Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

Bundesinstitut für Berufsbildung

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

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

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

Zitiervorschlag:
Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2022

1. Auflage 2022

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

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

Redaktion: Michael Friedrich
Redaktionsassistenz: Dagmar Borchardt, Petra Spilles

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

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

Lizenzierung:

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

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

ISBN 978-3-96208-323-6 (Print)
ISBN 978-3-96208-322-9 (Open Access)
urn:nbn:de:0035-0999-5

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.

Gedruckt auf FSC®-Papier

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

Bundesinstitut für Berufsbildung

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.

Vorwort



Die berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland war auch im Jahr 2021 stark von der Coronapandemie und den zu ihrer Bekämpfung durchgeführten Maßnahmen geprägt:

Das Ausbildungsangebot stieg zwar wieder um 8.800 Stellen auf 536.200 leicht an, der massive Einbruch im Jahr 2020 konnte hierdurch jedoch nicht ausgeglichen werden. Gegenüber dem Vorpandemiejahr 2019 wurden 41.900 Ausbildungsstellen weniger angeboten. Auch die Nachfrage der jungen Menschen nach einer Ausbildungsstelle ging noch einmal um 4.800 auf 540.900 zurück; 2019 lag diese Zahl noch bei 598.800. Ursächlich für diesen Rückgang ist zum einen die demografische Entwicklung, die zu sinkenden Zahlen bei den Schulabgängern/-abgängerinnen führt. Zum anderen geht die Affinität der Jugendlichen zum dualen System der Berufsausbildung insgesamt zurück, wobei das geringere Interesse an dualen Ausbildungsberufen stark mit einem Trend zu akademischen Abschlüssen korrespondiert.

Wie in den Jahren zuvor war es auch 2021 schwierig, ausbildungsinteressierte Jugendliche und stellenofferierende Betriebe zusammenzubringen. Bei den unbesetzten Berufsausbildungsstellen wurde mit 63.200 ein neuer Höchststand erreicht. Ihnen standen 67.800 Bewerberinnen und Bewerber gegenüber, die noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle waren. Hinsichtlich der Passungsprobleme gab es erneut große Unterschiede zwischen Berufen und Regionen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist infolgedessen nur um 5.600 Verträge (+1,2 %) auf 473.100 gewachsen, wie die BIBB-Erhebung zum 30.09. ergab. Gegenüber dem Wert von 2019 waren dies 52.000 (-9,9 %) weniger abgeschlossene Ausbildungsverträge.

Die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 zeigt, dass ausbildungsplatzsuchende Jugendliche auch im zweiten Jahr der Pandemie vor großen Herausforderungen standen und diese oftmals als belastend wahrgenommenen wurden. Die Einmündungsquote in eine betriebliche Berufsausbildung ging insgesamt noch einmal zurück, wobei hiervon insbesondere Personen mit Fluchthintergrund, Altbewerber/-innen und unbekannt verbliebene Ausbildungsstellenbewerber/-innen betroffen waren. Bildungspolitisch ist dies eine kritische Entwicklung, da sich hierdurch das Risiko erhöht, dass diese Personengruppen auf Dauer ohne formalen Berufsabschluss bleiben.

Erfreulicherweise gab es auch positive Entwicklungen, die auf die Krisenfestigkeit und die starke Integrationsfunktion des dualen Systems hinweisen: So zeigte sich für diejenigen, die einen Ausbildungsvertrag abschließen und ihre Ausbildung antreten konnten, kein höheres Lösungsrisiko im ersten Jahr der Coronapandemie. Die Vertragslösungsquote ging vielmehr sogar erstmals seit 2015 wieder etwas zurück. Darüber hinaus blieben sowohl die Gesamtzahl der angetretenen Abschlussprüfungen als auch der Anteil der erfolgreich bestandenen Prüfungen stabil.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wurde auch 2021 durch die Pandemie eingeschränkt. Die wirtschaftliche Stimmung in der Weiterbildungsbranche ist nach Angaben der aktuellen wb**monitor**-Umfrage zwar wieder leicht ins Positive gestiegen, der Klimaindex lag jedoch weiter deutlich unter dem Wert von 2019. Die Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie, insbesondere die Kontaktbeschränkungen, führten zu einem Digitalisierungsschub in der Weiterbildung, wodurch der Anteil digitaler Weiterbildungsformate deutlich gewachsen ist.

Ob sich die Angebotsstrukturen nur temporär oder auf Dauer verändert haben, lässt sich derzeit allerdings noch nicht sagen.

Im diesjährigen Schwerpunktkapitel „Fachkräftesicherung und qualifizierte Zuwanderung: Potenziale nutzen“ werden das Migrationsgeschehen der letzten Jahre und die Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen betrachtet. Anhand empirischer Daten werden Verwertbarkeit von im Ausland erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt sowie Beschäftigungschancen und Lohnaussichten von Personen mit ausländischen Qualifikationen untersucht. Umfassend wird zudem über die Erfahrungen aus zehn Jahren Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen und formal als gleichwertig anerkannten Abschlüssen berichtet, durch die der Arbeitsmarktzugang in Deutschland geöffnet und qualifikationsadäquate Beschäftigung möglich wird. Für die in Deutschland vor dem Krieg Zuflucht suchenden Menschen aus der Ukraine könnten sich die etablierten Anerkennungsverfahren jetzt als sehr nützlich erweisen.

Fachkräftezuwanderung, Nachqualifizierung und berufliche Weiterbildung sind Möglichkeiten, um die Fachkräftebasis für heute und morgen zu sichern. Denn der Altersaufbau unserer Gesellschaft führt dazu, dass sich viele Fachkräfte in Deutschland am Ende ihrer Erwerbsbiografie befinden und in den nächsten Jahren ihr Renteneintrittsalter erreichen. Zu den zentralen bildungspolitischen Aufgaben gehört darüber hinaus, dass wir uns mit aller Kraft um den eigenen Nachwuchs sorgen und die Attraktivität der dualen Berufsausbildung für junge Menschen wieder steigern. Hierbei geht es neben den Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen vor allem auch um die soziale Anerkennung und das Ansehen dualer Ausbildungsberufe in der Gesellschaft. Darüber hinaus müssen Aufstiegsoptionen und die Durchlässigkeit zu akademischen Bildungsgängen beworben und weiterentwickelt werden.

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung wird in diesem Jahr zum vierzehnten Mal vom BIBB herausgegeben. Er enthält umfassende Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland, gibt einen Überblick über Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der Berufsausbildung und informiert über internationale Indikatoren und Benchmarks. Diese Druckausgabe wird durch zusätzliche Tabellen ergänzt, die auf dem Internetportal **www.bibb.de/datenreport** zum Abruf bereitstehen.

Wir wünschen uns, dass Sie in diesem Datenreport 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

Inhaltsverzeichnis

A Indikatoren zur beruflichen Ausbildung 9

Das Wichtigste in Kürze 9

A 1 Aktuelle Ausbildungsmarktbilanz 14

A 1.1 Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt 15
A 1.1.1 Angebot und Nachfrage, Angebots-Nachfrage-Relation 15
A 1.1.2 Erfolglose Marktteilnahmen und Passungsprobleme 20
A 1.1.3 Ausbildungsinteressierte Personen 25
A 1.1.4 Ergebnisse der Nachvermittlung 30
A 1.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2021 34

A 2 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2022 54

A 2.1 Rückblick auf die Vorausschätzung für 2021 54
A 2.2 Vorausschätzung für 2022 56

A 3 Anerkannte Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/Handwerksordnung (HwO) 59

A 3.1 Anzahl und Struktur anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO 59
A 3.2 Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 62
A 3.3 Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung 66
A 3.4 Zukünftige Entwicklungen hinsichtlich Neuordnungen anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO 68
A 3.5 Zusatzqualifikationen an Berufsschulen 2021 71

A 4 Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick 73

A 5 Ausbildung im dualen Ausbildungssystem – Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik 87

A 5.1 Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember) 87
A 5.2 Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse in der Berufsbildungsstatistik 89
A 5.3 Neuabschlüsse in der Berufsbildungsstatistik 97
A 5.4 Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung 107
A 5.5 Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss 117
A 5.5.1 Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden mit Neuabschluss 117
A 5.5.2 Vorherige Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung bei Auszubildenden mit Neuabschluss 131
A 5.6 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen 138
A 5.7 Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 148
A 5.8 Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System 157
A 5.9 Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung 166

A 6 Ausbildung im berufsbildenden Schulsystem, im Öffentlichen Dienst und an Hochschulen 170

A 6.1 Schulische Berufsausbildung 170
A 6.1.1 Grundlagen 170
A 6.1.2 Bedeutung und Entwicklung – Systemische Betrachtung 172
A 6.1.3 Bedeutung und Entwicklung – Berufsstrukturelle Betrachtung 175
A 6.2 Ausbildung im Öffentlichen Dienst 181
A 6.3 Duales Studium 182

A 7 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung 183
A 7.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der BA 183
A 7.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben 187
A 7.3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 190
A 7.4 Digitalisierung und Ausbildung in Betrieben – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 193

A 8 Bildungsverhalten von Jugendlichen 198
A 8.1 Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 198
A 8.1.1 Die Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund 199
A 8.1.2 Die Gruppe der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen 204
A 8.1.3 Die Gruppe der Altbewerber/-innen 205
A 8.1.4 Einfluss der Coronapandemie auf Berufsorientierung und Ausbildungsstellensuche 210
A 8.2 Mobilität von Auszubildenden 214
A 8.2.1 Mobilität von Auszubildenden – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik 214
A 8.2.2 Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 zur Mobilitätsbereitschaft 217
A 8.3 Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) 219
A 8.4 Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten – Ergebnisse des DZHW Student Life Cycle Panels 219

A 9 Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung 220
A 9.1 Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen 220
A 9.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung 225
A 9.3 Ausgaben der öffentlichen Hand für die berufliche Ausbildung 226
A 9.4 Bildungsangebote und Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der beruflichen Ausbildung 230
A 9.4.1 Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) 232
A 9.4.2 Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 239
A 9.4.3 Länderprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 241
A 9.4.4 Schulische Bildungsgänge der Bundesländer im Übergangsbereich 245
A 9.5 Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren 246

A 10 Ausbildung und Beschäftigung 250
A 10.1 Übergänge in Beschäftigung und Erwerbslosenquoten junger Erwachsener 250
A 10.1.1 Übernahmeverhalten von Betrieben 250
A 10.1.2 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung 252
A 10.1.3 Erwerbslosenquoten junger Erwachsener mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen im Vergleich 254
A 10.2 Qualifikations- und Berufsprojektionen 256
A 10.3 Anforderungen an Erwerbstätige und berufliche Verwertungschancen – Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 264
A 10.3.1 Methodenkompetenzen – Anforderungen an Erwerbstätige 264
A 10.3.2 Tätigkeiten außerhalb des erlernten Berufs und funktionale berufliche Mobilität 269
A 10.4 Berufliche und akademische (Höher-)Qualifizierung – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) 273
A 10.4.1 Akademisch Qualifizierte mit und ohne berufliche Erstausbildung – Übergänge in Erwerbstätigkeit 273
A 10.4.2 Beruflich Qualifizierte mit höherer Berufsbildung und akademischem Abschluss im Vergleich 279

A 11 Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung 285
A 11.1 Anzahl und Anteil junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung 285
A 11.2 Unterschiede nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Region 288
A 11.3 Unterschiede nach Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund 291

A 12 Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete ... 294
A 12.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund ... 295
A 12.2 Integration Geflüchteter in Ausbildung ... 300

B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung ... 305
Das Wichtigste in Kürze ... 305

B 1 Beteiligungsstrukturen ... 307
B 1.1 Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung ... 307
B 1.2 Betriebliche Weiterbildung ... 316
B 1.2.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote ... 316
B 1.2.2 Finanzielle Unterstützungsangebote für betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich ... 319
B 1.2.3 Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung ... 326

B 2 Weiterbildungsanbieter ... 327
B 2.1 Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wb**monitor**-Umfrage 2021 ... 327
B 2.1.1 Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des wb**monitor** ... 327
B 2.1.2 Themenschwerpunkt „Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie“ ... 335
B 2.2 Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung ... 345
B 2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen ... 345
B 2.2.2 Weiterbildungsstatistik im Verbund ... 349
B 2.3 Fernlernen ... 352

B 3 Öffentlich geförderte Weiterbildung ... 354
B 3.1 SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen ... 354
B 3.2 Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme ... 360
B 3.3 Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium ... 365
B 3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium ... 365
B 3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium ... 367
B 3.4 Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses ... 369
B 3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Weiterbildung ... 371
B 3.6 Bundesprogramm Bildungsprämie ... 374

B 4 Geregelte Fortbildungsabschlüsse und Umschulungen ... 379
B 4.1 Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung ... 379
B 4.2 Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO ... 382
B 4.3 Berufliche Weiterbildung an Fachschulen ... 388
B 4.4 Fortbildung in der Pflege: Qualifikation zur Praxisanleitung ... 392
B 4.5 Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Umschulung ... 395

C Schwerpunktthema: Fachkräftesicherung und qualifizierte Zuwanderung: Potenziale nutzen ... 397

C 1 Einführung ... 397

C 2 Migrationsgeschehen und rechtliche Rahmenbedingungen des Zuzugs ... 400
C 2.1 Zu- und Abwanderungsbewegungen – Das Migrationsgeschehen in Deutschland ... 400
C 2.2 Zuwanderung und Arbeitsmarktzugang: Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen ... 404

C 3 Berufliche Integration von Zugewanderten ... 408
C 3.1 Die Verwertbarkeit von im Ausland erworbenem Humankapital in Deutschland von Geflüchteten, Migrantinnen und Migranten ... 408
C 3.1.1 Datengrundlage und Zusammensetzung der Stichproben ... 408

C 3.1.2 Die Wahl der ausgeübten Tätigkeit vor und nach Zuzug 409
C 3.1.3 Tätigkeitsstruktur und Bildungsinvestitionen 413
C 3.1.4 Fazit 414
C 3.2 Institutionelle Regulierung von Berufen und im Ausland qualifizierte Erwerbstätige in Deutschland 415
C 3.3 Betriebliche Ausbildung Geflüchteter: Beschäftigung, Neueinstellungen und Bewerbungschancen 419
C 3.4 Im Ausland erworbene Berufsqualifikationen als Beitrag zur Fachkräftesicherung – Erfahrungen aus zehn Jahren Anerkennung 425
C 3.4.1 Qualifikationen von Fachkräften anerkennen – Gesetze und Praxis im Überblick 425
C 3.4.2 Mit Anerkennung auf den Arbeitsmarkt und in den Betrieb 426
C 3.4.3 Inanspruchnahme – ein Blick auf die amtliche Statistik § 17 BQFG (Bund) zur Anerkennung 428
C 3.4.4 Qualifizierung auf dem Weg zur vollen Gleichwertigkeit 430
C 3.4.5 Wenn Unterlagen fehlen – die Feststellung beruflicher Kompetenzen mittels Qualifikationsanalyse 432

C 4 Zugang zum Arbeitsmarkt unterstützen: Kompetenzfeststellung und Sprachförderung 435
C 4.1 Kompetenzen bei Zugewanderten feststellen 435
C 4.1.1 ProfilPASS in Einfacher Sprache 435
C 4.1.2 MYSKILLS 437
C 4.1.3 ValiKom/ValiKom Transfer 438
C 4.2 Deutsche Sprachkompetenz und berufliche Integration 440

C 5 Abschließende Überlegungen 442

D Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung 445
Das Wichtigste in Kürze 445

D 1 Indikatoren zur Berufsbildung im europäischen und internationalen Vergleich 448
D 1.1 Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung 448
D 1.2 Indikatoren und Benchmarks der gemeinsamen europäischen Strategie für allgemeine und berufliche Bildung 2021 bis 2030 451
D 1.3 Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich 455

D 2 „Qualifizierte Zuwanderung“ und die Anerkennung beruflicher Abschlüsse: Ein Blick nach Australien und Kanada 460

D 3 Mobilität in der Berufsbildung 465
D 3.1 Erasmus+ 466
D 3.2 BMBF-Mobilitätsprogramm AusbildungWeltweit 470

D 4 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse 471

Abkürzungsverzeichnis 484
Verzeichnis der Schaubilder 490
Verzeichnis der Tabellen 494
Verzeichnis der Tabellen im Internet 501
Literaturverzeichnis 503
Schlagwortverzeichnis 526

A Indikatoren zur beruflichen Ausbildung

Das Wichtigste in Kürze

Die duale Berufsausbildung hat in Deutschland traditionell einen hohen Stellenwert. Im längeren Zeitvergleich ist die Zahl der Auszubildenden jedoch deutlich zurückgegangen. 2020 absolvierten 1,29 Mio. Auszubildende eine Ausbildung in einem der 323 nach BBiG/HwO anerkannten Ausbildungsberufe (2019: 1,33 Mio.). 2010 hatte die Gesamtzahl der Auszubildenden noch bei 1,51 Mio. gelegen (**vgl. Kapitel A3.1 und Kapitel A5.2**).

Diese Entwicklung ist auf demografiebedingt sinkende Schulabgängerzahlen, aber auch auf einen Trend zu höheren Schulabschlüssen und eine gestiegene Studierneigung zurückzuführen. Zuletzt musste der Ausbildungsmarkt im Zuge der Coronapandemie und der damit verbundenen Einschränkungen erhebliche Einbußen verkraften.

Auch 2021 hat sich die Lage am Ausbildungsmarkt nur leicht entspannt. Das Niveau von vor der Pandemie wurde bei weitem nicht erreicht. Im Folgenden wird die aktuelle Situation am Ausbildungsmarkt anhand zentraler Eckdaten skizziert. Für weitergehende Informationen wird auf die entsprechenden Kapitel in diesem Datenreport verwiesen.

Aktuelle Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt 2021

- **Leichter Anstieg der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge**

  Nach den Ergebnissen der Erhebung des BIBB bei den zuständigen Stellen wurden im Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis 30. September 2021 bundesweit insgesamt 473.100[1] Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das entspricht einem Anstieg um 5.600 Verträge (+1,2 %) im Vergleich zum Vorjahr. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag jedoch weiterhin deutlich (-52.000 bzw. -9,9 %) unter dem Wert von 2019, dem Jahr vor der Pandemie (**vgl. Kapitel A1.2**). Zuwächse im Vergleich zu 2020 gab es sowohl bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen (+4.000 bzw. +0,9 % auf 456.600) als auch bei den außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen (+1.600 bzw. +10,9 % auf 16.500).

- **Leichte Zuwächse auch beim Ausbildungsangebot**

  Bundesweit wurden 536.200 Ausbildungsstellen angeboten. Das Ausbildungsangebot (neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus unbesetzte Berufsausbildungsstellen) fiel somit um 8.800 Stellen (+1,7 %) höher aus als im Vorjahr (**vgl. Kapitel A1.1**). Das betriebliche Ausbildungsangebot (ohne überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsstellen) betrug 519.700. Somit haben Betriebe und Unternehmen in Deutschland 7.200 (+1,4 %) Ausbildungsplätze mehr zur Verfügung gestellt als 2020. Auch das Angebot blieb jedoch deutlich hinter dem Wert von 2019 zurück (Angebot: -41.900 bzw. -7,3 %; betriebliches Angebot: -44.100 bzw. -7,8 %).

- **Weitere Rückgänge auf Nachfrageseite**

  Die Nachfrage (hier: erweiterte Definition = neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus alle zum Stichtag 30. September noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerberinnen und Bewerber) ist 2021 auf 540.900 gesunken (-4.800 bzw. -0,9 % zu 2020). Der Vergleich zu 2019 (598.800) zeigt erhebliche Einbußen auf der Nachfrageseite (-57.900 bzw. -9,7 %). 2019 war die Nachfrage nach der erweiterten Definition erstmals unter 600.000 gefallen (**vgl. Kapitel A1.1**). Mit Blick auf die Sicherung der künftigen Fachkräftebasis stellt der Rückgang der Nachfrage eine erhebliche Herausforderung dar.

- **Anstieg der Angebots-Nachfrage-Relationen**

  Die Angebots-Nachfrage-Relation (hier erweiterte Definition) lag 2021 bei 99,1 (2020 und 2019 jeweils 96,6). Bezogen allein auf das betriebliche Angebot betrug sie 96,1 (2020: 93,9; 2019: 94,2). Die Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher (EQI) fiel mit 66,9 ebenfalls höher aus (2020: 64,5; 2019: 66,7). Somit hat sich die Marktlage aus Sicht der eine Ausbildung nachfragenden Jugendlichen verbessert. Das Ergebnis ist aber auch darauf zurückzuführen, dass die Nachfrage und auch die Zahl der Ausbildungsinteressierten deutlich niedriger ausfällt als in früheren Jahren (**vgl. Kapitel A1.1**).

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

Schwierigkeiten bei der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage

Auch 2021 ist die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen weiter gestiegen, und zwar um 3.200 (+5,4 %) auf 63.200. 24.600 Bewerberinnen und Bewerber waren noch unversorgt, 4.700 (-16,1 %) weniger als 2020. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30.9. und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung lag mit 43.200 ebenfalls unter dem Vorjahresniveau (-5.700 bzw. -11,6 %). Insgesamt waren somit 67.800 Bewerberinnen und Bewerber noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle und wünschten eine entsprechende Vermittlung durch die BA (2020: 78.200; 2019: 73.700).

Die Ergebnisse zeigen, dass es nach wie vor Schwierigkeiten gibt, Ausbildungsangebot und -nachfrage zusammenzuführen. Der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerberinnen und Bewerber an der Gesamtnachfrage fiel 2021 mit 12,5 % niedriger aus als 2020 (14,3 %). Hier wurde nahezu der Wert von 2019 erreicht (2019: 12,3 %). Der Anteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Gesamtangebot ist hingegen weiter gestiegen (2019: 9,4 %; 2020: 11,7 %; 2021: 12,2 %). Dabei gibt es erhebliche Unterschiede zwischen Berufen und Regionen (**vgl. Kapitel A1.1**).

Weitere zentrale Herausforderungen und Entwicklungen

Da mit Veröffentlichung des vorliegenden Datenreports noch nicht aus allen zentralen Statistiken Daten für 2021 vorliegen, beinhaltet die folgende Darstellung neben Angaben für 2021 auch Angaben für 2020. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten.

Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich

Nach deutlichen Rückgängen der Anfängerzahlen im Übergangsbereich zwischen 2005 (417.600) und 2014 (252.700) ist ihre Zahl in den Jahren 2015 und 2016 gestiegen. Dieser Anstieg war im Wesentlichen auf die zunehmende Zahl Geflüchteter zurückzuführen, die insbesondere in Programme zum Erlernen der deutschen Sprache im Übergangsbereich einmündeten. Seitdem sinkt die Zahl wieder. Auch für 2021 ist ein weiterer Rückgang zu verzeichnen. Die Schnellmeldung der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) weist 228.100 Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich aus. Das sind 6.500 (-2,8 %) weniger als 2020. Gleichzeitig sind mehr Jugendliche im allgemeinbildenden Schulsystem verblieben (**vgl. Kapitel A4.1 und Kapitel A12.2**).

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Nach Analysen des BIBB anhand der Daten der Beschäftigungsstatistik der BA beteiligten sich im Berichtsjahr 2020 419.700 Betriebe an der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Ausbildungsbetriebe um 6.100 (-1,4 %) gesunken. Die Ausbildungsbetriebsquote lag bei 19,4 % (2019: 19,6 %). Die Rückgänge im Bestand an Ausbildungsbetrieben fielen bei Kleinstbetrieben am stärksten aus (**vgl. Kapitel A7.1**).

Vertragslösungsquote

2020 wurden 25,1 % der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst (2019: 26,9 %). Die Vertragslösungsquote ist damit erstmals seit 2015 wieder gesunken. Somit zeigen sich zumindest für diejenigen, die einen Ausbildungsvertrag abschließen und den Ausbildungsplatz auch antreten konnten, hinsichtlich des Vertragslösungsrisikos keine besonderen Risiken im ersten Jahr der Coronapandemie. Zu diesem Ergebnis kommen Analysen des BIBB anhand der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (**vgl. Kapitel A5.6**).

Abschlussprüfungen

2020 wurden nach den Daten der Berufsbildungsstatistik insgesamt 424.200 Abschlussprüfungen registriert (2019: 423.500). Der Anteil der erfolgreich bestandenen Abschlussprüfungen an allen Prüfungsteilnehmenden blieb stabil (2020: 92,3 %, 2019: 92,8 %). Damit konnten für das Jahr 2020 keine besonderen Auffälligkeiten für die Abschlussprüfungen festgestellt werden (**vgl. Kapitel A5.7**).

Personen ohne Berufsabschluss

Nach BIBB-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus verfügten 2020 15,5 % (hochgerechnet 2,33 Mio. Menschen) zwischen 20 und 34 Jahren in Deutschland über keinen Berufsabschluss und somit über schlechtere Voraussetzungen für eine dauerhafte qualifizierte Beteiligung am Erwerbsleben. Personen ohne Schulabschluss sind besonders gefährdet, keinen Berufsabschluss zu erzielen. Mit steigendem Schulabschluss sinkt die Ungelerntenquote. Überdurchschnittlich häufig bleiben auch Personen mit Migrationshintergrund ohne Berufsabschluss. Die Quote der nicht formal Qualifizierten betrug bei den 20- bis 34-jährigen Migrantinnen und Migranten mit eigener Migrationserfahrung 34,8 % (zum Vergleich: Deutsche ohne Migrationshintergrund: 8,9 %) (**vgl. Kapitel A11.3**).

Sicherung der zukünftigen Fachkräftebasis

Angesichts der beschriebenen Entwicklungen stellt die Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland eine zentrale Herausforderung dar. Nach den Ergebnissen von PROSIMA, dem ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodell, das das BIBB für die Vorausschätzung der Ausbildungsmarktlage heranzieht, könnte es 2022 zu einem Anstieg des Ausbildungsangebots und der Nachfrage nach Ausbildungsstellen kommen. Hintergrund ist der für 2022 erwartete, wenngleich aufgrund des Krieges in der Ukraine gebremste, konjunkturelle Aufschwung. Da der Anstieg auf Nachfrageseite voraussichtlich etwas stärker ausfallen wird als auf Angebotsseite, könnte sich das Verhältnis von Angebot und Nachfrage etwas zulasten der nachfragenden jungen Menschen verschlechtern. Für 2022 sind die Schätzungen jedoch mit besonderen Unsicherheiten verbunden (**vgl. Kapitel A2.2**).

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 2012 wurden insgesamt 115 Ausbildungsberufe neu geordnet. Darunter waren 111 modernisierte und vier neue Ausbildungsberufe (**vgl. Kapitel A3.2**).

Weitere Ergebnisse zu Auswirkungen der Coronapandemie auf die berufliche Bildung

Um die Erkenntnislage zu den Auswirkungen der Coronapandemie auf die Berufsausbildung zu verbessern, wurde eine Vielzahl an Umfragen gestartet. Über aktuelle Ergebnisse seiner (Forschungs-)Arbeiten mit Bezug zu Covid-19 informiert das BIBB regelmäßig auf der Internetseite „Berufliche Bildung und Corona“.[2]

Überblick über die wichtigsten zugrundeliegenden Statistiken

Die oben genannten Kernaussagen zu den zentralen Entwicklungen basieren auf verschiedenen Statistiken und Erhebungen. Über zentrale zugrunde liegende Datenquellen mit ihren jeweiligen Verwendungszwecken informiert → **Tabelle A-1**.

(Bettina Milde)

2 Siehe https://www.bibb.de/de/121454.php

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

Statistik	**Integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE)**	**BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September**	**Ausbildungsmarktstatistik der BA zum 30. September**	**Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik** (Erhebung zum 31. Dezember)	**Statistik Berufliche Schulen**	**Beschäftigtenstatistik der BA** Betriebsdatei der Beschäftigungsstatistik (Stichtag 31. Dezember)
Erhebungsart	Integration unterschiedlicher Statistiken zu einem Gesamtüberblick über das Ausbildungsgeschehen	Jährliche Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge des dualen Systems zum Stichtag 30. September	Monatliche Erfassung aller bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Ausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen sowie Jahresbilanzen zum Stichtag 30. September	Jährliche Totalerhebung u. a. aller Ausbildungsverträge/ Abschlussprüfungen des dualen Systems	Jährliche Totalerhebung u. a. der Schüler/-innen an beruflichen Schulen i. d. R. nach Lernortprinzip	Grundgesamtheit aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
Art der Daten	Aggregatdaten seit 2005	Aggregatdaten seit Beginn der Berufsbildungsberichterstattung 1977	Aggregatdaten bereits vor Beginn der Berufsbildungsberichterstattung 1977	1977 bis 2006 Aggregatdatenerhebung je Einzelberuf seit 2007 vertragsbezogene Einzeldatenerhebung	Aggregatdaten seit 1992	Aggregatdaten seit 1980 vor der Revision der BA-Statistik mit reduziertem Merkmalskatalog seit 2007 nach der Statistik-Revision der BA mit breitem Merkmalskatalog
Vorteil	Einordung von Bildungssektoren und Bildungskonten – wie z. B. der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO – in den Kontext des gesamten Ausbildungsgeschehens	Die Verbindung beider Statistiken ermöglicht zeitnahe jährliche Ausbildungsmarktbilanzierung zum Stichtag 30. September: Ermittlung von Angebot und Nachfrage, Berechnung von Indikatoren wie der Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), der Anteile erfolgloser Marktteilnehmer/-innen und der Einmündungsquote aller institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten (EQI).		Lange Zeitreihen ab 1977 auf Einzelberufsebene. Die jährliche Totalerhebung von Einzeldaten mit breitem Merkmalskatalog erlaubt eine detaillierte Analyse von Strukturen und Entwicklungen im dualen System.	Daten zu Schülern und Schülerinnen in beruflichen Schulen nach BBiG/HwO und außerhalb BBiG/HwO auf Berufsebene	Betrachtung der strukturellen Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung anhand des Anteils ausbildender Betriebe an allen Betrieben und des Anteils Auszubildender an allen Beschäftigten nach ausgewählten Merkmalen
Themen	▶ Bedeutung der dualen Berufsausbildung nach BBiG/ HwO im Vergleich zu anderen Bildungssektoren und -konten ▶ Entwicklungen im Sektor Berufsausbildung (z. B. duale Berufsausbildung nach BBiG/ HwO im Vergleich zu den Berufen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen)	▶ Anzahl und Entwicklung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge nach verschiedenen Merkmalen (z. B. Regionen, Berufe, Geschlecht, überwiegend betrieblich oder überwiegend öffentlich finanziert)	▶ Anzahl der gemeldeten Ausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/ -innen nach verschiedenen Merkmalen (z. B. Regionen, Berufe, Geschlecht, schulischer Vorbildung) ▶ Verbleib und Vermittlungsstatus der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen (eingemündet in Ausbildung,	▶ Ausbildungsbeteiligung von Personengruppen; Ausbildungsanfänger- und Absolventenquote ▶ Alter und Vorbildung der Auszubildenden; Zugangswege ▶ Aspekte des Ausbildungsverlaufs und Ausbildungserfolgs; Vertragslösungs- und Erfolgsquoten	Berufsstrukturelle Entwicklung insbesondere ▶ der Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen ▶ der sog. „Assistentenausbildungen“ (Berufsausbildungen nach Landesrecht) ▶ der 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 Ausbildungsberichterstattung (iABE)**	**BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September**	**Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum 30. September**	**Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik** (Erhebung zum 31. Dezember)	**Statistik Berufliche Schulen**	**Beschäftigungsstatistik der BA** Betriebsdatei der Beschäftigungsstatistik (Stichtag 31. Dezember)
	▶ Entwicklungen im Übergangsbereich ▶ schwächere Jugendliche im Ausbildungsgeschehen ▶ Akademisierung		noch suchend mit Alternative zum 30. September, 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
Informationen im Internet	https://www.bibb.de/iabe	https://www.bibb.de/naa309	https://www.statistik.arbeitsagentur.de	https://www.bibb.de/dazubi	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/_inhalt.html	https://www.bibb.de/de/9673.php

BIBB-Datenreport 2022

A 1 Aktuelle Ausbildungsmarktbilanz

Zur Beschreibung der Ausbildungsmarktentwicklung sind stets mehrere Indikatoren notwendig, u. a., weil diese zum Teil in einem bildungspolitischen Spannungsverhältnis zueinanderstehen E. So ist es z. B. in rechnerischer Hinsicht nicht möglich, auf ein aus Sicht der Jugendlichen auswahlfähiges Angebot hinzuwirken und zugleich für einen höheren Grad der Besetzbarkeit von Ausbildungsplätzen zu sorgen. Denn hohe Angebots-Nachfrage-Relationen als Indikator für günstige Versorgungslagen der Jugendlichen gehen zwangsläufig mit höheren Quoten unbesetzter Ausbildungsplätze einher und umgekehrt.

In **Kapitel A1.1** werden deshalb verschiedene Indikatoren betrachtet:

- **Kapitel A1.1.1** beschäftigt sich mit der Entwicklung von Angebot und Nachfrage sowie der Angebots-Nachfrage-Relation als Indikator für die Marktlagen.
- **Kapitel A1.1.2** stellt die Entwicklung der Zahl und Quoten unbesetzter Ausbildungsplatzangebote und der erfolglosen Nachfrage dar (als Indikator für erfolglose Marktteilnahmen) und erläutert Umfang und Ursachen von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt.
- **Kapitel A1.1.3** weitet den Blick auf die Gesamtzahl aller institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten und deren Einmündungsquote in die duale Berufsausbildung (als Indikator für den Ausschöpfungsgrad des – zumindest temporär gezeigten – Ausbildungsinteresses Jugendlicher an dualer Berufsausbildung).
- **Kapitel A1.1.4** beschäftigt sich mit den Ergebnissen des Nachvermittlungsgeschäftes im sog. fünften Quartal.

Die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge als Indikator für erfolgreiche Marktteilnahmen ist Gegenstand des darauffolgenden **Kapitels A1.2**.

E Begriffliche Unterscheidungen im Rahmen der Ausbildungsmarktbilanz

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

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

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

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

Die **erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation** (eANR) zeigt an, wie viele Ausbildungsplatzangebote rechnerisch auf 100 Ausbildungsplatznachfrager/-innen entfallen. „Erweitert“ bedeutet, dass zu den erfolglosen Ausbildungsplatznachfragern/-nachfragerinnen im Gegensatz zu früheren Berechnungen alle von den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erfassten und zum Stichtag noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber/-innen gerechnet werden. In früheren Berechnungen wurden nur diejenigen noch suchenden Bewerber/-innen berücksichtigt, die sich nicht um eine zwischenzeitliche Überbrückung (z. B. Arbeit, teilqualifizierender Schulbesuch) bemühen konnten oder wollten. Mit der neuen Berechnung wird verhindert, dass noch suchende Jugendliche aus der Erfassung der (erfolglosen) Ausbildungsplatznachfrage ausgeschlossen werden, weil

sie sich, wie durchaus erwünscht, ggf. 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 mit Zeitreihendaten von 2009 bis 2020 finden sich in **→ Tabelle A1.1.1-1 Internet** (differenziert nach Deutschland, West und Ost), in **→ Tabelle A1.1.1-2 Internet** (differenziert nach den 16 Bundesländern).

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

A1.1 Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt

A1.1.1 Angebot und Nachfrage, Angebots-Nachfrage-Relation

Die Auswirkungen der Coronapandemie auf das Ausbildungsgeschehen in Deutschland sind auch im Berichtsjahr 2021 spürbar. Zwar entwickelte sich das Ausbildungsplatzangebot im Rahmen der dualen Berufsausbildung nach dem erheblichen Rückgang im Vorjahr wieder positiv und stieg um 1,7 % auf 536.200 Stellen,[3] lag aber noch deutlich unter dem Niveau von 2019 (578.200) vor Ausbruch der Coronapandemie. Die Ausbildungsplatznachfrage sank hingegen erneut um 0,9 % auf 540.900. Zum Vergleich: 2019 fragten insgesamt 598.800 junge Menschen bei der BA eine Ausbildungsstelle nach. Das waren 57.900 bzw. 9,7 % mehr Ausbildungsplatznachfragende als im aktuellen Berichtsjahr **→ Tabelle A1.1.1-3**.[4]

Anhand der längerfristigen Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage ist ersichtlich, dass die Rückgänge von Angebot und Nachfrage nur zu einem Teil auf die Coronapandemie und ihre Eindämmungsmaßnahmen zurückgeführt werden können **→ Tabelle A1.1.1-3**. Im Zuge sinkender Zahlen an Schulabgängern/-abgängerinnen in den vergangenen Jahren **→ Tabelle A1.1.1-4**, einem sinkenden Ausbildungsinteresse und steigenden Zahlen unbesetzter Ausbildungsstellen war der Ausbildungsmarkt bereits vor Ausbruch der Coronapandemie von rückläufigen Entwicklungen gekennzeichnet. Vor diesem Hintergrund hatte auch die bereits im Frühjahr 2019 durchgeführte Punktschätzung durch das „Ökonometrische Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems“ (PROSIMA) für das Ausbildungsjahr 2020 mit Rückgängen auf der Angebots- und Nachfrageseite und daraus folglich für die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge gerechnet (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A2). Für das zurückliegende Ausbildungsjahr 2021 hatte die PROSIMA-Punktschätzung, insbesondere aufgrund einer erstmals seit 2016 angestiegenen Zahl an Schulabgängern/-abgängerinnen eine leichte Erholung auf beiden Seiten des Marktes vorausgesagt. Das Modell prognostizierte einen Anstieg des Ausbildungsplatzangebots um 4.700 auf insgesamt 532.100 Ausbildungsplatzangebote und aufseiten der Ausbildungsplatznachfrage einen Anstieg um 8.000 auf insgesamt 553.700 (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A2). Bemerkenswert ist, dass trotz einer gestiegenen Zahl an Schulabgängern und Schulabgängerinnen die Nachfrageseite entgegen der Prognose, nach den erheblichen Einbrüchen im Vorjahr erneut gesunken ist. Zu welchem Anteil der Rückgang der Ausbildungsplatznachfrage auf ein tatsächlich gesunkenes Interesse an einer Ausbildung zurückzuführen ist und welcher Teil des Nachfragerückgangs durch die geringeren Vermittlungsaktivitäten der BA oder durch eingeschränkte Maßnahmen zur Berufsorientierung erklärt werden kann, lässt sich nicht sicher einschätzen.

3 Ganze Zahlen werden im Text auf ein Vielfaches von 100 gerundet. Genauere Werte können den Tabellen entnommen werden, wobei auch hier alle ganzen Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung zum 30. September stehen, als Folge von datenschutzrechtlichen Bestimmungen auf ein Vielfaches von 3 gerundet wurden.

4 Die Angebots- und Nachfragezahlen, getrennt nach West- und Ostdeutschland, mit den Entwicklungen von 2009 bis 2021 finden sich in **→ Tabelle A1.1.1-1 Internet**, entsprechende Differenzierungen nach Ländern in **→ Tabelle A1.1.1-2 Internet**. Für eine tabellarische Darstellung der Ausprägungen aller Marktindikatoren auf Ebene der Arbeitsagenturen siehe Schuß u. a. 2021.

Tabelle A1.1.1-3: **Entwicklung von Angebot und Nachfrage 2011 bis 2021 in Deutschland (Stichtag 30. September)**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021 gegenüber 2020	
												absolut	in %
Ausbildungsplatzangebot[1]	**599.868**	**585.333**	**564.261**	**561.651**	**563.838**	**563.832**	**572.274**	**589.068**	**578.175**	**527.433**	**536.238**	**+8.805**	**+1,7**
▸ überwiegend öffentlich finanziert[2]	30.459	25.905	21.681	20.394	18.864	17.550	15.879	14.883	14.367	14.889	16.512	+1.623	+10,9
▸ betrieblich[3]	569.406	559.428	542.580	541.257	544.974	546.282	556.395	574.185	563.808	512.544	519.726	+7.182	+1,4
Ausbildungsplatznachfrage[4]	**641.796**	**627.378**	**613.284**	**604.590**	**603.198**	**600.876**	**603.510**	**610.032**	**598.758**	**545.721**	**540.882**	**-4.839**	**-0,9**
▸ männlich	377.457	369.267	362.877	360.390	362.022	364.107	375.168	384.921	379.215	346.620	344.592	-2.028	-0,6
▸ weiblich	264.342	258.111	250.407	244.200	241.173	236.769	228.339	225.111	219.531	199.053	196.134	-2.919	-1,5
▸ mit Hauptschulabschluss (Schätzung)	201.822	190.671	178.440	168.342	160.512	152.022	148.413	151.635	148.362	135.624	134.658	-966	-0,7
▸ mit mittlerem Abschluss (Schätzung)	268.314	262.752	256.449	255.102	253.479	251.268	247.632	246.837	241.023	222.326	220.259	-2.067	-0,9
▸ mit Studienberechtigung (Schätzung)	147.522	151.128	155.358	158.307	166.437	171.306	174.132	176.559	174.993	158.256	156.419	-1.837	-1,2
▸ Geflüchtete[5]	-	-	-	-	-	5.667	14.710	21.461	20.435	17.212	16.280	-932	-5,4
Angebots-Nachfrage-Relation (eANR)[6]	**93,5**	**93,3**	**92,0**	**92,9**	**93,5**	**93,8**	**94,8**	**96,6**	**96,6**	**96,6**	**99,1**	**+2,5**	**.**
▸ betriebliche Angebots-Nachfrage-Relation[7]	88,7	89,2	88,5	89,5	90,3	90,9	92,2	94,1	94,2	93,9	96,1	+2,2	.

[1] Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zuzüglich der zum 30.09. bei der BA registrierten unbesetzten Ausbildungsplätze.
[2] (Zumindest) im ersten Jahr der Ausbildung.
[3] Ausbildungsplatzangebote abzüglich der neu abgeschlossenen Verträge, die aus überwiegend öffentlich finanzierter Ausbildung resultieren.
[4] Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zuzüglich der zum 30. September bei der BA als Bewerber/-innen registrierten Personen, die noch Ausbildungsplätze suchen.
[5] Nur registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die in eine Ausbildungsstelle einmündeten oder bis zum Stichtag auf Ausbildungsplatzsuche waren.
[6] Zahl der Angebote je 100 Personen, die Ausbildungsplätze nachfragen.
[7] Zahl der betrieblichen Angebote je 100 Personen, die Ausbildungsplätze nachfragen.
Anm.: Als Folge von Ausführungsbestimmungen zum Datenschutz wurden alle ganzen Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge stehen, auf ein Vielfaches von 3 gerundet.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle A1.1.1-4: **Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen und -absolventen/-absolventinnen 2010 bis 2021 (2021 geschätzt)**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 (Schätzung)	2021 zu 2010 (Schätzung)	
													absolut	in %
Aus allgemeinbildenden Schulen	**865.316**	**882.913**	**868.790**	**895.334**	**850.721**	**846.312**	**855.611**	**831.807**	**812.205**	**800.772**	**749.946**	**767.003**	**-98.313**	**-11,4%**
ohne Hauptschulabschluss	53.058	49.560	47.648	46.295	46.950	47.435	49.193	52.680	53.598	52.833	45.072	45.719	-7.339	-13,8%
mit Hauptschulabschluss	179.753	168.660	157.498	151.314	146.649	139.948	139.243	134.389	133.515	132.429	123.687	123.701	-56.052	-31,2%
mit mittlerem Abschluss	350.856	339.758	344.527	377.364	375.791	370.094	369.230	356.812	341.640	337.578	333.039	333.867	-16.989	-4,8%
mit Fachhochschulreife	13.455	13.769	13.945	1.068	841	973	778	628	900	624	912	777	-12.678	-94,2%
mit allgemeiner Hochschulreife	268.194	311.166	305.172	319.293	280.490	287.862	297.167	287.298	282.552	277.308	247.236	262.938	-5.256	-2,0%
Aus (teilqualifizierenden) beruflichen Schulen	**389.293**	**369.380**	**355.368**	**338.330**	**338.001**	**344.496**	**354.830**	**369.424**	**373.851**	**350.133**	**334.095**	**336.538**	**-52.755**	**-13,6%**
Berufsvorbereitungsjahr	48.876	45.141	41.982	42.024	41.970	45.582	67.080	84.537	88.122	77.826	71.145	70.010	+21.134	+43,2%
vollzeitschulisches Berufsgrundbildungsjahr	31.023	29.676	26.421	25.272	26.220	27.774	5.292	5.238	4.944	4.725	4.665	3.569	-27.454	-88,5%
(teilqualifizierende) Berufsfachschule	187.465	172.784	161.262	150.404	149.199	146.292	154.652	151.639	153.195	147.891	146.742	151.459	-36.006	-19,2%
Wirtschaftsgymnasien	49.836	50.202	52.818	53.307	54.621	57.495	60.057	61.437	61.035	58.278	55.770	55.012	+5.176	+10,4%
Fachoberschulen	72.093	71.577	72.885	67.323	65.991	67.353	67.749	66.573	66.555	61.413	55.773	56.489	-15.604	-21,6%

Anm.: Den hier genannten Größen liegen Ist-Zahlen des Statistischen Bundesamtes für 2010 bis 2020 zugrunde; die Zahlen für 2021 wurden mithilfe der Vorausberechnung der Kultusministerkonferenz und unter Berücksichtigung der letzten Ist-Zahlen (2020) geschätzt (vgl. Kultusministerkonferenz 2021). Dabei wurde angenommen, dass die relativen Veränderungsraten zwischen 2020 und 2021 so ausfielen, wie im Rahmen der KMK-Prognose erwartet wurde.
Ab 2014 wird im Rahmen der Fachserie 11, Reihe 1 der schulische Teil der Fachhochschulreife vom Statistischen Bundesamt als seperate Unterrubrik unter „Mittlerer Abschluss" ausgewiesen. Diese Zahlen sind hier nicht aufgeführt.
Absolventen/Absolventinnen und Abgänger/-innen aus (teilqualifizierenden) Berufsfachschulen: Absolventen/Absolventinnen und Abgänger/-innen aus Berufsfachschulen ohne Absolventen/Absolventinnen aus vollqualifizierenden Berufsausbildungsgängen.
Der starke Anstieg beim Berufsvorbereitungsjahr hängt mit der Zuwanderung durch junge Geflüchtete zusammen. Der starke Rückgang bei vollzeitschulischem Berufsgrundbildungsjahr hat institutionelle Gründe; es wird ab dem Schuljahr 2015/2016 in Nordrhein-Westfalen nicht mehr angeboten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 1 (Allgemeinbildende Schulen) und Reihe 2 (Berufliche Schulen), 2010/2011 bis 2020/2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Nachfrage: Differenzierungen nach persönlichen Merkmalen

In den letzten Jahren veränderte sich die Ausbildungsplatznachfrage in ihrer Merkmalsstruktur. Bei der Betrachtung der Ausbildungsplatznachfrage seit 2011 entwickelte sich die Zahl der Nachfragerinnen anteilig stärker rückläufig als die der Nachfrager. Seit 2011 fiel die Zahl der Nachfragerinnen um 68.200 bzw. 25,8 % auf 196.100 (im Vergleich zum Vorjahr: -2.900 bzw. -1,5 %). Bei den jungen Männern, bei denen die Nachfrage im Laufe des vergangenen Jahrzehnts teilweise sogar anstieg, fiel der Rückgang von 2011 (377.500) auf 2021 (344.600) um 32.900 bzw. 8,7 % dagegen geringer aus → **Tabelle A1.1.1-3**. Die Entwicklung der relativen Anteile verdeutlicht den Rückgang der jungen Frauen an der gesamten Ausbildungsplatznachfrage deutlicher: Der Anteil der jungen Frauen sank von 41,2 % im Jahr 2011 auf 36,3 % im Berichtjahr 2021 um rd. 5 Prozentpunkte. Umgekehrt stieg der Anteil der jungen Männer um 5 Prozentpunkte von 58,8 % im Jahr 2011 auf 63,7 %.

Zum anderen zeichnet sich die Nachfrage seit einigen Jahren – infolge einer demografisch bedingt sinkenden Zahl an Schulabgängern/-abgängerinnen und des Trends zur Höherqualifizierung – durch eine im Schnitt stark gestiegene schulische Vorbildung aus. Während 2011 noch 137 Nachfrager/-innen mit Hauptschulabschluss auf jeweils 100 studienberechtigte Nachfrager/-innen entfielen, waren es 2021 nur noch 86. Die Zahl der Nachfrager/-innen mit Studienberechtigung überstieg somit erneut die Zahl der Nachfrager/-innen mit Hauptschulabschluss[5] → **Tabelle A1.1.1-3**.

Während steigende Zahlen geflüchteter Ausbildungsstellenbewerber/-innen 2017 und 2018 zu einer leicht steigenden Ausbildungsplatznachfrage beigetragen hatten, wurden 2021 nur noch 16.300 Nachfrager/-innen im Kontext Fluchtmigration registriert (-900 bzw. -5,4% im Vergleich zu 2020).[6]

5 Da im Rahmen der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nicht die schulische Vorbildung der Auszubildenden erfasst wird, lässt sich die Aufteilung der Nachfrage nach Schulabschlüssen lediglich mithilfe von DAZUBI – „Datenbank Auszubildende" des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember) – schätzen. Hierfür wird die relative Aufteilung der zum 31. Dezember erfassten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf die verschiedenen Schulabschlüsse auf die aktuellen Neuabschlusszahlen aus der Erhebung zum 30. September projiziert. In Verbindung mit Daten der BA-Ausbildungsmarktstatistik, welche differenzierte Angaben zu den Schulabschlüssen enthält, wird anschließend die Nachfrage nach Schulabschluss berechnet.

6 Hierbei werden nur jene Geflüchtete gezählt, die sich als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registriert haben und in eine Ausbildungsstelle einmündeten oder bis zum Stichtag auf Ausbildungsplatzsuche waren. Die Gesamtzahl aller bei der BA registrierten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration betrug 2020 31.100 (-2.100 bzw. -6,3 % im Vergleich zum Vorjahr) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021a).

Angebots-Nachfrage-Relation

Da gegenüber dem Vorjahr bundesweit das Ausbildungsplatzangebot wieder leicht angestiegen und gleichzeitig die Ausbildungsplatznachfrage etwas zurückgegangen ist, veränderte sich das Verhältnis zwischen beiden Größen (eANR = erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation) zugunsten der Ausbildungsplatznachfrager/-innen. Im Berichtsjahr 2021 fallen rechnerisch 99,1 Ausbildungsplatzangebote auf je 100 Ausbildungsplatznachfrager/-innen. Die Angebots-Nachfrage-Relation ist gegenüber dem Vorjahr von 96,6 auf 99,1 gestiegen und stellt einen neuen Höchstwert seit erstmaliger Berechnung der Kennzahl im Jahr 2007 dar. Aus Perspektive der Jugendlichen ist diese Entwicklung positiv zu interpretieren, da sie zumindest im statistischen Durchschnitt mit weniger Bewerbern und Bewerberinnen um die angebotenen Stellen konkurrieren. Diese Entwicklung soll jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass am Ausbildungsmarkt nach wie vor in vielen Ausbildungsberufen Versorgungsprobleme für Jugendliche bestehen → **Tabelle A1.1.1-3**.

Wie bereits in den Vorjahren, gab es jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern. Das Bundesland mit dem höchsten eANR-Wert war 2021 erneut Bayern. Hier kamen rechnerisch 111,3 Angebote auf 100 Nachfrager/-innen (2020: 110,4). Ebenfalls überdurchschnittliche eANR-Werte wurden in Thüringen mit eANR = 110,0 (2020: 107,8), in Mecklenburg-Vorpommern mit eANR = 108,5 (2020: 106,1) und in Sachsen-Anhalt mit eANR = 103,7 (2020: 101,5) erreicht. Unterdurchschnittliche Werte wurden vor allem in Berlin mit eANR = 82,8 (2020: 84,4), in Hamburg mit eANR = 89,0 (2020: 89,4) und in Bremen mit eANR = 91,6 (2020: 89,3) gemessen → **Tabelle A1.1.1-5**.

Die regionalen Unterschiede in den Ausbildungsmarktlagen waren auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke noch deutlich ausgeprägter als auf Ebene der Länder. Aus Sicht der Nachfrager/-innen war die Ausbildungsmarktlage in vielen Arbeitsagenturbezirken im Süden und Osten Deutschlands deutlich günstiger als in Bezirken im Norden und Westen des Landes: Spitzenwerte von über 120 erreichte die eANR 2021 in den bayerischen Arbeitsagenturbezirken Weiden (134,7), Schwandorf (128,1), Deggendorf (127,1), Passau (126,0), Regensburg (121,5) sowie im thüringischen Altenburg-Gera (122,5). In insgesamt 22 weiteren Arbeitsagenturbezirken kamen rechnerisch mindestens 110 Angebote auf 100 Nachfragende. Diese Bezirke verteilen sich auf Bayern, Baden-Württemberg, Sachsen, Sachsen-Anhalt sowie Thüringen. Die Anzahl der Bezirke mit einer eANR von kleiner als 90 reduzierte sich im Jahr 2021 im Vergleich zu 2020 deutlich von 39 auf 21. Weniger als 80 Angebote auf 100 Nachfragen wurden im Jahr 2021 in keinem Bezirk verzeichnet. Recklinghausen (82,3),

Tabelle A1.1.1-5: **Eckdaten zum Ausbildungsmarkt im Jahr 2021 differenziert nach Bundesländern**

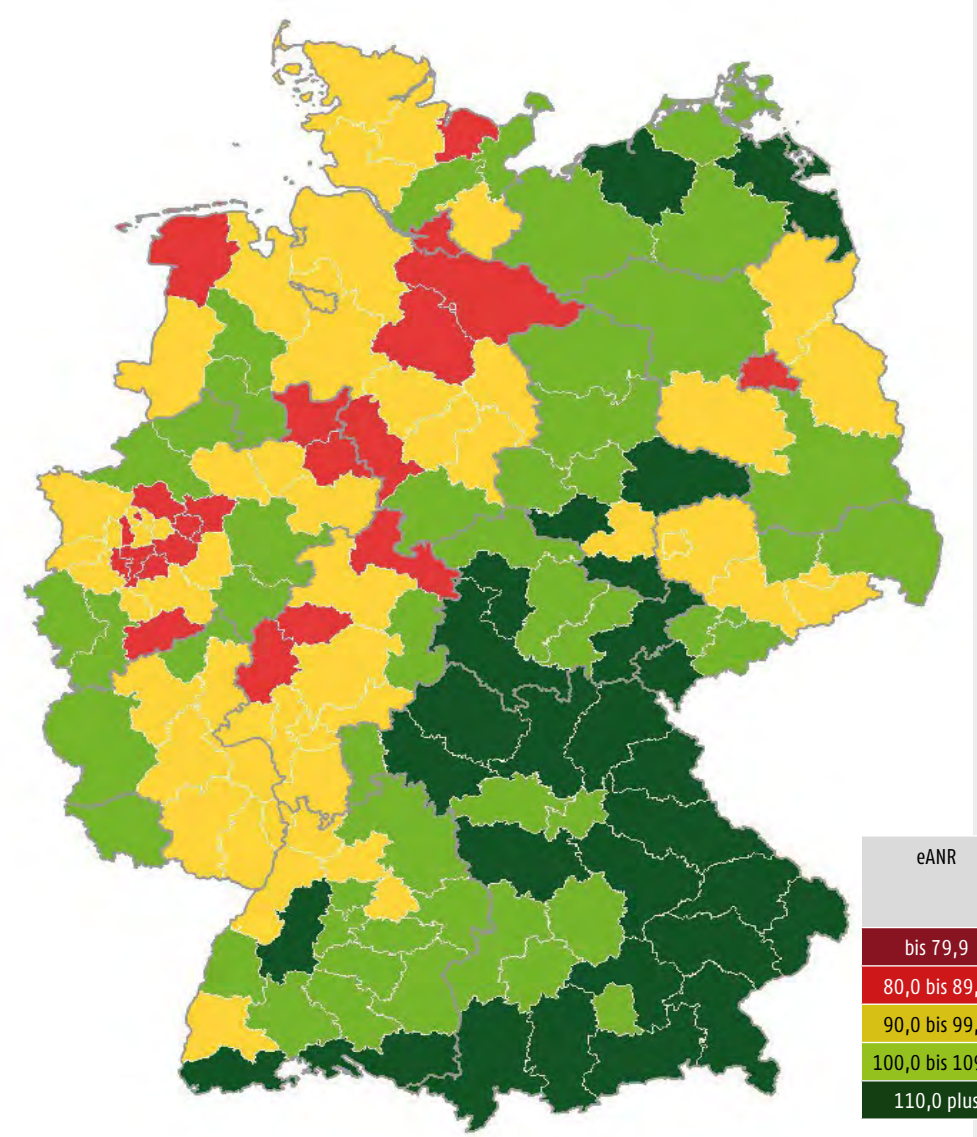
	BIBB-Erhebung zum 30. September 2021			Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Berichtsjahr 2020/2021									Verknüpfungen beider Datenquellen (BIBB-Erhebung, BA-Ausbildungsmarktstatistik)											
	darunter			darunter		darunter					darunter			darunter			Ausbildungsplatznachfrage			Angebots-Nachfrage-Relation		Angebote je 100 institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte (AQI)	Index Passungsprobleme
	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	ohne überw. öffentl. Finanzierung („betrieblich“)	mit überw. öffentl. Finanzierung („außerbetrieblich“)	Gemeldete Berufsausbildungsstellen	Ende September noch unbesetzte Berufsausbildungsstellen	Gemeldete Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen	Bewerber/-innen, die in eine Berufsausbildungsstelle einmündeten		Bewerber/-innen, die Ende September noch weiter suchten		darunter		Institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte	%-Anteil derer, die in eine Berufsausbildung einmünden (EQI)	Ausbildungsplatzangebot	„betriebliches Angebot“	%-Anteil der unbesetzten Stellen	gemäß der alten, traditionellen Definition	gemäß der neuen, erweiterten Definition	%-Anteil der noch weiter Suchenden	gemäß der alten Nachfrageberechnung	gemäß der neuen Nachfrageberechnung		
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in %	absolut	in %	mit einer Alternative zum 30.09.	ohne Alternative („Unversorgte“)	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
Bundesland	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	65.973	64.248	1.725	73.268	10.174	52.296	25.418	48,6	7.646	14,6	6.528	1.118	92.853	71,1	76.149	74.424	13,7	67.092	73.620	10,4	113,5	103,4	82,0	142,0
Bayern	81.897	79.923	1.974	96.789	15.609	61.877	35.217	56,9	5.693	9,2	4.608	1.085	108.558	75,4	97.506	95.532	16,3	82.983	87.591	6,5	117,5	111,3	89,8	106,2
Berlin	14.427	13.248	1.179	14.664	1.112	20.788	7.385	35,5	4.333	20,8	939	3.394	27.828	51,8	15.537	14.358	7,7	17.820	18.759	23,1	87,2	82,8	55,8	178,9
Brandenburg	10.335	9.768	567	14.023	2.081	12.817	5.974	46,6	2.153	16,8	824	1.329	17.178	60,2	12.417	11.850	17,6	11.664	12.489	17,2	106,4	99,4	72,3	302,8
Bremen	5.316	4.953	363	5.369	374	4.726	1.776	37,6	897	19,0	562	335	8.265	64,3	5.688	5.328	7,0	5.649	6.213	14,4	100,7	91,6	68,8	101,4
Hamburg	11.559	11.109	453	9.243	275	7.787	3.393	43,6	1.744	22,4	745	999	15.954	72,5	11.835	11.382	2,4	12.558	13.305	13,1	94,2	89,0	74,2	31,7
Hessen	33.177	31.638	1.539	32.850	3.033	35.242	14.423	40,9	5.867	16,6	3.911	1.956	53.997	61,4	36.210	34.671	8,7	35.133	39.045	15,0	103,1	92,7	67,1	131,5
Meckl.-Vorpommern	8.067	7.698	369	10.519	1.641	6.505	3.363	51,7	880	13,5	550	330	11.211	72,0	9.708	9.339	17,6	8.397	8.949	9,8	115,6	108,5	86,6	172,8
Niedersachsen	48.645	47.475	1.170	53.709	4.841	45.926	19.293	42,0	7.804	17,0	5.417	2.387	75.279	64,6	53.487	52.317	9,3	51.033	56.451	13,8	104,8	94,8	71,1	127,9
Nordrhein-Westfalen	107.265	104.004	3.264	106.781	11.440	107.529	44.948	41,8	18.806	17,5	11.813	6.993	169.848	63,2	118.707	115.443	9,9	114.258	126.072	14,9	103,9	94,2	69,9	147,8
Rheinland-Pfalz	23.388	22.614	777	24.699	3.334	21.573	9.663	44,8	3.608	16,7	2.460	1.148	35.298	66,3	26.724	25.947	12,8	24.537	26.997	13,4	108,9	99,0	75,7	171,7
Saarland	5.988	5.691	297	6.459	814	4.463	1.861	41,7	620	13,9	536	84	8.592	69,7	6.804	6.507	12,5	6.072	6.609	9,4	112,0	102,9	79,2	117,4
Sachsen	18.876	17.694	1.182	19.903	2.695	19.325	10.635	55,0	2.434	12,6	1.618	816	27.567	68,5	21.570	20.388	13,2	19.692	21.309	11,4	109,5	101,2	78,3	151,0
Sachsen-Anhalt	10.290	9.696	594	12.311	1.510	9.290	5.194	55,9	1.088	11,7	790	298	14.385	71,5	11.799	11.205	13,5	10.587	11.379	9,6	111,4	103,7	82,0	128,9
Schleswig-Holstein	18.099	17.637	462	18.497	2.310	14.782	6.136	41,5	3.193	21,6	1.359	1.834	26.745	67,7	20.409	19.947	11,6	19.935	21.294	15,0	102,4	95,9	76,3	173,6
Thüringen	9.756	9.153	600	12.059	1.917	8.064	4.696	58,2	852	10,6	504	348	13.122	74,3	11.673	11.070	17,3	10.104	10.608	8,0	115,5	110,0	88,9	139,1
Westdeutschland	**401.313**	**389.292**	**12.021**	**427.664**	**52.204**	**356.201**	**162.128**	**45,5**	**55.878**	**15,7**	**37.939**	**17.939**	**595.386**	**67,4**	**453.516**	**441.495**	**11,8**	**419.253**	**457.191**	**12,2**	**108,2**	**99,2**	**76,2**	**144,5**
Ostdeutschland	**71.751**	**67.260**	**4.491**	**83.479**	**10.956**	**76.789**	**37.247**	**48,5**	**11.740**	**15,3**	**5.225**	**6.515**	**111.291**	**64,5**	**82.707**	**78.216**	**14,0**	**78.264**	**83.490**	**14,1**	**105,7**	**99,1**	**74,3**	**197,0**
Deutschland[1]	**473.064**	**456.552**	**16.512**	**511.282**	**63.176**	**433.543**	**199.547**	**46,0**	**67.818**	**15,6**	**43.204**	**24.614**	**707.058**	**66,9**	**536.238**	**519.726**	**12,2**	**497.676**	**540.882**	**12,5**	**107,7**	**99,1**	**75,8**	**152,4**

[1] Abweichungen in den Summen von West und Ost zu Deutschland können sich durch regional nicht zuordenbare Daten ergeben.

Hinweis: Alle ganzen Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge stehen, wurden vor dem Hintergrund von gesetzlichen Datenschutzbestimmungen auf ein Vielfaches von 3 gerundet.

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

Schaubild A1.1.1-1: **Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2021 in den Arbeitsagenturbezirken**



eANR	Zahl der Regionen 2021	Zum Vergleich 2020
bis 79,9	0	2
80,0 bis 89,9	21	37
90,0 bis 99,9	56	56
100,0 bis 109,9	49	42
110,0 plus	28	17

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 2022

Kiel (82,4), Berlin (82,8), Hameln (82,9) sowie Detmold (83,9) wiesen jedoch eine eANR von kleiner als 85 auf → **Schaubild A1.1.1-1**.

A1.1.2 Erfolglose Marktteilnahmen und Passungsprobleme

Unbesetzte Ausbildungsplatzangebote

Im vergangenen Berichtsjahr 2020 ist sowohl die absolute Anzahl an unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen als auch die Quote der unbesetzten betrieblichen Stellen an allen betrieblichen Ausbildungsstellen deutlich gestiegen. Auch im aktuellen Berichtsjahr 2021 sind

beide Kennzahlen nochmals angestiegen und liegen damit auf einem neuen Höchstwert seit 2010 → **Tabelle A1.1.2-1**. Die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsstellen ist von 53.100 im Jahr 2019 auf 59.900 in 2020 und auf 63.200 im Jahr 2021 gestiegen. Dies entspricht insgesamt einem Anstieg um 10.000 Stellen bzw. 18,9 %. Die Quote der unbesetzten Stellen an allen betrieblichen Ausbildungsstellen ist entsprechend von 9,4 % im Berichtsjahr 2019 auf 11,7 % im Jahr 2020 und 12,2 % im Jahr 2021 gestiegen.

Erfolglose Ausbildungsplatznachfrage

Während die Besetzungsprobleme für die Betriebe somit auch im Jahr 2021 nochmals deutlich angestiegen sind, hat sich die Versorgungslage aus Sicht der Jugendlichen etwas verbessert. Nachdem die Anzahl der zum 30. September noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber/-innen im Jahr 2020 gegenüber 2019 um 4.500 gestiegen war, sank diese Kennziffer im Jahr 2021 gegenüber 2020 wieder deutlich um 10.400 Stellen bzw. 13,3 % auf 67.800 noch suchende Jugendliche → **Tabelle A1.1.2-1**. Dies entspricht einem neuen Tiefstand seit 2010.

Auch die Quote der noch suchenden Jugendlichen in Relation zu der insgesamt ermittelten Ausbildungsplatznachfrage ist von 14,3 % im Berichtsjahr 2020 auf 12,5 % im Jahr 2021 gesunken. Nur in den Jahren 2011 und 2012 lag diese Kennziffer noch etwas geringer.

Passungsprobleme

Im Berichtsjahr 2021 betrug das ungenutzte Ausbildungsvertragspotenzial **E** 63.200, resultierend aus den 63.200 unbesetzten Ausbildungsplätzen, denen 67.800 noch suchende Ausbildungsplatznachfrager/-innen gegenüberstanden.

E Ungenutztes Ausbildungsvertragspotenzial

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

Tabelle A1.1.2-1: **Erfolglose Marktteilnahmen 2010 bis 2021 in Deutschland (Stichtag 30. September)**

Jahr	Unbesetzte Ausbildungsplätze		Noch Ausbildungsplätze Suchende	
	Absolut	In Relation zum betrieblichen Angebot (in %)	Absolut	In Relation zur Ausbildungsplatznachfrage (in %)
2010	19.898	3,7	80.456	12,6
2011	30.487	5,4	72.417	11,3
2012	34.075	6,1	76.119	12,1
2013	34.720	6,4	83.742	13,7
2014	38.449	7,1	81.388	13,5
2015	41.678	7,6	81.037	13,4
2016	43.561	8	80.603	13,4
2017	48.984	8,8	80.221	13,3
2018	57.656	10	78.619	12,9
2019	53.137	9,4	73.721	12,3
2020	59.948	11,7	78.237	14,3
2021	63.176	12,2	67.818	12,5
2021 gegenüber 2020	+3.228	0,5 Prozentpunkte	-10.419	-1,8 Prozentpunkte
	6,1%		-14,1%	

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

Im Gegensatz zum ungenutzten Vertragspotenzial ist für die Ermittlung der Passungsprobleme E auch relevant, in welchem Ausmaß die Seite mit der höheren Zahl an Marktteilnahmen die kleinere Zahl übertrifft. Denn je stärker die Seite mit der größeren Zahl erfolgloser Marktteilnahmen die Seite mit der kleineren Zahl übertrifft, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass Angebot und Nachfrage grundsätzlich nicht zusammenpassen. Um zugleich Passungsprobleme begrifflich von Besetzungsproblemen (viele unbesetzte Stellen, aber wenig erfolglos suchende Jugendliche) oder Versorgungsproblemen (viele erfolglos Suchende, aber wenig unbesetzte Stellen) abzugrenzen (vgl. Matthes/Ulrich 2015), gilt, dass Passungsprobleme gegeben sind, wenn zum Bilanzierungsstichtag 30. September sowohl relativ viele unbesetzte Ausbildungsstellen als auch relativ viele erfolglos suchende Jugendliche übriggeblieben sind.

E Passungsprobleme

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

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

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

Als Folge einer deutlichen Reduzierung des Anteils der noch suchenden Jugendlichen an der insgesamt ermittelten Ausbildungsplatznachfrage → **Tabelle A1.1.2-1** sind die Passungsprobleme im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr gesunken, obwohl die Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen an allen betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten nochmals gestiegen ist. Der „Index Passungsprobleme“ liegt im Jahr 2021 bei 152,4. Dabei fällt er in Ostdeutschland weiterhin deutlich höher aus als in Westdeutschland.

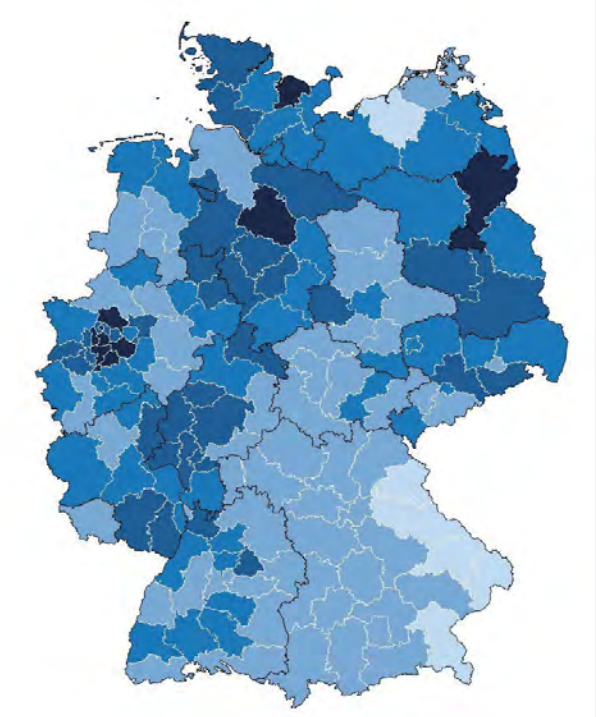
Betrachtet man die Versorgungs- und Besetzungsprobleme auf der Ebene der Arbeitsagenturbezirke E, wird deutlich, dass es erhebliche regionale Unterschiede auf dem Ausbildungsmarkt gibt. → **Schaubild A1.1.2-1** verdeutlicht, dass es oftmals in Regionen mit besonders starken Besetzungsproblemen eher wenige Nachfrager/-innen gibt, die zum Abschluss des Ausbildungsjahres noch auf Ausbildungsplatzsuche sind. In Regionen mit besonders starken Versorgungsproblemen stehen umgekehrt am Ende des Jahres nur noch wenige offene Ausbildungsstellen zur Verfügung. Während also in vielen Regionen *entweder* Besetzungs- *oder* Versorgungsprobleme dominieren, gibt es auch Regionen, die in überdurchschnittlichem Maße von Besetzungs- *und* Versorgungsproblemen zugleich betroffen sind. Hierzu zählten 2021 z. B. die Arbeitsagenturbezirke Potsdam (IP = 376,0), Greifswald (IP = 370,8) und Cottbus (IP=361,0).

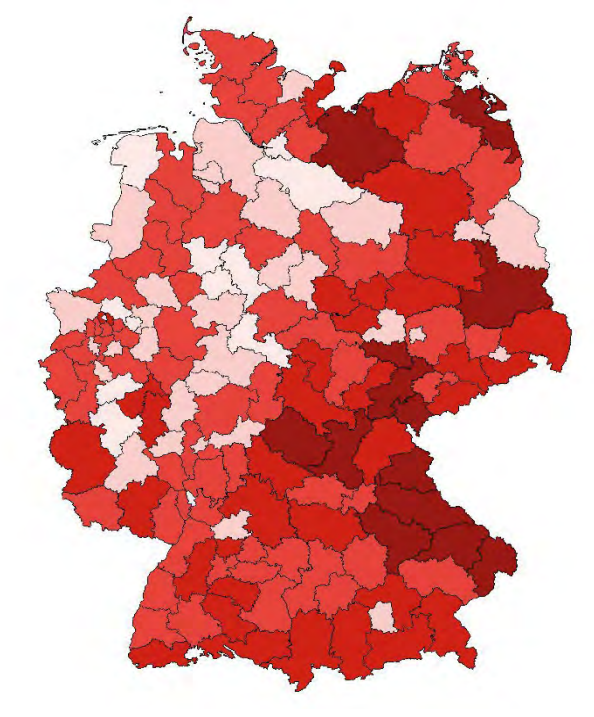
E Regionale Ausbildungsmarktunterschiede

Die offiziell ausgewiesenen Angebots-Nachfrage-Relationen spiegeln auf der regionalen Ebene nicht die ursprünglichen Verhältnisse vor Ort, sondern die durch (erfolgreiche) Mobilität der Jugendlichen geprägten Marktlagen wider. Denn die erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage wird mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen der örtlichen Betriebe gleichgesetzt. Somit sind in dieser Größe auch auswärtige Jugendliche enthalten, während umgekehrt einheimische Jugendliche fehlen, die ihren Ausbildungsvertrag mit einem auswärtigen Betrieb abschlossen. Zwischen den ursprünglichen Marktlagen vor Ort („vor“ Mobilität) und den mobilitätsgeprägten Marktlagen gibt es zum Teil beträchtliche Unterschiede (vgl. Matthes/Ulrich 2018; Herzer/Ulrich 2020; **Kapitel A8.2.1**).

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

Schaubild A1.1.2-1: **Anteile erfolgloser Marktteilnahmen in den Regionen (Arbeitsagenturbezirken) im Jahr 2021**





Quote erfolgloser Ausbildungsplatznachfrage	Zahl der Regionen 2021	Zum Vergleich 2020
bis 4,9%	6	4
5,0% bis 9,9%	55	39
10,0% bis 14,9%	48	43
15,0% bis 19,9%	35	49
20,0% plus	10	19

Quote unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplatzangebote	Zahl der Regionen 2021	Zum Vergleich 2020
bis 4,9%	12	7
5,0% bis 9,9%	30	51
10,0% bis 14,9%	64	58
15,0% bis 19,9%	35	25
20,0% plus	13	13

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 2022

Neben der regionalen Perspektive zeigen sich auch Heterogenitäten in den Besetzungs- und Versorgungsproblemen in den verschiedenen Ausbildungsberufen. Wie bereits in den Vorjahren waren auch 2021 vor allem Berufe in der Gastronomie, dem Lebensmittelhandwerk und im Reinigungsgewerbe von Besetzungsproblemen betroffen → **Tabelle A1.1.2-2**. Versorgungsprobleme zeigen sich weiterhin u. a. in Medienberufen und in Teilen des kaufmännischen Bereichs.

→ **Schaubild A1.1.2-2** veranschaulicht eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteten (Mindest-)Schulabschluss für ihre Ausbildungsstellen und den tatsächlichen Schulabschlüssen der gemeldeten Bewerber/-innen. Die Zahl der Stellen mit Hauptschulabschluss als mindestens erwarteten Schulabschluss überschreitet die Zahl der Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss deutlich. Für diesen Schulabschluss gibt es deutlich mehr als doppelt so viele Stellen als Bewerber/-innen. Für die Schulabschlüsse Abitur und Fachhochschulreife zeigt sich ein gegenteiliges Bild. Dort überschreitet die Anzahl der Bewerber/-innen mit einem solchen Abschluss die Zahl der Stellen mit dem entsprechend erwarteten Schulabschluss deutlich. Lediglich beim Schulabschluss mittlere Reife zeigt sich ein ausgeglichenes Bild.

Tabelle A1.1.2-2: **Ausbildungsmarktlagen 2021 in ausgewählten Berufen mit Besetzungs- und Versorgungsproblemen**

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Betriebliche Angebote		Ausbildungsplatznachfrage		(betriebliche) Angebots-Nachfrage-Relation	Anteile erfolgloser Marktteilnehmer/-innen (in %)	
	insgesamt	außerbetrieblich	insgesamt	am 30.09. unbesetzt	insgesamt	am 30.09. noch suchend		Anteil unbesetzter Plätze am betrieblichen Angebot	Anteil noch Suchender an der Nachfrage
	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9
Berufe mit Besetzungsproblemen	absolut	absolut	Sp.1-Sp.2+Sp.4	absolut	Sp.1+Sp.6	absolut	Sp.3/Sp.5	Sp.4/ Sp.3	Sp.6/ Sp.5
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	4.368	72	7.887	3.591	4.572	204	172,5	45,5	4,5
Restaurantfachmann/-frau	1.944	42	3.444	1.542	2.097	153	164,2	44,8	7,3
Fleischer/-in	1.251	30	2.136	915	1.308	57	163,3	42,8	4,4
Klempner/-in	393	0	642	249	399	6	160,9	38,8	1,5
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	603	3	945	345	681	78	138,8	36,5	11,5
Hotelkaufmann/-frau	237	0	372	135	282	45	131,9	36,3	16,0
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	660	15	969	324	678	18	142,9	33,4	2,7
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	540	9	780	249	561	21	139,0	31,9	3,7
Gerüstbauer/-in	444	3	636	195	468	24	135,9	30,7	5,1
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in	336	3	480	147	360	24	133,3	30,6	6,7
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	1.386	3	1.983	600	1.434	48	138,3	30,3	3,3
Bodenleger/-in	249	6	348	105	288	39	120,8	30,2	13,5
Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in	213	3	300	90	222	9	135,1	30,0	4,1
Bäcker/-in	2.022	45	2.808	831	2.175	153	129,1	29,6	7,0
Hörakustiker/-in	1.059	6	1.488	435	1.107	48	134,4	29,2	4,3
Fachkraft im Gastgewerbe	1.620	162	2.058	600	1.752	132	117,5	29,2	7,5
Berufe mit Versorgungsproblemen									
Tierpfleger/-in	684	24	675	15	1.239	555	54,5	2,2	44,8
Gestalter/-in für visuelles Marketing	417	6	426	15	738	321	57,7	3,5	43,5
Mediengestalter/-in Bild und Ton	804	6	831	33	1.407	603	59,1	4,0	42,9
Mediengestalter/-in Digital und Print	2.262	105	2.262	105	3.363	1.101	67,3	4,6	32,7
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	1.161	36	1.449	324	1.680	519	86,3	22,4	30,9
Bestattungsfachkraft	297	6	306	15	423	126	72,3	4,9	29,8
Biologielaborant/-in	453	0	465	12	612	159	76,0	2,6	26,0
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	510	3	522	15	681	171	76,7	2,9	25,1
IT-System-Elektroniker/-in	1.449	36	1.575	162	1.899	450	82,9	10,3	23,7
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	1.212	3	1.356	147	1.575	363	86,1	10,8	23,0
Fahrzeuglackierer/-in	1.896	108	1.968	180	2.460	564	80,0	9,1	22,9
Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	699	0	735	36	900	201	81,7	4,9	22,3
Buchhändler/-in	438	3	450	15	561	123	80,2	3,3	21,9
Fachlagerist/-in	5.709	819	5.361	471	7.266	1.557	73,8	8,8	21,4
Florist/-in	879	51	936	108	1.113	234	84,1	11,5	21,0
Immobilienkaufmann/-frau	3.141	12	3.216	87	3.966	825	81,1	2,7	20,8

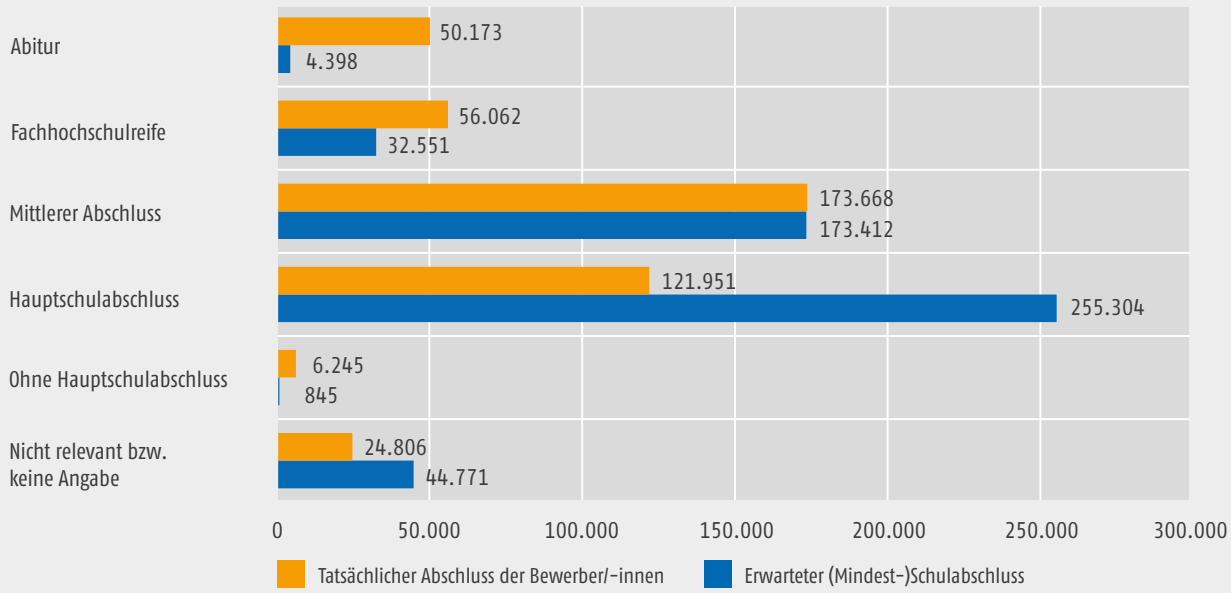
Es werden nur Ausbildungsberufe des dualen Systems (BBiG/HwO) aufgeführt, in denen im Jahr 2021 mindestens 300 betriebliche Ausbildungsstellen angeboten wurden und in denen nicht zu einem größeren Anteil außerbetrieblich ausgebildet wird.

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

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

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild A1.1.2-2: **Von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteter (Mindest-)Schulabschluss und tatsächlicher Schulabschluss der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen 2021**



Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2021b, Tabelle 2.2; Bundesagentur für Arbeit 2021c; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Frühere Auswertungen haben in Konsistenz mit → **Schaubild A1.1.2-2** auf Ebene der Berufe eine positive Korrelation zwischen der Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote und dem Anteil der Personen mit maximal Hauptschulabschluss unter den Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag aufgezeigt (vgl. Oeynhausen u. a. 2021). Berufe mit großen Besetzungsproblemen sind somit oftmals Berufe, wo der Hauptschulabschluss als Mindestvoraussetzung seitens der Betriebe genannt wird. Die Steigerung der Attraktivität dieser Berufe bleibt eine zentrale bildungspolitische Herausforderung.

A 1.1.3 Ausbildungsinteressierte Personen

Die Zahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen schließt alle Personen ein, die entweder einen Ausbildungsvertrag unterschrieben oder aber zumindest zeitweise bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registriert waren.[7] Sie beinhaltet somit neben

- den Jugendlichen, die ohne Mitwirkung der Beratungs- und Vermittlungsdienste erfolgreich einen Ausbildungsvertrag abschließen,[8]
- den Bewerbern/Bewerberinnen, die mithilfe dieser Dienste in eine Berufsausbildung einmünden und
- den zum Stichtag 30. September noch suchenden Bewerbern/Bewerberinnen,
- auch jene von der BA registrierten „anderen ehemaligen Bewerber/-innen", die ihren Vermittlungswunsch vor dem Stichtag wieder aufgaben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021b) und deshalb nicht zur offiziellen Ausbildungsplatznachfrage gerechnet werden.

Nach dem erheblichen Rückgang der Gesamtzahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen um 8,0 % auf 724.300 im Jahr 2020 ging die Nachfrage im Berichtsjahr 2021 erneut zurück. Gegenüber dem Vorjahr wurden 17.300 Personen bzw. 2,4 % weniger institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte gezählt. Dies ist die niedrigste Zahl seit 1992, als erstmals für das wiedervereinigte Deutschland gesamtdeutsche Ausbildungsmarktzahlen errechnet werden konnten. Zwar fiel die Zahl Anfang der 1990er-Jahre demografisch bedingt auch sehr niedrig aus. Anders als in der heutigen

7 Methodische Anmerkungen zur Erfassung der ausbildungsinteressierten Personen sowie anderer Größen zur Beschreibung der Ausbildungsmarktverhältnisse finden sich bei Matthes u. a. 2015, S. 44ff.

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

Zeit war damals jedoch eine erneute schnelle Zunahme absehbar.

Einmündungs- bzw. Beteiligungsquote (EQI)

Der Anteil der ausbildungsinteressierten Personen, der einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hat (EQI) **E**, ist gegenüber dem Vorjahr (EQI = 64,5 %) bundesweit um 2,4 Prozentpunkte auf 66,9 % gestiegen und befindet sich auf einem vergleichbaren Niveau wie 2019 (EQI = 66,7 %), vor der Coronapandemie. Wie die eANR so ist auch die Einmündungsquote von deutlicher regionaler Varianz geprägt. Besonders hohe Einmündungsquoten wurden 2021 in Bayern (EQI = 75,4 %), Thüringen (74,3 %) und Hamburg (72,5 %) beobachtet, unterdurchschnittliche Werte u. a. in Berlin (51,8 %) und Brandenburg (60,2 %) (siehe dazu nochmals → **Tabelle A1.1.1-5**).

E

Einmündungs- bzw. Beteiligungsquote (EQI)

Der Anteil der ausbildungsinteressierten Personen, der einen neuen Ausbildungsvertrag abschließt, wird als Einmündungsquote (EQI) bzw. Beteiligungsquote ausbildungsinteressierter Personen bezeichnet. Die Quote gibt wieder, wie gut es gelingt, Jugendliche, die sich im Berichtsjahr zumindest zeitweise für eine Berufsausbildung interessieren, auch für eine Beteiligung an Berufsausbildung zu gewinnen.

Differenzierungen nach Arbeitsagenturbezirken zeigen eine noch deutlich größere Varianz. Hier reichte 2021 die Spannweite der Messungen von Werten über 80 % in den Bezirken Rostock (85,2 %), Schwandorf (82,7 %) und Passau (80,9 %) bis hin zu Werten um die 50 % in den Regionen Recklinghausen (53,0 %), Berlin (51,8 %) und Offenbach (48,0 %).

Ausbildungsinteressierte, die ihren Vermittlungswunsch vorzeitig aufgaben

Die Größe der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen unterscheidet sich von der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage durch Einschluss jener von der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die ihren Vermittlungswunsch noch vor dem Stichtag wieder aufgaben (in der Ausbildungsmarktstatistik der BA: „andere ehemalige Bewerber/-innen“). 2021 lag deren Zahl bei 166.200 Personen; ihr Anteil an allen 707.100 ausbildungsinteressierten Personen betrug somit bundesweit 23,5 %. Wie → **Tabelle A1.1.3-1** zeigt, verblieben von diesen 166.200 Personen 58.900 im Bildungssystem, 25.800 in Erwerbstätigkeit und 4.700 in gemeinnützigen oder sozialen Diensten. Für weitere 76.700 andere ehemalige Bewerber/-innen lagen keine Angaben zu ihrem Verbleib vor. Seit 2016 kann die Statistik der BA hier Informationen zur Arbeitslosigkeit aus der Arbeitsmarktstatistik zuspielen. Demnach waren zum 30. September 2021 von den Bewerbern und Bewerberinnen, für die kein Vermittlungsauftrag mehr lief und für die ansonsten kein Verbleib bekannt war, 20.400 arbeitslos gemeldet. Auch aus den BA/BIBB-Bewerberbefragungen ist bekannt, dass sich von allen unbekannt verbliebenen Bewerbern/Bewerberinnen in der Regel nur ein geringer Teil in einer vollqualifizierenden Ausbildung (betrieblich, schulisch, hochschulisch) befindet, während relativ viele arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung sind oder lediglich jobben (**vgl. Kapitel A8.1**).

Ausbildungsinteressierte, die Beratungs- und Vermittlungsdienste einschalten

Die Gesamtzahl der bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen lag 2021 bei 433.500 → **Tabelle A1.1.3-2**. Der Anteil aller bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen an allen 707.100 institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten im Jahr 2021 lag somit bei 61,3 %. Dieser Wert kann grob als rechnerische „Einschaltquote“ interpretiert werden – grob deshalb, weil in der Gesamtzahl der Ausbildungsinteressierten jene Jugendlichen fehlen, die sich selbst bei fortgesetzt erfolgloser Ausbildungsplatzsuche um keine institutionelle Unterstützung durch die Beratungs- und Vermittlungsdienste bemühen und deshalb auch nirgendwo institutionell erfasst werden können.

Wie statistische Analysen zeigen, hängen die Größe des Anteils der Ausbildungsinteressierten, die bei ihrer Ausbildungsstellensuche die Ausbildungsvermittlung der BA in Anspruch nehmen, und die Größe des Anteils der Ausbildungsinteressierten, die ihren Vermittlungswunsch vorzeitig aufgeben („andere ehemalige Bewerber/-innen“), von der Lage auf dem Ausbildungsmarkt ab (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A1.1). Je mehr Ausbildungsplatzangebote den Ausbildungsinteressierten gegenüberstehen (hohe Angebots-Nachfrage-Relation aus Sicht der Jugendlichen), desto kleiner fällt der Anteil der „ehemaligen Bewerber/-innen“ aus (vgl. ebd.). Umgekehrt steigt der Anteil der „ehemaligen Bewerber/-innen“, wenn den Ausbildungsinteressierten weniger Ausbildungsplatzangebote gegenüberstehen (geringe Angebots-Nachfrage-Relation aus Sicht der Jugendlichen). Die aktuelle Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt stützt diesen Zusammenhang. Gegenüber dem Vorjahr ging der Anteil der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen um 4 Prozentpunkte von 65,3 % auf 61,3 % zurück,

Tabelle A1.1.3-1: **Verbleibsstatus der ausbildungsinteressierten Personen im Jahr 2021 nach Bundesländern**

	Deutschland		Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Ausbildungsinteressierte Personen insgesamt	**707.058**	**100,0%**	**92.853**	**108.558**	**27.828**	**17.178**	**8.265**	**15.954**	**53.997**	**11.211**	**75.279**	**169.848**	**35.298**	**8.592**	**27.567**	**14.385**	**26.745**	**13.122**
Teil der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage	540.882	76,5%	73.620	87.591	18.759	12.489	6.213	13.305	39.045	8.949	56.451	126.072	26.997	6.609	21.309	11.379	21.294	10.608
▸ Beginn einer Berufsausbildung	473.064	66,9%	65.973	81.897	14.427	10.335	5.316	11.559	33.177	8.067	48.645	107.265	23.388	5.988	18.876	10.290	18.099	9.756
▸ Weiter suchend	67.818	9,6%	7.646	5.693	4.333	2.153	897	1.744	5.867	880	70.804	18.806	3.608	620	2.434	1.088	3.193	852
▸ mit Alternative zum 30.09.	43.204	6,1%	6.528	4.608	939	824	562	745	3.911	550	5.417	11.813	2.460	536	1.618	790	1.359	504
▸ unversorgt	24.614	3,5%	1.118	1.085	3.394	1.329	335	999	1.956	330	2.387	6.993	1.148	84	816	298	1.834	348
Kein Teil der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage (andere ehemalige Bewerber/-innen mit vorzeitiger Stornierung des Vermittlungswunsches)	166.178	23,5%	19.232	20.967	9.070	4.690	2.053	2.650	14.952	2.262	18.829	43.775	9.302	1.982	6.256	3.008	5.453	2.516
▸ Verbleib im Bildungssystem	58.884	8,3%	7.930	10.228	2.239	1.238	502	782	5.058	548	6.052	15.328	2.594	582	2.351	987	1.547	875
▸ Studium	6.897	1,0%	*	734	*	227	*	141	654	69	573	2.156	381	118	*	*	238	*
▸ Fortsetzung einer betrieblichen Berufsausbildung	3.771	0,5%	440	564	218	89	78	*	303	38	308	1.026	232	*	128	63	109	41
▸ Fortsetzung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung	1.798	0,3%	165	75	52	15	26	*	102	45	168	484	55	*	466	84	26	28
▸ Schulbildung (inkl. BVJ und BGJ)	42.767	6,0%	6.263	8.374	1.480	712	297	547	3.672	314	4.658	12.988	1.730	392	1.354	607	1.039	548
▸ Praktikum	601	0,1%	*	95	*	17	*	*	*	*	26	122	49	9	11	*	*	*
▸ Fördermaßnahmen[1]	3.050	0,4%	232	386	114	178	16	18	251	75	277	830	147	21	193	93	119	110
▸ darunter Einstiegsqualifizierung Jugendlicher	349	0,0%	23	*	*	11	*	*	26	*	26	109	26	4	18	*	18	*
▸ Erwerbstätigkeit	25.847	3,7%	3.028	2.918	1.226	812	354	440	2.083	375	3.071	6.858	1.417	271	975	500	1.006	474
▸ Gemeinnützige/soziale Dienste	4.746	0,7%	861	555	156	122	43	73	389	104	418	978	299	29	328	115	171	105
▸ Ohne Angabe eines Verbleibs	76.701	10,8%	7.413	7.266	5.449	2.518	1.154	1.355	7.422	1.235	9.288	20.611	3.992	1.100	2.602	1.406	2.729	1.062
▸ darunter nachr.: arbeitslos gemeldet am 30.09.	20.383	2,9%	1.746	1.582	1.806	683	432	350	1.603	418	2.933	5.325	971	380	785	455	615	298

[1] Hierzu zählen Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen Reha und sonstige Maßnahmen.

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

* Werte aus Datenschutzgründen gesperrt

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Bundesagentur für Arbeit 2021b, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

wohingegen sich die Angebotsnachfragerelation von 96,6 im Jahr 2020 auf 99,1 im Jahr 2021 aus Sicht der Jugendlichen positiv entwickelte.

Dieser Zusammenhang ist plausibel, berücksichtigt man, dass das neue Ausbildungsjahr zum Stichtag der Ausbildungsmarktbilanz (30. September) bereits mehrere Wochen alt ist und sich Bewerber/-innen bei drohender Erfolglosigkeit rechtzeitig – d.h., bereits längere Zeit vor dem Bilanzierungsstichtag – um Alternativen bemühen müssen. Nach Beginn dieser Alternativen (wie z. B. erneuter Schulbesuch) erscheint es offenbar vielen jungen Menschen sinnvoll, diese Alternativen auch zu Ende zu führen, den Vermittlungsauftrag damit bereits vor dem Stichtag zu stornieren und den Ausbildungswunsch auf das nächste Ausbildungsjahr zu verschieben. Für eine solche Strategie spricht auch, dass die Vermittlungschancen im Nachvermittlungsgeschäft des „fünften Quartals“ (ab dem 1. Oktober bis zum Ende des Kalenderjahres) relativ gering sind (**vgl. Kapitel A1.1.4**).

Die vorzeitige Aufgabe des Vermittlungswunsches resultiert jedoch nicht ausschließlich aus einer schwierigen Ausbildungsmarktlage und individuellen Vermittlungshemmnissen, sondern erfolgt in vielen Fällen auch freiwillig. Das Interesse an einer dualen Berufsausbildung steht bei vielen Jugendlichen im Zusammenhang mit konkurrierenden Interessen an anderen Ausbildungsformen wie einer schulischen Berufsausbildung oder einem Studium. Dies gilt insbesondere für jene Jugendliche, die über höhere schulische Vorbildungen verfügen und sich hierüber auch mehr Optionen für ihren weiteren Bildungsweg verschafft haben.

Somit gilt insgesamt, dass es sich bei den Ausbildungsinteressierten, die vorzeitig ihren Vermittlungswunsch wieder aufgeben, um eine sehr heterogen zusammengesetzte Gruppe handelt. Wie **→ Tabelle A1.1.3-2** zeigt, sind die verschiedenen Schulabschlüsse und Altersgruppen in keiner anderen Bewerbergruppe („einmündende Bewerber/-innen“, „Bewerber/-innen mit Alternative zum 30. September“, „unversorgte Bewerber/-innen“) so breit und gleichmäßig verteilt wie bei den „anderen ehemaligen Bewerbern/Bewerberinnen“.

Altbewerber/-innen

Im Berichtsjahr 2021 hatten insgesamt 203.200 bzw. 46,9 % der insgesamt 433.500 registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen die Schule bereits in einem früheren Jahr als dem Berichtsjahr verlassen. Von ihnen hatten 71.600 die Schule im Vorjahr und 131.600 in noch früheren Jahren beendet **→ Tabelle A1.1.3-2**. Verglichen mit dem Vorjahr ging ihre Zahl zurück und sank um 7.400 (-3,5 %) auf insgesamt 203.200. Verglichen mit 2019 (221.600) ist die Gesamtzahl der Bewerber/-innen mit Schulabgang in früheren Jahren um 18.400 bzw. 8,3 % gesunken. Gleichzeitig stieg jedoch ihr Anteil an allen bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen von 43,3 % im Jahr 2019 auf 46,9 % im Jahr 2021 um 3,6 Prozentpunkte.

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

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

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

Von den bundesweit 433.500 gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen des Jahres 2021 hatten sich 183.200 Personen (42,3 %) auch schon in mindestens einem der letzten fünf Berichtsjahre für eine Ausbildungsstelle beworben **→ Tabelle A1.1.3-3**. Dies waren 700 (-0,4 %) weniger als 2020. Gleichwohl ist der Anteil der Bewerber/-innen aus früheren Berichtsjahren an allen gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen erneut gestiegen (2020: 38,9 %). Jugendliche, bei denen die Übergangsphase in Ausbildung einen längeren Zeitraum in Anspruch nimmt, halten offenbar noch häufiger als in früheren Jahren den Kontakt zu den Beratungs- und Vermittlungsdiensten aufrecht.

Tabelle A1.1.3-2: **Vergleich von Merkmalen der Bewerber/-innen in Abhängigkeit von deren Vermittlungsstatus im Berichtsjahr 2020/2021**

	Bewerber/-innen insgesamt		darunter:									
			einmündende Bewerber/-innen		andere ehemalige Bewerber/-innen (vorzeitige Aufgabe des Vermittlungswunschs)		noch suchende Bewerber/-innen		darunter:			
									Bewerber/-innen mit Alternative zum 30.09.		unversorgte Bewerber/-innen	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	**433.543**	**100,0**	**199.547**	**100,0**	**166.178**	**100,0**	**67.818**	**100,0**	**43.204**	**100,0**	**24.614**	**100,0**
Geschlecht												
Männer	268.518	61,9	123.304	61,8	101.979	61,4	43.235	63,8	27.488	63,6	15.747	64,0
Frauen	164.986	38,1	76.227	38,2	64.187	38,6	24.572	36,2	15.708	36,4	8.864	36,0
Alter												
Unter 18 Jahre	147.736	34,1	81.061	40,6	48.974	29,5	17.701	26,1	14.926	34,5	2.775	11,3
18 bis 19 Jahre	119.363	27,5	58.061	29,1	41.830	25,2	19.472	28,7	12.286	28,4	7.186	29,2
20 bis 24 Jahre	131.733	30,4	51.725	25,9	56.638	34,1	23.370	34,5	13.076	30,3	10.294	41,8
25 Jahre und älter	34.708	8,0	8.697	4,4	18.736	11,3	7.275	10,7	2.916	6,7	4.359	17,7
Nationalität												
Deutsche	353.614	81,6	171.111	85,7	129.343	77,8	53.160	78,4	34.185	79,1	18.975	77,1
Ausländer/-innen	79.928	18,4	28.436	14,3	36.834	22,2	14.658	21,6	9.019	20,9	5.639	22,9
Schulabschluss												
Kein Hauptschulabschluss	6.883	1,6	3.081	1,5	2.382	1,4	1.420	2,1	883	2,0	537	2,2
Mit Hauptschulabschluss	121.951	28,1	53.770	26,9	47.767	28,7	20.414	30,1	12.969	30,0	7.445	30,2
Realschulabschluss	173.668	40,1	92.281	46,2	56.052	33,7	25.335	37,4	16.798	38,9	8.537	34,7
Fachhochschulreife	56.062	12,9	20.946	10,5	25.683	15,5	9.433	13,9	6.162	14,3	3.271	13,3
Allgemeine Hochschulreife	50.173	11,6	19.317	9,7	23.436	14,1	7.420	10,9	4.362	10,1	3.058	12,4
Keine Angabe	24.806	5,7	10.152	5,1	10.858	6,5	3.796	5,6	2.030	4,7	1.766	7,2
Besuchte Schule												
Allgemeinbildende Schule	203.884	47,0	114.880	57,6	63.212	38,0	25.792	38,0	15.443	35,7	10.349	42,0
Berufsbildende Schule	179.513	41,4	66.939	33,5	79.478	47,8	33.096	48,8	23.299	53,9	9.797	39,8
Hochschulen und Akademien	21.336	4,9	7.802	3,9	9.957	6,0	3.577	5,3	1.968	4,6	1.609	6,5
Keine Angabe	6.245	1,4	2.004	1,0	3.238	1,9	1.003	1,5	449	1,0	554	2,3
Schulentlassjahr												
Im Berichtsjahr	226.784	52,3	112.447	56,4	81.251	48,9	33.086	48,8	25.498	59,0	7.588	30,8
Im Vorjahr	71.599	16,5	40.591	20,3	21.432	12,9	9.576	14,1	4.850	11,2	4.726	19,2
In früheren Jahren	131.589	30,4	45.528	22,8	61.401	36,9	24.660	36,4	12.663	29,3	11.997	48,7
Keine Angabe	3.571	0,8	981	0,5	1.727	1,0	496	0,7	193	0,4	303	1,2

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

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle A1.1.3-3: **Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen in Deutschland differenziert nach dem letzten Status der Ausbildungssuche vor dem jeweils aktuellen Berichtsjahr**

Berichtsjahr	Insgesamt		darunter:							
			Bewerber/-innen in mindestens einem der vorausgegangenen fünf Berichtsjahre		darunter:					
					ein oder zwei Jahre vor Berichtsjahr		darunter:			
							ein Jahr vor Berichtsjahr		zwei Jahre vor Berichtsjahr	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2014	561.145	100	187.043	33,3	173.131	30,9	151.031	26,9	22.100	3,9
2015	550.910	100	185.485	33,7	171.186	31,1	148.745	27,0	22.441	4,1
2016	547.728	100	185.150	33,8	170.862	31,2	147.907	27,0	22.955	4,2
2017	547.824	100	183.727	33,5	169.875	31,0	147.664	27,0	22.211	4,1
2018	535.623	100	189.234	35,3	174.972	32,7	148.041	27,6	26.931	5,0
2019	511.799	100	186.820	36,5	170.074	33,2	143.424	28,0	26.650	5,2
2020	472.981	100	183.898	38,9	162.807	34,4	135.817	28,7	26.990	5,7
2021	433.543	100	183.239	42,3	159.758	36,8	134.341	31,0	25.417	5,9

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

BIBB-Datenreport 2022

Frühere Analysen hatten bereits gezeigt, dass die Gruppe der Altbewerber/-innen sehr heterogen ist, mit teils guten, aber auch zum Teil ungünstigen Vermittlungsvoraussetzungen. Je länger der Schulentlassungszeitpunkt zurücklag, je schlechter das Zeugnis ausfiel, je älter die Bewerber/-innen waren, desto geringer waren die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz.[9]

A1.1.4 Ergebnisse der Nachvermittlung

Für die Jugendlichen und Betriebe, die sich noch nach dem 30. September 2021 für eine Berufsausbildung im Ausbildungsjahr 2021/2022 interessierten (sei es als künftige Auszubildende oder als Ausbildungsstätten), setzten die Beratungs- und Vermittlungsdienste ihre Arbeit auch über diesen Stichtag hinaus fort. Zwischen Oktober 2021 und Januar 2022, dem Nachvermittlungszeitraum E für einen verspäteten Ausbildungsbeginn („fünftes Quartal"), wurden insgesamt 79.100 Ausbildungsstellen noch für einen sofortigen Ausbildungsbeginn registriert. Das sind 4.700 Plätze mehr als im selben Zeitraum ein Jahr zuvor (Oktober 2020 bis Januar 2021: 74.600). Unter den insgesamt 79.100 gemeldeten Ausbildungsstellen befanden sich jene 63.200 Stellen, die bereits am 30. September unbesetzt waren, sowie weitere 15.900 Stellen, die den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erst später gemeldet wurden. Bei knapp 77.300 bzw. 97,7 % der 79.100 gemeldeten Stellen handelte es sich um betriebliche Ausbildungsplätze (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022).

9 Vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A8.1 und BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.1 mit Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragungen.

E Das Nachvermittlungsgeschäft im „fünften Quartal"

Auch nach dem 30. September, dem Ende eines Berichtsjahres, suchen zahlreiche Jugendliche weiterhin kurzfristig eine Ausbildung oder Alternative dazu. Im Rahmen der Nachvermittlungsaktion von Oktober bis Dezember („fünftes Quartal") sollen den Bewerberinnen und Bewerbern noch Ausbildungsstellen, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierungen oder andere Alternativen angeboten werden. Das Hauptaugenmerk der Statistik der Nachvermittlung liegt auf der aktuellen Situation der Bewerberinnen und Bewerber sowie deren Verbleib zu den Stichtagen November, Dezember und Januar. Seit November 2018 berichtet die Statistik der BA auch über gemeldete Berufsausbildungsstellen mit Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres.

Den gemeldeten Stellen standen 67.100 Bewerber/-innen gegenüber, welche die Beratungs- und Vermittlungsdienste um Unterstützung baten, um noch im Jahr 2021 eine Ausbildungsstelle antreten zu können. Verglichen mit dem Vorjahr (76.600) hat die Zahl der im „fünften Quartal" gemeldeten Bewerber/-innen deutlich um 9.500 abgenommen.

Anders als im Vorjahr fiel bundesweit zum Ende des „fünften Quartals" die Zahl der noch zu besetzenden Ausbildungsstellen höher aus als die der noch zu vermittelnden Bewerber/-innen. Rechnerisch entfielen

Tabelle A1.1.4-1: **Registrierte Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende des Jahres 2021**

	Gemeldete Berufs-ausbildungsstellen	darunter		Gemeldete Bewerber/-innen	Gemeldete Stellen je 100 gemeldete Bewerber/-innen	Gemeldete Bewerber/-innen je 100 gemeldete Stellen
		bereits zum 30.09.2021 als unbesetzt gemeldet				
		absolut	in %			
Baden-Württemberg	11.642	10.174	87,4%	4.869	239,1	41,8
Bayern	17.882	15.609	87,3%	6.086	293,8	34,0
Berlin	2.134	1.112	52,1%	6.142	34,7	287,8
Brandenburg	2.521	2.081	82,5%	2.368	106,5	93,9
Bremen	538	374	69,5%	1.085	49,6	201,7
Hamburg	605	275	45,5%	1.391	43,5	229,9
Hessen	3.978	3.033	76,2%	6.112	65,1	153,6
Mecklenburg-Vorpommern	2.037	1.641	80,6%	669	304,5	32,8
Niedersachsen	6.426	4.841	75,3%	6.999	91,8	108,9
Nordrhein-Westfalen	15.916	11.440	71,9%	21.124	75,3	132,7
Rheinland-Pfalz	3.998	3.334	83,4%	3.141	127,3	78,6
Saarland	1.015	814	80,2%	668	151,9	65,8
Sachsen	3.354	2.695	80,4%	1.764	190,1	52,6
Sachsen-Anhalt	1.877	1.510	80,4%	724	259,3	38,6
Schleswig-Holstein	2.814	2.310	82,1%	2.985	94,3	106,1
Thüringen	2.305	1.917	83,2%	700	329,3	30,4
Westdeutschland	**64.814**	52.204	80,5%	**54.460**	**119,0**	**84,0**
Ostdeutschland	**14.228**	10.956	77,0%	**12.367**	**115,0**	**86,9**
Deutschland	**79.063**	63.176	79,9%	**67.060**	**117,9**	**84,8**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Der Ausbildungsmarkt. Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2021. Deutschland, Januar 2022, Nürnberg; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

117,9 Stellen auf 100 Bewerber/-innen (Vorjahr: 97,4 Stellen auf 100 Bewerber/-innen). Dabei gab es erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern. So standen z. B. in Berlin nur 34,7 offene Stellen 100 Bewerbern/Bewerberinnen gegenüber, während es in Thüringen 329,3 waren → **Tabelle A1.1.4-1**.

Mit diesen extremen Ungleichgewichten hatten beide Seiten des Ausbildungsmarktes, Jugendliche und Betriebe, zu kämpfen. Für die Betriebe war die Lage in Thüringen besonders problematisch, wo rechnerisch 100 noch zu besetzenden Stellen lediglich 30,4 Bewerber/-innen gegenüberstanden.

Schwierig ist das Vermittlungsgeschäft im „fünften Quartal" nicht nur aufgrund der großen regionalen Ungleichgewichte, sondern auch, weil die bereits Ende September zu beobachtenden beruflichen Ungleichgewichte und Merkmalsdisparitäten zwischen dem noch zu besetzenden Angebot und der zu vermittelnden Nachfrage zu großen Teilen in das „fünfte Quartal" überführt wurden. Denn 79,9 % der im „fünften Quartal" gemeldeten Stellen sowie 53,8 % der in diesem Zeitraum gemeldeten

Tabelle A1.1.4-2: **Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2021 nach Vermittlungsstatus**

	Gemeldete Bewerber/-innen insgesamt		darunter: Vermittlungsstatus im Januar 2022									
			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	**67.060**	**100,0**	**6.177**	**9,2**	**12.759**	**19,0**	**48.124**	**71,8**	**21.027**	**31,4**	**27.097**	**40,4**
Geschlecht												
Männlich	42.536	100,0	3.575	8,4	8.208	19,3	30.753	72,3	13.429	31,6	17.324	40,7
Weiblich	24.517	100,0	2.602	10,6	4.551	18,6	17.364	70,8	7.595	31,0	9.769	39,8
Staatsangehörigkeit												
Deutsch	52.440	100,0	4.980	9,5	9.746	18,6	37.714	71,9	16.511	31,5	21.203	40,4
Ausländisch	14.620	100,0	1.197	8,2	3.013	20,6	10.410	71,2	4.516	30,9	5.894	40,3
Alter												
Unter 20 Jahre	30.187	100,0	3.220	10,7	4.918	16,3	22.049	73,0	11.958	39,6	10.091	33,4
20 bis 25 Jahre	27.112	100,0	2.458	9,1	5.687	21,0	18.967	70,0	7.154	26,4	11.813	43,6
Ab 25 Jahre	9.761	100,0	499	5,1	2.154	22,1	7.108	72,8	1.915	19,6	5.193	53,2
Schulentlassjahr												
Im Jahr 2021	27.416	100,0	2.929	10,7	4.187	15,3	20.300	74,0	11.606	42,3	8.694	31,7
Im Jahr 2020	11.131	100,0	1.174	10,5	2.067	18,6	7.890	70,9	2.802	25,2	5.088	45,7
Im Jahr 2019	7.877	100,0	740	9,4	1.575	20,0	5.562	70,6	2.130	27,0	3.432	43,6
Noch früher	19.782	100,0	1.286	6,5	4.700	23,8	13.796	69,7	4.353	22,0	9.443	47,7
Keine Angabe	854	100,0	48	5,6	230	26,9	576	67,4	136	15,9	440	51,5
Schulabschluss												
Ohne Hauptschulabschluss	1.245	100,0	71	5,7	254	20,4	920	73,9	440	35,3	480	38,6
Hauptschulabschluss	20.633	100,0	1.690	8,2	4.205	20,4	14.738	71,4	6.453	31,3	8.285	40,2
Realschulabschluss	23.774	100,0	2.343	9,9	4.125	17,4	17.306	72,8	7.794	32,8	9.512	40,0
Fachhochschulreife	7.430	100,0	734	9,9	1.126	15,2	5.570	75,0	2.536	34,1	3.034	40,8
Allgemeine Hochschulreife	6.936	100,0	726	10,5	1.384	20,0	4.826	69,6	1.977	28,5	2.849	41,1
Keine Angabe	7.042	100,0	613	8,7	1.665	23,6	4.764	67,7	1.827	25,9	2.937	41,7
Ehem. Status Ende September 2021												
Eingemündete Bewerber/-innen	7.472	100,0	1.120	15,0	1.080	14,5	5.272	70,6	3.229	43,2	2.043	27,3
Andere ehemalige Bewerber/-innen	5.988	100,0	468	7,8	820	13,7	4.700	78,5	1.655	27,6	3.045	50,9
Bewerber/-innen mit Alternative	11.491	100,0	716	6,2	1.818	15,8	8.957	77,9	8.059	70,1	898	7,8
Unversorgte Bewerber/-innen	24.576	100,0	1.871	7,6	6.336	25,8	16.369	66,6	2.612	10,6	13.757	56,0
Kein/-e registrierte/-r Bewerber/-in in 2020/2021	17.533	100,0	2.002	11,4	2.705	15,4	12.826	73,2	5.472	31,2	7.354	41,9
Land												
Baden-Württemberg	4.869	100,0	527	10,8	775	15,9	3.567	73,3	1.698	34,9	1.869	38,4
Bayern	6.086	100,0	761	12,5	1.074	17,6	4.251	69,8	2.158	35,5	2.093	34,4
Berlin	6.142	100,0	593	9,7	1.436	23,4	4.113	67,0	914	14,9	3.199	52,1
Brandenburg	2.368	100,0	175	7,4	523	22,1	1.670	70,5	456	19,3	1.214	51,3
Bremen	1.085	100,0	105	9,7	219	20,2	761	70,1	360	33,2	401	37,0
Hamburg	1.391	100,0	134	9,6	347	24,9	910	65,4	196	14,1	714	51,3
Hessen	6.112	100,0	531	8,7	1.115	18,2	4.466	73,1	2.292	37,5	2.174	35,6
Mecklenburg-Vorpommern	669	100,0	76	11,4	128	19,1	465	69,5	154	23,0	311	46,5
Niedersachsen	6.999	100,0	503	7,2	1.171	16,7	5.325	76,1	2.228	31,8	3.097	44,2
Nordrhein-Westfalen	21.124	100,0	1.919	9,1	3.950	18,7	15.255	72,2	7.813	37,0	7.442	35,2
Rheinland-Pfalz	3.141	100,0	266	8,5	551	17,5	2.324	74,0	972	30,9	1.352	43,0
Saarland	668	100,0	54	8,1	103	15,4	511	76,5	241	36,1	270	40,4
Sachsen	1.764	100,0	147	8,3	389	22,1	1.228	69,6	567	32,1	661	37,5
Sachsen-Anhalt	724	100,0	81	11,2	166	22,9	477	65,9	218	30,1	259	35,8
Schleswig-Holstein	2.985	100,0	206	6,9	616	20,6	2.163	72,5	546	18,3	1.617	54,2
Thüringen	700	100,0	85	12,1	152	21,7	463	66,1	189	27,0	274	39,1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Der Ausbildungsmarkt. Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2021. Deutschland, Januar 2022, Nürnberg. Hier: Tabellen 2 bis 4.1; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Bewerber/-innen entstammen aus dem Kreis der bereits zum 30. September 2021 registrierten erfolglosen Marktteilnahmen (unbesetzte Stellen bzw. unversorgte Bewerber/-innen sowie noch suchende Bewerber/-innen mit alternativer Verbleibmöglichkeit zum 30. September).

Zudem ist davon auszugehen, dass viele Ausbildungsstellen des „fünften Quartals", die nicht aus der Teilmenge der bereits zum 30. September unbesetzten Plätze stammen, aus Vertragslösungen in der Probezeit herrühren und die Betriebe ein Interesse daran haben, dass diese kurzfristig nachbesetzt werden. Von vorzeitigen Vertragslösungen sind aber verstärkt jene Berufe betroffen, die ohnehin unter Besetzungsschwierigkeiten leiden (**vgl. Kapitel A5.6**). Aus all diesen Gründen ist der Ausbildungsmarkt im „fünften Quartal" nochmals deutlich stärker von Passungsproblemen geprägt als die Ausbildungsmarktlage während der regulären Vermittlungsperiode.

Einmündungsquoten der Bewerber/-innen

Somit fiel die im Nachvermittlungsgeschäft erzielte Einmündungsquote der Bewerber/-innen in eine Berufsausbildungsstelle mit bundesweit 9,2 % vergleichsweise niedrig aus, während 71,8 % immer noch auf der Suche nach einer Ausbildungsgelegenheit waren. Die restlichen 19,0 % zählten zu den „anderen ehemaligen Bewerbern/Bewerberinnen", d. h. zu jenen Bewerbern/Bewerberinnen, die ihren Vermittlungswunsch noch vor Einmündung in eine Berufsausbildungsstelle wieder aufgaben oder die unbekannt verblieben sind **→ Tabelle A1.1.4-2**. Verglichen mit dem Vorjahr ist die Einmündungsquote mit 9,2 % unverändert. Geringe Veränderungen zum Vorjahr gibt es in der Gruppe der noch suchenden Bewerber/-innen (2020: 73,0 % vs. 2021: 71,8 %) und der Gruppe der anderen ehemaligen Bewerber/-innen (2020: 17,8 % vs. 2021: 19,0 %).

Auch zwischen den verschiedenen Bewerbergruppen waren, was die Einmündungsquoten angeht, nur geringfügige Unterschiede auszumachen (sei es, dass es sich um männliche oder weibliche Bewerber/-innen, um Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss oder mit Studienberechtigung handelte). So bewegten sich die Einmündungsquoten ebenso durchgängig auf niedrigem Niveau, wie umgekehrt die Quoten der im September 2021 noch suchenden Bewerber/-innen durchgängig auf hohem Niveau variierten. Etwas stärker variierten die Einmündungsquoten nach dem Alter (unter 20 Jahren: 10,7 %, über 25 Jahre: 5,1 %, nach Ländern (Bayern und Thüringen mit jeweils über 12,0 %, Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Brandenburg mit jeweils knapp unter bzw. über 7 %) und nach dem ursprünglichen Vermittlungsstatus der Bewerber/-innen zum 30. September: Bewerber/-innen, die damals als „eingemündet" verbucht waren, hatten auch im Januar 2022 die höchste Einmündungsquote mit 15,0 % zu verzeichnen. Dagegen betrug die Quote bei den Bewerbern/Bewerberinnen, die zum 30. September zu den noch suchenden „Bewerbern/Bewerberinnen mit Alternative" gezählt worden waren, nur 6,2 %.

Zum Ende des „fünften Quartals" waren noch 13.900 Ausbildungsstellen unbesetzt. Bezogen auf alle 79.100 zwischen Oktober 2021 und Januar 2022 zur Nachvermittlung gemeldeten Stellen entspricht dies einem Anteil von 17,6 %.

Der Anteil fiel somit höher aus als im Vorjahr, als 16,1 % der insgesamt 74.600 gemeldeten Stellen unbesetzt blieben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022). Die Erfolgschancen waren demnach auch für 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.

(Alexander Christ, Eric Schuß, Stephanie Oeynhausen, Bettina Milde)

A1.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2021

Für die Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2021[10] E haben die nach BBiG und HwO für die Berufsausbildung zuständigen Stellen 473.064 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (naa) an das BIBB gemeldet.[11] Gegenüber der Erhebung 2020 (467.484 naa) bedeutet dies wieder ein leichtes Plus von 1,2 % (+5.577 naa); gegenüber den Meldungen für die Erhebung 2019 (525.039 naa) bleibt jedoch weiterhin ein Minus von 9,9 % bestehen → **Tabelle A1.2-1**.

Auf Westdeutschland entfielen 84,8 % der Verträge (2020: 85,3 %; 2019: 85,7 %), auf Ostdeutschland 15,6 % (2020: 14,7 %; 2019: 14,3 %). Für Bayern (-2,2 %), Schleswig-Holstein (-1,8 %), Rheinland-Pfalz (-1,2 %), Hamburg (-0,9 %), Baden-Württemberg (-0,8 %), das Saarland (-0,3 %) und Hessen (-0,3 %) wurden gegenüber 2020 Rückgänge registriert. In den anderen Ländern sind Zuwächse zu verzeichnen: Prozentual betrachtet gab es in Mecklenburg-Vorpommern mit +6,8 % das größte Plus, gefolgt von Sachsen-Anhalt (+5,3 %), Berlin (+5,2 %), Brandenburg (+4,4 %), Niedersachsen (+4 %), Nordrhein-Westfalen (+3,6 %), Sachsen (+3,4 %), Bremen (+2,6 %) und Thüringen (+2,5 %) → **Tabelle A1.2-1**.

E Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse)

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

Die Neuabschlüsse werden geschlechtsspezifisch differenziert für Einzelberufe auf der Ebene der Arbeitsagenturbezirke erhoben und in den regionalen Gliederungen Bund, Ost, West, Länder und Arbeitsagenturbezirke ausgewiesen. Lediglich die Ausbildungsverträge für Menschen mit Behinderung (Ausbildungen nach § 66 BBiG und § 42m [2005] und § 42r HwO [2020], 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/-innen, Freie Berufe – Ärzte/Ärztinnen, Freie Berufe – Zahnärzte/-ärztinnen, Freie Berufe – Tierärzte/-ärztinnen, Freie Berufe – Steuerberater/-innen, Freie Berufe – Juristen/Juristinnen 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. 2019).

10 Das BIBB führt die Erhebung zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 30. September jährlich im Auftrag des BMBF zur Vorbereitung der Berufsbildungsberichterstattung nach § 86 BBiG in direkter Zusammenarbeit mit den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen durch. Ausführliche Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2021 stehen unter **https://www.bibb.de/naa309-2021** zur Verfügung. Für weitere Informationen zur Erhebung siehe **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_2016.pdf**. Die mit der Erhebung 2017 eingeführten interaktiven Regionalkarten stehen für die Erhebung 2021 unter **https://www.bibb.de/de/142014.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.

11 Vgl. dazu auch Schuß u. a. (2021)

Tabelle A1.2-1: **Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern von 2003 bis 2021**

Bundesland	Ergebnisse im Zählzeitraum 01. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September																			2021 zu 2020	
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	absolut	in %
Baden-Württemberg	70.803	73.278	71.853	73.992	81.216	82.185	74.811	74.550	78.813	76.317	74.391	73.197	73.824	73.989	74.655	75.312	74.079	66.477	65.973	-504	-0,8
Bayern	91.926	93.396	90.219	93.006	102.204	102.987	93.564	94.326	97.746	95.310	92.130	91.815	92.178	93.384	92.529	95.433	92.706	83.751	81.897	-1.854	-2,2
Berlin	19.152	20.535	19.638	20.799	21.561	21.021	19.485	19.173	18.396	17.973	16.785	16.800	16.539	16.446	16.122	16.353	15.981	13.716	14.427	711	5,2
Brandenburg	18.492	17.919	16.416	19.572	18.489	17.721	15.066	13.623	12.120	11.370	10.551	10.239	10.404	10.434	10.431	10.704	10.533	9.903	10.335	432	4,4
Bremen	5.304	5.757	5.643	5.901	6.291	6.489	6.132	5.979	6.219	6.144	5.955	5.733	5.796	5.961	5.910	5.859	5.778	5.178	5.316	138	2,6
Hamburg	11.913	12.471	12.405	13.209	14.232	14.862	13.497	14.382	14.412	14.148	13.530	13.401	13.512	13.320	13.431	13.389	13.479	11.661	11.559	-99	-0,9
Hessen	37.812	38.727	37.662	39.426	43.377	42.666	39.453	40.233	41.166	40.245	38.388	37.887	37.809	37.266	37.725	38.226	38.334	33.285	33.177	-108	-0,3
Mecklenburg-Vorpommern	16.665	16.026	15.783	15.306	16.086	14.340	11.826	9.879	8.910	8.325	7.968	7.815	7.842	7.869	7.971	8.133	8.016	7.554	8.067	513	6,8
Niedersachsen	52.059	53.826	51.531	54.276	58.809	59.880	57.396	58.317	60.846	58.236	56.382	55.812	54.573	54.663	54.702	55.641	54.192	46.788	48.645	1.860	4,0
Nordrhein-Westfalen	111.045	115.986	111.189	115.671	132.033	131.901	121.503	122.310	126.552	124.017	120.084	117.396	116.772	114.714	116.697	118.281	118.560	103.509	107.265	3.756	3,6
Rheinland-Pfalz	26.937	27.921	26.445	28.038	31.845	30.696	28.851	28.494	28.971	28.407	27.102	26.550	26.238	25.851	26.169	26.226	25.797	23.685	23.388	-297	-1,2
Saarland	8.178	8.202	8.178	8.358	8.919	8.892	8.790	8.472	8.613	8.379	7.407	7.317	7.128	7.158	6.744	6.843	6.999	6.009	5.988	-21	-0,3
Sachsen	30.666	30.615	28.863	31.464	32.007	27.117	23.817	22.248	20.511	18.309	17.889	18.081	18.543	18.447	19.437	19.701	19.518	18.249	18.876	627	3,4
Sachsen-Anhalt	19.134	20.328	17.748	17.904	19.110	17.364	14.937	14.319	12.885	11.823	10.830	11.025	10.644	10.764	10.311	10.590	10.551	9.771	10.290	519	5,3
Schleswig-Holstein	18.768	19.314	19.035	20.340	21.858	22.044	21.315	21.231	21.546	21.156	19.932	19.797	20.196	19.980	20.103	20.235	20.052	18.426	18.099	-327	-1,8
Thüringen	18.780	18.684	17.571	18.894	17.847	16.176	13.869	12.420	11.676	11.103	10.221	10.332	10.164	10.026	10.353	10.485	10.464	9.519	9.756	234	2,5
Westdeutschland	**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**	**449.976**	**398.769**	**401.313**	**2.544**	**0,6**
Ostdeutschland	**122.886**	**124.104**	**116.019**	**123.939**	**125.097**	**113.739**	**98.997**	**91.662**	**84.495**	**78.903**	**74.244**	**74.292**	**74.136**	**73.989**	**74.625**	**75.966**	**75.060**	**68.715**	**71.751**	**3.036**	**4,4**
Deutschland	**557.634**	**572.979**	**550.179**	**576.153**	**625.884**	**616.341**	**564.306**	**559.959**	**569.379**	**551.259**	**529.542**	**523.200**	**522.162**	**520.272**	**523.290**	**531.414**	**525.039**	**467.484**	**473.064**	**5.577**	**1,2**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September, Stand der Daten: 09.12.2021. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle A1.2-2: **Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2021 und Veränderung gegenüber 2020 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen**

Bundesland	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	65.973	-504	-0,8	37.128	-810	-2,1	18.636	-96	-0,5	1.983	-96	-4,7	1.584	75	5,0	6.372	459	7,7	270	-33	-11,1	.	.	.
Bayern	81.897	-1.854	-2,2	44.091	-2.298	-5,0	24.483	-129	-0,5	1.968	-18	-1,0	2.226	48	2,2	8.907	528	6,3	219	15	6,8	.	.	.
Berlin	14.427	711	5,2	8.013	507	6,8	3.351	6	0,1	744	-21	-2,6	264	27	11,4	2.013	174	9,5	42	18	68,0	.	.	.
Brandenburg	10.335	432	4,4	5.598	111	2,0	3.084	288	10,3	468	-39	-7,5	486	18	3,6	648	54	8,9	51	0	0,0	.	.	.
Bremen	5.316	138	2,6	3.288	36	1,1	1.203	48	4,2	201	-3	-1,5	54	-18	-24,7	516	60	13,4	48	15	46,9	3	-3	-42,9
Hamburg	11.559	-99	-0,9	7.536	-102	-1,3	2.373	-111	-4,4	156	6	3,3	162	-18	-10,1	1.266	126	11,1	24	3	14,3	45	-3	-6,3
Hessen	33.177	-108	-0,3	18.513	-723	-3,8	9.495	393	4,3	1.086	-60	-5,2	771	30	4,2	3.201	150	4,9	111	99	833,3	.	.	.
Mecklenburg-Vorpommern	8.067	513	6,8	4.449	282	6,8	2.235	195	9,6	354	-3	-0,8	492	24	4,9	483	12	2,8	45	0	0,0	9	3	50,0
Niedersachsen	48.645	1.860	4,0	24.084	-147	-0,6	15.654	1.278	8,9	1.509	-36	-2,3	2.247	210	10,3	4.875	579	13,5	240	-27	-10,4	36	3	5,9
Nordrhein-Westfalen	107.265	3.756	3,6	59.523	555	0,9	29.490	1.659	6,0	3.069	-33	-1,1	2.712	342	14,5	12.153	1.224	11,2	321	9	3,2	.	.	.
Rheinland-Pfalz	23.388	-297	-1,2	12.051	-759	-5,9	7.476	174	2,4	666	-48	-6,7	669	-30	-4,3	2.412	381	18,7	111	-15	-11,1	.	.	.
Saarland	5.988	-21	-0,3	3.387	-30	-0,9	1.728	27	1,5	129	-15	-11,0	129	-12	-7,9	570	-3	-0,3	45	12	40,6	.	.	.
Sachsen	18.876	627	3,4	10.962	300	2,8	5.427	183	3,5	588	-48	-7,4	801	69	9,3	1.008	126	14,3	90	0	-1,1	.	.	.
Sachsen-Anhalt	10.290	519	5,3	6.144	303	5,2	2.823	246	9,5	396	-48	-11,0	438	6	1,6	435	39	10,1	51	-30	-35,8	.	.	.
Schleswig-Holstein	18.099	-327	-1,8	8.892	-261	-2,9	6.000	-189	-3,0	519	-27	-4,8	771	-15	-2,0	1.800	60	3,4	102	102	.	15	3	25,0
Thüringen	9.756	234	2,5	5.724	210	3,8	2.640	-69	-2,5	351	30	9,0	438	3	0,7	522	75	16,8	81	-15	-14,9	.	.	.
Westdeutschland	**401.313**	**2.544**	**0,6**	**218.490**	**-4.539**	**-2,0**	**116.541**	**3.060**	**2,7**	**11.283**	**-333**	**-2,9**	**11.331**	615	**5,7**	**42.075**	**3.561**	**9,2**	**1.494**	**183**	**13,9**	**99**	**0**	**-1,0**
Ostdeutschland	**71.751**	**3.036**	**4,4**	**40.890**	**1.713**	**4,4**	**19.560**	**846**	**4,5**	**2.901**	**-129**	**-4,2**	**2.919**	144	**5,2**	**5.109**	**483**	**10,4**	**363**	-27	**-6,9**	**9**	**3**	**50,0**
Deutschland	**473.064**	**5.577**	**1,2**	**259.380**	**-2.826**	**-1,1**	**136.101**	**3.906**	**3,0**	**14.184**	**-462**	**-3,1**	**14.247**	759	**5,6**	**47.181**	**4.044**	**9,4**	**1.857**	**156**	**9,1**	**108**	**3**	**1,9**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September, Stand der Daten: 09.12.2021. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle A1.2-3: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 2005 bis 2021**

Zuständigkeitsbereich	Ergebnisse im Zählzeitraum 01. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September																	2021 zu 2020	
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	absolut	in %
Deutschland																			
Industrie und Handel	316.164	336.936	367.485	369.195	333.405	331.044	342.783	332.622	317.265	311.733	308.244	304.302	304.272	309.831	304.593	262.206	259.380	-2.826	-1,1
Handwerk	157.026	162.603	179.697	170.070	155.583	155.178	154.506	147.327	142.137	141.234	141.513	141.768	143.718	145.308	142.875	132.195	136.101	3.906	3,0
Öffentlicher Dienst[1,2]	14.172	14.082	13.413	13.227	13.725	13.554	12.402	12.009	12.216	12.417	13.281	13.791	14.253	14.448	15.087	14.646	14.184	-462	-3,1
Landwirtschaft	14.784	15.813	15.903	15.327	14.646	13.923	13.482	13.260	13.158	13.164	13.551	13.566	13.701	13.464	13.368	13.488	14.247	759	5,6
Freie Berufe[1]	43.617	42.111	44.556	43.947	42.675	42.441	42.612	43.095	42.051	42.051	43.140	44.562	45.096	46.245	47.100	43.140	47.181	4.044	9,4
Hauswirtschaft[1]	4.119	4.320	4.473	4.272	3.996	3.582	3.345	2.763	2.559	2.421	2.262	2.139	2.106	1.992	1.899	1.701	1.857	156	9,1
Seeschifffahrt	297	288	360	306	279	240	249	183	156	183	168	141	141	126	117	108	108	3	1,9
Insgesamt	**550.179**	**576.153**	**625.884**	**616.341**	**564.306**	**559.959**	**569.379**	**551.259**	**529.542**	**523.200**	**522.162**	**520.272**	**523.290**	**531.414**	**525.039**	**467.484**	**473.064**	**5.577**	**1,2**
Westdeutschland																			
Industrie und Handel	244.095	259.002	289.371	296.934	271.026	273.903	289.428	283.017	271.335	266.034	263.496	260.214	260.136	264.615	260.502	223.032	218.490	-4.539	-2,0
Handwerk	127.680	131.661	147.561	142.482	131.841	132.723	134.226	128.418	124.122	122.970	122.736	122.508	124.089	125.403	123.180	113.481	116.541	3.060	2,7
Öffentlicher Dienst[1,2]	10.950	10.764	10.146	10.149	10.563	10.698	9.891	9.564	9.717	9.969	10.617	10.890	11.211	11.610	11.886	11.616	11.283	-333	-2,9
Landwirtschaft	10.095	10.974	11.358	11.172	11.133	10.668	10.749	10.593	10.530	10.392	10.800	10.932	11.022	10.881	10.635	10.716	11.331	615	5,7
Freie Berufe[1]	38.376	36.771	39.018	38.679	37.536	37.419	37.863	38.442	37.467	37.518	38.517	39.867	40.410	41.280	42.180	38.514	42.075	3.561	9,2
Hauswirtschaft[1]	2.685	2.775	3.006	2.895	2.943	2.661	2.493	2.142	1.977	1.845	1.701	1.734	1.659	1.548	1.488	1.311	1.494	183	13,9
Seeschifffahrt	279	270	327	294	267	225	231	177	150	177	162	135	138	111	108	102	99	0	-1,0
Insgesamt	**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**	**449.976**	**398.769**	**401.313**	**2.544**	**0,6**
Ostdeutschland																			
Industrie und Handel	72.069	77.934	78.111	72.261	62.379	57.138	53.355	49.605	45.930	45.699	44.751	44.088	44.133	45.216	44.088	39.177	40.890	1.713	4,4
Handwerk	29.346	30.945	32.136	27.588	23.739	22.455	20.283	18.909	18.015	18.264	18.777	19.260	19.629	19.905	19.695	18.714	19.560	846	4,5
Öffentlicher Dienst[1,2]	3.219	3.318	3.267	3.078	3.162	2.859	2.511	2.445	2.499	2.448	2.664	2.898	3.042	2.841	3.201	3.030	2.901	-129	-4,2
Landwirtschaft	4.689	4.839	4.545	4.155	3.513	3.255	2.733	2.667	2.628	2.772	2.751	2.634	2.682	2.583	2.733	2.772	2.919	144	5,2
Freie Berufe[1]	5.241	5.340	5.538	5.268	5.139	5.022	4.749	4.653	4.581	4.533	4.623	4.695	4.686	4.965	4.920	4.626	5.109	483	10,4
Hauswirtschaft[1]	1.434	1.545	1.467	1.374	1.056	921	852	621	582	576	561	405	447	444	411	390	363	-27	-6,9
Seeschifffahrt	18	21	30	12	12	15	15	3	6	6	9	6	6	12	9	6	9	3	50,0
Insgesamt	**116.019**	**123.939**	**125.097**	**113.739**	**98.997**	**91.662**	**84.495**	**78.903**	**74.244**	**74.292**	**74.136**	**73.989**	**74.625**	**75.966**	**75.060**	**68.715**	**71.751**	**3.036**	**4,4**

[1] Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind.

[2] Ohne Laufbahnausbildung im Beamtenverhältnis.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September, Stand der Daten: 09.12.2021. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen[12]

Bis auf die Bereiche Öffentlicher Dienst (-3,1 %) und Industrie und Handel (-1,1 %) verzeichneten die Zuständigkeitsbereiche Handwerk (+3 %), Landwirtschaft (+5,6 %), Freie Berufe (+9,4 %), Hauswirtschaft (+9,1 %) und Seeschifffahrt (+1,9 %) gegenüber 2020 ein Plus bei der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge → **Tabelle A1.2-2**.

Der Bereich Industrie und Handel übernahm anteilsmäßig mit 54,8 % erneut die Spitzenposition beim Vergleich der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen (2020: 56,1 %; 2019: 58,0 %); auf das Handwerk entfielen 28,8 % (2020: 28,3 %; 2019: 27,2 %). Die Freien Berufe registrierten 10,0 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (2020: 9,2 %; 2019: 9,0 %), der Öffentliche Dienst 3,0 % (2020: 3,1 %; 2019: 2,9 %) und der Bereich Landwirtschaft ebenfalls 3,0 % (2020: 2,9 %; 2019: 2,5 %). Der Bereich Hauswirtschaft blieb mit 0,4 % konstant zu den Vorjahreserhebungen (2020 und 2019: 0,4 %) und die Seeschifffahrt (0,0 %) fiel bei der Mengenauswertung kaum ins Gewicht → **Tabelle A1.2-3**. Zur Entwicklung des Gesamtbestandes der Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen **vgl. Kapitel A5.2**.

E Zuordnung der Ausbildungsverträge zu den Zuständigkeitsbereichen

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

Die Rede ist deshalb von „Zuständigkeitsbereichen" und nicht von „Ausbildungsbereichen", weil die tatsächliche Ausbildungsleistung in einzelnen Bereichen nicht mit den Zählergebnissen nach Zuständigkeiten übereinstimmen muss. So sind z. B. in einigen Ländern die Industrie- und Handelskammern auch die zuständigen Stellen 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**).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Geschlecht

Im Jahr 2021 wurde sowohl bei den Männern (2020: +1,4 % bzw +4.149 Verträge) als auch bei den Frauen (+0,8 % bzw. +1.332 Verträge) ein Plus bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen festgestellt. Auch die Meldungen für die Ausprägung „divers" haben sich deutlich erhöht: 2020 waren es 48 Verträge, 2021 wurden 144 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge registriert.

Bundesweit wurden 36,3 % (2020: 36,4 %) der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Frauen abgeschlossen; im Westen waren es 36,6 % (2020: 36,8 %) und im Osten 34,4 % (2020: 34,3 %) → **Tabelle A1.2-4**. Der seit Jahren zu beobachtende Trend, dass immer weniger Ausbildungsverträge im dualen System nach BBiG/HwO mit Frauen abgeschlossen werden, setzte sich 2021 weiter fort. Im Jahr 2009 lag der Frauenanteil bspw. noch bei 42,9 %, seitdem ist eine kontinuierliche Verringerung des Frauenanteils zu erkennen.

Die Frauen dominierten weiterhin in den Bereichen Freie Berufe (91,2 %), Hauswirtschaft (84,0 %) und Öffentlicher Dienst (63,0 %). Im Bereich Industrie und Handel ging der Anteil der mit Frauen geschlossenen Verträge gegenüber 2019 und 2020 leicht auf 34,4 % zurück.

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

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2021 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	Westdeutschland	Ostdeutschland und Berlin	Bundesgebiet
Alle Bereiche	Neue Ausbildungsverträge	65.973	81.897	14.427	10.335	5.316	11.559	33.177	8.067	48.645	107.265	23.388	5.988	18.876	10.290	18.099	9.756	**401.313**	**71.751**	**473.064**
	Mit weiblichen Auszubildenden	24.312	30.669	5.712	3.414	2.043	4.491	11.943	2.856	17.589	38.523	8.520	2.115	6.315	3.207	6.645	3.207	**146.853**	**24.711**	**171.561**
	Mit verkürzter Laufzeit	14.400	13.551	2.241	960	498	1.284	4.215	699	8.325	13.674	3.144	987	1.503	789	2.253	738	**62.331**	**6.933**	**69.261**
	In zweijährigen Berufen	4.557	6.228	1.137	1.095	420	915	2.655	981	3.738	9.018	1.845	480	2.316	1.305	1.656	1.407	**31.509**	**8.241**	**39.750**
	Gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO	933	756	177	369	135	39	387	231	579	1.395	279	111	579	306	327	369	**4.938**	**2.031**	**6.969**
	Überwiegend öffentlich finanziert	1.725	1.974	1.179	567	363	453	1.539	369	1.170	3.264	777	297	1.182	594	462	600	**12.021**	**4.491**	**16.512**
Industrie u. Handel	Neue Ausbildungsverträge	37.128	44.091	8.013	5.598	3.288	7.536	18.513	4.449	24.084	59.523	12.051	3.387	10.962	6.144	8.892	5.724	**218.490**	**40.890**	**259.380**
	Mit weiblichen Auszubildenden	12.717	15.483	2.805	1.797	1.152	2.712	6.354	1.716	8.580	19.854	4.209	1.185	3.639	1.971	3.231	1.845	**75.477**	**13.776**	**89.253**
	Mit verkürzter Laufzeit	4.536	4.440	1.329	423	255	600	1.848	330	2.757	7.350	1.251	603	708	372	786	384	**24.426**	**3.543**	**27.969**
	In zweijährigen Berufen	4.353	5.910	1.077	984	390	885	2.445	900	3.432	8.511	1.695	453	2.091	1.212	1.431	1.284	**29.508**	**7.548**	**37.056**
	Gemäß § 66 BBiG	336	222	114	207	60	.	156	120	153	696	90	42	294	57	138	189	**1.893**	**981**	**2.874**
	Überwiegend öffentlich finanziert	951	924	774	330	219	282	759	246	567	1.863	351	138	744	216	210	357	**6.264**	**2.667**	**8.934**
Handwerk	Neue Ausbildungsverträge	18.636	24.483	3.351	3.084	1.203	2.373	9.495	2.235	15.654	29.490	7.476	1.728	5.427	2.823	6.000	2.640	**116.541**	**19.560**	**136.101**
	Mit weiblichen Auszubildenden	3.456	4.860	591	585	252	462	1.638	378	2.922	4.926	1.413	282	1.155	507	1.164	489	**21.375**	**3.702**	**25.077**
	Mit verkürzter Laufzeit	7.881	6.618	558	393	186	420	1.893	219	3.990	4.542	1.464	285	648	336	1.110	246	**28.389**	**2.400**	**30.789**
	In zweijährigen Berufen	204	321	60	111	30	30	207	81	306	507	150	27	222	93	222	123	**2.001**	**690**	**2.694**
	Gemäß § 42r HwO	303	237	21	84	33	15	105	45	132	288	84	12	111	141	72	57	**1.284**	**459**	**1.743**
	Überwiegend öffentlich finanziert	558	825	360	153	102	150	621	63	414	1.011	303	81	252	270	171	105	**4.236**	**1.203**	**5.439**
Öffentlicher Dienst	Neue Ausbildungsverträge	1.983	1.968	744	468	201	156	1.086	354	1.509	3.069	666	129	588	396	519	351	**11.283**	**2.901**	**14.184**
	Mit weiblichen Auszubildenden	1.461	1.281	483	291	126	111	750	186	864	1.833	390	75	366	210	294	213	**7.188**	**1.749**	**8.937**
	Mit verkürzter Laufzeit	579	114	27	6	0	51	108	0	45	360	9	0	6	3	0	24	**1.266**	**66**	**1.335**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Überwiegend öffentlich finanziert	0	0	6	0	0	0	0	0	0	24	3	0	0	0	0	0	**27**	**6**	**33**

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2021 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	Westdeutschland	Ostdeutschland und Berlin	Bundesgebiet
Landwirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	1.584	2.226	264	486	54	162	771	492	2.247	2.712	669	129	801	438	771	438	**11.331**	**2.919**	**14.247**
	Mit weiblichen Auszubildenden	447	657	69	147	9	45	198	123	591	528	198	24	228	90	237	120	**2.934**	**777**	**3.711**
	Mit verkürzter Laufzeit	585	1.029	39	87	9	33	162	123	990	501	252	27	117	63	225	54	**3.813**	**483**	**4.296**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	135	150	9	27	9	9	54	27	165	207	45	30	99	60	60	51	**864**	**270**	**1.134**
	Überwiegend öffentlich finanziert	42	102	0	30	9	0	78	18	51	171	51	42	108	60	48	63	**594**	**279**	**876**
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge	6.372	8.907	2.013	648	516	1.266	3.201	483	4.875	12.153	2.412	570	1.008	435	1.800	522	**42.075**	**5.109**	**47.181**
	Mit weiblichen Auszubildenden	5.997	8.196	1.731	555	468	1.137	2.910	417	4.431	11.121	2.214	507	849	384	1.626	471	**38.604**	**4.407**	**43.011**
	Mit verkürzter Laufzeit	798	1.302	285	51	48	183	195	27	498	912	159	72	18	9	126	24	**4.293**	**417**	**4.710**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Überwiegend öffentlich finanziert	6	3	0	0	0	0	9	3	27	9	0	0	0	0	0	0	**57**	**3**	**60**
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	270	219	42	51	48	24	111	45	240	321	111	45	90	51	102	81	**1.494**	**363**	**1.857**
	Mit weiblichen Auszubildenden	234	192	33	39	36	18	93	33	192	267	99	42	78	45	93	69	**1.260**	**297**	**1.560**
	Mit verkürzter Laufzeit	18	45	3	0	0	0	9	0	39	6	9	0	6	3	9	9	**135**	**24**	**159**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	156	144	33	51	30	18	69	39	129	204	63	27	72	51	57	72	**900**	**318**	**1.218**
	Überwiegend öffentlich finanziert	168	117	36	51	30	18	75	39	108	186	69	36	78	51	36	78	**840**	**330**	**1.173**
Seeschifffahrt	Neue Ausbildungsverträge	.	.	.	.	3	45	.	9	36	.	.	.	.	.	15	.	**99**	**9**	**108**
	Mit weiblichen Auszubildenden	.	.	.	.	0	6	.	0	6	.	.	.	.	.	0	.	**15**	**0**	**15**
	Mit verkürzter Laufzeit	.	.	.	.	0	0	.	0	3	.	.	.	.	.	0	.	**6**	**0**	**6**
	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 2021, Stand der Daten: 09.12.2021. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2021 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	Westdeutschland	Ostdeutschland und Berlin	Bundesgebiet
Alle Bereiche	Neue Ausbildungsverträge	65.973	81.897	14.427	10.335	5.316	11.559	33.177	8.067	48.645	107.265	23.388	5.988	18.876	10.290	18.099	9.756	**401.313**	**71.751**	**473.064**
	Mit weiblichen Auszubildenden	36,8%	37,4%	39,6%	33,0%	38,5%	38,8%	36,0%	35,4%	36,2%	35,9%	36,4%	35,3%	33,5%	31,2%	36,7%	32,9%	**36,6%**	**34,4%**	**36,3%**
	Mit verkürzter Laufzeit	21,8%	16,5%	15,5%	9,3%	9,4%	11,1%	12,7%	8,7%	17,1%	12,7%	13,4%	16,5%	8,0%	7,7%	12,5%	7,6%	**15,5%**	**9,7%**	**14,6%**
	In zweijährigen Berufen	6,9%	7,6%	7,9%	10,6%	7,9%	7,9%	8,0%	12,2%	7,7%	8,4%	7,9%	8,0%	12,3%	12,7%	9,1%	14,4%	**7,9%**	**11,5%**	**8,4%**
	Gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO	1,4%	0,9%	1,2%	3,6%	2,5%	0,3%	1,2%	2,9%	1,2%	1,3%	1,2%	1,8%	3,1%	3,0%	1,8%	3,8%	**1,2%**	**2,8%**	**1,5%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,6%	2,4%	8,2%	5,5%	6,8%	3,9%	4,6%	4,6%	2,4%	3,0%	3,3%	5,0%	6,3%	5,8%	2,6%	6,2%	**3,0%**	**6,3%**	**3,5%**
Industrie u. Handel	Neue Ausbildungsverträge	37.128	44.091	8.013	5.598	3.288	7.536	18.513	4.449	24.084	59.523	12.051	3.387	10.962	6.144	8.892	5.724	**218.490**	**40.890**	**259.380**
	Mit weiblichen Auszubildenden	34,3%	35,1%	35,0%	32,1%	35,0%	36,0%	34,3%	38,6%	35,6%	33,4%	34,9%	35,0%	33,2%	32,1%	36,3%	32,3%	**34,5%**	**33,7%**	**34,4%**
	Mit verkürzter Laufzeit	12,2%	10,1%	16,6%	7,5%	7,8%	8,0%	10,0%	7,4%	11,5%	12,3%	10,4%	17,8%	6,5%	6,1%	8,8%	6,7%	**11,2%**	**8,7%**	**10,8%**
	In zweijährigen Berufen	11,7%	13,4%	13,4%	17,6%	11,9%	11,8%	13,2%	20,2%	14,2%	14,3%	14,1%	13,4%	19,1%	19,7%	16,1%	22,4%	**13,5%**	**18,5%**	**14,3%**
	Gemäß § 66 BBiG	0,9%	0,5%	1,4%	3,7%	1,9%	.	0,8%	2,7%	0,6%	1,2%	0,7%	1,2%	2,7%	0,9%	1,6%	3,3%	**0,9%**	**2,4%**	**1,1%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,6%	2,1%	9,7%	5,9%	6,7%	3,7%	4,1%	5,5%	2,4%	3,1%	2,9%	4,1%	6,8%	3,5%	2,4%	6,2%	**2,9%**	**6,5%**	**3,4%**
Handwerk	Neue Ausbildungsverträge	18.636	24.483	3.351	3.084	1.203	2.373	9.495	2.235	15.654	29.490	7.476	1.728	5.427	2.823	6.000	2.640	**116.541**	**19.560**	**136.101**
	Mit weiblichen Auszubildenden	18,5%	19,9%	17,6%	18,9%	20,9%	19,5%	17,3%	16,9%	18,7%	16,7%	18,9%	16,3%	21,3%	17,9%	19,4%	18,5%	**18,3%**	**18,9%**	**18,4%**
	Mit verkürzter Laufzeit	42,3%	27,0%	16,7%	12,8%	15,4%	17,6%	19,9%	9,8%	25,5%	15,4%	19,6%	16,6%	11,9%	11,9%	18,5%	9,3%	**24,4%**	**12,3%**	**22,6%**
	In zweijährigen Berufen	1,1%	1,3%	1,8%	3,6%	2,5%	1,2%	2,2%	3,6%	2,0%	1,7%	2,0%	1,5%	4,1%	3,3%	3,7%	4,7%	**1,7%**	**3,5%**	**2,0%**
	Gemäß § 42r HwO	1,6%	1,0%	0,6%	2,7%	2,8%	0,6%	1,1%	2,1%	0,8%	1,0%	1,1%	0,8%	2,1%	5,0%	1,2%	2,2%	**1,1%**	**2,3%**	**1,3%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	3,0%	3,4%	10,7%	5,0%	8,5%	6,4%	6,6%	2,8%	2,7%	3,4%	4,1%	4,6%	4,6%	9,6%	2,8%	4,0%	**3,6%**	**6,1%**	**4,0%**
Öffentlicher Dienst	Neue Ausbildungsverträge	1.983	1.968	744	468	201	156	1.086	354	1.509	3.069	666	129	588	396	519	351	**11.283**	**2.901**	**14.184**
	Mit weiblichen Auszubildenden	73,7%	65,1%	64,9%	62,2%	63,2%	71,6%	69,2%	52,7%	57,3%	59,7%	58,6%	57,7%	62,2%	52,6%	56,8%	60,7%	**63,7%**	**60,2%**	**63,0%**
	Mit verkürzter Laufzeit	29,2%	5,8%	3,6%	1,3%	0,0%	32,9%	9,9%	0,0%	3,0%	11,7%	1,5%	0,0%	1,2%	1,0%	0,0%	6,6%	**11,2%**	**2,3%**	**9,4%**
	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%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	**0,2%**	**0,2%**	**0,2%**

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2021 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	Westdeutschland	Ostdeutschland und Berlin	Bundesgebiet
Landwirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	1.584	2.226	264	486	54	162	771	492	2.247	2.712	669	129	801	438	771	438	**11.331**	**2.919**	**14.247**
	Mit weiblichen Auszubildenden	28,1%	29,5%	26,1%	30,3%	18,2%	28,0%	25,8%	25,1%	26,3%	19,4%	29,7%	18,6%	28,6%	20,5%	30,6%	27,4%	**25,9%**	**26,7%**	**26,1%**
	Mit verkürzter Laufzeit	37,0%	46,2%	14,8%	17,7%	14,5%	19,9%	21,0%	25,1%	44,1%	18,5%	37,6%	20,2%	14,5%	14,6%	29,2%	12,6%	**33,7%**	**16,6%**	**30,2%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	8,6%	6,7%	3,8%	5,4%	16,4%	5,0%	7,1%	5,5%	7,4%	7,6%	6,7%	22,5%	12,3%	13,5%	7,7%	11,4%	**7,6%**	**9,3%**	**8,0%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,7%	4,6%	0,4%	6,4%	16,4%	0,6%	10,0%	3,7%	2,3%	6,3%	7,5%	33,3%	13,5%	13,5%	6,2%	14,4%	**5,3%**	**9,6%**	**6,1%**
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge	6.372	8.907	2.013	648	516	1.266	3.201	483	4.875	12.153	2.412	570	1.008	435	1.800	522	**42.075**	**5.109**	**47.181**
	Mit weiblichen Auszubildenden	94,1%	92,0%	86,0%	85,6%	90,5%	89,7%	90,9%	86,5%	90,9%	91,5%	91,7%	89,1%	84,2%	87,8%	90,3%	90,4%	**91,8%**	**86,3%**	**91,2%**
	Mit verkürzter Laufzeit	12,5%	14,6%	14,2%	8,0%	9,5%	14,4%	6,1%	5,8%	10,2%	7,5%	6,6%	12,8%	1,7%	2,3%	6,9%	4,4%	**10,2%**	**8,1%**	**10,0%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,6%	0,6%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	**0,1%**	**0,1%**	**0,1%**
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	270	219	42	51	48	24	111	45	240	321	111	45	90	51	102	81	**1.494**	**363**	**1.857**
	Mit weiblichen Auszubildenden	86,0%	86,8%	78,6%	76,5%	74,5%	79,2%	83,0%	73,9%	80,0%	83,1%	87,5%	91,1%	85,7%	88,5%	90,3%	85,0%	**84,4%**	**82,3%**	**84,0%**
	Mit verkürzter Laufzeit	7,0%	20,5%	7,1%	2,0%	0,0%	0,0%	8,0%	0,0%	16,7%	1,6%	8,0%	2,2%	7,7%	5,8%	7,8%	11,3%	**9,1%**	**6,4%**	**8,6%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	57,9%	65,9%	78,6%	98,0%	66,0%	75,0%	61,6%	84,8%	53,8%	64,1%	55,4%	60,0%	80,2%	100,0%	54,4%	90,0%	**60,2%**	**88,1%**	**65,6%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	61,6%	53,2%	88,1%	100,0%	66,0%	75,0%	66,1%	84,8%	45,4%	58,4%	60,7%	77,8%	84,6%	96,2%	34,0%	96,3%	**56,3%**	**91,4%**	**63,1%**
Seeschiffahrt	Neue Ausbildungsverträge	.	.	.	.	3	45	.	9	36	.	.	.	.	.	15	.	**99**	**9**	**108**
	Mit weiblichen Auszubildenden	.	.	.	.	25,0%	13,3%	.	0,0%	16,7%	.	.	.	.	.	6,7%	.	**14,0%**	**0,0%**	**12,8%**
	Mit verkürzter Laufzeit	.	.	.	.	0,0%	2,2%	.	0,0%	8,3%	.	.	.	.	.	6,7%	.	**5,0%**	**0,0%**	**4,6%**
	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 2021, Stand der Daten: 09.12.2021. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2022

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

	2018		2019		2020		2021		2021 zu 2020	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Deutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	45.570	100,0	44.322	100,0	40.158	100,0	39.750	100,0	-411	-1,0
Betrieblich	42.432	93,1	41.436	93,5	37.239	92,7	36.537	91,9	-705	-1,9
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	3.138	6,9	2.886	6,5	2.919	7,3	3.213	8,1	294	10,1
Westdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	36.954	100,0	35.958	100,0	32.424	100,0	31.509	100,0	-915	-2,8
Betrieblich	34.947	94,6	34.158	95,0	30.480	94,0	29.226	92,8	-1.254	-4,1
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	2.007	5,4	1.803	5,0	1.944	6,0	2.283	7,2	339	17,4
Ostdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	8.616	100,0	8.364	100,0	7.734	100,0	8.241	100,0	507	6,5
Betrieblich	7.482	86,9	7.281	87,1	6.759	87,4	7.311	88,7	549	8,1
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	1.134	13,1	1.083	12,9	975	12,6	930	11,3	-45	-4,5

[1] Ohne Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung (nach § 66 BBiG bzw. § 42r HwO).

