze von einem hohen Substitutionsrisiko betroffen (Arntz/Gregory/Zierahn 2016, S. 4, 15). Zudem weisen die Daten auf eine gewisse Heterogenität der mittleren Automatisierbarkeit von Berufen zwischen den OECD-Ländern hin → **Tabelle D2.2-1** (Arntz/Gregory/Zierahn 2016, S. 33). Für die Schweiz wurden die Automatisierungswahrscheinlichkeiten auf Basis der

345 D. h. den Anteil der Arbeitnehmer, deren Automatisierbarkeit von Tätigkeiten am Arbeitsplatz mindestens 70% beträgt.

346 Die Ergebnisse unterscheiden sich von den Befunden von Frey/Osborne (2013), da diese davon ausgegangen sind, dass ganze Berufe und nicht einzelne Arbeitsaufgaben durch Technologien automatisiert werden (Arntz/Gregory/Zierahn 2016, S. 4, 14).

347 Für Deutschland ähneln die Ergebnisse denen einer repräsentativen Umfrage unter deutschen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, bei der 13% der Mitarbeiter/-innen es für wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich hielten, dass ihr Arbeitsplatz durch Maschinen ersetzt wird (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016). Zudem sind die Ergebnisse mit einer weiteren Studie von Dengler/Matthes (2015) vergleichbar, die einen anderen methodischen Ansatz verfolgten, aber für das Jahr 2013 auch feststellen konnten, dass 15% aller Arbeitsplätze in Deutschland von der Automatisierung bedroht waren.

Tabelle D2.2-1: **Automatisierbarkeit in den OECD-Ländern**

Länder	Anteil der Arbeitnehmer/-innen mit hohem Automatisierungsrisiko	Mittlere Automatisierbarkeit
Österreich	12%	43%
Belgien	7%	38%
Kanada	9%	39%
Tschechien	10%	44%
Dänemark	9%	38%
Estland	6%	36%
Finnland	7%	35%
Frankreich	9%	38%
Deutschland	12%	43%
Irland	8%	36%
Italien	10%	43%
Japan	7%	37%
Korea	6%	35%
Niederlande	10%	40%
Norwegen	10%	37%
Polen	7%	40%
Slowakei	11%	44%
Spanien	12%	38%
Schweden	7%	36%
Vereinigtes Königreich	10%	39%
USA	9%	38%
OECD-Durchschnitt	9%	39%

Quelle: Berechnungen von Arntz/Gregory/Zierahn (2016, S. 33) auf Basis der Daten des Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) 2012 BIBB-Datenreport 2019

Schätzungen für Deutschland übertragen. Hier ergab sich für den Anteil der Erwerbstätigen in Berufen mit einem hohen Automatisierungsrisiko ein Wert von rund 11%, der ungefähr mit den Automatisierungswahrscheinlichkeiten in Deutschland und Österreich übereinstimmt (Bundesrat (Schweizerische Eidgenossenschaft) 2017, S. 26).

Innerhalb einer weiteren Studie auf internationaler Ebene (32 OECD-Länder) wurde die durchschnittliche Automatisierung von Berufen auf Länderebene berechnet (Nedelkoska/Quintini 2018, S. 45f.). Um das Risiko der Automatisierung zu analysieren, folgte die Untersuchung dabei dem Ansatz von Frey/Osborne (2013). Allerdings nutzten die Autoren/Autorinnen auch hier Daten zu Arbeitsplatztätigkeiten (Nedelkoska/Quintini 2018, S. 42f.)[348] auf Individualebene (PIAAC, Runden 2011/2012 und 2014/2015, Organisation for Economic Co-Operation and Development 2013, 2016; Quintini 2014). Auf der Basis der Analyse zu den beruflichen Tätigkeiten und deren Automatisierbarkeit wurde die durchschnittliche Automatisierungswahrscheinlichkeit über die 32 OECD-Länder (sowie über die betrachteten Berufe) auf 47% geschätzt, wobei es große Unterschiede im Grad der Automatisierbarkeit zwischen den Ländern gab. Auf europäischer Ebene war anhand der Daten zu beobachten, dass die Länder mit einer geringeren Automatisierungswahrscheinlichkeit vor allem in Nordeuropa angesiedelt sind (Norwegen, Finnland, Großbritannien, Schweden, die Niederlande und Dänemark), während die Länder Süd- und Osteuropas ein höheres Automatisierungsrisiko aufwiesen. Auch Deutschland zeigte mit 52% eine Automatisierungswahrscheinlichkeit auf, die über dem OECD-Durchschnitt lag. Im OECD-Vergleich lag auch Österreich mit 48% leicht über dem mittleren Automatisierungsbereich (Nedelkoska/Quintini 2018, S. 45f.).

In der Studie wurde zusätzlich die mittlere Wahrscheinlichkeit der Automatisierung nach Beruf und Branche berechnet (Nedelkoska/Quintini 2018, S. 49ff.). Dabei wurde deutlich, dass die Berufsgruppen mit der höchsten Wahrscheinlichkeit, automatisiert zu werden, in der Regel keine spezifischen Fähigkeiten oder Schulungen bzw. Qualifikationen benötigen. Die Daten haben weiterhin aufgezeigt, dass die Branchen mit hohem Automatisierungsrisiko meist zum Primär- und Sekundärsektor gehören, während die Branchen mit einer geringen durchschnittlichen Wahrscheinlichkeit der Automatisierung dem Dienstleistungssektor zuzuordnen sind. Insgesamt deuten die Ergebnisse aber auf eine eher monotone Abnahme des Automatisierungsrisikos in Abhängigkeit vom steigenden Qualifikationsniveau hin (Nedelkoska/Quintini 2018, S. 50). Neben den Ergebnissen der potenziellen Automatisierungswahrscheinlichkeiten ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der technologische Wandel im Zeitraum 1999 bis 2010 zu positiven Arbeitsnachfrageeffekten in 27 europäischen Ländern geführt hat, was nicht an den begrenzten Möglichkeiten der Substitution durch neue Technologien lag. Vielmehr wurden durch Substitutionseffekte Produktivitätsfortschritte (Einsparung von Kosten) erzielt, die eine gesteigerte Produktnachfrage und damit assoziierte erhöhte Arbeitsnachfrage ermöglicht haben (Gregory/Salomons/Zierahn 2016).

Auch auf europäischer Ebene gewinnt das Thema der digitalen Transformation von Berufen zunehmend an Bedeutung. Seit 2000 hat sich die europäische Wirt-

348 Da sich die Arbeitsplätze in ihren Tätigkeiten innerhalb der Berufe stark unterscheiden, würden durch die Analyse des Automatisierungsrisikos auf Grundlage der Qualifikationsanforderungen großer Berufsgruppen wertvolle Informationen verloren gehen (Nedelkoska/Quintini 2018, S. 48).

schafts- und Sozialpolitik bereits verstärkt mit Fragen der Wissensgesellschaft und wissensbasierten Wirtschaftsentwicklung befasst (Lissabon-Strategie). Damals stand der Wettbewerb mit Ländern wie Japan oder den Vereinigten Staaten bezüglich der mangelnden IT-Infrastruktur, aber auch bezüglich des Förderungsbedarfes von IT-Kompetenzen in der Bevölkerung im Vordergrund. Im Jahr 2010 nahm die Initiative „Die digitale Agenda für Europa" das Thema wieder auf und setzte auf die Verbreitung des Internets in der Bevölkerung sowie den Aufbau von IT-Kompetenzen, nicht zuletzt als Beitrag zur Inklusion. Die neue europäische Agenda für Kompetenzen (Europäische Kommission 2016) setzt weiter die Digitalisierung als einen Schwerpunkt. Ausgehend von mangelnden grundlegenden digitalen Kompetenzen in der EU-Bevölkerung und von Veränderungen in den Arbeits- und Geschäftsprozessen hat die Europäische Kommission hierzu die Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze ins Leben gerufen (Europäische Kommission 2016, S. 9). 2016 ging die Europäische Kommission in ihrer Mitteilung davon aus, dass fast die Hälfte der EU-Bevölkerung nicht über grundlegende digitale Kompetenzen verfügt, und stellte fest, dass die Nachfrage nach IT-Fachkräften in dem Zeitraum 2006 bis 2016 jährlich um 4% gestiegen ist (Europäische Kommission 2016, S. 8f.). Die Koalition bedient sich der gängigen Förderinstrumente (europäische Struktur- und Investitionsfonds, Beschäftigungsinitiative für junge Menschen und Erasmus+), um Initiativen und Projekte in diesem Zusammenhang zu fördern; die Fortschritte in der Digitalisierung in Europa und pro Mitgliedsstaat werden mittels eines jährlichen Berichts *„Europe's Digital Progress Report"* festgehalten. Zudem wird die Digitalisierung insbesondere im Rahmen der Allianzen für branchenspezifische Fertigkeiten (Erasmus+ Sector Skills Alliances) gefördert. Im Kern sollen die Allianzen alle relevanten staatlichen und privatwirtschaftlichen Akteure eines Sektors unterschiedlicher Mitgliedsstaaten umfassen, um Innovationen und Exzellenz in der Berufsbildung auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene zu initiieren und zu entwickeln. Im Jahr 2017 wurden 5 Allianzen im Sektor der Automobilindustrie, des Schiffbaus, der Geoinformationen, Kleidungsindustrie sowie im Sektor des Tourismus gefördert. Weitere Allianzen entstehen in den Wirtschaftszweigen verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, öffentliche Verwaltung, Verkehr und Logistik, Kunst und Unterhaltung sowie Land- und Forstwirtschaft (Education, Audiovisual and Culture Executive Agency 2019).

D 2.3 Empirische Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung: Schwerpunkt Substitutionspotenziale und Substitutionseffekte

Deutschland

Substitutionspotenziale

In Bezug auf empirische Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben besonders Dengler/Matthes (2015) Berechnungen zum Substituierbarkeitspotenzial von Berufen dargelegt. Die Analyse für das Jahr 2013 verdeutlicht, dass sowohl Helfer (46%) als auch Fachkrafttätigkeiten (45,4%) durchschnittlich ein höheres Substituierbarkeitspotenzial aufwiesen als Tätigkeiten, die eine höhere Qualifikation benötigen, wie z. B. in Spezialisten- (33,4%) oder Expertenberufen (18,8%) (Dengler/Matthes 2015, S. 1, 4). Vor allem in den Berufen der Industrieproduktion zeigte sich ein hohes Substitutionspotenzial, während es im Bereich „Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe" am niedrigsten ausfiel (Dengler/Matthes 2015, S. 4f.). Die Auswertung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland verdeutlicht (Dengler/Matthes 2015, S. 5f.), dass ca. 15% (4,4 Mio. im Jahr 2013) in einem Beruf tätig waren, in dem mehr als 70% der Tätigkeiten bereits heute potenziell von Computern ersetzt werden könnten. Darunter befanden sich „nur" 0,1 Mio. bzw. 0,4% der Beschäftigten in Berufen, die ein Substituierbarkeitspotenzial von 100% aufwiesen. Auf Basis der Ausgangsdaten von 2016 konnte in einer Neuberechnung gezeigt werden, dass sich das Digitalisierungsrisiko nach Berufssegmenten aufgrund der fortschreitenden technischen Möglichkeiten insgesamt deutlich erhöht hat (Dengler/Matthes 2018, S. 6f.; Dengler/Matthes/Wydra-Somaggio 2018, S. 1) → **Tabelle D2.3-1**. In Bezug auf die Analyse der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird deutlich, dass sich der Anteil der Beschäftigten mit einem niedrigen Substitutionspotenzial von 40% (2013) auf 28% (2016) verringert hat, während der Anteil mit einem mittleren (2013: 45% vs. 2016: 46%) und vor allem hohen Substituierbarkeitspotenzial (2013: 15% vs. 2016: 25%) angestiegen ist (Dengler/Matthes 2018, S. 8).

Substitutionseffekte

Da das Substitutionspotenzial keine direkten Substitutionseffekte innerhalb von Berufen oder Branchen darstellt, wird im Folgenden eine kurze Ergebnisübersicht über die Entwicklung der Beschäftigung im Zusammenhang mit der Digitalisierung dargelegt.

Tabelle D2.3-1: **Substituierbarkeitspotenzial nach Berufssegmenten in Deutschland**

Berufssegmente	Substituierbarkeitspotenzial 2013	Substituierbarkeitspotenzial 2016	Ausmaß der Veränderung zwischen 2013 und 2016 in Prozentpunkten
Verkehrs- und Logistikberufe	36%	56%	+20
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	40%	60%	+19
Reinigungsberufe	22%	39%	+17
Handelsberufe	36%	50%	+13
Fertigungsberufe	73%	83%	+10
Sicherheitsberufe	11%	20%	+9
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	32%	40%	+8
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	49%	57%	+8
Berufe in Land-/Forstwirtschaft und im Gartenbau	36%	44%	+8
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	7%	13%	+6
Fertigungstechnische Berufe	65%	70%	+5
Bau- und Ausbauberufe	33%	37%	+3
Medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	22%	21%	-1
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	44%	39%	-4

Abweichungen zu den Differenzen kommen durch Rundung zustande.
Quelle: Dengler/Matthes 2015; BERUFENET; Dengler/Matthes 2018.

BIBB-Datenreport 2019

Arntz/Gregory/Zierahn (2018, S. 68) kamen mit ihrer Analyse der Beschäftigungsentwicklung (1995-2010) nach der Tätigkeitsstruktur der Berufsgruppen zu dem Ergebnis, dass die Computerisierung vor allem zu einer Substitution manueller und kognitiver Routineberufe geführt hat, während sie analytische, interaktive sowie manuelle Nicht-Routineberufe ergänzt hat. In Bezug auf den Nettobeschäftigungszuwachs haben computergesteuerte Technologien zwischen 1995 und 2010 zwar manuelle und kognitive Routinetätigkeiten ersetzt, insgesamt überwogen aber die Komplementaritätseffekte für Nicht-Routineberufe, sodass die Computerisierung zu einem jährlichen Beschäftigungswachstum von 0,18% geführt hat (Arntz/Gregory/Zierahn 2018, S. 69)[349]. Im Hinblick auf den Strukturwandel zwischen den Sektoren hat die Computerisierung vor allem primäre und sekundäre Sektoren verkleinert, während die Beschäftigung in den tertiären Sektoren angewachsen ist[350]. Die Effekte sind mit teilweise mehr als 1% Beschäftigungswachstum pro Jahr, einzig durch die Computerisierung, vergleichsweise groß. In diesem Zusammenhang konnte eine weitere Studie vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Dauth u. a. 2017, S. 40f.) zeigen, dass jeder Roboter etwa 2 Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe der Fertigungsindustrie ersetzt hat, was einen Gesamtverlust von 275.000 Arbeitsplätzen im verarbeitenden Gewerbe im Zeitraum von 1994 bis 2014 bedeutete. Dieser Rückgang wurde jedoch durch zusätzliche Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor vollständig (oder sogar leicht überkompensiert) ausgeglichen.

349 Allerdings fielen die absoluten jährlichen Netto-Effekte (mit einem jährlichen Nettobeschäftigungszuwachs von 0,18%) sehr klein aus.

350 Davon ist der Sektor Elektronik und Fahrzeugbau ausgenommen, in welchem computergesteuerte Technologien vor allem hergestellt werden (Arntz/Gregory/Zierahn 2018, S. 69).

Tabelle D2.3-2: **Automatisierungswahrscheinlichkeit nach Wirtschaftszweigen in der Schweiz, 2013**

Wirtschaftszweig	Hohe Automatisierungswahrscheinlichkeit (>66%)	Mittlere Automatisierungswahrscheinlichkeit (>33% bis 66%)	Tiefe Automatisierungswahrscheinlichkeit (0-33%)
Öffentliche Verwaltung, Gesundheits- und Sozialwesen	17%	22%	61%
Information und Kommunikation	19%	13%	68%
Sonstige Dienstleistungen	22%	23%	55%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	29%	37%	35%
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	32%	23%	44%
Verarbeitendes Gewerbe	47%	22%	32%
Handel, Verkehr und Lagerwirtschaft	49%	23%	28%
Baugewerbe/Bau	51%	21%	28%
Grundstücks- und Wohnungswesen	60%	25%	16%
Land- und Forstwirtschaft	76%	12%	12%

Quelle: Bundesamt für Statistik; Frey/Osborne 2013; Deloitte 2016, S. 11 BIBB-Datenreport 2019

Schweiz

Substitutionspotenziale

Eine Studie von Deloitte konnte für die Schweiz aufzeigen, dass bei einer direkten Übertragung des Ansatzes von Frey/Osborne (2013) im Durchschnitt 48% der Beschäftigten potenziell von einem Automatisierungsrisiko im Jahr 2013 betroffen waren (Deloitte 2015, S. 6). Die Schweizer Wirtschaftsbranchen waren dabei unterschiedlich gefährdet (Deloitte 2016, S. 10ff.)[351]. Die Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft waren mit einem Anteil von 76% am stärksten durch eine hohe Automatisierungswahrscheinlichkeit (>66%) bedroht[352], während der Anteil in den Bereichen der öffentlichen Verwaltung, des Gesundheits- und Sozialwesens (17%)[353] sowie der Information und Kommunikation (19%) am geringsten ausfiel → **Tabelle D2.3-2**. Insgesamt konzentrierte sich das Automatisierungspotenzial auf Hilfsarbeitskräfte, Beschäftigte in der Produktion und der Landwirtschaft sowie auf niedrig- bis mittelqualifizierte Bürokräfte (Deloitte 2015, S. 6).

Substitutionseffekte

Da diese Analysen auf das Potenzial möglicher Substitutionseffekte eingehen und nicht die Veränderung der Beschäftigung aufzeigen (Deloitte 2016, S. 10), ist auch für den Schweizer Kontext zu beachten, dass in den letzten 25 Jahren insgesamt mehr Stellen geschaffen als verdrängt wurden (Deloitte 2015, S. 1ff.; Deloitte 2016, S. 4f.). Zwischen 1990 und 2013 stieg die Beschäftigung netto um etwa 800.000 Stellen an. In Bezug auf die Nettoeffekte der Automatisierung von Berufen durch neue Technologien konnten weitere Analysen (Deloitte 2017, S. 6; Gregory/Salomons/Zierahn 2016) darlegen, dass aufgrund der Automatisierung ein Substitutionseffekt von -103.000 Stellen zwischen 1999 und 2010 auftrat. Allerdings stand dieser Entwicklung ein Komplementäreffekt von +234.000 neu geschaffenen Stellen gegenüber, sodass die Automatisierung in diesem Zeitraum insgesamt einen Nettoeffekt von +131.000 Stellen zu verzeichnen hatte. Ein hoher Stellenzuwachs war von 1990 bis 2013 besonders in Berufen mit tiefer Automatisierungswahrscheinlichkeit zu verzeichnen (Deloitte 2015, S. 4f.). Dazu gehörten Führungskräfte, akademische sowie technische Berufe (z. B. Ärzte/Ärztinnen: +10.000 Beschäftigte, Psychologen/Psychologinnen: +7.000, Anwälte/Anwältinnen: +9.000), nicht akademische Krankenpflegekräfte (+16.000) und

351 Auch für die Studie von 2016 wurden die Potenziale der Substitution auf Basis der Berechnungen von Frey/Osborne (2013) auf den Schweizer Kontext übertragen.

352 In Bezug auf die Gesamtbeschäftigung ist die absolute Anzahl (153.000) jedoch relativ unbedeutend (Deloitte 2016, S. 11).

353 Da der Anteil der Beschäftigten mit einem hohen Automatisierungsrisiko in der öffentlichen Verwaltung sowie dem Gesundheits- und Sozialwesens im Jahr 2013 am niedrigsten ausfiel und diese Berufsgruppe relativ den größten Anteil an der Gesamtbeschäftigung ausmachte, waren fast zwei Drittel der Beschäftigten (ca. 560.000) in der Schweiz von einem geringen Automatisierungspotenzial betroffen (Deloitte 2016, S. 12).

Tabelle D2.3-3: **Automatisierungswahrscheinlichkeit und Beschäftigungsentwicklung von ausgewählten Berufskategorien in der Schweiz**

Ausbildungsniveau und Automatisierungswahrscheinlichkeit	Automatisierungs-wahrscheinlichkeit in %	Berufsbereich	Veränderung der Beschäftigung (1990 bis 2013 in 1000)
Tiefes Ausbildungsniveau, hohe Automatisierungswahrscheinlichkeit	97%	Sekretariatskräfte (allgemein)	-49
	97%	Bank- und andere Schalterbedienstete	-16
	96%	Telefonisten	-8
	90%	Kassierer/-innen und Kartenverkäufer/-innen	+2
	86%	Postverteiler/-innen und Sortierer/-innen	-1
	83%	Drucker/-innen	-6
	73%	Fachkräfte in der Landwirtschaft	-39
Tiefes Ausbildungsniveau, tiefe Automatisierungswahrscheinlichkeit	5%	Rettungsdienstpersonal	+3
	6%	Nicht akademische Krankenpflegefachkräfte	+16
	6%	Medizinische Assistenten/Assistentinnen	+9
	8%	Kinderbetreuer/-innen	+12
	8%	Fitnesstrainer/-innen	+4
	33%	Nicht akademische Sozialarbeiter/-innen	+12
	33%	Coiffeure/Coiffeurinnen	+2
Hohes Ausbildungsniveau, hohe/mittlere Automatisierungswahrscheinlichkeit	95%	Buchhalter/-innen, Steuerberater/-innen und verwandte Berufe	+15
	63%	Kartografen/Kartografinnen und Vermessungsingenieure/Vermessungsingenieurinnen	+2
	40%	Finanz- und Anlageberater/-innen	+11
Hohes Ausbildungsniveau, tiefe Automatisierungswahrscheinlichkeit	1%	Psychologen/Psychologinnen	+7
	2%	Ärzte/Ärztinnen	+10
	2%	Architekten/Architektinnen	+7
	2%	Physiotherapeuten/Physiotherapeutinnen	+8
	2%	Bauingenieure/Bauingenieurinnen	+1
	3%	Anwälte/Anwältinnen	+9

Quelle: Bundesamt für Statistik; Frey/Osbone 2013; Deloitte 2015, S. 5

BIBB-Datenreport 2019

Sozialarbeiter/-innen sowie Kinderbetreuer/-innen (beide +12.000). Allerdings gab es auch Beschäftigungszuwächse in Berufen mit eher mittlerem bis hohem Substituierbarkeitspotenzial (Buchhalter/-innen, Steuerberater/-innen und verwandte Berufe +15.000, Finanz- und Anlageberater/-innen +11.000). Berufskategorien mit eher niedrigem bzw. mittlerem Ausbildungsniveau und hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit wie Hilfsarbeitskräfte oder Bürokräfte im administrativen Bereich (z. B. Bank- sowie Schalterbedienstete -16.000, Sekretariatskräfte -49.000) sowie Beschäftigte in der Landwirtschaft (-39.000) wurden ersetzt → **Tabelle D2.3-3**.

Tabelle D2.3-4: **Anteil der tätigkeitsbezogenen Automatisierungsgruppen innerhalb der Berufshauptgruppen in Österreich, 2012**

Berufshauptgruppe	Geringes Automatisierungsrisiko (<30%)	Mittleres Automatisierungsrisiko (zwischen 30% und 70%)	Hohes Automatisierungsrisiko (>70%)
Führungskräfte	30,5%	68,7%	0,8%
Akademiker/-innen	44,6%	55,4%	0,0%
Techniker/-innen	8,4%	88,1%	3,5%
Bürokräfte	2,9%	90,5%	6,6%
Dienstleistungsberufe	0,9%	88,3%	10,7%
Land- und Forstwirte/Land- und Forstwirtinnen	2,4%	93,5%	4,1%
Handwerker/-innen	1,5%	79,7%	18,7%
Maschinenbediener/-innen	0,0%	82,3%	17,7%
Hilfsarbeitskräfte	0,0%	69,7%	30,3%
Gesamt	**11,5%**	**79,5%**	**9,0%**

Quelle: Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC 2012); Berechnungen und Darstellung von Nagl/Titelbach/Valkova 2017, S. 17

BIBB-Datenreport 2019

Eine Analyse der Beschäftigungsentwicklung nach den Tätigkeitsprofilen (Soceco u. a. 2017, S. 64f.) (analytisch, interaktiv, kognitiv, manuell, Service) sowie dem Routinegrad der Tätigkeit[354] von 1996 bis 2015 konnte zudem aufdecken, dass Beschäftigte mit Routinetätigkeiten seit den 1990er-Jahren substituiert worden sind, während die Zahl der Beschäftigten, die besonders Nicht-Routinetätigkeiten ausüben, zugenommen hat, wobei die Beschäftigung insgesamt angewachsen ist (+632.000 Vollzeitäquivalente (VZÄ), +19%). Eine Analyse der Tätigkeitsprofile auf Ebene der Berufsabteilungen für das Jahr 2015 (Aepli u. a. 2017, S. 7, 49ff.) offenbarte eine starke Zunahme der Beschäftigung bei den dienstleistungsnahen Berufen sowie innerhalb von Berufen der Technik und Informatik (Anstieg der gearbeiteten VZÄ um 25,6%). Industrie- und Gewerbeberufe (Verringerung der gearbeiteten VZÄ um 13,5%), Abteilungen des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus (Verringerung um 6,1%) sowie Land- und Forstwirtschaftsberufe (Verringerung um 10,1%) verloren dagegen an Bedeutung.

Österreich

Substitutionspotenziale

Auf der Grundlage eines tätigkeitsbasierten Ansatzes übertrugen Nagl/Titelbach/Valkova (2017, S. 8ff.) anhand von PIAAC-Daten 2012 die von Bonin/Gregory/Zierahn (2015) und Arntz/Gregory/Zierahn (2016) angewendete Methodik, um das tätigkeitsbezogene Substituierungspotenzial für österreichische Arbeitsplätze zu analysieren. Als Ergänzung zu den tätigkeitsbezogenen Berechnungen haben die Autoren/Autorinnen auch den Ansatz von Frey/Osborne (2013) unmittelbar auf den österreichischen Kontext übertragen (Nagl/Titelbach/Valkova 2017, S. 27f.). Diese Berechnungen ergaben, dass 42% der Österreicher/-innen in Berufen mit hohem Automatisierungsrisiko beschäftigt sind.[355]

In Bezug auf die Analyse des tätigkeitsbezogenen Ansatzes für das Jahr 2012 (Nagl/Titelbach/Valkova 2017, S. 16ff.) lag der Anteil der Beschäftigten mit hohem Automatisierungsrisiko bei 9%[356]. Differenziert man die Analyse nach Berufshauptgruppen, waren besonders Hilfskräfte (30,3% waren innerhalb der Berufsgruppe vom hohen Automatisierungspotenzial betroffen), Maschinenbediener/-innen (17,7%) und Handwerker/-innen (18,7%) von dem höchsten Automatisierungsrisiko betroffen. Ein geringes Risiko der potenziellen Automatisierung war vor allem bei Führungskräften (0,8%), Aka-

354 In Anlehnung an die Methode von Oesch (2013).

355 Dieses Risiko bewegt sich damit in einer mit den US-Ergebnissen (47%) oder Ergebnissen für Deutschland (42%) und Schweiz (48%) (Deloitte 2015, S. 6) vergleichbaren Größenordnung (Nagl/Titelbach/Valkova 2017, S. 27f.).

356 Für das Automatisierungsrisiko wurde zwischen einem geringen (Risiko < 30 %), einem mittleren (Risiko zwischen 30% und 70%) sowie einem hohen Potenzial (Risiko > 70%) unterschieden (Nagl/Titelbach/Valkova 2017, S. 17).

demikern/Akademikerinnen (0,0%) und Technikern/Technikerinnen (3,5%) zu beobachten → **Tabelle D2.3-4**.

Substitutionseffekte

Die Analysen vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) zeigen die Veränderungen der Berufs- und Beschäftigungsstruktur in Österreich seit 1995 nach aggregierten Tätigkeitsschwerpunkten auf, wodurch Rückschlüsse auf Digitalisierungseffekte ermöglicht werden. Der Trendverlauf von analytischen und interaktiven Nicht-Routinetätigkeiten sowie von kognitiven Routinetätigkeiten wies ein ausgeprägtes und kontinuierliches Wachstum auf. Hingegen bewegten sich die manuellen Routine- und Nicht-Routinetätigkeiten seit 1995 überwiegend leicht unter dem Ausgangsniveau, wobei die manuellen Nicht-Routinetätigkeiten im Gegensatz zu den manuellen Routinetätigkeiten in den letzten Jahren wieder anstiegen (Bock-Schappelwein/Huemer 2018). Der Vergleich zwischen den Beschäftigungsanteilen der Routine- und Nicht-Routinetätigkeiten veranschaulicht die relativ stabilen Anteile beider Kategorien an der Gesamtbeschäftigung, die sich erst seit wenigen Jahren stärker auseinanderentwickelten. Die Betrachtung der Sektoren der „Sachgütererzeugung“ und „Dienstleistungen“ zeigt, dass die analytischen und interaktiven Nicht-Routinetätigkeiten auch hier deutlich und kontinuierlich angestiegen sind. Im Dienstleistungssektor stiegen die Anteile der manuellen Routinetätigkeiten bis 2005. Die manuellen Nicht-Routinetätigkeiten zeigten bis 2015 einen positiven Verlauf auf, während beide Kategorien in der Sachgüterproduktion laufend rückläufig waren. Zudem fällt auf, dass der Anteil der kognitiven Routinetätigkeiten in der Sachgüterproduktion die meiste Zeit unter dem Ausgangsniveau von 1995 lag, während diese im Dienstleistungssektor stetig angestiegen sind (Bock-Schappelwein 2018).

Hinsichtlich der Entwicklung der Beschäftigung konnte in Bezug auf den Zeitraum von 1995 bis 2015 weiterhin gezeigt werden (Streissler-Führer 2016, S. 83ff.), dass die Zahl der VZÄ der Erwerbstätigkeit (selbstständig und unselbstständig Beschäftigte) insgesamt um 444.000 bzw. um 14% angestiegen ist. Automatisierungstechnologien haben, neben weiteren Einflüssen, die hier nicht explizit ausgeschlossen werden können, in diesem Zeitraum also nicht zu einem Abbau der Arbeitsvolumina geführt. Allerdings sind die Erwerbsvolumina vor allem in der Landwirtschaft und in der Industrie (Bergbau und Herstellung von Waren) gesunken. Eine deutliche Steigerung der gearbeiteten VZÄ war für den Handel (+60.000 VZÄ), den Tourismus (+45.000 VZÄ), den Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich (+152.000 VZÄ), für den Bereich der Informationsdienstleistungen (+41.000 VZÄ) sowie für unternehmensnahe Dienstleistungen (+246.000 VZÄ) zu beobachten. In Bezug auf Automatisierungspotenziale durch Technologien scheint der Beschäftigungszuwachs in Sektoren mit einem eher niedrigen Automatisierungsrisiko den Beschäftigungsabbau in Sektoren mit einem eher hohen Risiko (über-)kompensiert auszugleichen.

D 2.4 Veränderungen von Berufsbildern/Ausbildungsordnungen

Deutschland

In Deutschland zeigen sich die typischen Folgen der Digitalisierung für die Facharbeit vor allem in veränderten Prozessabläufen und teilweise substituierten Technologien (z. B. durch den 3D-Druck), wobei grundlegende IT-Kompetenzen innerhalb der Qualifikationsanforderungen von Berufsbildern zum Standard werden. Hybride Qualifikationsformen gewinnen vermehrt an Bedeutung, da neben IT-Kernberufen immer mehr IT-Mischberufe entstehen (**vgl. Kapitel C7**). Unter Berücksichtigung ordnungspolitischer Fragestellungen lässt sich für den Einfluss der Digitalisierung auf die Ausbildungsberufe verschiedener Branchen und Wirtschaftszweige festhalten, dass diese in den Betrieben und an den Arbeitsplätzen bisher ungleichmäßig fortgeschritten ist (**vgl. Kapitel C4**). Besonders hervorzuheben ist aber auch, dass die Digitalisierung in der Berufsbildung kein neues Thema ist, sondern seit längerer Zeit bereits Bedarfe der Betriebe in Ausbildungsordnungen berücksichtigt wurden. Mediengestalter/-in, Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin oder Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel sind hierbei frühe Beispiele. Neben der weiterhin bedeutenden beruflichen Fachkompetenz zählen zu den zukünftig wichtigsten berufsübergreifenden Kernkompetenzen das selbstständige und kontinuierliche Lernen, das Prozess- und Systemverständnis, die Problemlösungs- und Kommunikationsfähigkeit sowie Kreativität, Flexibilität und Spontaneität. Auch digitales Arbeiten, der Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien und IT-Sicherheit werden immer dichter in die Arbeitsaufgaben einbezogen (**vgl. Kapitel C4 sowie auch C7**).

Im Kontext der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt standen in Deutschland in jüngster Zeit vor allem die industriellen Elektro- und Metallberufe sowie der Mechatroniker/die Mechatronikerin im Blickpunkt. Hintergrund für die Änderungsverordnungen im Jahr 2018 war, dass die Digitalisierung in unterschiedlichem Ausmaß in den Ausbildungsbetrieben und an den Arbeitsplätzen der Fachkräfte angekommen ist. Bezugnehmend auf ordnungspolitische Veränderungen ist für alle Berufe die integrativ während der gesamten Ausbildungszeit zu vermittelnde Berufsbildposition „Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und

Informationssicherheit“ neu[357]. Weiterhin wurden in den Berufsbildpositionen „Betriebliche und technische Kommunikation“ sowie „Geschäftsprozesse und Qualitätssicherungssysteme im Einsatzgebiet“ Änderungen in den Ausbildungsordnungen vorgenommen. Neben der Änderung der Berufsbildpositionen wurden zudem neue Zusatzqualifikationen entwickelt: Für die Metallberufe wurden die Zusatzqualifikationen Prozessintegration, Systemintegration, IT-gestützte Anlagenänderung sowie additive Fertigungsverfahren erstellt, für die Mechatroniker/-innen Programmierung, IT-Sicherheit, digitale Vernetzung und additive Fertigungstechniken sowie für die Elektroberufe Programmierung, IT-Sicherheit und digitale Vernetzung (Bundesinstitut für Berufsbildung 2018e)[358].