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September, Stand der Daten: 09.12.2021.
Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet;
der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen

BIBB-Datenreport 2022

Im Bereich Landwirtschaft war eine geringe Zunahme des Anteils der mit Frauen geschlossenen Verträge zu beobachten (26,1 %). In den Bereichen Handwerk (18,4 %) und Seeschifffahrt (12,8 %) spielten Ausbildungsverträge mit Frauen anteilig nur eine geringe Rolle.[13]

In allen Bundesländern lag der Frauenanteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2021 unter dem der Männer:[14] Erneut wurde in Berlin (39,6 %) der größte Anteil der mit Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge registriert. Es folgten Hamburg (38,8 %), Bremen (38,5 %), Bayern (37,4 %), Baden-Württemberg (36,8 %), Schleswig-Holstein (36,7 %) und Rheinland-Pfalz (36,4 %). Unterhalb des Bundesdurchschnitts von 36,3 % lagen die Länder Niedersachsen (36,2 %), Hessen (36,0 %), Nordrhein-Westfalen (35,9 %), Mecklenburg-Vorpommern (35,4 %), Saarland (35,3 %), Sachsen (33,5 %), Brandenburg (33,0 %), Thüringen (32,9 %) und Sachsen-Anhalt (31,2 %) → **Tabelle A1.2-4**. Zu den geschlechtsspezifischen Ergebnissen der Erhebung zum 31. Dezember → **Kapitel A5.2, Kapitel A5.4 und Kapitel A5.8.**

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungsdauer

Bei der BIBB-Erhebung zum 30. September wird zwischen Ausbildungsverträgen mit regulärer (in der Ausbildungsordnung vorgesehener) Ausbildungsdauer und solchen Verträgen unterschieden, für die bereits bei Vertragsabschluss eine Verkürzung von mindestens sechs Monaten E vereinbart wurde (verkürzte Ausbildungsdauer: naa_kurz) → **Tabelle A1.2-4**.

13 Detaillierte Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge differenziert nach Geschlecht, Zuständigkeitsbereichen und Landesteilen für den Zeitraum 2005 bis 2021 stehen in den Tabellen 79 **https://www.bibb.de/de/141941.php** (Absolutwerte) und 80 (Anteilswerte) **https://www.bibb.de/de/141943.php** zur Verfügung.

14 Differenzierte Erhebungsergebnisse zum Frauenanteil nach Bundesländern im Zeitverlauf sind unter **https://www.bibb.de/de/141943.php** in der Tabelle „Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen mit prozentualer Verteilung nach Geschlecht von 2005 bis 2021 nach Ländern" zu finden.

Für die Erhebung 2021 haben die zuständigen Stellen 69.261 (2020: 70.611) Ausbildungsverträge mit bei Vertragsabschluss feststehender Verkürzung von mindestens sechs Monaten registriert; das entspricht einem Anteil von 14,6 %. In Westdeutschland waren es 62.331 Verträge mit verkürzter Ausbildungsdauer (Anteil 15,5 %) und in Ostdeutschland 6.933 (Anteil 9,7 %). Gegenüber der Erhebung 2020 ist das bundesweit ein Rückgang von 1,9 % (-1.349 naa_kurz); im Westen gingen die verkürzten Verträge um 2,2 % zurück (-1.410 naa_kurz), im Osten stiegen sie leicht um +0,9 % (+63 naa_kurz).[15] Im Zeitverlauf hat der Anteil der verkürzten Ausbildungsverträge leicht abgenommen; in der ersten Hälfte des Jahrzehnts lag der Anteil der Verträge mit verkürzter Ausbildungsdauer noch bei rd. 16 %.

Auf Männer entfielen 66,0 % (45.684) der verkürzten Verträge (2020: 46.479 naa_kurz; 2019: 49.719 naa_kurz), 34,0 % (23.553) wurden mit Frauen geschlossen (2020: 24.123 naa_kurz; 2019: 26.883 naa_kurz).[16] Der Trend, dass der Anteil der verkürzten Verträge, die mit Männern abgeschlossen wurden, im Zeitverlauf zugenommen hat, bestätigt sich auch 2021; dies korrespondiert mit der abnehmenden Beteiligung der Frauen an der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO insgesamt.

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 2021). Bei der BIBB-Erhebung zum 30. September werden als verkürzte Verträge nur diejenigen berücksichtigt, bei denen die Verkürzung der Ausbildungsdauer mindestens sechs Monate beträgt und bereits bei Vertragsabschluss feststeht. Auch Verträge von Jugendlichen, die ihren Ausbildungsbetrieb (in Verbindung mit einem neuen Vertrag) während der Ausbildung wechseln (z. B. durch Konkurs), zählen in der Regel als verkürzte Verträge.

Im Vergleich der Länder nimmt Baden-Württemberg seit vielen Jahren die Spitzenposition bei Verträgen mit verkürzter Ausbildungsdauer ein (21,8 %). Es folgten Niedersachsen (17,1 %), Bayern (16,5 %), Saarland (16,5 %) und Berlin (15,5 %). In den Ländern Rheinland-Pfalz (13,4 %), Hessen (12,7 %), Nordrhein-Westfalen (12,7 %), Schleswig-Holstein (12,5 %), Hamburg (11,1 %), Bremen (9,4 %), Brandenburg (89,3 %), Mecklenburg-Vorpommern (8,7 %), Sachsen (8,0 %), Sachsen-Anhalt (7,7 %) und Thüringen (7,6 %) lag der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit einer bei Vertragsabschluss feststehenden verkürzten Ausbildungsdauer von mindestens sechs Monaten unterhalb des Bundesdurchschnitts von 14,6 %.

Bei der prozentualen Verteilung der bei der Erhebung 2021 registrierten verkürzten Verträge nach Zuständigkeitsbereichen nahm das Handwerk mit 44,5 % den ersten Rang ein (30.789 naa_kurz), gefolgt vom Bereich Industrie und Handel mit 40,4 % (27.969 naa_kurz). Die Freien Berufe vereinigten 6,8 % (4.710 naa_kurz) der verkürzten Verträge auf ihre Neueintragungen. Die Landwirtschaft registrierte 6,2 % (4.296 naa_kurz), der Öffentliche Dienst 1,9 % (1.335 naa_kurz) und die Hauswirtschaft 0,2 % (159 naa_kurz).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer

Für die Erhebung 2021 wurden bundesweit 39.750 Ausbildungsverträge mit einer Ausbildungsdauer von bis zu 24 Monaten[17] gemeldet. Der Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lag damit bei 8,4 %

15 Informationen zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen mit regulärer und verkürzter Ausbildungsdauer nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern für die Jahre 2020 und 2021 stehen unter **https://www.bibb.de/de/141901.php** zur Verfügung.

16 Siehe **https://www.bibb.de/de/141899.php**

17 Für 25 Ausbildungsberufe sehen die Ausbildungsordnungen eine reguläre Ausbildungsdauer von bis zu 24 Monaten vor (**vgl. Kapitel A3.1**): Änderungsschneider/-in, Ausbaufacharbeiter/-in, Bauten- und Objektbeschichter/-in, Berg- und Maschinenmann/-frau, Chemielaborjungwerker/-in, Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Fachkraft für Lederverarbeitung, Fachkraft für Metalltechnik, Fachkraft im Gastgewerbe, Fachlagerist/-in, Fahrradmonteur/-in, Hochbaufacharbeiter/-in, Industrieelektriker/-in, Isolierfacharbeiter/-in, Maschinen- und Anlagenführer/-in, Polster- und Dekorationsnäher/-in, Produktionsfachkraft Chemie, Produktprüfer/-in Textil, Servicefachkraft für Dialogmarketing, Servicefahrer/-in, Servicekraft für Schutz und Sicherheit, Textil- und Modenäher/-in, Tiefbaufacharbeiter/-in, Verkäufer/-in.
Die 2021 modernisierte „Verordnung über die Berufsausbildung zum Maler und Lackierer und zur Malerin und Lackiererin (Maler- und Lackiererausbildungsverordnung – MalerLackAusbV) vom 29. Juni 2021 / Fundstelle: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2021 Teil I Nr. 40, ausgegeben zu Bonn am 8. Juli 2021 enthält keine Regelungen für die weitere Ausbildung im Beruf Bauten- und Objektbeschichter/-in. Damit wird der Beruf künftig nicht mehr bei der Erhebung enthalten sein.
Die Regelungen für den Beruf Vorpolierer/-in – Schmuck- und Kleingeräteherstellung sind aus dem Jahr 1940 und sollen bei einer möglichen Neuordnung der Schmuckberufe auf den Prüfstand gestellt werden. In den Darstellungen für **→ Tabelle A1.2-4** wird dieser Beruf nicht berücksichtigt, da es seit Jahren keine Meldungen zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für diesen Beruf gibt.

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

Zuständigkeitsbereich	2019			2020						2021					
	Neuabschlüsse	Anschlussverträge	Summe	Neuabschlüsse	VR (in %)	Anschlussverträge	VR (in %)	Summe	VR (in %)	Neuabschlüsse	VR (in %)	Anschlussverträge	VR (in %)	Summe	VR (in %)
Deutschland															
Industrie und Handel	304.593	5.346	309.939	262.206	-13,9	6.129	14,6	268.335	-13,4	259.380	-1,1	6.837	11,6	266.220	-0,8
Handwerk	142.875	1.032	143.907	132.195	-7,5	981	-4,9	133.176	-7,5	136.101	3,0	1.026	4,7	137.130	3,0
Öffentlicher Dienst	15.087	0	15.087	14.646	-2,9	0	.	14.646	-2,9	14.184	-3,1	0	.	14.184	-3,1
Landwirtschaft	13.368	0	13.368	13.488	0,9	0	.	13.488	0,9	14.247	5,6	0	.	14.247	5,6
Freie Berufe	47.100	.	47.100	43.140	-8,4	.	.	43.140	-8,4	47.181	9,4	.	.	47.181	9,4
Hauswirtschaft	1.899	0	1.899	1.701	-10,4	0	.	1.701	-10,4	1.857	9,1	0	.	1.857	9,1
Seeschifffahrt	117	.	117	108	-8,5	.	.	108	-8,5	108	1,9	.	.	108	1,9
Insgesamt	**525.039**	**6.378**	**531.417**	**467.484**	**-11,0**	**7.110**	**11,5**	**474.594**	**-10,7**	**473.064**	**1,2**	**7.866**	**10,6**	**480.927**	**1,3**
Westdeutschland															
Industrie und Handel	260.502	4.344	264.849	223.032	-14,4	5.061	16,5	228.090	-13,9	218.490	-2,0	5.595	10,6	224.085	-1,8
Handwerk	123.180	849	124.029	113.481	-7,9	792	-6,7	114.273	-7,9	116.541	2,7	846	6,7	117.387	2,7
Öffentlicher Dienst	11.886	0	11.886	11.616	-2,3	0	.	11.616	-2,3	11.283	-2,9	0	.	11.283	-2,9
Landwirtschaft	10.635	0	10.635	10.716	0,8	0	.	10.716	0,8	11.331	5,7	0	.	11.331	5,7
Freie Berufe	42.180	.	42.180	38.514	-8,7	.	.	38.514	-8,7	42.075	9,2	.	.	42.075	9,2
Hauswirtschaft	1.488	0	1.488	1.311	-11,8	0	.	1.311	-11,8	1.494	13,9	0	.	1.494	13,9
Seeschifffahrt	108	.	108	102	-6,5	.	.	102	-6,5	99	-1,0	.	.	99	-1,0
Insgesamt	**449.976**	**5.196**	**455.172**	**398.769**	**-11,4**	**5.853**	**12,7**	**404.622**	**-11,1**	**401.313**	**0,6**	**6.441**	**10,0**	**407.754**	**0,8**
Ostdeutschland															
Industrie und Handel	44.088	1.002	45.090	39.177	-11,1	1.068	6,7	40.245	-10,7	40.890	4,4	1.242	16,4	42.132	4,7
Handwerk	19.695	183	19.878	18.714	-5,0	189	3,3	18.903	-4,9	19.560	4,5	180	-3,7	19.743	4,4
Öffentlicher Dienst	3.201	0	3.201	3.030	-5,3	0	.	3.030	-5,3	2.901	-4,2	0	.	2.901	-4,2
Landwirtschaft	2.733	0	2.733	2.772	1,4	0	.	2.772	1,4	2.919	5,2	0	.	2.919	5,2
Freie Berufe	4.920	.	4.920	4.626	-6,0	.	.	4.626	-6,0	5.109	10,4	.	.	5.109	10,4
Hauswirtschaft	411	0	411	390	-5,4	0	.	390	-5,4	363	-6,9	0	.	363	-6,9
Seeschifffahrt	9	.	9	6	-33,3	.	.	6	-33,3	9	50,0	.	.	9	50,0
Insgesamt	**75.060**	**1.182**	**76.245**	**68.715**	**-8,5**	**1.257**	**6,2**	**69.972**	**-8,2**	**71.751**	**4,4**	**1.425**	**13,4**	**73.173**	**4,6**

VR: Veränderungsrate zum Vorjahr in %

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September, Stand der Daten: 09.12.2021. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2022

(2020: 40.158 Verträge, 8,6 %).[18] Im Osten lag der Anteil der Ausbildungsverträge in Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer mit 11,5 % (2020: 11,3 %) erneut höher als im Westen (7,9 %; 2020: 8,1 %)[19] → **Tabelle A1.2-4**.

Wie bereits in den vergangenen Jahren wurden im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel mit 37.056 die meisten Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer neu abgeschlossen (2020: 37.101); 93,2 % aller zweijähriger Ausbildungsverträge wurden in diesem Zuständigkeitsbereich geschlossen. Im Bereich Handwerk wurden 2.694 Verträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer registriert (2020: 3.057).

Erneut nahm der Ausbildungsberuf Verkäufer/-in die Spitzenposition ein; hier wurden 20.766 Verträge neu abgeschlossen. Es folgte der Beruf Fachlagerist/-in mit 5.709 Verträgen und der Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in mit 3.882 Verträgen. Die Berufe Tiefbaufacharbeiter/-in (1.983 Verträge), Fachkraft im Gastgewerbe (1.620 Verträge), Fachkraft für Metalltechnik (1.428 Verträge), Hochbaufacharbeiter/-in (1.173 Verträge), Industrieelektriker/-in (660 Verträge), Ausbaufacharbeiter/-in (630 Verträge) und Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (603 Verträge) folgen auf den weiteren Rangplätzen.

2021 wurden bundesweit 8,1 % der Verträge in zweijährigen Ausbildungsberufen im ersten Jahr der Ausbildung überwiegend öffentlich finanziert; im Westen waren es 7,2 %, im Osten 11,3 %. Von 2019 auf 2021 ist bundesweit ein leichter Anstieg zu erkennen, der ausschließlich auf einen gestiegenen Anteil in Westdeutschland zurückzuführen ist, in Ostdeutschland ging der Anteil der öffentlich finanzierten zweijährigen Verträge hingegen in den letzten Jahren stetig zurück → **Tabelle A1.2-5**.

Anschlussverträge

Regelungen zu den sog. Anschlussverträgen (ASV) **E** betreffen die Zuständigkeitsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk. Die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen sind aufgefordert, Anschlussverträge bei der BIBB-Erhebung zum 30. September getrennt von den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zu melden. Mit der getrennten Erfassung wird der Versuch unternommen, eine Vorstellung von der Größenordnung zu erhalten, wie viele Ausbildungsverträge im Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene (meist zweijährige) Berufsausbildung in einem (in der Ausbildungsordnung genannten) Fortführungsberuf neu abgeschlossen werden. Diese Angaben dienen der Einschätzung, ob die Möglichkeit der Fortführung einer abgeschlossenen Berufsausbildung in der Praxis gut angenommen wird; sie werden als Leistung der Wirtschaft und der zuständigen Stellen in → **Tabelle A1.2-6** ausgewiesen. [20, 21]

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 Verkäufer/-in. Hier kann durch die Anschlussausbildung der Abschluss im Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel erreicht werden. Anschlussverträge werden im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September nicht als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gezählt, sondern gesondert ausgewiesen.

Seitens der zuständigen Stellen gab es 2021 bei den Meldungen für Anschlussverträge deutliche Verbesserungen. Auch wenn noch immer nicht alle zuständigen Stellen

18 Die Angaben zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in zweijährigen Ausbildungsberufen beinhalten nicht die Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung (nach § 66 BBiG bzw. § 42r HwO). Bei der Anteilsbildung in → **Tabelle A1.2-4** (Teil zwei, 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**).

19 Ausführliche Ergebnisse zu Anzahl und Veränderung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2017 bis 2021 in Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungsdauer für Ost- und Westdeutschland finden sich in Tabelle 63 unter **https://www.bibb.de/de/141917.php.**

20 Bei der Analyse des Ausbildungsstellenmarktes werden Anschlussverträge (ASV) nicht als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (naa) 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. Seitens des BIBB gibt es keine inhaltlichen Bedenken, dass die zuständigen Stellen kammerintern und bei der Öffentlichkeitsarbeit die ASV als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge werten – nur eben mit dem Hinweis, dass die Angaben vom BIBB nicht für die Berechnung der Indikatoren für den Ausbildungsmarkt herangezogen werden und es dadurch zu Abweichungen bei den Darstellungen kommen kann.

21 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 hervorgeht, für welche Erhebungsberufe es lt. den Ausbildungsordnungen Anschlussverträge geben kann, siehe **https://www.bibb.de/de/bibb-erhebung_2021_info.php** – Stichpunkt Berufslisten für die Erhebung 2021/Liste mit Fortführungsberufen.

Tabelle A1.2-7: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2021 nach Bundesländern und Finanzierungsform**

Bundesland	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2021											
	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	65.973	100,0	64.248	97,4	1.725	2,6	534	0,8	981	1,5	210	0,3
Bayern	81.897	100,0	79.923	97,6	1.974	2,4	594	0,7	1.137	1,4	243	0,3
Berlin	14.427	100,0	13.248	91,8	1.179	8,2	159	1,1	387	2,7	633	4,4
Brandenburg	10.335	100,0	9.768	94,5	567	5,5	171	1,7	378	3,7	18	0,2
Bremen	5.316	100,0	4.953	93,2	363	6,8	90	1,7	240	4,5	30	0,6
Hamburg	11.559	100,0	11.109	96,1	453	3,9	234	2,0	99	0,9	120	1,0
Hessen	33.177	100,0	31.638	95,4	1.539	4,6	732	2,2	402	1,2	408	1,2
Mecklenburg-Vorpommern	8.067	100,0	7.698	95,4	369	4,6	198	2,4	165	2,1	6	0,1
Niedersachsen	48.645	100,0	47.475	97,6	1.170	2,4	444	0,9	465	1,0	264	0,5
Nordrhein-Westfalen	107.265	100,0	104.004	97,0	3.264	3,0	1.659	1,5	1.296	1,2	309	0,3
Rheinland-Pfalz	23.388	100,0	22.614	96,7	777	3,3	306	1,3	309	1,3	162	0,7
Saarland	5.988	100,0	5.691	95,0	297	5,0	84	1,4	207	3,5	6	0,1
Sachsen	18.876	100,0	17.694	93,7	1.182	6,3	594	3,1	528	2,8	63	0,3
Sachsen-Anhalt	10.290	100,0	9.696	94,2	594	5,8	228	2,2	345	3,3	21	0,2
Schleswig-Holstein	18.099	100,0	17.637	97,4	462	2,6	93	0,5	348	1,9	24	0,1
Thüringen	9.756	100,0	9.153	93,8	600	6,2	114	1,2	441	4,5	48	0,5
Westdeutschland	**401.313**	**100,0**	**389.292**	**97,0**	**12.021**	**3,0**	**4.764**	**1,2**	**5.481**	**1,4**	**1.776**	**0,4**
Ostdeutschland	**71.751**	**100,0**	**67.260**	**93,7**	**4.491**	**6,3**	**1.461**	**2,0**	**2.241**	**3,1**	**789**	**1,1**
Deutschland	**473.064**	**100,0**	**456.552**	**96,5**	**16.512**	**3,5**	**6.225**	**1,3**	**7.722**	**1,6**	**2.565**	**0,5**

[1] Ggf. abweichend von der Summe der differenzierten Finanzierungsformen (Sp. 8 + Sp. 10 + Sp. 12), da nicht alle Verträge differenziert gemeldet wurden.
Bund-Länder-Programme; regionale Ausbildungsplatzprogramme; ergänzende Maßnahmen der Länder.
Es werden nur 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, Stand der Daten: 09.12.2021.
Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet;
der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2022

das Erhebungskonzept umgesetzt haben,[22] konnte durch die optimierte Erfassung ein Plus bei den Meldungen für die Anschlussverträge festgestellt werden.

2021 wurden 7.866 Anschlussverträge gemeldet (2020: 7.110). Auf die Region West entfielen 6.441 ASV, auf die Region Ost 1.425 ASV. Gegenüber 2020 ist das bundesweit ein Plus von 10,6 % (+756 ASV). Die Industrie- und Handelskammern meldeten 6.837 ASV, was einem Anstieg um 11,6 % entspricht (2020: 6.129 ASV); die Handwerkskammern registrierten 1.026 und damit 4,7 % mehr Anschlussverträge als 2020 (981) → **Tabelle A1.2-6**.

Analog zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen insgesamt wurden für Männer (4.932 ASV; 62,7 %) mehr ASV registriert als für Frauen (2.934 ASV; 37,3 %).

Der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im Einzelhandel lag mit 5.346 ASV erneut an erster Stelle (2020: 4.680), gefolgt vom Beruf Fachkraft für Lagerlogistik mit 795 ASV (2020: 741). Diese Zahlen korrespondieren mit einer entsprechend hohen Anzahl bei den 2021 neu

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

abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die zweijährigen Ausbildungsberufe Verkäufer/-in (20.766 Verträge; 2020: 21.459 Verträge) und Fachlagerist/-in (5.709 Verträge; 2020: 5.324 Verträge).

Bei den Anschlussverträgen folgten danach Maurer/-in (339; 2020: 282 ASV), Straßenbauer/-in (315; 2020: 303 ASV) und Zimmerer/Zimmerin (159; 2020: 144 ASV).

Betriebliche und überwiegend öffentlich finanzierte (außerbetriebliche) Ausbildungsverträge

Für die Erhebung 2021 wurden für 16.512 Ausbildungsverträge (2020: 14.889) Informationen zum Merkmal „überwiegend öffentlich finanziert“[23, 24] E übermittelt. Das entspricht einem Anteil von 3,5 % am Gesamtvolumen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Nachdem in den 2010er-Jahren die Zahl der überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsverträge kontinuierlich zurückgegangen war, ist in den Jahren 2020 und 2021 wieder eine Zunahme bei den Meldungen für überwiegend öffentlich geförderte Ausbildungsverhältnisse zu beobachten.[25]

Zur weiteren Differenzierung sind die für Berufsausbildung zuständigen Stellen angehalten, die Angaben zum Merkmal Finanzierungsform einer der drei folgenden Kategorien zuzuordnen: Förderung für Benachteiligte, Förderung für Menschen mit Behinderung und Förderungen über Programme von Bund und Land.

37,7 % (2020: 42,6 %) der überwiegend öffentlich finanzierten Verträge wurden der Kategorie Förderung für Benachteiligte zugeordnet, 46,8 % (2020: 43,6 %) entfielen auf die Kategorie Förderung für Menschen mit Behinderung und 15,5 % (2020: 13,8 %) auf die Förderung durch Bundes- und Landesprogramme → **Tabelle A1.2-4** und **Tabelle A1.2-7**.

E Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildung (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 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 i. d. R. 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 o. g. Zielgruppen. Stammen die Ausbildungsverhältnisse des Öffentlichen Dienstes aus speziellen Programmen (z. B. zur Versorgung marktbenachteiligter Jugendlicher), werden sie ebenfalls zum außerbetrieblichen Vertragsvolumen hinzugerechnet (**vgl. Kapitel A5.3**).

---

23 Grundlage für die Entscheidung, Angaben zum Merkmal Finanzierungsform auch für die BIBB-Erhebung zu übermitteln, war u. a. die Änderung des BBiG 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.

24 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.

25 Die Entwicklung der Zahl der überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsverträge im Zeitverlauf von 2011 bis 2021 kann Tabelle 59 unter **https://www.bibb.de/de/141911.php** entnommen werden.

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2017 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 1)**

Neue und modernisierte Berufe von 2017 bis 2021	2017			2018			2019			2020			2021			Veränderungsrate 2021 zu 2020					
																absolut			in %		
	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total
Modernisierte Berufe 2017																					
Automobilkaufmann/-frau	3.231	2.061	5.292	3.438	2.016	5.454	3.339	1.974	5.316	2.763	1.512	4.278	2.970	1.752	4.722	207	237	444	7,5	15,7	10,4
Biologielaborant/-in	147	348	495	141	381	519	156	327	483	129	336	465	147	306	453	15	-30	-15	12,3	-8,9	-3,0
Biologiemodellmacher/-in	0	3	3	0	3	6	3	3	6	0	3	3	0	3	3	0	0	0	.	-25,0	0,0
Bürsten- und Pinselmacher/-in	3	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	3	.	300,0	300,0
Fleischer/-in	1.329	96	1.422	1.305	108	1.413	1.248	105	1.353	1.122	75	1.200	1.134	117	1.251	12	39	51	1,1	52,6	4,3
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	12.039	12.435	24.474	11.847	11.892	23.742	11.676	11.088	22.764	10.524	9.663	20.187	10.281	8.985	19.269	-243	-678	-918	-2,3	-7,0	-4,6
Klavier- und Cembalobauer/-in	33	18	51	33	18	51	30	18	48	27	18	45	30	12	45	3	-6	-3	14,8	-31,6	-4,3
Luftverkehrskaufmann/-frau	24	21	45	27	24	51	24	15	39	12	12	24	15	12	27	3	0	3	15,4	0,0	8,0
Schuhfertiger/-in	21	15	36	21	15	33	18	18	36	9	9	18	9	9	15	0	0	-3	-11,1	-11,1	-11,1
Servicekaufmann/-frau im Luftverkehr	27	45	72	24	45	69	27	54	81	15	45	60	12	21	33	-6	-24	-30	-31,3	-53,3	-47,5
Verfahrenstechnologe/-in Mühlen- und Getreidewirtschaft[1]	87	9	96	105	15	123	84	12	96	81	9	93	87	12	99	6	3	9	7,3	20,0	8,7
Verkäufer/-in	10.563	12.117	22.680	11.127	11.823	22.947	10.854	11.358	22.212	10.878	10.581	21.459	10.374	10.389	20.766	-504	-192	-693	-4,6	-1,8	-3,2
Modernisierte Berufe 2017 insgesamt	**27.501**	**27.168**	**54.669**	**28.068**	**26.340**	**54.408**	**27.459**	**24.972**	**52.428**	**25.566**	**22.269**	**47.838**	**25.059**	**21.618**	**46.689**	**-507**	**-651**	**-1.152**	**-2,0**	**-2,9**	**-2,4**
Neue Berufe 2018																					
Kaufmann/-frau im E-Commerce	0	0	0	795	489	1.284	999	597	1.596	939	546	1.485	1.197	687	1.887	258	141	402	27,6	25,8	27,0
Neue Berufe 2018 insgesamt	**0**	**0**	**0**	**795**	**489**	**1.284**	**999**	**597**	**1.596**	**939**	**546**	**1.485**	**1.197**	**687**	**1.887**	**258**	**141**	**402**	**27,6**	**25,8**	**27,0**
Modernisierte Berufe 2018																					
Anlagenmechaniker/-in	1.074	33	1.107	1.065	21	1.086	1.104	33	1.137	1.002	30	1.032	978	30	1.008	-24	0	-24	-2,5	3,3	-2,3
Behälter- und Apparatebauer/-in	57	0	57	57	0	60	60	0	63	51	0	51	42	3	45	-9	3	-6	-16,0	.	-12,0
Chemikant/-in	1.800	300	2.097	1.947	333	2.280	1.980	327	2.307	1.902	303	2.205	1.791	303	2.094	-111	0	-114	-5,9	-0,3	-5,1
Edelsteinschleifer/-in[2]	6	3	9	12	3	15	9	0	9	3	3	6	3	0	3	0	-3	-3	50,0	-75,0	-33,3
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	1.896	186	2.079	1.995	183	2.175	2.145	192	2.337	2.064	195	2.256	1.920	162	2.082	-144	-30	-174	-7,0	-16,0	-7,8
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	6.255	369	6.624	6.672	372	7.044	6.774	396	7.170	6.039	312	6.351	5.925	318	6.243	-114	6	-108	-1,9	1,6	-1,7
Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	96	3	99	93	6	99	120	3	123	93	3	96	108	6	114	15	0	18	17,4	25,0	17,7
Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	1.953	207	2.160	1.971	228	2.199	1.896	222	2.118	1.659	180	1.839	1.587	162	1.749	-72	-18	-90	-4,3	-10,6	-4,9
Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik	78	6	84	111	12	123	120	9	132	147	18	165	159	12	168	12	-6	6	8,2	-38,9	3,0

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2017 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 2)**

Neue und modernisierte Berufe von 2017 bis 2021	2017			2018			2019			2020			2021			Veränderungsrate 2021 zu 2020					
																absolut			in %		
	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total
Fachinformatiker/-in	12.069	1.008	13.077	13.983	1.149	15.129	15.087	1.353	16.440	13.836	1.260	15.096	14.463	1.422	15.888	627	165	792	4,5	13,0	5,2
Flachglastechnologe/Flachglastechnologin[3]	117	9	126	126	6	132	87	3	93	81	9	87	57	9	66	-24	0	-24	-28,8	0,0	-26,1
Industriemechaniker/-in	11.805	804	12.609	12.114	852	12.966	11.853	810	12.663	10.080	660	10.737	9.183	594	9.777	-897	-66	-963	-8,9	-10,0	-9,0
Informatikkaufmann/-frau[4]	.	.		.	.		.	.		.	.		.	.							
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in[5]	.	.		.	.		.	.		.	.		.	.							
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau[6]	.	.		.	.		.	.		.	.		.	.							
Konstruktionsmechaniker/-in	2.541	108	2.649	2.637	90	2.730	2.478	102	2.580	1.983	57	2.037	1.935	75	2.010	-48	21	-27	-2,4	35,7	-1,4
Maßschuhmacher/-in[7]	15	6	21	15	9	24	9	9	18	6	6	12	6	6	12	0	0	-3	-16,7	-14,3	-15,4
Mechatroniker/-in	7.413	564	7.977	7.971	606	8.577	8.049	609	8.658	7.158	504	7.659	7.032	456	7.488	-126	-48	-171	-1,7	-9,5	-2,2
Präzisionswerkzeugmechaniker/-in[8]	66	3	69	75	6	78	75	6	78	45	3	48	33	3	36	-12	0	-12	-26,7	0,0	-25,5
Prüftechnologe/-technologin Keramik[9]	6	0	9	9	9	18	9	6	15	0	6	6	3	3	6	3	-3	0	300,0	-50,0	0,0
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in	282	36	318	279	30	306	270	54	321	267	57	324	273	60	336	6	6	12	2,2	8,9	3,4
Verfahrenstechnologe/-technologin Metall[10]	507	18	525	546	9	555	567	6	573	417	9	429	405	6	411	-12	-3	-15	-3,1	-30,0	-3,7
Werkzeugmechaniker/-in	2.994	267	3.261	2.868	246	3.114	2.562	216	2.778	1.902	165	2.070	1.668	126	1.794	-234	-39	-273	-12,3	-23,5	-13,2
Zerspanungsmechaniker/-in	5.694	420	6.114	6.192	375	6.564	5.901	366	6.267	4.092	267	4.359	3.762	234	3.996	-330	-33	-363	-8,0	-12,7	-8,3
Modernisierte Berufe 2018 insgesamt	**56.724**	**4.350**	**61.074**	**60.735**	**4.542**	**65.277**	**61.158**	**4.725**	**65.883**	**52.821**	**4.047**	**56.868**	**51.330**	**3.990**	**55.323**	**-1.494**	**-57**	**-1.545**	**-2,8**	**-1,4**	**-2,7**
Modernisierte Berufe 2019																					
Gebäudereiniger/-in	825	144	969	738	147	885	717	159	873	627	153	780	660	150	810	33	0	33	5,3	-0,7	4,1
Orgelbauer/-in[11]	36	12	48	36	12	48	27	6	33	36	15	51	27	9	39	-6	-6	-12	-20,0	-37,5	-25,5
Packmitteltechnologe/-technologin	354	39	393	378	42	420	336	45	378	255	45	300	273	30	303	18	-15	3	7,5	-34,1	1,3
Papiertechnologe/-technologin	222	12	234	228	12	240	243	15	258	192	24	219	183	6	189	-9	-18	-30	-5,2	-76,0	-13,3
Modernisierte Berufe 2019 insgesamt	**1.437**	**210**	**1.647**	**1.380**	**216**	**1.596**	**1.320**	**222**	**1.545**	**1.110**	**237**	**1.347**	**1.143**	**195**	**1.341**	**36**	**-42**	**-6**	**3,2**	**-17,3**	**-0,4**
Modernisierte Berufe 2020																					
Bankkaufmann/-frau	3.975	4.200	8.175	4.212	4.185	8.397	4.512	4.698	9.210	4.098	4.347	8.445	3.864	3.756	7.623	-234	-591	-822	-5,7	-13,6	-9,7
Biologielaborant/-in	147	348	495	141	381	519	156	327	483	129	336	465	147	306	453	15	-30	-15	12,3	-8,9	-3,0
Chemielaborant/-in	768	870	1.638	813	888	1.701	765	909	1.674	714	780	1.494	702	792	1.494	-12	9	0	-1,5	1,3	-0,1

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2017 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 3)**

Neue und modernisierte Berufe von 2017 bis 2021	2017			2018			2019			2020			2021			Veränderungsrate 2021 zu 2020					
																absolut			in %		
	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total
Fachinformatiker/-in	12.069	1.008	13.077	13.983	1.149	15.129	15.087	1.353	16.440	13.836	1.260	15.096	14.463	1.422	15.888	627	165	792	4,5	13,0	5,2
Hauswirtschafter/-in	81	1.014	1.095	114	858	972	96	798	891	81	651	735	90	612	702	9	-39	-30	11,0	-6,1	-4,2
IT-System-Elektroniker/-in[12]	1.350	54	1.404	1.449	60	1.509	1.395	81	1.479	1.362	78	1.443	1.398	54	1.449	33	-27	9	2,5	-32,9	0,6
Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement[13]	861	153	1.017	843	159	1.002	903	147	1.053	570	114	684	567	189	756	-3	75	72	-0,7	66,7	10,5
Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement[14]	8.841	5.499	14.340	8.283	5.154	13.434	8.052	5.085	13.137	6.714	4.323	11.034	6.873	4.149	11.022	159	-174	-15	2,4	-4,0	-0,1
Kaufmann/-frau für IT-System-Management[15]	1.191	183	1.374	1.137	201	1.338	1.257	210	1.470	1.197	213	1.413	1.089	147	1.239	-108	-66	-174	-9,1	-30,8	-12,3
Lacklaborant/-in	69	45	117	66	57	123	60	60	120	51	33	84	51	45	99	0	12	12	0,0	39,4	15,3
Mediengestalter/-in Bild und Ton[16]	531	168	699	537	189	729	570	189	759	492	174	666	606	198	804	114	24	138	23,2	13,8	20,8
Modernisierte Berufe 2020 insgesamt	**29.883**	**13.545**	**43.428**	**31.578**	**13.281**	**44.859**	**32.859**	**13.854**	**46.713**	**29.247**	**12.312**	**41.559**	**29.847**	**11.670**	**41.526**	**600**	**-639**	**-33**	**2,1**	**-5,2**	**-0,1**
Neue Berufe 2021																					
Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	117	3	120	117	3	120	.	.	.
Neue Berufe 2021 insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	117	3	120	117	3	120	.	.	.
Modernisierte Berufe 2021																					
Brauer und Mälzer/-in	336	45	381	363	36	399	354	48	402	312	42	354	315	54	369	3	9	15	1,3	23,3	4,0
Elektroniker/-in	13.683	294	13.974	14.367	324	14.691	14.514	384	14.898	13.698	348	14.049	13.953	372	14.337	255	27	288	1,9	7,5	2,1
Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach BBiG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48	0	51	48	0	51	.	.	.
Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach HwO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	126	3	126	126	3	126	.	.	.
Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in[17]	30	42	72	36	48	81	39	42	81	48	27	75	51	42	93	3	15	18	8,5	51,9	24,3
Friseur/-in	2.289	8.253	10.542	2.535	7.554	10.089	2.625	6.858	9.483	2.349	5.352	7.704	2.211	4.734	6.954	-138	-618	-750	-5,9	-11,5	-9,7
Informationselektroniker/-in	507	9	516	522	12	531	429	12	441	366	15	378	876	27	903	513	12	525	140,3	92,9	138,5
Maler/-in und Lackierer/-in	5.682	1.017	6.699	5.670	975	6.645	5.421	1.008	6.432	5.394	1.059	6.456	6.237	1.284	7.527	843	225	1.071	15,6	21,2	16,6
Modernisierte Berufe 2021 insgesamt	**22.527**	**9.657**	**32.184**	**23.490**	**8.949**	**32.439**	**23.382**	**8.355**	**31.740**	**22.164**	**6.843**	**29.016**	**23.817**	**6.516**	**30.357**	**1.653**	**-327**	**1.341**	**7,5**	**-4,8**	**4,6**

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2017 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 4)**

[1] Verfahrenstechnologe/-technologin Mühlen- und Getreidewirtschaft inkl. Vorgänger: Müller/-in (Verfahrenstechnologe/-technologin in der Mühlen- und Futterwirtschaft)
[2] Edelsteinschleifer/-in inkl. Vorgänger: Diamantschleifer/-in, Edelsteingraveur/-in
[3] Flachglastechnologe/Flachglastechnologin inkl. Vorgänger: Flachglasmechaniker/-in
[4] Informatikkaufmann/-frau ohne die Berufszweige, die aufgingen in: Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement
[5] Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in ohne die Berufszweige, die aufgingen in: IT-System-Elektroniker/-in
[6] Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau ohne die Berufszweige, die aufgingen in: Kaufmann/-frau für IT-System-Management
[7] Maßschuhmacher/-in inkl. Vorgänger: Schuhmacher/-in
[8] Präzisionswerkzeugmechaniker/-in inkl. Vorgänger: Schneidwerkzeugmechaniker/-in
[9] Prüftechnologe/-technologin Keramik inkl. Vorgänger: Stoffprüfer/-in (Chemie) Glas-, Keramische Industrie sowie Steine und Erden
[10] Verfahrenstechnologe/-technologin Metall inkl. Vorgänger: Verfahrensmechaniker/-in in der Hütten- und Halbzeugindustrie, Verfahrensmechaniker/-in in der Hütten- und Halbzeugindustrie FR Eisen- und Stahl-Metallurgie, Verfahrensmechaniker/-in in der Hütten- und Halbzeugindustrie FR Nichteisenmetall-Umformung, Verfahrensmechaniker/-in in der Hütten- und Halbzeugindustrie FR Nichteisen-Metallurgie, Verfahrensmechaniker/-in in der Hütten- und Halbzeugindustrie FR Stahl-Umformung
[11] Orgelbauer/-in inkl. Vorgänger: Orgel- und Harmoniumbauer/-in, Orgel- und Harmoniumbauer/-in FR Orgelbau, Orgel- und Harmoniumbauer/-in FR Pfeifenbau
[12] IT-System-Elektroniker/-in inkl. Vorgänger: Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in
[13] Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement inkl. Vorgänger: Informatikkaufmann/-frau
[14] Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement inkl. Vorgänger: Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel, Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel FR Großhandel
[15] Kaufmann/-frau für IT-System-Management inkl. Vorgänger: Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau
[16] Mediengestalter/-in Bild und Ton inkl. Vorgänger: Film- und Videoeditor/-in
[17] Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in inkl. Vorgänger: Fahrzeuginnenausstatter/-in

Vorgängerberufe werden nur aufgeführt, wenn im abgebildeten Zeitraum Meldungen vorliegen.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September, Stand der Daten: 09.12.2021. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen

BIBB-Datenreport 2022

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung sollen grundsätzlich in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden (vgl. § 64 BBiG und § 42p HwO;[26] vgl. 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 § 42r 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 sowie Landwirtschaft in einer Sammelgruppe – ohne Differenzierung nach der Berufsbezeichnung. Die Angaben lassen keinen Rückschluss darauf zu, wie viele junge Menschen mit Behinderung eine Ausbildung nach BBiG/HwO absolvieren.[27]

Für die Erhebung 2021 wurden 6.969 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42r HwO gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 1,5 % an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen → **Tabelle A1.2-4**. Gegenüber 2020 (7.233) ging die Anzahl der Verträge um 3,7 % zurück. Rückgänge sind in den Bereichen Industrie und Handel (-10,4 %; -335 naa) und Handwerk (-1,5 %; -26 naa) zu verzeichnen. In den Bereichen Hauswirtschaft (+4,9 %; +57 naa) und Landwirtschaft (+3,6 %; +39 naa) gab es ein Plus. In den Zuständigkeitsbereichen Öffentlicher Dienst, Freie Berufe und Seeschifffahrt gab es keine Neuabschlüsse nach § 66 BBiG.

64,8 % (4.517) der Verträge wurden mit Männern geschlossen (2020: 4.517 naa; 62,4 %); 35,2 % (2.451) entfielen auf Frauen (2020: 2.716 naa; 37,5 %). Die Männer dominierten die Bereiche Landwirtschaft (83,4 %), Handwerk (83,9 %) und Industrie und Handel (66,7 %); im Bereich Hauswirtschaft waren die Frauen stärker vertreten (83,1 %).

80,4 % (5.601) der nach § 66 BBiG/§ 42r HwO neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden nach Datenlage im ersten Jahr der Ausbildung überwiegend öffentlich finanziert. Davon entfielen 13,1 % (731 naa) 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 in einer außerbetrieblichen Einrichtung fortsetzten. 84,4 % (4.725 naa) gingen auf eine Förderung der Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung zurück und 2,6 % (144 naa) entfielen auf Sonderprogramme vom Bund und den Ländern (in der Regel für marktbenachteiligte Jugendliche).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für neu geordnete Berufe

Für das Ausbildungsjahr 2021 sind acht modernisierte Ausbildungsordnungen und eine neue Ausbildungsordnung (Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration) in Kraft getreten (**vgl. Kapitel A3.1** und **Kapitel A3.2**). In diesen Ausbildungsberufen wurden 30.477 neue Ausbildungsverträge[28] abgeschlossen → **Tabelle A1.2-8**. Die zum 1. August 2021 neu geordneten Ausbildungsberufe bildeten damit einen Anteil von 6,4 % an allen im Erhebungszeitraum erfassten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ab.

(Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath)

26 Bis zum 31.12.2019 sind die Regelungen in den §§ 42k und 42m HwO zu finden; seit dem 1. Januar 2020 gelten die §§ 42p und 42r.

27 Behinderungen, gleich welcher Art, werden im Bereich der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO statistisch nicht als Merkmal erfasst. Die Anzahl der Menschen mit Behinderung, die nach den bundesweit geltenden Ausbildungsordnungen nach BBiG/HwO auf das Arbeitsleben vorbereitet werden, ist deshalb nicht bekannt. Aus den Daten zur Erhebung zum 30. September lässt sich lediglich ermitteln, wie viele Verträge auf der Grundlage einer sog. Kammerregelung neu abgeschlossen wurden.

28 Die Berechnung erfolgt unter Einbeziehung der Vorgängerberufe.

A 2 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2022

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 (vgl. Maier/Walden 2014; Muehlemann u. a. 2022) Nachfrage nach Ausbildungsplätzen auch schwer quantifizierbare Auswirkungen. Zu letzteren zählen bspw. die Wirkungen politischer Initiativen (z. B. das Konjunktur- und Zukunftspaket der Bundesregierung oder das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“) oder in den Daten nicht ablesbare Sondereffekte wie z. B. das Ausbildungsinteresse von Jugendlichen, Betrieben, Praxen und Verwaltungen (vgl. Maier 2020).

Zur Abschätzung des Ausbildungsplatzangebots hat das BIBB deshalb den Aufbau eines „Ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems“ (PROSIMA) veranlasst. Dabei handelt es sich um ein komplexes, zeitreihengestütztes Prognosemodell, das vielfältige Einflussgrößen auf die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots berücksichtigt. Eine umfassende Beschreibung des Modells findet sich z. B. bei Lösch/Kau (2005) sowie im BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A2. 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 der latenten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Beide latenten Größen sind zentral für die Bestimmung des Ausbildungsmarktgeschehens. Ihre Entwicklungen geben die Richtung vor, welche die Zahl der Neuabschlüsse, aber auch das institutionell erfasste Ausbildungsplatzangebot und die erfasste Ausbildungsplatznachfrage nehmen können.

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. Das heißt, 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.

A 2.1 Rückblick auf die Vorausschätzung für 2021

Das Jahr[29] 2021 wurde wie das Jahr 2020 durch die COVID-19-Krise geprägt. Mit einem erwarteten Wirtschaftswachstum in Höhe von 3 % (tatsächlich 2,7 %), wie auch einem Anstieg der Schulabgänger/-innen aus allgemeinbildenden Schulen in Höhe von rd. 25.800 Personen im Vergleich zu 2020 (+2,1 %) waren zwar günstigere Rahmenbedingungen gelegt als im Jahr 2020, dennoch ging PROSIMA davon aus, dass das Angebotspotenzial weniger dynamisch als die Konjunktur ist und im Vergleich zu 2020 konstant bleibt. Beim Nachfragepotenzial wurde ein weiterer Rückgang in Höhe von rd. 1,1 % erwartet (vgl. Lösch/Maier 2021).

Unter den genannten Rahmenbedingungen wurden ein Ausbildungsplatzangebot in Höhe von 532.100 Plätzen[30], eine Ausbildungsnachfrage von 553.700 Bewerbern/Bewerberinnen[31] (inklusive jener mit Alternative) und

29 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.

30 Das Vertrauensintervall lag mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 518.700 und 545.500 Ausbildungsplätzen.

31 Das Vertrauensintervall lag mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 537.900 und 569.500 Bewerbern/Bewerberinnen.

471.900 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge prognostiziert.[32]

Da zu Beginn des Jahres 2021 zudem auffiel, dass mehr Ausbildungsplätze unbesetzt und mehr Bewerber/-innen unvermittelt waren als üblicherweise zu diesem Jahreszeitpunkt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021), wurde ein weiteres Szenario „Erhöhtes Ausbildungsinteresse" berechnet. Dieses zeigte, welche Ausbildungsmarktsituation zu erwarten gewesen wäre, wenn sowohl die Betriebe, Praxen und Verwaltungen, als auch die institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten ihren Ausbildungswunsch bis zum 30.09.2021 aufrechterhalten würden. Dies hätte ein konstantes Nachfragepotenzial und ein um 1,9 % erhöhtes Angebotspotenzial im Vergleich zu 2020 bedeutet. Das Ausbildungsplatzangebot hätte dann bei 543.300 Plätzen gelegen, die Ausbildungsplatznachfrage bei 564.900 Bewerbern/Bewerberinnen (inklusive jener mit Alternative) und es hätten 482.300 Ausbildungsverträge abgeschlossen werden können.

Die Ausbildungsmarktbilanz vom 30.09.2021 (**vgl. Kapitel A1.2**) zeigt, dass ein leicht erhöhtes Ausbildungsinteresse im Vergleich zu 2020 vonseiten der Unternehmen, Praxen und Verwaltungen erkennbar war, nicht aber vonseiten der Jugendlichen. So erhöhte sich das Ausbildungsplatzangebot im Vergleich zum Jahr 2020 um 8.800 (+1,7 %) auf 536.200 institutionell erfasste Ausbildungsstellen und lag damit nur 4.100 Plätze über dem prognostizierten Wert von 532.100, jedoch 7.100 Plätze unter dem Wert, der beim Szenario „Erhöhtes Ausbildungsinteresse" zu erwarten gewesen wäre. Es blieben 63.200 Ausbildungsstellen unbesetzt und damit 3.300 Stellen mehr als im Jahr 2020. PROSIMA prognostizierte lediglich einen geringen Anstieg auf 60.200 Plätze. Dies liegt auch daran, dass das Wirtschaftswachstum mit 2,7 % etwas geringer ausfiel als erwartet (3 %).

Die Ausbildungsplatznachfrage in der erweiterten Definition verringerte sich im Vergleich zu 2020 um 4.800 auf 540.900 Bewerber/-innen und lag um -12.800 unter dem prognostizierten Wert von 553.700, aber innerhalb des Vertrauensintervalls der Schätzung mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % (537.900 bis 569.500).
Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg – auch aufgrund des gestiegenen Ausbildungsplatzangebots – im Vergleich zu 2020 um 5.600 Plätze auf 473.100 Neuverträge an und lag damit nur 1.200 Verträge über dem prognostizierten Wert (-9.200 unter dem Wert des Szenarios „Erhöhtes Ausbildungsinteresse").
Die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen ging von 29.300 im Jahr 2020 auf 24.600 im Jahr 2021 zurück. PROSIMA hatte hier einen Anstieg auf 37.700 erwartet und die Bewerber/-innenzahl entsprechend um 13.100 unterschätzt. Der Rückgang an Bewerbern/Bewerberinnen mit Alternative wurde hingegen antizipiert. Sie gingen um 5.700 auf 43.200 zurück. Die Punktprognose lag bei 44.100 Bewerbern/Bewerberinnen.[33]

Für die Entwicklung des Ausbildungsmarktgeschehens ist zum einen der stärkere Rückgang des Nachfragepotenzials von 2,8 % verantwortlich (geschätzt -1,1 %), zum anderen aber auch die schlechtere Einbindung der BA in den Vermittlungsprozess. Waren vor der Krise im Jahr 2019 rd. 85,5 % der institutionell erfassten Ausbildungsplatznachfragenden bei der BA als Bewerber/-innen registriert, waren es 2021 nur noch 80 %. Die Zahl der gemeldeten Bewerber/-innen sank von 511.800 im Jahr 2019 auf 473.000 im Jahr 2020 und 433.500 im Jahr 2021 ab. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich bei den gemeldeten Stellen. Sie gingen von 572.000 (2019) auf 530.300 (2020) und 511.300 (2021) zurück. Die Entwicklungen im Meldeverhalten erschweren die Schätzung des institutionell erfassten Ausbildungsplatzangebotes und der -nachfrage. Denn die gemeldeten Stellen und Bewerber/-innen verlieren ihre Bedeutung in der Abschätzung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, gleichzeitig sind sie die einzige relevante Größe für die Erfassung der unvermittelten Bewerber/-innen und unbesetzten Stellen. Für die Vorausschätzung des Jahres 2022 ist es deshalb von hoher Bedeutung, inwieweit bei einer Entspannung der pandemischen (und konjunkturellen) Lage die BA wieder in den Vermittlungsprozess eingebunden wird.

32 Das Vertrauensintervall lag mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 456.300 und 487.500 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

33 Das Vertrauensintervall der Schätzung lag mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 40.700 und 47.500 Bewerbern/Bewerberinnen.

Tabelle A2.2-1: **Einschätzung der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2022 (Angaben in Tsd.)**

	Ist-Wert 2021	Prognose für 2022				
		Untere Grenze des Vertrauens-intervalls	Punktschätzung durch PROSIMA	Obere Grenze des Vertrauens-intervalls	Veränderung gegenüber 2021	Standard-abweichung der Punktschätzung[1]
Ausbildungsplatzangebot	**536,2**	530,4	**544,6**	558,8	**+8,4**	7,1
Unbesetzte Ausbildungsplätze	**63,2**	43,0	**52,0**	61,0	**-11,2**	4,5
Ausbildungsplatznachfrage (erweiterte Definition)	**540,9**	538,2	**551,8**	565,4	**+10,9**	6,8
Ausbildungsplatznachfrage (alte Definition)	**497,7**	501,8	**515,2**	528,6	**+17,5**	6,7
Unversorgte Bewerber/-innen	**24,6**	19,7	**22,5**	25,3	**-2,1**	1,4
Noch suchende Bewerber/-innen mit Alternative zum 30.09.	**43,2**	32,7	**36,7**	40,7	**-6,5**	2,0
Angebots-Nachfrage-Relation (erweiterte Definition)	**99,1**	96,7	**98,7**	100,7	**-0,4**	1,0
Angebots-Nachfrage-Relation (alte Definition)	**107,7**	103,7	**105,7**	107,7	**-2,0**	1,0
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	**473,1**	479,2	**492,6**	506,0	**+19,5**	6,7

[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 (2022) BIBB-Datenreport 2022

A 2.2 Vorausschätzung für 2022

Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage

Für das Jahr 2022 wird mit einem Rückgang der Schulabgänger/-innen um rd. 4.600 Personen im Vergleich zu 2021 (-0,6 %) gerechnet. Dieser Rückgang wird bei Schulabgängern/-abgängerinnen ohne (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung zu sehen sein, da die Schulabgänger/-innen mit (Fach-)Hochschulreife nahezu konstant bleiben. Die Konjunkturprognosen führender Wirtschaftsforschungsinstitute zum 07.02.2022 schwankten für das Jahr 2022 zwischen 3,5 % und 4,9 %.[34] Die Bundesregierung hat im Januar 2022 noch ein Wachstum von 3,6 % erwartet. Mit dem Einmarsch Russlands in die Ukraine am 24. Februar 2022 hat sich die Situation aber verändert. Sowohl der Krieg selbst als auch die Sanktionen der westlichen Länder bremsen die Konjunkturerwartungen und bringen erhebliche Unsicherheiten in der Prognose mit sich. Denn jede Abschätzung muss eine implizite Annahme zur Dauer, Ausmaß und Ergebnis des Krieges beinhalten und dabei ist sowohl eine Befriedung der Situation als auch eine weitere Eskalation möglich.[35] Wolter u. a. 2022, wie auch Ademmer u. a. 2022, gehen davon aus, dass der Krieg und die Sanktionen – ohne ein Gas-Embargo – das Wachstum um ca. 2 Prozentpunkte verringern. Im Folgenden gehen wir deshalb von einem Wachstum des preisbereinigten BIP in Höhe von 1,5 % für 2022 aus.[36]

Unter den geschilderten Rahmenbedingungen steigt das Angebotspotenzial im Vergleich zu 2021 um 0,9 % an. Das Nachfragepotenzial geht hingegen leicht um 0,6 % zurück. Dies entspricht in etwa dem erwarteten Rückgang der Schulabgänger/-innen. In den Jahren 2020 und 2021 konnte auch ein Rückzug der Jugendlichen vom betrieblichen Ausbildungsmarkt beobachtet werden, der sich nicht allein über die Demografie begründen lässt.

34 Siehe „Konjunkturprognosen für Deutschland" in Tagesschau vom 07.02.2022 unter **https://www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/konjunkturprognose114.html**

35 Die folgenden Abschätzungen beruhen auf den zum 17.03.2022 vorliegenden Erkenntnissen.

36 Die Wachstumsprognosen gehen von starken Preissteigerungen insbesondere aufgrund von Rohstoffknappheiten, aber auch Lieferengpässen aus. Die spezifischen Wirkungen dieser Preissteigerungen lassen sich in PROSIMA nicht abbilden, weshalb ein etwas pessimistischeres Wachstum angenommen wurde.

Für 2022 unterstellt PROSIMA – aufgrund der weiterhin positiven konjunkturellen Lage – dass sich die Jugendlichen nicht weiter vom Ausbildungsmarkt zurückziehen (vgl. Lösch/Maier 2022).

→ **Tabelle A2.2-1** gibt die zentralen Kennzahlen des Ausbildungsstellenmarktes unter den geschilderten Nebenbedingungen zum 30.09.2022 wieder. Das Ausbildungsplatzangebot würde sich um 8.400 angebotene Stellen auf 544.600 Ausbildungsplätze im Jahr 2022 erhöhen. Das Vertrauensintervall der Schätzung liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 530.400 und 558.800 Stellen. Die Ausbildungsplatznachfrage steigt sowohl in der alten, als auch in der erweiterten Definition um 17.500 bzw. 10.900 auf 515.200 (alte Definition) bzw. 551.800 (erweiterte Definition) Ausbildungsplatznachfrager/-innen an.[37] Die Angebots-Nachfrage-Relation verschlechtert sich in der erweiterten Definition mit dieser Entwicklung aus Sicht der Jugendlichen leicht: 100 Bewerber/-innen werden um rd. 98,7 angebotene Ausbildungsstellen (-0,4 im Vergleich zu 2021) konkurrieren. In der alten Definition geht die Angebots-Nachfrage-Relation von 107,7 im Jahr 2021 um 2,0 auf 105,7 zurück.[38]

PROSIMA geht für das Jahr 2022 davon aus, dass bei einem höheren Ausbildungsplatzangebot auch mehr Ausbildungsverträge zustande kommen. So kann die Zahl der Neuabschlüsse im Vergleich zu 2021 um 19.500 auf 492.600 im Jahr 2022 ansteigen.[39] Würde ein Zusammenfinden von Angebot und Nachfrage in der geschätzten Höhe von 492.600 Ausbildungsverträgen gelingen, so könnte die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen im Vergleich zu 2021 um 11.200 auf 52.000 im Jahr 2022 zurückgehen – und damit in etwa auf dem Niveau von 2019 liegen. Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 43.000 und 61.000 unbesetzten Ausbildungsplätzen. Dieser Rückgang ist allerdings mit Vorsicht zu interpretieren. Zwar dürfte mit einer Verbesserung der Kontaktmöglichkeiten im Vergleich zu 2020 und 2021 zu rechnen sein, PROSIMA hat aber keine Informationen über berufs- und regionalspezifische Passungsprobleme. Nimmt man an, dass die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze wie in der jüngsten Vergangenheit weiter ansteigt, z. B. weil die Jugendlichen nicht für die entsprechenden Ausbildungsberufe gewonnen werden können, so wären auch weniger Neuabschlüsse zu erwarten. Denn bei der Schätzung der unbesetzten Ausbildungsstellen zeigt sich ein signifikant negativer Einfluss zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen: Werden 1.000 Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen, reduziert sich die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsstellen um 910. Anders herum ausgedrückt bedeutet dies aber auch, dass bei einem weiteren Anstieg von Passungs- bzw. Besetzungsproblemen, bei gleichbleibendem Ausbildungsplatzangebot, eine geringere Anzahl an Neuabschlüssen zustande kommt. Würden die unbesetzten Ausbildungsplätze z. B. auf dem Niveau des Vorjahres von 63.200 verharren (statt 52.000), ergäbe sich folglich „nur“ ein Anstieg auf 482.400 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (statt 492.600). Die institutionell erfasste Ausbildungsplatznachfrage wäre dann auch geringer, weil sie sich aus den gemeldeten unvermittelten Bewerber/-innen ergibt und der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Die Angebots-Nachfrage-Relation würde sich dann zugunsten der Jugendlichen entwickeln, in der Statistik würde das Verhältnis der Ausbildungsplatzangebote zu den Bewerbern/Bewerberinnen anwachsen.

Die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen geht bei einem höheren Ausbildungsplatzangebot und mehr neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zurück. Die Bewerber/-innen mit Alternative reduzieren sich im Vergleich zum Vorjahr um 6.500 Personen auf 36.700 Personen, die Beweber/-innen ohne Alternative gehen um 2.100 auf 22.500 zurück.[40] Auch dieser Rückgang ist von Unsicherheiten geprägt. Denn wenn sich Jugendliche mit vermutlich schlechteren Vermittlungschancen vergleichsweise häufiger bei der BA als Ausbildungssuchende registrieren lassen, würde sich dies in einer höheren Anzahl unvermittelter Bewerber/-innen zeigen.

Fazit

Die Ex-Post-Analyse der Prognose für das Ausbildungsjahr 2021 hat gezeigt, dass die Betriebe, Praxen und Verwaltungen wie im BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A2.2 prognostiziert mehr Ausbildungsplätze angeboten haben, allerdings haben sich die Jugendlichen stärker vom betrieblichen Ausbildungsmarkt zurückgezogen, als dies demografiebedingt zu erwarten gewesen wäre. Die Anzahl der unvermittelten Bewerber/-innen ging sowohl mit als auch ohne Alternative zurück. Bei den Bewerbern/Bewerberinnen ohne Alternative hatte PROSIMA einen Anstieg vorhergesagt.

37 Das Vertrauensintervall liegt bei der Ausbildungsplatznachfrage in der erweiterten Definition (inklusive Bewerber/-innen mit Alternative) zwischen 538.200 und 565.400 Bewerber/-innen, das Vertrauensintervall der Ausbildungsplatznachfrage in der alten Definition liegt zwischen 501.800 und 526.800 Bewerber/-innen.

38 Das Vertrauensintervall liegt bei der Angebots-Nachfrage-Relation in der erweiterten Definition (inklusive Bewerber/-innen mit Alternative) zwischen 96,7 und 100,7 in der alten Definition zwischen 103,7 und 107,7.

39 Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 479.200 und 506.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

40 Das Vertrauensintervall der unversorgten Bewerber/-innen liegt zwischen 19.700 und 25.300 Personen, das Vertrauensintervall der unversorgten Bewerber/-innen mit Alternative zwischen 32.700 und 40.700 Bewerber/-innen.

Für das Jahr 2022 ist ein weiterer, wenngleich aufgrund des Krieges in der Ukraine gebremster, konjunktureller Aufschwung zu erwarten (Wachstumsannahme des preisbereinigten BIP: 1,5 %), während geringfügig etwas weniger Jugendliche die allgemeinbildenden Schulen verlassen. Die Prognosen von PROSIMA für den 30.09.2022 sehen unter diesen Rahmenbedingungen einen Anstieg des Ausbildungsplatzangebotes um 8.400 Plätze im Vergleich zum 30.09.2021 vor. Würde das BIP-Wachstum um 0,1 Prozentpunkte höher bzw. niedriger liegen, würden entsprechend 600 Plätze mehr bzw. weniger zur Verfügung gestellt. Würde Deutschland oder Russland den Handel mit Gas aussetzen, würden sich die ökonomischen Unsicherheiten vergrößern. Wolter u. a. 2022 gehen in diesem Fall von einem weiteren Wachstumsverlust in Höhe von ca. 2 % aus. In PROSIMA würde sich das Ausbildungsplatzangebot entsprechend um rd. 12.000 Plätze reduzieren und würde damit leicht unter den 536.200 Plätzen des Jahres 2021 liegen.

Bei einem höheren Angebot an Ausbildungsstellen ergeben sich für die Jugendlichen mehr Chancen auf einen Ausbildungplatz. Die Prognose für den 30.09.2022 zeigt, dass ca. 492.600 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge möglich sind. Dies setzt aber auch eine Rückkehr zu den Vermittlungsaktivitäten und -erfolgen vor der Coronapandemie voraus. Sollte die BA nicht wieder stärker in den Vermittlungsprozess eingebunden oder gleichwertig durch andere Vermittlungsstellen ersetzt werden, ist mit einem geringeren Anstieg der neuen Ausbildungsverträge zu rechnen. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen könnte dann auch über den prognostizierten 52.000 liegen. Ein geringerer Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist auch dann zu erwarten, wenn sich die Jugendlichen in ähnlicher Weise von einer betrieblichen Ausbildung abwenden würden wie 2020 oder 2021. Würde das Nachfragepotenzial bspw. um rd. 2,5 % (anstelle von -0,6 %) geringer ausfallen, würde auch der Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um rd. 4.800 Verträge geringer ausfallen und läge bei 487.800. Angesichts der in den letzten Jahren ohnehin an Bedeutung gewinnenden Passungsproblematik (**vgl. Kapitel A1.2**) ist es auch bei einem Abklingen der pandemischen Lage unsicher, ob erstens eine Rückkehr zu einer Vermittlungsaktivität wie vor der Coronapandemie möglich ist und zweitens auch zu einer Reduktion der Passungsprobleme führt, wie in PROSIMA vorhergesagt.

Der Krieg in der Ukraine führt auch zu erhöhten Wanderungsbewegungen. Bislang sind es vor allem Frauen und Kinder, die aufgrund des Krieges in Deutschland Schutz suchen. Sollte eine baldige Rückkehr in die Ukraine nicht möglich sein, dann könnte in den kommenden Jahren die Anzahl an Ausbildungsinteressierten leicht zunehmen. Für den 30.09.2022 ist aufgrund der kurzen Integrationszeit jedoch noch nicht mit einer merklichen Anzahl ausbildungsinteressierter Ukrainer/-innen zu rechnen.

Bei mehr Ausbildungsmöglichkeiten erhöht sich auch die institutionell erfasste Ausbildungsplatznachfrage um 10.900 (in der erweiterten Definition) im Vergleich zu 2021. Hier ist aber ebenfalls das Interesse der Jugendlichen an einer betrieblichen Ausbildung entscheidend. Sowohl bei den unversorgten Bewerbern/Bewerberinnen mit und ohne Alternative sagt PROSIMA für 2022 einen Rückgang auf 36.700 bzw. 22.500 voraus. Die Schätzung der unvermittelten Bewerber/-innen ist wie die Schätzung der unbesetzten Stellen jedoch mit Unsicherheiten verbunden, die über die Grenzen der jeweilig ökonometrisch bestimmten Vertrauensintervalle hinausgehen, da sie sehr stark vom Meldeverhalten der Jugendlichen und der Betriebe abhängen. Dieses Meldeverhalten hat in den Krisenjahren 2020 und 2021 stark abgenommen. Es ist zu vermuten, dass strukturelle (aber wenig bekannte) Unterschiede zwischen den Bewerbern/Bewerberinnen und Ausbildungsplätzen bestehen, die über „Gelegenheitsstrukturen“ ohne Einschaltung der BA zusammenfinden und den unvermittelten Bewerberinnen und unbesetzten Ausbildungsstellen, die zum 30.09. bei der BA gezählt werden. Die Einschaltung der BA ist grundsätzlich zu begrüßen, weil die Bekanntgabe von Gesuchen die Auswahlmöglichkeiten und Matchingchancen erhöhen kann. Allerdings geht mit einer höheren Einschaltung der BA auch einher, dass Passungsprobleme institutionell sichtbar werden.

(Tobias Maier)

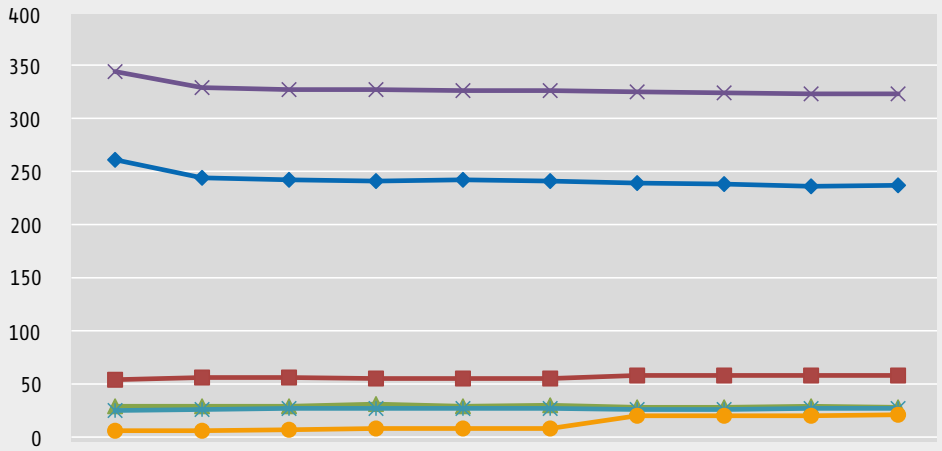
A 3 Anerkannte Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/ Handwerksordnung (HwO)

A 3.1 Anzahl und Struktur anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO

Die nachfolgenden Beschreibungen und Definitionen beziehen sich auf Ausbildungsberufe, die nach BBiG und HwO staatlich anerkannt sind oder als staatlich anerkannt gelten. Als staatlich anerkannt im Sinne des § 4 BBiG gelten nach § 103 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.[41]

Die Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe nach BBiG und HwO ist 2021 mit 323 im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben, innerhalb dieses Feldes gab es jedoch Bewegungen. Mit dem Ausbildungsberuf Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration ist nach fünf Jahren zum ersten Mal wieder ein neuer Beruf geschaffen worden. Im Zuge der Modernisierung der Ausbildungsordnung für den Ausbildungsberuf Maler/-in und Lackierer/-in wurden jedoch die Regelungen für die Ausbildung im Beruf Bauten- und Objektbeschichter/-in außer Kraft gesetzt, sodass sich die Gesamtzahl nicht veränderte. Seit 2012 ist die Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe von 344 auf 323 gesunken → **Schaubild A3.1-1**.

Schaubild A3.1-1: **Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2012 bis 2021**



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Monoberufe[1]	261	244	242	241	242	241	239	238	236	237
Berufe mit Fachrichtungen	54	56	56	55	55	55	58	58	58	58
Berufe mit Schwerpunkten	29	29	29	31	29	30	28	28	29	28
Gesamt	344	329	327	327	326	326	325	324	323	323
Berufe mit Wahlqualifikationen[2]	25	26	27	27	27	27	26	26	27	27
Berufe mit Zusatzqualifikationen[2]	6	6	7	8	8	8	20	20	20	21

[1] In den Monoberufen sind Ausbildungsberufe, die vor Inkrafttreten des BBiG (1969) erlassen wurden, sowie ein vergleichbar geregelter Ausbildungsberuf (nach § 103 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 2022

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

Die Verteilung der Strukturmodelle E der Ausbildungsberufe ist im Vergleich zum Vorjahr fast unverändert; die Entwicklungen der letzten 15 Jahre setzten sich fort:

- Die Anzahl der Monoberufe ging seit 2012 von 261 auf 237 zurück.
- Die Anzahl der Ausbildungsberufe mit Differenzierung (Fachrichtungen oder Schwerpunkte) hat sich von 2012 (83 Ausbildungsberufe) bis 2021 (86 Ausbildungsberufe) leicht erhöht. Ihr Anteil an allen Ausbildungsberufen stieg auf 27%.
- Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen werden seit 2000 erlassen. Damals gab es fünf anerkannte Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen, bis zum Jahr 2021 ist die Gesamtzahl auf 27 gestiegen.
- Ausbildungsberufe mit Zusatzqualifikationen werden seit 2005 erlassen. Ihre Gesamtzahl ist von 2005 bis 2017 langsam, aber stetig auf acht gestiegen, ehe 2018 im Bestreben, die durch zunehmende Digitalisierung entstandenen Ausbildungsbedarfe durch Zusatzqualifikationen abzubilden, gleich zwölf weitere Berufe hinzukamen. Die Gesamtzahl erhöhte sich so mit einem Schlag auf 20 und blieb in den Folgejahren konstant. 2021 kommt mit dem Ausbildungsberuf Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in ein weiterer Beruf hinzu, sodass sich die Gesamtzahl der Ausbildungsberufe mit Zusatzqualifikationen auf 21 erhöht. Aktuell handelt es sich dabei um die folgenden Ausbildungsberufe:
  - Musikfachhändler/-in (2009/2015),
  - Buchhändler/-in (2011),
  - Medientechnologe/Medientechnologin Druck (2011),
  - Medientechnologe/Medientechnologin Siebdruck (2011),
  - Tourismuskaufmann/Tourismuskauffrau (Kaufmann für Privat- und Geschäftsreisen) (2011),
  - Textilgestalter/-in im Handwerk (2011),
  - Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (2014),
  - Holzmechaniker/-in (2015),
  - Anlagenmechaniker/-in (2018),
  - Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik (2018),
  - Elektroniker/-in für Betriebstechnik (2018),
  - Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme (2018),
  - Elektroniker/-in für Geräte und Systeme (2018),
  - Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik (2018),
  - Industriemechaniker/-in (2018),
  - Konstruktionsmechaniker/-in (2018),
  - Mechatroniker/-in (2018),
  - Präzisionswerkzeugmechaniker/-in (2018),
  - Werkzeugmechaniker/-in (2018),
  - Zerspanungsmechaniker/-in (2018)
  - Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in (2021).

E Strukturmerkmale anerkannter Ausbildungsberufe

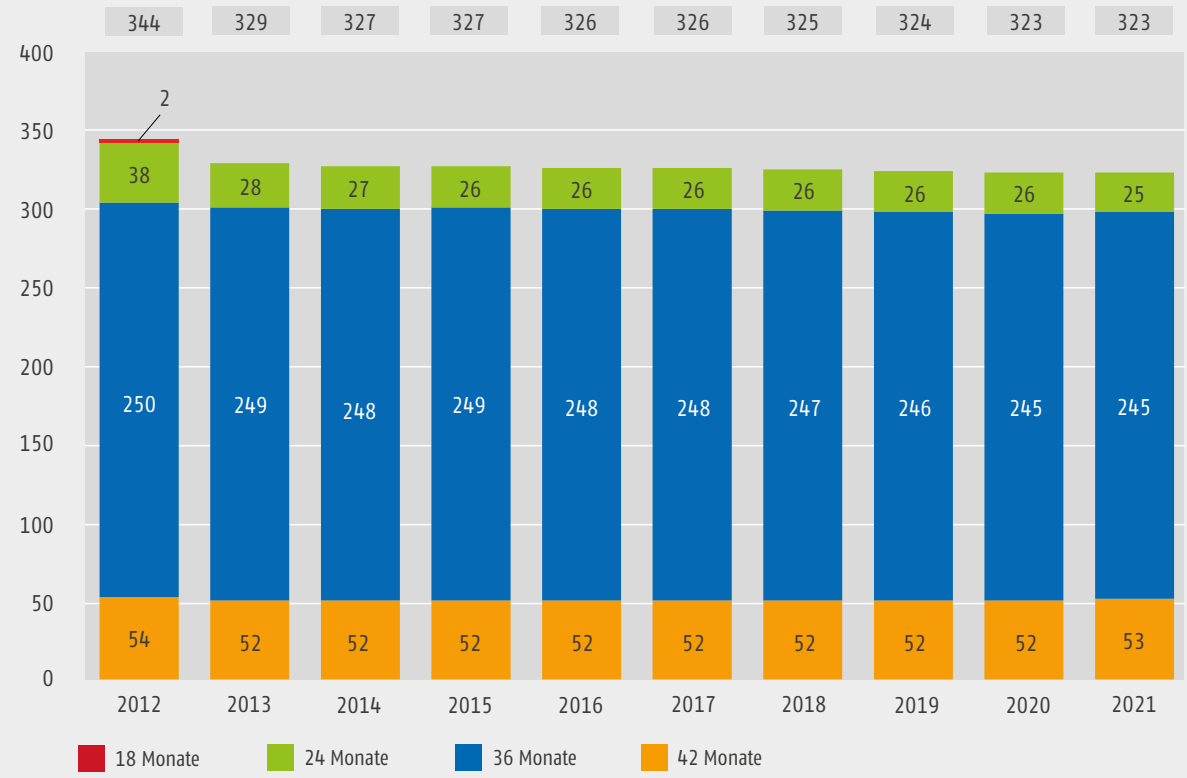
Monoberufe sind in sich geschlossene Ausbildungsgänge, deren Qualifikationsprofil formal keine Spezialisierung aufweist. Für alle Auszubildenden sind die Ausbildungsinhalte somit identisch.

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

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

Seit der Novellierung des BBiG 2005 können **Zusatzqualifikationen** (vgl. Kapitel A3.5) 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.

Schaubild A3.1-2: **Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2012 bis 2021**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge). BIBB-Datenreport 2022

E

Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit

Die Ausbildungsordnungen (AO) regeln eigenständige Ausbildungsberufe mit unterschiedlicher Ausbildungsdauer. Nach dem BBiG kann eine abgeschlossene Berufsausbildung, die 18 bis 24 Monate dauert, in einem in der AO festgelegten Ausbildungsberuf fortgesetzt werden (§ 5 Abs. 2 Nr. 4 BBiG). 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.

Mit der BBiG-Novellierung von 2020 wurden die bestehenden Anrechnungs- und Verzahnungsmöglichkeiten zwischen zwei- und dreijährigen Berufen erweitert: Bei nicht bestandener Abschlussprüfung in einem drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf, der auf einem zweijährigen Ausbildungsberuf aufbaut, besteht die Möglichkeit, dass der Abschluss des zweijährigen Ausbildungsberufs erworben werden kann, sofern im ersten Teil mindestens ausreichende Prüfungsleistungen erbracht wurden. Umgekehrt sind Auszubildende mit einem erfolgreichen Abschluss in einem zweijährigen Ausbildungsberuf vom ersten Teil der Abschlussprüfung oder einer Zwischenprüfung eines darauf aufbauenden drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufes befreit (vgl. § 5 Abs. 2 Nr. 2a und 2b BBiG). Verordnet wurde diese neue Regelungsmöglichkeit bisher noch nicht.

Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit

Die Anzahl der Ausbildungsberufe, die auf weitere Berufsausbildungen angerechnet **E** werden können, ist von 2012 (24 Ausbildungsberufe) bis 2021 (20 Ausbil-

Tabelle A3.1-1: **Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2012 bis 2021**[1, 2]

Jahr	Ausbildungsberufe, die *angerechnet* werden können	Ausbildungsberufe, *auf die* angerechnet werden kann	Gesamtzahl der Ausbildungsberufe
2012	24	65	344
2013	24	65	329
2014	25	59[4]	327[3]
2015	21	61[4]	327[3]
2016	21	61[4]	326[3]
2017	21	61[4]	326[3]
2018	21	64[4]	325[3]
2019	21	62[4]	324[3]
2020	21	62[4]	323[3]
2021	20	59	323[3]

[1] Dies betrifft Berufe, die eine Anrechnung nach BBiG § 5 Absatz 2 Satz 4 ermöglichen.
[2] Die BBiG-Novelle 2020 erweitert die bestehenden Anrechnungs- und Verzahnungsmöglichkeiten zwischen zwei- und dreijährigen Ausbildungsberufen. Perspektivisch kann es daher zu veränderten Darstellungen in den nächsten Jahren kommen.
[3] Ohne Schiffsmechaniker/-in.
[4] Hier wurde die Zuordnung geändert. Dadurch ergeben sich Abweichungen im Vergleich zu den Vorjahreszahlen.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge). BIBB-Datenreport 2022

dungsberufe) gesunken. Im gleichen Zeitraum sank die Anzahl der Ausbildungsberufe, auf die andere Ausbildungsberufe angerechnet werden können, von 65 (2012) auf 59 (2021) → **Tabelle A3.1-1**.

Ausbildungsdauer

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

In den Jahren 2012 bis 2021 sank die Zahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 42 Monaten von 54 auf 53. Die Zahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 36 Monaten ist im Vergleich zum Vorjahr mit 245 gleichgeblieben. Die Anzahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten ging von 38 im Jahre 2012 auf 25 im Jahre 2021 zurück → **Schaubild A3.1-2**.

(Petra Steiner)

A 3.2 Neue und modernisierte Ausbildungsberufe

In den Jahren 2012 bis 2021 wurden insgesamt 115 Ausbildungsberufe neu geordnet E. Darunter waren 111 modernisierte und vier neue Ausbildungsberufe → **Tabelle A3.2-1**. Zum 1. August 2021 sind acht modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft getreten. Der Ausbildungsberuf Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration wurde neu geschaffen → **Tabelle A3.2-2**.

Bei den 2021 neu geordneten Berufen lag die letzte Neuordnung zwischen 13 und 23 Jahren zurück. Dementsprechend war eine Anpassung der Ausbildungsinhalte sowohl an Branchenentwicklungen als auch an die aktuell gültigen Standards für die strukturelle Gestaltung von Ausbildungsordnungen erforderlich. Der Vollständigkeit halber sei in diesem Zusammenhang auch erwähnt, dass zu den Bereichen Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Recht und Sicherheit berufsübergreifend geltende Ausbildungsinhalte, die sog. Standardberufsbildpositionen, neu gefasst worden sind, die in allen Ausbildungsordnungen, die ab dem 01.08.2021 in Kraft treten, verankert werden.[42] Überdies empfiehlt der Hauptausschuss des BIBB die Anwendung der neuen Standardberufsbildpositionen auch in den bereits verordneten Ausbildungsberufen.

Ähnlich wie bei der Novellierung der IT-Berufe im Jahr 2020 wurde 2021 mit den handwerklichen Elektroberufen eine größere Anzahl von Berufen neu geordnet, die in engem inhaltlichen Zusammenhang stehen. Die letzte Neuordnung im Elektrohandwerk fand 2004 statt. Seitdem gab es durch die Entwicklung neuer Marktsegmente wie Smart Home, Smart Building, Energiemanagement oder Gebäudesystemintegration weitreichende Veränderungen der beruflichen Tätigkeiten, die eine Anpassung der Ausbildungsberufe erforderlich machten und sich auch in der Schaffung des neuen Berufes Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration widerspiegeln. Ein Novum im Bereich der Ausbildungsberufe ist die Aufteilung auf zwei Ausbildungsbereiche beim Elektroniker/der Elektronikerin für Maschinen und Antriebstechnik nach dem Berufsbildungsgesetz und dem Elektroniker/der Elektronikerin für Maschinen und Antriebstechnik nach der Handwerksordnung.

Wie bereits in den vorangegangenen fünf Jahren, kam es auch 2021 zu einer Modernisierung durch eine Änderungsverordnung. Bei dem Ausbildungsberuf Friseur/-in wurden zum einen die oben erwähnten Standardberufsbildpositionen aufgenommen und zum anderen relevante

42 Zu den Hintergründen der Entwicklung und Überarbeitung der Standardberufsbildpositionen siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A3.4. Vertiefende Informationen zu den neuen Standardberufsbildpositionen sind unter **www.bibb.de/vier-sind-die-zukunft** zu finden.

Tabelle A3.2-1: **Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2012 bis 2021**

Jahr	Neu	Modernisiert	Insgesamt
2012	0	5[1]	5
2013	2	12[2]	14
2014	0	9	9
2015	0	17	17
2016	0	9	9
2017	0	12	12
2018	1	24	25
2019	0	4	4
2020	0	11	11
2021	1	8	9
Insgesamt	**4**	**111**	**115**

[1] Der Ausbildungsberuf Schifffahrtskaufmann/-kauffrau 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 2022

Prüfungsinhalte geändert. Diese inhaltlichen Änderungen sind so gravierend, dass die Einstufung dieses Berufs als modernisiert erfolgte.

Zuletzt sei noch auf eine Umbenennung hingewiesen: Der Ausbildungsberuf Fahrzeuginnenausstatter/-in von 2003 heißt nun „Fahrzeug-Interieurmechaniker/-in".

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 i. d. R. von den Fachverbänden, den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber, den Gewerkschaften oder vom 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

Die Begrifflichkeit „neu geordnet" bezeichnet den Sachverhalt, dass eine Ausbildungsordnung erlassen wird. Es handelt sich um den Oberbegriff, der sowohl neue als auch modernisierte Ausbildungsberufe sowie bloße Überführungen in Dauerrecht umfasst. Die Merkmale neu bzw. modernisiert werden nicht auf die Berufe für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG bzw. § 42r 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 i. d. R. 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 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, wird er in der Statistik als neuer Ausbildungsberuf in Erprobung geführt. Wurden Teile eines Ausbildungsberufs (z. B. Prüfungsvorschriften)

Tabelle A3.2-2: **Modernisierte Ausbildungsberufe 2021**

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	
Brauer/-in und Mälzer/-in	36	IH, Hw	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Elektroniker/-in	42	Hw	nein	nein	ja	nein	nein	nein	GAP
Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration	42	Hw	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach BBiG	42	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach HwO	42	Hw	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Friseur/-in	36	Hw	ja	nein	nein	ja	nein	nein	GAP
Informationselektroniker/-in	42	Hw	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Maler/-in und Lackierer/-in	36	Hw	nein	nein	ja	nein	nein	ja	GAP

[1] Ausbildungsbereiche: IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; ÖD = Öffentlicher Dienst; FB = Freie Berufe, Hausw = Hauswirtschaft

[2] Prüfungsmodalität: ZP/AP = Zwischenprüfung und Abschluss- bzw. Gesellenprüfung; GAP = gestreckte Abschluss- bzw. Gesellenprüfung.
Die in vorangegangenen Jahren in diesem Kapitel verwendete Bezeichnung „traditionell" für Zwischenprüfung und Abschluss- bzw. Gesellenprüfung wurde durch „ZP/AP" ersetzt, da die bisher verwendete Bezeichnung impliziert, die andere Prüfungsform sei die neue, modernere. Zudem wurde die gestreckte Abschluss-bzw. Gesellenprüfung erstmals 2002 verordnet, sodass auch diese Prüfungsstruktur inzwischen eine jahrzehntelange Tradition aufweist.

Quellen:

Verordnung (VO) über die Berufsausbildung zum Brauer und Mälzer/zur Brauerin und Mälzerin (Brauer- und Mälzerausbildungsverordnung – BrauMäAusbV) vom 4. Juni 2021 (BGBl. I Nr. 29 vom 9. Juni 2021, S. 1483)

VO zur Neuordnung der Ausbildung in handwerklichen Elektroberufen vom 30. März 2021 (BGBl. I Nr. 15 vom 9. April 2021, S. 662)

VO über die Berufsausbildung zum Elektroniker für Maschinen und Antriebstechnik nach dem Berufsbildungsgesetz/zur Elektronikerin für Maschinen und Antriebstechnik nach dem Berufsbildungsgesetz (Elektromaschinenbauerausbildungsverordnung BBiG – ElekMaschBBBiGAusbV) vom 30. März 2021 (BGBL. I Nr. 15 vom 9. April 2021, S. 714)

VO über die Berufsausbildung zum Elektroniker für Maschinen und Antriebstechnik nach der Handwerksordnung und zur Elektronikerin für Maschinen und Antriebstechnik nach der Handwerksordnung (Elektromaschinenbauerausbildungsverordnung HwO – ElekMaschBHwOAusbV) vom 30. März 2021 (BGBL. I Nr. 15 vom 9. April 2021, S. 662).

VO über die Berufsausbildung zum Elektroniker/zur Elektronikerin (Elektronikerausbildungsverordnung – ElekAusbV) vom 30. März 2021 (BGBl. I Nr. 15 vom 9. April 2021, S. 699)

VO über die Berufsausbildung zum Elektroniker für Gebäudesystemintegration/zur Elektronikerin für Gebäudesystemintegration (Gebäudesystemintegratorausbildungsverordnung – GSIAusbV) vom 30. März 2021 (BGBl. I Nr. 15 vom 9. April 2021, S. 687)

VO über die Berufsausbildung zum Fahrzeuginterieur-Mechaniker/zur Fahrzeuginterieur-Mechanikerin (Fahrzeuginterieur-Mechaniker-Ausbildungsverordnung – FintMechAusbV) vom 13. Oktober 2020 (BGBl I Nr. 46 vom 19. Oktober 2020, S. 2166)

VO über die Berufsausbildung zum Friseur/zur Friseurin vom 21. Mai 2008 (BGBl. I Nr. 19 vom 26. Mai 2008, S. 856)

Erste VO zur Änderung der VO über die Berufsausbildung zum Friseur/zur Friseurin vom 30. April 2021 (BGBl. I Nr. 20 vom 7. Mai 2021, S. 861).

VO über die Berufsausbildung zum Informationselektroniker/zur Informationselektronikerin (Informationselektronikerausbildungsverordnung – InfoElekAusbV) vom 30. März 2021 (BGBl. I Nr. 15 vom 9. April 2021, S. 674)

VO über die Berufsausbildung zum Maler und Lackierer/zur Malerin und Lackiererin (Maler- und Lackiererausbildungsverordnung – MalerLackAusbV) vom 29. Juni 2021 (BGBl. I Nr. 40 vom 8. Juli 2021, S. 2300)

erprobt, gilt 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.

Zurzeit laufen Neuordnungsverfahren für 14 Ausbildungsberufe, die voraussichtlich 2022 in Kraft treten (Stand: 17.1.2022):[43]

- Binnenschiffer/-in
- Binnenschifffahrtskapitän/-in
- Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer und Transport
- Eisenbahner/-in in der Zugverkehrssteuerung
- Fachkraft für Gastronomie
- Fachkraft Küche
- Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie
- Hotelfachmann/Hotelfachfrau
- Kaufmann/Kauffrau für Hotelmanagement
- Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen
- Koch/Köchin
- Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau (Arbeitstitel)
- Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r
- Zahntechniker/-in

Bei den Berufsbezeichnungen Fachkraft für Gastronomie, Kaufmann/Kauffrau für Hotelmanagement sowie Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen handelt es sich um Umbenennungen der Fachkraft im Gastgewerbe bzw. des Hotelkaufmanns/der Hotelkauffrau sowie der Kaufleute für Versicherungen und Finanzen. Eine weitere Umbenennung zeichnet sich für die Restaurantfachleute ab. Zudem soll mit der Fachkraft für Küche ein neuer zweijähriger Beruf geschaffen werden.

(Petra Steiner)

43 Eine Übersicht über Ausbildungsberufe, die sich in der Neuordnung oder Modernisierung befinden, ist abrufbar unter **https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/new_modernised_occupations_by_year/2021**.

A 3.3 Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung

Auch wenn BBiG und HwO den Begriff „Inklusion“ nicht verwenden, begründen beide Gesetze einen rechtlichen Rahmen, der die Einbeziehung behinderter Menschen in das allgemeine System qualifizierter dualer Berufsausbildung vorsieht. Mit ihrem Dreiklang aus der Priorität der Ausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen (§ 64 BBiG/§ 42p HwO), der Anwendung von Nachteilsausgleich bei Durchführung und Prüfung der Ausbildung (§ 65 BBiG/§ 42q HwO) sowie 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/§ 42r 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 Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses 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[44] besteht eine grundlegende Empfehlung, die bundeseinheitliche Qualitätsstandards z. B. zu Ausbilderschlüssel, betrieblichen Phasen, Förderplan und einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation der Ausbilder und Ausbilderinnen beim Erlass der regionalen Ausbildungsregelungen für Fachpraktikerausbildungsberufe sicherstellen soll. Auf der Grundlage dieser Rahmenregelung sind berufsspezifische Musterregelungen u. a. für die Berufe Fachpraktiker/-in im Verkauf, Fachpraktiker/-in für Metallbau, Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft, Fachpraktiker/-in für Medientechnologie Druckverarbeitung, Buchbinderei und für Medientechnologie Druck beschlossen worden. Jüngst wurden im BIBB jeweils gemäß eines Hauptausschuss-Beschlusses Projektverfahren zur Erarbeitung einer Musterregelung „Fachpraktiker/-in für Büromanagement“ und „Fachpraktiker/-in Maler/-in und Lackierer/-in“ durchgeführt und nach Zustimmung des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen (AFbM)[45] sowie des BIBB-Hauptausschusses zu den in diesen Sachverständigenverfahren erarbeiteten Entwürfen diese als Hauptausschuss-Empfehlungen beschlossen. Damit erfolgt nun der inklusionsgemäß relevante Schritt, die Fachpraktikerausbildung am neugeordneten Berufsbild auszurichten. Auch für den IT-Berufsbereich wurde im BIBB-Hauptausschuss verabredet, in einem Workshop u. a. Fragen des geeigneten konkreten Bezugsberufs mithilfe von Erfahrungen aus der Berufsbildungspraxis zu klären und auf dieser Grundlage ein Verfahren zur Erarbeitung einer entsprechenden berufsspezifischen Musterregelung zu initiieren.

Das BIBB und sein AFbM verfolgen nachhaltig den Ansatz, durch Information und fachlichen Austausch über die verschiedenen Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs dessen Umsetzung in der Praxis zu fördern, um mehr behinderten Menschen eine reguläre duale Berufsausbildung und einen entsprechenden Berufsabschluss zu ermöglichen. Zugleich richtet sich das fachliche Bemühen darauf, durch die Ausrichtung der Fachpraktikerausbildungen 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 anschließend an die Mitwirkung im Projektbeirat des vom BMBF geförderten und von der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Sonderpädagogik V der Julius-Maximilians-Universität Würzburg durchgeführten Forschungsprojekts „Evaluation harmonisierter Bildungsrahmenpläne in der Beruflichen Bildung von Werkstätten für behinderte Menschen (EvaBi)“[46] die fachliche Beratung zu Folgeprojekten und die fachlich beratende Mitwirkung in diesen.

Für eine qualitative, inklusionsorientierte Berufsbildung behinderter Menschen an allen Lern- und Beschäftigungsorten ist die Qualifizierung und Professionalisierung der Fachkräfte eine entscheidende Stellschraube. Wesentlich für den Erfolg von entsprechenden Ordnungsmitteln wie der kompetenzorientierten Fortbildungsprüfungsordnung „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ ist deren Umsetzung in der Praxis. Im jeweiligen konkreten Aufgabenfeld stellen sich für die Qualifizierungsanbieter, die zuständigen prüfenden Stellen, deren Prüfungsausschüssen und den fortgebildeten Fachkräften unterschiedliche Fragen. Umfangreiche Informationen, Anregungen und Hinweise zu Prüfungsinhalten und Prüfungsanforderungen, der curricularen Gestaltung von Qualifizierungsangeboten und der Methodik bietet eine stark nachgefragte BIBB-Orientierungshilfe[47]. Daran

44 Siehe **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136.pdf**
45 Siehe **https://www.bibb.de/de/38.php**
46 Siehe **https://www.bagwfbm.de/page/bildung_evabi**
47 Siehe **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/10161**

anknüpfend erarbeitet das BIBB-Projekt „Das Qualifikationsprofil ‚Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung': eine Untersuchung zu ausgewählten Fragen der Akzeptanz und Umsetzung in der Praxis“[48] wissenschaftliche Erkenntnisse in diesem heterogenen Feld und damit Grundlagen für weitere Untersuchungen. Projektschwerpunkte sind Explorationsworkshops mit den Fokusgruppen Vertreter und Vertreterinnen der zuständigen prüfenden Stellen einerseits und der Leitungen von Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben andererseits sowie eine schriftliche Befragung von Prüfungsabsolventen und -absolventinnen.

Die von Digitalisierung betroffenen Prozesse und Veränderungen betreffen auch die Berufsbildung und die Teilhabe am Arbeitsleben von behinderten Menschen. Für diese bieten sie vielfältige Chancen und zugleich Risiken. Entsprechende Fragen untersucht das BIBB im Projekt DABEI: Digitalisierung in der betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung „Chancen und Risiken des technologischen Wandels für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung“. Das BIBB begleitet und berät auch diesbezüglich Initiativen und Ansätze und wirkt u. a. im Beirat des im Rahmen der BMBF-Förderrichtlinie „Inklusion durch digitale Medien in der beruflichen Bildung“ geförderten Projekts „IvÜFA – Inklusive virtuelle Übungsfirma“[49] sowie im Beirat des vom BMAS geförderten Projekts „KI.ASSIST – Assistenzdienste und Künstliche Intelligenz für Menschen mit Schwerbehinderung in der beruflichen Rehabilitation“[50] fachlich mit.

Leichte Sprache ist ein anerkanntes, wirksames Instrument zur Inklusion. Das BIBB berät und begleitet seit langem entsprechende Ansätze und Projekte. Entsprechend führt es neben der Beiratstätigkeit im durch den Ausgleichsfonds des BMAS geförderten mehrjährigen Projekt „Fachkraft Leichte Sprache“ auch eine solche fachliche Begleitung für das entsprechende Evaluationsprojekt „Büropraktiker/-in für Leichte Sprache – modellhafte Evaluation eines neu entstehenden Berufsbildes und Entwicklung von Qualitätskriterien für ihren Einsatz“ des Instituts für Sonderpädagogik der Leibniz Universität Hannover durch.

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 Fachpraktikerberufen (nach § 66 BBiG/§ 42r HwO) ausgebildet werden. Für Daten zu den Ausbildungsverträgen nach § 66 BBiG/§ 42r 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)

48 Siehe **https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at_24000.pdf**
49 Siehe **https://www.wida.wiwi.uni-due.de/forschung/laufende-forschungsprojekte/ivuefa-2/**
50 Siehe **https://www.bagbbw.de/innovationen/kiassist/**

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

Die Bedeutung kodifizierter Zusatzqualifikationen

Ausbildungsberufe sind strukturierte Bildungsgänge der beruflichen Bildung und darüber hinaus wichtig für die Strukturierung des Arbeitsmarktes, von arbeitsteiligen Prozessen in Betrieben und zudem Anknüpfungspunkt für die Weiterbildung. Ein wichtiges Kriterium bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen ist die Definition eines bundesweiten Mindeststandards für ein möglichst breites Tätigkeitsprofil. Dieser soll von möglichst vielen Betrieben nachgefragt und ausgebildet werden können. Dabei soll die Anzahl der Berufe überschaubar und transparent sein. Die unterschiedlichen Qualifizierungsbedarfe von Betrieben müssen bei der Neuordnung berücksichtigt werden, ohne dass die Berufslandschaft allzu kleinteilig und unüberschaubar wird. Aus diesem Grund wurden in der Vergangenheit unterschiedliche Strukturkonzepte erarbeitet (vgl. Schwarz/Bretschneider 2015). Die Definition eines Mindeststandards legt nahe, dass er von innovativen Betrieben überschritten und dass gerne auch betriebsspezifisch oberhalb des Standards ausgebildet werden kann. Dies gilt vor allem für die Implementation technologischer Neuerungen in der Praxis. Allerdings stellte sich in der Vergangenheit in einigen Berufen die Frage, ob es nicht wünschenswert wäre, zusätzlich Gelerntes auch zu zertifizieren. Aus diesem Grund wurde das Instrument der Zusatzqualifikationen (ZQ) erprobt, welches zunächst seitens Kammern und Berufsschulen angeboten wurde, um regionale Qualifizierungsbedarfe zu decken und die Ausbildung für Auszubildende und Betriebe attraktiv zu erweitern. Seit 2005 ist es auch möglich, bundesweit kodifizierte Zusatzqualifikationen im Rahmen der Neuordnung von Ausbildungsberufen zu erlassen. Im Folgenden soll das Instrument der kodifizierten Zusatzqualifikationen (kZQ) erläutert und ausgewählte Ergebnisse aus der Evaluation der 2018 verordneten Metall- und Elektroberufe (M+E-Berufe) dargestellt werden.

Kodifizierte Zusatzqualifikationen als Strukturelement von Ausbildungsberufen

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2005 hat der Gesetzgeber die rechtliche Grundlage (§ 49 BBiG) geschaffen, um zusätzliche Qualifikationen, die die berufliche Handlungsfähigkeit ergänzen oder erweitern, in den Ausbildungsordnungen zu verankern. Diese sog. kZQ sind in sich geschlossene Bündel an Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten, die optional und zusätzlich zum Ausbildungsberufsbild im Rahmen der Berufsausbildung vermittelt und geprüft werden können (vgl. Kaufmann/Zinke/Winkler 2021, S. 6).

Hierbei stehen zwei Varianten zur Auswahl: Bei der ersten Variante können aus in der jeweiligen Ausbildungsordnung enthaltenen Wahlqualifikationen über den obligatorischen Rahmen hinaus weitere gewählt und als kZQ absolviert werden. Bei der zweiten Variante sind thematisch abgegrenzte Qualifikationsbündel als Zusatzqualifikationen in der Ausbildungsordnung einschließlich Ausbildungsrahmenplänen und Prüfungsregelungen hinterlegt. Die gesonderten Prüfungen beider Varianten finden im zeitlichen Zusammenhang mit (Teil 2) der Abschluss- oder Gesellenprüfungen statt. Über das Bestehen wird eine separate Bescheinigung der Kammer ausgestellt, bei Wahlqualifikationen wird dies im Zeugnis dokumentiert (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2021, S. 62). Zu erwähnen ist, dass die schulische Seite rein formal bei den kZQ außen vor ist. Die Betriebe sind für die Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten selbst verantwortlich. Jedoch bieten einige Schulen Unterstützung an.

Zurzeit werden kZQ bei 20 Ausbildungsberufen angewendet (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2021, S. 62). Dabei entfallen auf die Variante 1 (Wahlqualifikation als kZQ) sechs[51] Berufe und auf die Variante 2 14 Berufe. Hierzu trug die Novellierung der M+E-Berufe im Jahr 2018 wesentlich bei, bei der gleich elf Berufe mit kZQ ausgestattet worden sind. Eine Übersicht zu den Berufen und zugehörigen kZQ bietet das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2021 (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2021, S. 124). Die Intentionen der kZQ sind vielfältig. Sie reichen von der Auswahl einer zusätzlichen Wahlqualifikationen (z. B. Musikfachhändler/-in, Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement), vom Aufnehmen „zukünftiger“ bzw. noch nicht flächendeckend etablierter relevanter Themen (z. B. bei den M+E-Berufen mit insgesamt sieben kZQ oder der „Zusatzqualifikation CAD- und CNC-Technik Holz“, Holzmechaniker/-in) bis hin zum Bewahren von selten gewordenen Arbeiten (z. B. bei der Zusatzqualifikation „Messer schmieden“, Präzisionswerkzeugmechaniker/-in oder „Paramentik“, Textilgestalter/-in im Handwerk).

Ergebnisse aus der Evaluierung im Bereich der M+E-Berufe

Das BIBB evaluiert die Novelle der industriellen M+E-Berufe und des Berufs Mechatroniker/-in (BIBB-Projekt 2.2.322). Zu den industriellen Metallberufen zählen: Anlagenmechaniker/-in, Industriemechaniker/in,

51 Musikfachhändler/-in, Buchhändler/-in, Medientechnologe/-technologin Druck, Medientechnologe/-technologin Siebdruck, Tourismuskaufmann/-kauffrau (Kaufmann/-frau für Privat- und Geschäftsreisen), Kaufmann/-frau für Büromanagement.

Konstruktionsmechaniker/-in, Werkzeugmechaniker/-in und Zerspanungsmechaniker/-in. Zu den industriellen Elektroberufen zählen: Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme, Elektroniker/-in für Betriebstechnik, Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Elektroniker/-in für Geräte und Systeme, Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik sowie der Beruf Mechatroniker/-in. Zum 1. August 2018 wurden bei diesen Berufen per Änderungsverordnungen sieben kZQ (Systemintegration[52], Prozessintegration[52], IT-gestützte Anlagenänderung[52], Additive Fertigungsverfahren[52,53], Digitale Vernetzung[53,54], Programmierung[53,54] und IT-Sicherheit[53,54]) aufgenommen → **Tabelle A3.4-1**. Die Zusatzqualifikationen werden durch eine eigenständig im Ausbildungsbetrieb durchgeführte praxisbezogene Aufgabe mit einem anschließenden fallbezogenen Fachgespräch geprüft. Das Fachgespräch wird auf Grundlage einer vorzulegenden Dokumentation (Report mit Anhang) der praxisbezogenen Aufgabe mit dem entsprechenden IHK-Prüfungsausschuss geführt.

Tabelle A3.4-1: **Zuordnung der kodifizierten Zusatzqualifikationen (kZQ) der industriellen Metall- und Elektroberufe sowie des Berufs Mechatroniker/-in**

Industrielle Metallberufe	Mechatroniker/-in	Industrielle Elektroberufe
Prozessintegration	Programmierung	Programmierung
Systemintegration	IT-Sicherheit	IT-Sicherheit
IT-gestützte Anlagenänderung	Digitale Vernetzung	Digitale Vernetzung
Additive Fertigungsverfahren	Additive Fertigungsverfahren	

Anm: Entsprechende Tabellen finden sich auch in den Umsetzungshilfen zu den Berufen, siehe **https://www.bibb.de/de/84066.php**.

Quelle: BIBB-Projekt 2.2.322 – Evaluation der Zusatzqualifikationen und der neuen integrativen Berufsbildposition der industriellen Metall- und Elektroberufe sowie des Berufs Mechatroniker/-in BIBB-Datenreport 2022

Die Zwischenergebnisse des BIBB-Projektes 2.2.322 zeigen, dass die kZQ inhaltlich grundsätzlich als passend wahrgenommen werden und auf die Akzeptanz der Ausbildenden stoßen. Akzeptanz heißt aber nicht automatisch, dass diese bereits vollständig angewendet und umgesetzt werden. Die vollständige Umsetzung einschließlich Prüfung vor dem IHK-Prüfungsausschuss erfolgt nur in sehr wenigen Fällen (133, Winterprüfung 2020/2021), gemessen an der Zahl jährlicher Abschlussprüfungen in den betreffenden Berufen (rd. 30.000, Winterprüfung 2020/2021). Ebenso finden sich nur wenige Hinweise auf Änderungen in der Ausbildung. Auch in der Perspektive zeichnet sich laut den Ergebnissen keine grundsätzliche Trendwende ab.

Betrachtet man die kZQ einzeln und differenziert nach Berufen, werden im Hinblick auf Bedarf, Umsetzung, Verständlichkeit und Passgenauigkeit größere Unterschiede erkennbar. Bezogen auf die bereits durchgeführten Prüfungen zeigt sich, dass aus Sicht der befragten IHK am häufigsten die kZQ zu Programmierung und Additiver Fertigung gewählt werden.

Weil die kZQ optional sind und vieles darauf hinweist, dass die Digitalisierung in den Betrieben bisher unterschiedlich fortgeschritten ist, wurden die Neuordnungen vielerorts nicht als unmittelbare Aufforderung verstanden, die Ausbildung zu überprüfen und anzupassen. Einige Indizien sprechen dafür, dass kleine und mittlere Unternehmen hier vor noch größeren Herausforderungen stehen als etwa Großbetriebe (vgl. Kaufmann/Zinke/Winkler 2021, S. 7).

Handlungsoptionen für die Zukunft, am Beispiel der M+E-Berufe

Für die industriellen Metall- und Elektroberufe wurde mit der Aufnahme der kZQ in die betreffenden Ausbildungsordnungen im Jahre 2018 ein wichtiges Signal an die Berufsbildungspraxis gegeben. Ausbildungsverantwortliche sollten regelmäßig die betriebliche Ausbildung angesichts sich ändernder Qualifikationsanforderungen auf den Prüfstand stellen und diese, wenn notwendig, unter Bezug oder Verwendung der Zusatzqualifikationen anpassen.

Mit kZQ als Strukturelement zur Differenzierung der Ausbildung innerhalb von Berufsgruppen, also über Einzelberufe hinweg, werden einerseits die Möglichkeiten einer Differenzierung gestärkt und andererseits Modularisierungsansätze der Ausbildung unterstützt. Über die oben beschriebene Signalwirkung hinaus ist die Verbindlichkeit der Zusatzqualifikationen allerdings sehr niedrigschwellig. Wenn die Verbindlichkeit gestärkt und die Möglichkeit zur Differenzierung und Modularisierung erhalten bleiben soll, sollten künftig Wahlqualifikationen eingesetzt werden.

Die konkreten Ausbildungsinhalte der Zusatzqualifikationen in den M+E-Berufen sind zunehmend relevant und werden über kurz oder lang obligatorische Bestandteile der Ausbildung in diesen Berufen sein müssen. Wie ausgeprägt das für einzelne Berufsprofile gilt, wird bei der Vorbereitung und Durchführung nächster Neuordnungsverfahren für diese Berufe zu prüfen sein.

52 Industrielle Metallberufe
53 Mechatroniker/-in
54 Industrielle Elektroberufe

Die Digitalisierung schreitet beschleunigt voran. Für eine anstehende, mittelfristige und grundständige Neuordnung der heutigen M+E-Berufe sollten im Vorfeld in einem breiten Dialog mit Sachverständigen der Sozialpartner folgende Fragen beantwortet werden:

- Ist eine künftig noch stärkere Differenzierung der Berufe in konventionelle und 4.0-Berufe notwendig und vorteilhaft?
- In welchen Berufsgruppen werden diese Berufe künftig zusammengefasst?
- Welche gemeinsamen Ausbildungsinhalte sollten am Anfang der Ausbildung stehen (Kernkompetenzen/ Grundausbildung)?
- Welche einzelnen Berufsprofile sind notwendig, wie sind sie zugeschnitten und wie zu differenzieren?
- Welche Strukturelemente zur Differenzierung wie z. B. Fachrichtungen, Wahlqualifikationen oder Zusatzqualifikationen sind geeignet?

Das Instrument ZQ für die Ordnungsarbeit

Kodifizierte Zusatzqualifikationen sind durch das BBiG als Struktur- und Differenzierungselement in Ausbildungsordnungen geregelt. Sie vermitteln über das beschriebene Ausbildungsberufsbild hinaus zusätzliche berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die die berufliche Handlungsfähigkeit ergänzen oder erweitern (BBiG 2020 § 5 Abs. 2, Nr. 5). Der Erwerb der kZQ wird gesondert geprüft und bescheinigt (BBiG 2020 § 49). Die Vermittlung der Zusatzqualifikationen erfolgt in erster Linie durch die Ausbildungsbetriebe. Berufsschulen sind an der Ausbildung der Zusatzqualifikationen nicht unmittelbar beteiligt.

Kodifizierte Zusatzqualifikationen sind geeignet, um Ausbildungsberufe zu differenzieren und die Ausbildung in den betreffenden Berufen optional um Ausbildungsinhalte zu erweitern. Optional heißt hier, dass die Ausbildungsbetriebe im Ausbildungsverlauf oder bereits bei Ausbildungsplanung entscheiden,

- ob und welche kZQ sie
- für welche Berufe, die sie ausbilden, und
- für welche und wie viele der Auszubildenden eingesetzt werden sollen.

Andere Struktur- und Differenzierungselemente wie Fachrichtungen, Schwerpunkte und Wahlqualifikationen bedeuten, dass die Betriebe aus verschiedenen Möglichkeiten mindestens eine auswählen müssen. Deshalb haben diese Strukturelemente (Spezialisierungen) gegenüber Zusatzqualifikationen letztendlich eine höhere Verbindlichkeit. Sie sind im Ausbildungsrahmenplan in der vorgesehenen Gesamtausbildungsdauer zeitlich berücksichtigt. Die empfohlenen Zeiten für die Zusatzqualifikationen liegen über der Regelausbildungszeit und müssen durch eine angepasste Ausbildungsorganisation gewonnen werden.

In → **Tabelle A3.4-2** ist zum Vergleich dargestellt wie häufig aktuell (Stand 31.12.2021) die Strukturelemente (Spezialisierungen) innerhalb der anerkannten Ausbildungsberufe Anwendung finden.

Tabelle A3.4-2: **Zahl der Ausbildungsberufe mit und ohne Spezialisierungen**

Strukturelemente (Spezialisierungen)	Anzahl der Ausbildungsberufe
Schwerpunkte	29
Fachrichtungen	58
Wahlqualifikationen	27
Zusatzqualifikationen	20
Ausbildungsberufe ohne Spezialisierung	228

Quelle: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2021; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Weil kZQ optional sind, sind sie in der Ausbildung jeweils eine Möglichkeit, die vor dem Hintergrund des betrieblichen Ausbildungsbedarfs regelmäßig geprüft werden sollte. Dort, wo kZQ eingesetzt werden, sind sie eine Brücke in die Weiterbildung und ein erster Schritt der Spezialisierung der künftigen Fachkräfte. Betriebe haben darüber hinaus jederzeit die Möglichkeit, auch andere kZQ in der Ausbildung einzusetzen oder die kZQ zu nutzen, ohne dass vor einer zuständigen Stelle eine Prüfung erfolgt. Hiermit vermitteln sie wichtige Qualifikationen für den zukünftigen Arbeitsmarkt. Damit diese Qualifikationen in einem flexiblen Arbeitsmarkt auch nachgewiesen und anerkannt werden können, wäre es allerdings wünschenswert, wenn zunehmend auch von der Möglichkeit der Prüfung Gebrauch gemacht würde. Um dies zu befördern, sollten die organisatorischen Rahmenbedingungen so niederschwellig wie möglich sein.

(Monika Hackel, Axel Kaufmann, Florian Winkler, Gert Zinke)

A 3.5 Zusatzqualifikationen an Berufsschulen 2021

Zusatzqualifikationen (ZQ) bieten die Möglichkeit einer stärkeren Differenzierung und praxisnahen Flexibilisierung der beruflichen Bildung und dienen in diesem Sinne der besseren Verzahnung von Aus- und Weiterbildung. Sie erhöhen die Attraktivität der dualen Berufsausbildung durch Aktualität von Fachinhalten, Flexibilität und Praxisnähe.

Unter dem Begriff der ZQ werden alle Maßnahmen subsumiert, die zusätzlich zur dualen Berufsausbildung angeboten werden, diese also um fachliche Inhalte über die Ausbildungsinhalte hinaus ergänzen und zu einem zusätzlichen Erwerb von fachlicher Kompetenz führen.

Das Fachportal AusbildungPlus E erfasst Zusatzqualifikationen, die die folgenden Merkmale erfüllen. Sie

- richten sich an Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG bzw. HwO im dualen System,
- ergänzen zusätzlich zu den Inhalten der Ausbildungsordnung eines Berufes die Ausbildung durch weitere Inhalte,
- finden während der Berufsausbildung oder unmittelbar danach statt bzw. sind spätestens ein halbes Jahr nach der Berufsausbildung abgeschlossen,
- weisen einen zeitlichen Mindestumfang von mindestens 40 Unterrichtstunden auf,
- werden nach Abschluss der Maßnahme dokumentiert (Teilnahmebescheinigung, Zertifikate, Prüfungszeugnisse etc.).

Die Ausgestaltung der ZQ kann sich nach Dauer, Inhalt und Abschluss erheblich unterscheiden. So können die Zeitumfänge bspw. von 40 bis zu 500 Stunden variieren. Damit einher geht, dass sich Lehrinhalte signifikant in der Quantität und Qualität des vermittelten Wissens unterscheiden. Beispiele für solche ZQ sind Computerkurse (ECDL/ICDL), ein zusätzlicher Schulabschluss wie etwa die Fachhochschulreife, ein Aufenthalt im Ausland, um die Fremdsprachenkenntnisse zu vertiefen, ein Abschluss als Europakaufmann/-kauffrau (IHK) oder als Betriebsassistent/-in im Handwerk. Die erfolgreiche Teilnahme wird mit Qualifikationsnachweisen in Form unterschiedlicher Abschlüsse dokumentiert wie z. B. Teilnahmebescheinigungen, Zertifikate oder gesonderte Zeugnisse. In den Fällen, in denen die Qualifikationen in Kooperation mit Kammern durchgeführt werden, erhalten die Absolventen/Absolventinnen nach erfolgreichem Abschluss der ZQ ein Prüfungszeugnis.

E Das Fachportal AusbildungPlus

AusbildungPlus liefert bundesweit die umfassendste Datenbank über das Angebot in den beiden Bereichen „duale Studiengänge“ und „Zusatzqualifikationen“. Die Daten beruhen auf freiwilligen Eintragungen der anbietenden Hochschulen, Unternehmen, Berufsschulen, Kammern und, bei den dualen Studiengängen von regionalen Dachverbänden, der Länder. Damit existiert ein einzigartiges Instrument, anhand dessen Entwicklungen und aktuelle Trends ermittelt werden können. Die Datenbank wird durch die zuständige Fachabteilung des BIBB regelmäßig ausgewertet. Anhand der Ergebnisse werden neue Trends analysiert und veröffentlicht. Zudem stellt AusbildungPlus auf Anfrage wissenschaftliche Dienstleistungen für Wissenschaft und Politik zur Verfügung, die u. a. in Form von Anfragen an das BIBB herangetragen werden.

Vorteile von Zusatzqualifikationen

Die ZQ haben sowohl Vorteile für die Betriebe als auch für die Auszubildenden. So lassen sich Zusatzqualifikationen als Mittel zur gezielten betrieblichen Nachwuchsförderung und -bindung einsetzen. Andererseits ermöglicht die inhaltliche Spezialisierung eine flexiblere und breitere Einsetzbarkeit der Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung im Betrieb. Dadurch lassen sich besonders leistungsstarke Auszubildende auch frühzeitig an den Betrieb binden.

Auszubildende erwerben mit der ZQ einen Nachweis, mit dem sie dokumentieren, dass sie ihre beruflichen Kompetenzen vertieft, erweitert oder sich bereits auf einen Fortbildungsabschluss vorbereitet haben. Die ZQ verbessern nicht zuletzt ihre weiteren Karrierechancen.

Auswertung der ZQ an Berufsschulen 2021

Im Jahr 2018 wurden in der BIBB-Datenbank „AusbildungPlus“ die ZQ der Kammern aktualisiert und ausgewertet (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019). Eine Fortführung der Aktualisierung erfolgte im Jahr 2021, indem bundesweit die beruflichen Schulen eingebunden wurden. Zum Stichtag 30. November 2021 wurden 1.463 ZQ von 702 Berufsschulen in der Datenbank ausgewertet.

Zu Systematisierungszwecken flossen die in der Datenbank erfassten ZQ in folgende Kategorien ein → **Tabelle A3.5-1**.

Tabelle A3.5-1: **Verteilung der Zusatzqualifikationen an Berufsschulen nach Kategorien**

Kategorie	Anzahl der Zusatzqualifikationen an Berufsschulen
Internationale Qualifikationen/Fremdsprachen	623
Fachhochschulreife	212
Kaufmännische Qualifikation	199
Informationstechnologie	184
Technik	105
Fachübergreifende Qualifikationen	48
Tourismus und Gastronomie	36
Sonstiges	23
Bau- und Ausbauwesen	16
Körperpflege und Gesundheit	7
Medien und Telekommunikation	7
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, Tierpflege	2
Sozialwesen	1
Insgesamt	**1.463**

Quelle: AusbildungPlus November 2021 BIBB-Datenreport 2022

Am stärksten ist der Schwerpunkt „Internationale Qualifikationen/Fremdsprachen“ (623 ZQ) vertreten. Hierzu zählen neben ZQ im Bereich internationale Wirtschaft vor allem Fremdsprachen sowie Auslandspraktika/internationale Erfahrungen. Die zweitgrößte Gruppe bilden ZQ mit den Schwerpunkten Kaufmännischer Bereich (199) und Informationstechnologie (184). Ein besonderes und vielfach genutztes Angebot an den Berufsschulen ist neben der dualen Ausbildung die Möglichkeit des parallelen Erwerbs der Fachhochschulreife – die Anzahl von 212 ist dafür ein deutliches Indiz.

→ **Tabelle A3.5-2** gibt einen Überblick über die Verteilung der ZQ in den jeweiligen Bundesländern. Die meisten Angebote verzeichnen damit Baden-Württemberg (307 ZQ) und Nordrhein-Westfalen (463 ZQ).

Tabelle A3.5-2: **Regionale Verteilung der Zusatzqualifikationen an Berufsschulen**

Bundesland	Anzahl der Zusatzqualifikationen an Berufsschulen
Baden-Württemberg	307
Bayern	91
Berlin	52
Brandenburg	17
Bremen	11
Hamburg	37
Hessen	99
Mecklenburg-Vorpommern	15
Niedersachsen	183
Nordrhein-Westfalen	463
Rheinland-Pfalz	36
Saarland	17
Sachsen	31
Sachsen-Anhalt	9
Schleswig-Holstein	49
Thüringen	46
Insgesamt	**1.463**

Quelle: AusbildungPlus November 2021 BIBB-Datenreport 2022

Eine ausführliche Darstellung des Themas wird es in der gesonderten Veröffentlichung „AusbildungPlus – Zusatzqualifikationen in Zahlen. Auswertungen der Berufsschulen 2021“ geben.

(Silvia Hofmann)

A 4 Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über das (Aus-)Bildungsgeschehen in Deutschland. Hierdurch soll insbesondere die quantitative Bedeutung der dualen Berufsausbildung nach BBiG und HwO im Vergleich zu anderen (Aus-)Bildungsmöglichkeiten dargestellt werden. 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)

Die iABE, auf der die Darstellung überwiegend basiert, ist ein Berichtssystem, welches verschiedene amtliche Statistiken (Statistik zu allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Hochschulstatistik, Förderstatistik, Personalstandstatistik) zu einem Gesamtüberblick über das sog. (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-, Erziehungs- und Sozialberufen [GES]) und Daten zum „Übergangsbereich", zu Bildungsgängen, die den „Erwerb der Hochschulreife (Sek II)" ermöglichen und zum „Studium" (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011; Statistisches Bundesamt 2021k, 2022f).

E Grundlagen der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE)

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

Auf der höchsten Ebene unterscheidet die iABE vier Bildungssektoren:

- **Berufsausbildung:** Hier werden alle vollqualifizierenden Berufsausbildungen zusammengefasst. Neben der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO gehören hierzu auch die schulischen Berufsausbildungen sowie die Beamtenausbildung für den mittleren Dienst.
- **Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich):** In diesem Sektor werden die teilqualifizierenden Bildungsgänge sowie Bildungsgänge, die zu allgemeinbildenden Abschlüssen der Sekundarstufe I führen, erfasst. Gemeinsames Ziel dieser Bildungsgänge ist die Vorbereitung auf bzw. die Integration in Berufsausbildung.
- **Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (Sek II):** 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 sog. Konten. Der Sektor „Berufsausbildung" besteht z. B. aus sechs Konten. Hierzu gehören u. a. das Konto „Duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO" und „Schulische Berufsausbildung in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen" (siehe **http://www.bibb.de/iabe**).

Die iABE systematisiert das Ausbildungsgeschehen im Anschluss an die Sekundarstufe I in vier übergeordneten (Bildungs-)Sektoren und darunterliegenden Konten (Bildungsprogramme) E. Sie fokussiert allerdings nur auf die (Aus-)Bildungsstationen, die jungen Menschen nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule offenstehen. Nicht berichtet wird bspw. über Jugendliche, die erwerbstätig oder erwerbslos sind (**vgl. Kapitel A10.1.3**).

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**

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.[55]

Im Folgenden 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. September und die Berufsbildungsstatistik **→ Tabelle A4-1**.

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 oder Daten zum Übergangsbereich, zu Bildungsgängen, die den Erwerb der Hochschulreife ermöglichen, oder zum Studium (**vgl. Kapitel A4**).

Bei der **BIBB-Erhebung zum 30. September** handelt es sich um eine jährliche Totalerhebung aller *neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge des dualen Systems zum Stichtag 30. September.* Die Daten zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen werden dann mit Daten – ebenfalls zum Stichtag 30. September – aus der Geschäftsstatistik der 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. Dezember* erfasst (**vgl. Kapitel A5**).

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

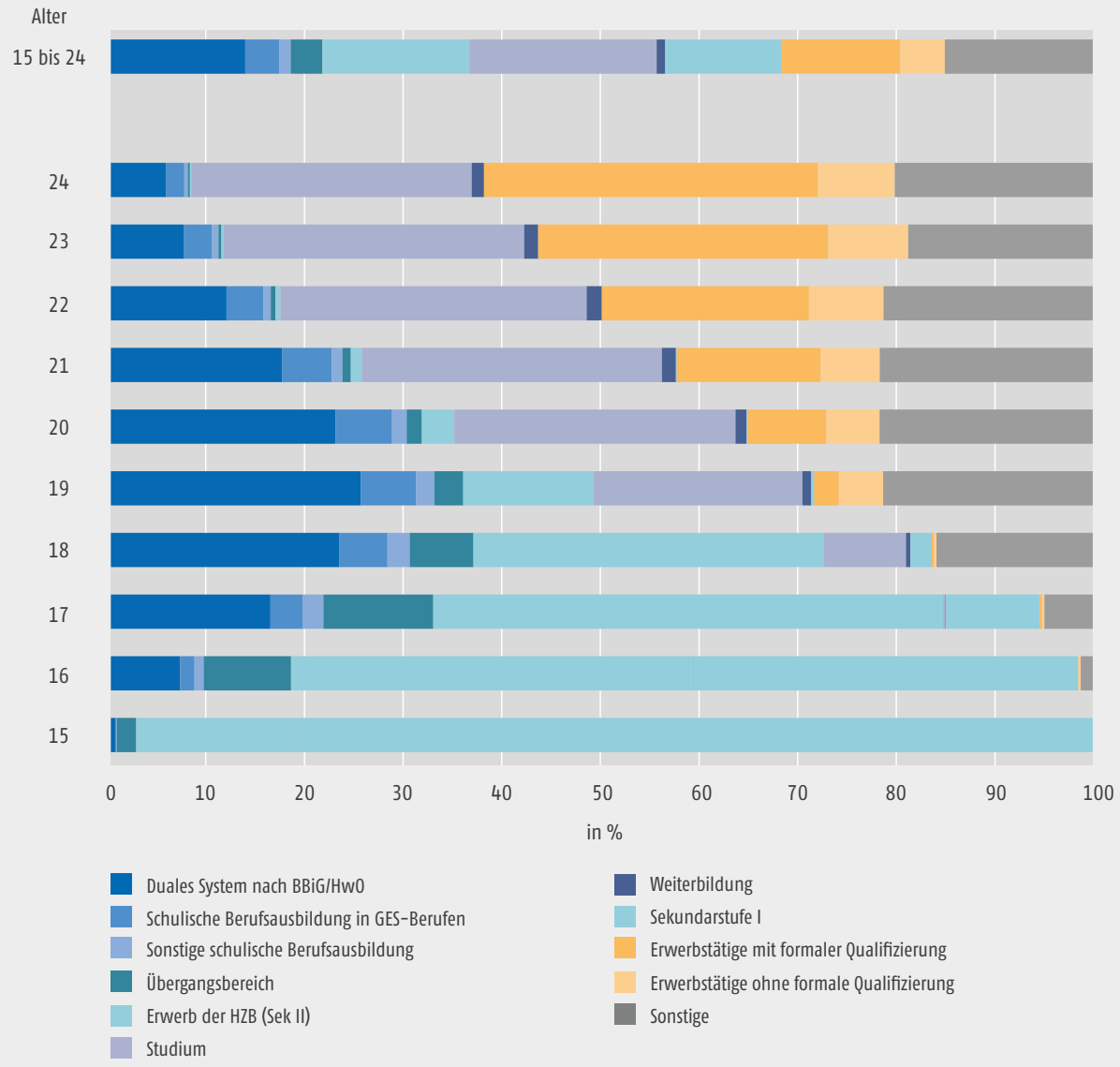
- Die **iABE** eignet sich insbesondere dann, wenn es um die Einordung der dualen Berufsausbildung in den Kontext des gesamten (Aus-)Bildungsgeschehens geht; wenn z. B. die Zahl der Anfänger/-innen in Berufsausbildung den Zahlen der Anfänger/-innen im Studium, in schulischer Berufsausbildung oder im Übergangsbereich gegenübergestellt werden soll.
- Die **BIBB-Erhebung zum 30. September** wird insbesondere in Verbindung mit Daten aus der Ausbildungsmarktstatistik der BA zum 30. September 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.

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 Alters-

55 Hierfür müssten die amtlichen Statistiken im Hinblick auf ihre Erhebungsmerkmale harmonisiert werden. Das heißt, 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.

Schaubild A4-1: **Anteil der Jugendlichen in den Bildungsektoren und -konten nach Altersjahren 2020 (in %) (Bestandsdaten)**



Anm.: Da verschiedene Datenquellen zusammengespielt wurden, wurden die Daten für die 15-Jährigen plausibilisiert.

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 17.12.2021 ; Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2020 (Endergebnisse; Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung), Datenstand: 24.03.2022; Bevölkerungsfortschreibung GENESIS-Online, Stand: 20.01.2022

BIBB-Datenreport 2022

gruppe der 15- bis 24-Jährigen gewählt (vgl. Statistisches Bundesamt 2021k).

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

→ **Schaubild A4-1** gibt einen Überblick über die Bildungs- und Erwerbsstationen von Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren im Jahr 2020. In diese Betrachtung der Alterskohorten flossen Daten der iABE, der Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes sowie Daten des Mikrozensus ein (vgl. Statistisches Bundesamt 2021k, 2022b, 2022c). Es stellt von links nach rechts das (Aus-)Bildungsgeschehen entsprechend der iABE dar. Dieses fasst alle (Aus-)Bildungsstationen zusammen, die Jugendlichen nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule (Sekundarstufe I) offenstanden. Weil den genutzten Datenquellen u. a. unterschiedliche Stichtage und Datenerhebungsverfahren zugrunde liegen, handelt es sich hier um Schätzwerte. Die ausgewiesenen Anteile werden auf ganze Zahlen gerundet, um den Schätzcharakter deutlich zu machen.

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

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

Die Jugendlichen im (Aus-)Bildungsgeschehen sowie die Jugendlichen, die sich in der Sekundarstufe I oder in Weiterbildung befinden, bilden im Folgenden zusammen die Gruppe von Jugendlichen in formaler Bildung. In → **Schaubild A4-1** werden außerdem Jugendliche ausgewiesen, die sich nicht in Bildung befanden, sondern die als Erwerbstätige erfasst wurden. Darüber hinaus wurde unterschieden, ob diese Personengruppen bereits erfolgreich eine formale Qualifizierung im (Aus-)Bildungsgeschehen durchlaufen haben oder nicht. In vorherigen Darstellungen wurden zudem auch Erwerbslose und Nichterwerbspersonen mit und ohne formaler Qualifikation ausgewiesen. Für das aktuelle Berichtsjahr ist dies jedoch nicht möglich, da hierfür keine verlässlichen Daten auf Basis der Mikrozensus-Erhebung 2020 vorliegen und das Erhebungskonzept des Mikrozensus umgestellt wurde. Infolgedessen fällt in diesem Jahr die Kategorie „Sonstige“ größer aus. Zudem sind die auf Basis der Mikrozensus zugespielten Daten nicht mit dem Vorjahr vergleichbar.

Betrachtet wird zunächst die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen, die sich im Jahr 2020 *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 4 % der 15- bis 24-Jährigen. Hierzu zählen die Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen, in denen sich 3 % der Altersgruppe befanden, bspw. in Ausbildungen zum/zur Pflegefachmann/-frau oder Erzieher/-in. Darüber hinaus befand sich 1 % der Jugendlichen in anderen Formen der schulischen Berufsausbildung, z. B. als Kaufmännische/-r Assistent/-in oder Gestaltungstechnische/-r 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 3 % der Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren. Hierzu zählen alle Maßnahmen, die das Ziel der Vorbereitung auf oder der Integration in Berufsausbildung haben, bspw. 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 (19 %) oder eine Weiterbildung (1 %) – strebten insgesamt 35 % 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**).

Die jungen Menschen *außerhalb der formalen Bildung* können nach den Erwerbstätigen mit und ohne formale Qualifikation betrachtet werden. Zu den Erwerbstätigen zählen nach der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) alle Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, selbstständig ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben oder als mithelfende Familienangehörige im Betrieb eines Verwandten mitarbeiten. Da dieser Gruppe auch Personen angehören, die eine geringfügige Tätigkeit (Minijob) ausüben, als Aushilfe nur vorübergehend beschäftigt sind oder einem Ein-Euro-Job nachgehen, werden hier – abweichend vom Normalarbeitsverhältnis – auch atypische Beschäftigungsformen erfasst (**vgl. Kapitel A10.1.3**). Die erwerbstätigen Jugendlichen, die bereits einen formalen Bildungsabschluss erworben haben, stellten mit rd. 12 %, gemessen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung, die größere Untergruppe dar. Rund 4 % der Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren gingen einer Erwerbstätigkeit nach, ohne über einen formalen Bildungsabschluss zu verfügen. Über die

Gruppe der jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung wird ausführlich in **Kapitel A11**[56] berichtet.

Für 15 % – die Sonstigen – konnte der Verbleib statistisch nicht geklärt werden. Hierzu lagen entweder keine (verlässlichen) Daten vor oder die Daten konnten nicht überschneidungsfrei in die Kohortenbetrachtung aufgenommen werden. Zu den Sonstigen zählen neben den bereits oben erwähnten Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen 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 bspw. dem Bundesfreiwilligendienst oder dem freiwilligen Wehrdienst.

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 81 % der Jugendlichen in Sekundarstufe I.
- Im Alter von 17 Jahren strebten 52 % der Jugendlichen eine Hochschulzugangsberechtigung an. Auch war der Anteil der Jugendlichen im „Übergangsbereich" mit 11 % in diesem Alter am höchsten.
- Unter den 19-Jährigen befanden sich die meisten Jugendlichen in einer dualen oder schulischen Berufsausbildung (33 %).
- In der Altersgruppe der 22-Jährigen dominierten mit 30 % die Studierenden.
- Unter den 24-Jährigen befanden sich 34 % junge Erwerbstätige, die bereits eine formale Qualifikation erworben hatten. Zudem gingen 8 % der jungen Menschen in dieser Altersgruppe einer Erwerbstätigkeit nach ohne eine formale Qualifikation zu besitzen.

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). Die folgende Darstellung zu den aktuellen Entwicklungen im (Aus-)Bildungsgeschehen im Jahr 2021 beruhen auf den vorläufigen Daten der iABE-Schnellmeldung 2021 (vgl. Statistisches Bundesamt 2022f). E

E Hinweise zu den Daten der iABE-Schnellmeldungen 2020 und 2021

Durch die Einführung der Pflegeausbildungsstatistik (PfleA) werden in einigen Bundesländern (Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt) seit dem Berichtsjahr 2020 keine Daten mehr zu den Schülerinnen und Schülern in der neuen Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/-mann in den Schulen des Gesundheitswesens erfasst. Zudem liegen in Schleswig-Holstein seit dem Berichtsjahr 2020 keine Daten zu den Schulen des Gesundheitswesens vor.

Implikationen für das Berichtsjahr 2020

Im vorherigen Datenreport wurde für das Berichtsjahr 2020 größtenteils auf eine Schätzung des BIBB auf Basis der iABE-Schnellmeldung 2020 zurückgegriffen, da die veröffentlichten Schnellmeldungsdaten im letzten Jahr nur eingeschränkt belastbar waren. Dies lag u. a. daran, dass das GES-Konto (I 05) untererfasst wurde (siehe hierzu ausführlich **www.bibb.de/iABE**).

Implikationen für das Berichtsjahr 2021

In der aktuellen iABE-Schnellmeldung für das Jahr 2021 wurde das GES-Konto in den Ländern Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein um die Daten der PfleA (zum/zur Pflegefachmann/-frau) ergänzt. Dies gilt auch rückwirkend für das Jahr 2020. Zudem müssen für Hessen Zuordnungsprobleme für den Beruf Pflegefachmann/-frau berücksichtigt werden. Da zum Zeitpunkt der iABE-Publikation noch keine aktuellen Daten der PfleA für das Berichtsjahr 2021 vorlagen, wird in der Schnellmeldung auf Vorjahresdaten zurückgegriffen. Zu beachten ist außerdem, dass die Merkmale Staatsangehörigkeit (ausländisch/deutsch) sowie schulische Vorbildung für die PfleA-Daten nicht vorliegen. Auswertungen zu diesen Merkmalen beziehen sich daher nur auf die Länder mit vollständigen Daten.

Im Jahr 2021 begannen 36,3 % (677.500) der Anfänger/-innen des (Aus-)Bildungsgeschehens eine voll-

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

qualifizierende Berufsausbildung. Damit stellt auch im Pandemiejahr 2021 der Sektor „Berufsausbildung“ den größten Bildungssektor dar. In dem Sektor begannen knapp zwei Drittel (64,6 %) der jungen Menschen eine duale Ausbildung nach BBiG/HwO, die übrigen starteten eine schulische Berufsausbildung (35,4 %). Hiervon entfiel der Großteil auf die schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen. Innerhalb des Sektors der Berufsausbildung vollzieht sich damit eine langsame Verschiebung der Anfängerzahlen hin zu mehr jungen Menschen, die eine Berufsausbildung in GES-Berufen aufnehmen. In den „Übergangsbereich“ mündeten 228.100 Jugendliche (12,2 %) ein. 26,1 % (487.800) strebten den Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (HZB) an. Zugleich begannen 25,4 % ein Studium (475.500) → **Schaubild A4-2**.

Auch im zweiten Jahr der Coronapandemie sind die aktuellen Entwicklungen in den Bildungssektoren von besonderem Interesse. Nachfolgend wird daher die Entwicklung der Bildungssektoren im Vergleich zum Vorjahr und zum Jahr 2019, dem Jahr vor der Pandemie, dargestellt → **Tabelle A4-1**.

Insgesamt mündeten im Jahr 2021 rd. 21.900 (-1,2 %) Jugendliche weniger ins (Aus-)Bildungsgeschehen ein, als im Vorjahr. Im Vergleich zum Jahr 2019, dem Jahr vor der Pandemie, reduzierte sich die Zahl der Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen um rd. 101.000 (-5,1 %). Diese Entwicklung lässt sich u. a. auch darauf zurückführen, dass im Zeitraum von 2019 bis 2021 die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen um 3,0 % gesunken ist (vgl. Kultusministerkonferenz 2021e).[57] Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass im gleichen Zeitraum auch die Quote der arbeitslosen jungen Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren leicht angestiegen ist (von 4,4 % 2019 auf 4,9 % 2021) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022a).

Der Sektor „Berufsausbildung“ ist im Zuge der Coronapandemie und den damit verbundenen Einschränkungen durch einen starken Einbruch der Anfängerzahlen gekennzeichnet. Im Zeitraum von 2019 bis 2021 sank die Zahl der Einmündungen in eine vollqualifizierende Berufsausbildung um 47.100 (-6,5 %). Während die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO zwischen den Jahren 2019 und 2021 einen drastischen Rückgang um rd. 46.000 (-9,5 %) verzeichnete, blieb die Zahl in den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen im gleichen Zeitraum konstant (+0,2 %). Gegenüber dem Vorjahr konnte sich die Anfängerzahl in der dualen Berufsausbildung im Jahr 2021 wieder etwas erholen (+1,3 %). Die Zahl der Anfänger/-innen im GES-Konto ist hingegen rückläufig (-1,5 %). Hier ist zu berücksichtigen, dass die jüngsten Entwicklungen in den GES-Berufen vermutlich unterschätzt werden, weil für den Beruf Pflegefachfrau/-mann Vorjahresdaten in die iABE-Schnellmeldung für das Jahr 2021 einfließen. Der Rückgang der dualen Berufsausbildung kann teilweise durch den Coronaeffekt erklärt werden. Da weniger Ausbildungsplätze angeboten wurden, weichen die Jugendlichen möglicherweise auch auf andere (Aus-)Bildungsangebote aus. So stieg zwischen 2019 und 2021 z. B. die Zahl der Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“ (+1,2 %). Zumindest im ersten Pandemiejahr 2020 verzeichneten sowohl die GES-Berufe als auch die Subgruppe der deutschen Studienanfänger/-innen an Hochschulen einen Anstieg. Für das zweite Pandemiejahr sind hier jedoch wieder rückläufige Zahlen zu beobachten.

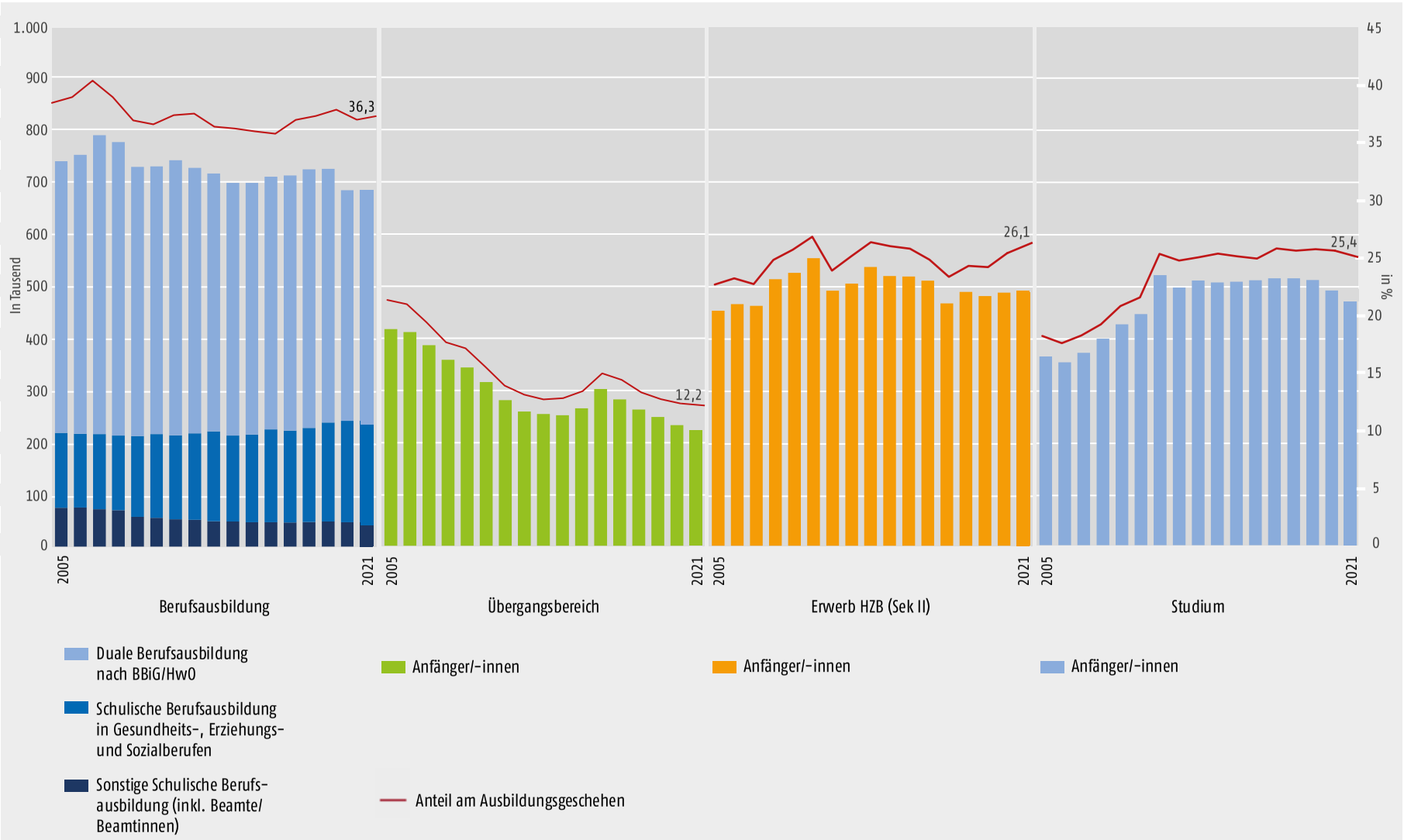
Wie auch in den letzten Jahren (seit 2016) gehen die Anfängerzahlen im Sektor „Übergangsbereich“ zurück. Im Vorjahresvergleich sank die Zahl der Einmündungen 2021 erneut um 6.500 (-2,8 %). Verglichen mit dem Jahr 2019 verzeichnete der Sektor einen Rückgang um 21.800 (-8,7 %). Neben dem Rückgang der Schulabgängerzahlen, spielt hier auch eine Rolle, dass sich in der Pandemie weniger Jugendliche bei der Berufsberatung/Ausbildungsvermittlung gemeldet haben. So waren gewohnte Zugangswege z. B. über Kontakte in der Schule und persönliche Beratungsgespräche deutlich eingeschränkt. Auch digitale Angebote konnten dies nicht vollständig ersetzen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021g). Hierdurch konnten vermutlich auch weniger Jugendliche in den Übergangsbereich vermittelt werden. Darüber hinaus gibt es Hinweise, dass mehr Jugendliche in der Schullaufbahn verblieben sind.

So zeigte der Sektor „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“ auch im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr einen weiteren Anstieg der Einmündungen (+1.900 bzw. +0,4 %). Verglichen mit dem Jahr 2019 verzeichnete er als einziger Sektor einen Zuwachs um rd. 5.600 Anfängerinnen und Anfänger (+1,2 %). Der Trend zu höherqualifizierenden Abschlüssen setzte sich demnach fort.

Der Sektor „Studium“ wies im Jahr 2021 verglichen mit dem Vorjahr erneut einen Rückgang der Anfängerzahlen (-18.600 bzw. -3,8 %) auf. Schon im ersten Coronajahr gab es deutlich weniger Einmündungen in den Hochschulsektor, jedoch zeigten sich hier unterschiedliche Entwicklungen für deutsche und ausländische junge Menschen. Die Zahl der ausländischen Studienanfänger/-innen sank 2020 gegenüber 2019 um rd. 20 %. Ein Grund hierfür war, dass in Folge der Pandemie die Zahl der Bildungsausländer/-innen, die ein Studium in

57 Im Jahr 2021 verzeichnete die Zahl der Schulabgänger/–innen im Vorjahresvergleich einen Zuwachs um 2,3 %. Zum Teil ist der Anstieg auf einen statistischen Effekt durch die Rückkehr zum neunjährigen Gymnasium in Niedersachsen zurückzuführen, durch den es im Jahr 2020 deutlich weniger Abiturientinnen und Abiturienten gab. Ihre Zahl stieg im Jahr 2021 wieder entsprechend stark an.

Schaubild A4-2: **Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2021 – 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: 17.12.2021 und 16.03.2022)

BIBB-Datenreport 2022

Deutschland begannen, stark abnahm. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ist ihre Zahl von rd. 111.000 im Jahr 2019 auf 86.000 im Jahr 2020 gesunken. Das entspricht einem Rückgang um rd. 23 %. Für deutsche Studienanfängerinnen und -anfänger zeigte sich im ersten Pandemiejahr 2020 hingegen ein leichtes Plus von 1,6 % gegenüber dem Vorjahr. Auch die Übergangsquote junger Menschen von der Schule ins Studium erreichte im Jahr 2020 mit 48 % einen Höchststand, während sie im Jahr 2019 noch bei rd. 43 % lag (vgl. Statistisches Bundesamt 2021o). Im zweiten Pandemiejahr ist die Zahl der deutschen Studienanfänger/-innen im Hochschulsektor hingegen wieder rückläufig (-8,5 % 2021 gegenüber 2020). Die Zahl der ausländischen Studienanfänger/-innen hat nach den Daten der iABE-Schnellmeldung im Jahr 2021 im Vergleich zu 2020 wieder zugenommen (+14,9 %). Daten zu den Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern für das Jahr 2021 liegen noch nicht vor.

Auch im längerfristigen Zeitvergleich zeigen die Sektoren und Konten unterschiedliche Entwicklungsdynamiken. Betrachtet man die Veränderung der Zahlen aller Anfängerinnen und Anfänger für die einzelnen Bildungssektoren und -konten zwischen 2005 und 2021, 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.[58] Gegenüber dem Höchststand im Jahr 2007 zeigte sich im Jahr 2021 ein Rückgang um rd. 23 %. Dieser Rückgang ist nochmals deutlich durch die Einflüsse der Pandemie verstärkt worden.

Die Zahl der Anfänger/-innen in den schulischen Berufsausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen ist hingegen seit 2005 fast kontinuierlich gestiegen und verzeichnete ein Plus von rd. 32 %. Die sonstigen schulischen Berufsausbildungen[59] haben sich im selben Zeitraum rückläufig entwickelt (-35 %). Insgesamt verzeichnete der Sektor „Berufsbildung“ einen Rückgang um rd. 61.700 Anfänger und Anfängerinnen (-8,3 %). Auch dieser Rückgang ist stark geprägt durch die Einflüsse der Pandemie.

Im „Übergangsbereich“ hat sich die Zahl der Einmündungen zwischen den Jahren 2005 und 2014 kontinuierlich reduziert (rd. -40 %). Dieser Rückgang vollzog sich größtenteils parallel zur demografischen Entwicklung. In den Jahren 2015 und insbesondere 2016 stieg die Zahl der Anfänger/-innen jedoch erstmals wieder deutlich. Gegenüber dem Tiefstand im Jahr 2014 verzeichnete der Übergangsbereich im Jahr 2016 ein Plus von rd. 20 %. Dieser Anstieg war vor allem auf die zunehmende Zahl von Geflüchteten zurückzuführen, die insbesondere in Programme zum Erlernen der deutschen Sprache in den „Übergangsbereich“ einmündeten (vgl. Statistisches Bundesamt 2017b). Im Jahr 2021 zeigt sich gegenüber dem Jahr 2016 wieder ein deutlicher Rückgang der Anfängerzahlen um rd. 25 %, welcher einhergeht mit einem Rückgang der Zahl der Geflüchteten. Der „Übergangsbereich“ sinkt damit im zweiten Jahr in Folge unter seinen Tiefstand im Jahr 2014 (252.670), bevor die Zahl der Jugendlichen in den Maßnahmen aufgrund der verstärkten Zuwanderung Geflüchteter nach Deutschland deutlich anstieg. Gründe hierfür liegen einerseits in der rückläufigen Zahl der Schulabgänger/-innen. Darüber hinaus sind aufgrund der Coronapandemie weniger junge Menschen in Maßnahmen des Übergangsbereichs eingemündet.

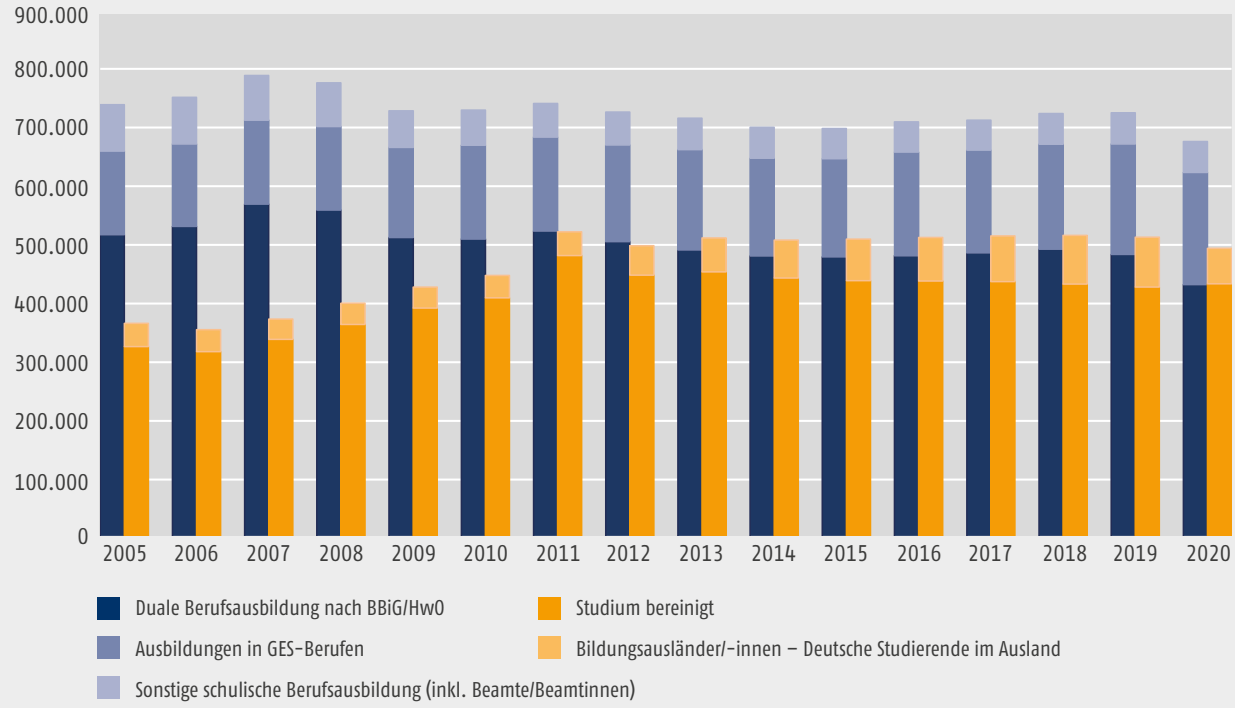
Die steigenden Zahlen der Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der Hochschulreife“ (+7,3 %) und im „Studium“ (+29,8 %) seit 2005 verweisen auf einen Trend zur Höherqualifizierung. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass in den letzten Jahren die Umstellung auf das achtjährige Gymnasium (G8) – zeitversetzt in den einzelnen Bundesländern[60] – 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 bspw. der Ausschlag des bevölkerungsreichsten Bundeslandes Nordrhein-Westfalen im Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)“ sowie drei Jahre später im Sektor „Studium“. Inzwischen ist die Umstellung auf das achtjährige Gymnasium in allen Bundesländern erfolgt, entsprechend stabilisierte sich auch die Zahl der Anfänger/-innen in beiden Sektoren. Mittlerweile sind viele Bundesländer wieder vom achtjährigen Gymnasium abgerückt und zum neunjährigen Gymnasium zurückgekehrt (vgl. Kultusministerkonferenz 2021e). Statistisch zeigt sich der Effekt der Wiedereinführung von G9 im Jahr 2017 erstmals im Land Niedersachsen: Da die Schulzeitverlängerung in der Mittelstufe erfolgt, ist im Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)“ ein Anfängerjahrgang (mit Ausnahme der Jugendlichen an Gesamtschulen und beruflichen Schulen) quasi „ausgefallen“. Dies wirkt sich entsprechend drei Jahre später, also im Jahr 2020, auch

58 Daten für die Jahre 2006, 2008, 2009, 2011 und 2013 finden sich im BIBB-Datenreport 2020, Tabelle A4.1-1.

59 Zu den sonstigen schulischen Berufsausbildungen zählen die iABE-Konten „Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO“ (I 02), „Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht“ (I 03), „Schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)“ (I 04) sowie „Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst)“ (I 06).

60 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 2018)

Schaubild A4-3: **Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2020 im Vergleich**



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: 17.12.2021 und 16.03.2022; Statistisches Bundesamt: „Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1" und „Deutsche Studierende im Ausland" (Sonderauswertungen für das Bundesinstitut für Berufsbildung 2021, Datenstand: 13.12.2021)

BIBB-Datenreport 2022

auf die Anzahl der Abiturientinnen und Abiturienten in Niedersachsen aus, auch hier ist ein Abiturientenjahrgang nahezu weggefallen.

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 HZB im Ausland erworben haben und ein Studium in Deutschland aufnehmen. Das Statistische Bundesamt verzeichnete rd. 86.000 Bildungsausländer/-innen für das Jahr 2020[61], im Jahr 2005 waren es noch rd. 55.600. Während ihre Zahl bis zum Jahr 2019 (111.000) kontinuierlich gestiegen ist, hat sie sich im Jahr 2020 coronabedingt erstmals wieder reduziert (vgl. Statistisches Bundesamt 2022h).

Vergleicht man die Anfänger/-innen in dualer Berufsausbildung mit den Anfängern/Anfängerinnen im Studium und berücksichtigt dabei einerseits, dass Bildungsausländer/-innen aus dem Ausland hinzukommen, aber gleichzeitig auch deutsche Jugendliche[62] ein Studium im Ausland aufnehmen (vgl. Dionisius/Illiger 2015, S. 43), so zeigt sich für das Jahr 2020, dass die Zahl der Anfänger/-innen in der dualen Berufsausbildung und im Studium auf einem ähnlichen Niveau liegen → **Schaubild A4-3**. Dies ist insbesondere auf den starken Einbruch der Anfängerzahlen in der dualen Berufsausbildung im Zuge der Coronapandemie zurückzuführen. Insgesamt mündeten in den Sektor „Berufsausbildung" – zu dem sowohl die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO als auch die schulischen Berufsausbildungen gehören – jedoch weiterhin mehr Jugendliche ein als in ein Studium.

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

Betrachtet man zur Einordung den Anteil der Schulabsolventen/Schulabsolventinnen mit Studienberech-

61 Daten für 2021 liegen noch nicht vor.

62 Daten zu den deutschen Studierenden im Ausland liegen für das Jahr 2020 noch nicht vor, daher wird hier auf Vorjahresdaten zurückgegriffen. Es ist zu beachten, dass dadurch die Entwicklungen während der Coronapandemie noch nicht vollständig berücksichtigt werden.

Tabelle A4-1: **Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2021 (Teil 1)**

Sektoren Konten der iABE**		2021*				2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2010	2007	2005
		Anfänger/-innen (vorläufig)	Veränderung zu 2020 (in %)	Veränderung zu 20019 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)											
I	**Sektor: Berufsausbildung**	**677.495**	**0,2**	**-6,5**	**-8,3**	**676.185**	**724.610**	**723.890**	**712.415**	**707.625**	**698.420**	**698.115**	**716.040**	**729.575**	**788.955**	**739.170**
I 01	Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO	437.761	1,3	-9,5	-15,4	432.261	483.714	492.669	486.428	481.423	479.545	481.136	491.380	509.900	569.460	517.342
	darunter: Kooperatives BGJ in Teilzeit[7]	*71*	*-22,8*	*-82,2*	*-99,8*	*92*	*399*	*240*	*302*	*19.891*	*19.397*	*19.589*	*19.844*	*20.860*	*33.504*	*35.488*
I 02	Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO	3.920	-10,2	-17,9	-65,8	4.365	4.776	3.861	4.018	4.243	4.160	4.735	4.792	6.118	9.813	11.472
I 03	Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht	12.452	6,2	-1,0	-61,7	11.722	12.573	12.801	13.453	14.373	14.639	14.746	15.437	20.677	29.683	32.514
I 04	Schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)	17.201	-8,7	-8,8	-41,0	18.840	18.852	20.178	21.115	21.891	22.697	24.145	24.292	25.718	32.189	29.177
I 05	Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen nach Bundes- oder Landesrecht[4]	188.311	-1,5	0,2	32,0	191.138	187.932	178.983	175.011	174.453	167.328	164.007	171.081	159.850	143.144	142.710
I 06	Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst)[5]	17.855	0,00	6,5	199,8	17.855	16.765	15.405	12.390	11.245	10.050	9.345	9.060	7.315	4.665	5.955
II	**Sektor: Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)**	**228.140**	**-2,8**	**-8,7**	**-45,4**	**234.620**	**249.980**	**263.930**	**283.140**	**302.880**	**266.190**	**252.670**	**255.400**	**316.490**	**386.864**	**417.649**
II 01	Allgemeinbildende Bildungsgänge an Berufsfachschulen zur Erfüllung der Schulpflicht bzw. dem Nachholen von Abschlüssen der Sekundarstufe I	18.594	-12,3	-7,0	-72,7	21.207	20.001	20.142	20.108	25.919	22.552	45.069	49.394	54.180	63.976	68.095
II 02a	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden kann	48.994	-2,8	2,9	-16,5	50.405	47.610	47.586	47.889	47.017	47.355	35.581	36.119	47.479	55.548	58.706
II 02b	Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit/Schulisch)	4.565	0,3	-19,0	-90,6	4.550	5.634	5.715	5.868	5.957	6.285	28.408	27.325	30.620	44.337	48.581
II 03a	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, ohne Anrechnung	41.044	4,4	3,2	41,0	39.333	39.771	42.552	43.663	41.652	41.355	21.490	21.153	24.790	31.947	29.106
II 03b	Berufsvorbereitungsjahr inkl. einjährige Berufseinstiegsklassen	65.702	2,1	-13,3	12,4	64.360	75.798	80.856	94.123	108.494	72.450	45.202	41.340	40.661	46.841	58.432
II 03c	Bildungsgänge an Berufsschulen für erwerbstätige/erwerbslose Schüler/-innen ohne Ausbildungsvertrag	7.764	-17,7	-36,1	-71,3	9.435	12.147	12.447	12.800	13.781	17.370	14.393	15.331	19.186	25.789	27.035
II 03d	Bildungsgänge an Berufsschulen für Schüler/-innen ohne Ausbildungsvertrag, die allgemeine Abschlüsse der Sek I anstreben	314	-26,5	-38,4	-97,7	427	510	474	312	280	400	2.324	2.325	6.808	11.498	13.477
II 04	Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen	2.991	-6,5	-9,9	-15,1	3.200	3.321	3.615	3.665	3.594	3.829	3.841	3.890	3.854	3.391	3.525
II 05	Berufsvorbereitende Bildungsgänge (Bundesagentur für Arbeit)	32.680	-6,1	-10,3	-64,4	34.820	36.450	39.620	41.560	44.020	44.760	46.150	47.260	69.930	80.193	91.811
II 06	Einstiegsqualifizierung (Bundesagentur für Arbeit)	5.480	-20,6	-37,2	-71,0	6.900	8.730	10.930	13.150	12.170	9.840	10.210	11.260	18.980	23.344	18.881

Tabelle A4-1: **Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2021 (Teil 2)**

Sektoren Konten der iABE**		2021*				2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2010	2007	2005
		Anfänger/-innen (vorläufig)	Veränderung zu 2020 (in %)	Veränderung zu 20019 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)											
III	**Sektor: Erwerb HZB (Sekundarstufe II)**	**487.783**	**0,4**	**1,2**	**7,3**	**485.884**	**482.154**	**487.695**	**465.230**	**508.968**	**516.679**	**517.200**	**534.678**	**554.704**	**463.464**	**454.423**
III 01	Bildungsgänge an Fachoberschulen, die eine HZB vermitteln, ohne vorhergehende Berufsausbildung	65.423	0,9	0,2	7,4	64.810	65.319	68.721	61.922	63.413	62.396	61.000	71.251	68.846	62.560	60.898
III 02	Bildungsgänge an Fachgymnasien (Berufliche Gymnasien), die eine HZB vermitteln	61.265	0,6	2,5	18,5	60.890	59.775	59.751	63.424	65.579	67.793	68.210	65.333	57.203	52.692	51.715
III 03	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine HZB vermitteln	34.682	-0,9	-4,2	0,8	34.984	36.195	37.542	39.365	40.994	43.038	41.975	42.715	42.897	32.158	34.395
III 04	Sekundarstufe II an allgemeinbildenden Schulen	326.410	0,4	1,7	6,2	325.197	320.865	321.681	300.519	338.982	343.452	346.015	355.379	385.758	316.054	307.415
IV	**Sektor: Studium[6]**	**475.494**	**-3,8**	**-7,3**	**29,8**	**494.094**	**513.082**	**516.192**	**516.036**	**512.646**	**509.821**	**508.135**	**511.843**	**447.890**	**373.510**	**366.242**
(Aus-)Bildungsgeschehen (Insgesamt)[1, 2, 3]		**1.868.910**	**-1,2**	**-5,1**	**-5,5**	**1.890.760**	**1.969.820**	**1.991.710**	**1.976.820**	**2.032.120**	**1.991.110**	**1.976.120**	**2.017.960**	**2.048.660**	**2.012.795**	**1.977.480**

Anm.: Zu Zwecken der Geheimhaltung werden die Daten (Absolutwerte) teilweise gerundet ausgewiesen. Der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

* Vorläufige Ergebnisse der iABE-Schnellmeldung 2021

** Aufgrund von Datenrevisionen kommt es zu Abweichungen von vorherigen Darstellungen (siehe E zu den Datenhinweisen). Für Hinweise/Metadaten zu den Jahren 2005 bis 2020 vgl. Statistisches Bundesamt: „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung". Anfänger/-innen 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 Baden-Württemberg, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland: Zum Teil Vorjahresdaten, Schätzungen oder nicht nachweisbar. In Bremen betrifft dies nur die Schulen des Gesundheitswesens. In Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz betrifft dies die durch Hochwasser betroffenen Gebiete.

[2] Für Bremen und Schleswig-Holstein: Aufgrund neuer Zuordnungen nur teilweise mit dem Vorjahr vergleichbar.

[3] Für Bremen: Ohne Daten der beruflichen Privatschulen.

[4] Schulen des Gesundheitswesens: Kein Nachweis in Schleswig-Holstein. Kein Nachweis der Schüler/-innen zum Pflegefachmann/-frau in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt. In Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein Daten der PflеA-Statistik 2020 unter Schulen des Gesundheitswesens ergänzt. Bereinigung von Doppelzählungen in Niedersachsen durch vorhandene Pflegefachkräfte an Berufsfachschulen. Berufsfachschulen: Kein Nachweis der Schüler/-innen zum Pflegefachmann/-frau in Sachsen-Anhalt.

[5] Vorjahresdaten für 2021.

[6] Inkl. Studierende im 1. Studienjahr an Berufsakademien (Vorjahresdaten für 2021).

[7] In Bayern wird das kooperative BGJ seit dem Schuljahr 2017/2018 nicht mehr separat erfasst.

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: 17.12.2021 und 16.03.2022)

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle A4-2: **Anfänger/-innen in den Bildungssektoren nach ausgewählten Merkmalen (in %)**

Anfänger/-innen nach Bildungssektoren	2021[1]		2020				
	Anteil weiblich[3]	Anteil nicht deutsch	Ohne Hauptschulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Mit mittlerem Abschluss[4]	Mit (Fach-)Hochschulreife	Anteil o. A./ Sonstige
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Ausbildungsgeschehen (insgesamt)[2]	49,4	18	4	13	45	37	2
Berufsausbildung[2]	48,2	14	2	21	52	21	3
▸ Duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO	36,8	12,1	3,9	23,3	46,7	23,4	2,7
▸ Schulische Berufsausbildung in GES-Berufen[2]	75,8	17	1	18	56	25	1
▸ Sonstige schulische Berufsausbildung (inkl. Beamtenausbildung)	44,6	9,9	0,4	6,1	85,5	7,7	0,3
Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich)	39,0	29,8	26,4	45,3	21,1	1,8	5,5
Erwerb der Hochschulreife (Sek II)	53,1	7,4	0,1	1,4	97,7	0,2	0,5
Studium	52,3	24,3	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0

[1] Vorläufige Daten der iABE-Schnellmeldung 2021. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2021 noch nicht vor.
[2] Anteile nicht deutsch und schulische Vorbildung ohne Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein aufgrund fehlender Daten im GES-Konto (siehe E zu den Datenhinweisen). Die Anteile werden gerundet ausgewiesen (farblich gekennzeichnet).
[3] Personen mit der Signierung des Geschlechts „divers" beziehungsweise „ohne Angabe" werden gemäß den Auswertungsmöglichkeiten der Länder dem männlichen oder weiblichen Geschlecht oder den Kategorien „männlich" und „weiblich" per Zufallsprinzip (ohne proportionale Quotierung, mit Erwartungswert von 0,5) zugeordnet.
[4] Einschließlich schulischer Teil der Fachhochschulreife.

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: 17.12.2021 und 16.03.2022)

BIBB-Datenreport 2022

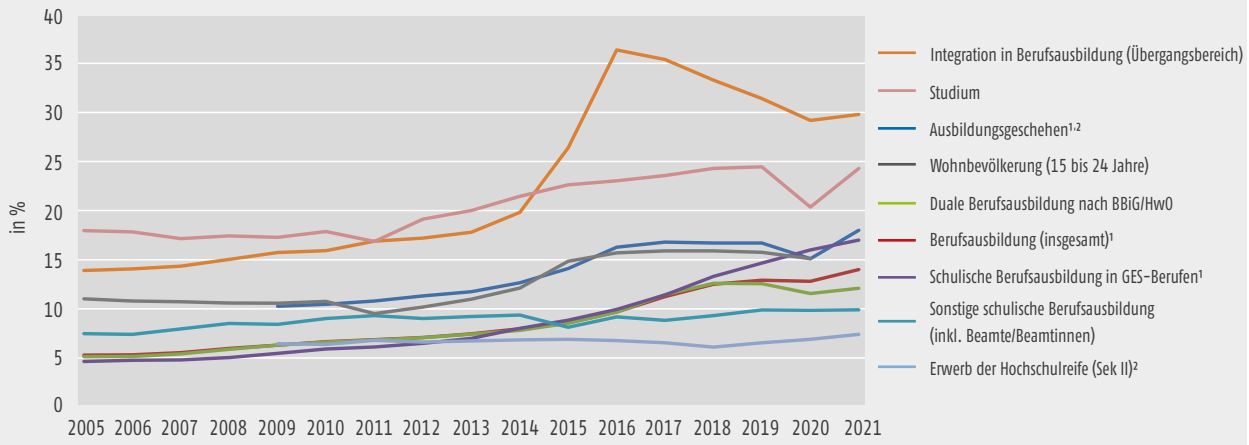
tigung, so hat sich dieser von rd. 25 % im Jahr 2005 bis zum Jahr 2012 auf rd. 37 % erhöht. Seither hat der Anteil sich auf einem Niveau von rd. 35 % eingependelt (2020: 33 %). Gleichzeitig verzeichnete die Gesamtzahl der Schulabgänger/-innen allgemeinbildender Schulen gegenüber dem Jahr 2005 einen stetigen Rückgang (vgl. Statistisches Bundesamt 2021d). Diese simultan verlaufenden Prozesse haben zur Folge, dass sich in der Summe die Zahl der Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)" seit dem Jahr 2010 wieder rückläufig entwickelt. Seit der Coronapandemie zeigen sich gegenüber dem Jahr 2019 allerdings wieder leichte Zuwächse für die Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)". Hierdurch wird die längerfristige, leicht rückläufige Entwicklung seit 2010 etwas gebremst. Auch im Sektor „Studium" zeigt sich bei der alleinigen Betrachtung der deutschen Studierenden (ohne Bildungsausländer/-innen), dass auch hier die Anfängerzahlen seit dem Jahr 2011 (mit Ausnahme des Pandemiejahres 2020) wieder leicht rückläufig sind.

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

Nachfolgend werden die Sektoren des (Aus-)Bildungsgeschehens im Hinblick auf die der iABE zur Verfügung stehenden Merkmale Geschlecht, Nationalität, und schulische Vorbildung betrachtet → **Tabelle A4-2**.

Das (Aus-)Bildungsgeschehen unterscheidet sich in der Aufteilung der Geschlechter kaum vom Bevölkerungsdurchschnitt: Vergleicht man 2021 die Geschlechteranteile der Sektoren und Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens mit dem Bevölkerungsdurchschnitt, so zeigt sich für den Sektor „Berufsausbildung" (48,2 %) sowie den Sektor „Studium" (52,3 %) ein relativ ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter. Hinter dem Verhältnis im Sektor „Berufsausbildung" verbergen sich jedoch große Unterschiede: Während die duale Berufsausbildung eher männlich dominiert war (36,8 % Frauen), stellten sich die schulischen Berufsausbildungen insbesondere in den GES-Berufen (75,8 % Frauen) als stark weiblich dominiert dar. Der Sektor „Erwerb der Hochschulreife (Sek II)" wurde mit insgesamt 53,1 % etwas stärker von

Schaubild A4-4: **Entwicklung der Ausländeranteile in den Bildungssektoren 2005 bis 2021 (in %)**



[1] Anteile für die Jahre 2020 und 2021 ohne Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein aufgrund fehlender Daten im GES-Konto (siehe E zu den Datenhinweisen).

[2] Für die Jahre 2005 bis 2008 liegen zum Sektor „Erwerb der Hochschulreife (Sek II)" keine verlässlichen Daten 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: 17.12.2021 und 16.03.2022; Genesis Online, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Stand: 13.03.2022

BIBB-Datenreport 2022

jungen Frauen besucht. Im Sektor „Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)" hingegen war der Frauenanteil unterdurchschnittlich hoch (39,0 %). Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile zwischen 2005 und 2021 in den Sektoren, so zeigt sich, dass die Anteile nur geringfügig schwankten.

Der Anteil der Ausländer/-innen lag im (Aus-)Bildungsgeschehen im Jahr 2021 bei rd. 18 %. Er lag damit 3 Prozentpunkte über dem Ausländeranteil der 15- bis 24-jährigen Wohnbevölkerung (15,1 % im Jahr 2020) → **Schaubild A4-4**. Eine Erklärung hierfür liefert der hohe Anteil von Bildungsausländer/-innen im Sektor „Studium". Die Sektoren und Konten wichen in ihrer Aufteilung allerdings deutlich davon ab: Der „Übergangsbereich" wies mit 29,8 % den höchsten Anteil von Anfängern und Anfängerinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit auf. Der Sektor „Berufsausbildung" (rd. 14 %) sowie der Sektor „Erwerb der Hochschulreife (Sek II)" (7,4 %) verzeichnete deutlich niedrigere Werte. Der Anteil ausländischer Anfänger/-innen war in den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (rd. 17 %) höher als in der dualen Berufsausbildung nach BBiG (12,1 %). Der niedrigere Ausländeranteil (9,9 %) für die sonstige schulische Berufsausbildung entsteht durch die Zusammenfassung mit der Beamtenausbildung, welche nur deutsche Staatsbürger/-innen beginnen dürfen.

Der Sektor „Studium" verzeichnete im Jahr 2021 einen Ausländeranteil von 24,3 %. Dabei muss beachtet werden, dass sich unter den ausländischen Studienanfängern und Studienanfängerinnen im Jahr 2020 rund 85 % sog. Bildungsausländer/-innen befanden; dies sind ausländische Studierende, die ihre HZB im Ausland erworben haben. Für das Jahr 2021 liegen noch keine Daten zu den Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen vor.

Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich der Ausländeranteil in der Wohnbevölkerung um rd. 4 Prozentpunkte erhöht. Dies spiegelt sich auch in den Entwicklungen der Ausländeranteile in den Bildungssektoren wider. Sowohl der Sektor „Berufsausbildung" insgesamt als auch die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO verzeichneten gegenüber dem Jahr 2005 einen Anstieg von rd. 7 Prozentpunkten auf 12 %. Der Ausländeranteil in den schulischen Berufsausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen stieg im gleichen Zeitraum um rd. 12 Prozentpunkte auf 17 %. Es kann davon ausgegangen werden, dass es sich hierbei u. a. auch um geflüchtete junge Menschen handelt. So zeigen bspw. die Daten der BA/BIBB-Migrationsstudien 2018 und 2020 ebenfalls einen leichten Anstieg der Bewerber/-innen mit Fluchtmigrationshintergrund, die in eine schulische Berufsausbildung eingemündet sind (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A8.1). In den sonstigen schulischen Berufsausbildungen schwankte der Anteil der Ausländer/-innen im Betrachtungszeitraum. Wie bereits oben erwähnt, ist der Ausländeranteil hier durch die Zusammenfassung mit der Beamtenausbildung wesentlich niedriger als in den GES-Berufen.

Der Ausländeranteil im Sektor „Studium“ erhöhte sich von rd. 18 % im Jahr 2005 auf 24 % im Jahr 2021. Bei dieser Entwicklung muss – wie oben bereits berichtet – die generell steigende Zahl der Bildungsausländer/-innen berücksichtigt werden.

Einen deutlichen Anstieg der Ausländeranteile verzeichnete der „Übergangsbereich“. Hier sind die Anteile von rd. 14 % im Jahr 2005 auf ca. 30 % im Jahr 2021 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. Für das (Aus-)Bildungsgeschehen insgesamt zeigt sich für den Zeitraum seit 2009 eine Steigerung des Ausländeranteils um rund 8 Prozentpunkte.

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 A4-2**. Die folgenden Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2020.

- 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 (3,9 %) und mit Hauptschulabschluss (23,3 %) in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO höher als in den schulischen Berufsausbildungen. Unter den Anfängern und Anfängerinnen in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen, hinter denen sich i. d. R. sogenannte Assistentenausbildungen verbergen, verfügten 85,5 % über einen mittleren Abschluss, nur 6,1 % 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 rd. ein Viertel 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 (45,3 %) hat die Schule mit Hauptschulabschluss verlassen, 21,1 % aller Anfänger/-innen verfügten sogar über einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss. 26,4 % konnten keinen Schulabschluss vorweisen.

- Sektor „Erwerb der Hochschulreife (Sek II)“

  Eine HZB streben i. d. R. junge Menschen mit der Eingangsvoraussetzung Realschulabschluss an. Durch die Umstellung auf G8 wird der Realschulabschluss in einigen Bundesländern jedoch erst nach der zehnten Klasse, der sog. Einführungsphase der gymnasialen Oberstufe vergeben, sodass Jugendliche mit Beendigung der Mittelstufe nur über einen Hauptschulabschluss verfügen. Dies erklärt den Anteil von 1,4 % 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 (85,8 %), knapp ein Fünftel der Studienanfänger/-innen (14,2 %) immatrikulierte sich mit der Fachhochschulreife.

(Regina Dionisius, Amelie Illiger)

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

A 5.1 Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember)

Die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik) ist eine jährliche Totalerhebung von Daten zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO. Erfassungszeitraum ist jeweils das Kalenderjahr, wobei einige Zählgrößen (Auszubildendenbestand, teilweise Neuabschlüsse) auch stichtagsbezogen zum 31. Dezember ermittelt werden (bzw. bis 2006 gemeldet wurden). Seit 1977 wird sie als Bundesstatistik durchgeführt, Vorläufererhebungen erfolgten bereits früher (zur Entwicklung der Erhebung seit den 1950er-Jahren vgl. Werner 2000 und Uhly 2018). Die Berufsbildungsstatistik erhebt verschiedene Teildatensätze („Satzarten"). Kapitel A5 basiert größtenteils auf Satzart 1, welche die Auszubildendendaten bzw. (genauer formuliert) die Daten zu den Ausbildungsverträgen erfasst wie z. B. schulische Vorbildung, Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Auszubildenden sowie Monat und Jahr von Vertragslösungen oder Prüfungsteilnahmen. **Kapitel A5.9** enthält auch Analysen auf Basis der Daten der Satzarten 3 der Berufsbildungsstatistik (Ausbilder/-innen).[63]

Die Berufsbildungsstatistik umfasst ausschließlich die dualen Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO. Zu diesen zählen die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe nach § 4 Abs. 1 BBiG bzw. § 25 Abs. 1 HwO und die Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG bzw. § 42r HwO (jeweils i. d. F., die seit dem 1. Januar 2020 gelten).[64] Außerdem zählen die ehemaligen dualen Ausbildungsberufe in Erprobung nach § 6 BBiG[65] bzw. § 27 HwO (jeweils i. d. F., die bis zum 31. Dezember 2019 galten) zu den dualen Ausbildungsberufen. Bis zum Berichtsjahr 2007 beinhaltete die Berufsbildungsstatistik auch den Ausbildungsberuf „Schiffsmechaniker/-in", obwohl er nicht nach BBiG geregelt ist (aber als ein „vergleichbar betrieblicher Ausbildungsgang" gilt). Seit 2008 wird er für die Berufsbildungsstatistik nicht mehr gemeldet.[66] Beamtenausbildungen und sog. vollzeitschulische Berufsausbildungen sowie sonstige Berufsausbildungen, die nicht nach BBiG/HwO geregelt sind, werden nicht erfasst. Ebenfalls nicht einbezogen sind betriebliche Umschulungen nach BBiG/HwO; auch dann nicht, wenn sie betrieblich erfolgen.

Gesetzliche Grundlage für den Datenstand der folgenden Analysen sind § 87 und § 88 BBiG. Gemäß § 88 BBiG erheben die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder die Daten der Berufsbildungsstatistik bei den zuständigen Stellen und übermitteln sie an das BIBB zu Zwecken der Berufsbildungsberichterstattung sowie der Durchführung der Berufsbildungsforschung.

Mit Artikel 2a des Berufsbildungsreformgesetzes (BerBiRefG) vom 23. März 2005 (vgl. Bundesgesetzblatt 2005, S. 931) wurde 2007 die frühere Aggregatdatenerhebung auf eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung umgestellt und erhielt einen ausgeweiteten Merkmalskatalog. Für jeden Ausbildungsvertrag, der in das von der zuständigen Stelle geführte Verzeichnis eingetragen ist, wird ein Datensatz mit den in § 88 BBiG festgelegten Merkmalen erstellt.[67] Seit dieser Einzeldatenerfassung können für Analysen die erhobenen Merkmale frei kombiniert werden, wodurch die Analysemöglichkeiten erheblich erweitert werden konnten (vgl. Uhly 2018; Uhly 2015, S. 24ff.; Uhly 2006).

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**).

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

64 Vor 2020 § 42m HwO.

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

66 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.

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

Die 2007 neu eingeführten Merkmale[68] 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**). Eine Analyse des Auszubildendenbestandes erfolgt in **Kapitel A5.2**.

Neuerungen, die mit dem Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (BBiMoG) vom 12.12.2019 (in Kraft seit dem 01.01.2020) erfolgten, gelten aufgrund der Übergangsregelungen (siehe § 106 BBiG i. d. F. ab 01.01.2020) überwiegend erst ab dem Berichtsjahr 2021; siehe hierzu auch Uhly 2021.[69] Neue Merkmale, welche für die ab 2020 begonnenen Ausbildungsverträge erhoben werden, sind die vier Variablen zur vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung je Ausbildungsjahr. In Abstimmung mit dem Statistischen Bundesamt wird die vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung aufgrund noch bestehender Unsicherheiten hinsichtlich der Meldungen allerdings vorerst noch nicht ausgewertet.

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. Diese Analysen können u. a. dazu beitragen, Trends in der Berufsbildung offenzulegen und Handlungsbedarfe zu identifizieren, um eine datengestützte Planung und Ordnung der Berufsbildung zu ermöglichen. Dennoch bestehen einige Einschränkungen. Vollständige Ausbildungsverläufe innerhalb der dualen Berufsausbildung können auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht abgebildet werden (vgl. Uhly 2020; Uhly 2015, S. 75). Die Berufsbildungsstatistik ist keine Individualdatenerhebung mit Verlaufsdaten, sondern eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung (bezüglich der Satzart 1 wird je Ausbildungsvertrag 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. Auch eine Verknüpfung von Datenmeldungen aus verschiedenen Berichtsjahren zum gleichen Ausbildungsvertrag ist nicht möglich. Deshalb ist bspw. der weitere Ausbildungsverlauf nach einer Vertragslösung nicht nachvollziehbar (gab es z. B. einen Abbruch oder Vertragswechsel, einen 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. Das damit einhergehende Ausscheiden aus dem dualen System wird jedoch nicht erfasst, wenn sie den Vertrag nicht vorzeitig lösen. Eine Chance für die Verbesserung der Analysemöglichkeiten von Ausbildungsverläufen innerhalb des dualen Systems und darüber hinaus kann ein Bildungsregister inklusive Verlaufsdaten (vgl. Uhly 2020, S. 54f.) bieten. Derzeit prüft die Bundesregierung die Möglichkeiten der Registermodernisierung. Zu einer Machbarkeitsstudie der Statistischen Ämter siehe Gawronski 2020. In den nachfolgenden Kapiteln wird auf die Problematik fehlender Verlaufsdaten verwiesen, wenn diese für die jeweilige Fragestellung besondere Relevanz hat.

Hinsichtlich der Analyse von Zeitreihen ist zu beachten, dass aufgrund von anfänglichen Umsetzungsproblemen der Datenmeldungen nach der Revision der Berufsbildungsstatistik Daten zu Vertragslösungen und Prüfungen für das Berichtsjahr 2007 nicht vorliegen.[70] 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)[71] bereit. Dort können Daten, Berechnungen und ergänzende Berufsmerkmale für die einzelnen Ausbildungsberufe und Bundesländer abgerufen werden.

68 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 berufliche 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).

69 Die beiden Satzarten 4 (Ausbildungsberater/-innen) und 5 (betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung) werden seit dem Berichtsjahr 2020 nicht mehr erhoben. Das BBiMoG führte ansonsten noch Neuerungen/Änderungen der Berufsbildungsstatistik ein, die erst mit dem Berichtsjahr 2021 (neu eingeführte Variablen sind z. B. „vorheriges Studium", „ausbildungsintegrierendes duales Studium", „Wohnort der Auszubildenden"; bestehende Variablen werden außerdem teilweise modifiziert) wirksam werden.

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

71 Siehe **https://www.bibb.de/dazubi**

Dies ist möglich in Form von Datenblättern, 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, zu den Daten und Berechnungen, Berufsgruppierungen und Besonderheiten in einzelnen Berichtsjahren liegen in DAZUBI zudem umfangreiche Erläuterungen vor.

Um Datenschutz zu gewährleisten, veröffentlicht das BIBB alle Daten (Absolutwerte) der Berufsbildungsstatistik nur als gerundete Werte (Vielfaches von 3; der Datenfehler beträgt dadurch je ausgewiesener Zahl maximal 1); detaillierte Erläuterungen siehe Uhly 2021.

(Stephan Kroll, Robyn Schmidt, Alexandra Uhly)

A 5.2 Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse in der Berufsbildungsstatistik

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

1.288.962 Personen waren bundesweit am 31. Dezember 2020 als Auszubildende in einer dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO gemeldet. Die Bestandszahl ist damit im Vergleich zum Vorjahr deutlich um -3,0 % gesunken → **Tabelle A5.2-1**. Die Gründe hierfür liegen in einer stark rückläufigen Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Berichtsjahr 2020 (vgl. Kroll 2021a). Auch wenn dieser Rückgang teilweise auf demografische Veränderungen zurückzuführen war, so fiel er unter den Bedingungen der Coronapandemie deutlich höher aus als erwartet (vgl. Oeynhausen u. a. 2021, S. 10).

Der regionale Vergleich zeigt, dass der Rückgang der Bestandszahlen in Westdeutschland (-3,3 %) stärker ausfiel als in Ostdeutschland (-1,5 %). Betrachtet man jedoch die Langzeitentwicklung, wird deutlich, dass sich seit 1997 – dem Jahr mit dem höchsten Auszubildendenbestand für Ostdeutschland – die Zahl an Auszubildenden in den östlichen Bundesländern deutlich mehr als halbierte (-55,9 %). In Westdeutschland ist diese Entwicklung zeitverzögert erst seit dem Jahr 2008 (2008 vs. 2020: -15,0 %) zu erkennen. Die Berechnungen für die regionale Entwicklung des Auszubildendenbestands zeigen insgesamt, dass im Berichtsjahr 2020 nur noch jede/-r siebte Jugendliche (14,4 %) in Ostdeutschland ausgebildet wurde. 1997 war es noch rund jede/-r vierte (25,9 %).

Der deutliche Rückgang bei den Bestandszahlen bis zum Jahr 2016 ist auf den starken demografischen Einbruch in der jugendlichen Wohnbevölkerung zurückzuführen. Dies galt in den vergangenen Jahren insbesondere für Ostdeutschland. Eine Übersicht zur langfristigen Entwicklung der Auszubildendenzahlen differenziert nach den einzelnen Bundesländern seit 1992 findet sich in

Tabelle A5.2-1: **Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 2010 bis 2020[2]**

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Westdeutschland							
2010	1.252.665	718.059	368.829	28.950	29.193	100.530	7.104
2011	1.233.819	713.091	356.610	29.655	28.563	99.195	6.705
2012	1.222.032	714.591	347.775	28.350	27.615	97.686	6.015
2013	1.197.897	707.184	332.883	27.753	26.895	97.671	5.511
2014	1.170.888	691.464	322.800	27.693	26.811	97.062	5.055
2015	1.152.258	679.161	314.955	28.755	26.757	97.884	4.746
2016	1.137.651	667.167	312.318	28.656	26.403	98.715	4.395
2017	1.139.178	662.433	315.075	30.354	26.388	100.611	4.320
2018	1.143.477	663.765	317.076	31.485	26.043	100.989	4.119
2019	1.140.600	660.249	316.644	32.304	25.788	101.637	3.981
2020	1.103.448	630.966	310.434	33.126	25.749	99.411	3.759
Ostdeutschland							
2010	255.663	155.340	66.078	8.637	9.474	13.152	2.979
2011	226.839	137.595	57.597	8.343	8.064	12.666	2.571
2012	207.945	126.471	52.359	7.617	7.149	12.168	2.181
2013	193.992	117.972	48.504	7.179	6.690	11.775	1.875
2014	187.662	113.934	46.701	7.023	6.630	11.757	1.620
2015	184.749	111.096	46.701	7.332	6.753	11.415	1.449
2016	183.543	108.930	47.445	7.773	6.504	11.541	1.350
2017	184.716	108.081	49.029	8.301	6.510	11.529	1.266
2018	187.287	109.128	50.058	8.610	6.453	11.814	1.227
2019	188.364	109.086	50.817	8.892	6.543	11.823	1.203
2020	185.514	106.056	50.856	8.835	6.717	11.892	1.155
Bundesgebiet							
2010	1.508.328	873.402	434.907	37.587	38.667	113.682	10.086
2011	1.460.658	850.689	414.207	37.998	36.624	111.861	9.276
2012	1.429.977	841.062	400.131	35.967	34.764	109.854	8.196
2013	1.391.886	825.156	381.387	34.932	33.585	109.443	7.386
2014	1.358.550	805.398	369.501	34.713	33.441	108.822	6.675
2015	1.337.004	790.257	361.656	36.087	33.510	109.299	6.195
2016	1.321.197	776.097	359.763	36.432	32.904	110.256	5.745
2017	1.323.894	770.514	364.101	38.655	32.898	112.140	5.586
2018	1.330.764	772.890	367.134	40.095	32.493	112.806	5.346
2019	1.328.964	769.335	367.461	41.193	32.331	113.460	5.184
2020	1.288.962	737.022	361.290	41.961	32.469	111.303	4.914

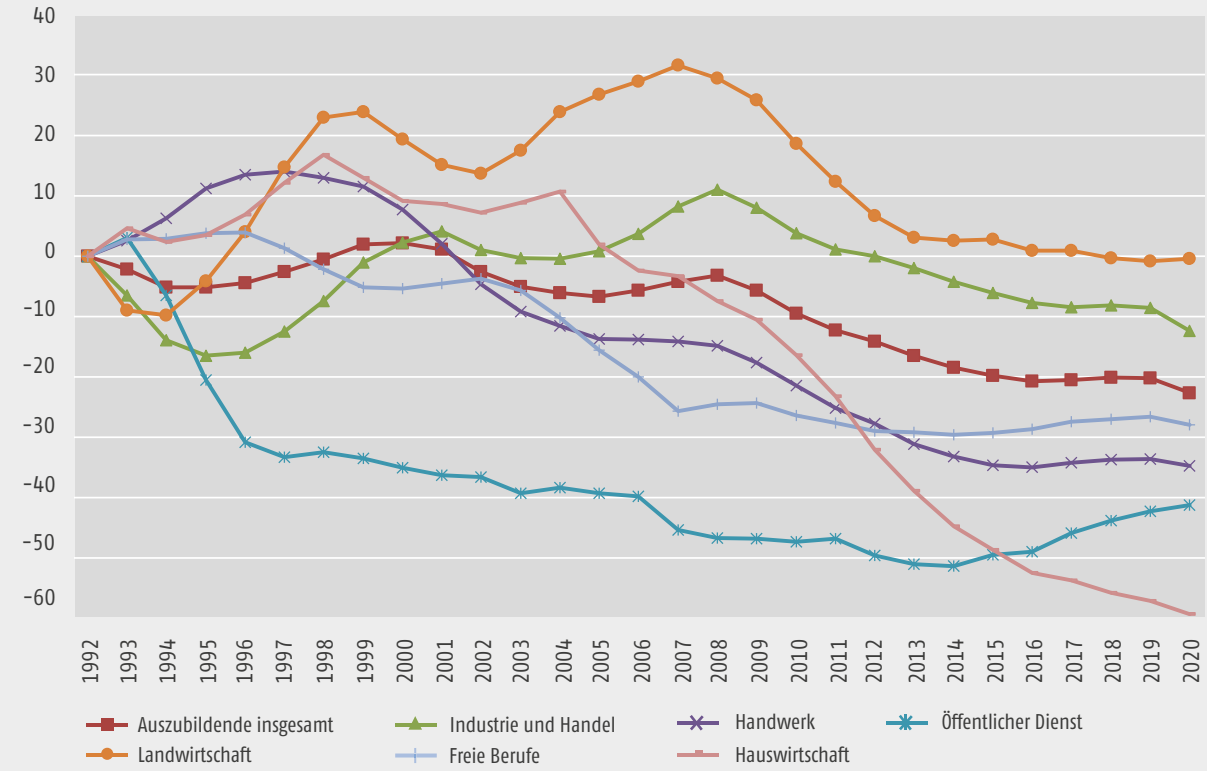
[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des Öffentlichen Dienstes oder der Freien 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. Seit dem Berichtsjahr 2008 nimmt der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt nicht mehr an der Berufsbildungsstatistik teil.

[2] Zur vollständigen Zeitreihe ab 1992 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.2.

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 2020
(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 2022

Schaubild A5.2-1: **Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2020 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 2020 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).

BIBB-Datenreport 2022

→ **Tabelle A5.2-2 Internet**.[72] Zur Analyse der aktuellen Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt für das Berichtsjahr 2021 **vgl. Kapitel A1** und Schuß u. a. 2021.

Bestandsentwicklung in den Zuständigkeitsbereichen

Für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb maßgeblich, sondern die für den Ausbildungsberuf zuständige Stelle (**vgl. E in Kapitel A1.2**). So sind bspw. in der Berufsbildungsstatistik 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.

Die Entwicklung der Bestandszahlen an Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr verlief in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen unterschiedlich. Während es vor allem in den Bereichen Industrie und Handel sowie Hauswirtschaft und etwas abgeschwächt auch im Handwerk und in den Freien Berufen beim Auszubildendenbestand zu teils deutlichen Rückgängen kam, konnten der Öffentliche Dienst und die Landwirtschaft leichte Zuwächse verzeichnen → **Schaubild A5.2-1**, → **Tabelle A5.2-1**.

Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel, dem quantitativ deutlich größten Bereich, waren zum 31. Dezember 2020 bundesweit 737.022 Auszubildende (rund 57 % des Gesamtbestandes) beschäftigt. Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr war allerdings in diesem Bereich mit -4,2 % sehr deutlich. Dies ist maßgeblich auf den überdurchschnittlich starken coronabedingten Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2020 zurückzuführen, der besonders den Bereich Industrie und Handel betroffen hat (vgl. Kroll 2021a). Die Rückgänge bei den Bestandszahlen ergaben sich dabei sowohl für Westdeutschland (-4,4 %) als auch für Ostdeutschland (-2,8 %). Der bundesweit niedrigste Bestand in diesem Bereich war 1995 mit 702.867 Auszubildenden erreicht, der höchste im Jahr 2008 mit 934.221.

72 Eine ausführlichere Übersicht zu ausgewählten Merkmalen auf der Basis der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge differenziert nach den einzelnen Bundesländern findet sich in **Kapitel A5.3**.

Ein derartig deutlicher Rückgang wie zuvor beschrieben hat sich bei den Bestandszahlen im Handwerk, dem zweitgrößten Zuständigkeitsbereich, nicht ergeben. Der Auszubildendenbestand ging hier im Vergleich zum Vorjahr moderater um -1,7 % auf nunmehr 361.290 Auszubildende zurück. Dabei zeigte sich der Rückgang ausschließlich in den westdeutschen Bundesländern (-2,0 %). In Ostdeutschland verblieb der Bestand auf Vorjahresniveau (+0,1 %). Insgesamt zeigt der Langzeitvergleich für die ostdeutschen Bundesländer, 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 2015 den tiefsten Stand seit 1992 markierte. Zur langfristigen Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse nach Zuständigkeitsbereichen in Ost- und Westdeutschland ab 1992 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.2, Tabelle A5.2-1. Insbesondere durch den deutlichen Anstieg in den Jahren 2016 bis 2018 ist dieser negative Trend vorerst gestoppt. Dennoch zeigen die vergangenen Jahrzehnte, dass insgesamt der Rückgang der Auszubildendenzahlen in Ostdeutschland deutlich stärker war als in Westdeutschland. Wurden 1997 in Ostdeutschland noch 179.223 Personen im Zuständigkeitsbereich Handwerk ausgebildet, so sind es im Jahr 2020 lediglich noch 50.856. Dies bedeutet einen Rückgang von rd. -72 % (Westdeutschland: rd. -31 %; Bundesgebiet: rd. -43 %).

Im Zuständigkeitsbereich des Öffentlichen Dienstes ist die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse in den dualen Ausbildungsberufen auch 2020 erneut gestiegen (+1,9 %). Damit verzeichnet dieser Bereich seit dem Berichtsjahr 2014 einen Zuwachs von 20,9 % (2014: 34.713 vs. 2020: 41.961). Aber auch hier ist der Bestand an Auszubildenden seit 1993 insgesamt deutlich rückläufig. Lag er 1993 noch bei 73.512, so ist er im Laufe der Jahre bis zum Berichtsjahr 2020 auf 41.961 (-43,0 %) gesunken. 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[73] sowie auf ein verändertes Ausbildungsverhalten im Öffentlichen Dienst (vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.2.1).

Seit der Revision der Berufsbildungsstatistik wird das Merkmal „Zugehörigkeit der Ausbildungsstätte zum Öffentlichen Dienst“ erfasst. Daraus ergibt sich, dass für das Jahr 2020 zu den 41.961 gemeldeten Auszubildenden des Öffentlichen Dienstes mindestens 19.008 Auszubildende hinzugerechnet werden müssen, die im Öffentlichen Dienst in Berufen der anderen Zuständigkeitsbereiche ausgebildet wurden (zu 58,0 % gehörten sie dem Bereich Industrie und Handel, zu 14,8 % dem Handwerk und zu 19,0 % der Landwirtschaft an; den Freien Berufen und der Hauswirtschaft entstammten 5,4 % bzw. 2,8 % der Auszubildenden). Allerdings muss davon ausgegangen werden, dass das Merkmal „Zugehörigkeit der Ausbildungsstätte zum Öffentlichen Dienst“ im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter noch untererfasst ist.[74] Für detaillierte Analysen zur dualen Berufsausbildung des Öffentlichen Dienstes auf Basis der Berufsbildungsstatistik siehe Uhly 2020.

Der Auszubildendenbestand in den Freien Berufen ist von 2019 nach 2020 leicht auf nunmehr 111.303 Auszubildende gefallen (-1,9 %). Dieser Rückgang ereignete sich aber nur in Westdeutschland (-2,2 %). In den ostdeutschen Bundesländern kam es in diesem Bereich zu einem leichten Anstieg (+0,6 %). Die Bestandszahl hatte bundesweit im Jahr 1996 mit 160.593 Auszubildenden ihren Höchststand. Bis zum Berichtsjahr 2014 kam es aber seither zu einem recht konstanten Rückgang. Von 2015 bis 2019 war die Entwicklung dann wieder positiv. Im Langzeitvergleich ergibt sich dennoch, dass 2020 gut 30 % weniger Auszubildende im Bereich der Freien Berufe ausgebildet werden als Mitte der 1990er-Jahre.

Zusammen mit dem Öffentlichen Dienst war der Zuständigkeitsbereich der Landwirtschaft der einzige mit einer positiven Entwicklung des Auszubildendenbestands 2020 im Vergleich zum Vorjahr. Im Jahr 2020 befanden sich 32.469 Auszubildende in diesem Bereich und damit 0,4 % mehr als ein Jahr zuvor. Regional zeigt sich hier – wie bereits 2019 – eine unterschiedliche Entwicklung. So kam es in den westlichen Bundesländern zu einem leichten Rückgang (-0,2 %) wohingegen in Ostdeutschland ein Zuwachs von 2,7 % verzeichnet werden konnte. Langfristig betrachtet nahm der Bestand an Auszubildenden in Berufen der Landwirtschaft zwischen 1993 und 2007

73 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/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.

74 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 2021 Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI), Hinweise zu den einzelnen Berichtsjahren, siehe **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf**.

Tabelle A5.2-3: **Frauenanteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 2010 bis 2020 (in %)[2]**

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
2010	39,8	39,6	23,8	65,3	22,7	94,7	92,5
2011	39,3	39,0	23,2	65,1	22,2	94,4	92,4
2012	39,0	38,6	22,7	65,2	21,9	94,0	91,8
2013	38,6	38,1	22,0	65,0	21,9	93,7	91,9
2014	38,3	37,6	21,6	65,3	22,0	93,4	91,7
2015	38,1	37,2	21,3	65,1	22,1	93,1	91,2
2016	37,8	36,7	21,1	64,6	22,3	92,8	90,3
2017	37,0	35,7	20,3	63,8	22,6	92,5	89,4
2018	36,1	34,7	19,2	63,4	22,7	92,0	88,6
2019	35,3	33,9	18,2	63,2	23,1	91,7	86,6
2020	34,8	33,5	17,3	62,9	23,5	91,3	85,7

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), 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. Seit dem Berichtsjahr 2008 nimmt der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt nicht mehr an der Berufsbildungsstatistik teil.

[2] Zur langfristigen Entwicklung des Frauenanteils nach Zuständigkeitsbereichen ab 1992 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.2, Tabelle A5.2-3.

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), Berichtsjahre 2010 bis 2020 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2022

stark zu (+13.209 bzw. 44,5 %). Seit dem Jahr 2008 geht die Bestandszahl jedoch wieder deutlich zurück und war 2020 nahezu identisch mit dem Wert von 1992.

Im vergleichsweise kleinen Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft war der Bestand an Auszubildenden – wie bereits in den vergangenen Jahren – erneut rückläufig (Bundesrepublik: -5,2 %; Westdeutschland: -5,6 %; Ostdeutschland: -4,0 %). 2020 wurden hier lediglich noch 4.914 Personen ausgebildet. Der rückläufige Trend zeigt sich seit Ende der 1990er-Jahre. Die meisten Auszubildenden wurden mit 14.097 im Jahr 1998 erreicht. Damit lag der Bestand 2020 im Vergleich nur noch bei gut einem Drittel des Höchstwertes von 1998 (-65,1 %). Ein noch deutlicherer Rückgang zeigt sich bei der regionalen Differenzierung. In Ostdeutschland fiel der Bestand an Auszubildenden im Bereich der Hauswirtschaft allein zwischen 2004 und 2020 um rund 75 %.

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).[75]

75 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/HwO geregelt sind). Mit den erweiterten Meldepflichten im Rahmen der Revision der Berufsbildungsstatistik durch das BerBiRefG wurde die Datenmeldung im Jahr 2008 eingestellt. Ausbildungsverträge werden im Zuständigkeitsbereich der Seeschifffahrt weiterhin abgeschlossen.

Frauenanteil in dualen Ausbildungsberufen

Der Anteil an Frauen an allen Auszubildenden im dualen System der Berufsausbildung ist auch im Berichtsjahr 2020 mit 34,8 % im Vergleich zum Vorjahr erneut zurückgegangen (2019: 35,3 %) → **Tabelle A5.2-3**. Damit setzte sich der rückläufige Trend der vergangenen Jahre fort. So lag der Frauenanteil im Jahr 2020 über 6 Prozentpunkte niedriger als noch Anfang der 2000er-Jahre (2002: 41,0 %). Zur langfristigen Entwicklung des Frauenanteils nach Zuständigkeitsbereichen ab 1992 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.2, Tabelle A5.2-3. Im Rahmen der Analysen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen unter Coronabedingungen zeigte sich im Übrigen kein Geschlecht als besonders von Corona und den damit einhergehenden Eindämmungsmaßnahmen im Rahmen der Ausbildung betroffen (vgl. Kroll 2021a). Die Gründe für den anhaltenden Rückgang beim Frauenanteil sind vielfältig und zum Teil auch dem demografischen Wandel geschuldet. Infolge niedriger Geburtenraten ist die Zahl der jungen Frauen und Männer

in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. Bei den Männern konnte die dadurch entstandene Nachfragelücke nach dualer Ausbildung allerdings durch die starke Zuwanderung männlicher Migranten zu bedeutenden Teilen gefüllt werden. Zu einem derartigen Kompensationseffekt kam es bei den Frauen nicht bzw. nur bedingt. Außerdem hatte eine insgesamt in den letzten Jahren gestiegene schulische Vorbildung für beide Geschlechter unterschiedliche Folgen. Die jungen Frauen wandten sich zunehmend von den dualen Ausbildungsangeboten in den vermeintlich „einfacheren" Dienstleistungsberufen ab und gingen stattdessen verstärkt auf Ausbildungsangebote der Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe, des Öffentlichen Dienstes und der Hochschulen ein.[76]

Überdies liegt das Ungleichgewicht bei den geschlechtsspezifischen Anteilen auch maßgeblich in den unterschiedlichen beruflichen Wünschen begründet. Frauen interessieren sich vorrangig für kaufmännische und Dienstleistungsberufe und streben überproportional eine schulische Berufsausbildung an (vgl. Beicht/Walden 2014). Hinzu kommt, dass als Folge der Tertiarisierung – also dem Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft – zunehmend auch Männer eine Ausbildung im Dienstleistungsbereich aufnehmen und dadurch der ohnehin schon starke Konkurrenzdruck unter den Bewerberinnen in ihren bevorzugten Berufen durch zunehmend männliche Konkurrenz weiter erhöht wird (vgl. Kroll 2015; Kroll 2021b). Dennoch kommen gewerblich-technische Berufe, die im dualen Berufsbildungssystem nach wie vor eine bedeutende Rolle spielen, für Frauen kaum in Betracht. Dementsprechend zeigen sich auch deutlich Unterschiede bei einer berufsspezifischen Betrachtung und bei dem Vergleich des Frauenanteils in den unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen.

Auf der einen Seite gibt es Zuständigkeitsbereiche, in denen über die Jahre relativ konstant fast ausschließlich Frauen zu finden sind. Ein Beispiel hierfür sind die Freien Berufe. Auch wenn der Frauenanteil in den letzten Jahren hier rückläufig war, so waren 2020 mit einem Anteil von 91,3 % immer noch rund neun von zehn Auszubildenden weiblich. Ein ähnliches Bild zeigt sich mit einem Anteil an Frauen von 85,7 % auch für den Hauswirtschaftsbereich. Ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil ergab sich mit 62,9 % auch im Öffentlichen Dienst. Gerade in den 1990er-Jahren war hier der Anteil an Frauen sehr stark angestiegen (1992: 50,7 %; 2000: 64,4 %). Seit Mitte der 2010er-Jahre geht aber auch hier der Frauenanteil wieder stetig zurück → **Tabelle A5.2-3**.

Auf der anderen Seite sind aber gerade die quantitativ bedeutsamsten Zuständigkeitsbereiche Industrie und Handel und Handwerk überwiegend mit männlichen Auszubildenden besetzt. Dies gilt deutlich ausgeprägter nochmal für das Handwerk. Im Bereich Industrie und Handel ist der Frauenanteil seit Mitte der 1990er-Jahre von 43,5 % (1996) um 10 Prozentpunkte auf nur noch 33,5 % im Jahr 2020 gesunken. Der niedrigste Frauenanteil von allen Zuständigkeitsbereichen findet sich im Handwerk. Frauen sind hier traditionell deutlich unterrepräsentiert und dies hat sich in den letzten Jahren weiter verstärkt. 2020 ist der Frauenanteil im Handwerk im Vergleich zum Vorjahr von 18,2 % auf nur noch 17,3 % gesunken. Und auch bei der Entwicklung der letzten Jahre zeigt sich ein deutlicher Rückgang von knapp 7 Prozentpunkten (2009: 24,0 % Frauenanteil). In der Landwirtschaft sind Frauen zwar weiterhin deutlich unterrepräsentiert (23,5 %), hier ist allerdings besonders, dass dies der einzige Bereich ist, in dem der Frauenanteil in den letzten Jahren nicht rückläufig ist, sondern seit 2012 kontinuierlich kleinere Zuwächse zu verzeichnen hat (2012: 21,9 %).

Bei einer Betrachtung der einzelnen Ausbildungsberufe im dualen System zeigt sich eine deutliche Geschlechtersegregation derart, dass ein Großteil der Ausbildungsberufe entweder überwiegend mit Frauen oder überwiegend mit Männern besetzt ist (vgl. Richter/Jahn 2015), wobei der Anteil der typischen Männerberufe deutlich überwiegt. Diese berufsstrukturellen Unterschiede bestehen seit Mitte der 1980er-Jahre (vgl. Uhly 2007). Es hat sich aber in der jüngeren Vergangenheit auch gezeigt, dass die Grenzen typischer Geschlechterdomänen – mit gewissen Einschränkungen – langsam aber stetig aufweichen, indem zunehmend mehr Frauen in typischen Männerberufen und Männer in typischen Frauenberufen zu finden sind (vgl. Kroll 2021b).

Seit Jahren unverändert ist hingegen die starke Fokussierung beider Geschlechter auf nur wenige Berufe, die bei den Frauen nochmal deutlich stärker ausgeprägt ist als bei den Männern. Für das Berichtsjahr 2020 zeigt sich, dass sich die Hälfte (50,3 %) aller weiblichen Auszubildenden im dualen System auf nur neun Berufe verteilte; das Spektrum bei den männlichen Auszubildenden war dagegen mit 15 Berufen deutlich größer. Die starke Fokussierung – insbesondere von Frauen – auf wenige Berufe wurde schon in der Vergangenheit beobachtet (vgl. Kroll 2015). Die Ursachen hierfür sind vielfältig und sowohl bei den nachfragenden Jugendlichen als auch beim Angebotsspektrum und dem Rekrutierungsverhalten der Betriebe zu suchen.

Ausländeranteil in dualen Ausbildungsberufen

Seit Anfang der 1990er-Jahre bis zum Jahr 2006 hatte sich der Anteil an Auszubildenden mit ausländischem

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

Tabelle A5.2-4: **Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 2010 bis 2020 (in %)[2]**

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
2010	5,1	4,5	5,9	1,7	0,7	9,1	4,6
2011	5,3	4,7	6,1	1,7	0,8	9,4	5,3
2012	5,5	4,9	6,3	1,9	0,9	10,0	5,8
2013	5,7	5,1	6,7	2,0	0,9	9,8	6,1
2014	6,1	5,4	7,2	2,0	1,2	11,4	5,6
2015	6,5	5,7	7,7	2,1	1,4	11,5	6,1
2016	7,3	6,3	8,8	2,4	1,7	12,5	6,7
2017	8,6	7,3	10,9	3,0	2,5	13,4	8,2
2018	9,9	8,3	13,1	3,3	3,1	14,5	8,5
2019	10,7	8,9	14,4	3,4	3,3	15,7	8,2
2020	10,9	8,8	14,6	3,3	3,1	18,3	7,5

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), 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. Seit dem Berichtsjahr 2008 nimmt der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt nicht mehr an der Berufsbildungsstatistik teil.

[2] Zur langfristigen Entwicklung des Ausländeranteils nach Zuständigkeitsbereichen ab 1992 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.2, Tabelle A5.2-4.

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 2010 bis 2020
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2022

Pass[77] nahezu halbiert (1994: 8,0 % vs. 2006: 4,2 %). Zur langfristigen Entwicklung des Ausländeranteils nach Zuständigkeitsbereichen ab 1992 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.2, Tabelle A5.2-4. Zurückzuführen war dieser zwischenzeitliche Rückgang z. T. auf verstärkte Einbürgerungen. In der Wohnbevölkerung ging der Anteil ebenfalls zurück. Außerdem dürften erhebliche Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt in der Vergangenheit auch zu einer längeren und schwierigeren Übergangsphase – insbesondere für ausländische Jugendliche – beigetragen haben (vgl. Kroll/Granato 2013).

In den letzten Jahren hat sich dieser rückläufige Trend umgekehrt. Seither ist der Anteil an ausländischen Auszubildenden wieder stetig angestiegen und hat 2020 mit 10,9 % einen Höchststand erreicht → **Tabelle A5.2-4**. Die Gründe für diese Entwicklung dürften maßgeblich im deutlichen Anstieg der Zahl Geflüchteter liegen. Die Bestandszahlen der ausländischen Auszubildenden mit einer Staatsangehörigkeit aus einem (nicht europäischen) Asylherkunftsland[78] haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen (Bestand 2012: 2.763 vs. 2020: 48.562).[79] 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

77 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.

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

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

Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen in **Kapitel A5.8**. Für einen Vergleich der Zuständigkeitsbereiche bzw. auch für Analysen auf der Ebene der Einzelberufe eignet sich der Ausländeranteil hingegen schon.

Die Entwicklung des Ausländeranteils 2020 im Vergleich zum Vorjahr gestaltete sich in den Zuständigkeitsbereichen unterschiedlich. Das Handwerk konnte neben den Freien Berufen als einziger Bereich auch 2020 mit einem Plus von 0,2 Prozentpunkten leichte Zuwächse beim Ausländeranteil verzeichnen. Damit lag dieser im Handwerk 2020 mit 14,6 % knapp 10 Prozentpunkte höher als noch im Jahr 2006 (4,8 %) → **Tabelle A5.2-4**. Beispiele für Berufe mit einem überdurchschnittlich hohen Ausländeranteil unter den Auszubildenden im Bereich des Handwerks waren: Friseur/-in (32,3 %), Parkettleger/-in (28,1 %) und Bauten- und Objektbeschichter/-in (24,4 %).

Dahingegen lag der Ausländeranteil im quantitativ größten Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel mit 8,8 % leicht unter dem Vorjahreswert und auch weiterhin recht deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt von 10,9 %. Im Langzeitvergleich hat sich der Ausländeranteil hier allerdings seit Mitte der 2000er-Jahre deutlich mehr als verdoppelt (2006: 3,7 %). Einzelne ausgewählte Berufe mit einem überproportional hohen Ausländeranteil waren bspw.: Fachkraft im Gastgewerbe (45,1 %), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (34,3 %), Restaurantfachmann/-fachfrau (31,0 %) und Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice (29,5 %).

Der Bereich Freie Berufe war im Vergleich weiterhin der Bereich mit dem höchsten Ausländeranteil und dieser ist von 2019 (15,7 %) nach 2020 noch einmal deutlich auf nunmehr 18,3 % gestiegen.[80] Ausschlaggebend für den hohen Anteil an ausländischen Auszubildenden waren die überproportional hohen Ausländeranteile in den Berufen Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (Ausländeranteil: 30,4 %) und Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (Ausländeranteil: 25,5 %). Außerdem findet man in diesen beiden Berufen in der Gruppe der ausländischen Auszubildenden fast ausschließlich Frauen (95,2 % bzw. 88,2 %). Darüber hinaus ist auffällig, dass sich mehr als ein Drittel (36,8 %) aller weiblichen Auszubildenden mit ausländischem Pass 2020 in der Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten, Medizinischen Fachangestellten oder Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten befand.

Im Öffentlichen Dienst ist der Anteil an ausländischen Auszubildenden im Vergleich zu den vorher beschriebenen Entwicklungen leicht um -0,1 Prozentpunkte gefallen und verblieb mit 3,3 % auf recht niedrigem Niveau. Ähnlich stellt sich die Situation im Bereich der Landwirtschaft dar (Ausländeranteil 2019: 3,3 % vs. 2020: 3,1 %). Im Bereich der Hauswirtschaft ist der Anteil an ausländischen Auszubildenden zwischen 2019 und 2020 recht deutlich von 8,2 % auf nunmehr 7,5 % gesunken.

(Stephan Kroll)

80 Hierbei ist allerdings zu beachten, dass bei einer Kammer in Nordrhein-Westfalen für das Berichtsjahr 2020 fälschlicherweise die überwiegende Mehrheit der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Beruf „Medizinische/-r Fachangestellte/-r" mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit gemeldet wurde. Die Entwicklung (2019 bis 2020) bei den ausländischen Auszubildenden im Bereich der Freien Berufe ist daher sowohl für Nordrhein-Westfalen als auch für das Bundesgebiet überschätzt (siehe auch: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI) – Hinweise zu den einzelnen Berichtsjahren unter: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf**).

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. Im Folgenden werden eine Übersicht über die Neuabschlüsse 2020 nach ausgewählten ab dem Berichtsjahr 2007 eingeführten Merkmalen (**vgl. Kapitel A5.1**) gegeben und Ausbildungsanfänger/-innen von anderen Arten von Neuabschlüssen abgegrenzt. Die für die im Jahr 2020 begonnenen Verträge neu eingeführten Vergütungsmerkmale können noch nicht ausgewertet werden (siehe **Kapitel A5.1**). 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 2021 in **Kapitel A1.1** dargestellt.

E

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse)

Neuabschlüsse sind im Rahmen der Berufsbildungsstatistik definiert als die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/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 der Erhebungen nicht überein. Die Begriffe unterscheiden sich in beiden Erhebungen nicht nur hinsichtlich des Zeitbezugs (zum Vergleich der Erhebungen siehe Uhly u. a. 2009).

→ **Tabelle A5.3-1** zeigt, dass im Berichtsjahr 2020 insgesamt[81] 465.672 Ausbildungsverhältnisse neu angetreten und bis zum 31. Dezember 2020 nicht wieder gelöst wurden. Die Neuabschlusszahl war damit gegenüber dem Vorjahr (513.309) um 9,3 % gesunken. Ein Rückgang zeigte sich in allen Ländern, er variierte zwischen 2,9 % (Brandenburg) und 13,6 % (Hamburg). Insgesamt fiel der Rückgang in Ostdeutschland mit Ausnahme von Berlin deutlich geringer aus als in Westdeutschland. Auch wenn der Rückgang der Neuabschlusszahlen teilweise durch demografische Entwicklungen bedingt war, so fielen die Rückgänge unter den Bedingungen der Coronapandemie deutlich höher als erwartet aus (vgl. Oeynhausen u. a. 2021, S. 10). Zu einer ausführlichen Analyse der Strukturen und Entwicklungen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge unter den Bedingungen der Coronapandemie auf Basis der Berufsbildungsstatistik siehe Kroll 2021.

→ **Tabelle A5.3-2** stellt für ausgewählte Merkmale die Zahl und den Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2020 jeweils nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern dar.

Überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildungsverhältnisse

Überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildungsverhältnisse dienen der Versorgung von Jugendlichen mit Marktbenachteiligung (wenn trotz Ausbildungsreife kein Ausbildungsplatz gefunden wurde), mit sozialen Benachteiligungen, mit Lernschwäche sowie mit Behinderung. Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der BIBB-Erhebung über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (**vgl. Kapitel A1**) gelten solche Ausbildungsverhältnisse, bei denen die öffentliche Förderung mehr als 50 % der Gesamtkosten im ersten Jahr der Ausbildung beträgt, als überwiegend öffentlich finanziert.[82] Die überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildung kann sowohl außerbetrieblich als auch betrieblich erfolgen. Von allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden für das Berichtsjahr 2020 im Rahmen der Berufsbildungsstatistik 4,2 % als überwiegend öffentlich finanziert gemeldet. Seit 2010 ging dieser Anteil bundesweit stetig zurück (2009: 8,4 %). Im Jahr 2020 stieg dieser Anteil erstmals wieder leicht an (2019: 2,9 %). Der Anteil öffentlich finanzierter dualer Berufsausbildung variierte immer noch nach Bundesländern, wobei die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland geringer ausfielen: In den ostdeutschen Ländern (2009: 23,7 %) lag er im Berichtsjahr 2020 zwischen 6,3 % und 8,5 %, in fast allen westdeutschen Ländern (2009: 5,1 %) wurden mit 2,6 % bis 5,4 % geringere Anteile an Neuabschlüssen überwiegend öffentlich finanziert. Ausnahme ist Bremen,

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

82 Dabei zählen zu den Gesamtkosten die Ausbildungsvergütung, aber auch alle weiteren im Zusammenhang mit der Ausbildung anfallenden Personal- und Sachkosten sowie Gebühren. Etwaige Erträge durch die Mitarbeit der Auszubildenden bleiben dabei unberücksichtigt. Details zum Merkmal der Finanzierungsform im Rahmen der Berufsbildungsstatistik siehe Uhly 2021.

Tabelle A5.3-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen[1] sowie Ländern 2019 und 2020**

Land	Neuabschlüsse insgesamt		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Baden-Württemberg	72.915	66.684	44.244	38.742	18.600	18.138	2.130	2.052	1.464	1.539	6.150	5.892	327	321
Bayern	91.455	83.361	53.136	46.941	25.521	24.042	2.022	1.971	2.028	2.130	8.499	8.073	249	204
Berlin	15.633	13.746	8.724	7.461	3.888	3.471	879	717	234	237	1.866	1.815	42	42
Brandenburg	10.302	10.008	5.940	5.631	2.754	2.751	504	510	486	489	558	576	60	54
Bremen	5.535	5.052	3.579	3.231	1.146	1.086	207	204	42	63	519	432	42	36
Hamburg	12.783	11.049	8.619	7.308	2.541	2.214	156	150	150	180	1.296	1.182	24	18
Hessen	36.969	32.571	22.107	19.176	9.930	8.751	1.167	1.143	654	693	3.108	2.808	-	0
Mecklenburg-Vorpommern	7.863	7.407	4.605	4.230	2.034	1.938	294	300	429	444	444	450	54	48
Niedersachsen	53.580	48.480	28.911	25.476	16.176	14.904	1.632	1.473	1.983	1.986	4.620	4.401	261	243
Nordrhein-Westfalen	115.671	103.188	69.330	60.036	29.880	27.456	3.012	3.015	2.430	2.412	10.602	9.918	414	351
Rheinland-Pfalz	25.224	23.205	14.262	12.654	7.548	7.119	681	699	600	699	2.016	1.917	120	117
Saarland	6.444	5.670	3.756	3.165	1.917	1.710	111	138	120	132	492	492	48	27
Sachsen	19.071	18.138	11.421	10.740	5.205	5.088	705	612	753	759	882	831	102	105
Sachsen-Anhalt	10.311	9.786	6.297	5.799	2.637	2.568	411	462	408	429	483	450	75	78
Schleswig-Holstein	19.389	17.805	10.047	9.048	6.288	5.817	552	540	768	777	1.734	1.623	-	0
Thüringen	10.170	9.522	6.231	5.607	2.637	2.652	336	324	384	423	480	423	102	93
Bundesgebiet insgesamt	**513.309**	**465.672**	**301.206**	**265.248**	**138.705**	**129.705**	**14.799**	**14.313**	**12.933**	**13.386**	**43.749**	**41.283**	**1.920**	**1.737**

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2019 und 2020. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2022

wo im Jahr 2020 ein sehr starker Anstieg des Anteils überwiegend öffentlich finanzierter Ausbildungsverträge (Neuabschlüsse) zu verzeichnen war. Der Anteil überwiegend öffentlich finanzierter Neuabschlüsse betrug 2020 dort 9,0%, im Jahr 2019 waren dies nur 4,0 %.

In Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs der Hauswirtschaft machten überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge im Berichtsjahr 2020 mit bundesweit 73,6 % aller Neuabschlüsse den mit Abstand größten Anteil aus. In den Landwirtschaftsberufen waren 9,8 %, im Handwerk 4,6 % und im Bereich Industrie und Handel 4,0 % Neuabschlüsse überwiegend öffentlich finanziert. In den Zuständigkeitsbereichen Öffentlicher Dienst und Freie Berufe waren die Anteile mit 0,2 % bzw. 0,4 % noch geringer.

Teilzeitberufsausbildung

Die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung wurde 2005 im BBiG verankert. Bis zum Berichtsjahr 2019 gingen die Teilzeitausbildungsverhältnisse nicht nur mit einer Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit nach § 8 Absatz 1 Satz 2 BBiG (in der Fassung, die bis zum 31. Dezember 2019 gültig war) einher, sondern waren auch insgesamt als verkürzte Ausbil-

dungen geregelt (d. h., die Ausbildungsdauer in Monaten wurde nicht automatisch verlängert). Mit der Revision des Berufsbildungsgesetzes durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz wurden die Teilzeitregelungen gemäß § 7a BBiG (in der Fassung, die seit dem 1. Januar 2020 gilt) erheblich verändert. Seit 2020 muss kein berechtigtes Interesse vorliegen, d. h., Teilzeitberufsausbildung ist grundsätzlich für alle Auszubildenden möglich (wenn sich beide Vertragsparteien darauf einigen) und es verlängert sich die kalendarische Ausbildungsdauer bei der Vereinbarung von Teilzeitberufsausbildung automatisch (allerdings kann zusätzlich auch eine Verkürzung vereinbart werden).[83] Zu Strukturen und Entwicklungen in der dualen Teilzeitberufsausbildung und insbesondere zu den Ausbildungsverläufen (Stand Berichtsjahr 2019) sowie gesetzlichen Neuregelungen ab 2020 siehe Uhly 2020 und Baldus 2020.[84]

Bislang erfolgten nur sehr wenige duale Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO in Teilzeitform. Auch im Berichtsjahr 2020 stieg der Teilzeitanteil nicht an. Es wurden bundesweit 0,4 % bzw. lediglich 2.016 Neuabschlüsse als Teilzeitberufsausbildungsverhältnisse gemeldet. In keinem Bundesland war dieser Anteil größer als 0,9 %. Differenziert nach Zuständigkeitsbereichen zeigt sich im Bundesdurchschnitt lediglich in der Hauswirtschaft mit ca. 2 % und in den Zuständigkeitsbereichen Freie Berufe sowie Öffentlicher Dienst mit ca. 1% ein etwas höherer Teilzeitanteil.

Neuabschlüsse mit einer Verkürzung der Ausbildungsdauer von mindestens sechs Monaten

Die reguläre Ausbildungsdauer (die gemäß der Ausbildungsordnung vorgesehene Dauer) und die tatsächliche Ausbildungszeit können aus verschiedenen Gründen voneinander 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“[85] (§ 8 BBiG). Nicht dazu zählen kürzere Ausbildungsdauern aufgrund vorzeitiger Prüfungszulassung sowie sog. Anschlussverträge, bei denen eine zweijährige Berufsausbildung gemäß Ausbildungsordnung anzurechnen ist.

Auf Basis der Berufsbildungsstatistik lässt sich die Verkürzung des Ausbildungsvertrages zum einen direkt aus der Variablen „Abkürzung“ ermitteln, zum anderen auch indirekt über Berufsinformationen und die Meldungen zum vereinbarten Beginn und Ende des Ausbildungsvertrages. → **Tabelle A5.3-2** enthält die Werte auf Basis der unmittelbaren Meldungen zur Abkürzung der Ausbildungsdauer. Diese Abkürzung bezieht sich allerdings nur auf den jeweiligen Ausbildungsvertrag und nicht auf die Ausbildungsdauer insgesamt.[86]

Von allen Neuabschlüssen wurden für das Berichtsjahr 2020 im Rahmen der Berufsbildungsstatistik 19,2 % mit einer Abkürzung von mindestens sechs Monaten (ohne Anschlussverträge) gemeldet.[87] Ein überdurchschnittlich hoher Anteil verkürzter Ausbildungsverträge wurde aus Baden-Württemberg (27,1 %) sowie Bayern (23,1 %) und Hamburg (20,6 %) gemeldet. Für Sachsen-Anhalt und Sachsen fiel dieser Anteil mit unter 10 % am geringsten aus. Insgesamt waren diese Verkürzungen – wie auch in den Vorjahren – überproportional häufig im Zuständigkeitsbereich Landwirtschaft (31,8 %), in einzelnen Ländern aber auch in anderen Zuständigkeitsbereichen zu verzeichnen. Mit Abstand am höchsten fiel der Anteil verkürzter Ausbildungsverhältnisse (Neuabschlüsse) im Handwerk Baden-Württembergs (46,2 %) aus. Auch in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes in Hamburg fiel der Anteil von Neuabschlüssen mit einer Verkürzung von mindestens sechs Monaten mit 34 % überproportional hoch aus.

Neuabschlüsse mit vorheriger Berufsausbildung

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

83 Siehe auch die „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 10. Juni 2021 zur Teilzeitberufsausbildung gemäß § 7a des Berufsbildungsgesetzes/§ 27b der Handwerksordnung“ unter **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA174.pdf**.

84 Siehe auch die Themenseite des BIBB zur Teilzeitberufsausbildung unter **https://www.bibb.de/de/1304.php**.

85 Siehe hierzu die „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 10. Juni 2021 zur Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer zur Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung“ unter **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA129.pdf**.

86 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.

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

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2020 (Teil 1)**

Land	Neuabschlüsse mit jeweiligem Merkmal insgesamt		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe[3]	Hauswirtschaft
	absolut	in %	in % der Neuabschlüsse des Zuständigkeitsbereichs					
Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge								
Baden-Württemberg	2.154	3,2	2,5	4,4	0,0	9,6	0,8	62,6
Bayern	2.253	2,7	2,2	3,7	0,0	8,0	0,1	70,6
Berlin	1.173	8,5	10,3	10,0	0,4	2,5	0,2	100,0
Brandenburg	663	6,6	7,2	5,3	0,0	12,3	0,0	100,0
Bremen	453	9,0	8,9	11,9	0,0	19,0	0,7	58,3
Hamburg	444	4,0	2,9	8,7	0,0	13,3	0,3	83,3
Hessen	1.392	4,3	3,3	7,5	0,0	12,6	0,6	
Mecklenburg-Vorpommern	468	6,3	8,3	2,9	0,0	2,0	1,3	93,8
Niedersachsen	1.707	3,5	3,8	2,8	0,0	7,4	0,5	60,5
Nordrhein-Westfalen	4.086	4,0	4,1	4,1	0,5	9,2	0,2	70,9
Rheinland-Pfalz	894	3,9	3,3	4,4	0,4	9,0	0,2	71,8
Saarland	306	5,4	4,6	5,8	2,2	29,5	0,0	66,7
Sachsen	1.386	7,6	8,2	5,1	1,0	18,2	0,7	88,6
Sachsen-Anhalt	747	7,6	5,3	10,2	0,0	21,0	3,3	100,0
Schleswig-Holstein	468	2,6	2,6	3,2	0,0	5,4	0,7	
Thüringen	756	7,9	8,7	4,6	0,0	14,2	0,0	93,5
Bundesgebiet insgesamt	**19.350**	**4,2**	**4,0**	**4,6**	**0,2**	**9,8**	**0,4**	**73,6**
Teilzeitberufsausbildung								
Baden-Württemberg	291	0,4	0,3	0,2	1,2	0,2	1,6	1,9
Bayern	225	0,3	0,2	0,2	0,0	0,3	0,8	0,0
Berlin	117	0,9	0,9	0,4	1,3	0,0	1,3	7,1
Brandenburg	36	0,4	0,2	0,3	1,2	0,6	1,0	0,0
Bremen	36	0,7	0,5	0,3	4,4	0,0	1,4	0,0
Hamburg	78	0,7	0,7	0,4	2,0	0,0	1,0	0,0
Hessen	162	0,5	0,5	0,3	0,5	0,4	1,0	
Mecklenburg-Vorpommern	33	0,4	0,6	0,2	1,0	0,0	0,7	0,0
Niedersachsen	270	0,6	0,6	0,2	1,2	0,3	1,3	3,7
Nordrhein-Westfalen	435	0,4	0,4	0,2	1,1	0,2	0,8	2,6
Rheinland-Pfalz	72	0,3	0,3	0,3	0,4	0,0	0,6	2,6
Saarland	39	0,7	0,6	0,4	2,2	2,3	1,2	11,1
Sachsen	57	0,3	0,4	0,1	1,0	0,0	0,0	0,0
Sachsen-Anhalt	21	0,2	0,2	0,1	1,3	0,0	0,7	0,0
Schleswig-Holstein	123	0,7	0,7	0,4	0,0	0,8	2,0	
Thüringen	24	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2
Bundesgebiet insgesamt	**2.016**	**0,4**	**0,4**	**0,3**	**0,9**	**0,3**	**1,0**	**2,2**
Neuabschlüsse mit mindestens 6 Monaten Abkürzung – ohne Anschlussverträge[2]								
Baden-Württemberg	18.078	27,1	21,0	46,2	8,8	39,0	13,2	6,5
Bayern	19.257	23,1	21,5	27,7	6,2	49,7	16,1	16,2
Berlin	2.199	16,0	17,2	17,1	3,3	17,7	13,4	21,4
Brandenburg	1.197	12,0	11,7	14,3	1,2	22,7	4,7	0,0
Bremen	741	14,7	17,2	14,6	1,5	4,8	4,2	8,3
Hamburg	2.280	20,6	22,2	16,9	34,0	30,0	15,2	0,0
Hessen	6.204	19,0	21,2	20,3	9,2	22,9	3,2	
Mecklenburg-Vorpommern	792	10,7	10,4	10,1	0,0	29,7	4,7	0,0
Niedersachsen	9.195	19,0	15,7	25,8	0,8	45,8	8,7	14,8
Nordrhein-Westfalen	17.526	17,0	19,2	15,9	11,4	20,8	8,3	0,9
Rheinland-Pfalz	4.272	18,4	19,1	21,4	3,0	28,3	5,5	10,3
Saarland	960	16,9	18,2	18,9	4,3	15,9	6,7	0,0
Sachsen	1.785	9,8	9,9	11,6	1,0	12,6	3,2	0,0
Sachsen-Anhalt	837	8,6	7,3	11,2	1,9	16,8	8,7	7,7
Schleswig-Holstein	2.913	16,4	16,6	18,6	0,0	30,9	5,4	
Thüringen	1.110	11,7	12,5	10,6	8,3	14,2	7,1	12,9
Bundesgebiet insgesamt	**89.343**	**19,2**	**18,5**	**23,7**	**6,4**	**31,8**	**10,2**	**7,9**

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2020 (Teil 2)**

Land	Neuabschlüsse mit jeweiligem Merkmal insgesamt		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe[3]	Hauswirtschaft
	absolut	in %	in % der Neuabschlüsse des Zuständigkeitsbereichs					
Neuabschlüsse mit vorheriger Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	6.522	9,8	7,8	12,6	5,4	10,3	15,0	13,1
Bayern	12.036	14,4	10,5	22,4	2,9	25,6	13,9	2,9
Berlin	2.088	15,2	11,2	25,9	13,8	20,3	10,7	21,4
Brandenburg	1.569	15,7	13,3	21,9	15,3	18,4	8,9	0,0
Bremen	285	5,6	0,5	20,7	17,6	0,0	2,1	8,3
Hamburg	612	5,5	1,3	20,7	8,0	18,3	0,8	16,7
Hessen	2.781	8,5	4,9	17,6	7,3	6,1	6,3	
Mecklenburg-Vorpommern	1.083	14,6	12,0	17,6	22,0	20,9	16,0	12,5
Niedersachsen	6.333	13,1	10,3	16,2	13,6	15,0	17,3	8,6
Nordrhein-Westfalen	10.533	10,2	8,4	16,6	9,5	9,6	3,8	4,3
Rheinland-Pfalz	2.697	11,6	5,7	25,0	5,6	16,3	1,4	12,8
Saarland[3]	822	14,5	6,0	25,8	13,0	20,5	29,9	22,2
Sachsen	2.787	15,4	15,9	16,8	2,5	16,2	8,3	14,3
Sachsen-Anhalt	1.350	13,8	9,0	22,5	15,6	23,8	11,3	30,8
Schleswig-Holstein	1.953	11,0	4,4	19,5	4,4	14,7	17,0	
Thüringen	1.092	11,5	9,5	15,2	7,4	18,4	8,5	19,4
Bundesgebiet insgesamt	**54.537**	**11,7**	**8,6**	**18,4**	**8,6**	**15,6**	**10,3**	**10,4**
Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreich absolvierter dualer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	2.889	4,3	3,2	5,2	0,3	2,9	10,6	8,4
Bayern	7.389	8,9	5,8	15,7	0,3	0,0	10,9	0,0
Berlin	1.065	7,7	2,5	21,0	1,7	12,7	6,1	0,0
Brandenburg	942	9,4	6,3	17,1	1,2	16,0	5,2	0,0
Bremen	186	3,7	0,3	15,2	2,9	0,0	0,7	8,3
Hamburg	456	4,1	0,9	16,4	2,0	11,7	0,0	16,7
Hessen	1.596	4,9	2,1	12,6	1,3	1,3	2,7	
Mecklenburg-Vorpommern	594	8,0	4,8	13,8	3,0	16,2	8,0	12,5
Niedersachsen	3.219	6,6	3,9	9,5	3,5	8,2	13,3	6,2
Nordrhein-Westfalen	5.055	4,9	2,6	11,6	1,8	3,6	1,4	3,4
Rheinland-Pfalz	1.842	7,9	2,8	19,8	1,3	7,3	0,5	12,8
Saarland	576	10,2	4,5	22,5	0,0	11,4	5,5	11,1
Sachsen	1.845	10,2	10,3	12,1	0,0	10,7	4,0	14,3
Sachsen-Anhalt	768	7,8	2,9	18,1	1,9	19,6	3,3	30,8
Schleswig-Holstein	1.161	6,5	2,7	11,4	1,1	6,6	12,0	
Thüringen	315	3,3	2,1	4,0	0,0	14,9	3,5	16,1
Bundesgebiet insgesamt	**29.898**	**6,4**	**3,7**	**12,4**	**1,4**	**6,4**	**6,7**	**7,9**
Neuabschlüsse mit vorheriger erfolgreich absolvierter dualer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	3.819	5,7	5,4	7,3	5,3	7,0	2,9	3,7
Bayern	4.860	5,8	6,2	6,4	2,3	11,3	1,8	2,9
Berlin	930	6,8	8,8	3,6	10,9	5,1	2,8	21,4
Brandenburg	726	7,3	9,1	4,5	12,9	1,8	2,6	0,0
Bremen	87	1,7	0,1	5,0	13,2	0,0	0,7	0,0
Hamburg	135	1,2	0,4	3,7	6,0	6,7	0,5	0,0
Hessen	975	3,0	2,6	4,2	3,7	4,8	1,6	
Mecklenburg-Vorpommern	561	7,6	9,3	3,6	17,0	4,1	7,3	0,0
Niedersachsen	3.066	6,3	6,6	6,5	9,4	6,3	3,5	2,5
Nordrhein-Westfalen	5.283	5,1	6,0	4,4	6,9	6,0	1,5	0,9
Rheinland-Pfalz	960	4,1	4,1	4,9	3,9	7,3	0,5	0,0
Saarland[3]	396	7,0	5,8	3,3	10,9	6,8	26,8	0,0
Sachsen	867	4,8	5,3	4,2	2,0	4,3	4,3	0,0
Sachsen-Anhalt	711	7,3	8,8	3,9	13,6	2,8	6,0	0,0
Schleswig-Holstein	789	4,4	2,1	7,9	2,8	6,9	4,1	
Thüringen	768	8,1	7,5	10,9	6,5	2,8	5,0	3,2
Bundesgebiet insgesamt	**24.933**	**5,4**	**5,5**	**5,6**	**6,5**	**6,5**	**2,6**	**2,2**

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2020 (Teil 3)**

Land	Neuabschlüsse mit jeweiligem Merkmal insgesamt		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe[3]	Hauswirtschaft
	absolut	in %	in % der Neuabschlüsse des Zuständigkeitsbereichs					
Neuabschlüsse mit vorheriger schulischer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	303	0,5	0,3	0,4	0,1	0,4	2,1	0,9
Bayern	762	0,9	0,4	0,5	0,2	14,4	1,7	0,0
Berlin	102	0,7	0,0	1,2	1,3	3,8	2,1	0,0
Brandenburg	84	0,8	0,9	0,7	1,8	0,6	1,0	0,0
Bremen	12	0,2	0,0	0,8	1,5	0,0	0,0	0,0
Hamburg	27	0,2	0,1	0,8	0,0	0,0	0,3	0,0
Hessen	366	1,1	1,0	1,0	2,4	0,0	2,5	
Mecklenburg-Vorpommern	48	0,6	0,5	0,6	2,0	0,7	1,3	0,0
Niedersachsen	165	0,3	0,1	0,5	1,0	0,6	1,2	0,0
Nordrhein-Westfalen	426	0,4	0,1	0,8	1,1	0,0	1,1	0,0
Rheinland-Pfalz	90	0,4	0,1	0,7	0,4	2,1	0,5	0,0
Saarland	30	0,5	0,4	0,5	0,0	0,0	1,8	0,0
Sachsen	135	0,7	0,8	0,6	0,5	1,2	0,4	0,0
Sachsen-Anhalt	51	0,5	0,2	1,1	0,6	1,4	1,3	0,0
Schleswig-Holstein	78	0,4	0,0	0,8	0,6	1,2	1,3	
Thüringen	21	0,2	0,1	0,5	0,9	0,7	0,0	0,0
Bundesgebiet insgesamt	**2.700**	**0,6**	**0,3**	**0,6**	**0,8**	**2,8**	**1,4**	**0,3**

[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. 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.

[3] Für den Beruf Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r wurden für das Berichtsjahr 2019 fälschlicherweise alle Ausbildungsverträge mit der Vorbildung einer zuvor schon erfolgreich absolvierten dualen Berufsausbildung gemeldet (141 Neuabschlüsse). Somit ist auch für die Freien Berufe des Saarlandes insgesamt der Anteil der Auszubildenden mit dieser Vorbildung deutlich überhöht.

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 2020. 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 2022

- 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.[88]

Insgesamt wurde für 11,7 % der Neuabschlüsse mindestens eine Art dieser Vorbildung gemeldet (Mehrfachnennungen sind möglich). Hierbei handelte es sich mehrheitlich um eine vorherige duale Berufsausbildung, und zwar sowohl zuvor nicht erfolgreich absolvierte (6,4 % bzw. 29.898) als auch erfolgreich absolvierte Berufsausbildung im dualen System (5,4 % bzw. 24.933). Für vergleichsweise wenige Auszubildende mit Neuabschluss (0,6 % bzw. 2.700) wurde eine vorherige abgeschlossene schulische Berufsausbildung[89] gemeldet.

Der Anteil der Auszubildenden (Neuabschlüsse) mit vorheriger Berufsausbildung variierte zwischen den Ländern und reichte von 5,5 % (Hamburg) bis zu 15,7 % (Brandenburg). Ebenso variierte dieser Anteil zwischen den Zuständigkeitsbereichen (Industrie und Handel sowie Öffentlicher Dienst: 8,6 %, Handwerk: 18,4 %). Der Anteil derer mit einer vorherigen nicht erfolgreichen dualen Berufsausbildung fiel in vielen Ländern im Handwerk

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

89 Unter diejenigen mit vorheriger schulischer Berufsausbildung fallen nicht die „Externenzulassungen" (auch „Externenprüfungen" genannt; 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.

überdurchschnittlich hoch aus. Überdurchschnittlich hohe Anteile von Auszubildenden, die vor dem Neuabschluss bereits eine duale Berufsausbildung erfolgreich absolvierten, zeigen sich in mehreren Ländern im Zuständigkeitsbereich des Öffentlichen Dienstes (Mecklenburg-Vorpommern: 17%, Sachsen-Anhalt: 13,6 %, Bremen: 13,2 %, Brandenburg: 12,9 %, Berlin: 10,9 %). Ein auffallend hoher Anteil von Auszubildenden mit vorheriger absolvierter schulischer Berufsausbildung lag nur in Bayerns Landwirtschaft vor.

Die Variablen „vorherige Berufsausbildung", „Abkürzungen des Ausbildungsvertrags" bzw. die Erhebung der vereinbarten Dauer des Ausbildungsvertrags wurden u. a. deshalb in die Berufsbildungsstatistik aufgenommen, um Erstanfänger und -anfängerinnen einer dualen Berufsausbildung (kurz: Ausbildungsanfänger/-innen bzw. Anfänger/-innen) von anderen Arten von Neuabschlüssen abgrenzen zu können. Da von einer Untererfassung vorheriger Berufsausbildungen ausgegangen werden muss (vgl. Uhly/Kroll 2021), 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.[90]

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/HwO) gleichzusetzen.[91] E Der Neuabschluss stellt ein vertragsbezogenes Merkmal dar, das auch dann vorliegt, wenn

a. ein Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wird und ein neuer Ausbildungsvertrag in einem anderen dualen Ausbildungsberuf (Berufswechsel innerhalb des dualen Systems) und/oder mit einem anderen Ausbildungsbetrieb (Ausbildungsbetriebswechsel innerhalb des dualen Systems) abgeschlossen wird;[92]
b. eine vorherige zweijährige duale Berufsausbildung (BBiG/HwO) in einem „Fortführungsberuf" fortgeführt wird (Anschlussverträge innerhalb des dualen Systems);
c. nach erfolgreichem Abschluss einer dualen Berufsausbildung erneut ein Ausbildungsvertrag in einem Beruf des dualen Systems abgeschlossen wird, der keinen Anschlussvertrag darstellt (Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems).

E Ausbildungsanfänger/-innen

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

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

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

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

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

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

92 Reine Berufswechsel können auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht von Betriebswechsel unterschieden werden.

Schaubild A5.3-1: **Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen, Bundesgebiet 2020**

A Ohne vorherige duale Berufsausbildung

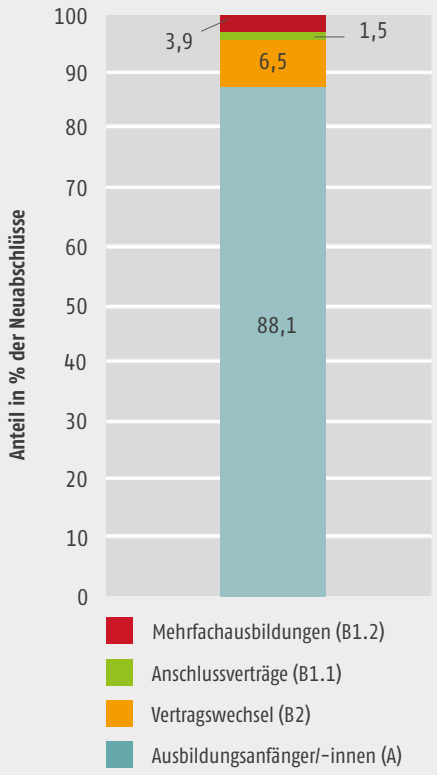
Ausbildungsanfänger/-innen

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 2020. Berechnungen und Abgrenzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (Merkmal Anschlussvertrag gemeldet).

BIBB-Datenreport 2022

Um eine Abgrenzung von wirklichen Ausbildungsanfängern und -anfängerinnen vornehmen zu können, sind verschiedene Wege denkbar. Bezogen auf die Anfänger/-innen innerhalb des dualen Systems würde auch eine bundesweite (zuständigkeits- und regionenübergreifende) unveränderliche Personennummer für die Auszubildenden entsprechende Analysen erlauben.[93] Es 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.[94]

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

Verwendet man zur Abgrenzung der *Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanfänger* E nicht allein die Angaben zur vorherigen dualen Berufsausbildung, sondern auch die zur vereinbarten Vertragsdauer, so kann man ca. 88 % der Neuabschlüsse als Ausbildungsanfänger/-innen identifizieren → **Tabelle A5.3-3**. Die anderen 12 % verteilen sich auf in diejenigen mit einer zuvor bereits erfolgreich absolvierten dualen Berufsausbildung (gut 5 %) und solchen mit Vertragswechsel (knapp 7 %). 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.[95] Dabei werden nur diejenigen mit

93 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.

94 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).

95 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.

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) 2020**

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	58.410	87,6	1.044	1,6	2.775	4,2	4.452	6,7	66.684	100,0
Bayern	72.327	86,8	1.131	1,4	3.729	4,5	6.174	7,4	83.361	100,0
Berlin	12.153	88,4	195	1,4	735	5,3	663	4,8	13.746	100,0
Brandenburg	8.634	86,3	153	1,5	573	5,7	648	6,5	10.008	100,0
Bremen	4.629	91,6	24	0,5	63	1,2	336	6,7	5.052	100,0
Hamburg	10.026	90,7	12	0,1	123	1,1	888	8,0	11.049	100,0
Hessen	29.301	90,0	234	0,7	741	2,3	2.295	7,0	32.571	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	6.444	87,0	144	1,9	417	5,6	402	5,4	7.407	100,0
Niedersachsen	42.099	86,8	993	2,0	2.073	4,3	3.318	6,8	48.480	100,0
Nordrhein-Westfalen	92.331	89,5	1.599	1,5	3.684	3,6	5.574	5,4	103.188	100,0
Rheinland-Pfalz	20.478	88,2	243	1,0	717	3,1	1.767	7,6	23.205	100,0
Saarland	4.869	85,9	117	2,1	279	4,9	405	7,1	5.670	100,0
Sachsen	16.218	89,4	396	2,2	468	2,6	1.053	5,8	18.138	100,0
Sachsen-Anhalt	8.565	87,5	192	2,0	519	5,3	510	5,2	9.786	100,0
Schleswig-Holstein	15.498	87,0	150	0,8	636	3,6	1.518	8,5	17.805	100,0
Thüringen	8.481	89,1	129	1,4	636	6,7	276	2,9	9.522	100,0
Industrie und Handel	235.767	88,9	5.952	2,2	8.760	3,3	14.769	5,6	265.248	100,0
Handwerk	109.641	84,5	807	0,6	6.516	5,0	12.741	9,8	129.705	100,0
Öffentlicher Dienst	13.341	93,2	0	0,0	927	6,5	45	0,3	14.313	100,0
Landwirtschaft	11.721	87,6	0	0,0	870	6,5	795	5,9	13.386	100,0
Freie Berufe	38.412	93,0	0	0,0	1.062	2,6	1.809	4,4	41.283	100,0
Hauswirtschaft	1.575	90,7	0	0,0	39	2,2	123	7,1	1.737	100,0
Bundesgebiet insgesamt	**410.460**	**88,1**	**6.759**	**1,5**	**18.174**	**3,9**	**30.279**	**6,5**	**465.672**	**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	62.157	85,7	1.095	1,5	3.102	4,3	6.183	8,5	72.537	100,0
Bayern	75.333	83,0	1.188	1,3	4.095	4,5	10.122	11,2	90.741	100,0
Berlin	13.566	85,1	207	1,3	816	5,1	1.347	8,5	15.936	100,0
Brandenburg	9.192	82,7	159	1,4	648	5,8	1.122	10,1	11.118	100,0
Bremen	5.055	90,2	24	0,4	69	1,2	459	8,2	5.607	100,0
Hamburg	11.055	89,3	12	0,1	135	1,1	1.176	9,5	12.378	100,0
Hessen	31.344	87,9	240	0,7	804	2,3	3.279	9,2	35.667	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	6.855	83,5	156	1,9	465	5,7	732	8,9	8.208	100,0
Niedersachsen	45.069	83,6	1.029	1,9	2.283	4,2	5.499	10,2	53.880	100,0
Nordrhein-Westfalen	99.867	87,1	1.701	1,5	4.038	3,5	9.036	7,9	114.639	100,0
Rheinland-Pfalz	21.690	84,5	264	1,0	798	3,1	2.913	11,4	25.662	100,0
Saarland	5.220	82,0	117	1,8	300	4,7	732	11,5	6.369	100,0
Sachsen	16.608	83,9	423	2,1	507	2,6	2.253	11,4	19.791	100,0
Sachsen-Anhalt	9.294	84,5	201	1,8	600	5,5	903	8,2	10.995	100,0
Schleswig-Holstein	16.530	84,4	156	0,8	702	3,6	2.208	11,3	19.596	100,0
Thüringen	9.129	87,0	135	1,3	711	6,8	519	4,9	10.494	100,0
Industrie und Handel	254.310	87,6	6.261	2,2	9.558	3,3	20.115	6,9	290.247	100,0
Handwerk	114.621	78,9	846	0,6	7.347	5,1	22.452	15,5	145.266	100,0
Öffentlicher Dienst	13.473	91,9	0	0,0	951	6,5	237	1,6	14.661	100,0
Landwirtschaft	12.318	85,0	0	0,0	939	6,5	1.245	8,6	14.499	100,0
Freie Berufe	41.586	88,3	0	0,0	1.230	2,6	4.263	9,1	47.082	100,0
Hauswirtschaft	1.653	88,7	0	0,0	42	2,3	171	9,2	1.863	100,0
Bundesgebiet insgesamt	**437.964**	**85,3**	**7.107**	**1,4**	**20.067**	**3,9**	**48.480**	**9,4**	**513.618**	**100,0**

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

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

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

Quelle: Einzeldatensatz des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Berichtsjahr 2020. 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.

einer längeren Verkürzung zu den Vertragswechslern und -wechslerinnen gezählt; die anderen werden noch zu den Anfängern/Anfängerinnen gezählt. Die Neuabschlüsse, die mit einer vorherigen absolvierten dualen Berufsausbildung gemeldet wurden, lassen sich weiterhin aufteilen: in Mehrfachausbildungen im dualen System und in sog. Anschlussverträge.

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[96] 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).

Als *Anschlussverträge* E wurden 1,5 % der Neuabschlüsse gemeldet; es handelt sich hierbei um die Fortführung einer zuvor abgeschlossenen zweijährigen Berufsausbildung im dualen System. Bei 3,9 % der Neuabschlüsse handelt es sich folglich um *Mehrfachausbildungen* innerhalb des dualen Systems. Die genannten Prozentwerte beziehen sich auf das Berichtsjahr 2020, sie waren seit 2008 (das erste Jahr, zu dem die Differenzierungen vorgenommen werden konnten) weitgehend stabil.[97]

Wie → **Tabelle A5.3-3** zeigt, war der Anteil der Anschlussverträge in allen Bundesländern relativ gering; er variierte im Berichtsjahr 2020 zwischen 0,1 % und 2,2 % der Neuabschlüsse. Bislang können Anschlussverträge ausschließlich in den beiden Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk abgeschlossen werden. Der Anteil an allen Neuabschlüssen fiel in den Berufen von Industrie und Handel mit 2,2 % zwar relativ gering aus, er ist aber deutlich höher als bei den Handwerksberufen (0,6 %).

Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems kamen in Thüringen, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Berlin mit 5,3 % bis 6,7 % der Neuabschlüsse überproportional häufig vor. Nach Zuständigkeitsbereichen differenziert zeigten sich solche Mehrfachausbildungen mit 6,5 % überproportional häufig in den Berufen der Landwirtschaft sowie des Öffentlichen Dienstes und mit 5 % auch im Handwerk.

Der Anteil der Vertragswechsel lag in den einzelnen Ländern zwischen 2,9 % und 8,5 %. Im Zuständigkeitsbereich Handwerk lag er mit 9,8 % deutlich höher als in den anderen Zuständigkeitsbereichen. Am geringsten fiel dieser Anteil in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes (0,3 %) aus.

Aufgrund dieser Abgrenzung der Ausbildungsanfänger/-innen als Teilgruppe der Neuabschlüsse lassen sich weitere Indikatoren zum dualen System verbessern; siehe z. B. die Ausbildungsanfängerquote des dualen Systems (**vgl. Kapitel A5.8**). Für verschiedene Fragestellungen ist es jedoch sinnvoll, nicht nur die Neuabschlüsse, sondern alle begonnenen Ausbildungsverträge eines Kalenderjahres heranzuziehen. Denn gemäß der Neuabschlussdefinition werden bei dieser Zählgröße Verträge nur dann berücksichtigt, wenn sie nicht bis zum 31. Dezember des Jahres gelöst wurden.[98] Deshalb weist → **Tabelle A5.3-3** auch die Differenzierungen Anfänger/-innen, Anschlussverträge, Mehrfachausbildungen und Vertragswechsel innerhalb des dualen Systems bezogen auf alle begonnenen Verträge des Kalenderjahres aus.

(Alexandra Uhly)

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

97 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.

98 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.

A 5.4 Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung

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

Im Fokus der Beobachtung stehen folgende Berufsgruppierungen: Produktions- und Dienstleistungsberufe, MINT-Berufe, IT-Berufe, zweijährige Ausbildungsberufe und Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung. Dabei eignet sich die Berufsbildungsstatistik besonders gut für die Betrachtung langfristiger Entwicklungen. Außerdem können die im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erfassten Personenmerkmale wie bspw. die höchsten allgemeinbildenden Schulabschlüsse der Auszubildenden mit den berufsstrukturellen Daten verknüpft werden. Hierbei bilden in diesem Kapitel nicht die Bestandszahlen, sondern die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge die Basis (**vgl. E in Kapitel A5.3**), da in den Bestandszahlen die Berufe je nach Ausbildungsdauer unterschiedlich stark vertreten sind (zweijährige Ausbildungsberufe sind bei den Bestandszahlen i. d. R. unterrepräsentiert, dreieinhalbjährige überrepräsentiert). Außerdem haben die Neuabschlusszahlen den Vorteil, dass hiermit aktuelle Entwicklungen deutlicher nachgezeichnet werden können als mit den Bestandszahlen.

Aufgrund einer Umstellung der Systematik für die Zuordnung der Berufe zum Produktionsbereich sowie zum primären und sekundären Dienstleistungsbereich E zum Berichtsjahr 2015 musste seit dem 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.

E Produktions- und Dienstleistungsberufe

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

Für die folgenden 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 den genannten Tätigkeitsschwerpunkten als Produktions-, primärer oder sekundärer Dienstleistungsberuf eingestuft und nicht (wie bei Tiemann u. a. 2008) 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. 2008 teilweise ab.

Ausführliche Informationen zum Vorgehen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2020.xlsx**.

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

Als **sekundäre Dienstleistungstätigkeiten** werden Tätigkeiten zusammengefasst, die „in der Regel physisch nicht greifbar sind und somit immaterielle Güter darstellen, die vorwiegend geistig erbracht werden. Sie werden auch als Kopf- oder Wissensarbeit bezeichnet und dadurch charak-

terisiert, dass sie die industrielle Produktion qualitativ über die vermehrte Förderung und Nutzung des menschlichen Geistes, des ‚Humankapitals', verbessern" (vgl. Klauder 1990 und Hall 2007). Es handelt sich um Berufe mit z. B. folgenden Tätigkeitsschwerpunkten: Messen, Prüfen, Forschen, Gestalten, Gesetze anwenden, Beraten sowie Pflegen und Behandeln.

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), was sich auch bei der Entwicklung der Dienstleistungsberufe E in der dualen Berufsausbildung zeigt.[99] Seit Mitte der 1990er-Jahre stieg – mit wenigen Ausnahmen – der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Dienstleistungssektor

Tabelle A5.4-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen[1], Bundesgebiet 2010 bis 2020**

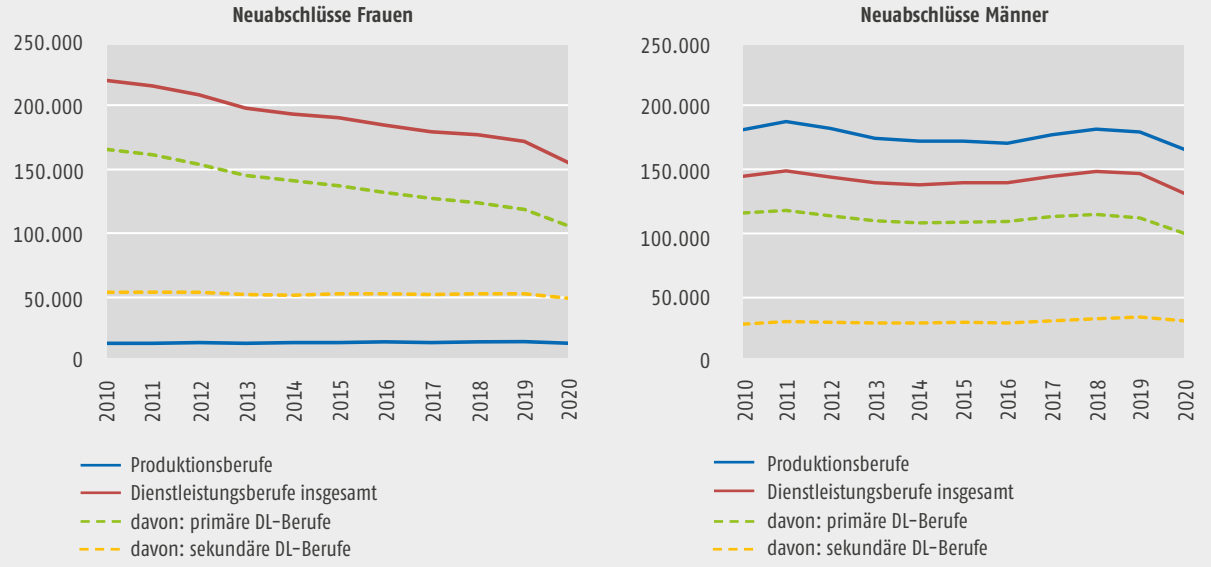
Jahr / Berufsgruppe	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Insgesamt, absolut											
Produktionsberufe	194.925	201.693	196.749	188.340	187.185	187.062	186.003	191.970	196.845	194.745	180.093
Dienstleistungsberufe (DL)	364.107	364.131	352.257	337.557	331.209	329.577	323.994	323.709	325.059	318.564	285.582
davon:											
primäre DL-Berufe	281.367	279.096	267.543	255.027	249.249	246.351	241.356	240.309	238.899	231.057	205.134
sekundäre DL-Berufe	82.740	85.035	84.714	82.530	81.960	83.226	82.641	83.400	86.160	87.507	80.448
Insgesamt	**559.032**	**565.824**	**549.003**	**525.897**	**518.394**	**516.639**	**509.997**	**515.679**	**521.901**	**513.309**	**465.672**
Männer, absolut											
Produktionsberufe	180.777	187.458	182.052	174.132	172.386	172.113	170.622	177.039	181.461	179.268	165.708
Dienstleistungsberufe	144.705	148.878	144.201	139.668	138.048	139.344	139.347	144.435	148.221	146.652	131.274
davon:											
primäre DL-Berufe	115.773	117.924	113.505	109.581	108.000	108.993	109.293	113.073	115.047	112.119	99.999
sekundäre DL-Berufe	28.935	30.954	30.696	30.090	30.048	30.351	30.054	31.362	33.171	34.533	31.272
Insgesamt	**325.482**	**336.333**	**326.253**	**313.803**	**310.434**	**311.457**	**309.966**	**321.474**	**329.679**	**325.917**	**296.982**
Frauen, absolut											
Produktionsberufe	14.148	14.235	14.697	14.208	14.802	14.949	15.381	14.931	15.384	15.477	14.385
Dienstleistungsberufe	219.402	215.253	208.056	197.889	193.161	190.230	184.650	179.274	176.838	171.912	154.308
davon:											
primäre DL-Berufe	165.594	161.175	154.035	145.446	141.249	137.358	132.063	127.236	123.849	118.938	105.135
sekundäre DL-Berufe	53.805	54.081	54.018	52.440	51.912	52.875	52.587	52.038	52.989	52.974	49.173
Insgesamt	**233.550**	**229.488**	**222.753**	**212.094**	**207.960**	**205.182**	**200.031**	**194.205**	**192.222**	**187.392**	**168.693**
Insgesamt, in % aller Neuabschlüsse											
Produktionsberufe	34,9	35,6	35,8	35,8	36,1	36,2	36,5	37,2	37,7	37,9	38,7
Dienstleistungsberufe	65,1	64,4	64,2	64,2	63,9	63,8	63,5	62,8	62,3	62,1	61,3
davon:											
primäre DL-Berufe	50,3	49,3	48,7	48,5	48,1	47,7	47,3	46,6	45,8	45,0	44,1
sekundäre DL-Berufe	14,8	15,0	15,4	15,7	15,8	16,1	16,2	16,2	16,5	17,0	17,3
Insgesamt	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

[1] Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2020.xlsx**.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2020 (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 2022

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

Schaubild A5.4-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen[1] nach Geschlecht, Bundesgebiet 2010 bis 2020**



[1] Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2020.xlsx**.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2020 (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 2022

nahezu stetig bis zum Jahr 2010 (65,1 %) an. Seither ist der Anteil wieder rückläufig und lag im Berichtsjahr 2020 bei 61,3 % → **Tabelle A5.4-1**. Dabei setzt sich der Trend innerhalb des Dienstleistungssektors fort, dass ausschließlich der Anteil in den primären Dienstleistungsberufen zurückgeht (2010: 50,3 % vs. 2020: 44,1 %). In den sekundären Dienstleistungsberufen kam es im letzten Jahrzehnt dahingegen zu stetigen Anteilszuwächsen (2010: 14,8 % vs. 2020: 17,3 %).

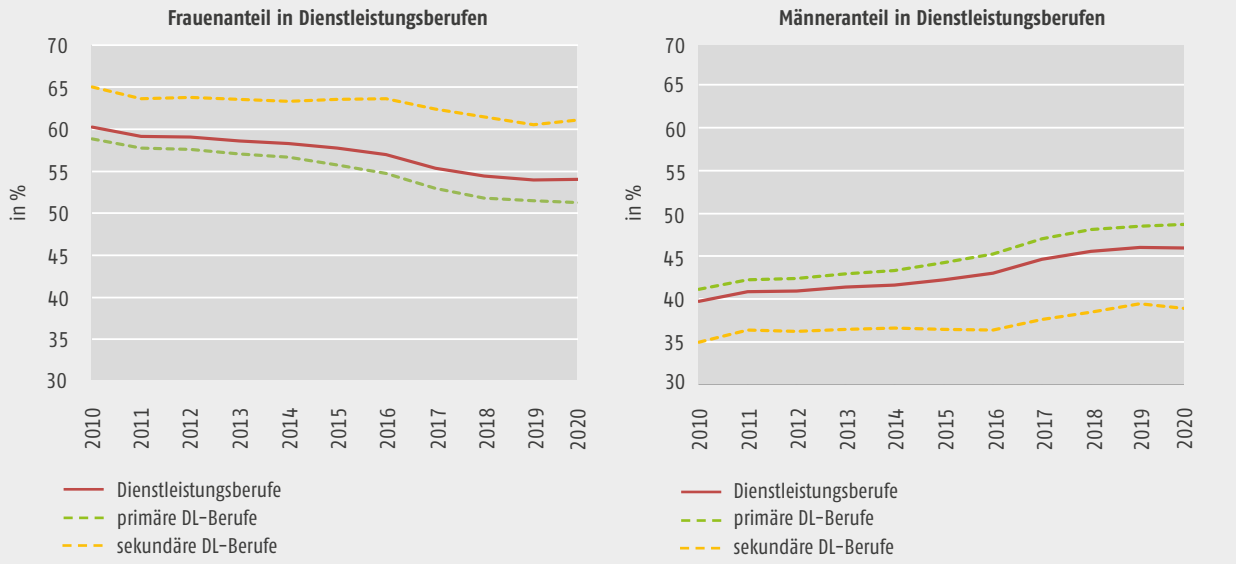
Bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der Entwicklung in den einzelnen Berufssektoren zeigt sich, dass sowohl die absolute Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Frauen als auch der Frauenanteil im Dienstleistungssektor im Zeitverlauf deutlich zurückgegangen ist → **Schaubild A5.4-1** und → **Schaubild A5.4-2**. Dies hat zur Folge, dass die weiblichen Auszubildenden mit einem neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag 2020 nur noch leicht stärker in den Dienstleistungsberufen vertreten sind als die Männer (Frauenanteil 2010: 60,3 % vs. 2020: 54,0 %). Diese Entwicklung zeigt sich in dem beschriebenen Zeitraum sowohl für die primären als auch für die sekundären Dienstleistungsberufe (vgl. dazu auch Dionisius/Kroll/Ulrich 2018). Die Anteilsverhältnisse bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen haben sich damit in den vergangenen Jahren im Bereich der Dienstleistungsberufe deutlich zugunsten der Männer verschoben → **Schaubild A5.4-2**. Bei den Produktionsberufen ist eine vergleichbare Anteilsverschiebung nicht zu erkennen. Der Männeranteil war hier in den letzten Jahren nahezu unverändert hoch (Männeranteil 2010: 92,7 % vs. 2020: 92,0 %).

Mit Blick auf die Entwicklung der absoluten Neuabschlusszahlen zeigt sich, dass es 2020 im Vergleich zum Vorjahr in allen drei Berufssektoren zu deutlichen Rückgängen kam. In den Produktionsberufen wurden -7,5 % weniger Verträge neu abgeschlossen (2020: 180.093 Neuabschlüsse), in den primären Dienstleistungsberufen -11,2 % (2020: 205.134 Neuabschlüsse) und in den sekundären Dienstleistungsberufen -8,1 % (80.448 Neuabschlüsse) → **Tabelle A5.4-1**. Diese deutlichen Einbrüche bei den Neuabschlusszahlen sind für das Jahr 2020 maßgeblich auf die Coronapandemie und die Auswirkungen der Eindämmungsmaßnahmen zurückzuführen (vgl. Kroll 2021a; Oeynhausen u. a. 2021).

Duale Berufsausbildung in MINT-Berufen

Die MINT-Berufe E haben im letzten Jahrzehnt im dualen System der Berufsausbildung stark an Bedeutung gewonnen. Im Berichtsjahr 2020 wurden insgesamt 162.114 neue Ausbildungsverträge in dualen MINT-Be-

Schaubild A5.4-2: **Anteile der Frauen und Männer in Dienstleistungsberufen[1], Bundesgebiet 2010 bis 2020 (in %)**



[1] Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2020.xlsx**.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2020 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2022

rufen abgeschlossen. Damit lag die absolute Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in MINT-Berufen im Jahr 2020 zwar deutlich unter der des Vorjahres (2019: 180.480; -10,2 %), dies ist jedoch maßgeblich auf die Einflüsse der Coronapandemie auf den Ausbildungsmarkt insgesamt zurückzuführen. Eine besondere Betroffenheit des MINT-Bereichs durch die coronabedingten Eindämmungsmaßnahmen war nicht zu erkennen (vgl. Kroll 2021a). Da die Neuabschlusszahlen auch im dualen System insgesamt deutlich rückläufig waren (-9,3 %), ist der Anteil der Neuabschlüsse in MINT-Berufen an allen Neuabschlüssen 2020 nur leicht zurückgegangen und verblieb mit 34,8 % auf hohem Niveau → **Tabelle A5.4-2**.

E MINT-Berufe im dualen System (BBiG/HwO)

Im Rahmen der Analysen von berufsstrukturellen Entwicklungen des BIBB wurde die BIBB-Berufsgruppierung „Technikberufe"[100] aufgegeben. Sie wird (auch rückwirkend) durch die Berufsgruppe der „MINT-Berufe" gemäß der Abgrenzung der BA ersetzt. Die BA-Abgrenzung setzt an den 5-Stellern der Klassifikation der Berufe 2010 an und schließt auch die dualen Ausbildungsberufe (BBiG bzw. HwO) ein. Die beiden Abgrenzungen (BIBB-Technikberufe und BA-MINT-Berufe) stimmen für die dualen Ausbildungsberufe weitgehend überein. Da das Berufsaggregat der „MINT-Berufe" seitens der BA 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.

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

Das Berufsaggregat „MINT-Berufe“

Nach der Definition der BA umfasst das Berufsaggregat „MINT-Berufe“ alle Tätigkeiten, „für deren Ausübung ein hoher Anteil an Kenntnissen und Fertigkeiten aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und/oder Technik erforderlich ist. Dabei 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 sog. mittelqualifizierten MINT-Berufe. Das bedeutet, dass neben Experten- und Spezialistentätigkeiten auch Fachkrafttätigkeiten berücksichtigt werden“ (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014, S. 71).

Hinweis: Die BA hatte den Beruf „Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-Kauffrau“ zunächst fälschlicherweise mit einer 3 auf der fünften Stelle (43233) verschlüsselt. Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik wurde der Berufsschlüssel im Juli 2013 korrigiert (43232). Seitens der BA geschah dies mit der Revision der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) Ende 2020. Im Rahmen der Revision der KldB 2010 wurden auch die spezifischen Berufsaggregate der BA überarbeitet. In die aktualisierte Liste der BA zu den MINT-Berufen (5-Steller-Ebene), auf der auch das Aggregat „MINT-Berufe“ des BIBB basiert, wurde nun auch der 5-Steller 43232 aufgenommen. Somit ist der genannte Beruf jetzt auch in der MINT-Berufsliste des BIBB aufgeführt, was in den vergangenen Jahren fälschlich nicht der Fall war. Da die Neuabschlusszahlen für die MINT-Berufe dementsprechend auch rückwirkend in **→Tabelle A5.4-2** korrigiert wurden, weichen diese von denen der Tabellen vorheriger Datenreporte ab.

Erläuterungen zum Vorgehen der BA bei der Abgrenzung der MINT-Berufe und eine vollständige MINT-Berufsliste finden sich unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2020.xlsx**. Die Hinweise zu den geänderten Berufsschlüsseln der KldB 2010 finden sich unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-berufsschluessel-kldb1992-und-kldb2010.xlsx**.

Tabelle A5.4-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in MINT-Ausbildungsberufen[1] im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 2010 bis 2020**

Jahr	Absolut	In % der Neuabschlüsse	darunter: Frauen	Frauenanteil in den MINT-Berufen, in %
2010	162.771	29,1	16.914	10,4
2011	174.333	30,8	18.180	10,4
2012	172.824	31,5	18.642	10,8
2013	165.822	31,5	17.949	10,8
2014	165.369	31,9	18.402	11,1
2015	167.532	32,4	19.059	11,4
2016	167.796	32,9	19.425	11,6
2017	174.315	33,8	19.377	11,1
2018	180.969	34,7	20.316	11,2
2019	180.480	35,2	20.424	11,3
2020	162.114	34,8	18.339	11,3

[1] Zur Abgrenzung der MINT-Berufe im dualen System (BBiG/HwO) siehe **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2020.xlsx**. Zu den Gründen für die im Vergleich zu früheren Datenreporten abweichenden Neuabschlusszahlen siehe Infokasten.

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 2020 (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 2022

Der Frauenanteil in den MINT-Berufen ist in den letzten zehn Jahren nur leicht um 0,9 Prozentpunkte angestiegen und lag im Berichtsjahr 2020 bei 11,3 % (2010: 10,4 %). Auch wenn Frauen durchaus Präferenzen für ausgewählte MINT-Berufe haben, ist hier der weit überwiegende Teil männlich dominiert, häufig sogar fast ausschließlich mit Männern besetzt (vgl. Kroll 2017a). Und auch der Anstieg seit 2010 ist – insbesondere im Hinblick auf die vielfältigen Fördermaßnahmen der vergangenen Jahre – als eher schwach einzustufen. 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 (vgl. Beicht/Walden 2014; Kroll 2021b).

Wie bereits in den Vorjahren wurden auch 2020 in der Gruppe der MINT-Berufe knapp neun von zehn neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den technischen Ausbildungsberufen abgeschlossen (rd. 86%). Der

Frauenanteil lag hier bei 10,6%. Einzig im vergleichsweise kleinen Bereich der Gesundheitstechnik fanden sich überdurchschnittlich viele Frauen (rd. 60 %). Hierunter fallen bspw. die Berufe Augenoptiker/-in, Hörakustiker/-in oder Zahntechniker/-in. Im stark besetzten Bereich der Produktionstechnik hingegen wurden lediglich 9,0 % der neuen Ausbildungsverträge mit Frauen abgeschlossen. Ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil im MINT-Bereich findet sich – neben den gesundheitstechnischen Berufen – auch in mathematisch und naturwissenschaftlich ausgerichteten Ausbildungsberufen, die hauptsächlich Labortätigkeiten beinhalten (z. B. Biologielaborant/-in, Chemielaborant/-in, Chemikant/-in und Pharmakant/-in). Hier lag der Frauenanteil bei rd. 35%. So nehmen junge Frauen auch bei den dualen Ausbildungsberufen im MINT-Bereich geschlechtertypische Nischen ein. Im Bereich der Informatik waren Frauen auch 2020 noch seltener vertreten (9,4 %) als in den MINT-Berufen insgesamt. Aufgrund der steigenden Bedeutung des IT-Bereichs seit Mitte der 1990er-Jahre soll dieser im Folgenden mithilfe der Berufsfeld-Definitionen des BIBB genauer betrachtet werden.

IT-Berufe in der Industrie 4.0

Die Digitalisierung der Wirtschaft, des Beschäftigungs- und Ausbildungssystems wird auch in den kommenden Jahren weiter voranschreiten und an Bedeutung gewinnen. Dies geht u. a. mit einer anwachsenden Nachfrage nach IT-Berufen einher. Analysen haben gezeigt, dass diese zusätzliche Nachfrage zu einem bedeutenden Anteil im verarbeitenden Gewerbe entstehen wird, 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). Aus diesem Grund soll im Folgenden die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen IT-Berufen der letzten Jahre genauer betrachtet werden.

E IT-Kernberufe

Mit dem Ziel, eine Vergleichbarkeit zu den Berufsfeldanalysen herzustellen, wurde zur Abgrenzung der IT-Berufe das Berufsfeld 38 „IT-Kernberufe“ der Berufsfeld-Definitionen des BIBB (vgl. Tiemann u. a. 2008) herangezogen. Analysen von Hall u. a. 2016 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 (verschiedene Fachrichtungen),
- Informatikkaufmann/-kauffrau,
- Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-Kauffrau,
- Kaufmann/Kauffrau für Digitalisierungsmanagement,
- Kaufmann/Kauffrau für IT-System-Management,
- Mathematisch-technische/-r Softwareentwickler/-in

sowie die Vorgängerberufe:

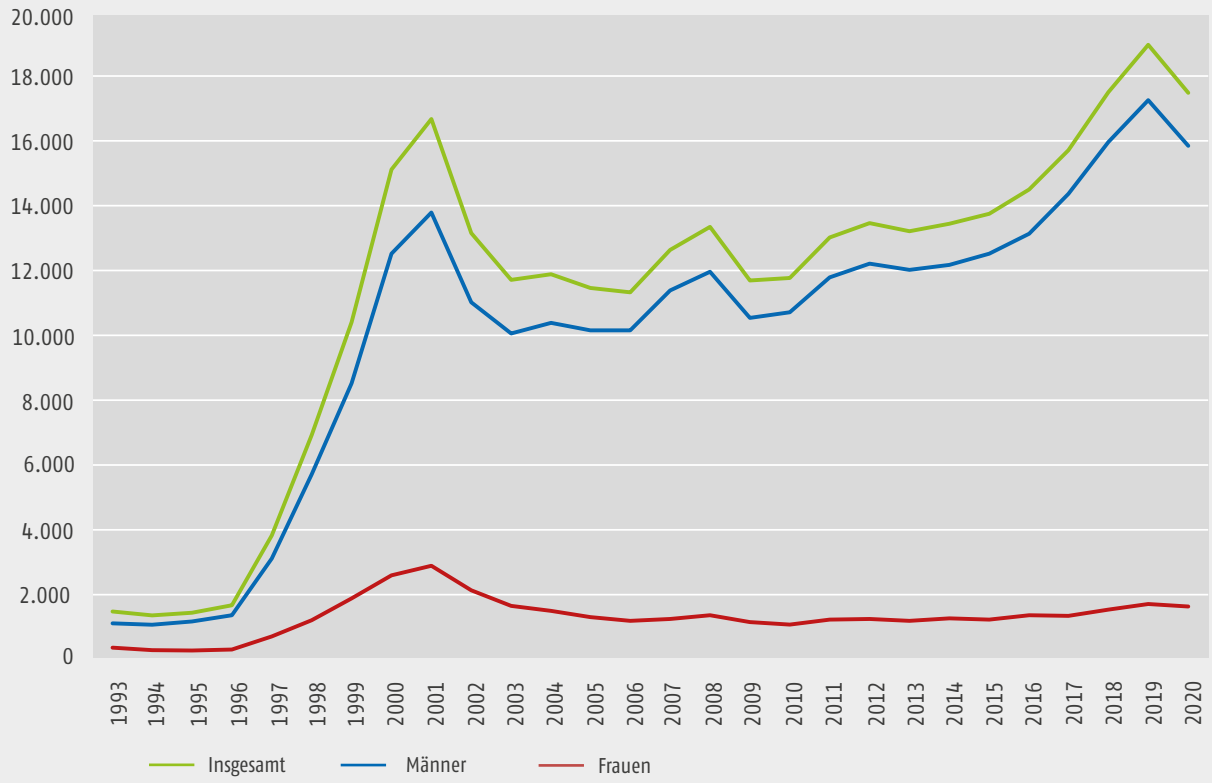
- Datenverarbeitungskaufmann/-kauffrau (aufgehoben im Jahr 1997),
- Mathematisch-technische/-r Assistent/-in (aufgehoben im Jahr 2007).

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 2014).

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 im Berufsfeld „IT-Kernberufe“ seither deutlich angestiegen → **Schaubild A5.4-3**. Lag die Zahl der Neuabschlüsse 1996 noch bei 1.665, so hatte sich diese bis zum Berichtsjahr 2001 mit 16.674 Neuabschlüssen bereits verzehnfacht. Zwischen 2001 und 2003 kam es zu deutlichen Einbrüchen, die vor allem mit der sog. Dotcom-Blase in Zusammenhang stehen dürften. Der Börsenkrach und die damit verbundene Insolvenz vieler Unternehmen der „New Economy“ führte zu einem massiven Stellenabbau in der IT-Branche. Im Jahr 2003 (11.706 Neuabschlüsse) wurden hier rund 30 % weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als noch zwei Jahre zuvor. Die folgenden Jahre hat sich die Zahl der Neuab-

Schaubild A5.4-3: **Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen IT-Berufen[1] nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2020**



[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 2020 (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 2022

schlüsse stabilisiert und erreichte 2019 mit 18.954 den höchsten Stand seit Anfang der 1990er-Jahre. Durch die Coronapandemie und die damit verbundenen Eindämmungsmaßnahmen kam es auch bei den IT-Berufen 2020 im Vergleich zum Vorjahr zu einem Rückgang von -7,8 % bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsberufen. Dieser fiel allerdings geringer aus, als bei den dualen Ausbildungsberufen insgesamt.

Ähnlich wie bei den dualen MINT-Berufen sind Frauen auch in den dualen IT-Berufen deutlich unterrepräsentiert. Mitte der 1990er-Jahre lag der Frauenanteil hier noch knapp unter 20 %. In der Folge sank er 2020 auf nunmehr nur noch 9,4 %. Insgesamt scheint es auch bei den IT-Berufen zu einer Reproduktion geschlechtsspezifischer Zugänge und Arbeitsmarktsegmentierungen zu kommen (vgl. Struwe 2004). Und schon allein die geringe Präsenz von Frauen in IT-Berufen dürfte maßgeblich mitverantwortlich für eine den IT-Berufen abgewandte Sozialisation der Frauen sein (vgl. Solga/Pfahl 2009).

Die Entwicklung zweijähriger Ausbildungsberufe

Seit den 1950er-Jahren wurde die Anzahl der zweijährigen Ausbildungsberufe durch Aufhebung, Integration oder Umwandlung in dreijährige Berufe deutlich reduziert. Anfang des 21. Jahrhunderts wurde wieder verstärkt versucht, über zweijährige[101] Ausbildungsberufe ein zusätzliches Ausbildungsplatzangebot zu schaffen und damit insbesondere die Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit schlechten Startchancen zu verbessern (vgl. Kath 2005; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005). In der bildungspolitischen Debatte

101 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).

Tabelle A5.4-3: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Ausbildungsberufen[1], Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2020[2]**

Westdeutschland[3]	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Zweijährige Berufe[4]	41.043	41.676	40.554	37.233	36.588	36.087	35.274	35.676	36.174	34.719	32.232
Alle staatlich anerkannten Berufe[4]	461.646	474.801	463.278	445.464	438.579	437.541	431.778	436.842	442.152	434.442	391.605
Anteil in zweijährigen Berufen, in %	8,9	8,8	8,8	8,4	8,3	8,2	8,2	8,2	8,2	8,0	8,2
Ostdeutschland[5]	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Zweijährige Berufe[4]	11.454	9.981	9.096	7.887	7.767	7.725	7.410	7.884	8.127	7.941	7.632
Alle staatlich anerkannten Berufe[4]	85.047	79.398	75.348	70.209	70.230	69.936	69.435	70.575	71.760	71.007	66.324
Anteil in zweijährigen Berufen, in %	13,5	12,6	12,1	11,2	11,1	11,0	10,7	11,2	11,3	11,2	11,5
Bundesgebiet	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Zweijährige Berufe[4]	52.497	51.660	49.650	45.120	44.355	43.809	42.684	43.560	44.304	42.660	39.864
Alle staatlich anerkannten Berufe[4]	546.693	554.196	538.623	515.673	508.809	507.480	501.216	507.420	513.912	505.449	457.929
Anteil in zweijährigen Berufen, in %	9,6	9,3	9,2	8,7	8,7	8,6	8,5	8,6	8,6	8,4	8,7

[1] Berufe mit 24 Monaten Ausbildungsdauer; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG bzw. § 42r HwO.
[2] Zur Zeitreihe ab 1993 bis 2008 s. 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. § 42r HwO; inklusive ehemalige 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 2010 bis 2020 (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 2022

wurde allerdings das Potenzial dieser Berufe zur Verbesserung der Chancen von Jugendlichen kontrovers diskutiert (vgl. Kroll 2017b; Uhly/Kroll/Krekel 2011, S. 5f.).

Insgesamt wurden im Berichtsjahr 2020 in den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten 39.864 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit ist der Neuabschlussanteil zweijähriger Ausbildungsberufe an allen Berufen des dualen Systems erstmals seit 2010 wieder angestiegen (2019: 8,4 % vs. 2020: 8,7 %) → **Tabelle A5.4-3**.[102] Maßgeblich für den Anteilsanstieg ist der relativ moderate Rückgang der Neuabschlusszahlen in zweijährigen Berufen um -6,6 % im Vergleich zum Vorjahr (2019: 42.660 Neuabschlüsse), der damit deutlich unter dem Rückgang in allen dualen Ausbildungsberufen insgesamt lag (-9,3 %). Dies liegt auch am Beruf Verkäufer/-in, dessen Neuabschlusszahlen nahezu das Vorjahresniveau erreichten (2019: 21.360 vs. 2020: 21.279) und der in der Gruppe der zweijährigen Berufe mehr als die Hälfte (53,4%) aller Neuabschlüsse ausmachte.

Der beschriebene Anteilsanstieg zeigte sich sowohl in den ostdeutschen (2019: 11,2 % vs. 2020: 11,5 %) als auch westdeutschen Bundesländern (2019: 8,0 % vs. 2020: 8,2 %). Im Langzeitvergleich ist hierbei zu beachten, dass bis zum Jahr 2019 insbesondere in Ostdeutschland der Anteil zweijähriger Berufe deutlich rückläufig war. Im Jahr 2010 lag dieser noch bei 13,5 % (Westdeutschland: 8,9 %). Ein maßgeblicher Grund für die – insbesondere in Ostdeutschland – deutlich rückläufige Entwicklung in den vergangenen Jahren dürfte sein, dass hier 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 (vgl. Berger u. a. 2007).

102 Alle Werte zu den zweijährigen Ausbildungsberufen beziehen sich ausschließlich auf die staatlich anerkannten dualen Ausbildungsberufe und die ehemaligen dualen Ausbildungsberufe in Erprobung; die Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung (nach § 66 BBiG bzw. § 42r HwO) sind nicht einbezogen.

Zu den quantitativ bedeutsamen zweijährigen Ausbildungsberufen zählten neben dem bereits erwähnten Beruf Verkäufer/-in (53,4 % aller Neuabschlüsse in der Gruppe der zweijährigen Berufe) mit deutlichem Abstand auch noch die Berufe Fachlagerist/-in (13,3 %), Maschinen- und Anlagenführer/-in (8,6 %), Tiefbaufacharbeiter/-in (4,6 %) und Fachkraft im Gastgewerbe (4,4 %).

Mit dem erfolgreichen Abschluss einer zweijährigen Berufsausbildung erwerben die Absolventinnen und Absolventen einen Berufsabschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf. In den meisten der zweijährigen Berufe kann die absolvierte Ausbildung in einem (i. d. R. drei- oder dreieinhalbjährigen) Ausbildungsberuf fortgeführt werden. Auch im Berichtsjahr 2020 befanden sich nahezu alle Jugendlichen, die einen Ausbildungsvertrag in einem zweijährigen Ausbildungsberuf abgeschlossen haben, in einem Beruf, dessen Ausbildungsordnung die Möglichkeit der Anrechnung der Ausbildung vorsieht.[103] Allerdings erfasst die Berufsbildungsstatistik nicht, ob die Ausbildung nach Abschluss der zweijährigen Berufsausbildung auch wirklich fortgeführt wird.

Seit dem Berichtsjahr 2016 wird das Merkmal Anschlussvertrag im Rahmen der Berufsbildungsstatistik direkt von den zuständigen Stellen gemeldet, bis dahin wurde es berechnet.[104] 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 2020 war dies rd. ein Fünftel der Absolventinnen und Absolventen einer zweijährigen Ausbildung.

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 zweijährige Ausbildung ermöglicht werden soll. Darüber, inwieweit zweijährige Berufe zur Verbesserung der Chancen für Jugendliche mit geringeren Bildungsvoraussetzungen auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss beitragen, können auf Basis der Berufsbildungsstatistik keine Schlussfolgerungen gezogen werden. Allerdings konnte festgestellt werden, dass der Ausbildungserfolg in zweijährigen Ausbildungsberufen ungünstiger ausfällt als in allen dualen Ausbildungsberufen insgesamt. Umfassendes Datenmaterial zu zweijährigen Ausbildungsberufen findet man in Uhly/Kroll/Krekel (2011).

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

104 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 Entwicklung der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung

Im Berichtsjahr 2020 wurden in den Berufen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG und § 42r HwO) E 7.743 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und damit nur geringfügig weniger als noch ein Jahr zuvor (2019: 7.860; -1,5 %). Da insgesamt aber die Zahl der Neuabschlüsse stärker rückläufig war, ist der Anteil der Neuabschlüsse in Berufen für Menschen mit Behinderung an allen Neuabschlüssen auf 1,7 % gestiegen (2019: 1,5 %). Dabei liegt der Anteil in Ostdeutschland wie bereits in den vergangenen Jahren auch 2020 deutlich höher als in Westdeutschland. Für 2020 liegt der Anteil in Westdeutschland bei 1,4 % und in Ostdeutschland bei 3,3 % → Tabelle A5.4-4.

Tabelle A5.4-4: **Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung[1], Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2020[2] (in % der Neuabschlüsse)**

Jahr	Bundesgebiet	Westdeutschland	Ostdeutschland
2010	2,2	1,8	4,6
2011	2,1	1,7	4,4
2012	1,9	1,5	4,0
2013	1,9	1,6	4,0
2014	1,8	1,5	3,7
2015	1,8	1,5	3,6
2016	1,7	1,4	3,4
2017	1,6	1,3	3,2
2018	1,5	1,3	3,1
2019	1,5	1,3	3,2
2020	1,7	1,4	3,3

[1] Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG bzw. § 42r HwO (bis April 2005 § 48b BBiG bzw. § 42b HwO; bis Dezember 2019 § 42m HwO); Neuabschlüsse in diesen Berufen wurden erst ab 1987 erfasst.

[2] Zur 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 2010 bis 2020 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle A5.4-5: **Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe und Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r Hw0) nach Art der Förderung, Berichtsjahr 2020**

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	457.929	445.212	12.720	2.373	7.278	3.069	0
Verträge in Berufen nach Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r Hw0)	7.743	1.113	6.630	147	1.212	5.271	0
Duales System insgesamt	465.672	446.322	19.350	2.520	8.490	8.337	0

[1] Zu den relevanten Paragrafen siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/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 2020. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2022

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. § 42r Hw0; bis April 2005 § 48b BBiG bzw. § 42b Hw0; bis Dezember 2019 § 42m Hw0) (**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.

Allerdings ist bei dieser Thematik methodisch zu beachten, dass die tatsächliche Ausbildungssituation von Menschen mit Behinderung im dualen System auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht abgebildet werden kann. In dieser Erhebung wird kein personenbezogenes Merkmal zu einer vorliegenden Behinderung von Auszubildenden erfasst. Dies bedeutet, dass lediglich berufsbezogene Betrachtungen erfolgen können. Allenfalls kann noch ausgewertet werden, ob für die Ausbildungsverhältnisse im ersten Jahr der Ausbildung eine spezielle Art der Förderung erfolgte. Bei der Einschätzung des Personenkreises der Auszubildenden mit Behinderung ergeben sich folgende Probleme: So decken die Angaben zu Verträgen, die nach Kammerregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung abgeschlossen wurden, nicht alle Verträge behinderter Menschen im dualen System ab. Denn es finden sich Menschen mit Behinderung ebenso – und dies in nicht geringem Maße – in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen. Das BBiG sieht dies sogar als Regelfall vor (§ 64 BBiG). Im Berichtsjahr 2020 wurden 3.069 Ausbildungsverhältnisse in staatlich anerkannten Berufen außerbetrieblich „nach §§ 100 Nr. 3, 235a und 236 SGB III (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha)" gefördert → **Tabelle A5.4-5**.

Außerdem ergibt sich bei der Beschreibung der Ausbildungssituation von Menschen mit Behinderung im dualen System noch eine weitere Beschränkung, denn auch die statistischen Angaben zur Art der Förderung sind nicht ausreichend, um den Personenkreis der Menschen mit Behinderung abzubilden. So sind nicht alle Ausbildungsverhältnisse mit Auszubildenden mit Behinderung öffentlich gefördert. Von den 7.743 im Berichtsjahr 2020 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, die nach Kammerregelung der zuständigen Stellen erfolgten, waren 1.113 überwiegend betrieblich finanziert. Insgesamt können belastbare Aussagen zur Situation von Auszubildenden mit Behinderung im dualen System aber nach derzeitigem Stand nur durch gesonderte Stichprobenerhebungen erzielt werden (vgl. Gericke/Flemming 2013).

(Stephan Kroll)

A 5.5 Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss

Im Folgenden wird auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (**vgl. Kapitel A5.1**) zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen die Vorbildung der Auszubildenden betrachtet. Als Neuabschlüsse werden Ausbildungsverhältnisse gezählt, die im aktuellen Berichtsjahr 2020 begannen, angetreten und bis zum 31. Dezember nicht gelöst wurden. Drei Arten von Vorbildung werden für alle Auszubildenden abgebildet: Angaben zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss (**vgl. Kapitel A5.5.1**), zur Teilnahme an einer vorherigen Berufsvorbereitung und beruflichen Grundbildung (**vgl. Kapitel A5.5.2**) sowie zur vorherigen Berufsausbildung (**vgl. Kapitel A5.3**).

A 5.5.1 Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden mit Neuabschluss

Insgesamt zeigen sich bei der Entwicklung der absoluten Zahlen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2020 im Vergleich zum Vorjahr deutliche Rückgänge bei allen Schulabschlussniveaus. Die deutlichsten Rückgänge ergaben sich bei den vergleichsweise schwach besetzten Kategorien „ohne Hauptschulabschluss“ (-14,4 %; Neuabschlüsse 2020: 15.189) und „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ (-19,3 %; Neuabschlüsse 2020: 8.841). Bei den Neuabschlüssen mit Hauptschulabsolventen/-absolventinnen (-9,2 %; Neuabschlüsse 2020: 113.385), mit Realschulabsolventen/-absolventinnen (-8,1 %; Neuabschlüsse 2020: 192.141) und Studienberechtigten (-9,6 %; Neuabschlüsse 2020: 136.119) lagen die Rückgänge bei allen drei Kategorien auf recht ähnlichem Niveau. Die starken Einbrüche bei den Neuabschlusszahlen sind maßgeblich auf die Coronapandemie und die Auswirkungen der Eindämmungsmaßnahmen zurückzuführen (vgl. Kroll 2021; Oeynhausen u. a. 2021).

Der Trend zur Höherqualifizierung der letzten Jahre in Bezug auf die allgemeinbildenden Schulabschlüsse E der Auszubildenden im dualen System setzte sich 2020 etwas abgeschwächt weiter fort. Während der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss leicht gesunken ist (2019: 3,5 % vs. 2020: 3,3 %) und derjenigen mit Hauptschulabschluss auf dem Vorjahresniveau liegt (2019 und 2020: 24,3 %), ist der Anteil der Auszubildenden mit Realschulabschluss recht deutlich um 0,6 Prozentpunkte auf 41,3 % gestiegen. In den Jahren zuvor war der Anteil der Auszubildenden mit Realschulabschluss, der größten Schulabschlussgruppe im dualen System der Berufsausbildung, rückläufig (2009: 42,2 % vs. 2019: 40,7 %). Anders gestaltete sich die Entwicklung in den letzten Jahren bei den Auszubildenden mit Studienberechtigung. Hier wuchs der Anteilswert stetig von 18,8 % im Jahr 2007 auf 29,3 % in 2019 (+10,5 Prozentpunkte). Im Jahr 2020 ging der Anteil zwar leicht um -0,1 Prozentpunkte zurück (Anteil 2020: 29,2 %); hierbei ist allerdings zu beachten, dass durch die Umstellung der Gymnasien in Niedersachsen von G8 auf G9 der Abiturjahrgang an allgemeinbildenden Schulen 2020 entfiel. Dadurch ist der Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Studienberechtigten in Niedersachsen überdurchschnittlich hoch (Niedersachsen: -17,3 %; Bundesgebiet: -9,6 %) und beeinflusst auch die bundesweite Anteilsentwicklung. Der zuvor beschriebene leichte Anteilsrückgang der Studienberechtigten ist also auch maßgeblich durch die besondere Situation in Niedersachsen geprägt. Bei einer „normalen“ Entwicklung in Niedersachsen wäre der Anteil der Studienberechtigten insgesamt mindestens auf dem Niveau von 2019 verblieben, möglicherweise wäre es auch zu einem leichten Anstieg des Studienberechtigtenanteils gekommen → **Schaubild A5.5.1-1**.

Ein durch den starken Anstieg der Studienberechtigten in den letzten Jahren initiierter Verdrängungsprozess am Ausbildungsmarkt konnte in der Vergangenheit nicht nachgewiesen werden. Vielmehr kam es 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).

Berücksichtigt man die Entwicklung der letzten Jahre, stellt sich für die Zukunft nicht mehr nur die Frage nach einer möglichen Verdrängung, sondern es ist auch zunehmend von Interesse, ob es gelingt, die rückläufigen Zahlen aufseiten der Personen mit maximal einem Hauptschulabschluss weiter durch die stärkere Gewinnung von Studienberechtigten für die duale Berufsausbildung zu kompensieren, um auch zukünftig den Fachkräftebedarf sichern zu können. Hierzu hat das BIBB im Jahr 2016 eine Sonderauswertung durchgeführt (vgl. Kroll/Lohmüller/Ulrich 2016). Im Ergebnis ist ein gestiegenes Interesse von Studienberechtigten an der dualen Berufsausbildung zu konstatieren. Davon profitieren nicht nur typische Studienberechtigtenberufe → **Tabelle A5.5.1-8**. Es werden auch deutlich mehr Studienberechtigte im Vergleich zu 2010 in vielen Hauptschülerberufen gezählt. Insbesondere mit Blick auf die Fachkräftesicherung und auch auf Berufe mit starken Besetzungsproblemen (z. B. Fleischer/-in, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Restaurantfachmann/-fachfrau; **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.

E Erfassung des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses in der Berufsbildungsstatistik

Seit der Revision der Berufsbildungsstatistik 2007[105] wird der höchste allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden als eigenständiges Merkmal erfasst, welches frei kombiniert und für verschiedene Personengruppen ausgewertet werden kann.[106] Die Analysemöglichkeiten haben sich hierdurch deutlich 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.

In den ersten Jahren nach der Revision der Berufsbildungsstatistik – insbesondere in den Berichtsjahren 2007 und 2008 – wurde die Kategorie „im Ausland erworbener Abschuss, der nicht zugeordnet werden kann" auffallend häufig gemeldet. Es musste davon ausgegangen werden, dass mit dieser Kategorie auch sonstige fehlende Angaben zum allgemeinbildenden Schulabschluss gemeldet wurden. Aus diesem Grund wurde die Berechnung der Schulabschlussanteile von 2007 bis 2018 ohne die Kategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann" vorgenommen. Seit dem Berichtsjahr 2019 wird diese Kategorie (auch rückwirkend) wieder in die Prozentuierung miteinbezogen. Dadurch unterscheiden sich die im Folgenden beschriebenen Schulabschlussanteile von denen in den Datenreporten der früheren Jahre bis 2020. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass immer dann, wenn der Anteil der Angaben mit der Kategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann" hoch ausfällt, alle anderen Abschlussarten deutlich unterschätzt sein können. Somit sollte bei der Betrachtung der einzelnen Schulabschlussarten immer auch berücksichtigt werden, wie hoch die fehlenden Angaben ausfallen. Ausführliche Informationen zu den Gründen der Umstellung der Berechnungsweise der allgemeinbildenden Schulabschlussanteile finden sich bei Kroll (2020) unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx.**

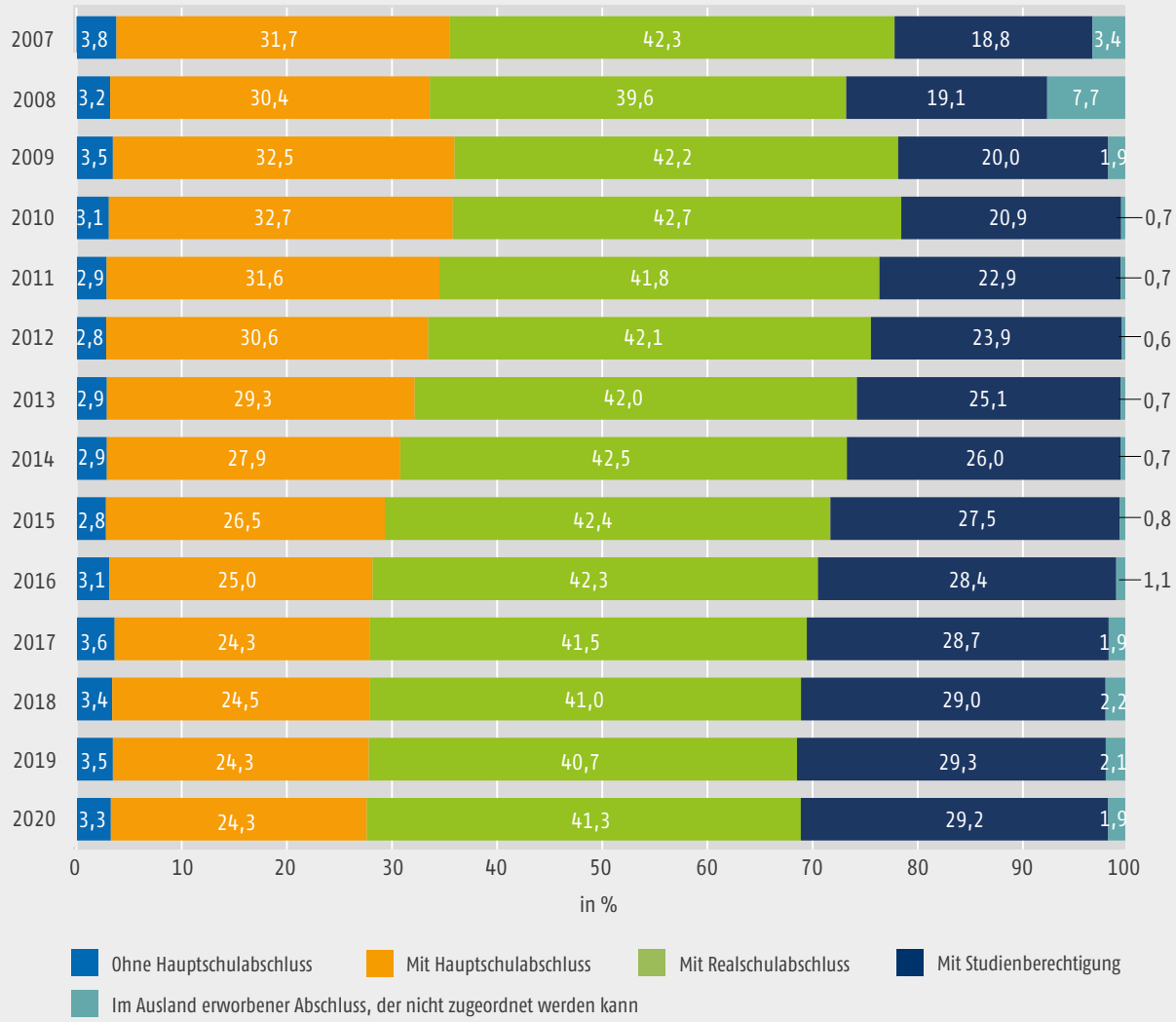
Die regionale Differenzierung zeigt deutliche Unterschiede bei der Verteilung der allgemeinbildenden Schulabschlüsse in den einzelnen Bundesländern. Diese unterschiedlichen Verteilungen sind nicht nur mit der jeweiligen regionalen Ausbildungsmarktsituation zu begründen, sondern auch auf die unterschiedliche Verteilung der Schulabschlüsse unter den Schulabgängerinnen und Schulabgängern in den Bundesländern zurückzuführen. Beispielsweise verließ in Bayern im Jahr 2020 rd. jede/-r fünfte Absolvent/-in die allgemeinbildende Schule mit einem Hauptschulabschluss, in Thüringen war es hingegen nur rd. jede/-r siebte. Auf der anderen Seite gab es z. B. in Hamburg sehr hohe Anteile (über 50 %) an Schulabsolventen und -absolventinnen mit Studienberechtigung, wohingegen dieser Anteil in Bayern oder Hessen mit rd. 30 % deutlich niedriger lag (vgl. Statistisches Bundesamt 2021). Dies sollen nur einige Beispiele sein, um die regional stark unterschiedlichen Verteilungen beim allgemeinbildenden Schulabschluss der Schulabsolventinnen und -absolventen zu verdeutlichen. Das hat auch Auswirkungen auf die Zusammensetzung bei der allgemeinschulischen Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in den einzelnen Bundesländern.