Für neue im Prozess der Digitalisierung entstandene Tätigkeitsfelder wurde mit dem Ausbildungsberuf Kaufleute im E-Commerce branchenübergreifend ein neuer dreijähriger Ausbildungsberuf für Kaufleute im Online-Handel entwickelt, da bestehende Ausbildungsordnungen im kaufmännischen Bereich die Anforderungen in diesem Wachstumsbereich nicht abdecken konnten (Bundesinstitut für Berufsbildung 2018a). Kaufleute im E-Commerce sind im Groß- und Außenhandel, Einzelhandel, in der Tourismusbranche, bei Herstellern und Dienstleistern tätig und werden daher zu Generalisten ausgebildet, die ihre Arbeitsschwerpunkte besonders den permanenten Veränderungen der Vertriebskanäle und Strukturen widmen. Außerdem werden sie gezielt darauf vorbereitet, neue Entwicklungen wahrzunehmen, sie zu durchdringen und für ihren Bereich umzusetzen, wobei vor allem projektbezogene Arbeit durchgeführt wird. Die Tätigkeitsfelder sind an internen und externen Schnittstellen der Werbung, IT, Logistik sowie innerhalb von Rechtsfragen und Controlling-Themen angesiedelt.

Schweiz

In der Schweiz haben sich im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt in den vergangenen 5 bis 10 Jahren besonders die Tätigkeiten und damit auch die Kompetenzanforderungen der Berufe Automobildiagnostiker/-in mit eidg. Fachausweis, Gebäudetechnikplaner/-in (Abschluss: Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ)) mit Fachrichtung Heizung, Hotelfachfrau/-mann (EFZ) bzw. Hotel-Kommunikationsfachfrau/-mann (EFZ), Pflegefachmann/-frau (Bildungsgang an der Höheren Fachschule (HF)) und Zahntechniker/-in (EFZ) verändert (Aepli u. a. 2017, S. 9f.). Die Wirkungsmechanismen der Digitalisierung zeigen sich vor allem bei der Entstehung neuer Produkte (z. B. Zahnprothesen aus neuartigen Materialien) sowie neuer Vertriebskanäle (z. B. Hotel-Buchungsplattformen) und neuer Produktionsprozesse (z. B. 3D-Druck). Neben der Fähigkeit, mit den Entwicklungen innerhalb der Informationstechnik und neuen Technologien (computer-aided design (CAD), 3D-Druck etc.) umzugehen, sind in Zukunft auch übergreifende Kompetenzen wie die Kommunikation und Interaktion mit Kundinnen/Kunden und Patientinnen/Patienten bedeutender geworden. Hervorgehoben wurde auch die Kompetenz zur Selbststeuerung sowie zur Verbindung von Reflexions- und Handlungsfähigkeit (siehe hierzu auch Sachs/Meier/McSorley 2016, S. 16f., 22), d. h., Fehler zu vermeiden und die Qualität von Arbeitsprozessen zu sichern, indem unter Verwendung digitaler Technologien die Resultate in Arbeitsschritten kritisch hinterfragt werden[359]. Auch die zunehmende Zusammenarbeit mit anderen Fachrichtungen und Berufsgruppen wird im Kontext des technologischen Fortschritts hervorgehoben (Aepli u. a. 2017, S. 86, 90).

Zusammenfassend haben sich die Kompetenzanforderungen insbesondere in den folgenden 3 Bereichen verändert (Aepli u. a. 2017, S. 9f.):

- **Dokumentation und Administration:** z. B. die digitale Dienstplanung oder Patientendokumentation bei den Pflegefachpersonen, die digitale Bewirtschaftung von Checklisten, Zimmerständen und Bestellungen bei Hotelfachpersonen.
- **Digitale Technologien in den Produktionsprozessen:** z. B. die digitale Fehleranalyse und Wartungsnachweise, welche die Automobildiagnostiker/-innen mittels Computer erstellen; das digitale 3D-Zeichnen, CAD und Building Information Modeling (BIM) im Berufsalltag der Gebäudetechnikplaner/-innen; der 3D-Druck, den die Zahntechniker/-innen bei der Herstellung von Zahnersatz nutzen.
- **Kommunikation mit Kundinnen/Kunden und Kolleginnen/Kollegen:** z. B. die anspruchsvollere Interaktion mit Kundinnen und Kunden oder Patientinnen und Patienten, die sich im Vorfeld im Internet über Produkte und Dienstleistungen informieren, auch die Kommunikation über Social Media, die beispielsweise für Hotelkommunikationsfachpersonen eine wichtige Rolle spielt, oder die digitale Vernetzung zwischen Zahnarztpraxen und Zahnlabors, zwischen Autoherstellern und Werkstätten und zwischen Spitälern und Partnerorganisationen.

Aufgrund sich wandelnder Kompetenzen und Anforderungen wurde im Zusammenhang mit ordnungspoliti-

357 Diese ist für alle 3 Berufe inhaltsgleich.

358 Siehe für weitere Informationen die Übersicht zu den neuen und modernisierten Ausbildungsberufen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2018f).

359 Die bisher entwickelten „digitalen Arbeitsschritte“ werden bisher noch nicht in allen Betrieben umgesetzt, weswegen die herkömmliche, analoge Arbeitsweise bisher auch noch ausgebildet wird. Es bleibt abzuwarten, ob es sich um eine Übergangsphase handelt und in Zukunft Kompetenzen im Zusammenhang mit analogen Arbeitsweisen vollständig ersetzt werden (Aepli u. a. 2017, S. 9f.).

schen Veränderungen innerhalb der Berufsausbildung für die hier betrachteten Berufe folgender Handlungsbedarf festgestellt (Aepli u. a. 2017, S. 85ff.): In der Ausbildung auf Stufe der beruflichen Grundbildung stellt sich die Herausforderung, die neu erarbeiteten Bildungspläne für die Berufe Automobil-Assistent/-in (Eidgenössisches Berufsattest (EBA)), Automobil-Fachfrau/-mann (EFZ) und Automobil-Mechatroniker/-in (EFZ) ab 2018 umzusetzen. Zudem wurde in der Ausbildung auf Stufe der höheren Berufsbildung die Notwendigkeit festgestellt, die Bildungsdokumente für den Beruf Automobildiagnostiker/-in mit eidg. Fachausweis zu revidieren (Prüfungsordnung und Wegleitung), wobei in diesem Zusammenhang auch das Potenzial einer neuen Ausbildung auf Stufe der höheren Berufsbildung (Diagnostiker/-in Fachrichtung IT und Kommunikation) festgestellt wurde (Stand 2017) (Aepli u. a. 2017, S. 85). Für Gebäudetechnikplaner/-innen (Aepli u. a. 2017, S. 86f.) wurde in der Ausbildung auf Stufe der beruflichen Grundbildung der Handlungsbedarf identifiziert, die IT-Grundkenntnisse mit Schwerpunkt auf CAD, BIM und Gebäudeleitautomation (GLA) in die berufliche Grundbildung zu integrieren. Auf der Ebene der höheren Berufsbildung sind in Zukunft besonders vertiefte Kenntnisse in den Bereichen GLA sowie in den Bereichen BIM und digitales Bauen zu berücksichtigen (Stand 2017). Da besonders für die Berufsgruppe der Hotelfachpersonen (Aepli u. a. 2017, S. 87f.) die Kommunikation auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Bereichen wichtiger wird, wurde der neue Beruf Hotelkommunikationsfachfrau/-mann (EFZ) entwickelt, der seit August 2017 u. a. mit dem Schwerpunkt auf Medienkompetenzen ausgebildet wird. In Bezug auf die technologieinduzierten Veränderungen wurde der Bedarf ausgemacht, auf Stufe der beruflichen Grundbildung die Infrastruktur in den Berufsfachschulen aufzurüsten sowie die Berufsbilder zu revidieren[360]. Auch auf Ebene der höheren Berufsbildung sind die Bildungsgrundlagen (Berufsprüfung, Höhere Fachprüfung und Höhere Fachschule) von einer Revision betroffen (Stand 2017). In Bezug auf die Berufsgruppe der Pflegefachpersonen (Aepli u. a. 2017, S. 89) wird insgesamt davon ausgegangen, dass sich an der Schnittstelle Robotik/Informatik und Pflege neue Berufsbilder entwickeln werden, wobei alte Berufsbilder wie Pflegefachfrau/-mann (HF) und Pflegefachfrau/-mann (Fachhochschule (FH)) überdacht werden müssen[361]. Auf Stufe der höheren Berufsbildung zeigte sich der Handlungsbedarf, die IT-Kompetenzen der Pflegefachpersonen durch Schulungen zu verbessern sowie die Kompetenzen bereits in der Ausbildung digital unterstützend aufzubauen (Stand 2017). Für die Berufsgruppe der Zahntechniker/-innen (Aepli u. a. 2017, S. 90) wird in der Ausbildung auf Stufe der beruflichen Grundbildung der neue Bildungsplan seit 2018 umgesetzt, wobei besonders auch die (Lehr-) Betriebe auf die digitale Infrastruktur umstellen müssen. Besonders die Zusammenarbeit zwischen den Zahnärztinnen/Zahnärzten und den Zahntechnikerinnen/Zahntechnikern muss (z. B. durch gemeinsame überbetriebliche Kurse) verstärkt werden. Auf Stufe der höheren Berufsbildung wurde darüber hinaus ermittelt, die Module an der höheren Fachschule bezüglich der Digitalisierung zu überarbeiten (Stand 2017).

In Bezug auf die Auswirkungen der Digitalisierung auf kaufmännische Berufsbilder haben Sachs/Meier/McSorley (2016, S. 15) zusammengefasst, dass Personen in kaufmännischen Berufen neben der Wichtigkeit von Kommunikationsfähigkeiten in Zeiten der Informationsüberflutung zunehmend in einer koordinierenden, interdisziplinären Schnittstellenfunktion in Verbindung mit einer klaren Kundenorientierung agieren werden (müssen) (Sachs/Meier/McSorley 2016, S. 3, 16, 22)[362]. Darüber hinaus werden Absolventen/Absolventinnen im kaufmännischen Bereich künftig vor allem in ihrer Funktion als Generalisten mit vertieftem Fachwissen in einzelnen Bereichen angesehen (Sachs/Meier/McSorley 2016, S. 10, 16, 22). Da die Bedeutung von Branchen im Zuge der Digitalisierung schwindet, soll eine Spezialisierung verstärkt eine „wandelbare" fachliche Vertiefung (z. B. in der Logistik oder in der Kundenbetreuung) primär entlang von Funktionen und weniger von Branchen umfassen (Sachs/Meier/McSorley 2016, S. 3, 16, 22).

Österreich

In Österreich haben sich die Auswirkungen der Digitalisierung in den vergangenen Jahren besonders innerhalb der Lehrberufe Mechatronik und Labortechnik im Jahr 2015 gezeigt. Der Modullehrberuf Mechatronik wurde 2015 unter anderem mit dem Hauptmodul „Automatisierungstechnik" und den Spezialmodulen „Robotik" sowie „SPS-Technik" eingerichtet (Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft 2015b). Der Modullehrberuf Labortechnik wurde mit einem Spezialmodul „Laborautomatisation" ausgestattet (Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft 2015a). Mit dem Lehrberuf Applikationsentwicklung – Coding (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort 2018i) wurde 2018 der Nachfolgeberuf zum Lehrberuf Informationstechnologie – Informatik eingeführt. Die neue Ausbildungsordnung (AO) ist von Grund auf an digitalen Inhalten orientiert[363]. Auch

360 D. h., es muss eine Tätigkeitsanalyse im Hinblick auf die zu aktualisierenden Tätigkeiten durchgeführt werden.

361 Konkret sollte untersucht werden, ob weiterhin beide Ausbildungsgänge nötig sind.

362 Damit ist vor allem die Verknüpfung von kaufmännischen Tätigkeiten mit dem zunehmenden Verständnis für digitale Geschäftsmodelle gemeint (Sachs/Meier/McSorley 2016, S. 10).

363 Programmieren/Codieren, Entwickeln von Applikationen und Datenbankmodellen gehören ebenso zu den Ausbildungsinhalten, wie Datensicherheit, Datenverschlüsselung, Cloudlösungen usw.

der modernisierte Lehrberuf Informationstechnologie – Systemtechnik bzw. Betriebstechnik (Vorgängerlehrberuf Informationstechnologie – Technik) (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort 2018h) kann wie der Lehrberuf Applikationsentwicklung – Coding zu den digitalen „Kernberufen" gezählt werden. Mit den jeweiligen Schwerpunkten auf der Umsetzung der Hardware im Betriebsalltag, dem Aufbau neuer IT-Umgebungen für die Produktion sowie der Errichtung von Netzwerken und Systemen ist der Beruf zudem viel mehr an industriellen Anwendungen orientiert als auf die Einrichtung von Einzelarbeitsplätzen. Auch der Lehrberuf Medienfachmann/-frau wurde im Jahr 2018 vollständig umgestellt[364], wobei sich die Schwerpunkte[365] insgesamt sehr stark an digitalen Medien und Online-Anwendungen orientieren (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort 2018d). Zudem spielen in der modernisierten AO Ausbildungsinhalte zur IT- und Datensicherheit, zu digitalen Produkten sowie zu Onlinethemen (z. B. Suchmaschinenoptimierung) eine viel größere Rolle als bisher. Auch innerhalb des Lehrberufs Zahntechnik (2018) steigt die Bedeutung digitaler Inhalte wie „Planen von kieferorthopädischen Behandlungen auch unter Verwendung rechnergestützter Systeme", „Erfassen, Aufbereiten und sicheres Übertragen zahntechnischer Daten" oder „Digitalisieren jeglicher Art von Modellen" (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort 2018g). Die Formulierung „Anpassen digitaler Konstruktionen an verschiedene Fertigungstechniken" lässt beispielsweise Möglichkeiten der Ausbildung in 3D-Drucktechnologien zu. Beim modernisierten Lehrberuf Steinmetz/-in (2018) werden Methodenkompetenzen wie „Lösungsstrategien entwickeln, Informationen selbstständig beschaffen, auswählen und strukturieren sowie Entscheidungen treffen, etc." hervorgehoben, die vielfach im Kontext der durch Digitalisierung wichtiger werdenden Kompetenzen verortet werden können (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort 2018e)[366]. Die Modernisierung des Lehrberufs Chemieverfahrenstechnik (2018) verdeutlicht, dass bei industriellen Lehrberufen zunehmend Aspekte der Automatisierung, Prozessoptimierung und der Datenverarbeitung bedeutender werden (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort 2018a). Zu den weiteren in den Jahren 2013 bis 2018 aktualisierten Ausbildungsordnungen, die den Einfluss der durch Digitalisierung veränderten betrieblichen Bedarfe aufzeigen, gehören: Sonnenschutztechnik (2017), Beschriftungsdesign und Werbetechnik (früher Schilderherstellung) (2016), Milchtechnologie (früher Molkereifachmann/-frau) (2016), Skibautechnik (früher Schierzeugung) (2016), Geoinformationstechnik (früher Kartograf/-in) (2015), Prozesstechnik (früher Produktionstechnik) (2015), Textiltechnologie (früher Textiltechnik) (2013) sowie der Beruf Betriebslogistikkaufmann/-frau (früher Lagerlogistik) (2013) (Bliem 2019 (unveröffentlicht), S. 23).

In Bezug auf die Neuentwicklung von Berufen sind einzelne Ausbildungen, wie die zum/zur E-Commerce-Kaufmann/Kauffrau (2018) (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort 2018b), oder der Einzelhandelsschwerpunkt „Digitaler Verkauf" (2017) (Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft 2017) gerade aufgrund der Entwicklungen der Digitalisierung entstanden. Der digitale Lehrberuf E-Commerce-Kaufmann/Kauffrau ist dabei schwerpunktmäßig in der Entwicklung und laufenden Betreuung von Onlineshops angesiedelt. Der Schwerpunkt „Digitaler Verkauf" erweitert darüber hinaus die Ausbildung in den traditionellen Einzelhandelsschwerpunkten. Die durch die Digitalisierung getriebene Automatisierung in der Glasproduktion hebt beim neuen Lehrberuf Glasverfahrenstechnik Aspekte wie die Elektronik, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, Prozesskontrolle und -optimierung hervor (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort 2018c). In der AO spielt gleichzeitig auch der Aspekt der „intelligenten und digitalen Vernetzung (mittels Informations- und Kommunikationstechnik) von Apparaten, Maschinen und Betriebsmitteln entlang der gesamten Wertschöpfungskette für eine weitgehend selbstorganisierte Produktion" (ebd.) eine besondere Rolle. Um dem zunehmenden Einsatz programmierbarer Maschinen und Anlagen sowie der generell steigenden Komplexität gerecht zu werden, wurde zudem mit dem Lehrberuf Steinmetztechnik (2018) als Ergänzung zum/zur Steinmetz/-in eine stärker technik- und industrieorientierte Ausbildung entwickelt (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort 2018f). Im Jahr 2018 wurden außerdem die Ausbildungsordnungen Bautechnische Assistenz, Tierärztliche Ordinationsassistenz sowie Zahntechnische Fachassistenz (2018) nicht zuletzt durch den Druck der Digitalisierung neu eingerichtet. Für das Jahr 2019 ist darüber hinaus die Verordnung eines neuen Lehrberufs „Zweiradmechatronik" geplant, die ebenfalls im Kontext der Digitalisierung und E-Mobility steht. Für die Jahre 2019/2020 sind zudem weitere „digitale" (neue) Berufe in der Distributionslogistik sowie ein Aufbaumodul „Backtechnologie" für die traditionelle Ausbildung zum/zur Bäcker/-in vorgesehen. Auch die klassischen Lehrberufe im Baubereich (Maurer/-in, Tiefbauer/-in, Schalungsbau) werden aktuell einer umfassenden

364 Der Lehrberuf wurde über die 3 Lehrberufe Mediendesign, Medientechnik sowie Marktkommunikation und Werbung zu einem Schwerpunktlehrberuf mit 4 Kompetenzschwerpunkten weiterentwickelt.

365 Zu den Schwerpunkten gehören die Bereiche Webdevelopment und audiovisuelle Medien (Audio, Video und Animation), Grafik, Print, Publishing, Online-Marketing und Agenturdienstleistungen.

366 Diese Formulierung findet sich als Standard bei allen 2018 neu vorordneten und modernisierten Ausbildungsordnungen, was verdeutlicht, dass sich nicht nur fachliche Ausbildungsinhalte durch Digitalisierung verändern, sondern vor allem auch Methodenkompetenzen und soziale Kompetenzen.

Modernisierung unterzogen, wobei digitale Ausbildungsinhalte eine verstärkte Rolle spielen werden (Bliem 2019 (unveröffentlicht), S. 24f.).

In Österreich lassen sich vor allem auch im Rahmen der autonomen Schwerpunktsetzungen innerhalb der vollzeitschulischen Berufsbildung die Einflüsse der Digitalisierung sowie Automatisierungstechnik auf die Ausbildungsinhalte deutlich erkennen (z. B. Schwerpunktsetzungen „Autonome Robotik" bzw. „Industrie 4.0" innerhalb der Mechatroniker-Ausbildung (Höhere Technische Lehranstalt Klagenfurt, HTL 1, 2019)). In den Lehrplänen werden im Erweiterungsbereich „Digital Business" zunehmend folgende stark auf Digitalisierung ausgerichtete Lerninhalte angeboten: Betriebssysteme und Netzwerkmanagement, Internet, Multimedia und Contentmanagement, E-Business und E-Business-Center, angewandtes Programmieren, Softwareentwicklung und Projektmanagement (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 2018; Tourismusschulen Salzburg 2017).

D 2.5 Qualitativer Vergleich der Unterschiede zwischen den betrachteten Ländern

Aktuelle Berechnungen zu Digitalisierungseffekten am Arbeitsmarkt in den betrachteten Ländern sowie auf internationaler Ebene zeigen das (zunehmende) Potenzial der Automatisierung auf, bestimmte (routinisierte) Tätigkeiten zu ersetzen. Die in den Ländern von Automatisierungswahrscheinlichkeiten betroffenen Beschäftigungsgruppen sind oft ähnlich.

Die Analyse tatsächlicher Substitutionseffekte der bisherigen Digitalisierung zeigt auch, dass durch die Einführung neuer Technologien am Arbeitsmarkt neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Häufig scheinen Komplementaritätseffekte digitaler Technologien das vollständige Verdrängen von Arbeitsplätzen nicht nur auszugleichen, sondern sogar noch zu einem Beschäftigungszuwachs zu führen. Ganz im Sinne der These von der Transformation von Arbeit und Beruf ist dabei eine wesentliche Erkenntnis, dass es nicht sehr wahrscheinlich ist, dass Berufe gänzlich verschwinden, sondern sich vielmehr bestehende Berufe mehr oder weniger stark verändern (Dengler/Matthes 2015). Dies ist aus industriesoziologischer Perspektive im Zusammenhang mit den aktuellen bzw. jüngsten Entwicklungen im Bereich der beruflichen Ausbildung zu sehen: Durch eine stetige Anpassung und Weiterentwicklung von Ausbildungsordnungen wird eine Komplementarität zwischen neuem Technologiekapital und Arbeitskapital (neuen Technologien und neuen Qualifikationen) geschaffen, die auch zur Entstehung neuer beruflicher Tätigkeiten führen kann. Auch auf internationaler bzw. europäischer Ebene verdeutlichen Initiativen wie die Allianzen für branchenspezifische Fertigkeiten (Erasmus+ Sector Skills Alliances) mit einem besonderen Schwerpunkt auf digitalen Kompetenzen sowie die Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze die zunehmende Bedeutung des digitalen Wandels der Arbeitswelt. Die zentralen Ergebnisse und Unterschiede zwischen den Ländern in Bezug auf empirische Arbeitsmarkteffekte und ordnungspolitische Veränderungen sind in → **Tabelle D2.5-1** zusammengefasst.

Tabelle D2.5-1: **Digitalisierung: Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in den Berufen in Deutschland, Österreich und in der Schweiz**

Indikator	Deutschland	Schweiz	Österreich
Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung			
Substitutionspotenzial	▸ hohes Substitutionspotenzial innerhalb Industrieproduktion, auch Helfer- und Fachkrafttätigkeiten besonders betroffen	▸ das Automatisierungspotenzial konzentriert sich auf Hilfsarbeitskräfte, Beschäftigte in der Produktion und der Land- und Forstwirtschaft sowie auf niedrig- bis mittelqualifizierte Bürokräfte	▸ Hilfskräfte, Maschinenbediener/-innen und Handwerker/-innen besonders betroffen
	▸ niedriges Risiko im Bereich der „Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe“	▸ Bereiche der öffentlichen Verwaltung, des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Information und Kommunikation am wenigsten betroffen	▸ geringes Risiko für Führungskräfte, Akademiker/-innen und Techniker/-innen
Tätigkeitenstruktur	▸ 1995 bis 2010: Substitution manueller und kognitiver Routineberufe	▸ 1996 bis 2015: Substitution von Routinetätigkeiten (kognitive und manuelle Routine)	▸ 1995 bis 2017: manuelle Routine- und Nicht-Routinetätigkeiten bewegen sich seit 1995 überwiegend leicht unter dem Ausgangsniveau
	▸ Zunahme von Nicht-Routinetätigkeiten (analytische, interaktive sowie manuelle Nicht-Routine)	▸ Zunahme von Nicht-Routinetätigkeiten (analytische, interaktive sowie manuelle oder serviceorientierte Nicht-Routine)	▸ Wachstum analytischer und interaktiver Nicht-Routinetätigkeiten sowie kognitiver Routinetätigkeiten
			▸ manuelle Nicht-Routinetätigkeiten steigen in den letzten Jahren wieder an
Nettoeffekte der Digitalisierung/ Automatisierung	▸ Ausgleich der substituierten Beschäftigung bzw. Beschäftigungswachstum (1995 bis 2010): Komplementaritätseffekte für Nicht-Routineberufe	▸ Beschäftigung insgesamt angewachsen (1990-2015)	▸ Zahl der Vollzeitäquivalente der Erwerbstätigkeit (selbstständig und unselbstständig Beschäftigte) insgesamt angestiegen (1995-2015)
	▸ Strukturwandel durch Computerisierung: Verkleinerung primärer und sekundärer Sektoren, Wachstum tertiärer Sektoren	▸ Beschäftigungsabnahme im Gewerbe, in der Industrie, im Baugewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft	▸ Erwerbsvolumina aber vor allem in der Landwirtschaft und in der Industrie (Bergbau und Herstellung von Waren) gesunken
		▸ Zunahme in der Beschäftigung dienstleistungsnaher Berufe und innerhalb des Bereichs Information und Technik	▸ deutliche Steigerung der gearbeiteten VZÄ für den Handel, den Tourismus, das Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, den Bereich der Informationsdienstleistungen sowie für unternehmensnahe Dienstleistungen
Ordnungspolitische Veränderungen	▸ zunehmend digitale Kompetenzen in Berufen als Zusatzqualifikation oder Erweiterungsschwerpunkt in Ausbildungsberufen, Digitalisierung jedoch bisher ungleichmäßig fortgeschritten	▸ zunehmende Bedeutung übergreifender (Sozial-)Kompetenzen wie Kommunikation und Interaktion mit Kunden/Kundinnen und Patienten/Patientinnen	▸ Einrichtung von Haupt- und Spezialmodulen mit digitalen Schwerpunkten
	▸ Neuentwicklung von Ausbildungsberufen im Rahmen neu entstandener Tätigkeitsfelder durch Digitalisierungsprozesse	▸ Entwicklung neuer Berufsbilder mit digitalen Schwerpunkten	▸ Entwicklung neuer und modernisierter Ausbildungsordnungen mit zentraler Orientierung an digitalen Inhalten sowie Schwerpunkten bzw. mit zunehmender Orientierung an Anforderungen, die im Kontext der Digitalisierung an Bedeutung gewinnen
	▸ Folgen der Digitalisierung für die Facharbeit besonders in veränderten Prozessabläufen	▸ Wirkungsmechanismen der Digitalisierung zeigen sich zudem auch bei der Entstehung neuer Produkte sowie neuer Vertriebskanäle und neuer Produktionsprozesse	▸ stark auf Digitalisierung ausgerichtete Lerninhalte im Rahmen der autonomen Schwerpunktsetzungen innerhalb der vollzeitschulischen Berufsbildung
	▸ zunehmende Bedeutung hybrider Qualifikationsformen sowie berufsübergreifender Kernkompetenzen	▸ zunehmende Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Fachrichtungen	

Quelle: Zusammenstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

(Viktor Ulbrich, Philipp Grollmann, Isabelle Le Mouillour)

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 4 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 4 Nationale Agenturen für die Umsetzung von Erasmus+ verantwortlich. Für die Sektoren Berufsbildung und Erwachsenenbildung ist die Nationale Agentur (NA) beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zuständig.

Im Jahr 2018 hat die Europäische Kommission einen Vorschlag für das Nachfolgeprogramm mit einer Laufzeit von 2021 bis 2027, einem verdoppelten Programmbudget von 30 Mrd. € und einer grundsätzlich nur moderat angepassten Programmarchitektur vorgelegt. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat zusammen mit der Kultusministerkonferenz eine Stellungnahme und der Rat einen partiellen gemeinsamen Standpunkt beschlossen und veröffentlicht. 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 2 Wochen und einem Jahr realisieren. Das Berufsbildungspersonal kann zum Zweck des Lernens oder Ausbildens bzw. Unterrichtens für 2 Tage bis 2 Monate ins europäische Ausland gehen.

Die Zahlen der im Jahr 2017 beantragten und bewilligten Auslandsaufenthalte sind in → **Tabelle D3-1** dargestellt. Der stetige Anstieg der Auslandsmobilität setzte sich im Jahr 2018 weiter fort. Die Förderzahlen der Auszubildenden und Berufsfachschüler/-innen haben sich seit dem Jahr 2010 verdoppelt → **Schaubild D3-1**.

Geförderte Ausbildungsgänge und Berufe

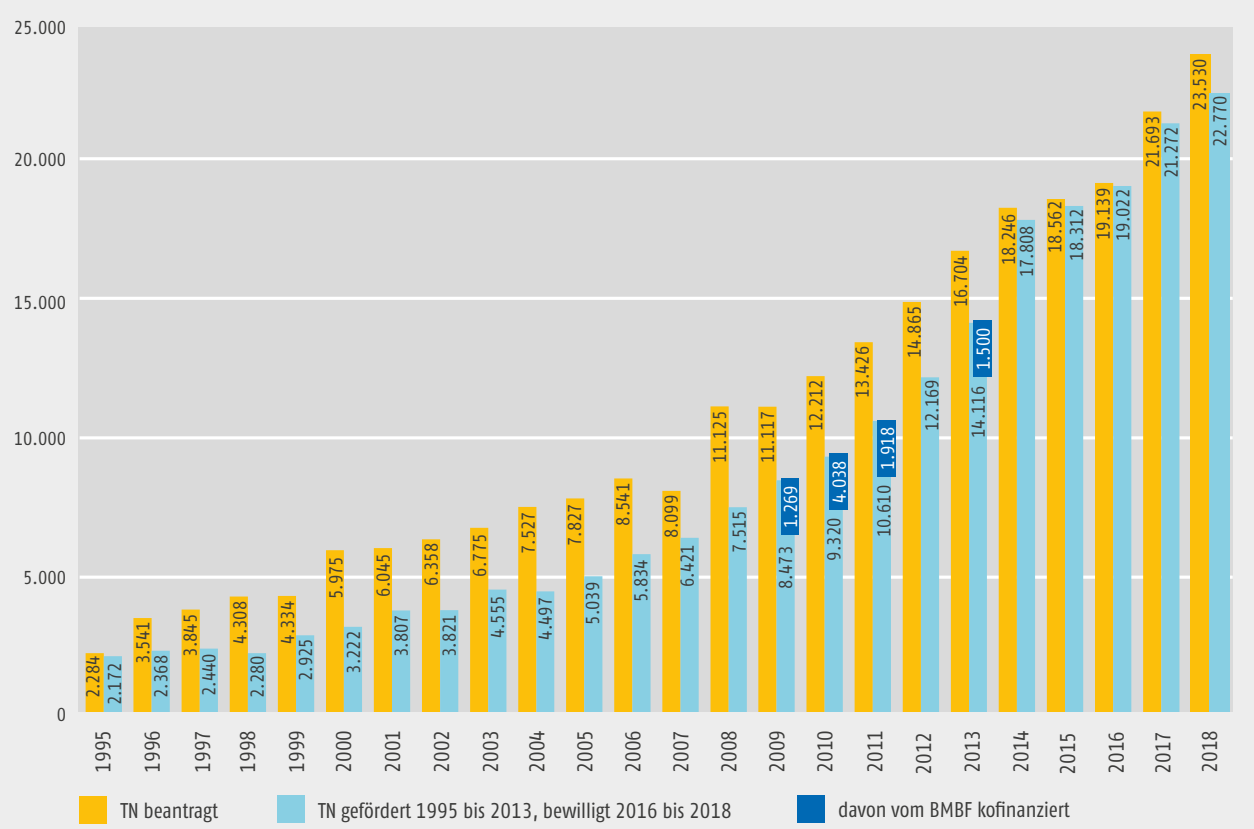
Die im Jahr 2015 bewilligten Projekte sind im Jahr 2017 ausgelaufen. Für diese Projekte liegen Zahlen hinsichtlich der geförderten Bildungsgänge und Berufe vor. In der Zielgruppe der Lernenden sind 94% in beruflicher Erstausbildung, die anderen Teilgruppen sind in Berufsausbildungsvorbereitung (2%), geregelter Weiterbildung

Tabelle D3-1: **Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung, beantragt/bewilligt, Antragsrunde 2018**

	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	23.530	22.770	integrierte Projekte	integrierte Projekte
Berufsbildungspersonal	integrierte Projekte	integrierte Projekte	5.854	5.400	integrierte Projekte	integrierte Projekte
Insgesamt	579	552	29.384	28.170	50,1	48

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Dezember 2018 BIBB-Datenreport 2019

Schaubild D3-1: **Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2018, Lernende**



Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

(2%) und im ersten Jahr nach Abschluss einer Aus- oder Weiterbildung (2%). Von den Personen in beruflicher Erstausbildung kommen 61% aus dem dualen System und 39% aus schulischen Bildungsgängen. Von den dualen Berufen sind die Industriekaufleute mit Abstand die international mobilsten. Im Jahr 2016 gab es 17.352 Absolventen und Absolventinnen in diesem Beruf. In dem relevanten Bezugsjahr wurden im Programm Erasmus+ 1.788 Auslandsaufenthalte von Industriekaufleuten gefördert. Damit haben etwa 10,3% der Auszubildenden in diesem Beruf einen Auslandsaufenthalt mit Erasmus+ realisiert. Neben anderen kaufmännischen Berufen sind z. B. auch Mechatroniker/-innen, Tischler/-innen und Hotelfachleute überproportional mobil. Stark unterrepräsentiert sind die Verkaufsberufe. → **Tabelle D3-2** nennt die Anzahl der in Erasmus+ Projekten des Jahres 2015 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 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.

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 2018 haben 18 Berufsbildungsinstitutionen, vor allem Berufsschulen und Unternehmen, eine Erasmus+ Mobilitätscharta Berufsbildung erhalten → **Tabelle D3-3**. Damit ist die Zahl der akkreditierten Einrichtungen auf insgesamt 121 angestiegen. Die Charta ist bis zum Jahr 2020 gültig; bis dahin haben die Einrichtungen institutionellen Zugang zur Förderung von Auslandsaufenthalten im Rahmen des Programms.