Bereits bei der noch recht groben regionalen Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland zeigen sich erste Unterschiede. In Ostdeutschland lag der Anteil der Neuabschlüsse von Jugendlichen mit Realschulabschluss im Jahr 2020 mit 48,8 % deutlich über dem Anteil in Westdeutschland (40,0 %). Auf der anderen Seite ergab sich für Westdeutschland ein leicht höherer Anteil an Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (24,8 %

105 Mit Artikel 2a des Berufsbildungsreformgesetzes (BerBiRefG) vom 23. März 2005 (Bundesgesetzblatt 2005, S. 962ff.), der zum 1. April 2007 in Kraft getreten ist, wurden weitreichende Änderungen der Berufsbildungsstatistik eingeleitet. Die Erhebung der Statistischen Ämter ist in § 88 BBiG geregelt. Die frühere Aggregatdatenerhebung wurde auf eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung mit einem erweiterten Merkmalskatalog umgestellt.

106 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.

Schaubild A5.5.1-1: **Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2007 bis 2020 (in %)[1]**



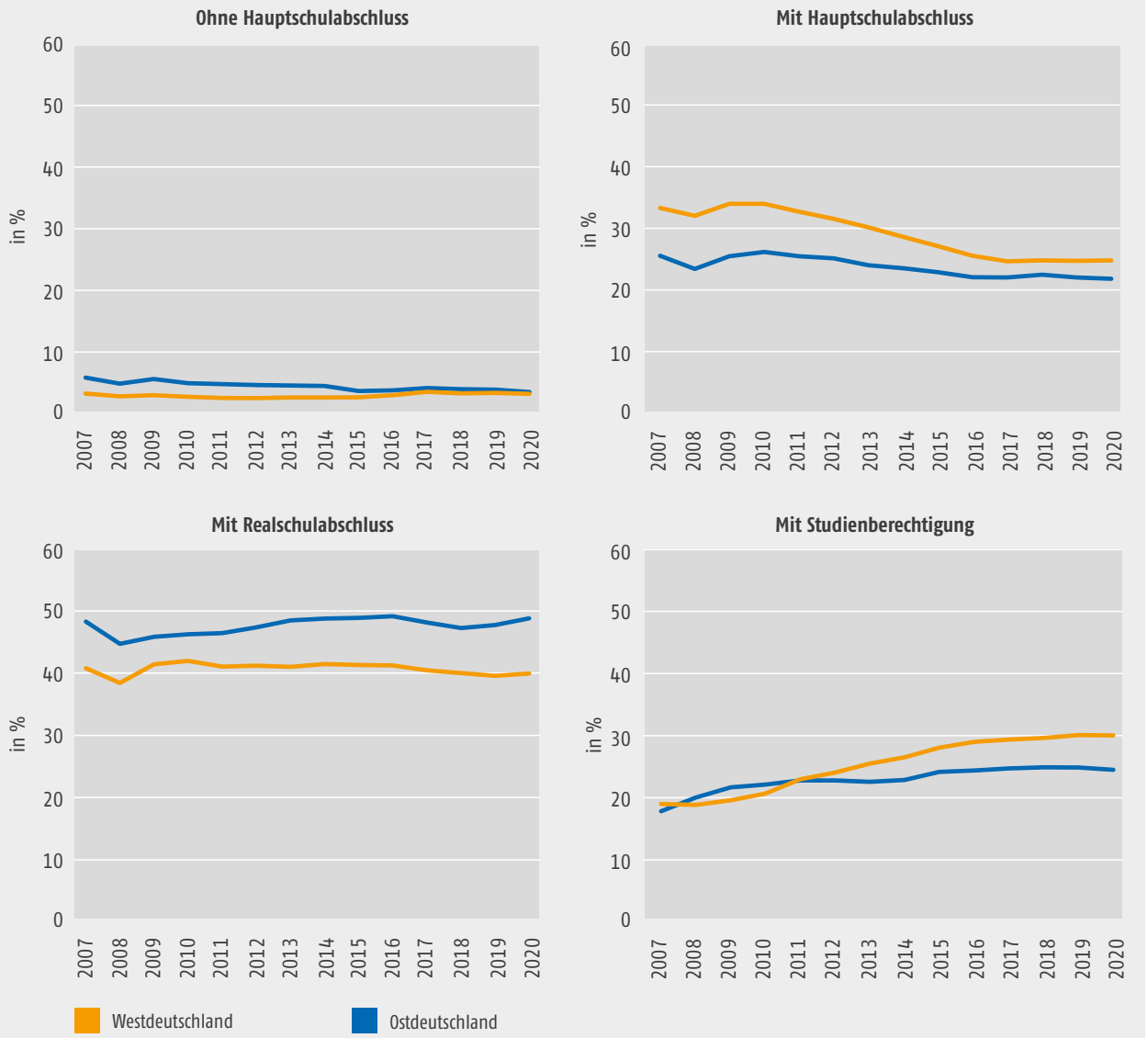
[1] Anders als in den Vorjahren wird ab dem Berichtsjahr 2019 (auch rückwirkend) die Schulabschlusskategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann" in die Prozentuierung einbezogen. Aufgrund der geänderten Berechnungsweise sind die Anteilswerte aller Schulabschlussarten nicht mit denen der vergangenen Datenreporte vergleichbar. Hierbei ist zu beachten, dass immer dann, wenn der Anteil der Angaben mit der Kategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann" hoch ist, alle anderen Abschlussarten deutlich unterschätzt werden können. Zu den Gründen und weiterführenden Informationen zur Umstellung der Berechnungsweise der allgemeinbildenden Schulabschlussanteile siehe Kroll (2020) unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx**.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 bis 2020 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2022

vs. Ostdeutschland: 21,8 %) und ein deutlich höherer Studienberechtigtenanteil (Westdeutschland: 30,0 % vs. Ostdeutschland: 24,5 %). Letzterer ist aufgrund der zuvor beschriebenen besonderen Situation in Niedersachsen noch einmal höher zu bewerten. Eine Langzeitreihe zur Entwicklung der Schulabschlussanteile in Ost- und Westdeutschland zeigt sowohl Konstanten als auch Dynamiken. Der überdurchschnittlich hohe Anteil von Neuabschlüssen mit Realschulabsolventen/Realschulabsolventinnen in Ostdeutschland besteht bspw. bereits seit längerem (2009: 45,9 %) → **Schaubild A5.5.1-2**. Deutlich dynamischer ist die Entwicklung bei den Auszubildenden mit Studienberechtigung. Vor zehn Jahren gab es anteilig in Ostdeutschland (2009: 21,7 %) mehr Auszubildende mit Studienberechtigung als in Westdeutschland (2009: 19,6 %). In der Zwischenzeit ist der

Schaubild A5.5.1-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss[1], Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2020 (in %)**



[1] Detaillierte Informationen zu den Anteilsberechnungen zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss finden sich bei Kroll (2020) unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx**. Die Schulabschlusskategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann" ist in die Anteilsberechnung mit einbezogen worden, wird aber hier nicht gesondert ausgewiesen, da die Anteilswerte seit 2009 relativ gering sind. Siehe hierzu → **Schaubild A5.5.1-1**.

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 2007 bis 2020
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2022

Studienberechtigtenanteil in Westdeutschland um mehr als 10 Prozentpunkte (2020: 30,0 %) gestiegen und liegt damit nun deutlich vor dem in Ostdeutschland (24,5 %), wo in diesem Zeitraum nur ein moderater Anstieg von knapp 3 Prozentpunkten zu verzeichnen war.

Derartig unterschiedliche Verteilungen bei den Schulabschlussanteilen zeigen sich auch auf der Ebene der einzelnen Bundesländer und dies nicht nur zwischen ost- und westdeutschen Bundesländern, sondern auch innerhalb der Gruppe der west- bzw. ostdeutschen Bundesländer. So lag bspw. der Anteil der Neuabschlüsse mit Hauptschulabsolventinnen und -absolventen in

Tabelle A5.5.1-1: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Bundesland 2020**

Region	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss[1]									
		ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Baden-Württemberg	66.684	1.803	2,7	15.096	22,6	30.432	45,6	18.057	27,1	1.296	1,9
Bayern	83.361	3.447	4,1	27.177	32,6	36.867	44,2	14.130	17,0	1.740	2,1
Berlin	13.746	540	3,9	2.721	19,8	5.361	39,0	4.896	35,6	231	1,7
Brandenburg	10.008	408	4,1	2.505	25,0	4.242	42,4	2.775	27,7	78	0,8
Bremen	5.052	126	2,5	1.005	19,9	1.965	38,9	1.887	37,4	69	1,4
Hamburg	11.049	402	3,6	2.775	25,1	3.138	28,4	4.545	41,1	192	1,7
Hessen	32.571	1.278	3,9	8.319	25,5	12.213	37,5	10.137	31,1	624	1,9
Mecklenburg-Vorpommern	7.407	195	2,6	1.743	23,5	3.525	47,6	1.785	24,1	162	2,2
Niedersachsen	48.480	1.242	2,6	10.989	22,7	22.758	46,9	12.327	25,4	1.164	2,4
Nordrhein-Westfalen	103.188	3.075	3,0	19.920	19,3	34.113	33,1	43.974	42,6	2.103	2,0
Rheinland-Pfalz	23.205	576	2,5	6.375	27,5	9.045	39,0	6.861	29,6	345	1,5
Saarland	5.670	297	5,2	1.773	31,3	1.647	29,0	1.917	33,8	36	0,6
Sachsen	18.138	513	2,8	3.891	21,5	9.933	54,8	3.708	20,4	90	0,5
Sachsen-Anhalt	9.786	426	4,4	1.860	19,0	5.475	56,0	1.890	19,3	132	1,3
Schleswig-Holstein	17.805	540	3,0	4.992	28,0	6.477	36,4	5.466	30,7	330	1,9
Thüringen	9.522	327	3,4	2.241	23,5	4.950	52,0	1.761	18,5	243	2,6
Westdeutschland	**397.062**	**12.780**	**3,2**	**98.421**	**24,8**	**158.655**	**40,0**	**119.301**	**30,0**	**7.905**	**2,0**
Ostdeutschland	**68.610**	**2.409**	**3,5**	**14.961**	**21,8**	**33.486**	**48,8**	**16.818**	**24,5**	**936**	**1,4**
Bundesgebiet	**465.672**	**15.189**	**3,3**	**113.385**	**24,3**	**192.141**	**41,3**	**136.119**	**29,2**	**8.841**	**1,9**

[1] Detaillierte Informationen zu den Anteilsberechnungen zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss finden sich bei Kroll (2020) unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx**.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2020.
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 A5.5.1-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2020**

Personengruppe	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss[1]									
		ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Männer	296.982	11.067	3,7	80.859	27,2	123.150	41,5	76.044	25,6	5.853	2,0
Frauen	168.693	4.113	2,4	32.526	19,3	68.991	40,9	60.075	35,6	2.988	1,8
Deutsche	413.559	11.571	2,8	95.166	23,0	177.984	43,0	126.588	30,6	2.250	0,5
Ausländer/-innen	52.113	3.615	6,9	18.219	35,0	14.157	27,2	9.531	18,3	6.591	12,6
Insgesamt	**465.672**	**15.189**	**3,3**	**113.385**	**24,3**	**192.141**	**41,3**	**136.119**	**29,2**	**8.841**	**1,9**

[1] Detaillierte Informationen zu den Anteilsberechnungen zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss finden sich bei Kroll (2020) unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2020.
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 2022

Bayern (32,6 %), im Saarland (31,3 %) und in Schleswig-Holstein (28,0 %) deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 24,3 %, in Sachsen-Anhalt (19,0 %), Nordrhein-Westfalen (19,3 %), Berlin (19,8 %) und Bremen (19,9 %) deutlich darunter. Beim mittleren Abschluss werden die Unterschiede noch deutlicher. 2020 wurden in Sachsen-Anhalt (56,0 %), Sachsen (54,8 %) und Thüringen (52,0 %) mehr als die Hälfte aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Realschulabsolventinnen und -absolventen geschlossen, in Hamburg (28,4 %), im Saarland (29,0 %) und in Nordrhein-Westfalen (33,1 %) mit weniger bzw. rd. einem Drittel. Der Studienberechtigtenanteil unter den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag lag im Jahr 2020 in Nordrhein-Westfalen (42,6 %) und in Hamburg (41,1 %) deutlich mehr als doppelt so hoch wie in Bayern (17,0 %) oder Thüringen (18,5 %) → **Tabelle A5.5.1-1**.

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss nach Personengruppen

Auch im Jahr 2020 verließen junge Frauen die allgemeinbildende Schule seltener ohne und seltener mit Hauptschulabschluss und dafür deutlich häufiger mit allgemeiner Hochschulreife als Männer. Diese Ausprägung zeigte sich auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. 35,6 % der weiblichen Auszubildenden mit Neuabschluss im Jahr 2020 verfügten über eine Studienberechtigung, wohingegen dies nur auf 25,6 % der Männer zutraf (Differenz: 10,0 Prozentpunkte) → **Tabelle A5.5.1-2**. Auf der anderen Seite hatten 27,2 % der Männer einen Hauptschulabschluss, bei den Frauen waren es nur 19,3 %. Die Realschulabschlussanteile lagen bei beiden Geschlechtern auf ähnlichem Niveau (Männer: 41,5 %; Frauen: 40,9 %).

Bei den ausländischen Auszubildenden[107] mit Neuabschluss 2020 verfügten rd. 42 % über maximal einen Hauptschulabschluss (6,9 % ohne Hauptschulabschluss und 35,0 % mit Hauptschulabschluss). Bei den Deutschen traf dies auf rd. 26 % zu (2,8 % ohne Hauptschulabschluss und 23,0 % mit Hauptschulabschluss). Demgegenüber hatten 30,6 % der Auszubildenden mit deutschem Pass eine Studienberechtigung und 18,3 % 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.

107 In der Berufsbildungsstatistik wird die Staatsangehörigkeit 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 A5.5.1-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2020[1] (Teil 1)**

Zuständigkeitsbereich[2]	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss[3]									
			ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
		absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	2010	332.571	8.163	2,5	84.591	25,4	147.882	44,5	88.965	26,8	2.970	0,9
	2011	342.912	7.869	2,3	84.210	24,6	148.278	43,2	99.486	29,0	3.069	0,9
	2012	333.183	7.887	2,4	79.335	23,8	144.291	43,3	99.210	29,8	2.457	0,7
	2013	317.694	7.500	2,4	72.498	22,8	136.812	43,1	98.268	30,9	2.613	0,8
	2014	312.147	7.965	2,6	68.949	22,1	132.675	42,5	99.972	32,0	2.586	0,8
	2015	308.868	7.737	2,5	65.301	21,1	129.426	41,9	103.836	33,6	2.568	0,8
	2016	302.523	8.805	2,9	60.207	19,9	125.967	41,6	104.277	34,5	3.267	1,1
	2017	302.940	10.293	3,4	58.443	19,3	123.381	40,7	105.762	34,9	5.064	1,7
	2018	307.746	9.342	3,0	60.036	19,5	125.265	40,7	107.097	34,8	6.009	2,0
	2019	301.206	9.303	3,1	58.659	19,5	121.215	40,2	105.993	35,2	6.036	2,0
	2020	265.248	8.016	3,0	52.203	19,7	107.928	40,7	92.331	34,8	4.770	1,8
Handwerk	2010	154.839	6.474	4,2	82.710	53,4	54.681	35,3	10.743	6,9	231	0,1
	2011	152.838	5.877	3,8	79.278	51,9	55.050	36,0	12.279	8,0	354	0,2
	2012	146.592	5.463	3,7	73.671	50,3	53.769	36,7	13.311	9,1	381	0,3
	2013	139.320	5.337	3,8	68.229	49,0	51.318	36,8	13.926	10,0	510	0,4
	2014	137.304	4.953	3,6	63.063	45,9	53.526	39,0	15.036	11,0	726	0,5
	2015	137.049	4.878	3,6	59.091	43,1	55.059	40,2	17.055	12,4	963	0,7
	2016	136.467	5.115	3,7	55.470	40,6	56.025	41,1	17.961	13,2	1.896	1,4
	2017	140.295	6.444	4,6	54.438	38,8	56.565	40,3	19.296	13,8	3.549	2,5
	2018	140.571	6.582	4,7	54.168	38,5	55.554	39,5	20.253	14,4	4.014	2,9
	2019	138.705	6.324	4,6	52.194	37,6	55.935	40,3	20.634	14,9	3.618	2,6
	2020	129.705	5.310	4,1	47.583	36,7	53.646	41,4	20.424	15,7	2.742	2,1
Öffentlicher Dienst	2010	12.960	36	0,3	561	4,3	6.783	52,3	5.577	43,0	3	0,0
	2011	12.195	30	0,2	483	4,0	5.976	49,0	5.697	46,7	9	0,1
	2012	11.787	33	0,3	366	3,1	5.586	47,4	5.793	49,1	9	0,1
	2013	12.174	42	0,3	411	3,4	5.559	45,7	6.150	50,5	9	0,1
	2014	12.261	45	0,4	453	3,7	5.640	46,0	6.114	49,9	9	0,1
	2015	12.954	30	0,2	513	4,0	5.595	43,2	6.810	52,6	9	0,1
	2016	12.840	30	0,2	414	3,2	5.175	40,3	7.197	56,1	24	0,2
	2017	13.869	27	0,2	474	3,4	5.655	40,8	7.674	55,3	36	0,3
	2018	14.295	45	0,3	609	4,3	5.607	39,2	7.986	55,9	48	0,3
	2019	14.799	33	0,2	588	4,0	5.943	40,2	8.196	55,4	39	0,3
	2020	14.313	30	0,2	543	3,8	5.964	41,7	7.740	54,1	36	0,3

Tabelle A5.5.1-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2020[1] (Teil 2)**

Zuständigkeitsbereich[2]	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss[3]									
			ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
		absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Landwirtschaft	2010	14.253	1.251	8,8	6.369	44,7	4.848	34,0	1.683	11,8	102	0,7
	2011	13.602	1.218	9,0	6.180	45,4	4.224	31,1	1.896	13,9	84	0,6
	2012	13.275	1.065	8,0	5.934	44,7	4.251	32,0	1.935	14,6	90	0,7
	2013	13.278	1.143	8,6	4.692	35,3	4.977	37,5	2.391	18,0	75	0,6
	2014	13.404	1.065	7,9	4.392	32,8	5.205	38,8	2.679	20,0	63	0,5
	2015	13.455	1.014	7,5	4.344	32,3	5.226	38,8	2.793	20,8	78	0,6
	2016	13.416	990	7,4	3.945	29,4	5.247	39,1	3.150	23,5	84	0,6
	2017	13.467	1.035	7,7	3.966	29,5	5.205	38,7	3.120	23,2	138	1,0
	2018	13.245	897	6,8	3.876	29,3	5.109	38,6	3.183	24,0	180	1,4
	2019	12.933	939	7,3	3.849	29,8	4.857	37,6	3.153	24,4	135	1,0
	2020	13.386	870	6,5	3.756	28,1	5.163	38,6	3.465	25,9	132	1,0
Freie Berufe	2010	40.860	252	0,6	6.576	16,1	23.808	58,3	9.756	23,9	465	1,1
	2011	41.031	351	0,9	6.936	16,9	22.842	55,7	10.401	25,3	501	1,2
	2012	41.319	261	0,6	7.185	17,4	22.791	55,2	10.683	25,9	399	1,0
	2013	40.782	348	0,9	6.708	16,4	22.092	54,2	11.154	27,4	480	1,2
	2014	40.893	234	0,6	6.456	15,8	22.809	55,8	10.950	26,8	441	1,1
	2015	42.084	222	0,5	6.489	15,4	23.316	55,4	11.613	27,6	441	1,0
	2016	42.681	288	0,7	6.594	15,5	23.271	54,5	11.997	28,1	528	1,2
	2017	43.038	297	0,7	6.783	15,8	23.130	53,7	12.111	28,1	720	1,7
	2018	44.037	264	0,6	7.926	18,0	22.362	50,8	12.549	28,5	939	2,1
	2019	43.749	576	1,3	8.601	19,7	20.874	47,7	12.621	28,8	1.080	2,5
	2020	41.283	459	1,1	8.358	20,2	19.209	46,5	12.126	29,4	1.131	2,7
Hauswirtschaft	2010	3.546	1.029	29,0	2.016	56,9	444	12,5	45	1,3	9	0,3
	2011	3.246	936	28,8	1.890	58,2	372	11,4	45	1,4	6	0,2
	2012	2.847	807	28,4	1.635	57,5	357	12,6	36	1,3	9	0,3
	2013	2.649	798	30,1	1.425	53,8	363	13,7	48	1,8	15	0,6
	2014	2.388	753	31,6	1.224	51,3	336	14,1	57	2,4	15	0,6
	2015	2.229	636	28,5	1.212	54,4	297	13,3	66	3,0	18	0,8
	2016	2.073	642	31,0	1.059	51,2	291	14,1	48	2,3	30	1,4
	2017	2.073	633	30,5	1.032	49,7	303	14,6	69	3,3	39	1,9
	2018	2.008	609	30,3	1.020	50,8	288	14,3	36	1,8	54	2,7
	2019	1.920	561	29,2	1.029	53,6	243	12,7	39	2,0	48	2,5
	2020	1.737	501	28,8	942	54,2	234	13,5	30	1,7	30	1,7

Tabelle A5.5.1-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2020[1] (Teil 3)**

Zuständigkeitsbereich[2]	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss[3]									
			ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
		absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	2010	559.032	17.208	3,1	182.823	32,7	238.449	42,7	116.769	20,9	3.783	0,7
	2011	565.824	16.281	2,9	178.980	31,6	236.739	41,8	129.804	22,9	4.020	0,7
	2012	549.003	15.516	2,8	168.126	30,6	231.048	42,1	130.968	23,9	3.345	0,6
	2013	525.897	15.171	2,9	153.966	29,3	221.121	42,0	131.934	25,1	3.702	0,7
	2014	518.394	15.015	2,9	144.537	27,9	220.191	42,5	134.808	26,0	3.843	0,7
	2015	516.639	14.517	2,8	136.950	26,5	218.919	42,4	142.176	27,5	4.077	0,8
	2016	509.997	15.876	3,1	127.686	25,0	215.976	42,3	144.630	28,4	5.829	1,1
	2017	515.679	18.729	3,6	125.136	24,3	214.236	41,5	148.029	28,7	9.546	1,9
	2018	521.901	17.736	3,4	127.635	24,5	214.179	41,0	151.107	29,0	11.244	2,2
	2019	513.309	17.736	3,5	124.920	24,3	209.067	40,7	150.633	29,3	10.956	2,1
	2020	465.672	15.189	3,3	113.385	24,3	192.141	41,3	136.119	29,2	8.841	1,9

[1] Zur langfristigen Entwicklung der Schulabschlussanteile nach Zuständigkeitsbereichen ab 2007 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.5.1, Tabelle A5.5.1-3.

[2] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), 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. Seit 2008 nimmt der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt an der Berufsbildungsstatistik nicht mehr teil.

[3] Detaillierte Informationen zu den Anteilsberechnungen zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss finden sich bei Kroll (2020) unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2020
(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 2022

Auszubildende ohne Hauptschulabschluss

Im Berichtsjahr 2020 wurden 15.189 neue Ausbildungsverträge mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss abgeschlossen → **Tabelle A5.5.1-3**. Damit ist der Anteil dieser Schulabschlussgruppe an allen Neuabschlüssen im dualen System im Vergleich zum Vorjahr leicht von 3,5 % auf 3,3 % gefallen. Mit Blick auf die Staatsangehörigkeit ist der Anteil bei den ausländischen Auszubildenden recht deutlich gesunken (2019: 8,2 % vs. 2020: 6,9 %) und bei den deutschen Auszubildenden auf dem Vorjahresniveau verblieben (2019 und 2020: 2,8 %). Die Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss wiesen ein vergleichsweise hohes Durchschnittsalter von 20,4 Jahren[108] auf. In **Kapitel A5.5.2** zeigt sich, dass mit rd. 20 % 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 Verlassen der allgemeinbildenden Schule erklärt werden.

108 Die Werte weichen von denen der Datenreporte 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 A5.5.1-4: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Berufsgruppen, Bundesgebiet 2020

Berufsgruppe[1]	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss[2]									
		ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Produktionsberufe	180.093	6.720	3,7	54.396	30,2	82.701	45,9	33.225	18,4	3.045	1,7
Dienstleistungsberufe	285.582	8.466	3,0	58.986	20,7	109.440	38,3	102.894	36,0	5.796	2,0
Primäre Dienstleistungsberufe	205.134	7.497	3,7	48.846	23,8	77.649	37,9	66.819	32,6	4.326	2,1
Sekundäre Dienstleistungsberufe	80.448	972	1,2	10.143	12,6	31.791	39,5	36.075	44,8	1.470	1,8
Zweijährige Berufe[3]	39.864	3.039	6,7	21.192	50,9	13.077	32,7	2.658	6,7	1.269	3,1
Berufe für Menschen mit Behinderung	7.743	2.721	35,1	4.524	58,4	354	4,6	36	0,5	108	1,4
Ausbildungsberufe insgesamt	**465.672**	**15.189**	**3,3**	**113.385**	**24,3**	**192.141**	**41,3**	**136.119**	**29,2**	**8.841**	**1,9**

[1] Erläuterungen zur Untergliederung der Berufsgruppen siehe **Kapitel A5.4**.
[2] Detaillierte Informationen zu den Anteilsberechnungen zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss finden sich bei Kroll (2020) unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx**.
[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 2020.
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 2022

Tabelle A5.5.1-5: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2020

Ausbildungsberufe[1] (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	Anzahl[2]	in %	in %
Verkäufer/-in	1.083	7,1	5,1
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	663	4,4	2,7
Friseur/-in	549	3,6	7,5
Maler/-in und Lackierer/-in	534	3,5	8,4
Fachlagerist/-in	453	3,0	8,6
Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft	450	3,0	39,4
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	429	2,8	1,9
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	369	2,4	2,8
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	363	2,4	1,9
Koch/Köchin	354	2,3	5,7

[1] Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe.
[2] 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 2020. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2022

Auszubildende ohne Hauptschulabschluss sind in den meisten Zuständigkeitsbereichen stark unterrepräsentiert, was auf die quantitativ geringe Bedeutung im Vergleich zu anderen Abschlussarten zurückzuführen ist → **Tabelle A5.5.1-3**. Eine Ausnahme bildet hier der Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft, in welchem 2020 knapp 30 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss geschlossen wurden.

Jugendliche ohne Hauptschulabschluss sind überdurchschnittlich stark in der Berufsgruppe der Berufe für Menschen mit Behinderung (35,1 %) vertreten → **Tabelle A5.5.1-4**. Für die Gruppe der zweijährigen Berufe, die sich insbesondere an Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen richtet, galt dies – wenn auch nicht so ausgeprägt – ebenfalls. Mit 6,7 % lag der Anteil hier deutlich über dem Anteil dieser Schulabschlussgruppe insgesamt (3,3 %).

Auch im Berichtsjahr 2020 war unter den Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss – wie bereits in den Jahren zuvor – der Beruf Verkäufer/-in mit 7,1 % am stärksten besetzt → **Tabelle A5.5.1-5**. Es folgen die Berufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (4,4 %), Friseur/-in (3,6 %) und Maler/-in und Lackierer/-in (3,5 %). Insgesamt zeigt sich bei den Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss eine vergleichsweise breite berufliche Streuung. Nur 34,5 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss verteilten sich auf diese zehn am stärksten besetzten Berufe. Der analoge Wert für die Gruppe der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss liegt zum Vergleich bei 45,7 %.[109]

Auszubildende mit Hauptschulabschluss

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Hauptschulabsolventen/-absolventinnen ist im Vergleich zum Vorjahr von 124.920 auf 113.385 im Jahr 2020 zurückgegangen (-11.535 Neuabschlüsse; -9,2 %). Trotz dieses deutlichen Neuabschlussrückgangs ist der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss mit 24,3 % auf dem Vorjahresniveau verblieben, da auch die anderen Schulabschlussniveaus massive Rückgänge zu verzeichnen hatten. Im Langzeitvergleich zeigt sich aber eine deutliche Abnahme des Hauptschüleranteils (2010: 32,7 %). Der Anteil ist bei den ausländischen Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (2019: 34,2 % vs. 2020: 35,0 %) und bei den deutschen Auszubildenden auf dem Niveau des Vorjahres verblieben (2019 und 2020: 23,0 %). Das Durchschnittsalter der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss liegt mit 19,4 Jahren auf dem Vorjahresniveau und damit weiterhin deutlich niedriger als bei den Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss.

Die Differenzierung nach den einzelnen Zuständigkeitsbereichen zeigt, dass Auszubildende mit Hauptschulabschluss weiterhin überdurchschnittlich – wenn auch seit 2010 deutlich rückläufig – im Handwerk (2020: 36,7 % vs. 2010: 53,4 %), der Hauswirtschaft (54,2 %) und der Landwirtschaft (28,1 %) vertreten sind → **Tabelle A5.5.1-3**. Außerdem kam es bei den Freien Berufen erneut im Vergleich zum Vorjahr zu einem recht deutlichen Anstieg (2017: 15,8 %; 2018: 18,0 %; 2019: 19,7 %; 2020: 20,2 %). Weiterhin wird gut die Hälfte (50,9 %) aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den zweijährigen Berufen mit Hauptschulabsolventen/-absolventinnen geschlossen → **Tabelle A5.5.1-4**. Ein noch höherer Wert ergab sich bei den Berufen für Menschen mit Behinderung (58,4 %).

Auch im Berichtsjahr 2020 war erneut der zweijährige Beruf Verkäufer/-in mit 10.743 Neuabschlüssen in der Gruppe der Hauptschüler/-innen am stärksten besetzt (9,5 % aller Neuabschlüsse mit Hauptschülern/Hauptschülerinnen) → **Tabelle A5.5.1-6**. Damit stellten die Auszubildenden mit Hauptschulabschluss mehr als die Hälfte (50,5 %) aller Neuabschlüsse in diesem Beruf. Ebenfalls deutlich überdurchschnittlich mit Hauptschülern/Hauptschülerinnen besetzte Berufe sind Maler/-in und Lackierer/-in (54,4 %) und Friseur/-in (50,4 %). Dementsprechend ist bei den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe besonders ausgeprägt. 45,7 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verteilten sich auf die zehn am stärksten besetzten Berufe. Eine Ursache dafür könnte sein, dass sich das berufliche Spektrum für Jugendliche mit niedrigerem Schulbildungsniveau seit geraumer Zeit aufgrund steigender kognitiver Anforderungen verengt. Folge ist eine starke Verknüpfung zwischen unterschiedlichen Schulabschlüssen und den eingeschlagenen Bildungswegen und letztendlich eine starke berufliche Segmentierung des Berufsausbildungssystems. Die Gründe hierfür könnten sowohl bei den unterschiedlichen kognitiven Anforderungen der einzelnen Berufe als auch bei der betrieblichen Selektionspolitik liegen (vgl. Gerhards/Troltsch/Walden 2013).

Auszubildende mit Realschulabschluss

Jugendliche mit Realschulabschluss bilden die mit Abstand größte Gruppe der Schulabschlussarten und dies konstant über die letzten Jahre. Die Zahl der Neuabschlüsse mit Realschulabsolventen/-absolventinnen belief sich im Jahr 2020 auf insgesamt 192.141. Prozentual ist der Rückgang in dieser Schulabschlussgruppe im Vergleich zum Vorjahr mit -8,1 % zwar recht deutlich

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

Tabelle A5.5.1-6: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2020**

Ausbildungsberufe[1] (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Hauptschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen mit Auszubildenden mit Hauptschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	Anzahl[2]	in %	in %
Verkäufer/-in	10.743	9,5	50,5
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	7.233	6,4	29,1
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	6.198	5,5	31,9
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5.754	5,1	43,7
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	4.137	3,6	37,1
Elektroniker/-in	3.789	3,3	27,5
Friseur/-in	3.708	3,3	50,4
Maler/-in und Lackierer/-in	3.468	3,1	54,4
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	3.453	3,0	21,9
Fachkraft für Lagerlogistik	3.345	3,0	35,8

[1] Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe.
[2] 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 2020. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle A5.5.1-7: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2020**

Ausbildungsberufe[1] (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Realschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen mit Auszubildenden mit Realschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	Anzahl[2]	in %	in %
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	11.679	6,1	46,9
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	10.764	5,6	46,9
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	9.924	5,2	51,1
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	8.619	4,5	54,7
Verkäufer/-in	7.551	3,9	35,5
Elektroniker/-in	7.374	3,8	53,5
Industriemechaniker/-in	6.753	3,5	63,2
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5.442	2,8	41,3
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	4.962	2,6	44,5
Fachinformatiker/-in	4.959	2,6	32,8

[1] Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe.
[2] 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 2020. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle A5.5.1-8: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2020**

Ausbildungsberufe[1] (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Studienberechtigung	Anteil an allen Neuabschlüssen mit Auszubildenden mit Studienberechtigung	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	Anzahl[2]	in %	in %
Industriekaufmann/-kauffrau	10.011	7,4	69,6
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	9.213	6,8	40,2
Fachinformatiker/-in	9.081	6,7	60,0
Bankkaufmann/-kauffrau	5.739	4,2	68,5
Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement	5.604	4,1	51,7
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	5.034	3,7	20,2
Steuerfachangestellte/-r	4.041	3,0	64,2
Verwaltungsfachangestellte/-r	3.768	2,8	55,8
Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen	3.321	2,4	68,9
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	3.051	2,2	19,4

[1] Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe.
[2] 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 2020. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2022

(2019: 209.067 Neuabschlüsse), da die Rückgänge bei den anderen Schulabschlussniveaus im Vorjahresvergleich aber stärker ausfielen, ist der Anteilswert für die Realschulabsolventen/-absolventinnen von 40,7 % (2019) auf nunmehr 41,3 % im Jahr 2020 gestiegen. Die Auszubildenden mit Realschulabschluss waren – wie im Vorjahr – bei Neuabschluss durchschnittlich 19,0 Jahre alt.

Die zahlenmäßige Dominanz der Realschüler/-innen insgesamt im dualen System spiegelt sich auch in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen wider. Die einzige Ausnahme bildet hier mit 13,5 % der Hauswirtschaftsbereich → **Tabelle A5.5.1-3**. Gewohnt hoch war der Anteil der Jugendlichen mit Realschulabschluss mit 46,5 % erneut in den Freien Berufen. Allerdings kam es hier im Langzeitvergleich zu einem deutlichen Anteilsrückgang (2007: 59,6 %). Zur langfristigen Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen und allgemeinbildenden Schulabschlüssen ab 2007 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.5.1, Tabelle A5.5.1-3. In den beiden größten Zuständigkeitsbereichen belief sich der Anteil im Jahr 2020 auf 40,7 % in Industrie und Handel und 41,4 % im Handwerk.

Auffällig ist, dass 32,7 % der Auszubildenden in zweijährigen Berufen über einen Realschulabschluss verfügen, und dies, obwohl zweijährige Berufe insbesondere die Chancen für benachteiligte Jugendliche auf einen Ausbildungsplatz erhöhen sollen. Unter den Auszubildenden mit Realschulabschluss waren im Jahr 2020 die Kaufleute im Einzelhandel (6,1 %) und die Kaufleute für Büromanagement (5,6 %) am stärksten vertreten → **Tabelle A5.5.1-7**. In diesen Berufen machte die Schulabschlussgruppe mit rund 47 % annähernd die Hälfte der Neuabschlüsse aus. Auf den folgenden Plätzen lagen die Berufe Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (5,2 %), Medizinische/-r Fachangestellte/-r (4,5 %) und der zweijährige Beruf Verkäufer/-in (3,9 %). Insgesamt verteilten sich 40,6 % aller Auszubildenden mit Realschulabschluss auf die zehn am stärksten besetzten Berufe.

Tabelle A5.5.1-9: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann, am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2020**

Ausbildungsberufe[1] (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	Anteil an allen Neuabschlüssen mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	Anzahl	in %	in %
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	555	6,3	3,5
Koch/Köchin	459	5,2	7,3
Hotelfachmann/-fachfrau	441	5,0	7,9
Verkäufer/-in	420	4,8	2,0
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	348	3,9	1,8
Elektroniker/-in	324	3,7	2,4
Friseur/-in	324	3,7	4,4
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	315	3,6	2,8
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	282	3,2	1,1
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	273	3,1	2,1

[1] Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe.

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 2020. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2022

Auszubildende mit Studienberechtigung

Auch bei den Auszubildenden mit Studienberechtigung ist die absolute Zahl der Neuabschlüsse mit 136.119 im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken (2019: 150.633). Dadurch ist der Anteilswert hier leicht um -0,1 Prozentpunkte auf 29,2 % gesunken → **Tabelle A5.5.1-3**, was aber auch auf die weiter oben beschriebene Sondersituation in Niedersachsen zurückzuführen ist. Das Durchschnittsalter der Jugendlichen mit Studienberechtigung war – allein schon aufgrund der längeren allgemeinschulischen Ausbildung – mit 21,3 Jahren deutlich höher als bei den anderen Schulabschlussgruppen.

Der Anteil an Studienberechtigten ist in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen stark unterschiedlich ausgeprägt. Besonders hoch ist der Studienberechtigtenanteil bspw. im Bereich des Öffentlichen Dienstes. Hier wurden auch 2020 noch über die Hälfte (54,1 %) aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Studienberechtigten abgeschlossen. Zu den stark mit studienberechtigten Auszubildenden besetzten Bereichen zählt auch Industrie und Handel (34,8 %). Auf der anderen Seite waren es im Handwerk lediglich 15,7 %. Allerdings ist hier in den letzten Jahren ein deutlicher Anstieg zu beobachten (2010: 6,9 %). Ebenfalls deutlich unterdurchschnittlich vertreten waren Auszubildende mit Studienberechtigung im Bereich Hauswirtschaft (1,7 %) → **Tabelle A5.5.1-3**. In der Landwirtschaft lag der Anteil mit 25,9 % zwar immer noch unter dem Durchschnitt, allerdings zeigte sich hier im Zeitverlauf eine deutliche und stetige Anteilszunahme (2010: 11,8 %).

Studienberechtigte Auszubildende finden sich verstärkt in kaufmännischen Ausbildungsberufen. Von den zehn mit studienberechtigten Auszubildenden am stärksten besetzten Ausbildungsberufen waren sechs aus dem kaufmännischen Bereich. Am stärksten besetzt war hier auch 2020 der Beruf Industriekaufmann/-kauffrau (7,4 % aller Neuabschlüsse mit Studienberechtigten) → **Tabelle A5.5.1-8**. 69,6 % aller Auszubildenden in diesem Beruf waren studienberechtigt. Ähnlich hohe Anteilswerte zeigen sich auch noch für die Berufe Bankkaufmann/-kauffrau (68,5 % aller Neuabschlüsse in diesem Beruf) und Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen (68,9 %). Abseits der kaufmännischen Berufe gehörten die Berufe Fachinformatiker/-in, Steuerfachangestellte/-r, Verwaltungsfachangestellte/-r und Medizinische/-r Fach-

angestellte/-r zu den zehn am stärksten besetzten Berufen. Wie bereits in den Vorjahren ist die Fokussierung der Auszubildenden mit Studienberechtigung auf bestimmte Berufe sehr stark, sodass die zehn am stärksten besetzten Berufe hier 43,2 % aller Neuabschlüsse mit studienberechtigten Auszubildenden ausmachten.

Auszubildende mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann

Wie bereits eingangs erläutert, werden seit dem Berichtsjahr 2019 (auch rückwirkend) die Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann, mit in die Berichterstattung zu den allgemeinbildenden Schulabschlüssen aufgenommen E. Der Anteil der Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann, lag im Berichtjahr 2020 bei 1,9 % und damit leicht unter dem Anteilswert des Vorjahres (2019: 2,1 %). Von 2012 bis 2018 war dieser Wert allerdings – auch aufgrund steigender Neuabschlusszahlen mit Geflüchteten – kontinuierlich angestiegen (2012: 0,6 %). Das Durchschnittsalter lag in dieser Schulabschlusskategorie mit 25,2 Jahren deutlich über dem Gesamtdurchschnitt.

Unter den Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Schulabschluss, der nicht zugeordnet werden kann, war im Berichtsjahr 2020 der Beruf Medizinische/-r Fachangestellte/-r mit 6,3 % am stärksten besetzt → **Tabelle A5.5.1-9**. Es folgen die Berufe Koch/Köchin (5,2 %), Hotelfachmann/-fachfrau (5,0 %), Verkäufer/-in (4,8 %) und Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (3,9 %). Insgesamt verteilten sich 42,3 % aller Auszubildenden dieser Schulabschlussgruppe auf die zehn am stärksten besetzten Berufe.

(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 (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008; Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). Allerdings führen diese Bildungsgänge nicht zu einem qualifizierten Berufsabschluss.[110]

Die folgenden 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.

Auszubildende mit vorheriger Teilnahme an Berufsvorbereitung und beruflicher Grundbildung

Im Berichtsjahr 2020 wurden von den insgesamt 465.672 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 35.082 mit einer Teilnahme an einer Maßnahme des Übergangsbereichs gemeldet → **Tabelle A5.5.2-1**. Damit war der Anteil der Jugendlichen, die vor ihrer Ausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme und/oder eine berufliche Grundbildung absolviert haben, im Vergleich zum Vorjahr mit 7,5 % leicht rückläufig (2019: 7,7 %). Dies ist sowohl absolut als auch relativ der niedrigste Wert seit 2008.

110 Die Entwicklung des Übergangsbereichs im Zeitverlauf wird im Rahmen der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) erfasst (**vgl. Kapitel A4.1**).

E Berufsbildungsstatistik: Erfassung der berufsvorbereitenden Qualifizierung oder beruflichen Grundbildung seit 2007

Als berufsvorbereitende Qualifizierung und berufliche Grundbildung werden nur abgeschlossene berufsvorbereitende und grundbildende Qualifizierungen von mindestens sechs Monaten Dauer erfasst. Unterschieden werden:

- Betriebliche Qualifizierungsmaßnahme (Einstiegsqualifizierung, Einstiegsqualifizierungsjahr [EQJ], Qualifizierungsbaustein, Betriebspraktikum),
- Berufsvorbereitungsmaßnahme[111],
- Schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ),
- Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) (damit ist nicht das BGJ in kooperativer Form [Teilzeit] gemeint),
- Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss.

Mehrfachnennungen sind möglich. Verlaufsdaten, die die Übergangsprozesse bis zum Einmünden in eine Ausbildungsstelle abbilden, liegen nicht vor, da die jeweiligen Zeitpunkte, zu denen die Qualifizierungen absolviert wurden, nicht erhoben werden.

Für Zeitreihen des früheren Merkmals „schulische Vorbildung" bis 2006 und dessen Erfassung siehe BIBB-Datenreport 2009, Kapitel A5.4.

Unterschiede nach Zuständigkeitsbereichen

Bei einem Vergleich der Anteile berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung in den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen zeigen sich deutliche Unterschiede. Im quantitativ größten Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel ging der Anteil der Personen, die zuvor mindestens eine der beschriebenen Maßnahmen des Übergangsbereichs durchlaufen hatten, von 3,5 % (2019) auf 3,1 % zurück. Auch im Handwerk, dem zweitgrößten Zuständigkeitsbereich, war ein Rückgang zu verzeichnen (2019: 16,9 % vs. 2020: 16,5 %). Allerdings lag der Anteil der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und zuvor absolvierten berufsvorbereitenden Maßnahmen im Handwerk deutlich über dem Durchschnittswert. Auf ähnlich hohem Niveau lag auch der Anteilswert für den Zuständigkeitsbereich Landwirtschaft. Dieser ist 2020 im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen (2019: 17,0 % vs. 2020: 17,7 %). In den Freien Berufen haben die Auszubildenden deutlich seltener vor Aufnahme der Ausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme durchlaufen. Mit 4,5 % war der Anteil identisch mit dem Vorjahreswert. Von allen Zuständigkeitsbereichen lag der Anteilswert für die Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung im Bereich der Hauswirtschaft deutlich über dem Durchschnitt. Mehr als jeder zweite Ausbildungsvertrag wurde hier 2020 mit einer vorherigen berufsvorbereitenden Maßnahme gemeldet (53,9 %) → **Tabelle A5.5.2-1**. Dieser seit Jahren hohe Anteilswert ist u. a. dadurch begründet, dass sehr viele Auszubildende in diesem Bereich höchstens über einen Hauptschulabschluss verfügen (**vgl. Kapitel A5.5.1**). Wie bereits in den letzten Jahren wurde im Öffentlichen Dienst mit 1,7 % der geringste Anteil für eine berufsvorbereitende Qualifizierung oder berufliche Grundbildung gemeldet.

Regionale Unterschiede

Die regionale Differenzierung nach Bundesländern zeigt deutliche Anteilsunterschiede bei der vorausgegangenen Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung → **Tabelle A5.5.2-2**. Lagen auf der einen Seite die Anteile für Hamburg (4,5 %), Nordrhein-Westfalen (4,7 %), Bremen (4,8 %), Hessen (5,2 %) und Thüringen (5,9 %) zwischen 5 % und 6 %, so waren sie auf der anderen Seite in Sachsen (11,5 %), Baden-Württemberg (11,3 %) und Niedersachsen (10,1 %) nahezu doppelt so hoch.

Der zuvor beschriebene rückläufige Trend gestaltet sich sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland ähnlich → **Tabelle A5.5.2-3**. In Westdeutschland ist der Wert im Vergleich zum Vorjahr auf 7,3 % gesunken (2019: 7,5 %), in Ostdeutschland von 8,8 % im Jahr 2019 auf 8,6 %. Schaut man sich allerdings die Entwicklung über einen längeren Zeitraum an, so ist insgesamt der Rückgang in Ostdeutschland (2010 vs. 2019: -4,5 Prozentpunkte) stärker als in Westdeutschland (-3,2 Prozentpunkte). Die höheren Anteilswerte vor einigen Jahren in Ostdeutschland standen im Zusammenhang mit der übrigen Förderlandschaft. Bedingt durch den starken Lehrstellenmangel in Ostdeutschland waren dort in der Vergangenheit stärker als in Westdeutschland außerbetriebliche Stellen eingerichtet worden. Außerdem waren überwiegend öffentlich finanzierte Stellen an bestimmte Fördervoraussetzungen geknüpft (vgl. Eberhard/Ulrich 2010; Ulrich 2008), die u. a. vorlagen, wenn die Auszubildenden zuvor an einer berufsvorbereitenden Maßnahme von mindestens sechs Monaten Dauer teilgenommen

111 Berufsvorbereitungsmaßnahmen, die mindestens sechs Monate dauern und keiner der anderen genannten Kategorien zuzuordnen sind.

Tabelle A5.5.2-1: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 2020**

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	265.248	8.253	3,1	1.377	0,5	3.015	1,1	1.320	0,5	435	0,2	2.571	1,0
Handwerk	129.705	21.408	16,5	3.456	2,7	4.245	3,3	2.952	2,3	6.159	4,7	5.520	4,3
Öffentlicher Dienst	14.313	240	1,7	66	0,5	60	0,4	15	0,1	9	0,1	108	0,8
Landwirtschaft	13.386	2.373	17,7	198	1,5	564	4,2	336	2,5	1.089	8,1	231	1,7
Freie Berufe	41.283	1.872	4,5	495	1,2	558	1,4	375	0,9	120	0,3	585	1,4
Hauswirtschaft	1.737	936	53,9	27	1,6	603	34,7	243	14,0	30	1,7	90	5,2
Insgesamt	**465.672**	**35.082**	**7,5**	**5.622**	**1,2**	**9.045**	**1,9**	**5.241**	**1,1**	**7.839**	**1,7**	**9.108**	**2,0**

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), 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] 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 2020. 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 2022

hatten.[112] Daher ging ein hoher Anteil öffentlich-finanzierter Stellen mit einem hohen Anteil von Meldungen Auszubildender mit berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung einher. In den östlichen Bundesländern lag 2010 der Anteil öffentlich finanzierter Ausbildungsstellen unter den Neuabschlüssen mit 19,4 % deutlich höher als im Westen mit 5,2 %. Da die Förderung von Ausbildungsplätzen für marktbenachteiligte Jugendliche in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgefahren wurde (vgl. BIBB-Datenreport 2012, Kapitel A4.2.2), sank bis zum Berichtsjahr 2019 entsprechend der Anteil öffentlich finanzierter Stellen unter den Neuabschlüssen im Osten auf 6,4 % und im Westen auf 2,4 %. Im Jahr 2020, dem ersten Jahr der Coronapandemie, stieg dieser Anteil wieder leicht an (Westdeutschland: 3,6 %; Ostdeutschland: 7,6 %).

112 Die Förderungsfähigkeit aufgrund der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme mit mindestens sechsmonatiger Dauer wurde mit der Aufhebung des § 242 SGB III zum 1. April 2012 ebenfalls aufgehoben. Seit dem 1. April 2012 ist die außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte geregelt durch § 74 Absatz 1 Ziffer 2 SGB III, § 76 SGB III und § 78 SGB III. Zu den Finanzierungsarten der Berufsausbildung siehe die Erläuterungen unter **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf**.

Unterschiede nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss

Der folgende Abschnitt befasst sich mit der vorausgegangenen Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung differenziert nach den höchsten allgemeinbildenden Schulabschlüssen. 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).

Dies belegen auch die deutlichen Unterschiede bei der Betrachtung der Anteile berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung differenziert nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss → **Tabelle A5.5.2-4**. So hatte ein Fünftel der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss (20,1 %) mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2020 zuvor eine Maßnahme

Tabelle A5.5.2-2: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2020**

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	66.684	7.524	11,3	669	1,0	954	1,4	690	1,0	2.583	3,9	3.123	4,7
Bayern	83.361	5.787	6,9	702	0,8	1.110	1,3	777	0,9	2.736	3,3	594	0,7
Berlin	13.746	906	6,6	156	1,1	498	3,6	105	0,8	33	0,2	129	0,9
Brandenburg	10.008	930	9,3	192	1,9	510	5,1	96	1,0	12	0,1	138	1,4
Bremen	5.052	240	4,8	63	1,2	99	2,0	42	0,8	12	0,2	30	0,6
Hamburg	11.049	495	4,5	102	0,9	129	1,2	138	1,2	12	0,1	132	1,2
Hessen	32.571	1.686	5,2	396	1,2	597	1,8	270	0,8	66	0,2	417	1,3
Mecklenburg-Vorpommern	7.407	636	8,6	147	2,0	318	4,3	93	1,3	21	0,3	90	1,2
Niedersachsen	48.480	4.902	10,1	573	1,2	966	2,0	636	1,3	1.194	2,5	1.821	3,8
Nordrhein-Westfalen	103.188	4.869	4,7	1.233	1,2	1.500	1,5	507	0,5	234	0,2	1.632	1,6
Rheinland-Pfalz	23.205	1.761	7,6	408	1,8	333	1,4	381	1,6	246	1,1	480	2,1
Saarland	5.670	369	6,5	81	1,4	111	2,0	57	1,0	132	2,3	45	0,8
Sachsen	18.138	2.079	11,5	270	1,5	798	4,4	816	4,5	255	1,4	114	0,6
Sachsen-Anhalt	9.786	813	8,3	147	1,5	333	3,4	285	2,9	18	0,2	102	1,0
Schleswig-Holstein	17.805	1.533	8,6	414	2,3	519	2,9	249	1,4	207	1,2	195	1,1
Thüringen	9.522	558	5,9	66	0,7	273	2,9	96	1,0	75	0,8	63	0,7
West	**397.062**	**29.160**	**7,3**	**4.641**	**1,2**	**6.315**	**1,6**	**3.750**	**0,9**	**7.425**	**1,9**	**8.472**	**2,1**
Ost	**68.610**	**5.922**	**8,6**	**981**	**1,4**	**2.730**	**4,0**	**1.491**	**2,2**	**414**	**0,6**	**636**	**0,9**
Bundesgebiet	**465.672**	**35.082**	**7,5**	**5.622**	**1,2**	**9.045**	**1,9**	**5.241**	**1,1**	**7.839**	**1,7**	**9.108**	**2,0**

[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 2020. 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 2020**

Region	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	*darunter:*			
			vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)		überwiegend öffentlich finanzierte Stellen	
		absolut	absolut	in %	absolut	in %
Westdeutschland	2010	469.869	49.500	10,5	24.564	5,2
	2011	482.787	52.884	11,0	21.099	4,4
	2012	470.541	50.139	10,7	19.035	4,0
	2013	452.733	41.814	9,2	16.362	3,6
	2014	445.443	38.232	8,6	15.156	3,4
	2015	444.072	41.409	9,3	14.217	3,2
	2016	438.132	39.543	9,0	13.422	3,1
	2017	442.755	39.918	9,0	11.469	2,6
	2018	447.822	36.816	8,2	10.833	2,4
	2019	439.962	32.802	7,5	10.380	2,4
	2020	**397.062**	**29.160**	**7,3**	**14.154**	**3,6**
Ostdeutschland	2010	89.163	11.703	13,1	17.301	19,4
	2011	83.037	9.495	11,4	11.430	13,8
	2012	78.465	8.304	10,6	8.940	11,4
	2013	73.164	6.834	9,3	7.371	10,1
	2014	72.951	6.435	8,8	6.777	9,3
	2015	72.567	6.369	8,8	5.910	8,1
	2016	71.865	6.045	8,4	5.106	7,1
	2017	72.924	6.351	8,7	4.983	6,8
	2018	74.079	6.585	8,9	4.608	6,2
	2019	73.347	6.489	8,8	4.701	6,4
	2020	**68.610**	**5.922**	**8,6**	**5.196**	**7,6**
Bundesgebiet	2010	559.032	61.203	10,9	41.865	7,5
	2011	565.824	62.382	11,0	32.529	5,7
	2012	549.003	58.443	10,6	27.978	5,1
	2013	525.897	48.651	9,3	23.730	4,5
	2014	518.394	44.667	8,6	21.933	4,2
	2015	516.639	47.775	9,2	20.127	3,9
	2016	509.997	45.585	8,9	18.528	3,6
	2017	515.679	46.269	9,0	16.452	3,2
	2018	521.901	43.401	8,3	15.441	3,0
	2019	513.309	39.291	7,7	15.081	2,9
	2020	**465.672**	**35.082**	**7,5**	**19.350**	**4,2**

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 2020 (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 2022

im Übergangsbereich durchlaufen. Bei denjenigen mit Hauptschulabschluss (13,9 %) und mit Realschulabschluss (6,2 %) lagen die Anteilswerte deutlich darunter. Erwartungsgemäß sinken die Anteilswerte, je höher der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden ist. Dementsprechend am niedrigsten lag der Anteil mit 2,6 % bei den Studienberechtigten. Bei den Jugendlichen mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden konnte, lag der Anteil der vorherigen Teilnahmen an einer berufsvorbereitenden Maßnahme oder beruflichen Grundbildung 2020 bei 9,0 %.

Tabelle A5.5.2-4: **Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Berichtsjahr 2020**

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	15.189	3.057	20,1	603	4,0	1.557	10,3	684	4,5	144	0,9	252	1,7
Hauptschulabschluss	113.385	15.705	13,9	2.613	2,3	4.680	4,1	3.357	3,0	3.162	2,8	2.757	2,4
Realschulabschluss	192.141	12.000	6,2	1.512	0,8	2.100	1,1	978	0,5	3.633	1,9	4.284	2,2
Studienberechtigung	136.119	3.528	2,6	582	0,4	480	0,4	150	0,1	810	0,6	1.677	1,2
Im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann[2]	8.841	795	9,0	312	3,5	225	2,5	72	0,8	90	1,0	138	1,6
Insgesamt	**465.672**	**35.082**	**7,5**	**5.622**	**1,2**	**9.045**	**1,9**	**5.241**	**1,1**	**7.839**	**1,7**	**9.108**	**2,0**

[1] Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen liegen die Insgesamtwerte niedriger als die Zeilensummen der einzelnen Maßnahmenwerte.

[2] Anders als in früheren Jahren werden ab dem Berichtsjahr 2019 (auch rückwirkend) die Prozentwerte für die Schulabschlusskategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann" ausgewiesen. Zu den Gründen und weiterführenden Informationen zur Umstellung der Berechnungsweise der allgemeinbildenden Schulabschlussanteile siehe Kroll (2020) unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2020. 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 2022

Betrachtet man bei dieser Differenzierung die einzelnen Arten von Maßnahmen, haben Jugendliche ohne Hauptschulabschluss vor der Aufnahme ihrer dualen Ausbildung am häufigsten Berufsvorbereitungsmaßnahmen (10,3 %) besucht. Und auch bei den Hauptschulabsolventen/-absolventinnen sind dies die am häufigsten besuchten Maßnahmen (4,1 %). Jugendliche mit Realschulabschluss haben anteilig am häufigsten die Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Abschluss (2,2 %) besucht, dies gilt auch für die studienberechtigten Auszubildenden (1,2 %). Auszubildende mit einem im Ausland erworbenen Abschluss nahmen am häufigsten an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen teil (3,5 %). Dieser Wert war im Vergleich zum Vorjahr rückläufig (2019: 5,5 %), was vermutlich auch auf die einschränkenden Maßnahmen zur Eindämmung der Coronapandemie zurückzuführen ist.

Auszubildende nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Stark unterschiedliche Ausprägungen bei den Anteilen vorheriger berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung ergeben sich auch bei einer Differenzierung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Auszubildenden → **Tabelle A5.5.2-5**. Wie bereits in den Vorjahren nahmen auch im Jahr 2020 Männer häufiger (8,7 %) vor Aufnahme einer dualen Berufsausbildung an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teil als Frauen (5,4 %). Dies gilt für alle Arten von im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erfassten Maßnahmen.

Tabelle A5.5.2-5: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Personengruppen, Bundesgebiet 2020**

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	296.982	25.902	8,7	4.074	1,4	6.018	2,0	3.741	1,3	6.672	2,2	6.588	2,2
Frauen	168.693	9.180	5,4	1.548	0,9	3.027	1,8	1.500	0,9	1.167	0,7	2.520	1,5
Deutsche	413.559	29.484	7,1	3.813	0,9	7.635	1,8	4.290	1,0	7.101	1,7	8.073	2,0
Ausländer/-innen	52.113	5.598	10,7	1.809	3,5	1.410	2,7	951	1,8	738	1,4	1.035	2,0
Insgesamt	**465.672**	**35.082**	**7,5**	**5.622**	**1,2**	**9.045**	**1,9**	**5.241**	**1,1**	**7.839**	**1,7**	**9.108**	**2,0**

[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 2020. 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 2022

Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen mit ausländischen Auszubildenden[113] lag 2020 der Anteilswert für den vorherigen Besuch einer Maßnahme im Übergangsbereich bei 10,7 % und damit über dem der deutschen Auszubildenden (7,1 %) → **Tabelle A5.5.2-5**. Anteilig am häufigsten werden von den ausländischen Auszubildenden betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen besucht (3,5 %; Deutsche: 0,9 %).

(Stephan Kroll)

113 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.

A 5.6 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Das Thema der vorzeitigen Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung wird bereits seit dem starken Anstieg der Lösungsquoten im Verlauf der 1980er-Jahre diskutiert. Die Reduktion der Anzahl von Vertragslösungen bzw. die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in der dualen Berufsausbildung erhalten insbesondere auch vor dem Hintergrund eines befürchteten Fachkräftemangels große Aufmerksamkeit und stehen weiterhin auf der bildungspolitischen Agenda. In diesem Kontext werden vor allem Ziele zur Förderung der dualen Berufsausbildung von Jugendlichen mit schwierigen Startchancen sowie zur Sicherung der Qualität der Berufsausbildung formuliert (vgl. Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019-2021, inzwischen verlängert bis 31. Dezember 2022). Auch vor dem Hintergrund der besonderen Herausforderungen infolge der Coronapandemie und den erfolgten Maßnahmen rücken vorzeitige Vertragslösungen bzw. die Stabilisierung bestehender Ausbildungsverhältnisse in den Fokus. Da das aktuelle Berichtsjahr der Berufsbildungsstatistik 2020 ist, können erste Effekte für die Ausbildungsverläufe unter Pandemiebedingungen betrachtet werden; siehe hierzu ausführlicher Uhly 2021b. Längerfristige Folgen werden sich erst in den kommenden Berichtsjahren zeigen. Zur aktuellen Ausbildungsmarktbilanz 2021 siehe **Kapitel A1**.

Sowohl die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen (vorzeitige Vertragslösungen E) als auch das Nichtbestehen der Abschlussprüfung kann zu einem gänzlichen Ausbildungsabbruch, also einem Ende des Ausbildungsverhältnisses ohne (dualen) Berufsabschluss, führen. Dieses Kapitel hat vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen zum Gegenstand und basiert auf Daten der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**). Analysen zum Prüfungserfolg liegen in **Kapitel A5.7** vor. Zum Ausbildungsverlauf der Ausbildungsanfängerkohorte 2008 siehe BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A4.7 und Uhly 2015.

Zu den Begriffen „vorzeitige Vertragslösungen“ und „Ausbildungsabbrüche“

Vorzeitige Vertragslösungen E in der dualen Berufsausbildung erfolgen i. d. R. durch einen Aufhebungsvertrag oder durch Kündigung. Ob eine vorzeitige Vertragslösung einen gänzlichen Abbruch der dualen Berufsausbildung bedeutet, kann auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht betrachtet werden, da sie keine personenbezogenen Verlaufsdaten liefert (**vgl. Kapitel A5.1**).

Zum Verbleib nach der Vertragslösung liegen eine Vielzahl an unterschiedlichen Studien vor, die zu weitgehend übereinstimmenden Befunden kommen. Etwa die Hälfte[114] aller Personen mit vorzeitiger Vertragslösung schließt relativ zeitnah erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab (vgl. Uhly 2015 und 2013).[115] In diesen Fällen handelt es sich also um Vertragswechsel innerhalb des Systems der dualen Berufsausbildung (mit und ohne Berufswechsel) und nicht um Ausbildungsabbrüche.

Je nach weiterem Verlauf nach der vorzeitigen Vertragslösung sind die Folgen für die Auszubildenden (und die Ausbildungsbetriebe) unterschiedlich einzuschätzen, nicht immer stellen sie ein Scheitern dar (vgl. Lettau 2017[116]; Stalder/Schmid 2016). Eine aktuelle Studie – auf Basis des Ausbildungspanels Saarland – kommt zu dem Schluss, „… dass Personen, die ihre Ausbildung lediglich unterbrechen, nahezu die gleichen Verdienstchancen aufweisen wie Auszubildende ohne Vertragslösung. Personen ohne abgeschlossene Ausbildung schneiden im Vergleich dazu deutlich schlechter ab“ (Patzina/Wydra-Somaggio 2021, S. 1).

Da die Vertragslösungsquote keine Abbruchquote ist, kann sie auch nicht uneingeschränkt mit der Studienabbruchquote des Hochschulbereichs verglichen werden, die nur vollständige Austritte aus dem Hochschulstudium in Deutschland erfasst und Hochschul- sowie Studienfachwechsel sowie erfolglose Zweitstudiengänge nicht mit einbezieht (vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A4.7). Für die Absolventenkohorte 2018 ermittelte das DZHW für deutsche Studierende in Bachelorstudiengängen eine Studienabbruchquote von 27 % (Universitäten: 32 %, Fachhochschulen: 23 %); für die ausländischen Studierenden ergab sich für Bachelorstudiengänge eine

114 Dieser Anteil schwankt je nach Spezifika der Studien (Region, Zuständigkeitsbereich, Länge des Zeitraums nach der Vertragslösung, der betrachtet wird usw.) zwischen ca. 40 % und 70 % (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.6). Patzina/Wydra-Somaggio (2021) kommen auf der Basis der Analyse des Ausbildungspanels Saarland auf einen geringeren Anteil (was aber aufgrund der Begrenzung der Analyse auf ein „balanced“ Panel begründet ist, da hier Fälle mit unvollständigen Daten im Zeitverlauf ausgeschlossen werden). Werden alle Fälle einbezogen, zeigen sich bei diesen Daten auch 50 %. Zu verschiedenen Studien und den jeweiligen Anteilen derjenigen mit Wiedereintritt siehe auch BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A5.6, Fußnoten 113f.

115 Zu den Befunden verschiedener Studien auf Basis der integrierten Erwerbsbiografien des IAB und deren Vergleichbarkeit mit den Indikatoren auf Basis der Berufsbildungsstatistik für die duale Berufsausbildung (BBiG/HwO) siehe auch BIBB-Datenreport 2020 und 2021 Kapitel A5.6.

116 Grundsätzlich kann man zur Analyse von Ausbildungsverläufen im dualen System auch den Längsschnittdatensatz des National Education Panel Survey (NEPS) verwenden. Aufgrund der Fallzahlen können allerdings keine weitergehenden beruflichen und regionalen Differenzierungen vorgenommen werden. Zudem ist zu beachten, dass der Zeitpunkt der Ausbildung der analysierten Startkohorte sechs „Erwachsene“ des NEPS in unterschiedlichen Jahren lag, sodass hier mehrere Ausbildungsjahrgänge zusammengefasst sind.

E Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge (kurz: Vertragslösungen)

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge sind **definiert** als vor Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöste Ausbildungsverträge.

Eine Form der vorzeitigen Lösung eines Berufsausbildungsverhältnisses stellt die **Kündigung von Ausbildungsverträgen** dar. Sie wird in § 22 Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt; demnach kann ein Ausbildungsverhältnis während der Probezeit (maximal vier Monate) von beiden Seiten jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Nach der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen nur noch seitens der Auszubildenden möglich, und zwar aus den beiden Gründen „Ausbildung in einer anderen Berufstätigkeit" oder „Aufgabe der Berufsausbildung". Will der Ausbildungsbetrieb den Vertrag nach der Probezeit kündigen, muss dieser – in Anbetracht der besonderen Bedeutung des Ausbildungsverhältnisses für die berufliche Entwicklung – einen „wichtigen Grund" angeben.

Weitere Fälle vorzeitiger Vertragslösung sind: der Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen; das Schließen eines gerichtlichen Vergleichs, der eine Aufhebung zum Gegenstand hat; die Anfechtung des Ausbildungsvertrags, z. B. wegen Irrtums oder wegen Täuschung nach §§ 119ff. BGB; der Tod des/der Auszubildenden (nicht der Tod des/der Ausbildenden, da dann in der Regel dessen Rechtsnachfolger/-in Ausbilder/-in 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.**

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 für den jeweiligen Ausbildungsvertrag erfasst. Die Daten aus den verschiedenen Ausbildungsverträgen einer Person bzw. die Daten zu einem Ausbildungsvertrag aus den verschiedenen Berichtsjahren können nicht miteinander verknüpft werden. Es liegen somit keine vollständigen Verlaufsdaten vor; Vertragslösungen ohne bzw. mit gänzlichem Ausbildungsabbruch im dualen System können nicht differenziert werden (vgl. **Kapitel A5.1**, Uhly 2015).

Die Gründe für Vertragslösungen werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht (mehr) erhoben (vgl. Uhly 2015, S. 25 und BIBB-Datenreport 2014, Kapitel A4.7).

Vertragslösung ≠ Abbruch: Nicht jede vorzeitige Vertragslösung stellt einen Abbruch der Ausbildung dar, und nicht jeder Abbruch geht mit einer Vertragslösung einher. Beide Begriffe haben eine gemeinsame Schnittmenge, sind jedoch nicht deckungsgleich (vgl. Uhly 2015 und 2013).

Abbruchquote von fast 50 % (48 % bzw. 49 % für Bildungsinländer/-innen bzw. Bildungsausländer/-innen)[117] (vgl. Heublein/Richter/Schmelzer 2020). Die Vertragslösungsquote in der dualen Berufsausbildung fällt schon niedriger aus als die Studienabbruchquote, obwohl die Lösungsquote auch die Lösungen beinhaltet, die mit Vertragswechsel innerhalb des dualen Systems einhergehen. Eine grobe Kalkulation einer Abbruchquote im dualen System in Anlehnung an die Berechnung der Studienabbruchquote (vgl. Uhly 2015, S. 37) für die Absolventenkohorte 2018 ergibt 20,6 % Ausbildungsabbrüche im dualen System.[118] D. h., aus einem groben Vergleich von Erstabsolventen- und Anfängerzahlen ergibt sich ein rechnerischer Anteil von ca. 21 % der Anfänger/-innen einer dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO), die keinen Berufsabschluss innerhalb des dualen Systems erwarben.[119] Die so kalkulierte Abbruchquote in der dualen Berufsausbildung lag damit deutlich unterhalb der Lösungsquote (2018: 26,5 %). Man kann davon ausgehen, dass die Abbruchquote im dualen System deutlich unterhalb der Studienabbruchquote liegt.

Zur Einordnung der Größenordnung der Lösungsquote wäre auch ein Vergleich mit entsprechenden Indikatoren anderer Berufsbildungsbereiche sinnvoll. Für die schulische Berufsausbildung oder die Beamtenausbildung liegt jedoch derzeit keine entsprechende Quote vor.

117 Hierbei wird allerdings auch dann von Abbruch gesprochen, wenn das Studium im Ausland fortgesetzt wird.

118 Es handelt sich um eine grobe Kalkulation, die mit größeren Unsicherheiten behaftet ist und deshalb auch nicht jährlich berechnet wird. Als ein Abbruch („Drop Out") aus Perspektive des Systems der dualen Berufsausbildung kann der Anteil derjenigen, die zwar eine duale Berufsausbildung beginnen, jedoch (bis zu einem bestimmten Zeitpunkt) keinen dualen Berufsabschluss nach BBiG/HwO erreichen, betrachtet werden.

119 Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik liegen auch keine Informationen darüber vor, ob noch ein anderer Berufsabschluss in anderen Bildungsbereichen (z. B. schulische Berufsausbildung, Beamtenausbildung) bzw. ein Studienabschluss erreicht wurde. Auch konnte kein längerer Zeitraum berücksichtigt werden, zu dem noch ein Wiedereinstieg in eine duale Berufsausbildung oder eine sog. Externenzulassung erfolgt sein könnte.

Tabelle A5.6-1: **Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen[1] und Zeitpunkt der Vertragslösung[2] (absolut und in % aller Vertragslösungen[3]), Bundesgebiet 2020**

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	69.516	100,0	22.932	33,0	22.704	32,7	17.538	25,2	5.343	7,7	999	1,4
Handwerk	48.921	100,0	14.511	29,7	14.997	30,7	12.969	26,5	5.172	10,6	1.272	2,6
Öffentlicher Dienst	975	100,0	300	31,0	267	27,6	246	25,4	129	13,3	27	2,8
Landwirtschaft	3.411	100,0	945	27,7	1.179	34,6	873	25,6	351	10,3	63	1,8
Freie Berufe	14.400	100,0	5.397	37,5	4.161	28,9	3.156	21,9	1.434	10,0	252	1,8
Hauswirtschaft	564	100,0	114	20,2	174	30,9	180	31,9	75	13,3	21	3,7
Insgesamt	**137.784**	**100,0**	**44.199**	**32,1**	**43.482**	**31,6**	**34.965**	**25,4**	**12.504**	**9,1**	**2.634**	**1,9**

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2).

[2] Zeitraum zwischen Beginn und Vertragslösung (in Monaten); die Probezeit wird im Rahmen der Berufsbildungsstatistik seit dem Berichtsjahr 2016 nicht mehr generell mit vier Monaten kalkuliert, sondern von den zuständigen Stellen gemäß der Vereinbarung im Ausbildungsvertrag gemeldet.

[3] Anteil der Vertragslösungen, bei denen der Ausbildungsbeginn eine bestimmte Anzahl an Monaten zurückliegt, an allen Vertragslösungen (des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs); es handelt sich nicht um die Lösungsquote und auch nicht um „echte" Verlaufsdaten!

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2020. 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 2022

Die im Folgenden dargestellten Befunde betreffen immer vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung insgesamt und nicht Ausbildungsabbrüche im Speziellen.

Vorzeitige Vertragslösungen 2020 nach Zeitpunkt der Lösung

Im Berichtsjahr 2020 wurden bundesweit 137.784 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 – fast zwei Drittel der gelösten Ausbildungsverträge innerhalb des ersten Jahres nach Beginn des Ausbildungsvertrages fielen. 32,1 % aller Vertragslösungen erfolgten noch während der Probezeit[120] und 31,6 % nach der Probezeit, aber noch innerhalb der ersten zwölf Monate nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses. Auch in das zweite Jahr nach Vertragsbeginn fiel mit 25,4 % noch ein großer Anteil der Lösungen; bei 11 % der Lösungen lag der Vertragsbeginn länger als 24 Monate zurück. Im längerfristigen Zeitvergleich stieg der Anteil der Vertragslösungen, die innerhalb der Probezeit erfolgten, an; seit 2016 schwankt er jedoch nur wenig (siehe auch BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.6, S. 141).

In den Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs der Freien Berufe fanden vorzeitige Vertragslösungen mit 37,5 % aller Vertragslösungen etwas häufiger in der Probezeit statt. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft traten nur 20,2 % aller Vertragslösungen in die Probezeit; 17 % der Lösungen erfolgten in diesen Berufen später als zwei Jahre nach Beginn des Ausbildungsvertrages. Auch von den insgesamt relativ wenigen Vertragslösungen in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes fielen 16,1 % 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.

120 Nach § 20 BBiG muss die Probezeit mindestens einen Monat betragen; sie kann bis zu vier Monate dauern. Für die Berichtsjahre 2007 bis 2015 wurde die Probezeit im Rahmen der Berufsbildungsstatistik grundsätzlich mit vier Monaten kalkuliert, seit dem Berichtsjahr 2016 wird sie erhoben. Dabei zeigte sich, dass von den im Berichtsjahr 2020 begonnenen Ausbildungsverhältnissen 72,2 % mit einer Probezeit von vier Monaten gemeldet wurden; weitere 23,2 % mit drei, nur 0,6 % mit zwei, 3,5 % mit einem Monat und 0,4 % mit null Monaten Probezeit. Letzteres ist nur in besonderen Ausnahmefällen möglich.

E

Vertragslösungsquote (kurz: Lösungsquote) – „Schichtenmodell", neue Berechnungsweise

Die Lösungsquote nach dem Schichtenmodell wird entsprechend folgender Formel berechnet:

$$LQ_{neu} = \left(\frac{\text{Lösungen im Jahr}_0\text{, die Beginn des Ausbildungsvertrages im Jahr}_0\text{ hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_0\text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} + \frac{\text{Lösungen im Jahr}_0\text{, die Beginn des Ausbildungsvertrages im Jahr}_{-1}\text{ hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{-1}\text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} + \frac{\text{Lösungen im Jahr}_0\text{, die Beginn des Ausbildungsvertrages im Jahr}_{-2}\text{ hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{-2}\text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} + \frac{\text{Lösungen im Jahr}_0\text{, die Beginn des Ausbildungsvertrages im Jahr}_{-3\text{ oder früher}}\text{ hatten}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{-3}\text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} \right) \cdot 100$$

LQ: Lösungsquote; $Jahr_0$: aktuelles Berichtsjahr; $Jahr_{-1}$: Vorjahr; $Jahr_{-2}$: Vorvorjahr; $Jahr_{-3}$: Vorvorvorjahr

Wie ist diese Formel zu verstehen?

Sie kann als Näherungswert für den Anteil der im Berichtsjahr (BJ) begonnenen Ausbildungsverträge, die im Laufe der Ausbildung vorzeitig gelöst werden, interpretiert werden.

Betrachtet man zunächst die erste Teilquote, so enthält diese für das BJ 2020 nur einen Teil der Verträge, die 2020 begonnen und vorzeitig gelöst wurden. Der Anteil gelöster Verträge wird sich noch erhöhen, da einige der 2020 begonnenen Verträge, die in 2020 nicht gelöst wurden, 2021 oder später noch gelöst werden. Da mit Datenstand BJ 2020 noch unbekannt ist, wie viele der Verträge künftig noch gelöst werden, kann man stellvertretend Vergangenheitswerte heranziehen. Die Anteile der 2019 oder früher begonnenen Verträge, die im Jahr 2020 gelöst wurden, können als stellvertretende Größen für den Anteil der 2020 begonnenen Verträge, die in den kommenden Jahren gelöst werden, betrachtet werden. Die Differenzierung wird aus pragmatischen Gründen auf vier Teilquoten begrenzt.

Zu **weiteren Details zur Lösungsquotenberechnung** siehe **https://www.bibb.de/de/4705.php** und Uhly 2021a.

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.

Vertragslösungsquote

Die Vertragslösungsquote **E** der dualen Berufsausbildung kann als Näherungswert für den Anteil der gelösten Ausbildungsverträge an den begonnenen Ausbildungsverträgen interpretiert werden. Sie ist keine personenbezogene Quote. Der Anteil der Auszubildenden, die (mindestens) eine Vertragslösung aufweisen, wird unterhalb der Lösungsquote liegen und kann für Deutschland auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht ermittelt werden.[121]

Im Berichtsjahr 2020 ergab sich eine Lösungsquote von insgesamt 25,1 % (LQ_{neu}), d. h., 2020 wurde ca. ein Viertel der (2020 und den Jahren davor) begonnenen Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst; während der Probezeit betrug die Lösungsquote 8,6 %, nach der Probezeit 16,5 % → **Tabelle A5.6-2**. Somit ist die Lösungsquote im Jahr 2020 erstmals seit 2015 wieder deutlich gesunken (-1,8 PP) und dies trotz der schwierigen Rahmenbedingungen für die Berufsausbildung im Kontext der Coronapandemie. Zur Analyse des Vertragslösungsgeschehens unter Pandemiebedingungen siehe ausführlich Uhly 2021b. Zur Entwicklung der Lösungsquote im längerfristigen Zeitverlauf siehe Uhly 2021b, BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.6, BIBB-Datenreport 2014, Kapitel A4.7, BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A5.6 und Uhly 2015, S. 39f.

121 Für die Schweiz wurden 2016 durch das schweizerische Bundesamt für Statistik erstmals nationale Ergebnisse zu Lehrvertragsauflösungen veröffentlicht (vgl. Schmid/Neumann/Kriesi 2016, S. 8ff.). Die vertragsbezogene Lösungsquote (LVA-Quote) – vergleichbar der deutschen Lösungsquote, allerdings ex post auf Basis von Verlaufsdaten ermittelt – wurde zunächst lediglich für die zweijährigen Ausbildungsberufe veröffentlicht. Mittlerweile wurde auch für die gesamte Eintrittskohorte eine LVA-Quote veröffentlicht. Sie betrug für die Eintrittskohorte 2015 bis einschließlich 2020 für die duale Berufsausbildung 26,2 % (vgl. Bundesamt für Statistik 2021). Die personenbezogene LVA-Quote betrug in diesem Zeitraum in der Schweiz nur 21,3 %; der Unterschied zur vertragsbezogenen Quote ergibt sich daraus, dass manche Auszubildende mehrfach Vertragslösungen erfahren.

Tabelle A5.6-2: **Vertragslösungsquote[1] in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 2010 bis 2020**

Jahr	LQ Bundesgebiet insgesamt	LQ Westdeutschland	LQ Ostdeutschland	Bundesgebiet insgesamt	
				$LQ_{neu\_Probezeit}$	$LQ_{neu\_nach\ Probezeit}$
2010	23,0	22,0	27,6	7,5	15,5
2011	24,4	23,2	30,7	8,2	16,2
2012	24,4	23,2	30,6	8,4	16,0
2013	25,0	23,9	31,1	8,6	16,3
2014	24,6	23,6	30,9	8,5	16,1
2015	24,9	23,8	30,9	8,8	16,1
2016	25,8	24,8	31,9	8,6	17,2
2017	25,7	24,8	31,3	8,6	17,1
2018	26,5	25,6	31,9	8,9	17,7
2019	26,9	26,1	31,7	9,0	17,9
2020	25,1	24,4	29,0	8,6	16,5

[1] Die neue Berechnungsweise (LQ_{neu}) sowie die Differenzierung der Lösungsquote innerhalb und nach der Probezeit ist erst ab 2009 (mit drei Teilquoten) bzw. ab 2010 (mit vier Teilquoten) möglich. Bis 2015 wurde die Probezeit im Rahmen der Berufsbildungsstatistik generell mit vier Monaten kalkuliert. Erst seit dem Berichtsjahr 2016 wird sie von den zuständigen Stellen gemäß der Vereinbarung im Ausbildungsvertrag gemeldet. Diese Änderung der Erhebung führt zu einem leichten Rückgang der LQ während der Probezeit und einem leichten Anstieg der Quote nach der Probezeit.

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 2020
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2022

Lösungsquoten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Auszubildenden

Im Gesamtdurchschnitt des dualen Systems ergab sich für das Berichtsjahr 2020 eine nahezu gleiche Lösungsquote für Frauen (25,4 %) und Männer (24,8 %) → **Tabelle A5.6-3**. Während der Probezeit lag die Lösungsquote der Frauen bei 9,5 % und damit 1,5 Prozentpunkte über der Quote der Männer. Nach der Probezeit fiel die Lösungsquote der Frauen mit 15,9 % um 0,9 Prozentpunkte geringer aus als die der Männer.

Deutlichere Unterschiede hinsichtlich der Lösungsquoten von Frauen und Männern zeigten sich in den Zuständigkeitsbereichen Handwerk, Landwirtschaft, Hauswirtschaft und in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes → **Tabelle A5.6-3**. Auffallend ist, dass mit Ausnahme der Hauswirtschaft die Lösungsquoten von Frauen in jenen Zuständigkeitsbereichen höher ausfielen, in denen Frauen unterrepräsentiert waren (Handwerk, Landwirtschaft sowie Industrie und Handel). Umgekehrt waren die Lösungsquoten von Männern in den Zuständigkeitsbereichen vergleichsweise hoch, in denen der Männeranteil an den Auszubildenden geringer war (Öffentlicher Dienst und Freie Berufe). Zum Frauenanteil in den Zuständigkeitsbereichen **vgl. Kapitel A5.2**.

Deutliche Unterschiede in den Lösungsquoten zeigen sich bei den Verträgen der Auszubildenden mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit. Auszubildende ohne deutsche Staatsangehörigkeit hatten in allen Zuständigkeitsbereichen höhere Lösungsquoten als deutsche Auszubildende → **Tabelle A5.6-3**. Von den Ausbildungsverträgen der ausländischen Auszubildenden wurden im Durchschnitt 33,2 % vorzeitig gelöst, von den Ausbildungsverträgen der Auszubildenden mit deutschem Pass nur 24,0 %. Diese Relation zeigt sich auch bei den Lösungen innerhalb und nach der Probezeit. Sehr hohe Lösungsquoten ausländischer Auszubildender ergaben sich mit 45,1 % in der Landwirtschaft. Für die Ausbildungsberufe des Öffentlichen Dienstes ergab sich im Berichtsjahr 2020 mit 7,8 % eine relativ geringe Lösungsquote ausländischer Auszubildender. Teilweise sind die Unterschiede in den Lösungsquoten zwischen deutschen und ausländischen Auszubildenden auch auf Unterschiede hinsichtlich des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses zurückzuführen.

Lösungsquoten nach allgemeinbildendem Schulabschluss

Bei der Betrachtung der Lösungsquoten nach dem zuvor erworbenen allgemeinbildenden Schulabschluss (**vgl. Kapitel A5.5.1**) zeigt sich deutlich, dass die Lösungsquote umso höher ausfiel, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden war → **Tabelle A5.6-3**. So wiesen Auszubildende ohne und mit Hauptschulabschluss mit ca. 35 % bis 36 % eine deutlich höhere Lösungsquote auf als Studienberechtigte (15,6 %). Die Verträge von Auszubildenden mit Realschulabschluss

Tabelle A5.6-3: **Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %)[1] nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen[2], Bundesgebiet 2020**

Personenmerkmal	LQ_{neu} nach Zeitpunkt der Lösung			LQ_{neu} nach Zuständigkeitsbereichen					
	Insgesamt	während der Probezeit (max. 4 Monate)	nach der Probezeit	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Geschlecht									
männlich	24,8	8,0	16,8	21,6	31,1	8,1	22,9	30,5	24,6
weiblich	25,4	9,5	15,9	22,7	35,4	5,7	26,7	29,4	28,3
Staatsangehörigkeit									
deutsche Staatsangehörigkeit	24,0	8,2	15,8	21,1	30,9	6,6	23,2	28,7	27,3
ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Ausländer/-innen)	33,2	11,3	21,9	30,1	37,2	7,8	45,1	33,8	33,0
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss									
ohne Hauptschulabschluss	35,3	11,4	23,9	30,4	42,8	0,0	33,1	45,7	29,7
mit Hauptschulabschluss	35,7	12,2	23,5	33,4	38,4	13,1	31,7	39,0	28,9
mit Realschulabschluss	23,6	8,0	15,6	21,6	27,9	7,4	20,3	29,0	18,7
mit Studienberechtigung	15,6	5,6	10,0	14,2	21,3	5,5	16,1	22,9	27,9
Insgesamt	**25,1**	**8,6**	**16,5**	**22,0**	**31,9**	**6,6**	**23,9**	**29,5**	**27,7**

[1] Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge.
[2] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (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 2017 bis 2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2022

wurden zu 23,6 % vorzeitig gelöst. Diese Rangfolge der Abschlussgruppen zeigt sich ähnlich in allen Zuständigkeitsbereichen. In den Ausbildungsberufen des Handwerks (21,3 %), der Hauswirtschaft (27,9 %) und der Freien Berufe (22,9 %) fielen allerdings die Lösungsquoten der Studienberechtigten vergleichsweise hoch aus. In den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes wurden keine Ausbildungsverträge derer ohne Hauptschulabschluss gelöst, allerdings liegt hier eine sehr kleine Anzahl begonnener Ausbildungsverträge der Auszubildenden mit dieser Vorbildung vor (30 begonnene Ausbildungsverhältnisse 2020) und jährlich stark schwankende Lösungsquoten dieser Personengruppe.

Die Relationen von Lösungsquoten während und nach der Probezeit fielen über alle Schulabschlüsse hinweg ähnlich aus → **Tabelle A5.6-3**.

Im Vergleich zum Vorjahr ging die Lösungsquote bei allen hier betrachteten Personengruppen zurück (vgl. Uhly 2021b).

Vertragslösungsquoten nach Ländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen

Die Lösungsquoten unterschieden sich deutlich zwischen den Ländern. Sie reichten von durchschnittlich 22 % in Baden-Württemberg bis 32,4 % in Berlin → **Tabelle A5.6-4**. Insgesamt fielen die Lösungsquoten in Ostdeutschland eher höher aus;[122] allerdings war sie auch in Rheinland-Pfalz (27 %), im Saarland und in Niedersachsen (jeweils 26,6 %) vergleichsweise hoch und in Sachsen (24,7 %) relativ niedrig.

Ebenso variierten die Lösungsquoten zwischen den Zuständigkeitsbereichen → **Tabelle A5.6-4**. In den Berufen des Handwerks zeigte sich mit 31,9 % im Bundesdurch-

122 Hierbei ist allerdings zu beachten, dass in Ostdeutschland der Anteil der öffentlich finanzierten Ausbildungsverhältnisse höher ausfiel und Vertragslösungen auch bei einem Wechsel von solchen Ausbildungsplätzen in ein betrieblich finanziertes Berufsausbildungsverhältnis auftreten können; solche Vertragswechsel können als Erfolge betrachtet werden.

Tabelle A5.6-4: **Vertragslösungsquoten in % der begonnenen Ausbildungsverträge (LQ_{neu})[1] nach Zuständigkeitsbereichen[2] und Ländern 2020**

Land	Insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Baden-Württemberg	22,0	18,3	27,7	4,8	19,9	35,8	19,3
Bayern	22,7	19,9	28,7	3,5	15,6	27,1	20,2
Berlin	32,4	30,9	36,7	11,4	25,1	39,4	31,5
Brandenburg	29,1	28,1	35,8	4,2	22,2	31,4	34,4
Bremen	25,6	23,2	36,4	7,0	27,5	24,1	27,2
Hamburg	26,4	22,3	34,4	6,5	43,8	36,7	43,7
Hessen	22,9	20,5	29,5	7,8	22,9	24,3	-
Mecklenburg-Vorpommern	29,7	27,8	36,8	4,3	32,6	29,8	37,3
Niedersachsen	26,6	23,4	32,3	6,8	24,8	32,4	28,1
Nordrhein-Westfalen	25,4	21,7	34,2	7,0	26,6	28,2	27,5
Rheinland-Pfalz	27,0	22,4	36,2	12,7	25,7	27,0	40,3
Saarland	26,6	20,1	40,9	10,2	34,3	17,9	43,3
Sachsen	24,7	24,0	29,2	8,4	24,4	18,7	30,1
Sachsen-Anhalt	31,1	30,0	37,2	5,7	34,6	29,6	25,6
Schleswig-Holstein	25,7	24,0	30,7	6,6	22,3	24,6	-
Thüringen	29,0	26,9	36,8	5,9	30,2	28,4	35,5
Ostdeutschland	29,0	27,6	34,6	7,4	27,8	31,9	32,2
Westdeutschland	24,4	21,0	31,4	6,4	22,9	29,3	26,4
Bundesgebiet	**25,1**	**22,0**	**31,9**	**6,6**	**23,9**	**29,5**	**27,7**

[1] Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den vier letzten Berichtsjahren ein.

[2] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Für die Länder Hessen und Schleswig-Holstein meldet der Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel die Hauswirtschaftsberufe.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2017 bis 2020. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2022

schnitt die höchste Lösungsquote, auch bei den Freien Berufen (29,5 %) zeigte sich eine vergleichsweise hohe Lösungsquote. Eine sehr niedrige durchschnittliche Lösungsquote von nur 6,6 % ergab sich lediglich für die Berufe des Zuständigkeitsbereichs Öffentlicher Dienst. Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel sowie Landwirtschaft fiel sie mit 22,0 % bzw. 23,9 % unterdurchschnittlich aus. In der Mehrheit der Zuständigkeitsbereiche ging die Lösungsquote 2020 zurück. Ein Anstieg war lediglich in der Hauswirtschaft (+1,2 PP) und in geringem Maße in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes (+0,2 PP) zu beobachten (vgl. Uhly 2021b).

Die Lösungsquoten variierten noch deutlicher zwischen den einzelnen dualen Ausbildungsberufen → **Tabelle A5.6-5**. Betrachtet man die 20 Berufe[123] mit den jeweils höchsten und niedrigsten Lösungsquoten, reichten die Lösungsquoten von unter 5 % bis über knapp 45 %. Es zeigen sich weitgehend übereinstimmende Ergebnisse gegenüber den Vorjahren. Unterschiede zu den Vorjahren beruhen meist nur auf wenigen Rangplatzdifferenzen. Sehr hohe Lösungsquoten waren vor allem in Dienstleis-

123 Einbezogen wurden staatlich anerkannte Ausbildungsberufe des dualen Systems mit mindestens 300 begonnenen Verträgen im Jahr 2020.

Tabelle A5.6-5: **Ausbildungsberufe[1] mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %[2], Bundesgebiet 2020**

Ausbildungsberufe mit den höchsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Begonnene Ausbildungsverträge	Lösungsquote (LQ_{neu})	Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Lösungsquoten[4]	Zuständigkeitsbereich[3]	Begonnene Ausbildungsverträge	Lösungsquote (LQ_{neu})
Friseur/-in	Hw	8.937	44,8	Verwaltungsfachangestellte/-r	ÖD/Hw	6.852	4,6
Bauten- und Objektbeschichter/-in	Hw	612	44,1	Biologielaborant/-in	IH	468	6,6
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	1.449	43,6	Forstwirt/-in	Lw	711	7,2
Berufskraftfahrer/-in	IH/HwEx	3.687	43,1	Straßenwärter/-in	IH/ÖD	732	7,3
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	IH/HwEx	5.517	43,1	Chemielaborant/-in	IH/HwEx	1.527	7,4
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	IH/HwEx	1.497	42,1	Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	ÖD	732	7,8
Restaurantfachmann/-fachfrau	IH/HwEx	2.412	42,0	Chemikant/-in	IH/HwEx	2.244	7,8
Kosmetiker/-in	IH/HwEx	315	41,9	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH/HwEx	2.325	7,8
Parkettleger/-in	Hw	303	41,4	Sozialversicherungsfachangestellte/-r	ÖD	2.421	7,9
Koch/Köchin	IH/HwEx	7.446	41,3	Justizfachangestellte/-r	ÖD	774	8,3
Gebäudereiniger/-in	Hw	924	41,0	Fluggerätmechaniker/-in	IH/HwEx	678	8,6
Gerüstbauer/-in	IH/Hw	480	40,0	Fertigungsmechaniker/-in	IH/HwEx	726	9,2
Dachdecker/-in	Hw	4.065	39,8	Industriekaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	14.862	9,4
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	IH/HwEx	675	39,4	Bankkaufmann/-kauffrau	IH/ÖD	8.691	9,6
Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau	IH	1.443	39,3	Medienkaufmann/-kauffrau für Digital und Print	IH/HwEx	495	9,9
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	7.455	39,0	Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	IH/ÖD	615	10,1
Pferdewirt/-in	Lw	906	38,4	Industriemechaniker/-in	IH/HwEx	10.995	10,6
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	FB	13.236	37,4	Mechatroniker/-in	IH/HwEx	7.857	10,9
Fleischer/-in	IH/Hw	1.380	37,3	Fachkraft für Abwassertechnik	IH/ÖD/HwEx	396	11,2
Hotelfachmann/-fachfrau	IH/HwEx	6.849	37,1	Werkzeugmechaniker/-in	IH/HwEx	2.094	11,5

[1] Ausbildungsberufe, in denen mindestens 300 Ausbildungsverträge im Jahr 2020 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 vier letzten Berichtsjahren ein.

[3] FB = Freie Berufe; IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD = Öffentlicher Dienst; Lw = Landwirtschaft

[4] Aufgrund eines Meldefehlers einer Kammer für die Fachrichtung Bibliothek ist die Zahl der Vertragslösungen im Beruf Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste insgesamt überhöht und der Beruf taucht deshalb nicht in der Liste der Berufe mit den niedrigsten Lösungsquoten auf (vgl. Uhly/Kroll 2021).

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2017 bis 2020.
Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2022

tungsberufen, insbesondere[124] aus den Tätigkeitsbereichen Transport, Körperpflege sowie Reinigung[125] (z. B. Berufskraftfahrer/-in, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice, Friseur/-in, Kosmetiker/-in, Gebäudereiniger/-in und Fachkraft für Schutz und Sicherheit) sowie in den Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes (z. B. Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie und Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-fachfrau, Koch/Köchin, Hotelfachmann/-fachfrau[126]) zu beobachten; außerdem wiesen einige Bauberufe (Bauten- und Objektbeschichter/-in, Gerüstbauer/-in, Dachdecker/-in sowie Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin) und Lebensmittelberufe des Handwerks (Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk und Fleischer/-in) sehr hohe Lösungsquoten auf. Auch wenn im Durchschnitt im Handwerk die Lösungsquote höher ausfällt, findet man sehr hohe Lösungsquoten nicht in besonderer Weise in Handwerksberufen; allerdings gibt es kaum größere Handwerksberufe mit sehr niedrigen Lösungsquoten (siehe hierzu auch Uhly 2015 und BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A4.7).

Niedrige Lösungsquoten von – z. T. deutlich – unter 12 % wiesen neben den Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs Öffentlicher Dienst (z. B. Verwaltungsfachangestellte/-r, Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen, Sozialversicherungsfachangestellte/-r und Justizfachangestellte/-r) vor allem kaufmännische Dienstleistungsberufe (z. B. Industriekaufmann/-kauffrau und Bankkaufmann/-kauffrau), aber auch technische Produktionsberufe und Laborberufe der Industrie auf (z. B. Biologielaborant/-in, Chemielaborant/-in, Chemikant/-in, Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Fluggerätmechaniker/-in, Fertigungsmechaniker/-in, Mechatroniker/-in und Werkzeugmechaniker/-in).

Im Vergleich zum Vorjahr ging die Lösungsquote im Jahr 2020 in allen Ländern, bei den meisten Zuständigkeitsbereichen und der Mehrheit der Ausbildungsberufe zurück (vgl. Uhly 2021b).

Ursachen von Vertragslösungen und Maßnahmen zu ihrer Verringerung

Die hier dargestellten deskriptiven Ergebnisse dürfen nicht kausal interpretiert werden. Wenn die Lösungsquoten bspw. 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 bspw. 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,[127] kommen die verschiedenen Studien zu weitgehend übereinstimmenden Befunden. Je nachdem, ob (ehemalige) Auszubildende oder Ausbildungsbetriebe befragt werden, werden als Gründe für die Vertragslösungen bzw. Vertragslösungsüberlegungen eher die betrieblichen Ausbildungsbedingungen oder die Ausbildungsleistungen der Jugendlichen genannt. Werden Betriebe bzw. Ausbilder/-innen befragt, werden vor allem Gründe genannt, die in der Verantwortung der Jugendlichen liegen, wie eine mangelhafte Berufsorientierung bzw. Berufswahl, eine mangelnde Leistungsbereitschaft (Fehlzeiten, unzureichende Identifikation mit dem Betrieb, mangelndes Durchhaltevermögen) sowie Leistungsfähigkeit (unzureichende Leistung im Betrieb, Überforderung) der Auszubildenden. Werden Jugendliche bzw. (ehemalige) Auszubildende befragt, nennen diese überwiegend betriebliche Gründe, wie Kommunikationsprobleme bzw. Konflikte mit Ausbildern und Ausbilderinnen und Vorgesetzten, eine mangelhafte Ausbildungsqualität (Beschäftigung statt Ausbildung, mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten). Außerdem nennen sie Arbeitsbedingungen wie unbezahlte Überstunden, ungünstige Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen. Berufsbezogene Gründe werden vor allem von denjenigen genannt, die angaben, dass sie ihren Wunschberuf nicht realisieren konnten oder andere Vorstellungen vom Beruf hatten (vgl. Uhly 2015). Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die direkte Frage nach Gründen noch keine Ursachenanalyse darstellt und – wie die Befunde zeigen – die Gefahr nachträglicher Rechtfertigungen sowie wechselseitiger Schuldzuschreibungen besteht (vgl. Uhly 2015).

Verschiedene Studien zeigten auch einen Zusammenhang zwischen Ausbildungsvergütung und Vertragslösungsrisiko, aber auch hier kann eher davon ausgegangen werden, dass eine gewisse Korrelation, aber kein eindeutiger kausaler Zusammenhang besteht (siehe

124 Auch die Ausbildungsberufe Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau sowie Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r weisen hohe Lösungsquoten auf. Sie werden den sekundären Dienstleistungsberufen zugeordnet (**vgl. Kapitel A5.4**), die größtenteils niedrige Lösungsquoten aufweisen.

125 Zur Unterscheidung von primären und sekundären Dienstleistungsberufen sowie Fertigungsberufen siehe **Kapitel A5.4**.

126 Bei den Hotelkaufleuten fällt die Lösungsquote mit 31,8 % auch überdurchschnittlich aus; der Beruf liegt allerdings auf Rangplatz 54.

127 Zu einer Analyse der Gründe für bzw. der Verläufe nach Vertragslösungen auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS) siehe BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A8.3.

hierzu BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.6). Dass neben dem Schulabschluss der Auszubildenden auch betriebliche und berufliche Merkmale einen signifikanten Effekt auf das Vertragslösungsrisiko haben, zeigen Analysen auf Basis eines erweiterten Kohortendatensatzes der Berufsbildungsstatistik.[128] Die Befunde weisen auf die Bedeutung von Ausbildungsmarktsegmenten hin und sprechen für einen systematischen von den Merkmalen der Auszubildenden unabhängigen Einfluss der betrieblichen Ausbildungsbedingungen, des Ausbildungsmodells und der Attraktivität des Ausbildungsberufs auf die Vertragslösungswahrscheinlichkeit (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Auch eine multivariate Analyse des betrieblichen Vertragslösungsgeschehens auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels zeigt, dass das Vertragslösungsrisiko bei stark investitionsorientierter betrieblicher Berufsausbildung geringer ausfällt (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2016). Ahrens u. a. 2021 zeigen, dass die Stabilität von Ausbildungsverhältnissen auch durch Kompromisse zwischen Berufswünschen und der Berufswahl beeinflusst werden. Sie unterscheiden nach Gottfredson drei Dimensionen der Berufswahl (Geschlechtstyp, Prestige und berufliches Interesse/Arbeitsfeld). Die Autorinnen und Autoren stellen auf Basis einer Analyse der Startkohorte 9 des NEPS fest, dass insbesondere Kompromisse hinsichtlich der beruflichen Interessen den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung gefährden (vgl. Ahrens u. a. 2021, S. 28).

Im Zeitverlauf schwankte die Lösungsquote seit den 1990er-Jahren bundesweit im Zusammenhang mit der Lage am Ausbildungsmarkt. Je günstiger die Angebots-Nachfrage-Relation aus Sicht der Ausbildungsstellennachfragenden war, desto höher fiel die Lösungsquote aus (vgl. Uhly 2015, S. 39 und BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.7). Dies kann dadurch bedingt sein, dass bei einer aus Sicht der Auszubildenden günstigen Ausbildungsmarktlage bei Unzufriedenheit mit einer angetretenen Ausbildungsstelle eher die Chance zu einem Wechsel in ein präferiertes Ausbildungsverhältnis besteht. Vor dem Hintergrund einer im Vergleich zum Vorjahr gleichbleibenden ANR im Jahr 2020 hätte man eher kein Sinken der Lösungsquote im Jahr 2020 erwartet. Der Rückgang der Lösungsquote 2020 war jedoch deutlich. Er war für alle Personengruppen, alle Länder, die meisten Zuständigkeitsbereiche und Berufe zu beobachten. Wie könnte dies also erklärt werden? Die ANR ist nicht der einzige Indikator für die Ausbildungsmarktlage und man kann annehmen, „dass im Jahr 2020 auch bei gleichbleibender ANR aus individueller Perspektive derjenigen, die einen Ausbildungsplatz erhalten haben, eine geringere Chance auf einen Wechsel in einen eher präferierten Ausbildungsplatz besteht (geringere Kontaktmöglichkeiten, Einschränkungen hinsichtlich der Geschäftstätigkeit, Unsicherheiten, ob Ausbildungsbetriebe auch noch einstellen, insgesamt eine größere Unsicherheit hinsichtlich der künftigen Entwicklungen). Bei den Auszubildenden dürften unter den gegebenen Unsicherheiten c. p. ein höheres Interesse an der Aufrechterhaltung eines Ausbildungsverhältnisses bestanden haben, selbst dann, wenn gewisse Unzufriedenheit oder Konflikte bestanden. Zudem gab es auch seitens verschiedener Akteure des Ausbildungsgeschehens im dualen System (Betriebe, Kammern, Verbände, Politik etc.) erhebliche Bemühungen, Ausbildungsverhältnisse trotz der schwierigeren Bedingungen der Coronakrise aufrechtzuerhalten“ (Uhly 2021b, S. 17).

Die Befunde auf Basis der Berufsbildungsstatistik sowie der vorliegenden Studien machen deutlich, dass erfolgreiche Maßnahmen zur Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen auch bei der Attraktivität der Ausbildung, der Passung zwischen Auszubildenden und Ausbildungsplatz sowie der Ausbildungsqualität der Betriebe und insbesondere dem Umgang mit Konflikten ansetzen sollten (vgl. hierzu auch Uhly 2015). Eine Verbesserung der Berufsorientierung und die Begleitung der Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung,[129] Präventionsmaßnahmen der Berufsberatung oder an Berufsschulen[130] sowie ausbildungsbegleitende Hilfen 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. Das Instrument der assistierten Ausbildung (§ 74 SGB III, i. d. F., die ab 29.05.2020 gilt) bietet den Vorteil, dass es sowohl für Auszubildende als auch für Ausbildungsbetriebe Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der dualen Berufsausbildung bietet. Die BIBB-Fachstelle „überaus“ bietet eine Übersicht über Förderprogramme und -initiativen in Bund, Ländern und EU sowie Regelinstrumente des Bundes.[131]

(Alexandra Uhly)

128 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.

129 Siehe hierzu die Themenseite des Bundesinstituts für Berufsbildung „Übergänge in Ausbildung und Beruf“ **https://www.bibb.de/de/44.php**.

130 Vgl. bspw. das Projekt Praelab: **http://www.praelab-hdba.de/** oder das hessische Programm QuABB: **http://www.quabb-hessen.de/ausbildungsabbrueche-vermeiden.html** (QuABB sieht auch Beratungsleistungen für Betriebe, Lehrer und Eltern vor). Siehe hierzu auch das Schweizer Pilotprojekt „gemeinsam zum Erfolg“ (Laupper 2017).

131 Siehe **www.ueberaus.de/programme** bzw. **www.ueberaus.de/regelinstrumente**

A 5.7 Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg

In allen anerkannten Ausbildungsberufen des dualen Systems (BBiG/HwO) finden am Ende der Ausbildungszeit Abschlussprüfungen statt (vgl. Stöhr 2017). Sie dienen dem Nachweis der erreichten beruflichen Handlungsfähigkeit, indem festgestellt wird, ob der/die Prüfungsteilnehmende die für den Berufsabschluss und die qualifizierte Ausübung des erlernten Berufes erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat (§ 38 BBiG/§ 32 HwO). Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden, kann sie bis zu zweimal wiederholt werden (§ 37 Abs. 1 BBiG/§ 31 Abs. 1 HwO). Die folgenden Ergebnisse zu den Abschlussprüfungen der Auszubildenden E und zu den sog. Externenzulassungen 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/HwO (Satzart 1) jährlich für alle Ausbildungsverträge Monat und Jahr der abgelegten **Abschlussprüfungen** (im Handwerk wird der Begriff „Gesellenprüfungen" verwendet).

Mit der Zahl der **Prüfungsteilnahmen** werden alle im Kalenderjahr durchgeführten Abschlussprüfungen gezählt. Mit der Zahl der **Prüfungsteilnehmer/-innen** (Abgrenzung seit 2008 möglich) werden alle Ausbildungsverträge des Berichtsjahres mit Prüfungsteilnahme(n) gezählt. Wenn z. B. innerhalb eines Ausbildungsvertrages eine Abschluss- und eine Wiederholungsprüfung im Berichtsjahr gemeldet wurde, sind dies zwei Prüfungsteilnahmen und ein Prüfungsteilnehmer bzw. eine -teilnehmerin. Doppelzählungen von Prüfungsteilnehmern/-teilnehmerinnen sind unwahrscheinlich (es kann angenommen werden, dass die gleiche Person nur in sehr seltenen Fällen innerhalb eines Berichtsjahres im Rahmen von zwei verschiedenen Ausbildungsverträgen an einer Abschlussprüfung teilnimmt). Exakter lässt sich die Zahl nicht ermitteln, da keine Verlaufsstatistik vorliegt, die es erlaubt, Daten aus verschiedenen Ausbildungsverträgen der gleichen Person zu verknüpfen.

Neben der Prüfungsteilnahme erhebt die Berufsbildungsstatistik auch den **Prüfungserfolg** (in der Differenzierung: bestanden, nicht bestanden, endgültig nicht bestanden) sowie für die erste Prüfungsteilnahme die **Art der Zulassung** (in der Differenzierung: vorzeitig, fristgemäß [also gemäß Ausbildungsvertrag], nach Verlängerung). Für Details zu Unterschieden der Erfassung der Prüfungsteilnahmen und des Prüfungserfolges der Aggregatdatenerhebung bis zum Berichtsjahr 2006 und der Einzeldatenerfassung ab 2007 siehe **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf**.

Abschlussprüfungen der Auszubildenden und Prüfungserfolg im Zeitvergleich

→ **Tabelle A5.7-1** zeigt die Entwicklung der Prüfungsteilnahmen und Prüfungsteilnehmer/-innen an Abschlussprüfungen von Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung sowie Indikatoren des Prüfungserfolges E seit dem Jahr 2010. Hierbei ist zu beachten, dass der Prüfungserfolg bzw. -misserfolg nur erfasst wird, wenn sich Auszubildende überhaupt zu einer Abschlussprüfung anmelden bzw. teilnehmen. Seit 2010 ging die Anzahl der Prüfungsteilnahmen und auch die Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen kontinuierlich zurück. Im Jahr 2020 erfolgten 424.161 Abschlussprüfungen und es nahmen 411.999 Auszubildende des dualen Systems an einer Abschlussprüfung teil. Damit war die Anzahl der Prüfungsteilnehmer/-innen im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert, sie ging lediglich um 0,25 % zurück. Die Zahl der Prüfungsteilnahmen stieg geringfügig an (+0,16 %). Somit zeigten sich selbst unter den schwierigen Bedingungen der Coronapandemie keine Rückgänge bei den Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems. Im Hochschulbereich ging dagegen 2020 die Zahl der Absolventen und Absolventinnen im Vergleich zum Vorjahr um 6 % zurück (vgl. Statistisches Bundesamt 2021). Zur langfristigen Entwicklung der Abschlussprüfungen seit 1977 sowie einer ausführlichen Analyse der Teilnahme an Abschlussprüfungen der Auszubildenden und den Indikatoren des Prüfungserfolges unter Pandemiebedingungen siehe Uhly 2021b.

→ **Tabelle A5.7-1** enthält neben der Anzahl der Prüfungsteilnahmen und Prüfungsteilnehmer/-innen zwei Erfolgsquoten sowie den Anteil der Wiederholungsprüfungen E. Auch hinsichtlich des Prüfungserfolgs zeigten sich auf Basis der Indikatoren der Berufsbildungsstatistik 2020 keine negativen Effekte der Ausbildung unter Pandemiebedingungen. 89,6 % aller Prüfungsteilnahmen von Auszubildenden waren erfolgreich (EQ I), von allen Prüfungsteilnehmern/Prüfungsteilnehmerinnen be-

Tabelle A5.7-1: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung, Teilnahmen, Teilnehmer/-innen und Prüfungserfolg 2010 bis 2020, Deutschland**

Jahr	Abschlussprüfungen (absolut)[1]		*darunter:* Wiederholungsprüfungen		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)
2010	535.791	523.461	32.850	6,1	479.031	89,4	91,5
2011	531.501	517.119	38.523	7,2	476.580	89,7	92,2
2012	495.213	482.064	34.731	7,0	445.443	89,9	92,4
2013	478.374	465.714	32.700	6,8	430.275	89,9	92,4
2014	470.868	458.778	32.769	7,0	424.029	90,1	92,4
2015	460.602	448.152	32.028	7,0	414.543	90,0	92,5
2016	444.207	431.667	31.008	7,0	399.798	90,0	92,6
2017	435.042	423.339	29.409	6,8	392.685	90,3	92,8
2018	429.039	418.119	27.198	6,3	387.408	90,3	92,7
2019	423.480	413.052	27.267	6,4	383.292	90,5	92,8
2020	424.161	411.999	28.947	6,8	380.184	89,6	92,3

[1] Die Zahl der Prüfungs*teilnahmen* (nur Abschlussprüfungen, keine Teilprüfungen) umfasst die Anzahl aller Abschlussprüfungen (manche Personen nehmen im Berichtsjahr im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses an mehr als einer Abschlussprüfung teil). Mit der Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen ist die Anzahl der Ausbildungsverträge, die mit mindestens einer Abschlussprüfungsteilnahme im Berichtsjahr gemeldet wurde, gemeint.

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 2020 (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 2022

standen 92,3 % die Prüfung (EQ II). Insgesamt bestanden 380.184 Absolventen bzw. Absolventinnen die Abschlussprüfung. 31.812 Prüfungsteilnehmer/-innen bestanden die Abschlussprüfung nicht. Von diesen hatte die überwiegende Mehrheit – wie auch in den Vorjahren – hierbei noch nicht den letzten Prüfungsversuch genutzt. Wer im zweiten Wiederholungstermin die Prüfung nicht bestanden hat, hat keine weitere Wiederholungsmöglichkeit. Im Berichtsjahr 2020 waren dies von allen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern nur 1.962 bzw. 0,5 %. Der Anteil der Wiederholungsprüfungen an allen Prüfungen betrug 6,8 % und entspricht dem üblichen Wert der letzten zehn Jahre (6 % bis 7 %). Auch die Erfolgsquote veränderte sich seit 2010 kaum und lag 2020 nur geringfügig unterhalb der Quote der letzten Jahre.

Im Folgenden werden Befunde zu den Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung des Berichtsjahres 2020 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. Zu einer differenzierten Analyse der Beteiligung an Abschlussprüfungen und dem Prüfungserfolg unter Pandemiebedingungen siehe Uhly 2021b.

Prüfungsteilnahme und Prüfungserfolg 2019 – 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/§ 27c 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 2020 wurde für 88,4 % 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

E Prüfungserfolg/Erfolgsquoten

Auf Basis der Berufsbildungsstatistik können für die Abschlussprüfungen **zwei Erfolgsquoten** berechnet werden: jeweils bezogen auf das Berichtsjahr

EQ I: Der Anteil der bestandenen Prüfungen an allen **Prüfungsteilnahmen** eines Berichtsjahres:

$$EQ\ I = \frac{\text{Anzahl der bestandenen Abschlussprüfungen}}{\text{Anzahl aller Prüfungsteilnahmen}} \cdot 100$$

EQ II: Der Anteil der Auszubildenden mit bestandenen Prüfungen an allen **Prüfungsteilnehmern bzw. -teilnehmerinnen** eines Berichtsjahres:

Folgende Berechnungsweise von EQ II ist erst ab dem Berichtsjahr 2008 möglich.

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

Die Erfolgsquoten werden auf Basis der gerundeten Daten berechnet; bei kleinen Fallzahlen kann dies zu Verzerrungen führen.

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.

Es liegt keine Verlaufsstatistik vor (vgl. Kapitel A5.1): Der Prüfungserfolg kann nicht mit Bezug zu allen in einem bestimmten Jahr begonnenen Ausbildungsverhältnissen ausgewertet werden, sondern nur für die Prüfungsteilnehmer/-innen bzw. Prüfungsteilnahmen der jeweiligen Berichtsjahre. Personen, die an Prüfungen gar nicht teilnehmen bzw. sich nicht anmelden, sind in der Statistik nicht enthalten. Ob jemand bei Nichtbestehen einer Prüfung die Berufsausbildung noch in einem anderen Ausbildungsverhältnis erfolgreich abschließt, wird ebenfalls nicht erhoben.

festgelegte Dauer. Prüfungsteilnahme nach Verlängerung wurde für nur 1,9 % der Prüfungsteilnehmer/-innen gemeldet; da nicht sicher ist, was mit dieser Merkmalsausprägung bei der Prüfungsteilnahme erfasst wird,[132] werden im Folgenden ausschließlich die Anteile vorzeitiger Prüfungszulassungen betrachtet. 9,7 % aller Teilnahmen an der ersten Abschlussprüfung wurden mit einer Verkürzung gemäß § 45 (1) BBiG gemeldet. Dieser Anteil variiert deutlich nach Bundesländern (z. B. Berlin: 16,7 %, Hessen: 16,3 %, Thüringen: 4,4 % oder Sachsen und Bayern: 5,2 %) sowie nach Zuständigkeitsbereichen (Industrie und Handel: 11,6 %, Öffentlicher Dienst, Freie Berufe sowie Handwerk zwischen 6 % und 9 %, Hauswirtschaft und Landwirtschaft: 0,6 % bis 1,6 %).

→ **Tabelle A5.7-3** differenziert alle Prüfungsteilnahmen 2020 und deren Prüfungserfolg nach den verschiedenen Prüfungsversuchen. Es zeigt sich deutlich, dass die Erfolgsquote mit zunehmendem Prüfungsversuch (erste und zweite Wiederholungsprüfung) immer geringer ausfällt. Im Durchschnitt lag die Erfolgsquote (EQ II) beim ersten Prüfungsversuch 2020 bei 91,5 %. Für alle, die irgendwann zuvor nicht bestanden hatten und 2020 an einer ersten Wiederholungsprüfung teilnahmen, betrug die Erfolgsquote nur noch 65,5 %.[133] Im dritten Prüfungsversuch lag die Erfolgsquote 2020 bei nur noch 56,2 %.

Der Anteil derjenigen, die bereits im ersten Prüfungsversuch erfolgreich waren, unterschied sich deutlich nach Bundesländern (Baden-Württemberg: 94,7 %, Brandenburg: 86,0 %) und auch nach Zuständigkeitsbereichen (Öffentlicher Dienst: 94,7 %, Handwerk: 87,1 %).

Erfolgsquoten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Wie unterscheidet sich der Prüfungserfolg zwischen Männern und Frauen, zwischen deutschen und ausländischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bzw. nach Schulabschluss?[134]

132 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. Möglicherweise wurden hierunter fristgemäße Teilnahmen bei verlängerten Ausbildungsverträgen gemeldet. Es kann allerdings auch nicht ausgeschlossen werden, dass teilweise fälschlicherweise die Zulassungsart nicht mit Bezug zu den Erstprüfungen, sondern hinsichtlich der im Berichtsjahr erfolgten Wiederholungsprüfungen gemeldet wurde. Diese Ausprägung wird ab dem Berichtsjahr 2021 (mit der Einführung weiterer Neuerungen durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz) nicht mehr verwendet.

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

134 Eine Differenzierung der Erfolgsquoten nach Personenmerkmalen und zusätzlich nach Zuständigkeitsbereichen findet sich im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.7.

Tabelle A5.7-2: **Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen[1] der Auszubildenden des dualen Systems 2020 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen[2], Deutschland**

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich[2]	Erstprüfungen 2020	*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	59.670	53.514	89,7	5.121	8,6	1.035	1,7
Bayern	72.954	68.034	93,3	3.765	5,2	1.152	1,6
Berlin	10.794	7.974	73,9	1.806	16,7	1.017	9,4
Brandenburg	7.284	6.462	88,7	540	7,4	285	3,9
Bremen	4.344	3.621	83,3	597	13,7	129	3,0
Hamburg	9.801	8.577	87,5	1.200	12,2	24	0,2
Hessen	27.405	22.785	83,2	4.473	16,3	144	0,5
Mecklenburg-Vorpommern	5.265	4.824	91,6	288	5,5	153	2,9
Niedersachsen	41.772	34.326	82,2	6.744	16,1	699	1,7
Nordrhein-Westfalen	89.100	78.843	88,5	8.577	9,6	1.680	1,9
Rheinland-Pfalz	19.197	17.391	90,6	1.386	7,2	420	2,2
Saarland	4.545	3.507	77,2	621	13,7	417	9,2
Sachsen	14.550	13.752	94,5	756	5,2	42	0,3
Sachsen-Anhalt	7.422	6.678	90,0	393	5,3	351	4,7
Schleswig-Holstein[3]	13.533	11.754	86,8	1.692	12,5	90	0,7
Thüringen	7.578	7.206	95,1	333	4,4	39	0,5
Industrie und Handel	245.724	213.198	86,8	28.425	11,6	4.101	1,7
Handwerk	91.062	83.550	91,8	5.715	6,3	1.797	2,0
Öffentlicher Dienst	12.933	11.736	90,7	1.026	7,9	171	1,3
Landwirtschaft	10.479	10.179	97,1	168	1,6	132	1,3
Freie Berufe	33.546	29.172	87,0	2.946	8,8	1.428	4,3
Hauswirtschaft	1.470	1.413	96,1	9	0,6	48	3,3
Deutschland/Bereiche insgesamt	**395.214**	**349.251**	**88,4**	**38.289**	**9,7**	**7.677**	**1,9**

[1] Erstprüfungen 2020 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.

[3] Aufgrund eines Meldefehlers einer Handwerkskammer Schleswig-Holsteins im Berichtsjahr 2020 ist die Anzahl der Abschlussprüfungen für Schleswig-Holstein insgesamt deutlich und fürs Handwerk insgesamt leicht unterschätzt, vgl. Uhly/Kroll 2021.

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 2020. 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 2022

→ **Tabelle A5.7-4** zeigt, dass im Berichtsjahr 2020 für Männer (91,4 %) die Prüfungserfolgsquote (EQ II) nur etwas geringer ausfällt als bei Frauen (93,7 % der Teilnehmerinnen). Allerdings erreichen die Männer diese erst mit einem etwas höheren Anteil an Wiederholungsprüfungen (Anteil Wiederholungsprüfungen Männer: 7,5 %, Frauen: 5,6 %).

Deutlicher unterschieden sich die Erfolgsquoten zwischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit und ohne deutschem Pass. Von allen deutschen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bestanden 93,5 % die Abschlussprüfung, von den Ausländern/Ausländerinnen waren es lediglich 81,5 %. 13 % der Prüfungsteilnahmen der ausländischen Auszubildenden waren dabei Wiederholungsprüfungen; bei deutschen Auszubildenden waren dies nur 6,1 %. Die unterschiedlichen Erfolgsquoten von deutschen und ausländischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern gehen zum Teil mit unterschiedlichen Schulabschlüssen einher.

Tabelle A5.7-3: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen[1] 2020**

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich[1]	Erstprüfungen 2020			Erste Wiederholungsprüfungen 2020			Zweite Wiederholungsprüfungen 2020		
	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	59.670	56.487	94,7	1.998	1.392	69,7	339	168	49,6
Bayern	72.954	67.257	92,2	4.098	2.778	67,8	825	468	56,7
Berlin	10.794	9.348	86,6	1.431	738	51,6	228	138	60,5
Brandenburg	7.284	6.261	86,0	828	555	67,0	159	99	62,3
Bremen	4.344	3.831	88,2	279	189	67,7	51	33	64,7
Hamburg	9.801	9.075	92,6	465	321	69,0	63	48	76,2
Hessen	27.405	24.867	90,7	1.641	1.161	70,7	276	147	53,3
Mecklenburg-Vorpommern	5.265	4.581	87,0	543	369	68,0	90	57	63,3
Niedersachsen	41.772	38.145	91,3	2.427	1.671	68,9	396	228	57,6
Nordrhein-Westfalen	89.100	81.909	91,9	5.721	3.480	60,8	1.128	657	58,2
Rheinland-Pfalz	19.197	17.319	90,2	1.314	891	67,8	240	102	42,5
Saarland	4.545	3.957	87,1	399	237	59,4	78	15	19,2
Sachsen	14.550	12.981	89,2	1.212	843	69,6	234	141	60,3
Sachsen-Anhalt	7.422	6.444	86,8	762	486	63,8	135	63	46,7
Schleswig-Holstein[2]	13.533	12.408	91,7	822	573	69,7	132	87	65,9
Thüringen	7.578	6.771	89,4	531	342	64,4	105	63	60,0
Industrie und Handel	245.724	228.852	93,1	13.365	8.658	64,8	2.478	1.449	58,5
Handwerk	91.062	79.341	87,1	7.443	4.872	65,5	1.362	702	51,5
Öffentlicher Dienst	12.933	12.246	94,7	408	276	67,6	48	24	50,0
Landwirtschaft	10.479	9.354	89,3	1.035	744	71,9	165	108	65,5
Freie Berufe	33.546	30.474	90,8	2.133	1.434	67,2	414	231	55,8
Hauswirtschaft	1.470	1.371	93,3	84	39	46,4	12	3	*
Deutschland/Bereiche insgesamt	**395.214**	**361.641**	**91,5**	**24.468**	**16.026**	**65,5**	**4.479**	**2.517**	**56,2**

* Berechnung aufgrund geringer Fallzahl nicht ausgewiesen.

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme: Handwerk), 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 eines Meldefehlers einer Handwerkskammer Schleswig-Holsteins im Berichtsjahr 2020 ist die Anzahl der Abschlussprüfungen für Schleswig-Holstein insgesamt deutlich und fürs Handwerk insgesamt leicht unterschätzt, vgl. Uhly/Kroll 2021.

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 2020. 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 2022

Erfolgsquoten nach allgemeinbildendem Schulabschluss

Die Erfolgsquoten unterschieden sich deutlich nach dem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer: Bei denjenigen mit maximal einem Hauptschulabschluss lag die Erfolgsquote (EQ II) 2020 bei ca. 83 %. Von den Prüfungsteilnehmenden mit Realschulabschluss (oder vergleichbarem Abschluss) bestanden 93,9 % und von den Studienberechtigten 97,6 % die Abschlussprüfung. Die höheren Erfolgsquoten wurden auch bei deutlich geringerem Anteil an Wiederholungsprüfungen erreicht.

Tabelle A5.7-4: **Abschlussprüfungen und Prüfungserfolg (absolut und in %) in der dualen Berufsausbildung nach Personenmerkmalen (Auszubildende), Deutschland 2020**

	Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer/-innen	Ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Studienberechtigung	Keine Angabe Schulabschluss[1]	Insgesamt
Prüfungsteilnahmen	264.702	159.459	381.168	42.993	12.981	93.576	179.121	131.262	7.224	424.161
darunter: Wiederholungsprüfungen	19.953	8.994	23.376	5.571	1.509	12.582	11.049	2.904	900	28.947
Prüfungsteilnehmer/-innen	255.756	156.240	371.457	40.542	12.420	88.545	174.255	129.975	6.801	411.999
Bestandene Prüfungen (Absolventen/Absolventinnen)	233.808	146.376	347.133	33.051	10.290	73.875	163.602	126.906	5.511	380.184
Erfolgreiche Prüfungen in % aller Prüfungsteilnahmen (EQ I)[2]	88,3	91,8	91,1	76,9	79,3	78,9	91,3	96,7	76,3	89,6
Anteil der Wiederholungsprüfungen (in % aller Prüfungsteilnahmen)	7,5	5,6	6,1	13,0	11,6	13,4	6,2	2,2	12,5	6,8
Erfolgreiche Prüfungen in % aller Prüfungsteilnehmer/-innen (EQ II)[3]	91,4	93,7	93,5	81,5	82,9	83,4	93,9	97,6	81,0	92,3

[1] Die Angabe zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss darf nur fehlen, wenn ein im Ausland erworbener Schulabschluss nicht zugeordnet werden kann. Teilweise werden auch fehlende Angaben aus anderen Gründen hierunter gemeldet. Die Kategorie ist hier nicht sinnvoll interpretierbar, sie wird lediglich mit aufgenommen, um einschätzen zu können, für wie viele der Prüfungsteilnahmen bzw. Prüfungsteilnehmer/-innen die Schulabschlussangabe fehlt.

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

[3] Anteil bestandener Prüfungen an allen Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen (Erfolgsquote II); die Berechnung erfolgt auf Basis der gerundeten Absolutwerte.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2020.
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 2022

Erfolgsquoten nach Ländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen

Betrachtet man die Erfolgsquote (EQ II) insgesamt, so variierte auch diese im Jahr 2020 im Vergleich der Bundesländer zwischen 95,1 % in Baden-Württemberg und 87,5 % in Brandenburg → **Tabelle A5.7-5**. In den meisten ostdeutschen Ländern wurde trotz des höheren Anteils an Wiederholungsprüfungen eine etwas geringere Erfolgsquote erreicht.

Im Vergleich der Zuständigkeitsbereiche variierte die Erfolgsquote (EQ II) zwischen 95,2 % in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes und 89,0 % im Handwerk. Auch hierbei zeigt sich, dass die höheren Erfolgsquoten bei einem geringeren Anteil an Wiederholungsprüfungen erzielt wurden.

Differenziert man nach den einzelnen dualen Ausbildungsberufen (hier werden nur Berufe mit mindestens 300 Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen im Jahr 2020 betrachtet) → **Tabelle A5.7-6**, so schwankt die Erfolgsquote (EQ II_{neu}) erheblich. Sie reichte von 63,4 % im Beruf Bauten- und Objektbeschichter/-in bis zu fast 100 % bei den Medienkaufleuten für Digital und Print.

Externe Prüfungsteilnahmen und Zulassung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung

Neben der Abschlussprüfung nach einer dualen Berufsausbildung mit Ausbildungsvertrag im dualen System bieten das BBiG/die HwO weitere Möglichkeiten der Zulassung zur Abschlussprüfung bei der zuständigen Stelle. Zum einen kann eine Zulassung aufgrund von Berufserfahrung (oder einem anderen Nachweis über den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit) erfolgen; hiermit können auch informell erworbene Kompetenzen anerkannt werden. Zum anderen können Absolventen und Absolventinnen einer schulischen Berufsausbildung, die einem anerkannten dualen Ausbildungsberuf entspricht, zur Kammerprüfung zugelassen werden. Insbesondere um Jugendliche, die in Zeiten eines Ausbildungsstellenmangels auf schulische Berufsausbildungsgänge ausgewichen sind, nicht zu benachteiligen, wurde mit der Revision des BBiG im Jahr 2005 diese Zulassungsart neu geregelt.[135] Beide Fälle der Zulassung zur Kammerprüfung werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik unter „Externenprüfungen" bzw. „Externenzulassungen" E gefasst.

135 Zur Neuregelung der Zulassung zur Kammerprüfung aufgrund einer Berufsausbildung im Kontext eines Ausbildungsplatzmangels siehe Lehmpfuhl/Müller-Tamke 2012 und Bundesministerium für Bildung und Forschung 2016.

Tabelle A5.7-5: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 2020 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 Prü-fungsteilnehmer/-innen (EQ II)
Baden-Württemberg	62.007	61.020	2.337	3,8	58.047	93,6	95,1
Bayern	77.877	75.873	4.923	6,3	70.503	90,5	92,9
Berlin	12.453	11.535	1.656	13,3	10.224	82,1	88,6
Brandenburg	8.271	7.902	987	11,9	6.918	83,6	87,5
Bremen	4.677	4.551	330	7,1	4.056	86,7	89,1
Hamburg	10.329	10.092	528	5,1	9.444	91,4	93,6
Hessen	29.319	28.608	1.917	6,5	26.172	89,3	91,5
Mecklenburg-Vorpommern	5.898	5.625	633	10,7	5.007	84,9	89,0
Niedersachsen	44.592	43.602	2.820	6,3	40.044	89,8	91,8
Nordrhein-Westfalen	95.949	92.955	6.849	7,1	86.043	89,7	92,6
Rheinland-Pfalz	20.751	20.034	1.554	7,5	18.312	88,2	91,4
Saarland	5.022	4.773	477	9,5	4.209	83,8	88,2
Sachsen	15.996	15.417	1.446	9,0	13.965	87,3	90,6
Sachsen-Anhalt	8.319	7.932	897	10,8	6.996	84,1	88,2
Schleswig-Holstein[2]	14.487	14.115	954	6,6	13.068	90,2	92,6
Thüringen	8.214	7.962	636	7,7	7.176	87,4	90,1
Industrie und Handel	261.567	255.627	15.843	6,1	238.959	91,4	93,5
Handwerk	99.870	95.358	8.805	8,8	84.915	85,0	89,0
Öffentlicher Dienst	13.389	13.173	456	3,4	12.546	93,7	95,2
Landwirtschaft	11.679	11.358	1.200	10,3	10.206	87,4	89,9
Freie Berufe	36.090	34.968	2.547	7,1	32.142	89,1	91,9
Hauswirtschaft	1.563	1.515	93	6,0	1.413	90,4	93,3
Deutschland/Bereiche insgesamt	**424.161**	**411.999**	**28.947**	**6,8**	**380.184**	**89,6**	**92,3**

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme: Handwerk), 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 eines Meldefehlers einer Handwerkskammer Schleswig-Holsteins im Berichtsjahr 2020 ist die Anzahl der Abschlussprüfungen für Schleswig-Holstein insgesamt deutlich und fürs Handwerk insgesamt leicht unterschätzt, vgl. Uhly/Kroll 2021.

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 2020. 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 2022

→ **Tabelle A5.7-7** verdeutlicht, dass die beiden Formen der Externenzulassungen zur Abschlussprüfung eine unterschiedliche Rolle spielen. Ähnlich wie in den Vorjahren erfolgte auch im Jahr 2020 bei der überwiegenden Mehrheit der externen Prüfungsfälle (86,5 %) die Zulassung aufgrund der gesetzlich geforderten Mindestdauer einschlägiger berufspraktischer Erfahrung, in den übrigen Fällen (13,5 %) absolvierten die Prüfungskandidaten und -kandidatinnen einen einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellten schulischen Bildungsgang.

In den einzelnen Zuständigkeitsbereichen kommt den beiden Zulassungsformen unterschiedliche Bedeutung zu. In den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, von Industrie und Handel sowie des Öffentlichen Dienstes dominierte die Berufserfahrung als Zulassungsvoraussetzung deutlich. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft, der Freien Berufe und des Handwerks überwogen zwar auch die Externenzulassungen aufgrund von Berufserfahrungen, allerdings lagen dort die Anteile der Prüfungen aufgrund einer schulischen Berufsausbildung (z. T. deutlich) über 40 %.

Tabelle A5.7-6: **Duale Ausbildungsberufe[1] mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten (EQ II_{neu}) in %[2], Bundesgebiet 2020**

Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Erfolgsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Prüfungsteilnehmer/-innen	Erfolgsquote (EQ II_{neu}) in %	Ausbildungsberufe mit den höchsten Erfolgsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Prüfungsteilnehmer/-innen	Erfolgsquote (EQ II_{neu}) in %
Bauten- und Objektbeschichter/-in	Hw	393	63,4	Medienkaufmann/-kauffrau für Digital und Print	IH/HwEx	606	99,5
Hochbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	858	69,6	Werkzeugmechaniker/-in	IH/HwEx	2.832	99,5
Tiefbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	1.458	70,6	Chemielaborant/-in	IH/HwEx	1.518	99,4
Fachkraft im Gastgewerbe	IH/HwEx	1.761	73,6	Biologielaborant/-in	IH	456	99,3
Ausbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	474	75,3	Gestalter/-in für visuelles Marketing	IH/HwEx	456	99,3
Dachdecker/-in	Hw	1.830	76,2	Buchhändler/-in	IH/HwEx	408	99,3
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	IH/Hw	744	76,6	Industriemechaniker/-in	IH/HwEx	11.265	99,2
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	IH/ÖD	540	77,8	Justizfachangestellte/-r	ÖD	696	99,1
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	IH/HwEx	1.008	78,9	Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	657	99,1
Industrieelektriker/-in	IH/HwEx	576	79,7	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH/HwEx	1.905	99,1
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	735	80,0	Technische/-r Produktdesigner/-in	IH/HwEx	2.217	99,1
Glaser/-in	Hw	312	80,8	Chemikant/-in	IH/HwEx	1.899	99,1
Koch/Köchin	IH/HwEx	5.631	80,9	Anlagenmechaniker/-in	IH/HwEx	873	99,0
Bäcker/-in	IH/Hw	1.713	81,1	Mechatroniker/-in	IH/HwEx	7.086	98,7
Fahrzeuglackierer/-in	IH/Hw	1.512	81,7	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	IH/HwEx	5.856	98,4
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	4.050	83,2	Zerspanungsmechaniker/-in	IH/HwEx	4.824	98,4
Gebäudereiniger/-in	Hw	378	83,3	Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation	IH/HwEx	1.248	98,3
Restaurantfachmann/-fachfrau	IH/HwEx	1.644	83,4	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	IH/ÖD/HwEx	1.908	98,3
Mechatroniker/-in für Kältetechnik	IH/Hw	1.053	83,5	Veranstaltungskaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	1.530	98,2
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	IH/HwEx	1.041	83,9	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	IH/HwEx	1.755	98,1

[1] Ausbildungsberufe mit mindestens 300 Prüfungsteilnehmerinnen/-teilnehmern im Jahr 2020; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung. Berufe jeweils ggf. inklusive Vorgängerberufe.

[2] EQ II_{neu}: Anteil der bestandenen Abschlussprüfungen an allen Prüfungsteilnehmerinnen/-teilnehmern in % (auf Basis gerundeter Werte berechnet).

[3] 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 2020. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle A5.7-7: **Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen (Prüfungsteilnahmen)[1] und Prüfungserfolg nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 2020**

Zuständigkeitsbereich[2]	Teilnahmen insgesamt	*davon Zulassungsart:*				Bestandene Prüfungen insgesamt		*davon Zulassungsart:*			
		abgeschlossener schulischer Bildungsgang		Berufserfahrung				abgeschlossener schulischer Bildungsgang		Berufserfahrung	
	Anzahl	Anzahl	in %[3]	Anzahl	in %[3]	Anzahl	EQ I in %[4]	Anzahl	EQ I in %[4]	Anzahl	EQ I in %[4]
Industrie und Handel	18.861	1.656	8,8	17.205	91,2	15.663	83,0	1.440	87,0	14.223	82,7
Handwerk	1.350	615	45,7	732	54,3	1.158	85,8	543	88,3	615	84,0
Öffentlicher Dienst	729	132	18,1	597	81,9	621	85,2	120	90,9	504	84,4
Landwirtschaft	1.191	39	3,3	1.149	96,7	1.071	89,9	39	100,0	1.032	89,8
Freie Berufe	507	249	49,1	258	50,9	396	78,1	162	65,1	234	90,7
Hauswirtschaft	1.209	525	43,3	687	56,7	1.059	87,6	477	90,9	582	84,7
Alle Bereiche	**23.844**	**3.216**	**13,5**	**20.628**	**86,5**	**19.965**	**83,7**	**2.781**	**86,5**	**17.187**	**83,3**

[1] Unter dem Begriff „Externenzulassungen" werden hier sowohl Zulassungen zur Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle aufgrund von Berufserfahrung (oder einem anderen Nachweis über den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit) verstanden als auch die Zulassung von Absolventen/Absolventinnen einer schulischen Berufsausbildung, die einem anerkannten dualen Ausbildungsberuf entspricht.

[2] Maßgeblich für die Zuordnung zu den Zuständigkeitsbereichen ist die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2).

[3] In % aller Teilnahmen an Externenzulassungen zur Abschlussprüfung (des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs).

[4] In % der jeweiligen Prüfungsteilnahmen (des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs).

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2020. 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 2022

E Externenzulassungen bzw. Externenprüfungen (inklusive 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 sog. **Externenprüfungen bzw. Externenzulassungen** und die **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.[136]

Der über viele Jahre verwendete Begriff „Externenprüfung" wird im Rahmen der Berufsbildungsstatistik aufgegeben, da der Begriff **„Externenzulassungen"** angemessener ist. Denn es handelt sich um die üblichen Abschlussprüfungen, lediglich die Art der Zulassung ist eine andere als bei den Auszubildenden des dualen Systems.

Die Erfassung erfolgt differenziert nach der Art der Zulassung. Es werden entsprechend der Differenzierung im BBiG unterschieden:

a) Zulassung von Absolventen und Absolventinnen eines Bildungsgangs in einer berufsbildenden Schule § 43 (2) BBiG

b) Zulassung aufgrund von Berufserfahrung § 45 BBiG (2) und (3)

Achtung: Hier weicht die Begriffsverwendung im Rahmen der Berufsbildungsstatistik von der ansonsten üblichen Begriffsverwendung ab! Üblicherweise werden nur die Zulassungen aufgrund von Berufserfahrung als Externenprüfungen/Externenzulassungen bezeichnet. Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik werden die beiden Fälle (a und b) jedoch nicht begrifflich unterschieden, sondern unter der Bezeichnung „Externenzulassungen" (früher auch „Externenprüfungen") gefasst. Im Folgenden wird aus Vereinfachungsgründen für beide Zulassungsarten der Begriff „Externenzulassungen" verwendet.

136 Zur Teilnahme an Vorbereitungskursen siehe Schreiber/Gutschow 2013.

Die Zahl der Teilnahmen an Externenzulassungen (einschließlich Wiederholungsprüfungen) war nach 2010 (35.949 Externenzulassungen) rückläufig. Im Berichtsjahr 2020 stieg die Anzahl der Externenzulassungen erstmals geringfügig an.[137] Mit 23.844 durchgeführten Externenzulassungen lag die Zahl der Teilnahmen nahe am Vorjahreswert (+114 Prüfungsteilnahmen bzw. +0,5 %). Differenziert man beide Zulassungsarten, so zeigt sich ein Anstieg der Prüfungsteilnahmen lediglich bei den Zulassungen aufgrund von Berufserfahrung (+4,2 %). Bei den Zulassungen aufgrund einer schulischen Berufsausbildung war ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen (-18,3 %). Zur langfristigen Entwicklung siehe BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A5.7.

19.965 extern zugelassene Prüfungsteilnehmer/-innen haben im Jahr 2020 die Prüfung bestanden und somit auf diesem Wege einen qualifizierten Berufsabschluss im dualen System erworben. Die Erfolgsquote lag bei den Externenzulassungen im Jahr 2020 bei 83,7 %. Sie fiel bei den Zulassungen aufgrund einer schulischen Berufsausbildung (86,5 %) etwas höher aus als bei den Zulassungen aufgrund einer Berufserfahrung (83,3 %). Beide Erfolgsquoten sind im Vorjahresvergleich leicht zurückgegangen (-1,6 % bzw. -1 %).

(Alexandra Uhly)

137 Vgl. hierzu BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.7 sowie Vorjahre

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 beginnt dieses Kapitel mit einer knappen Analyse des Alters der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, der Ausbildungsanfänger/-innen sowie der Absolventen und Absolventinnen des dualen Systems. Die Auszubildendendaten stammen aus der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik), die Bevölkerungsdaten aus der Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes.

Alter der Auszubildenden

Die Berufsbildungsstatistik erhebt das Alter bzw. Geburtsjahr der Auszubildenden E im dualen System (BBiG/HwO) seit dem Berichtsjahr 1993; allerdings wird erst seit dem Berichtsjahr 2007 das Geburtsjahr der Auszubildenden für alle Ausbildungsverträge (Auszubildenden, Prüfungsteilnehmer/-innen, Vertragslösungen) und nicht nur für die Neuabschlüsse des dualen Systems erfasst. Im Folgenden werden die Anteile der verschiedenen Altersgruppen analog der früheren Differenzierung der Alterskategorien sowie das Durchschnittsalter dargestellt.

Wie → **Tabelle A5.8-1** zeigt, betrug im Berichtsjahr 2020 das Durchschnittsalter E der Auszubildenden mit Neuabschluss 19,9 Jahre. Damit verzeichnete es zum ersten Mal seit 1993 einen geringfügigen Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (2019: 20,0 Jahre[138]). Zur langfristigen Entwicklung seit 1993 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.8. Der Anstieg des Durchschnittsalters zwischen 2007 und 2019 ist teilweise auf den höheren Anteil an Auszubildenden mit Studienberechtigung im dualen System zurückzuführen (zum Teil auch aufgrund doppelter Abiturjahrgänge, **vgl. Kapitel A5.5.1**). Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil derer, die mit einer vorherigen Teilnahme an einer Maßnahme der Berufsvorbereitung oder beruflichen Grundbildung gemeldet wurden, zunächst und ging seit 2012 mit Ausnahme

138 Betrachtet man mehr als eine Nachkommastelle, wird deutlich, dass die Differenz nur -0,008 beträgt.

einzelner Jahre wieder zurück (**vgl. Kapitel A5.5.2**). In jüngster Vergangenheit ist ein Anstieg des Durchschnittsalters im Wesentlichen nur bei Auszubildenden ohne deutschen Pass festzustellen, seit dem Berichtsjahr 2012 liegt das Durchschnittsalter der deutschen Auszubildenden (Neuabschlüsse) bei 19,6 Jahren. Bei den ausländischen Auszubildenden stieg es in diesem Zeitraum nahezu stetig von 20,3 (2012) auf 22,5 (2020).

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 den entsprechenden Erläuterungskasten im BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A5.8.

Hinweis:
Ältere Personen, die einen Berufsabschluss erwerben, sind unter den Auszubildenden grundsätzlich unterrepräsentiert. Zwar gibt es keine generelle Altersgrenze für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung, doch Ältere machen i. d. R. keine Ausbildung im dualen System, sondern können Berufsabschlüsse im Rahmen von Umschulungen (die auch betrieblich erfolgen können), sog. Externenzulassungen zur Abschlussprüfung oder im Rahmen von Fortbildungen erwerben. In den Auszubildendendaten (bzw. den Daten zu den Ausbildungsverträgen) der Berufsbildungsstatistik sind sie dann nicht enthalten.

Insgesamt variierte das Durchschnittsalter der Auszubildenden (Neuabschlüsse) über die Länder zwischen 20,8 Jahren in Berlin und Hamburg und 19,0 Jahren in Bayern → **Tabelle A5.8-2**.[139] Mit Ausnahme von Berlin fällt das Durchschnittsalter auch in den ostdeutschen Ländern unterdurchschnittlich aus. Das gilt insbesondere für Sachsen (19,1), Thüringen (19,2) und Sachsen-Anhalt (19,4). Diese Unterschiede sind teilweise durch die unterschiedliche Bedeutung der Schulabschlüsse unter den Auszubildenden bedingt. In den Ländern mit niedrigem Durchschnittsalter der Auszubildenden fällt der Anteil der Studienberechtigten deutlich unterdurchschnittlich aus. In Bayern fällt dagegen der Anteil derer mit Hauptschulabschluss deutlich überdurchschnittlich hoch aus und in den neuen Ländern spielt der mittlere Schulabschluss traditionell eine größere Rolle (**vgl. Kapitel A5.5.1**).

E Durchschnittsalter – Berechnungen des BIBB

Arithmetisches Mittel

Das Durchschnittsalter wird als arithmetisches Mittel berechnet. Seit dem Berichtsjahr 2007 wird das Geburtsjahr der Auszubildenden für alle Ausbildungsverträge erhoben und es können alle Altersjahrgänge (auch die über 40-Jährigen) einzeln in die Berechnung einbezogen werden. Das berechnete Durchschnittsalter unterschätzt aufgrund der lediglich jahresgenauen Erfassung (Berichtsjahr – Geburtsjahr) das tatsächliche Durchschnittsalter.

Details zur Durchschnittsaltersberechnung siehe Erläuterungskasten im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8 und Uhly 2021a.

Hinweis:
Im Regelfall machen ältere Personen keine Ausbildung im dualen System, sondern eine Externenprüfung oder Umschulung. Sie sind dann nicht in den Auszubildendendaten der Berufsbildungsstatistik enthalten.

Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen fiel – wie in den meisten Vorjahren – das Durchschnittsalter der Frauen im Berichtsjahr 2020 mit 20,1 Jahren etwas höher aus als das der Männer (19,8 Jahre) → **Tabelle A5.8-3**. Das Durchschnittsalter der Auszubildenden (Neuabschlüsse) ohne deutschen Pass lag mit 22,5 Jahren deutlich höher als bei den Auszubildenden mit deutschem Pass (19,6).

Betrachtet man nicht alle Neuabschlüsse, sondern lediglich die Ausbildungsanfänger/-innen,[140] so ergab sich jeweils ein etwas geringeres Durchschnittsalter. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen und Ausbildungsanfängern/-anfängerinnen mit bzw. ohne

139 Zur langfristigen Altersentwicklung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag siehe BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.5.

140 Nicht alle Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind Ausbildungsanfänger/-innen. Ausbildungsverträge werden u. a. auch bei Anschlussverträgen, Zweitausbildungen, erneuter Ausbildung nach vorzeitiger Lösung eines ersten Vertrags oder bei Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildungsstelle abgeschlossen (**vgl. Kapitel A5.3**).

Tabelle A5.8-1: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 2007 bis 2020 (in %)**

Jahr	Altersjahrgang									Durchschnittsalter[1]	Neuabschlüsse insgesamt	darunter 40-Jährige und älter[2]	
	16-Jährige und jünger	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24-Jährige und älter			absolut	in %
2007	11,7	20,2	17,6	15,6	12,5	8,2	5,0	3,2	6,1	19,1	624.177	564	0,1
2008	11,4	17,9	18,1	15,5	13,1	8,6	5,4	3,4	6,5	19,2	607.566	729	0,1
2009	11,1	17,1	16,1	15,9	13,2	9,2	5,9	3,9	7,6	19,4	561.171	864	0,2
2010	10,4	16,7	15,7	14,8	13,9	9,4	6,4	4,3	8,5	19,5	559.032	969	0,2
2011	10,6	16,2	15,7	15,2	13,4	9,8	6,2	4,3	8,8	19,5	565.824	882	0,2
2012	11,1	16,1	15,2	15,2	12,9	9,0	6,5	4,4	9,7	19,6	549.003	1.086	0,2
2013	11,4	16,5	15,1	14,9	12,3	8,5	6,1	4,6	10,5	19,6	525.897	1.170	0,2
2014	11,0	16,5	15,7	14,5	11,8	8,5	6,0	4,4	11,5	19,7	518.394	1.248	0,2
2015	11,0	15,8	16,1	15,4	11,8	8,1	5,8	4,3	11,7	19,7	516.639	1.206	0,2
2016	11,2	15,6	15,8	15,9	12,1	7,9	5,5	4,1	11,9	19,8	509.997	1.347	0,3
2017	10,9	15,3	15,7	15,7	12,4	8,2	5,5	4,0	12,3	19,9	515.679	1.626	0,3
2018	10,8	14,7	15,8	15,7	12,3	8,5	5,7	4,0	12,6	19,9	521.901	1.785	0,3
2019	11,3	14,6	15,1	15,5	12,4	8,5	5,9	4,1	12,7	20,0	513.309	1.872	0,4
2020	11,6	14,8	14,8	15,0	12,5	8,5	5,9	4,3	12,6	19,9	465.672	1.860	0,4

[1] 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 werden auch die 40-Jährigen und Älteren in die Durchschnittsaltersberechnung mit einbezogen. 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.

[2] Die Neuabschlusszahlen für die 40-Jährigen und Älteren werden zusätzlich ausgewiesen, sind allerdings auch in der Kategorie „24-Jährige und älter" enthalten.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 bis 2020 (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 2022

deutschen Pass blieben bestehen. Die Anfänger/-innen einer dualen Berufsausbildung waren im Jahr 2020 im Durchschnitt 19,7 Jahre alt → **Tabelle A5.8-3**.

Unterschiede hinsichtlich des Durchschnittsalters von Personengruppen in der dualen Berufsausbildung können aufgrund unterschiedlicher Faktoren im Lebens- bzw. Bildungsverlauf resultieren. Zum Durchschnittsalter der Ausbildungsanfänger/-innen differenziert nach dem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss, der vorherigen Teilnahme an beruflicher Grundbildung bzw. Berufsvorbereitung sowie dem Geschlecht und der Staatsangehörigkeit siehe BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8.

Bei den Absolventen/Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung lag das Durchschnittsalter im Berichtsjahr 2020 bei 22,6 Jahren. Zwischen Männern und Frauen gab es keine Unterschiede → **Tabelle A5.8-3**. Ausländische Absolventen bzw. Absolventinnen waren mit durchschnittlich 24,8 Jahren um fast zweieinhalb Jahre älter als diejenigen mit deutschem Pass (22,4).

Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System

Im Folgenden wird betrachtet, wie hoch der Anteil der Jugendlichen ausfiel, die überhaupt eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO beginnen oder erfolgreich absolvieren, unabhängig davon, in welchem Alter sie dies tun. Hierzu werden rechnerische Quoten auf Basis der Berufsbildungsstatistik und der Bevölkerungsfortschreibung nach einem Quotensummenverfahren E ermittelt. Diese Quoten können als Indikatoren 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

Tabelle A5.8-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach Alter und Region 2020 (in %)**

Bundesland	Altersjahrgang										Neuabschlüsse insgesamt	Durchschnittsalter	Standardabweichung
	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	11,4	15,0	15,5	14,7	12,2	8,8	6,0	4,1	12,0	0,5	66.684	20,0	4,0
Bayern	23,5	19,5	14,7	11,7	8,3	5,9	4,1	3,0	8,9	0,4	83.361	19,0	3,8
Berlin	6,9	10,9	14,0	15,2	14,0	9,3	7,3	5,2	16,8	0,5	13.746	20,8	4,2
Brandenburg	12,2	18,1	17,5	15,3	11,4	7,3	4,9	3,5	9,5	0,3	10.008	19,6	3,7
Bremen	4,9	8,9	12,7	17,4	16,0	10,3	7,8	5,9	15,7	0,4	5.052	20,7	3,8
Hamburg	5,5	10,7	11,8	15,3	15,6	11,3	7,5	5,9	16,1	0,5	11.049	20,8	3,9
Hessen	8,6	13,0	14,4	15,6	13,3	9,7	6,6	4,8	13,7	0,4	32.571	20,3	3,8
Mecklenburg-Vorpommern	9,6	21,4	17,3	15,2	11,5	6,7	4,8	3,3	9,8	0,3	7.407	19,6	3,7
Niedersachsen	7,0	14,4	15,9	16,3	14,2	9,1	6,3	4,4	12,0	0,4	48.480	20,1	3,7
Nordrhein-Westfalen	6,3	10,2	14,0	17,1	14,8	10,1	7,2	5,4	14,4	0,4	103.188	20,5	3,8
Rheinland-Pfalz	12,8	13,2	12,9	15,2	13,5	9,4	5,8	4,5	12,2	0,4	23.205	20,0	3,9
Saarland	8,6	9,4	13,4	15,7	13,6	10,5	7,1	5,4	15,8	0,5	5.670	20,6	4,0
Sachsen	15,3	24,3	16,1	13,0	9,6	6,2	4,2	3,1	8,1	0,2	18.138	19,1	3,5
Sachsen-Anhalt	12,2	21,7	18,1	14,2	10,1	6,4	4,3	3,1	9,7	0,2	9.786	19,4	3,6
Schleswig-Holstein	8,1	13,8	14,3	15,4	13,8	9,3	6,3	4,5	13,9	0,5	17.805	20,3	4,1
Thüringen	15,3	22,3	16,4	13,9	10,1	6,0	4,2	2,8	8,6	0,3	9.522	19,2	3,5
Westdeutschland	**11,5**	**14,0**	**14,5**	**15,1**	**12,7**	**8,8**	**6,1**	**4,4**	**12,4**	**0,4**	**397.062**	**20,0**	**3,9**
Ostdeutschland	**12,1**	**19,7**	**16,3**	**14,3**	**11,1**	**7,0**	**5,0**	**3,5**	**10,5**	**0,3**	**68.610**	**19,6**	**3,8**
Deutschland	**11,6**	**14,8**	**14,8**	**15,0**	**12,5**	**8,5**	**5,9**	**4,3**	**12,2**	**0,4**	**465.672**	**19,9**	**3,9**

[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 2020. 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 2022

Erstabsolventen/-absolventinnen[141] und die Anfängerquote auf Basis der Anfänger/-innen[142] und nicht aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge berechnet. 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.[143]

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.

141 Unter Erstabsolventen/-absolventinnen werden die Absolventen/Absolventinnen gefasst, die ohne „vorherige duale Berufsausbildung mit erfolgreichem Abschluss" gemeldet wurden.

142 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.

143 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 lag in einigen Jahren auch ein Effekt einer geringfügigen Überschätzung vor, da die Ausbildungsanfängerzahlen nicht um doppelte Abiturjahrgänge (G8-Effekt) bereinigt wurden. E

Tabelle A5.8-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen nach Alter, Bundesgebiet 2020**

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 Jahre u. älter		
Insgesamt	11,6	14,8	14,8	15,0	12,5	8,5	5,9	4,3	12,2	0,4	465.672	19,9
Männer	12,7	16,3	14,7	13,8	11,5	8,2	5,8	4,3	12,4	0,2	296.982	19,8
Frauen	9,7	12,2	15,1	17,0	14,2	9,1	6,1	4,2	11,8	0,7	168.693	20,1
Deutsche	12,5	15,8	15,4	15,5	12,7	8,2	5,6	4,0	10,0	0,3	413.559	19,6
Ausländer/-innen	4,0	7,6	10,2	10,5	10,6	11,2	8,5	6,7	29,4	1,4	52.113	22,5

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 Jahre u. älter		
Insgesamt	13,0	16,3	15,4	15,0	12,1	7,8	5,4	3,9	10,8	0,3	410.460	19,7
Männer	14,3	17,9	15,2	13,8	11,1	7,4	5,3	3,9	10,9	0,2	261.417	19,5
Frauen	10,8	13,3	15,8	17,3	14,0	8,5	5,5	3,8	10,5	0,6	149.043	19,9
Deutsche	14,1	17,2	16,0	15,5	12,3	7,5	5,1	3,5	8,6	0,2	365.310	19,3
Ausländer/-innen	4,5	8,4	11,0	10,9	10,6	10,5	8,0	6,4	28,4	1,2	45.150	22,3

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 Jahre u. älter		
Insgesamt	10,2	15,7	18,1	16,7	12,6	7,9	5,0	3,5	10,1	0,2	380.184	22,6
Männer	9,8	16,6	19,0	15,8	11,7	7,6	5,0	3,7	10,7	0,1	233.808	22,6
Frauen	10,9	14,3	16,8	18,1	13,9	8,2	4,9	3,3	9,2	0,4	146.376	22,6
Deutsche	10,8	16,6	18,5	16,9	12,6	7,7	4,8	3,3	8,6	0,2	347.133	22,4
Ausländer/-innen	3,7	6,9	14,4	14,5	12,2	9,1	7,2	5,5	25,6	0,8	33.051	24,8

[1] Abweichend von früheren Veröffentlichungen fließen die jeweiligen Altersjahrgänge bei den Neuabschlüssen und Anfängern/Anfängerinnen 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 2020. 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 2022

Ausbildungsanfängerquote

Die Ausbildungsanfängerquote E ist ein Indikator für den Anteil der Jugendlichen,[144] 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. In der Quote sind auch solche Personen enthalten, die zeitgleich (duales Studium), irgendwann vor oder nach der dualen Berufsausbildung ein Studium oder eine andere Art der Ausbildung beginnen (werden) bzw. begonnen haben.[145]

Für das Berichtsjahr 2020 ergibt sich ein rechnerischer Anteil von 49,8 % der Jugendlichen (Wohnbevölkerung), die irgendwann im Laufe ihrer Biografie eine duale Berufsausbildung beginnen → **Tabelle A5.8-4**. Damit zeigt sich ein deutlicher Rückgang von 4,6 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr (2019: 54,4 %) und damit der stärkste Rückgang in den vergangenen zehn Jahren. Nach einem Rückgang seit 2011[146] war die Anfängerquote seit 2016 jährlich jeweils angestiegen oder stabil. Der deutliche Rückgang der Anzahl an Ausbildungsanfängern im Jahr 2020 ist zwar auch durch demografische Entwicklungen bedingt, aber insbesondere durch die schwierigen Rahmenbedingungen infolge der Coronapandemie beeinflusst (vgl. Oeynhausen u. a. 2021, S. 10; siehe auch Kroll 2021). Die Rückgänge von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt fielen im Jahr 2020 deutlich stärker aus als – ohne Berücksichtigung der Coronapandemie – erwartet (vgl. Maier 2021).

Für das Berichtsjahr 2020 ermittelte das Statistische Bundesamt (2021) eine Studienanfängerquote von 47,1% der Wohnbevölkerung (deutsche und ausländische Studierende ohne Bildungsausländer/-innen und ohne Bereinigung um einen G8-Effekt).[147] Diese stieg im Vergleich zum Vorjahr (45,5%) leicht an. Damit lag die Aus-

144 Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird hier von Jugendlichen gesprochen, obwohl auch junge Erwachsene und zum Teil auch ältere Personen eine duale Berufsausbildung beginnen.

145 Deshalb summieren sich Anfängerquoten verschiedener Bildungsbereiche auf über 100 %.

146 Gegenüber 2011 verringerte sich die Ausbildungsanfängerquote bis 2016 um insgesamt 6,3 Prozentpunkte. Der längerfristige Rückgang der Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System ging mit einer steigenden Studierneigung der Jugendlichen einher. In den vergangenen Jahren ist die Studienanfängerquote jedoch nicht mehr gestiegen.

147 Seit der Ausgabe 2015 der Fachserie 11, Reihe 4.3.1 (nicht monetäre hochschulstatistische Kennzahlen) werden keine um einen G8-Effekt bereinigten Quoten mehr veröffentlicht. Die Studienanfängerquote („Nationale Kennzahlen") für „Deutsche und Ausländer" nach dem Ort des Erwerbs der HZB „Stadtstaaten und Flächenstaaten zusammen" bildet die Quote ohne Bildungsausländer (ausländische Studienanfänger/-innen, die die HZB im Ausland oder an einem Studienkolleg erworben haben) und ohne diejenigen ohne Angabe zum Land des Erwerbs der HZB ab. Inklusive der Bildungsausländer/-innen und derjenigen ohne Angabe zum Ort des Erwerbs der HZB lag die Studienanfängerquote 2020 bei 56,6%.

E Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen (AAQ)

Bei der Berechnung der AAQ werden nur die Ausbildungsverträge der Anfänger/-innen verwendet (nicht die Zahl der Neuabschlüsse). Da **Anfänger/-innen als Teilgruppe der Neuabschlüsse** erst seit der Revision der Berufsbildungsstatistik, die 2007 in Kraft trat, abgegrenzt werden können und zunächst noch Umsetzungsprobleme bei den Datenmeldungen bestanden, wird die Anfängerquote erst seit dem Berichtsjahr 2009 ermittelt.

Nach dem **Quotensummenverfahren** (OECD-Standard) werden je Altersjahrgang Teilquoten aus Anfänger/-innen und Wohnbevölkerung berechnet und dann zur Anfängerquote summiert (vgl. Gericke/Uhly 2012; Gericke/Uhly/Ulrich 2011). Die AAQ gibt den rechnerischen Anteil einer synthetischen Alterskohorte in der Wohnbevölkerung wieder, der erstmals eine Ausbildung mit Ausbildungsvertrag im dualen System beginnt. Zum Quotensummenverfahren nach OECD-Standard siehe Kazemzadeh 2000, S. 68f.

$$AAQ = \sum_{i=16^{\#}}^{24^{\#}} \frac{\text{Ausbildungsanfänger}_i}{\text{Wohnbevölkerung}_i} \cdot 100$$

i = Alter

Aus Vereinfachungsgründen wird nur eine begrenzte Anzahl von Teilquoten gebildet. Ausbildungsanfänger/-innen im Alter von „16 und jünger" werden in der unteren Altersgruppe zusammengefasst, jene im Alter von „24 und älter" werden in der oberen Altersgruppe zusammengefasst. Bezüglich der Wohnbevölkerung gehen die einzelnen Altersjahrgänge von 16 bis 24 Jahren je Teilquote ein.

Es wurde keine Korrektur des Effektes der **doppelten Abiturjahrgänge** vorgenommen. Da Hochschul- und Fachhochschulzugangsberechtigung im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht differenziert werden, ist eine Korrektur um den G8-Effekt für die duale Berufsausbildung problematisch. Allerdings ist der Effekt aufgrund des vergleichsweise geringen Studienberechtigtenanteils deutlich geringer als im Hochschulbereich. Die AAQ können aufgrund der fehlenden Korrektur geringfügig überhöht sein. Außerdem wurde die Quote **nicht begrenzt auf die Bildungsinländer/-innen** (es wurde keine Beteiligungsquote ohne „Bildungsausländer/-innen", also ohne Personen, die den allgemeinbildenden Schulabschluss nicht in Deutschland erworben haben, berechnet). Aber auch hierbei ist davon auszugehen, dass Bildungsausländer/-innen im dualen System eine deutlich geringere Rolle spielen als im Hochschulbereich.

Neben einem Effekt geringfügiger Überschätzung liegt auch ein Effekt geringfügiger Unterschätzung der Anfängerquote vor, da bei der Anzahl der Ausbildungsanfänger/-innen (als Teilgruppe der Neuabschlüsse) solche Anfänger/-innen, die im gleichen Berichtsjahr eine Vertragslösung aufweisen und nicht zeitnah einen neuen Ausbildungsvertrag abschließen, nicht mit eingerechnet werden.

Daten der **Bevölkerungsfortschreibung** des Statistischen Bundesamtes basieren auf dem Zensus 2011. Zu Details siehe auch Fußnote 2 und 3 zu Tabelle A5.8-4 sowie Erläuterungskasten im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8.

bildungsanfängerquote des dualen Systems im Jahr 2020 nicht mehr deutlich über der Studienanfängerquote.

Für die Jugendlichen mit deutschem Pass sank die Ausbildungsanfängerquote im Vergleich zum Vorjahr ähnlich kräftig wie für alle Jugendlichen (-4,9 Prozentpunkte). Der Rückgang ist sowohl bei deutschen Frauen (-4,6 Prozentpunkte) als auch bei deutschen Männern (-5,2 Prozentpunkte) zu beobachten. Die Ausbildungsanfängerquote lag bei deutschen Männern auch im Jahr 2020 (64,1 %) weit über der Quote der deutschen Frauen (38,1 %) → **Tabelle A5.8-4**. Frauen finden sich deutlich häufiger in sog. vollzeitschulischen Berufsausbildungsgängen (**vgl. Kapitel A6.1** sowie Dionisius/Kroll/Ulrich 2018), außerdem fiel 2020 die Studienanfängerquote der deutschen Frauen 10,5 Prozentpunkte höher aus als die der deutschen Männer (vgl. Statistisches Bundesamt

Tabelle A5.8-4: **Ausbildungsanfängerquote nach Personenmerkmal und Region[1], 2011 bis 2020 (in %)[2]**

Jahr	Ausbildungsanfängerquote								
	Gesamt	Deutsche davon:			Ausländer/-innen[3] davon:			Westdeutschland[4]	Ostdeutschland[4]
		insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen		
2011	58,0	60,3	70,5	49,6	35,4	38,8	31,8	58,4	56,1
2012	56,5	59,0	68,9	48,6	33,7	36,3	30,9	56,9	54,5
2013	54,3	56,9	66,5	46,8	31,7	35,1	28,1	54,8	51,3
2014	53,4	56,3	66,0	46,0	31,1	33,2	28,8	53,8	51,1
2015[3]	52,4	56,7	66,8	46,1	26,0	25,8	26,2	52,7	50,1
2016[3]	51,7	55,8	66,2	44,9	27,6	28,7	26,3	52,3	48,6
2017	52,9	55,7	67,1	43,6	34,2	39,3	26,9	53,7	48,4
2018	54,5	56,5	68,8	43,5	38,7	46,2	28,2	55,4	49,1
2019	54,4	56,3	69,3	42,7	38,4	45,1	29,4	55,6	48,2
2020	49,8	51,4	64,1	38,1	35,4	39,1	30,7	50,7	44,7

[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/-innen bei den Ausbildungsanfängerzahlen dem Ort der Ausbildungsstätte zugeordnet werden, während sie bei der Wohnbevölkerung am Ort ihres Hauptwohnsitzes erfasst sind.

[2] Aufgrund von Korrekturen der Daten der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 für die Jahre 2011 bis 2013 wurden auch die Anfängerquoten 2011 bis 2013 neu berechnet; sie weichen deshalb von den im Datenreport 2015 und 2014 veröffentlichten Werten ab.

[3] Bei dieser Quotenberechnung wird die Zahl der Erstanfänger/-innen in Relation zur Wohnbevölkerung gesetzt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen der Bevölkerungsfortschreibung Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus schon mit der melderechtlichen Erfassung zur Wohnbevölkerung gezählt werden. Insofern sind hierbei auch Personen erfasst, bei denen eine (unmittelbare) Einmündung in die duale Berufsausbildung nicht erwartet werden kann. Steigt die Wohnbevölkerungszahl aufgrund von Sonderentwicklungen (z. B. stark gestiegener Anzahl von Geflüchteten) erheblich an, so ergibt sich für die betroffene Personengruppe ein deutlicher Rückgang der Ausbildungsanfängerquote. Zudem sind „die Ergebnisse der Wanderungsstatistik und als Folge die Entwicklung des Bevölkerungsstandes ab dem Berichtsjahr 2016 aufgrund methodischer Änderungen, technischer Weiterentwicklungen […] nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar" (siehe hierzu **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Methoden/Erlauterungen/methodische-hinweise-2016.html**).

[4] Aufgrund eines Datenbankfehlers mussten die Anfängerquoten für Ost- und Westdeutschland 2015 korrigiert werden und weichen von den im Datenreport 2017 ausgewiesenen Quoten ab.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2011 bis 2020 (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 2011 bis 2020 auf Grundlage des Zensus 2011. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2022

2021). Zum Rückgang der Ausbildungsbeteiligung der deutschen Frauen vgl. Dionisius/Kroll/Ulrich 2018.

Nachdem die Ausbildungsanfängerquote in den Jahren 2017 und 2018 insbesondere bei den ausländischen Männern deutlich angestiegen ist (2017: +10,6 Prozentpunkte, 2018: +6,9 Prozentpunkte; siehe hierzu BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A5.8), ging sie 2019 um 1,1 Prozentpunkte zurück. Im Berichtsjahr 2020 fiel die Ausbildungsanfängerquote der ausländischen Männer nochmals um 6,0 Prozentpunkte. Frauen ohne deutschen Pass sind dagegen die einzige betrachtete Untergruppe, bei denen die Anfängerquote im dualen System leicht anstieg (+1,3 Prozentpunkte).

Insgesamt lag die Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen ohne deutschen Pass mit 35,4 % deutlich unter derjenigen der deutschen Jugendlichen (51,4 %). Bei ausländischen Männern betrug die Ausbildungsanfängerquote 39,1 % und bei den ausländischen Frauen 30,7 % → **Tabelle A5.8-4**. Die Lücke zwischen Jugendlichen mit und ohne deutscher Staatsangehörigkeit ist bei Männern (Differenz: 25,0 Prozentpunkte) stärker ausgeprägt als bei Frauen (Differenz: 7,4 Prozentpunkte). Somit zeigt sich ein deutlich niedrigeres Maß der Integration in die duale Berufsausbildung bei Jugendlichen ohne deutschen Pass. Dies kann nicht alleine durch geringere Schulabschlüsse erklärt werden. Beicht/Walden (2014 und 2019) zeigen, dass für die Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund[148] die Einmündungschancen auch bei gleicher Vorbildung, gleicher sozialer Herkunft, gleichem Suchverhalten und gleicher Ausbildungsmarktlage niedriger sind. Vergleicht man verschiedene Migrationsgenerationen, zeigt sich mit aufsteigendem Generationenstatus auch ein höherer Übergangserfolg in eine berufliche Ausbildung (vgl. Beicht/Walden 2018).[149]

Auf eine tiefergehende regionale Differenzierung der Ausbildungsanfängerquote wird verzichtet, da die Berufsbildungsstatistik den Wohnort der Auszubildenden bzw. Pendlerbewegungen noch nicht erfasst. Hier erfolgt lediglich eine Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland. In allen betrachteten Jahren fiel die Ausbildungsanfängerquote in Ostdeutschland geringer aus als in Westdeutschland. Im Jahr 2020 liegt die Differenz bei 6,0 Prozentpunkten → **Tabelle A5.8-4**.

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

E Ausbildungsabsolventenquote der Jugendlichen (AbsQ)

Auch bei der Berechnung der Absolventenquote im dualen System wird das Quotensummenverfahren angewandt. Um Mehrfachzählungen zu vermeiden, werden nicht alle Absolventen/Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung in die Berechnung einbezogen, sondern nur die Erstabsolventen/-absolventinnen; also alle, die nicht zuvor bereits eine duale Berufsausbildung erfolgreich absolviert hatten. Auch die Absolventenquote kann aufgrund der Datenlage erst seit dem Berichtsjahr 2009 ermittelt werden (siehe auch Erläuterungen zur Ausbildungsanfängerquote).

Die AbsQ gibt den rechnerischen Anteil einer synthetischen Alterskohorte in der Wohnbevölkerung wieder, der eine duale Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO erfolgreich absolviert hat. Die Quote berechnet sich auf Basis der Berufsbildungsstatistik und der Bevölkerungsfortschreibung der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, jeweils zum Stichtag 31. Dezember. Auszubildende mit bestandener Abschlussprüfung, die zuvor noch keine duale Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben (Erstabsolventen), werden der Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter gegenübergestellt (vgl. Gericke/Uhly 2012).

$$AbsQ = \sum_{i=19^{\#}}^{27^{\#}} \frac{Erstabsolventen_i}{Wohnbevölkerung_i} \cdot 100$$

i = Alter

[#] Aus Vereinfachungsgründen wird nur eine begrenzte Anzahl von Teilquoten gebildet. Erstabsolventen/-absolventinnen im Alter von „19 und jünger" werden in der unteren Altersgruppe zusammengefasst, jene im Alter von „27 und älter" werden in der oberen Altersgruppe zusammengefasst. Bezüglich der Wohnbevölkerung gehen die einzelnen Altersjahrgänge von 19 bis 27 Jahren je Teilquote ein.

Zu den verwendeten Bevölkerungsdaten siehe auch Erläuterungen zur Ausbildungsanfängerquote.

148 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 können, ist nicht sicher. Es kann jedoch vermutet werden, dass sich solche Effekte, die sich bei der Gruppe derjenigen mit Migrationshintergrund zeigen, auch bei Personen ohne deutschen Pass zeigen.

149 „Die Unterschiede im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund verringern sich also, wenn junge Migranten und Migrantinnen bereits in Deutschland geboren wurden (zweite Generation) und nicht selbst eingewandert sind (erste Generation). Werden ausschließlich die Jugendlichen betrachtet, die sich bei Verlassen der Schule um den direkten Beginn einer Berufsausbildung bemühen, so lässt sich für junge Migranten und Migrantinnen, deren Eltern bereits in Deutschland geboren wurden (dritte Generation), kein wesentlicher Unterschied beim Übergang in vollqualifizierende Ausbildung gegenüber Jugendlichen ohne Migrationshintergrund mehr feststellen" (Beicht/Walden 2018, S. 18).

Tabelle A5.8-5: **Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region[1], 2011 bis 2020 (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[3]	40,4	48,6	56,6	40,3	12,0	11,2	13,3	43,2	34,3
2017	39,4	45,9	53,9	37,5	11,7	11,3	12,5	40,6	32,5
2018	39,1	45,4	53,6	36,9	12,4	11,8	13,3	40,3	32,1
2019	39,0	44,9	53,1	36,2	13,9	14,3	13,4	40,2	32,0
2020	39,5	44,3	53,1	35,0	16,9	18,5	14,9	40,8	32,6

[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/-innen bei den Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen 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/-absolventinnen vor und es können auch Erstabsolventen und -absolventinnen abgegrenzt werden. Aufgrund von Korrekturen der Daten der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 für die Jahre 2011 bis 2013 wurden auch die Absolventenquoten 2011 bis 2013 neu berechnet; sie weichen deshalb von den im Datenreport 2015 und 2014 veröffentlichten Werten ab.

[3] Bei dieser Quotenberechnung wird die Zahl der Erstanfänger/-innen in Relation zur Wohnbevölkerung gesetzt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen der Bevölkerungsfortschreibung Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus schon mit der melderechtlichen Erfassung zur Wohnbevölkerung gezählt werden. Insofern sind hierbei auch Personen erfasst, bei denen eine (unmittelbare) Einmündung in die duale Berufsausbildung nicht erwartet werden kann. Steigt die Wohnbevölkerungszahl aufgrund von Sonderentwicklungen (z. B. stark gestiegener Anzahl von Geflüchteten) erheblich an, so ergibt sich für die betroffene Personengruppe für einige Jahre ein deutlicher Rückgang der Ausbildungsanfängerquote und für noch mehr Jahre ein Rückgang der Ausbildungsabsolventenquote. Zudem sind „die Ergebnisse der Wanderungsstatistik und als Folge die Entwicklung des Bevölkerungsstandes ab dem Berichtsjahr 2016 aufgrund methodischer Änderungen, technischer Weiterentwicklungen [...] nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar" (siehe hierzu **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Methoden/Erlauterungen/methodische-hinweise-2016.html**).

[4] Aufgrund eines Datenbankfehlers mussten die Ausbildungsabsolventenquoten für Ost- und Westdeutschland 2015 korrigiert werden und weichen von den im Datenreport 2017 ausgewiesenen Quoten ab.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2011 bis 2020 (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 2011 bis 2020 auf Grundlage des Zensus 2011. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2022

erfolgreich absolvieren und einen entsprechenden Berufsabschluss erreichen. Im Berichtsjahr 2020 bestanden 380.184 Auszubildende im dualen System ihre Abschlussprüfung (**vgl. Kapitel A5.7**), für 357.444 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 2020 eine Ausbildungsabsolventenquote (AbsQ) **E** von 39,5 % → **Tabelle A5.8-5**. Die Absolventenquote im dualen System ist somit im Vorjahresvergleich leicht gestiegen (+0,5 Prozentpunkte) – zum ersten Mal seit 2011. Dieser Anstieg resultiert alleine aus dem Anstieg der Absolventenquote unter ausländischen Jugendlichen (+3,0 Prozentpunkte). Die Absolventenquote der Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit ging 2020 im Vorjahresvergleich dagegen leicht zurück (-0,6 Prozentpunkte). Insgesamt lag die Absolventenquote des dualen Systems immer noch deutlich über der Studienabsolventenquote (2020: Deutsche und Ausländer/-innen zusammen 30,0 %, vgl. Statistisches Bundesamt 2021).

Für die deutschen Frauen ergab sich für 2020 ein rechnerischer Anteil von 35,0 % der Wohnbevölkerung, die irgendwann im Lebensverlauf erfolgreich einen Berufsabschluss im dualen System erwarben. Bei den deutschen Männern waren es 53,1 %. Von den ausländischen

Frauen der Wohnbevölkerung erzielten nur 14,9 % einen dualen Berufsabschluss, von den ausländischen Männern 18,5 %. Zwar stieg die Absolventenquote insbesondere der ausländischen Männer damit im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich an (+4,2 Prozentpunkte), sie lag aber immer noch auf niedrigerem Niveau als 2011 (23,4 %). Bei den Absolventenquoten muss allerdings auch für das Berichtsjahr 2020 noch die Sonderentwicklung der ausländischen Wohnbevölkerung seit 2015 (deutlicher Anstieg insbesondere bei den ausländischen Männern, vor allem aufgrund der Fluchtmigration) berücksichtigt werden.[150] Steigt der Wohnbevölkerungsanteil aufgrund solcher Sonderentwicklungen extrem stark an, so verringert dies für die betroffene Personengruppe für mehrere Jahre die Absolventenquote (bis sie in der Ausbildung ankommen und diese auch durchlaufen haben) – auch wenn die Erfolgsquote nicht sinkt (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A5.8). Die Zahl der Neuabschlüsse ausländischer Männer stieg 2017 und 2018 sehr stark an. Dies galt insbesondere für diejenigen mit einer Staatsangehörigkeit eines Asylherkunftslandes[151] (vgl. Kroll/Uhly 2018 sowie Uhly 2021b). Bis die einzelnen Startjahrgänge die Ausbildung vollständig durchlaufen haben können, vergehen durchschnittlich drei Jahre. Teilweise haben diese schon die Ausbildung erfolgreich durchlaufen. Entsprechend stieg bei den ausländischen Auszubildenden mit einer Staatsangehörigkeit eines (nicht europäischen) Asylherkunftslandes im Jahr 2020 die Zahl der Absolventen/Absolventinnen auch deutlich an (vgl. Uhly 2021b). Mit einem weiteren Anstieg in den kommenden Jahren ist noch zu rechnen.

(Alexandra Uhly, Robyn Schmidt)

150 Außerdem ist ein Vergleich von Absolventenquote und Anfängerquote insbesondere für ausländische Personen aufgrund der Sonderentwicklung bei der Wohnbevölkerung nicht sinnvoll interpretierbar.

151 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 nicht europäischen Länder aufgenommen, die in den letzten Jahren zu den Ländern mit den meisten Asylerstanträgen gehörten; es umfasst folgende acht Länder: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien" Bundesagentur für Arbeit 2017, S. 5).

A 5.9 Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen müssen die für Planung und Durchführung der Ausbildung im dualen System verantwortlichen Ausbilder/-innen ihre persönliche und fachliche Eignung nachweisen. Dies gilt sowohl für berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten als auch für berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen. Der Nachweis erfolgt in der Regel durch eine Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) E. Unterstützende ausbildende Fachkräfte sind von dieser Regelung ausgenommen. Die verantwortlichen Ausbilder/-innen werden bei den zuständigen Stellen registriert. In kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bilden Ausbilder/-innen häufig zusätzlich zu ihren sonstigen Tätigkeiten aus; Großbetriebe beschäftigen oft auch hauptberufliches Ausbildungspersonal. Mit dem Portal **www.foraus.de** bietet das BIBB eine Informations- und Kommunikationsplattform zur Unterstützung der täglichen Ausbildungspraxis an, insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt der fortschreitenden Digitalisierung der Berufswelt.

E Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Geltungsbereich (§ 1)[152]

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.

152 Siehe **http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf**

Prüfung (§ 4)

Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil. Im schriftlichen Teil sind fallbezogene Aufgaben aus allen Handlungsfeldern innerhalb von 180 Min. zu bearbeiten. Der praktische Teil der Prüfung ist in zwei Teile aufgeteilt, bestehend aus der Präsentation einer Ausbildungssituation und einem Fachgespräch mit einer Dauer von insgesamt maximal 30 Min. 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 2020 nahmen in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft insgesamt 83.025 Personen an Ausbildereignungsprüfungen teil, 54.828 davon waren Männer und 28.197 Frauen.[153] 76.446 Personen haben die Prüfung bestanden, womit die Erfolgsquote bei 92,1 % lag → **Tabelle A5.9-1**. Der Frauenanteil bei den bestandenen Prüfungen lag bei 34,5 %. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der AEVO-Prüfungen im ersten Jahr der Coronapandemie erheblich gesunken, und zwar um 15.453. Damit hat sie den niedrigsten Wert im Zeitraum der letzten zehn Jahre erreicht.

32.028 der registrierten Ausbilder/-innen waren von der AEVO-Prüfung befreit und mussten somit ihre fachliche Eignung nicht nachweisen. Davon entfiel die überwiegende Mehrheit (27.129 Personen) auf den Bereich Industrie und Handel.

Meisterprüfungen

38.118 Personen haben im Jahr 2020 an Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft teilgenommen (86,5 % Männer und 13,5 % Frauen). Davon haben 32.394 die Prüfung bestanden. Die Erfolgsquote beträgt somit 85,0 % → **Tabelle A5.9-2**. Im Bereich der Hauswirtschaft war der Frauenanteil bei den bestandenen Meisterprüfungen mit 98,0 % am höchsten, gefolgt von den Bereichen Landwirtschaft mit 18,8 % und Handwerk mit 17,9 %. Im Öffentlichen Dienst lag er bei 14,4 %, in Industrie und Handel war er mit 7,8 % am niedrigsten. Gegenüber dem Vorjahr ist die Gesamtzahl der Teilnahmen an Meisterprüfungen um 2.349 gesunken (**vgl. Kapitel B4.2**).

Zahl der bei den zuständigen Stellen registrierten Ausbilder/-innen

Bundesweit waren 2020 insgesamt 627.897 Ausbilder/-innen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst, Freie Berufe und Hauswirtschaft registriert. Davon entfielen 47,7 % auf den Bereich Industrie und Handel, 31,7 % auf das Handwerk und 13,5 % auf die Freien Berufe. In der Landwirtschaft waren es 3,8 %, im Öffentlichen Dienst 2,9 % und in der Hauswirtschaft 0,4 %. Gegenüber dem Vorjahr ist die Gesamtzahl um 15.126 gesunken und erreicht damit das bisher tiefste Niveau im Verlauf der letzten zehn Jahre → **Tabelle A5.9-3**.

Tabelle A5.9-1: **Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2011 bis 2020 nach Ausbildungsbereichen**

Ausbildungsbereich	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Industrie und Handel	57.516	60.780	61.161	63.636	63.699	67.398	67.122	64.932	68.388	54.294
Handwerk	21.111	22.779	22.623	21.396	20.388	21.405	22.035	21.408	21.222	20.409
Landwirtschaft	639	666	705	645	606	1.533	573	693	666	735
Öffentlicher Dienst	963	996	1.011	948	885	1.008	897	1083	1.017	963
Hauswirtschaft	51	48	48	36	39	18	33	42	39	42
Insgesamt	**80.280**	**85.269**	**85.548**	**86.661**	**85.617**	**91.362**	**90.660**	**88.158**	**91.335**	**76.446**

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 2022

153 Die Angaben basieren, sofern nicht anders angegeben, auf den Daten des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 3.

Tabelle A5.9-2: **Bestandene Meisterprüfungen 2018, 2019 und 2020 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht**

Ausbildungsbereich	Insgesamt						Geschlecht											
	2018		2019		2020		2018				2019				2020			
							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	12.720	36,5	12.750	36,5	12.339	38,1	11.868	93,3	855	6,7	11.910	93,4	840	6,6	11.379	92,2	960	7,8
Handwerk	19.941	57,2	20.040	57,4	18.237	56,3	16.566	83,1	3.375	16,9	16.644	83,1	3.393	16,9	14.976	82,1	3.258	17,9
Landwirtschaft	1.749	5,0	1.707	4,9	1.374	4,2	1.446	82,7	303	17,3	1.407	82,4	300	17,6	1.116	81,2	258	18,8
Öffentlicher Dienst	273	0,8	306	0,9	291	0,9	237	86,8	36	13,2	273	89,2	33	10,8	249	85,6	42	14,4
Hauswirtschaft	171	0,5	96	0,3	153	0,5	3	1,8	168	98,2	3	3,1	93	96,9	3	2,0	150	98,0
Insgesamt	**34.854**	**100,0**	**34.899**	**100,0**	**32.394**	**100,0**	**30.120**	**86,4**	**4.737**	**13,6**	**30.234**	**86,6**	**4.662**	**13,4**	**27.723**	**85,6**	**4.668**	**14,4**

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. Geschlecht: männlich, weiblich, divers und „kein Geschlechtseintrag im Geburtenregister" (die letzten beiden Ausprägungen werden für Veröffentlichungen aufgrund sehr geringer Fallzahlen durch das Statistische Bundesamt für das Berichtsjahr 2020 der Kategorie „männlich" zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen).

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle A5.9-3: **Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder 2011 bis 2020 nach Ausbildungsbereichen**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Industrie und Handel	276.789	290.763	290.136	288.633	287.211	291.891	295.998	303.453	304.788	299.454
Handwerk	250.260	241.956	233.682	227.496	223.719	220.434	207.468	208.380	207.228	199.158
Landwirtschaft	22.344	23.226	23.337	23.541	23.709	23.667	23.853	24.036	24.348	24.045
Öffentlicher Dienst	19.029	20.709	20.349	19.077	19.176	19.503	19.776	19.287	19.008	18.087
Freie Berufe	93.930	92.160	91.554	90.855	90.588	88.785	86.214	86.508	84.936	84.879
Hauswirtschaft	3.153	3.168	3.090	3.012	2.919	2.868	2.769	2.772	2.715	2.274
Insgesamt	**665.508**	**671.985**	**662.148**	**652.617**	**647.322**	**647.148**	**636.078**	**644.436**	**643.023**	**627.897**
Frauen	158.136	162.447	162.123	160.983	162.534	164.205	163.281	166.608	166.650	163.179
Männer	507.372	509.538	500.022	491.634	484.788	482.943	472.794	477.828	476.370	464.718

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. Geschlecht: männlich, weiblich, divers und „kein Geschlechtseintrag im Geburtenregister" (die letzten beiden Ausprägungen werden für Veröffentlichungen aufgrund sehr geringer Fallzahlen durch das Statistische Bundesamt für das Berichtsjahr 2020 der Kategorie „männlich" zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen).

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle A5.9-4: **Alter des Ausbildungspersonals 2018, 2019 und 2020 nach Geschlecht**

Alters-gruppe	Insgesamt						Geschlecht											
	2018		2019		2020		2018				2019				2020			
							männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
29 Jahre und jünger	34.638	5,4	34.564	5,4	32.618	5,2	18.567	3,9	16.071	9,6	18.734	3,9	15.830	9,5	17.861	3,8	14.757	9,0
30 bis 39 Jahre	124.316	19,3	126.708	19,7	126.307	20,1	82.710	17,3	41.606	25,0	84.753	17,8	41.955	25,2	84.985	18,3	41.322	25,3
40 bis 49 Jahre	167.497	26,0	160.218	24,9	152.637	24,3	123.313	25,8	44.184	26,5	117.469	24,7	42.749	25,7	111.023	23,9	41.614	25,5
50 Jahre und älter	317.984	49,3	321.532	50,0	316.336	50,4	253.238	53,0	64.746	38,9	255.415	53,6	66.117	39,7	250.689	54,0	65.647	40,2
Insgesamt	**644.435**	**100,0**	**643.022**	**100,0**	**627.898**	**100.0**	**477.828**	**100,0**	**166.607**	**100,0**	**476.371**	**100,0**	**166.651**	**100,0**	**464.558**	**100.0**	**163.340**	**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 2020. 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. Geschlecht: männlich, weiblich, divers und „kein Geschlechtseintrag im Geburtenregister" (die letzten beiden Ausprägungen werden für Veröffentlichungen aufgrund sehr geringer Fallzahlen durch das Statistische Bundesamt für das Berichtsjahr 2020 der Kategorie „männlich" zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen).

BIBB-Datenreport 2022

Bei der Altersverteilung des Ausbildungspersonals ergibt sich folgendes Bild: Die beiden größten Altersgruppen waren die über 50-Jährigen mit 50,4 % und die 40- bis 49-Jährigen mit 24,3 %, gefolgt von den 30- bis 39-Jährigen mit 20,1 %. Lediglich 5,2 % waren jünger als 30 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 163.340 registrierten Ausbilderinnen bei 26 %. In den jüngeren Altersgruppen gibt es einen größeren Anteil an Ausbilderinnen gegenüber Ausbildern. In der Gruppe der über 50-Jährigen ist der Anteil der männlichen Ausbilder deutlich höher → **Tabelle A5.9-4**.

(Thomas Neuhaus, Michael Härtel)

A 6 Ausbildung im berufsbildenden Schulsystem, im Öffentlichen Dienst und an Hochschulen

A 6.1 Schulische Berufsausbildung

A 6.1.1 Grundlagen

Die Berufsausbildung an berufsbildenden Schulen oder kurz die „schulische Berufsausbildung“[154] umfasst ein sehr heterogenes Feld. Hinter diesem Konstrukt verbergen sich verschiedene Formen von Ausbildungen, deren Gemeinsamkeit darin besteht, dass sie nicht im dualen System nach BBiG/HwO ausgebildet werden. Die Mehrheit der schulischen Berufsausbildungen unterliegt der Kultushoheit der Länder und ist dementsprechend landesrechtlich geregelt. Für viele der landesrechtlich geregelten Ausbildungen gelten bundesweite Rahmenvereinbarungen der KMK (vgl. u. a. Kultusministerkonferenz 2021c). Neben den landesrechtlich geregelten Ausbildungen gibt es aber auch bundesrechtlich (außerhalb BBiG/HwO) geregelte Ausbildungen im Gesundheitswesen (vgl. Kultusministerkonferenz 2021a).

Die auf Bundesgesetzen beruhenden Berufe befinden sich momentan in einem starken Wandel. Auf Grundlage des neuen Pflegeberufegesetzes (PflBG), das am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist, wurden die bisher separaten Berufe Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in zu einem neuen einheitlichen Beruf mit der Bezeichnung Pflegefachmann/-frau zusammengeführt. Der erste Jahrgang hat seine Ausbildung im Schuljahr 2020/2021 begonnen. Differenzierte Daten zu den Auszubildenden in dem neuen generalistischen Pflegeberuf werden ab dem Erhebungsjahr 2020 in der Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PfleA) **E** erfasst. Auch die Ausbildung zur Hebamme wurde im Rahmen des Hebammenreformgesetzes (HebRefGe), welches ebenfalls am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist, reformiert. Die Ausbildung findet nunmehr akademisch im Rahmen eines dualen Studiums statt und nicht mehr wie bisher an Fachschulen. In einem Übergangszeitraum bis Ende 2022 kann neben einem Hebammenstudium zusätzlich eine Hebammenausbildung nach altem Recht an einer Fachschule begonnen werden. Weiterhin wurden für die Ausbildungen zum/zur Anästhesietechnischen Assistenten/Assistentin (ATA) und zum/zur Operationstechnischen Assistenten/Assistentin (OTA) erstmals bundesweit einheitliche Regelungen geschaffen. Die Grundlage bildet das Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz (ATA-OTA-G), das am 1. Januar 2022 in Kraft trat. Darüber hinaus wurden die vier Ausbildungen in der medizinisch-technischen Assistenz (MTA) der Fachrichtungen Laboratoriumsanalytik, Radiologie, Funktionsdiagnostik und Veterinärmedizin modernisiert. Das MTA-Reformgesetz tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Auch die Ausbildung zum/zur Pharmazeutisch-technischen Assistenten/Assistentin wurde im Rahmen des PTA-Reformgesetzes erneuert, welches ebenfalls am 1. Januar 2023 in Kraft tritt.

Viele der – 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 des Gesundheitswesens) unterrichtet. Der Begriff „schulische“ Berufsausbildung für diese eher dual strukturierten Bildungsgänge ist daher irreführend, aber durchaus etabliert. Neben den bundes- und landesrechtlich geregelten schulischen Berufsausbildungen gibt es einige wenige anerkannte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, die über Ausnahmeregelungen an Berufsfachschulen ausgebildet werden können.

Vermittelt werden die schulischen Ausbildungen an unterschiedlichen Schularten: Berufsfachschulen, Fachakademien, Fachgymnasien, Fachschulen, Schulen des Gesundheitswesens und Teilzeit-Berufsschulen.[155] Diese schulartenspezifische Differenzierung ist geschichtlich gewachsen und landesrechtlich kodifiziert.

Um das Feld der schulischen Berufsausbildung umfassend statistisch zu beschreiben, müssen drei Datenquellen herangezogen werden: die iABE, die Fachserie 11, Reihe 2 „Berufliche Schulen“ und die Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PfleA). Während die iABE Daten zu Anfängerinnen und Anfängern[156] ausweist, liefert die Fachserie „Berufliche Schulen“ u. a. Zahlen zu Schülerinnen und Schülern im 1. Schuljahrgang. Die PfleA liefert Daten zu den Ausbildungseintritten pro Berichtsjahr und den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 31. Dezember.

154 Die verwendeten Bezeichnungen für dieses Bildungssegment sind in der Literatur vielfältig: „Schulberufssystem“, „vollzeitschulische Berufsausbildung“, „Schulausbildung“ oder „Schulberufe“.

155 Eine ausführliche Beschreibung der verschiedenen Schularten findet sich in den Erläuterungen der Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen (vgl. Statistisches Bundesamt 2021f).

156 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. In der PfleA werden Ausbildungseintritte für das gesamte Berichtsjahr erfasst.

Es handelt sich hierbei also um unterschiedlich definierte Erhebungseinheiten, die zu unterschiedlichen Stichtagen erhoben werden. Sie können daher nicht direkt miteinander verglichen werden. Zudem werden für die Erhebungseinheiten unterschiedliche Merkmale zur Verfügung gestellt (siehe E).[157]

E Amtliche Statistiken zur schulischen Berufsausbildung

Die **integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE)** bündelt („integriert") ab dem Berichtsjahr 2005 Daten aus verschiedenen amtlichen Statistiken (Statistik zu allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Hochschulstatistik, Personalstandstatistik, Förderstatistik) zu den Bildungsstationen von Jugendlichen. Diese werden in vier „Bildungssektoren des Ausbildungsgeschehens" systematisiert: „Berufsausbildung", „Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich)", „Erwerb der Hochschulreife (Sek II)" und „Studium" (**vgl. Kapitel A4**). Für den Sektor „Berufsausbildung" werden Zahlen zur schulischen und dualen Ausbildung sowie der Beamtenausbildung in sechs „Bildungskonten" nachgewiesen → **Tabelle A4-1**. Die iABE bietet Zahlen zu Anfängern/Anfängerinnen, Schülern/Schülerinnen (Bestände) und Absolventen/Absolventinnen bzw. Abgängern/Abgängerinnen nach verschiedenen Merkmalen. Für die Anfänger/-innen liegen z. B. die Merkmale Bundesland, Geschlecht, Staatsangehörigkeit (deutsch/nicht deutsch), Alter und schulische Vorbildung vor. Analysen nach berufsstrukturellen Merkmalen sind nicht möglich (vgl. Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge c).

Im Rahmen der iABE flossen bisher die Daten zu den Ausbildungen in den Pflegeberufen auf Basis der Statistik „Berufliche Schulen" in das Konto „Schulische Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen" (I 05) ein. Mit der Einführung der PfleA liefern einige Bundesländer aus Gründen der Datensparsamkeit keine Daten mehr für die Statistik zu den beruflichen Schulen. Für diese Länder fließen nun die Eckdaten der PfleA zu den Ausbildungseintritten in die iABE ein (siehe E in **Kapitel A4**).

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,[158] 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"[159] genutzt. Erst ab dem Schuljahr 2013/2014 liegen für einige Berufe zeitlich vergleichbare Daten vor (vgl. Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge b).

Aufgrund der Einführung der PfleA liefern einige Bundesländer aus Gründen der Datensparsamkeit keine Daten mehr für die Statistik zu den beruflichen Schulen. In der Statistik der beruflichen Schulen kommt es daher durch die fehlenden Angaben der Länder zu einem Bruch in der Zeitreihe. Davon ist auch die iABE betroffen.

Die **Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PfleA)** ist eine bundesrechtlich geregelte Vollerhebung mit Meldepflicht. Sie liefert ab dem Erhebungsjahr 2020 Daten zur Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau. Meldepflichtig sind die für die Umlagefinanzierung der Ausbildung in der Pflege zuständigen Stellen der Länder. Sie nehmen ihre Meldungen an die Statistischen Landesämter auf Basis der Daten vor, die ihnen von den Schulen und Trägern der praktischen Ausbildung zum Zwecke der Umlagefinanzierung übermittelt wurden. Die PfleA erhebt Einzeldaten. Die Erhebung erfolgt jährlich zum Stichtag 31. Dezember für das jeweilige Kalenderjahr. Sie erhebt Daten zu Ausbildungseintritten[160] nach Berichtsjahr sowie zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 31.12. nach den folgenden Merkmalen: Bundesland, Geschlecht, Alter, Ausbildungsumfang (Vollzeit/Teilzeit), Erhalt von Fördermitteln, Prüfungsergebnis und Art der Trägerschaft (öffentlich, privat, freigemeinnützig) (vgl. Statistisches Bundesamt 2021n).

157 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 vergleichbar sind.

158 Daten zu den Anfängerinnen/Anfängern liegen nur nach Schularten und nicht nach Berufen vor.

159 Die Berichtsjahre davor werden auf Basis der Klassifikation der Berufe von 1992 ausgewiesen.

160 Daneben sind auch Schulen und Träger der praktischen Ausbildung Erhebungseinheiten. Auf diese wird hier jedoch nicht eingegangen.

Die drei Quellen haben jeweils unterschiedliche Stärken und Schwächen:

- Die iABE-Daten haben ihren besonderen Mehrwert bei „systemischen“ Betrachtungen. So helfen die iABE-Daten, die Bedeutung der schulischen Berufsausbildung innerhalb des Ausbildungsgeschehens sowie im Vergleich zur dualen Ausbildung nach BBiG/HwO einzuordnen. Darüber hinaus stehen Daten seit dem Berichtsjahr 2005 zur Verfügung, sodass inzwischen Langzeitbetrachtungen möglich sind. Auf Basis verschiedener Merkmale und Merkmalskombinationen können die Anfänger/-innen in den Bildungskonten beschrieben werden (Geschlecht, Staatsangehörigkeit, schulische Vorbildung und Alter) (**vgl. Kapitel A4**).
- Die Daten der Fachserie sind insbesondere notwendig, um die „berufsstrukturelle“ Bedeutung und Entwicklung nachzuzeichnen. Zeitreihen für die Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang nach Berufen stehen im Standardlieferprogramm der Fachserie nicht zur Verfügung. Ein zeitlicher Vergleich ist insbesondere deshalb schwierig, weil sich sowohl die Klassifikation der Berufe (KldB) als auch die Tabellen im Zeitverlauf verändert haben und der Beruf des/der Pflegefachmann/-frau nicht mehr für alle Bundesländer erhoben wird (siehe hierzu auch **Kapitel A4**).[161] Für die Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang stehen die Merkmale Beruf, Schulart und Geschlecht zur Verfügung.
- Die PfleA stellt vollständige Daten zum Beruf des/der Pflegefachmann/-frau zur Verfügung und schließt damit derzeit die Lücke in der Statistik der Beruflichen Schulen. Sie enthält auch Daten zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 31. Dezember. Diese Daten sind gut mit den BBiG/HwO-Berufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember vergleichbar. Allerdings umfasst sie nicht alle Merkmale der Berufsbildungsstatistik. So wird z. B. die schulische Vorbildung oder auch die Staatsangehörigkeit nicht erhoben.

A 6.1.2 Bedeutung und Entwicklung – Systemische Betrachtung

Im Folgenden wird die Bedeutung und Entwicklung der schulischen Berufsausbildung skizziert. Die Darstellung erfolgt differenziert nach den Bildungskonten → **Schaubild A6.1.2-1**. Nicht berücksichtigt wird die Beamtenausbildung im mittleren Dienst (Konto I 06).[162] Insgesamt begannen rd. 221.900 junge Menschen im Jahr 2021 eine schulische Berufsausbildung, das entspricht rd. einem Drittel aller vollqualifizierenden Berufsausbildungen. Nachfolgend werden die Entwicklungen der schulischen Berufsausbildungen zunächst im Zeitvergleich dargestellt. Anschließend erfolgt eine Beschreibung im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulische Vorbildung.

Entwicklungen gegenüber dem Jahr 2019 und dem Vorjahr

Die Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (Konto I 05) stellten mit rd. 188.300 Anfängern und Anfängerinnen im Jahr 2021 das mit Abstand bedeutendste Konto dar. Das GES-Konto umfasste ca. 85 % aller Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen. Während die Zahl der Anfänger/-innen gegenüber dem Vorjahr leicht rückläufig war (-1,5 %), zeigte sie sich im Vergleich zum Jahr 2019, dem Jahr vor der Pandemie, jedoch stabil (+0,2 %). Im Vergleich zu den verhältnismäßig starken Rückgängen in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO (-9,5 % im Vergleich zu 2019) hatte die Pandemie damit auf die GES-Berufe einen scheinbar geringeren Einfluss. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die jüngsten Entwicklungen in den GES-Berufen vermutlich unterschätzt werden, weil für den Beruf der/des Pflegefachfrau/-mann, Vorjahresdaten in die iABE-Schnellmeldung für das Jahr 2021 einfließen.

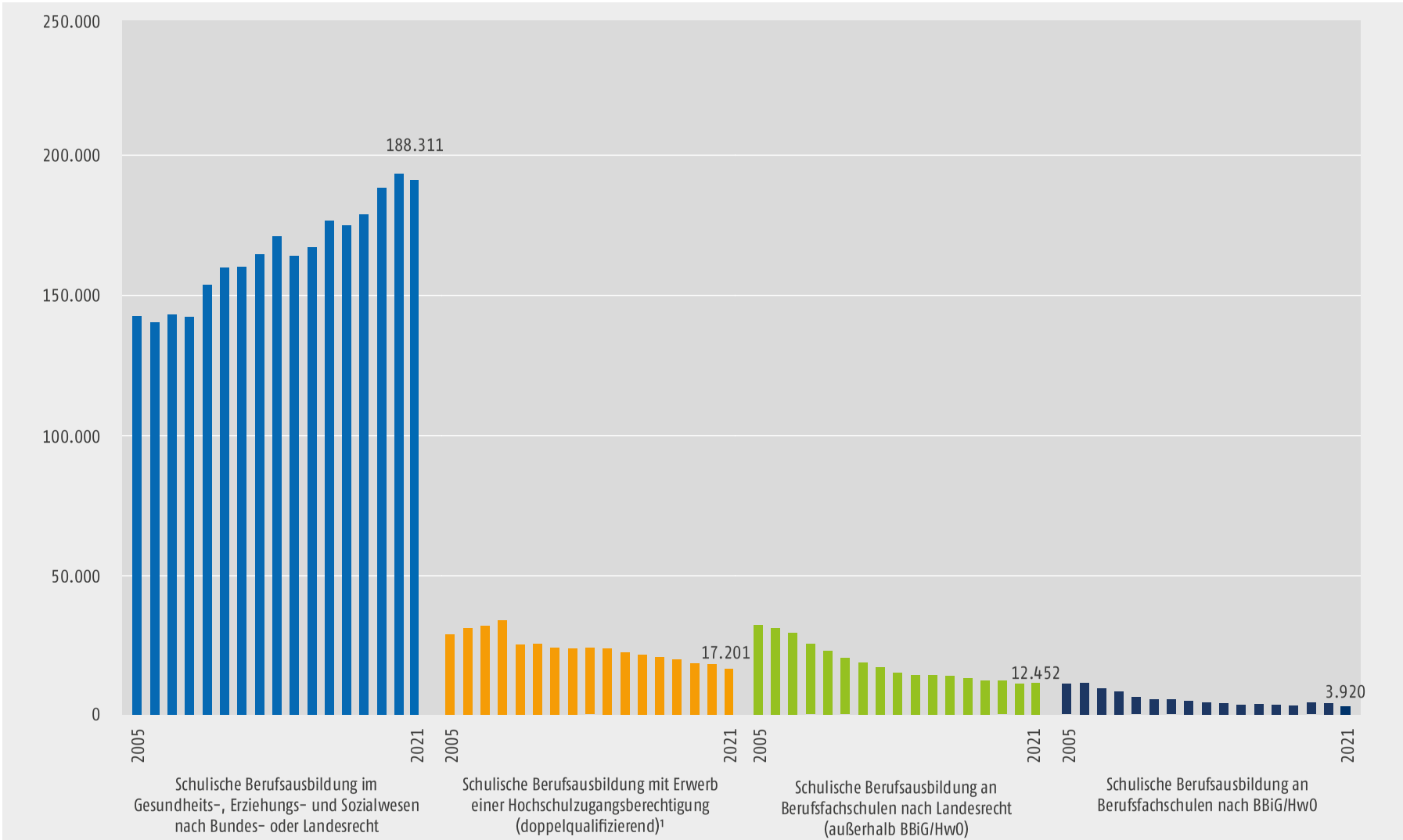
Die schulischen Berufsausbildungen nach Landesrecht (Konto I 03) machten mit 12.500 Anfängern und Anfängerinnen rd. 6 % der Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen aus. Gegenüber dem Vorjahr verzeichneten sie einen Anstieg um 6,2 %. Gegenüber dem Jahr 2019 waren sie vergleichsweise stabil (-1,0 %).

Die schulischen Berufsausbildungen nach BBiG/HwO (Konto I 02) stellten mit 3.900 lediglich ca. 2 % aller Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen und spielten somit eine vergleichsweise geringe Rolle. Die Anfängerzahlen zeigen einen verhältnismäßig starken Rückgang sowohl gegenüber dem Vorjahr (-10,2 %) als auch gegenüber 2019 (-17,9 %). Ähnliches gilt für die doppelqualifizierenden schulischen Berufsausbildungen, in denen neben dem Berufsabschluss auch die Hochschulreife erworben werden kann (Konto I 04). Sie stellten mit 17.200 Anfängern/Anfängerinnen rd. 8 % der Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen. Auch hier reduzierte sich die Zahl der Anfänger/-innen gegenüber den Vorjahren, und zwar um 8,7 % gegenüber 2020 bzw. 8,8 % gegenüber 2019. Für diese Bildungskonten setzte sich der negative Trend der Vorjahre fort.

161 Grundsätzlich liegen die Daten der Schulstatistik seit dem Jahr 1992 vor. Bei Zeitreihenvergleichen muss beachtet werden, dass mit dem Schuljahr 2012/2013 eine Umstellung von der KldB 1992 auf die KldB 2010 erfolgte. Erst ab dem Schuljahr 2013/2014 liegen für einige Berufe zeitlich vergleichbare Daten vor.

162 Die Beamtenausbildung wird in **Kapitel A6.2** gesondert betrachtet.

Schaubild A6.1.2-1: **Anfänger/-innen in den Konten schulischer Berufsausbildung 2005 bis 2021**



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: 17.12.2021 und 16.03.2022)

BIBB-Datenreport 2022

Entwicklungen seit dem Jahr 2005

Die langfristige Dynamik aller schulischen Berufsausbildungen seit dem Jahr 2005 zeigt, dass die Zahl der Anfänger/-innen insgesamt vergleichsweise stabil war, die einzelnen Bildungskonten sich jedoch sehr unterschiedlich entwickelt haben.

Der Bereich der schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen verzeichnete als einziger und dominierender Bereich eine deutlich positive Entwicklung (+32,0 %). Die gestiegenen Anfängerzahlen beruhen hier insbesondere auf der Zunahme im Bereich der Pflegeberufe, aber auch Erzieher/-innen verzeichneten einen bedeutenden Zulauf.

In den doppelqualifizierenden Bildungsgängen (Konto I 04) sank die Zahl der Anfänger/-innen im Vergleich zum Jahr 2005 um rd. 40 %. Bei den Rückgängen der Anfängerzahlen in den doppelqualifizierenden Bildungsgängen fällt der Einbruch ab dem Jahr 2008 ins Auge. Während 2008 noch rd. 34.000 Anfänger/-innen gezählt wurden, waren es ein Jahr später nur noch rd. 26.000. Dies ist insbesondere auf eine Umwidmung der doppelqualifizierenden Bildungsgänge in Baden-Württemberg zurückzuführen: Im Jahr 2008 wurden sie noch im Sektor „Berufsausbildung“ gezählt (als primäres Bildungsziel wird hier noch der Berufsabschluss angegeben); ab dem Jahr 2009 werden sie im Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)“ als „Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine HZB vermitteln“ ausgewiesen (ab diesem Zeitpunkt wurde die HZB als primäres Ziel benannt).

Die Zahl der Anfänger/-innen in Berufsausbildungen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht (Konto I 03) hat sich im Betrachtungszeitraum mehr als halbiert (-61,7 %). Über die Gründe für den Rückgang der „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 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 ebenso deutlichen Rückgang der Zahl der Anfänger/-innen in den Ausbildungen an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO (Konto I 02) können ähnliche Gründe vermutet werden. Diese haben sich seit 2005 ebenfalls deutlich reduziert (-65,8 %). Auffallend ist, dass die Zahlen der Anfänger/-innen in den schulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO im Jahr 2019 sprunghaft gestiegen sind. Dies ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes jedoch hauptsächlich auf eine veränderte Zuordnung von Bildungsgängen in Rheinland-Pfalz zurückzuführen.

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)“[163] für die berufsstrukturellen Analysen unter der Überschrift „Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)“[164] gemeinsam betrachtet, da sie in der Fachserie nicht getrennt ausgewiesen werden.

Anfänger/-innen nach ausgewählten Merkmalen

In → **Tabelle A6.1.2-1** werden die Konten der schulischen Berufsausbildung anhand der Merkmale Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulische Vorbildung betrachtet. Auf den Vergleich der schulischen Berufsausbildung zum dualen System sowie zu den anderen Bildungssektoren wird in **Kapitel A4** näher eingegangen. Die folgenden Auswertungen zu den Merkmalen Geschlecht und Staatsangehörigkeit basieren auf den vorläufigen Daten der iABE-Schnellmeldung 2021. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung der Anfänger/-innen liegen für das Jahr 2021 noch nicht vor; hier ist das Bezugsjahr jeweils 2020.

Die GES-Ausbildungen sind im Vergleich zu den anderen Konten der schulischen Berufsausbildung traditionell stark weiblich geprägt. So lag der Anteil der Anfängerinnen im Jahr 2021 bei 75,8 %. Der Anteil[165] der Ausländer/-innen lag bei rd. 17 %. Gut die Hälfte aller Anfänger/-innen (56 %) verfügte im Jahr 2020 zu Beginn der Ausbildung über einen mittleren Abschluss, rd. ein Viertel sogar über die (Fach-)Hochschulreife. Nur knapp

163 An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien

164 Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen

165 Anteile zur Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung ohne Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein aufgrund fehlender Werte im GES-Konto (**siehe Kapitel A4**)

Tabelle A6.1.2-1: **Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung (in %)**

Schulische Berufsausbildung	2021		2020				
	Anteil weiblich[3]	Anteil nicht deutsch	Anteil ohne Hauptschul-abschluss	Anteil mit Hauptschul-abschluss	Anteil mit mittlerem Abschluss[4]	Anteil mit (Fach-)Hoch-schulreife	Anteil o. A./ Sonstige
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
▶ An Berufsfachschulen nach BBiG/HwO	60,0	17,2	2,1	32,2	53,2	12,0	0,6
▶ An Berufsfachschulen nach Landesrecht außerhalb BBiG/HwO	52,1	15,6	0,8	14,6	60,9	22,6	1,1
▶ Mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)[1]	41,6	13,9	0,2	0,5	94,5	4,8	0,1
▶ Im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen nach Bundes- oder Landesrecht[2]	75,8	17	1	18	56	25	1

Anm.: Für 2021 vorläufige Daten der iABE-Schnellmeldung 2021. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2021 noch nicht vor.

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

[2] Anteile nicht deutsch und schulische Vorbildung ohne Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein aufgrund unvollständiger Daten (siehe E zur Datenlage in Kapitel A4). Die Anteile werden gerundet ausgewiesen (farblich gekennzeichnet).

[3] Personen mit der Signierung des Geschlechts „divers" beziehungsweise „ohne Angabe" werden gemäß den Auswertungsmöglichkeiten der Länder dem männlichen oder weiblichen Geschlecht oder den Kategorien „männlich" und „weiblich" per Zufallsprinzip (ohne proportionale Quotierung, mit Erwartungswert von 0,5) zugeordnet.

[4] Einschließlich schulischer Teil der Fachhochschulreife

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: 17.12.2021 und 16.03.2022) BIBB-Datenreport 2022

ein Fünftel aller Anfänger/-innen besaß einen Hauptschulabschluss (18 %).

Der Frauenanteil in den doppelqualifizierenden Ausbildungen war mit 41,6 % im Vergleich zu den anderen Konten der schulischen Berufsausbildung eher gering. Diese Ausbildungen wiesen mit 13,9 % den niedrigsten Ausländeranteil aus. Entsprechend dem Bildungsziel verfügten 94,5 % der Anfänger/-innen bereits über einen mittleren Schulabschluss. 4,8 % brachten sogar die (Fach-)Hochschulreife mit. Sie nutzten diese Bildungsgänge demnach in erster Linie zum Erwerb von beruflichen Qualifikationen.

In den schulischen Berufsausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) waren Frauen mit einem Anteil von 52,1 % etwas häufiger vertreten. Der Ausländeranteil in diesen Bildungsgängen lag bei 15,6 %. Im Hinblick auf die schulische Vorbildung wiesen sie einen vergleichsweise niedrigen Anteil mit Hauptschulabschluss auf (14,6 %). Über einen Realschulabschluss verfügten 60,9 % der Anfänger/-innen, die (Fach-)Hochschulreife brachten 22,6 % mit.

Mit einem Frauenanteil von 60,0 % waren die schulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO eher weiblich geprägt. Der Ausländeranteil betrug in diesen Bildungsgängen 17,2 %. Die Jugendlichen brachten eine vergleichsweise niedrige schulische Vorbildung mit. 32,2 % verfügten über einen Hauptschulabschluss, 53,2 % über einen mitleren Abschluss. Nur 12,0 % der Anfänger/-innen hatten eine (Fach-)Hochschulreife.

A 6.1.3 Bedeutung und Entwicklung – Berufsstrukturelle Betrachtung

Die folgende Darstellung zu den berufsstrukturellen Entwicklungen basiert auf den Daten der Fachserie „Berufliche Schulen" (vgl. Statistisches Bundesamt 2021f) sowie der PfleA (vgl. Statistisches Bundesamt 2021n). Um eine Einordnung entsprechend des vorherigen Kapitels zu erleichtern, werden die berufsstrukturellen Betrachtungen anhand der iABE-Systematik vorgenommen. So werden im Kapitel zu den Ausbildungen in 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 „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/Ausbildungseintritte in den Blick genommen. Dargestellt werden die am stärksten besetzten Berufe im Schuljahr 2020/2021[166] sowie deren Entwicklung seit dem Schuljahr 2013/2014.[167] Für die Betrachtung der Ausbildungen an Berufsfachschulen nach Landesrecht sowie nach BBiG/HwO werden aufgrund ihrer quantitativ geringeren Bedeutung keine berufsstrukturellen Entwicklungen im Zeitverlauf dargestellt.

Ausbildungen in GES-Berufen nach Bundes- und Landesrecht[168]

Eine Ausbildung in den GES-Berufen[169,170] erfolgt i. d. R. an Schulen des Gesundheitswesens sowie in einigen Ländern zum Teil auch an Teilzeit-Berufsschulen, Berufsfachschulen und Fachschulen. 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 vor (vgl. z. B. Kultusministerkonferenz 2021c). Diese sollen die Qualität der Abschlüsse durch gemeinsam vereinbarte Kriterien und Bildungsstandards sichern und damit die Voraussetzung für die gegenseitige Anerkennung in den Ländern schaffen. Darüber hinaus gibt es Berufe,[171] die auf bundesrechtlichen Regelungen basieren, für die der Bund zuständig ist. So wurden alle bundesrechtlich geregelten Berufe außer Altenpfleger/-in vom BMG geregelt; für den Beruf Altenpfleger/-in war das BMFSFJ zuständig. Die neue generalistische Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau unterliegt der Zuständigkeit beider Bundesministerien. Die bundesrechtlichen Bildungsgänge dauern in der Mehrzahl 36 Monate, die landesrechtlichen variieren zwischen zwölf und 36 Monaten (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2021). Insbesondere das Feld der bundesrechtlich geregelten GES-Berufe ist zurzeit durch eine besondere Dynamik mit vielen Neuerungen gekennzeichnet (**vgl. Kapitel A6.1.1**).

Die → **Tabelle A6.1.3-1** weist die absoluten Zahlen (Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang bzw. Ausbildungseintritte) für die am stärksten besetzten Ausbildungen in GES-Berufen nach Bundes- und Landesrecht des Schuljahres 2020/2021 sowie deren Veränderungen seit dem Schuljahr 2013/2014 aus. Darüber hinaus liefert die Tabelle Informationen über die relative Bedeutung der Berufe innerhalb der GES-Gruppe.

Der Schwerpunkt der Ausbildungen liegt in den Bereichen Pflege und Erziehung. Die mit Abstand bedeutendste Ausbildung im Jahr 2020 war die Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau mit rd. 57.300 Ausbildungseintritten. Die neu eingeführte generalistische Ausbildung löste die drei einzelnen Ausbildungen zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Altenpfleger/-in und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in ab. Mit rd. 39.900 Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang war die Ausbildung zum/zur Erzieher/-in die zweitbedeutendste Ausbildung unter den GES-Berufen. Stark besetzt waren darüber hinaus mit rd. 17.800 Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang zudem die Ausbildungen zum Sozialassistenten/zur Sozialassistentin sowie die Ausbildungen zum/zur Sozialpädagogischen Assistenten/Assistentin/Kinderpfleger/-in mit rd. 12.900 Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang.

Betrachtet man die stark besetzten GES-Berufe im Hinblick auf den Geschlechteranteil, so zeigt sich fast durchgängig eine starke weibliche Präsenz. Der Frauenanteil variierte im Schuljahr 2020/2021 zwischen 58,3 % in der Ausbildung zum/zur Physiotherapeuten/Physiotherapeutin und 87,5 % zum/zur Ergotherapeut/-in. Eine Ausnahme bildete die Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/-in, welche mit einem Frauenanteil von nur 39,6 % eher männlich geprägt war. Der Frauenanteil ist in allen stark besetzten Berufen seit 2013/2014 gesunken.

Im längerfristigen Zeitvergleich seit dem Schuljahr 2013/2014 zeigt sich für die absolute Zahl der Schüler/-innen im ersten Schuljahr/Ausbildungseintritte in allen stark besetzten GES-Ausbildungen eine positive Entwicklung. Einen besonders starken Anstieg verzeichnete die Ausbildung zum/zur Erzieher/-in. Hier muss jedoch berücksichtigt werden, dass für Baden-Württemberg im Berichtsjahr 2020/2021 nun Daten zum/zur Erzieher/-in nach Berufsbezeichnung in der Fachserie ausgewiesen

166 Für das Schuljahr 2021/2022 liegen noch keine Daten der Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen vor.

167 Das Schuljahr 2013/2014 wurde als Basisjahr gewählt, da ab diesem Jahr verlässliche Daten für die betrachteten Berufe nach der Umstellung von der KldB 1992 auf 2010 vorliegen. Ein Vergleich über die Zeit insbesondere für die Berufe nach Landesrecht ist nur eingeschränkt möglich (vgl. Zöller 2015, S. 159).

168 Ohne Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen nach BBiG/HwO (z. B. Medizinische/-r Fachangestellte/-r)

169 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.

170 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).

171 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, Pflegefachmann/Pflegefachfrau, Pharmazeutisch-technischer Assistent/-technische Assistentin, Physiotherapeut/-in, Podologe/Podologin, Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/technische Assistentin (vgl. Kultusministerkonferenz 2021c).

Tabelle A6.1.3-1: **Stark besetzte Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES) nach Bundes- und Landesrecht[1], Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang bzw. Ausbildungseintritte im Zeitverlauf**

KldB 2010	Berufsbezeichnung	2013/2014[3] absolut	2013/2014[3] Anteil weiblich (in %)	2014/2015[4] absolut	2015/2016[5] absolut	2016/2017[6] absolut	2017/2018[7] absolut	2018/2019[8] absolut	2019/2020[9] absolut	2020/2021[10] absolut	2020/2021[10] Anteil weiblich (in %)	Veränderung Anteil weiblich (%-Punkte)	Veränderung 2020/2021 zu 2013/2014 (in %)	Anteil an GES-Ausbildungen[11] (in %) 2013/2014 (insgesamt: 171.081)	Anteil an GES-Ausbildungen[11] (in %) 2020/2021 (insgesamt: 191.138)	Veränderung des GES-Anteils (%-Punkte)
Nach Bundesrecht																
81302	Pflegefachmann/-frau[2]									57.294	75,7				30,0	
82102	Altenpfleger/-in	24.060	77,6	23.313	23.612	24.130	24.310	24.846	27.309							
81302	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	23.689	78,5	23.239	22.911	23.656	23.467	24.108	25.728							
81302	Gesundheits- und Kinderkranken-pfleger/-in	2.603	94,2	2.606	2.510	2.643	2.717	2.922	3.081							
81713	Physiotherapeut/-in	7.931	62,9	8.265	8.346	8.176	7.970	7.836	8.799	8.901	58,3	-4,6	12,2	4,6	4,7	0,0
81723	Ergotherapeut/-in	3.744	88,2	3.670	3.610	3.720	3.645	3.537	4.122	4.362	87,5	-0,7	16,5	2,2	2,3	0,1
81822	Pharmazeutisch-technische/-r Assistent/-in	3.664	90,1	3.636	3.756	3.747	3.856	3.702	3.936	3.735	84,5	-5,6	1,9	2,1	2,0	-0,2
81342	Notfallsanitäter/-in[12]			288	1.257	2.244	2.301	2.634	2.772	2.901	39,6				1,5	
Nach Landesrecht																
83112	Erzieher/-in[13]	30.299	82,1	30.772	31.655	31.207	32.128	33.282	34.956	39.894	80,6	-1,5	32	17,7	20,9	3
83142	Sozialassistent/-in	17.075	79,0	17.093	17.055	17.320	17.397	17.988	18.582	17.799	75,7	-3,3	4,2	10,0	9,3	-0,7
83112	Sozialpädagogische/-r Assistent/-in Kinderpfleger/-in	12.167	85,0	12.446	12.743	12.446	12.553	13.032	13.497	12.906	83,0	-1,9	6,1	7,1	6,8	-0,4
82101	Altenpflegehelfer/-in[14]	7.577	79,4	7.849	7.728	8.010	8.130	8.484	9.147	7.611	68,5	-10,9	0	4,4	4,0	-0,4
83132	Heilerziehungspfleger/-in	5.748	72,7	5.356	5.653	5.588	5.605	5.421	6.471	6.171	69,1	-3,6	7,4	3,4	3,2	-0,1

Anm.: Für die dunkelgrün gekennzeichneten Werte ist die Aussagekraft eingeschränkt (siehe hierzu die jeweiligen Fußnoten).

[1] Hier werden nur die Schüler/-innen abgebildet, die keine Ausbildung nach BBiG/HwO machen.

[2] Ausbildungseintritte im Berichtsjahr (inkl. vorzeitiger Vertragslösungen) auf Basis der PflegeA-Daten 2020. Die generalistische Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau löst die Ausbildungen Kranken- und Gesundheitspfleger/-in, Altenpfleger/-in und Kinderkranken- und Gesundheitspfleger/-in ab (siehe E zu Statistiken). Anteil weiblich bezieht sich auf die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 31. Dezember.

[3] 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.

[4,5,6] Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor (außer Schulen des Gesundheitswesens), für Bremen zum Teil nur Vorjahresdaten.

[7,8,9] Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor (außer Schulen des Gesundheitswesens).

[10] Für Schleswig-Holstein liegen keine Daten zu den Schulen des Gesundheitswesen vor. Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor (außer Schulen des Gesundheitswesens).

[11] Summe aus integrierter Ausbildungsberichterstattung (Konto I 05)

[12] Die dreijährige Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/-in trat am 1. Januar 2014 in Kraft und löste die zweijährige Ausbildung zum/zur Rettungsassistent/-in ab. Daher liegen hier erst ab dem Schuljahr 2014/2015 Daten zu den Schüler/-innen im 1. Schuljahr vor.

[13] Der starke Anstieg im Jahr 2020/2021 gegenüber dem Vorjahr lässt sich maßgeblich darauf zurückführen, dass für Baden-Württemberg im Schuljahr 2020/2021 nun Daten zum/zur Erzieher/-in nach Berufsbezeichnung in der Fachserie vorliegen.

[14] Der Rückgang im Jahr 2020/2021 gegenüber dem Vorjahr ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes durch die fehlenden Angaben für die Schulen des Gesundheitswesens in Schleswig-Holstein bedingt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Tabelle 2.9, Jahrgänge 2013/2014 bis 2020/2021 (Sonderauswertung, Datenstand 29.03.2022);
Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2020 (Datenstand: 27.07.2021); (Schnellmeldung) Integrierte Ausbildungsberichterstattung (Datenstand 17.12.2021 und 16.03.2022)

werden, die in den Vorjahren des Betrachtungszeitraums fehlten. Berechnet man den Anstieg gegenüber dem Jahr 2013/2014 ohne Baden-Württemberg, so zeigt sich ein abgeschwächter, aber dennoch deutlicher Zuwachs um rd. 14 %. Auch die Ausbildungen zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/-in und zum/zur Altenpfleger/-in bzw. zum/zur Pflegefachmann/-frau zeigen einen starken Anstieg im Betrachtungszeitraum. Genaue prozentuale Veränderungen sind aufgrund des Bruchs in der Zeitreihe durch die veränderte Datenbasis nicht berechenbar, die Veränderung dürfte aber für den neuen Beruf Pflegefachmann/-frau im Vergleich zur Summe der Vorgängerberufe (Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in + Altenpfleger/-in + Gesundheits- und Kinderkrankenpflegehelfer/-in) grob geschätzt bei rd. 14 % liegen. Geringere Zuwächse verzeichneten z. B. die Ausbildungen zum Pharmazeutisch-technischen Assistenten/zur Pharmazeutisch-technischen Assistentin (1,9 %) oder zum Sozialassistenten/zur Sozialassistentin (+4,2 %).

Die relative Bedeutung der Berufe – also der Anteil an allen GES-Berufen – hat sich seit 2013/2014 nur leicht verändert. Den stärksten Anstieg verzeichnete der Anteil der Erzieher/-innen. Hier muss jedoch, wie bereits oben erwähnt, der Bruch in der Zeitreihe bezüglich der Daten zum/zur Erzieher/-in in Baden-Württemberg beachtet werden.

Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)[172]

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 deshalb häufig als „Assistentenausbildungen“ bezeichnet. In der Regel handelt es sich um Ausbildungen, die sich an Absolventen/Absolventinnen 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 2021a).

Die genaue Anzahl der Ausbildungsberufe nach Landesrecht ist nicht eindeutig zu identifizieren, da sich die Abschlussbezeichnungen der KMK (vgl. Kultusministerkonferenz 2021a) für die landesrechtlichen Berufsabschlüsse nicht eindeutig in der Fachserie „Berufliche Schulen“ des Statistischen Bundesamtes wiederfinden (vgl. Zöller 2015, S. 8). Bereinigt man die Liste der landesrechtlich geregelten Ausbildungen der Fachserie „Berufliche Schulen“ (siehe Tab. 2.11 – BFS auß. (I)) um die GES-Berufe

Tabelle A6.1.3-2: **Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR)[1], Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2020/2021**

KldB 2010	Berufsbezeichnung	Insgesamt[2]	Anteil weiblich (in %)	Anteil an LR-Berufen 2020 (in %)[3]	Länder (Anzahl)
23212	Gestaltungstechnische/-r Assistent/-in	2.472	62,3	8,1	BE, BB, HB, HH, MV, NI, NW, ST, SH (9)
43102	Assistent/-in – Informatik (allgemeine Informatik)	2.289	5,5	7,5	BY, BE, NI, NW, ST (5)
41212	Biologisch-technische/-r Assistent/-in	1.308	58,0	4,3	BW, BY, BE, BB, HB, HH, HE, NI, NW, RP, TH (11)
41322	Chemisch-technische/-r Assistent/-in	1.266	42,7	4,1	BW, BY, BE, HB, HH, HE, NI, NW, ST, TH (10)
43112	Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in – Informationsverarbeitung	1.245	37,1	4,1	NI, NW, ST (3)
71412	Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in – Fremdsprachen	1.146	65,4	3,7	BE, HB, HH, HE, NI, NW, ST, TH (8)
43122	Assistent/-in – Informatik (technische Informatik)	1.080	6,9	3,5	BY, BE, HB, HE, MV, RP, TH (7)
23222	Designer/-in (Ausbildung) – Grafik	897	71,6	2,9	BW, BE, HB, SN (4)
82322	Kosmetiker/-in (schulische Ausbildung)	786	99,2	2,6	BY, BE, HB, NW, SN (5)
71413	Fremdsprachenkorrespondent/-in (Ausbildung)	783	74,7	2,6	BY, HB (2)

[1] Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen.
[2] Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor. Für Schleswig-Holstein ist keine Zuordnung möglich.
[3] Summe schulische Ausbildungen nach Landesrecht aus integrierter Ausbildungsberichterstattung 2020 (Konten I 03 + I 04) = 30.562.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Jahrgang 2020/2021, Tabelle 2.11 – BFS auß. (I); Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2020 (Datenstand 16.03.2022)

BIBB-Datenreport 2022

172 Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen

Tabelle A6.1.3-3: **Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2020/2021**

KldB 2010	Berufsbezeichnung	Insgesamt	Anteil weiblich (in %)	Anteil an allen schulischen BBiG/HwO-Berufen 2020[1] (in %)	Länder (Anzahl)
82322	Kosmetiker/-in	1.098	98,9	16,4	BW, NI, NRW, SN, ST, TH (6)
71402	Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	780	50,8	11,7	BW, BY, BE, NW (4)
72112	Bankkaufmann/-kauffrau	747	57,8	11,2	BW (1)
71302	Industriekaufmann/-frau	273	56,0	4,1	BW, BE (2)
28222	Maßschneider/-in	246	87,8	3,7	HE, NW, RP (3)
72132	Kaufmann/-frau - Versicherungen u. Finanzen	210	57,1	3,1	BW (1)
83212	Hauswirtschafter/-in	165	90,9	2,5	BY, HH, HE, NW (4)
63302	Fachkraft – Gastgewerbe	159	35,8	2,4	BE (1)
25212	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in - Personenkraftwagentechnik	144	16,7	2,2	BW (1)
28222	Textil- und Modenäher/-in	141	87,2	2,1	BY, BE (2)

[1] Summe aller schulischen BBiG/HwO-Berufen 2020 = 6.675.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Jahrgang 2020/2021, Tabelle 2.11 - BFS gem. (I) BIBB-Datenreport 2022

an Berufsfachschulen (siehe Tab. 2.9), bleiben rd. 90 Berufe übrig.

Die Berufsausbildungen sind oft landestypisch ausgelegt und nur im betreffenden Bundesland vertreten. Es gibt jedoch auch Ausbildungen, die in mehreren Ländern gleichermaßen angeboten werden wie z. B. zum/zur staatlich geprüften Biologisch-technischen Assistenten/staatlich geprüften Biologisch-technischen Assistentin (in elf von 16 Bundesländern) (vgl. Statistisches Bundesamt 2021f).

In → **Tabelle A6.1.3-2** werden für das Schuljahr 2020/2021 die zehn am stärksten besetzten Berufe ausgewiesen. Der/die Gestaltungstechnische Assistent/Assistentin war mit rd. 2.500 Schülerinnen und Schülern im ersten Schuljahrgang und einem Anteil von 8,1 % die bedeutendste Ausbildung unter den landesrechtlich geregelten Ausbildungen. Mit rd. 2.300 Schülerinnen und Schülern folgte die Ausbildung zum/zur Assistenten/Assistentin – Informatik. Auch die Berufe Biologisch-technische/-r Assistent/-in, Chemisch-technische/-r Assistent/-in sowie Kaufmännische/-r Assistent/-in/Wirtschaftsassistent/-in – Informationsverarbeitung waren mit jeweils rd. 1.300 Schüler/-innen stark besetzt.

Ausbildungen nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen

Die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO wird normalerweise dual, also im Betrieb und in der Teilzeit-Berufsschule, durchgeführt.

Darüber hinaus sind im BBiG bzw. in der HwO Ausnahmen geregelt, die eine vollzeitschulische Ausbildung an Berufsfachschulen ermöglichen. Dort werden die Inhalte der Ausbildungen gemäß den anerkannten Ausbildungsrahmenplänen umgesetzt. Eine vollzeitschulische Ausbildung nach BBiG/HwO ist nach zwei Regelungen möglich:

- Gleichstellung von Prüfungszeugnissen (vgl. § 50 Abs. 1 BBiG bzw. § 40 Abs. 1 HwO):
  Das an der Berufsfachschule erworbene Prüfungszeugnis wird dem Zeugnis über das Bestehen der Abschluss-/Gesellenprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellt. Die Gleichstellung von Prüfungszeugnissen erfolgt durch Rechtsverordnung über das BMWi oder das sonst zuständige Fachministerium im Einvernehmen mit BMBF nach Anhörung des Hauptausschusses des BIBB. Voraussetzung ist, dass die Berufsausbildung und die in der Prüfung nachzuweisenden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gleichwertig sind. Die Bewilligung wird befristet erteilt und ist zurzeit für sechs berufsbildende Schulen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2021a) in Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz ausgesprochen (vgl. Zöller 2015, S. 14-15).
- Zulassung zur Abschlussprüfung (vgl. § 43 Abs. 2 BBiG):
  Die Berufsausbildung wird mit einer externen Abschlussprüfung abgeschlossen, die vor einer Handwerks-/Handelskammer abgelegt wird. Zur Abschlussprüfung wird zugelassen, wer in einer

berufsbildenden Schule ausgebildet worden ist, wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. Dies ist der Fall, wenn Inhalt, Anforderung und zeitlicher Umfang der jeweiligen Ausbildungsordnung gleichwertig sind sowie die systematische Durchführung und ein angemessener Anteil fachpraktischer Ausbildung gewährleistet werden.

Die Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO ist durch die in → **Tabelle A6.1.3-3** dargestellten Berufe geprägt. Die Schüler/-innen in den aufgeführten Berufen repräsentierten rd. 60 % aller Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang 2020/2021. Mit einem Anteil von 16,4 % 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 sechs der 16 Bundesländer angeboten. Den zweit- und drittgrößten Anteil machten die Ausbildungen zum/zur Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (11,7 %) und zum/zur Bankkaufmann/-frau (11,2 %) aus. Die anderen Berufe spielten auf der Bundesebene eine vergleichsweise unbedeutende Rolle. So wurde bspw. die Ausbildung zum/zur Fachkraft – Gastgewerbe mit 159 Schülerinnen und Schülern nur an Berufsfachschulen in Berlin angeboten. Der Beruf Hauswirtschafter/-in konnte zwar in vier Ländern erlernt werden, insgesamt begannen ihn jedoch nur 165 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 bspw. auch Berufe, die bei den Industrie- und Handels- oder Handwerkskammern eingetragen sind, und Berufe des Gesundheitswesens ausgebildet. In der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes zählen darüber hinaus auch Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst, Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare zum Personal in Ausbildung.

Nach dieser erweiterten Abgrenzung befanden sich am Stichtag 30. Juni 2020 rund 262.600 Personen in einer Ausbildung im Öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, Sozialversicherungsträger und BA sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform). 141.200 Personen absolvierten ihre Ausbildung in einem Beamtenverhältnis. 23.900 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 97.500 Auszubildende gemeldet. Dabei handelt es sich überwiegend um Ausbildungen nach BBiG sowie um Ausbildungen für Gesundheitsfachberufe und zu Erzieherinnen und Erziehern. Bei den folgenden Ausführungen wird unter dem Begriff „Auszubildende“ nur der zuletzt genannte Personenkreis berücksichtigt. E

E Ausbildung im Öffentlichen Dienst

Die Ausbildungsleistung des Öffentlichen Dienstes ist nicht mit den gemeldeten Zählergebnissen nach Zuständigkeitsbereichen vergleichbar (**vgl. Kapitel A5.2**), da Ausbildungsverträge, die der Öffentliche Dienst in Ausbildungsberufen von Industrie, Handel oder Handwerk abschließt, diesen Zuständigkeitsbereichen zugerechnet werden.

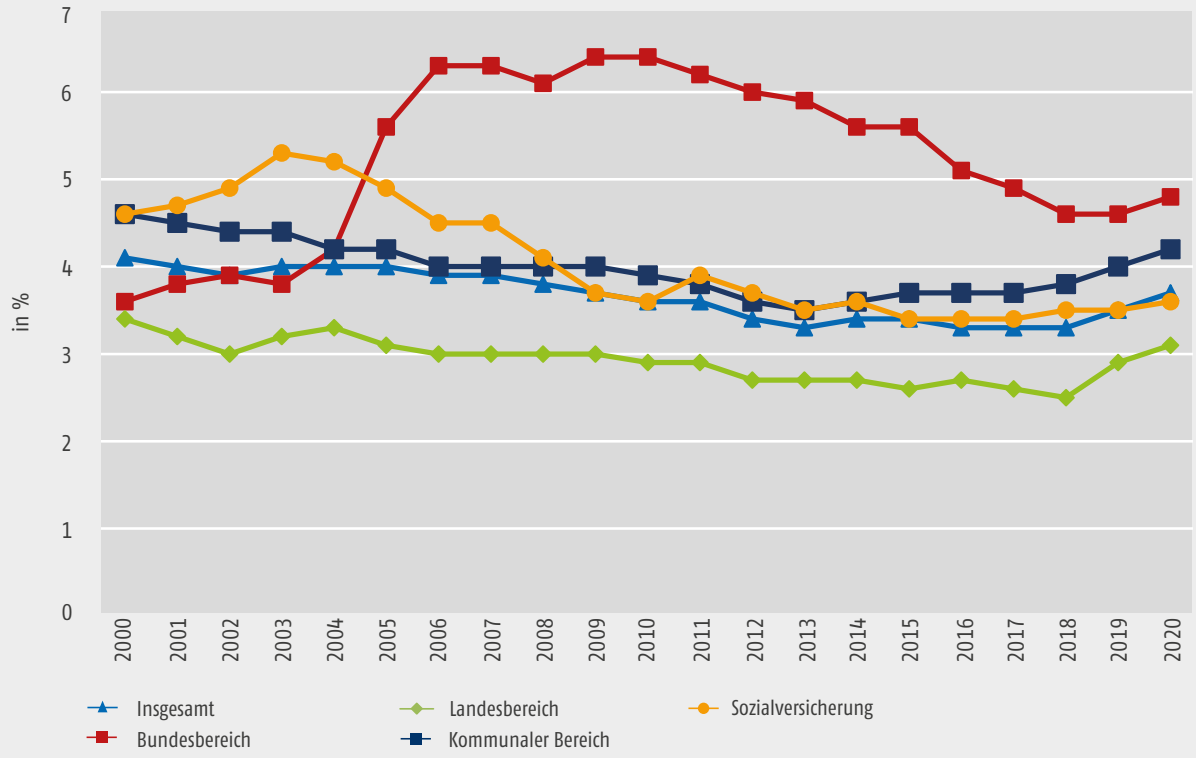
Hinsichtlich der Ausbildungsquoten ist zu berücksichtigen, dass aufgrund des Erhebungsstichtags der Personalstandstatistik zum 30. Juni die Ausbildungsleistung des Öffentlichen Dienstes nur unvollständig wiedergegeben wird. Zu diesem Stichtag können bereits ganze Ausbildungsjahrgänge die Ausbildung beendet haben, während neue Ausbildungsjahrgänge erst zu einem späteren Zeitpunkt des Jahres die Ausbildung antreten.

Setzt man die 97.500 Auszubildenden ins Verhältnis zum Vollzeitäquivalent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, erhält man zum Stichtag 30. Juni 2020 eine Ausbildungsquote von 3,7 %. Relativ viele Ausbildungsverhältnisse gab es im Bundesbereich mit einer Quote von 4,8 %. Im Landesbereich lag die Quote bei 3,1 %, im kommunalen Bereich bei 4,2 % und bei der Sozialversicherung bei 3,6 %.

Insgesamt ist die Ausbildungsquote im Öffentlichen Dienst seit dem Jahr 2000 gesunken → **Schaubild A6.2-1**, stieg allerdings in den aktuellsten zwei Jahren bis Mitte 2020 wieder deutlich an. Dabei war die Entwicklung seit 2000 in den einzelnen Beschäftigungsbereichen unterschiedlich. Während bei den Ländern und bei den Kommunen ein Rückgang zu verzeichnen war, hatte die Ausbildungsoffensive beim Bund zu einem erheblichen Anstieg der Ausbildungsquote geführt. In den zehn Jahren bis 2010 hatte sich die Quote hier nahezu verdoppelt und war im Anschluss bis 2019 wieder rückläufig. Bei der Sozialversicherung war die Quote in den Jahren 2004 bis 2010 rückläufig. Das lag vor allem an weniger Ausbildungsverhältnissen bei der Kranken- und Rentenversicherung sowie an der steigenden Zahl der Beschäftigten bei der BA in diesem Zeitabschnitt. Danach schwankte sie bis Mitte 2020 nach einem kurzen Anstieg auf 3,9 % im Jahr 2011 zwischen 3,4 % und 3,7 %. Der Rückgang im kommunalen Bereich war nicht zuletzt auf die Ausgliederung kommunaler Krankenhäuser aus dem Öffentlichen Dienst zurückzuführen, da diese einen relativ hohen Ausbildungsanteil aufwiesen. Mitte 2020 befanden sich 23.900 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 28.700 Auszubildende in privatrechtlichen Krankenhäusern und Heilstätten, die mehrheitlich öffentlichen Arbeitgebern gehörten. Der in den letzten Jahren beobachtbare Anstieg der Ausbildungsquote im kommunalen Bereich und im Landesbereich kann durch die vermehrte Ausbildung an Tageseinrichtungen für Kinder bzw. an Hochschulkliniken erklärt werden.

Mit einem Anteil von 63,7 % waren weibliche Auszubildende im Öffentlichen Dienst deutlich in der Mehrheit. Dieser Anteil ist seit dem Jahr 2007 um 2,8 Prozentpunkte gestiegen. Davor gab es einen Rückgang, der ebenfalls teilweise auf die Ausgliederung von Krankenhäusern zurückzuführen ist. Im Jahr 2000 hatte der Frauenanteil noch bei 66,5 % gelegen.

Schaubild A6.2-1: **Entwicklung der Ausbildungsquoten[1] im Öffentlichen Dienst 2000 bis 2020 (in %)**



[1] Auszubildende ohne Beamtenausbildung und Ausbildung im Rahmen oder im Anschluss an ein Hochschulstudium im Verhältnis zum Vollzeitäquivalent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Personalstandstatistik

BIBB-Datenreport 2022

Mitte 2020 gab es in den neuen Ländern einschließlich Berlin 17.200 Ausbildungsplätze des Öffentlichen Dienstes; 80.300 befanden sich im früheren Bundesgebiet. Damit war die Ausbildungsplatzquote in den neuen Ländern mit nur 2,7 % deutlich niedriger als in den alten Ländern, wo die Quote bei 4,1 % lag.

(Alexandros Altis, Statistisches Bundesamt)

A 6.3 Duales Studium

Duale Studiengänge verbinden die berufliche und die hochschulische Bildung in einem Format, in dem parallel zu den berufspraktischen Kompetenzen zusätzliches wissenschaftlich-theoretisches Wissen vermittelt 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 (sog. ausbildungsintegrierende duale Studiengänge) oder längere Praxisphasen in das Studium integriert (sog. praxisintegrierende duale Studiengänge). In diesem Rahmen kooperieren die Hochschulen mit Praxispartnern (Betrieben oder bspw. Pflegeschulen) und greifen dabei auch auf Regelungen und Erfahrungen des Berufsbildungssystems zurück.

Die letzte Berichterstattung fand im BIBB-Datenreport 2021 auf Grundlage der im Fachportal AusbildungPlus erfassten Daten statt, die nächste wird 2023 folgen.

A 7 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

A 7.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der BA

Im Berichtsjahr 2020 ist im Zuge der Coronapandemie die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge eingebrochen (vgl. Oeynhausen u. a. 2021). Die Beteiligung der Wirtschaft an der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen hat folglich auch in der Gesamtbetrachtung im Jahr 2020 nachgelassen. Bundesweit ist sowohl der Bestand an Ausbildungsbetrieben als auch der Bestand an Auszubildenden deutlich gesunken. Da infolge der Coronapandemie jedoch gleichzeitig auch die Betriebs- und Beschäftigtenbestände Verluste verzeichneten, weisen die Ausbildungsbetriebs- und Ausbildungsquoten E, die als Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung herangezogen werden, im Vergleich zu den Vorjahren nur moderate Veränderungen auf. Allerdings gibt es hier deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftssektoren und Bundesländern. Diese legen nahe, dass die Coronapandemie die Entwicklungen aus den Vorjahren weiter verstärkt hat (vgl. Eckelt u. a. 2020). So zeigt sich, dass die Ausbildungsbeteiligung im kleinstbetrieblichen Bereich hohe Verluste verzeichnete, während sich die Ausbildungsaktivität in Großbetrieben teilweise sogar ausweitete.

E Definitionen und Indikatoren zur Messung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Zu den **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** zählen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Auszubildende, die kranken-, renten- oder pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die der Arbeitgeber Beitragsanteile zu entrichten hat.

Als **Auszubildende** zählen alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung, die der BA über die Personengruppenschlüssel 102, 121, 122, 141 und 144 gemeldet wurden. Dies sind in der Regel Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis den Bestimmungen des BBiG/der 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. Dies führt dazu, dass der Bestand an Auszubildenden auf Grundlage der Beschäftigungsstatistik i. d. R. höher ausfällt als in der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (**vgl. Kapitel A5.1**), da hier zum Auszubildendenbestand nur die Personen zählen, die zum Stichtag 31. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis mit einem Ausbildungsvertrag nach BBiG/HwO stehen.

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 BA hat am 28. August 2014 eine **Revision der Beschäftigungsstatistik** und damit auch der **Betriebsstatistik** rückwirkend bis zum Jahr 1999 durchgeführt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014).[173] Die Revision ist das Ergebnis einer modernisierten Datenaufbereitung mit genaueren Ergebnissen und zusätzlichen Inhalten für diese Statistik und beinhaltet u. a. eine umfassendere Abgrenzung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie eine verbesserte Zuordnung zur Beschäftigungsart.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland

Nach Angaben der Beschäftigungsstatistik der BA E beteiligten sich zum 31. Dezember 2020 von den bundesweit knapp 2,2 Mio. Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis E rd. 419.700 Betriebe an der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Wie in den Vorjahren ist die Anzahl der Ausbildungsbetriebe im Jahr 2020 zurückgegangen und im Vergleich zu 2019 um rd. 6.000 gesunken (-1,4 %). Ein anderes Bild zeigt sich beim Gesamtbestand der Betriebe. Entgegen der Entwicklun-

173 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, 2019 und 2020 in Deutschland**

Betriebsgrößenklassen	Betriebe				Ausbildungsbetriebe				Ausbildungsbetriebsquote			
	2007	2019	2020	2019-2020	2007	2019	2020	2019-2020	2007	2019	2020	2019-2020
	abs.	abs.	abs.	in %	abs.	abs.	abs.	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1 bis 4 Beschäftigte	1.287.579	1.279.921	1.273.878	-0,5	152.354	83.296	79.718	-4,3	11,8	6,5	6,3	-0,3
5 bis 9 Beschäftigte	346.210	387.300	385.983	-0,3	122.903	99.685	97.497	-2,2	35,5	25,7	25,3	-0,5
Kleinstbetriebe	**1.633.789**	**1.667.221**	**1.659.861**	**-0,4**	**275.257**	**182.981**	**177.215**	**-3,2**	**16,8**	**11,0**	**10,7**	**-0,3**
10 bis 19 Beschäftigte	189.054	233.875	233.348	-0,2	84.599	88.724	88.472	-0,3	44,7	37,9	37,9	0,0
20 bis 49 Beschäftigte	123.463	159.237	159.650	0,3	66.680	78.202	78.504	0,4	54,0	49,1	49,2	0,1
Kleinbetriebe	**312.517**	**393.112**	**392.998**	**0,0**	**151.279**	**166.926**	**166.976**	**0,0**	**48,4**	**42,5**	**42,5**	**0,0**
50 bis 99 Beschäftigte	46.869	58.801	58.582	-0,4	30.575	36.698	36.525	-0,5	65,2	62,4	62,3	-0,1
100 bis 249 Beschäftigte	28.605	35.312	35.169	-0,4	21.155	25.269	25.151	-0,5	74,0	71,6	71,5	0,0
Mittlere Betriebe	**75.474**	**94.113**	**93.751**	**-0,4**	**51.730**	**61.967**	**61.676**	**-0,5**	**68,5**	**65,8**	**65,8**	**-0,1**
Kleine/mittlere Betriebe insg.	**2.021.780**	**2.154.446**	**2.146.610**	**-0,4**	**478.266**	**411.874**	**405.867**	**-1,5**	**23,7**	**19,1**	**18,9**	**-0,2**
250 bis 499 Beschäftigte	8.661	10.666	10.545	-1,1	7.146	8.486	8.369	-1,4	82,5	79,6	79,4	-0,2
500 und mehr Beschäftigte	5.070	6.322	6.339	0,3	4.478	5.421	5.447	0,5	88,3	85,7	85,9	0,2
Großbetriebe	**13.731**	**16.988**	**16.884**	**-0,6**	**11.624**	**13.907**	**13.816**	**-0,7**	**84,7**	**81,9**	**81,8**	**0,0**
Insgesamt	**2.035.511**	**2.171.434**	**2.163.494**	**-0,4**	**489.890**	**425.781**	**419.683**	**-1,4**	**24,1**	**19,6**	**19,4**	**-0,2**

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

gen der Vorjahre, die einen kontinuierlichen Anstieg der Anzahl der Betriebe zeigten, kam es im ersten Jahr der Coronapandemie zu einem Rückgang. Der Gesamtbestand an Betrieben ist im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr um rd. 8.000 Betriebe (-0,4 %) gesunken. Da sowohl die Anzahl der Ausbildungsbetriebe als auch die Anzahl der Betriebe insgesamt rückläufig waren, zeigt sich bei der Ausbildungsbetriebsquote E gegenüber dem Vorjahr nur ein moderater Rückgang um 0,2 Prozentpunkte auf 19,4 %. Obwohl die Anzahl der Ausbildungsbetriebe in diesem ersten Jahr der Coronapandemie deutlich gesunken ist, ging die Ausbildungsbetriebsquote nur geringfügig zurück und ist auf einem vergleichbaren Niveau wie in den Jahren vor der Krise geblieben → **Tabelle A7.1-1**.

Auch die Ausbildungsquote E ist mit 4,8 % im Vergleich zum Vorjahr, also vor Beginn der Coronapandemie, konstant geblieben. Der Bestand an Auszubildenden sank zwar bundesweit deutlich um rd. 18.000 auf etwa 1,62 Mio. (-1,1 %), gleichzeitig ging jedoch auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um rd. 40.000 auf 33,7 Mio. zurück, was einem Rückgang von -0,1 % entspricht → **Tabelle A7.1-2**.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Bundesgebiet und Bundesländern

Wie in den vergangenen Jahren hat sich die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Ost- und Westdeutschland auch im ersten Jahr der Coronapandemie unterschiedlich entwickelt. Während im Westen teilweise deutliche Rückgänge zu verzeichnen sind, gibt es im Osten zum Teil sogar leichte Zuwächse. In Westdeutschland sank die Zahl der Ausbildungsbetriebe um knapp 6.200 auf rd. 358.000 (-1,7 %); die Gesamtanzahl aller Betriebe ging um knapp 3.800 (-0,2 %) zurück. Die Ausbildungsbetriebsquote im Westen verringerte sich dadurch um 0,3 Prozentpunkte und betrug zuletzt 20,7 % → **Tabelle A7.1-3 Internet**. Auch die Ausbildungsquote sank im Westen im Vergleich zum Vorjahr leicht und lag bei 5,0 %. Der Bestand an Auszubildenden ging im Westen um -1,5 % auf unter 1,4 Mio. zurück. Die Gesamtzahl der Beschäftigten verringerte sich um -0,1 % und betrug knapp 27,5 Mio. → **Tabelle A7.1-4 Internet**.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich in Ostdeutschland bei der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe. Entgegen der Entwicklung im Westen erhöhte sich die Anzahl der Ausbildungsbetriebe im Osten im Jahr 2020 leicht um 0,1 % auf insgesamt 61.900 Ausbildungsbetriebe, während die Gesamtzahl der Betriebe mit einem Minus von 0,9 %

Tabelle A7.1-2: **Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2019 und 2020 in Deutschland**

Betriebsgrößenklassen	Beschäftigte				Auszubildende				Ausbildungsquote			
	2007	2019	2020	2019-2020	2007	2019	2020	2019-2020	2007	2019	2020	2019-2020
	abs.	abs.	abs.	in %	abs.	abs.	abs.	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1 bis 4 Beschäftigte	2.459.157	2.449.044	2.436.120	-0,5	180.883	96.773	92.351	-4,6	7,4	4,0	3,8	-0,2
5 bis 9 Beschäftigte	2.256.110	2.544.605	2.534.755	-0,4	199.591	149.508	145.420	-2,7	8,8	5,9	5,7	-0,1
Kleinstbetriebe	**4.715.267**	**4.993.649**	**4.970.875**	**-0,5**	**380.474**	**246.281**	**237.771**	**-3,5**	**8,1**	**4,9**	**4,8**	**-0,1**
10 bis 19 Beschäftigte	2.534.591	3.150.433	3.140.740	-0,3	196.531	182.990	180.709	-1,2	7,8	5,8	5,8	-0,1
20 bis 49 Beschäftigte	3.748.393	4.831.904	4.835.658	0,1	248.470	254.628	252.272	-0,9	6,6	5,3	5,2	-0,1
Kleinbetriebe	**6.282.984**	**7.982.337**	**7.976.398**	**-0,1**	**445.001**	**437.618**	**432.981**	**-1,1**	**7,1**	**5,5**	**5,4**	**-0,1**
50 bis 99 Beschäftigte	3.241.608	4.076.344	4.061.003	-0,4	194.831	206.898	200.779	-3,0	6,0	5,1	4,9	-0,1
100 bis 249 Beschäftigte	4.327.987	5.343.567	5.325.558	-0,3	255.781	249.831	243.156	-2,7	5,9	4,7	4,6	-0,1
Mittlere Betriebe	**7.569.595**	**9.419.911**	**9.386.561**	**-0,4**	**450.612**	**456.729**	**443.935**	**-2,8**	**6,0**	**4,8**	**4,7**	**-0,1**
Kleine/mittlere Betriebe insg.	**18.567.846**	**22.395.897**	**22.333.834**	**-0,3**	**1.276.087**	**1.140.628**	**1.114.687**	**-2,3**	**6,9**	**5,1**	**5,0**	**-0,1**
250 bis 499 Beschäftigte	2.975.000	3.679.540	3.639.302	-1,1	183.254	159.867	157.540	-1,5	6,2	4,3	4,3	0,0
500 und mehr Beschäftigte	5.922.466	7.664.687	7.727.148	0,8	314.993	334.213	344.098	3,0	5,3	4,4	4,5	0,1
Großbetriebe	**8.897.466**	**11.344.227**	**11.366.450**	**0,2**	**498.247**	**494.080**	**501.638**	**1,5**	**5,6**	**4,4**	**4,4**	**0,1**
Insgesamt	**27.465.312**	**33.740.124**	**33.700.284**	**-0,1**	**1.774.334**	**1.634.708**	**1.616.325**	**-1,1**	**6,5**	**4,8**	**4,8**	**0,0**

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

zurückging. Die Ausbildungsbetriebsquote stieg somit im Osten um rd. 0,1 % Prozentpunkte auf 14,4 % an → **Tabelle A7.1-5 Internet**. Die gegenläufige Entwicklung bei der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland setzte sich somit im Jahr 2020 fort. Insgesamt bleiben beim Vergleich zwischen Ost und West aber deutliche Niveauunterschiede in der Ausbildungsbeteiligung bestehen. Weiterhin bildete im Westen durchschnittlich gut jeder fünfte Betrieb aus, im Osten war dies nur jeder siebte Betrieb.

Die Zahl der Auszubildenden im Osten stieg auch im Berichtsjahr 2020 erneut an, allerdings war der Anstieg mit einem Plus von rd. 2.800 auf insgesamt 234.400 Auszubildende (+1,2 %) geringer als im Vorjahr. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ging dagegen leicht zurück (-0,1 %) und blieb weitgehend unverändert bei rd. 6,22 Mio. Die Ausbildungsquote im Osten stieg insgesamt leicht an, auf 3,8 % → **Tabelle A7.1-6 Internet**.

Der Vergleich der länderspezifischen Ausbildungsbetriebsquoten zeigt, dass die betriebliche Ausbildungsbeteiligung im Berichtsjahr 2020 erheblich zwischen den einzelnen Bundesländern variierte. In allen westlichen Bundesländern ist die Ausbildungsbetriebsquote im Jahr 2020 leicht gesunken, während sie in den östlichen Bundesländern, mit Ausnahme von Berlin, leicht zulegte. Insgesamt liegt die durchschnittliche Ausbildungsquote in den westlichen Bundesländern aber um knapp sieben Prozentpunkte über der Ausbildungsbetriebsquote der östlichen Bundesländer.

In allen Bundesländern ging die Anzahl der Betriebe zurück, wobei die Rückgänge in den östlichen Bundesländern mit durchschnittlich -0,9 % höher ausfielen als in den westlichen Bundesländern (-0,2 %). Auch die Bestände der Ausbildungsbetriebe verzeichneten in allen westlichen Bundesländern einen Rückgang. Bei den östlichen Bundesländern sank dagegen nur in Berlin und Sachsen-Anhalt der Bestand an Ausbildungsbetrieben, während sich die Bestände in den übrigen östlichen Bundesländern erhöhten, sodass die Ausbildungsbetriebsquote im Osten insgesamt im Durchschnitt um 0,1 Prozentpunkte anstieg → **Tabelle A7.1-7 Internet**.

Auch bei der Anzahl der Auszubildenden und deren Anteilen an den Beschäftigten zeigen sich Differenzen zwischen den Bundesländern → **Tabelle A7.1-8 Internet**. In allen westlichen Bundesländern ging die Anzahl an Auszubildenden deutlich zurück (im Durchschnitt um -1,5 %), während die Bestände in den östlichen Bundesländern um durchschnittlich 1,2 % anstiegen. Eher uneinheitlich entwickelte sich die Zahl der Beschäftig-

ten, hier gab es in den westlichen und in den östlichen Bundesländern sowohl Zuwächse als auch Rückgänge. Insgesamt blieb die Ausbildungsquote relativ unverändert. In den westlichen Bundesländern sank die Ausbildungsquote um -0,1 % im Durchschnitt leicht. In den östlichen Bundesländern blieben die Ausbildungsquoten im Vergleich zum Vorjahr insgesamt konstant.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Die Rückgänge im Bestand an Ausbildungsbetrieben fiel im Berichtsjahr 2020 bei Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigen am stärksten aus (-3,2 %) → **Tabelle A7.1-1**. Die Folgen der Coronapandemie verstärkten somit den Trend, der sich schon in den Vorjahren abzeichnete und der zeigt, dass Verluste bei der Ausbildungsbeteiligung vornehmlich im kleinstbetrieblichen Bereich stattfinden. Obwohl gleichzeitig auch der Bestand an Kleinstbetrieben um -0,4 % zurückging, verringerte sich die Ausbildungsbetriebsquote bei Kleinstbetrieben um -0,3 Prozentpunkte. Während in den Jahren vor der Coronapandemie der Bestand an Ausbildungsbetrieben in allen anderen Betriebsgrößenklassen zugenommen hatte, gab es im Berichtsjahr 2020 sowohl leichte Zuwächse als auch Rückgänge bei der Anzahl der Ausbildungsbetriebe. Da dies überwiegend parallel zur Entwicklung der Anzahl der Betriebe insgesamt erfolgte, gab es keine größeren Veränderungen bei der Ausbildungsbetriebsquote. Eine Ausnahme bilden Großbetriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten, hier sank die Anzahl der Ausbildungsbetriebe um -1,4 % und die Ausbildungsbetriebsquote um -0,2 Prozentpunkte.

Auch die Entwicklungen bei den Beständen an Auszubildenden bzw. den Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen bekräftigen, dass die Ausbildungsaktivität im kleinbetrieblichen Bereich stärker nachlässt als in anderen Betriebsgrößenklassen. So ging die Anzahl der Auszubildenden in Kleinstbetrieben bis neun Beschäftigten im Jahr 2020 von 246.000 auf knapp 238.000 zurück (-3,5 %). Auch kleine und mittlere Betriebe sowie Großbetriebe mit bis zu 499 Beschäftigten bildeten im Jahr 2020 weniger Auszubildende aus als im Vorjahr, allerdings fiel der Rückgang hier weniger stark aus. In Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten hat sich die Zahl der Auszubildenden im Berichtsjahr 2020 dagegen um 3,0 % erhöht → **Tabelle A7.1-2**. Parallel dazu sank im Jahr 2020 die Anzahl der Beschäftigten in allen Betriebsgrößenklassen – mit Ausnahme von Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten und Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten. Da bei Kleinst- und Kleinbetrieben sowie mittleren Betrieben sowohl bei der Beschäftigung als auch bei den Auszubildenden Rückgänge zu verzeichnen waren, ging die Ausbildungsquote hier leicht zurück, während sie bei Großbetrieben insgesamt etwas anstieg. Insgesamt spiegeln diese Einwicklungen die Situation in Westdeutschland wider. In Ostdeutschland haben sich die Auszubildendenbestände dagegen etwas anders entwickelt. Zwar war auch hier die Zahl der Auszubildenden in Kleinstbetrieben rückläufig, in allen anderen Betriebsgrößenklassen gab es aber Zuwächse bei den Beständen und insgesamt einen leichten Anstieg der Ausbildungsquote → **Tabelle A7.1-3 Internet** bis → **Tabelle A7.1-6 Internet**.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen

Die Veränderungen der Ausbildungsbetriebs- und der Ausbildungsquoten zwischen 2019 und 2020 fielen bei der Differenzierung nach Wirtschaftssektoren recht heterogen aus → **Tabelle A7.1-9 Internet** bis → **Tabelle A7.1-14 Internet**. Bundesweit hat sich der Bestand an Ausbildungsbetrieben und entsprechend auch die Ausbildungsbetriebsquote in den Bereichen Bauwirtschaft, Erziehung und Unterricht, pflegerische Dienstleistungen und im öffentlichen Sektor erhöht. Demgegenüber war in allen anderen Wirtschaftszweigen die Anzahl der Ausbildungsbetriebe im Zuge der Coronapandemie rückläufig. Besonders stark ist der Bestand an Ausbildungsbetrieben in den Wirtschaftszweigen Beherbergungs- und Gaststättengewerbe, Forschung und Entwicklung sowie in den sog. sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen gesunken (zwischen -5,1 % und -7,7 %).

Damit einhergehend sank auch die Anzahl der Auszubildenden in diesen Wirtschaftszweigen deutlich (zwischen -7,3 % und -11,6 %), während die Bestände in den Wirtschaftszweigen Bauwirtschaft, Erziehung und Unterricht, pflegerische und medizinische Dienstleistungen sowie im öffentlichen Sektor zulegten. Da die Veränderungen zur Anzahl der Auszubildenden weitgehend parallel zu den Veränderungen bei den Beschäftigtenzahlen erfolgten, haben sich die Ausbildungsquoten jedoch kaum verändert oder blieben sogar nahezu konstant.

Insgesamt gelten diese Entwicklungen sowohl in Westdeutschland als auch in Ostdeutschland, allerdings gibt es auch regionale Unterschiede. Hervorzuheben ist bspw., dass im Osten die Ausbildungsbeteiligung in den Wirtschaftszweigen Landwirtschaft/Bergbau und Einzelhandel zulegte, während sie in Westdeutschland zurückging. Zudem fielen in Ostdeutschland der Anstieg der Ausbildungsbetriebe und der Auszubildenden im Bereich pflegerische und medizinische Dienstleistungen deutlich stärker aus als die entsprechenden Zuwächse im Westen.

(Sabine Mohr)

A 7.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben

Das betriebliche Bildungsverhalten steht seit 1995 im Mittelpunkt der Zusammenarbeit zwischen BIBB und IAB, hier insbesondere mit dem Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung". Dabei werden anhand gemeinsam erarbeiteter Indikatoren die betrieblichen Bildungsaktivitäten analysiert.[174] Mit den Daten des IAB-Betriebspanels E können Aussagen dazu getroffen werden, wie viele Betriebe in Deutschland die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen, also ausbildungsberechtigt sind, wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden, und wie viele der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden (**vgl. Kapitel A10.1.1**). Grundlage für die hier vorgestellten Ergebnisse ist eine Expertise[175] des IAB, die diese Indikatoren und weitere Fragen zum Aus- und Weiterbildungsverhalten deutscher Betriebe diskutiert. Die Ergebnisse werden nachstehend nach Regionen (West-/Ostdeutschland[176]) und Betriebsgrößenklassen getrennt dargestellt; die Expertise bietet zusätzlich nach Wirtschaftszweigen getrennte Auswertungen.

E IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine Erhebung, deren Grundgesamtheit die Betriebsdatei der BA darstellt. In ihr sind alle Betriebe in Deutschland erfasst, die mindestens eine/-n sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/-n haben. Hiervon ausgehend verwendet die Erhebung den Betrieb als Untersuchungseinheit, also die örtliche Einheit, in der die konkreten Tätigkeiten eines Unternehmens durchgeführt werden. Das IAB-Betriebspanel wird als jährliche Panelerhebung (Stichtag: 30.06.) realisiert und umfasst derzeit rd. 16.000 Betriebe. Die Rücklaufquote liegt je nach Welle zwischen 63 % und 73 %. Inhaltlich ist das IAB-Betriebspanel eine Mehrthemenbefragung. Während die Angaben zur Ausbildung als Teil des Basisprogramms seit jeher jährlich erhoben werden, stehen die Angaben zur betrieblichen Weiterbildung erst seit 2007 jährlich zur Verfügung.

Zuvor wurde dieser Themenblock alle zwei Jahre erhoben. Alle Angaben basieren auf der Hochrechnung von Stichprobendaten. Somit kann die tatsächliche Zahl von der ausgewiesenen abweichen, kleine Veränderungen sollten daher nur mit Vorsicht interpretiert werden. Zudem sind manche Zellen der Tabellen mit einem Asterisk (*) versehen, was darauf hinweist, dass die Anzahl der hinter den Angaben stehenden befragten Betriebe für eine inhaltliche Interpretation zu gering ist. Weitere Hinweise zur Datengrundlage finden sich bei Ellguth/Kohaut/Möller (2014).

Ausbildungsberechtigung

Hat ein Betrieb die Absicht, sich in der Berufsausbildung zu engagieren, muss er die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür erfüllen. Danach ist ein Betrieb ausbildungsberechtigt E, wenn die „[…] Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist und die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht […]". Zudem müssen sowohl der Arbeitgeber (u. a. zum Abschluss von Ausbildungsverträgen) wie auch der/die Ausbilder/-in befähigt bzw. geeignet sein, die Berufsausbildung inhaltlich und strukturell durchführen zu können. Ein Betrieb kann die Ausbildungsberechtigung allein erlangen oder auch im Verbund mit anderen Betrieben, daneben können auch Bildungseinrichtungen zur Ausbildung berechtigt sein.[177]

E Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität

Der Indikator **Ausbildungsberechtigung** zeigt an, ob die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllt sind. Die Betriebe werden direkt gefragt, ob sie die Voraussetzungen zur Berufsausbildung alleine, im Verbund mit anderen Betrieben erfüllen oder nicht erfüllen.

Der Indikator **Ausbildungsaktivität (bei Berechtigung)** bildet den Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe ab, die gemäß einer Kombination verschiedener Szenarien als ausbildungsaktiv bezeichnet werden können. Die tatsächliche Ermittlung erfolgt nach der Befragung der Betriebe anhand unterschiedlicher Kriterien wie etwa dem Bestand an Auszubildenden, der Zahl der Neuzugänge und Abgänge im laufenden Ausbildungsjahr u. v. m. (siehe IAB-Expertise).

174 Vgl. BIBB Datenreport 2020, Kapitel A7.2; BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A7.2; BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A4.10.2; BIBB-Datenreport 2014, Kapitel A4.10.2; BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.11.2; BIBB-Datenreport 2012, Kapitel A4.10.2; BIBB-Datenreport 2011, Kapitel A4.10.1; BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.10.3

175 Die Expertise ist unter **http://www.bibb.de/datenreport** einsehbar.

176 Seit der Welle 2007 wird Berlin vollständig zu den ostdeutschen Bundesländern gezählt, zuvor wurde Westberlin den westdeutschen und Ostberlin den ostdeutschen Ländern zugeschlagen.

177 Vgl. § 27 und 28 BBiG

Tabelle A7.2-1: **Ausbildungsberechtigung von Betrieben, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2000 bis 2020 (in %)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Westdeutschland																					
Keine Berechtigung	39	44	42	39	42	40	40	40	39	40	39	40	41	43	43	44	45	45	44	44	46
Berechtigung im Verbund	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Berechtigung	59	54	55	58	56	57	57	57	58	58	58	57	57	55	55	55	53	52	54	54	51
Ostdeutschland																					
Keine Berechtigung	49	51	49	47	51	49	50	51	48	49	48	48	47	48	48	51	50	53	51	52	53
Berechtigung im Verbund	4	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	6	5	6	4	4	5	5	5	6
Berechtigung	49	46	48	50	46	47	47	46	49	48	49	49	49	49	47	47	47	44	46	45	43
Bundesgebiet																					
Keine Berechtigung	41	46	43	40	43	42	42	43	41	42	41	42	42	44	44	45	46	47	46	46	48
Berechtigung im Verbund	2	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
Berechtigung	57	52	54	56	54	55	55	55	56	56	56	56	55	54	53	53	52	51	52	52	50

Ausbildungsberechtigung: Anteil der zur Ausbildung berechtigten, im Verbund berechtigten oder nicht berechtigten Betriebe an allen Betrieben. Da es sich um Mehrfachantworten handelt, kann die Summe der Angaben zur Berechtigung über 100% liegen.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2020, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2022

Im Jahr 2020 erfüllten 50 % der Betriebe in Deutschland die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung alleine und 4 % im Verbund → **Tabelle A7.2-1**. Im zeitlichen Vergleich ist zu erkennen, dass der Anteil der allein zur Ausbildung berechtigten Betriebe leicht rückläufig ist. Der Anteil der Betriebe, die im Verbund zur Ausbildung berechtigt sind, unterlag im Zeitverlauf dagegen nur geringen Schwankungen. Leicht zugenommen hat der Anteil der Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung nicht erfüllen. Die Ausbildungsbasis, also der Anteil der zur Ausbildung grundsätzlich zur Verfügung stehenden Betriebe, hat sich im Zeitverlauf folglich geringfügig verringert. In Westdeutschland sind deutlich mehr Betriebe allein zur Ausbildung berechtigt als in Ostdeutschland (2020: 51 vs. 43 %). In Ostdeutschland ist dagegen der Anteil der im Verbund zur Ausbildung berechtigten Betriebe höher, aber auch der Anteil der Betriebe, die gar nicht zur Ausbildung berechtigt sind.

Große Betriebe verfügen sehr viel häufiger über eine Ausbildungsberechtigung als kleine Betriebe → **Tabelle A7.2-2**. Waren 41 % aller Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten im Jahr 2020 allein zur Ausbildung berechtigt, traf dies bei den Großbetrieben auf 93 % zu. Dieser Größeneffekt ist nicht nur für die allein ausbildungsberechtigten Betriebe, sondern auch für die Betriebe festzustellen, die im Verbund ausbilden dürfen. Differenziert nach West- und Ostdeutschland zeigt sich zudem, dass im Westen in jeder Größenklasse der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe höher ist als im Osten → **Tabelle A7.2-3 Internet**.

Ausbildungsaktivität (bei Berechtigung)

Diese Angaben zur Ausbildungsberechtigung ermöglichen Aussagen zur Ausbildungsbasis, nicht aber zur tatsächlichen Ausbildungsbeteiligung der Betriebe. Um diese Beteiligung genauer zu erfassen, wird mit der Ausbildungsaktivität im Folgenden ein weiterer Indikator betrachtet, der den Anteil der ausbildenden Betriebe an den ausbildungsberechtigten Betrieben wiedergibt. Um die Ausbildungsaktivität E abzubilden, wurde aufgrund des Erhebungsstichtages des IAB-Betriebspanels (30.06.), der zwischen den Ausbildungsjahren liegt, eine sehr weitgehende Definition gewählt. Nach dieser Definition bildete im Jahr 2020 mehr als die Hälfte (56 %) aller ausbildungsberechtigten Betriebe auch tatsächlich aus → **Tabelle A7.2-4**. Im zeitlichen Verlauf ist dabei in den letzten Jahren ein leichter Anstieg der Ausbildungsaktivität festzustellen.

Tabelle A7.2-2: **Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße, Bundesgebiet 2000 bis 2020 (in %)**

Bundesgebiet		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1 bis 9 Beschäftigte	Keine Berechtigung	46	52	49	46	50	48	48	49	49	49	49	50	50	52	52	54	55	57	55	55	57
	Berechtigung im Verbund	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
	Berechtigung	53	46	48	51	47	49	50	48	49	49	49	48	47	46	45	45	43	41	43	43	41
10 bis 49 Beschäftigte	Keine Berechtigung	30	30	29	27	27	28	29	28	25	28	26	26	26	27	28	29	30	29	29	31	31
	Berechtigung im Verbund	4	5	0	6	5	6	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	6
	Berechtigung	68	66	67	68	69	68	68	69	71	70	71	71	70	70	69	68	68	67	68	66	65
50 bis 499 Beschäftigte	Keine Berechtigung	18	16	16	14	14	14	14	14	13	13	12	12	12	14	13	14	14	14	13	13	13
	Berechtigung im Verbund	8	8	8	8	7	8	9	9	8	8	9	7	8	7	9	8	7	7	8	8	10
	Berechtigung	77	79	78	81	81	81	80	80	82	82	82	83	83	82	82	82	82	82	83	83	82
500+ Beschäftigte	Keine Berechtigung	6	4	5	4	3	3	3*	3*	4*	3	3	4*	3*	3*	4*	5*	3*	7	4*	5*	3*
	Berechtigung im Verbund	12	11	11	10	10	11	13	11	11	9	11	8	8	9	10	10	12	9	8	9	10
	Berechtigung	88	91	88	90	91	92	91	93	92	93	91	93	94	93	92	92	92	90	92	91	93

*= weniger als 30 Fälle (beteiligt)
Ausbildungsberechtigung: Anteil der zur Ausbildung berechtigten, im Verbund berechtigten oder nicht berechtigten Betriebe an allen Betrieben. Da es sich um Mehrfachantworten handelt, kann die Summe der Angaben zur Berechtigung über 100% liegen.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2020, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle A7.2-4: **Ausbildungsaktivität nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2000 bis 2020 (in %)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	1019	2020
Westdeutschland																					
1 bis 9 Beschäftigte	38	43	44	38	42	43	42	42	43	43	43	44	41	42	40	40	39	42	40	42	43
10 bis 49 Beschäftigte	68	73	70	66	71	70	69	70	71	73	72	70	69	69	67	67	67	65	68	70	68
50 bis 499 Beschäftigte	84	86	87	85	87	87	87	87	86	87	86	86	87	85	84	85	87	87	87	85	88
500+ Beschäftigte	92	94	96	96	94	95	93	95	95	97	96	97	95	95	98	96	96	96	96	98	95
Insgesamt	**49**	**54**	**54**	**49**	**53**	**54**	**53**	**54**	**55**	**55**	**55**	**56**	**54**	**55**	**53**	**53**	**54**	**55**	**55**	**56**	**57**
Ostdeutschland																					
1 bis 9 Beschäftigte	36	42	38	35	41	37	35	39	38	33	31	30	30	29	32	27	35	35	31	39	36
10 bis 49 Beschäftigte	80	81	75	73	77	77	73	71	73	72	68	67	66	62	64	65	63	67	67	70	68
50 bis 499 Beschäftigte	88	92	89	90	91	89	89	87	90	88	87	87	87	85	83	82	84	84	82	89	88
500+ Beschäftigte	97	96	98	98	97	97	96	95	97	98	100	98	98	96	93	100	89	98	95	86	91
Insgesamt	**51**	**55**	**50**	**47**	**53**	**50**	**49**	**51**	**51**	**48**	**46**	**44**	**44**	**43**	**45**	**43**	**48**	**49**	**48**	**54**	**51**
Bundesgebiet																					
1 bis 9 Beschäftigte	38	43	43	38	42	42	41	41	42	41	41	42	38	40	38	37	38	40	39	41	42
10 bis 49 Beschäftigte	70	74	70	67	72	71	70	70	71	72	71	69	68	68	67	67	66	65	68	70	68
50 bis 499 Beschäftigte	84	87	87	86	88	87	87	87	87	87	86	87	87	85	84	85	87	86	86	86	88
500+ Beschäftigte	93	94	96	96	95	95	94	95	96	97	96	97	96	95	97	97	95	96	96	96	95
Insgesamt	**50**	**55**	**53**	**49**	**53**	**53**	**52**	**53**	**54**	**54**	**54**	**54**	**52**	**53**	**52**	**51**	**52**	**54**	**53**	**56**	**56**

Ausbildungsaktivität: Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2020, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2022

In Westdeutschland waren im Jahr 2020 mit 57 % mehr ausbildungsberechtigte Betriebe tatsächlich ausbildungsaktiv als in Ostdeutschland (51 %). Differenziert nach Größenklassen zeigt sich, dass die Ausbildungsaktivität mit der Beschäftigtenzahl ansteigt: So bildeten bundesweit 42 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten im Jahr 2020 aus, aber 95 % der Großbetriebe mit 500 und mehr Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen. Bei der Interpretation dieses Befundes ist allerdings zu beachten, dass kleine Betriebe wichtige Gründe haben, nicht jedes Jahr auszubilden. So ist besonders die Orientierung am betrieblichen Fachkräftebedarf – ein wesentlicher Anlass für die Ausbildung – in kleineren Betrieben ein Grund dafür, die Ausbildung nicht ständig, sondern nur in gewissen Zeiträumen durchzuführen.

Zieht man zusätzlich zur Betriebsgröße die Region als Kriterium hinzu, so sind Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland vor allem im Segment der Kleinstbetriebe zu erkennen. Während 43 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe in Westdeutschland im Jahr 2020 ausbildeten, waren es in Ostdeutschland nur 36 %. Im Vergleich zum Jahr 2018 (40 % vs. 31 %) gab es somit eine leichte Annäherung von west- und ostdeutschen Betrieben in der Ausbildungsaktivität. Im Vergleich zu den Jahren 2009/2010 ist, nachdem in den letzten Jahren in nahezu allen Betriebsgrößenklassen ein Rückgang der Ausbildungsaktivität der ausbildungsberechtigten Betriebe sowohl in West- als auch in Ostdeutschland festzustellen war, von 2018 bis 2020 insbesondere für ostdeutsche Betriebe mit ein bis neun Beschäftigten ein deutlicher Anstieg der Ausbildungsaktivität zu sehen (von 31 % auf 36 %).

(Ramona Jost, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg)

A 7.3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Die betriebliche Ausbildung spielt für Betriebe und Unternehmen in Deutschland weiterhin eine wichtige Rolle, um den Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften zu decken. Die Zahl der Ausbildungsbetriebe ist jedoch seit Jahren rückläufig. In der Coronapandemie setzte sich diese Entwicklung fort. Ende 2020 bildeten von den insgesamt 2,16 Mio. Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nur noch 419.700 Betriebe Jugendliche und junge Erwachsene aus. Damit lag der Anteil an Ausbildungsbetrieben an allen Betrieben bei 19,4 % und ging gegenüber dem Vorjahr erneut leicht zurück (**vgl. Kapitel A7.1**).

In diesem Kurzbeitrag wird auf Grundlage des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung E die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in den Berichtsjahren 2020 und 2021 anhand ausgewählter Indikatoren, differenziert nach betrieblichen Strukturmerkmalen, untersucht.

Dafür werden folgende Indikatoren für die Ausbildungsjahre 2019/2020 und 2020/2021 herangezogen:[178]

- Anteil der Betriebe, die Ausbildungsstellen nach BBiG/HwO angeboten haben,
- Anteil der Betriebe, die Ausbildungsverträge nach BBiG/HwO neu abgeschlossen haben,
- Anteil der Betriebe, in denen mindestens eine Ausbildungsstelle nach BBiG/HwO unbesetzt geblieben ist.

E BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel)

Das BIBB-Qualifizierungspanel ist eine jährliche Wiederholungsbefragung, mit der repräsentative Längs- und Querschnittsdaten 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 Beschäftigten.

178 Die im BIBB-Qualifizierungspanel erhobenen Indikatoren beziehen sich auf das Angebot an Ausbildungsstellen, die Neueinstellungen und die unbesetzten Ausbildungsstellen für das jeweilige Ausbildungsjahr. Im Falle von Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2020/2021 sind dies also bspw. die Ausbildungsstellen, die zum 1. August 2020 (oder später) angetreten worden sind.

Die betrieblichen Angaben werden über laptopgestützte persönlich-mündliche Interviews (CAPI) und optional über internetgestützte Interviews (CAWI) erhoben. Im Jahr 2021 haben mehr als 4.000 Betriebe an der Befragung teilgenommen. Die Interviews wurden aufgrund der Kontaktbeschränkungen durch die Coronapandemie größtenteils telefonisch durch die Interviewerinnen und Interviewer des CAPI-Stabs durchgeführt. Aktuelle Informationen zum BIBB-Qualifizierungspanel und deren Konzeption sind unter **www.qualifizierungspanel.de** abrufbar.

Bedarf der Wirtschaft an selbst ausgebildeten Fachkräften

Der Anteil an Betrieben, die für das Ausbildungsjahr 2020/2021 Ausbildungsstellen nach BBiG/HwO angeboten haben, lag durchschnittlich bei 19 % → **Tabelle A7.3-1**. Im Ausbildungsjahr 2020/2021 hat demnach weniger als jeder fünfte Betrieb der insgesamt 2,16 Mio. Betriebe Ausbildungsstellen für Jugendliche angeboten. Der Anteilswert hat sich somit gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Mit Blick auf die Ergebnisse zur Ausbildungsmarktsituation auf Basis der Erhebung zum 30. September des BIBB und der Ausbildungsmarktstatistik der BA (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A1.1), die einen deutlichen Rückgang des betrieblichen Ausbildungsstellenangebots im Jahr 2020 konstatieren, ist zu berücksichtigen, dass der im vorliegenden Beitrag verwendete Indikator nicht die Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen angibt, sondern den Anteil der Betriebe, die für das jeweilige Ausbildungsjahr eine oder mehrere Ausbildungsstellen angeboten haben. Die Differenzierung nach Strukturmerkmalen zeigt, dass der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot bei Großbetrieben mit 200 und mehr Beschäftigten im Jahresvergleich gesunken ist (von 80 % auf 76 %), während der entsprechende Anteil bei Betrieben anderer Größenklassen leicht gestiegen bzw. konstant geblieben ist. Damit ist gerade bei solchen Betrieben ein Rückgang zu verzeichnen, deren Angebot für gewöhnlich mehr als eine Ausbildungsstelle umfasst.

Die Unterscheidung nach Wirtschaftssektoren E macht zunächst deutlich, dass es im Verarbeitenden Gewerbe mit 28 % und der Bauwirtschaft mit 33 % überdurchschnittlich viele Betriebe mit Ausbildungsstellenangeboten bzw. einen Bedarf an selbst ausgebildeten Nachwuchskräften gibt. Im Jahresvergleich lässt sich dabei vor allem für Betriebe aus der Bauwirtschaft, dem Primärsektor sowie unternehmensnahen Dienstleistungsbetrieben eine Zunahme an Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten festhalten. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Handels- und Reparaturgewerbe waren die entsprechenden Anteile im Ausbildungsjahr 2020/2021 dagegen rückläufig.

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),
- **Unternehmensnahe Dienstleistungen** (finanz-, rechts- und wohnungswirtschaftliche Dienstleistungen, Forschung/Entwicklung, Architektur-, Ingenieurbüros, Werbung/Marktforschung, Leiharbeit, Reise-, Sicherheitsgewerbe),
- **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).

Erfolg und Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen

Trotz der Bereitschaft zur Ausbildung fallen die Erfolgsquoten auf dem Ausbildungsmarkt recht unterschiedlich aus. Ausgehend von der Gesamtheit aller Betriebe in Deutschland hat wie im Vorjahr etwa jeder zehnte Betrieb zum Ausbildungsjahr 2020/2021 Auszubildende neu eingestellt (10 %). Betrachtet man nur die Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot, zeigt sich, dass nur etwas mehr als jeder zweite Betrieb mit Ausbildungsstellenangebot (52 %) mindestens ein Angebot erfolgreich besetzen konnte. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2019/2020 (54 %) leicht zurückgegangen. Gleichzeitig blieben bei 47 % der Betriebe mit Angebot die angebotenen Ausbildungsstellen vollständig oder teil-

Tabelle A7.3-1: **Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Strukturmerkmalen 2020 und 2021 (in %)**

	Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot		Betriebe mit neu eingestellten Auszubildenden				Betriebe mit (teilweise) unbesetzten Ausbildungsstellen			
	Anteil an allen Betrieben (in %)		Anteil an allen Betrieben (in %)		Anteil an Betrieben mit Ausbildungsstellenangebot (in %)		Anteil an allen Betrieben (in %)		Anteil an Betrieben mit Ausbildungsstellenangebot (in %)	
	2019/2020	2020/2021	2019/2020	2020/2021	2019/2020	2020/2021[1]	2019/2020	2020/2021	2019/2020	2020/2021[1]
	Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4	Spalte 5	Spalte 6	Spalte 7	Spalte 8	Spalte 9	Spalte 10
Betriebsgrößenklasse										
1 bis 19 Beschäftigte	14	14	6	6	42	38	7	7	52	51
20 bis 99 Beschäftigte	43	48	32	34	75	70	16	20	37	42
100 bis 199 Beschäftigte	63	65	56	55	88	86	17	19	26	29
200 und mehr Beschäftigte	80	76	74	69	92	91	18	19	23	26
Wirtschaftssektor										
Primärsektor	12	18	7	11	63	59	4	8	32	43
Verarbeitendes Gewerbe	31	28	20	19	64	68	12	12	38	40
Bauwirtschaft	31	33	15	16	48	49	18	15	58	46
Handels-, Reparaturgewerbe	22	19	12	9	54	51	10	10	47	52
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	16	7	7	57	47	5	8	45	49
Personenbezogene Dienstleistungen	12	13	6	6	50	47	6	6	48	49
Medizinische und pflegerische Dienstleistungen	21	20	10	16	48	51	10	6	47	40
Öffentliche Dienstleistungen	13	14	10	9	77	62	2	5	18	34
Regionaleinheit										
Westdeutsches Bundesgebiet	20	20	11	11	56	52	9	9	45	46
Ostdeutsches Bundesgebiet	15	16	7	8	47	52	7	8	50	47
Nachrichtlich: Kammerzugehörigkeit										
Industrie-, Handelskammer	16	17	10	9	64	55	7	9	42	51
Handwerkskammer	28	28	12	14	44	49	16	13	55	48
Industrie-, Handels-, Handwerkskammer[2]	35		19		55		16		46	
Sonstige Kammer insgesamt	16	20	9	14	57	54	6	6	37	38
Insgesamt	**19**	**19**	**10**	**10**	**54**	**52**	**8**	**9**	**46**	**47**

[1] Bei den Auswertungen innerhalb der Gruppe der Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot sind Kleinbetriebe (1 bis 19 Beschäftigte) aus dem Bereich „medizinische und pflegerische Dienstleistungen“ aufgrund zu geringer Fallzahlen in der entsprechenden Schichtungszelle nicht enthalten.

[2] Aufgrund einer veränderten Abfrage der Kammermitgliedschaft ab der Erhebungswelle 2021 ist eine Ausweisung von Doppelmitgliedschaften nicht mehr möglich.

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung Erhebungswellen 2020 und 2021, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse

weise unbesetzt, was einem leichten Anstieg gegenüber dem Vorjahreswert (46 %) entspricht.

Bei der Erfolgsquote für die Besetzung von Ausbildungsstellen gibt es große Unterschiede zwischen einzelnen Betriebsgruppen. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt bei den Betrieben mit Ausbildungsangebot der Anteil derer, die mindestens eine Ausbildungsstelle erfolgreich besetzen konnten, während vor allem Kleinbetriebe hohe Anteile an Betrieben verzeichnen, die ihre Ausbildungsstellen nicht oder nur teilweise besetzen konnten. Diese Befunde gelten sowohl für das Ausbildungsjahr 2019/2020 als auch 2020/2021. Allerdings scheinen sich im Zuge der Coronapandemie die Besetzungsschwierigkeiten bei Betrieben ab einer Größe von 20 Beschäftigten verstärkt zu haben, während sich die Situation bei Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten nicht weiter verschlechterte.

Auch zwischen Wirtschaftszweigen gibt es Unterschiede. Ausgehend von Betrieben mit Ausbildungsstellenangebot (Spalten 6 und 10) lässt sich festhalten: Bei der Neueinstellung von Auszubildenden waren Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Primärsektor sowie aus dem Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen überdurchschnittlich erfolgreich. Dagegen weist vor allem das Handels- und Reparaturgewerbe einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Betrieben mit unbesetzten Stellen auf (52 %).

Dies gilt auch für Betriebe mit einer Zugehörigkeit zur Industrie- und Handelskammer. Von diesen Betrieben konnte im Ausbildungsjahr 2020/2021 mehr als jeder zweite Betrieb (51 %) mit Ausbildungsstellenangeboten nicht alle angebotenen Stellen besetzen. Anders als im Vorjahr fiel der entsprechende Anteil bei den Handwerksbetrieben im Vergleich dazu etwas niedriger aus (48 %).

Insgesamt zeigen die Analysen, dass Rekrutierungsschwierigkeiten auf dem Ausbildungsstellenmarkt fortbestehen und sich im Zuge der Coronapandemie zumindest leicht verstärkten. Weiterhin sind es vor allem Kleinbetriebe, die von Besetzungsschwierigkeiten betroffen sind, allerdings scheint sich das Problem auf andere Betriebsgruppen auszuweiten.

(Sabine Mohr)

A 7.4 Digitalisierung und Ausbildung in Betrieben – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Durch den technologischen Wandel ist es in den letzten Jahren zu weitgehenden Veränderungen am deutschen Arbeitsmarkt gekommen (vgl. Weber 2017; Anbuhl 2019; Helmrich u. a. 2016). Große Teile der Betriebe in Deutschland nutzen zwar bereits digitale Technologien für ihre Arbeits- und Geschäftsprozesse (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A7.4; Büchel u. a. 2020; Statistisches Bundesamt 2022d), jedoch sind die Digitalisierungsprozesse noch nicht abgeschlossen und werden zu weiteren Veränderungen und Verschiebungen am Arbeitsmarkt hierzulande führen (vgl. Schneemann u. a. 2021). Es wird außerdem angenommen, dass in den letzten zwei Jahren die Coronapandemie in einigen Bereichen die Digitalisierung beschleunigte und in anderen zur Dämpfung beigetragen hat (vgl. Engels 2020; Schneemann u. a. 2021). Die Auswirkungen der andauernden Pandemie können jedoch noch nicht abschließend bewertet werden. Entgegen früherer Annahmen (vgl. Frey/Osborne 2017) hat sich mittlerweile herauskristallisiert, dass der technologische Wandel nicht nur zu einem Wegfall von bestimmten Arbeitsplätzen führt, sondern im gleichen Zug auch viele neue entstehen (vgl. Wolter u. a. 2019; Schneemann u. a. 2021). Dies verlangt nach an die Veränderungen angepassten Beschäftigten, die u. a. durch Weiterbildung weiterqualifiziert werden (vgl. Anbuhl 2019; Weber 2017; Janssen/Leber 2020). Zusätzlich ist insbesondere das betriebliche Ausbildungssystem hervorzuheben, welches sich fortlaufend anpassen muss, damit Absolventen/Absolventinnen auf die sich verändernden Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt vorbereitet sind (vgl. Zinke 2019; Köhne-Finster u. a. 2020).

Ein Blick auf den aktuellen Digitalisierungsstand und die Nutzung digitaler Technologien E in Ausbildungsbetrieben im Vergleich zu Nichtausbildungsbetrieben kann helfen, die weiteren Folgen des technischen Wandels abzuschätzen. Im Folgenden werden daher die (1) Unterschiede in der Technologienutzung zwischen Ausbildungsbetrieben und Nichausbildungsbetrieben und (2) der Zusammenhang zwischen dem Digitalisierungsstand und der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung genauer betrachtet.

In einem Schwerpunktmodul des BIBB-Qualifizierungspanels E wird seit 2016 die betriebliche Nutzung verschiedener Hard- und Softwarekomponenten abgefragt. Dieses Modul wurde 2020 grundlegend überarbeitet, an den aktuellsten Technologienstand angepasst[179] und für 2021 beibehalten.

179 Diese Überarbeitung fand mit Unterstützung von Marco Blank und Prof. Dr. Sabine Pfeiffer vom „Lehrstuhl für Soziologie mit dem Schwerpunkt Technik – Arbeit – Gesellschaft" der Friedrich-Alexander-Universität Nürnberg-Erlangen statt.

E Indikatoren zur Messung von Digitalisierung im BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel)

Das BIBB-Qualifizierungspanel wird seit 2011 jährlich erhoben. Mit der Wiederholungsbefragung von Betrieben in Deutschland werden repräsentative Längsschnittdaten zum betrieblichen Qualifizierungsgeschehen gesammelt (vgl. Gerhards/Mohr/Troltsch 2012; Troltsch/Mohr 2018; Troltsch/Gerhards 2018). Seit 2016 ist die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt ein zusätzliches Schwerpunktmodul der Befragung. Unter anderem wird dabei zur Messung des Niveaus des betrieblichen Digitalisierungstandes eine detaillierte Erfassung der **Nutzung digitaler Technologien** vorgenommen. Seit 2020 wird abgefragt, ob die Technologie „derzeit im Betrieb eingesetzt wird", „derzeit nicht im Betrieb genutzt wird, aber eine Anschaffung geplant ist" oder „derzeit nicht im Betrieb genutzt wird und keine Anschaffung geplant ist". Es werden folgende Technologien erhoben:

- speziell auf Dienstleistungen für Kunden/Kundinnen bezogene digitale Technologien;
- speziell auf Vernetzung mit Lieferanten und zwischen Betrieben bezogene digitale Technologien;
- auf das Personalmanagement bezogene Technologien;
- Technologien, die neuartige Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten ermöglichen;
- Technologien zur Unterstützung von projektförmiger und betriebsübergreifender Zusammenarbeit;
- digitale Technologien, die eine Erhebung, Sammlung, Speicherung und Verarbeitung großer Datenmengen ermöglichen;
- spezielle Soft- und Hardware zur IT-Sicherheit;
- digitale Technologien, die eine neuartige Vernetzung bisher einzelner digitaler und/oder automatisierter Prozesse ermöglichen;
- Einsatz künstlicher Intelligenz und maschinellen Lernens für physische Arbeitsprozesse;
- Einsatz künstlicher Intelligenz und maschinellen Lernens für nicht physische Arbeitsprozesse;
- neue Technologien, die individuellere Produkte in kleinen Stückzahlen ermöglichen;
- digitale Geräte am Körper der Beschäftigten, sog. Wearables;
- Technologien für autonomen Transport.

Stand der Technologienutzung in Betrieben

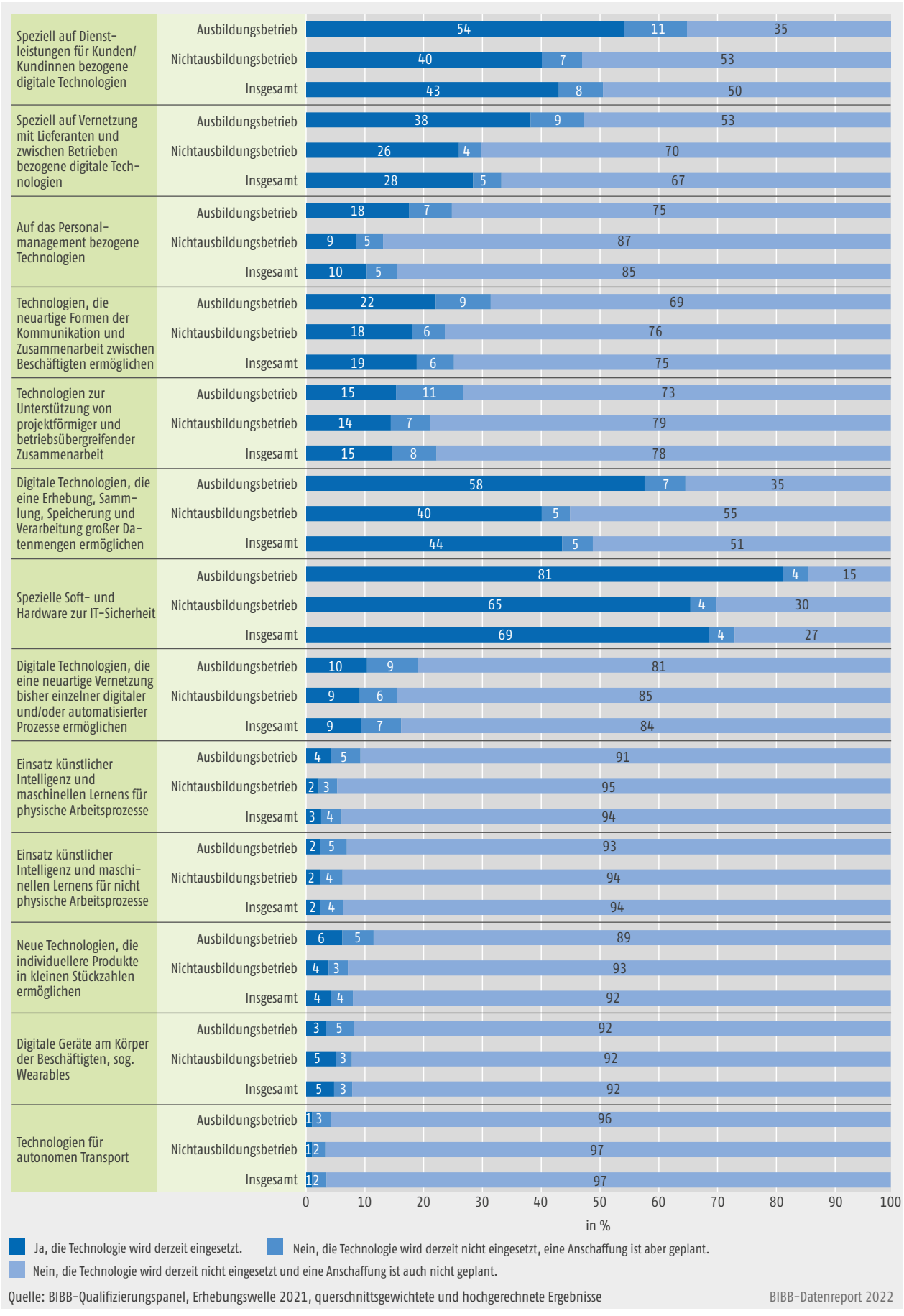
Um einen ersten Eindruck über den aktuellen Stand der Digitalisierung in Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben zu erlangen, wird die Nutzung bzw. Nichtnutzung sowie die geplante Nutzung verschiedener digitaler Technologien (Soft- und Hardware) in den Betrieben verglichen → **Schaubild A7.4-1**. Das Schaubild zeigt deutlich, dass bestimmte Technologien, wie bspw. „Spezielle Soft- und Hardware zur IT-Sicherheit" (69 %) oder „Speziell auf Dienstleistungen für Kunden/Kundinnen bezogene digitale Technologien" (43 %) in der Gesamtheit aller Betriebe relativ weit verbreitet sind, während Technologien, die oft mit der aktuellen Digitalisierungsdebatte verbunden werden wie beispielweise der „Einsatz künstlicher Intelligenz und Maschinellen Lernens" (2 % bzw. 4 %) oder „digitale Geräte am Körper der Beschäftigten" (5 %) (noch) nicht so weit verbreitet sind. Je nach Technologie geben 2 % bis 8 % der Betriebe an, dass sie eine Technologie zwar nicht nutzen, aber ihre Einführung planen. Dies weist auf ein Ausbaupotenzial dieser Technologien hin. Trotzdem bleibt festzuhalten, dass für die Mehrheit der Betriebe bestimmte Technologien auch für die zukünftige Planung keine Rolle spielen werden. Dies könnte bspw. darauf zurückzuführen sein, dass diese Technologien aktuell für Betriebe nicht wirtschaftlich sind oder dass ein Einsatz in den jeweiligen Betrieben nicht sinnvoll erscheint. Bei den meisten Technologien zeigt sich, dass Ausbildungsbetriebe diese häufiger nutzen oder eine Nutzung planen als Nichtausbildungsbetriebe.

Im Folgenden wird auf die Nutzung der Technologien im Betrieb eingegangen und wie sich diese zwischen 2020 und 2021 verändert hat. Wie sich auch in den Vorjahren gezeigt hat, nimmt die Nutzung der digitalen Technologien in den Jahren 2020 und 2021 mit steigender Betriebsgröße zu. Auffällig ist bspw. der Sprung bei Technologien für das autonome Fahren (8 % in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten und 1 % in allen anderen Betriebsgrößenklassen). Der größte Sprung – mit 62 Prozentpunkten – ergibt sich bei den „auf das Personalmanagement bezogene Technologien" (71 % in Ausbildungsbetrieben mit mehr als 200 Beschäftigten vs. 9 % in Betrieben mit weniger als 19 Beschäftigten). Zudem setzt sich getrennt nach Betriebsgrößenklassen das Muster fort, dass Ausbildungsbetriebe häufiger digitale Technologien nutzen als Nichtausbildungsbetriebe → **Tabelle A7.4-1 Internet**.

Es zeigt sich, dass die meisten Technologien wie bspw. „speziell auf Dienstleistungen für Kunden/Kundinnen bezogene digitale Technologien", „speziell auf Vernetzung mit Lieferanten und zwischen Betrieben bezogene digitale Technologien", „spezielle Soft- und Hardware zur IT-Sicherheit" sowie „Technologien, die neuartige Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen

A7

Schaubild A7.4-1: **Einsatz digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben 2021 (in %)**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2021, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle A7.4-3: **Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Digitalisierungsgrad des Betriebes und Strukturmerkmalen 2021 (in %)**

	Ausbildungsbetriebsquote (in %)			Ausbildungsquote (in %)		
	Geringe Digitalisierung	Mittlere Digitalisierung	Hohe Digitalisierung	Geringe Digitalisierung	Mittlere Digitalisierung	Hohe Digitalisierung
1 bis 19 Beschäftigte	12	17	14	4	5	5
20 bis 99 Beschäftigte	43	59	51	4	7	7
100 bis 199 Beschäftigte	61	70	77	4	6	6
200 und mehr Beschäftigte	75	79	82	5	5	5
Produzierendes Gewerbe, darunter:	17	37	44	5	7	5
Land-, Forstwirtschaft, Bergbau	5	27	52	0	5	6
Verarbeitendes Gewerbe	21	43	64	4	7	5
Bauwirtschaft	19	36	29	6	7	5
Dienstleistungen, darunter:	14	21	29	4	5	5
Handel und Reparatur	17	26	46	4	5	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	14	25	3	3	4
Personenbezogene Dienstleistungen	8	18	18	3	7	3
Medizinische, pflegerische Dienstleistungen	25	31	28	7	7	11
Öffentlicher Dienst, Erziehung, Unterricht	8	16	44	2	3	5
Insgesamt	**15**	**24**	**32**	**4**	**5**	**5**

Lesebeispiel: In Betrieben mit mittlerer Digitalisierung betrug 2021 der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben 24% und der Anteil Auszubildender an allen Beschäftigten des Betriebes 5%.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2021, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse

BIBB-Datenreport 2022

Beschäftigten ermöglichen“ häufiger in Dienstleistungsbetrieben genutzt werden, während einige Technologien wie „neue Technologien, die individuellere Produkte in kleinen Stückzahlen ermöglichen“, häufiger im produzierenden Gewerbe genutzt werden. Zudem finden auch Technologien, die mit künstlicher Intelligenz, digitalen Geräten am Körper der Beschäftigten oder dem autonomen Transport im Zusammenhang stehen nicht in allen Branchen Anwendung → **Tabelle A7.4-2 Internet**. In einigen Branchen kommt es vor, dass bestimmte Technologien wie bspw. „digitale Geräte am Körper der Beschäftigten“ oder „digitale Technologien, die eine neuartige Vernetzung bisher einzelner digitaler und/oder automatisierter Prozesse ermöglichen“ häufiger in Nichtausbildungsbetrieben genutzt werden. Der Einsatz dieser Technologien ist jedoch nicht weit verbreitet.