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

Tabelle D3-2: **Erasmus+ geförderte Auslandsaufenthalte nach Ausbildungsberufen (Top 20)**

Ausbildungsberuf	Absolventen 2016[1]	geförderte Auslandsaufenthalte in Erasmus+ 2015	Erasmus+ Mobilitätsquote[2] (in %)
Insgesamt (für Erasmus+ nur Stipendiaten in Ausbildung nach BBiG/HwO)	**392.934**	**9.099**	
Summe der Top-20-Ausbildungsberufe	221.223	5.341	
davon:			
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	24.216	178	0,7
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	22.827	802	3,5
Verkäufer/-in	17.583	80	0,5
Industriekaufmann/-kauffrau	17.352	1.788	10,3
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	14.763	196	1,3
Industriemechaniker/-in	12.957	271	2,1
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel (alle FR)	12.879	411	3,2
Bankkaufmann/-kauffrau	12.198	194	1,6
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	11.427	147	1,3
Fachinformatiker/-in (alle FR)	9.054	151	1,7
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	8.448	19	0,2
Fachkraft für Lagerlogistik	7.887	104	1,3
Elektroniker/-in (alle FR)	7.173	43	0,6
Mechatroniker/-in	7.047	242	3,4
Hotelfachmann/-fachfrau	6.573	258	3,9
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	6.534	46	0,7
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	5.715	79	1,4
Zerspanungsmechaniker/-in	5.646	55	1,0
Tischler/-in	5.511	154	2,8
Friseur/-in	5.433	53	1,0

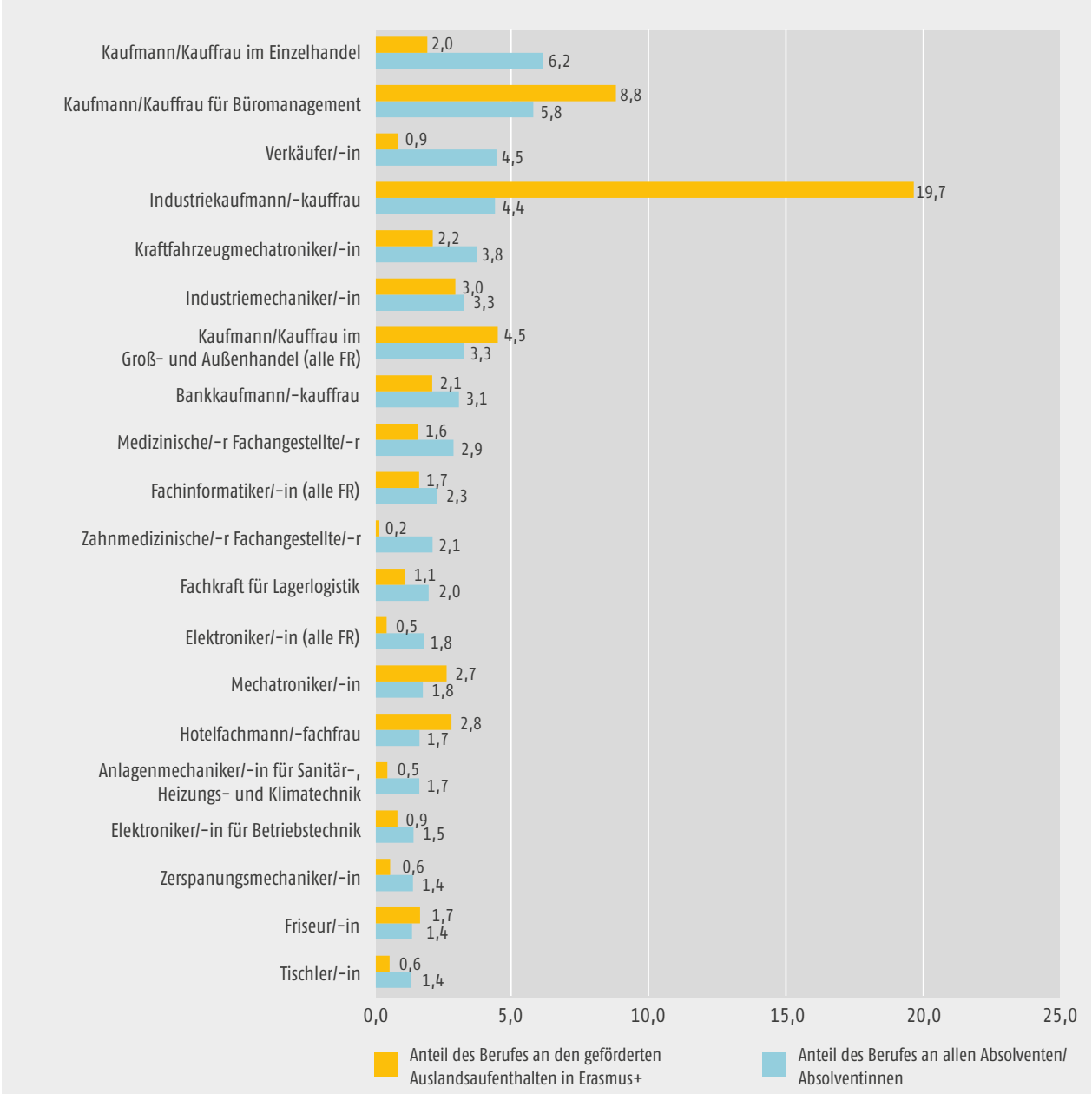
[1] Die im Jahr 2015 bewilligten Erasmus+ Projekte haben eine Laufzeit von Juni 2015 bis Mai 2017. Der Abgleich kann daher am zutreffendsten mit den Absolventen/Absolventinnen des Jahres 2016 erfolgen.

[2] Rechnerischer Anteil der Erasmus+ geförderten Auslandsaufenthalte an allen Absolventen/Absolventinnen im entsprechenden Ausbildungsberuf.

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung; „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung 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 2019

Schaubild D3-2: **Anteil der Erasmus+ geförderten Auslandsaufenthalte im Vergleich zu den Absolventenquoten der TOP-20-Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO 2016 (in %)**



Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung; „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung 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 2019

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 eine hohe Priorität. Im Kontext des gemeinsamen europäischen Arbeitsprogramms wurde das Ziel definiert, die Mobilität in der Berufsbildung bis zum Jahr 2020 auf 6% zu steigern (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

Tabelle D3-3: **Erasmus+ Mobilitätscharta Berufsbildung, Antragsrunde 2018**

	Zahl der Anträge	Zahl der Anträge, die Zugangskriterien erfüllen	Anzahl der Akkreditierungen
Erasmus+ Mobilitätscharta Berufsbildung	20	20	18

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

(Deutscher Bundestag 2013). Die im Jahr 2018 von der NA beim BIBB veröffentlichte Mobilitätsstudie (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. Im Jahr 2017 wurden 180 Projekte mit über 10.000 Stipendien bewilligt, die nach ECVET-Standards durchgeführt werden. Damit hat sich die Anzahl der ECVET-Projekte im Vergleich zum Vorjahr um 65 Projekte oder 35% gesteigert. Hintergrund des starken Anstiegs ist, dass im Rahmen des neuen 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. Zudem fördert die NA beim BIBB im Rahmen des Programms Erasmus+ auch 6 sogenannte ECVET-Experten und -Expertinnen, die Mobilitätsprojektträger in der Umsetzung von ECVET zusätzlich beraten.

In der Regel beantragen Projektträger Stipendien für die Lernenden ihrer Einrichtungen. Davon zu unterscheiden sind die sogenannten Poolprojekte, 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 2018 konnten 3.582 Pool-Plätze bewilligt werden. Damit hat die Anzahl der Pool-Plätze leicht zugenommen. Diese Entwicklung 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 8 zweijährige Projekte mit insgesamt über 2.200 Pool-Plätzen für Auszubildende gefördert. Interessierte finden die Individualstipendien auch in der Poolprojekt-Datenbank auf der Homepage der NA beim BIBB.

Erasmus+ incoming Mobilität

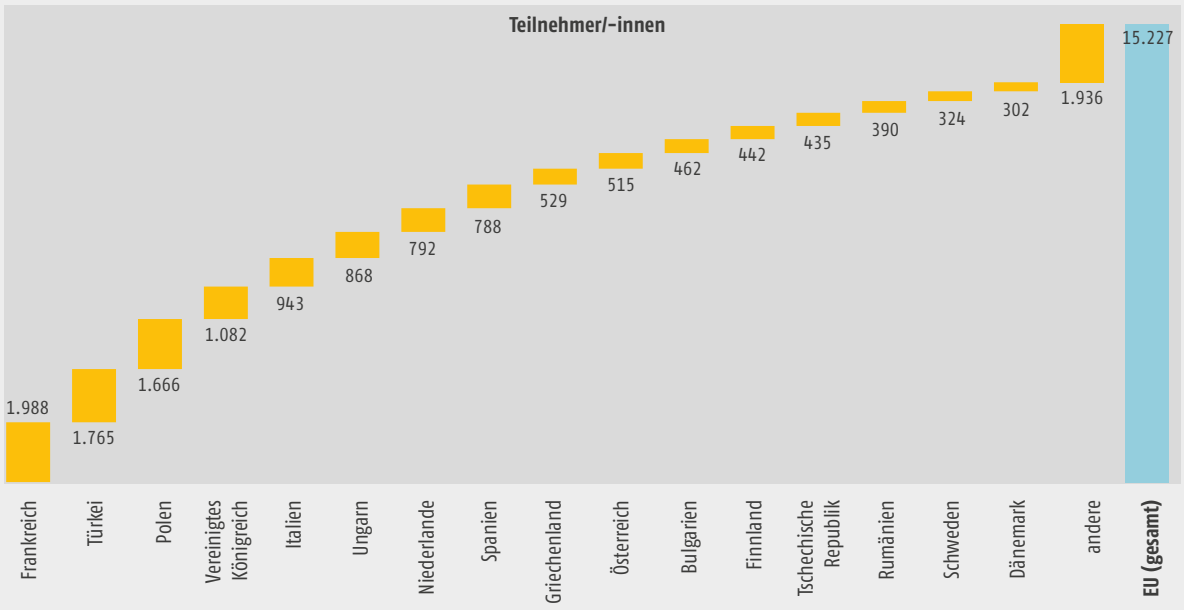
Das Programm Erasmus+ wendet grundsätzlich das Entsendelandprinzip an. Es finanziert, abgesehen von wenigen Ausnahmen, Auslandsaufenthalte von Bildungsinländern und -inländerinnen in einem der 33 weiteren Programmstaaten. Es liegen mit zeitlicher Verzögerung aber auch Statistiken zur europäischen Mobilität nach Deutschland vor. In den Erasmus+ Mobilitätsprojekten der Berufsbildung wurden im Rahmen der 2017 bewilligten Projekte insgesamt 160.471 Auslandsaufenthalte bewilligt. Davon kamen 15.227 Personen nach Deutschland (9%). Damit war Deutschland die viertwichtigste Destination für Mobilität in der Berufsbildung in Europa. An erster Stelle stand Spanien (25.426, 17%) gefolgt von dem Vereinigten Königreich (24.199, 15%) und Italien (16.790, 10%). Die wichtigsten Herkunftsländer der nach Deutschland kommenden Stipendiaten waren Frankreich, Türkei und Polen → **Schaubild D3-3**.

AusbildungWeltweit

Waren und Dienstleistungen werden heute in immer größerem Umfang global gehandelt. Daraus ergibt sich die Anforderung, dass deutsche Fachkräfte auch weltweit einsetzbar sind. Aufgrund der beschränkten geografischen Reichweite von Erasmus+ und der anderen nationalen Förderprogramme hat das BMBF Ende 2018 daher 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 3 Wochen bis 3 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

Schaubild D3-3: **Erasmus+ incoming Mobilität 2017**



Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

vorbereiten. Darüber hinaus können Ausbilderinnen und Ausbilder Auslandsaufenthalte von 2 Tagen bis 2 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 sind Ausbildungsbetriebe, Kammern und andere nichtschulische Einrichtungen der Berufsbildung. Im Rahmen eines Pilotprojekts wurden die in → **Tabelle D3-4** aufgeführten Aktivitäten gefördert. Dabei waren China und USA die mit Abstand wichtigsten Zielländer.

Mobilitätsstudie „Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung 2017“

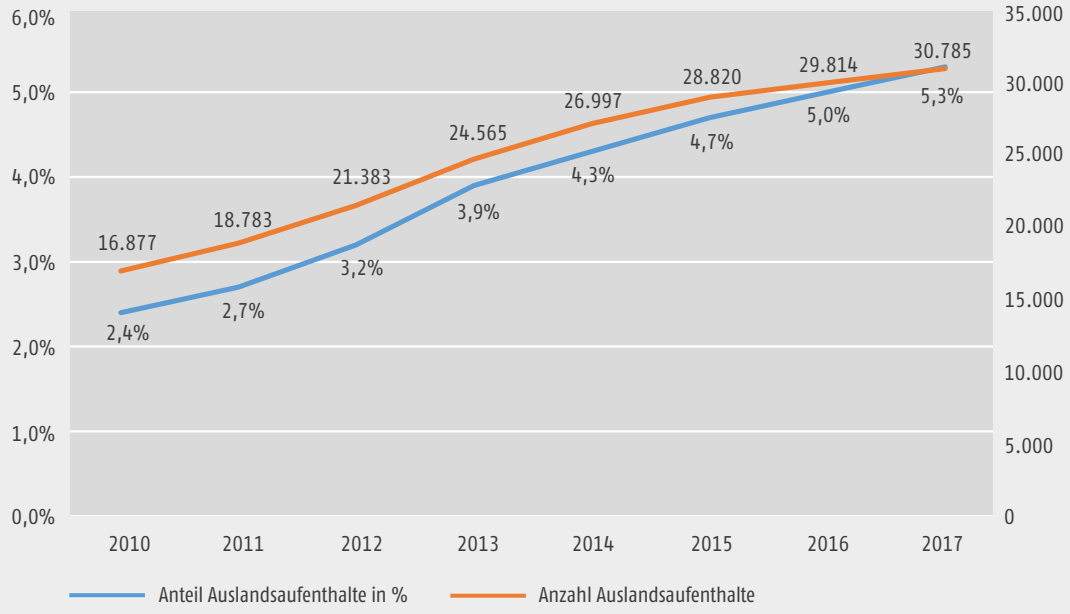
5,3% der Absolventen/Absolventinnen einer beruflichen Erstausbildung des Jahres 2017 haben einen Auslandsaufenthalt absolviert → **Schaubild D3-4**. Das entspricht einer Anzahl von 30.795 Personen. Dies ist eins der zentralen Ergebnisse der im Jahr 2018 veröffentlichten Studie „Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung 2017“ (Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2018). Die vom BMBF finanzierte und von der NA beim BIBB beauftragte Studie hat eine repräsentative Auswahl aller im letzten Jahr ihrer Ausbildung befindlichen Personen befragt. Grundgesamtheit waren alle Personen in Bildungsgängen, die in der integrierten Ausbildungsberichtserstattung (iABE) im Sektor I „Berufsausbildung“ erfasst sind. Die Befragung wurde online durchgeführt und es wurden vor allem Personen in beruflicher Erstausbildung befragt (n=5.394), aber auch berufliche Schulen (n=137) und Betriebe (n=120). Neben dem Umfang der internationalen Mobilität wurden ihre Merkmale und Wirkung sowie die soziodemografischen Merkmale der mobilen und nicht mobilen Personen erfasst. Von besonderem Interesse sind auch die Gründe von Schulen und Betrieben, sich nicht

Tabelle D3-4: **Förderungen von AusbildungWeltweit in der Pilotphase**

			Teilnehmende		
	Projekt	bewilligtes Budget	Auszubildende	Berufsbildungspersonal	Gesamt
Pilotphase	85	1.217.619,90 €	295	113	474

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

Schaubild D3-4: **Absolute und relative Häufigkeit des Anteils international mobiler Auszubildender im Zeitverlauf**



Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2019

an internationaler Mobilität von Auszubildenden zu beteiligen und ihr geäußerter Unterstützungsbedarf.

Seit der letzten Mobilitätsstudie (Friedrich/Körbel 2011) sind die Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung kontinuierlich und deutlich angestiegen. Beinahe die Hälfte (49%) der Auslandaufenthalte wird durch das Programm Erasmus+ gefördert. Darüber hinaus sind die Auszubildenden selbst bzw. ihre Familien (39%) und die Ausbildungsbetriebe (34%) wichtige Finanzierungsquellen. Vollständig von den Betrieben oder privat finanzierte Auslandsaufenthalte sind überwiegend bis zu einer Woche lang. Auslandsaufenthalte, die auch durch ein öffentliches Programm gefördert werden, sind zu mehr als der Hälfte zwischen 2 Wochen und 1 Monat lang und ein Viertel ist länger als ein Monat. 63% der international mobilen Auszubildenden werden in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit bis zu 249 Beschäftigten ausgebildet. Die Beteiligung von Auszubildenden aus KMU ist damit deutlich höher als vielfach angenommen. Die Wirkung der Auslandsaufenthalte auf Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen wird von den Auszubildenden, Unternehmen und Schulen gleichermaßen positiv bewertet.

Ein wesentliches Ergebnis der Studie besteht darin, die Perspektive der Betriebe und Schulen erfasst zu haben, die sich bisher nicht an internationaler Mobilität ihrer Lernenden beteiligen. Gefragt nach den Gründen für ihre Inaktivität wird zunächst deutlich, dass auch inaktive Schulen und Betriebe davon ausgehen, dass Auslandsaufenthalte der Auszubildenden positive Effekte auf die jungen Menschen wie auch ihre Institution hätten. Der mögliche Grund für ihre Inaktivität, dem am stärksten zugestimmt wurde, ist die Aussage, dass der Schule bzw. dem Betrieb nicht angeboten worden ist, den Auszubildenden/die Auszubildende ins Ausland zu entsenden. Die beiden Feststellungen zeigen, dass auch inaktive Schulen und Betriebe grundsätzlich vom Mehrwert der Auslandsaufenthalte überzeugt sind, sie zögern aber noch, diese ohne ein konkretes Angebot umzusetzen. Gefragt nach der Form der Unterstützung wünschen sich die Betriebe und Schulen mehr Informationen zum Thema Auslandaufenthalte, mehr praktische Unterstützung und eine Verankerung in den Ordnungsmitteln → **Schaubild D3-5**. Die inaktiven Betriebe und Berufsschulen wurden auch gefragt, wie wahrscheinlich es sei, dass sie zukünftig ihren Lernenden Auslandsaufenthalte ermöglichen. Hier gaben 54% der inaktiven Betriebe und 64% der inaktiven Schulen an, dass es sicher oder wahrscheinlich sei, dass sie hier aktiv würden. Von daher ist von einer weiteren Steigerung der Auslandsaufenthalte auszugehen.

Schaubild D3-5: **Unterstützungswünsche von inaktiven Betrieben und Schulen**



Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2019

(Berthold Hübers)

D 4 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Im Jahr 2017 beantragten im Ausland qualifizierte Fachkräfte insgesamt rund 35.900 Mal die berufliche Anerkennung ihrer Abschlüsse in Deutschland. In mehr als zwei Dritteln der Fälle (24.987) handelte es sich um Berufe, die unter das Anerkennungsgesetz des Bundes fallen, und in knapp einem Drittel (10.914) fielen die Berufe unter eines der 16 Anerkennungsgesetze der Länder.

Die Anerkennungsgesetze verfolgen 2 Zielsetzungen: Zum einen sollen sie die Integration bereits in Deutschland lebender Personen mit ausländischen Abschlüssen verbessern und zum anderen zur Fachkräftesicherung in Deutschland durch qualifizierte Einwanderung beitragen.

Für das zum 1. April 2012 in Kraft getretene Anerkennungsgesetz des Bundes liegen Ergebnisse zur Nutzung und Anwendung aus mittlerweile 6 Jahren vor. Sie beruhen auf der amtlichen Statistik nach § 17 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)[367], einer Evaluation nach 4 Jahren sowie einer kontinuierlichen Beobachtung der Umsetzung durch das BIBB-Anerkennungsmonitoring[368].

Im Rahmen der Evaluation und des Monitorings wurde zunächst vor allem die erste Zielsetzung, also Nutzung und Wirkung bei bereits in Deutschland lebenden Fachkräften, untersucht (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2014; 2015; 2016; 2017; Ekert u. a. 2017). Vor dem Hintergrund der Fachkräftestrategie der Bundesregierung nahm das Monitoring im Jahr 2018 verstärkt die zweite Zielsetzung in den Fokus. So können Einwanderungsinteressierte bereits vom Ausland aus ein Anerkennungsverfahren in Deutschland beantragen. Für Fachkräfte in Drittstaaten, die also weder der Europäischen Union noch dem Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz (EU/EWR/Schweiz) angehören, ist dies in der Regel eine der Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit oder Arbeitsplatzsuche in Deutschland.

Ebenso wie die gemeldeten Anträge insgesamt von Jahr zu Jahr zugenommen haben, ist auch die Zahl derjenigen, die aus dem Ausland gestellt wurden, jährlich gestiegen. Im Jahr 2017 war fast jeder siebte gemeldete Antrag ein Auslandsantrag. Ebenso wie bei Inlandsanträgen kommen die zuständigen Stellen bei der Gleichwertigkeitsprüfung auch hier überwiegend zu positiven Ergebnissen, sei es in Form einer vollen oder teilweisen Gleichwertigkeit bzw. Auflage einer Ausgleichsmaßnahme (Schmitz/Winnige 2019). In entsprechend vielen Fällen wurde somit eine Grundlage für qualifizierte Erwerbsmigration geschaffen. Zum Teil absolvieren die Fachkräfte hierfür vorab Anpassungsqualifizierungen in Deutschland. Eine vom BIBB-Anerkennungsmonitoring durchgeführte qualitative Untersuchung (Best u. a. 2019) zeigt aber auch, dass qualifizierte Einwanderung im Zusammenspiel der derzeitigen anerkennungs- und aufenthaltsrechtlichen Regelungen und Praxis auf große Herausforderungen stößt. Zu diesen zählen bei Anerkennungsverfahren – insbesondere für Drittstaatsangehörige – beispielsweise die Klärung der örtlichen Zuständigkeit für Anträge aus dem Ausland, Anforderungen an die Unterlagen, mangelnde Sprachkenntnisse und die Ungewissheit der Erfolgsaussicht. Beim Visumsverfahren bestehen die Herausforderungen vor allem in langen Wartezeiten und komplexen rechtlichen Regelungen. Wie die Studie weiterhin aufzeigt, können diese Herausforderungen vielfach durch staatlich getragene oder privatwirtschaftlich organisierte Hilfestellungen oder Rekrutierungsprojekte in Form von Beratung, Begleitung und Finanzierung überwunden werden (ebd.).

Im Folgenden wird die aktuelle Entwicklung der Zahlen zu Anerkennungsverfahren insgesamt, also unabhängig vom Wohnort, dargestellt und zusätzlich ein Schlaglicht auf die Anträge aus dem Ausland geworfen. Die amtliche Statistik gibt Auskunft über die von den zuständigen Stellen bearbeiteten Verfahren und Merkmale der Antragstellenden sowie über die bis Jahresende getroffenen Entscheidungen.[369] Derzeit sind Daten bis zum Stichtag 31. Dezember 2017 verfügbar.

Als weitere Informationsquelle werden die Zugriffszahlen auf das Anerkennungsportal herangezogen. Für sie gilt als Stichtag der 31. Dezember 2018. Sie können als ein Frühindikator des öffentlichen Interesses an beruflicher Anerkennung gelten. Hier nehmen die Zugriffe aus dem Ausland sogar den größeren Teil ein, darunter häufiger aus Drittstaaten als aus der EU, dem EWR bzw. der Schweiz. Während sich die nachfolgend ausgewertete amtliche Statistik nur auf die Berufe in Bundeszuständig-

367 Neben der Statistik zu Berufen nach Bundesrecht führen die statistischen Landesämter seit Inkrafttreten der jeweiligen Länder-BQFG separate Statistiken zu landesrechtlich geregelten Berufen. Ab dem Berichtsjahr 2016 realisiert das Statistische Bundesamt eine koordinierte Länderstatistik, in der die einzelnen Anerkennungsstatistiken der Bundesländer 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 auch, weiterhin ausschließlich Berufe nach Bundesrecht, sofern Zahlen zu landesrechtlich geregelten Berufen nicht explizit Erwähnung finden.

368 Alle Ergebnisse auf einen Blick siehe Internetseite (**https://www.bibb.de/de/1350.php**).

369 Seit dem BIBB-Datenreport 2016 wird hier die Zahl der jährlichen Neuanträge dargestellt, um die neuesten Entwicklungen abzubilden. Im Gegensatz dazu wurde im BIBB-Datenreport 2015 die Zahl der im Jahr 2013 insgesamt bearbeiteten Verfahren betrachtet (bestehend aus Neuanträgen des Jahres 2013 und noch offenen Verfahren des Jahres 2012).

keit bezieht, enthalten die im Anschluss dargestellten Zugriffszahlen auf das Anerkennungsportal sowohl Abrufe von Informationen zu bundes- als auch landesrechtlich geregelten Berufen und akademischen Abschlüssen.

Ergebnisse der amtlichen Statistik[370]

Für das Berichtsjahr 2017 meldeten die zuständigen Stellen 24.987 Anträge auf Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation zu bundesrechtlich geregelten Berufen **E**. 23,1% der gemeldeten Anträge bezogen sich auf nicht reglementierte, 76,9% auf reglementierte Berufe. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil im reglementierten Bereich um 2 Prozentpunkte, während er im nicht reglementierten Bereich entsprechend sank.

E Berufe im Anerkennungsgesetz des Bundes

Augenblicklich fallen rund 600 Berufe 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 Arzt/Ärztin und Physiotherapeut/-in, aber auch weitere Berufe wie Steuerberater/-in, Rechtsdienstleister/-in oder einige 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 die Gleichwertigkeitsprüfung keine zwingende Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme, sondern dient der Transparenz. Im Bereich des Zuwanderungsrechts (Beschäftigungsverordnung) ist die Anerkennung auch in den Ausbildungsberufen eine Voraussetzung für die Zuwanderung zum Zwecke der Erwerbstätigkeit in Deutschland.

Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes des Bundes am 1. April 2012 verzeichnet die amtliche Statistik damit insgesamt 111.501 Anträge. → **Schaubild D4-1** verdeutlicht, dass die Antragszahlen von 2012 bis 2017 jährlich gestiegen sind. Dies ist auch dann der Fall, wenn man berücksichtigt, dass sich die Daten für 2012 nur auf 9 Monate beziehen und ab 2016 auch Anträge beinhalten, deren Verfahren ohne Bescheid beendet wurde (zurückgezogene Anträge).

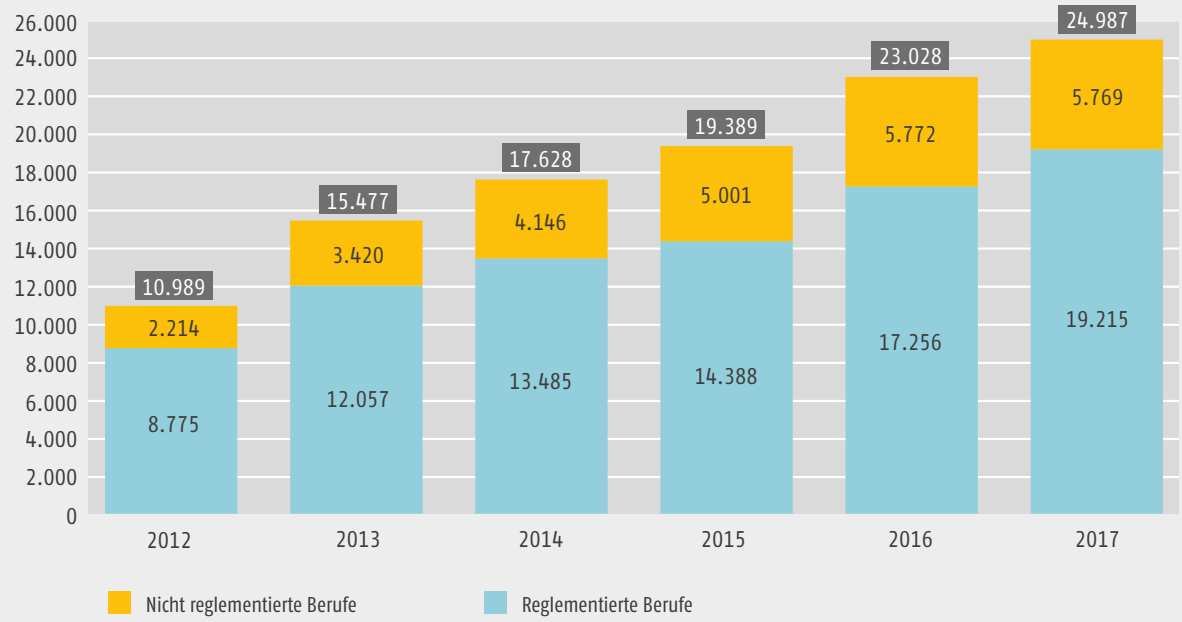
Der Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren gilt unabhängig von Wohnort, Ausbildungsstaat, Staatsangehörigkeit und Aufenthaltstitel. Daher können auch im Ausland lebende Personen ein Anerkennungsverfahren anstreben. 2017 wurden nach Angaben der zuständigen Stellen 3.597 sogenannte Auslandsanträge gestellt. Dies entspricht einem Anteil von 14,4% der insgesamt 24.987 Anträge. Die meisten Auslandsanträge bezogen sich auf reglementierte Berufe (93,3%), auf nicht reglementierte Berufe entfielen 6,7%. Fast zwei Drittel der Auslandsanträge (63,9%) stammten aus einem Land der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) beziehungsweise der Schweiz, und zwar vornehmlich aus Ungarn, Österreich oder Rumänien (798, 267 bzw. 261 Auslandsanträge). Über ein Drittel (36,1%) stammten aus einem Drittstaat, vor allem den Philippinen, Serbien oder Bosnien und Herzegowina (228, 207 bzw. 201 Auslandsanträge). Die Anzahl der gemeldeten Auslandsanträge ist seit 2012 gestiegen, dies wird aus → **Schaubild D4-2** ersichtlich.[371] Insgesamt verzeichnet die amtliche Statistik seit Inkrafttreten des Gesetzes 13.149 Anträge dieser Art.

Alle 2017 gemeldeten Anträge (Antragstellung aus dem In- und Ausland) in den Blick nehmend wird die hohe Nachfrage nach Anerkennung bei den Referenzberufen Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. -pflegerin sowie Arzt bzw. Ärztin deutlich: Zu ihnen wurden – wie in den Vorjahren – die meisten Anträge gemeldet. Beides sind reglementierte Berufe und die Bescheidung der vollen Gleichwertigkeit durch ein Anerkennungsverfahren ist Voraussetzung für eine vollumfängliche Berufsausübung. Im nicht reglementierten Bereich entfielen die meisten Anträge erneut auf den Referenzberuf Kaufmann bzw. -frau für Büromanagement, gefolgt von Elektroniker/-in und Kraftfahrzeugmechatroniker/-in. → **Schaubild D4-3**

370 Die ausgewiesenen Zahlen werden vom Statistischen Bundesamt (StBA) erhoben und veröffentlicht. Es handelt sich um die amtliche Statistik nach § 17 BQFG bzw. Fachgesetzen, die auf § 17 BQFG verweisen. 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.

371 Auslandsanträge werden für die Auswertungen der amtlichen Statistik anhand des Merkmals „Wohnort des Antragstellers" ermittelt. Dieses Merkmal wird seit April 2012 in der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz erhoben, die Angabe 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, sondern c/o-Adressen in Deutschland gemeldet werden. Auch kann sich der Wohnort im Laufe des Anerkennungsverfahrens vom Ausland nach Deutschland verlagern.

Schaubild D4-1: **Entwicklung der Antragszahlen 2012 bis 2017 bei reglementierten und nicht reglementierten Berufen**



Im ersten Berichtsjahr 2012 wurden einige für die Anerkennung zuständigen Stellen erst im Laufe des Jahres bestimmt; die Meldungen sind deshalb 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. Anträgen, deren Verfahren ohne Bescheid beendet wurde (zurückgezogene Anträge).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG bzw. Fachgesetzen, die auf § 17 BQFG verweisen. Erhebungen des Statistischen Bundesamtes, Berichtsjahre 2012 bis 2017. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2019

bildet die 10 häufigsten Referenzberufe für das Jahr 2017 ab. Sie umfassen 77,6% der Anträge.

Am häufigsten hatten Antragstellende 2017 ihre berufliche Qualifikation in Syrien erworben. Damit lag Syrien erstmals seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes auf dem ersten Rang unter den Ausbildungsstaaten. Dementsprechend ist für diesen Ausbildungsstaat seit den letzten 3 Berichtsjahren ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen – von 636 Anträgen (2015) über 1.728 (2016) bis hin zu 2.934 (2017). An zweiter und dritter Stelle folgten 2017 Bosnien und Herzegowina sowie Serbien (ohne Kosovo). Insgesamt wurden 2017 63,6% der Neuanträge zu beruflichen Qualifikationen aus Drittstaaten gestellt, 36,2% entfielen auf die EU, den EWR bzw. die Schweiz. Die 10 häufigsten Ausbildungsstaaten in → **Schaubild D4-3** umfassen 57,3% der Anträge.

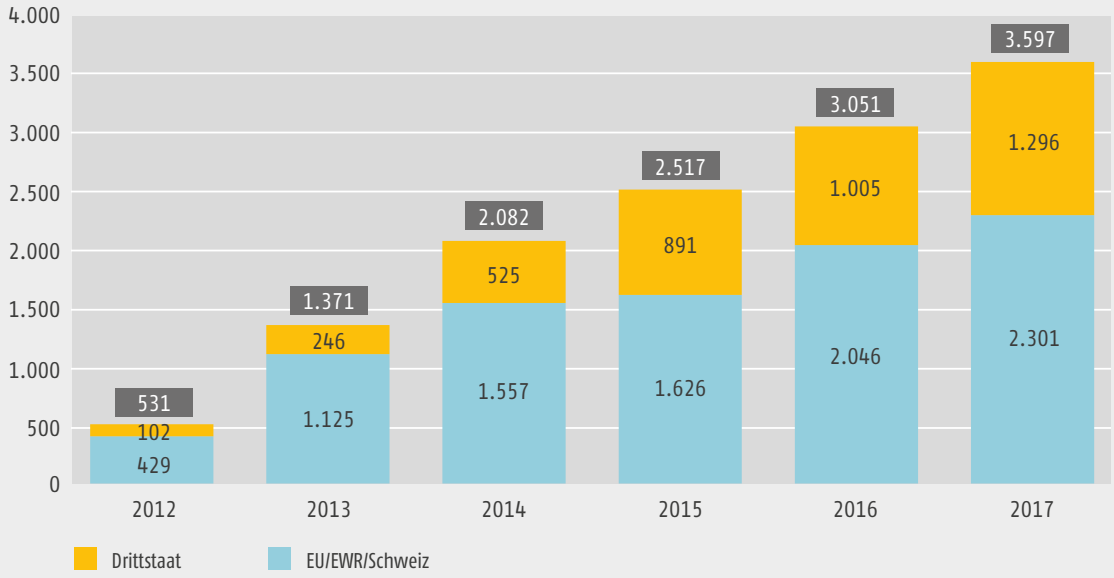
Neben dem Ausbildungsstaat erhebt die amtliche Statistik auch die Staatsangehörigkeit der Antragstellenden. Analog zur Rangfolge der Ausbildungsstaaten stammten die meisten Anträge 2017 von Syrerinnen und Syrern, gefolgt von bosnisch-herzegowinischen und serbischen Staatsangehörigen. Deutsche Staatsangehörige bildeten erstmals nicht die größte Gruppe der Antragstellenden, mit 7,6% der Anträge lagen sie an vierter Stelle. Die Antragszahlen waren hier im Vergleich zu den Vorjahren weiter rückläufig. → **Schaubild D4-3** zeigt die 10 häufigsten Staatsangehörigkeiten. Sie umfassen 60,5% der Anträge.

Für das Jahr 2017 meldeten die zuständigen Stellen für den Bereich der bundesrechtlich geregelten Berufe 22.254 beschiedene Verfahren, darunter 17.544 zu reglementierten und 4.710 zu nicht reglementierten Berufen.

Bei reglementierten Berufen endeten 63,0% der Verfahren mit voller Gleichwertigkeit[372]. Außerdem erging bei 35,5% der Verfahren ein Bescheid mit der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme, die zum 31.12.2017 noch

372 Der Bescheidung einer vollen Gleichwertigkeit kann die erfolgreiche Absolvierung einer Ausgleichsmaßnahme vorausgegangen sein.