Im Zeitvergleich zeigt sich, dass bei einigen Technologien zwischen 2020 und 2021 die Nutzung abgenommen hat, während es bei anderen zu einer Zunahme kam oder die Nutzung konstant geblieben ist. Die Zu- und Abnahmen variieren stark zwischen den Betriebsgrößenklassen und Branchen. Diese Ergebnisse könnten zum Teil auf abweichende Zusammensetzungen in den Panelwellen 2020 und 2021 (ausgeschiedene Betriebe wurden im Folgejahr durch neue ersetzt) zurückzuführen sein. Es ist aber auch nicht auszuschließen, dass es gesamtwirtschaftlich grundsätzlich keinen Anstieg bzw. sogar einen Rückgang der Nutzung bestimmter Technologien gab. Kommende Erhebungswellen werden hier ein deutlicheres Bild zu sich abzeichnenden Trends liefern.

Betriebliche Ausbildungsbeteiligung und Digitalisierungsgrad

Die jüngste Messung der Technologien und des Digitalisierungsstandes E zeigt erneut, dass ein höherer Digitalisierungsstand mit einer höheren Ausbildungsbetriebsquote (vgl. E in **Kapitel A7.1**) im Zusammenhang steht. In Betrieben mit einem niedrigen Digitalisierungsstand beträgt die Ausbildungsbetriebsquote 15 %, in Betrieben mit mittlerem Digitalisierungsstand 24 % und in Betrieben mit hohem Digitalisierungsstand 32 % → **Tabelle A7.4-3**. Der positive Zusammenhang der Ausbildungsbetriebsquote und des Digitalisierungsstandes zeigt sich auch überwiegend, wenn nach Branche oder Betriebsgrößenklasse differenziert wird.

E Digitalisierungsstand 2021

Um den Digitalisierungsstand der Betriebe mit den neu erhobenen Technologien quantitativ einzuschätzen, wurden die Antwortmöglichkeiten zu Nichtnutzung der in 2021 erhobenen Technologien zunächst zusammengefasst. Die Anzahl der genutzten Technologien wurde aufsummiert und abhängig von der Branchenzugehörigkeit betrachtet. Danach wurden die individuellen Betriebswerte mit dem zugehörigen Branchenmittelwert verglichen und anhand der ungewichteten Verteilung eingruppiert. Als Betriebe mit „hoher Digitalisierung", wurden die 25 % der Betriebe mit der höchsten Anzahl an Technologien eingestuft, während die Kategorie „niedrige Digitalisierung" sich aus den 25 % mit den wenigsten Technologien im Branchenvergleich zusammensetzt. In die Kategorie „mittlere Digitalisierung" fallen alle dazwischenliegenden Betriebe.

Die Ausbildungsquote (vgl. E in **Kapitel A7.1**) folgt einem ähnlichen Muster. Der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten fällt bei Betrieben mit niedrigem Digitalisierungsstand geringer aus (4 %) als bei Betrieben mit mittlerem und hohem Digitalisierungsstand (5 %). Bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen und Branchen zeigt sich, dass Betriebe mit einem geringen Digitalisierungsstand stets eine geringere Ausbildungsquote aufweisen als Betriebe mit einem mittleren oder hohen Digitalisierungsstand. Insgesamt deuten die Daten somit auf einen positiven Zusammenhang zwischen der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben und ihrem Digitalisierungsstand bzw. der Nutzung von digitalen Technologien hin.

(Felix Lukowski, Myriam Baum)

A 8 Bildungsverhalten von Jugendlichen

A 8.1 Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021

Um zuverlässige Daten über die Situation von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern am Übergang in Ausbildung zu erhalten, die über die amtliche Statistik hinausgehen, hat das BIBB gemeinsam mit der BA im Herbst 2021 die BA/BIBB-Bewerberbefragung E durchgeführt. Das Frageprogramm, das bei allen BA/BIBB-Bewerberbefragungen eingesetzt wird, wurde in diesem Jahr, wie bereits bei der Sonderbefragung im Jahr 2020, um Fragen zu den Auswirkungen der Coronapandemie auf die Berufswahl und Ausbildungsstellensuche ergänzt. So ist es möglich, die Wirkungen der Pandemie auf den Berufswahl- und Bewerbungsprozess der Bewerber/-innen beider Jahre zu vergleichen.[180]

Wie bei den bisherigen BA/BIBB-Bewerberbefragungen stehen auch im Jahr 2021 Bewerbergruppen im Fokus, die ein höheres Risiko haben, keine Ausbildungsstelle zu finden und langfristig ausbildungslos zu bleiben. Sie werden von der Bildungspolitik als wichtige Zielgruppen betrachtet, die es beim Übergang in Ausbildung gezielt zu unterstützen gilt. Neben Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern mit Migrations- und ggf. zusätzlichem Fluchthintergrund und Bewerberinnen und Bewerbern, die den Kontakt zur BA abgebrochen haben (unbekannt verbliebene Bewerber/-innen), zählen auch Bewerber/-innen, die schon zu einem früheren Zeitpunkt als dem aktuellen Ausbildungsjahr eine Ausbildung beginnen wollten (Altbewerber/-innen), zu diesen bildungspolitisch bedeutsamen Gruppen.

Nachfolgend 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 Altbewerberinnen und -bewerbern (**vgl. Kapitel A8.1.3**) dargestellt. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus früheren Jahren werden für die betrachteten Gruppen Entwicklungen aufgezeigt. In **Kapitel A8.1.4** werden schließlich einige Ergebnisse dazu vorgestellt, wie die Bewerber/-innen die Folgen der Coronapandemie auf ihre Berufswahl und Stellensuche einschätzen.

180 Formulierungsanpassungen und Ergänzungen in der Fassung des Fragebogens 2021 führen an einigen Stellen zu eingeschränkter Vergleichbarkeit.

E BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021

Um die Datenlage zu den gemeldeten Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern zu verbessern, führt das BIBB seit den 1990er-Jahren gemeinsam mit der BA die BA/BIBB-Bewerberbefragung durch. Bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung handelt es sich um eine schriftlich-postalische Repräsentativbefragung von jungen Menschen, die bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registriert waren. Sie deckt Sachverhalte auf, die die Ausbildungsmarktstatistik der BA nicht abbildet (**vgl. Kapitel A1.1.3**) und liefert damit zentrale Informationen zu bildungspolitisch bedeutsamen Zielgruppen wie z. B. Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund.

Die BA/BIBB-Bewerberbefragung wird auf Weisung des BMBF gemeinsam vom BIBB und der BA umgesetzt. Von 2002 bis 2018 wurde die Befragung alle zwei Jahre durchgeführt, zuletzt jedoch auf einen dreijährigen Turnus umgestellt. Aufgrund der Coronapandemie fand im Jahr 2020 allerdings eine außerplanmäßige Sonderbefragung statt, um zuverlässige Informationen über die Berufswahl- und Bewerbungsprozesse in Zeiten der Coronapandemie zu erhalten. Dabei wurde das Frageprogramm der regulären Befragung um Fragen zur Pandemie ergänzt. Die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 ist demnach eine reguläre Befragung, in welcher allerdings erneut schwerpunktmäßig die Auswirkungen der Coronapandemie auf den Bewerbungsprozess untersucht werden.

Grundlage für die Stichprobenziehung war die Ausbildungsmarktstatistik der BA für das Vermittlungsjahr 2020/2021 (1. Oktober 2020 bis 30. September 2021). Einbezogen wurden ausschließlich Bewerber/-innen, die ihren Wohnsitz in Deutschland hatten und die bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung mit der Arbeitsagentur (JCgE) gemeldet waren. Bewerber/-innen aus dem Zuständigkeitsbereich von Jobcentern in kommunaler Trägerschaft (JCzkT) konnten nicht berücksichtigt werden.

Die Stichprobenziehung wurde vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt. Aus der definierten Grundgesamtheit der 414.773 Bewerber/-innen wurde eine Zufallsstichprobe von 50.000 Personen gezogen. Um eine ausreichend große Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund befragen zu können, wurden diese Zielgruppen bei der Stichproben-

ziehung leicht überproportional berücksichtigt und 4.750 Geflüchtete per Zufallsprinzip ausgewählt.

Die 50.000 ausgewählten Personen erhielten Ende November 2021 per Post einen vierseitigen Fragebogen mit der Bitte, an der Befragung teilzunehmen. Der Fragebogen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 umfasste, wie bereits bei der Sonderbefragung im Jahr 2020 neben Standardfragen, die Teil jeder BA/BIBB-Bewerberbefragung sind (z. B. Fragen zum aktuellen beruflichen Verbleib oder zu den Bewerbungsaktivitäten) auch Fragen zu den Auswirkungen der Coronapandemie auf die Berufswahl und Ausbildungsstellensuche.

Bis Ende Januar 2021 beteiligten sich 7.550 Bewerber/-innen an der Studie (bereinigte Rücklaufquote: 16 %). Im Anschluss wurden die Daten anhand der Merkmale Geschlecht, offiziell registrierter Verbleib, Wohnregion und Fluchthintergrund gewichtet. Personen, die keine Angaben bei den Gewichtungsmerkmalen aufwiesen, wurden von den Auswertungen ausgeschlossen. Insgesamt gelangten 7.204 Personen in die Auswertung.

Weitere Informationen zur BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 sind abrufbar unter **https://www.bibb.de/de/146080.php**

A 8.1.1 Die Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund

Aufgrund der hohen bildungspolitischen Bedeutung, die das Thema Integration von Geflüchteten in die berufliche Bildung erfährt, stellen nicht nur Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Migrationshintergrund insgesamt, sondern auch die Teilgruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund eine zentrale bildungspolitische Zielgruppe dar. Aus diesem Grund erhebt die BA seit 2016 im Rahmen ihrer Ausbildungsberichterstattung, ob bei drittstaatenangehörigen Bewerberinnen und Bewerbern ein Fluchthintergrund vorliegt (Personen im Kontext von Fluchtmigration) E.

E Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund (und Fluchthintergrund)

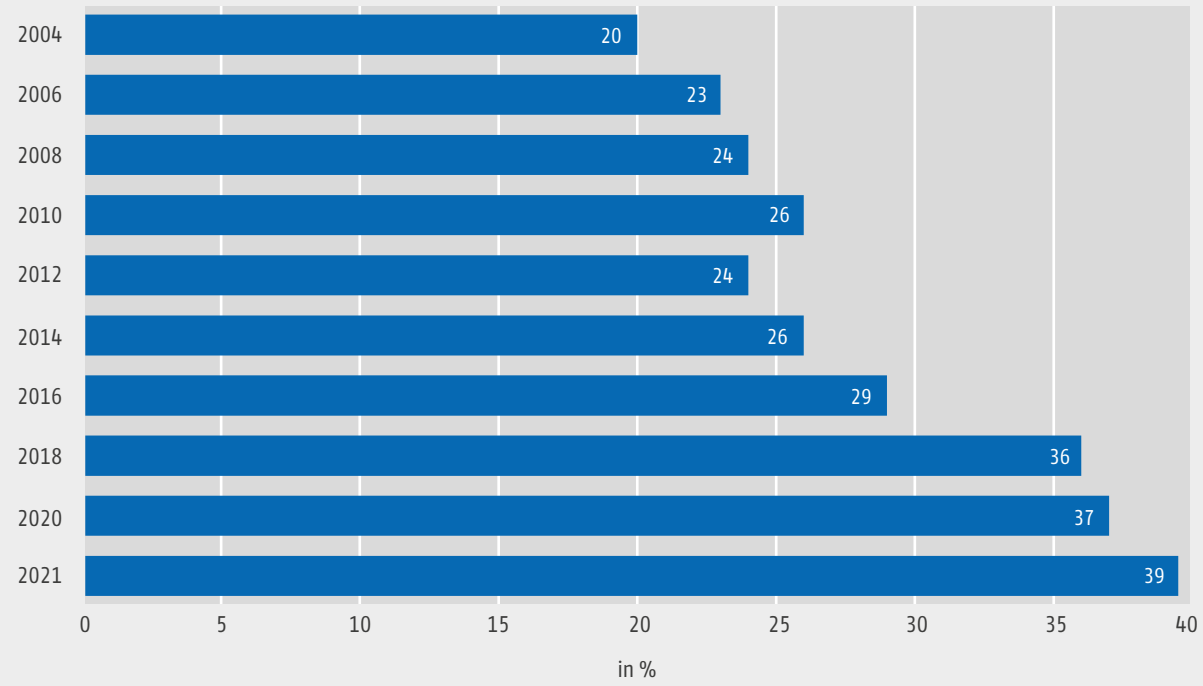
Seit 2016 erhebt die BA im Rahmen ihrer Ausbildungsberichterstattung, ob bei drittstaatenangehörigen Bewerberinnen und Bewerbern ein Fluchthintergrund vorliegt (Personen im Kontext von Fluchtmigration) (**vgl. Kapitel A12.2.2**). Bei Bewerberinnen und Bewerbern mit **Fluchthintergrund** handelt es sich um Personen, denen im Rahmen der Ausbildungsmarktstatistik der BA das Merkmal „Personen im Kontext Fluchtmigration" zugewiesen wurde. Entscheidend für die Zuweisung des Merkmals sind Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus 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.

Während Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund somit bereits in der Ausbildungsmarktstatistik identifiziert werden können, ist dies für Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund nicht möglich.

Für Personen ohne Kontext Fluchtmigration, die im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 befragt wurden, wird der **Migrationshintergrund** indirekt definiert: Bewerber/-innen, die in Deutschland geboren wurden und ausschließlich über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügen sowie ausschließlich Deutsch als Muttersprache erlernt haben, gelten als **Personen ohne Migrationshintergrund**. Bei allen anderen wird ein Migrationshintergrund angenommen. Mit dieser Definition lässt sich allerdings ein Migrationshintergrund für einen Teil der Bewerber/-innen nicht erkennen. Dies trifft auf in Deutschland geborene Bewerber/-innen mit alleiniger deutscher Staatsangehörigkeit und alleiniger deutscher Muttersprache zu, deren Eltern aber zugewandert waren. 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.

Anders gestaltet es sich allerdings für die Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, die keinen Fluchthintergrund haben. So weist die Ausbildungsmarktstatistik zwar Bewerber/-innen mit nicht deutscher

Schaubild A8.1.1-1: **Anteil der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund an allen Bewerberinnen und Bewerbern von 2004 bis 2021 (in %)**



Anm.: 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%, 2020 betrug der Anteil 2% und 2021 war er <1%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2004 bis 2021; BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2022

Staatsangehörigkeit aus, Angaben zu Bewerberinnen und Bewerbern mit deutscher Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund fehlen jedoch.[181] Aus diesem Grund wird der Migrationshintergrund bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung auf Basis der Selbstauskunft der Befragten erhoben E. Sie werden in Abgrenzung zur Gruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund im Folgenden als Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund bezeichnet. Werden beide Gruppen angesprochen (Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund und Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund), wird von Personen mit Migrationshintergrund insgesamt gesprochen.

Auswertungen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 zeigen, dass im Berichtsjahr 2021 etwa ein Drittel (33 %) der Bewerber/-innen einen Migrationshintergrund, aber keinen Fluchthintergrund aufwies. Bei weiteren knapp 7 % handelte es sich um Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund.[182] Somit besaßen rd. 39 % der Bewerber/-innen einen Migrationshintergrund insgesamt. Damit hat der Anteil der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund insgesamt im Vergleich zu 2018 und 2020 nur leicht zugenommen, nachdem er von 2016 auf 2018 aufgrund der hohen Fluchtmigration deutlich angestiegen war → **Schaubild A8.1.1-1**.

Im Berichtsjahr 2021 war der Frauenanteil in der Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund mit 42 % etwas höher als in der Gruppe der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (37 %) → **Tabelle A8.1.1-1**. Aufgrund der demografischen Struktur der Geflüchteten fiel bei ihnen der Anteil der Frauen (27 %) erheblich geringer aus. Gleichwohl ist der Frauenanteil bei den Geflüchteten im Vergleich zu 2018 (15 %)[183] und 2020 (24 %) abermals angestiegen.

181 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.

182 Der Anteil der Geflüchteten fällt im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 mit 7 % ebenso hoch aus wie in der Ausbildungsmarktberichterstattung (vgl. Schuß u. a., Tabelle A6 in 2021).

183 Die Angaben zu den Bewerberinnen und Bewerbern 2018 sind im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.1 dargestellt.

Tabelle A8.1.1-1: **Merkmale der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund des Berichtsjahrs 2021 (in %)**

Merkmale	Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund	Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund	Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund
	in %	in %	in %
Geschlecht			
Männlich	63	58	73
Weiblich	37	42	27
Alter			
16 Jahre und jünger	21	15	5
17 Jahre	23	18	8
18 Jahre	15	16	13
19 bis 20 Jahre	22	25	19
21 Jahre und älter	20	25	55
Fehlende Angaben	<1	<1	1
Altbewerber/-innen			
Altbewerber/-innen	26	28	26
Erstbewerber/-innen	69	63	62
Keine Zuordnung möglich	5	9	13
Höchster Schulabschluss			
(Noch) kein Abschluss	4	4	11
Hauptschulabschluss	26	32	41
Mittlerer Schulabschluss	51	45	29
(Fach-)Hochschulreife	19	18	12
Nicht zuordenbare oder fehlende Angaben[1]	<1	2	7
Insgesamt[2]	**100**	**100**	**100**

[1] 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.
[2] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

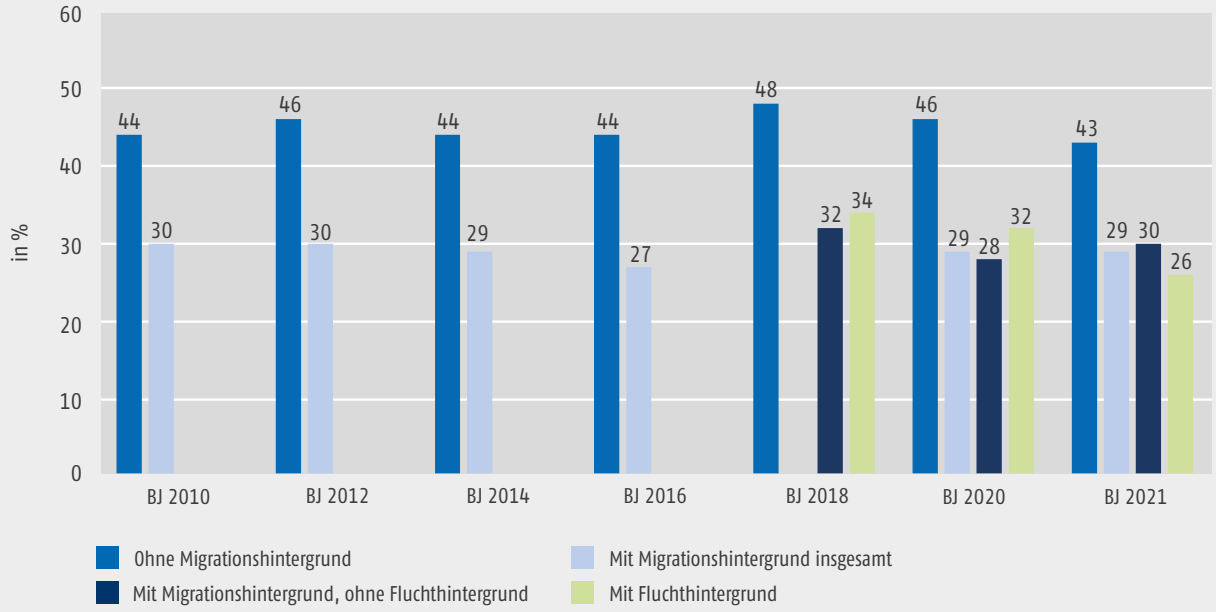
BIBB-Datenreport 2022

Wie 2020 zeigen sich auch 2021 deutliche Unterschiede zwischen den drei Gruppen hinsichtlich ihrer Altersstruktur: Vor allem der Anteil der Personen ab einem Alter von 21 Jahren fiel in der Gruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund (55 %) erheblich höher aus als in den beiden Vergleichsgruppen (Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund: 20 %, Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund: 25 %).

In Bezug auf den Altbewerberanteil besteht zwar kein relevanter Unterschied mehr zwischen den Gruppen, der Anteil ist nur bei den Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund leicht überdurchschnittlich (28 %). Jedoch sind bei diesen (9 %) und insbesondere bei den Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund (13 %) die Anteile derer, bei denen keine sichere Zuordnung möglich war, höher. Bei Personen mit Migrationshintergrund (aber ohne Fluchthintergrund) korrespondiert das, im Vergleich zu Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund, höhere Alter mit einem höheren Altbewerberanteil und deutet damit auf vergleichsweise schwierigere Übergangswege hin (vgl. Beicht 2015; Beicht/Walden 2019). Auch bei den Geflüchteten indiziert der hohe Altbewerberanteil schwierigere Zugangswege in die Ausbildung (vgl. Eberhard/Schuß 2021). Gleichwohl ist ihr höheres Alter auch auf die demografische Struktur der Gruppe der Geflüchteten insgesamt zurückzuführen.

Was die Schulabschlüsse betrifft, so wiesen Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund häufiger keinen Abschluss auf (11 %) als Bewerber/-innen mit Migrationshinter-

Schaubild A8.1.1-2: **Verbleibsquoten der Bewerber/-innen in betrieblicher Ausbildung in den Berichtsjahren 2010 bis 2021 nach Migrations- und Fluchthintergrund (in %)**



Anm.: Für 2018 konnten nachträglich nicht die gewichteten betrieblichen Verbleibsquoten für die Gesamtgruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund berechnet werden.
BJ: Berichtsjahr

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 bis 2021; BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2022

grund, aber ohne Fluchthintergrund (4 %) und Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (4 %). Dieses Ergebnis muss allerdings mit Vorsicht interpretiert werden, da die Kategorie lediglich auf fehlende deutsche Abschlüsse verweist und sich Geflüchtete noch im Anerkennungsverfahren befinden könnten.

Insgesamt zeigte sich allerdings auch, dass Jugendliche mit Fluchthintergrund (41 %) häufiger als Personen mit Migrationshintergrund (32 %) und Personen ohne Migrationshintergrund (26 %) über einen Hauptschulabschluss verfügten. Über einen mittleren Schulabschluss oder die (Fach-)Hochschulreife verfügen Personen mit Fluchthintergrund seltener als die beiden anderen Personengruppen.

Zum Befragungszeitpunkt befanden sich 43 % der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund in einer betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG/HwO. Bei den Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund insgesamt fielen die entsprechenden Anteile geringer aus (Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund: 30 %; mit Fluchthintergrund: 26 %). Im Vergleich zur letzten Befragung *vor* der Coronakrise 2018 sind die betrieblichen Verbleibsquoten für alle drei Gruppen gesunken. Zwischen 2020 und 2021 sind die Quoten bei Bewerbern bzw. Bewerberinnen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund von 28 % auf 30 % wieder leicht angestiegen. Bei Personen mit Fluchthintergrund ist sie jedoch von 32 % auf 26 % zurückgegangen und bei Personen ohne Migrationshintergrund ist sie leicht von 46 % auf 43 % gesunken → **Schaubild A8.1.1-2**.

Wird der Beobachtungszeitraum ausgeweitet, zeigt sich für Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund, dass ihre betriebliche Verbleibsquote im Jahr 2020 mindestens genauso hoch oder sogar höher ausfiel als in den Jahren 2010 bis 2016. Bei Personen mit Migrationshintergrund insgesamt trifft dies hingegen nicht zu.

Bei den Verbleiben in Ausbildungsformen, die ebenfalls zu einem vollqualifizierenden (Berufs-)Abschluss führen, zeigen sich 2021 folgende Veränderungen gegenüber 2020:

Die Anteile der Bewerberinnen und Bewerber in außerbetrieblicher Berufsausbildung sind in allen drei Gruppen leicht gesunken, während die Anteile an Ausbildungen im Schulberufssystem[184] bzw. einer sonstigen Berufsausbildung außerhalb von BBiG/HwO in allen drei Gruppen

184 Hierunter wird die Berufsausbildung außerhalb von BBiG/HwO, d. h. nach sonstigen bundes- oder landesrechtlichen Regelungen, verstanden.

Tabelle A8.1.1-2: **Verbleib der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund der Berichtsjahre 2020 und 2021 zum Befragungszeitpunkt (in %)**

Aktueller Verbleib	2021			2020		
	Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund	Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund	Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund	Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund	Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund	Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund
	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Betriebliche Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf	43	30	26	46	28	32
Außerbetriebliche/schulische Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf[1]	4	3	3	5	4	5
Ausbildung in einem Schulberuf, sonstige Berufsausbildung	7	6	6	5	4	4
Studium	3	3	<1	4	3	1
Allgemeinbildende Schule	5	7	8	5	8	8
Berufsbildende Schule (teilqualifizierend)	8	10	7	7	11	7
Schulisches BVJ, BEJ, BOJ sowie BGJ[2]	2	2	2	2	2	3
Berufsvorbereitende Maßnahme (BvB)	3	4	5	3	5	4
Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)	<1	<1	1	1	1	1
Praktikum	1	1	2	1	1	1
Gemeinnützige, soziale Dienste (z. B. Freiwilligendienste, Freiwilliger Wehrdienst)	3	3	1	3	2	1
Arbeiten (mehr als 450 € sozialversicherungspflichtig)	5	7	10	3	7	10
Jobben	3	4	3	3	4	2
Arbeitslos bzw. -suchend, ohne Beschäftigung	10	13	12	9	16	14
Sonstiges (z. B. aus privaten Gründen zuhause, Sprachkurse bei Geflüchteten)[3]	2	5	11	1	2	5
Keine Angaben	1	1	2	1	2	3
Insgesamt[4]	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

[1] Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform nicht klar erkennbar war.
[2] BVJ: Berufsvorbereitungsjahr; BEJ: Berufseinstiegsjahr; BOJ: Berufsorientierungsjahr; BGJ: Berufsgrundbildungsjahr.
[3] Die Anteile der sonstigen Verbleibe fallen bei den Geflüchteten höher aus, weil sich viele zum Befragungszeitpunkt in einem Integrations- oder Sprachkurs befanden.
[4] Aufgrund von fehlenden Angaben und Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberberfragung 2021; BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2022

um rd. 2 Prozentpunkte gestiegen sind auf 6 % bzw. 7 % → **Tabelle A8.1.1-2.**

Bei den Bewerbern bzw. Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund befinden sich insgesamt rd. 57 % in Ausbildungsformen, die zu einem vollqualifizierenden (Berufs-)Abschluss führen (betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung nach BBiG/HwO, Ausbildung außerhalb BBiG/HwO, Studium). Unter den befragten Personen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund (42 %) sowie mit Fluchthintergrund (36 %) sind diese Anteile weiterhin deutlich geringer. Die geringeren Verbleibsquoten in betrieblicher Ausbildung sind hier der hauptsächliche Faktor.

Zusätzlich fällt auf, dass viele Personen mit Fluchthintergrund sonstig verblieben sind. Dies ist zu einem großen Umstand der Tatsache geschuldet, dass unter Sonstiges

auch der Besuch eines Sprachkurses fällt, den viele Geflüchtete zum Befragungszeitpunkt (noch) besuchten.

Bei den nicht vollqualifizierenden Verbleiben zeigen sich nur geringfügige Veränderungen gegenüber 2020. Während 2020 mehr Personen arbeitslos bzw. -suchend waren als 2018, sind die Anteile nun nur bei Personen ohne Migrationshintergrund leicht gestiegen, bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund mit 13 % (2020: 16 %) und bei Geflüchteten mit 12 % (2020: 14 %) wieder etwas zurückgegangen.

Die Einstiegsqualifizierung (EQ), die 2018 noch 4 % der befragten Personen mit Fluchthintergrund absolvierten, spielten sowohl 2020 als auch 2021 in dieser Gruppe mit lediglich 1 % keine besondere Rolle mehr. Dieser Rückgang könnte sich negativ auf den Zugang zu betrieblicher Ausbildung auswirken, denn die EQ kann maßgeblich die Zugangschancen von Geflüchteten auf eine betriebliche Ausbildungsstelle erhöhen (vgl. Eberhard/Schuß 2021).

A 8.1.2 Die Gruppe der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen

Im Berichtsjahr 2021 wurden für 17 % (2020 waren es 18 %) der bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern in gemeinsamer Trägerschaft gemeldeten Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern die Vermittlungsbemühungen eingestellt, da sie sich nicht mehr zurückgemeldet und somit auf eine weitere Unterstützung bei der Ausbildungssuche verzichtet hatten (**vgl. Kapitel A1.1.3**). Nach der Ausbildungsmarktstatistik der BA gelten sie damit am Ende des Berichtsjahres als unbekannt verbliebene Bewerber/-innen. Damit war der Anteil der unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen im Vergleich zu 2020 lediglich um einen Prozentpunkt gesunken. Im Jahr 2018 (vor der Pandemie) lag der Anteil ebenfalls bei 17 %. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass trotz der Beschränkungen im Zuge der Pandemiebekämpfung die Jugendlichen den Kontakt zur BA nicht stärker als sonst abgebrochen haben.

Zum Jahresende 2021 befanden sich rd. 8 % der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen des Berichtsjahres 2021 in einer betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG/HwO, 1 % in einer außerbetrieblichen oder vollzeitschulischen Ausbildung in einem BBiG/HwO-Beruf, 3 % in einer Ausbildung im Schulberufssystem bzw. in einer sonstigen Ausbildungsform außerhalb von BBiG/HwO und 3 % in einem Studium → **Tabelle A8.1.2-1**. Insgesamt waren damit nur 15 % der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen in einer vollqualifizierenden Ausbildung. Von den bekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerbern befanden sich zum Befragungszeitpunkt 58 % in einer vollqualifizierenden Ausbildung.

Von den als unbekannt verblieben registrierten Bewerberinnen und Bewerbern besuchten 5 % zum Befragungszeitpunkt eine allgemeinbildende Schule. Rund 12 % 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 besuchten etwas häufiger eine allgemeinbildende Schule (6 %) oder befanden sich in einer Teilqualifizierung (ca. 15 %).

Von den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerbern gingen 12 % einer Erwerbstätigkeit (mehr als 450 €, sozialversicherungspflichtig) nach und weitere 8 % jobbten. 32 % waren arbeitslos, -suchend bzw. ohne Beschäftigung und 10 % hatten einen sonstigen Verbleib, blieben z. B. aus privaten Gründen zuhause. Die Anteile dieser eher ungünstigen Verbleibsformen fielen bei ihnen damit beträchtlich höher aus als bei den Bewerberinnen und Bewerbern mit bekanntem Verbleib. Von diesen arbeiteten 5 % und weitere 2 % jobbten. Nur 7 % waren arbeitslos und weitere 3 % hatten einen sonstigen Verbleib.

Unter den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerbern fiel der Anteil der geflüchteten Bewerber/-innen höher aus als in der Gruppe der bekannt verbliebenen Bewerber/-innen (9 % vs. 6 %) → **Tabelle A8.1.2-2**. Auch Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund waren häufiger unbekannt verblieben als Personen ohne Migrationshintergrund (41 % vs. 31 %). Diese Verteilung zeigte sich auch schon 2020 und 2018. Unter den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerbern war der Anteil der Altbewerber/-innen, d. h. derjenigen, die sich bereits in Vorjahren um eine betriebliche Ausbildung beworben hatten, mit 38 % relativ hoch und im Vergleich zu 2020 auch nochmal gestiegen (2020: 36 %). Vor allem Altbewerber/-innen, die bereits vor mehr als zwei Jahren den Beginn einer Ausbildung angestrebt hatten, waren mit 10 % bei den unbekannt verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen stärker vertreten (bekannt Verbliebene: 5 %). Dies kann darauf hindeuten, 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 Bewerberinnen und Bewerbern Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss (34 %) anzutreffen. Bei den Studienberechtigten zeigten sich jedoch kaum Unterschiede.

Tabelle A8.1.2-1: **Verbleib der offiziell unbekannt verbliebenen und bekannt verbliebenen Bewerber/-innen der Berichtsjahre 2021 und 2020 zum Befragungszeitpunkt (in %)**

Aktueller Verbleib	2021		2020	
	Offiziell unbekannt verbliebene Bewerber/-innen	Bewerber/-innen mit bekanntem Verbleib	Offiziell unbekannt verbliebene Bewerber/-innen	Bewerber/-innen mit bekanntem Verbleib
	in %	in %	in %	in %
Betriebliche Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf	8	44	9	46
Außerbetriebliche/schulische Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf[1]	1	4	1	5
Ausbildung in einem Schulberuf, sonstige Berufsausbildung[2]	3	7	3	5
Studium	3	3	4	4
Allgemeinbildende Schule	5	6	5	6
Berufsbildende Schule (teilqualifizierend)	5	9	7	9
Schulisches BVJ, BEJ, BOJ sowie BGJ[3]	2	2	1	3
Berufsvorbereitende Maßnahme (BvB)	4	3	5	3
Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)	<1	<1	1	1
Praktikum	1	1	2	1
Gemeinnützige, soziale Dienste (z. B. Freiwilligendienste, Freiwilliger Wehrdienst)	3	3	3	3
Arbeiten (mehr als 450 €, sozialversicherungspflichtig)	12	5	8	4
Jobben	8	2	7	3
Arbeitslos, -suchend, ohne Beschäftigung	32	7	37	6
Sonstiges (z. B. aus privaten Gründen zuhause, Sprachkurse bei Geflüchteten)	10	3	6	1
Keine Angaben	2	<1	1	1
Insgesamt[4]	**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] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberberfragung 2021; BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2022

A 8.1.3 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 Bewerberinnen und Bewerbern im Berichtsjahr 2021 bei 46,9 % (**vgl. Kapitel A1.1.3**). Ob sich die Bewerber/-innen, die die Schule bereits in Vorjahren verließen und daher oft als Altbewerber/-innen bezeichnet wurden, tatsächlich schon früher einmal um eine Ausbildungsstelle beworben hatten, geht aus der BA-Statistik allerdings nicht hervor. Eine eindeutige Abgrenzung des Personenkreises der Altbewerber/-innen ist demgegenüber bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung 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“ (vgl. Ulrich/Krekel 2007; **vgl. Kapitel A1.1.3**). Dementsprechend wird in der BA/BIBB-Bewerberbefragung nicht nur erfasst, ob sich die Bewerber/-innen bereits früher um eine betriebliche Ausbildungsstelle beworben haben, sondern darüber hinaus auch, für welches Ausbildungsjahr sie dabei erstmals den Beginn einer Ausbildung anstrebten.

Tabelle A8.1.2-2: **Merkmale der offiziell unbekannt verbliebenen und der bekannt verbliebenen Bewerber/-innen des Berichtsjahrs 2021 (in %)**

Merkmale	2021	
	Offiziell unbekannt verbliebene Bewerber/-innen	Bewerber/-innen mit bekanntem Verbleib
	in %	in %
Geschlecht		
Männlich	63	62
Weiblich	37	38
Altbewerber/-innen		
Erstmalige Bewerber/-innen	62	74
Altbewerber/-innen[1]	38	26
davon:		
Vorjahr	18	15
Vorvorjahr	8	6
noch früher	10	5
Altbewerber/-innen, aber Jahr unbekannt	1	<1
Migrations- und Fluchthintergrund		
Ohne Migrationshintergrund	50	63
Mit Migrationshintergrund insgesamt	50	37
davon:		
mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund	41	31
mit Fluchthintergrund	9	6
Unklar, ob Migrationshintergrund vorliegt, aber kein Fluchthintergrund	0	<1
Höchster Schulabschluss		
(Noch) kein Abschluss	5	4
Hauptschulabschluss	34	28
Mittlerer Schulabschluss	40	49
(Fach-)Hochschulreife	17	18
Nicht zuordenbare oder fehlende Angaben[2]	3	1
Insgesamt[3]	**100**	**100**

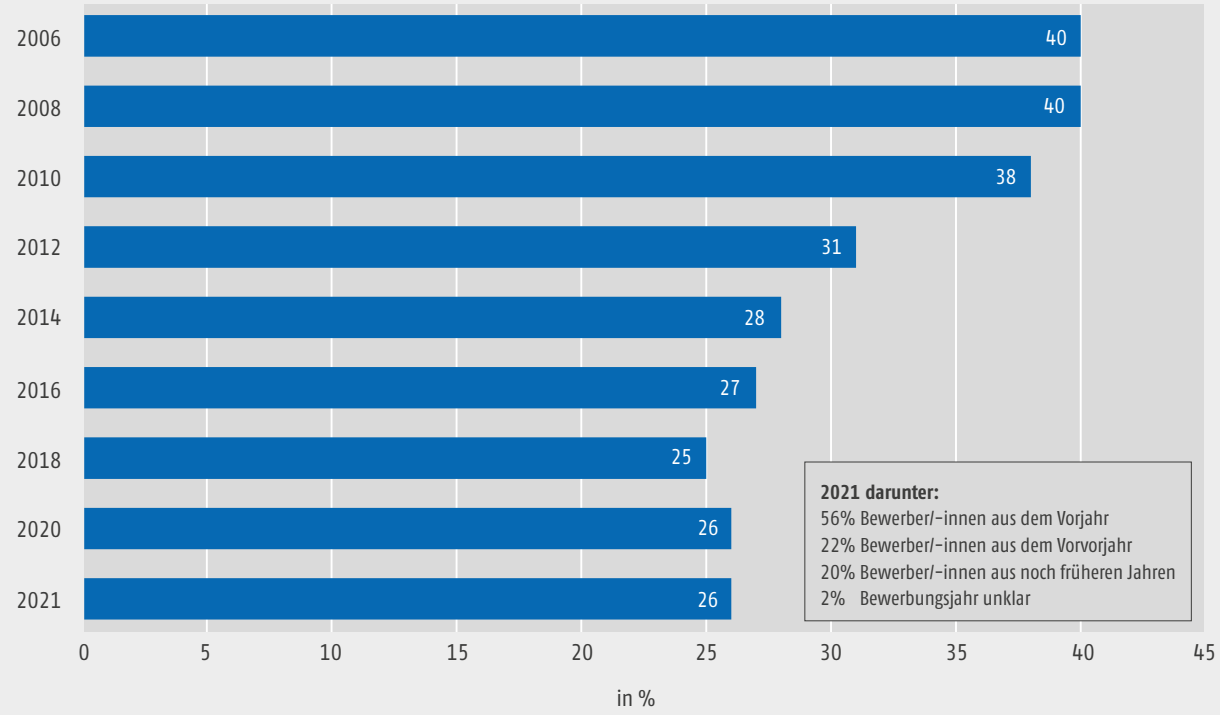
[1] Ohne Personen, bei denen nicht identifiziert werden konnte, ob es sich um Erstbewerber/-innen oder um Altbewerber/-innen handelt.
[2] Einschließlich ausländischer Abschlüsse, bei denen unklar ist, ob diese in Deutschland anerkannt sind, und Abschlüssen, bei denen unklar ist, ob es sich um deutsche oder ausländische Abschlüsse handelt.
[3] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet) BIBB-Datenreport 2022

Auf Datenbasis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 wurde ein Anteil der Altbewerber/-innen an allen Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern von 26 % für das Berichtsjahr 2021 ermittelt.[185] Damit ist der Altbewerberanteil gegenüber 2020 konstant geblieben und lag somit immer noch unter den Altbewerberanteilen von 2006 bis 2016 → **Schaubild A8.1.3-1.**

Mehr als die Hälfte der Altbewerber/-innen (56 %) des Berichtsjahrs 2021 hatte sich erstmals im Vorjahr um eine betriebliche Ausbildung beworben, 22 % strebten

185 Für rd. 7 % der befragten Ausbildungsstellenbewerber/-innen konnte 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 bereits bei Auswertungen aus früheren Jahren, aus den weiteren Auswertungen zu den Altbewerbern und Altbewerberinnen 2021 ausgeschlossen.

Schaubild A8.1.3-1: **Entwicklung des Anteils der Altbewerber/-innen an allen Bewerberinnen und Bewerbern von 2006 bis 2021 (in %)**



Anm.: 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 jeweils bei 6%, 2014 und 2016 jeweils bei 3%, 2018 und 2020 jeweils bei 5% und 2021 bei 7%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2006 bis 2021; BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2022

den Beginn einer Ausbildung bereits im Vorvorjahr an und weitere 20 % in noch früheren Jahren.[186]

Im Berichtsjahr 2021 fiel in der Gruppe der Altbewerber/-innen der Männeranteil mit 61 % insgesamt ähnlich hoch aus wie in der Gruppe der Erstbewerber/-innen (62 %), also derjenigen, die sich 2021 zum ersten Mal für eine Ausbildung beworben hatten → **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. Jugendliche mit Migrationshintergrund (**vgl. Kapitel A8.1.1)** waren unter den Altbewerberinnen und Altbewerbern mit einem Anteil von 41 % nur marginal stärker vertreten als unter den Erstbewerbern und -bewerberinnen (39 %). Die Schulabschlüsse unterschieden 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. 48 %), aber häufiger über die (Fach-) Hochschulreife (24 % vs. 16 %). 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 hatten.

Zum Befragungszeitpunkt befanden sich 36 % der Altbewerber/-innen des Berichtsjahres 2021 in einer betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG/HwO. Bei den Erstbewerbern und -bewerberinnen lag der entsprechende Anteil bei 40 % → **Tabelle A8.1.3-2**. Auch 2020 waren mehr Erst- als Altbewerber/-innen in einer betrieblichen Ausbildung verblieben (42 % vs. 34 %). Trotz anhaltendem Unterschied zwischen der Gruppe der Altbewerber/-innen und der Erstbewerber/-innen bzgl. der Verbleibsquote in einer betrieblichen Ausbildung gelang es im Vergleich zu 2020 einem größeren Anteil an Altbewerbern bzw. -bewerberinnen, in eine betriebliche Ausbildung einzumünden (36 % vs. 34 % im Jahr 2020), wohingegen der Anteil der betrieblich eingemündeten Erstbewerber/-innen leicht zurückging (40 % vs. 42 %

186 Für 1 % der 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 2021 (in %)**

Merkmale	Altbewerber/-innen				Erstbewerber/-innen
	Insgesamt	Erstmals beworben:			
		im Vorjahr	im Vorvorjahr	noch früher	
	in %	in %	in %	in %	in %
Geschlecht					
Männlich	61	60	66	57	62
Weiblich	39	40	34	43	38
Alter					
16 Jahre und jünger	3	4	<1	0	23
17 Jahre	9	15	5	<1	24
18 Jahre	14	20	10	3	15
19 bis 20 Jahre	31	32	40	21	20
21 Jahre und älter	42	30	44	74	17
Fehlende Angaben	<1	0	<1	<1	<1
Migrations- und Fluchthintergrund					
Ohne Migrationshintergrund	59	57	58	65	61
Mit Migrationshintergrund insgesamt	41	43	42	35	39
davon:					
mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund	35	37	32	31	32
mit Fluchthintergrund	6	5	10	4	7
Unklar, ob Migrationshintergrund vorliegt, aber kein Fluchthintergrund	0	<1	0	<1	0
Höchster Schulabschluss					
Kein (anerkannter) Abschluss	2	2	2	1	5
Hauptschulabschluss	28	27	30	28	29
Mittlerer Schulabschluss	44	45	41	47	48
(Fach-)Hochschulreife	24	24	24	22	16
Nicht zuordenbare oder fehlende Angaben[1]	2	2	3	2	1
Insgesamt[2]	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

[1] 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.
[2] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

im Jahr 2020). Erstbewerber/-innen befanden sich zum Befragungszeitpunkt häufiger in der allgemeinbildenden (7 %) oder (teilqualifizierenden) berufsbildenden Schule (10 %) als Altbewerber/-innen (2 % und 6 %). Die Gruppe der Altbewerber/-innen des Berichtsjahres 2021 hingegen war häufiger arbeitslos, -suchend (17 %) oder gingen einer Erwerbstätigkeit bzw. einem Minijob nach (10 % bzw. 5 %) als Personen, die sich 2021 erstmalig um eine Ausbildungsstelle bemüht hatten (9 %, 4 % bzw. 3 %). Besonders hoch fallen die Anteile der Arbeitslosen bzw. -suchenden bei den Personen aus, deren erstmalige Bewerbung mehr als zwei Jahre zurücklag: Mehr als ein Viertel von ihnen war 2021 arbeitslos bzw. -suchend. Im Vorjahr lag dieser Wert noch bei 24 % und 2018 sogar nur bei 14 %.

Tabelle A8.1.3-2: **Verbleib der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen der Berichtsjahre 2021 und 2020 zum Befragungszeitpunkt (in %)**

Aktueller Verbleib	2021					2020				
	Altbewerber/-innen				Erstbewerber/-innen	Altbewerber/-innen				Erstbewerber/-innen
	Insgesamt	*darunter:*				Insgesamt	*darunter:*			
		Vorjahr	Vorvorjahr	noch früher			Vorjahr	Vorvorjahr	noch früher	
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Betriebliche Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf	36	41	36	26	40	34	39	29	28	42
Außerbetriebliche/schulische Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf[1]	3	2	3	5	3	7	6	7	10	4
Ausbildung in einem Schulberuf, sonstige Berufsausbildung[2]	6	8	6	4	7	4	4	5	3	5
Studium	3	3	3	2	2	4	4	4	5	4
Allgemeinbildende Schule	2	3	<1	<1	7	2	2	1	1	7
Berufsbildende Schule (teilqualifizierend)	5	7	4	1	9	5	6	4	<1	10
Schulisches BVJ, BEJ, BOJ sowie BGJ[3]	<1	<1	1	0	3	1	1	1	0	3
Berufsvorbereitende Maßnahme (BvB)	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3
Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)	<1	<1	0	<1	<1	<1	1	<1	<1	1
Praktikum	1	1	1	<1	1	1	1	2	0	1
Gemeinnützige, soziale Dienste (z. B. Freiwilligendienste, Freiwilliger Wehrdienst)	2	2	2	2	3	2	3	1	1	3
Arbeiten (mehr als 450 €, sozialversicherungspflichtig)	10	6	11	17	4	9	6	10	15	3
Jobben	5	5	5	6	3	6	6	7	4	2
Arbeitslos, ohne Beschäftigung	17	14	15	28	9	19	15	23	24	9
Sonstiges (z. B. aus privaten Gründen zuhause, Sprachkurse bei Geflüchteten)	4	3	7	4	3	2	1	2	5	1
Keine Angaben	<1	1	<1	<1	1	1	1	1	1	1
Insgesamt[4]	**100**	**100**	**100**	**100**	**98**	**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] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021; BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2022

A 8.1.4 Einfluss der Coronapandemie auf Berufsorientierung und Ausbildungsstellensuche

Analysen der Bewerberbefragung 2020 hatten gezeigt, dass rd. ein Drittel der befragten Bewerber/-innen über negative Bewerbungserfahrungen aufgrund der Coronapandemie berichteten (bspw. Absage von Praktika). Solche negativen Erfahrungen erhöhen das Risiko, dass die Jugendlichen emotionalen Stress im Zuge der Ausbildungsstellensuche erleben (vgl. Eberhard u. a. 2021a).

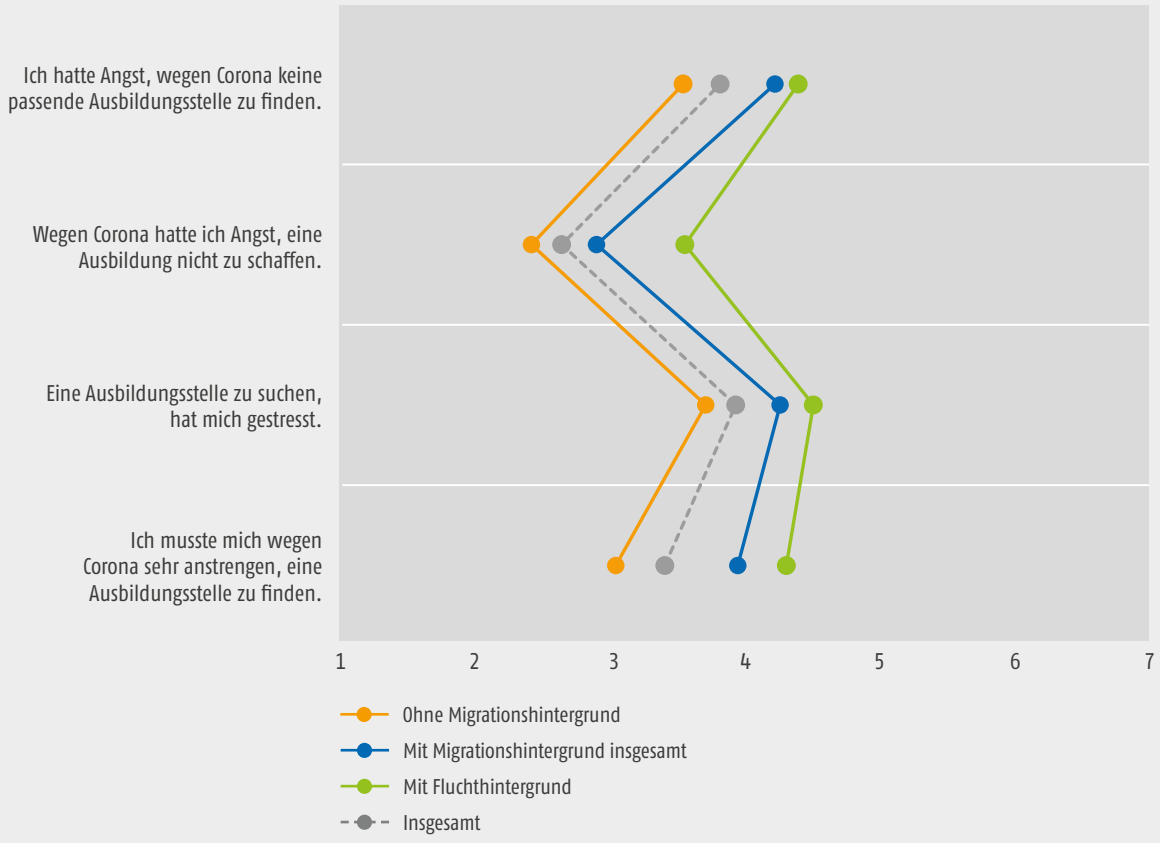
Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 wurden daher die Bewerber/-innen teilweise noch expliziter danach gefragt, inwieweit die Coronapandemie ihre Berufsorientierung, Berufswahl und Ausbildungsstellensuche beeinflusst hat. Für dieses Kapitel werden vier ausgewählte Items dieses Fragenblocks ausgewertet, die sich mit der wahrgenommenen (emotionalen) Belastung auseinandersetzen.

Die einleitende Frage lautete: „Wie haben Sie Ihre Berufswahl- und Bewerbungsphase während Corona erlebt? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“. Die Skala reichte von 1 = „gar nicht“ bis 7 = „sehr“. Für erste vorläufige Auswertungen wurden die Gruppenmittelwerte der einzelnen Items herangezogen.

Die Frage, ob die Bewerber/-innen Angst hatten, aufgrund von Corona keine passende Stelle zu finden, beantworteten die Befragungsteilnehmenden im Durchschnitt mit einem Wert von 3,8. Ein relevanter Anteil von etwa 43 % der Ausbildungsstellenbewerber/-innen stimmten der Aussage eher bis sehr zu.

Die durchschnittliche Zustimmung der Frage, ob die Bewerber/-innen Angst hatten, eine Ausbildung wegen der Pandemie nicht zu schaffen, beträgt hingegen nur

Schaubild A8.1.4-1: **Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund: „Wie haben Sie Ihre Berufswahl- und Bewerbungsphase während Corona erlebt? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“ (Mittelwerte)**

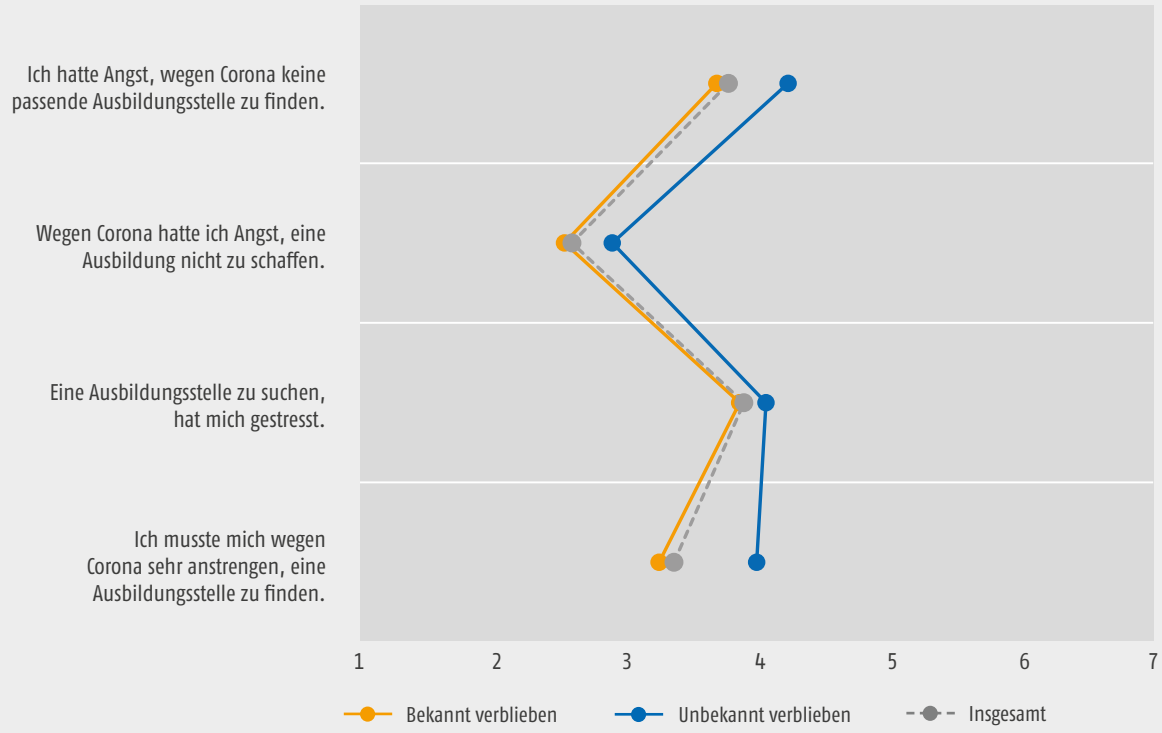


Anm.: Die Gruppenvergleiche wurden im Rahmen einer ANOVA getestet und alle Werte waren signifikant.
Antwortskala von 1 = „gar nicht“ bis 7 = „sehr“.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild A8.1.4-2: **Gruppe der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen: „Wie haben Sie Ihre Berufswahl- und Bewerbungsphase während Corona erlebt? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“ (Mittelwerte)**



Anm.: Die Gruppenvergleiche wurden im Rahmen einer ANOVA getestet und alle Werte waren signifikant.
Antwortskala von 1 = „gar nicht“ bis 7 = „sehr“.
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2022

2,6, tendiert somit eher zu einer Verneinung. 52 % der befragten Bewerber/-innen stimmten dieser Aussage „gar nicht“ zu, nur 10 % „sehr“.

Die höchste Zustimmung erlebte die Frage, ob sich die Teilnehmenden (wegen Corona) bei der Ausbildungsstellensuche gestresst fühlten: Die mittlere Zustimmung betrug 3,9, gemessen an der zuvor skizzierten Skala, rangiert der Wert fast exakt in der Mitte zwischen gar nicht und sehr. Hier gaben nur 25 % an, dass sie die Suche „gar nicht“ gestresst habe, 21 % fühlten sich „sehr“ gestresst.

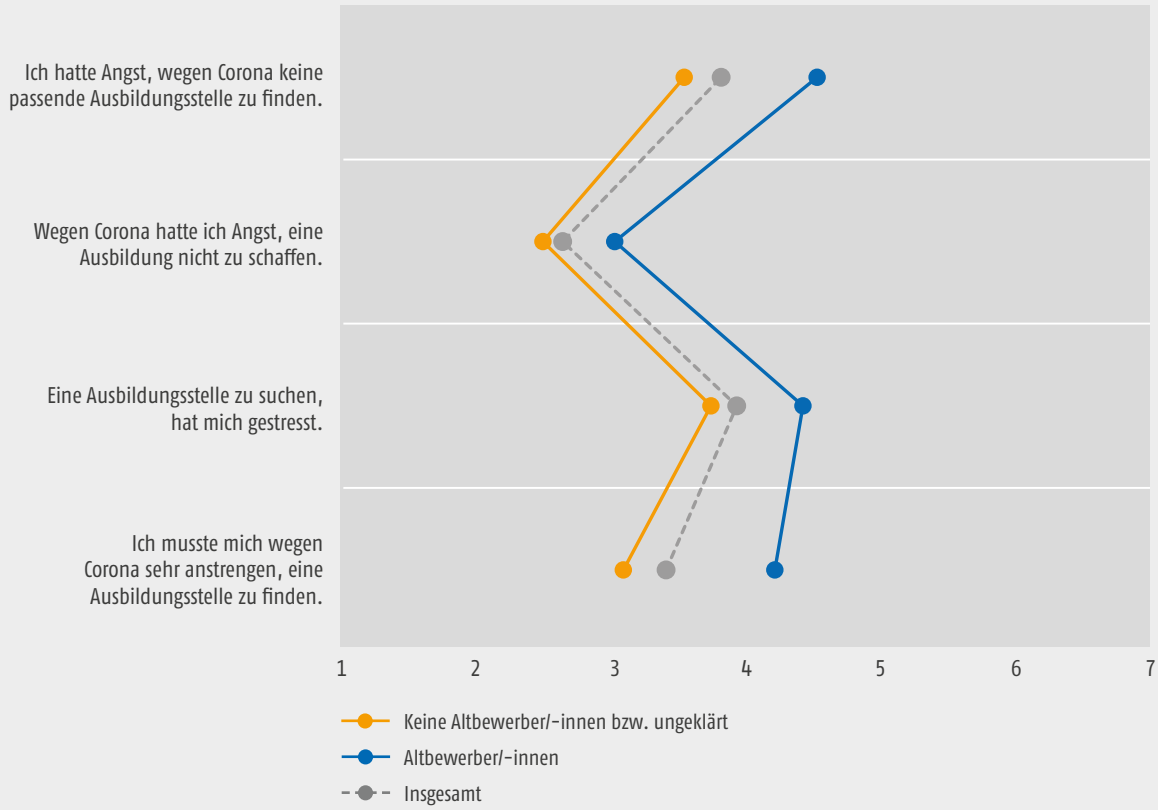
Auch die Frage danach, ob wegen Corona große Anstrengungen betrieben werden mussten, um eine Ausbildungsstelle zu finden, fällt, gemessen an der Skala, wenig negativ aus. So betrug die mittlere Zustimmung hier 3,4, rangiert somit im unteren bis mittleren Skalenabschnitt, der eine geringe Zustimmung impliziert. Allerdings stimmten dieser Aussage immerhin 18 % der befragten Bewerber/-innen jedoch uneingeschränkt zu.

Signifikante und teilweise auch stärkere Unterschiede zeigen sich allerdings, wenn im nächsten Schritt die durchschnittlichen Zustimmungen der Befragten differenziert nach ausgewählten Kriterien betrachtet werden.

Aus → **Schaubild A8.1.4-1** geht hervor, dass die Mittelwerte der Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund durchweg höher liegen als bei der Gruppe der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund. Bei Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration liegen diese Werte nochmals höher, was bedeutet, dass diese somit tendenziell den Aussagen mehr zustimmen und die Auswirkungen der Coronapandemie auf den Berufswahl- und Bewerbungsprozess eher belastender wahrgenommen haben. Dies bestätigt die Tendenzen, die sich auch bei der Befragung 2020 in ähnlicher Weise gezeigt hatten (vgl. Christ u. a. 2021).

Betrachtet man nun die Gruppen differenziert nach dem offiziell registrierten Verbleib, zeigt sich, dass die Gruppe der offiziell bekannt und die der offiziell unbekannt ver-

Schaubild A8.1.4-3: **Gruppe der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen: „Wie haben Sie Ihre Berufswahl- und Bewerbungsphase während Corona erlebt? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“ (Mittelwerte)**



Anm.: Die Gruppenvergleiche wurden im Rahmen einer ANOVA getestet und alle Werte waren signifikant.
Antwortskala von 1 = „gar nicht“ bis 7 = „sehr“.
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2022

bliebenen Bewerber/-innen relativ eng zusammenliegen → **Schaubild A8.1.4-2**.

Besonders bei der Frage, ob die Ausbildungsstellensuche gestresst hat, unterscheiden sich die Mittelwerte kaum (4,1 vs. 3,9).[187] Die höchste Zustimmung geben hier jedoch die offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen, wenn es um die Angst, eine passende Ausbildungsstelle zu finden, geht (4,2).

Betreffend die Gruppe der Altbewerber/-innen lässt sich erkennen, dass diese Gruppe aufgrund der Coronapandemie ihren Berufswahl- und Bewerbungsprozess verglichen mit denen, die 2021 zum ersten Mal auf der Suche waren, deutlich belastender bewerten → **Schaubild A8.1.4-3**. Dies zeigt sich daran, dass Personen, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht zum ersten Mal auf der Suche befanden, eher den zu bewertenden Aussagen zustimmten.

Insgesamt lässt sich auf Basis der ersten Auswertungen erkennen, dass im zweiten Jahr der Coronapandemie die bildungspolitisch besonders interessanten Gruppen der Migrantinnen und Migranten und derer mit Fluchthintergrund sowie die der offiziell unbekannt verbliebenen und die der Altbewerber/-innen weiterhin von großer Relevanz sind. Die dargestellten Ergebnisse zeigen bei diesen jeweils im Gruppenvergleich höhere Zustimmungswerte bezüglich der Angst, eine passende Stelle zu finden, der Angst, eine Ausbildung nicht zu schaffen, der Stressbelastung durch die Suche und der unternommenen Anstrengung, eine Ausbildungsstelle zu finden.

187 Beide Gruppen sind sehr heterogen und beinhalten sowohl die bekannt/unbekannt eingemündeten Bewerber/-innen, als auch die bekannt/unbekannt unversorgten Bewerber/-innen.

Zusammenfassung und Fazit

Das Vermittlungsjahr 2021 war wie das Jahr 2020 von Auswirkungen der Coronapandemie geprägt. Für die hier dargestellten Gruppen gestaltete sich der Übergang in Ausbildung weiterhin schwierig. Besonders Personen mit Migrationshintergrund (mit oder ohne Fluchthintergrund), Altbewerbern/-bewerberinnen sowie unbekannt verbliebenen Ausbildungsstellenbewerbern/-bewerberinnen gelang es seltener, in eine betriebliche Ausbildung einzumünden. Es zeigt sich allerdings, dass die Gruppe der Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund wieder etwas häufiger erfolgreich war, wohingegen Jugendliche mit Fluchthintergrund noch seltener in eine betriebliche Ausbildung einmünden konnten. Gerade diese Personengruppe war deutlich häufiger sonstig verblieben. Es zeichnet sich allerdings ab, dass viele die ohnehin schwierigere Zeit vermehrt nutzen, um sprachliche Qualifikationen weiter auszubauen.

Im Vergleich zu 2020 ging der Anteil der Arbeitslosen bei der Gruppe der Bewerberinnen und Bewerber, die den Kontakt zur BA abgebrochen hatten (unbekannt verbliebene Bewerber/-innen), zurück. Jedoch verblieb auch diese Gruppe seltener in einer betrieblichen bzw. vollqualifizierenden Ausbildung. Sie gingen häufiger einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nach oder waren sonstig verblieben. Nach wie vor besteht allerdings bei dieser Gruppe die große Gefahr, dass sie, durch den Kontaktabbruch zur BA, dem Bildungssystem entgleitet und auch auf der individuellen Ebene ungünstigere Berufswege einschlägt.

Die Situation der Altbewerber/-innen hat sich im Vergleich zu 2020 leicht verändert: Personen, die sich bereits früher als 2021 für eine Ausbildungsstelle beworben hatten, mündeten zwar seltener in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung ein, die Diskrepanz zur Gruppe der Erstbewerber/-innen nahm allerdings leicht ab. Besonders selten gelang der Übergang in eine betriebliche Ausbildung Personen, die sich bereits vor mehr als zwei Jahren um eine solche Ausbildung bemüht hatten. Altbewerber/-innen gehen vermehrt einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nach oder waren zum Befragungszeitpunkt arbeitslos (bzw. -suchend). Ein Trend, der sich im Vergleich zu 2020 fortgesetzt hat.

Auch 2021 wurde die Coronapandemie als Schwerpunktthema für die BA/BIBB-Bewerberbefragung gewählt. Ausgewählte Items zum wahrgenommenen Belastungsgrad der Pandemie auf die Ausbildungsstellensuche und Bewerbungsphase lassen vermuten, dass die Jugendlichen den Einfluss der Pandemie deutlich gespürt haben. So gaben viele Ausbildungsstellenbewerber/-innen an, dass sie wegen Corona Angst hatten, keine passende Ausbildungsstelle zu finden oder aber auch aufgrund von Corona bei der Suche nach einer Ausbildungssuche gestresst gewesen zu sein. Diese Thematik und weitere werden im Laufe des Jahres 2022 in weiteren ausgewählten Publikationen vertiefend betrachtet.

(Alexander Christ, Julia Gei, Marcel Heinecke, Catie Keßler)

A 8.2 Mobilität von Auszubildenden

A 8.2.1 Mobilität von Auszubildenden – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik

Angebot und Nachfrage auf lokalen Ausbildungsmärkten werden von der regionalen Mobilität Jugendlicher beeinflusst. Attraktive Ausbildungsmärkte ziehen Ausbildungsinteressierte aus der eigenen sowie aus anderen Regionen an, während weniger attraktive Regionen häufig hohe Auspendlerquoten aufweisen. Ungleichgewichte von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt können somit durch regionale Mobilität gemindert, aber auch verstärkt werden (vgl. ausführlich dazu Herzer/Ulrich 2020).

Amtliche Informationen zur Mobilität von Jugendlichen im Zusammenhang mit ihrer Berufsausbildung lassen sich aus der Beschäftigtenstatistik der BA gewinnen. Die Statistik gibt darüber Auskunft, wo Auszubildende wohnen und wo ihre Ausbildungsstätten liegen. Auf dieser Basis wird im Folgenden die regionale Mobilität zum Stichtag 30.09.2020 nachgezeichnet. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die BA-Beschäftigtenstatistik lediglich die faktisch realisierte Mobilität widerspiegelt. Also die Fälle, in denen die jungen Menschen im Zuge der Aufnahme einer Ausbildung ihren Hauptwohnsitz nicht verlegen. Anhaltspunkte zur Mobilitätsbereitschaft von ausbildungsinteressierten Jugendlichen bieten zudem die Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung (**vgl. Kapitel A8.2.2**).

Trotz der negativen Folgen der Coronapandemie, die sich 2020 auch in der geringeren Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge niederschlug (vgl. Oeynhausen u. a. 2021) blieb die regionale Mobilität Auszubildender äußerst stabil. Die Anzahl der in der Beschäftigtenstatistik der BA erfassten Auszubildenden sank zwar absolut, die Anteile mobiler Auszubildender in den Bundesländern veränderten sich aber nicht in nennenswertem Umfang. Dazu ist anzumerken, dass die hier vorgelegten Zahlen keine Auskunft darüber geben, an welchem Ort die Auszubildenden ihre Arbeit/Ausbildung tatsächlich ausübten. Somit lassen sich keine Rückschlüsse darauf ziehen, ob Homeoffice oder Homeschooling stattfand.

Faktisch realisierte Mobilität zwischen den Ländern

Zum Stichtag 30.09.2020 wohnten rund 112.200 der 1.665.200 Beschäftigten, die zu diesem Zeitpunkt von der BA als Auszubildende registriert wurden, nicht in dem Bundesland, in dem ihr Ausbildungsbetrieb angesiedelt war → **Tabelle A8.2.1-1** (Spalten 4 und 5). Dies entsprach einem Anteil von 6,7 %.[188]

Die länderübergreifende Mobilität führte insbesondere in den Stadtstaaten dazu, dass höhere Anteile der dort verfügbaren Ausbildungsplätze nicht von eigenen Landesbewohner/-innen besetzt wurden → **Tabelle A8.2.1-1** (Spalte 7), so in Bremen (33,8 %), Hamburg (31,2 %) und Berlin (20,4 %).

In den Stadtstaaten werden zumeist sehr viel mehr Ausbildungsplätze angeboten, als es ausbildungsinteressierte Jugendliche vor Ort gibt. Gleichzeitig ist die Angebotsvielfalt an Ausbildungsberufen wesentlich höher als in weniger dicht besiedelten Regionen (vgl. Jost/Seibert/Wiethölter 2019). Auch innerhalb der Stadtstaaten wohnten in nennenswertem Maße Jugendliche, die ihre Ausbildung außerhalb ihres eigenen Bundeslandes absolvierten (Bremen 15,5 %, Hamburg 13,9 %, Berlin 8,9 % → **Tabelle A8.2.1-1** (Spalte 8). Doch lagen diese Anteile deutlich unter den Einpendlerquoten (Spalte 9, aufgeführte Differenz), sodass die Einwanderung klar überwog. Dies führte in der Konsequenz dazu, dass vor Mobilität noch günstige bzw. sehr günstige städtische Märkte für die dort einheimischen Jugendlichen mobilitätsbedingt durch die Einpendler/-innen zu eher schwierigen Märkten wurden. Auswertungen auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke zeigen auch für die meisten Zentren von Großstadtregionen derartige Veränderungen der Marktlagen durch Mobilität (vgl. Herzer/Ulrich 2020).

Entlastungen regionaler Ausbildungsmärkte durch Mobilität – aus der Perspektive der Jugendlichen – gab es insbesondere in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen. Hier fielen die Auspendlerquoten in andere Länder merklich höher aus (jeweils um mehr als drei Prozentpunkte) als die Einpendlerquoten.

Relativ bedeutsame auswärtige Ausbildungsmärkte waren → **Tabelle A8.2.1-2**:

- für Brandenburg: Berlin (20,2 % der in Brandenburg lebenden Auszubildenden lernten in Berlin) und Sachsen (1,6 %),
- für Mecklenburg-Vorpommern: Schleswig-Holstein (2,5 %), Brandenburg (1,1 %), Hamburg (1,1 %) und Berlin (1,0 %),
- für Niedersachsen: Bremen (3,1 %) und Hamburg (2,4 %) und Nordrhein-Westfalen (2,0 %),

188 Zu berücksichtigen ist, dass unter den von der BA in der Beschäftigtenstatistik ausgewiesenen Auszubildenden zu einem kleineren Anteil auch Auszubildende außerhalb des dualen Berufsausbildungssystems enthalten sind (vgl. dazu Matthes/Ulrich 2017).

Tabelle A8.2.1-1: **Zahlen und Indikatoren zur länderübergreifenden Mobilität von Auszubildenden (Stichtag: 30.09.2020)**

Bundesland	Auszubildende, die in diesem Bundesland wohnen	Auszubildende, die in diesem Bundesland ausgebildet werden	Auszubildende, die in diesem Bundesland wohnen und hier auch ausgebildet werden	Auszubildende, die in diesem Bundesland nicht wohnen, aber hier ausgebildet werden („Einpendler/-innen“)	Auszubildende, die in diesem Bundesland wohnen, aber hier nicht ausgebildet werden („Auspendler/-innen“)	Saldo Einpendler/-innen – Auspendler/-innen	Einpendlerquote	Auspendlerquote	Differenz in Prozentpunkten: 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	249.200	252.100	239.200	13.000	10.100	+2.900	5,1%	4,0%	+1,1	96,0%
Bayern	280.800	282.800	272.600	10.200	8.200	+2.000	3,6%	2,9%	+0,7	97,1%
Berlin	44.300	50.800	40.400	10.400	3.900	+6.400	20,4%	8,9%	+11,6	91,1%
Brandenburg	38.200	32.800	28.400	4.400	9.800	-5.400	13,4%	25,6%	-12,1	74,4%
Bremen	13.300	16.900	11.200	5.700	2.100	+3.700	33,8%	15,5%	+18,2	84,5%
Hamburg	33.200	41.500	28.600	13.000	4.600	+8.400	31,2%	13,9%	+17,4	86,1%
Hessen	119.300	120.200	110.300	9.800	9.000	+800	8,2%	7,5%	+0,7	92,5%
Mecklenburg-Vorpommern	26.600	25.600	24.400	1.100	2.200	-1.100	4,5%	8,3%	-3,8	91,7%
Niedersachsen	174.900	170.400	158.900	11.400	16.000	-4.600	6,7%	9,1%	-2,4	90,9%
Nordrhein-Westfalen	379.600	380.100	369.500	10.500	10.100	+400	2,8%	2,7%	+0,1	97,3%
Rheinland-Pfalz	85.900	81.800	74.400	7.400	11.500	-4.100	9,0%	13,4%	-4,4	86,6%
Saarland	20.100	20.700	18.900	1.900	1.300	+600	9,0%	6,4%	+2,6	93,6%
Sachsen	66.200	65.700	62.500	3.300	3.800	-500	4,9%	5,7%	-0,7	94,3%
Sachsen-Anhalt	34.500	32.900	30.300	2.500	4.100	-1.600	7,7%	12,0%	-4,3	88,0%
Schleswig-Holstein	62.400	58.600	53.600	5.000	8.800	-3.800	8,5%	14,1%	-5,6	85,9%
Thüringen	33.700	32.200	29.800	2.400	3.900	-1.500	7,5%	11,7%	-4,2	88,3%
Ausland, keine Angabe	2.800	100	0	100	2.800	-2.700	_	_	_	_
Insgesamt	**1.665.200**	**1.665.200**	**1.553.000**	**112.200**	**112.200**	**_**	**_**	**_**	**_**	**_**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (hier: Auszubildende) zum 30.09.2020 nach Wohn- und Arbeitsort; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A8.2.1-2: **Relative Verteilung der im jeweiligen Bundesland wohnenden Auszubildenden auf ihre Ausbildungsplätze nach deren Standort (in %)**

		davon haben ihren Ausbildungsplatz im Bundesland 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 Bundesland bzw. Region																						
Baden-Württemberg	244.400	96,0	1,8	0,1	0,0	0,0	0,1	0,7	0,0	0,1	0,3	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Bayern	276.100	1,7	97,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	99,7	0,3	100,0	100,0
Berlin	43.100	0,2	0,5	91,3	6,0	0,0	0,2	0,2	0,1	0,3	0,5	0,0	0,0	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	2,2	97,8	100,0	100,0
Brandenburg	37.400	0,2	0,3	20,2	74,6	0,0	0,2	0,3	0,9	0,4	0,3	0,0	0,0	1,6	0,6	0,2	0,1	0,0	2,0	98,0	100,0	100,0
Bremen	13.000	0,2	0,2	0,1	0,0	84,6	0,8	0,1	0,1	13,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	99,7	0,3	100,0	100,0
Hamburg	32.300	0,2	0,3	0,3	0,1	0,2	86,6	0,3	0,2	2,6	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	8,4	0,0	0,0	99,4	0,6	100,0	100,0
Hessen	116.600	1,8	1,1	0,1	0,0	0,0	0,1	92,5	0,0	0,6	1,1	2,2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0	99,5	0,5	100,0	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	26.200	0,2	0,2	1,0	1,1	0,1	1,1	0,1	91,8	0,9	0,3	0,1	0,0	0,2	0,3	2,5	0,1	0,0	5,4	94,6	100,0	100,0
Niedersachsen	171.800	0,1	0,2	0,1	0,0	3,1	2,4	0,3	0,1	90,9	2,0	0,1	0,0	0,0	0,2	0,3	0,1	0,0	99,3	0,6	100,0	100,0
Nordrhein-Westfalen	371.300	0,2	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,4	0,0	1,2	97,4	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Rheinland-Pfalz	84.200	4,4	0,3	0,1	0,0	0,0	0,1	3,6	0,0	0,2	3,0	86,7	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	0,1	100,0	100,0
Saarland	19.600	0,7	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,1	0,3	4,4	93,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,9	0,1	100,0	100,0
Sachsen	65.200	0,2	0,7	0,4	0,9	0,0	0,1	0,2	0,1	0,3	0,2	0,1	0,0	94,4	1,4	0,1	0,9	0,0	1,8	98,2	100,0	100,0
Sachsen-Anhalt	33.900	0,2	0,4	0,7	1,0	0,0	0,1	0,4	0,2	3,3	0,4	0,0	0,0	3,3	88,1	0,1	1,7	0,0	5,0	95,0	100,0	100,0
Schleswig-Holstein	61.200	0,1	0,1	0,2	0,0	0,1	11,7	0,1	0,4	0,8	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	86,0	0,0	0,0	99,4	0,6	100,0	100,0
Thüringen	33.200	0,3	3,3	0,3	0,1	0,0	0,1	2,1	0,1	1,5	0,3	0,1	0,0	2,4	0,9	0,0	88,4	0,0	7,8	92,2	100,0	100,0
keine Angabe/ Zuordnung	2.800	13,9	21,6	2,7	3,1	0,5	1,2	3,9	0,8	5,0	18,4	5,0	5,9	3,6	10,5	1,8	2,1	0,0	77,1	22,9	100,0	100,0
Westdeutschland	1.390.600	17,7	19,8	0,1	0,0	1,2	2,9	8,4	0,0	11,9	26,6	5,7	1,4	0,0	0,0	4,1	0,1	0,0	99,7	0,3	100,0	100,0
Ostdeutschland	239.000	0,2	0,9	20,0	13,3	0,0	0,2	0,5	10,3	1,0	0,3	0,0	0,0	26,9	13,1	0,4	12,8	0,0	3,6	96,4	100,0	100,0
Deutschland	1.629.600	15,1	17,0	3,0	2,0	1,0	2,5	7,2	1,5	10,3	22,8	4,9	1,2	4,0	2,0	3,5	1,9	0,0	85,6	14,4	100,0	100,0
Insgesamt	**1.632.300**	**15,1**	**17,0**	**3,0**	**2,0**	**1,0**	**2,5**	**7,2**	**1,5**	**10,2**	**22,8**	**4,9**	**1,2**	**4,0**	**2,0**	**3,5**	**1,9**	**0,0**	**85,6**	**14,4**	**100,0**	**100,0**

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung zum 30.09.2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

- für Rheinland-Pfalz: Baden-Württemberg (4,4 %), Hessen (3,6 %), Nordrhein-Westfalen (3,0 %) und das Saarland (1,7 %),
- für Sachsen-Anhalt: Niedersachsen (3,3 %) sowie Sachsen (3,3 %),
- für Schleswig-Holstein: Hamburg (11,7 %) sowie
- für Thüringen: Bayern (3,3 %), Sachsen (2,4 %), Hessen (2,1 %) und Niedersachsen (1,5 %).

Die drei Länder, in denen die meisten der dort wohnenden Auszubildenden auch dort ausgebildet wurden, waren Nordrhein-Westfalen (97,3 %), Bayern (97,1 %) und Baden-Württemberg (96,0 %) → **Tabelle A8.2.1-1** (Spalte 10). Dies dürfte u. a. daher rühren, dass es sich zugleich um die drei Länder mit der absolut höchsten Bevölkerungszahl bzw. mit dem absolut höchsten Ausbildungsplatzangebot handelt. Eine Rolle dürfte im Fall von Bayern auch die aus Sicht der Jugendlichen überdurchschnittlich gute Ausbildungsmarktlage spielen (**vgl. Kapitel A1.1.1**).

Am seltensten lernten brandenburgische Auszubildende im eigenen Land (74,4 %). Dies dürfte auf den sehr attraktiven Ausbildungsmarkt im Land Berlin zurückzuführen sein.

(Philip Herzer)

A 8.2.2 Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 zur Mobilitätsbereitschaft

Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 (**vgl. 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 von ihrem 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. 7 % der Befragten gaben an, dass sie sich tatsächlich auf mehr als 100 km vom Heimatort entfernte Ausbildungsplätze beworben hatten → **Tabelle A8.2.2-1**. Im Jahr 2018 lag dieser Wert bei 8,6 %, 2020 bei 7 % (vgl. BIBB-Datenreport 2019 und 2021, jeweils Kapitel A8.2.2). Dies deutet darauf hin, dass sich ausbildungsinteressierte Jugendliche bei ihrer Mobilitätsbereitschaft nicht wesentlich von den Auswirkungen der Coronapandemie beeinflussen ließen.

Wie sich bereits in den Ergebnissen früherer BA/BIBB-Bewerberbefragungen zeigte, lässt sich auch in der Befragung 2021 ein deutlicher Zusammenhang zwischen Alter sowie Schulabschluss und der Bereitschaft zu einer ausbildungsbedingten Mobilität erkennen. Während jüngere Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss relativ selten Bewerbungen für Ausbildungsplätze im Umkreis von über 100 km vom Wohnort entfernt versendeten, war dies bei Älteren und Studienberechtigten viel häufiger der Fall.

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. 7 % gaben an, für die Aufnahme der Ausbildung umgezogen zu sein. Dabei scheinen Alter und Schulabschluss einen ähnlichen Einfluss zu haben, wie oben in Hinblick auf die überregionalen Bewerbungen geschildert wurde. Ein deutlicher Unterschied nach Geschlecht, wie er in vorhergegangenen Befragungen zu beobachten war, zeigt sich allerdings nicht. Da allerdings viele Faktoren Einfluss darauf haben, ob eine betriebliche Ausbildung aufgenommen wird, lassen sich daraus keine generellen Schlüsse auf das Mobilitätsverhalten von Auszubildenden ziehen.

Deutlich häufiger als Umzüge ist tägliches Pendeln zu beobachten → **Tabelle A8.2.2-1**. Gut ein Fünftel aller Befragten (22 %) in dualer Berufsausbildung gab an, mehr als 20 km tägliche Wegstrecke (einfache Fahrt) bis zum Ausbildungsbetrieb zurückzulegen. Auch hier zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen Schulabschluss und realisierter Mobilität.

Tabelle A8.2.2-1: **Mobilitätsverhalten von im Berichtsjahr 2020/2021 registrierten Ausbildungsstellenbewerbern/-bewerberinnen (ohne Personen im Kontext von Fluchtmigration): Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 (in %)**

	Alle Befragten:		
	Bewerbungen bei mehr als 100 km vom Wohnort entfernten Betrieben	darunter: Befragte, die sich in dualer Berufsausbildung befinden	
		Umzug für die Ausbildung	mehr als 20 km tägliche Wegstrecke zum Betrieb (einfache Fahrt)
	in %	in %	in %
Geschlecht			
Männlich	6	6	22
Weiblich	9	8	22
Alter			
16 Jahre und jünger	3	2	19
17 Jahre	4	6	18
18 Jahre	7	5	21
19 Jahre	8	7	26
20 Jahre	14	14	27
Über 20 Jahre	12	13	26
Schulabschluss			
Hauptschulabschluss[1]	4	4	16
Mittlerer Abschluss	6	6	22
Studienberechtigt	17	12	30
Insgesamt	**7**	**7**	**22**
Stichprobe (ungewichtet)	**6.469**	**3.330**	**3.330**

[1] Ergebnisse für Personen ohne (Haupt-)Schulabschluss werden wegen der geringen Fallzahl nicht ausgewiesen.
Anm.: 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: 17 % der studienberechtigten Bewerber/-innen berichten, Bewerbungen bei über 100 km vom Wohnort entfernten Betrieben eingereicht zu haben.
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2022

(Philip Herzer)

A 8.3 Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Spezifische Fragen zum Bildungsverhalten von Jugendlichen können anhand des Nationalen Bildungspanels (NEPS) untersucht werden.

Das NEPS erhebt Längsschnittdaten zu Bildungserwerb, Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklung in formalen, nicht formalen und informellen Kontexten über den gesamten Lebensverlauf. Dazu wurden sechs Startkohorten vom Säugling bis zu Erwachsenen im Rentenalter mit insgesamt mehr als 60.000 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.

Folgende Themen wurden bisher im BIBB-Datenreport behandelt:

- Übergänge von Schulabgängern und Schulabgängerinnen mit Hauptschulabschluss in Ausbildung (vgl. BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A3.3; BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A8.3; BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A8.3; BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.4.1)
- Verläufe des Übergangs in Berufsausbildung nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen differenziert nach Migrationshintergrund, Geschlecht und Schulabschluss (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.4.2)
- Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen: Gründe und Verläufe (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A8.3)

Für die vorliegende Ausgabe des Datenreports wurden ergänzende Analysen mit den NEPS-Daten durchgeführt, die Personen mit beruflicher bzw. akademischer Höherqualifizierung in den Blick nehmen (**vgl. Kapitel A10.4.1 und Kapitel A10.4.2**).

(Matthias Siembab)

A 8.4 Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten – Ergebnisse des DZHW Student Life Cycle Panels

Im Student Life Cycle Panel (SLC)[189] des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) werden studienberechtigte Schulabsolventen und -absolventinnen jeweils ein halbes Jahr vor Erwerb sowie ein halbes Jahr nach Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung und anschließend im Zweijahresabstand u. a. zu ihren Tätigkeiten sowie ihren Plänen und Motiven bezüglich ihres nachschulischen Werdegangs befragt. Auf dieser Datenbasis kann u. a. die Veränderung von Berufs-, Studien- und Ausbildungsplänen sowie deren Realisierung im Zeitverlauf analysiert werden.

Die Ergebnisse aus der SLC-Vorgängerstudie „Studienberechtigtenpanel“ wurden für die Kohorte 2012 im BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A3.3, für die Kohorte 2015 im BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A8.4 und für die Kohorte 2018 im BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A8.4, dargestellt. Erste Ergebnisse aus der SLC-Studie 2022 werden voraussichtlich im BIBB-Datenreport 2025 veröffentlicht.

(Heike Spangenberg, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung)

189 Siehe **https://slc.dzhw.eu/**

A 9 Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung

A 9.1 Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen

Auszubildende in der dualen Berufsausbildung haben gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb einen rechtlichen Anspruch auf eine angemessene und mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigende Vergütung (§ 17 BBiG). Diese Vergütung muss in Form einer Geldleistung erfolgen und hat drei Funktionen: Sie soll einen spürbaren Teil der Lebenshaltungskosten der Auszubildenden decken und diese für ihre während der Ausbildung im Betrieb geleistete produktive Arbeit entlohnen. Zugleich soll sie die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten (vgl. Lakies/Malottke 2021). Die Ausbildungsvergütungen sind für die Auszubildenden von erheblicher finanzieller Bedeutung. Gleichzeitig stellen sie für die Betriebe den größten Kostenfaktor bei der Durchführung der Ausbildung dar. Auf die Personalkosten der Auszubildenden (Bruttoausbildungsvergütungen und gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen) entfielen nach den Daten der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung zur betrieblichen Ausbildung für das Ausbildungsjahr 2017/2018 61 % der betrieblichen Ausbildungskosten (vgl. Wenzelmann/Schönfeld 2022; BIBB-Datenreport 2020, 2021, Kapitel A9.2). Der Anteil der Ausbildungsvergütungen machte 45 % aus.

Tarifliche Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen

Tarifvereinbarungen über die Höhe der Ausbildungsvergütungen werden zwischen den Tarifpartnern (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) i. d. R. für einzelne Branchen in bestimmten Regionen[190] vereinbart. Es gibt auch Tarifverträge für einzelne Unternehmen. Der Geltungsbereich einer Tarifvereinbarung wird als Tarifbereich bezeichnet. Normalerweise wird in den Vereinbarungen nicht zwischen Ausbildungsberufen unterschieden.[191] Innerhalb einer Branche hängt die Vergütungshöhe also nicht davon ab, welchen Beruf die Auszubildenden lernen. Allerdings gibt es regionale Vergütungsunterschiede, z. B. zwischen West- und Ostdeutschland oder nach Bundesländern. Auch zwischen den Branchen bestehen beträchtliche Unterschiede in der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Insgesamt kann die Vergütung in ein und demselben Beruf stark variieren, je nachdem, welcher Branche der Ausbildungsbetrieb angehört und in welcher Region er sich befindet. Tarifgebundene Betriebe[192] müssen ihren Auszubildenden mindestens die in ihrem Tarifbereich vereinbarten Beträge zahlen; niedrigere Vergütungen sind unzulässig, übertarifliche Zuschläge aber möglich.

Ausbildungsbetriebe sind nach dem BBiG (§ 17) zur Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung verpflichtet. Tariflichen Vereinbarungen über die Höhe der Ausbildungsvergütungen kommt bei der Bestimmung der Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung eine besondere Bedeutung zu. Sie gelten grundsätzlich als angemessen, weil sie von Tarifvertragsparteien ausgehandelt wurden und daher davon auszugehen ist, dass die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt worden sind (vgl. Lakies/Malottke 2021).[193] 2020 wurde eine Mindestausbildungsvergütung eingeführt (§ 17 BBiG), die die untere Grenze für eine angemessene Vergütung festlegt. Eine jährliche Erhöhung ist vorgesehen. Tarifvertragliche Regelungen sind allerdings von der Mindestausbildungsvergütung ausgenommen. Sieht ein Tarifvertrag eine Ausbildungsvergütung unterhalb der Mindestausbildungsvergütung vor, dürfen tarifgebundene Betriebe sich nach diesem Tarifvertrag richten. Gesetzlich festgelegt wurde auch die schon zuvor angewandte 20 %-Regel, wonach nicht tarifgebundene Betriebe von den für ihre Branche und Region geltenden tariflichen Sätzen[194] um maximal 20 % nach unten abweichen dürfen, allerdings höchstens bis zur Grenze, die die Mindestausbildungsvergütung vorgibt. Da sich auch die nicht tarifgebundenen Betriebe häufig freiwillig an den tariflichen Beträgen orientieren, haben tarifliche Regelungen einen starken Einfluss auf die tatsächliche Höhe der Ausbildungsvergütungen.

190 Es gibt insbesondere im Handwerk sowie im Dienstleistungssektor Bereiche, in denen die Ausbildungsvergütungen nicht in allen, sondern nur in einzelnen Regionen tariflich geregelt sind oder in denen überhaupt keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen geschlossen werden.

191 In einigen wenigen Tarifbereichen erfolgt eine Differenzierung nach Berufsgruppen, wobei der Tarifvertrag meist zwischen gewerblichen und kaufmännischen Berufen unterscheidet, z. B. im Bauhauptgewerbe.

192 Eine Tarifbindung liegt i.d.R. dann vor, wenn der Betrieb dem tarifschließenden Arbeitgeberverband einer Branche angehört oder wenn für den Betrieb ein gesonderter Firmentarifvertrag abgeschlossen wurde. In eher seltenen Fällen werden Tarifvereinbarungen in einer Branche durch das BMAS für allgemeinverbindlich erklärt, dann gelten die tariflichen Regelungen ohne Ausnahme für alle Betriebe des betreffenden Bereichs.

193 Lediglich in Einzelfällen kann eine tarifvertragliche Regelung unangemessen sein, insbesondere bei einem geringen Organisationsgrad der Gewerkschaft, wie er z. B. bei christlichen Gewerkschaften gegeben ist. Sie werden bei den BIBB-Auswertungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen nicht berücksichtigt, da ihnen von Gerichten in mehreren Fällen die Tariffähigkeit aberkannt wurde.

194 Gibt es in der Region keine tarifvertragliche Regelung, sind branchenübliche Sätze des Wirtschaftszweigs zugrunde zu legen bzw. Empfehlungen der zuständigen Kammern (vgl. Lakies/Malottke 2021).

BIBB-Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen

Das BIBB beobachtet und analysiert seit 1976 die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Seit 1992 werden auch die ostdeutschen Bundesländer einbezogen. Grundlage der Auswertungen sind die geltenden Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen in rd. 500 Tarifbereichen Deutschlands. Jährlich zum Stand 1. Oktober werden die aktuellen Angaben zu den Vergütungssätzen vom BMAS aus dem dort geführten Tarifregister zusammengestellt und durch vom BIBB recherchierte Verträge ergänzt, die noch nicht beim Tarifregister gemeldet wurden, aber bereits gültig sind. Diese Tarifdaten werden der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**) zugespielt. Unter Nutzung der in ihr enthaltenen Informationen zum Wirtschaftszweig des ausbildenden Betriebs, zum Ausbildungsberuf und zur Region wird jedem Ausbildungsverhältnis bzw. jeder/jedem Auszubildenden in der Berufsbildungsstatistik genau ein Tarifvertrag zugeordnet, der theoretisch Gültigkeit besitzen könnte.[195] Für die Auswertung für das Jahr 2021 konnten 82 % der Auszubildenden ein Tarifvertrag und die darin enthaltenen Ausbildungsvergütungen zugewiesen werden. Für die verbliebenen Fälle liegt entweder tatsächlich kein Tarifvertrag vor[196] oder er ist nicht in der BMAS-Liste und den zusätzlich recherchierten Tarifverträgen enthalten.

Die Berufsbildungsstatistik enthält keine Information über die Tarifbindung des ausbildenden Betriebs. Daher wird tendenziell zu vielen Auszubildenden ein Tarifvertrag zugewiesen. Da nicht alle Tarifverträge einbezogen werden können, kann es aber auch Branchen geben, in denen mehr Auszubildende in tarifgebundenen Betrieben ausgebildet werden, als durch das praktizierte Verfahren identifiziert werden konnten. Um diese Unterschiede auszugleichen, werden in die Berechnung der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen Daten zum Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben differenziert nach Branchen und Ost- und Westdeutschland aus dem IAB-Betriebspanel einbezogen. Insgesamt galt 2020[197] für 26 % der Betriebe in Deutschland ein Branchen- oder Haustarifvertrag; 51 % der Beschäftigten arbeiteten in diesen Betrieben. In Westdeutschland waren 28 % der Betriebe tarifgebunden, in Ostdeutschland 18 %. Die entsprechenden Anteile der Beschäftigten lagen bei 53 % (Westdeutschland) bzw. 43 % (Ostdeutschland) (vgl. Ellguth/Kohaut 2021).

Bei der Ermittlung der Gesamtdurchschnittswerte werden grundsätzlich alle Ausbildungsberufe einbezogen, die nach BBiG/HwO im dualen System der Berufsausbildung, d. h. in Betrieb und Berufsschule, ausgebildet werden, und für die Tarifinformationen vorliegen.[198] Durchschnittswerte können nach verschiedenen Merkmalen wie Beruf, Region, Ausbildungsjahr oder Ausbildungsbereich berechnet werden. Alle diese Werte stellen aber immer eine Schätzung dar, da keine Informationen vorliegen, wie viele Auszubildende eines Berufs von den einzelnen Tarifverträgen tatsächlich betroffen sind. Die tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen können im individuellen Fall erheblich vom tariflichen Durchschnittswert des betreffenden Berufs abweichen (vgl. zusammenfassend zur Methodik der Berechnung der tariflichen Ausbildungsvergütungen Wenzelmann/Schönfeld 2020).

Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2021

Im Jahr 2021 lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Gesamtdurchschnitt bei 987 €[199] pro Monat → **Tabelle A9.1-1**. Sie erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um durchschnittlich 2,5 %. In Westdeutschland betrugen die Vergütungen durchschnittlich 989 €, in Ostdeutschland 965 €. Die Anstiege waren mit 2,8 % im Osten und 2,5 % im Westen fast gleich hoch. Somit wurden in Ostdeutschland 2021 98 % der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht (vgl. zu den Ergebnissen für 2021 Schönfeld/Wenzelmann 2022).

In den letzten beiden Jahren hat sich der Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen im gesamtdeutschen Durchschnitt mit 2,5 % (2021) bzw. 2,6 % (2020) deutlich abgeschwächt. Zuvor lagen die Zuwachsraten seit 2011 mit Ausnahme des Jahres 2017 (2,6 %) meist deutlich über 3,0 %, in den Jahren 2012 bis 2014 sogar über 4,0 % (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A9.1 und Beicht 2019 für einen Überblick über die langfristige Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen differenziert nach Ost- und Westdeutschland). Seit dem

195 Beispiel: Eine Auszubildende/ein Auszubildender ist in einem Betrieb in Hessen im Wirtschaftszweig „Herstellung von chemischen Erzeugnissen" beschäftigt. Daher bekommt sie/er den Tarifvertrag der chemischen Industrie Hessen zugeordnet, unabhängig davon, welchen Beruf sie/er erlernt. Die Information, ob in dem Ausbildungsbetrieb tatsächlich ein Tarifvertrag gültig ist, liegt in der Berufsbildungsstatistik nicht vor.

196 So gibt es für einige stark besetzte Ausbildungsberufe (z. B. Rechtsanwaltsfachangestellte/-r, Steuerfachangestellte/-r, Zahntechniker/-innen) oder Dienstleistungsbereiche (z. B. Werbebranche) bisher keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen.

197 Daten für 2021 lagen zum Berechnungszeitpunkt noch nicht vor.

198 Nicht berücksichtigt werden Ausbildungsverhältnisse, die durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert werden (z. B. außerbetriebliche Ausbildung), da bei ihnen die tariflichen Ausbildungsvergütungen nicht gelten. Für diese Ausbildungsverhältnisse werden die gezahlten Ausbildungsvergütungen in den Programmrichtlinien bzw. im Gesetz festgelegt. Sie liegen i. d. R. niedriger als die tariflichen Sätze.

199 Bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen handelt es sich um Bruttobeträge, für die Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Gegebenenfalls erfolgt auch ein Lohnsteuerabzug, wenn der Grundfreibetrag mit dem Gesamteinkommen (Ausbildungsvergütung und gegebenenfalls sonstige Einkünfte) überschritten ist.

Tabelle A9.1-1: **Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2021 (durchschnittliche monatliche Bruttobeträge in €) und prozentualer Anstieg im Vergleich zu 2020 nach verschiedenen Merkmalen**

Merkmale	Insgesamt		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Tarifliche Ausbildungsvergütung in €	Prozentualer Anstieg zum Jahr 2020	Tarifliche Ausbildungsvergütung in €	Prozentualer Anstieg zum Jahr 2020	Tarifliche Ausbildungsvergütung in €	Prozentualer Anstieg zum Jahr 2020
Insgesamt	**987**	**2,5**	**989**	**2,5**	**965**	**2,8**
Ausbildungsbereich						
Industrie und Handel	1.039	2,2	1.043	2,1	988	1,8
Handwerk	882	3,8	885	3,6	837	5,8
Landwirtschaft	936	4,2	941	4,4	889	2,5
Öffentlicher Dienst	1.095	1,8	1.095	1,8	1.096	1,9
Freie Berufe	911	2,1	912	2,1	886	2,3
Hauswirtschaft	972	1,4	973	1,4	*	*
Geschlecht						
Frauen	978	2,6	978	2,6	975	3,2
Männer	992	2,5	995	2,5	960	2,6
Ausbildungsjahr						
1. Ausbildungsjahr	891	2,5	893	2,5	872	2,7
2. Ausbildungsjahr	977	2,3	978	2,2	961	2,7
3. Ausbildungsjahr	1.071	2,0	1.073	2,0	1.051	2,6
4. Ausbildungsjahr	1.100	1,8	1.099	1,7	1.104	1,6

* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungsstärke.

Quelle: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2022

Frühjahr 2020 standen die Tarifverhandlungen im Zeichen der Coronapandemie. Dies führte in einer Reihe von Branchen neben Verschiebungen von Tarifabschlüssen zu einer Konzentration auf Beschäftigungsabsicherung bzw. auf die Abmilderung von Folgen der wirtschaftlichen Einschränkungen[200] und hatte insgesamt eine dämpfende Wirkung auf die Höhe der Lohnsteigerungen. So ermittelte das WSI für neue Lohnabschlüsse im Jahr 2021 eine durchschnittliche Tariferhöhung von 1,5 %, die geringer ausfiel als für Tarifverträge, die 2020 oder früher mit Gültigkeit für 2021 abgeschlossen wurden (2,0 %; vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung 2021). Da über die Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen in der Regel im Rahmen der allgemeinen Tarifverhandlungen zu den Löhnen und Gehältern der Beschäftigten verhandelt wird, gelten die Befunde in ähnlicher Weise auch für die tariflichen Ausbildungsvergütungen.

Einfluss auf die Höhe des Anstiegs der tariflichen Ausbildungsvergütungen hat auch die durch die Coronapandemie veränderte Lage am Ausbildungsmarkt. Hier kam es im Ausbildungsjahr 2020/2021 zu einem überdurchschnittlichen Rückgang der Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen (vgl. Oeynhausen u. a. 2021). Dies führte zu Verschiebungen in der Zahl der Auszubildenden in den einzelnen Ausbildungsjahren sowie zwischen weniger und stärker von der Pandemie betroffenen Branchen. So hat bei der Gesamtdurchschnittsberechnung über alle Ausbildungsjahre hinweg die Zahl der Auszubildenden im zweiten bis vierten Ausbildungsjahr ein höheres Gewicht als in den Vorjahren. Besonders große Rückgänge bei der Zahl der Auszubildenden gab es in einigen Branchen mit eher niedrigen tariflichen Ausbildungsvergütungen (z. B. Tourismus und Gastronomie). Rund 0,5 % des berechneten Anstiegs der tariflichen Ausbildungsvergütungen 2021 lässt sich auf die veränderte Verteilung der Auszubildenden nach Branchen und Ausbildungsjahren im Vergleich zu 2020 zurückführen (vgl. Schönfeld/Wenzelmann 2022).

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen zum Stand 1. Oktober 2021 unterschieden sich zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen deutlich (vgl. für einen Gesamtüberblick die Berufetabellen unter **https://www.bibb.de/ausbildungsverguetung**).[201] Für 17 Be-

200 Die in vielen Branchen auch für Auszubildende vereinbarten steuerfreien Corona-Sonderzahlungen können bei der Berechnung der tariflichen Ausbildungsvergütungen nicht berücksichtigt werden, da diese sich alleine auf die vereinbarten monatlichen Vergütungen beziehen.

201 Hier werden die durchschnittlichen monatlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen in den einzelnen Ausbildungsjahren und im Durchschnitt über

rufe wurden Gesamtdurchschnittswerte von mehr als 1.100 € ermittelt. An der Spitze lag wie im Vorjahr der Beruf Zimmerer/Zimmerin mit 1.251 €. Außerdem gehörten zu dieser Gruppe aus dem Handwerksbereich die Berufe Gerüstbauer/-in (1.121 €), Beton- und Stahlbetonbauer/-in (1.142 €), Straßenbauer/-in (1.177 €), Stuckateur/-in (1.190 €), Maurer/-in (1.196 €) und Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in (1.198 €), aus dem Bereich Industrie und Handel die Berufe Beton- und Stahlbetonbauer/-in (1.104 €), Anlagenmechaniker/-in (1.105 €), Pharmakant/-in (1.106 €), Chemikant/-in (1.115 €), Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen (1.135 €), Lacklaborant/-in (1.137 €), Bankkaufmann/-frau (1.138 €), Straßenbauer/-in (1.158 €) und Rohrleitungsbauer/-in (1.172 €) sowie aus dem Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst der Beruf Sozialversicherungsfachangestellte/-r (1.115 €). Die Ergebnisse zeigen, dass hohe Vergütungen nicht auf bestimmte Ausbildungsbereiche begrenzt sind.

Unter den 22 Berufen mit tariflichen Vergütungsdurchschnitten von weniger als 800 € befanden sich 17 Handwerksberufe. Zu ihnen gehörten bspw. die Berufe Tischler/-in (786 €), Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in (778 €), Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (776 €), Bäcker/-in (744 €) und Schornsteinfeger/-in (719 €). In den vier Handwerksberufen Parkettleger/-in (688 €), Bodenleger/-in (686 €), Friseur/-in (650 €) und Orthopädieschuhmacher/-in (637 €) wurden im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre sogar weniger als 700 € gezahlt. Im Handwerk zeigte sich also eine große Bandbreite bei der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen mit hohen Vergütungen insbes. im Bauhauptgewerbe und niedrigen Vergütungen bspw. im Lebensmittelbereich oder bei persönlichen Dienstleistungen.

Tarifliche Vergütungen von weniger als 800 € wurden auch für zwei der vier Berufe, für die Daten aus dem Ausbildungsbereich der Freien Berufe[202] vorliegen, berechnet. Sie lagen im Beruf Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r bei 744 € und im Beruf Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r bei 787 €. Die Werte für die Berufe Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (932 €) und Medizinische/-r Fachangestellte/-r (943 €) waren deutlich höher. Im Ausbildungsbereich Landwirtschaft wurden tarifliche Vergütungen von weniger als 800 € für die Berufe Winzer/-in (770 €) und Tierwirt/-in (787 €) ermittelt. Im Beruf Gärtner/-in, dem besetzungsstärksten Ausbildungsberuf in diesem Bereich, lag die durchschnittliche Vergütung mit 993 € nahe beim gesamtdeutschen Durchschnittswert von 987 €. Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel gab es mit dem Floristen/der Floristin (789 €) lediglich einen Beruf, in dem weniger als 800 € gezahlt wurde. In diesem Ausbildungsbereich lagen die tariflichen Vergütungsdurchschnitte in den meisten Berufen über 1.000 €, nur bei weniger als einem Drittel darunter. Dies betraf vor allem Berufe aus dem Hotel- und Gaststättenbereich sowie aus dem Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei.

Die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen in Ost- und Westdeutschland nähern sich immer weiter an. In einigen Branchen gibt es bereits seit längerer Zeit für Deutschland einheitliche Tarifvereinbarungen, z. B. in der privaten Versicherungswirtschaft, im privaten Bankgewerbe oder im Bäcker-, Dachdecker- und Gerüstbauerhandwerk. In anderen Branchen bzw. Berufen bestehen jedoch auch 2021 weiterhin größere Unterschiede mit i. d. R. niedrigeren Vergütungsdurchschnitten in Ostdeutschland. Im Beruf Friseur/-in lag der ostdeutsche Wert z. B. 37 % unter dem westdeutschen Wert.[203] Auch in Berufen aus dem Baubereich bestanden größere Vergütungsunterschiede. So waren in den Berufen Zimmerer/Zimmerin, Maurer/-in und Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in die ostdeutschen Ausbildungsvergütungen rd. 20 % niedriger als im Westen. Kaum Unterschiede gab es hingegen – neben den bereits erwähnten Branchen mit bundeseinheitlichen Tarifvereinbarungen – in Berufen wie Gärtner/-in, Immobilienkaufmann/-frau, Medizinische/-r Fachangestellte/-r oder Pharmakant/-in.

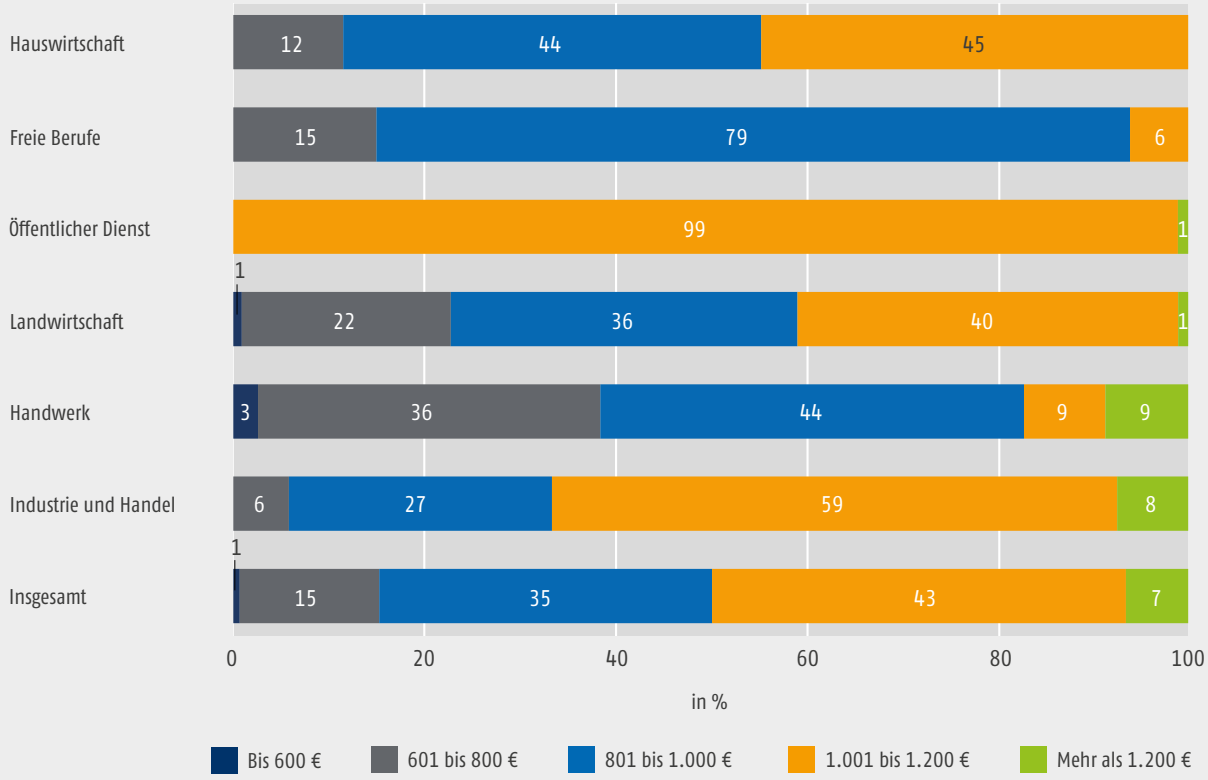
Differenziert man nach den verschiedenen Ausbildungsbereichen, wurden im Öffentlichen Dienst mit 1.095 € im gesamtdeutschen Durchschnitt die höchsten tariflichen Ausbildungsvergütungen gezahlt → **Tabelle A9.1-1**. Überdurchschnittliche Vergütungen gab es ebenfalls im Ausbildungsbereich Industrie und Handel (1.039 €). Unterhalb des gesamtdeutschen Durchschnittswerts von 987 € lagen die anderen vier Ausbildungsbereiche. Das Handwerk verzeichnete mit 882 € im Durchschnitt die niedrigsten Vergütungen, die rd. ein Fünftel unter dem Wert des Öffentlichen Dienstes lagen. In den drei

die gesamte Ausbildungsdauer für stärker besetzte Berufe ausgewiesen. Informationen liegen für die Berufe vor, die bereits in den Vorjahren in den Tabellen enthalten waren. Neu aufgenommen wurden Berufe, die erstmals eine Besetzungsstärke von 500 Auszubildenden erreichten, sowie Berufe, für die erstmals passende Tarifverträge vorlagen. Für Ost- und Westdeutschland werden durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütungen ausgewiesen, wenn es im jeweiligen Landesteil mindestens 150 Auszubildende im betreffenden Beruf gibt und einer ausreichenden Zahl von Auszubildenden Tarifverträge zugeordnet werden konnte, die auch Auswertungen nach Ausbildungsjahren zulassen. 2021 werden in den Berufetabellen Durchschnittswerte für 173 Berufe in Westdeutschland und 115 Berufe in Ostdeutschland ausgewiesen.

202 In den Berufen Rechtsanwaltsfachangestellte/r und Steuerfachangestellte/-r werden keine tariflichen Vereinbarungen geschlossen.

203 Die in Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen zum 01.10.2021 vorliegenden Tarifverträge, die 2019 abgeschlossen wurden, weisen z. B. für das erste Ausbildungsjahr Werte unterhalb von 400 € aus. Sie liegen damit unter der Mindestausbildungsvergütung von 550 € im ersten Ausbildungsjahr. Von dieser sind allerdings tarifvertragliche Regelungen ausgenommen (§ 17 BBiG).

Schaubild A9.1-1: **Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Verteilung der Auszubildenden nach Vergütungsklassen und Ausbildungsbereichen 2021 (Anteil in %)**



Quelle: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.
Durch Rundungen können sich Abweichungen in den Summen ergeben.

BIBB-Datenreport 2022

Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und Landwirtschaft waren die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Westen rd. 6 % höher als im Osten. In den Freien Berufen war die Differenz mit etwa 3 % halb so hoch. Im Öffentlichen Dienst gibt es bereits seit vielen Jahren keine Unterschiede.[204] Die tariflichen Ausbildungsvergütungen stiegen im Vergleich zum Jahr 2020 in der Landwirtschaft (+4,2 %) und im Handwerk (+3,8 %) stärker als im Gesamtdurchschnitt (+2,5 %). In Industrie und Handel (+2,2 %), in den Freien Berufen (+2,1 %), im Öffentlichen Dienst (+1,8 %) und in der Hauswirtschaft (+1,4 %) waren hingegen unterdurchschnittliche Anstiege zu verzeichnen.

In den Tarifvereinbarungen werden grundsätzlich keine Unterschiede nach Geschlecht gemacht. Dennoch treten bei einer Durchschnittsbetrachtung Unterschiede in der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen zutage. Diese erklären sich durch die gewählten Berufe. So lernen z. B. im Handwerksbereich viele Frauen den Beruf Friseur/-in, in dem die tarifliche Vergütung besonders niedrig ist. In Handwerksberufen mit besonders hohen Vergütungen wie bspw. Maurer/-in werden dagegen fast ausschließlich Männer ausgebildet. Andererseits gibt es auch Berufe mit hohen Vergütungen, in denen überwiegend Frauen ausgebildet werden, bspw. der Beruf Sozialversicherungsfachangestellte/-r, und Berufe mit eher geringen Vergütungen mit hohen Männeranteilen. Ein Beispiel hierfür ist der Beruf Bäcker/-in.

In der Durchschnittsbetrachtung ergaben sich 2021 für männliche Auszubildende mit 992 € leicht höhere tarifliche Ausbildungsvergütungen als für weibliche Auszubildende mit 978 € → **Tabelle A9.1-1**. Die Differenz machte 1,4 % aus und verringerte sich gegenüber 2020 um 0,2 Prozentpunkte. In Westdeutschland war die Differenz zugunsten der männlichen Auszubildenden mit 1,7 % ähnlich hoch wie im gesamtdeutschen Durchschnitt. In Ostdeutschland erzielten die weiblichen Auszubildenden mit 975 € im Durchschnitt etwas höhere tarifliche Ausbildungsvergütungen als die männlichen Auszubildenden mit 960 €.

204 Wegen zu geringer Besetzungsstärke keine Auswertung für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft in Ostdeutschland.

Nach Ausbildungsbereichen zeigten sich vor allem im Handwerk größere Unterschiede nach Geschlecht. Hier kamen die männlichen Auszubildenden auf eine durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung von 901 €, die weiblichen Auszubildenden auf 781 €. Die Vergütungen der männlichen Auszubildenden waren somit etwa 15 % höher als die der Frauen. In den anderen Ausbildungsbereichen waren die Abstände deutlich geringer. In der Landwirtschaft betrug die Differenz zugunsten der Männer rd. 5 %, in Industrie und Handel rd. 2 %. So verdienten die männlichen Auszubildenden in der Landwirtschaft im Durchschnitt 947 €, die weiblichen Auszubildenden 899 €. Die entsprechenden Werte in Industrie und Handel waren 1.044 € (Männer) bzw. 1.028 € (Frauen). In den Freien Berufen wiesen die weiblichen Auszubildenden mit 912 € höhere Durchschnittswerte als die männlichen Auszubildenden mit 888 € auf.[205]

Bei allen bisher genannten Beträgen handelt es sich jeweils um die durchschnittlichen tariflichen Vergütungen während der gesamten in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer der Berufe. Gesetzlich festgelegt ist eine mit jedem Ausbildungsjahr ansteigende Erhöhung der Ausbildungsvergütungen (§ 17 BBiG). Vom ersten zum zweiten Ausbildungsjahr sowie vom zweiten auf das dritte Ausbildungsjahr erhöhten sich die tariflichen Vergütungen in Deutschland jeweils im Durchschnitt um 10 % (vgl. für die Durchschnittswerte nach Ausbildungsjahren → **Tabelle A9.1-1**). Der Vergütungsdurchschnitt für das vierte Ausbildungsjahr basiert ausschließlich auf den relativ wenigen Berufen mit einer dreieinhalbjährigen Ausbildungsdauer und ist somit nicht unmittelbar mit den Werten der anderen Ausbildungsjahre vergleichbar.

Rund die Hälfte der Auszubildenden, die in einem tarifgebundenen Betrieb lernten, erhielt 2021 eine Ausbildungsvergütung von mehr als 1.000 €, 7 % erhielten sogar mehr als 1.200 € → **Schaubild A9.1-1**. Bei 35 % der Auszubildenden lagen die Vergütungen zwischen 801 € und 1.000 €. Für 16 % der Auszubildenden wurden Vergütungen unterhalb von 800 € ermittelt. Betrachtet man die Verteilung in den verschiedenen Ausbildungsbereichen, wird deutlich, dass im Öffentlichen Dienst 2021 alle Auszubildenden mehr als 1.000 € verdienten. In Industrie und Handel gehörten etwa zwei Drittel der Auszubildenden zu dieser Gruppe. In den anderen Ausbildungsbereichen waren die entsprechenden Anteile deutlich niedriger, am geringsten in den Freien Berufen, wo für lediglich 6 % der Auszubildenden eine tarifliche Vergütung von mehr als 1.000 € ermittelt wurde. Schaut man auf die andere Seite der Vergütungsklassen, war im Handwerk der Anteil der Auszubildenden mit Vergütungen unterhalb von 800 € mit 39 % besonders hoch. In der Landwirtschaft betraf dies 23 % der Auszubildenden, in den Freien Berufen 15 %, in der Hauswirtschaft 12 % und in Industrie und Handel lediglich 6 %.

(Gudrun Schönfeld, Felix Wenzelmann)

205 Keine Auswertung für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft aufgrund der geringen Anzahl von männlichen Auszubildenden.

A 9.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung

Seit vielen Jahren ermittelt das BIBB die Kosten und den Nutzen der dualen Berufsausbildung für Betriebe. Bisher wurden sechs Erhebungen für die Jahre 1980, 1991, 2000, 2007 und die Ausbildungsjahre 2012/2013 und 2017/2018 durchgeführt. Die zentralen Ergebnisse der letzten Erhebung, differenziert nach Regionen, Ausbildungsbereichen, Betriebsgrößenklassen, Ausbildungsjahren und Ausbildungsdauer, wurden im BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A9.2 dargestellt. Auswertungen für verschiedene Ausbildungsberufe wurden im BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A9.2 präsentiert. Für eine ausführliche Ergebnisdarstellung und Informationen zu den grundlegenden Konzepten und Operationalisierungen siehe Wenzelmann/Schönfeld 2022.

Derzeit wird eine neue Erhebung für das Ausbildungsjahr 2022/2023 geplant. Erste Ergebnisse werden voraussichtlich in der zweiten Hälfte des Jahres 2024 vorliegen.

(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 2021.[206] Es finden alle Aufwendungen Berücksichtigung, welche verursachungsgerecht in Zusammenhang mit der Entwicklung, Verbesserung, Durchführung und Förderung von Ausbildungsgängen nach BBiG § 1 Abs. 1 und 2 stehen. Ausgaben, die zwar einen Bezug zur beruflichen Bildung aufweisen, aber nach dem Verursacherprinzip nicht eindeutig dem Berufsbildungssystem zugerechnet werden können, sind nicht enthalten. Dies betrifft z. B. die Maßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe des Bundesministeriums für Familie, Senioren 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.[207] 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 im DS, ÜS und SBS. Die tatsächlich den jeweiligen Sektoren zurechenbaren Ausgabenvolumina liegen vermutlich niedriger.

Folgende weitere Hinweise sind bei der Interpretation der Tabelle sowie bei Vergleichen mit Vorjahren zu berücksichtigen:

Für die Bundesministerien sind alle Aufwendungen erfasst, die nach sachlichen Erwägungen der beruflichen Bildung zuzuordnen sind. Aufgrund des Funktionenplans werden sie in der Jahresrechnungsstatistik und im Bildungsfinanzbericht des Statistischen Bundesamtes zwar meist den Bereichen Weiterbildung und Arbeitsmarktpolitik zugerechnet, faktisch dienen die in → **Tabelle A9.3-1** ausgewiesenen Positionen aber auch in signifikantem Umfang der Ausbildungsförderung. Sie sind an den Haushaltstiteln der Ministerien orientiert und fassen teilweise mehrere Förderprogramme und Maßnahmen zusammen.[208] 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 BMBF), was größtenteils auf Maßnahmen zur Integration von geflüchteten Menschen in die berufliche Ausbildung zurückzuführen ist. Die mit Abstand größte Ausgabenposition auf Bundesebene bilden die Unterhaltsleistungen an berufliche Vollzeitschüler/-innen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG). Letztere werden zu 100 % als Zuschuss gewährt. Bis Ende 2014 wurden sie zu 65 % vom Bund und zu 35% von den Ländern getragen. Seit 2015 übernimmt der Bund die vollständige Finanzierung.

Das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ unterstützte in den Jahren 2020 und 2021 kleine und mittelständische Ausbildungsbetriebe und ausbildende Einrichtungen, damit diese während der Coronapandemie ihr Ausbildungsplatzangebot aufrechterhalten können.

Die Ausgaben der Länder und Kommunen für berufliche Schulen (Teilzeit- und Vollzeitberufsschulen, Berufsaufbauschulen, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Berufsoberschulen, berufliche Gymnasien) sind der Jahresrechnungsstatistik des Statistischen Bundesamtes entnommen. Da die Belastung der öffentlichen Haushalte dargestellt werden soll, ist das Konzept der Grundmittel anzuwenden. Hier werden die Nettoausgaben mit den unmittelbaren Einnahmen der öffentlichen Hand verrechnet. Die vorläufigen Ist-Ausgaben im Jahr 2020 betrugen knapp 9,1 Mrd. €.[209] Seit dem Jahr 2015 sind die Ausgaben damit kontinuierlich gestiegen. Auch die Pro-Kopf-Ausgaben je Schüler/-in an beruflichen Schulen (inkl. Fachschulen) sind im gleichen Zeitraum

206 Aus Platzgründen werden nicht alle Jahre dargestellt. Angaben zu den Jahren 2002 bis 2014 finden sich in früheren Ausgaben des Datenreports.

207 Die Elemente des Übergangsbereichs bilden nach Meinung vieler Expertinnen/Experten keine abgestimmte, zweckgebundene Einheit, sodass auch der Begriff „Übergangssystem“ umstritten ist. Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014, S. 100) versteht unter dem Übergangssektor alle Maßnahmen, die keinen vollqualifizierenden beruflichen Abschluss vermitteln, sondern auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereiten. Die Förderung der außerbetrieblichen Ausbildung wird in diesem Beitrag zu den durch das duale System verursachten Ausgaben gerechnet, da sie ein Substitut für die betriebliche Ausbildung darstellt und das duale System ergänzt.

208 Detailliertere Informationen zu einzelnen Programmen oder Fördermaßnahmen, die einen Bezug zur beruflichen Ausbildung aufweisen, finden sich in **Kapitel A9.4**. Siehe auch Programmdatenbank der Fachstelle *überaus* **https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/programme.php**.

209 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 2020 ausgewiesenen Grundmittel für das gesamte Bildungswesen lagen bei ca. 159,6 Mrd. €, wobei es sich hierbei aber noch um vorläufige Ist-Angaben handelt (siehe Statistisches Bundesamt 2021, S. 30).

Tabelle A9.3-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 1)**

	2001	2015[17]	2016	2017	2018	2019	2020	2021	DS	SBS	ÜS	enthält WB[18]
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €				
BMBF[1]												
Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten[2]	0,043	0,042	0,056	0,072	0,072	0,072	0,070	0,072	X		X	
Schüler-BAFöG für berufliche Vollzeitschüler/-innen (BFS, BAS, FS sowie FOS ohne BB)[3]	0,227	0,435	0,423	0,434	0,416	0,399	0,399	k. A.		X	X	
Internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,011	0,009	0,013	0,014	0,015	0,013	0,017	X	X		X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k. A.	0,075	0,076	0,064	0,056	0,058	0,068	0,993	X	X	X	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,036	0,042	0,038	0,040	0,052	0,051	0,056	X	X	X	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung[4]	0,014	0,046	0,049	0,052	0,053	0,061	0,061	0,066				X
Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung	-	0,066	0,061	0,065	0,066	0,077	0,064	0,097			X	
Sicherung von Ausbildung[5]	-	-	-	-	-	-	0,025	0,500	X			
Entfallene Maßnahmen[6]	0,291	-	-	-	-	-	-	-	X	X		X
BMWi[1]												
Berufliche Bildung für den Mittelstand - Lehrlingsunterweisung[7]	0,042	0,044	0,045	0,047	0,050	0,052	0,048	0,060	X			
Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen[8]	-	0,014	0,017	0,021	0,022	0,020	0,019	0,023	X		X	
BMAS[8]												
Spezielle Maßnahmen für Jüngere im Rechtskreis SGB II[10]	k. A.	0,127	0,121	0,122	0,121	0,117	0,117	0,113	X		X	
Länder, Gemeinden, Zweckverbände[11]												
Berufliche Schulen[12]												
▶ Teilzeitberufsschule	3,080	2,821	2,848	2,983	3,097	3,227	3,344	3,389	X			
▶ Berufsfachschulen	1,848	2,119	2,166	2,221	2,307	2,396	2,493	2,562		X	X	
▶ Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr	0,515	0,428	0,479	0,608	0,616	0,584	0,575	0,562			X	
▶ Andere berufsbildende Schulen (außer Fachschulen)	0,865	1,627	1,664	1,726	1,762	1,796	1,840	1,887		X		
Ausbildungsprogramm der Länder[13]	0,173	ca. 0,5	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	X	X	X	
Bundesagentur für Arbeit[9]												
Berufsausbildungsbeihilfen (BAB, betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) einschließlich BAB-Zweitausbildung	0,405	0,310	0,290	0,287	0,263	0,258	0,291	0,254	X		X	
Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	0,388	0,203	0,198	0,193	0,184	0,180	0,174	0,174			X	
Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)[14]	0,811	0,303	0,269	0,249	0,230	0,220	0,216	0,193	X		X	
Assistierte Ausbildung	-	0,004	0,238	0,040	0,046	0,041	0,035	0,047	X			
Einstiegsqualifizierung[10]	-	0,026	0,028	0,037	0,034	0,027	0,023	0,210			X	
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung[15]	k. A.	0,033	0,037	0,046	0,052	0,059	0,052	0,059			X	
Entfallene Maßnahmen[16]	0,862	0,000	0,000	0,000	-	-	-	-	X		X	
Berufseinstiegsbegleitung für Jugendliche	-	0,088	0,135	0,167	0,191	0,186	0,145	0,108			X	
Förderung von Jugendwohnheimen	0,044	0,001	0,003	0,009	0,007	0,005	0,004	0,004	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 2021.
[2] Die Angaben enthalten die Ausgaben für Investitionen und laufende Zwecke.
[3] Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) für Schüler/-innen an Berufsfachschulen (BFS), Berufsaufbauschulen (BAS), Fachschulen (FS) und in Fachoberschulklassen (FOS), die keine abgeschlossene Berufsausbildung (BB) voraussetzen. Ist-Werte für alle angegebenen Kalenderjahre gemäß BAföG-Statistik des Statistischen Bundesamtes ohne Verrechnung von Darlehensrückzahlungen. Bis zum Jahr 2014 wurden die Ausgaben nur zu 65% vom Bund und zu 35% von den Ländern getragen. Seit 2015 trägt der Bund die Finanzierung vollständig. Ab 2011 sind Leistungen für Schüler/-innen in Fachschulklassen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, berücksichtigt.
[4] Dem Zweck nach enthält diese Position eher Ausgaben für die berufliche Weiterbildung (Weiterbildungsstipendium) und die Förderung akademischer Bildung (Aufstiegsstipendium).
[5] Zeitlich befristete Coronahilfe für die Jahre 2020 und 2021; Soll-Werte gemäß Bundeshaushaltsplan.
[6] Darunter fallen das Sonderprogramm „Lehrstellenentwickler und Regionalverbünde Berufsbildung" in den ostdeutschen Ländern (einschl. Berlin-Ost), die Zukunftsinitiative für Berufliche Schulen (ZIBS) sowie die Sonderprogramme des Bundes, der ostdeutschen Länder und Berlin zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den ostdeutschen Ländern.
[7] Bis zum Jahr 2011 hier ausgewiesen: „Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk"
[8] 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).
[9] Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr. Nicht exakt quantifizierbar: die an Eltern von Berufsschülern/-schülerinnen im Rahmen des ALG II gezahlten Zuschüsse zum Schulbedarf. Sie dürften in einem niedrigen 2-stelligen Millionenbereich liegen. Nicht enthalten: Bildungsdienstleisungen zugelassener kommunaler Träger, die nicht innerhalb des Finanzsystems der Bundesagentur für Arbeit erfasst sind.
[10] 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).
[11] Ist-Werte für 2001, vorläufige Ist-Werte für 2015 bis 2020, Soll-Werte für 2021.
[12] Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den Kalenderjahren 2001, 2015 bis 2020: 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 2021: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Schuljahr 2020/2021 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen im Kalenderjahr 2021. 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.
[13] 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.
[14] 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.
[15] 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.
[16] Enthalten: der seit dem 01.04.2012 entfallene Ausbildungsbonus, die sozialpädagogische Begleitung bei Berufsausbildungsvorbereitung und das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit.
[17] Dargestellt werden aus Platzgründen nicht alle Jahre. Angaben zu den Jahren 2002 bis 2014 finden sich in früheren Ausgaben des Datenreports.
[18] Positionen, die in signifikantem Umfang auch Weiterbildungsausgaben enthalten, sind mit Kreuz gekennzeichnet.

Quelle: Bundesministerium der Finanzen, Bundeshaushaltspläne
Bundesministerium der Finanzen, Haushaltsrechnung des Bundes
Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 - Berufliche Schulen
Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 7 - BAföG
Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3.1 - Rechnungsergebnisse der öffentlichen Haushalte
Bundesagentur für Arbeit, Quartalsberichte
Bundesagentur für Arbeit, Monatliche Abrechnungsergebnisse (SGB II und SGB III)
Auskünfte des Statistischen Bundesamtes (Februar 2022).

BIBB-Datenreport 2022

auf 6.129 € angewachsen.[210] Das entspricht einem realen Anstieg von 16,3 % bezogen auf den vom Statistischen Bundesamt ermittelten Verbraucherpreisindex für das Bildungswesen in Deutschland. Für das Jahr 2021 wurden in den öffentlichen Haushalten gut 9,2 Mrd. € veranschlagt. Zieht man die Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Ausbildungsjahr 2020/2021 als Verteilungsschlüssel heran, so entfallen geschätzte 3,4 Mrd. € von den für das Jahr 2021 eingestellten Haushaltsmitteln auf die Teilzeitberufsschulen. Mit den verbleibenden 5,8 Mrd. € werden weitere Schularten im beruflichen Bildungswesen finanziert wie z. B. Berufsfachschulen, Fachgymnasien, Fachoberschulen, das Berufsvorbereitungsjahr, das Berufsgrundbildungsjahr und die Fachschulen.

Die landeseigenen Ausbildungsförderungsprogramme können nicht genau quantifiziert werden. Wie die Bundesprogramme werden sie in der Jahresrechnungsstatistik möglicherweise größtenteils zum Bereich der Weiterbildung, der Arbeitsmarktpolitik oder der Wirtschaftspolitik gezählt. Einen Überblick über die Förderprogramme zur Berufsausbildung sowie Informationen zu Fördergegenstand, -berechtigten und -bedingungen geben die → **Kapitel A9.4.2** und → **Kapitel A9.4.3** sowie

210 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.

die Programmdatenbank der Fachstelle *überaus*.[211] Die Fördermittel in den einzelnen Programmen wurden bis zum Jahr 2015 durch eine vom BIBB beauftragte Erhebung bei den zuständigen Ministerien ermittelt. Das gesamte Volumen konnte dabei allerdings nur sehr grob abgeschätzt werden. Einerseits lagen nicht für alle Programme Informationen vor. Andererseits waren auch Programme erfasst, die zwar einen Bezug zur Berufsbildung aufweisen, aber nicht ursächlich durch das Berufsausbildungssystem bedingt sein müssen. Größenordnungsmäßig lag das Fördervolumen der Länder bis zum Jahr 2015 bei ungefähr 0,5 Mrd. €. Hierin dürften auch Mittel des Europäischen Sozialfonds enthalten sein.[212]

Die berufsbildungsbezogenen Ausgaben der BA betreffen neben der Berufsausbildung auch die Berufsorientierung und -vorbereitung (**vgl. Kapitel A9.4.1**). Nicht berücksichtigt ist in **→ Tabelle A9.3-1** die Förderung der Integration an der zweiten Schwelle, welche eine beschäftigungspolitische Maßnahme darstellt. Ein Großteil der BA-Mittel fließt der Unterstützung besonders benachteiligter Auszubildender (und hier wiederum der außerbetrieblichen Ausbildung) zu. Neu im Instrumentarium der BA ist seit 2015 die Assistierte Ausbildung (AsA), eine Unterstützungsmaßnahme für Unternehmen bei der Ausbildung von jungen Menschen, die sonst schwer einen Ausbildungsplatz finden würden.

Die Leistungen der BA für Menschen mit Behinderung (**vgl. Kapitel A9.4.1**) sind nicht in **→ Tabelle A9.3-1** berücksichtigt. Sie stehen zwar teilweise im Zusammenhang mit Ausbildungsaktivitäten, dürften aber zum größten Teil nicht ursächlich dem Berufsausbildungssystem zuzurechnen sein. Gleiches gilt für die Leistungen der BA für Menschen mit Behinderung im Rechtskreis des zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II) sowie für das seit 2014 geltende BMAS-Programm zur intensivierten Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen.

Der Finanzierungsbeitrag der öffentlichen Hand wird durch den Beitrag der ausbildenden Betriebe in Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst ergänzt. Deren Aufwendungen werden traditionell durch das BIBB geschätzt. Nach Berechnungen, welche auf einer repräsentativen Erhebung für das Ausbildungsjahr 2017/2018 (**vgl. Kapitel A9.2**) basieren, betrugen die Bruttokosten, d. h. die Ausbildungskosten ohne Berücksichtigung der Ausbildungserträge, rd. 27,2 Mrd. €. Die Nettokosten der Betriebe für die Ausbildung im dualen System lagen bei rd. 8,4 Mrd. €. Dabei ist zu bedenken, dass die Betriebe neben den gemessenen Ausbildungserträgen noch weiteren Nutzen generieren können, der allerdings schwer zu quantifizieren ist, z. B. durch die Einsparung von Personalgewinnungskosten oder durch einen mit dem Ausbildungsengagement einhergehenden Imagegewinn. Im Vergleich zur letzten Erhebung für das Ausbildungsjahr 2012/2013 sind die Bruttokosten um 1,6 Mrd. € und die Nettokosten um etwa 0,7 Mrd. € gestiegen (vgl. Schönfeld u. a. 2020), obwohl die Gesamtzahl der Auszubildenden in diesem Zeitraum um 7,4 % zurückgegangen ist (**vgl. → Tabelle A5.2-1**). Teilweise kann der Kostenanstieg durch die allgemeine Preisentwicklung erklärt werden. Darüber hinaus sind die Ausbildungsvergütung und die Löhne des ausbildenden Personals noch stärker als die Preise gestiegen.

(Normann Müller)

211 Siehe **https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/programme.php**

212 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 II und SGB III geregelten Instrumenten der BA sind den Statistiken der BA zu ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten entnommen (**vgl. Kapitel A9.4.1**). Da sich diese auf Kalenderjahre beziehen, für die Meldefristen gelten, liegen die Daten noch nicht für 2021, sondern erst zu den vorherigen Jahren vor. So sind die Auswirkungen der Coronapandemie im Jahr 2021 auf die berufliche Ausbildung und deren Vorbereitung nicht berücksichtigt.

Im Jahr 2021 mussten Maßnahmen, wie bereits 2020, teilweise in alternativen Formen gestaltet werden. Als digitale Begleitstruktur bietet das BIBB hierfür die Nutzung der Lern- und Arbeitsplattform **www.ueberaus.de** mit der integrierten Videokonferenz an, die gerade in Pandemiezeiten intensiv genutzt wurde. Auch wurde während des (Teil-)Lockdowns die Begleitung der jungen Menschen in der beruflichen Ausbildung vermehrt mittels telefonischer Kontaktaufnahme, über das Versenden von Briefpost bis hin zu Spaziergängen im Freien („walk and talk") gestaltet. Die Coronapandemie machte tagesaktuelle und stark von regionalen Gegebenheiten geprägte Entscheidungen notwendig. Die Gestaltung von Maßnahmen ist auch darum in den Regionen sehr unterschiedlich ausgefallen. Zudem berichteten Maßnahmenträger, dass die Förderarbeit mit den Teilnehmenden stärker individuell ausgerichtet wurde, als zuvor in Gruppenkonstellationen. Auch was Zeiten, Orte oder Inhalte betrifft, wurde flexibler in der Beratung und Begleitung der jungen Erwachsenen agiert.

Grundlage der Datenbasis für die Förderinitiativen und -programme von Bund und Ländern (ohne Instrumente des SGB; **vgl. Kapitel A9.4.2 und A9.4.3**) ist eine inhaltliche Auswertung von Förderrichtlinien und Programmbeschreibungen der fördergebenden Ministerien hinsichtlich Anliegen, Angeboten und Adressaten, die die Fachstelle *überaus* kontinuierlich durchführt. Im Dezember 2021 umfasste der Datenbestand ein EU-Programm, 42 Bundesprogramme und 282 Landesprogramme **E**.

Die Basis für die Datenbank zu den schulischen Bildungsgängen der Länder stellt die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE, Sektor II – Integration in Ausbildung; **vgl. Kapitel A4**) dar. Auf dieser Grundlage, ergänzt um eigene Rechercheergebnisse, 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 sog. Bund-Länder-Vereinbarungen im Rahmen der Initiative „Bildungsketten" geregelt. Ein Überblick über bestehende Bund-Länder-BA-Vereinbarungen findet sich auf der Webseite der Initiative Bildungsketten.[213]

E **Programmdatenbank**

Die gewonnenen Informationen zu Förderprogrammen und -initiativen stehen der Fachöffentlichkeit in der Programmdatenbank für eigene Recherchen zur Verfügung (siehe **www.ueberaus.de/wws/programme.php**). Da es aufgrund der starken Heterogenität der Maßnahmen kein allgemeingültiges Verständnis dessen gibt, was als Förderprogramm gilt, werden auf dem Portal auch die inhaltlichen Abgrenzungen näher erläutert, inwieweit Förderaktivitäten in den Datenbestand des Portals aufgenommen werden.[214]

Die statistischen Auswertungen in diesem Kapitel entsprechen dem Datenbestand der Fachstelle *überaus* an aktuellen Förderaktivitäten zum Zeitpunkt Dezember 2021 und im Falle der Regelinstrumente (**vgl. Kapitel A9.4.1**) den Statistiken der BA.[215]

Die Maßnahmen für junge Menschen im Übergang von der Schule in den Beruf umfassen verschiedene Handlungsfelder:

Berufsorientierung

Eine frühzeitige, an den Potenzialen und Interessen der Einzelnen ausgerichtete Berufsorientierung ist ein wichtiger Baustein für den gelingenden Übergang von der Schule in den Beruf. Berufsorientierung ist ein Prozess mit zwei Seiten: Auf der einen stehen Jugendliche, die sich selbst orientieren, ihre eigenen Interessen,

213 Siehe **www.bildungsketten.de/de/246.php**

214 Vgl. Website ueberaus.de: **Inhaltliche Abgrenzung der dargestellten Förderprogramme und -initiativen - ueberaus.de**

215 Die Statistiken der BA zu den Arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen finden sich auch auf folgender Website: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarktpolitische-Massnahmen/Arbeitsmarktpolitische-Massnahmen-Nav.html**.

Kompetenzen und Ziele kennenlernen. Auf der anderen stehen die Anforderungen der Arbeitswelt, auf die hin junge Menschen orientiert und vorbereitet werden sollen. Angebote der Berufsorientierung unterstützen junge Menschen, diesen Prozess erfolgreich zu meistern. Die einzelnen Bausteine der Berufsorientierung sollen konzeptionell verbunden sein und möglichst aufeinander aufbauen. So setzen Verfahren der Kompetenzfeststellung bereits ab der siebten Klasse an und schaffen für die Jugendlichen erste Gelegenheiten, eigene Stärken herauszufinden und zu erleben. Zeigt sich dabei bei einzelnen Schülerinnen und Schülern Förderbedarf, sollen die Ergebnisse Anhaltspunkte für eine individuelle Förderung im Anschluss liefern. Praktika in Betrieben oder Berufsbildungsstätten ermöglichen den Jugendlichen, verschiedene Berufsfelder kennenzulernen und ihre Erfahrungen in Hinblick auf die eigene Person, den Umgang mit Aufgaben bei der praktischen Arbeit sowie die persönlichen Ziele zu reflektieren. Angebote zur Berufsorientierung werden bisher von verschiedenen Fördergebern finanziert; vom Bund (z. B. BMAS, BA, BMBF), von den Ländern (z. B. Kultusministerien, teilweise mit ESF-Mitteln kofinanziert) oder in kommunaler Verantwortung, in Beratungsstellen vor Ort sowie von verschiedenen lokalen Angeboten der Jugendhilfe.

Hilfen beim Übergang

Zahlreiche Maßnahmen sollen junge Menschen an den kritischen Übergängen absichern und Anschlüsse gewährleisten, um Bildungsketten bis zum 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 in diesem Bereich werden von ganz unterschiedlichen Seiten finanziert, so z. B. über Landesprogramme zur Verbesserung der kommunalen Koordinierung oder Instrumente des Sozialrechts wie der Berufseinstiegsbegleitung (BerEB).

Mit der Initiative „JUGEND STÄRKEN“ unterstützt das BMFSFJ die Integration von jungen Menschen mit schlechteren Startchancen in Schule, Beruf und Gesellschaft. Die Initiative umfasst die Programme „JUGEND STÄRKEN im Quartier“, „Respekt Coaches“, die „Jugendmigrationsdienste“ und ab 2022 auch „JUGEND STÄRKEN: Brücken in die Eigenständigkeit“. Hier werden Kommunen dabei unterstützt, Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Unterstützungsbedarf zu initiieren. Zudem wird rechtskreisübergreifend mit freien Jugendhilfeträgern, Jobcentern, den Agenturen für Arbeit und weiteren Kooperationspartnern vor Ort zusammengearbeitet. Diese Kooperation ist auch das Merkmal der Jugendberufsagenturen, deren Ziel es ist, alle Jugendlichen vor Ort zu erreichen und den einzelnen durch die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit aus der Vielzahl von möglichen Angeboten die jeweils bestmögliche Beratung und passgenaue Förderung zukommen zu lassen. Die bisherige erfolgreiche Arbeit der Jugendberufsagenturen soll gemäß aktuellem Koalitionsvertrag weiter ausgebaut werden. Dafür wurde beim BIBB die „Servicestelle Jugendberufsagenturen“ als bundesweite Begleit- und Unterstützungsstruktur eingerichtet.[216]

Um das Leistungsangebot des SGB II an der Schnittstelle zur Jugendhilfe zu ergänzen, wurde 2016 mit dem § 16h SGB II ein Instrument zur „Förderung von schwer zu erreichenden jungen Menschen“ eingeführt. Hierüber sollen insbesondere junge Menschen, die von den Regelangeboten der Sozialleistungssysteme nicht mehr erreicht werden, gezielt angesprochen werden, um sie auf den Weg in Bildungsprozesse, Regelangebote der Arbeitsförderung, Ausbildung oder Arbeit zu führen. Dabei bieten Jugendberufsagenturen als Form der Zusammenarbeit der Leistungsträger des Sozialgesetzbuches eine gute Voraussetzung für die notwendige Abstimmung über die Planung und Einbindung der Maßnahmen in das Gesamtangebot.

Berufs(ausbildungs)vorbereitung

Die Berufs(ausbildungs)vorbereitung (vgl. § 1 BBiG, 68ff.) umfasst qualifizierende Angebote für junge Menschen, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt, aber auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt keine Stelle gefunden haben. Sie vermittelt Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit und soll an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranführen. Die 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 (EQ) in Betrieben, finanziert durch die BA,
- als schulische Berufsvorbereitung, in berufsbildenden Schulen auf Grundlage der Schulgesetze der Länder und je nach Bundesland sehr unterschiedlich ausgestaltet,
- als ergänzende Angebote der Jugendhilfe (SGB VIII), z. B. in Jugendwerkstätten.

216 Weitere Informationen zur Servicestelle Jugendberufsagenturen finden sich unter **www.servicestelle-jba.de.**

Berufsausbildung

Die Angebote zur Ausbildungsbegleitung und Unterstützung während der Berufsausbildung adressieren auf unterschiedliche Weise die jungen Erwachsenen, die Betriebe und das ausbildende Personal wie auch die berufsbildenden Schulen und deren Lehrkräfte. Das Ziel ist die Hinführung zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss bzw. das Absolvieren einer regulären Ausbildung. Häufig kommt ein weiterer Partner in Form einer Bildungsorganisation hinzu, um an verschiedenen Stellen zu begleiten und zu unterstützen. Zu den bundesweiten Angeboten in der Förderung der Ausbildung gehörten in der Vergangenheit die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und die Assistierte Ausbildung (AsA). Ab dem Jahr 2021 wurden die Instrumente der AsA und der abH zum neuen Instrument Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex) in den §§ 74-75a SGB III zusammengeführt und neu geregelt. Bis zum September 2021 befanden sich noch Teilnehmende in den abH, danach gingen die Leistungen der abH in AsA-flex auf. Zudem gehört die Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE, in integrativer und kooperativer Form) zum Angebotsspektrum.

Neben diesen bundesweiten Instrumenten existieren Angebote über Programme oder auf Landes- bzw. kommunaler Ebene, z. B. zur Vermeidung von Vertragslösungen bzw. Ausbildungsabbrüchen.[217] So begleiten im Programm VerA ehrenamtliche Betreuer/-innen Personen, bei denen die Ausbildung vom Abbruch bedroht ist. Auf Landesebene bietet bspw. das Programm „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule – QuaBB“[218] in Hessen eine 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 in Einrichtungen der öffentlichen Hand stattfinden. Über die Möglichkeit der Externenprüfung (**vgl. Kapitel B3.4**) können junge Menschen, die über berufliche Qualifikationen verfügen, zum erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung geführt werden.

217 Vgl. Programmdatenbank der Fachstelle *überaus*: **www.ueberaus.de/wws/programme.php**

218 Vgl. Praxisbericht der Fachstelle *überaus*: **https://www.ueberaus.de/wws/praxisbericht-quabb.php**

Mit § 16i SGB II sollen die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt durch öffentlich geförderte Beschäftigung für „arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte“ verbessert werden. Das Ziel ist ein mittel- bis langfristiger Übergang in eine reguläre Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

A 9.4.1 Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB)

Die bundesweiten Instrumente sind im SGB festgehalten und werden im Auftrag der BA bzw. Jobcenter an Bildungsorganisationen zur Durchführung vergeben. Insgesamt lässt sich konstatieren, dass in dem von der Coronapandemie geprägten Jahr 2020 die Zahlen der Teilnehmenden in allen Maßnahmen rückläufig waren. In den folgenden Maßnahmen des SGB III ist sogar ein Allzeittief bei dem Jahressdurchschnittsbestand zu verzeichnen, so bei der BerEB, bei der EQ, bei den BvB, bei den Aktivierungshilfen wie auch der BaE. Nie zuvor lag die Zahl der Teilnehmenden in diesen Maßnahmen so gering. Die nachfolgenden Darstellungen basieren auf Zahlen der Förderstatistik der BA → **Schaubild A9.4.1-1**.

Berufsorientierung und Berufswahlbegleitung

Berufsorientierende Angebote finden in unterschiedlichen Kontexten statt. Neben den Regelungen im SGB III existieren eigene Konzepte und Angebote der Länder sowie eine flächendeckende Unterstützung durch das Berufsorientierungsprogramm des Bundes (**vgl. Kapitel A9.4.2**). Die BerEB kann als Instrument anders als zuvor nur noch mit einer Kofinanzierung fortgesetzt werden, was bisher nur in wenigen Ländern der Fall ist. Berufsorientierung findet normalerweise auch über Praktika und betriebliche Phasen statt. Aufgrund der Coronapandemie war es schwierig diese durchzuführen. Dies trifft auch auf die Berufsberatung der BA zu.

Berufsorientierung (§ 33 SGB III)

Die BA bietet eine Reihe von Leistungen im Rahmen ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Berufsorientierung an (§ 33 SGB III). Dazu gehören u. a. Informations- und Vortragsveranstaltungen, Workshops zu Berufswahlthemen sowie eine Reihe von Medienangeboten. Die vorrangigen Adressaten sind Schüler/-innen und allgemein alle Ausbildungssuchenden.

Berufsorientierungsmaßnahmen (§ 48 SGB III)

Ergänzend zur im § 33 SGB III geregelten Pflichtaufgabe der BA regelt § 48 SGB III die Möglichkeit zusätzlicher Berufsorientierungsangebote, die von Berufsbildungs-

Schaubild A9.4.1-1: **Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter**

<table>
<tr><th>Berufsorientierung</th><th>Berufs- und Ausbildungsvorbereitung</th><th>Berufsausbildung</th><th>Nachqualifizierung</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung</td><td>Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB, BvB-Reha, BvB-Pro)

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ)</td><td>Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE-integrativ, BaE-kooperativ)

Assistierte Ausbildung (AsA-flex)</td><td rowspan="2">Arbeitsgelegenheiten</td></tr>
<tr><td colspan="3">Berufseinstiegsbegleitung (BerEB) – länderbezogen</td></tr>
</table>

Quelle: Zusammenstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2022

einrichtungen und sonstigen Maßnahmenträgern an den allgemeinbildenden Schulen für verschiedene Adressaten angeboten werden. Dazu zählen 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 2020 hat die BA 59.311.000 € bei der Zweckbestimmung „Zuschüsse für Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Schulen“ ausgegeben, rd. 7 Mio. € mehr als 2018. Aktuell wird das Erfassungsverhalten überarbeitet.