Schaubild D4-2: **Entwicklung der Antragszahlen 2012 bis 2017 bei Auslandsanträgen (kategorisiert)**



Hinweis: Auslandsanträge werden über das Merkmal „Wohnort des Antragstellers" ermittelt. Das Merkmal ist seit April 2012 Bestandteil der Statistik, die Meldung dazu aber erst durch Art. 23 des E-Government-Gesetzes seit August 2013 obligatorisch. Daher ist für den Zeitraum 2012 bis Mitte 2013 von einer Untererfassung der Auslandsanträge auszugehen. Darüber hinaus ist auch für die weiteren Berichtsjahre eine Untererfassung anzunehmen, da mitunter nicht der tatsächliche Wohnort, sondern c/o-Adressen in Deutschland gemeldet werden. Auch kann sich der Wohnort im Laufe des Anerkennungsverfahrens vom Ausland nach Deutschland verlagern. Grundsätzlich gelten auch hier die in **Schaubild D4-1** gegebenen Hinweise.

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG bzw. Fachgesetzen, die auf § 17 BQFG verweisen.
Erhebungen des Statistischen Bundesamtes, Berichtsjahre 2012 bis 2017. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2019

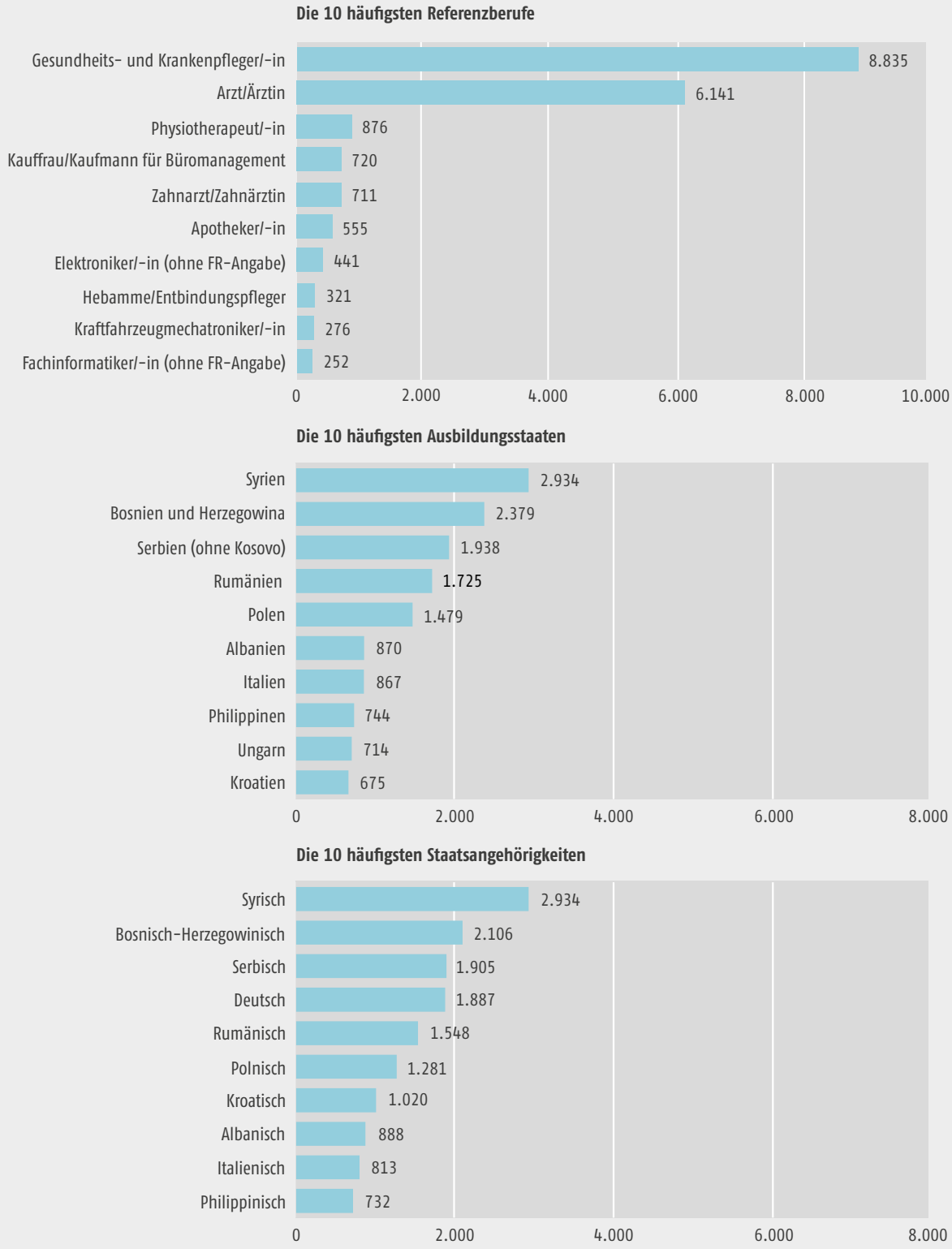
nicht absolviert war[373]. In diesen Fällen können die Antragstellenden nach erfolgreicher Absolvierung der Ausgleichsmaßnahme (Eignungs- bzw. Kenntnisprüfung oder Anpassungslehrgang) einen Bescheid über die volle Gleichwertigkeit erlangen. Der Anteil an Verfahren, bei denen keine Gleichwertigkeit beschieden wurde, lag im unteren einstelligen Bereich.

Verfahren zu nicht reglementierten Berufen endeten 2017 mehrheitlich mit einem Bescheid über die volle Gleichwertigkeit (55,2%). Bei 40,5% der Verfahren wurde eine teilweise Gleichwertigkeit ausgesprochen. Ohne Gleichwertigkeit endeten 4,3% der Verfahren.

→ **Schaubild D4-4** verdeutlicht den Ausgang der Verfahren für die Jahre 2016 und 2017, differenziert nach reglementierten und nicht reglementierten Berufen. Im reglementierten Bereich stieg der Anteil an Verfahren, bei denen die Auflage einer Ausgleichsmaßnahme erteilt wurde von 2016 auf 2017 um etwa 8 Prozentpunkte. Der Anteil an Verfahren, die mit voller Gleichwertigkeit endeten, ging um etwa denselben Wert zurück. Die Anteile bei den Verfahren zu nicht reglementierten Berufen blieben vergleichsweise stabil.

373 Bescheide mit der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme werden dann in der amtlichen Statistik gemeldet, wenn die auferlegte Ausgleichsmaßnahme zum Ende des jeweiligen Berichtsjahres (hier: 31.12.2017) noch nicht abgeschlossen ist. Wenn Ausgleichsmaßnahmen im Laufe des jeweiligen Berichtsjahres erfolgreich abgeschlossen werden, bescheiden die zuständigen Stellen die volle Gleichwertigkeit. Diese Fälle gehen dann in der amtlichen Statistik in die Gruppe der Bescheide mit voller Gleichwertigkeit ein.

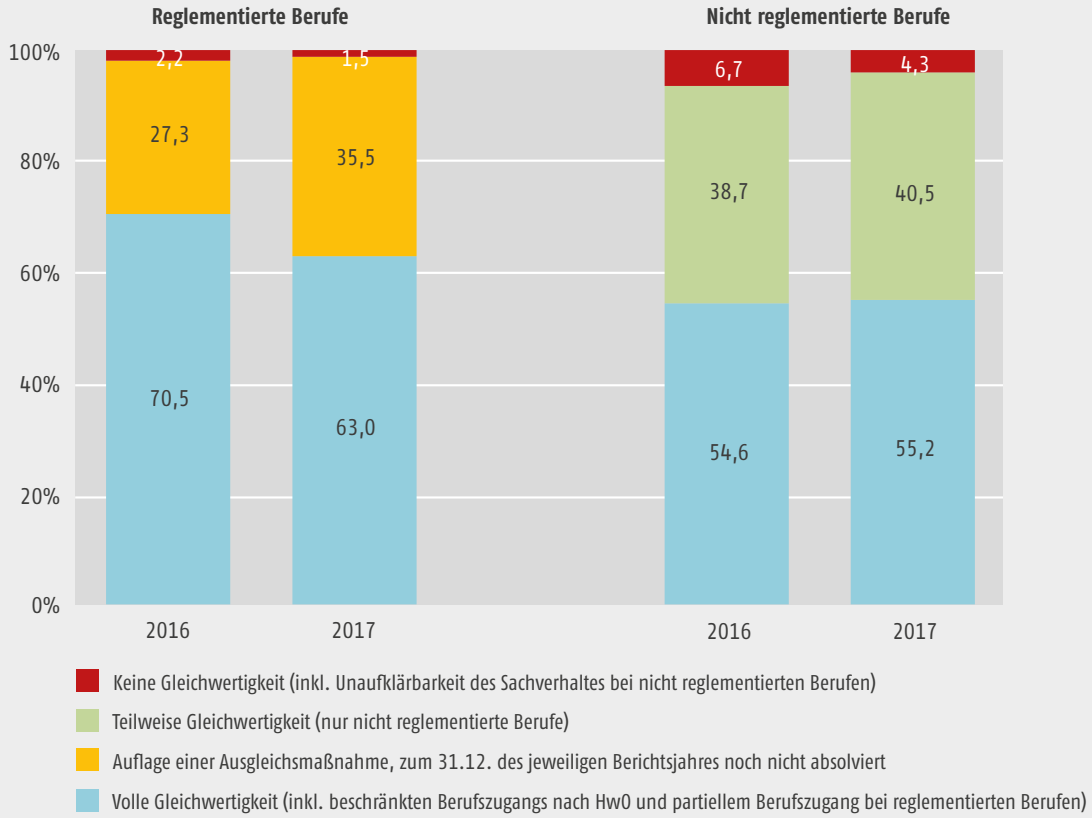
Schaubild D4-3: **Anzahl der Anträge bei den 10 häufigsten Referenzberufen, Ausbildungsstaaten und Staatsangehörigkeiten im Jahr 2017**



Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG bzw. Fachgesetzen, die auf § 17 BQFG verweisen. Erhebung des Statistischen Bundesamtes, Berichtsjahr 2017. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2019

Schaubild D4-4: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren in den Jahren 2016 und 2017 für reglementierte und nicht reglementierte Berufe (in %)**



Hinweis: Für die Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein liegt für 2016 eine Untererfassung in niedriger dreistelliger Höhe im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe vor.

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG bzw. Fachgesetzen, die auf § 17 BQFG verweisen. Erhebungen des Statistischen Bundesamtes, Berichtsjahre 2016 bis 2017. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2019

(Nadja Schmitz; Jessica Erbe)

„Anerkennung in Deutschland" – Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Das Anerkennungsportal E ist die zentrale Informationsplattform im Internet zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Bereits seit dem Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes[374] 2012 informieren sich Anerkennungsinteressierte auf dem Portal über das komplexe Thema – in mittlerweile 11 Sprachen. Der hohe Informationsbedarf zeigt sich auch in der Nachfrage: Seit 2012 sind beinahe 11 Mio. Besuche auf dem Portal zu verzeichnen. Um das Angebot noch attraktiver und verständlicher zu gestalten, wurde das Portal 2018 einer umfangreichen Nutzungsanalyse unterzogen; die Ergebnisse werden 2019 in praktische Verbesserungen umgesetzt.

E Anerkennung in Deutschland

„Anerkennung in Deutschland" ist das **Informationsportal** der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (**www.anerkennung-in-deutschland.de**). Das Portal bietet seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes des Bundes am 1. April 2012 berufsspezifische Informationen zu Anerkennungsregelungen in Deutschland an. Das Portal wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) herausgegeben.

Anträge auf Anerkennung von Berufsqualifikationen müssen auch online abgewickelt werden können.[375] Deshalb bieten die Bürger- und Unternehmensserviceportale sowie die Portale der „Einheitlichen Ansprechpartner" der Bundesländer die elektronische Antragstellung an – das Anerkennungsportal stellt die entsprechenden Informationen zur Verfügung[376]. Mit der bevorstehenden Verknüpfung dieser Portale zu einem Portalverbund digitaler Verwaltungsdienstleistungen des Bundes[377] gewinnen die Informationen des Anerkennungsportals weiter an Bedeutung: So werden derzeit alle Informationen für einen gemeinsamen Leistungskatalog des Bundes[378] und eine unmittelbare Nutzung der Portale durch das Anerkennungsportal erstellt.

Seit Januar 2016 ist „Anerkennung in Deutschland" auch das Beratungszentrum in Deutschland für Fragen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen auf EU-Ebene.[379] Als solches gibt es EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern sowie den Beratungszentren der anderen Mitgliedstaaten Auskunft über die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen in Deutschland.

Besuchszahlen und Seitenaufrufe

Aus → **Schaubild D4-5** sind die Zugriffszahlen (Besuchszahlen und Seitenaufrufe) seit dem Start des Portals mit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes 2012 detailliert ablesbar. Im Jahr 2018 wurden mit 3,2 Mio. Besuchen eine neue Höchstmarke und ein Wachstum von 37% gegenüber dem Vorjahr erreicht (2017: 2,4 Mio. Besuche). Im ersten Jahr des Portals 2012 waren rund 257.000 Besuche zu verzeichnen. Die Nachfrage hat sich in den Folgejahren bis Ende 2014 jeweils verdoppelt und ist seitdem kontinuierlich gewachsen. Insgesamt hatte das Portal seit Veröffentlichung knapp 11 Mio. Besuche.

Mit 11.227.024 Seitenaufrufen im Jahr 2018 wurde erstmals die zweistellige Millionenmarke überschritten, was einem Zuwachs von 16% entspricht (2017: 9.479.977).

Hohe Nachfrage aus dem Ausland

Die Berufsanerkennungsrichtlinie[380] gewährleistet innerhalb Europas die berufliche Mobilität und Arbeitnehmerfreizügigkeit. In Deutschland wurde sie durch die Anerkennungsgesetze des Bundes und der Bundesländer umgesetzt, wobei neben EU-Bürgern auch Personen aus Drittstaaten oder Personen mit einer in einem Drittstaat abgeschlossenen Ausbildung das Anerkennungsverfahren durchlaufen können. Die Berufsanerkennung ist Teil

374 Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen v. 06.12.2011 BGBl. I S. 2515 (Anerkennungsgesetz) wurden das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz und Anerkennungsregelungen in den einzelnen Fachgesetzen des Bundes eingeführt.

375 Gemäß Artikel 57 der Richtlinie 2005/36/EG (vgl. FN 377) 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.

376 Z. B. durch Einbindung als sog. „iFrame" in die Portale oder Verlinkung zu Angeboten der elektronischen Antragstellung aus dem Anerkennungsportal.

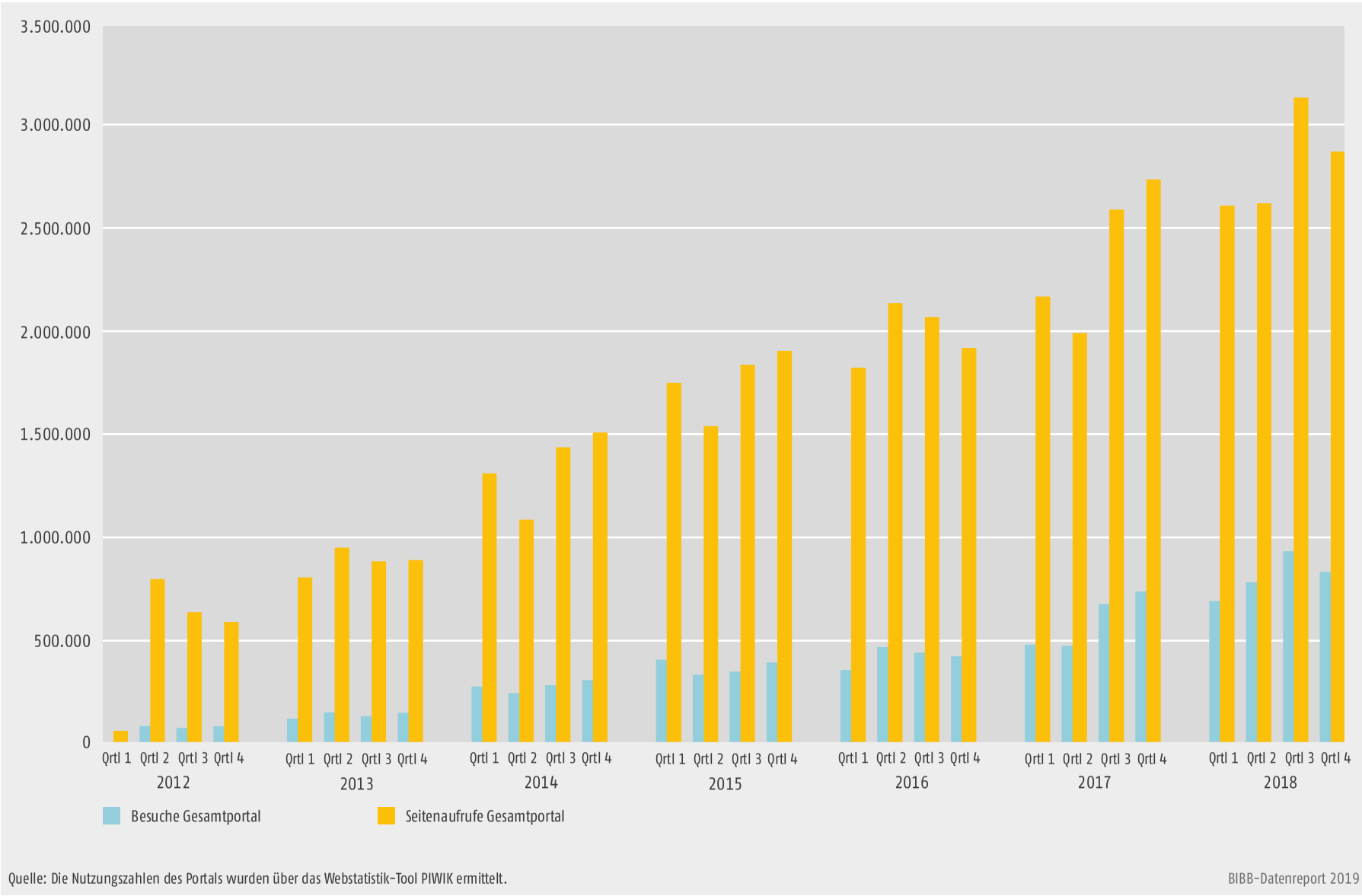
377 § 1 Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen (Onlinezugangsgesetz – OZG) vom 14.08.2017 (BGBl. I S. 3122, 3138).

378 LeiKa" (Leistungskatalog der öffentlichen Verwaltung) ist ein einheitliches Verzeichnis der Verwaltungsleistungen über alle Verwaltungsebenen hinweg und Teil des Projekts „Föderales Informationsmanagement (FIM)" des IT-Planungsrats.

379 Gem. Art. 57b der Richtlinie 2005/36/EG.

380 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 von Anerkennung in Deutschland 2012 bis 2018**



Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool PIWIK ermittelt.

BIBB-Datenreport 2019

Tabelle D4-1: **Besuche nach den 15 häufigsten Herkunftsländern 2018**[1]

Land	Besucher/-innen
Deutschland	694.475
Indien	228.102
Türkei	224.408
Rumänien	117.149
Italien	93.140
Griechenland	39.501
Ägypten	36.261
Vereinigte Staaten	32.113
Serbien	26.013
Vereinigtes Königreich	24.305
Ukraine	23.251
Marokko	22.856
Spanien	22.743
Russland	22.486
Algerien	19.466

[1] Für den Zeitraum Juni bis September 2018 liegen keine Daten vor.

Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool PIWIK ermittelt. BIBB-Datenreport 2019

einer erfolgreichen Migration nach Deutschland und insbesondere im Wege der Zuwanderung aus Drittstaaten immer wichtiger. Aus diesem Grund ist das Anerkennungsportal im Ausland als Informationsangebot sehr gefragt: So erfolgten 2018 mehr als zwei Drittel aller Seitenaufrufe vom Ausland aus (2017: 58%), wovon etwa 56% auf Drittstaaten und 44% auf Staaten der EU und des EWR sowie der Schweiz entfielen.

Aus → **Tabelle D4-1** lassen sich die 15 Herkunftsländer mit den meisten Portalbesuchen ablesen. Während sich die Reihenfolge der ersten 10 Staaten gegenüber den Vorjahren kaum verändert hat, sind auf den unteren Plätzen nun erstmals Ukraine, Marokko und Algerien vertreten und verdrängen die 2017 noch vertretenen Länder Polen, Brasilien sowie Bosnien und Herzegowina. Trotz einer Besuchsanzahl, die sehr nah an der von Algerien liegt, schaffte es Tunesien dagegen noch nicht in die Top 15. Mehrheitlich sind in den Top 15 erneut Drittstaaten vertreten.

Nachfrageorientiertes Sprachangebot

Das Anerkennungsportal ist mehrsprachig verfügbar, um interessierten Fachkräften im Ausland frühzeitig sämtliche Fragen rund um den Prozess zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu beantworten. Mit dem zum Jahresbeginn 2018 erfolgten Ausbau des Angebots um Französisch und Russisch gibt es die zentrale Informationsplattform der Bundesregierung in 11 Sprachen. Russland gehört schon seit Langem zu den Top 10 der Besucherzahlen und mit Französisch besteht nun auch ein Angebot ohne Sprachhürde für Anerkennungsinteressierte aus vielen afrikanischen und weiteren frankophonen Staaten → **Tabelle D4-1**. Der Nutzen war unmittelbar im Berichtszeitraum feststellbar, da sich beispielsweise die Besuchszahlen aus Marokko und Tunesien um etwa 30%, aus Algerien um 25% erhöht haben. In der → **Tabelle D4-2** sind die einmaligen Seitenaufrufe in den jeweiligen Sprachen 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 2018 angeboten.

Tabelle D4-2: **Nutzung der Sprachversionen 2018**

Sprachversion	einmalige Seitenansichten
Deutsch	3.222.624
Englisch	1.914.803
Türkisch	817.452
Arabisch	486.328
Spanisch	448.683
Rumänisch	331.498
Italienisch	321.878
Griechisch	146.383
Russisch[1]	137.679
Französisch[1]	103.087
Polnisch	79.440

[1] seit Januar 2018

Daten mit Anerkennungs-Finder

Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool PIWIK ermittelt. BIBB-Datenreport 2019

Tabelle D4-3: **Nutzung der deutschen und englischen Berufsprofile 2018**

Deutsches Berufsprofil	Seitenansichten	Englisches Berufsprofil	Seitenansichten
Lehrer/-in	22.604	Ingenieur/-in	5.437
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	20.099	Lehrer/-in	4.665
Erzieher/-in	11.523	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	4.029
Ingenieur/-in	11.135	Arzt/Ärztin – Erteilung der Approbation	3.732
Arzt/Ärztin – Erteilung der Approbation	9.861	Facharzt/Fachärztin für Allgemeinmedizin	3.434
Sozialpädagoge/Sozialpädagogin, Sozialarbeiter/-in	7.005	Zahnarzt/Zahnärztin – Erteilung der Approbation	3.139
Physiotherapeut/-in	6.260	Bilanzbuchhalter/-in*	2.937
Gesundheits- und Kinder-/ Krankenpfleger/-in	5.985	Sozialpädagoge/Sozialpädagogin, Sozialarbeiter/-in	2.803
Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in	4.863	Fachinformatiker/-in*	2.458
Altenpfleger/-in	4.510	Informatiker/-in*	2.182

Nicht reglementierte Berufe sind mit * markiert, die Berufe in Bundeszuständigkeit grün unterlegt.
Berufe mit ausschließlich akademischer Anerkennung sind grau unterlegt.
Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool PIWIK ermittelt. BIBB-Datenreport 2019

„Anerkennungs-Finder" und „Profi-Filter"

Mit dem Anerkennungs-Finder erhalten Besucherinnen und Besucher des Portals eine umfangreiche Darstellung des Anerkennungsverfahrens für ihre im Ausland erworbene Berufsqualifikation. Ein Informationsschwerpunkt des „Anerkennungs-Finders" ist neben dem nutzerorientierten Informationsangebot in einfacher Sprache auf Deutsch und Englisch die Angabe der für die Anerkennung (und den Zugang zum Beruf) zuständigen Stelle mit Kontaktdaten. 2018 erfolgte knapp die Hälfte (48%) aller Gesamtzugriffe auf den Anerkennungs-Finder.

Beratungsfachkräfte profitieren mit dem „Profi-Filter" von umfangreicheren Such- und Filtermöglichkeiten in der Datenbank nach Ausbildungsarten, Regelungsarten und Ländern. Damit gelingt der schnelle und komfortable Zugriff insbesondere bei der persönlichen Beratung. 2018 wurde auf dieses Angebot 410.000 Mal zugegriffen.

Hoher Informationsbedarf bei reglementierten Berufen

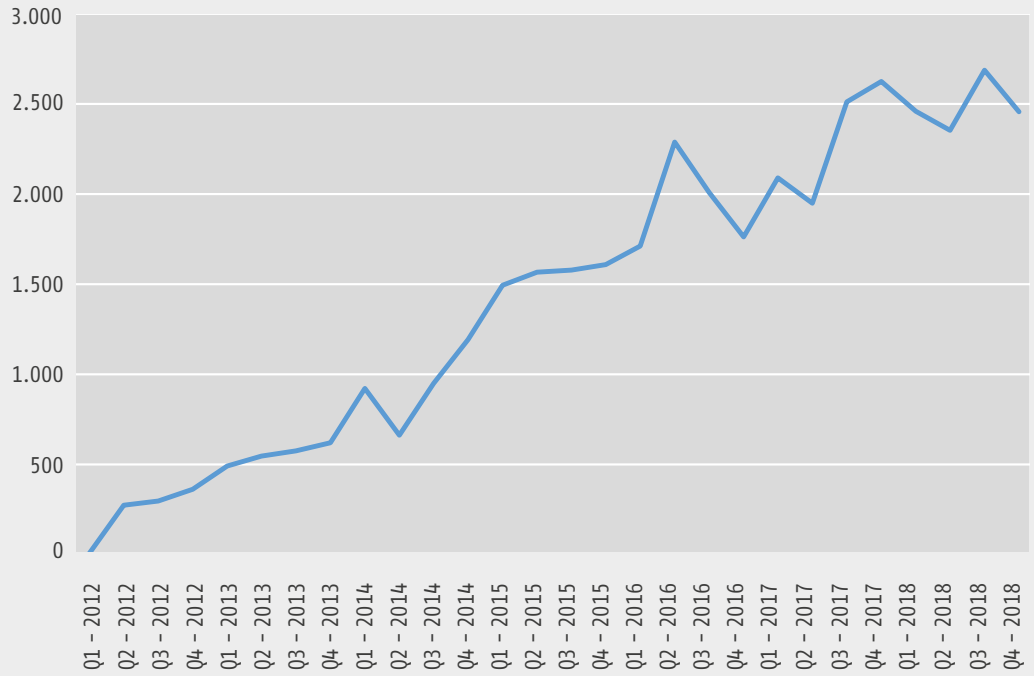
Zu den reglementierten Berufen besteht weiterhin der größte Informationsbedarf → **Tabelle D4-3** im Anerkennungs-Finder. Bei diesen Berufen sind der Berufszugang oder das Führen der Berufsbezeichnung durch rechtliche Vorgaben an bestimmte Qualifikationen gebunden und die Anerkennung zwingend notwendig. Während sich unter den meist aufgerufenen Berufsprofilen in deutscher Sprache ausschließlich reglementierte – vorwiegend zum Gesundheitsbereich gehörende -– Berufe befinden, sind es unter der englischen Sprachfassung 3 nicht reglementierte Berufe. Dazu gehört auch der Beruf Informatiker/Informatikerin, der als rein akademischer Beruf nicht geregelt ist und bereits aufgrund eines erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudiums ausgeübt werden kann.[381] Daneben finden sich die nicht reglementierten dualen Ausbildungsberufe Fachinformatiker/Fachinformatikerin und Bilanzbuchhalter/Bilanzbuchhalterin. Auch akademische Berufe sind seit 2017 aufgrund der hohen Nachfrage im Anerkennungs-Finder enthalten. Für diese wird das den Berufseinstieg erleichternde Verfahren der Zeugnisbewertung abgebildet.

Anfragenmanagement

Die beim Anerkennungsportal über das Kontaktformular eingehenden Anfragen haben sich im Jahr 2018 gegenüber dem Berichtszeitraum des Vorjahres um 9% erhöht → **Schaubild D4-6**. Neben den allgemein formulierten Anfragen zur Anerkennung werden auch konkrete Fragen der Anerkennung im Zusammenhang mit Zuwanderung und Arbeitssuche gestellt. Die meisten Anfragen stam-

381 Abgegrenzt sind dagegen die in der Tabelle auch aufgeführten akademischen Berufe im Gesundheitsbereich als reglementierte Tätigkeiten, die der Anerkennung bedürfen.

Schaubild D4-6: **Anfragenaufkommen nach Quartalen 2012 bis 2018**



Im März 2012 waren die ersten 8 Anfragen zu verzeichnen, die über bereits existierende Anfragenkanäle an das Portal weitergeleitet wurden.
Quelle: Anerkennung in Deutschland BIBB-Datenreport 2019

men von Anerkennungsinteressierten aus dem In- und Ausland, aber auch Anfragen von Beraterinnen und Beratern, Presseanfragen und seit Januar 2016 auch Anfragen an das Beratungszentrum zur Berufsanerkennungsrichtlinie werden im Anfragenmanagement des Portals bearbeitet.[382]

(Sven Mückenheim)

382 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 Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Rahmen einer ressortübergreifenden Kooperation zwischen dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), dem Bundesministerium des Innern (BMI), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der BA betrieben.

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild A1.1-1: Entwicklung der Nachfrage junger Frauen und Männer nach dualer Berufsausbildung von 2009 bis 2018 16

Schaubild A1.1-2: Rechnerischer Einfluss des „Hauptschüleranteils“ im jeweiligen Ausbildungsberuf auf die Ausbildungsplatznachfrage der Jugendlichen und die Besetzbarkeit von dualen Ausbildungsplatzangeboten im Jahr 2018 16

Schaubild A1.1.1-1: Entwicklung der Ausbildungsplatznachfrage nach Schulabschluss 19

Schaubild A1.1.1-2: Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2018 in den Arbeitsagenturbezirken 22

Schaubild A2.2-1: Angebots- und Nachfragepotenzial, bei der BA gemeldete Stellen und Bewerber/-innen sowie neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. von 2008 bis 2018 76

Schaubild A3.1-1: Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2009 bis 2018 79

Schaubild A3.1-2: Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2009 bis 2018 82

Schaubild A4.1-1: Anteil der Jugendlichen in den Bildungssektoren und -konten nach Altersjahren 2017 in % (Bestandsdaten) 93

Schaubild A4.1-2: Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2018 – absolut und relativ (100% = alle Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen) 96

Schaubild A4.1-3: Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2017 im Vergleich 97

Schaubild A4.1-4: Entwicklung der Ausländeranteile in den Bildungssektoren 2005 bis 2018 101

Schaubild A4.2-1: Sektorenanteile 2005 und 2018 im Vergleich (100% = Anfänger/-innen in allen Sektoren) 103

Schaubild A5.2-1: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2017 nach Zuständigkeitsbereichen (Basis = 1992) 111

Schaubild A5.3-1: Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen, Bundesgebiet 2017 125

Schaubild A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen nach Geschlecht, Bundesgebiet 2005 bis 2017 130

Schaubild A5.4-2: Anteile der Frauen und Männer in Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2005 bis 2017 (in %) 131

Schaubild A5.4-3: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen IT-Berufen nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2017 134

Schaubild A5.5.1-1: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2009 bis 2017 (in %) 141

Schaubild A6.1.2-1: Anfänger/-innen in den Konten schulischer Berufsausbildung 2005 bis 2018 195

Schaubild A6.1.2-2: Schulische Berufsausbildung in den Ländern 2018 (100% = Anfänger/-innen im Sektor „Berufsausbildung“) 197

Schaubild A6.2-1: Entwicklung der Ausbildungsquoten im öffentlichen Dienst 2000 bis 2017 (in %) 204

Schaubild A7.4-1: Nutzung digitaler Technologien nach Ausbildungsbetrieb 2018 (in %) 215

Schaubild A8.1.1-1: Anteile der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund an allen Bewerbern und Bewerberinnen von 2004 bis 2018 (in %) 220

Schaubild A8.1.2-1: Verbleib der unbekannt verbliebenen und bekannt verbliebenen Bewerber/-innen des Berichtsjahrs 2018 zum Jahresende 2018 nach Migrations- und Fluchthintergrund (in %) 225

Schaubild A8.1.3-1: Entwicklung des Anteils der Altbewerber/-innen an allen Bewerbern und Bewerberinnen von 2006 bis 2018 (in %) 227

Schaubild A8.1.3-2: Verbleib der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen des Berichtsjahrs 2018 zum Jahresende 2018 nach Migrations- und Fluchthintergrund (in %) 230

Schaubild A8.3-1: Aversive Merkmale, die Bewerber/-innen bei der Berufswahl meiden, nach Geschlecht (in %) 238

Schaubild A8.3-2: Aversive Merkmale, die Bewerber/-innen bei der Berufswahl meiden, nach Migrationshintergrund (in %) 239

Schaubild A8.3-3: Aversive Merkmale, die Bewerber/-innen bei der Berufswahl meiden, nach Schulabschluss (in %) 240

Schaubild A8.3-4: Unverzichtbare Merkmale, die Bewerber/-innen sich bei der Berufswahl wünschen, nach Geschlecht (in %) 242
Schaubild A8.3-5: Unverzichtbare Merkmale, die Bewerber/-innen sich bei der Berufswahl wünschen, nach Migrationshintergrund (in %) 243
Schaubild A8.3-6: Unverzichtbare Merkmale, die Bewerber/-innen sich bei der Berufswahl wünschen, nach Schulabschluss (in %) 244
Schaubild A8.4.1-1: Fähigkeits-Selbsteinschätzung von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (Zustimmung in %) 248
Schaubild A8.4.1-2: Einschätzung von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss von Merkmalen einer späteren Berufstätigkeit als sehr wichtig (Zustimmung in %) 248
Schaubild A8.4.1-3: Idealistische Zukunftspläne von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss für die Zeit nach der Ausbildung (in %) 249
Schaubild A8.4.1-4: Realistische Zukunftspläne von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss für die Zeit nach der Ausbildung (in %) 249
Schaubild A8.4.1-5: Zukunftspläne und -chancen von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss nach Ausbildungsende (Zustimmung in %) 250
Schaubild A8.4.2-1: Explizites Ausbildungsinteresse nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen differenziert nach Migrationshintergrund und Geschlecht (Personenanteile in %) 254
Schaubild A8.4.2-2: Explizites Ausbildungsinteresse nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen differenziert nach Migrationshintergrund, Geschlecht und Schulabschluss (Personenanteile in %) 255
Schaubild A8.4.2-3: Übergangsverläufe in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen differenziert nach Migrationshintergrund (MH) und Geschlecht (Personenanteile in %) 257
Schaubild A8.4.2-4: Übergangsverläufe in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung nicht studienberechtigter Schulabgänger differenziert nach Migrationshintergrund (MH) und Schulabschluss (Personenanteile in %) 258
Schaubild A8.4.2-5: Übergangsverläufe in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung nicht studienberechtigter Schulabgängerinnen differenziert nach Migrationshintergrund (MH) und Schulabschluss (Personenanteile in %) 259
Schaubild A9.1-1: Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1992 bis 2018 267
Schaubild A9.1-2: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2018 insgesamt und nach Ausbildungsbereichen 269
Schaubild A9.4.1-1: Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit 278
Schaubild A9.4.1-2: Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung (Jahresdurchschnittsbestand) 2012 bis 2017 279
Schaubild A9.4.1-3: Teilnehmende und Zugänge zu ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) 2011 bis 2017 281
Schaubild A9.4.1-4: Teilnehmende in Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell 2011 bis 2017 282
Schaubild A9.4.2-1: Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachnennungen in %) 283
Schaubild A9.4.2-2: Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachnennungen in %) 284
Schaubild A9.4.2-3: Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachnennungen in %) 285
Schaubild A9.4.2-4: Adressaten der Angebote zur Förderung der Berufsausbildung der Bundesprogramme (Mehrfachnennungen in %) 286
Schaubild A9.4.3-1: Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer, absolut 287
Schaubild A9.4.3-2: Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachnennungen in %) 288
Schaubild A9.4.3-3: Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachnennungen in %) 289

Schaubild A9.4.3-4: Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachnennungen in %) ... 290
Schaubild A9.4.3-5: Adressaten der Angebote zur Förderung der Berufsausbildung der Landesprogramme (Mehrfachnennungen in %) ... 291
Schaubild A10.1.2-1: Arbeitslosenquote nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht und Region 2009 bis 2017 (in %) ... 297
Schaubild A10.3.1-1: Qualifikatorische Bildungsrenditen 2018 ... 306
Schaubild A10.3.2-1: Über- und unterwertige Erwerbstätigkeit nach Berufssektoren und Geschlecht – subjektive Messmethode plus (in %) ... 311
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 2017 ... 314
Schaubild A11.4-1: Ausprägung verschiedener Arbeitsbedingungen in der Erwerbstätigkeit (Zustimmung in %) ... 321
Schaubild A11.4-2: Antizipierte Wahrscheinlichkeit von beruflichen Veränderungen (Zustimmung in %) ... 322
Schaubild A11.4-3: Antizipierte Hilfe bei der Stellensuche: genannte Personengruppen (Mehrfachnennungen in %) ... 323
Schaubild A12.2.2-1: Unterstützungsbedarfe von Ausbildungsstellenberwerbern und -berwerberinnen mit Fluchthintergrund differenziert nach Art des Verbleibes (Mehrfachnennungen in %) ... 338
Schaubild B1.2.2-1: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen 2015 und 2010 ... 347
Schaubild B1.2.2-2: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen 2015 ... 348
Schaubild B1.2.2-3: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse je Beschäftigten 2015 in Kaufkraftstandards (KKS) in allen Unternehmen ... 350
Schaubild B1.2.3-1: Anteil der Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen im Jahr 2017 nach Strukturmerkmalen (in %) ... 353
Schaubild B1.2.3-2: Verteilung der Teilnehmer/-innen an Aufstiegsfortbildungen im Jahr 2017 nach Fachrichtungen und Wirtschaftszweigen (in %) ... 355
Schaubild B2.1.1-1: Entwicklung der wbmonitor Klimawerte von 2008 bis 2018 ... 357
Schaubild B2.1.1-2: Art der Einrichtung (in %) ... 360
Schaubild B2.1.1-3: Finanzierungsschwerpunkte von Weiterbildungsanbietern (in %) ... 361
Schaubild B2.1.1-4: Leistungsspektrum von Weiterbildungsanbietern (in %) ... 363
Schaubild B2.1.2-1: Bedarfe von Weiterbildungseinrichtungen an Forschungsergebnissen und wissenschaftlich fundierten Konzepten (in %) ... 365
Schaubild B2.1.2-2: Kommunikationsformate des Führungspersonals in Weiterbildungseinrichtungen zum Bezug von Forschungsergebnissen (in %) ... 367
Schaubild B2.1.2-3: Wissenschaftliche Informationsquellen des Führungspersonals in Weiterbildungseinrichtungen (in %) ... 368
Schaubild B2.1.2-4: Kontakte von Weiterbildungseinrichtungen zu wissenschaftlichen Institutionen (in %) ... 369
Schaubild B3.1-1: Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung (SGB II und SGB III; inkl. Reha) 2008 bis 2017 ... 383
Schaubild B3.1-2: Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III (inkl. Reha) von 2008 bis 2017 ... 384
Schaubild B3.1-3: Aufbau des Programms WeGebAU im Jahr 2017 ... 385
Schaubild B3.1-4: Sonderprogramm „WeGebAU“ – Zugang und Bestand 2008 bis 2017 ... 386
Schaubild B3.2-1 Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2007 bis 2017 ... 389
Schaubild B3.2-2: Geförderte Personen (Bewilligung) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Geschlecht von 2007 bis 2017 ... 389
Schaubild B3.3.1-1: Aufnahmen nach Ausbildungsbereichen 2016 bis 2018 (ohne Auslandshandelskammern) ... 391

Schaubild B3.3.1-2: Migrationshintergrund der Stipendiatinnen und Stipendiaten nach Ausbildungsbereichen (in %) 392
Schaubild B3.3.1-3: Berufe mit dem höchsten Anteil an Migranten und Migrantinnen 2018 (in %) 392
Schaubild B3.3.2-1: Anteil Studierender nach Hochschultyp 2008 bis 2018 (in %) 393
Schaubild B3.3.2-2: Studienabschlüsse, Erststudium 2008 bis 2018 (in %) 394
Schaubild B3.6-1: Programmteilnehmende nach Wirtschaftsbranchen im Zeitverlauf (in %) 402
Schaubild B4.3-1: Entwicklung der Zahl der Schüler und Schülerinnen an Fachschulen 2008/2009 bis 2017/2018 407
Schaubild B4.3-2: Rückgang der Schülerzahlen 2017/2018 im Vergleich zu 2014/2015 für die Bildungsgänge „Techniker/-in Mechatronik“ und „Techniker/-in Elektrotechnik“ (in %) 407
Schaubild B4.3-3: Absolventen/Absolventinnen 2017 in den 10 stärksten Berufshauptgruppen 408
Schaubild B4.4-1: Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2017 nach Geschlecht 412
Schaubild C2-1: Bevölkerungsentwicklung 1996 bis 2035 421
Schaubild C2.1-1: Entwicklung des Neuangebots an Erwerbspersonen und aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen 2016 bis 2035 (in Mio.) 422
Schaubild C2.2-1: Entwicklung des Arbeitsangebots und -bedarfs 2015 bis 2035 424
Schaubild C2.2-2: Anzahl der von 2018 bis 2035 neu entstehenden und wegfallenden Arbeitsplätze (in Mio.) 425
Schaubild C2.3-1: Differenz zwischen Erwerbspersonen und Erwerbstätigen nach Berufsbereichen (Einsteller der KldB 2010) von 2015 bis 2035 unter Berücksichtigung beruflicher Ausgleichsprozesse für die QuBe-Basisprojektion (in Tsd.) 427
Schaubild C2.3-2: Differenz der Erwerbstätigenzahl (Szenario Digitale Arbeitswelt – QuBe-Basisprojektion) für die 10 Berufshauptgruppen mit den stärksten Rückgängen/Zugewinnen 2035 (in Tsd.) 428
Schaubild C3-1: Nutzungshäufigkeit ausgewählter Technologien in Ausbildungsbetrieben und Betrieben gesamt (in %) 432
Schaubild C4.1-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in ausgewählten Ausbildungsberufen 2006 bis 2017 436
Schaubild C4.1-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in ausgewählten Ausbildungsberufen mit geringen Besetzungszahlen 2006 bis 2017 437
Schaubild C4.1-3: Einschätzung des Digitalsierungsgrades des Betriebes nach Ausbildungsberufen (in %) 438
Schaubild C4.1-4: Wurde die betriebliche Ausbildung in den letzten Jahren als Reaktion auf die Digitalisierung in Ihrem Betrieb umgestaltet? Ja, im Hinblick auf … (Mehrfachnennung in %) 439
Schaubild C4.1-5: Werden in Ihrem Betrieb anstelle von [Zielberuf] zunehmend Personen mit anderen Qualifikationen eingesetzt? (Mehrfachnennung in %) 439
Schaubild C4.1-6: Aus welchen Gründen werden zunehmend Personen mit anderen Qualifikationen eingesetzt? (Mehrfachnennung in %) 440
Schaubild C4.1-7: Wie bereiten sich die Fachkräfte auf die veränderten Anforderungen infolge der Digitalisierung vor? (Mehrfachnennung in %) 441
Schaubild C4.2-1: Zukünftige Bedeutung der Aufgaben und Tätigkeiten von Industriekaufleuten (in %) 443
Schaubild C4.2-2: Zukünftige Bedeutung der Kompetenzen von Industriekaufleuten (in %) 444
Schaubild C4.3-1: Technologieeinsatz bei der Fachkraft für Lagerlogistik (in %) 447
Schaubild C4.3-2: Wie wurde die betriebliche Ausbildung in den letzten Jahren als Reaktion auf die Digitalisierung in Ihrem Betrieb umgestaltet? (Mehrfachnennung in %) 450
Schaubild C4.4-1 Aktuelle Verbreitung digitaler Technologien im Arbeitsbereich von Land- und Baumaschinenmechatronikern/-mechatronikerinnen (in %) 452
Schaubild C4.4-2 Künftiger Stellenwert ausgewählter Tätigkeiten und Arbeitsaufgaben von Land- und Baumaschinenmechatronikern/-mechatronikerinnen (in %) 453
Schaubild C4.4-3: Zukünftige Veränderung von Kompetenzen im Arbeitsbereich von Land- und Baumaschinenmechatronikern/-mechatronikerinnen (in %) 455

Schaubild C4.5-1: Welche der folgenden digitalen Anwendungen und Technologien werden von Fachkräften für Abwassertechnik in Ihrem Betrieb bereits genutzt und bei welchen ist die Nutzung geplant? (in %) 457
Schaubild C4.5-2: Welchen Stellenwert haben die folgenden Aufgaben und Tätigkeiten zukünftig im Arbeitsbereich von Fachkräften für Abwassertechnik? (in %) 459
Schaubild C4.6-1: Aktuelle und geplante Nutzung digitaler Anwendungen und Technologien im Beruf Landwirt/-in (in %) 461
Schaubild C4.6-2: Zukünftiger Stellenwert von Aufgaben und Tätigkeiten im Beruf Landwirt/-in (in %) 462
Schaubild C4.7-1: Zukünftiger Stellenwert von Aufgaben und Tätigkeiten im Arbeitsbereich der Mediengestalter/-innen Bild und Ton (in %) 465
Schaubild C4.7-2: Zukünftiger Stellenwert von Fähigkeiten und Fertigkeiten im Arbeitsbereich der Mediengestalter/-innen Bild und Ton (in %) 466
Schaubild C4.7-3: Zukünftiger Stellenwert von Aufgaben und Tätigkeiten im Arbeitsbereich der Mediengestalter/-innen Digital und Print (in %) 468
Schaubild C4.7-4: Zukünftiger Stellenwert von Fähigkeiten und Fertigkeiten im Arbeitsbereich der Mediengestalter/-innen Digital und Print (in %) 469
Schaubild C5-1: Modell der medienpädagogischen Kompetenz des betrieblichen Ausbildungspersonals 472
Schaubild C5-2: Prozess medienpädagogischer Kompetenzaneignung 474
Schaubild C6.1-1: Verteilung der (bisherigen) Fördermittel und Anträge nach Zuständigkeitsbereichen 2016 bis 2018 (in %) 476
Schaubild D1.1-1: Anteil der Schüler/-innen im Sekundarbereich II in berufsbildenden und allgemeinbildenden Bildungsgängen im europäischen und internationalen Vergleich 2016 (in %) 494
Schaubild D1.1-2: Ausbildungsquote - Anteil der betrieblich Auszubildenden an den Erwerbstätigen 2004 bis 2016 im internationalen Vergleich (in %) 495
Schaubild D3-1: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2018, Lernende 519
Schaubild D3-2: Anteil der Erasmus+ geförderten Auslandsaufenthalte im Vergleich zu den Absolventenquoten der TOP-20-Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO 2016 (in %) 521
Schaubild D3-3: Erasmus+ incoming Mobilität 2017 523
Schaubild D3-4: Absolute und relative Häufigkeit des Anteils international mobiler Auszubildender im Zeitverlauf 524
Schaubild D3-5: Unterstützungswünsche von inaktiven Betrieben und Schulen 525
Schaubild D4-1: Entwicklung der Antragszahlen 2012 bis 2017 bei reglementierten und nicht reglementierten Berufen 528
Schaubild D4-2: Entwicklung der Antragszahlen 2012 bis 2017 bei Auslandsanträgen (kategorisiert) 529
Schaubild D4-3: Anzahl der Anträge bei den 10 häufigsten Referenzberufen, Ausbildungsstaaten und Staatsangehörigkeiten im Jahr 2017 530
Schaubild D4-4: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren in den Jahren 2016 und 2017 für reglementierte und nicht reglementierte Berufe (in %) 531
Schaubild D4-5: Besuche und Seitenaufrufe von Anerkennung in Deutschland 2012 bis 2018 533
Schaubild D4-6: Anfragenaufkommen nach Quartalen 2012 bis 2018 536

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle A-1: Überblick zu wichtigen Statistiken 12

Tabelle A1.1-1: Ausbildungsmarktentwicklung von 2009 bis 2018 in Deutschland (Stichtag 30. September)..... 15

Tabelle A1.1.1-1: Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots in Deutschland 2009 bis 2018 nach Zuständigkeitsbereichen 18

Tabelle A1.1.1-2: Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2018 nach Ländern 21

Tabelle A1.1.1-3: Berufe mit überdurchschnittlich hoher und niedriger Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) im Jahr 2018 23

Tabelle A1.1.2-1: Von der Bundesagentur für Arbeit registrierte unbesetzte Ausbildungsstellen nach mindestens gefordertem Schulabschluss und noch suchende Bewerber/-innen nach tatsächlich mitgebrachtem Schulabschluss (Ergebnisse zum 30.09.2018) 25

Tabelle A1.1.3-1: Verbleibsanteile ausbildungsinteressierter Personen in Abhängigkeit von der Höhe des Ausbildungsplatzangebots in den jeweiligen Regionen (Arbeitsagenturbezirken) 28

Tabelle A1.1.3-2: Rechnerische Einflussgrößen auf die regionalen Einmündungsquoten junger Männer und Frauen in duale Berufsausbildung 2018 28

Tabelle A1.1.4-1: Zwischen Oktober 2018 und Januar 2019 registrierte Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende des Jahres 2018 30

Tabelle A1.1.4-2: Von Oktober 2018 bis Januar 2019 registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2018 nach Verbleib 31

Tabelle A1.2-1: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern von 2000 bis 2018 34

Tabelle A1.2-2: Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2018 und Veränderung gegenüber 2017 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen 36

Tabelle A1.2-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 2002 bis 2018 in Deutschland 37

Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2018 nach strukturellen Merkmalen..... 38

Tabelle A1.2-5: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen, deren Ausbildungsordnung eine zweijährige Ausbildungsdauer vorsieht 43

Tabelle A1.2-6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Anschlussverträge mit Veränderungsrate zum Vorjahr unterteilt nach Zuständigkeitsbereichen in Deutschland 45

Tabelle A1.2-7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2018 nach Ländern und Finanzierungsform 46

Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2014 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland..... 47

Tabelle A1.3-1: Bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldete Berufsausbildungsstellen in den Berichtsjahren 2018 und 2017 53

Tabelle A1.3-2: Geschlecht, Schulabschluss, besuchte Schule, Alter und Staatsangehörigkeit der bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerber/-innen der Berichtsjahre 2018 und 2017 55

Tabelle A1.3-3: Verbleib der im Berichtsjahr 2018 bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerber/-innen zum 30.09.2018 57

Tabelle A1.3-4: Verbleib der in den Berichtsjahren 2009 bis 2018 bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerber/-innen jeweils zum 30. September 59

Tabelle A1.3-5: Unvermittelte Bewerber/-innen nach Geschlecht, Schulabschluss, besuchter Schule, Alter und Staatsangehörigkeit in den Berichtsjahren 2018 und 2017 60

Tabelle A1.3-6: Bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldete Bewerber/-innen, die die Schule bereits vor dem Berichtsjahr verlassen haben, in den Berichtsjahren 2018 und 2017..... 62

Tabelle A1.3-7: Geschlecht, Schulabschluss und Verbleib der im Berichtsjahr 2018 bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerber/-innen nach Schulabgangsjahr – Bundesgebiet..... 63

Tabelle A1.3-8: Geschlecht, Schulabschluss und Verbleib der im Berichtsjahr 2018 bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerber/-innen nach Schulabgangsjahr – alte Länder 64
Tabelle A1.3-9: Geschlecht, Schulabschluss und Verbleib der im Berichtsjahr 2018 bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerber/-innen nach Schulabgangsjahr – neue Länder 65
Tabelle A1.3-10: Bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldete unbesetzte Ausbildungsstellen und unvermittelte Bewerber/-innen in den Berichtsjahren 2018 und 2017 nach Ländern..... 68
Tabelle A1.3-11: Bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldete unbesetzte Ausbildungsstellen und unvermittelte Bewerber/-innen in den Berichtsjahren 2009 bis 2018 69
Tabelle A1.3-12: Bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldete Ausbildungsstellen sowie gemeldete Bewerber/-innen in den Berichtsjahren 2009 bis 2018 – absolut und in Relation zu allen angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen bzw. zu allen institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen 71
Tabelle A2.2-1: Einschätzung der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2019 (Angaben in Tsd.) 77
Tabelle A3.1-1: Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2009 bis 2018..... 81
Tabelle A3.2-1: Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2009 bis 2018..... 83
Tabelle A3.2-2: Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 2018 85
Tabelle A4.1-1: Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2018..... 98
Tabelle A4.1-2: Anfänger/-innen in den Bildungssektoren nach ausgewählten Merkmalen 2017 und 2018..... 100
Tabelle A4.2-1: Veränderung der Anfänger/-innen in den Sektoren 2005 bis 2018 nach Bundesländern in % (Basisjahr 2005) 104
Tabelle A5.2-1: Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 1992 bis 2017..... 109
Tabelle A5.2-3: Frauenanteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen1, Bundesgebiet 1992 bis 2017 (in %) 113
Tabelle A5.2-4: Weibliche Auszubildende (Bestände) in männlich und weiblich besetzten Ausbildungsberufen, Westdeutschland 1980, 1995 und 2017, Ostdeutschland 1995 und 2017.... 114
Tabelle A5.2-5: Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 1992 bis 2017 (in %)..... 115
Tabelle A5.3-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen sowie Ländern 2016 und 2017 118
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2017..... 120
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) 2017..... 126
Tabelle A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2005 bis 2017 129
Tabelle A5.4-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in MINT-Ausbildungsberufen im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 1993 bis 2017..... 132
Tabelle A5.4-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Ausbildungsberufen, Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 1993 bis 2017 135
Tabelle A5.4-5: Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 1993 bis 2017 (in % der Neuabschlüsse) 137
Tabelle A5.4-6: Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe und Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) nach Art der Förderung, Berichtsjahr 2017 138

Tabelle A5.5.1-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Bundesland 2017 142
Tabelle A5.5.1-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2017 ... 143
Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2009 bis 2017..... 144
Tabelle A5.5.1-4: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Berufsgruppen, Bundesgebiet 2017..... 145
Tabelle A5.5.1-5: Die 10 von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2017 145
Tabelle A5.5.1-6: Die 10 von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2017 146
Tabelle A5.5.1-7: Die 10 von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2017..... 147
Tabelle A5.5.1-8: Die 10 von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2017 148
Tabelle A5.5.2-1: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2017..... 150
Tabelle A5.5.2-2: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2017..... 152
Tabelle A5.5.2-3: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung, Berichtsjahre 2010 bis 2017 153
Tabelle A5.5.2-4: Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Berichtsjahr 2017 154
Tabelle A5.5.2-5: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Personengruppen, Bundesgebiet 2017 154
Tabelle A5.6-1: Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen und Zeitpunkt der Vertragslösung (absolut und in %), Bundesgebiet 2017..... 158
Tabelle A5.6-2: Vertragslösungsquote in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 1993 bis 2017 160
Tabelle A5.6-3: Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %) nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2017 161
Tabelle A5.6-4: Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %) während und nach der Probezeit nach Personenmerkmalen sowie Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2017 162
Tabelle A5.6-5: Vertragslösungsquoten in % der begonnenen Ausbildungsverträge (LQ_{neu}) nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern 2017..... 163
Tabelle A5.6-6: Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %, Bundesgebiet 2017 164
Tabelle A5.7-1: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung, Teilnahmen, Teilnehmer und Prüfungserfolg 1993 bis 2017, Deutschland 168
Tabelle A5.7-2: Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems 2017 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland..... 170
Tabelle A5.7-3: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 2017 nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen 171
Tabelle A5.7-4: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung 2017 nach Personenmerkmalen (Auszubildende) und Zuständigkeitsbereichen, Deutschland (absolut) 172
Tabelle A5.7-5: Erfolgsquoten bei Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung 2017 nach Personenmerkmalen (Auszubildende) und Zuständigkeitsbereichen, Deutschland (in %)..... 173

Tabelle A5.7-6: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 2017 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen ... 174
Tabelle A5.7-7: Duale Ausbildungsberufe mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten (EQ II_{neu}) in %, Bundesgebiet 2017 ... 176
Tabelle A5.7-8: Teilnahmen an Externenprüfungen und Prüfungserfolg 2017 nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland ... 178
Tabelle A5.8-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 1993 bis 2017 (in %) ... 181
Tabelle A5.8-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter und Region 2017 (in %) ... 182
Tabelle A5.8-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen nach Alter, Bundesgebiet 2017 ... 183
Tabelle A5.8-4: Durchschnittsalter der Anfänger/-innen einer dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) nach Vorbildung, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2017 (in %) ... 184
Tabelle A5.8-5: Ausbildungsanfängerquote nach Personenmerkmal und Region, 2011 bis 2017 (in %) ... 187
Tabelle A5.8-6: Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region, 2011 bis 2017 (in %) ... 188
Tabelle A5.9-1: Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2015, 2016 und 2017 nach Ausbildungsbereichen, alte und neue Länder ... 191
Tabelle A5.9-2: Bestandene Meisterprüfungen 2015, 2016 und 2017 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht ... 191
Tabelle A5.9-3: Zahl der Ausbilder/-innen 2015, 2016 und 2017 nach Ausbildungsbereichen, alte und neue Länder ... 191
Tabelle A5.9-4: Zahl der Ausbilder/-innen 2015, 2016 und 2017 nach Geschlecht, alte und neue Länder ... 192
Tabelle A5.9-5: Alter des Ausbildungspersonals 2015, 2016 und 2017 nach Geschlecht ... 192
Tabelle A6.1.2-1: Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung ... 196
Tabelle A6.1.2-2: Anteil der Konten an schulischer Berufsausbildung nach Bundesländern 2005 und 2018 (in %) (100% = Summe der Anfänger/-innen in Konten der schulischen Berufsausbildung) ... 198
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 2017/2018 ... 200
Tabelle A6.1.3-2: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR), Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2017/2018 ... 202
Tabelle A6.1.3-3: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2017/2018 ... 203
Tabelle A7.1-1: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2016 und 2017 in Deutschland ... 208
Tabelle A7.1-2: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2016 und 2017 in Deutschland ... 209
Tabelle A7.3-1: Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Strukturmerkmalen 2018 (in %) ... 211
Tabelle A8.1.1-1: Merkmale der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund des Berichtsjahrs 2018 ... 221
Tabelle A8.1.1-2: Verbleib der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund des Berichtsjahrs 2018 zum Jahresende 2018 ... 222
Tabelle A8.1.2-1: Verbleib der offiziell unbekannt verbliebenen und sonstigen Bewerber/-innen des Berichtsjahrs 2018 zum Jahresende 2018 ... 224
Tabelle A8.1.2-2: Merkmale der offiziell unbekannt verbliebenen und der sonstigen Bewerber/-innen des Berichtsjahrs 2018 ... 226
Tabelle A8.1.3-1: Merkmale der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen des Berichtsjahrs 2018 ... 228
Tabelle A8.1.3-2: Verbleib der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen des Berichtsjahrs 2018 zum Jahresende 2018 ... 229

Tabelle A8.2.1-1: Zahlen und Indikatoren zur länderübergreifenden Mobilität von Auszubildenden (Stichtag: 30.09.2017) 233
Tabelle A8.2.1-2: Relative Verteilung der im jeweiligen Land wohnenden Auszubildenden auf ihre Ausbildungsplätze nach deren Ort (in %) 234
Tabelle A8.2.2-1: Mobilitätsverhalten von im Berichtsjahr 2017/2018 registrierten Ausbildungsstellenbewerbern/-bewerberinnen (ohne Personen im Kontext von Fluchtmigration): Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 236
Tabelle A8.4.2-1: Schulabschlüsse nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen differenziert nach Migrationshintergrund (MH) und Geschlecht (Personenanteile in %) 253
Tabelle A8.4.2-2: Einflüsse auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung – Ergebnisse von Exponentialmodellen mit stückweise konstanter Rate – PCE (Hazard ratios) 261
Tabelle A9.1-1: Nominaler und realer Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) sowie nominaler Anstieg der Tarifverdienste von 2005 bis 2017 270
Tabelle A9.3-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung 273
Tabelle A9.5-1: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung – Bundesinstitut für Berufsbildung 293
Tabelle A9.5-2: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der ÜBS-Förderung - Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) 293
Tabelle A9.5-3: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung sowie des Sonderprogramms ÜBS-Digitalisierung (SOP) - Bundesinstitut für Berufsbildung 294
Tabelle A10.1.3-1: 18- bis 34-Jährige in Privathaushalten nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2017 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote (in %) 299
Tabelle A10.3.1-1: Indikatoren des beruflichen Erfolgs nach Qualifikationsniveau und Geschlecht (Anteile in %, sofern nicht anders angegeben) 304
Tabelle A10.3.2-1: Über- und unterwertige Erwerbstätigkeit nach soziostrukturellen und beruflichen Merkmalen – subjektive Messmethode plus (in %) 310
Tabelle A11.1-1: Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2014 bis 2017 315
Tabelle A11.2-1: Junge Erwachsene ohne beruflichen Abschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren 2017 316
Tabelle A11.2-2: 20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Ländern 2014 bis 2017 317
Tabelle A11.2-3: Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Ländern und Altersgruppen im Jahr 2017 (in %) 318
Tabelle A11.3-1: 20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Migrationsstatus 2012 bis 2017 (in %) 319
Tabelle A12.2.1-1: Bestand und Eintritte von Teilnehmenden in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, September 2017 bis August 2018 332
Tabelle 12.2.2-1: Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Berichtsjahre 2016 bis 2018 (absolut und in %) 334
Tabelle A12.2.2-2: Verbleibsstatus der Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration in 2018 – mit Differenzierungen nach Geschlecht, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus (absolut und in %) 336
Tabelle A12.2.2-3: Verbleib der im Berichtsjahr 2018 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration (Stichtag: 30. September 2018, absolut und in %) 337
Tabelle A12.2.3-1: 15- bis 64-Jährige nach Erwerbs- und Erwerbstätigenquote sowie beruflicher Qualifikation und Migrationsstatus 2017 340
Tabelle B1.2.2-1: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse in % der Gesamtarbeitskosten nach Wirtschaftszweigen 2015 349
Tabelle B1.2.2-2: Hochgerechnete jährliche Ausgaben für betriebliche Weiterbildung in Deutschland in Mrd. € und in Relation zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2005 bis 2017 351
Tabelle B1.2.3-1: Anteil der Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen im Jahr 2017 nach Digitalisierungsgrad und Struktrumerkmalen (in %) 354

Tabelle B2.1.1-1: Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2018 358
Tabelle B2.2.1-1: Kursveranstaltungen im Programmbereich Arbeit-Beruf an Volkshochschulen 1991 bis 2017 372
Tabelle B2.2.1-2: Umfang beruflicher Weiterbildung in den Alten und Neuen Ländern 1991 bis 2017 373
Tabelle B2.2.2-1: Veranstaltungen und Teilnehmende der Berufsfortbildungswerke des DGB, 2007 bis 2017 375
Tabelle B2.2.2-2: Veranstaltungen, Teilnehmende, Standorte und Mitglieder des Wuppertaler Kreises 2007 bis 2017 376
Tabelle B2.2.2-3: Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmende der Industrie- und Handelskammern, 2007 bis 2017 377
Tabelle B2.2.2-4: Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmende der Industrie- und Handelskammern nach Themenbereichen 2017 377
Tabelle B2.2.3-1: Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Belegungen im Themenbereich „Arbeit und Beruf“ 2016 380
Tabelle B2.2.3-2: Belegungen differenziert nach Geschlecht der Teilnehmenden im Themenbereich „Arbeit und Beruf“ 2016 381
Tabelle B3.1-1: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2017 383
Tabelle B3.1-2: Eintritte in FbW (inkl. Reha) nach ausgewählten Merkmalen 2012 bis 2017 (in %) 384
Tabelle B3.5-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung 398
Tabelle B3.6-1: Programm Bildungsprämie - Kernindikatoren im Zeitverlauf (in %) 401
Tabelle B4.3-1: Fachschulen 2017/2018: Schulen, Klassen und Schüler/-innen nach Ländern 406
Tabelle B4.3-2: Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach den 10 stärksten Berufshauptgruppen, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2017 409
Tabelle B4.3-3: Liste der Statistischen Landesämter 410
Tabelle B4.4-1: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2017 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht 413
Tabelle B4.4-3: Teilnehmer/-innen mit bestandener Fortbildungsprüfung nach BBiG/HwO 2009 bis 2017 nach Fachrichtungen 415
Tabelle B4.4-4: Teilnehmer/-innen mit bestandener Fortbildungsprüfung nach BBiG/HwO 2017 nach Fachrichtungen und Geschlecht 416
Tabelle C2.1-1: Neuangebot und aus dem Erwerbsleben ausscheidende Erwerbspersonen nach Berufshauptgruppen (in Tsd. Personen) 423
Tabelle C2.3-1: Interpretationsmöglichkeit des Fachkräfteindikators FKI unter Berücksichtigung der Projektionsannahmen 429
Tabelle C2.3-2: 15 Berufsgruppen mit der stärksten Erhöhung des Fachkräfteindikators 2035 im Vergleich zur QuBe-Basis (vereinfachte Rekrutierung für Arbeitgeber) 430
Tabelle C2.3-3: 15 Berufsgruppen mit der stärksten Verringerung des Fachkräfteindikators 2035 im Vergleich zur QuBe-Basisprojektion (erschwerte Rekrutierungssituation für Arbeitgeber) 430
Tabelle C3-1: Anteil der Betriebe mit größeren Investitionen in den Ausbau der digitalen Infrastruktur im letzten Jahr (in %) 433
Tabelle C4.6-1: Aktueller und zukünftiger Stellenwert von Fähigkeiten und Fertigkeiten im Beruf Landwirt/-in 463
Tabelle C6.1-1: Übersicht über alle im Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung geförderten Pilotprojekte in Kompetenzzentren 477
Tabelle C6.2-1: Projektübersicht zur JOBSTARTER Förderlinie „Aus- und Weiterbildung in der Wirtschaft 4.0“ 479
Tabelle D1.2-1: Gegenüberstellung der Quote der tertiären Bildungsabschlüsse und der Beschäftigungsquote 2017 (in %) 496
Tabelle D1.2-2: Beschäftigungsquote differenziert nach ISCED-Niveaus 2017 (in %) 497
Tabelle D1.2-3: Leistungen bei den sog. Grundkompetenzen in Deutschland 2012 und 2015 im Vergleich (in %) 498
Tabelle D1.3-1: Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich 500

Tabelle D2.1-1: Konzepte zu den Folgen der Digitalisierung für Arbeitsmarkt und Berufe im Überblick 505
Tabelle D2.2-1: Automatisierbarkeit in den OECD-Ländern 506
Tabelle D2.3-1: Substituierbarkeitspotenzial nach Berufssegmenten in Deutschland 508
Tabelle D2.3-2: Automatisierungswahrscheinlichkeit nach Wirtschaftszweigen in der Schweiz, 2013 509
Tabelle D2.3-3: Automatisierungswahrscheinlichkeit und Beschäftigungsentwicklung von ausgewählten Berufskategorien in der Schweiz 510
Tabelle D2.3-4: Anteil der tätigkeitsbezogenen Automatisierungsgruppen innerhalb der Berufshauptgruppen in Österreich, 2012 511
Tabelle D2.5-1: Digitalisierung: Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in den Berufen in Deutschland, Österreich und in der Schweiz 517
Tabelle D3-1: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung, beantragt/bewilligt, Antragsrunde 2018 518
Tabelle D3-2: Erasmus+ geförderte Auslandsaufenthalte nach Ausbildungsberufen (Top 20) 520
Tabelle D3-3: Erasmus+ Mobilitätscharta Berufsbildung, Antragsrunde 2018 522
Tabelle D3-4: Förderungen von AusbildungWeltweit in der Pilotphase 523
Tabelle D4-1: Besuche nach den 15 häufigsten Herkunftsländern 2018 534
Tabelle D4-2: Nutzung der Sprachversionen 2018 534
Tabelle D4-3: Nutzung der deutschen und englischen Berufsprofile 2018 535