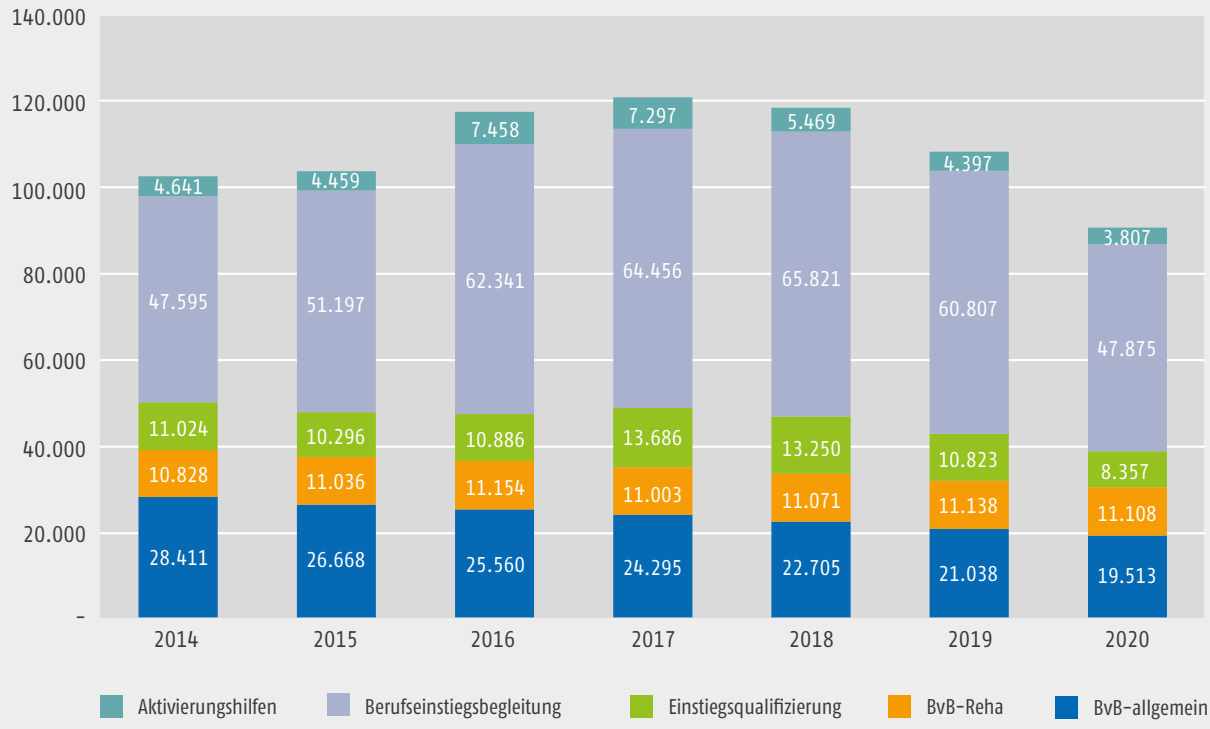
Berufseinstiegsbegleitung (BerEB) (§ 49 SGB III)

Die BerEB ist eine Maßnahme, die bildungsgefährdeten Schülerinnen und Schülern eine individuelle Unterstützung bei der beruflichen Orientierung bietet. Jugendliche können vom Besuch der Vorabgangsklasse an bis hin zum ersten halben Jahr in einem Berufsausbildungsverhältnis individuell beraten und unterstützt werden. Damit sollen das Erreichen eines Schulabschlusses, eine fundierte Berufswahlentscheidung und die Aufnahme sowie der Bestand eines Berufsausbildungsverhältnisses positiv beeinflusst werden. Seit dem 01.04.2012 ist die BerEB ein Regelinstrument der BA und im § 49 SGB III verankert. Von 2015 an stellte der Bund für die BerEB insgesamt rd. eine Mrd. € in der Förderperiode 2014 bis 2020 bereit, davon rd. 500 Mio. € aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie aus Mitteln der BA. Damit war die Finanzierung bis zum Schuljahr 2018/2019 gesichert. Da die ESF-Förderperiode 2020 endete, steht das Instrument nur noch mit einer Kofinanzierung durch Dritte, vorzugsweise durch die Bundesländer selbst, zur Verfügung. Ein Blick auf die Eintritte bis September 2021 zeigt, dass in den folgenden Ländern noch relevante Zahlen von Teilnehmenden in den Maßnahmen zu beobachten sind: Baden-Württemberg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Thüringen. In allen anderen Bundesländern sind keine relevanten Einstiege mehr zu verzeichnen bzw. läuft diese Maßnahme aus. Nachdem die Zahl des Bestands an Teilnehmenden der BerEB von 2010 (rd. 24.000) an stetig und deutlich bis zum Jahr 2018 (rd. 66.000) gestiegen war, sank diese aus den genannten Gründen im Jahr 2020 auf 47.875. Rund 58 % der Teilnehmenden 2020 waren männlich und rd. 72 % der Begleitung fand an Hauptschulen bzw. für Hauptschüler/-innen statt sowie weitere 13 % für Schüler/-innen, die nicht über einen Hauptschulabschluss verfügten. Im Jahr 2020 gab es 28.056 Austritte, davon befanden sich sechs Monate nach Austritt rd. 40 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: 31,8 % in Ausbildung und 8,5 % in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen.

Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h SGB II)

Die Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ) richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 15 bis unter 25 Jahren, die Schwierigkeiten haben, die Anforderungen an eine erfolgreiche Integration in Arbeit oder Ausbildung zu erfüllen oder Sozialleistungen nach SGB II zu beantragen oder anzunehmen. Die Maßnahmendauer orientiert sich an dem jeweiligen

Schaubild A9.4.1-2: **Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung 2014 bis 2020 (Jahresdurchschnittsbestand)**



Anm.: BvB = Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

individuellen Bedarf der Teilnehmer/-innen. Am Ende der Förderung sollen konkrete Anschlussperspektiven bestehen und möglichst über Zielvereinbarungen verbindliche weitere Schritte festgehalten werden. Die Hinführung zur Beteiligung an Bildungsprozessen, in Regelangebote der Arbeitsförderung, Ausbildung oder Arbeit ist dabei handlungsleitend. Aufgrund der Gestaltung dieses Angebots ist es hilfreich, den Blick auf die Eintritte in die Maßnahme zu richten. Die Zahl derer, die eine Maßnahme aufgenommen haben, lag 2017 bei 928 Teilnehmenden, stieg 2019 auf 6.410 Teilnehmende und 2020 auf 7.374. Der Anteil der männlichen Teilnehmenden lag 2020 bei 64 %. Rund 41 % der Teilnehmer/-innen hatten einen Hauptschulabschluss, rd. 35 % verfügten nicht über einen Hauptschulabschluss und 16 % hatten einen mittleren Schulabschluss. Ein kleiner Teil von 4,5 % verfügte über die Hochschulreife. Von den 6.550 kumulierten Austritten im Jahr 2020 waren rd. 19,5 % nach sechs Monaten sozialversicherungspflichtig beschäftigt: 4,7 % befanden sich in einer Ausbildung und 14,8 % in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen.

Berufsvorbereitung

Die Maßnahmen im Kontext der Berufsvorbereitung hatten bis 2009 eine deutliche Ausweitung erfahren und vor allem in Westdeutschland einen erheblichen Teil der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz aufgefangen. Seit 2010 gingen die Zahlen berufsvorbereitender Maßnahmen zurück, 2020 setzte sich dieser Trend in allen Maßnahmen weiter fort. In der allgemeinen Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) nach § 51 SGB III war die Teilnehmendenzahl weiter rückläufig. Auch bei den Aktivierungshilfen und der EQ sank die Zahl der Teilnehmenden im Jahr 2020, nachdem sie von 2016 bis 2018 vor allem aufgrund der Eintritte junger Flüchtlinge zugenommen hatte. Eine detailliertere Aufstellung zur Teilnahme junger Geflüchteter an den Maßnahmen der Berufs- und Ausbildungsvorbereitung findet sich in **Kapitel A12.2**. Betrachtet man die Daten zu den Eintritten bis August 2021, ist davon auszugehen, dass die Zahl an Teilnehmenden in Maßnahmen im Jahr 2021 insgesamt deutlich gesunken ist. Es lässt sich derzeit noch nicht darstellen, in welcher Form unterstützende Maßnahmen aufgrund der Coronaauswirkungen stattgefunden haben **→ Schaubild A9.4.1-2.**

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) (§ 51 SGB III)

Mit den BvB wird die Eingliederung in Ausbildung angestrebt; wenn dieses Ziel nicht erreicht werden kann, wird die Aufnahme einer Beschäftigung intendiert. Zur Zielgruppe gehören Jugendliche und junge Erwachsene, sofern sie ohne berufliche Erstausbildung sind, ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt und in der Regel das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Des Weiteren gehören insbesondere junge Menschen dazu, 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 aktuell i. d. R. bis zu elf Monaten, 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. Das Fachkonzept der BvB wurde neu konzipiert. Ab April 2022 wird die Maßnahme hiernach ausgeschrieben und ab 2023 nach dem neuen Fachkonzept umgesetzt werden.

Nachdem 2010 noch mehr als 50.000 Teilnehmende im Rahmen der BvB-allgemein gefördert worden waren, ging der Jahresdurchschnittsbestand (JD-Bestand) stetig zurück, im Jahr 2020 auf 19.513 Teilnehmende. Rund 43 % der Teilnehmenden hatte einen Hauptschulabschluss, gut ein Drittel die Mittlere Reife (34,3 %). Der Anteil derer, die nicht über einen (Haupt-)Schulabschluss verfügten, lag bei 18 %. Der Anteil weiblicher Teilnehmenden ist auf 36,4 % weiter gesunken. Im Jahr 2020 gab es aus der allgemeinen BvB 35.006 kumulierte Austritte, von denen nach sechs Monaten 35 % in Ausbildung und zusätzliche 13,6 % in sonstige sozialversicherungspflichte Beschäftigungsverhältnisse mündeten. Die Teilnehmendenzahl an rehaspezifischer BvB (nach § 117 SGB III) blieb in den letzten Jahren und auch 2020 relativ konstant bei rd. 11.000 Teilnehmern/Teilnehmerinnen im Jahresdurchschnitt. Die Zahl junger Menschen mit Behinderung, die an einer BvB 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 2020 gab es aus der rehaspezifischen BvB 14.942 Austritte, nach sechs Monaten waren rd. 59 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, aber nur ein geringer Teil in regulärer Ausbildung (8,6 %) und 38,5 % in Reha-Ausbildungen. Diese Werte liegen annähernd im Bereich der Vorjahre. Eine Sonderform der BvB bildet der produktionsorientierte Ansatz, der seit 2013 durchgeführt wird, zunächst mit nur 172 Teilnehmenden (2013). Mit einem zwischenzeitlichen Hoch im Jahr 2016 von über 1.000 Personen sank die Zahl wieder und betrug 2020 nur noch 500 Teilnehmende im Jahresdurchschnitt. Im Rahmen der BvB haben 4.482 Personen im Jahr 2020 den Hauptschulabschluss nachträglich erworben. Diese Zahl ist in den letzten fünf Jahren mit leichten Schwankungen relativ konstant geblieben.

Aktivierungshilfen für Jüngere (§ 45 SGB III)

Im Vorfeld einer Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung richten sich Aktivierungshilfen an Jugendliche, die aufgrund von Hemmnissen insbesondere in den Bereichen Motivation/Einstellungen, Schlüsselkompetenzen und soziale Kompetenzen für eine Förderung im Rahmen BvB (noch) nicht in Betracht kommen. Die Zielgruppe sind junge Menschen, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, über keine berufliche Erstausbildung verfügen und wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne diese Förderung nicht bzw. noch nicht eingegliedert werden können. Ziel ist, die Personen für eine berufliche Qualifizierung zu motivieren und sie zu stabilisieren. Nachdem die Zahl der Eintritte in die Aktivierungshilfen im Jahr 2016 und 2017 aufgrund des Zugangs junger Geflüchteter in die Maßnahmen stieg (Anstieg bis über 26.000), sank sie im Jahr 2020 mit 10.632 auf den niedrigsten Wert seit Bestehen der Maßnahme. Der zwischenzeitliche Anstieg beruhte auf den Sondermaßnahmen für junge Flüchtlinge, die auf Basis von § 45 SGB III initiiert wurden, z. B. „Perspektiven für Flüchtlinge – PerF“, Perspektiven für junge Flüchtlinge – PerJuF“ und „Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS) (**vgl. Kapitel A12.2**). Der JD-Bestand lag 2020 bei 3.807 Personen. Von den 14.506 Austritten im Jahr 2020 befanden sich 25,4 % nach sechs Monaten in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (8,7 % in Ausbildung und 16,7 % in anderer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung).

Einstiegsqualifizierung (EQ) (§ 54a SGB III, 115 Nr. 2)

Die betriebliche EQ soll jungen Menschen mit erschwerten Vermittlungsperspektiven ein „Türöffner“ in eine betriebliche Berufsausbildung sein. Eine EQ, die mindestens sechs, aber längstens zwölf Monate dauert, dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Die Inhalte einer EQ orientieren sich an den Inhalten eines anerkannten Ausbildungsberufes. Zur Zielgruppe gehören nicht vollzeitschulpflichtige junge Menschen unter 25 Jahren:

- Ausbildungsbewerber/-innen mit individuell eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach dem 30. September eines Jahres noch nicht in Ausbildung vermittelt sind,

- junge Menschen, die noch nicht in vollem Umfang über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen,
- lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche.

Der JD-Bestand lag 2020 mit 8.357 deutlich unter dem der Vorjahre, was u. a. auf die Coronapandemie zurückgeführt werden kann. Lagen die Eintritte auch durch den Zugang junger Geflüchteter in den Jahren 2016 bis 2018 deutlich über 20.000, sanken sie 2020 auf rd. 13.000 und bis zum September 2021 auf rd. 6.000. Somit dürfte auch im Jahr 2021 ein weiterer coronabedingter Rückgang der Teilnehmenden in der EQ stattgefunden haben. Auch im Jahr 2020 waren rd. drei Viertel der Teilnehmenden männlich. Der Anteil derer, die über einen Hauptschulabschluss verfügten, lag bei rd. 45 %, gut ein Viertel hatte die Mittlere Reife und rd. 14 % verfügten nicht über einen Hauptschulabschluss. Im Jahr 2020 gab es 12.597 Austritte aus der EQ, wobei sechs Monate nach Austritt mehr als zwei Drittel (68,5 %) in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung waren; mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (56,9 %) hatte eine Ausbildung aufgenommen.

Ausbildungsförderung und -begleitung

Die Maßnahmen zur Ausbildungsförderung bzw. -begleitung fokussieren in den letzten Jahren stärker die Begleitung der Ausbildung im Regelbetrieb. Während die Zahl der BaE kontinuierlich abnimmt, stieg die Teilnehmendenzahl in der AsA bzw. in den abH konstant. Mit der AsA ist 2015 ein Instrument installiert worden, das die Ausbildung im regulären Betrieb begleitet und bereits im Vorfeld mit dem Ziel, ein stabiles Ausbildungsverhältnis zu erreichen, aktiv ist. Ab dem Jahr 2021 wurde dieses Instrument mit den abH zum neuen Instrument AsA-flex zusammengelegt und in den §§ 74-75a SGB III geregelt. Seit Oktober 2021 werden keine Teilnehmenden in abH mehr geführt. Der Anteil der männlichen Teilnehmenden in den Maßnahmen zur Ausbildungsförderung und -begleitung stieg stetig, in AsA und abH betrug der Anteil rd. drei Viertel der Teilnehmenden. Wie Berichte aus der Praxis zeigen, ist die Ausgestaltung und Qualität der Maßnahmen in den Regionen durchaus unterschiedlich, auch wenn die Maßnahmen formal über die Fachkonzepte standardisiert sind.

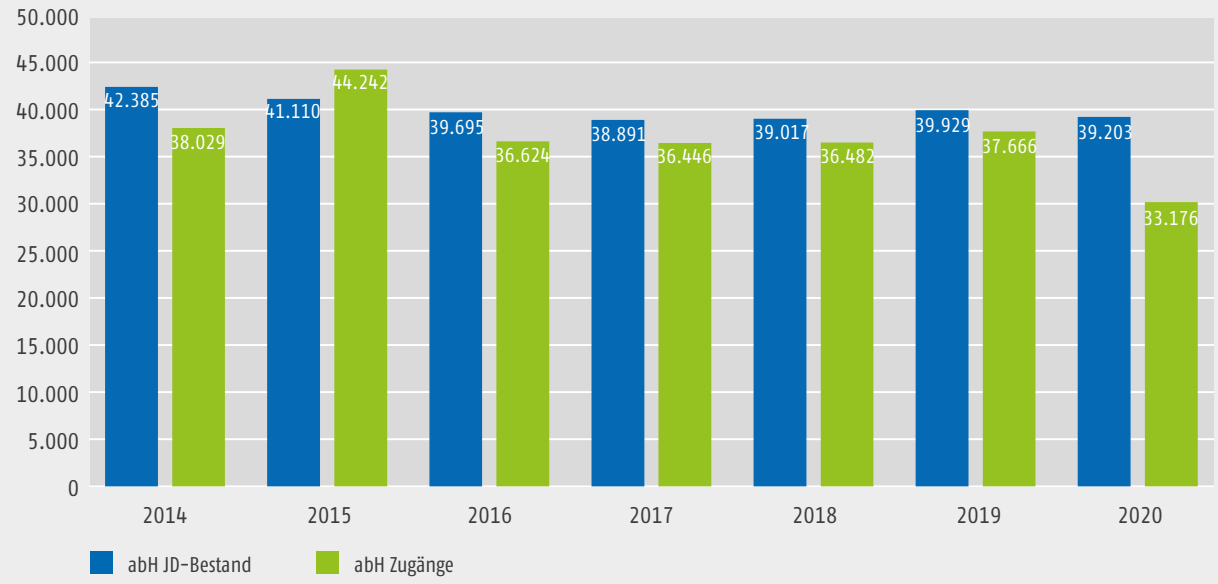
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) (§ 75 SGB III)

Mit abH sollen förderungsbedürftigen jungen Menschen die Aufnahme, Fortsetzung und der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung ermöglicht und Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Die Maßnahme umfasst Stützunterricht und die 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. In den letzten Jahren lag der Bestand an Teilnehmenden im Jahresdurchschnitt sehr konstant bei rd. 40.000. Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurde mit den §§ 74ff. SGB III die Rechtsgrundlage für die neue AsA geschaffen, in der die Leistungen der abH integriert wurden. Maßnahmen der abH nach § 75 SGB III a. F. konnten noch bis zum 28. Februar 2021 beginnen und mussten bis zum 30. September 2021 enden. Eine Nachbetreuung zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses nach einer mit abH geförderten betrieblichen Berufsausbildung kann noch bis zum 31. März 2022 erfolgen. Im Jahr 2020 lag der JD-Bestand für abH bei 39.203 Teilnehmenden, also ähnlich den Zahlen der Vorjahre. Die Zahl der Eintritte bis September 2021 lag allerdings nur noch bei rd. 5.500 Teilnehmern/Teilnehmerinnen. Ab 2022 werden keine Teilnehmenden mehr in der Maßnahme ausgewiesen. Der Anteil der Teilnehmerinnen lag 2020 nur noch bei rd. 22 %. In abH verfügte die Mehrzahl der Teilnehmer/-innen schon immer über einen Hauptschulabschluss, 2020 waren dies rd. 45 %. Der Anteil derer mit Mittlerer Reife lag bei 27 %. Der Anteil der Teilnehmenden mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss stieg stetig auf inzwischen knapp 9 % und lag ungefähr gleichauf mit denen, die nicht über einen Hauptschulabschluss verfügten → **Schaubild A9.4.1-3.**

Assistierte Ausbildung (AsA) (§ 130 SGB III)

Seit Mai 2015 wird auch das Modell der AsA von der BA als Dienstleistung ausgeschrieben. Hier sollen Bildungsorganisationen Dienstleistungen für Auszubildende und Betriebe anbieten, um verstärkt die Regelausbildung im Betrieb für leistungsschwächere oder beeinträchtigte Jugendliche zu ermöglichen. Die AsA besteht aus einer ausbildungsvorbereitenden Phase, die zur Aufnahme einer Ausbildung führen soll, und einer ausbildungsbegleitenden Phase. Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurde mit den §§ 74ff. SGB III die Rechtsgrundlage für die neue Assistierte Ausbildung (AsA flex) geschaffen, in der die Leistungen der bisherigen AsA mit den ausbildungsbegleitenden zusammengeführt wurden. Bis zum Beginn der neuen AsA-Maßnahmen im Jahr 2021 gestattete eine Übergangsregelung die Fortführung der Instrumente abH und AsA. Maßnahmen der AsA § 130 SGB III a. F. konnten bis zum 30. September 2020 beginnen. Die bis dahin begonnenen Maßnahmen liefen nach den vertraglichen

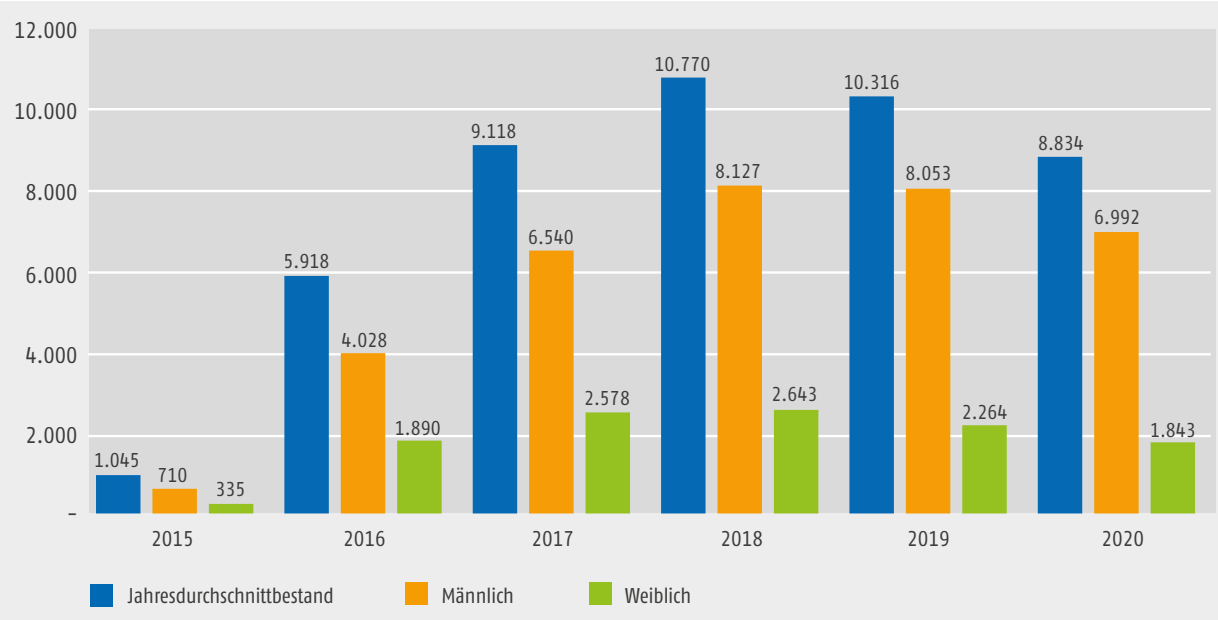
Schaubild A9.4.1-3: **Teilnehmende und Zugänge zu ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) 2014 bis 2020**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild A9.4.1-4: **Teilnehmende Assistierte Ausbildung (AsA) 2015 bis 2020**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Gestaltungen für die jeweiligen Kohorten weiter. Eine Option auf die Begleitung weiterer Kohorten ab 2021 war nicht mehr möglich.

Im Jahr 2015 lag die Zahl der Teilnehmenden der AsA nach § 130 SGB III noch bei vergleichsweise geringen 1.045; bis zum Jahr 2018 ist sie auf 10.770 Teilnehmende angestiegen. Im Jahr 2020 gab es einen leichten Rückgang auf 8.834 → **Schaubild A9.4.1-4**.

Die Eintritte bis September 2021 lagen aus den dargestellten Gründen der Zusammenlegung zur neuen AsA

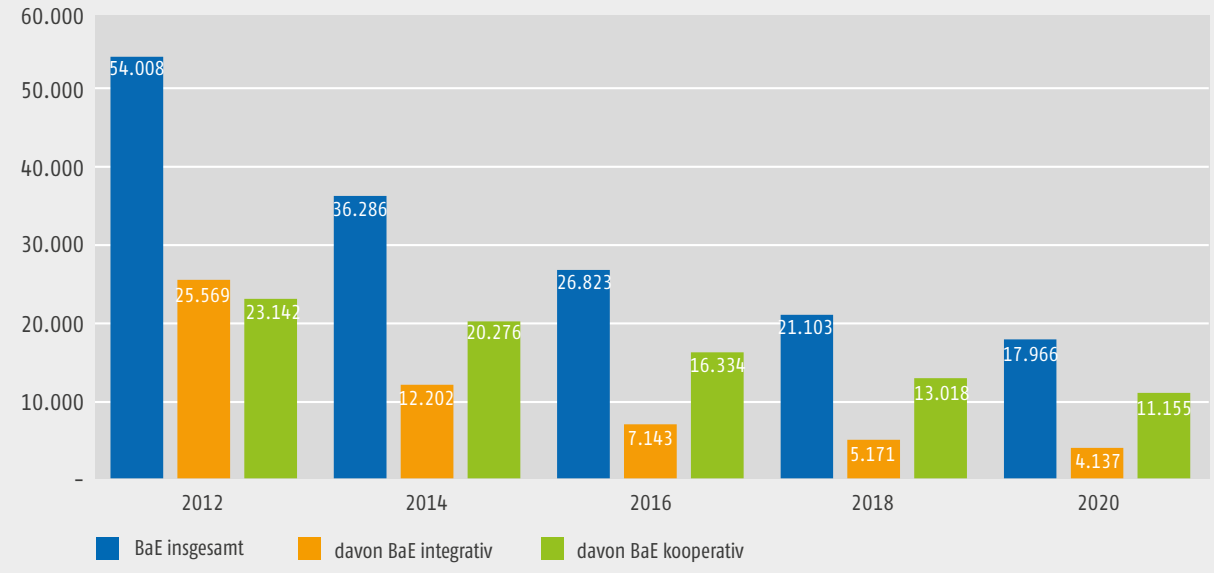
flex aber schon bei über 17.000 Personen. Von den 7.240 Austritten im Jahr 2020 befanden sich 32 % nach sechs Monaten in Ausbildungsverhältnissen, weitere 39,5 % in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Der Anteil der männlichen Teilnehmenden lag 2020 bei 79,1 %. Von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen verfügte die Hälfte über einen Hauptschulabschluss, rd. 22 % über die Mittlere Reife und 9,2 % über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Hingegen verfügten 12,5 % nicht über einen Hauptschulabschluss.

Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III)

Für benachteiligte Jugendliche, die auch mit abH nicht in einem Betrieb ausgebildet werden können, soll mithilfe der BaE 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 oder die Stilllegung bzw. Schließung des ausbildenden Betriebes sein. Zahlen für das von der Coronapandemie geprägte Jahr 2020 zeigen, dass der Jahresdurchschnitt in den BaE-Maßnahmen erneut zurückgegangen ist und niedriger lag als je zuvor. Ein Blick auf die Eintritte in die Maßnahme bis September 2021 (rd. 8.500) lassen vermuten, dass sich dieser Trend auch 2021 fortgesetzt hat. Somit kann festgestellt werden, dass die BaE-Maßnahmen keinen Ausgleich während der Coronapandemie zum rückläufigen Ausbildungsangebot darstellten. In Fachkreisen wurde die außerbetriebliche Ausbildung in Zusammenhang mit der Stärkung der beruflichen Ausbildung für junge Erwachsene infolge der Coronapandemie häufig diskutiert und als Modell zur Weiterentwicklung positioniert. Es bleibt abzuwarten, wie sich dieses Instrument nicht nur quantitativ entwickeln wird.

Die BaE wird in zwei Modellen durchgeführt; dem integrativen Modell, bei der sowohl die fachtheoretische als auch fachpraktische Unterweisung dem Bildungsträger obliegt, und dem kooperativen Modell, bei 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. Die deutliche Abnahme der Teilnehmenden in außerbetrieblicher Ausbildung setzte sich wie in den Jahren zuvor weiter fort. 2020 lag der JD-Bestand für BaE bei 17.966 Auszubildenden, 2009 waren es noch über 80.000 Personen, 2015 waren es rd. 30.000. Während der Bestand beim kooperativen Modell noch höher lag (2020: 11.155, 2018: 13.018), ist er beim integrativen Modell auf lediglich 4.137 Personen gesunken (2018: 5.171) → **Schaubild A9.4.1-5**. Der Anteil der männlichen Teilnehmenden der BaE betrug im Jahr 2020 rd. 63 %, rd. 51 % hatten einen Hauptschulabschluss und 30 % die Mittlere Reife. Die Zahl der Austritte aus BaE lag 2020 insgesamt bei 12.365. Nach sechs Monaten waren 56,4 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (BaE-kooperativ: rd. 59 %, BaE-integrativ: rd. 52 %). Die Zahl der Rehabilitan-

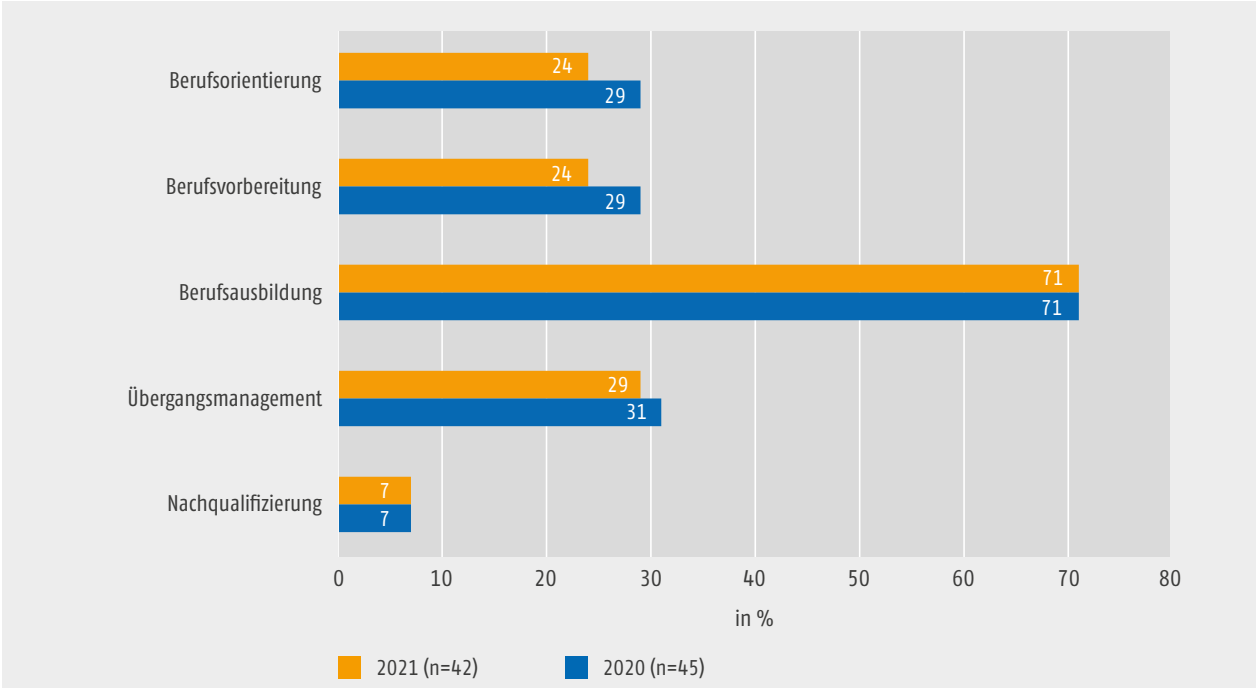
Schaubild A9.4.1-5: **Teilnehmende einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild A9.4.2-1: **Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2021

BIBB-Datenreport 2022

den/Rehabilitandinnen in BaE (nach § 19, SGB III) lag 2020 bei 1.366 Personen. Über die Hälfte der Teilnehmenden hatte einen Hauptschulabschluss (52,5 %) und 36,9 % verfügten nicht über einen Hauptschulabschluss.

Arbeitsgelegenheiten (§ 16d SGB II)

Arbeitsgelegenheiten sind Tätigkeiten, die Arbeitssuchende bei einem externen Träger ausüben, um ihre Beschäftigungsfähigkeit (wieder) zu erlangen. Arbeitsgelegenheiten haben Nachrang hinter Leistungen, die der Vermittlung in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt dienen. Die Tätigkeiten im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten müssen wettbewerbsneutral sein und einem öffentlichen Zweck dienen. Die Teilnehmenden dieser Angebote erhalten zusätzlich zu ihrem Arbeitslosengeld II eine Mehraufwandsentschädigung. In den letzten Jahren ließ sich ein rückläufiger Trend bei der Anzahl von neuen Antragstellungen im Bereich der unter 25-Jährigen beobachten. Im Jahr 2013 lag der Bestand an Teilnehmenden (Jahresdurchschnitt) noch bei über Hunderttausend (111.428), dieser sank stetig bis 2019 auf 73.722. Im Jahr 2020 gab es nun einen weiteren deutlichen Rückgang auf 59.413 Teilnehmende zu verzeichnen, der möglicherweise auch coronabedingt zu begründen ist.

A 9.4.2 Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung

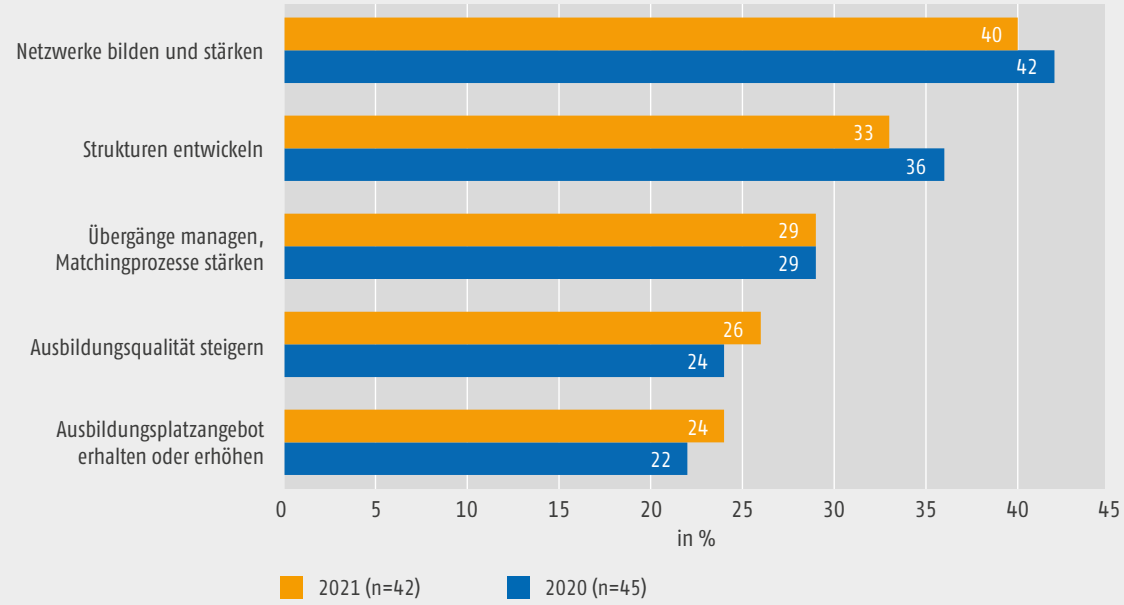
Der Datenbestand der Fachstelle *überaus* umfasste im Dezember 2021 insgesamt 42 Bundesprogramme.[219] Unverändert zum Vorjahr förderten mehr als zwei Drittel der Bundesprogramme im Handlungsfeld Berufsausbildung → **Schaubild A9.4.2-1**. Dagegen haben Programme, die in den Handlungsfeldern Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Übergangsmanagement ansetzen, gegenüber dem Vorjahr prozentual leicht abgenommen. Eine nach wie vor geringe Rolle spielte die Nachqualifizierung in den aktuellen Fördermaßnahmen.

Die Bundesprogramme wurden hinsichtlich der Anliegen und Ziele betrachtet, die im Fokus der Förderbemühungen stehen → **Schaubild A9.4.2-2**.

Übergeordnete Anliegen wie „Netzwerke bilden“, „Strukturen entwickeln“ und „Matchingprozesse stärken“ gehörten nach wie vor zu den meist verfolgten Zielen. Danach folgten in der Häufigkeit Programme, die konkret das Ausbildungsplatzangebot verbessern möchten, sowohl quantitativ als auch qualitativ. Diese Programme

219 Vgl. **www.ueberaus.de/programme**

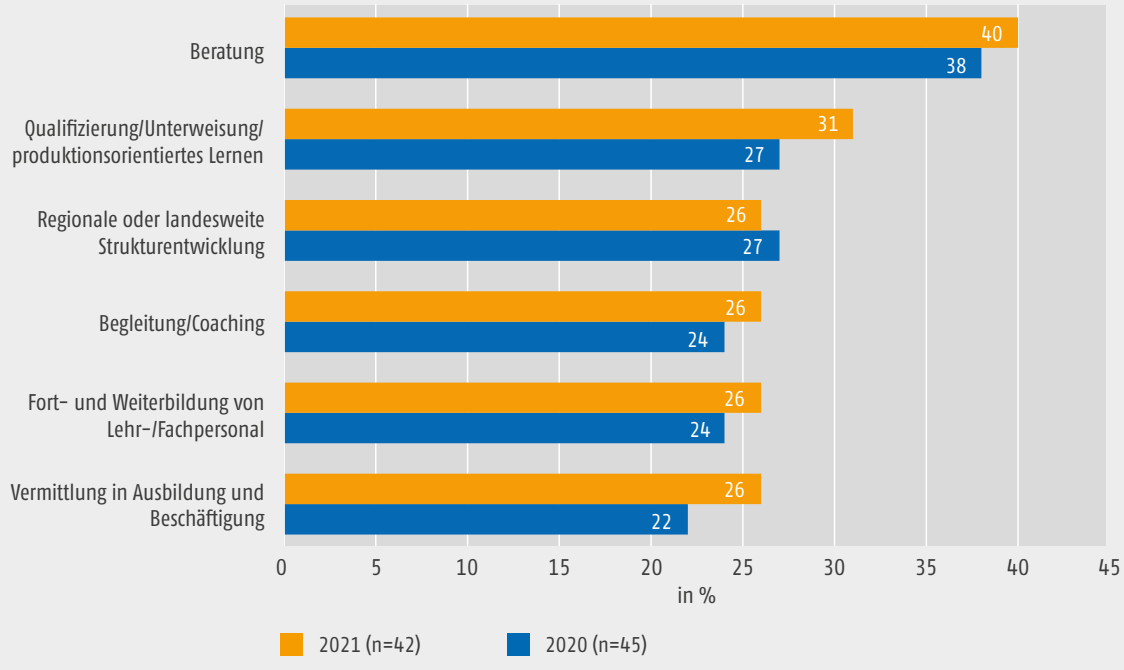
Schaubild A9.4.2-2: **Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2021

BIBB-Datenreport 2022

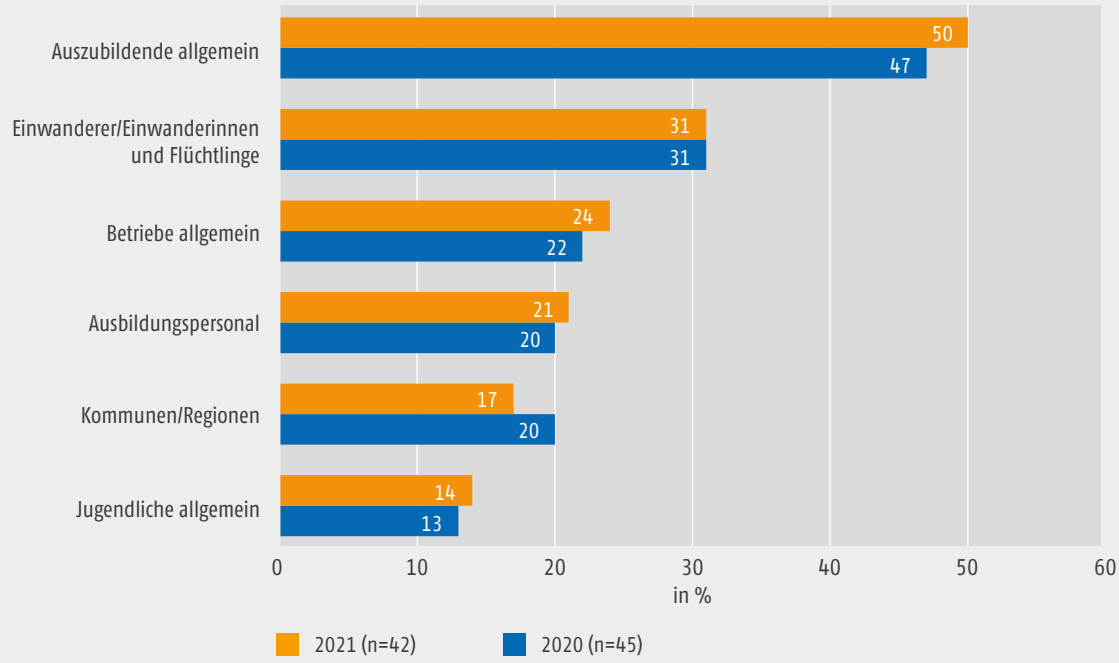
Schaubild A9.4.2-3: **Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2021

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild A9.4.2-4: **Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Bundesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2021

BIBB-Datenreport 2022

haben im Vergleich zum Vorjahr noch leicht an Bedeutung gewonnen.

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 anboten. Dazu passt, dass auch Angebote der Vermittlung in Ausbildung und Beschäftigung noch einmal stärker an Bedeutung gewonnen haben. Auch die regionale oder landesweite Strukturentwicklung sowie die Förderung der praktischen Unterweisung hatten nach wie vor sehr hohen Stellenwert. Letztere konnte sich im Vergleich zum Vorjahr wiederum prozentual steigern – ebenso die Fort- und Weiterbildung von Fach- und Lehrpersonal.

Die Hälfte der Angebote aus den Förderprogrammen setzte direkt bei den Auszubildenden an, also bei jungen Menschen, die sich bereits in Ausbildung befinden oder einen Ausbildungsplatz gefunden haben → **Schaubild A9.4.2-4**. Dagegen fällt der Anteil an Maßnahmen, die sich an Jugendliche allgemein wenden, mit 14 % eher gering aus. Auch wenn die Adressatengruppe der Geflüchteten in den letzten Jahren leicht an Bedeutung verloren hat, nahm sie immer noch einen hohen Rang in der Rangliste der Adressaten/Adressatinnen ein. Der prozentuale Anteil der Betriebe im Allgemeinen hat sich als Zielgruppe noch einmal im Vergleich zum Vorjahr erhöht.

A 9.4.3 Länderprogramme zur Förderung der Berufsausbildung

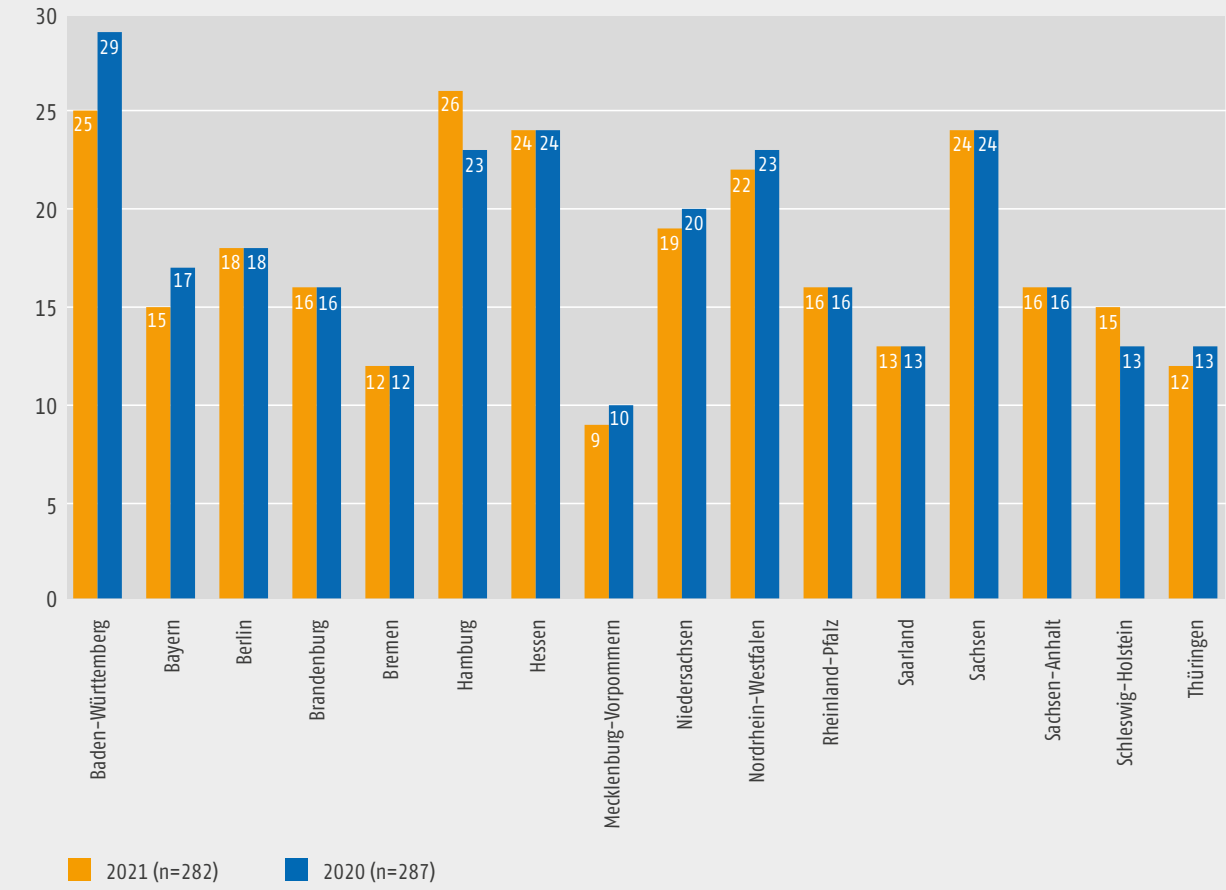
Der Datenbestand der Fachstelle *überaus* umfasste im Dezember 2021 insgesamt 282 Landesprogramme.[220] → **Schaubild A9.4.3-1** zeigt die Häufigkeitsverteilung auf die verschiedenen Bundesländer.

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.

Obwohl die Berufsvorbereitung nicht das stärkste Handlungsfeld bei den Landesprogrammen darstellte, standen wie im Vorjahr Anliegen im Vordergrund, die sehr wohl

220 Vgl. **www.ueberaus.de/programme**

Schaubild A9.4.3-1: **Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer 2020 und 2021 (absolute Zahlen)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2021

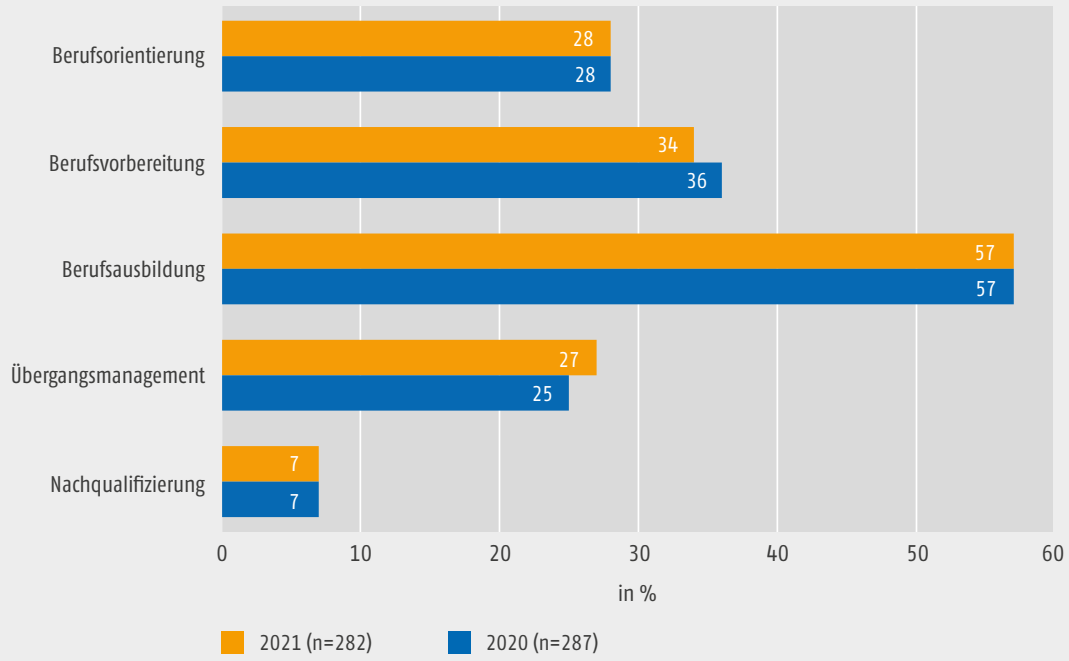
BIBB-Datenreport 2022

eine berufsvorbereitende Funktion haben → **Schaubild A9.4.3-3**. Die meist verfolgten Anliegen auf Landesebene waren die Begleitung von Berufswahlprozessen, die Vorbereitung auf eine Ausbildung sowie die Kompetenz- und Potenzialfeststellung. Sie nahmen nach wie vor die obersten Plätze in der Rangreihe der Anliegen ein, waren aber dennoch prozentual leicht rückläufig, während das Anliegen, das Ausbildungsplatzangebot zu erhalten oder zu steigern, ein wenig gegenüber dem Vorjahr an Bedeutung gewonnen hat. Mit dafür verantwortlich ist das prozentual zwar geringe (3 %) aber inhaltlich bedeutsame Anliegen, den Auswirkungen der Coronapandemie durch entsprechende Erweiterungen der Fördervoraussetzungen, bspw. für die Übernahme von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben, entgegenzuwirken.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Rangreihe der am häufigsten geplanten oder realisierten Förderangebote nicht verändert. Im Vordergrund standen nach wie vor Angebote zur Beratung und/oder Begleitung sowie konkrete praktische Qualifizierungsmaßnahmen → **Schaubild A9.4.3-4**.

Auch auf Landesebene ist der am häufigsten in Programminformationen genannte Adressatenkreis die Gruppe der Auszubildenden allgemein → **Schaubild A9.4.3-5**. Betrachtet man die Personengruppen mit spezifischen Vermittlungshemmnissen, gehörten – nach Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund – sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte zu den meistgenannten. Ähnlich wie bei den Bundesprogrammen fällt auf, dass sich geförderte Angebote stärker an junge Menschen richten, die bereits einen Ausbildungsplatz haben, als an Jugendliche allgemein oder an Schüler/-innen. Daran zeigt sich die vergleichsweise größere Rolle des Handlungsfeldes Berufsausbildung gegenüber den Handlungsfeldern Berufsorientierung und -vorbereitung.

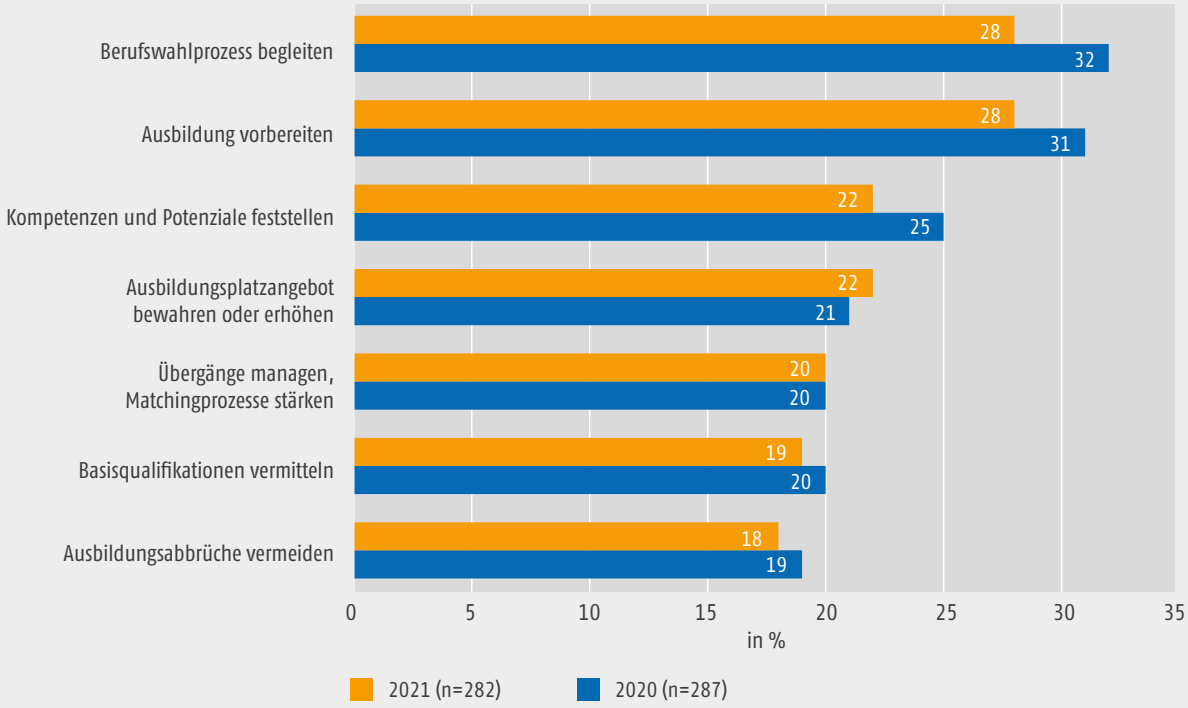
Schaubild A9.4.3-2: **Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2021

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild A9.4.3-3: **Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %)**

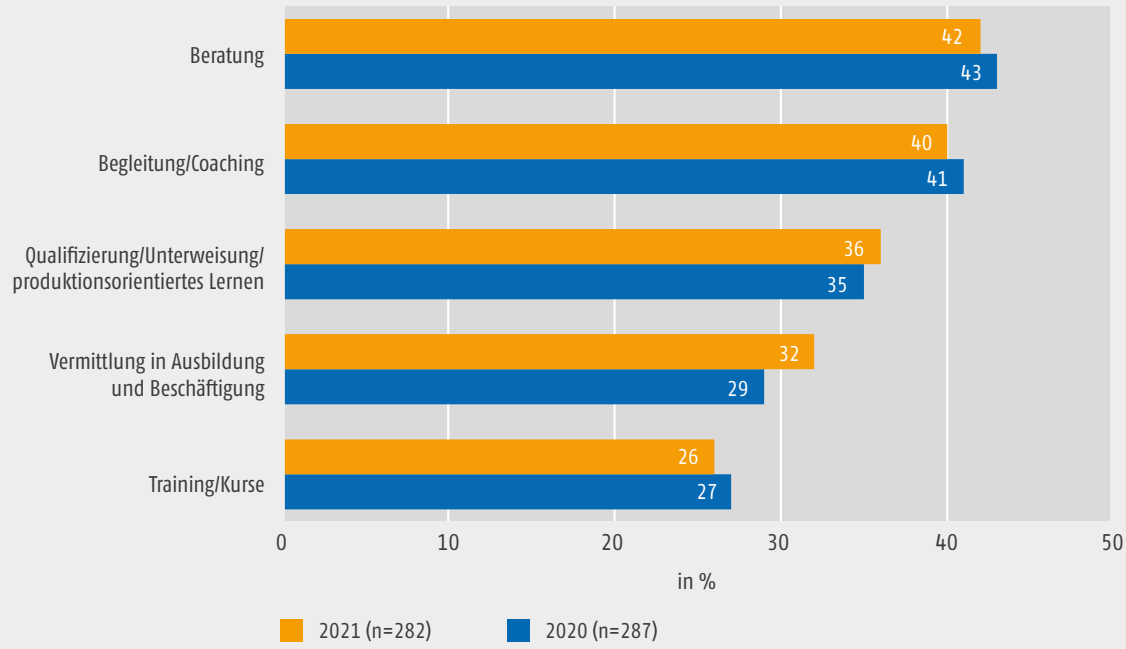


Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.

Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2021

BIBB-Datenreport 2022

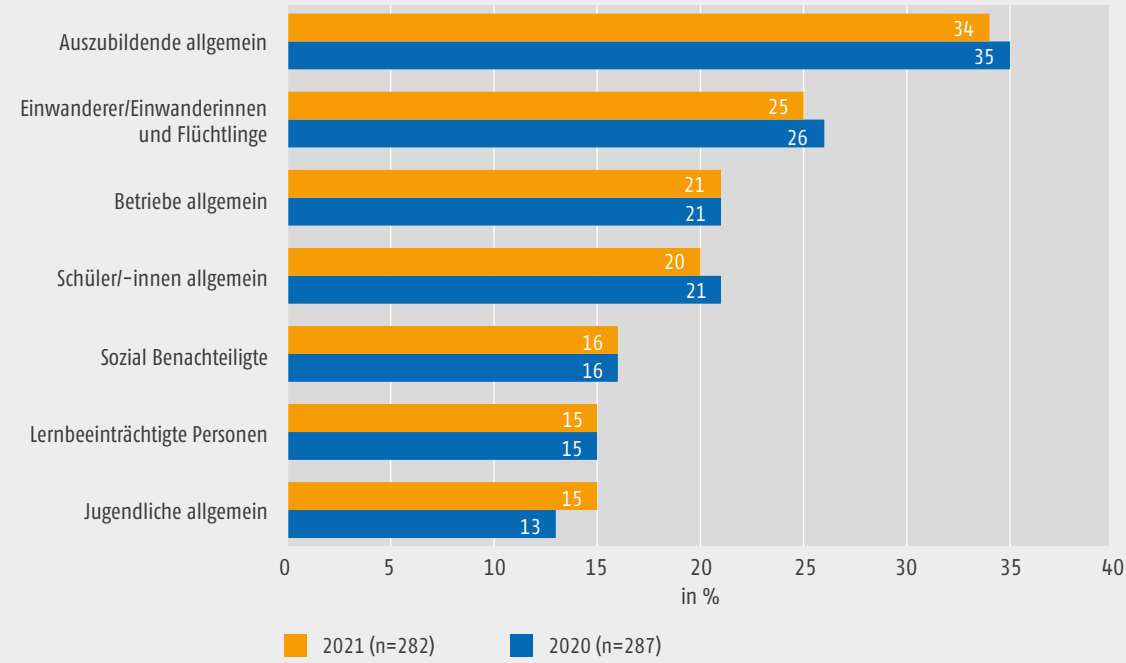
Schaubild A9.4.3-4: **Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2021

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild A9.4.3-5: **Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2021

BIBB-Datenreport 2022

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; **vgl. Kapitel A4**) bietet die Fachstelle *überaus* eine Datenbank, in der die Bildungsgänge der Länder im Übergangsbereich recherchiert werden können.[221] Zum Auswertungszeitpunkt Dezember 2021 umfasste sie 115 schulische Bildungsgänge. Die Dauer dieser Bildungsgänge schwankte zwischen drei Monaten und drei Jahren. Am häufigsten kamen mit 67 % Bildungsgänge vor, die rd. ein Jahr dauern; 27 % waren auf rd. zwei Jahre angelegt. Ein wenig mehr als drei Viertel der schulischen Bildungsgänge waren für Jugendliche ohne einen allgemeinbildenden Schulabschluss zugängig. Bei 51 % der Bildungsgänge war es möglich, einen allgemeinbildenden Schulabschluss zu erwerben.

(Frank Neises, Heike Zinnen)

221 Vgl. **https://www.ueberaus.de/schulische-bildungsgaenge**

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 kann so ein unterstützendes Angebot zur Gewährleistung der Ausbildung unterbreitet werden. Immer wieder ergeben sich neue Anforderungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung infolge technologischer Innovationen. ÜBS leisten hier in besonderer Weise ihren Beitrag zur Sicherung der Ausbildungsfähigkeit von KMU, da diese aufgrund zunehmender Spezialisierung oft nur schwer alle berufsbildrelevanten Kompetenzen vermitteln können (vgl. Pfeifer/Köhlmann-Eckel 2018). Das BMBF unterstützt die ÜBS seit den 1970er-Jahren mit einer entsprechenden Förderung.

Ziel ist es, die berufliche Bildung in ganz Deutschland auf gleich hohem Niveau und dem jeweils neuesten Stand der Technik zu halten. Das BIBB fördert im Auftrag des BMBF Vorhaben, die im Bereich der beruflichen Erstausbildung angesiedelt sind → **Tabelle A9.5-1**. Auf Basis gemeinsamer Richtlinien werden vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klima (BMWK) darüber hinaus auch investive Vorhaben im Zusammenhang mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung gefördert → **Tabelle A9.5-2**.

Die Förderung setzt dabei auf relevante Inputfaktoren der Qualitätsentwicklung betrieblicher bzw. überbetrieblicher Ausbildung, aber auch auf hierauf bezogene Prozessfaktoren (vgl. Beicht u. a. 2009). Um das Ziel der Qualitätsentwicklung und -sicherung zu erreichen, sind mit der ÜBS-Förderung drei wesentliche Fördergegenstände verbunden: die Ausstattung, der Bau und die Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren. Es werden einerseits und mit überwiegendem Anteil der investiven Förderung die für die Umsetzung der überbetrieblichen Lehrgänge bzw. Kurse erforderliche Ausstattung und der Bau der Lehrgebäude (sowohl bauliche Modernisierung bestehender Gebäude als ggf. auch Neubau) bezuschusst. Andererseits wird durch Förderung von Personal- und Sachausgaben die Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren und die Umsetzung von Projekten zur Generierung praxisbezogener Konzepte für die Weiter- und Fortentwicklung der ÜBS und ihrer Qualifizierungsangebote gefördert.

Zur Aufrechterhaltung der bundesweit verteilten Infrastruktur überbetrieblicher Berufsbildung zeigten die Bildungsstätten dem Bund in den letzten Jahren einen zunehmenden Bedarf für Investitionen in die Gebäudeinfrastruktur an.

Begründen lässt sich dies vor allem im zeitlichen Verlauf. Viele der Bildungsstätten sind in den 1970er-Jahren erbaut worden, was nunmehr eine Modernisierung der Gebäudeinfrastruktur – ggf. auch einen wirtschaftlicheren Ersatzneubau – erforderlich macht. Andererseits zeigt sich auch, dass sich die Zweckmäßigkeit und Funktionalität der Gebäude durch neue Anforderungen in der beruflichen Qualifizierung verändert haben bzw. verändert werden müssen. Hierzu tragen insbesondere die techno-

Tabelle A9.5-1: **Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung – Bundesinstitut für Berufsbildung (in Mio. € gerundet)**

Jahr	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Kompetenzzentren (Komzet)	Insgesamt ausgezahlte Mittel (ÜBS + Komzet)
2011	39,00	1,00	40,00
2012	39,00	1,00	40,00
2013	39,00	1,00	40,00
2014	38,85	1,15	40,00
2015	40,50	1,50	42,00
2016	44,21	0,87	45,08
2017	43,39	0,67	44,06
2018	42,31	0,24	42,55
2019	41,62	0,46	42,08
2020	45,78	1,67	47,45
2021	30,71	1,55	32,26

Anmerkung: Die Beträge beinhalten – prozentual verteilt – die erforderlichen Gutachterkosten.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Tabelle A9.5-2: **Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der ÜBS-Förderung – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle von 2011 bis 2021 (in Mio. € gerundet)**

Jahr	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Kompetenzzentren (Komzet)	Insgesamt ausgezahlte Mittel (ÜBS + Komzet)
2011	22,80	1,49	24,29
2012	22,50	5,56	28,06
2013	24,30	4,46	28,76
2014	27,74	1,92	29,66
2015	27,50	1,50	29,10
2016[1]	29,73	3,56	33,29
2017[1]	22,44	3,25	25,69
2018	15,30	2,50	17,80
2019	26,50	2,30	28,80
2020	27,50	1,30	28,80
2021	31,05	1,70	32,75

Anmerkung: Die Beträge beinhalten – 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 2022

logischen Entwicklungen bei. So ist es z. B. seit einigen Jahren in der Kfz-Technik erforderlich, nicht mehr nur Pkw mit Verbrennungsmotoren in den Werkstätten zu reparieren und zu warten. Die Kfz-Mechatroniker/-innen müssen sich auch mit alternativen Antrieben befassen. Die zunehmende Marktdurchdringung von Hybrid- oder Elektrofahrzeugen bedeutet für die ÜBS, dass auch sie diese Fahrzeuge vorhalten müssen und hierfür andere Werkstattkonzepte benötigen als bisher. Ein weiteres Beispiel ist die technologische Weiterentwicklung von Werkzeugmaschinen, die sich in der Größe verändern und damit einen umfassenderen Platzbedarf haben. Aber auch didaktisch-methodische Erwägungen durch projekt- oder gruppenorientierte Lern- und Arbeitsphasen verändern Anforderungen an Ausbildungskonzepte, mit denen das Ziel verfolgt wird, dass die Auszubildenden alle für den Ausbildungsberuf relevanten Kompetenzen erwerben. Letztlich sind auch gesellschaftliche und regionale Entwicklungen ausschlaggebend dafür, welche Struktur und Größe ein Bildungsgebäude einer ÜBS haben muss, um die Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen. Steigende oder sinkende Ausbildungszahlen aufgrund der demografischen Veränderungen sind ein Beispiel für derartige Entwicklungen.

Die räumliche Beschaffenheit des Lernortes stellt einen wesentlichen Inputfaktor innerhalb der Ausbildung dar. In der betrieblichen Ausbildung obliegt es den Ausbildungsbetrieben, einen adäquaten Arbeitsraum und -platz für die Auszubildenden vorzuhalten. Für die berufsbildenden Schulen verfügen die Länder über Schulbaurichtlinien. In der ergänzenden überbetrieblichen Ausbildung sind es die Träger der ÜBS selbst, die für die Errichtung und Modernisierung ihrer Gebäudeinfrastruktur verantwortlich sind.

Das BIBB unterstützt die ÜBS bei der Gestaltung der Lehrgebäude und Lernräume durch die Förderung in die Gebäudeinfrastruktur. Es geht hier jedoch nicht nur um rein architektonische Fragestellungen, sondern auch darum, einen Lehr-/Lernraum zu planen, der die Bedingungen für berufliches Lernen unterstützt und die Lernförderlichkeit erhält (vgl. Pfeifer/Köhlmann-Eckel 2018).

Es zeigen sich unterschiedliche Faktoren als bedeutsam, die das Lernen unterstützen können. Dies kann z. B. die Akustik sein. Aber auch die Lage der einzelnen Werkstätten in den ÜBS ist dabei von Bedeutung. So liegen z. B. in multifunktionalen ÜBS lärmintensive Ausbildungswerkstätten in der Metalltechnik getrennt von lärmarmen Räumen, wie sie z. B. in der Elektrotechnik zu finden sind. Weitere Faktoren sind das Raumklima, die Farbe, die Belichtung u. a. Aber auch Flächen für Kommunikation und individualisiertes Lernen sollten Berücksichtigung finden und zur Verfügung stehen.

Es geht darum, attraktive ortsgebundene Lernumgebungen zu schaffen, die die Umsetzung didaktisch begründeter Lehr-/Lernangebote unterstützen und durch ihre räumliche Beschaffenheit befördern. Räumliche Gegebenheiten sollten dabei die individuellen Anforderungen des (Bildungs-)Personals sowie der Teilnehmenden in Aus- und Weiterbildung nicht beeinträchtigen. Dies wird deutlich am Beispiel der Raumakustik. Schallabsorption und Nachhallzeit beeinflussen die Sprachverständlichkeit. Davon direkt betroffen sind Personen, die z. B.

Tabelle A9.5-3: **Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung sowie des Sonderprogramms ÜBS-Digitalisierung – Bundesinstitut für Berufsbildung (in Mio. € gerundet)**

Haushaltsjahr	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Kompetenzzentren (Komzet)	Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung (SOP)		Insgesamt ausgezahlte Mittel (ÜBS + Komzet + SOP)
			Ausstattung	Entwicklungs- und Erprobungsprojekte	
2011	39,00	1,00			40,00
2012	39,00	1,00			40,00
2013	39,00	1,00			40,00
2014	38,85	1,15			40,00
2015	40,50	1,50			42,00
2016	44,21	0,87	10,46	0,46	56,00
2017	43,39	0,67	25,52	2,42	72,00
2018	42,31	0,24	27,87	1,58	72,00
2019	41,62	0,46	29,39	0,53	72,00
2020	45,78	1,67	21,46	0,92	69,83
2021	30,71	1,55	19,18	6,56	58,00

Anmerkung: Die Beträge beinhalten – prozentual verteilt – die erforderlichen Gutachterkosten sowie bezüglich des SOP die Betriebsmittel.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2022

die deutsche Sprache und vor allem die erforderlichen Fachbegriffe als Fremdsprache erlernt oder jene, die eine Hör- und Sprachbeeinträchtigung haben. Barrierefreiheit im Sinne der Inklusion bleibt daher nicht beim Verzicht auf Treppenstufen und dem Einbau von Aufzügen stehen, sondern bezieht akustische und visuelle Informationsquellen, technische Gebrauchsgegenstände und Systeme der Informationsverarbeitung mit ein.

Damit zeigt sich, dass die Konstruktion und Beschaffenheit des (Lehr-)Gebäudes einer ÜBS ebenso bedeutsam ist, wie andere Inputfaktoren und ÜBS auch in baulicher Hinsicht einem fortwährenden Veränderungsprozess unterliegen.

Ein weiterer wesentlicher Inputfaktor ist die Ausstattung der Werkstätten, welche auch für die entsendenden Ausbildungsbetriebe von großer Bedeutung ist. ÜBS sind vor dem Hintergrund ihrer vielfältigen und modernen technischen Ausstattung für die Betriebe ein strategisch wichtiger Partner in der Fachkräftequalifizierung. Vor allem die breit aufgestellte technische Ausstattung von ÜBS ermöglicht es den Auszubildenden, mit Maschinen und Anlagen unterschiedlicher Hersteller zu arbeiten. Sie dient einerseits dem Erwerb breiter Lernerfahrungen für die Auszubildenden und andererseits können so, unabhängig von den betrieblichen Abläufen, vertiefte Kenntnisse über die für die Ausbildungs- und Erwerbsberufe fachgerechte Anwendung der Maschinen und Anlagen erworben werden (vgl. Bauer u. a. 2020).

Auch bei der Bereitstellung der hierfür erforderlichen Ausstattung unterstützt das BIBB daher die ÜBS, sich hier immer auf dem neuesten Stand der Technik zu halten.

Wichtig sind für Auszubildende vor allem Aspekte der Digitalisierung in ihrem Ausbildungsberuf (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2019). Um ihre Lernerfahrungen auch im Bereich Digitalisierung zu erweitern, initiierte das BMBF 2016 das Sonderprogramm „Förderung von Digitalisierung in ÜBS und Kompetenzzentren“, welches im Jahr 2019 in eine zweite Förderphase überführt wurde (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019b), für das bis 2023 jährlich 30 Mio. € Fördermittel zur Verfügung stehen. ÜBS werden dabei unterstützt, digitale Technologien in die überbetriebliche Ausbildung zu integrieren. So soll der Einzug der mit der Digitalisierung verbundenen Technik in den ÜBS beschleunigt werden. Darüber hinaus werden mit der Förderung von Entwicklungs- und Erprobungsprojekten die Lehrgangsangebote der ÜBA direkt in den Blick genommen, um sie didaktisch-methodisch weiterzuentwickeln. Diese Projekte sollen beispielhaft neue Wege aufzeigen, wie auf durch die Digitalisierung veränderte Anforderungen in den Ausbildungsberufen in der Ausbildungspraxis reagiert werden kann.

Seit dem Jahr 2020 nahmen 20 dieser Projekte mit insgesamt 32 beteiligten Akteuren aus den Bereichen Industrie, Bauwirtschaft, Handwerk, Handel und Landwirtschaft ihre Arbeit auf. Alle Entwicklungs- und Erprobungsprojekte befassen sich damit, Lehr- und

Lernszenarien und -prozesse im Hinblick auf die digitalen Anforderungen anzupassen, berufspädagogische Konzepte fortzuentwickeln und das Bildungspersonal zu qualifizieren. Nicht zuletzt haben die Projektteams die Aufgabe, ihre Projektergebnisse in andere ÜBS und die Berufsbildungslandschaft zu transferieren. Dazu arbeiten sie in Transferwerkstätten gemeinsam an Themen wie Netzwerkarbeit und Verbreitungsstrategien und entwickeln Transferkonzepte. Neben der Förderung dieser Projekte bildet die Beschaffung digitaler Ausstattung den finanziell gesehen größten Anteil am Förderprogramm. Denn mit dem Programm sollen ÜBS unterstützt werden, den digitalen Wandel auch in ihren eigenen Einrichtungen zu gestalten und ihren Bildungsauftrag somit dementsprechend umzusetzen. Seit 2016 wurden bislang ca. 161,7[222] Mio. € in digitale Ausstattungsgegenstände an mehr als 200 ÜBS bundesweit investiert.

Für die Modernisierung der Ausstattung, u. a. im Bereich der Digitalisierung, für bauliche Maßnahmen und für die Weiterentwicklung zum Kompetenzzentrum, wurden 2021 im Rahmen der regulären Förderung und des Sonderprogrammes insgesamt 58 Mio. € an die Träger der ÜBS ausgezahlt → **Tabelle A9.5-3**.

(Alexandra Kurz, Christiane Köhlmann-Eckel, Anne Görgen-Engels)

222 Dies schließt die gesamten Ausgaben für die Investition ein, also den Förderanteil von 90% und den Eigenanteil der ÜBS von 10 %.

A 10 Ausbildung und Beschäftigung

A 10.1 Übergänge in Beschäftigung und Erwerbslosenquoten junger Erwachsener

A 10.1.1 Übernahmeverhalten von Betrieben

Die Daten des IAB-Betriebspanels (siehe E in **Kapitel A7.2**) geben Auskunft darüber, wie viele Betriebe in Deutschland ausbildungsberechtigt sind und wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden (**vgl. Kapitel A7.2**). Zudem wird im IAB-Betriebspanel erfasst, wie viele der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Nachfolgend werden Ergebnisse zur betrieblichen Übernahme von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen nach Regionen (West-/Ostdeutschland[223]) und Betriebsgrößenklassen dargestellt. In einer vom IAB vorgelegten Expertise[224] werden die Ergebnisse darüber hinaus nach Branchen und Tarifbindung der Betriebe differenziert ausgewiesen.

Die Übernahme von im eigenen Betrieb ausgebildeten Fachkräften in ein Beschäftigungsverhältnis ist ein wichtiger Teil des Übergangs vom Ausbildungs- in den Arbeitsmarkt, der mit den Daten des IAB-Betriebspanels abgebildet werden kann. Anhand der Übernahmequote E wird angegeben, wie viele Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb aufnehmen. Damit kann die zweite Schwelle nicht in ihrer Gesamtheit beurteilt werden, da Übergänge in Qualifizierung (Aufnahme eines Studiums oder anderer beruflicher Qualifikationen) oder in andere Betriebe nicht erfasst werden. Aus betrieblicher Perspektive ist dieser Indikator jedoch von hoher Relevanz, da sich die Ausbildungskosten oftmals erst bei einer weiterführenden Beschäftigung der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen amortisieren.

E Übernahmequote

Der Indikator Übernahmequote ist ein Quotient mit der Anzahl der in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Auszubildenden als Zähler und der Anzahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen des Betriebs als Nenner. Der Referenzzeitraum ist das Kalenderjahr.

Im Bundesgebiet lag die Übernahmequote im Jahr 2020, also im ersten Jahr der Coronapandemie, bei 72 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (2019: 77 %) gesunken. Gegenüber dem Jahr 2018 zeigt sie jedoch einen Anstieg um einen Prozentpunkt → **Tabelle A10.1.1-1**. Ostdeutsche Betriebe übernahmen im Jahr 2020 mit 73 % anteilig etwas mehr erfolgreiche Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen als westdeutsche Betriebe, in denen die Übernahmequote bei 72 % lag.

Unterscheidet man nach Betriebsgrößenklassen, so zeigt sich, dass die Übernahmequote im Jahr 2020 mit zunehmender Beschäftigtenzahl nahezu überall anstieg. Die einzige Ausnahme bildeten Betriebe in Ostdeutschland mit 50 bis 499 Beschäftigten, die im Vergleich zu Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten weniger Absolventen/Absolventinnen übernahmen (72 % vs. 75 %). Im gesamten Bundesgebiet war die Übernahmequote mit 88 % in den Großbetrieben am höchsten und mit 55 % in den Kleinstbetrieben am geringsten. Der Anteil der übernommenen Auszubildenden ist in den Kleinstbetrieben im Vergleich zum Jahr 2018 um 2 Prozentpunkte gesunken, während sich in den Großbetrieben eine Zunahme um 4 Prozentpunkte zeigt. Damit ist die Schere zwischen kleinen und größeren Betrieben wieder größer geworden.

223 Seit der Welle 2007 wird Berlin vollständig zu den ostdeutschen Bundesländern gezählt, zuvor wurde Westberlin den westdeutschen und Ostberlin den ostdeutschen Ländern zugeschlagen.

224 In der Expertise werden nicht nur diese Indikatoren, sondern auch weitere Fragen zum Aus- und Weiterbildungsverhalten deutscher Betriebe diskutiert. Sie ist unter **http://www.bibb.de/datenreport** einsehbar.

Tabelle A10.1.1-1: **Übernahmequote nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2000 bis 2020 (in %)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Westdeutschland																					
1 bis 9 Beschäftigte	46	43	47	50	40	50	45	49	51	43	47	59	49	56	57	52	56	59	57	64	54
10 bis 49 Beschäftigte	60	50	52	54	53	51	58	57	62	57	58	60	65	64	66	66	64	75	64	73	67
50 bis 499 Beschäftigte	65	66	61	58	60	58	58	69	70	64	67	71	73	70	71	69	70	74	74	78	75
500+ Beschäftigte	74	77	72	68	68	69	73	75	78	74	77	81	79	79	74	80	78	82	84	88	89
Insgesamt	**61**	**59**	**57**	**57**	**55**	**57**	**58**	**63**	**66**	**60**	**63**	**68**	**67**	**68**	**68**	**68**	**68**	**74**	**71**	**77**	**72**
Ostdeutschland																					
1 bis 9 Beschäftigte	49	41	41	31	41	34	45	45	35	45	50	61	58	48	57	55	77	65	57	74	59
10 bis 49 Beschäftigte	49	46	50	44	50	51	49	54	51	53	54	60	59	66	60	69	69	67	73	72	75
50 bis 499 Beschäftigte	41	44	42	39	43	36	43	44	53	47	51	57	57	61	65	67	66	69	71	80	72
500+ Beschäftigte	48	36	43	37	33	34	46	46	41	58	64	73	77	79	79	81	77	92	89	91	81
Insgesamt	**46**	**43**	**44**	**39**	**43**	**40**	**45**	**47**	**47**	**50**	**53**	**60**	**60**	**63**	**64**	**68**	**70**	**70**	**72**	**78**	**73**
Bundesgebiet																					
1 bis 9 Beschäftigte	46	43	46	47	40	48	45	48	48	44	47	59	50	55	57	53	60	60	57	65	55
10 bis 49 Beschäftigte	57	50	51	52	53	51	56	56	60	56	57	60	64	65	65	67	65	74	65	73	68
50 bis 499 Beschäftigte	60	61	57	54	57	54	55	63	67	60	64	68	70	69	70	68	69	74	74	78	75
500+ Beschäftigte	70	70	68	63	62	64	69	70	72	73	76	80	79	79	75	80	78	83	84	88	88
Insgesamt	**58**	**55**	**55**	**53**	**53**	**54**	**56**	**60**	**62**	**58**	**61**	**66**	**66**	**67**	**68**	**68**	**68**	**74**	**71**	**77**	**72**

Übernahmequote: Anteil der in ein Beschäftigungsverhältnis im ausbildenden Betrieb übernommenen Auszubildenden an allen Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen. Vgl. der Definition beigefügten Hinweis.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2020, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2022

(Ramona Jost – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

A10.1.2 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung

Berufliche Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Integration ins Erwerbsleben und zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen. Ein erfolgreicher Einstieg in die Arbeitswelt ist eine grundlegende Voraussetzung zur Realisierung individueller Berufs- und Arbeitschancen. Diese „zweite Schwelle" markiert die Schnittstelle zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, an der entscheidende Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt werden. Die Phase des Übergangs vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem verläuft jedoch nicht für alle Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen reibungslos. Vielmehr kann sie von Brüchen und Unwägbarkeiten begleitet sein.

Der folgende Abschnitt analysiert aus der Perspektive der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen die berufliche Übergangsphase junger Menschen mit dualer Ausbildung. Anhand der Beschäftigungsstatistik der BA wird dargestellt, wie groß der Anteil der erfassten Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen ist, die sich unmittelbar nach der Ausbildung arbeitslos melden. Im Gegensatz dazu steht bei der Analyse mit dem IAB-Betriebspanel (**vgl. Kapitel A10.1.1**) die Sicht der Betriebe im Mittelpunkt.

Über die Zahl der Personen, die sich direkt nach einer dualen Ausbildung arbeitslos meldeten, wird im Datenreport jährlich Bericht erstattet. Die Angaben der BA zur Arbeitslosigkeit beziehen sich dabei auf den Zeitpunkt unmittelbar nach der Ausbildung, unabhängig von der Dauer der Arbeitslosigkeit. Das Auftreten einer ersten Arbeitslosigkeitsphase bereits zu diesem Zeitpunkt ist bedeutend für den Übergang ins Berufsleben. Denn wie Seibert/Wydra-Somaggio (2017) feststellen, erzielen Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Ausbildung, die nach ihrem Abschluss zunächst arbeitslos sind, ein niedrigeres Einstiegsgehalt als junge Fachkräfte mit einem nahtlosen Berufseinstieg. Dies gilt auch unter Berücksichtigung weiterer Faktoren wie des erlernten und ausgeübten Berufs oder des Wirtschaftszweigs des Einstiegsbetriebes.

Die Anzahl der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen entstammt der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (**vgl. Kapitel A5.7**). 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 2020 meldeten sich nach Hochrechnungen, die auf Angaben der BA basieren, rd. 87.000 Personen nach abgeschlossener dualer Ausbildung arbeitslos[225] → **Tabelle A10.1.2-1 Internet**. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Absolventen/Absolventinnen einer dualen Ausbildung (rd. 380.000 Personen) ergibt sich eine Arbeitslosenquote von 22,9 %. Die Arbeitslosenquote ist 2020 im Vergleich zum Vorjahr (23,4 %) um 0,5 Prozentpunkte erneut leicht gesunken. Damit geht die Arbeitslosigkeit seit 2009, als die Arbeitslosenquote über 15 Prozentpunkte höher war, fast kontinuierlich zurück. Dieser Rückgang ist vor dem Hintergrund der Coronapandemie und dem damit verbundenen allgemeinen Anstieg der Arbeitslosigkeit (**vgl. Kapitel A10.1.3**) überraschend.

Die Arbeitslosenquote im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung, die Sucharbeitslosigkeit einschließt,[226] variierte weiterhin zwischen westdeutschen und ostdeutschen Ländern → **Schaubild A10.1.2-1**. Im Osten war die Quote fast 4 Prozentpunkte höher als im Westen (26,3 % zu 22,4 %); die Differenz ging im Vergleich zum Vorjahr um 0,8 Prozentpunkte zurück. Der Anteil der Arbeitslosen sank 2020 in den westdeutschen Ländern im Vergleich zu 2019 um 0,4 Prozentpunkte; in den ostdeutschen Ländern ging der Anteil um 1,2 Prozentpunkte zurück (2019: Ost 27,5 %, West 22,8 %). Seit 2009, als diese Differenz über 20 Prozentpunkte betrug, ist der Unterschied zwischen west- und ostdeutscher Arbeitslosenquote sehr deutlich und relativ kontinuierlich gesunken, sodass eine Angleichung mittelfristig möglich erscheint.

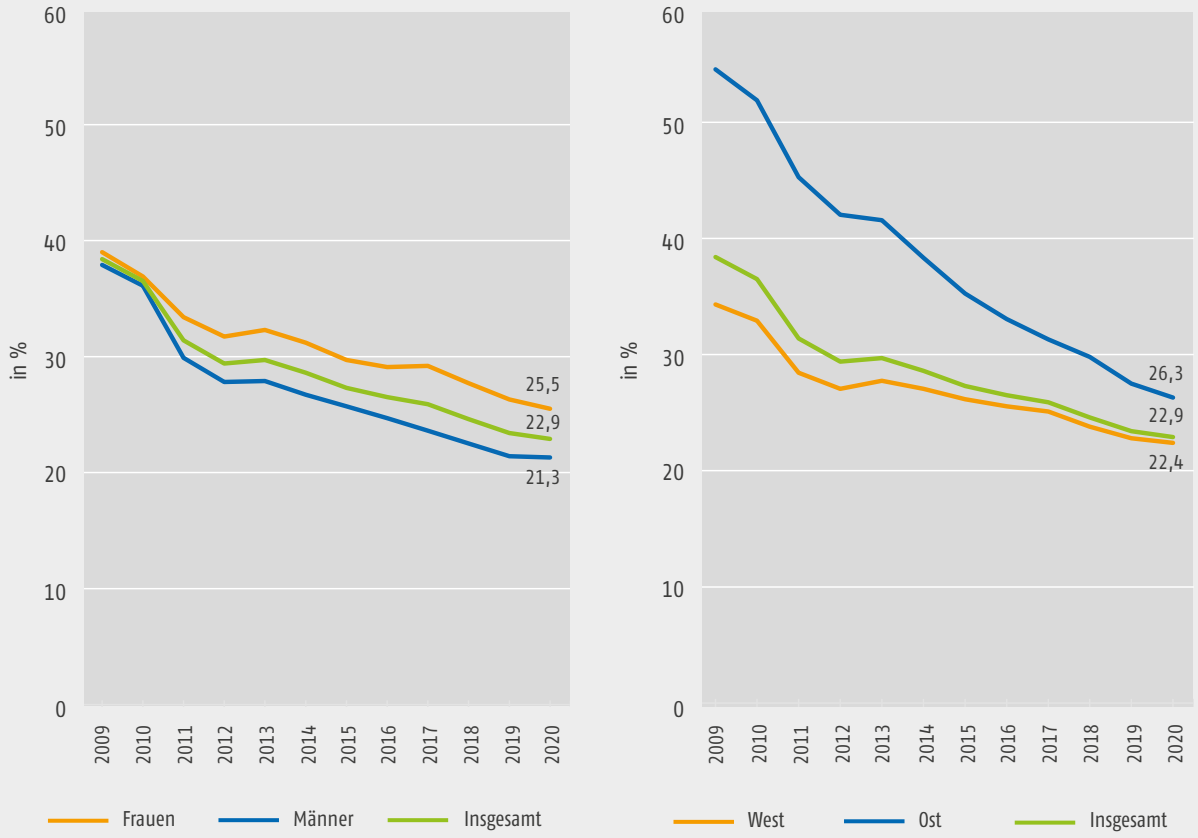
2020 ist bei jungen Frauen (2019: 26,3 %, 2020: 25,5 %) die Arbeitslosenquote nochmals ein wenig mehr gesunken als bei jungen Männern (2019: 21,4 %, 2020: 21,3 %) → **Schaubild A10.1.2-1**. Die Arbeitslosenquoten junger Frauen war über 4 Prozentpunkte höher als die der jungen Männer. Seit 2011 lag diese Differenz zwischen ca. 4 und fast 6 Prozentpunkten. In den Jahren davor war der Unterschied geringer, da stark männlich besetzte Branchen in größerem Ausmaß von der Weltwirtschaftskrise betroffen waren. Im Gegensatz zu den Ost-West-Unterschieden erscheinen die Differenzen zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften als relativ konstant.

Im Jahr 2020 waren in den alten Ländern 20,8 % (2019: 20,9 %) der jungen Männer und 24,8 % (2019: 25,5 %) der jungen Frauen nach dem dualen Ausbildungsabschluss arbeitslos. In den neuen Ländern waren es 24,0 % der jungen Männer (2019: 24,6 %) und 30,1% der jungen Frauen (2019: 32,2 %). Damit zeigt sich der Rückgang der Arbeitslosenquoten dort mit Abstand am deutlichsten, wo diese Quote am höchsten war: bei

225 Zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung kann im Datensatz der BA nicht unterschieden werden.

226 Daher ist davon auszugehen, dass die Arbeitslosenquote im ersten Jahr nach der Ausbildung stark sinkt (vgl. auch Dorau/Höhns 2006).

Schaubild A10.1.2-1: **Arbeitslosenquote nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht und Region 2009 bis 2020 (in %)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

weiblichen Fachkräften in Ostdeutschland → **Tabelle A10.1.2-1 Internet**.

Insgesamt hat sich die Situation 2020 im Vergleich zum Vorjahr ein weiteres Mal leicht verbessert. Es kann nur spekuliert werden, warum dies entgegen dem allgemeinen Trend im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung der Fall war. Eventuell war sowohl seitens der Absolventen/Absolventinnen als auch seitens der Betriebe in der unsicheren Coronasituation die Bereitschaft zu einer schnellen Bindung höher.

In Ostdeutschland ist die Arbeitslosigkeit etwas stärker zurückgegangen als in Westdeutschland. Die Anteile der Arbeitslosigkeit junger Fachkräfte verbleiben in den ostdeutschen Ländern auf einem etwas höheren Niveau, haben sich in den letzten Jahren aber deutlich den westlichen Quoten angenähert. Der Abstand der Arbeitslosenquoten der weiblichen und männlichen Fachkräfte ist im Vergleich zu 2019 ebenfalls leicht gesunken, die Arbeitslosenquoten der jungen Frauen bleiben höher als die der jungen Männer. Die Differenzen zwischen den Arbeitslosenquoten im Vergleich von Ost- und Westdeutschland gleichen sich tendenziell an, die entsprechenden Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern schwanken etwas, stagnieren aber seit 2012 zwischen 4 und 6 Prozentpunkten.

Da die Arbeitslosenquote unmittelbar nach der Ausbildung nur einen kurzen Zeitpunkt abbildet, ist eine zeitlich umfassendere Analyse der Situation junger Fachkräfte am Arbeitsmarkt sinnvoll. Diese wird im folgenden Kapitel vorgenommen.

(Ralf Dorau)

A10.1.3 Erwerbslosenquoten junger Erwachsener mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen im Vergleich

Bei den in den vorangegangenen Kapiteln genannten Quoten handelt es sich jeweils um eine Momentaufnahme der unmittelbaren Situation nach Abschluss einer dualen Ausbildung, und zwar aus Sicht der Betriebe (direkte Übernahme nach Ausbildungsende, **vgl. Kapitel A10.1.1**) sowie aus Sicht der ausgebildeten Personen (Arbeitslosmeldung bei der BA, **vgl. Kapitel A10.1.2**). Von diesen Ergebnissen sind die Erwerbs- bzw. Arbeitslosenquoten dualer Absolventinnen und Absolventen in mittelfristiger oder langfristiger Perspektive zu unterscheiden. So ergibt sich auf Basis der Daten des Mikrozensus für die 18- bis 24-Jährigen, die eine duale Ausbildung abgeschlossen haben, für das Jahr 2020 eine Erwerbslosenquote von 3,9 %. Sie ist zwar deutlich niedriger als in unmittelbarem Anschluss an die Ausbildung, liegt aber 1 Prozentpunkt über dem Vorjahresniveau (2,9 %). Hier zeigen sich, ebenso wie der bei der Arbeitslosenquote insgesamt, vermutlich die Auswirkungen von Corona auf den Arbeitsmarkt. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass der Mikrozensus 2020 methodisch neugestaltet wurde und daher die Ergebnisse nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar sind.[227]

Wenn man die betrachtete Altersspanne auf die 18- bis 34-Jährigen ausweitet, ist es zudem möglich, anhand der Daten des Mikrozensus die Erwerbslosenquoten für Personen mit unterschiedlichen Ausbildungsabschlüssen zu berechnen und miteinander zu vergleichen[228] → **Tabelle A10.1.3-1**: Insgesamt steigt die Erwerbslosenquote von 4,5 % im Jahr 2019 auf 5,5 % im Jahr 2020. Im Vergleich zur Erwerbslosenquote der nicht formal Qualifizierten (**vgl. Kapitel A11**), die 2020 bei 15,7 % lag (2019: 14,2 %), 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 2020 bei 3,4 % (2019: 3,0 %). Mit Berufsfachschulabschluss[229] waren es ebenfalls 3,4 % (2,9 % im Vorjahr) und mit einem Meister- oder Technikerabschluss 1,5 %[230] (2019: 1,0 %). Für Personen mit einem Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder einer Promotion ergibt sich 2020 eine Erwerbslosenquote von 3,5 % (2019: 2,3 %) und damit ein besonders deutlicher Anstieg; hierbei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass diese Personengruppe durchschnittlich älter ist und ihr Abschluss zumeist weniger lange zurückliegt.

E Erwerbslosen- vs. Arbeitslosenquoten

Erwerbslosen- und Arbeitslosenquoten liegen unterschiedliche Erhebungskonzepte zugrunde. Die Arbeitslosenquote bezieht sich auf die Summe der registrierten Arbeitslosen. Erwerbslosigkeit wird dagegen über Befragungen ermittelt. Dabei gilt jede Person zwischen 15 und 74 Jahren als erwerbslos, die weniger als eine Stunde pro Woche erwerbstätig ist, sich aber in den vier Wochen vor der Befragung aktiv um eine Arbeitsstelle bemüht hat und für diese Arbeit binnen zwei Wochen zur Verfügung steht. Tatsächlich unterscheiden sich beide Quoten meist stark voneinander. So lag 2020 die allgemeine Erwerbslosenquote in Deutschland bei 4,5 %, die Arbeitslosenquote aber bei 6,1 %.[231]

Personen mit Fortbildungsabschlüssen (z. B. Meister/-in, Techniker/-in etc., **vgl. Kapitel B4.1 und B4.2**), also Abschlüssen, die in der Regel auf einer dualen Berufsausbildung aufbauen, haben derzeit die geringsten Erwerbslosenquoten. Berufsfachschulabschlüsse, betriebliche Ausbildung und 2020 nun auch Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion liegen auf ähnlichem Niveau. Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass schulische und akademische Berufsabschlüsse nicht nur für andere Berufsbereiche qualifizieren, sondern meist auch mit einer höheren Schulbildung einhergehen.[232] Insgesamt stiegen die Erwerbslosenquoten bei jungen Menschen 2020 und beenden damit relativ deutlich den Trend der Vorjahre. Die Erwerbslosenquoten sind dennoch für alle formal Qualifizierten auf geringem Niveau, deutlich höher sind sie bei nicht formal Qualifizierten.

227 Für den neu gestalteten Mikrozensus wurde ein komplett neues IT-System aufgebaut, dessen Einführung die Erhebungsdurchführung einschränkte. Verschärft wurde diese Situation durch die Coronapandemie, die die bisher überwiegend persönlich vor Ort durchgeführten Befragungen nahezu unmöglich machte. Die Qualität der Jahresergebnisse aus dem Mikrozensus 2020 ist auf Bundesebene im Allgemeinen trotz der genannten Schwierigkeiten gewährleistet. Allerdings ist die gewohnte fachliche und regionale Auswertungstiefe nicht erreichbar. Ausführliche Informationen zu den Änderungen beim Mikrozensus ab dem Jahr 2020 sowie den Auswirkungen der Neugestaltung und der Coronakrise auf den Mikrozensus 2020 sind auf einer eigens eingerichteten Themenseite **www.destatis.de/mikrozensus2020** verfügbar.

228 Die Ausweitung der Altersgruppe ist notwendig, damit ausreichend große Fallzahlen für die einzelnen Ausbildungsabschlüsse vorliegen.

229 Einschließlich Abschluss eines Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung.

230 Allerdings ist der Anteil der Erwerbslosen mit Fortbildungsabschlüssen wegen geringer Fallzahlen nur von eingeschränkter Aussagekraft.

231 Siehe Bundesagentur für Arbeit, Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Dezember und Jahr 2020 (**https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-dezember-2020_ba146814.pdf**, Zugriff: 07.12.2021)

232 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 (vgl. Hall/Schade 2005).

Tabelle A10.1.3-1: **18- bis 34-Jährige in Privathaushalten nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2020 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote**

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	2020	**10.495**	**2.448**	**8.046**	**3.991**	**734**	**1.073**	**2.249**
	2019	**10.705**	**2.307**	**8.398**	**4.582**	**430**	**1.076**	**2.310**
	2018	**10.698**	**2.277**	**8.422**	**4.782**	**418**	**992**	**2.230**
	2017	**10.825**	**2.278**	**8.547**	**4.924**	**433**	**990**	**2.200**
	2016	**10.866**	**2.224**	**8.642**	**5.056**	**454**	**1.000**	**2.132**
	2015	**10.473**	**2.023**	**8.451**	**5.088**	**443**	**925**	**1.994**
Erwerbstätige	2020	8.599	1.398	7.200	3.563	642	981	2.015
	2019	8.988	1.349	7.638	4.133	386	1.005	2.115
	2018	8.907	1.281	7.626	4.305	372	926	2.024
	2017	8.921	1.222	7.699	4.397	380	923	1.999
	2016	8.936	1.190	7.746	4.478	404	928	1.936
	2015	8.664	1.092	7.572	4.489	396	867	1.821
Erwerbslose	2020	497	260	237	127	23	(15)	72
	2019	422	224	198	127	12	11	49
	2018	461	244	217	141	12	12	52
	2017	503	266	238	164	16	12	46
	2016	550	277	272	197	11	12	52
	2015	580	284	295	219	13	12	51
Nichterwerbspersonen	2020	1.398	790	609	301	69	76	162
	2019	1.295	734	562	322	32	61	147
	2018	1.330	752	578	336	34	54	154
	2017	1.401	790	611	363	38	56	155
	2016	1.381	757	624	381	39	60	144
	2015	1.230	647	584	380	34	47	122
Erwerbslosenquote	2020	**5,5%**	**15,7%**	**3,2%**	**3,4%**	**3,4%**	**1,5%**	**3,5%**
	2019	**4,5%**	**14,2%**	**2,5%**	**3,0%**	**2,9%**	**1,0%**	**2,3%**
	2018	**4,9%**	**16,0%**	**2,8%**	**3,2%**	**3,2%**	**1,3%**	**2,5%**
	2017	**5,3%**	**17,9%**	**3,0%**	**3,6%**	**3,9%**	**1,3%**	**2,3%**
	2016	**5,8%**	**18,9%**	**3,4%**	**4,2%**	**2,7%**	**1,3%**	**2,6%**
	2015	**6,3%**	**20,7%**	**3,8%**	**4,7%**	**3,1%**	**1,4%**	**2,7%**

[1] Einschließlich Abschluss eines Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung.

[2] Einschließlich Abschluss einer Fach- oder Berufsakademie. Aussagewert insgesamt eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.

Fallzahlen **2020**: Fallzahlen werden vom Statistischen Bundesamt nicht mehr veröffentlicht. Dafür werden statistisch relativ unsichere Zahlenwerte mit eingeschränktem Aussagewert eingeklammert. Werte mit sehr hoher Unsicherheit werden nicht angezeigt.

Fallzahlen **2019**: abgeschlossene duale Ausbildung n=40.100; Berufsfachschulabschluss n=3.718; Meister- oder Technikerabschluss n=9.482; Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion möglich n=19.615, nicht formal Qualifizierte n=18.652.

Fallzahlen **2018**: abgeschlossene duale Ausbildung n=43.166; Berufsfachschulabschluss n=3.669; Meister- oder Technikerabschluss n=8.766; Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion möglich n=18.739, nicht formal Qualifizierte n=18.371.

Fallzahlen **2017**: abgeschlossene duale Ausbildung n=43.101; Berufsfachschulabschluss n=3.775; Meister- oder Technikerabschluss n=8.782; Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion möglich n=18.683, nicht formal Qualifizierte n=18.353.

Fallzahlen **2016**: abgeschlossene duale Ausbildung n=43.144; Berufsfachschulabschluss n=3.888; Meister- oder Technikerabschluss n=8.655; Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion möglich n=17.668, nicht formal Qualifizierte n=17.552.

Fallzahlen **2015**: abgeschlossene duale Ausbildung n=40.707; Berufsfachschulabschluss n=3.528; Meister- oder Technikerabschluss n=7.506; Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion möglich n=15.598, nicht formal Qualifizierte n=15.388.

Quelle: Mikrozensus 2015 bis 2020. Der Mikrozensus wurde 2020 methodisch neugestaltet. Die Ergebnisse ab dem Berichtsjahr 2020 sind deshalb nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

BIBB-Datenreport 2022

(Ralf Dorau)

A 10.2 Qualifikations- und Berufsprojektionen

Das BIBB führt unter der gemeinsamen Leitung mit dem IAB und in Zusammenarbeit mit der GWS die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen durch (QuBe-Projekt) E. Dabei handelt es sich um eine in zweijährigem Turnus aktualisierte und überarbeitete Langfristprojektion der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes in Deutschland. Das Arbeitskräfteangebot und der -bedarf werden dabei bis auf Ebene von 141[233] Dreistellern (Berufsgruppen) der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 sowie nach vier Qualifikations- bzw. vier Anforderungsniveaus differenziert. Die Ergebnisse der QuBe-Basisprojektion der aktuell sechsten Welle des QuBe-Projektes wurden im Herbst 2020 veröffentlicht und bereits im BIBB-Datenreport 2021 vorgestellt (vgl. Maier u. a. 2020; BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A10.2). Dabei erfolgte erstmals eine differenzierte Ausweisung von qualifikationsspezifischen Wanderungsgewinnen und -verlusten. Außerdem wurde die Erwerbsbeteiligung mit der sechsten Welle erstmals in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung bestimmt. Zudem wurde mit der adjustierten Suchdauer ein neuer Indikator zur Beurteilung der anforderungs- und berufsspezifischen Fachkräftesituation bereitgestellt.

E BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt)

Die QuBe-Projektionen, die in Zusammenarbeit mit der GWS entstanden sind, zeigen anhand von Modellrechnungen, wie sich Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen und Berufen langfristig entwickeln können. Als Datengrundlage dient u. a. der Mikrozensus (letztes Erhebungsjahr 2017), welcher als amtliche Repräsentativstatistik des Statistischen Bundesamts, an der jährlich ein Prozent aller Haushalte in Deutschland beteiligt ist, Informationen über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt liefert. Die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (in der vorliegenden Projektion bis zum Jahr 2019) ist Grundlage für die Projektion der Gesamtwirtschaft. Die Registerdaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der ausschließlich geringfügig Beschäftigten der BA liefern zusätzliche Informationen zu den Erwerbstätigen nach Beruf und den entsprechend gezahlten Löhnen (in der vorliegenden Projektion bis zum Jahr 2017). Die Ergebnisse werden nach bis zu 141 Dreistellern (Berufsgruppen) der KldB 2010, nach vier Qualifikationsniveaus nach der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED) 2011 bzw. vier Anforderungsniveaus differenziert.

Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf der sechsten Projektionswelle des QuBe-Projektes (vgl. Maier u. a. 2020; BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A10.2). Diese baut auf den Methoden der vorherigen Wellen auf (vgl. Helmrich/Zika 2010; Maier u. a. 2018; Maier u. a. 2014; Maier u. a. 2016; Zika u. a. 2012) und nimmt weitere Neuerungen auf (vgl. Kalinowski/Mönnig/Söhnlein 2021).

Weitere Informationen zum Projekt unter **www.qube-projekt.de**.

MoveOn – Arbeitswelt in einem nachhaltigen Mobilitätssystem

Im Rahmen des QuBe-Projektes wurden bereits verschiedene Szenarioanalysen durchgeführt, um die Effekte einer Abweichung vom aktuellen Entwicklungspfad – der QuBe-Basisprojektion – auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt in Deutschland abzuschätzen. Dazu gehören bspw. Wolter u. a. (2015; 2016; 2019), die die Auswirkungen der Digitalisierung aufzeigen, und Mönnig u. a. (2018), die sich den Effekten durch eine verstärkte Elektrifizierung des Antriebsstrangs von Pkw widmen. So wurde ebenfalls im Rahmen der sechsten Projektionswelle ein alternatives Entwicklungsszenario erstellt, welches sich schwerpunktmäßig dem Thema der Mobilität widmet – das sog. MoveOn-Szenario (vgl. Mönnig u. a. 2021).

Das Mobilitätssystem unterliegt gegenwärtig einem tiefgreifenden Wandel. Neben der COVID-19-Pandemie werden weitere Faktoren zu nachhaltigen strukturellen Veränderungen der Mobilität von Menschen und Gütern führen (vgl. Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur 2019a). Dazu gehört zum einen das steigende Mobilitätsaufkommen. So werden die inländische Personen- und die Güterverkehrsleistung in Deutschland zukünftig weiter ansteigen. Das Mobilitätssystem muss die dafür erforderlichen Kapazitäten zukünftig entsprechend bereitstellen (vgl. Schubert u. a. 2014). Zum anderen gehört dazu die Digitalisierung, die uns neue Mobilitätskonzepte eröffnet. Dazu gehören bspw. sharingbasierte Verkehrsdienstleistungen. Die Vernetzung von Verkehrsträgern ermöglicht zudem eine verbesserte Auslastung des Verkehrsnetzes und autonom fahrende Systeme werden zunehmend marktreif (vgl. Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur 2019a).

233 Die 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.

Daneben ist auch der Klimaschutz ein entscheidender Treiber der Transformation des Mobilitätssystems. So stellen ein Antriebswechsel für Kraftfahrzeuge und eine verstärkte Nutzung des ÖPNV wichtige Hebel in der Reduzierung der CO_2-Emissionen im Verkehrssektor dar. Mit der Klimaschutznovelle hat sich Deutschland dazu verpflichtet, seine Treibhausgasemissionen bis 2030 um 65 % gegenüber dem Jahr 1990 zu reduzieren. Das Sektorenziel im Verkehr liegt bei einer Reduzierung um rd. 50 % gegenüber 1990 (vgl. Bundesregierung 2021; Umweltbundesamt 2020).

Eine Status-quo-Analyse des mobilitätsbezogenen Arbeitsmarktes in Deutschland des BIBB zeigt auf, dass im Jahr 2015 mit rd. 6,2 Mio. Personen ca. 15 % der Erwerbstätigen einen beruflichen Beitrag zur Mobilität leisteten. Dazu zählen all jene, deren „Tätigkeiten in direkter Weise mobil sind (z. B. fahren, transportieren etc.), die an der Produktion oder dem Vertrieb der mobilen Einheiten beteiligt sind (z. B. Berufe in der Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik, im Metallbau, Kfz-Vertrieb) oder die infrastrukturell oder in ihren Dienstleistungen einen Beitrag zur (Ermöglichung von) Mobilität leisten (z. B. Straßenbauer/-innen, Kfz-Versicherungskaufleute, Straßenverkehrsleute oder IT- und Softwareentwickler/-innen)“ (Mergener u. a. 2018, S. 47). Damit beeinflusst der Mobilitätswandel einen erheblichen Teil des Arbeitsmarktes.

Um die Wirkungen eines solchen Mobilitätswandels für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt abzubilden, wurden die Modellierung und Datengrundlage der sechsten Welle des QuBe-Projektes erweitert und darauf aufbauend das MoveOn-Szenario erstellt. Dieser Beitrag stellt die Ergebnisse dieses MoveOn-Szenarios vor, welches eine Transformation des Mobilitätssystems hin zu einem dekarbonisierten, umweltfreundlichen, effizienten, bezahlbaren und zukunftsfähigen Mobilitätssystem in Deutschland abbildet.

Modellierung eines nachhaltigen Mobilitätssystems von morgen

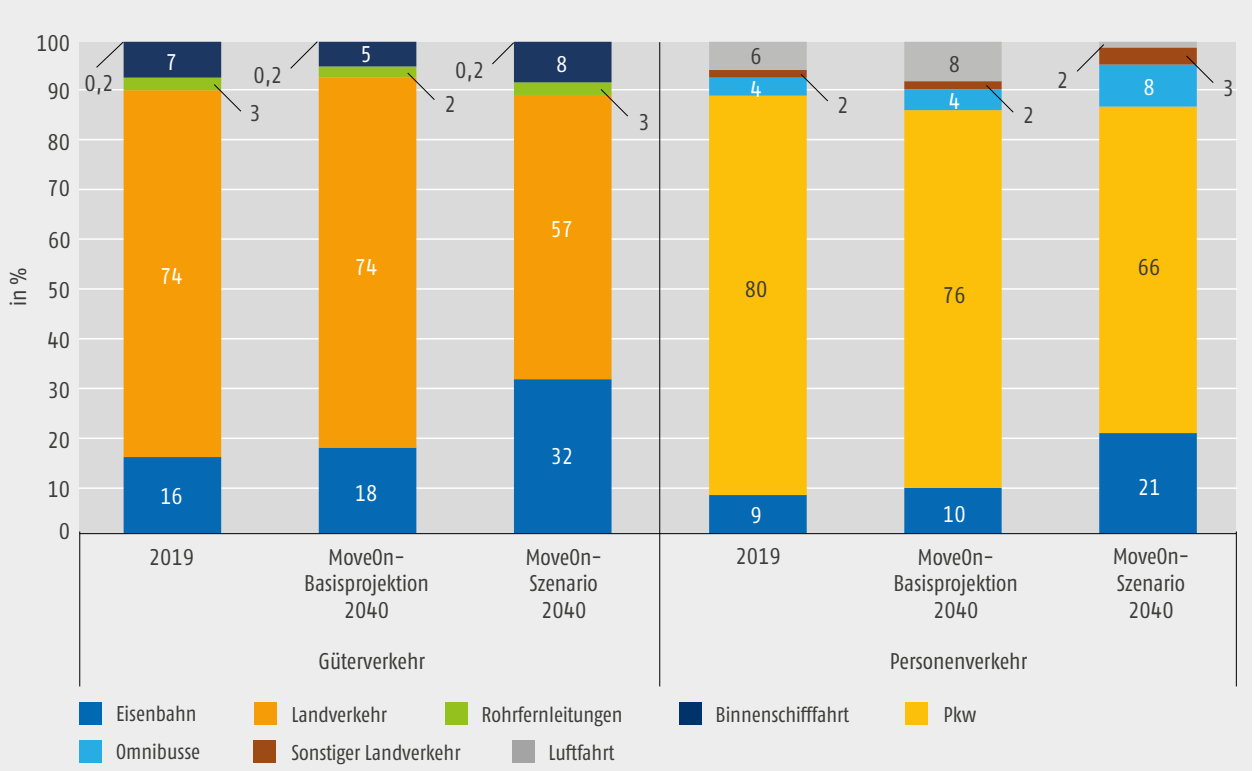
Um die Folgen einer Transformation des Mobilitätssystems für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt in Deutschland abzuschätzen, wurde eine Szenarioanalyse durchgeführt. Dazu wurde zunächst die Datengrundlage und Modellierung des QuBe-Projektes erweitert, um so mobilitätsrelevante Aspekte der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes im Detail abbilden zu können. Dazu zählt zum einen die Zerlegung von mobilitätsrelevanten Wirtschaftszweigen in der im Modell enthaltenen Input-Output-Rechnung, um damit die Vorleistungsverflechtungen in der Mobilitätsbranche im Detail abbilden zu können. Zum anderen wurde das im Modell enthaltene Verkehrsmodul erweitert, um Fahrzeugbestände sowie die Verkehrsleistung nach Fahrzeugtypen zu modellieren (vgl. Mönnig u. a. 2021).

Auf Basis dieses erweiterten Modells werden zwei mögliche Entwicklungen des deutschen Arbeitsmarktes miteinander verglichen (vgl. Helmrich/Zika 2019): Als Referenzszenario dient eine anhand des erweiterten QuBe-Modells gerechnete MoveOn-Basisprojektion. Sie orientiert sich an der empiriebasierten QuBe-Basisprojektion der sechsten Welle, die ein Fortbestehen der in der Vergangenheit beobachtbaren Trends und Verhaltensweisen im Bildungssystem, der ökonomischen Entwicklung und auf dem Arbeitsmarkt unterstellt (vgl. Maier u. a. 2020; BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A10.2). Sie bildet damit ab, auf welchem Entwicklungspfad sich die Wirtschaft, das Bildungssystem und der Arbeitsmarkt in Deutschland aktuell befinden.[234] Im Vergleichsszenario – dem MoveOn-Szenario – kommt es dagegen zu einer Transformation des Mobilitätssystems, die über ein Set von Annahmen abgebildet wird, welches über die Einstellungen der MoveOn-Basisprojektion hinaus ins Modell einfließt E. Da beiden Projektionen dieselben Modellzusammenhänge und Daten zugrunde liegen, sind Abweichungen in den Ergebnissen ausschließlich auf die getroffenen Annahmen zurückzuführen. Ein Vergleich der beiden Szenarien offenbart damit die Implikationen, die aus den getroffenen Annahmen resultieren.

Zu den Annahmen des MoveOn-Szenarios gehören zunächst umfangreiche Bau- und Ausrüstungsinvestitionen, mit denen die Grundvoraussetzungen für einen Mobilitätswandel geschaffen werden. Dazu zählen zum einen Investitionen zur Verbesserung des öffentlichen Personenverkehrs. Mit ihnen werden u. a. smarte Mobilitätskonzepte in Städten und eine höhere Taktung und Zuverlässigkeit im Schienenverkehr ermöglicht. Zum anderen wird in hohem Maße in den Ausbau der öffentlichen Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge investiert. Infolgedessen passt sich die Mobilität von Menschen und Gütern an. Dabei werden im MoveOn-Szenario Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor in geringerem Maße nachgefragt, während dagegen der Elektroantrieb profitiert. Ein weiterer Punkt dieses Annahmenbündels stellt eine veränderte Zusammensetzung in der Nutzung der einzelnen Verkehrsträger – dem sog. Modalsplit – dar. → **Schaubild A10.2-1** stellt dazu jeweils den Modalsplit im Güter- und Personenverkehr für das letzte Ist-Jahr 2019 sowie das Projektionsergebnis für das Jahr 2040, einmal in der MoveOn-Basisprojektion und einmal für das MoveOn-Szenario, dar. Dabei wird in der MoveOn-Basisprojektion die

234 Aufgrund der modelltechnischen Erweiterungen mussten Annahmen, die in der QuBe-Basisprojektion bisher nicht getroffen werden mussten (z. B. Modalsplit im Personen- und Güterverkehr) oder nur approximativ getroffen werden konnten (z. B. Entwicklung der Kfz-Neuzulassungen nach Motorentyp), im erweiterten Modell explizit adressiert werden. Folglich ergeben sich daraus leichte Abweichungen zur QuBe-Basisprojektion.

Schaubild A10.2-1: **Modalsplit im Güter- und Personenverkehr 2019 und 2040, MoveOn-Basisprojektion und MoveOn-Szenarion (in %)**



Quelle: QuBe-Projekt, sechste Welle

BIBB-Datenreport 2022

Verkehrsleistung der einzelnen Verkehrsträger nach dem Vergangenheitstrend fortgeschrieben. Es zeigt sich, dass der Modalsplit in der Personen- und Güterbeförderung bis zum Jahr 2040 nahezu unverändert bleibt, während der Schienenverkehr dabei leicht an Bedeutung gewinnt. In der Personenbeförderung baut der Luftverkehr zudem leicht seinen intermodalen Beitrag aus. Im MoveOn-Szenario verdoppelt sich dagegen in der Personenbeförderung annahmegemäß der intermodale Beitrag der Verkehrsträger Schiene, Omnibus und Landverkehr (bspw. Straßen- und U-Bahnen) auf insgesamt rd. ein Drittel. Diese Entwicklung geht zulasten des motorisierten Individualverkehrs (Pkw) und des Luftverkehrs. Im Güterverkehr baut die Eisenbahn ihrem Anteil ebenfalls auf rd. ein Drittel bis zum Jahr 2040 aus, während der Landverkehr an Bedeutung verliert.

Darüber hinaus nehmen wir eine verstärkte Digitalisierung und damit zunehmende Automatisierung im Mobilitätssystem an, sodass sich der Bedarf an Arbeitskräften in der Fahrzeugführung verringern wird. Zuletzt nehmen wir eine staatliche Förderung der öffentlichen Verkehrsbetriebe an, die ein kostengünstiges Angebot öffentlicher Mobilitätsdienste sicherstellt. Sämtliche Annahmen wurden anhand von bestehenden Studien und Interviews mit Expertinnen und Experten aus der Mobilitätsbranche plausibilisiert.

Das MoveOn-Szenario

Das MoveOn-Szenario bildet eine Transformation des Mobilitätssystems hin zu einem dekarbonisierten, umweltfreundlichen, effizienten, bezahlbaren und zukunftsfähigen Mobilitätssystem in Deutschland ab. Im Szenario wird bewusst vom aktuell eingeschlagenen Entwicklungspfad abgewichen, welcher sich aus den Vergangenheitsdaten ergibt und in der MoveOn-Basisprojektion abgebildet wird. Dagegen unterliegt das MoveOn-Szenario der Annahme, dass zusätzliche Anstrengungen bzw. Investitionen notwendig sind, damit ein solcher Mobilitätswandel in Deutschland gelingen kann. Dazu werden insgesamt 15 Annahmen in das Modell implementiert, welche sich den folgenden sechs Maßnahmengruppen zuordnen lassen:

1. Bauinvestitionen
Zusätzliche Bauinvestitionen zur Verbesserung der öffentlichen Verkehrsinfrastruktur, Bereitstellung von schnellem Internet und Sicherstellung einer flächendeckenden Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge.

2. Ausrüstungsinvestitionen
Vermehrte Ausrüstungsinvestitionen zur Modernisierung der öffentlichen Verkehrsinfrastruktur. Dazu zählt eine Elektrifizierung der Omnibusse im ÖPNV sowie die Modernisierung von Schienenfahrzeugen und Schiffen.

3. Mobilität von Menschen und Gütern
Ein verändertes Mobilitätsverhalten im Personen- und Güterverkehr hin zum Verkehrsträger Schiene sowie elektrischen Antriebsarten.

4. Produktionsweisen
Veränderte Produktionsweisen und Nachfragestrukturen, die aus einer stärkeren Digitalisierung im Verkehrsbereich folgen. So führt bspw. der vermehrte Einsatz von Fahrassistenzsystemen zu einer erhöhten Sicherheit im Straßenverkehr, wodurch die Nachfrage nach Reparaturdienstleistungen für Kraftfahrzeuge zurückgeht.

5. Berufe
Geringerer Bedarf in der Fahrzeugführung im Zuge eines automatisierten Fahrbetriebs.

6. Staat
Staatliche Förderung der ÖPNV-Anbieter, damit ein kostengünstiges Angebot öffentlicher Verkehrsdienstleistungen ermöglicht wird.

Damit setzt sich das MoveOn-Szenario aus mehreren *Teilszenarien* zusammen. In diesen werden die Annahmen des MoveOn-Szenarios nacheinander kumuliert betrachtet. So setzt sich das Teilszenario 1 aus der MoveOn-Basisprojektion und der ersten Annahme des MoveOn-Szenarios zusammen. Das Teilszenario 2 setzt sich aus Teilszenario 1 und der zweiten Annahme des MoveOn-Szenarios zusammen usw. So ermöglicht ein Vergleich der einzelnen Teilszenarien mit ihren „Vorszenarien" eine Abschätzung der Wirkungseffekte der einzelnen Annahmen.

Positive Wirkungen auf Wirtschaft, Arbeitskräfteangebot und -bedarf

Das MoveOn-Szenario bildet die Welt eines dekarbonisierten, umweltfreundlichen, effizienten und bezahlbaren Mobilitätssystems in Deutschland ab. Darin wird sich eine deutlich erhöhte Lebensqualität für die Bevölkerung – insbesondere in urbanen Regionen – zeigen (vgl. Umweltbundesamt 2019). Zudem leisten die eingesparten CO_2-Emissionen im Verkehrssektor einen entscheidenden Beitrag zur Erreichung der Klimaziele bis 2030 (vgl. Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur 2019b). Diese Aspekte haben keinen direkten Einfluss auf Wirtschaft oder Arbeitsmarkt und werden daher im Folgenden nicht weiter berücksichtigt. Sie sind jedoch als Teil des gezeichneten Szenarios anzuerkennen.

Im Ergebnis ziehen die vorgenommenen Szenario-Einstellungen des MoveOn-Szenarios im gesamten Projektionszeitraum positive Wirkungen für Bruttoinlandsprodukt (BIP) sowie Arbeitskräfteangebot und -bedarf nach sich. So liegt das BIP bis zum Jahr 2030 um rd. 0,4 % oberhalb des BIP im Referenzszenario. Bis 2035 steigt dieser Effekt auf rd. 0,7 % an.

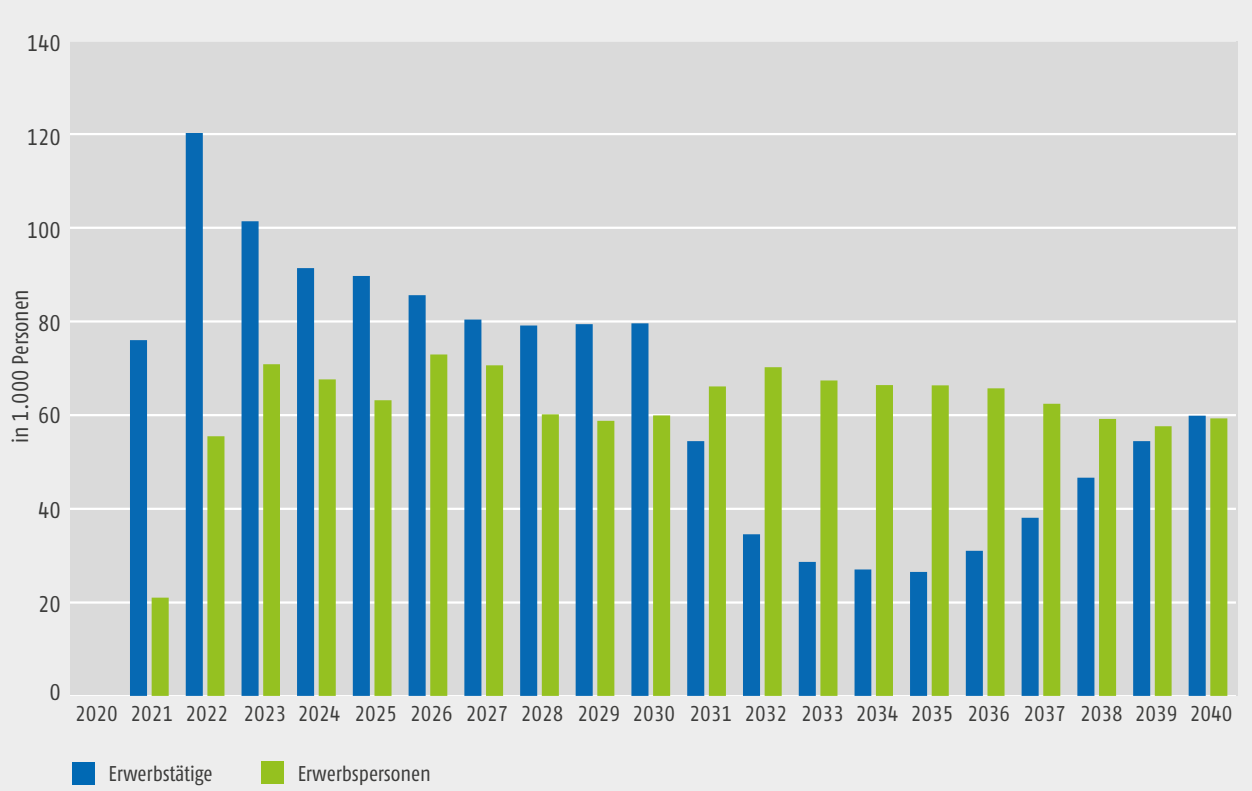
Aufgrund der hohen zusätzlichen Investitionen steigt im MoveOn-Szenario zunächst die Zahl der Erwerbstätigen im Vergleich zur MoveOn-Basisprojektion um rd. 120.000 an → **Schaubild A10.2-2**. Bis zum Jahr 2035 sinkt der Mehrbedarf jedoch auf rd. 30.000 Personen ab. Die zusätzlichen Beschäftigungsgewinne gehen jedoch über kurzfristige Effekte durch die zusätzlichen Bau- und Ausrüstungsinvestitionen hinaus: So wird ab 2035 der Bedarf an Arbeitskräften stetig ansteigen. Dies ist insbesondere auf den durch zusätzliche Beschäftigung beflügelten privaten Konsum zurückzuführen. Im Jahr 2040 werden schließlich rd. 60.000 Erwerbstätige mehr beschäftigt sein als in der MoveOn-Basisprojektion.

Darüber hinaus führt den Ergebnissen zufolge die erhöhte Wirtschaftsdynamik zu einem im Vergleich zum Referenzlauf höheren Arbeitskräfteangebot (Zahl der Erwerbspersonen). Ab 2023 werden im Vergleich zum Referenzszenario rd. 70.000 Personen jährlich zusätzlich ihre Arbeitskraft anbieten → **Schaubild A10.2-2**.

Veränderungen des Arbeitskräftebedarfs nach Branchen und Berufen

Die Beschäftigungsgewinne im MoveOn-Szenario zeigen sich jedoch nicht gleichmäßig über sämtliche Berufe und Branchen hinweg. So profitieren erwartungsgemäß insbesondere die Wirtschaftszweige, die der Verkehrs- und Transportbranche zuzuordnen sind. Dazu zählt insbesondere der Landverkehr und Transport in Rohrfernleitun-

Schaubild A10.2-2: **Zahl der Erwerbstätigen und Erwerbspersonen, Differenz von MoveOn-Szenario und MoveOn-Basisprojektion 2020 bis 2040 (in 1.000 Personen)**



Quelle: QuBe-Projekt, sechste Welle

BIBB-Datenreport 2022

gen, wo im Jahr 2040 im MoveOn-Szenario insgesamt knapp 26.000 Erwerbstätige mehr beschäftigt sein werden als in der MoveOn-Basisprojektion. Dies entspricht einem Plus von rd. 2,5 %. Darüber hinaus verzeichnet ebenso die Branche Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr Beschäftigungsgewinne. Diese belaufen sich auf rd. 12.500 Personen (+1,5 %) im Jahr 2040 im Vergleich zur MoveOn-Basisprojektion. Zudem profitiert der Sonstige Fahrzeugbau aufgrund der verstärkten Nutzung der Binnenschifffahrt und des Schienenverkehrs, wodurch entsprechend der Bedarf an Wasser- und Schienenfahrzeugen zunimmt. Dieser Wirtschaftszweig verfügt im MoveOn-Szenario in 2040 über rd. 2,5 % mehr Beschäftigte als in der MoveOn-Basisprojektion (+2.200 Erwerbstätige).

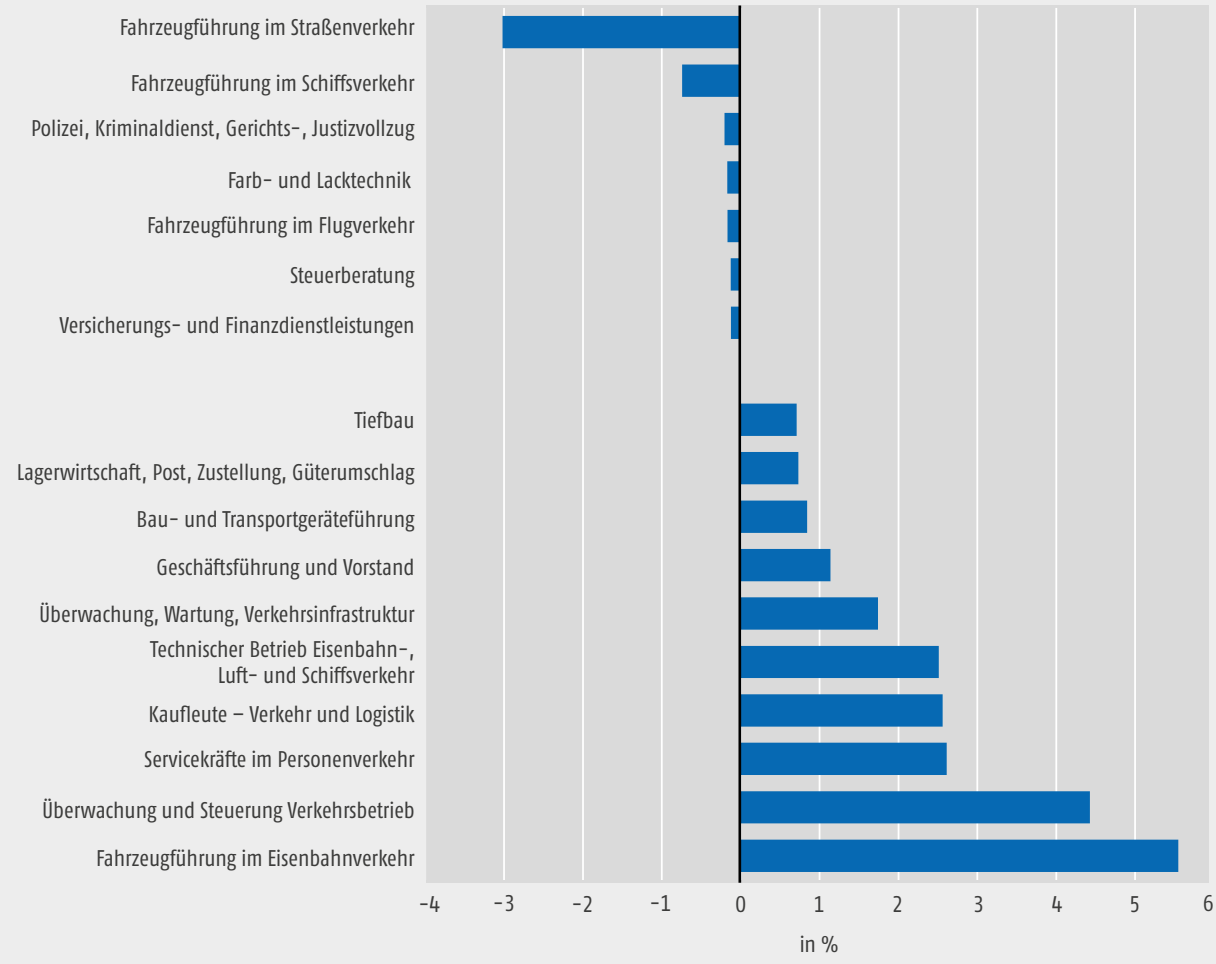
Aus dieser Entwicklung folgt ein erhöhter Bedarf an Berufen, welche vornehmlich in diesen Branchen vertreten sind. So zeigt → **Schaubild A10.2-3** die Berufsgruppen (Dreisteller der KldB 2010) mit den jeweils zehn größten positiven und negativen relativen Abweichungen der Erwerbstätigen zwischen dem MoveOn-Szenario und der MoveOn-Basisprojektion im Jahr 2040. Dabei zeigt sich, dass unter den Top zehn Berufen mit den Berufsgruppen

- Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag,
- Überwachung und Steuerung Verkehrsbetrieb,
- technischer Betrieb Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehr,
- Kaufleute – Verkehr und Logistik,
- Servicekräfte im Personenverkehr,
- Überwachung, Wartung, Verkehrsinfrastruktur sowie
- Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr

sieben Berufsgruppen vertreten sind, welche vornehmlich den Branchen Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen und Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr tätig sind. Absolut betrachtet erfolgt der stärkste Beschäftigungsaufbau mit einem Plus von rd. 15.000 Erwerbstätigen im Jahr 2040 in der Berufsgruppe Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag. Da es sich hier jedoch um eine im Vergleich relativ große Berufsgruppe handelt, erzielt diese nur Platz neun im Ranking nach relativen Zuwächsen.

Neben diesen Wirtschaftszweigen und Berufen, die einen direkten Bezug zum Mobilitätssektor aufweisen, profi-

Schaubild A10.2-3: **Zahl der Erwerbstätigen nach Berufsgruppen, Abweichung des MoveOn-Szenarios von der MoveOn-Basisprojektion im Jahr 2040, Top zehn und Bottom zehn (in %)**



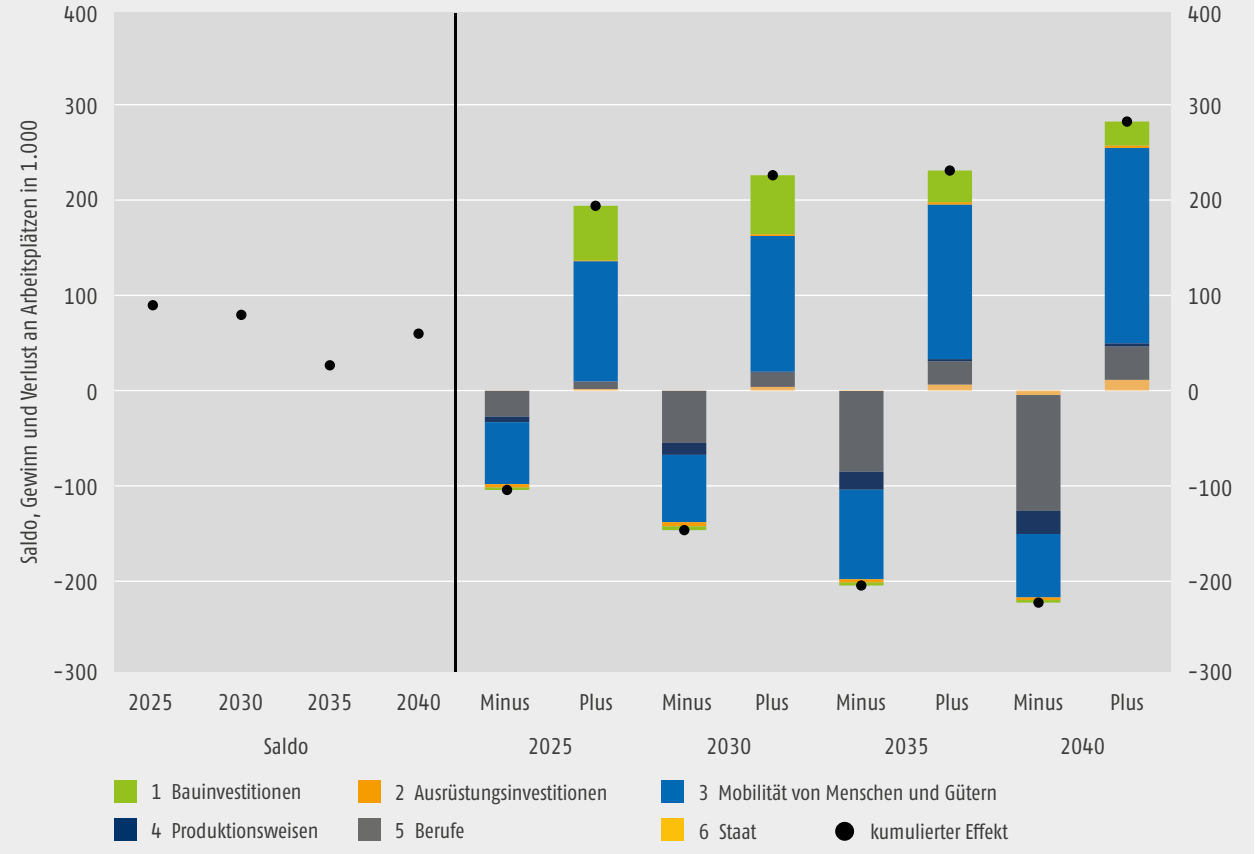
Quelle: QuBe-Projekt, sechste Welle

BIBB-Datenreport 2022

tieren im MoveOn-Szenario ebenso das Baugewerbe und darin verortete Berufsgruppen wie der Tiefbau sowie die Bau- und Transportgeräteführung. Durch die im MoveOn-Szenario angenommene verstärkte Digitalisierung von Mobilitätsdienstleistungen verzeichnen ebenso die IT- und Informationsdienstleister ein leichtes Beschäftigungsplus im Vergleich zur MoveOn-Basisprojektion im Jahr 2040 von rd. 5.000 Erwerbstätigen.

Auf der anderen Seite gibt es jedoch Wirtschaftszweige und Berufe, die im Zuge eines Mobilitätswandels einen geringeren Arbeitskräftebedarf aufweisen. Dies betrifft insbesondere den Kfz-Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz, wo die Zahl der Erwerbstätigen im MoveOn-Szenario im Jahr 2040 um rd. 5.400 Erwerbstätige geringer ausfällt als in der MoveOn-Basisprojektion. So führt der im MoveOn-Szenario implementierte verstärkte Einsatz von Fahrassistenzsystemen dazu, dass sich die Sicherheit im Verkehr erhöht und Unfälle vermieden werden. Folglich fällt der Bedarf an Reparaturdiensten geringer aus. Auf Ebene der Berufsgruppen zeigt sich ein deutlicher Rückgang des Arbeitskräftebedarfs in der Fahrzeugführung im Straßenverkehr → **Schaubild A10.2-3**. Das Minus von rd. 3 % im Jahr 2040 im Vergleich zur MoveOn-Basisprojektion entspricht ca. 37.000 Erwerbstätigen. Dies ist auf die Annahme des MoveOn-Szenarios zurückzuführen, dass im Zuge einer verstärkten Digitalisierung neben dem höheren Einsatz von Fahrassistenzsystemen zunehmend Tätigkeiten in der Fahrzeugführung durch autonome Fahrsysteme ersetzt werden können und der Bedarf an Fahrzeugführerinnen und -führern entsprechend zurückgeht. Dies schlägt sich ebenso in einem geringeren Bedarf in der Fahrzeugführung im Schiffsverkehr nieder. Der stark steigende Bedarf in der Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr steht dazu im Kontrast → **Schaubild A10.2-3**. Dies ist darauf zu-

Schaubild A10.2-4: **Saldo und Zahl der auf- und abgebauten Arbeitsplätze nach Teilszenarien des MoveOn-Szenarios im jeweiligen Vergleich zum Vorszenario und zur MoveOn-Basisprojektion in den Jahren 2025, 2030, 2035 und 2040 (in 1.000 Arbeitsplätzen)**



Quelle: QuBe-Projekt, sechste Welle

BIBB-Datenreport 2022

rückzuführen, dass die im MoveOn-Szenario abgebildete vermehrte Nutzung des Zugverkehrs im Personen- und Güterverkehr den Effekt autonomer Fahrsysteme überkompensiert. Dagegen nimmt die Güterverkehrsleistung in der Binnenschifffahrt im MoveOn-Szenario nur in geringem Maße zu, während sich der intermodale Beitrag des Landverkehrs im Gütertransport deutlich verringert → **Schaubild A10.2-1**.

Arbeitsplatzumschlag

Die vorangegangenen Darstellungen machen deutlich, dass ein Mobilitätswandel erhebliche Umwälzungen am Arbeitsmarkt mit sich bringt. Diese werden in Form von wegfallenden und neu entstehenden Arbeitsplätzen im MoveOn-Szenario im Vergleich zur MoveOn-Basisprojektion in → **Schaubild A10.2-4** dargestellt. Dazu wurden die Arbeitskräftebedarfe nach Branchen-Berufs-Kombinationen (63 Branchen x 144 Berufe = 9.072 Kombinationen) in den einzelnen Teilszenarien, aus denen sich das MoveOn-Szenario zusammensetzt, miteinander verglichen (E Das MoveOn-Szenario). Daran wird ersichtlich, welche Berufe in welchen Branchen im MoveOn-Szenario im Vergleich zur MoveOn-Basisprojektion nicht existieren und welche dagegen neu entstehen. Die rechte Seite in → **Schaubild A10.2-4** zeigt für die Jahre 2025, 2030, 2035 und 2040 den kumulierten Auf- und Abbau nach Teilszenarien. Die linke Seite stellt den daraus resultierenden Saldo an Arbeitsplätzen dar, welche den Zahlen der zusätzlichen Erwerbstätigen aus → **Schaubild A10.2-2** entsprechen.

Dabei zeigt sich zunächst besonders zu Beginn des Projektionshorizontes ein starker Aufbau von Arbeitsplätzen infolge zusätzlicher Bauinvestitionen. Der Effekt nimmt bis zum Jahr 2040 jedoch ab, da die Investitionen ebenfalls zurückgehen. Die Annahmenbündel der Ausrüstungsinvestitionen, Produktionsweisen und Staat ziehen nur vergleichsweise geringe Umwälzungen nach sich. Der stärkste Umschlag von Arbeitsplätzen resultiert

aus dem Annahmenbündel Mobilität von Menschen und Gütern. Dies ist insbesondere auf die darin enthaltene Annahme eines Kfz-Antriebswechsels zurückzuführen. So führt eine Verschiebung der Nachfrage nach dem aktuell vornehmlich genutzten Verbrennungsmotor hin zum Elektromotor oder anderen alternativen Antriebsarten dazu, dass bestimmte Produktionsprozesse und damit Arbeitsplätze wegfallen, während an anderer Stelle neue entstehen. Zudem werden insbesondere durch die Verschiebung des Modalsplits im Personenverkehr zusätzliche Arbeitsplätze im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs geschaffen. Zuletzt ist aus **→ Schaubild A10.2-4** ersichtlich, dass ein geringerer Bedarf in der Fahrzeugführung im Zuge eines automatisierten Fahrbetriebs (**→ Schaubild A10.2-4** „Berufe“) zu deutlichen Arbeitsplatzverlusten führt. In Summe besteht jedoch über den gesamten Projektionszeitraum hinweg ein positiver Saldo.

Fazit

Nach unserem Szenario geht der Umbau hin zu einer ökologischeren Mobilität nicht – wie eine erste Vermutung insbesondere mit Blick auf den Automobilstandort Deutschland befürchten ließe – mit einem Arbeitsplatzabbau, sondern sogar mit einem Zuwachs an Beschäftigung einher. Dieser zeigt sich als Ergebnis aus Arbeitsplatzverlusten in einigen Branchen und Berufen und Zuwächsen in anderen Bereichen. Die stärksten Effekte dieser Entwicklungen schreiben wir dabei Veränderungen im Mobilitätsverhalten sowie dem Potenzial autonomer Fahrsysteme zu. Ausgehend von unserem Mobilitätsszenario dürften die Auswirkungen eines sich wandelnden, mehr auf ökologische Gesichtspunkte ausgelegten Mobilitätsverhaltens in der Gesamtschau positiv ausfallen.

(Stefanie Steeg)

A 10.3 Anforderungen an Erwerbstätige und berufliche Verwertungschancen – Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung

A 10.3.1 Methodenkompetenzen – Anforderungen an Erwerbstätige

In einer sich wandelnden Arbeitswelt stellt sich die Frage, welche Kompetenzen Beschäftige benötigen, immer wieder neu. Nahezu Konsens besteht darüber, dass Methodenkompetenzen helfen können, diesen Wandel und die damit verbundene Komplexität zu bewältigen. Methodenkompetenzen sollen Personen befähigen, auf verschiedene berufliche Anforderungen flexibel reagieren und adäquat mit diesen umgehen zu können.[235]

Methodenkompetenzen sind als Querschnittskompetenzen zu verstehen (vgl. DQR), d. h., sie sind berufs- bzw. fachübergreifend relevant. Eine einheitliche Definition von Methodenkompetenzen gibt es nicht, weshalb auch die einzelnen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die dazu gerechnet werden, stark variieren. Sie sind bspw. definiert als „Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die es ermöglichen, Aufgaben und Probleme zu bewältigen, indem sie die Auswahl, Planung und Umsetzung sinnvoller Lösungsstrategien ermöglichen“ (Orth 1999, S. 109). Dazu zählen z. B. Problemlösungsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Informationskompetenz (Fähigkeit, Informationen zu beschaffen) und Lernkompetenz (Fähigkeit, Wissen zu erwerben) (vgl. auch Bröckl/Bliem 2020; Pastoors u. a. 2019, S. 43).

Arbeitssituationen, die Methodenkompetenzen erfordern, haben seit 2006 zugenommen, so die Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen.[236] In diesem Beitrag wird gezeigt, in welchem Maße die Arbeit von heute Anforderungen an Methodenkompetenzen stellt und wie deren Bedeutung zwischen Berufen variiert. Die dargestellten Befunde basieren auf der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018), die repräsentativ für Erwerbstätige in Deutschland ist (gemäß Definition) E.

E BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018)

Die ETB 2018 ist eine Befragung unter rd. 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland zu den Themen Arbeit und Beruf im Wandel sowie Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen (doi:10.7803/501.18.1.1.10). Grundgesamtheit sind Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), die einer bezahlten Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen. Die Daten wurden über computergestützte telefonische Interviews (CATI) im Zeitraum Oktober 2017 bis April 2018 von Kantar Public München erhoben und sind repräsentativ für diese Gruppe. Die Auswahl der Telefonnummern basierte dabei auf einem mathematisch-statistischen Zufallsverfahren (Gabler-Häder-Verfahren); neben Festnetztelefonanschlüssen wurde ein Mobilfunkanteil von 30 % einbezogen (sog. Dual-Frame-Ansatz). Die Daten wurden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf Basis des Mikrozensus 2017 an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst. Für methodische und publikationsbezogene Hinweise siehe **www.bibb.de/arbeit-im-wandel** sowie Rohrbach-Schmidt/Hall 2020.

Um die in der Erwerbstätigkeit geforderten Methodenkompetenzen zu operationalisieren, wurden verschiedene Indikatoren aus der ETB 2018 herangezogen. In der ETB wurde ein tätigkeitsbezogener Kompetenzbegriff zugrunde gelegt, der auf die berufsrelevanten Kompetenzen und Fähigkeiten abzielt, die zur Erfüllung der Anforderungen am Arbeitsplatz erforderlich sind. Die entsprechenden Fragen wurden daher arbeitsplatzbezogen formuliert und erfassen nicht die individuellen Kompetenzen der Befragten, sondern die in der Arbeit gestellten Kompetenzanforderungen an Erwerbstätige. Die Ergebnisse werden differenziert nach vier Komplexitätsgraden (Anforderungsniveaus) und neun Berufssegmenten dargestellt. E

Mit Blick auf das Anforderungsniveau zeigt sich, dass Methodenkompetenzen umso häufiger gefordert wurden, je höher der Komplexitätsgrad der Tätigkeit ist → **Schaubild A10.3-1**. Unter den Methodenkompetenzen ist Problemlösungsfähigkeit von zentraler Bedeutung in der Arbeitswelt; 71 % aller Erwerbstätigen haben in der Befragung angegeben, dass sie in ihrer Arbeit häufig auf Probleme reagieren und diese lösen müssen. Auf dem Fachkraftniveau war der Anteil der Erwerbstätigen, die häufig Problemlösungskompetenz benötigen, mit 65 % deutlich höher als auf Helferniveau (40 %), aber auch deutlich

235 Der Kompetenzbegriff, wenn auch unterschiedlich definiert (zu den gängigsten Kompetenzdefinitionen vgl. Rüschoff 2019), schließt an die frühere Diskussion um die Schlüsselqualifikationen an (vgl. Hackel 2020). Bereits in den 1970er-Jahren wurden von Dieter Mertens (1974, S. 36) „Schlüsselqualifikationen“ thematisiert, die „[...] den Schlüssel zur raschen und reibungslosen Erschließung von wechselndem SpezialWissen bilden“.

236 Vgl. **www.demowanda.de**

niedriger als auf Spezialisten- oder Expertenniveau (81 % bzw. 87 %). Auch Entscheidungsvermögen spielt eine mit dem Anforderungsniveau zunehmend wichtigere Rolle (Ø 42 %). 34 % der Erwerbstätigen auf Fachkraftniveau gaben an, dass sie häufig eigenständig schwierige Entscheidungen treffen müssen, auf Spezialisten- und Expertenniveau waren es bereits 51 % bzw. 61 % der Erwerbstätigen, die entscheidungsfähig sein sollten. Der Anteil der Erwerbstätigen, die Wissenslücken häufig erkennen und schließen müssen, steigt mit dem Anforderungsniveau jeweils um zehn Prozentpunkte an; auf Helferniveau waren es 21 %, auf Fachkraftniveau 30 %, auf Spezialistenniveau 42 % und auf Expertenniveau 54 % der Erwerbstätigen, von denen diese Kompetenz häufig gefordert wird (Ø 37 %). Erwerbsarbeit in Deutschland stellt auch in hohem Maße Lernanforderungen an die Erwerbstätigen, insofern ein hoher Anteil der Erwerbstätigen angegeben hat, dass sie häufig vor neue Aufgaben gestellt werden, in die sie sich erst mal hineindenken und einarbeiten müssen (Ø 40 %). Auch bezogen auf diese Kompetenz ist ein starker Anstieg vom Fachkraftniveau (31 %) auf das Spezialistenniveau (50 %) zu erkennen.

E Operationalisierungen in der ETB 2018

Anforderungen an Methodenkompetenzen

Die Befragten sollten für verschiedene Arbeitssituationen bzw. Arbeitsanforderungen angeben, wie häufig diese bei Ihrer Arbeit vorkommen; ob häufig, manchmal, (selten) oder nie.

Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie ...

...auf Probleme reagieren und diese lösen müssen?

...eigenständig schwierige Entscheidungen treffen müssen?

...eigene Wissenslücken erkennen und schließen müssen?

...vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst einmal hineindenken und einarbeiten müssen?
Die Items wurden für die Analysen dichotomisiert (häufig vs. manchmal bis nie) und laden auf einem Faktor (cronbach's alpha=0.63).

Anforderungsniveau

Zur Abbildung der Komplexität der beruflichen Tätigkeit (Anforderungsniveau) wird auf die fünfte Stelle der KldB 2010 zurückgegriffen (vgl. Wiemer/Schweitzer/Paulus 2011). Es werden vier Komplexitätsgrade unterschieden:

1: Helfer- und Anlerntätigkeiten (Helferniveau),

2: fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (Fachkraftniveau),

3: komplexe Spezialistentätigkeiten für die in der Regel ein Fortbildungs- oder Bachelorabschluss erforderlich ist (Spezialistenniveau) und

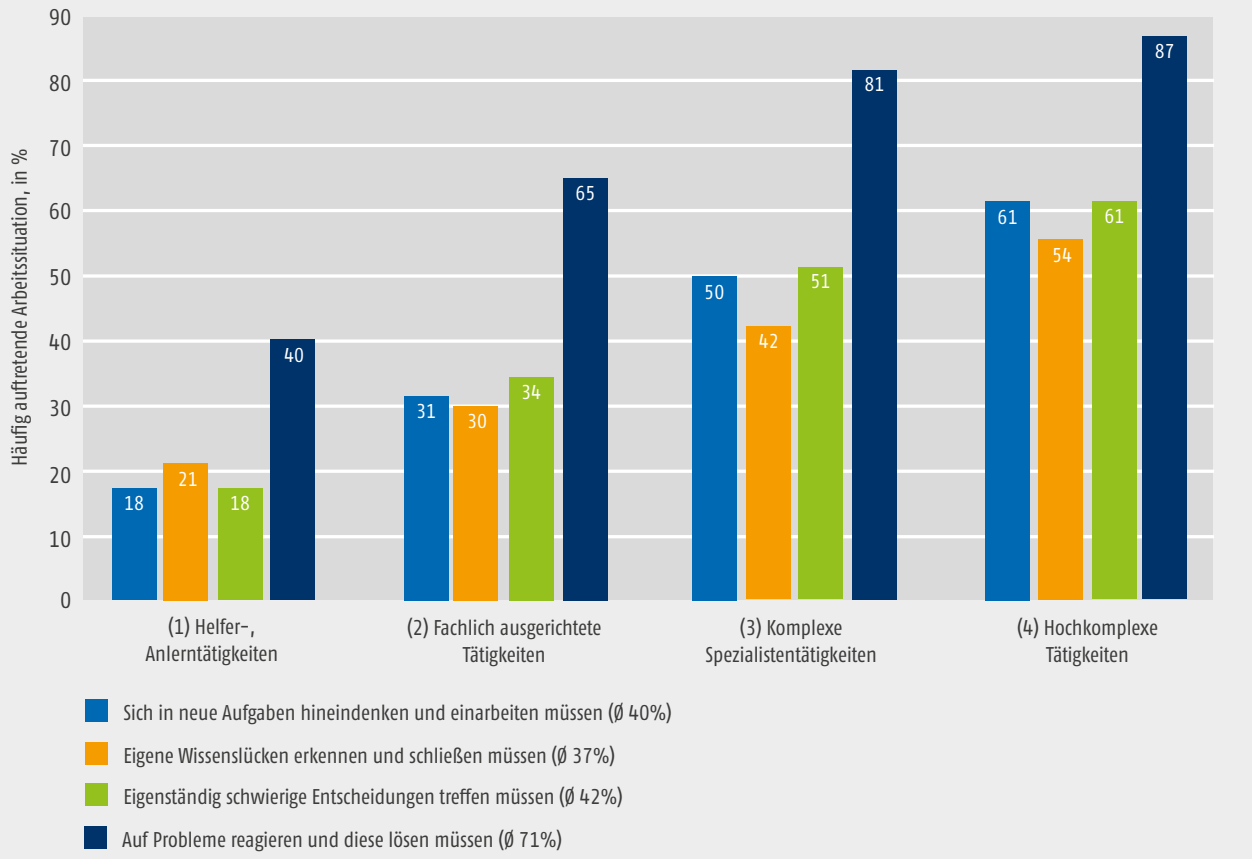
4: hoch komplexe Tätigkeiten, für die in der Regel eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung erforderlich ist (Expertenniveau).

Berufssegmente

Die ausgeübten Berufe wurden nach der Klassifizierung der Berufe 2010 (KldB 2010) codiert und können anhand der 37 berufsfachlich homogenen Berufshauptgruppen in Berufssegmente zusammengefasst werden (vgl. Matthes/Meineken/Neuhauser 2015), die hier weiter auf neun Segmente verdichtet werden.

Die Differenzierung nach Berufssegmenten der ausgeübten Tätigkeit → **Schaubild A10.3-2** zeigt eine hohe Heterogenität auf. Mit Blick auf die Produktionsberufe wird deutlich, dass in den fertigungstechnischen Berufen, mit Ausnahme der Entscheidungsfähigkeit, der Anteil der Erwerbstätigen, von denen häufig Methodenkompetenzen verlangt werden, deutlich größer ist als bei Erwerbstätigen in sonstigen Produktionsberufen. Fast jede/-r zweite Erwerbstätige in fertigungstechnischen Berufen (47 %) gab an, häufig vor neue Aufgaben gestellt zu werden, in die man sich zunächst hineindenken und einarbeiten muss. Der Anteil lag auch deutlich höher als in Gesundheitsberufen, Handelsberufen oder sonstigen Dienstleistungsberufen. In Gesundheitsberufen waren stattdessen mehr Erwerbstätige als in den Produktionsberufen mit der Anforderung konfrontiert, häufig eigene Wissenslücken erkennen und schließen zu müssen. Gleiches gilt für alle anderen Dienstleistungsberufe mit Ausnahme der Handelsberufe; besonders oft benötigten Erwerbstätige in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen diese Kompetenz (54 %). Von Erwerbstätigen in Gesundheitsberufen, in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen und in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen wurde auch häufiger Entscheidungsfähigkeit verlangt als von Erwerbstätigen in den Produktionsberufen; jede/-r zweite Erwerbstätige in Gesundheitsberufen musste häufig eigenständig schwierige Entscheidungen treffen. Erwerbstätige in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (83 %) und in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (86 %) haben wiederum zu einem sehr hohen Anteil angegeben, dass sie in ihrer Arbeit häufig auf Probleme reagieren und diese lösen müssen.