Verzeichnis der Tabellen im Internet

Tabelle A1.1-2 Internet:	Eckwerte zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2018
Tabelle A5.2-2 Internet:	Auszubildende am 31. Dezember nach Bundesländern 1992 bis 2017
Tabelle A5.4-3 Internet:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 1996 neu geschaffenen dualen Ausbildungsberufen, Bundesgebiet 1996 bis 2017
Tabelle A7.1-3 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2016 und 2017 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-4 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2016 und 2017 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-5 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2016 und 2017 in Ostdeutschland
Tabelle A7.1-6 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2016 und 2017 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, 2016 und 2017 nach Bundesländern
Tabelle A7.1-9 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2016 und 2017 in Deutschland
Tabelle A7.1-10 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2016 und 2017 in Deutschland
Tabelle A7.1-11 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2016 und 2017 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-12 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2016 und 2017 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-13 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2016 und 2017 in Ostdeutschland
Tabelle A7.1-14 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2016 und 2017 in Ostdeutschland
Tabelle A7.4-1 Internet:	Nutzung digitaler Technologien nach Ausbildungsbetrieb und Branche 2017 und 2018 (in %)
Tabelle A7.4-2 Internet:	Nutzung digitaler Technologien nach Ausbildungsbetrieb und Branche 2017 und 2018 (in %)
Tabelle A7.4-3 Internet:	Nutzung digitaler Technologien nach Ausbildungsbetrieb und Strukturmerkmalen 2017 und 2018 (in %)
Tabelle A7.4-4 Internet:	Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Digitalisierungsgrad des Betriebes und Strukturmerkmalen 2018 (in %)
Tabelle A10.1.2-1 Internet:	Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht 2009–2017
Tabelle A10.3.1-2 Internet:	Indikatoren des beruflichen Erfolgs nach Qualifikationsniveau und Geschlecht (Anteile in %, sofern nicht anders angegeben)
Tabelle A10.3.1-3 Internet:	Qualifikatorische Bildungsrenditen nach Geschlecht (OLS-Regression auf den logarithmierten Bruttostundenlohn)
Tabelle A10.3.1-4 Internet:	Berufssektoren des erlernten Berufs (KldB 2010) nach Qualifikationsniveau und Geschlecht (Anteile in %, Spaltenprozente)
Tabelle A10.3.2-2 Internet:	Über- und unterwertige Erwerbstätigkeit nach soziostrukturellen und beruflichen Merkmalen – objektive Messmethode (in %)
Tabelle A10.3.2-3 Internet:	Stark besetzte duale Ausbildungsberufe nach Berufssektoren
Tabelle B4.4-2 Internet:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2017 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht

Literaturverzeichnis

Aepli, Manuel; Angst, Vanessa; Iten, Rolf; Kaiser, Hansruedi; Lüthi, Isabelle; Schweri, Jürg: Die Entwicklung der Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Bern 2017. – URL: **https://www.ehb.swiss/project/die-entwicklung-der-kompetenzanforderungen-auf-dem-arbeitsmarkt-im-zuge-der-digitalisierung** (Abruf: 07.03.2019)

Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018. Berlin, 12. Dezember 2014. – URL: **https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/A/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2015-2018.pdf**

Althoff, Heinrich: Entwicklungen der Berufsbildungsstatistik und Probleme ihrer bildungspolitischen Verwertung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 13 (1984) 3, S. 77

Althoff, Heinrich: Die statistische Erfassung der neuen Ausbildungsverträge und der Ausbildungsabbrecher – Zwei ungelöste Probleme der Berufsbildungsstatistik. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (1997) 4, S. 410

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. – URL: **http://www.die-bonn.de/id/36772/about/html**

Ambos, Ingrid; Koscheck, Stefan; Martin, Andreas: Kulturelle Vielfalt. Ergebnisse der wb**monitor** Umfrage 2016. Bonn 2017

Ambos, Ingrid; Koscheck, Stefan; Martin, Andreas; Reuter, Martin: Qualitätsmanagementsysteme in der Weiterbildung. Ergebnisse der wb**monitor** Umfrage 2017. Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8755**

Anger, Christina; Geis, Wido: Bildungsstand, Bildungsmobilität und Einkommen: Neue Herausforderungen durch die Zuwanderung. In: Vierteljahresschrift Zur Empirischen Wirtschaftsforschung 44 (2017), S. 43-58

Anger, Christina; Plünnecke, Axel; Schmidt, Jörg: Bildungsrenditen in Deutschland: Einflussfaktoren, politische Optionen und ökonomische Effekte. IW-Analysen – Forschungsberichte Nr. 65. Köln 2010

Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit: Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung. Gemeinsame Grundlagen und Orientierungen, Beschluss vom 22.10.1999. In: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.): Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung, Anhang 7. Berlin 1999

Arnold, Daniel; Bellmann, Lutz; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie: Digitalisierung am Arbeitsplatz: Technologischer Wandel birgt für die Beschäftigten Chancen und Risiken. Nürnberg 2017. – URL: **https://www.iab-forum.de/arbeitsmarkt-digitalisierung/?pdf=497** (Abruf: 08.01.2019)

Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Jansen, Simon; Zierahn; Ulrich: Tätigkeitswandel und Weiterbildungsbedarf in der digitalen Transformation, ZEW (Hrsg.) 2016. – URL: **http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/DigitaleTransformationAcatechIKT2016.pdf**

Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich: The risk of automation for jobs in OECD Countries: A comparative analysis. In: OECD Social, Employment and Migration Working Papers. No. 189, OECD Publishing. Paris 2016. – URL: **http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en** (Abruf: 01.03.2019)

Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich: Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit: Makroökonomische Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Löhne von morgen. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH. Mannheim 2018. – URL: **http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/DigitalisierungundZukunftderArbeit2018.pdf** (Abruf: 07.03.2019)

Autor, David H.; Levy, Frank; Murnane, Richard J.: The skill content of recent technological change: An empirical exploration. In: The Quarterly Journal of Economics, 118 (2003) 4, S. 1279-1333

Autorengruppe BA/BIBB Migrationsstudie: Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung. Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016. Fachbeiträge im Internet. Bonn 2018

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld 2008

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**

Baacke Dieter: Medienkompetenz als zentrales Operationsfeld von Projekten. In: Baacke, Dieter; Kornblum, Susanne; Lauffer, Jürgen; Mikos, Lothar; Thiele, Günter A. (Hrsg.): Handbuch Medien: Medienkompetenz Modelle und Projekte. Bonn 1999, S. 31-35

Bachmann, Ronald; Kemper, Guido; Gerzer, Thomas: Big Data-Fluch oder Segen? Unternehmen im Spiegel gesellschaftlichen Wandels. mitp Verlags GmbH & Co. KG. Heidelberg 2014. – URL: **http://www.mitp.de/9690**

Baert, Stijn; Cockx, Bart; Verhaest, Dieter: Overeducation at the start of the career * Stepping stone or trap? Labour Economics 25 (2013), S. 123-140

Baethge, Martin; Solga, Heike; Wieck, Markus: Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs, Gutachten zur beruflichen Bildung in Deutschland im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Netzwerk-Bildung. Berlin 2007

Bauernhansl, Thomas: Die vierte industrielle Revolution – Der Weg in ein wertschaffendes Produktionsparadigma Handbuch Industrie 4.0 Bd. 4. Berlin 2017, S.1-31

Beicht, Ursula: Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife? Zur Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen am Übergang Schule – Berufsausbildung. BIBB REPORT 11/2009. – URL: **http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_11.pdf**

Beicht, Ursula: Langzeitentwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 123. Bonn 2011. – URN: urn:nbn:de:0035-0471-9

Beicht, Ursula: Doppelte Abiturjahrgänge: Veränderte Chancen für Jugendliche am Ausbildungsmarkt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 6, S. 38-41. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-13638-4

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. – URN: urn:nbn:de:0035-0567-0

Beicht, Ursula: Jugendliche mit Migrationshintergrund – Chancen auf dem Ausbildungsmarkt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 45 (2016) 4, S. 4-5. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-16404-7

Beicht, Ursula: Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004. Fachbeitrag im Internet. Bundesinstitut für Berufsbildung. 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. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Fachbeiträge im Internet 2019. – URL: **https://www.bibb.de/ausbildungsvergue-tung-2018**

Beicht, Ursula; Eberhard, Verena: Ergebnisse empirischer Analysen zum Übergangssystem auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011. In: Die Deutsche Schule. 105 (2013), Heft 1, S. 10-26

Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd: Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg: Schulabsolventen auf Lehrstellensuche. In: BIBB REPORT 1/2007. – URL: **http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_02.pdf**. – URN: urn:nbn:de:0035-0210-8

Beicht, Ursula; Walden. Günter: Ausbildungsvergütungen in Deutschland: Ausbildungsbeihilfe oder Arbeitsentgelt. In: WSI Mitteilungen 5/2012, S. 338-349

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. In: BIBB REPORT 4/2014a. – URL: **http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBBreport_04_2014_Screen.pdf.** – URN: urn:nbn:de:0035-0553-2

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Chancennachteile von Jugendlichen aus Migrationsfamilien beim Übergang in berufliche Ausbildung. Welche Rolle spielt die soziale Herkunft? In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 110 (2014) 2, S. 188-215

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen. Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. In: BIBB REPORT 5/2014b. – URL: **http://www.bibb.de/de/20883.php**. – URN: urn:nbn:de:0035-0554-6

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Unterschiedliche Berufsinteressen als Einflussfaktor für die Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung? Ein Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. In: Journal for Labour Market Research 48 (2015) 4, S. 325-346

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Generationeneffekte beim Übergang von Schulabgängern mit Migrationshintergrund in betriebliche Ausbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 113 (2017) 3, S. 428-460

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. In: BIBB REPORT 6/2018. – 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. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9765**

Berger, Klaus; Braun, Uta; Drinkhut, Vera; Schöngen, Klaus: Wirksamkeit staatlich finanzierter Ausbildung. Ausbildungsprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen. Bielefeld 2007

Berger, Klaus; Braun, Uta; Schöngen, Klaus: Ausbildungsplatzprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen. Bielefeld 2007

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Formale Unterqualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Neue Forschungsergebnisse und interdisziplinäre Einordnung. Gütersloh 2018

Berufsfortbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw) (Hrsg.): bfw Unternehmen für Bildung. Geschäftsbericht 2009/2010. Berlin, Düsseldorf o. J.

Berufsfortbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw) (Hrsg.): Geschäftsbericht 2014/2015. Berlin, Düsseldorf o. J.

Berufsfortbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw) (Hrsg.): bfw Unternehmen für Bildung. Geschäftsbericht 2015/2016. Berlin, Düsseldorf o. J. – URL: **https://www.bfw.de/Media/Allgemeine_Dateien/Publikationen/bfw-Geschaeftsbericht-2015-2016-web.pdf**

Berufsfortbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw) (Hrsg.): bfw Unternehmen für Bildung. Geschäftsbericht 2016/2017. Berlin, Düsseldorf o. J. – URL: **https://www.bfw.de/Media/Allgemeine_Dateien/Publikationen/bfw-Geschaeftsbericht-2016-2017-web.pdf**

Berufsfortbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw) (Hrsg.): bfw Unternehmen für Bildung. Geschäftsbericht 2017/2018. Berlin, Düsseldorf o. J. – URL: **https://www.bfw.de/Media/Allgemeine_Dateien/Publikationen/bfw-Geschaeftsbericht-2017-2018-FINAL-webversion.pdf**

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. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2019. – URL: **www.bibb.de/anerkennung-einwanderungsprozess** (Abruf: 01.02.2019)

Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017. – URL: **https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf** (Abruf: 08.01.2019)

Bliem, Wolfgang: Hintergrundbericht für den Datenreport 2019 Schwerpunktkapitel D2: Digitalisierung und Berufsbildung im internationalen Vergleich – Österreich. Wien 2019 (unveröffentlicht)

Blossfeld, Hans-Peter; Roßbach, Hans-Günther; von Maurice, Jutta (Hrsg.): Education as a Lifelong Process – The German National Educational Panel Study (NEPS). Zeitschrift für Erziehungswissenschaft: Sonderheft 14 (2011)

Bock-Schappelwein, Julia: Digitalisierung und Arbeit: Wer übt Routinetätigkeiten aus, und wer nicht? Folienvortrag im Rahmen des AMS-Forschungsgesprächs am 16.11.2018, WIFO. Wien 2018. – URL: **http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2018_AMS_Digitalisierung_16112018.pdf** (Abruf: 07.03.2019)

Bock-Schappelwein, Julia; Huemer, Ulrike: Wie sieht die Zukunft der Arbeitswelt aus? Chancen und Risiken. Folienvortrag im Rahmen des AMS-Forschungsgesprächs am 18.10.2018, WIFO. Wien 2018. – URL: **http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2018_ABZ_Digitalisierung_18102018.pdf** (Abruf: 07.03.2019)

Bonin, Holger; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich: Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Endbericht. In: ZEW Kurzexpertise. Nr. 57. Mannheim 2015. – URL: **https://www.zew.de/publikationen/uebertragung-der-studie-von-freyosborne-2013-auf-deutschland/** (Abruf: 04.02.2019)

Braun, Uta; Müller, Matthias: Strukturelle Veränderungen des Ausbildungssystems zur Verbesserung der Ausbildungschancen bildungsbenachteiligter Jugendlicher. In: Kruse, Winfried u. a.: Rahmenbedingungen der Weiterentwicklung des Dualen Systems beruflicher Bildung. Hans Böckler Stiftung (Hrsg.). Düsseldorf 2009

Bretschneider, Markus; Schwarz; Henrik; Schröder, Jörg: Strukturierung anerkannter Ausbildungsberufe im dualen System. Bonn 2015. – URL: **https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_42381.pdf**

Büchel, Felix: Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. Bielefeld 1998

Bünemann, Doris; Sonnenburg, Anja; Stöver, Britta; Wolter, Marc Ingo; John, Maline; Meyrahn, Frank: Struktur des Pflegemarktes in Deutschland und Potentiale seiner Entwicklung. Kurzfassung der Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Osnabrück 2016

Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“: Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufegesetzes. 01.03.2012. **https://www.bmfsfj.de/blob/77280/4dfe6afe4f76e0f29465b62548531fe8/eckpunkte-pflegeberufegesetz-data.pdf** (Abruf: 28.03.2019)

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2008. Nürnberg 2009

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2009. Nürnberg 2010a

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Qualifizierungsförderung, 03.2010. Nürnberg 2010b

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2010. Nürnberg 2011a

Bundesagentur für Arbeit: Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg 2011b

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Teilnehmer in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik. Nürnberg, November 2011c

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2011. Nürnberg 2012a

Bundesagentur für Arbeit: Förderstatistik. Zugang und Bestand in das Sonderprogramm „WeGebAU 2007 ff.“. Datenstand November 2012, Auftragsnr. 150171. Nürnberg 2012b

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2012. Nürnberg 2013a

Bundesagentur für Arbeit: Berufenet. Nürnberg 2013b. – URL: **http://berufenet.arbeitsagentur.de** (Abruf: 01.03.2019)

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Zugang und Bestand in Sonderprogramm „WeGebAU 2007 ff“. Nürnberg, November 2013c

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: Arbeitsmarkt 2013. Nürnberg 2014d

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2014. Nürnberg 2015a

Bundesagentur für Arbeit: Zugang und Bestand in Sonderprogramm „WeGebAU 2007 ff.“. Nürnberg, September 2015b

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2015. Nürnberg 2016a

Bundesagentur für Arbeit: Geflüchtete junge Menschen am Ausbildungsmarkt. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (CF3). Nürnberg 2016b

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2016. Nürnberg 2017a

Bundesagentur für Arbeit: Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Berichte Arbeitsmarkt kompakt, Dezember 2017. Nürnberg 2017b

Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen). Nürnberg, Stichtag 31. Dezember 2017d

Bundesagentur für Arbeit: Glossar der Ausbildungsstellenmarktstatistik der BA. Definitionen September 2017. Nürnberg 2017e

Bundesagentur für Arbeit: Grundlagen: Methodenbericht. Weiterentwicklung der Statistik über Berufsausbildungsstellen. Nürnberg 2017f

Bundesagentur für Arbeit: Informationen für Unternehmen. Beschäftigen und Qualifizieren. Weiterbildung von Beschäftigten – Programm WeGebAU. Nürnberg 2017g

Bundesagentur für Arbeit: Methodische Hinweise zu spezifischen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Eintritte und Bestand von Teilnehmenden in ausgewählte arbeits-marktpolitische Instrumente. Nürnberg 2017h

Bundesagentur für Arbeit: Migrations-Monitor Arbeitsmarkt: Personen im Kontext von Fluchtmigration. Nürnberg 2017i

Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Nürnberg 2017j

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Sonderprogramm; Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen („WeGebAU 2007 ff."); Nürnberg: Dezember 2017k

Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt 2017. Nürnberg 2018a

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (Monatszahlen). September 2018. Nürnberg 2018b

Bundesagentur für Arbeit: Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts. Nürnberg 2018c

Bundesagentur für Arbeit: Bewerber und Berufsausbildungsstellen – Analysedaten (Monatszahlen). Deutschland, September 2018, Berichtsjahr 2017/18. Nürnberg 2018d

Bundesagentur für Arbeit: Bewerber und Berufsausbildungsstellen – Zeitreihe. Nürnberg 2018e

Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsbericht 2017. Nürnberg 2018f

Bundesagentur für Arbeit: Grundlagen: Definitionen. Glossar der Statistik der BA. Nürnberg 2018g

Bundesagentur für Arbeit: Grundlagen: Methodenbericht. Revision der Statistik über Berufsausbildungsstellen. Nürnberg 2018h

Bundesagentur für Arbeit: Migrations-Monitor Arbeitsmarkt: Personen im Kontext von Fluchtmigration. Nürnberg 2018i

Bundesagentur für Arbeit: Migrations-Monitor Arbeitsmarkt: Personen im Kontext von Fluchtmigration (Monatszahlen). Oktober 2018. Nürnberg 2018j

Bundesagentur für Arbeit: Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt Juni 2018. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg 2018k. – URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201806/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-201806-pdf.pdf** (Abruf: 08.01.2019)

Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (Quartalszahlen). Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Insgesamt. Nürnberg 2018l. – URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigungsverhaeltnisse/Beschaeftigungsverhaeltnisse-Nav.html**

Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen). Reihe: Tabellen. Nürnberg 2018m

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarktpolitik nach Rechtskreisen. Berichtsmonat November 2018. Nürnberg 2018n. – URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201811/iiia5/report-amp-fst-report/fst-report-d-0-201811-pdf.pdf** (Abruf: 08.01.2019)

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Migrations-Monitor-Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktpolitik. Monatszahlen. November 2018. Nürnberg 2018o. – URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Migrations-Monitor-AMP.xlsm** (Abruf: 08.01.2019)

Bundesagentur für Arbeit: Bericht über das Haushaltsjahr 2017 in der Grundsicherung. Nürnberg 2018p

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit. 65. Jahrgang, Sondernummer 2. Nürnberg 2018q. – URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf** (Abruf: 14.05.2019)

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Bewerber und Berufsausbildungsstellen Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2018. Januar 2019. Nürnberg 2019a

Bundesagentur für Arbeit: Seit Beginn des Berichtsjahres gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach gefordetem Schulabschluss. Berichtsjahr 2017/18 – im September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts). Nürnberg 2019b

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Sonderprogramm; Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen („WeGebAU 2007 ff.“); Nürnberg: Januar 2019c

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 2017. Abfragestand 05.10.2017. Nürnberg 2018a

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das erste Halbjahr 2018. Abfragestand 02.10.2018. Nürnberg 2018b. – URL: **http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Integration/2018/2018-1-HJ-integrationskursgeschaeftsstatistik-gesamt_bund.pdf?__blob=publicationFile** (Abruf: 08.01.2019)

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Das Bundesamt in Zahlen 2017: Asyl, Migration und Integration. Nürnberg 2018c

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe Dezember 2018. Nürnberg 2019

Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus – Ergebnisse zur dualen beruflichen Grundbildung (EBA und EFZ). Tabelle im Internet, veröffentlicht am 29.10.2018a. – URL: **https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/uebertritte-verlaeufe-bildungsbereich.assetdetail.6446764.html**

Bundesamt für Statistik: Statistik der Lernenden. Sekundarstufe II, berufliche Grundbildung: Lernende nach Grossregion, Kanton (Schulstandort), Ausbildungsform und Typ. Neuchâtel 2018b. – URL: **https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.4883071.html** (Abruf: 09.01.2019)

Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa. Wiesbaden 2018c. – URL: **https://www.destatis.de/Europa/DE/Publikationen/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/broeschuere-arbeitsmark-blick-0010022189004.pdf?__blob=publicationFile&v=6** (Abruf: 14.05.2019)

Bundesgesetzblatt: Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt/zur Landwirtin vom 31. Januar 1995. In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 1995 Teil I Nr. 8, ausgegeben zu Bonn am 16. Februar 1995, Seite 168-178

Bundesgesetzblatt: Verordnung über die Berufsausbildung zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau vom 23.7.2002. – URL: **https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/industriekaufmann_2002.pdf**

Bundesgesetzblatt: Teil 1 (2005) Nr. 20, S. 931-968 vom 31. März 2005. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/z3_berufsbildungsreformgesetz.pdf**

Bundesgesetzblatt: Verordnung über die Berufsausbildung zur Fachkraft Agrarservice vom 23. Juli 2009. In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2009 Teil I Nr. 45, ausgegeben zu Bonn am 27. Juli 2009, Seite 2157-2164

Bundesinstitut für Berufsbildung: Neue und modernisierte Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge). Bonn

Bundesinstitut für Berufsbildung: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Bielefeld (verschiedene Jahrgänge)

Bundesinstitut für Berufsbildung: „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 2017. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Bonn o. J. – URL: **https://www.bibb.de/de/12129.php**

Bundesinstitut für Berufsbildung: Referenz-Betriebs-System Information Nr. 11: Modernisierung der Ausbildung, Jg. 4/1998. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_rbs_info11.pdf**

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 (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2015. – URL: **https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport2015.php**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2016. – URL.: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2016.pdf**

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/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2017.pdf**

Bundesinstitut für Berufsbildung: BIBB – DATENBLATT 7130 Industriekaufmann/-kauffrau. Bonn 2018a. – URL: **https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dazubi/data/Z/B/30/7475.pdf** (Abruf: 27.08.2018)

Bundesinstitut für Berufsbildung: Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen (Vom 19. Juni 2018). Bonn 2018b. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/verzeichnis_anerkannter_ausbildungsberufe_2018.pdf** (Abruf: 01.04.2019)

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018c. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf**

Bundesinstitut für Berufsbildung: Kaufmann im E-Commerce/Kauffrau im E-Commerce (Ausbildung). Bonn 2018d. – URL: **https://www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profile/apprenticeship/261016** (Abruf: 07.03.2019)

Bundesinstitut für Berufsbildung: Metall- und Elektroberufe zukunftsfest gestaltet: Elf Ausbildungsordnungen an digitalen Wandel angepasst. Bonn 2018e. – URL: **https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_81176.php** (Abruf: 07.03.2019)

Bundesinstitut für Berufsbildung: Neue und modernisierte Ausbildungsberufe. Bonn 2018f. – URL: **https://www.bibb.de/de/berufeinfo.php/new_modernised_occupations_by_year/2018** (Abruf: 07.03.2019)

Bundesinstitut für Berufsbildung: Rangliste 2017 der Ausbildungsberufe nach Anzahl der Neuabschlüsse. Bonn 2018g. – URL: **https://www.bibb.de/de/68754.php** (Abruf: 27.08.2018)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Digitalisierung am Arbeitsplatz. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Berlin 2016

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Berlin 2018. – URL: **https://www.bmas.de/SharedDocs/Videos/DE/Artikel/Arbeitsmarkt/spitzengespraech-fachkraeftesicherung.html**

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2002. Bonn, Berlin 2002

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf. Bonn, Berlin 2005

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/publikationen/publikation-1702.html** (Abruf: 29. Mai 2019).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015. Berlin 2015. – URL: **https://www.bmbf.de/publikationen/publikation-1855.html** (Abruf: 29. Mai 2019).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2016. Berlin 2016a. – URL: **https://www.bmbf.de/pub/Bericht_zum_Anerkennungsgesetz_2016.pdf** (Abruf: 11. Januar 2019).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Evaluierungsbericht. Berlin, 20.03.2016b. – URL: **https://www.bmbf.de/files/2016-03-23_Evaluationsbericht_BBiG.pdf**

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz. Berlin 2017a. – URL: **https://www.bmbf.de/pub/Bericht_zum_Anerkennungsgesetz_2017.pdf** (Abruf: 11. Januar 2019).

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Nationaler Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung. Berlin 2017b. – URL: **https://www.bne-portal.de/de/infothek/publikationen/1891**

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht. Bonn 2017c

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Änderungen der Richtlinien zur Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren (Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung) vom 10. Dezember 2015 in der Fassung vom 19. April 2018 (BAnz AT 18.05.2018 B5). Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a43digitalisierung_Foerderrichtlinie_Sonderprogramm_UEBS-Digitalisierung_190418.pdf** (Abruf: 19.11.2018).

Bundesministerium für Bildung und Forschung; Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Gemeinsame Richtlinien für die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren vom 24.06.2009 in der Fassung vom 15.01.2015. Bonn, Berlin 2015. – URL: **http://www.bibb.de/de/14534.php** (Abruf: 18.04.2019).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Bundesgesetzblatt (BGBl.) II Nr. 105/2018: Lehrplan der Handelsakademie Digital Business. Wien 2018. – URL: **https://www.hak.cc/files/syllabus/BGBl_II_Nr_105_2018_Anlage%20A1DB.pdf** (Abruf: 28.01.2019)

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: Bundesgesetzblatt (BGBl.) II Nr. 152/2018: Chemieverfahrenstechnik – Ausbildungsordnung. Wien 2018a. – URL: **https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2018_II_152/BGBLA_2018_II_152.pdfsig** (Abruf: 01.02.2019)

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: Bundesgesetzblatt (BGBl.) II Nr. 153/2018: E-Commerce-Kaufmann/E-Commerce-Kauffrau-Ausbildungsordnung sowie Änderung der Verordnung über die Lehrabschlussprüfung in den kaufmännisch-administrativen Lehrberufen. Wien 2018b. – URL: **https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2018_II_153/BGBLA_2018_II_153.pdfsig** (Abruf: 04.02.2019)

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: Bundesgesetzblatt (BGBl.) II Nr. 154/2018: Glasverfahrenstechnik-Ausbildungsordnung. Wien 2018c. – URL: **https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2018_II_154/BGBLA_2018_II_154.pdfsig** (Abruf: 04.02.2019)

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: Bundesgesetzblatt (BGBl.) II Nr. 156/2018: Medienfachmann/-frau – Ausbildungsordnung. Wien 2018d. – URL: **https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2018_II_156/BGBLA_2018_II_156.pdfsig** (Abruf: 01.02.2019)

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: Bundesgesetzblatt (BGBl.) II Nr. 159/2018: Steinmetz/Steinmetzin-Ausbildungsordnung. Wien 2018e. – URL: **https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2018_II_159/BGBLA_2018_II_159.pdfsig** (Abruf: 01.02.2019)

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: Bundesgesetzblatt (BGBl.) II Nr. 160/2018: Steinmetztechnik-Ausbildungsordnung. Wien 2018f. – URL: **https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2018_II_160/BGBLA_2018_II_160.pdfsig** (Abruf: 04.02.2019)

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: Bundesgesetzblatt (BGBl.) II Nr. 162/2018: Zahntechnik-Ausbildungsordnung. Wien 2018g. – URL: **https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2018_II_162/BGBLA_2018_II_162.pdfsig** (Abruf: 01.02.2019)

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: Bundesgesetzblatt (BGBl.) II Nr. 222/2018: Informationstechnologie-Ausbildungsordnung. Wien 2018h. – URL: **https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2018_II_222/BGBLA_2018_II_222.pdfsig** (Abruf: 01.02.2019)

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: Bundesgesetzblatt (BGBl.) II Nr. 223/2018: Applikationsentwicklung – Coding-Ausbildungsordnung. Wien 2018i. – URL: **https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2018_II_223/BGBLA_2018_II_223.pdfsig** (Abruf: 01.02.2019)

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015 – 2018. Berlin 2014. – URL: **http://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Downloads/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung.pdf?__blob=publicationFile&v=2**

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Jahreswirtschaftsbericht 2019. Soziale Marktwirtschaft stärken – Wachstumspotenziale heben, Wettbewerbsfähigkeit erhöhen. Berlin 2019

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft: Bundesgesetzblatt (BGBl.) II Nr. 118/2015: Labortechnik-Ausbildungsordnung. Wien 2015a. – URL: **https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2015_II_118/BGBLA_2015_II_118.pdfsig** (Abruf: 28.01.2019)

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft: Bundesgesetzblatt (BGBl.) II Nr. 120/2015: Mechatronik-Ausbildungsordnung. Wien 2015b. – URL: **https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2015_II_120/BGBLA_2015_II_120.pdfsig** (Abruf: 28.01.2019)

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft: Bundesgesetzblatt (BGBl.) II Nr. 130/2017: Verordnung mit der die Einzelhandel-Ausbildungsordnung geändert wird. Wien 2017. – URL: **https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_II_130/BGBLA_2017_II_130.pdfsig** (Abruf: 08.03.2019)

Bundesrat (Schweizerische Eidgenossenschaft): Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken. Bern 2017. – URL: **https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/50248.pdf** (Abruf: 06.03.2019)

Buschle, Nicole; Haider, Carsten: Über den Nutzen der Bildung – Ansätze zur Berechnung von Bildungsrenditen, Wirtschaft und Statistik 11. Wiesbaden 2013

Bußmann, Sebastian; Seyda Susanne: Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Berufe mit Aufstiegsfortbildungen: Zwischen Fachkräfteengpässen und Digitalisierung. KOFA-Studie 1/2016. Köln, Berlin 2016. – URL **https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Fachkraefteengpaesse_in_Unternehmen_Berufe_mit_Aufstiegsfortbildung-Zwischen_Fachkraefteengpaessen_und_Digitalisierung.pdf** (Abruf: 17.01.2018)

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**

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**

Dauth, Wolfgang; Findeisen, Sebastian; Südekum, Jens; Wößner, Nicole: German robots – The impact of industrial robots on workers. In: IAB- Discussion Paper. Articles on labour market issues. 30/2017. Institute for Employment Research of the Federal Employment Agency. Nuremberg 2017. – URL: **http://doku.iab.de/discussionpapers/2017/dp3017.pdf** (Abruf: 07.03.2019)

Deloitte: Mensch und Maschine: Roboter auf dem Vormarsch? Folgen der Automatisierung für den Schweizer Arbeitsmarkt. Zürich 2015. – URL: **https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/innovation/articles/automation-report.html** (Abruf: 07.03.2019)

Deloitte: Transformation der Schweizer Wirtschaft: Die Auswirkung der Automatisierung auf Beschäftigung und Branchen. Zürich 2016. – URL: **https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/innovation/articles/transforming-swiss-economy.html** (Abruf: 07.03.2019)

Deloitte: Welche Schlüsselkompetenzen braucht es im digitalen Zeitalter? Auswirkungen der Automatisierung auf die Mitarbeiter, die Unternehmen und das Bildungssystem. Zürich 2017. – URL: **https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/innovation/articles/competencies-in-the-digital-age.html** (Abruf: 07.03.2019)

Dengler, Katharina; Matthes, Britta: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: In kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar. In: Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB-Kurzbericht 24/2015. Nürnberg 2015. – URL: **http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb2415.pdf** (Abruf: 01.03.2019)

Dengler, Katharina; Matthes, Britta: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. In: Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB-Kurzbericht 4/2018. Nürnberg 2018. – URL: **http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf** (Abruf: 01.03.2019)

Dengler, Katharina; Matthes, Britta; Wydra-Somaggio, Gabriele: Digitalisierung in den Bundesländern: Regionale Branchen- und Berufsstrukturen prägen die Substituierbarkeitspotenziale. In: Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB-Kurzbericht 22/2018. Nürnberg 2018. – URL: **http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2218.pdf** (Abruf: 01.03.2019)

Dette, Dorothea E.; Abdele, Andrea E.; Renner, Oliver: Zur Definition und Messung von Berufserfolg. Zeitschrift für Personalpsychologie 3 (2004), S. 170-183

Deutsche Bundesbank: Monatsbericht. Dezember 2018. Frankfurt 2018

Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970

Deutscher Bundestag: Das deutsche Berufsbildungssystem – Versicherung gegen Jugendarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel, Drucksache 17/10986. Berlin 2013. – URL: **http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/109/1710986.pdf**

Deutscher Bundestag: Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz). Drucksache des Deutschen Bundestages 19/4948. Berlin 2018. – URL: **http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/049/1904948.pdf**

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.): DIHK-Fortbildungsstatistik 2016. Berlin 2017. – URL: **https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/fortbildung-2016/at_download/file?mdate=1501487995281**

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.): DIHK-Fortbildungsstatistik 2017. Berlin 2018. – URL: **https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/fortbildung-2017/at_download/file?mdate=1533885202545**

Dietrich, Stephan; Schade, Hans-Joachim; Behrensdorf, Bernd: Ergebnisbericht Projekt Weiterbildungskataster. Bonn 2008. – URL: **http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0803.pdf**

Dionisius, Regina; Illiger, Amelie: Mehr Anfänger/-innen im Studium als in Berufsausbildung? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 44 (2015) 4, S. 43-45. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/7671**

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 & 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** (Abruf: 25.09.2018)

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: REPÈRES & RÉFÉRENCES STATISTIQUES. Enseignements • Formation • Recherche. Paris 2015. – URL: **http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/67/6/depp_rers_2015_454676.pdf** (Abruf: 25.09.2018)

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: REPÈRES & RÉFÉRENCES STATISTIQUES. Enseignements • Formation • Recherche. Paris 2017. – URL: **http://cache.media.education.gouv.fr/file/2017/07/7/depp-RERS-2017_902077.pdf** (Abruf: 25.09.2018)

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: REPÈRES & 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** (Abruf: 25.09.2018)

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. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 35 (2006) 6, S. 24-27 – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-06624-0

Ebbinghaus, Margit: Erfolgreich im zweiten Anlauf – wiederholte Abschlussprüfungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43 (2014) 3, S. 14 f. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-14314-8

Ebbinghaus, Margit; Esser, Friedrich Hubert; Frank, Irmgard; Hackel, Monika; Härtel, Michael; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M.; Kurz, Alexandra; Milde, Bettina: Berufliche Bildung im Handwerk: Entwicklungen und Herausforderungen im Kontext von Digitalisierung und demografischem Wandel, 2., aktualisierte Aufl., Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn 2017, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, 179. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8270**

Eberhard, Verena: Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung: ein ressourcentheoretisches Modell zur Erklärung der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern. Bielefeld 2012

Eberhard, Verena: Transition of Young Refugees to Vocational Education and Training in Germany: A Comparison between Refugees, other Migrants and German Applicants. Vortrag auf dem ISA World Congress of Sociology. Toronto 2018

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**. – URN: urn:nbn:de:0035-0506-6

Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd: Übergänge zwischen Schule und Berufsausbildung. In: Bosch, Gerhard; Krone, Sirikit; Langer, Dirk (Hrsg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Wiesbaden 2010

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

Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd: Sind Jugendliche mit starker Marktposition anspruchsvoller bei der Betriebswahl? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 4, S. 19-23. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-17419-7

Education, Audiovisual and Culture Executive Agency: Erasmus+ Sector Skills Alliances. Brussels 2019. – URL: **https://eacea.ec.europa.eu/erasmus-plus/actions/key-action-2-cooperation-for-innovation-and-exchange-good-practices/sector-skills_en** (Abruf: 21.03.2019)

Ehlers, Max; Schuwer, Robert; Jansson, Ben: OER in TVET, Open Educational Resources for skills development. UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training. Bonn 2018. – URL: **https://unevoc.unesco.org/up/OER-in-TVET.pdf** (Abruf: 01.06.2018)

Ekert, Stefan; Larsen, Christa; Valtin, Anne; Schröder, Ronja; Ornig, Nikola: Evaluation des Anerkennungsgesetzes. Endbericht. 2017. – URL: **https://www.anerkennung-in-deutschland.de/media/Evaluationsbericht_2017_InterVal_IWAK.pdf** (Abruf: 11. Januar 2019)

Ekert, Stefan; Otto, Kristin; Jahn, Josephine: Zwischenevaluation des Sonderprogramms ÜBS-Digitalisierung. Berlin 2018 [unveröffentlicht]

Ekert, Stefan; Schuldt, Karsten; Sommer, Jörn; Frank, Wilma; Frey, Rudi: Endbericht „Bedarfsanalyse zur Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) und ihrer Weiterentwicklung zur Kompetenzzentren“. Berlin 2009. – URL: **http://www.piw.de/Piw/Dokumente/2009%20%C3%9CBS%20lang.pdf** (Abruf: 19.11.2018)

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017. In: WSI-Mitteilungen, 71 (2018) 4, S. 299-306

Empfehlung für eine Ausbildungsregelung Fachpraktiker Hauswirtschaft/Fachpraktikerin Hauswirtschaft gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO, Bundesanzeiger-Beilage (2011) 120a, 11.08.2011

Esser, Friedrich Hubert; Granato, Mona; Neises, Frank: Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Geflüchtete in berufliche Bildung integrieren. In: Granato, Mona; Neises, Frank: Geflüchtete und berufliche Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliches Diskussionspapier 127. Bonn 2017, S.120-129. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8508**

Europäische Kommission: Eine neue europäische Agenda für Kompetenzen. Humankapital, Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit gemeinsam stärken. Mitteilung der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Brüssel 2016. – URL: **https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/DE/1-2016-381-DE-F1-1.PDF** (Abruf: 21.03.2019)

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**

European Commission: Education and Training Monitor 2018. Volume 1. Luxembourg 2018a. – URL: **http://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-eu-analysis-volume-1-2018_en**

European Commission: Education and Training Monitor 2018. Volume 2, country analysis. Luxembourg 2018b. – URL: **https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-country-analysis-volume-2-2018_en**

Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe –Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2018a. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgan&lang=de** (Abruf: 03.01.2019)

Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2018b. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_pganws&lang=de** (Abruf: 03.01.2019)

Eurostat: Continuing vocational training in enterprises (trng_cvt). Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS). Luxemburg 2018c. – URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/trng_cvt_esms.htm** (Abruf: 25.9.2018)

Eurostat: Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus (NEET rates). Luxemburg 2018d. – URL: **http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/EDAT_LFSE_20** (Abruf: 03.01.2019)

Eurostat: Purchasing power parities (prc_ppp). Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS). Luxemburg 2018e. – URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/prc_ppp_esms.htm** (Abruf: 25.9.2018)

Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2018f. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_urgan&lang=de** (Abruf: 02.01.2019)

Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2018g. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_pganws&lang=de** (Abruf: 02.01.2019)

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** (Abruf: 25.09.2018)

Eurostat Metadata: LFS series – detailed annual survey results. Luxembourg 2018. – URL: **http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm** (Abruf: 25.09.2018)

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_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_2016.pdf** (Abruf: 29.01.2018)

Frank, Irmgard: Reform des Prüfungswesens. Berufliche Handlungsfähigkeit liegt im Fokus. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 34 (2005) 2, S. 28-32. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-05228-7

Frank, Irmgard; Walden, Günter: Ausbildungsdauer von Berufen – verbindliche Begrenzung auf drei Jahre? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 4, S. 20-23. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-12420-0

Frey, Carl Benedikt; Osborne, Michael A.: The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford 2013. – URL: **https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf** (Abruf: 01.03.2019)

Friedrich, Anett; Horn, Sandra: Qualifikatorische Bildungsrenditen in verschiedenen Datenquellen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere 197. Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9568**

Friedrich, Werner; Körbel, Markus: Verdeckte Mobilität in der Berufsbildung. Bonn 2011. – URL: **https://www.na-bibb.de/service/publikationen/publikationsdetails/wk/anzeigen/artikel/impuls-43-verdeckte-mobilitaet-in-der-beruflichen-bildung/**

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte; Weber, Enzo: Ein integriertes Modell zur Schätzung von Arbeitsangebot und Bevölkerung. In: IAB-Forschungsbericht 10/2016

Gei, Julia; Matthes, Stephanie: Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung – Welche Unterstützung wünschen sie sich? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 4, S. 4-5. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8380**

Geisberger, Eva; Broy, Manfred (Hrsg.): > agendaCPS. Integrierte Forschungsagenda Cyber-Physical Systems. acatech Sudie. März 2012. – URL: **https://www.iosb.fraunhofer.de/servlet/is/21752/acatech_STUDIE_agendaCPS_Web.pdf?command=downloadContent&filename=acatech_STUDIE_agendaCPS_Web.pdf** (Abruf: 27.11.2018)

Gensicke, Miriam; Bechmann, Sebastian; Härtel, Michael; Schubert, Tanja; Garcia-Wülfing, Isabel; Güntürk-Kuhl, Betül: Digitale Medien in Betrieben – heute und morgen. Eine repräsentative Bestandsanalyse. In: BIBB (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere. 2. Auflage H. 177. Bonn 2016

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, Vol. 133 No.1/2013, 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? In: BIBB-Report 22/13. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bielefeld 2013. – URN: urn:nbn:de:0521-5. – 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

Gericke, Naomi; Lissek, Nicole: Noch wenig praktiziert: Teilzeitberufsausbildung im dualen System. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 1, S.6 f. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-13106-0

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**. – URN: urn:nbn:de:0035-0483-9

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. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-11141-7

Gorodetski, Kristina; Mönnig, Anke; Wolter, Marc-Ingo: Zuwanderung nach Deutschland. Mittel- und langfristige Projektionen mit dem Modell TINFORGE. (2016)

Gottsleben, Volkmar: Randgruppen in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 1/87, 1987

Granato, Mona; Milde, Bettina; Ulrich, Joachim Gerd: Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt – eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen. 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 (2), 2013, S. 315-339

Gregory, Terry; Salomons, Anna; Zierahn, Ulrich: Racing with or against the machine? Evidence from Europe. In: Discussion Paper. No. 16-053. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Mannheim 2016. – URL: **http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp16053.pdf** (Abruf: 07.03.2019)

Grimm, Susanne; Rödel, Bodo: Open Educational Resources (OER) in der beruflichen Bildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6/2017, S. 50-51. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-17650-3

Grimm, Susanne; Rödel, Bodo: Potenziale und Herausforderungen von OER in der Berufsbildung, Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8617** (Abruf: 15.06.2018)

Grollmann, Philipp; Wilson, David: Berufliche Bildung in Kanada. Episodenhaftes operieren am Symptom oder nachhaltige Reformen? In: Lauterbach, Uwe (Hrsg.): Internationales Handbuch der Berufsbildung. Baden-Baden 2002

Grotlüschen, Anke; Haberzeth, Erik: Weiterbildungsrecht. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 543-563

Günther, Willibald; Klenk, Eva; Tenerowicz-Wirth, Peter: Adaptive Logistiksysteme als Wegbereiter der Industrie 4.0. In: Bauernhansl, Thomas; ten Hompel, Michael; Vogel-Heuser, Birgit (Hrsg.): Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik. Anwendung, Technologien, Migration. Wiesbaden 2014, S. 297-323

Häfeli, Kurt; Neuenschwander, Markus P.; Schumann, Stephan (Hrsg.): Berufliche Passagen im Lebenslauf. Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz. Wiesbaden 2015. – URL: **http://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-658-10094-0.pdf**

Hall, Anja: Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen – Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und des Mikrozensus. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 153-208

Hall, Anja: Empirische Inzidenz von formaler Über- und Unterqualifikation – alles eine Frage der Messung? Ergebnisse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Bonn 2019 (in Vorbereitung)

Hall, Anja; Krekel, Elisabeth M.: Erfolgreich im Beruf? Duale und schulische Ausbildungen im Vergleich. BIBB REPORT 2/2014. Bonn 2014. – URN: urn:nbn:de:0035-0538-3

Hall, Anja; Maier, Tobias; Helmrich, Robert; Zika, Gerd: IT-Berufe und IT-Kompetenzen in der Industrie 4.0. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Fachbeiträge im Internet. Bonn 2016. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7833**

Hall, Anja; Santiago Vela, Ana: Beruflicher Aufstieg durch überwertige Erwerbstätigkeit – Männer und Frauen mit dualer Ausbildung im Vergleich. BIBB REPORT 1/2019. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9750**

Hall, Anja; Schade, Hans-Joachim: Welche Ausbildung schützt besser vor Erwerbslosigkeit? Der erste Blick kann täuschen! In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34 (2005) 2, S. 23-27. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-05223-4

Handwerkskammer Freiburg: Neue Lehrgänge überbetriebliche Ausbildung. Freiburg 2018. – URL: **https://www.gewerbeakademie.de/digitale-zahntechnik/dental-digital-3/neue-lehrg%C3%A4nge-%C3%BCberbetriebliche-ausbildung/** (Abruf: 18.04.2019)

Hanft, Anke; Knust, Michaela (Hrsg.): Internationale Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen. Oldenburg 2007

Härtel, Michael; Averbeck, Ines; Brüggemann, Marion; Breiter, Andreas; Howe, Falk; Sander, Michael: „Medien- und IT-Kompetenz als Eingangsvoraussetzung für die berufliche Ausbildung – Synopse". Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere 193. Bonn, 2018a. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9223**

Härtel, Michael; Brüggemann, Marion; Breiter, Andreas; Howe, Falk; Kupfer, Franziska; Sander, Michael: „Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung – Medienaneignung und Mediennutzung in der Alltagspraxis von betrieblichem Ausbildungspersonal". Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere 196. Bonn 2018b. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9412**

Hausner, Karl Heinz; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte; Weber, Enzo: Qualifikation und Arbeitsmarkt: Bessere Chancen mit mehr Bildung. IAB-Kurzbericht 11/2015. Nürnberg 2015

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. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere 180. Bonn 2016. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8169**

Herkert, Josef; Töltl, Harald: Berufsbildungsgesetz. Kommentar mit Nebenbestimmungen (Loseblattwerk), Kommentierung zu § 17, Rdnr. 8 BBiG. Regensburg. o. J.

Hesseler, Martin; Görtz, Marcus: Basiswissen ERP-Systeme – Auswahl, Einführung & Einsatz betriebswirtschaftlicher Standardsoftware. Herdecke, Witten 2007

Hewlett, Clive; Kahl-Andresen, Andreas: Prüfungsökonomie statt Prüfungsqualität. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43 (2014) 3, S. 6-9. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-14306-3

Hirsch-Kreinsen, Hartmut: Zum Verhältnis von Arbeit und Technik bei Industrie 4.0. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Arbeit und Digitalisierung. 18-19/2016. Bonn 2016. – URL: **http://www.bpb.de/apuz/225688/arbeit-und-technik-bei-industrie-4-0?p=all** (Abruf: 06.03.2019)

Horn, Heike; Lux, Thomas; Ambos, Ingrid: Weiterbildungsstatistik im Verbund 2016 – Kompakt. Bonn 2018. – URL: **http://www.die-bonn.de/id/36899**

HTL – Höhere Technische Lehranstalt Klagenfurt 1: Informationen, Stundentafel, Lehrplan zum Ausbildungszweig Mechatronik mit der schulautonomen Vertiefung Robotik sowie Industrie 4.0. Klagenfurt 2019. – URL: **https://htl1-klagenfurt.at/index.php/de/abteilungen/mechatronik** (Abruf: 04.02.2019)

ifo Institut für Wirtschaftsforschung: Lange Zeitreihen für das ifo Geschäftsklima und seine beiden Komponenten Geschäftslage und -erwartungen (seit Januar 2005). ifo Geschäftsklima Deutschland und seine Komponenten. München 2018. – URL: **http://www.cesifo-group.de/de/dms/ifodoc/lr/gsk-d/gsk-d-201812.xls** (Abruf: 08.01.2019)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 2018

International Labour Organization: Employment by sex and age (Thousands). Geneva 2018. – URL: **http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=EMP&indicator=EMP_TEMP_SEX_AGE_NB&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afrLoop=45344849231487&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=jyi1q17vm_6#!%40%40%3Findicator%3DEMP_TEMP_SEX_AGE_NB%26_afrWindowId%3Djyi1q17vm_6%26subject%3DEMP%26_afrLoop%3D45344849231487%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Djyi1q17vm_38** (Abruf: 03.01.2019)

Janssen, Simon; Leber, Ute: Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter. Nürnberg 2015. – URL: **http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1315.pdf** (Abruf: 08.01.2019)

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**

Kath, Folkmar: Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34 (2005) 3, S. 5-8. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-05305-8

Kazemzadeh, Foad: Bildungsbeteiligung im Tertiärbereich: Zur Aussagefähigkeit entsprechender Indikatoren sowie eine Bewertung der OECD-Einzeljahrgangsberechnung der Studienanfängerquoten. In: HIS (Hrsg.): HIS-Workshop OECD-Bildungsindikatoren. Methoden und Ergebnisse des internationalen Bildungsvergleichs. HIS Kurzinformationen A4/2000. Hannover 2000, S. 62-72. – URL: **http://www.dzhw.eu/pdf/pub_kia/kia200004.pdf**

Klauder, Wolfgang: Ohne Fleiß kein Preis. Die Arbeitswelt der Zukunft. Zürich, Osnabrück 1990

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2006

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. – URN: urn:nbn:0035-bwp-15520-7

Kroll, Stephan: Technikberufe: Nicht immer nur reine Männersache. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 2, S. 4-5. Bonn 2017a. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-17204-2

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. In: Fachbeiträge im Internet. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn 2016. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8154**

Kroll, Stephan; Uhly, Alexandra: DAZUBI Berufslisten. Mint-Berufe im dualen System. Bonn 2016

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.

Kropp, Per u. a.: Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – Eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau. In: IAB-Forschungsbericht Nr. 13./2014. – URL: **https://www.halle.ihk.de/blob/halihk24/servicemarken/presse/downloads/621390/61c8db359c678d2e807852701cd7e406/IAB_Forschungsbericht-data.pdf**

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Gymnasiale Oberstufe. – URL: **https://www.kmk.org/themen/allgemeinbildende-schulen/bildungswege-und-abschluesse/sekundarstufe-ii-gymnasiale-oberstufe-und-abitur.html** (Abruf: 07.03.2017)

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen. Beschluss der KMK vom 17.10.2013. – URL: **https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_10_17-RV-Berufsfachschulen.pdf**

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 23.02.2018a

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 23.02.2018b

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (Hrsg.): Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 2007 bis 2016. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz. Dokumentation Nr. 215. Berlin 2018d

Landesinstitut für Schulentwicklung und Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.): Bildungsberichterstattung 2011. Stuttgart 2011

Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein: On-Farm-Research auf Gut Helmstorf. Abschlussbericht. Rendsburg 2018. – URL: **https://www.lksh.de/fileadmin/dokumente/AADownloadcenter/Archiv_On_Farm_Research/OFR-Zielstellung-Projektteam/OFR_Abschlussbericht_2018__deutsche_Version.pdf**

Laupper, Ellen: Evaluation des Pilotprojekts „Gemeinsam zum Erfolg" (GZE). Zollikofen 2017. – URL: **http://www.ehb.swiss/file/4871/download**

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. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-12143-0

Lesch, Hagen; Schäfer, Holger; Schmidt, Jörg: Arbeitszufriedenheit in Deutschland: Messkonzepte und empirische Befunde: IW-Analysen 2011

Lettau, Jacqueline: Bildungswege nach einer vorzeitigen Vertragslösung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 3, S. 41-44. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-17341-1

Leuven, Edwin; Oosterbeek, Hessel: Overeducation and mismatch in the labor market. In: Handbook of the Economics of Education 4 (2011), S. 283-326

Lewalder, Anna; Lukowski, Felix; Neuber-Pohl, Caroline; Tiemann, Michael: Operationalisierung von Ersetzungspotentialen in Erwerbstätigkeiten durch Technologie. Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/polar_Ersetzungen_in_Berufen-final-01.pdf**

Linten, Markus; Prüstel, Sabine: Berufsausbildung in Teilzeit. Auswahlbibliografie. Bonn 2016. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1bud_auswahlbibliographie-berufsausbildung-in-teilzeit.pdf**

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 2019 und 2020 aus dem aktualisierten und neu geschätzten Gleichungssystem (PROSIMA18). Bochum 2019

Lukowski, Felix: Betriebliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung – Anspruchsvoller arbeiten, mehr lernen? In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, H. 3/2017a, S. 42-44

Lukowski, Felix: Die Ausbildungsbetriebsquote als Indikator der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. In: berufsbildung – Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog Jg. 71, H. 163 (2017b), 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 2014-6 (2014) 4

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Neuber-Pohl, Caroline: Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. In: BIBB REPORT 3/2016. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8147**

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. In: BIBB REPORT 07/2018: – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9376**

Martin, Stefan; Niethammer, Manuela: Abschlussbericht zum Arbeitspaket 1 „Analyse von Arbeitsprozessen und Bestimmung des Qualifizierungsbedarfs unter Berücksichtigung der Digitalisierung in sächsischen Bauunternehmen" im Rahmen des Projekts BAU'S MIT BIM. Dresden 2018. – URL: **https://www.bau-bildung.de/projekte/nationale-projekte/baus-mit-bim** (Abruf: 19.11.2018)

Matthes, Britta; Meinken, Holger; Neuhauser, Petra: Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KldB 2010. Methodenbericht der Statistik der BA. Nürnberg 2015

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. Fachbeiträge im Internet. Bundesinstitut für Berufsbildung. 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.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7191**

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.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8772**

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016. Stabiles Ausbildungsangebot, leicht sinkende Nachfrage, mehr unbesetzte Plätze – Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (überarbeitete Version der Fassung vom 14.12.2016). Bonn 2017. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8373**

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf; Milde, Bettina: Deutlich mehr Ausbildungsplatzangebote, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Fassung vom 12. Dezember 2018). Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_beitrag_naa309-2018.pdf**

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. Bonn 2014

McGuinness, Seamus: Overeducation in the labour market. In: Journal of economic surveys, 20 (2006) 3, S. 387-418

Michelsen, Claus; Breuer, Christian; Bruns, Martin; Hanisch, Max; Junker, Simon; Schlaak, Thore: Wachstumstempo der deutschen Wirtschaft normalisiert sich nach Jahren der Hochkonjunktur. In: DIW Wochenbericht (2018) Nr. 50/2018, S. 1080-1095

Milde, Bettina; Kroll, Stephan: Duale Berufsausbildung – noch attraktiv für Studienberechtigte? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 44 (2015) 4, S. 4-5. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-15404-2

Mischler, Till; Ulrich, Joachim Gerd: Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht. BIBB Report 5. Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9349**

Mohr, Sabine; Troltsch, Klaus; Gerhards, Christian: Regionale Passungsprobleme und Betriebe mit rückläufigen Ausbildungsstellen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (2014) 2, S. 26-30. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-14226-7

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

Müller, Normann; Wenzelmann, Felix: Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen. BIBB REPORT 2/2018. Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8931** (Abruf: 08.01.2019)

Nagl, Wolfgang; Titelbach, Gerlinde; Valkova, Katarina: Digitalisierung der Arbeit: Substituierbarkeit von Berufen im Zuge der Automatisierung durch Industrie 4.0. IHS – Institut für höhere Studien. Wien 2017

National Centre for Vocational Education Research: Historical time series of apprenticeships and traineeships in Australia from 1963 to 2017. Adelaide 2018

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/**

Nedelkoska, Ljubica; Quintini, Glenda: Automation, skills use and training. In: OECD Social, Employment and Migration Working Papers. No. 202. OECD Publishing. Paris 2018. – URL: **http://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en** (Abruf: 06.03.2019)

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**

Nissen, Ursula; Keddi, Barbara; Pfeil, Patricia: Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde. Opladen 2003, S. 39

Nuissl, Ekkehard: Ordnungsgrundsätze der Erwachsenenbildung in Deutschland. In: Tippelt, Rudolph; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 499-520

Oesch, Daniel: Occupational change in Europe: How technology and education transform the job structure. Oxford 2013

Olczyk, Melanie; Will, Gisela; Kristen, Cornelia: Immigrants in the NEPS: Identifying generation status and group of origin. NEPS Survey Paper No. 4. Bamberg 2016

Organisation for Economic Co-Operation and Development: OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills. OECD Publishing. Paris 2013. – URL: **http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en** (Abruf: 06.03.2019)

Organisation for Economic Co-Operation and Development: The Survey of Adult Skills: Reader's Companion, Second Edition. OECD Skills Studies. OECD Publishing. Paris 2016. – URL: **http://dx.doi.org/10.1787/9789264258075-en** (Abruf: 06.03.2019)

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Education at a Glance 2018a. – URL: **https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018/percentage-of-25-34-year-olds-with-tertiary-education-by-level-of-tertiary-education-2017_eag-2018-graph11-en**

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD): PISA 2015, Results in focus. OECD 2018b. – URL: **https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus.pdf**

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): Bildung auf einen Blick – OECD-Indikatoren. Paris 2018

Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (PAS) (Hrsg.): Statistische Mitteilungen des Deutschen Volkshochschul-Verbandes. Deutscher Volkshochschul-Verband e. V. Frankfurt am Main, Jahrgänge 1991-1993

Paulus, Wiebke; Schweitzer, Ruth; Wiemer, Silke: Die Klassifikation der Berufe 2010 – Potenziale der neuen Struktur. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 40 (2011) 2, S. 4-5. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-11204-7

Pehl, Klaus; Reitz, Gerhard: Volkshochschul-Statistik. Bielefeld, Jahrgänge 1994-2002

Peter, Julia: Auf dem Weg zu inklusiver, chancengerechter und hochwertiger Bildung. Open Educational Resources aus UNESCO-Perspektive, in: Synergie #5, 1/2018, S. 65-67. – URL: **https://www.synergie.uni-hamburg.de/de/media/ausgabe05/synergie05.pdf** (Stand 11.06.2018)

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

Pfeiffer, Sabine: Arbeitsvermögen: Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Wiesbaden 2004

Pfeiffer, Sabine; Suphan, Anne: Der AV-Index. Lebendiges Arbeitsvermögen und Erfahrung als Ressourcen auf dem Weg zu Industrie 4.0. Working Paper. Hohenheim 2015

Piopiunik, Marc; Kugler, Franziska; Wößmann, Ludger: Einkommenserträge von Bildungsabschlüssen im Lebensverlauf: Aktuelle Berechnungen für Deutschland. ifo Schnelldienst 70 (2017), S. 19-30

Pollmann-Schult, Matthias: Unterwertige Beschäftigung im Berufsverlauf. Eine Längsschnittanalyse für Nicht-Akademiker in Westdeutschland. Frankfurt/Main 2006

Pollmann-Schult, Matthias; Mayer, Karl Ulrich: Vertikale und horizontale Fehlqualifikation von Lehrabsolventen im Kohortenvergleich. Sozialer Fortschritt 59 (2010), S. 182-190

Prakopchyk, Yuliya, u. a.: Taxonomie in Fortbildungsordnungen. Bonn 2015. – URL: **https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_42454.pdf**

Quintini, Glenda: Right for the Job: Over-qualified or Under-skilled? OECD Social, Employment and Migration Working Papers 120/2011

Quintini, Glenda: Skills at work: How skills and their use matter in the labour market. In: OECD Social, Employment and Migration Working Papers. No. 158. OECD Publishing. Paris 2014. – URL: **http://dx.doi.org/10.1787/5jz44fdfjm7j-en** (Abruf: 06.03.2019)

Reichart, Elisabeth; Lux, Thomas; Huntemann, Hella: Volkshochschul-Statistik 2017. 56. Folge, Arbeitsjahr 2017. Bonn 2018 und elektronisch verfügbare Vorjahre ab 1993. – URL: **http://www.die-bonn.de/publikationen/recherche.aspx?schlagwort=volkshochschul-statistik+arbeitsjahr**

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 3/2017, S. 246-256

Reichelt, Malte; Vicari, Basha: Ausbildungsinadäquate Beschäftigung in Deutschland: Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. IAB-Kurzbericht 25/2014

Rein, Volker: Dokumentation des 4. BiBB Fachkongresses „Berufsausbildung für eine globale Gesellschaft – Perspektiven im 21. Jahrhundert. CD Beilage. Bonn 2003

Reißig, Birgit; Gaupp, Nora; Lex, Tilly: Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München 2008

Robinson, Chris: Facts, fiction and future. Australian apprenticeships. Adelaide (Leabrook) 2001

Rödel, Bodo: Open Educational Resources – Wege zu einer nachhaltigen Etablierung?! In: Synergie #5, 1/2018, S. 80-81. – URL: **https://www.synergie.uni-hamburg.de/de/media/ausgabe05/synergie05.pdf** (Abruf: 11.06.2018)

Röttger, Christof; Weber, Brigitte; Weber, Enzo: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. In: Aktuelle Daten und Indikatoren 10.10.2017. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg 2017

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Tiemann, Michael: Educational (Mis)match and skill utilization in Germany: Assessing the role of worker and job characteristics. In: Journal for Labour Market Research 49 (2016) 2, S. 99-119

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** – DOI: **https://doi.org/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. In: Aktuelle Daten und Indikatoren 15.11.2018. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg 2018

Rukwid, Ralf: Grenzen der Bildungsexpansion? Ausbildungsinadäquate Beschäftigung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen in Deutschland (Schriftenreihe des Promotionsschwerpunkts Globalisierung und Beschäftigung 37). Hohenheim 2012

Sachs, Sybille; Meier, Claude; McSorley, Vanessa: Digitalisierung und die Zukunft kaufmännischer Berufsbilder – eine explorative Studie. Schlussbericht. HWZ Hochschule für Wirtschaft. Zürich 2016. – URL: **https://fh-hwz.ch/content/uploads/2016/11/Digitalisierung-und-die-Zukunft-betriebswirtschaftlicher-Berufsbilder_Schlussbericht.pdf** (Abruf: 07.03.2019)

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Presseinformation, 8.3.2018. Berlin 2018

Schmid, Evi; Neumann Jörg; Kriesi, Irene: Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Bildungserfolg. Ergebnisse zur zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA), Reihe „Statistik in der Schweiz“, Fachbereich „15 Bildung und Wissenschaft“, hrsg. vom Bundesamt für Statistik. Neuchâtel 2016. – URL: **https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/560630/master**

Schmillen, Achim; Stüber, Heiko: Lebensverdienste nach Qualifikation: Bildung lohnt sich ein Leben lang. IAB-Kurzbericht 1/2014. Nürnberg 2014

Schmitz, Nadja; Winnige, Stefan: Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen: Anträge aus dem Ausland im Spiegel der amtlichen Statistik. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. BIBB, Bonn 2019. – URL: **www.bibb.de/anerkennung-auslandsantraege** (Stand: 01.02.2019)

Schönfeld, Gudrun; Behringer, Friederike: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich – Ergebnisse der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3). Mit einem Beitrag von Bernd Käpplinger. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere 141. Bonn 2013. – URL: **http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7088. – URN:** urn:nbn:de:0035-0503-5

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; Dionisius, Regina; Pfeifer, Harald; Walden, Günter: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe: Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung (Berichte zur beruflichen Bildung). Bielefeld 2010

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. Nürnberg 2003, S. 5-19

Schrader, Josef; Goeze, Annika: Wie Forschung nützlich werden kann. In: Report – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 34 (2011) 2, S. 67-76

Schreiber, Daniel; Gutschow, Katrin: Externen Prüfungsteilnehmern auf der Spur. Wie holen jüngere Erwachsene einen Berufsabschluss nach? BIBB REPORT 20/2013. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_BIBBreport_2013_20.pdf**

Seibert, Holger; Wydra-Somaggio, Gabriele: Meist gelingt ein nahtloser Übergang. IAB-Kurzbericht 20/2017

Settelmeyer, Anke; Erbe, Jessica: Migrationshintergrund: Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Wissenschaftliches Diskussionspapiere 112. Bonn 2010. – URL: **http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_112_migrationshintergrund.pdf**

Seyda, Susanne; Meinhard, David B.; Placke, Beate: Weiterbildung 4.0 – Digitalisierung als Treiber und Innovator betrieblicher Weiterbildung. IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung. Köln 2018. – URL: **https://www.econstor.eu/bitstream/10419/181927/1/1028820895.pdf** (Abruf: 08.01.2019)

Seyda, Susanne; Placke, Beate: Die neunte IW-Weiterbildungserhebung. Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung. In: IW-Trends, 44 (2017) 4, S. 1-19. – URL: **https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/369145/IW-Trends_2017-04_Seyda_Placke.pdf**

Soceco, Rütter; Nathani, Carsten; Hellmüller, Pino; Rieser, Corina; Hoff, Oliver; Nesarajah, Sujetha: Ursachen und Auswirkungen des Strukturwandels im Schweizer Arbeitsmarkt. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Bern/Rüschlikon 2017. – URL: **https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/ursachen_auswirkungen_strukturwandels_arbeitsmarkt.html** (Abruf: 07.03.2019)

Solga, Heike; Pfahl, Lisa: Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen (WZBrief Bildung 07). Berlin 2009

Sponholz, Dirk; Ulrich, Joachim Gerd: Passungsprobleme beim Zugang in die duale Berufsausbildung. In: Sonderpädagogische Förderung heute (2. Beiheft: Inklusive Berufsorientierung und berufliche Bildung – aktuelle Entwicklungen im deutschsprachigen Raum. Hrsg. v. Christian Lindmeier, Helga Fasching, Bettina Lindmeier, Dirk Sponholz), im Erscheinen (2019)

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 2018. – URL: **http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=eng&retrLang=eng&id=4770053&&pattern=&stByVal=1&p1=1&p2=31&tabMode=dataTable&csid=** (Abruf: 03.01.2019)

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: Unternehmensregister. Unternehmen nach Umsatzgrößenklassen. Stand 30.09.2017. Wiesbaden o. J. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Unternehmensregister/Tabellen/unternehmen-umsatzgroessenklassen-wz08.html** (Abruf: 10.05.2019)

Statistisches Bundesamt: Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (Bevölkerungsfortschreibung) 2016. Qualitätsbericht. Wiesbaden 2016

Statistisches Bundesamt: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Fünfte Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS5). Wiesbaden 2017a. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publikationen/Downloads-Weiterbildung/weiterbildung-unternehmen-5215201159004.pdf?__blob=publicationFile&v=3**

Statistisches Bundesamt: Bildungsfinanzbericht 2017. Wiesbaden 2017b

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980-2016. Fachserie 11, Reihe 4.3. Wiesbaden 2017c

Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 087 vom 10. März 2017: Erneut starker Anstieg der Anfänger bei Bildungsprogrammen im Übergangsbereich im Jahr 2016. Wiesbaden 2017d. – URL: **www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_087_212.html**

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2017. Wiesbaden 2017e

Statistisches Bundesamt: Arbeitsmarkt auf einen Blick 2018. Wiesbaden 2018a

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Schutzsuchende 2017. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. Fachserie 1, Reihe 2.4. Wiesbaden 2018b

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2017/2018. Fachserie 11 Reihe 1. Wiesbaden 2018d

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2017. Fachserie 11 Reihe 8. Wiesbaden September 2018e

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Bildung. Berichtsjahr 2017. Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden 2018f

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2017/2018. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden 2018g

Statistisches Bundesamt: GENESIS-Online, Datenbank Aufstiegsfortbildungsförderung, Wiesbaden 2018h

Statistisches Bundesamt: Internationale Arbeitsorganisation (ILO) – Arbeitsmarktstatistik. Wiesbaden 2018i. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeterungen-arbeitsmarktstatistik-ilo.html** (Abruf: 04.05.2019)

Statistisches Bundesamt: Studierende an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.1. Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. Wiesbaden 2018j

Statistisches Bundesamt: Verdienste und Arbeitskosten. Reallohnindex und Nominallohnindex – 3. Vierteljahr 2018. Wiesbaden 2018k

Statistisches Bundesamt: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Inlandsproduktberechnung. Lange Reihen ab 1970. Fachserie 18, Reihe 1.5, 2017. Wiesbaden 2018l. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/Publikationen/Downloads-Inlandsprodukt/inlandsprodukt-lange-reihen-pdf-2180150.pdf** (Abruf: 10.05.2019)

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2018. Wiesbaden 2018n

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980 – 2017. Fachserie 11, Reihe 4.3. Wiesbaden 2018o

Statistisches Bundesamt: Bildungsfinanzbericht 2018. Wiesbaden 2018p

Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsfortschreibung, Genesis-Online Datenbank. Themen: Bevölkerung, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Tabelle 12411-0006. Wiesbaden 2019a. – URL: **https://www-genesis.destatis.de/genesis/online**

Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2017. Wiesbaden 2019b

Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2018. Wiesbaden 2019c

Statistisches Bundesamt: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung. Inlandsproduktberechnung. Erste Jahresergebnisse 2018. Fachserie 18, Reihe 1.1. Wiesbaden 2019e

Statistisches Bundesamt: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Inlandsproduktberechnung. Vierteljahresergebnisse. Fachserie 18, Reihe 1.2, 4. Vj 2019. Wiesbaden 2019f. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/Publikationen/Downloads-Inlandsprodukt/inlandsprodukt-vierteljahr-xlsx-2180120.xlsx** (Abruf: 10.05.2019)

Statistisches Bundesamt: Bildungsausgaben. Budget für Bildung, Forschung und Wissenschaft 2016/2017. Wiesbaden 2019g. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsfinanzen-Ausbildungsfoerderung/Publikationen/Downloads-Bildungsfinanzen/bildungsausgaben-pdf-5217108.pdf?__blob=publicationFile&v=5**

Statweb Denmark: (PRK) Indg. aftaler år til dato ult. perioden og Tid – Kalenderår og PRK Aftaletype og PRK Uddannelse. 2018. – URL: **http://statweb.uni-c.dk/Databanken/uvmdataweb/fullClient/Default.aspx?report=PRK-indg-indgang-aftalet&res=1440x668** (Abruf: 03.01.2019)

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. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn 2017. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8276. – URN: urn:nbn:0035-0643-2**