Schaubild A10.3.1-1: **Methodenkompetenzen nach Anforderungsniveau 2018 (Anteil an der Angabe „häufig“ in %)**



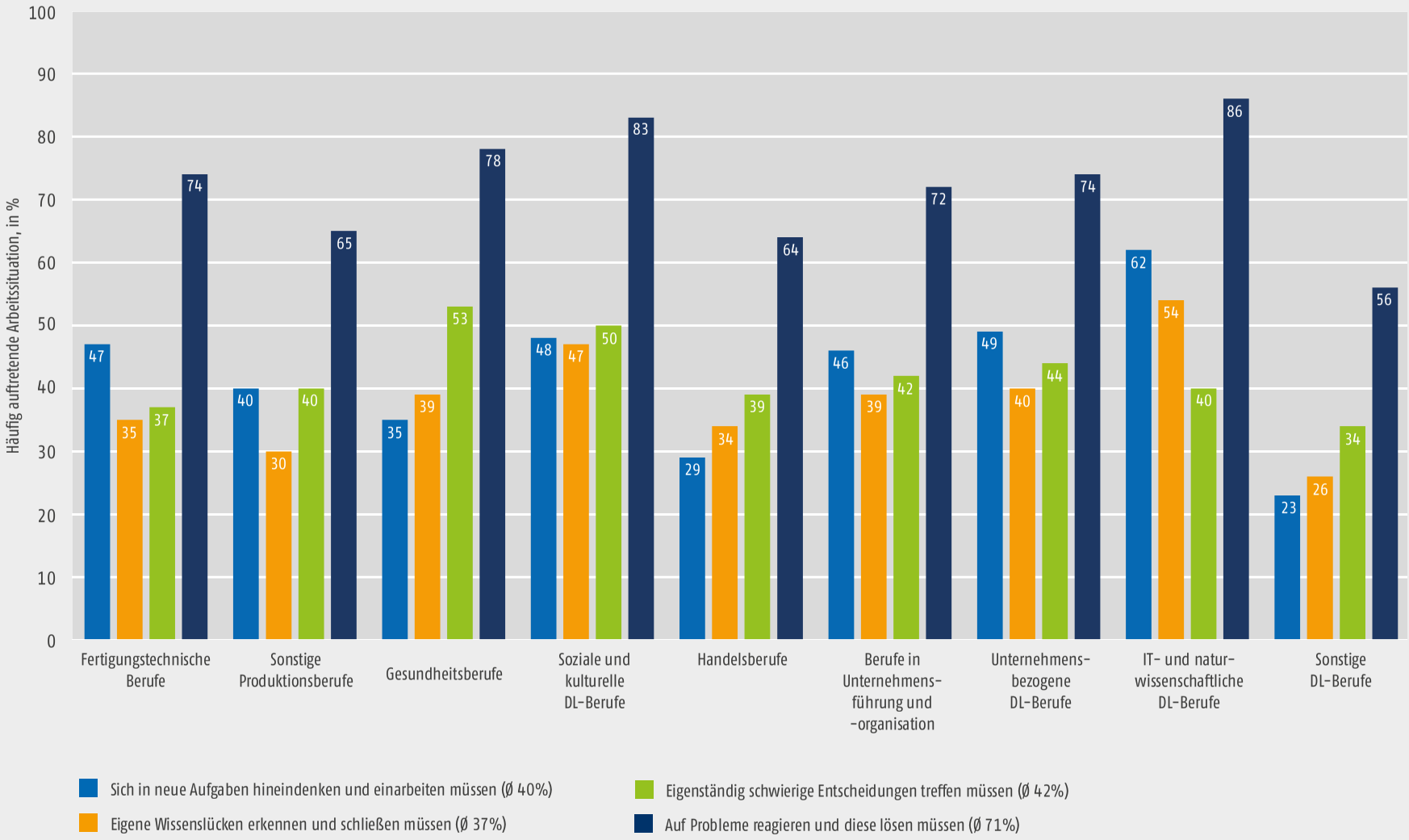
Anm.: Die Befragten sollten für verschiedene Arbeitssituationen bzw. Arbeitsanforderungen angeben, wie häufig diese bei ihrer Arbeit vorkommen, ob häufig, manchmal, (selten) oder nie.
Das Anforderungsniveau informiert über das Qualifikationsniveau, das in der Regel für die Ausübung der Tätigkeiten erforderlich ist (Komplexitätsgrad) und ist nicht mit dem individuellen Qualifikationsniveau gleichzusetzen.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 BIBB-Datenreport 2022

Die Fachrichtung der ausgeübten Tätigkeit hängt eng mit deren Komplexitätsgrad zusammen. So war der Anteil der Spezialisten- und Expertentätigkeiten in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen sowie in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen im Schnitt um rund 30 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt über alle Berufe hinweg. Da die in der Arbeit geforderten Kompetenzen mit der Komplexität der beruflichen Tätigkeit generell steigen, stellt sich die Frage, welcher Anteil des Berufseffektes auf das Anforderungsniveau der Tätigkeit zurückgeht und welcher mit der Fachlichkeit des Berufs zu tun hat.

Um das Anforderungsniveau und die Fachlichkeit des Berufs gleichzeitig berücksichtigen und zudem prüfen zu können, ob die Unterschiede zwischen den Berufen signifikant sind, werden im Folgenden multivariate logistische Regressionsmodelle geschätzt → **Schaubild A10.3-3**. Gezeigt wird der Kontrast in der durchschnittlich vorhergesagten Wahrscheinlichkeit für die vier Kompetenzanforderungen zwischen den Berufssegmenten und dem Gesamtmittelwert. Liegen die Symbole rechts der roten Linie, ist die Wahrscheinlichkeit größer als im Durchschnitt über alle Berufe hinweg, liegen sie links der roten Linie, ist die Wahrscheinlichkeit geringer als im Durchschnitt.

Es sind in erster Linie Tätigkeiten in sonstigen Dienstleistungsberufen, die unabhängig vom Komplexitätsgrad seltener Methodenkompetenzen erfordern → **Schaubild A10.3-3**. Auch für Erwerbstätige in Handelsberufen gilt dies in Bezug auf Anforderungen an Problemlösungsfähigkeit und Lernanforderungen. Unter Berücksichtigung des Anforderungsniveaus werden auch Unterschiede im Hinblick auf erforderliche Entscheidungskompetenz in den Produktionsberufen deutlicher. Tätigkeiten in den sonstigen Produktionsberufen unterschieden sich nicht signifikant vom Gesamtdurchschnitt, wohingegen die in

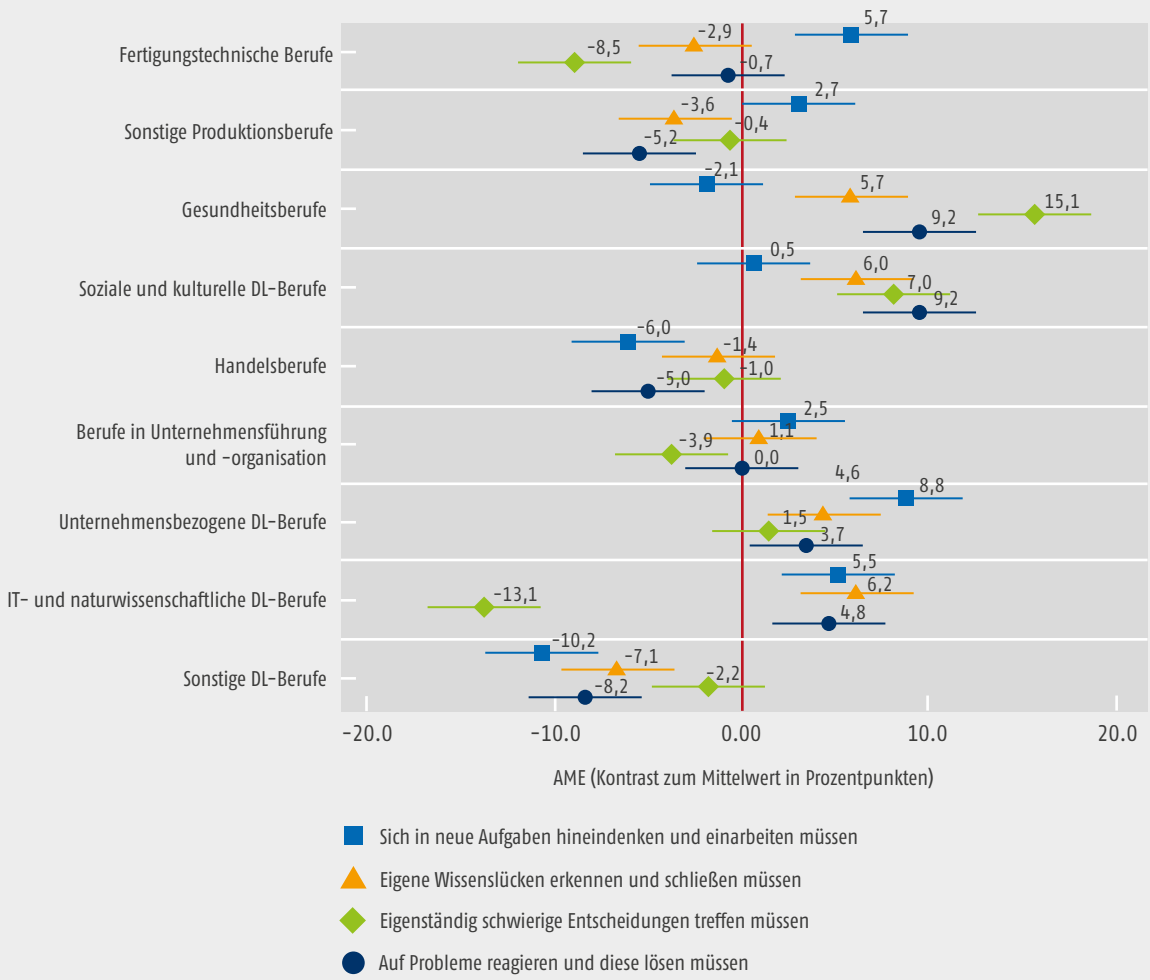
Schaubild A10.3.1-2: **Methodenkompetenzen nach Berufssegmenten 2018 (Anteil an der Angabe „häufig“ in %)**



Anm.: Die Befragten sollten für verschiedene Arbeitssituationen bzw. Arbeitsanforderungen angeben, wie häufig diese bei ihrer Arbeit vorkommen, ob häufig, manchmal, (selten) oder nie.
Sonstige Produktionsberufe (= Land-, Forst- und Gartenbauberufe, Fertigungsberufe, Bau- und Ausbauberufe), sonstige Dienstleistungsberufe (= Sicherheitsberufe, Verkehrs- und Logistikberufe, Reinigungsberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe), DL-Berufe = Dienstleistungsberufe
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild A10.3.1-3: **Durchschnittliche marginale Effekte der Berufssegmente auf Methodenkompetenzen**



Anm.: Binäre logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern unter weiterer Kontrolle von Geschlecht, Alter, Anforderungsniveau (Komplexitätsgrad) sowie dem Interaktionseffekt zwischen Anforderungsniveau und Berufssegment. Dargestellt sind die durchschnittlichen marginalen Effekte (AME) im Kontrast zum Gesamtmittelwert. Lesebeispiel: Für Erwerbstätige in Handelsberufen ist die durchschnittliche vorhergesagte Wahrscheinlichkeit, dass in der Arbeit häufig auf Probleme reagiert und diese gelöst werden müssen, statistisch signifikant um 5 Prozentpunkte geringer als im Gesamtdurchschnitt über alle Erwerbstätigen hinweg. DL-Berufe = Dienstleistungsberufe

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 BIBB-Datenreport 2022

fertigungstechnischen Berufen Tätigen im Schnitt signifikant seltener als im Gesamtdurchschnitt häufig eigenständig schwierige Entscheidungen treffen müssen. Die durchschnittlich vorhergesagte Wahrscheinlichkeit, dass Erwerbstätige in diesen Berufen häufig vor neue Aufgaben gestellt werden, in die sie sich erst einmal hineindenken und einarbeiten müssen, war hingegen um 5,7 Prozentpunkte höher als im Gesamtdurchschnitt. Auffallend ist auch die hohe Bedeutung von Entscheidungsfähigkeit für die Gesundheitsberufe, die unter Berücksichtigung des Anforderungsniveaus nochmals angestiegen ist. So war die durchschnittlich vorhergesagte Wahrscheinlichkeit, dass Erwerbstätige in Gesundheitsberufen häufig eigenständig schwierige Entscheidungen treffen müssen, um 15,1 Prozentpunkte höher als im Gesamtdurchschnitt.

(Anja Hall)

A10.3.2 Tätigkeiten außerhalb des erlernten Berufs und funktionale berufliche Mobilität

Der erlernte Beruf und die im Erwerbsleben ausgeübte Tätigkeit stimmen nicht immer überein. Vier von zehn Erwerbstätigen mit dualem Ausbildungsabschluss (40 %) übten 2018 eine Tätigkeit aus, die mit dem erlernten Beruf nichts mehr zu tun hatte, d. h. sie arbeiteten weder in ihrem erlernten noch in einem verwandten Beruf (vgl. Hall/Santiago Vela 2019). Ein ganz erheblicher Teil der Berufsverläufe führt demnach also langfristig zu einem Wechsel in ausbildungsfremde Tätigkeiten.[237] Was aber bedeutet ein horizontaler Wechsel des erlernten Berufs für die vertikale berufliche Positionierung am Arbeitsmarkt?

Bei einem vollständigen Wechsel des erlernten Berufs in eine fachfremde Tätigkeit kann in Deutschland angesichts der besonders engen Verknüpfung zwischen dem Ausbildungs- und Beschäftigungssystem und der starken Verbreitung berufsfachlicher Arbeitsmärkte (vgl. Konietzka 1999) davon ausgegangen werden, dass mit dem Wechsel ein erheblicher Teil des berufsspezifischen Humankapitals verloren geht. So haben beruflich Qualifizierte, die außerhalb ihres erlernten Berufs tätig sind, auch ein deutlich höheres Risiko für eine unterwertige Erwerbstätigkeit als jene, die in ihrem erlernten Beruf oder einem damit verwandten Beruf tätig sind (vgl. Hall 2011; Hall/Santiago Vela 2019). Eine solche Tätigkeit unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus ist in vielfacher Hinsicht mit Nachteilen verbunden. So zeigen sich im Vergleich zu ausbildungsadäquat Beschäftigten bspw. geringere Einkommen und eine geringere Arbeitszufriedenheit (vgl. Quintini 2011 für einen Überblick).

Eine Tätigkeit außerhalb des erlernten Berufs muss jedoch nicht zwingend mit einer vollständigen Entwertung der in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen bzw. einem beruflichen Abstieg einhergehen. Berufliche Mobilität kann nach Kaiser (1988, S. 524) sowohl funktional als auch dysfunktional sein, z. B. wenn eine Tätigkeit unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus ausgeübt wird. Empirisch zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit, auch außerhalb des erlernten Berufs Positionen auf mindestens Facharbeiter- oder Fachangestelltenniveau einnehmen zu können, mit der Breite der in der Ausbildung vermittelten Qualifikationen steigt (vgl. Menze 2017).

In diesem Beitrag wird differenziert nach Berufssegmenten untersucht, in welchem Maße berufliche Wechsel zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf funktional sind. Um sicherzustellen, dass der erlernte Beruf einen eigenständigen Effekt auf eine ausbildungsniveauadäquate Erwerbstätigkeit hat und nicht andere Faktoren wie z. B. das Geschlecht oder Unterschiede in der Schulbildung dafür verantwortlich sind, wurden multivariate Regressionsmodelle durchgeführt. Denn Erwerbstätige mit unterschiedlichen Ausbildungsberufen unterscheiden sich auch in anderen Merkmalen, die sich auf die berufliche Positionierung auswirken können.[238] Die geschätzten beruflichen Effekte können dennoch nicht kausal interpretiert werden, da sich die Erwerbstätigen auch in weiteren nicht beobachtbaren Merkmalen unterscheiden könnten.

Die Analysen basieren auf der repräsentativen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018, **vgl. Kapitel A10.3.1**). In die Analysen wurden Erwerbstätige bis 65 Jahre einbezogen, die eine duale Ausbildung abgeschlossen haben (höchster Abschluss). Nach Ausschluss aller Fälle mit fehlenden Angaben auf mindestens einer der verwendeten Variablen verblieben noch 6.035 Fälle in der Stichprobe. Ein Wechsel des erlernten Berufs und Niveauadäquanz wurden anhand subjektiver Angaben gemessen (zu den Operationalisierungen siehe **E**).

E **Operationalisierungen**

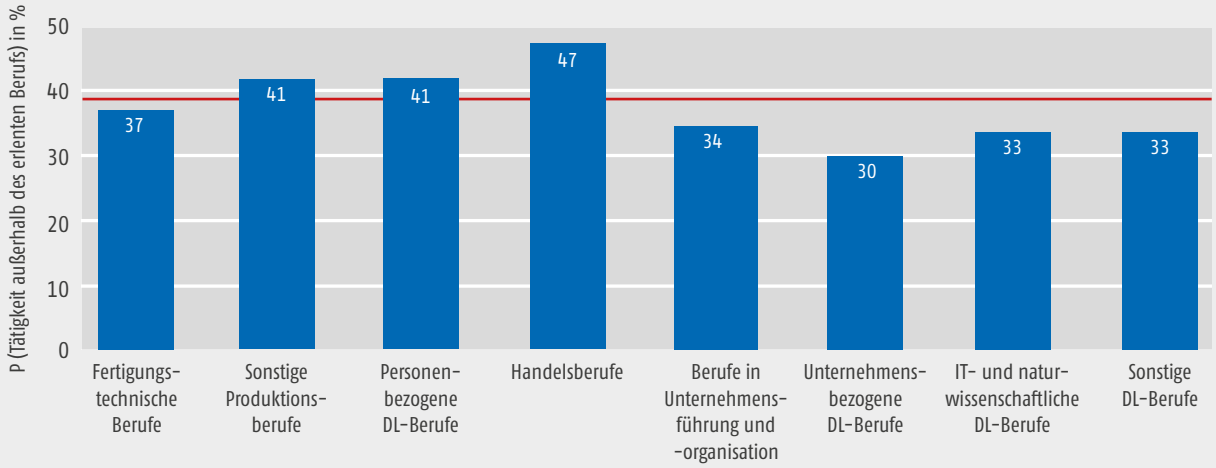
Wechsel des erlernten Berufs

Ein Wechsel des erlernten Berufs liegt vor, wenn die ausgeübte Tätigkeit mit der Ausbildung nichts mehr zu tun hat. Die entsprechende Frage lautet: „Wenn Sie einmal Ihre jetzige Tätigkeit als <...> mit Ihrer Ausbildung als <...> vergleichen, was würden Sie dann sagen? Die Tätigkeit entspricht dem, worauf diese Ausbildung üblicherweise vorbereitet, die Tätigkeit ist mit dieser Ausbildung verwandt oder die Tätigkeit hat mit dieser Ausbildung nichts mehr zu tun?“ Im Falle von mehreren Berufsausbildungen wurde der letzte Abschluss herangezogen.

237 In der Literatur unterscheiden sich die Berufswechselquoten, da es bei deren Messung kein einheitliches Vorgehen gibt. Neben der hier verwendeten subjektiven Messung anhand der Selbsteinschätzung der Befragten können berufliche Wechsel auch anhand eines Vergleichs von Berufskennziffern (z. B. der 2-Steller oder der 3-Steller der Klassifizierung der Berufe) gemessen werden (vgl. Hall 2011).

238 So sind in Produktionsberufen mehr Männer beschäftigt als Frauen, die wiederum häufiger in Dienstleistungsberufen arbeiten. Da Frauen häufiger als Männer überqualifiziert beschäftigt sind, kann dies den Berufseffekt verzerren. Auch der Schulabschluss beeinflusst die Zugangschancen in Ausbildungsberufe und ist gleichzeitig mit unterschiedlichen Überqualifizierungsquoten verbunden (vgl. Hall 2011; 2021). Weitere Merkmale, die im Modell berücksichtigt wurden, sind das Alter, ein Migrationshintergrund, die Gesamtnote des Schulabschlusses und des Ausbildungsabschlusses, die Region der Ausbildung (Ost-/Westdeutschland) und eine hohe Karriereorientierung.

Schaubild A10.3.2-1: **Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit für eine Tätigkeit außerhalb des erlernten Berufs nach dem Berufssegment der Ausbildung (in %)**



Anm.: Erwerbstätige bis 65 Jahre mit dualer Berufsausbildung als höchster Abschluss (n = 6.035); binäre logistische Regression unter weiterer Kontrolle von Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, höchster Schulabschluss, Gesamtnote des Schulabschlusses und des Ausbildungsabschlusses, Region der Ausbildung (Ost/Westdeutschland) und Karriereorientierung; die rote Linie zeigt die durchschnittliche Berufswechselwahrscheinlichkeit (39%); DL = Dienstleistungsberufe

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

BIBB-Datenreport 2022

Niveauadäquate Erwerbstätigkeit

Eine niveauadäquate Erwerbstätigkeit liegt bei Personen mit dualer Berufsausbildung vor, wenn eine Tätigkeit ausgeübt wird, für die mindestens eine Berufsausbildung notwendig ist (subjektive Einschätzung, zur genauen Operationalisierung vgl. Hall 2021).

Berufssegment des erlernten Berufs

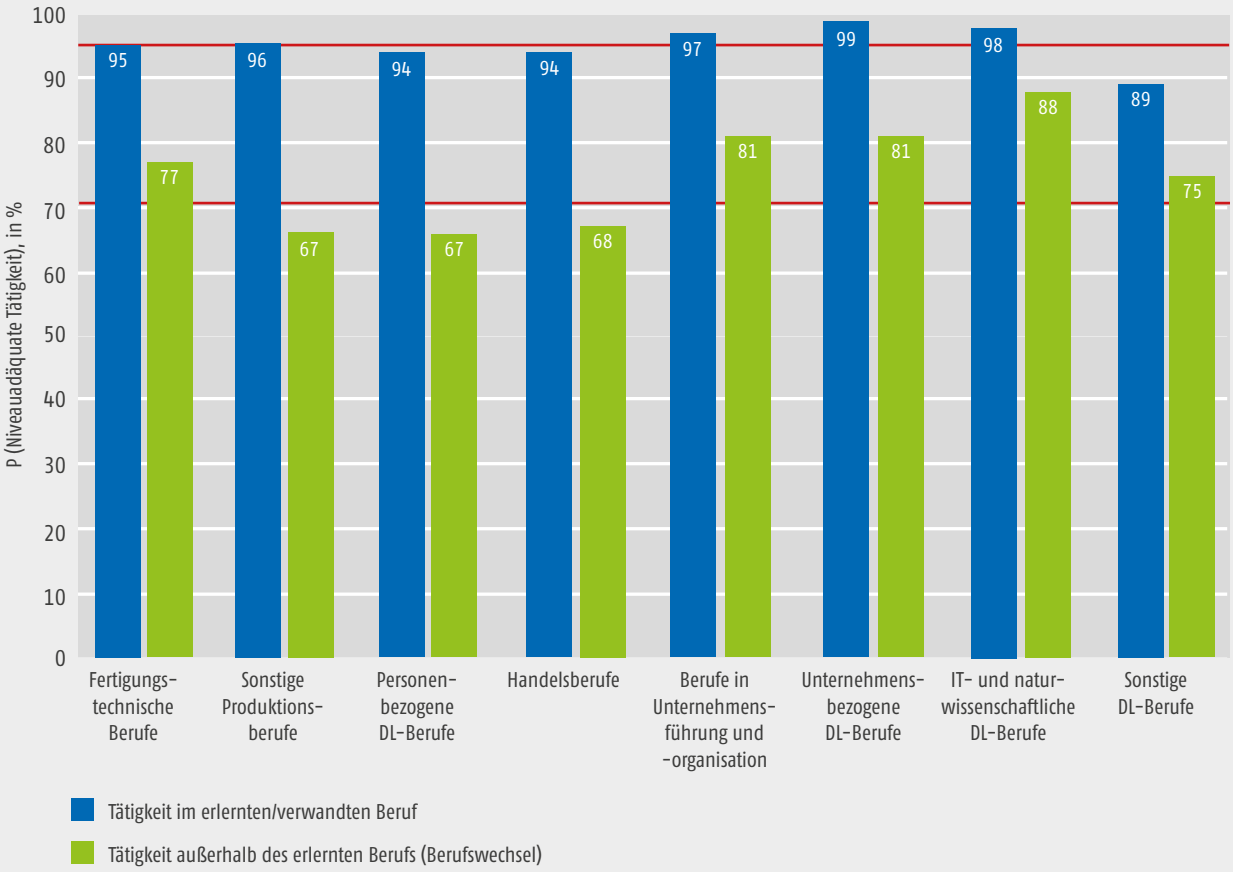
Die Ausbildungsberufe wurden nach der Klassifizierung der Berufe 2010 (KldB 2010) codiert und können anhand der berufsfachlich homogenen Berufshauptgruppen in Berufssegmente zusammengefasst werden (vgl. Matthes/Meinken/Neuhauser 2015), die hier weiter auf acht Segmente verdichtet werden.

Bevor die beruflichen Chancen außerhalb des erlernten Berufs analysiert werden, wird zuvor aufgezeigt, in welchem Maße ein solcher Wechsel des erlernten Berufs vom Berufssegment des Ausbildungsberufs abhängt. Zum Jahreswechsel 2017/2018 arbeiteten rund 39 % der Erwerbstätigen mit dualem Ausbildungsabschluss außerhalb ihres erlernten Berufs.[239] Die durchschnittlich vorhergesagte Wahrscheinlichkeit für einen solchen vollständigen Wechsel des erlernten Berufs variiert dem Modell zufolge in hohem Maße mit dem Berufssegment des erlernten Berufs → **Schaubild A10.3.2-1**. Deutlich und signifikant unter dem Durchschnitt liegen Erwerbstätige, die einen Beruf in der Unternehmensführung und -organisation (z. B. Bürokauffrau/-mann, Industriekauffrau/-mann), einen unternehmensbezogenen Dienstleistungsberuf (z. B. einen Verwaltungs-, Finanzdienstleistungsberuf) oder einen IT- bzw. naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberuf erlernt haben. Erwerbstätige mit einem Handelsberuf arbeiteten hingegen signifikant häufiger außerhalb des erlernten Berufs (47 %) als im Durchschnitt über alle Erwerbstätigen mit dualer Berufsausbildung.

In → **Schaubild A10.3.2-2** ist dargestellt, welchen Unterschied es für eine niveaupassende Erwerbstätigkeit macht, ob der erlernte Beruf gewechselt wurde oder nicht. Bei einer Tätigkeit im erlernten bzw. einem verwandten Beruf ist die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, niveauadäquat tätig zu sein, sehr hoch (95 %). Bei einer Tätigkeit außerhalb des erlernten Berufs ist diese Wahrscheinlichkeit nicht nur signifikant geringer (72 %),

239 Berufliche Wechsel können freiwillig erfolgen, bspw. um ein höheres Einkommen erzielen oder andere berufliche Interessen verfolgen zu können oder sie können erzwungen sein, bspw. weil keine Stelle im erlernten Beruf gefunden wurde. Auf Basis der ETB 2018 zeigte sich, dass rund drei Viertel der Erwerbstätigen mit dualem Ausbildungsabschluss den Wechsel ihres erlernten Berufs als „eher freiwillig" bezeichneten.

Schaubild A10.3.2-2: **Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit für eine niveauadäquate Tätigkeit nach Berufssegment des erlernten Berufs innerhalb und außerhalb des erlernten Berufs (in %)**



Anm.: Erwerbstätige bis 65 Jahre mit dualer Berufsausbildung als höchster Abschluss (n = 6.035); binäre logistische Regressionen unter weiterer Kontrolle von Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, höchster Schulabschluss, Gesamtnote des Schulabschlusses und des Ausbildungsabschlusses, Region der Ausbildung (Ost/Westdeutschland) und Karriereorientierung; die roten Linien zeigen die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit einer niveauadäquaten Tätigkeit für Berufswechsler/-innen (72%) und Nichtwechsler/-innen (95%); DL = Dienstleistungsberufe

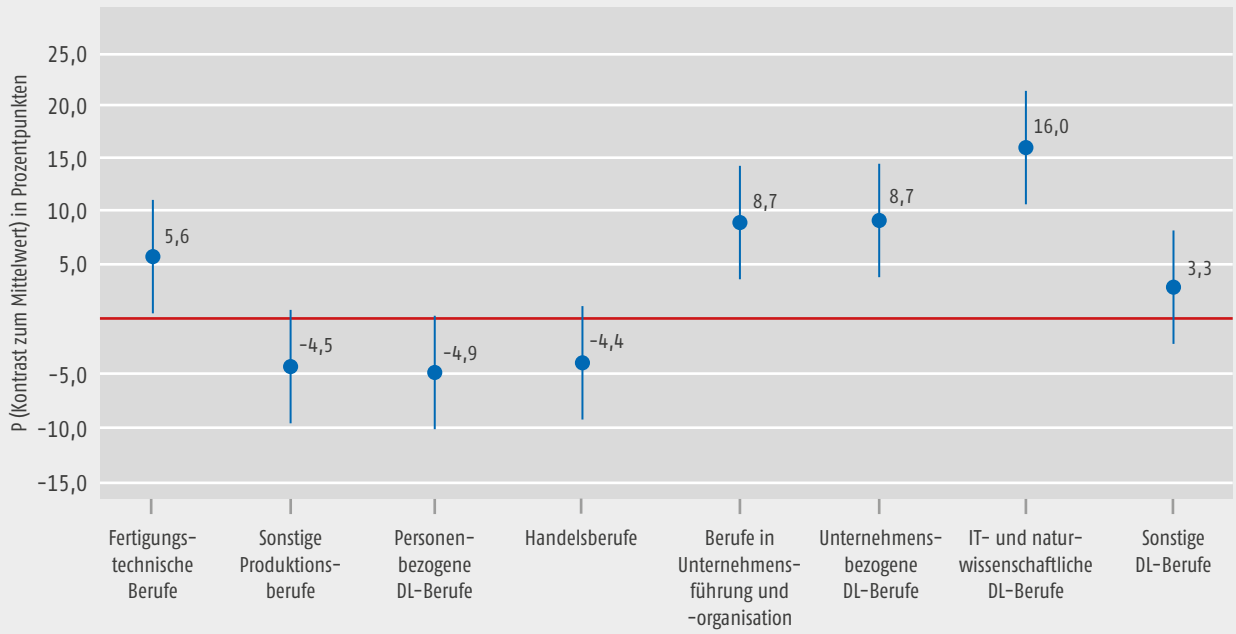
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

BIBB-Datenreport 2022

es zeigen sich auch deutlich größere Unterschiede zwischen den Berufen. Bei einer Ausbildung in einem IT- bzw. naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberuf liegt die geschätzte Wahrscheinlichkeit für eine niveauadäquate Position bei 88 %, für Berufe der Unternehmensführung und -organisation sowie unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe liegt sie bei 81 % und für fertigungstechnische Berufe bei 77 %. Deutlich geringer ist die Wahrscheinlichkeit, außerhalb des erlernten Berufs niveauadäquat tätig zu sein, für Erwerbstätige mit einer Ausbildung in sonstigen Produktionsberufen (67 %), in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (67 %) und in Handelsberufen (68 %).

Für Berufswechsler/-innen sind abschließend die Abweichungen zum Gesamtmittelwert in → **Schaubild A10.3.2-3** dargestellt. Die durchschnittlichen marginalen Effekte der Berufssegmente geben an, um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit für eine niveauadäquate Erwerbstätigkeit vom Gesamtmittelwert unterscheidet. Das 95 %-Konfidenzintervall gibt an, ob die geschätzten Effekte signifikant verschieden vom Gesamtmittelwert sind. So ist die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit für Erwerbstätige mit einer Ausbildung in einem fertigungstechnischen Beruf signifikant höher als im Gesamtdurchschnitt (rund 6 Prozentpunkte). Signifikant über dem Durchschnitt liegen weiterhin IT- bzw. naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (16 Prozentpunkte), Berufe der Unternehmensführung und -organisation und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (beide rund 9 Prozentpunkte). Signifikant unter dem Durchschnitt finden sich sonstige Produktionsberufe (minus rund 5 Prozentpunkte), wohingegen sich bei personenbezogenen und sonstigen Dienstleistungsberufen und Handelsberufen keine signifikanten Unterschiede zum Gesamtmittelwert zeigen.

Schaubild A10.3.2-3: **Durchschnittliche marginale Effekte der Berufssegmente auf eine niveauadäquate Beschäftigung außerhalb des erlernten Berufs (in Prozentpunkten)**



Anm.: Erwerbstätige bis 65 Jahre mit dualer Berufsausbildung als höchster Abschluss, die außerhalb ihres erlernten Berufs tätig sind (n =2.315); binäre logistische Regression mit robusten Standardfehlern unter weiterer Kontrolle von Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, höchster Schulabschluss, Gesamtnote des Schulabschlusses und des Ausbildungsabschlusses, Region der Ausbildung (Ost/Westdeutschland) und Karriereorientierung. Dargestellt sind die durchschnittlichen marginalen Effekte (AME) im Kontrast zum Gesamtmittelwert. DL = Dienstleistungsberufe

Lesebeispiel: Für Erwerbstätige mit Ausbildung in einem fertigungstechnischen Beruf ist die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, außerhalb des erlernten Berufs eine niveauadäquate Position zu erreichen, statistisch signifikant um 5,6 Prozentpunkte höher im Vergleich zum Gesamtmittelwert. Wenn das Konfidenzintervall die rote Linie miteinschließt, besteht kein signifikanter Zusammenhang.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 BIBB-Datenreport 2022

Die Analysen zeigen erstens, dass die Wahrscheinlichkeit, den erlernten Beruf zu wechseln, mit dem Berufssegment der Ausbildung variiert. Zweitens sind mit dem Berufssegment der Ausbildung auch im Falle einer Tätigkeit außerhalb des erlernten Berufs unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten für eine niveauadäquate Tätigkeit verbunden.

(Anja Hall)

A 10.4 Berufliche und akademische (Höher-)Qualifizierung – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)

A 10.4.1 Akademisch Qualifizierte mit und ohne berufliche Erstausbildung – Übergänge in Erwerbstätigkeit

Die wissenschaftliche Weiterbildung in Form eines Studiums an einer Fachhochschule oder Universität ist für Personen mit beruflichem Ausbildungsabschluss eine Möglichkeit der formalen Höherqualifizierung, die zu höherwertigen Bildungsabschlüssen führt und neue Karrierewege eröffnet (vgl. **Kapitel A10.4.2** sowie BIBB-Datenreport 2021, Kapitel C2.3.2 und Kapitel C3.4). Die Kombination von beruflicher Ausbildung und Studium verbindet praktische Berufserfahrung mit theoretisch fundiertem Fachwissen. Daraus können neben positiven Signalen an potenzielle Arbeitgeber – insbesondere an größere Unternehmen (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel C4.1; Mottweiler 2018) – möglicherweise auch differente persönliche Vorstellungen und Erwartungen an Berufs- und Erwerbstätigkeit sowie unterschiedliche soziale Netzwerke resultieren. Diese können sich im Such- und Bewerbungsverhalten nach Studienabschluss unterschiedlich niederschlagen und erfolgreiche Übergänge in Erwerbstätigkeit fördern oder ggf. auch hemmen.

Dieser Beitrag geht der Frage nach, welche Rolle berufliche Vorerfahrungen für die Arbeitsmarktübergänge von Studienabsolventinnen und -absolventen spielen. Das Augenmerk liegt dabei auf Personen mit Bachelorabschluss, die vor Beginn des Studiums eine berufliche Erstausbildung absolviert haben. Zunächst wird untersucht, in welchen Ausbildungsberufen sie ihre Berufsqualifikation erworben haben und inwiefern das Studium zur beruflichen Höherqualifizierung oder zur Neuorientierung genutzt wird; dazu wird die fachliche Nähe zwischen dem erlernten Ausbildungsberuf und der ersten Erwerbstätigkeit nach dem Studium betrachtet. Anschließend werden die Übergänge von Bachelorabsolventinnen und -absolventen mit und ohne berufliche Erstausbildung miteinander verglichen, und zwar hinsichtlich des Such- und Bewerbungsverhaltens, wahrgenommener Probleme bei der Stellensuche sowie der genutzten sozialen Ressourcen.

Als Datenquelle dient das Nationale Bildungspanel (NEPS, E), das zum einen detaillierte Bildungs- und Erwerbsverläufe bietet, die u. a. die Unterscheidung beruflicher und akademischer Bildungsabschlüsse erlauben, und zum anderen eine Vielzahl von Messungen zur Stellensuche sowie zum arbeitsbezogenen Sozialkapital der Befragten, d. h. ihrer Netzwerkressourcen.

E Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS)

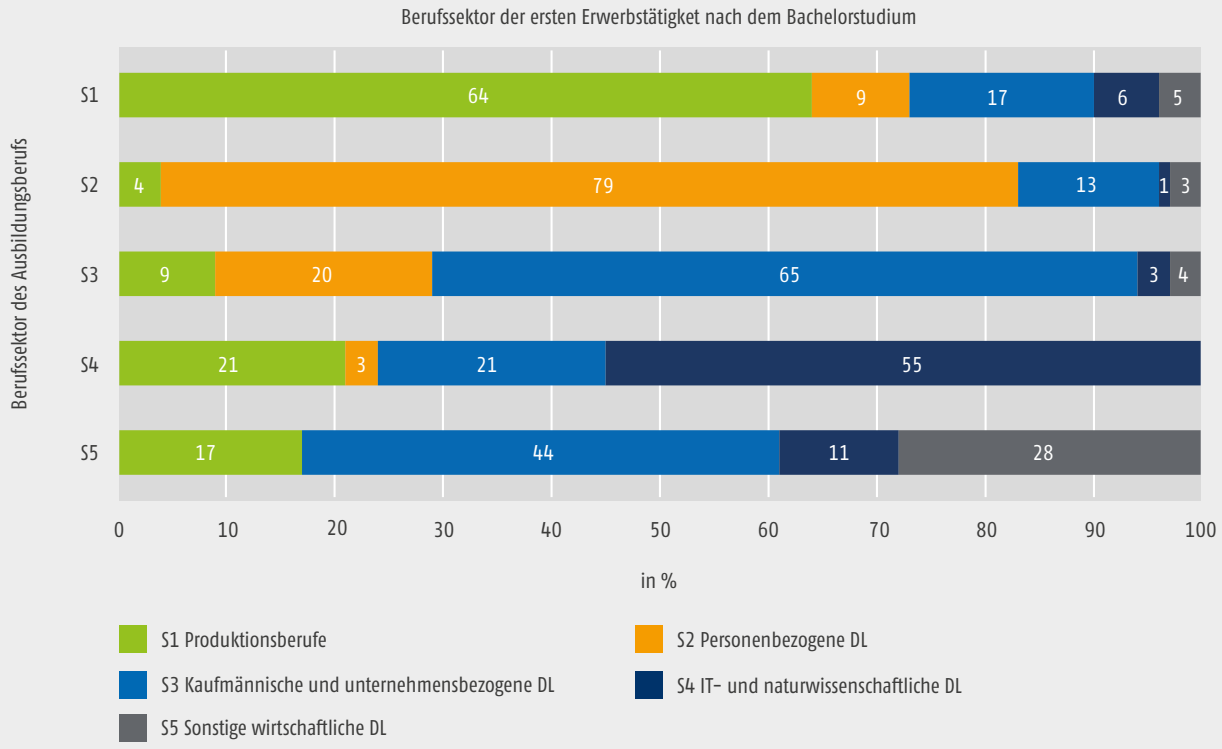
Startkohorte Studierende

Diese Arbeit nutzt Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS): Startkohorte Studierende, doi:10.5157/NEPS:SC5:15.0.0. Die Daten des NEPS wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom BMBF finanziert wurde. Seit 2014 wird NEPS vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V. (LIfBi) an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk weitergeführt. Das NEPS erhebt Längsschnittdaten zu Bildungserwerb, Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklung in formalen, nicht formalen und informellen Kontexten über den gesamten Lebensverlauf. Dazu wurden sechs Startkohorten vom Säugling bis zu Erwachsenen im Rentenalter mit insgesamt mehr als 60.000 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 genutzte NEPS-Teilstudie (Startkohorte fünf) wurden ca. 18.000 Personen (halb-)jährlich befragt, die im Wintersemester 2010/2011 zum ersten Mal an einer deutschen Hochschule eingeschrieben waren. Da der Fokus des Beitrags auf Personen mit Bachelorabschluss liegt, stammen die Angaben zum Übergang in den Arbeitsmarkt v. a. aus dem Zeitraum kurz nach dem (regulären) BA-Studium, also nach ca. sechs bis acht Semestern.

Zum Zeitpunkt der achten Erhebungswelle (2014/2015) liegen demnach Daten für 4.320 Personen mit Bachelorabschluss vor, von denen 965 Personen (ca. 22 %) vor Beginn ihres Studiums eine berufliche Erstausbildung – im Sinne eines formal qualifizierenden Berufsabschlusses (dual oder vollzeitschulisch) – absolviert hatten. Studierende in dualen Studiengängen wurden aufgrund geringer Fallzahlen aus den Analysen ausgeschlossen. Aufgrund des Untersuchungsdesigns wurden die für die Fragestellung relevanten Items in unterschiedlichen Wellen erfragt. Bei weiteren Items (z. B. Zeitpunkt der ersten Erwerbstätigkeit nach Stu-

Schaubild A10.4.1-1: **Übereinstimmung zwischen Ausbildungsberuf und erster Erwerbstätigkeit nach dem Bachelorstudium (in %)**



DL = Dienstleistungen

Quelle: NEPS, Startkohorte 5, doi:10.5157/NEPS:SC5:15.0.0, N = 601, ungewichtete Werte aus Welle 1-15; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

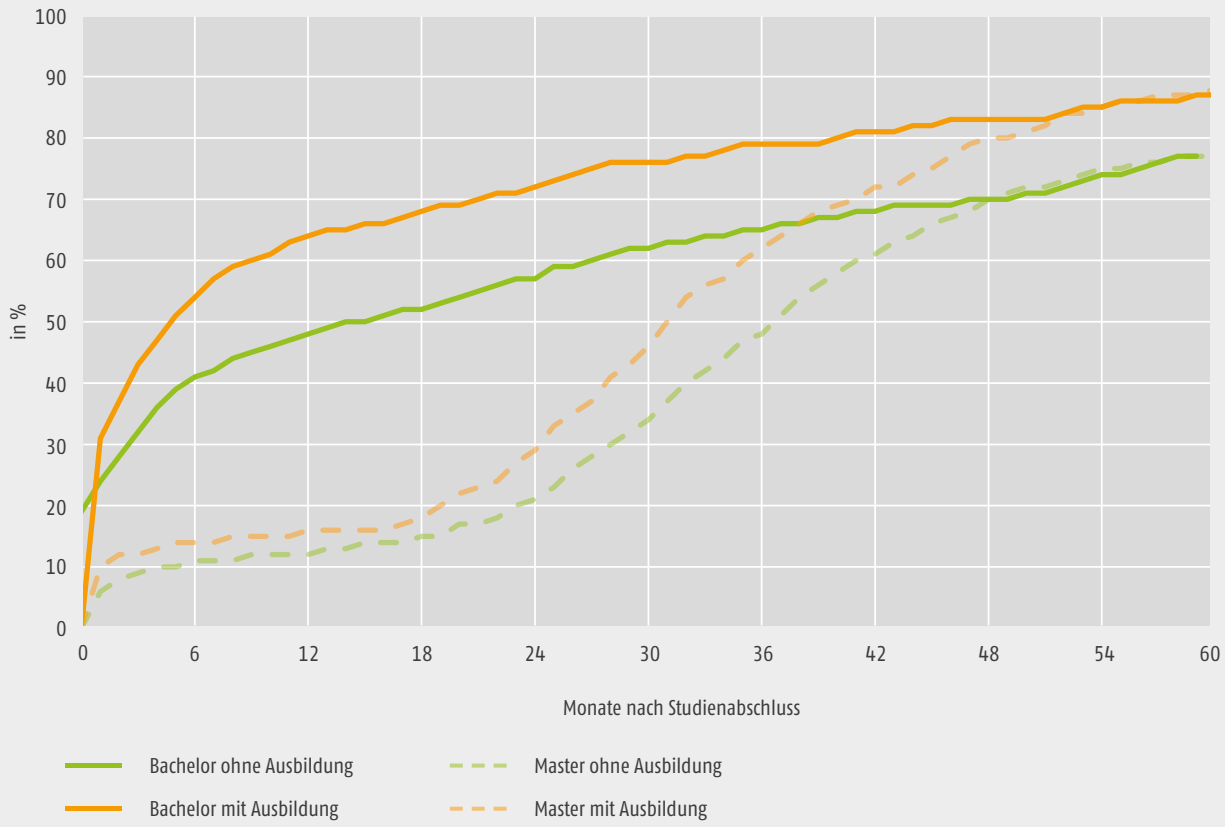
dienabschluss) wurden die Angaben aus allen verfügbaren 15 Wellen verwendet. Daraus resultieren unterschiedliche Fallzahlen je nach untersuchtem Item. Analysen, die sich auf eine spezifische Welle beziehen, wurden mit den von NEPS zur Verfügung gestellten Querschnittsgewichten versehen (vgl. Zinn/Steinhauer/Aßmann 2017).

Der Großteil der 965 beruflich Qualifizierten mit Bachelorabschluss hat die Erstausbildung in einem kaufmännischen oder unternehmensbezogenen Dienstleistungsberuf (37 %), einem personenbezogenen Dienstleistungsberuf (30 %) oder einem Produktionsberuf (23 %) absolviert; Erstausbildungen in IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen Dienstleistungen waren eher selten (8 % bzw. 3 %). Innerhalb dieser Gruppe nahmen 601 Personen nach Studienabschluss eine Erwerbstätigkeit mit mindestens 20 Wochenstunden auf, darunter zwei Drittel in einem Beruf, der eine fachliche Nähe zum ursprünglichen Ausbildungsberuf aufweist; das übrige Drittel wechselte in einen anderen Berufssektor.[240]

→ **Schaubild A10.4.1-1** stellt den Berufssektor der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss dar, differenziert nach Berufssektor des Ausbildungsberufs. Bachelorabsolventinnen und -absolventen, die zuvor in einem personenbezogenen Dienstleistungsberuf (S2) ausgebildet wurden, wiesen die größte fachliche Nähe zwischen Erstausbildung und erster Erwerbstätigkeit auf; sie waren zu 79 % auch nach dem Studium im selben Berufssektor tätig. Personen mit einer Erstausbildung in Produktionsberufen (S1) oder im kaufmännischen Dienstleistungssektor (S3) blieben ebenfalls relativ häufig im selben Sektor (64 % bzw. 65 %). Ein Wechsel des Berufssektors lässt sich v. a. bei Personen mit Erstausbildungen in sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen feststellen, die besonders häufig in kaufmännische Berufe (S3)

240 Für die Ermittlung der fachlichen Nähe wurden der Ausbildungsberuf und die erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss anhand der KldB-2010 verglichen. Eine fachliche Nähe lag demnach vor, wenn beide Berufe mindestens demselben Berufssektor zuzuordnen waren.

Schaubild A10.4.1-2: **Übergänge in die erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss, differenziert nach Studien- und Berufsqualifikation (Personenanteile in %)**



Schätzungen nach der Kaplan-Meier-Methode (kumulative Wahrscheinlichkeitsfunktion)

Quelle: NEPS, Startkohorte 5, doi:10.5157/NEPS:SC5:15.0.0, N = 9101, ungewichtete Werte aus Welle 1-15; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

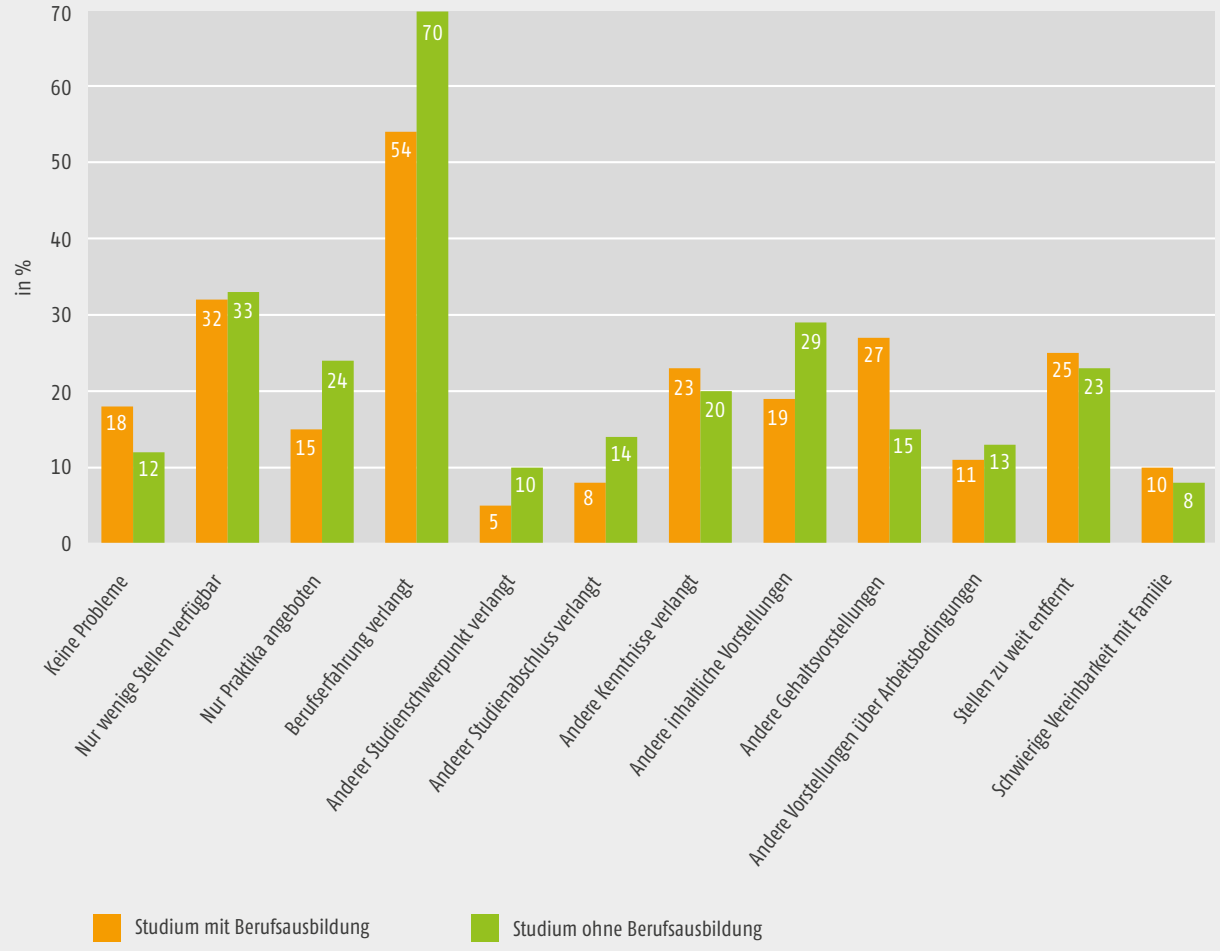
wechselten (44 %). Personen, die eine Erstausbildung im IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungssektor absolviert hatten (S4), fanden zu je einem Fünftel eine Erwerbstätigkeit in Produktionsberufen (S1) bzw. kaufmännischen Berufen (S3). Personen mit Erstausbildung in kaufmännischen Berufen (S3) wechselten zu 20 % in personenbezogene Dienstleistungsberufe (S2).

Ein wesentliches Maß bei der Betrachtung von Arbeitsmarktübergängen ist die Dauer bis zur Aufnahme der ersten Erwerbstätigkeit. → **Schaubild A10.4.1-2** zeigt, dass Bachelorabsolventinnen und -absolventen mit beruflicher Erstausbildung früher in eine Erwerbstätigkeit einmündeten als jene ohne Erstausbildung – unabhängig davon, ob sich noch ein Masterstudium anschloss. So gilt für Personen, die nach dem Bachelorabschluss direkt den Arbeitsmarkt anstrebten: Die Hälfte derjenigen mit beruflicher Erstausbildung fand nach spätestens fünf Monaten eine Erwerbstätigkeit, während dies bei jenen ohne Erstausbildung erst nach 16 Monaten der Fall war.[241] Die kürzere Übergangsdauer könnte mit dem Bewerbungsverhalten beruflich Qualifizierter zusammenhängen: Personen mit Erstausbildung berichteten, für die Zeit nach dem Abschluss ihres Bachelorstudiums häufiger Bewerbungen verfasst zu haben als jene ohne Erstausbildung (durchschnittlich 17 vs. 11 Bewerbungen) – die Anzahl an Einladungen zu Vorstellungsgesprächen sowie Stellenzusagen unterschied sich zwischen den betrachteten Gruppen hingegen nicht (jeweils durchschnittlich 3).

Bachelorabsolventinnen und -absolventen mit beruflicher Erstausbildung berichteten überdies grundsätzlich seltener von Problemen bei der Stellensuche, insofern sie vor allem hinsichtlich formaler Kriterien wie der nötigen Berufserfahrung oder des verlangten Studienabschlusses oder -schwerpunkts seltener auf Hürden

241 Wird noch ein Masterstudium angeschlossen, ist die Hälfte der Personen mit Erstausbildung nach spätestens 31 Monaten in Beschäftigung (ohne Erstausbildung: 37 Monate).

Schaubild A10.4.1-3: **Probleme bei der Stellensuche (in %)**



Quelle: NEPS, Startkohorte 5, doi:10.5157/NEPS:SC5:15.0.0, N = 492, gewichtete Angaben aus Welle 8; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

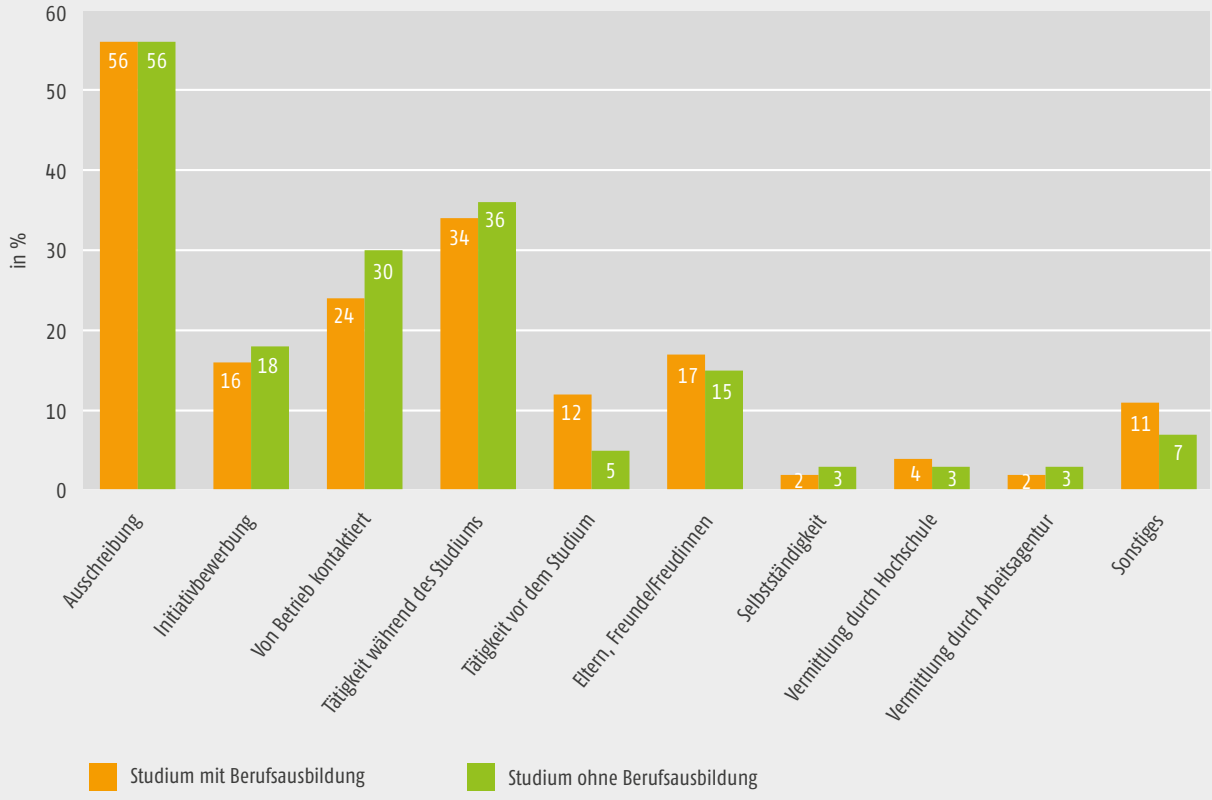
BIBB-Datenreport 2022

stießen → **Schaubild A10.4.1-3**. Andere abgefragte Problembereiche beziehen sich auf die Vorstellungen über die gewünschten Stellen. Im Falle von beruflich Qualifizierten entsprachen die Stellen häufiger den inhaltlichen Vorstellungen als bei Personen ohne berufliche Erstausbildung. Gleichzeitig hatten sie offenbar häufiger Gehaltsvorstellungen, die bei der Stellensuche nicht erfüllt wurden. Diese Ergebnisse deuten – wie auch die zuvor beschriebenen Unterschiede in der Bewerbungsaktivität – darauf hin, dass die vorhandene Berufserfahrung zu einem reibungsfreieren Arbeitsmarktübergang von beruflich qualifizierten Bachelorabsolventinnen und -absolventen beiträgt: Sie sind mit betrieblichen Rekrutierungsprozessen vertraut und haben konkretere Präferenzen hinsichtlich ihrer zukünftigen Erwerbstätigkeit, weshalb sie sich möglicherweise eher auf aus ihrer Sicht passende Stellen bewerben und ihre Interessen in Verhandlungen eher durchsetzen können als Personen ohne berufliche Erstausbildung.

Des Weiteren scheinen auch die jeweiligen Lebensphasen der Befragten für den Arbeitsmarktübergang relevant zu sein: Personen mit beruflicher Erstausbildung, die durchschnittlich älter sind und häufiger familiäre Verpflichtungen haben, nahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Entfernung der angebotenen Stelle etwas häufiger als Problem wahr als Personen ohne Erstausbildung. Zwar waren diese Unterschiede zum dargestellten Zeitpunkt (Winter 2014/2015) kurz nach dem Bachelorabschluss noch nicht stark ausgeprägt, wurden in späteren Wellen jedoch umso deutlicher.

Für die Untersuchung des Arbeitsmarktübergangs ist auch die Frage relevant, auf welche Art und Weise die Befragten ihre erste Stelle nach Abschluss des Bachelorstudiums erhalten haben. In → **Schaubild A10.4.1-4** wird deutlich, dass die Kanäle, über die Personen mit und ohne Erstausbildung ihre erste Erwerbstätigkeit ge-

Schaubild A10.4.1-4: **Kanäle, über die die erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss gefunden wurde (in %)**



Quelle: NEPS, Startkohorte 5, doi:10.5157/NEPS:SC5:15.0.0; N = 874, ungewichtete Werte aus W1-15; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

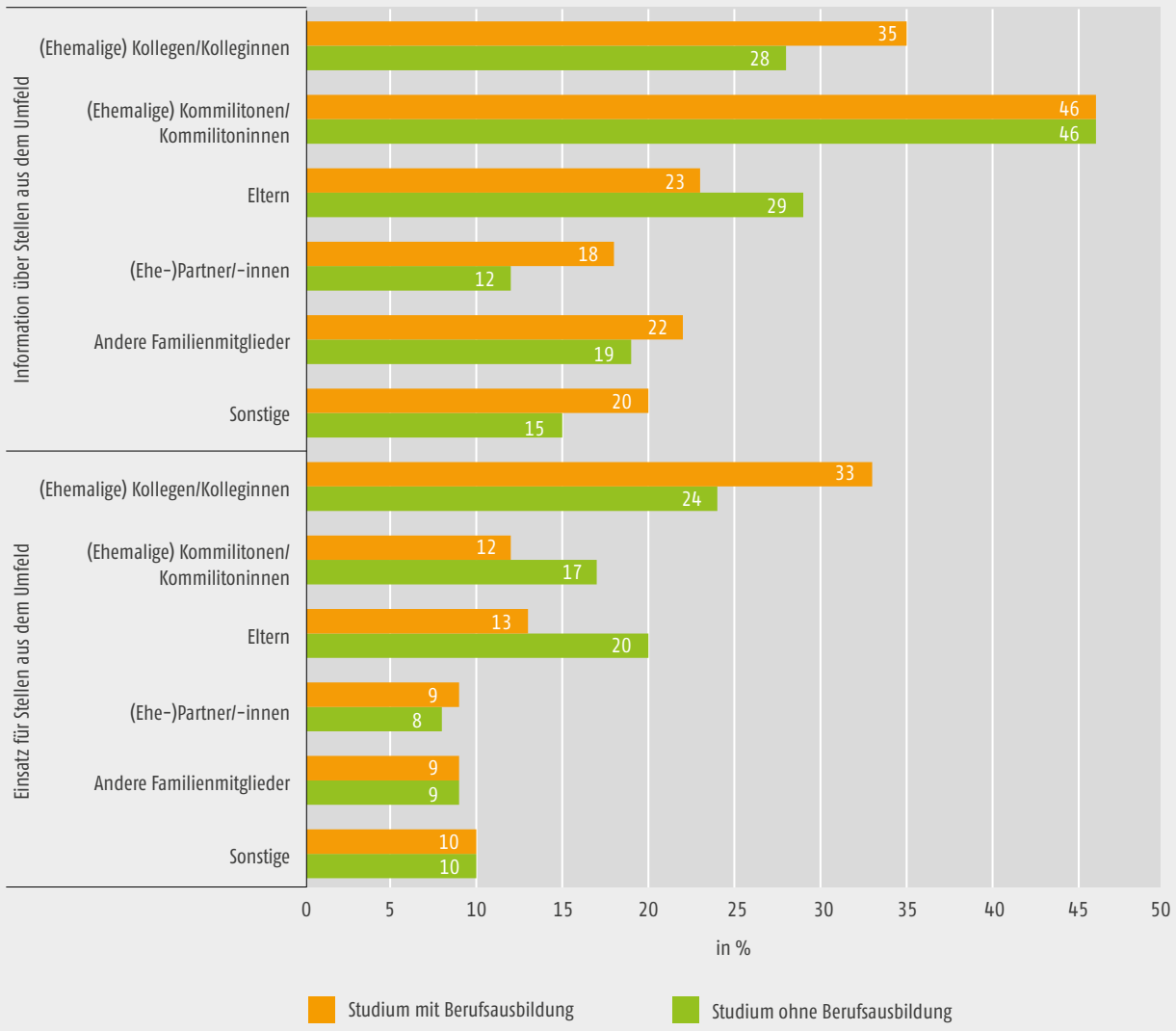
BIBB-Datenreport 2022

funden hatten, größtenteils dieselben waren. Auffällig ist jedoch, dass Personen mit Erstausbildung ihre erste Stelle mehr als doppelt so häufig über eine Erwerbstätigkeit vor dem Studium gefunden hatten als jene ohne Erstausbildung (12 % bzw. 5 %).

Um nach dem Studium eine Arbeitsstelle zu finden, können Informationen sowie der persönliche Einsatz von Personen aus dem eigenen sozialen Netzwerk hilfreich sein. Die Unterstützungsnetzwerke der untersuchten Bachelorabsolventinnen und -absolventen unterschieden sich dabei je nachdem, ob eine berufliche Erstausbildung vorlag oder nicht – und zwar zunächst mit Blick auf die Netzwerkgröße und -zusammensetzung. So wurden beruflich Qualifizierte häufiger von drei oder mehr Personen über freie Stellen informiert als jene ohne berufliche Erstausbildung (68 % bzw. 60 %); in Bezug auf die Frage, ob sich jemand dafür eingesetzt hat, dass die befragte Person ihre (zum jeweiligen Befragungszeitpunkt) aktuelle Stelle erhalten hat, unterschieden sich die beiden Untersuchungsgruppen nicht wesentlich voneinander (25 % bzw. 23 %). Hinsichtlich des Bildungshintergrunds fällt auf, dass die Unterstützer/-innen von Personen mit Erstausbildung seltener studiert hatten als im Falle von Personen ohne Erstausbildung (Information: 59 % bzw. 75%; Einsatz: 65% bzw. 76 %).

Auch hinsichtlich der unterstützenden Personengruppen waren Unterschiede erkennbar, die den bisherigen Eindruck verstärken, dass für Personen mit Erstausbildung der frühere Kontakt zur Arbeitswelt sowie die konkreten Lebensumstände mit dem Arbeitsmarktübergang zusammenhängen. Wie → **Schaubild A10.4.1-5** zeigt, wurden Personen mit Erstausbildung – in Bezug auf die beiden untersuchten Dimensionen Informationen und Einsatz – häufiger von (ehemaligen) Arbeitskolleginnen und -kollegen unterstützt als jene ohne Erstausbildung. Überdies wurden beruflich Qualifizierte weniger von ihren Eltern unterstützt als Personen ohne Erstausbildung und dafür häufiger von ihren (Ehe-)Partnerinnen bzw. -partnern mit Stelleninformationen versorgt. Dies ist plausibel, da Personen aus dieser Gruppe i. d. R. älter sind und häufiger in einer festen Partnerschaft leben, wodurch der elterliche Einfluss zugunsten des Einflusses potenzieller (Ehe-)Partner/-innen sinkt.

Schaubild A10.4.1-5: **Unterstützung bei der Stellensuche aus dem Umfeld: Genannte Personengruppen (in %)**



Quelle: NEPS, Startkohorte 5, doi:10.5157/NEPS:SC5:15.0.0, N = 1907 (Info), N = 1119 (Einsatz), gewichtete Angaben aus Welle 8; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Fazit

Die dargestellten Befunde aus dem NEPS zeigen, dass sich die Arbeitsmarktübergänge von Bachelorabsolventinnen und -absolventen unterscheiden – je nachdem, ob eine berufliche Erstausbildung vorliegt oder nicht. Personen mit Erstausbildung sind gegenüber jenen ohne Erstausbildung insofern im Vorteil, als sie nach ihrem Studienabschluss früher in eine Erwerbstätigkeit einmünden und bei der Stellensuche seltener auf Probleme stoßen. Dabei scheinen sie in mehrerlei Hinsicht von ihren beruflichen Vorerfahrungen zu profitieren: zum einen durch ihre Erfahrungen mit der Arbeitswelt und Bewerbungsprozessen im Allgemeinen, zum anderen durch die sozialen Ressourcen, die sie in ihren jeweiligen Betrieben gesammelt haben und auf die sie bei der Stellensuche zurückgreifen können. Nicht zuletzt steht das Übergangsgeschehen von Bachelorabsolventinnen und -absolventen auch in Zusammenhang mit konkreten persönlichen und familiären Umständen.

(Matthias Siembab)

A 10.4.2 Beruflich Qualifizierte mit höherer Berufsbildung und akademischem Abschluss im Vergleich

Das deutsche Bildungssystem bietet verschiedene Möglichkeiten der formalen Weiterbildung, die zu höherwertigen Bildungsabschlüssen führen und neue Karrierewege eröffnen. Den traditionellen Weg für Personen mit Berufsabschluss stellt die höherqualifizierende Berufsbildung dar wie z. B. die Aufstiegsfortbildung zum/zur Meister/-in oder Techniker/-in. Eine alternative Möglichkeit ist ein akademischer Bildungsabschluss in Form eines Studiums an einer Fachhochschule oder Universität (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel C2.3.2).

Beruflich Höherqualifizierte und akademisch Qualifizierte stehen auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz zueinander – etwa bei der Besetzung von Leitungspositionen (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel C4.1) – und unterscheiden sich in ihren Bildungserträgen wie z. B. dem erzielten Einkommen und den ausgeübten Tätigkeiten (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel C3.4 und C3.3). Ein differenzierterer Blick auf die Gruppe akademisch Qualifizierter zeigt überdies Vorteile von Akademikerinnen und Akademikern mit beruflicher Erstausbildung, deren berufliche Vorerfahrungen u. a. mit früheren Arbeitsmarktübergängen einhergehen (**vgl. Kapitel A10.4.1**) und sich möglicherweise auch in anderen Bildungsrenditen niederschlagen.

Dieser Beitrag erweitert die bisherigen Befunde zur beruflichen Situation von Erwerbstätigen mit Weiterbildung, indem neben beruflich Höherqualifizierten auch Akademiker/-innen mit und ohne berufliche Erstausbildung als Vergleichsgruppen hinzugezogen werden, zu denen bislang nur vereinzelte Befunde vorliegen (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel C3.3, C3.4 sowie C3.5). Zunächst wird dargestellt, welche Personengruppen eine berufliche oder akademische Höherqualifizierung absolvieren und in welchen Berufssegmenten sie anschließend tätig sind. Im Anschluss wird die berufliche Situation von beruflich höherqualifizierten und akademisch qualifizierten Erwerbstätigen verglichen, und zwar sowohl hinsichtlich etablierter Indikatoren wie Einkommen und beruflicher Positionierung als auch in Bezug auf bislang selten untersuchte Aspekte wie ausgeübte Tätigkeiten, gesundheitliche Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz sowie Erwartungen beruflicher Veränderungen. Mit Blick auf mögliche Vorteile beruflicher Vorerfahrungen für akademisch Qualifizierte wird zudem untersucht, inwiefern sich Akademiker/-innen mit und ohne berufliche Erstausbildung in den zuvor genannten Aspekten unterscheiden. Als Datenquelle dient das Nationale Bildungspanel (NEPS, E), das zum einen detaillierte Bildungs- und Erwerbsverläufe bietet, die u. a. die Unterscheidung akademischer und höherer Berufsbildungsabschlüsse erlauben, und zum anderen eine Vielzahl von Messungen zu monetären und nicht monetären Bildungsrenditen.

E Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS)

Diese Arbeit nutzt Daten des NEPS: Startkohorte Erwachsene, doi:10.5157/NEPS:SC6:12.0.1. Für die hier genutzte NEPS-Teilstudie (Startkohorte sechs) wurden, aufbauend auf der ALWA-Studie des IAB[242] von 2007, seit 2009 Personen der Geburtsjahrgänge 1944 bis 1986 im Rahmen des NEPS befragt und getestet. Für weitere Informationen zum NEPS siehe E in **Kapitel A10.4.1**.

An der vierten[243] NEPS-Erhebungswelle, die von Herbst 2011 bis Frühjahr 2012 stattfand, nahmen ca. 14.000 Befragte teil, darunter 9.730 Personen über 25 Jahren, die einer Erwerbstätigkeit von mindestens zehn Wochenstunden nachgingen. Von diesen hatten 1.145 Personen einen Fachhochschulabschluss[244], darunter 592 mit sowie 553 ohne berufliche Erstausbildung. Des Weiteren hatten 968 Personen eine berufliche Höherqualifizierung absolviert, darunter 491 Meister/-innen, 231 Techniker/-innen sowie 246 Personen mit einem sonstigen Fortbildungsabschluss.[245] Personen, die sowohl über eine berufliche Höherqualifizierung als auch über einen Studienabschluss verfügten, wurden zur Gruppe der Akademiker/-innen gezählt. Für die Darstellung in diesem Beitrag wurden Personen ohne formale Qualifikation, Promovierte und Habilitierte, sowie sonstige Kurse, Lehrgänge und Berufsabschlüsse nicht berücksichtigt. Die Vergleichsgruppe bilden

242 Siehe **http://fdz.iab.de/de/FDZ_Individual_Data/ALWA.aspx#ALWA**

243 Die verwendete vierte Welle ist aufgrund höherer Fallzahlen für die vorliegende Fragestellung aussagekräftiger als spätere Wellen. Eine Ausnahme stellen die präsentierten Ergebnisse zu den gesundheitlichen Belastungsfaktoren dar, die in der achten Welle zum ersten Mal erfragt wurden.

244 Um eine größtmögliche Vergleichbarkeit zum Bildungslevel beruflicher Fortbildungsabschlüsse zu gewährleisten (ISCED 6), wurden nur akademische Abschlüsse eben dieses Levels analysiert. Dazu zählen in den verwendeten Daten neben den genannten Fachhochschulabschlüssen auch Abschlüsse an Berufs-, Verwaltungs- oder Wirtschafsakademien sowie an Verwaltungsfachhochschulen.

245 Zu „sonstigen Fortbildungsabschlüssen" wurden 191 Personen gezählt, die einen „anderen Fachschulabschluss" angaben sowie 55 Personen, die eine Prüfung bei einem Verband oder einer Kammer (z. B. IHK) absolviert hatten. Dabei wurden jeweils ausschließlich solche Abschlüsse berücksichtigt, die gemäß der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) mindestens dem Anforderungsniveau drei („komplexe Spezialistentätigkeiten") zugeordnet wurden. Kaufmännische Fortbildungen (z. B. Fachwirt/-in) werden in den NEPS-Daten nicht gesondert erhoben – bisherige Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass sie in die Kategorie „sonstige Fortbildungsabschlüsse" fallen (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel C3.5).

Tabelle A10.4.2-1: **Sozialstruktur der beruflichen und akademischen Bildung (Spaltenprozente)**

Merkmale	Berufsausbildung[1]	Studienabschluss[2]		Höherqualifizierende Berufsbildung		
		mit BQ[3]	ohne BQ[3]	Meister/-innen	Techniker/-innen	sonstige Fortbildung[4]
Höchster Schulabschluss						
max. Hauptschulabschluss	34,3	1,3	0,6	33,0	18,3	12,9
Mittlerer Schulabschluss	51,0	8,3	5,5	50,8	55,0	55,5
(Fach-)Hochschulreife	14,7	90,5	93,9	16,2	26,7	31,5
Frauenanteil	48,1	27,6	39,3	19,2	15,6	47,9
Personen mit Migrationshintergrund	20,6	15,5	28,3	23,4	22,4	11,6
N (ungewichtet)	4.760	592	553	491	231	246

* Anm.: Erwerbstätige ab 25 Jahren mit Wochenarbeitszeit von min. 10 Stunden
[1] Duale und vollzeitschulische Berufsausbildungen ohne berufliche Höherqualifizierung
[2] Personen mit Abschluss an einer Fachhochschule, Berufs-, Verwaltungs-, Wirtschafsakademie oder Verwaltungsfachhochschule
[3] Mit bzw. ohne berufliche Qualifikation
[4] Personen mit einem „anderen Fachschulabschluss" oder „IHK-Abschluss", nur Berufe mit Anforderungsniveau 3 bzw. 4 (laut KldB 2010)
Quelle: NEPS, Startkohorte 6, doi:10.5157/NEPS:SC6:12.0.1, gewichtete Angaben aus Welle 4; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

die verbleibenden 4.760 Personen, die zum Befragungszeitpunkt lediglich einen formal qualifizierenden Berufsabschluss (dual oder vollzeitschulisch) erworben hatten und keine berufliche Höherqualifizierung aufwiesen. Alle dargestellten Ergebnisse basieren auf gewichteten Daten (vgl. Hammon u. a. 2016 für weitere Informationen).

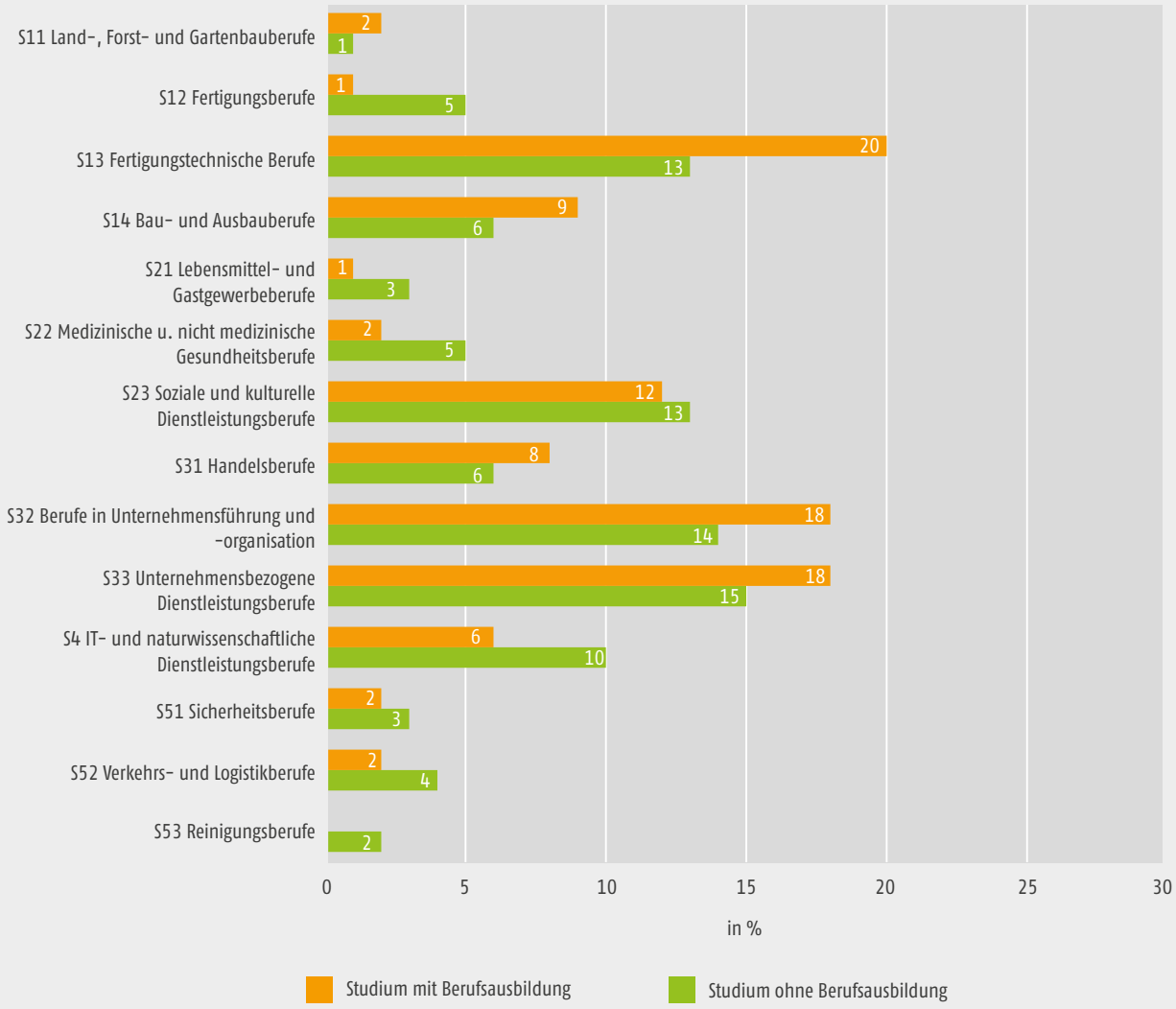
Von den betrachteten Erwerbstätigen nannten 6,4 % (gewichtet) als höchsten Bildungsabschluss einen Fortbildungsabschluss: 3,3 % nannten einen Abschluss als Meister/-in, 1,4 % einen Abschluss als Techniker/-in und 1,7 % einen sonstigen Fortbildungsabschluss. Dem standen 7,5 % der Erwerbstätigen gegenüber, die über einen akademischen Abschluss (Fachhochschule oder vergleichbar) verfügten, darunter jeweils 3,7 % mit bzw. ohne berufliche Erstausbildung. 58,9 % der Erwerbstätigen gaben als höchsten Bildungsabschluss eine abgeschlossene (betriebliche oder vollzeitschulische) Berufsausbildung an. → **Tabelle A10.4.2-1** gibt Aufschluss über die sozialstrukturelle Verteilung der Erwerbstätigen, differenziert nach Berufsbildungsabschluss. Höherqualifizierte verfügten häufiger über einen höheren Schulabschluss als jene ohne Höherqualifizierung, wobei sich zwischen den einzelnen Abschlüssen Unterschiede zeigten: Während fast jede/-r Dritte mit einem sonstigen Fortbildungsabschluss (31,5 %) eine (Fach-)Hochschulreife hatte, war es bei Technikerinnen und Technikern jede/-r Vierte (26,7 %) und bei Meisterinnen und Meistern jede/-r Sechste (16,2 %). Bei Personen mit akademischem Abschluss lagen die Werte mit jeweils über 90 % erwartungsgemäß deutlich höher.[246] Der Anteil bei Erwerbstätigen ohne Höherqualifizierung lag lediglich bei 14,7 %. Mit Blick auf das Geschlechterverhältnis zeigte sich insbesondere unter Meisterinnen/Meistern sowie unter Technikerinnen/Technikern ein relativ geringer Frauenanteil (19,2 % bzw. 15,6 %), wohingegen die Geschlechter unter den sonstigen Fortgebildeten ebenso ausgewogen verteilt waren wie unter jenen ohne Höherqualifizierung (47,9 % bzw. 48,1 %). Auffallend war, dass unter den akademisch Qualifizierten mit Berufsabschluss deutlich weniger Frauen waren als bei jenen ohne Berufsabschluss (27,6 % bzw. 39,3 %). Der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund war insgesamt in allen Gruppen auf einem niedrigen Niveau, wobei die Werte unter den Personen mit sonstigen Fortbildungsabschlüssen am niedrigsten (11,6 %) und unter den Akademikern und Akademikerinnen ohne berufliche Erstausbildung am höchsten waren (28,3 %).

→ **Schaubild A10.4.2-1** zeigt, in welchen Berufssegmenten Akademiker/-innen tätig waren:[247] Mehr als die Hälfte unter ihnen konzentrierte sich in den gleichen vier Berufssegmenten, deren Rangfolge jedoch zwischen denjenigen mit und ohne berufliche Erstausbildung variierte. Akademiker/-innen mit Berufsabschluss waren am häufigsten in fertigungstechnischen Berufen tätig (20 %), gefolgt von unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und Berufen in der Unternehmensführung und

246 Die übrigen knapp 10 % waren über andere Wege ins Studium gekommen wie z. B. Fortbildungsabschlüsse oder Berufsausbildung plus Berufserfahrung.

247 Für Einzelheiten zur Verteilung der verschiedenen beruflichen Fortbildungsabschlüsse auf die unterschiedlichen Berufssegmente siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel C3.5.

Schaubild A10.4.2-1: **Verteilung auf Berufssegmente (in %)**



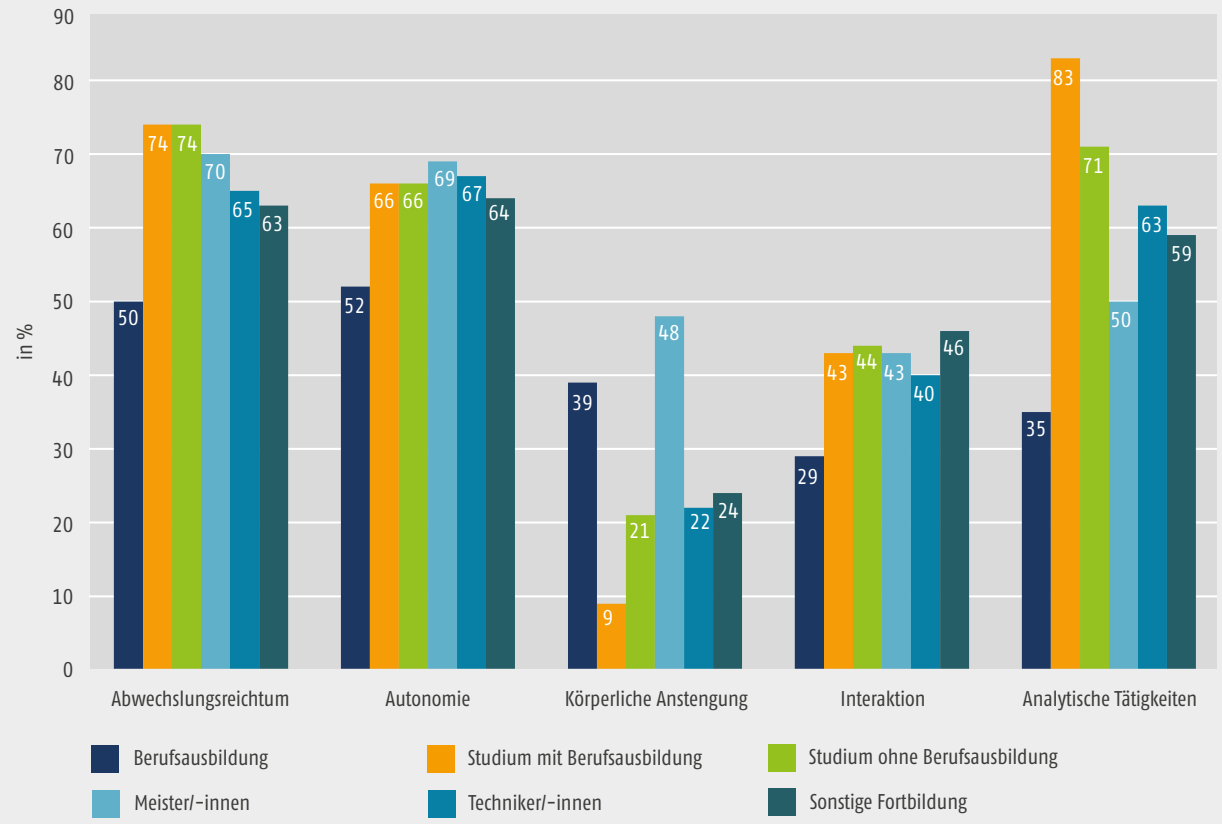
Quelle: NEPS, Startkohorte 6, doi:10.5157/NEPS:SC6:12.0.1, gewichtete Angaben aus Welle 4; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

-organisation (jeweils 18 %) und sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (12 %). Akademiker/-innen ohne Berufsabschluss verteilten sich gleichmäßig auf die genannten Segmente (je 13-15 %).

Mit Blick auf die Erträge beruflicher und akademischer Höherqualifizierung auf die berufliche Positionierung und das Einkommen konnten bisherige Befunde bestätigt werden (vgl. Hall 2020; BIBB-Datenreport 2021, Kapitel C3.4). So waren mehr als ein Fünftel der Meister/-innen (23 %) selbstständig, gefolgt von akademisch Qualifizierten mit und ohne berufliche Erstausbildung sowie Personen mit sonstigen Fortbildungsabschlüssen (jeweils ca. 11 % bis 13 %); für alle übrigen Gruppen lagen diese Werte bei ca. 8 %. Auffällig ist der vergleichsweise hohe Anteil an Beamtinnen und Beamten unter den akademisch Qualifizierten ohne Berufsausbildung (14 % gegenüber max. je 2 % unter den nicht akademisch qualifizierten Gruppen). Eine Höherqualifizierung ging überdies häufig mit Personalverantwortung einher: Die Hälfte aller Meister/-innen (sowie jeweils ein Drittel der Techniker/-innen und der Personen mit sonstigem Fortbildungsabschluss) gab an, eine Leitungsfunktion innezuhaben; bei den Personen mit Berufsausbildung waren es lediglich 23 %. Hervorzuheben ist der Unterschied zwischen den beiden akademisch qualifizierten Gruppen: Beruflich qualifizierte Akademiker/-innen waren mit 40 % häufiger in leitenden Positionen tätig als diejenigen ohne berufliche Erstausbildung (33 %). Dieser Vorteil lässt sich möglicherweise auf ihre beruflichen Vor-

Schaubild A10.4.2-2: **Dimensionen verschiedener Tätigkeiten am Arbeitsplatz (Zustimmung in %)**



Anmerkung: Es sind die Anteile der Befragten der jeweiligen Gruppe dargestellt, die angaben, dass sich ihr Arbeitsalltag häufig durch die aufgeführten Tätigkeitsdimensionen kennzeichnete.

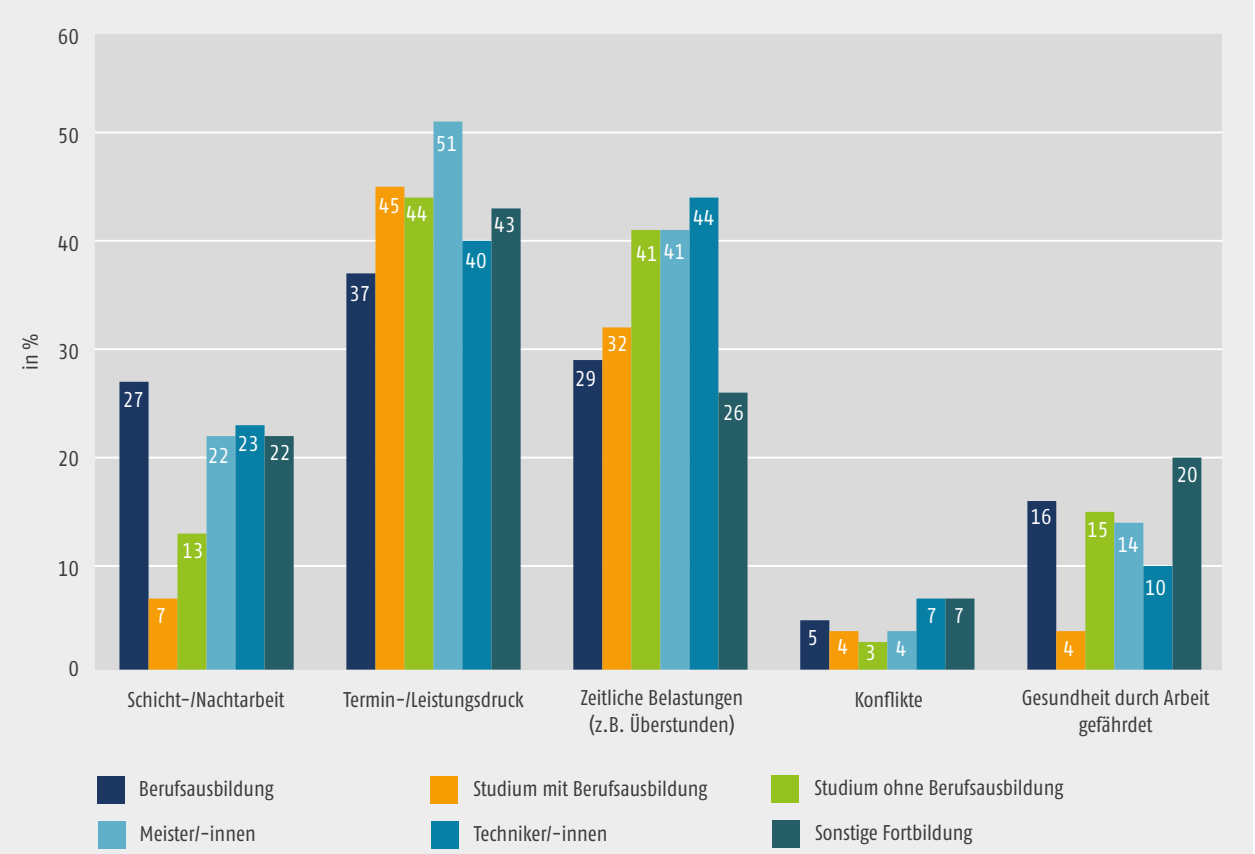
Quelle: NEPS, Startkohorte 6, doi:10.5157/NEPS:SC6:12.0.1, gewichtete Angaben aus Welle 4; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

erfahrungen zurückführen, die in Kombination mit einem akademischen Abschluss ein sehr gutes Profil für leitende Positionen ergeben. Des Weiteren lässt sich ein Einkommensvorteil für Höherqualifizierte feststellen: Während Vollzeiterwerbstätige, die lediglich eine Berufsausbildung absolviert hatten, ein durchschnittliches Bruttomonatseinkommen von 3.160 € angaben, lag der Wert bei Erwerbstätigen mit beruflicher Höherqualifizierung je nach Art des Fortbildungsabschlusses um rund 600 bis 1.100 € höher, bei akademisch Qualifizierten sogar um etwa 1.400 €.

Die bislang berichteten Indikatoren lassen jedoch nur eingeschränkte Aussagen über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsanforderungen zu, die wiederum u. a. Faktoren wie Arbeitszufriedenheit, -motivation oder -leistung beeinflussen können. → **Schaubild A10.4.2-2** zeigt, dass sich Höherqualifizierte bei der Nennung ihrer Tätigkeiten am Arbeitsplatz in allen Dimensionen von Personen mit Berufsausbildung unterschieden, wobei zum Teil deutliche Unterschiede zwischen Personen mit akademischer und beruflicher Höherqualifizierung bestanden. Alle höherqualifizierten Gruppen wurden häufiger mit abwechslungsreichen Aufgaben betraut, die ein hohes Maß an sozialer Interaktion erforderten und zudem weitestgehend selbstbestimmt erledigt werden konnten. Dabei wiesen Akademiker/-innen in den meisten Dimensionen die höchsten bzw. niedrigsten Werte auf, gefolgt von den beruflich Höherqualifizierten. Am stärksten traten diese Unterschiede hinsichtlich der Ausübung analytischer Tätigkeiten (wie dem Lesen und Verfassen von Texten oder der Anwendung mathematischer Fähigkeiten) zutage, die insbesondere beruflich qualifizierte Akademiker/-innen mit Abstand am häufigsten nannten. Ähnlich deutlich ist das Bild in Bezug auf die körperliche Anstrengung: Während nahezu alle höherqualifizierten Gruppen von deutlich weniger körperlich anstrengenden Arbeitsbedingungen im Vergleich zu Personen mit Berufsausbildung berichteten, sind die Werte der Akademiker/-innen nur etwa halb so groß wie bei den übrigen Höherqualifizierten – dies

Schaubild A10.4.2-3: **Ausprägungen von Belastungen am Arbeitsplatz (Zustimmung in %)**



Quelle: NEPS, Startkohorte 6, doi:10.5157/NEPS:SC6:12.0.1, gewichtete Angaben aus Welle 8; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

gilt jedoch nur für die beruflich qualifizierten Akademiker/-innen.[248]

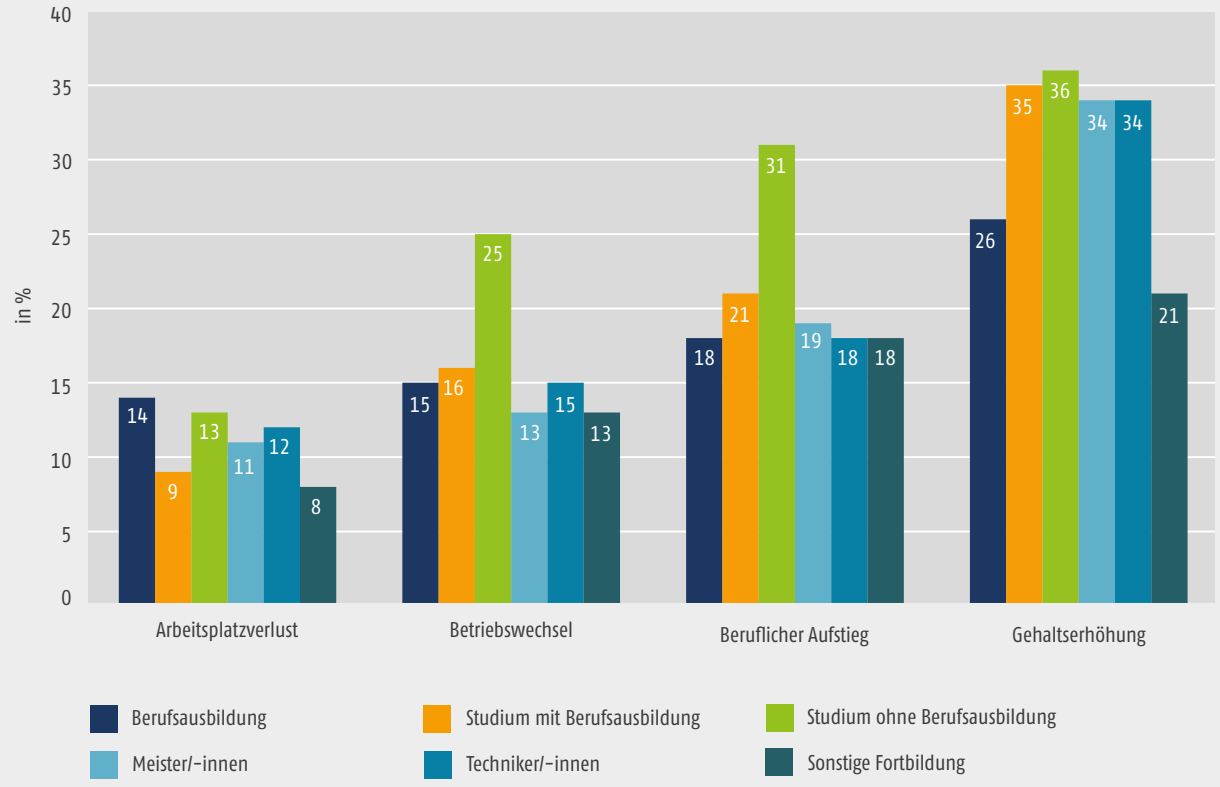
Die alltäglichen Arbeitsbedingungen können des Weiteren durch gesundheitliche Belastungen beeinträchtigt werden. → **Schaubild A10.4.2-3** führt die Ausprägungen einiger potenzieller Stressfaktoren auf, die auf die Erwerbssituation der Befragten in der achten Befragungswelle (2015/2016) zutrafen. Höherqualifizierte arbeiteten tendenziell seltener im Schicht- oder Nachtdienst als Personen ohne Höherqualifizierung – dies gilt in besonderem Maße für Akademiker/-innen, wobei die beruflich Qualifizierten unter ihnen noch seltener davon berichteten als jene ohne Berufsabschluss. Umgekehrt berichteten einige höherqualifizierte Gruppen jedoch häufiger von Termin- und Leistungsdruck sowie zeitlichen Belastungen am Arbeitsplatz, was auf ihre Leitungspositionen und das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten zurückzuführen sein könnte. Belastende Konflikte am Arbeitsplatz wurden (ähnlich wie eine grundsätzliche Gesundheitsgefährdung durch die Arbeit) über alle Gruppen hinweg nur relativ selten berichtet. Auffällig ist der Befund, dass beruflich qualifizierte Akademiker/-innen verglichen mit den übrigen Gruppen Höherqualifizierter in den meisten Dimensionen die geringsten Belastungen berichteten.

Abschließend wurde untersucht, wie Personen mit bzw. ohne Höherqualifizierung in ihre berufliche Zukunft blicken → **Schaubild A10.4.2-4**. Während die Erwartungen von beruflich Höherqualifizierten sich kaum von denen der Personen mit Berufsausbildung unterschieden, stachen auch hier die Akademiker/-innen hervor: Sie erwarteten im Vergleich zu den Personen mit Berufsausbildung seltener den Verlust ihres Arbeitsplatzes und häufiger einen Betriebswechsel.[249] Ein Vergleich

248 Eine Ausnahme sind Meister/-innen, die sogar häufiger von körperlich anstrengenden Tätigkeiten berichteten als nicht Höherqualifizierte. Dies ist vermutlich auf den hohen Anteil von Handwerksberufen zurückzuführen, in denen diese Fortbildungsabschlüsse meist absolviert werden.

249 Hinsichtlich der Sorge vor einem Arbeitsplatzverlust liegen jedoch alle Untersuchungsgruppen etwa gleichauf, was möglicherweise durch die zum Erhebungszeitpunkt 2011/2012 noch nicht lange zurückliegende Finanzkrise und die damit verbundene angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt erklärt werden kann.

Schaubild A10.4.2-4: **Antizipierte Wahrscheinlichkeit von beruflichen Veränderungen (Zustimmung in %)**



Quelle: NEPS, Startkohorte 6, doi:10.5157/NEPS:SC6:12.0.1, gewichtete Angaben aus Welle 4; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

der beiden akademisch qualifizierten Gruppen deutet darauf hin, dass beruflich qualifizierte Akademiker/-innen bereit waren, sich längerfristig an einen Betrieb zu binden, wovon sie sich möglicherweise u. a. einen besseren Schutz vor Arbeitslosigkeit versprachen. Im Gegensatz dazu lassen die besonders häufig genannten Erwartungen von akademisch Qualifizierten ohne Berufsabschluss, in naher Zukunft sowohl den Betrieb zu wechseln als auch beruflich aufzusteigen, eher auf eine größere Karriereorientierung schließen, die zulasten der Betriebsbindung geht. Eine Gehaltserhöhung wurde von allen Höherqualifizierten (mit Ausnahme der Personen mit sonstigen Fortbildungsabschlüssen) häufiger erwartet als von Personen mit Berufsausbildung.

Fazit

Eine Höherqualifizierung geht mit deutlichen Unterschieden in der beruflichen Situation Erwerbstätiger einher, wobei grundsätzlich zwischen beruflichen und akademischen Höherqualifizierungen differenziert werden muss. Für Akademiker/-innen mit Fachhochschul- oder vergleichbaren Abschlüssen fallen bestimmte Vorteile (z. B. mit Blick auf das Einkommen sowie auf anspruchsvollere und attraktivere Arbeitsbedingungen und -tätigkeiten) zum Teil stärker aus als für Personen mit beruflichen Fortbildungsabschlüssen. Zudem scheint unter den akademisch Qualifizierten je nach betrachteter Dimension auch die berufliche Vorerfahrung (im Sinne einer beruflichen Erstausbildung) mit einer vorteilhafteren beruflichen Situation verbunden zu sein (**vgl. auch Kapitel A10.4.1**). Zukünftige Forschung sollte die dargestellten deskriptiven Unterschiede auch im Längsschnitt prüfen, um Aussagen über die kausalen Effekte beruflicher und akademischer Weiterbildung zu ermöglichen.

(Matthias Siembab, Rafael Schratz)

A 11 Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung

A 11.1 Anzahl und Anteil 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 guter konjunktureller Lage ein höheres Risiko der Arbeitslosigkeit (**vgl. Kapitel A10.1.3**). So betrug 2020 die Arbeitslosenquote derer ohne Berufsabschluss 20,9 %, während insgesamt nur 5,9 % aller Personen in Deutschland arbeitslos waren (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022). Des Weiteren verdienen sie im Durchschnitt deutlich weniger als Beschäftigte mit Berufsausbildung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021). Die Reduktion der Quote nicht formal qualifizierter (nfQ) E junger Erwachsener verbessert somit maßgeblich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

E Nicht formal Qualifizierte (nfQ)

Als nfQ bzw. „Ungelernte" werden alle (erwerbsfähigen) Personen bezeichnet, die keine „erfolgreiche, zertifizierte Teilnahme an formalen (standardisierten, staatlich geregelten oder anerkannten) Bildungsgängen" (Gottsleben 1987, S. 1), also keinen Abschluss einer dualen oder rein schulischen Berufsausbildung oder eines Fachhochschul- oder Hochschulstudiums (oder gleichwertigen Abschlusses), vorweisen können. Personen mit Anlernausbildung bzw. mit einem Praktikum gelten als nicht formal qualifiziert. Da sich unter den nfQ vor allem in den untersuchten Altersjahrgängen eine erhebliche Anzahl an Personen befindet, die ihre berufliche Ausbildung noch nicht beendet haben oder ihren freiwilligen Wehrdienst, Bundesfreiwilligendienst oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr leisten, wurden bei der Auswertung der Mikrozensusdaten Schüler/-innen,[250] Studierende, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende nicht zu denjenigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung gezählt. Der Anteil der nfQ bezieht sich auf die Anzahl aller Personen in der entsprechenden Alterskohorte.

250 Dabei wurden alle Personen als Schüler/-innen klassifiziert, die innerhalb der letzten zwölf Monate eine Schule besucht haben.

E Mikrozensus (MZ)

Die Auswertungen dieses Kapitels basieren auf dem Mikrozensus (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.

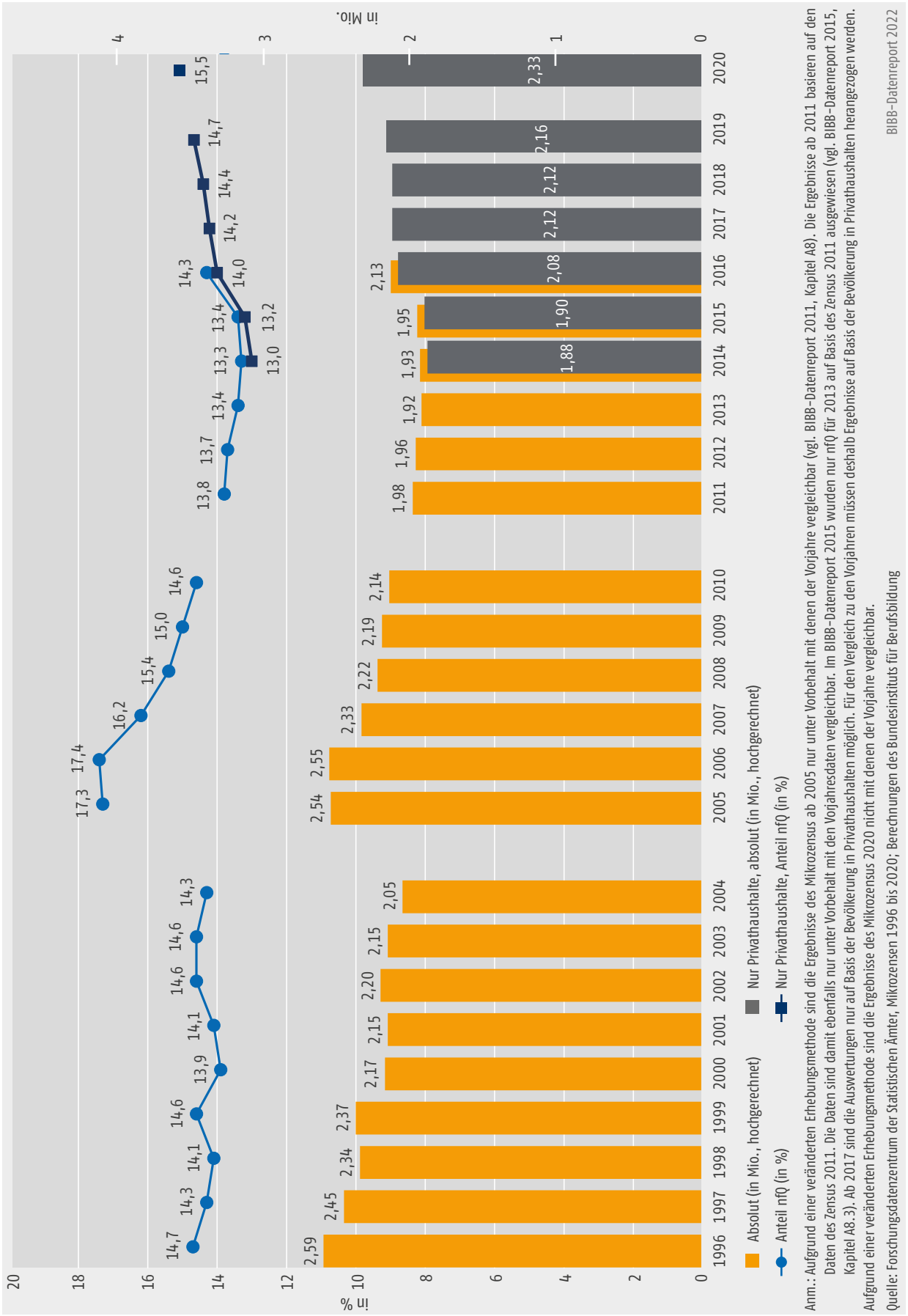
Das Frageprogramm besteht aus einem festen Grundprogramm mit jährlich wiederkehrenden Tatbeständen, die überwiegend mit Auskunftspflicht belegt sind. Darüber hinaus gibt es in vierjährigem Rhythmus Zusatzprogramme, die teilweise von der Auskunftspflicht befreit sind. Das jährliche Grundprogramm des MZ umfasst u. a. 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.

Veränderte Erhebungsmethodik im MZ ab 2020

Bei der Interpretation der Ergebnisse für das Jahr 2020 ist die Umstellung der Erhebungsmethodik des MZ durch die Einführung neuer IT-Systeme und die Integration anderer Befragungen in den MZ zu beachten (vgl. Hundenborn/Enderer 2019). Dadurch ist die Vergleichbarkeit der Ergebnisse des MZ 2020 (Endergebnis, Stand Februar 2022) mit vorherigen Jahrgängen stark eingeschränkt bis unmöglich. Aufgrund der Pandemiesituation im Jahr 2020 ist die Vergleichbarkeit im Zeitverlauf ebenfalls beeinträchtigt, da die Rücklaufquote dramatisch sank (vgl. Statistisches Bundesamt 2021). Auf Empfehlung des Statistischen Bundesamtes hin werden daher weitgehend keine direkten Vergleiche zum Erhebungsjahr 2019 und davor gemacht.

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 2020**



Anm.: 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. Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse des Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensen 1996 bis 2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle A11.1-1: **Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2016 bis 2020**

Jahr	20- bis 24-Jährige		20- bis 29-Jährige		20- bis 34-Jährige		25- 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)
2016	13,3	0,58	13,6	1,32	14,0	2,08	14,3	1,50
2017	13,5	0,59	13,9	1,35	14,2	2,12	14,5	1,53
2018	13,9	0,61	14,0	1,33	14,4	2,12	14,6	1,51
2019	13,8	0,61	14,4	1,34	14,7	2,16	15,1	1,55
2020	13,9	0,63	14,7	1,38	15,5	2,33	16,2	1,7

Anm.: 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.
Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse des Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensen 2016 bis 2020, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2022

Im Jahr 2020 lag nach Daten des MZ E in der Bevölkerung in Privathaushalten der Anteil junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung bei 15,5 %. Hochgerechnet waren dies 2,33 Mio. nicht formal qualifizierte junge Erwachsene. In der jüngeren Teilgruppe der 20- bis 24-Jährigen betrug die Ungelerntenquote 13,9 %, bei den 25- bis 34-Jährigen belief sie sich auf 16,2 % → **Tabelle A11.1-1**. Die um 2,3 Prozentpunkte höhere Quote der 25- bis 34-Jährigen ist darauf zurückzuführen, dass Personen der jüngeren Kohorten sich noch zu größeren Teilen im Bildungswesen befinden. Ein Vergleich mit 2019 und den Vorjahren ist aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode E nicht möglich. Die Entwicklung im längeren Zeitverlauf ab dem Jahr 1996 ist in → **Schaubild A11.1-1** dargestellt, bei der Interpretation der Ergebnisse sind allerdings mehrere Methodenbrüche zu berücksichtigen.

A 11.2 Unterschiede nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Region

Der Anteil der nfQ variierte stark mit den Schulabschlüssen. Personen zwischen 20 und 34 Jahren mit einer Studienzugangsberechtigung hatten 2020 mit 7,4 % mit Abstand die geringste nfQ-Quote in ihren Kohorten. Von den 20- bis 34-Jährigen, die über keinen Schulabschluss verfügten, besaßen 64,4 % 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 der Frauen unter allen nicht formal qualifizierten Personen lag 2020 bei 48,4 %. Die nfQ-Quote der 20- bis 34-jährigen Frauen lag bei 14,3 % und somit um 2,3 Prozentpunkte unter der der gleichaltrigen Männer → **Tabelle A11.2-1**. Angesichts der hier vorliegenden Grundgesamtheit scheint mit Vorsicht ein Vergleich zum Vorjahr zulässig zu sein: Dieser deutet darauf hin, dass sowohl bei den Frauen (2019: 13,8 %, 2020: 14,3 %), als auch bei den Männern (2019: 15,5 %, 2020: 16,6 %)

Tabelle A11.2-1: **Junge Erwachsene ohne beruflichen Abschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren 2020**

	Mit beruflichem Abschluss oder in Ausbildung bzw. Schulbesuch		Ohne formale Qualifikation		Insgesamt		Anteil nicht formal Qualifizierter (nfQ) in %
	abs. (in Tsd.)	in %	abs. (in Tsd.)	in %	abs. (in Tsd.)	in %	
Männlich	6.474	50,9	1.291	55,3	7.765	51,6	16,6
Weiblich	6.238	49,1	1.042	44,7	7.280	48,4	14,3
Insgesamt	**12.712**	**100,0**	**2.333**	**100,0**	**15.044**	**100,0**	**15,5**
20 bis 24 Jahre	3.917	30,8	630	27,0	4.548	30,2	13,9
25 bis 29 Jahre	4.066	32,0	747	32,0	4.814	32,0	15,5
30 bis 34 Jahre	4.728	37,2	955	40,9	5.683	37,8	16,8
Insgesamt	**12.712**	**100,0**	**2.333**	**100,0**	**15.044**	**100,0**	**15,5**
darunter							
25 bis 34 Jahre	**8.794**	**69,2**	**1.702**	**73,0**	**10.496**	**69,8**	**16,2**
Hauptschulabschluss	1.208	9,5	673	28,9	1.881	12,5	35,8
Realschulabschluss	3.516	27,7	538	23,1	4.054	27,0	13,3
Studienberechtigung	7.703	60,6	614	26,3	8.316	55,3	7,4
Kein Abschluss	279	2,2	505	21,7	784	5,2	64,4
Insgesamt	**12.706**	**100,0**	**2.330**	**100,0**	**15.035**	**100,0**	**15,5**
Deutsche	10.432	82,1	1.157	49,6	11.590	77,0	10,0
Ausländer/-innen[1]	2.280	17,9	1.175	50,4	3.455	23,0	34,0
Insgesamt	**12.712**	**100,0**	**2.333**	**100,0**	**15.044**	**100,0**	**15,5**
Westdeutschland	10.477	82,4	1.981	84,9	12.459	82,8	15,9
Ostdeutschland	2.234	17,6	351	15,1	2.586	17,2	13,6
Insgesamt	**12.712**	**100,0**	**2.333**	**100,0**	**15.044**	**100,0**	**15,5**

Anm.: Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse des Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.
[1] Auch doppelte Staatsangehörigkeit.
Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2020, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A11.2-2: **Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Ländern und Altersgruppen im Jahr 2020 (in %)**

Bundesland	20- bis 29-Jährige			25- bis 34-Jährige			20- bis 34-Jährige		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Baden-Württemberg	13,8	12,3	13,1	15,8	13,3	14,6	14,8	12,9	13,9
Bayern	11,5	10,2	10,9	11,8	11,1	11,4	11,7	11,1	11,4
Berlin	17,5	13,1	15,2	17,1	14,6	15,9	17,5	14,1	15,7
Brandenburg	(14,2)	/	14,1	(16,9)	(13,3)	15,1	15,8	(12,5)	14,2
Bremen	23,4	(20,1)	21,8	23,7	21,5	22,6	24,0	20,2	22,2
Hamburg	20,0	(14,9)	17,4	20,2	16,0	18,1	20,0	15,5	17,8
Hessen	18,8	14,9	17,0	19,9	18,2	19,0	19,5	17,0	18,3
Mecklenburg-Vorpommern	(22,2)	(15,4)	18,8	17,5	(12,9)	15,3	18,7	13,6	16,2
Niedersachsen	17,0	13,3	15,2	19,8	16,7	18,3	18,4	15,2	16,9
Nordrhein-Westfalen	17,7	15,8	16,8	20,9	19,4	20,2	19,4	17,5	18,5
Rheinland-Pfalz	18,2	14,4	16,4	18,6	17,6	18,1	18,3	16,1	17,3
Saarland	/	/	(14,9)	/	/	(17,2)	(18,7)	/	15,9
Sachsen	13,8	9,4	11,8	12,1	8,5	10,4	12,4	9,0	10,8
Sachsen-Anhalt	(17,0)	(15,9)	16,4	15,9	(11,3)	13,7	15,8	12,6	14,3
Schleswig-Holstein	18,5	(13,5)	16,1	18,0	15,6	16,8	18,3	14,2	16,3
Thüringen	(12,3)	/	10,4	(10,2)	(9,7)	10,0	11,3	(9,1)	10,2
Westdeutschland	**16,1**	**13,5**	**14,8**	**17,7**	**15,9**	**16,8**	**16,9**	**14,8**	**15,9**
Ostdeutschland	**15,9**	**12,3**	**14,1**	**15,0**	**12,0**	**13,5**	**15,2**	**11,9**	**13,6**
Insgesamt	**16,0**	**13,3**	**14,7**	**17,2**	**15,1**	**16,2**	**16,6**	**14,3**	**15,5**

Anm.: Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse des Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.
/ = Wert unterdrückt, da hinsichtlich der Qualitätskriterien als nicht sicher genug eingeschätzt.
( ) = Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.
Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

in dieser Altersgruppe die nfQ-Quote im Jahr 2020 angestiegen ist → **Tabelle A11.2-2**[251] → **Tabelle A11.2-3**. Auch die Ergebnisse im **Kapitel A11.3** zeigen, dass der Anteil der nfQ bei Frauen durchgängig niedriger war als bei Männern. Ausnahmen bildeten hier Frauen mit türkischer Staatsangehörigkeit und türkischstämmige Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung.

Die Geschlechterunterschiede im Anteil der nfQ zeigen sich ebenfalls bei der Differenzierung nach Regionen. So betrug die nfQ-Quote unter den ostdeutschen Männern 15,2 %, unter den ostdeutschen Frauen hingegen 11,9 %.

In Westdeutschland war die nfQ-Quote der jungen Männer mit 16,9 % ebenfalls höher als bei den Frauen (14,8 %). Die Differenz zwischen Männern und Frauen war besonders eklatant in Mecklenburg-Vorpommern (Frauen: 13,6 %; Männer: 18,7 %). Des Weiteren war für Hamburg eine größere geschlechtsspezifische Differenz festzustellen (Frauen: 15,5 %; Männer: 20,0 %) → **Tabelle A11.2-2**.

Unabhängig vom Geschlecht war 2020 die nfQ-Quote in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland (13,6 % versus 15,9 %) → **Tabelle A11.2-3**. Die geringsten nfQ-Quoten junger Erwachsener wiesen die ostdeutschen Bundesländer Thüringen (10,2 %) und Sachsen (10,8 %) auf. In den westdeutschen Bundesländern war der nfQ-Anteil unter den 20- bis 34-Jährigen mit 11,4 % in Bayern am niedrigsten. Eine unterdurchschnittliche nfQ-Quote wurde ebenfalls für Baden-Württemberg (13,9 %) festgestellt.

251 Das 95%-Konfidenzintervall der nfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen liegt bei etwa ± 0,18 Prozentpunkten. Es ist zu beachten, dass das Konfidenzintervall nur das Design des Mikrozensus berücksichtigt, nicht aber die gebundene Hochrechnung. Auch die nachfolgend berichteten Konfidenzintervalle basieren auf dieser Einschränkung.

Tabelle A11.2-3: **20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Ländern 2017 bis 2020 (in %)**

Bundesland	2017			2018			2019			2020		
	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt
Baden-Württemberg	13,0	12,1	12,5	13,6	12,3	13,0	13,8	12,7	13,2	14,8	12,9	13,9
Bayern	11,2	10,2	10,7	10,4	9,6	10,0	11,2	9,8	10,5	11,7	11,1	11,4
Berlin	17,4	12,6	15,0	17,6	13,1	15,3	16,8	11,8	14,3	17,5	14,1	15,7
Brandenburg	14,8	12,3	13,6	16,3	12,4	14,4	16,3	10,9	13,7	15,8	(12,5)	14,2
Bremen	18,6	17,2	17,9	23,3	20,6	22,0	22,3	21,2	21,8	24,0	20,2	22,2
Hamburg	15,3	14,4	14,8	15,7	13,3	14,5	17,9	14,3	16,0	20,0	15,5	17,8
Hessen	15,9	13,5	14,8	16,3	13,7	15,0	17,1	14,7	15,9	19,5	17,0	18,3
Mecklenburg-Vorpommern	13,1	11,2	12,2	13,0	11,4	12,2	14,0	11,3	12,7	18,7	13,6	16,2
Niedersachsen	16,7	14,8	15,8	16,7	14,9	15,8	17,0	15,6	16,3	18,4	15,2	16,9
Nordrhein-Westfalen	18,3	17,0	17,7	18,8	17,6	18,2	18,5	17,6	18,1	19,4	17,5	18,5
Rheinland-Pfalz	17,0	15,8	16,4	17,5	15,8	16,7	17,0	15,8	16,4	18,3	16,1	17,3
Saarland	21,4	17,5	19,6	20,4	15,1	17,8	19,1	16,0	17,6	(18,7)	/	15,9
Sachsen	10,8	7,8	9,4	11,5	8,3	10,0	11,8	8,9	10,4	12,4	9,0	10,8
Sachsen-Anhalt	15,4	10,4	13,0	13,6	11,2	12,5	13,2	11,6	12,4	15,8	12,6	14,3
Schleswig-Holstein	15,6	13,7	14,7	16,0	13,5	14,8	16,4	14,8	15,6	18,3	14,2	16,3
Thüringen	10,1	8,1	9,2	9,7	8,8	9,3	11,4	10,7	11,1	11,3	(9,1)	10,2
Westdeutschland	**15,3**	**13,9**	**14,7**	**15,5**	**14,0**	**14,8**	**15,8**	**14,4**	**15,1**	**16,9**	**14,8**	**15,9**
Ostdeutschland	**13,8**	**10,5**	**12,2**	**14,0**	**11,0**	**12,5**	**14,2**	**10,8**	**12,5**	**15,2**	**11,9**	**13,6**
Insgesamt	**15,1**	**13,3**	**14,2**	**15,3**	**13,5**	**14,4**	**15,5**	**13,8**	**14,7**	**16,6**	**14,3**	**15,5**

Anm.: Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse des Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.
/ = Wert unterdrückt, da hinsichtlich der Qualitätskriterien als nicht sicher genug eingeschätzt.
( ) = Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensen 2017 bis 2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Die höchsten nfQ-Anteile wurden für Bremen (22,2 %),[252] Nordrhein-Westfalen (18,5 %) und Hessen (18,3 %) ermittelt. Überdurchschnittlich waren die nfQ-Anteile der 20- bis 34-Jährigen weiterhin in Hamburg (17,8 %), Rheinland-Pfalz (17,3 %) und Niedersachsen (16,9 %).[253]

Schließlich ist zu vermerken, dass sich Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland in den jeweiligen Altersgruppen in unterschiedlichem Maße zeigen: So überstieg die nfQ-Quote der 25- bis 34-Jährigen in Westdeutschland die der ostdeutschen Gleichaltrigen um 3,3 Prozentpunkte (Ost: 13,5 %; West: 16,8 %). Die nfQ-Quote unter den 20- bis 29-Jährigen in Ostdeutschland war hingegen mit 14,1 % etwas höherer als in der älteren Altersgruppe und der Abstand zu den 20- bis 29-Jährigen im Westen betrug nur 0,7 Prozentpunkte (Ost: 14,1 %; West: 14,8 %) → **Tabelle A11.2-2**. Setzt sich dieser Trend in den kommenden Kohorten fort, könnten sich die nfQ-Quoten zwischen den Regionen in den nächsten Jahren angleichen.

252 In relativ kleinen Bundesländern ist die geringe Fallzahl zu berücksichtigen. Das 95%-Konfidenzintervall der nfQ-Quote für Bremen liegt bei etwa ± 1,7 Prozentpunkten. Das heißt, der tatsächliche Wert für 2020 liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % im Bereich von 20,5 % bis 23,9 %. In den übrigen Bundesländern variiert dieses Intervall je nach Fallzahl und der Höhe der nfQ-Quote zwischen 0,4 und 1,9 Prozentpunkten. Allerdings ist zu beachten, dass die Berechnung der Standardfehler durch das Statistische Bundesamt bislang noch nicht an den neuen Hochrechnungsrahmen des Mikrozensus ab dem Berichtsjahr 2020 angepasst werden konnte.

253 In Schleswig-Holstein bei ± 1 Prozentpunkt und im Saarland bei ± 1,9 Prozentpunkten, Berlin bei ± 0,8 Prozentpunkten und Mecklenburg-Vorpommern bei ± 1,4 Prozentpunkten. Daher sind die Quoten in diesen Ländern nicht signifikant überdurchschnittlich.

A 11.3 Unterschiede nach Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund

Auf Grundlage der Daten zur Bevölkerung in Privathaushalten sind 2020 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 eine nfQ-Quote von nur 10,0 % vorwiesen, waren es bei den ausländischen Gleichaltrigen mit einer Quote von 34,0 % mehr als dreimal so viele. Jene mit einer türkischen Staatsangehörigkeit waren sogar zu 39,5 % beruflich nicht formal qualifiziert.

Der Anteil der 20- bis 34-Jährigen ohne Berufsabschluss mit deutscher Staatsbürgerschaft betrug bei Frauen 9,2 % und bei Männern 10,8 %. Die nfQ-Quote der ausländischen Staatsbürgerinnen in dieser Altersgruppe lag bei 32,6 %, die der ausländischen Männer 35,3 %. Bei jungen Erwachsenen mit türkischer Staatsbürgerschaft lag die nfQ-Quote insgesamt bei 39,5 %, für Frauen (39,9 %) fiel der Wert in dieser Personengruppe etwas höher aus, als für Männer (39,1 %). Die nfQ-Quote der Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit lag damit über der Quote der Ausländer/-innen insgesamt.

Bei Migranten und Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung, zu denen das Statistische Bundesamt all jene Personen zählt, die entweder selbst oder von denen ein Elternteil eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzt, jedoch nicht selbst zugewandert sind, betrug die Quote 17,6 % → **Tabelle A11.3-1**. Migranten und Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung, d. h. selbst zugewanderte Personen mit Migrationshintergrund, hatten hingegen einen Ungelerntenanteil von 34,8 %, wobei der Anteil bei den Männern (35,9 %) über dem der Frauen lag (33,5 %).

Im Zeitverlauf ist zu erkennen, dass die nfQ-Quoten bei den Personen mit eigener Migrationserfahrung im Zeitverlauf von 2016 bis 2019 angestiegen sind; die ermittelten Werte für das Jahr 2020 deuten mit aller Vorsicht darauf hin, dass es 2020 zu einem weiteren Anstieg gekommen sein könnte. Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung hatten seit 2016 einen geringeren nfQ-Anteil als die Männer dieser Gruppe. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass unter den jungen Männern mit eigener Migrationserfahrung die nfQ-Quote stärker angestiegen ist als bei den Frauen mit eigener Migrationserfahrung.

Tabelle A11.3-1: **20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Migrationsstatus 2016 bis 2020 (in %)**

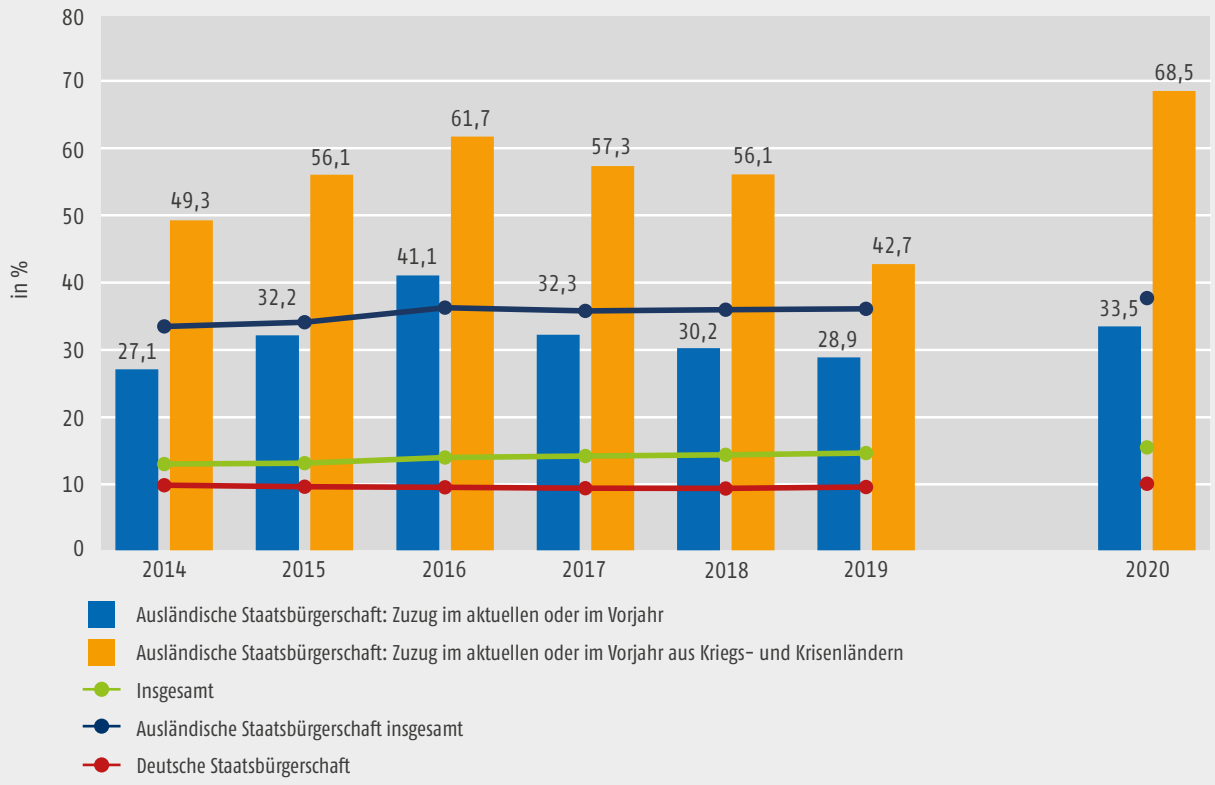
	Jahr	Männer	Frauen	Insgesamt
Deutsche	2016	9,8	9,0	9,4
	2017	10,0	8,6	9,3
	2018	10,0	8,6	9,3
	2019	10,1	8,8	9,5
	2020	10,8	9,2	10,0
Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit[1]	2016	33,4	33,5	33,4
	2017	33,3	32,8	33,0
	2018	33,7	32,5	33,2
	2019	34,0	32,3	33,2
	2020	35,3	32,6	34,0
Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit[1]	2016	38,9	45,3	42,0
	2017	36,0	43,4	39,6
	2018	37,1	37,0	37,0
	2019	34,8	35,3	35,0
	2020	39,1	39,9	39,5
Deutsche ohne Migrationshintergrund	2016	8,9	8,2	8,5
	2017	9,0	7,9	8,5
	2018	8,8	7,7	8,3
	2019	9,0	8,0	8,5
	2020	9,4	8,3	8,9
Migranten/Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung	2016	20,8	18,5	19,8
	2017	20,0	16,6	18,5
	2018	17,9	14,6	16,4
	2019	18,0	14,5	16,4
	2020	19,7	15,3	17,6
Migranten/Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung	2016	31,5	30,9	31,2
	2017	32,7	31,3	32,0
	2018	33,5	32,3	32,9
	2019	34,2	32,4	33,3
	2020	35,9	33,5	34,8
Türkischstämmige Migranten/Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung	2016	26,6	23,4	25,1
	2017	25,9	21,9	24,0
	2018	26,0	19,7	22,9
	2019	23,6	18,6	21,1
	2020	27,3	20,6	23,9
Türkischstämmige Migranten/Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung	2016	46,7	61,5	54,1
	2017	45,6	60,0	53,2
	2018	46,6	57,1	52,0
	2019	45,1	56,5	50,7
	2020	42,8	55,5	48,5

Anm.: Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse des Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.
[1] Auch doppelte Staatsangehörigkeit.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensen 2016 bis 2020, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild A11.3-1: **nfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen mit deutscher oder ausländischer Staatsangehörigkeit (in %)**



Anm.: Zu den Kriegs- und Krisenländern zählen Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.
Aufgrund einer geänderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse des Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensen 2014 bis 2020;
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Der Anstieg der Fluchtmigration in den Jahren 2015 und 2016, der sich methodisch bedingt im MZ erst 2016 bemerkbar machte,[254] führte zu einer Erhöhung der nfQ-Quote ab 2015 in der Gesamtbevölkerung. Insbesondere infolge der Neuzuwanderung[255] der 20- bis 34-Jährigen aus den Kriegs- und Krisenländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.[256] Im Jahr 2016 kamen 30 % der 20- bis 34-Jährigen Neuzugewanderten aus diesen Ländern. Die nfQ-Quote betrug 2016 in dieser Gruppe 61,7 %, wohingegen die nfQ-Quote aller Neuzugewanderten bei 41,1 % lag. Bei Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft schwankte die nfQ-Quote ab 2015 geringfügig um den Wert von 9,5 % → **Schaubild A11.3-1**.

Zusammenfassend ist somit der wachsende nfQ-Anteil unter den Migrantinnen und Migranten mit eigener Migrationserfahrung ausschlaggebend für den Anstieg der Gesamtquote der Bevölkerung in Privathaushalten im Alter von 20 bis 34 Jahren. Verstärkt wurde diese Entwicklung durch die Fluchtmigration in den Jahren 2015 und 2016. Die Ergebnisse zeigen jedoch weiterhin, dass ein hoher nfQ-Anteil nicht nur in dieser Gruppe zu verorten ist. Um die nfQ-Quote junger Erwachsener nachhaltig zu senken, ist insgesamt der Unterschied im Erwerb eines beruflichen Bildungsabschlusses zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund zu fokussieren.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass bei der Interpretation der Ergebnisse im Lichte der erhöhten Fluchtmigration in den vergangenen Jahren beachtet werden muss, dass gerade neuzugewanderte Geflüchtete im MZ untererfasst sind. Durch die Eingrenzung auf Personen in Privathaushalten wurden alle jene in Gemeinschaftsunterkünften wie Aufnahmeeinrichtungen hier nicht berücksichtigt.

254 Da zu Beginn der Fluchtmigration die Flüchtlinge zumeist in Notunterkünften untergebracht waren, hatten diese keine Auswahlchance, im MZ befragt zu werden.

255 Neuzugewanderte sind im aktuellen oder im Vorjahr erstmals auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen.

256 Die Länderliste orientiert sich am IAB-Zuwanderungsmonitor (vgl. Brücker u. a. 2020).

Ab dem Jahr 2020 fand eine weitreichende Änderung der Erhebungsmethodik des MZ statt (vgl. Hundenborn/Enderer 2019) und bedingt durch die Coronapandemie gab es vermehrte Antwortausfälle. Es ist damit zu rechnen, dass dadurch die Vergleichbarkeit der Ergebnisse des Mikrozensus 2020 (Endergebnis, Stand Februar 2022) mit vorherigen Jahrgängen stark eingeschränkt bis unmöglich ist. Dies trifft insbesondere dann zu, je kleiner die untersuchte Subpopulation ist. Der Anstieg der NfQ im Jahr 2020 → **Schaubild A11.3-1** bei Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im aktuellen oder Vorjahr aus Krisengebieten kann daher nicht interpretiert werden.

(Michael Kalinowski)

A 12 Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete

In Deutschland haben rd. 21,9 Mio. Menschen einen Migrationshintergrund, das entspricht 26,7 % der Bevölkerung (vgl. Statistisches Bundesamt 2022). Laut Mikrozensus 2020 hat rd. jeder dritte Jugendliche bzw. junge Erwachsene in Deutschland einen Migrationshintergrund (2020: 15 bis unter 20 Jahre: 35,5 %; 20 bis unter 25 Jahre 33 %; vgl. Statistisches Bundesamt 2022). Die große Mehrheit der 15- bis 25-Jährigen mit Migrationshintergrund ist in Deutschland geboren und aufgewachsen (60,5 %). In der Mehrheit der Haushalte mit Migrationshintergrund wird überwiegend Deutsch gesprochen (64 %; vgl. Statistisches Bundesamt 2022). Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland stammen mehrheitlich (64 %) aus einem anderen europäischen Land. Das heißt, sie sind aus einem anderen europäischen Land zugewandert bzw. Nachkommen von Zuwanderern/Zuwandererinnen aus einem anderen europäischen Land (vgl. Mikrozensus 2020; Statistisches Bundesamt 2022; **vgl. Kapitel C2.1**).

Grenzüberschreitende Mobilität sowie Wanderungsbewegungen sind nur begrenzt planbar und vorhersehbar (**vgl. Kapitel C5**). Der Krieg in der Ukraine hat seit Februar 2022 die Flucht von Millionen von Menschen aus der Ukraine zur Folge. Seit Kriegsausbruch am 24.2.2022 sind bis zum 7.6.2022 nach Schätzungen des Hohen Flüchtlingskommissariats der Vereinten Nationen rd. 7,2 Mio. Menschen aus der Ukraine geflüchtet.[257] Wenngleich statistisch belastbare Angaben noch ausstehen, sind nach Schätzungen des UNHCR bis Juni 2022 rd. 565.000 Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland als Geflüchtete registriert worden (vgl. Fußnote 257). Erste vorsichtige Schätzungen des QUBE-Projekts gehen davon aus, dass sich die Einwohnerzahl Deutschlands aufgrund des Krieges in der Ukraine im Jahr 2022 um 600.000 und 2023 um weitere 150.000 erhöht (vgl. Wolter u. a. 2022, S. 7). Laut einer Umfrage des BMI vom März 2022 sind von den Geflüchteten aus der Ukraine in Deutschland 84 % Frauen, über die Hälfte (58 %) von ihnen ist gemeinsam mit ihren Kindern nach Deutschland gekommen.[258]

Ungeachtet den mit dieser kriegsbedingten Fluchtmigration – wie mit jeder Fluchtbewegung – verbundenen vielfachen Unwägbarkeiten und Unsicherheiten, besteht ein weitgehender gesellschaftlicher Konsens, dass neben der aktuell vorrangigen primären Erstversorgung der Geflüchteten bereits frühzeitig in eine mögliche langfristige Integration der Geflüchteten investiert werden muss (vgl. Brücker 2022). Trotz aller Unterschiede lassen sich aus bisherigen Erfahrungen mit früheren Fluchtbewegungen erste vorsichtige Schlussfolgerungen für die jetzige Zuwanderung von Geflüchteten aus der Ukraine und ihre Integration in eine berufliche Ausbildung ziehen. Das über Jahre entwickelte Sprachkurssystem bedarf einer Weiterentwicklung zu einem flächendeckenden, rasch und unkompliziert zugänglichen sowie zielgruppenspezifischen Angebot an (möglichst integrierten) allgemeinen und berufsspezifischen Sprach- und Integrationskursen (auch in beruflichen Kontexten und arbeitsplatznah) (**vgl. Kapitel C4.2**). Junge Geflüchtete haben in den letzten Jahren für die betriebliche Ausbildung an Bedeutung gewonnen. So bilden Betriebe 2021 mit 10 % rd. dreimal so viel junge Geflüchtete aus wie drei Jahre zuvor (2017: 3 %; **vgl. Kapitel C3.3**). Bei mittelgroßen und großen Betrieben ab 20 Mitarbeitenden liegt der Anteil von Auszubildenden mit Fluchthintergrund an allen Auszubildenden mit rd. 20 % doppelt so hoch → **Schaubild C3.3-1**. Für die Integration in berufliche Ausbildung sind erprobte Angebote, die sich für den Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung als förderlich erwiesen haben, zielgruppenspezifisch anzupassen. Angesichts der coronabedingten Schwierigkeiten der letzten Jahre gilt dies vorrangig zum einen für eine stärkere Verzahnung und kontinuierliche Durchführung berufsorientierender, berufsvorbereitender und ausbildungsbegleitender Angebote in Präsenz (vgl. Fernandez 2020; **vgl. Kapitel A12.1**). Zum anderen finden sich – so zentrale Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 – Hinweise dafür, dass junge Geflüchtete insbesondere von einer kontinuierlichen und individuellen Betreuung und Begleitung im Übergangsprozess und im Ausbildungsverlauf sowie von vielfältigen und frühzeitigen Kontakten zu Betrieben profitieren (z. B. im Rahmen der Einstiegsqualifizierung, durch andere Praktika oder durch Probearbeiten), die entscheidend zu einem gelingenden Übergang in betriebliche Ausbildung beitragen (vgl. Eberhard/Schuß 2021).

Für eine gelingende Integration in die berufliche Ausbildung sind diese Angebote für junge Geflüchtete aus der Ukraine ebenso wie für andere Gruppen junger Geflüchteter (**vgl. Kapitel A12.2**) und für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die in Deutschland aufgewachsen sind, dringend erforderlich. Sie stellen eine wichtige bildungspolitische Aufgabe dar – gerade um den mit der Coronapandemie, insbesondere für junge Geflüchtete, aber auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund,

257 Siehe United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR): Ukraine Refugee Situation. Operational Data Portal unter **https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine#** (Stand: 09.06.2022)

258 Siehe Bundesministerium des Inneren und für Heimat (BMI): Befragung ukrainischer Kriegsflüchtlinge. Meldung Migration 04.04.2022 unter **https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/2022/04/umfrage-ukraine.html** (Stand: 21.04.2022)

verbundenen Schwierigkeiten und Benachteiligungen erfolgreich zu begegnen, die sich u. a. in einem Rückgang der Zugangschancen in eine betriebliche Ausbildung niederschlagen (**vgl. Kapitel A8.1 und A12.1**).

Die folgenden Abschnitte stellen zentrale Aspekte der Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund in berufliche Ausbildung (**Kapitel A12.1**) sowie der Integration junger Geflüchteter in Ausbildungsvorbereitung in Deutschland dar (**Kapitel A12.2**).

A12.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund

Der folgende Abschnitt legt aktuelle Entwicklungen zur beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund vor. Zuerst werden auf Grundlage der Berufsbildungsstatistik Ergebnisse zur Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen ausländischer Staatsangehörigkeit berichtet, in einem zweiten Schritt werden Untersuchungsergebnisse zur Teilhabe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an beruflicher Ausbildung betrachtet.

Die Ausbildungsbeteiligung der Wohnbevölkerung, die eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO beginnt, d. h. die Ausbildungsanfängerquote, unterscheidet sich weiterhin deutlich nach der Staatsangehörigkeit und ist gegenüber dem Vorjahr gesunken (**siehe E in Kapitel A5.8**). Die Ausbildungsanfängerquote ausländischer Jugendlicher liegt 2020 im Vergleich zum Vorjahr bei 35,4 % (2019: 38,4 %) und damit erneut deutlich niedriger als die der deutschen Jugendlichen mit 51,4 % (2019: 56,3 %) (**vgl. Kapitel A5.8, → Tabelle A5.8-4**). Männliche Ausbildungsanfänger sind von dem Rückgang der Ausbildungsanfängerquote stärker betroffen, gerade diejenigen mit einem ausländischen Pass. Die Differenz zwischen männlichen Ausbildungsanfängern mit deutschem und ausländischem Pass ist weiterhin deutlich höher als diejenige zwischen den Ausbildungsanfängerinnen: So lag auch 2020 die Ausbildungsanfängerquote männlicher Jugendlicher mit deutschem Pass mit 64,1 % (2019: 69,3 %) um 25 Prozentpunkte höher als die männlicher Jugendlicher mit ausländischem Pass mit 39,1 % (2019: 45,1 %). Bei den Ausbildungsanfängerinnen fiel die Differenz mit rund 7 Prozentpunkten 2020 geringer aus, wobei die Anfängerquote von Ausbildungsanfängerinnen mit deutschem Pass im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist (2020: 38,1 %; 2019: 42,7 %) und bei Ausbildungsanfängerinnen mit ausländischem Pass erneut leicht gestiegen ist (2020: 30,7 %; 2019: 29,4 %; 2018: 28,2 %) **→ Tabelle A5.8-4**.

Bei Berücksichtigung aller Bildungssektoren (Berufsausbildung, Erwerb der Hochschulreife [Sek II], Studium) sind nach der Integrierten Ausbildungsberichterstattung Bildungsanfänger/-innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unterproportional im Sektor „Berufsausbildung (14 %) sowie im Sektor „Erwerb der Hochschulreife“ (7,4 %) vertreten (**vgl. Kapitel A4, → Tabelle A4-2**). Ein größerer Anteil von Anfängern/Anfängerinnen im (Aus-)Bildungsgeschehen ohne deutschen Pass befand sich auch 2021 im Übergangsbereich (29,8 %). Das war deutlich mehr als der Durchschnitt aller Ausbildungsanfänger/-innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (18 %) **→ Tabelle A4-2**. Die Analysen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 31.12. zeigen, dass Ausbildungsanfänger/-innen mit ausländischem Pass vor Beginn ihrer Ausbildung häufiger als diejenigen mit deutschem Pass an einer Maßnahme im Übergangsbereich teilgenommen haben (2020: 10,7 % vs. 7,1 %) (**vgl. Kapitel A5.5.2, → Tabelle A5.5.2-5**).

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“ ermöglicht eine Differenzierung von Personen nach dem Zuwanderungskontext. Die in empirischen Erhebungen jeweils verwendeten Konstrukte basieren i. d. R. auf mehreren Merkmalen und werden in Studien z. T. unterschiedlich operationalisiert. Die für die Definition jeweils verwendeten Kriterien bzw. die Begründung ihrer Auswahl sind offenzulegen (vgl. Settelmeyer/Erbe 2010). In den empirischen Untersuchungen des BIBB werden meist die aktuelle Staatsangehörigkeit und die Muttersprache (bzw. die als erste erlernte/-n Sprache/-n), teilweise auch das Geburtsland und in Deutschland verbrachte Zeiten, erhoben (vgl. Settelmeyer/Erbe 2010) sowie zum Teil auch der Fluchtmigrationshintergrund (vgl. E im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.1.1).

Da amtliche Statistiken keine Antwort geben können auf Fragen zum Übergang junger Menschen mit Migrationshintergrund in berufliche Ausbildung, wird hierfür auf Stichprobenerhebungen zurückgegriffen.

Nach der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 (**vgl. Kapitel A8.1**) befanden sich am Jahresende 2021 Bewerber/

-innen mit Migrationshintergrund erheblich seltener in einer betrieblichen Ausbildung als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund. Von den bei der BA registrierten Bewerbern/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund waren rd. 29 % in einer betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG/HwO, von den Bewerbern/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchterfahrung 30 % und 26 % von denjenigen mit Fluchthintergrund – im Vergleich zu 43 % der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund → **Schaubild A8.1.1-2**. Auch im Jahr 2021 zeigten sich Folgen der Coronapandemie: So wird bei Bewerbern/Bewerberinnen mit Fluchthintergrund im zweiten Jahr ein Rückgang des Verbleibs in betrieblicher Ausbildung sichtbar (2021: 26 %; 2020: 32 %; 2018: 34 %). Dies gilt auch für Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (2021: 43 %; 2020: 46 %; 2018: 48 %). Bei Bewerbern/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund zeigt sich eine diskontinuierliche, insgesamt ebenfalls sinkende Entwicklung (2021 30 %; 2020 28 %; 2018 32 %) → **Schaubild A8.1.1-2**.

Eine außerbetriebliche Ausbildung trägt laut BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 bei migrantischen Bewerbern/Bewerberinnen – wie in den Jahren zuvor – nicht zu einer Kompensation ihrer geringeren Übergänge in eine betriebliche Ausbildung bei (Verbleib in einer außerbetrieblichen Ausbildung: ohne Migrationshintergrund 4 %, mit Fluchthintergrund 3 %, mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund 3 % → **Tabelle A8.1.1-2**). Migrantische Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund, aber auch mit Fluchthintergrund verblieben am Ende des Jahres daher deutlich häufiger außerhalb des Bildungssystems: Sie waren Ende 2021 deutlich häufiger als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (8 %) sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder jobbten (mit Fluchthintergrund 13 %, mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund 11 %) und etwas häufiger arbeitslos (ohne Migrationshintergrund 10 %, mit Fluchthintergrund 12 %, mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund 13 % → **Tabelle A8.1.1-2**).

Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund waren nach der Ausbildungsmarktstatistik der BA auch 2021 mit 50 % unter den unbekannt Verbliebenen erheblich stärker vertreten als unter denjenigen mit bekanntem Verbleib (37 % → **Tabelle A8.1.2-2**). Unbekannt verbliebene Bewerber/-innen befanden sich mit 8 % erheblich seltener als bekannt verbliebene Bewerber/-innen (44 %) in einer betrieblichen Ausbildung; sie waren hingegen erheblich häufiger arbeitslos (32 % vs. 7 % → **Tabelle A8.1.2-1**). Die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 zeigte darüber hinaus, dass insbesondere unbekannt verbliebene Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund (mit und ohne Fluchterfahrung) nur halb so oft in eine betriebliche Ausbildung einmündeten wie unbekannt verbliebene Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund; sie befanden sich hingegen erheblich häufiger als die Vergleichsgruppe außerhalb einer vollqualifizierenden Ausbildung (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.1.1).

Unter Berücksichtigung wichtiger personeller, sozialer und institutioneller Einflussfaktoren wie z. B. der schulischen Voraussetzungen, des Bewerbungsverhaltens, des Übergangsprozesses oder des Ausbildungsmarktes, lässt sich auf Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragungen (vgl. Eberhard/Schuß 2021), aber auch der NEPS-Daten belegen, dass Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund (mit und ohne Fluchthintergrund) bzw. nicht studienberechtigte ausbildungsinteressierte Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund eine signifikant geringere Einmündungswahrscheinlichkeit in eine betriebliche Berufsausbildung haben, meist auch noch 20 Monate nach Ende der allgemeinbildenden Schulzeit im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund (vgl. Beicht/Walden 2018). Dies trifft in besonderem Maße Jugendliche türkischer bzw. arabischer Herkunft (vgl. Beicht 2017). Trotz engagierter Suchaktivitäten und längerer Übergangsprozesse münden Jugendliche mit Migrationshintergrund seltener in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung ein. Selbst mit den gleichen Schulabschlüssen, Schulnoten, Bildungs- bzw. Berufspräferenzen, Bewerbungsaktivitäten sowie ausbildungsmarktrelevanten Merkmalen und der gleichen sozialen Herkunft und sozialen Einbindung haben nicht studienberechtigte Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund schlechtere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten als Schulabgänger/-innen ohne Migrationshintergrund (vgl. Beicht/Walden 2018; Granato 2020). Über die berücksichtigten Faktoren hinaus sind weitere Einflussgrößen wirksam, die in Verbindung mit einem Migrationshintergrund auf eine strukturelle Ausgrenzung hinweisen. Erst bei (der kleinen Gruppe der) Schulabgänger/-innen der dritten Generation gleichen sich die Einmündungschancen an (vgl. Beicht/Walden 2018).

In der Coronapandemie zeigen sich im Übergangsprozess sowie beim Zugang zu einer beruflichen Ausbildung besondere Schwierigkeiten, gerade bei Bewerbern/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Dies betrifft den Rückgang der Möglichkeit an (schulischen) Berufsorientierungsangeboten oder an Angeboten im Übergangsbereich teilnehmen zu können ebenso, wie Erfahrungen im Bewerbungsprozess. So haben Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund 2020 im Vergleich zu 2018 seltener an einem Angebot der Berufsvorbereitung im Übergangsbereich teilgenommen, wohingegen die Beteiligung bei denjenigen ohne Migrationshintergrund in diesem Zeitraum sogar angestiegen ist (2018: 22 %; 2020: 25 %). Insbesondere bei Bewerbern/Bewerberinnen mit Fluchthintergrund ist die Teilnahme um 4

Prozentpunkte zurückgegangen (2018: 41 %; 2020: 37 %; vgl. Schuß u. a. 2021). Der Rückgang bei Befragten mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund fiel mit 2 Prozentpunkten moderater aus (2018: 27 %; 2020: 25 %; vgl. Schuß u. a. 2021). Im Jahr 2020 schloss die große Mehrheit der Befragten (86 %) auch weiterhin das besuchte berufsvorbereitende Bildungsangebot erfolgreich ab. Allerdings stieg im Vergleich zu 2018 die Abbruchquote bei Bewerbern/Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund um 3 Prozentpunkte (2020: 12 %). Bei denjenigen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund blieb sie unverändert bei 13 % und mit Fluchthintergrund stieg sie um 6 Prozentpunkte auf 13 % an (vgl. Schuß u. a. 2021).

Dies könnte auch damit in Zusammenhang stehen, dass gerade im ersten Pandemiejahr Angebote zeitweise digital durchgeführt wurden, wodurch sich gerade für Geflüchtete die Teilnahmemöglichkeiten erschwert haben (vgl. Fernández 2020).

Andere pandemiebedingte Schwierigkeiten in der Übergangsphase waren mit negativen Bewerbungserfahrungen verbunden. Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund waren im Prozess des Bewerbungsverfahrens mit 39 % häufiger von einem Stellenrückzug seitens des Betriebs, d. h. von abgesagten Praktika bzw. Probearbeiten oder zurückgezogenen Stellenausschreibungen, betroffen als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (33 %) oder Fluchthintergrund (33 %; vgl. Eberhard u. a. 2021). Auch von Schwierigkeiten mit der Erreichbarkeit von Betrieben bzw. der Absage von Bewerbungsgesprächen seitens der Betriebe berichteten Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund (38 %) häufiger als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (31 %) bzw. mit Fluchthintergrund (34 %; vgl. Eberhard u. a. 2021).

Gleichzeitig waren, so weitere Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020, Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund häufiger von Absagen einer Ausbildungsstellenzusage oder von einer Kündigung betroffen (11,3 %) als diejenigen ohne Migrationshintergrund (7,7 %). Dies galt für Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund (11,3 %) genauso wie für jene mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund (11,3 %; vgl. Neuber-Pohl u. a. 2021a). Solche Erfahrungen finden ihren Niederschlag in