Stöver, Britta; Szlachetka, Remigius; Ulrich, Philip; Wolter, Marc Ingo: Die Pflegewirtschaft im Kontext demografischer Entwicklungen. In: soeb-Working Paper, 2015-2 (2015)

Straub, Natalia; Kaczmarek, Sandra; Hegmanns, Tobias; Niehues, Stephanie: Logistik 4.0–Logistikprozesse im Wandel. Technologischer Wandel in Logistiksystemen und deren Einfluss auf die Arbeitswelt in der operativen Logistik. Industrie Management, 33 (2017) 2, S. 47-51

Streissler-Führer, Agnes: Digitalisierung, Produktivität und Beschäftigung. Wirtschaftspolitische Projektberatung. Wien 2016. – URL: **https://www.digitales.oesterreich.gv.at/documents/22124/30428/Studie_Digitalisierung,+Produktivität+und+Beschäftigung/4fa3af4d-bc03-416c-87a0-33f2707ac88f** (Abruf: 07.03.2019)

Struwe, Ulrike: Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf. In: Frauen geben Technik neue Impulse e. V. (Hrsg.). 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

ten Hompel, Michael; Kerner, Sören: Logistik 4.0 : Die Vision vom Internet der autonomen Dinge. Informatik Spektrum, Vol. 38 (2015) 2, S. 176-182. – URL: **https://doi.org/10.1007/s00287-015-0876-y**

Technopolis Group: Konzept zur Steigerung der Mobilität und Flexibilität auszubildender Jugendlicher. Kurzfassung der Ergebnisse eines Projektes im Auftrag des BMWi. Bundesministerium 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. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 105. Bonn 2008. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/2080**

Tourismusschulen Salzburg: Hotelfachschule Bramberg. Bramberg 2017. – URL: **https://ts-bramberg.at/ausbildung/hotelfachschule/** (Abruf: 08.03.2019)

Troltsch, Klaus: Unbesetzte Ausbildungsstellen und betriebliche Ausbildungsbeteiligung. Ergebnisse einer Panelbefragung von Betrieben. Bonn 2015. – URL: **https://www.bibb.de/de/35374.php**

Troltsch, Klaus; Gerhards, Christian: Standardisierte Betriebsbefragungen. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp Christian (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 3. aktualisierte und erweiterte Auflage. Bielefeld 2018, S. 811-814

Troltsch, Klaus; Mohr, Sabine: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp Christian (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 3. aktualisierte und erweiterte Auflage. Bielefeld 2018, S. 673-680

Troltsch, Klaus; Walden, Günter: Beschäftigungssystem dominiert zunehmend Ausbildungs-stellenmarkt: Zur Responsivität des dualen Ausbildungssystems. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 36 (2007) 4, S. 5-9. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-07405-1

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 2006. – 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. Bundesinstitut für Berufsbildung, Forschung Spezial, H. 11/2006. Bonn 2006a, S. 39-63

Uhly, Alexandra: Zur Neuberechnung der Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher. Bonn 2006b. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_ausweitstat_bwp-3-2006_informationsbeitrag-uhly.pdf**

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: Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der dualen Berufsausbildung. Bildungsvoraussetzungen im Kontext berufsstruktureller Entwicklungen. In: Euler, Dieter; Walwei, Ulrich; Weiß, Reinhold (Hrsg.): Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 24. Stuttgart 2010, S. 175-203

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. 4 f. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/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: **http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wdp-157_barrierefrei.pdf**

Uhly, Alexandra: Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung – nach einzelnen Nationalitäten, Deutschland 2008 bis 2017. Ergebnisse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Datensystem Auszubildende [DAZUBI] Zusatztabellen. Bonn 2018a

Uhly, Alexandra: Berufsbildungsstatistik. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildungsforschung. 3. Auflage. Bielefeld 2018b

Uhly, Alexandra: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Auszubildenden-Daten, Berufsmerkmale, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Datenstand 2017. Bonn 2018c

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 2009. – 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 2017. Bonn 2018. – 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. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 128. Bonn 2011. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/6732**

Uhly, Alexandra; Troltsch, Klaus: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungs- und Wissensökonomie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 105, Heft 1/2009, 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: BWP@ Spezial 4, Hochschultage Berufliche Bildung 2008, September 2008. – URL: **http://www.bwpat.de/ht2008/ws12/ulrich_ws12-ht2008_spezial4.pdf**

Ulrich, Joachim Gerd: Indikatoren zu den Verhältnissen auf dem Ausbildungsmarkt. 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 2012a, S. 48-65. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/6830**

Ulrich, Joachim Gerd: Indikatoren zur Einmündung in duale Berufsausbildung. In: Dionisius, Regina; Lissek, Nicole; Schier, Friedel: Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 133. Bonn 2012b, S. 66–83. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/6830**

Ulrich, Joachim Gerd: Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Ursachen und Lösungsansätze. In: Ausbilder-Handbuch 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

Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.: Zur Situation der Altbewerber in Deutschland. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006. BIBB REPORT 1/2007. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/2077**. URN: urn:nbn:de:0035-0206-6

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO): Open Educational Resources. – URL: **https://www.unesco.de/bildung/open-educational-resources.html** (Abruf: 26.9.2017)

Verdi (Hrsg.): Fairness, Gleichbehandlung, Gerechtigkeit – was Azubis von der Arbeitswelt erwarten. Ergebnisse einer Befragung junger Beschäftigter vom 25. Mai 2018 durch KANTAR PUBLIC. – URL: **https://www.verdi.de/++file++5b14d57cf1b4cd29a7f88b0e/download/Aktionswoche_2018.pdf**

von Korflesch, Harald; Lehmann, Burkhard (Hrsg.): Online-/Distance Education. Entwicklungslinien und Trends des Fernstudiums. Baltmannsweiler 2017

von Rosenstiel, Lutz: Grundlagen der Organisationspsychologie. Stuttgart 2007

Walden, Günter: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungsgesellschaft? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 36 (2007) 6, S. 43-46

Weber, Enzo; Helmrich, Robert; Wolter, Marc Ingo; Zika, Gerd: Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Bildung. In: Dobischat, R.; Käpplinger, B.; Molzberger, G.; Münk, D. (Hrsg.): Bildung 2.1 für Arbeit 4.0? Wiesbaden 2019, S. 63-83

Weiß, Reinhold: Anerkannte Fortbildungsabschlüsse – Aufstiegsfortbildung unter Reformdruck. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (2014) 4, S. 6-9. – URN: urn:nbn:de:0035-bwp-14406-7

Wenzelmann, Felix; Pfeifer, Harald: Die Mindestausbildungsvergütung aus betrieblicher Perspektive: Einschätzung auf Basis von datenbasierten Simulationen. BIBB REPORT 4/2018. – URN: urn:nbn:de:0035-0736-3

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**

Wicht, Alexandra; Siembab, Matthias; Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang: Berufliche Aspirationen von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 4, S. 10-13. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8384**

Windzio, Michael: Regressionsmodelle für Zustände und Ereignisse. Eine Einführung. Wiesbaden 2013

Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik. Hauptergebnisse der WKO-Lehrlingsstatistik. Lehrlinge nach Bundesländern: 2002-2018. Wien 2018. – URL: **https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html** (Abruf: 03.01.2019)

Witt, Susanne: Recht in der Weiterbildung. 2017. Zugriff am 21.11.2018. – URL: **https://wb-web.de/dossiers/recht-weiterbildung.html**

Wohlwender, Alexander: Analyse der Wissenskommunikation in einer Matrixorganisation. Wiesbaden 2015

Wollmershäuser, Timo; Göttert, Marcell; Grimme, Christian; Krolage, Carla; Lautenbacher, Stefan; Lehmann, Robert; Link, Sebastian; Nierhaus, Wolfgang; Rathje, Ann-Christin; Reif, Magnus; Šauer, Radek; Schuler, Tobias; Stöckli, Marc; Wohlrabe; Klaus; Wolf, Anna: Deutsche Konjunktur kühlt sich ab. ifo Konjunkturprognose Winter 2018. In: ifo Schnelldienst 24/2018

Wolter, Marc-Ingo; Großmann, Anett; Mönnig, Anke; Wiebe, Kirsten: TINFORGE – Trade for the INterindustry FORecasting GErmany Model. (2014)

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. Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/qube_welle5_W4.0_final.pdf**

World Economic Forum: Eight futures of work: Scenarios and their implications. In: White Paper. 1. Geneva 2018. – URL: **https://www.weforum.org/whitepapers/eight-futures-of-work-scenarios-and-their-implications** (Abruf: 14.01.2019)

Wuppertaler Kreis (Hrsg.): 60 Jahre Weiterbildung für die Wirtschaft. Köln 2015. – URL: **http://www.wkr-ev.de/60jahrebroschuere.pdf**

Wuppertaler Kreis (Hrsg.): Trends in der Weiterbildung. Verbandsumfrage 2017. Köln 2017. – URL: **http://www.wkr-ev.de/trends17/wktrends2017.pdf**

Wuppertaler Kreis (Hrsg.): Trends in der Weiterbildung. Verbandsumfrage 2018. Köln 2018. – URL: **http://www.wkr-ev.de/trends18/wktrends2018.pdf**

Zanker, Claus: Branchenanalyse Logistik: Der Logistiksektor zwischen Globalisierung, Industrie 4.0 und Online-Handel, Study der Hans-Böckler-Stiftung, No. 390. Düsseldorf 2018. – URL: **https://www.input-consulting.de/files/inpcon-DATA/download/2018-Branchenstudie_Logistik_study_hbs_390.pdf**

Zawacki-Richter, Olaf: Die Entwicklung internetbasierter Studienangebote und ihr Beitrag zum lebenslangen Lernen. In: Kerres, Michael; Hanft, Anke; Wilkesmann, Uwe; Wolff-Bendik, Karola (Hrsg.): Studium 2020. Positionen und Perspektiven zum lebenslangen Lernen an Hochschulen. Münster, New York, München, Berlin 2012, S. 249-257

Zinke, Gert: Ändern, anpassen, neuordnen? Impulse für die Ordnungsarbeit der Metall-, Elektro- und IT-Berufe. In: Lernen und lehren: Elektrotechnik, Informationstechnik, Metalltechnik, Fahrzeugtechnik 33 (2018), H. 129, S. 17-20

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)	A5.7, A5.8
Absolventen/Absolventinnen, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Adult Education Survey (AES)	B1.1
Aktivierungshilfen	A9.4.1
Altbewerber/-innen (Ausbildungsmarkt)	A1.3, A8.1
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	
Anerkannter Fortbildungsabschluss (BBiG/HwO)	B4.1, B4.4
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	D4
Anfänger/-innen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Anfänger/-innen (integrierte Ausbildungsberichterstattung)	A4.1, A4.2
Anfänger/-innen (schulische Ausbildungsgänge)	A4.1, A4.2
Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), traditionelle	A1.1, A2.1, A2.2
Angebots-Nachfrage-Relation, erweitert (eANR)	A1.1, A8.2.2
Angebotspotenzial	A2.1, A2.2
Angelernte	A11.1, A11.2, A11.3
Anschlussverträge nach BBiG/HwO (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Anschlussverträge nach BBiG/HwO (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Arbeitsbedingungen	A11.4
Arbeitsförderung	B3.1
Arbeitskräfteprojektion	A10.2, C2
Arbeitslosenquoten (junge Fachkräfte)	A10.1.2, A10.1.3

Schlagwort	Kapitel
Arbeitslosenquoten im internationalen Vergleich	D1.3
Arbeitslosenquoten nach Berufsabschlüssen	A10.1.3
Assistentenausbildung	A4.1, A6.1.2, A6.1.3
Asylstatistik	A12.2
Asylzugangsländer	A12.2
Attraktivität, duale Ausbildung	A8.3
Aufbaumodul, Spezialmodul	D2
Aufstiegsfortbildung	B3.2, B1.2.3, B4.2, B4.4
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	B3.2
Aufstiegsstipendium siehe Programm Aufstiegsstipendium	
Aufwendungen (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B1.2.2, B3.5
Ausbilder, betriebliche Ausbildung siehe Ausbildungspersonal	
Ausbildereignungsprüfungen siehe Prüfung – Ausbildereignungsprüfung	
Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)	A5.9
Ausbildung im öffentlichen Dienst (Personalstandstatistik Statistisches Bundesamt)	A6.2
Ausbildung mit Abschluss nach Landesrecht	A6.1, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen	A6.1, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung, bundesrechtlich geregelt	A6.1, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung, landesrechtlich geregelt	A6.1, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung, schulisch – siehe schulische Berufsausbildung	
AusbildungPlus	A6.3
Ausbildungsabbruch siehe Vertragslösung und Vertagslösungsquote	
Ausbildungsabsolventenquote (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsaktivität von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsanfänger/-innen (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.8
Ausbildungsanfängerquote (AAQ, Berufsbildungsstatistik)	A5.8, A12.1
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	A9.4.1, A12.2.1
Ausbildungsbegleitung	A9.4.1
Ausbildungsberechtigung von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsbereiche siehe Zuständigkeitsbereiche	
Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (Berufsbildungsstatistik)	A5.4, A5.5.1

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO mit Anrechnungsmöglichkeit	A3.1, A3.2
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)	A5.4
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, neue und modernisierte (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsbeteiligung von Betrieben	A7.1, A7.2, A7.3, A7.4
Ausbildungsbeteiligung von Migranten und Migrantinnen	A12.1
Ausbildungsbeteiligungsquote der Jugendlichen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsbetriebsquote	A7.1, A7.4
Ausbildungsdauer nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2
Ausbildungsförderung	A9.3, A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3
Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO siehe Schulische Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO	
Ausbildungsgänge, vollzeitschulisch siehe Berufsausbildung, vollzeitschulisch	
Ausbildungsgeschehen (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2
Ausbildungsinteressierte	A1.1, A8.3
Ausbildungskosten	A9.3
Ausbildungsmarkt	A1.1, A8.2, A9.2
Ausbildungsmarktbilanz	A1.1, A1.2
Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)	A1.1, A1.3
Ausbildungsordnung	A3.4, D2
Ausbildungsordnungen, Strukturmerkmale siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, Strukturmerkmale	
Ausbildungspersonal	A5.9
Ausbildungsplatzangebot	A1.1, A1.3, A2, A2.1, A2.2
Ausbildungsplatzangebot, Vorausschätzung für 2019	A2, A2.2
Ausbildungsplätze, außerbetriebliche siehe Ausbildungsplätze, überwiegend öffentlich finanzierte	

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsplätze, betriebliche (Statistik)	A1.1, A1.3
Ausbildungsplätze, staatlich geförderte (Statistik)	A1.1, A1.2
Ausbildungsplätze, überwiegend öffentlich finanzierte (Statistik)	A1.1, A1.2
Ausbildungsplätze, unbesetzte	A1.1, A1.3, A7.3
Ausbildungsplatznachfrage	A1.1, A2, A2.1, A2.2
Ausbildungsplatznachfrage, Vorausschätzung für 2019	A2, A2.2
Ausbildungsquote	A7.1, A7.4
Ausbildungsquote im internationalen Vergleich	D1.1
Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO	A1.2, A3.3, A5.4, A5.5.1
Ausbildungsstellen siehe Ausbildungsplätze und Berufsausbildungsstellen	
Ausbildungsstellen, gemeldet	A1.1, A1.3
Ausbildungsstellenangebot	A1.1, A1.3, A7.3
Ausbildungsstellenbewerber siehe Bewerber/-innen	
Ausbildungsstellennachfrage	A1.1, A1.3
Ausbildungsvergütung	A9.1
Ausbildungsverträge, begonnene	A5.3, D1.1
Ausbildungsverträge, Bestand am 31.12. (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
Ausbildungsverträge, betriebliche – betrieblich finanzierte (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene	A7.3
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, neu abgeschlossene außerbetriebliche (BIBB-Erhebung zum 30. September)	A1.1, A1.2
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene betriebliche (BIBB-Erhebung zum 30. September)	A1.1, A1.2
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene insgesamt (BIBB-Erhebung zum 30. September)	A1.1, A1.2
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

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsverträge, zweijährige Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4, A5.5.1
Ausbildungsverträge, zweijährige Berufe (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsvorbereitung siehe Berufsvorbereitung	
Ausbildungswechsel	A5.3
AusbildungWeltweit	D3
Ausgaben der öffentlichen Hand (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
Ausländer/-innen (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Ausländische Auszubildende (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
Ausländische Berufsabschlüsse siehe Berufsabschlüsse, ausländische	
Auslandsaufenthalte (Mobilität)	D3
Auspendler	A8.2.1
Außerbetriebliche Ausbildung siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte (BIBB-Erhebung 30. September, Berufsbildungsstatistik)	
Auszubildende (Auswertungen Nationales Bildungspanel)	A8.4.1
Auszubildende (Beschäftigungsstatistik)	A7.1
Auszubildende, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Auszubildende, Bestandszahlen (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
Auszubildende, Geschlecht (Berufsbildungsstatistik)	A5.2, A5.4, A5.5.1, A5.5.2
Auszubildende, schulische Vorbildung, höchster allgemeinbildender Schulabschluss (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1
Auszubildende, Staatsangehörigkeit (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1, A5.5.2, A5.6, A5.8
Automatisierungspotenzial	D2
BA/BIBB-Bewerberbefragung	A8.1, A8.2, A8.3, A12.1
BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie	A8.1, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A12.2.2
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	
Berufescreening	C4.2, C4.4, C4.5
Berufliche Fortbildung und Umschulung (BBiG/HwO)	B4.1, B4.4
Berufliche Weiterbildung siehe Weiterbildung, berufliche	

Schlagwort	Kapitel
Beruflicher Verbleib siehe Übergang Ausbildung – Beschäftigung	
Berufsabschluss	A11.1, A11.2, A11.3, A11.4, A12.1
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
Berufsausbildung, vollzeitschulisch	A4.1, A6.1.3
Berufsausbildungsstellen, gemeldete (Ausbildungsmarkt)	A1.1, A1.3
Berufsausbildungsstellen, unbesetzte (Ausbildungsmarkt)	A1.1, A1.3
Berufsbegleitende Studiengänge	B3.3.2
Berufsbild	D2
Berufsbildung 4.0	C4.4, C4.5
Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder	A5.1, A5.2, A5.3, A5.4, A5.5.1, A5.5.2, A5.6, A5.7, A5.8, A5.9
Berufsbildungsstatistik, vertragsbezogene Einzeldatenerfassung (Einzeldatenerhebung)	A5.1, A5.2
Berufsbildungsstatistik, Aggregatdatenerhebung	A5.1
Berufsbildungsstatistik, neue Merkmale	A5.1, A5.3
Berufsbildungsstatistik, Revision	A5.2
Berufsbildungsstatistik, Verlaufsdaten	A5.1
Berufseinstiegsbegleitung	A9.4, A9.4.1, A12.2.1
Berufserfahrung, Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Berufserfolg	A10.3.1
Berufsfachschulen	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)	A4.1, A5.5.2, A8.1.1, A8.1.2
Berufsgruppen	A5.5.1
Berufsorientierung	A9.4, A9.4.1, A9.4.2
Berufsprofile	D4
Berufsstruktur (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Berufsvorbereitung	A9.4, A9.4.1, A9.4.2
Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.1, A5.3, A5.5.2, A5.8
Berufsvorbereitung, Maßnahmen der BA	A9.4, A9.4.1

Schlagwort	Kapitel
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	A5.5.2, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3
Berufswahl	A1.1, A8.3
Berufswahlkriterien	A8.3, A8.4.1
Berufswegeplanung	A8.4.1
Berwerber/-innen mit Fluchthintergrund	A8.1, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A8.1.4, A12.2.1, A12.2.2
Beschäftigte, sozialversicherungspflichtig (Beschäftigungsstatistik)	A7.1
Besetzungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1
Betriebliche Ausbildungsbeteiligung siehe Ausbildungsbeteiligung von Betrieben	
Betriebliche Ausbildungspraxis	D1.1
Betriebliche Weiterbildung	B1.2.1, B1.2.2
Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (IAB-Betriebspanel)	B1.2.1
Betriebliche Weiterbildungsquote (IAB-Betriebspanel)	B1.2.1
Bewerber/-in um Ausbildungsstellen (gemeldete)	A1.1, A1.3, A2.1
Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund	A8.1, A8.2, A8.3, A12.1, B3.3.1
Bewerber/-innen, alternativ verbliebene	A1.1, A1.3, A8.1.2
Bewerber/-innen, mit Alternative zum 30.09.	A1.1, A1.3, A2.1
Bewerber/-innen, offiziell unbekannt verbliebene	A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3
Bewerber/-innen, unvermittelte – unversorgte	A1.3, A2.1
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung	A10.3.1, A10.3.2
BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September	A1.2
BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen	A10.2, C2, C2.1, C2.2, C2.3, C2.4
BIBB-Qualifizierungspanel	A7.3, A7.4, B1.2.3, C3
Bildungsausgaben	A9.3, B3.5, B1.2.2
Bildungsfinanzierung	B3.6
Bildungsgutschein	B3.1
Bildungsketten	A9.4
Bildungspersonal siehe Ausbildungspersonal	
Bildungsplan	D2
Bildungsprämie siehe Programm Bildungsprämie	
Bildungsrendite	A10.3.1
CVTS (Continuing Vocational Training Survey)	B1.2.2

Schlagwort	Kapitel
Demografische Entwicklung	A4, C2
Dienstleistungsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Digitalisierte Arbeitswelt	A7.3, A10.2, C2
Digitalisierung	A7.3, A9.5, C2, C3, C4.4, C4.5, C6, C6.2, C6.3, D2
Duale Ausbildungsberufe siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	
Duale Studiengänge (Duales Studium)	A6.3
Durchschnittsalter, Ausbildungsabsolventen	A5.8
Durchschnittsalter, Ausbildungsanfänger	A5.8
Durchschnittsalter, Neuabschlüsse	A5.8
DZHW-Studienberechtigtenpanel	A8.5
Eidgenössischer Fachausweis	D2
Eidgenössisches Berufsattest	D2
Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis	D2
Einmündung von jungen Fachkräften in Beschäftigung	A8.4.1, A10.1.2, A10.1.3,
Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (EQI)	A1.1, A1.1.3
Einpendler	A8.2.1
Einstiegsqualifizierung	A1.3, A4.1, A5.5.2, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A8.4.1, A9.4, A9.4.1, A12.2.2
ERASMUS+	D3
Erfolgsquote Abschlussprüfungen im dualen System (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Erfolgsquote Fortbildungs- und Meisterprüfungen	A5.9, B4.4
Erste Schwelle siehe Übergang Schule – Beruf (Ausbildung)	
Erwerbslosenquoten	A10.1.3, A10.3.1, D1.3
Erwerbslosenquoten nach Berufsabschlüssen	A10.1.3, A12.2.3
Erwerbstätige	A10.2, C2
Erwerbstätigkeit	A11.4, A12.2
Erwerbstätigkeit, überwertige	A10.3.2
Erwerbstätigkeit, unterwertige	A10.3.2
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)	B3.1, B3.5, B3.6, C6.2
Externenprüfung siehe Prüfung – Externenprüfung	
Fachhochschulen	A6.3, B2.1.1, B3.3.2
Fachkräfteengpässe siehe Passungsprobleme	
Fachkräfteprojektion	A10.2, C2
Fachpraktikerregelungen	A3.3
Fachschulen der Länder	B4.3
Fachstelle überaus	A9.4, A9.4.2
Finanzierung betrieblicher Weiterbildung siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Flüchtlinge (siehe auch Geflüchtete)	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A12.2, A2.2.1, A12.2.2, A12.2.3
Fluchtmigration	A12.2.1, A12.2.2
Foraus.de	A5.9
Fördermaßnahmen (Verbleib von Bewerber/-innen)	A9.4, A9.4.1
Förderprogramme	A9.4, A9.4.2, A9.4.3
Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1, B3.5
Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen	B3.2
Fortbildungsabschlüsse, anerkannt	B4.1, B4.2, B4.4
Fortbildungsordnungen/Fortbildungsverordnungen	B4.1, B4.2, B4.4
Fortbildungsprüfungen siehe Prüfung – Fortbildungsprüfung	
Freie Berufe siehe Zuständigkeitsbereiche	
Geflüchtete (siehe auch Flüchtlinge)	A1.1, A2.2, A4.1, A5.8, A8.1, A8.1.1, A8.1.2, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A12.1, B2.1.1, B2.1.2, A12.2.1, A12.2.2, A12.2.3
Gemeinsames europäisches Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“	D1.2
Generation (Migrationshintergrund 1., 2. Generation)	A12.1
Geregelte Fortbildungsabschlüsse siehe Fortbildungsabschlüsse	
Geschäftsklima (Klimawert) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe)	A4.1, A6.1, A6.1.2, A6.1.3
Gesundheitsfachberufe	A6.1.3, B3.3.1
Gutscheinprogramm (Bildungsgutscheine)	B3.1, B3.6

Schlagwort	Kapitel
Handwerk siehe Zuständigkeitsbereiche	
Hauptschulabschluss	A8.4.1
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 4.0 (siehe auch Wirtschaft 4.0)	A5.4, C6.2, D2.4
Industrie und Handel siehe Zuständigkeitsbereiche	
Industriekaufleute	C4.2
Informell erworbene Kompetenzen, Anerkennung	A5.7
Initiative Bildungsketten	A9.4
Inklusion	A3.3, D1.2
Integration in berufliche Ausbildung	A12.2
Integrierte Ausbildungsberichterstattung (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2
Internationaler Vergleich	B1.2.2, D1.2
Internationalisierung	D3
Investitionen in digitale Technologien	C2, C3
ISCED (Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens)	A12.2, D1.2
IT-Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Jugendarbeitslosenquote im internationalen Vergleich	D1.3
Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich	D1.3
Jugendliche mit Migrationshintergrund	A8.3, A12.1. A12.2
Jugendliche, ausbildungsinteressierte (Ausbildungsmarkt)	A1.1, A1.1.1, A1.1.3, A1.3, A2.1, A2.2
Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte	
Junge Menschen ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte	
Kammerprüfung	A5.7
Klimawert (Geschäftsklima) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Kompetenzentwicklung	C6.3
Kompetenzzentren siehe Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	

Schlagwort	Kapitel
Konsensprinzip	A3.4
Konten des Ausbildungsgeschehens (Statistik, iABE)	A4
Kosten der beruflichen Ausbildung	A9.1, A9.2, A9.3
Kündigung (des Ausbildungsvertrags)	A5.6
Land- und Baumaschinenmechatroniker	C4.4
Landesrechtlich geregelte Berufsausbildung	A6.1.1, A6.1.3
Landwirtschaft siehe Zuständigkeitsbereiche	
Langfristige Entwicklungen	A10.2, C2
Lebensbegleitendes/ Lebenslanges Lernen	B3.6
Lehrberuf	D2
Lösungsquote, Ausbildungsvertrag (Berufsbildungsstatistik) siehe Vertragslösungsquote (Berufsbildungsstatistik)	
Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung	B3.1
Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Ausbildung	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Medienkompetenz	C6.3
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, A3.3, A5.1, A5.4
Menschen mit Behinderungen (außerbetriebliche Berufsausbildung gem. § 76 SGB III, rehaspezifische BvB)	A9.4.1
Menschen mit Behinderungen (Weiterbildung)	B3.1
Migrationshintergrund siehe Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit Migrationshintergrund	
Mikrozensus	A10.1.3, 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, A8.2.1, A8.2.2
Modernisierte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	A3.2, A5.4
Monoberufe im dualen System nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2

Schlagwort	Kapitel
Nachfragepotenzial (Ausbildungsmarkt)	A2, A2.1, A2.2
Nachqualifizierung, berufliche	A9.4, B3.4
Nachvermittlung (Ausbildungsmarkt)	A1.1
Nationales Bildungspanel (NEPS)	A8.4.1, A8.4.2, A11.4, B2.1.2
NEET (**N**ot in **E**ducation, **E**mployment or **T**raining)	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 Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Neuordnung von Ausbildungsberufen im dualen System nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2, A3.4
Nicht formal Qualifizierte (nfQ)	A11.1, A11.2, A11.3, A11.4, A12.1, A12.2
Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung	A9.2
Öffentlich geförderte Weiterbildung siehe Förderung beruflicher Weiterbildung	
Öffentlicher Dienst siehe Zuständigkeitsbereiche	
Ohne Berufsabschluss siehe nicht formal Qualifizierte (nfQ)	
Open Educational Resources (OER)	C6.4
Passung	A10.3.2
Passungsprobleme (duales Berufsbildungssystem)	A1.1
Pendler	A8.2.1
Polarisierung	D2
Produktionsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Professionalisierung	C6.3
Programm Aufstiegsstipendium	B3.3.2
Programm Bildungsprämie	B3.6
Programm Weiterbildungsstipendium	B3.3.1
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

Schlagwort	Kapitel
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, A12.2
Qualifikationsniveau	A10.3.1
Quantitative Synopse (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2
QuBe-Basisprojektion	A10.2, C2
Regelinstrumente zur Förderung der beruflichen Ausbildung	A9.4, A9.4.1
Relative Jugendarbeitslosigkeit	A10.1.3, D1.3
Routine, Nicht-Routine	D2
Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund	A8.3, A8.4.2, A12, A12.1
Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen/-absolventinnen	A8.3, A8.4.1
Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen/-absolventinnen, Entwicklung der Zahl der	A1.1, A5.5.1
Schulabschluss	A1.1.1, A5.5.1, A5.5.2, A8.3, A8.4.1, A8.4.2, A11.2, A12.1, A12.2.1, A12.2.2, A12.2.3,
Schulabschluss, höchster allgemeinbildender (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1
Schulberufe	A6.1, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulberufsausbildung siehe schulische Berufsausbildung	
Schulberufssystem	A6.1, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulen des Gesundheitswesens	A4.1, A6.1.1, A6.1.3
Schulische Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO	A4, A4.1, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulische Berufsausbildung	A6.1, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulische Berufsausbildung, Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Schulische Vorbildung der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1
Seeschifffahrt siehe Zuständigkeitsbereiche	
Sektoren des Ausbildungsgeschehens (Statistik, iABE)	A4
SGB II – Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1
SGB III – Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1
Sonderprogramm WeGebAU	B3.1
Sozialkapital	A11.4

Schlagwort	Kapitel
Studienberechtigte	A1.1, A8.5
Studienberechtigte – Ausbildungs- und Studienentscheidungen	A8.5
Studienberechtigte – Qualifizierungsabsichten	A8.5
Studiengänge/Studium, dual siehe duale Studiengänge	
Studieren nach beruflicher Qualifizierung	B3.3.2
Substitutionseffekte	D2
Tarifliche Ausbildungsvergütung siehe Ausbildungsvergütung	
Tarifpartner	A9.1
Tarifvertraglich geregelte Finanzierung beruflicher Weiterbildung siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Task-Ansatz	D2
Technikberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Technikerberufe (verschiedene Fachrichtungen)	B4.3
Technologischer Wandel	A3.4
Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung siehe Weiterbildungsbeteiligung	
Teilqualifikationen	B3.4
Teilzeitberufsausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Tertiäre Bildung	D1.2
Tertiarisierung der dualen Berufsausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Transformation	D2
Überbetriebliche Berufsbildung	A9.5
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	A9.5, C6
Überbetriebliche Berufsbildungszentren (ÜBZ) siehe Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	
Überbetriebliche ergänzende Ausbildung (ÜBA)	C6
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)	C6
Übergang Ausbildung – Beschäftigung	A10.1.2, A10.1.3
Übergang in Ausbildung	A8.4.1, A8.4.2, A12.1, A12.2
Übergang in betriebliche Berufsausbildung	A8.4.1, A8.4.2
Übergang in vollqualifizierende Ausbildung	A8.4.2
Übergang Schule – Beruf (Ausbildung)	A8.4.1, A8.4.2, A12.1, A12.2
Übergangsbereich (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2, A6.1.1
Übergangsbereich (Übergangssystem)	A5.5.2, A8.4.1, A9.3, A9.4, A9.4.4, A12.1, A12.2.1, A12.2.2, D1.1

Schlagwort	Kapitel
Übergangsmanagement	A9.4, B3.4
Übergangssystem siehe Übergangsbereich	
Übernahmeverhalten von Betrieben	A9.2
Übernahmeverhalten von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A10.1.1
Überwertige Erwerbstätigkeit	A10.3.2
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)	
Unterwertige Erwerbstätigkeit	A10.3.2
Unvermittelte Bewerber/-innen (Ausbildungsmarkt) siehe Bewerber/-innen, unvermittelte	
Unversorgte Bewerber/-innen (Ausbildungsmarkt) siehe Bewerber/-innen, unversorgte	
Upgradings	D2
Verbleib der Ausbildungsstellenbewerber/-innen (Ausbildungsmarktstatistik)	A1.3
Verkürzung der Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Verkürzung der Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September) siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September)	
Versorgungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	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	A4, A4.1, A4.2, A6.1, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Vorherige Berufsausbildung, Vorbildung der Auszubildenden, (Berufsbildungsstatistik)	A5.3

Schlagwort	Kapitel
Vorzeitige Vertragslösungen siehe Vertragslösung	
wb**monitor**	B2.1.1, B2.1.2
Weiterbildung Geringqualifizierter und älterer Beschäftigter (WeGebAU)	B3.1
Weiterbildung, Anbietertypen in der	B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1
Weiterbildung, berufliche	B1.2.2, B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1, B2.2.2, B2.2.3, B3.1, B4.3
Weiterbildung, betriebliche	B1.2.2, B1.2.3
Weiterbildung, Finanzierung	B1.2.2, B3.5
Weiterbildung, individuelle berufsbezogene	B3.6
Weiterbildung, Klimawert siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Weiterbildung, öffentlich geförderte siehe Förderung beruflicher Weiterbildung	
Weiterbildung, Themen	B2.1.1, B2.1.2, B2.2.2, B2.2.3
Weiterbildungsaktivität	B1.2.2, B1.2.3, B2.1.1
Weiterbildungsanbieter	B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1, B2.2.2, B2.2.3
Weiterbildungsangebote	B2.1.1, B2.2.1, B2.2.2, B2.2.3
Weiterbildungsbeteiligung	B1.1, B1.2.1, B1.2.2, B1.2.3
Weiterbildungsförderung	B3.6
Weiterbildungskosten siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Weiterbildungsquote siehe Weiterbildungsbeteiligung	
Weiterbildungsstipendium siehe Programm Weiterbildungsstipendium	
Wirtschaft 4.0 (siehe auch Industrie 4.0)	C2, C2.2, C3, C6.2
Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	B2.1.1, B2.1.2
Wissenstransfer	B2.1.1, B2.1.2
Zugewanderte siehe Flüchtlinge und Geflüchtete	
Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Zulassung zur Prüfung vor der zuständigen Stelle	A5.7
Zusatzqualifikationen	A3.1, A3.2, A3.3, A6.3, C6.2, D2
Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik)	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

Schlagwort	Kapitel
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 (02 28) 1 07-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

ISBN 978-3-96208-127-0

Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten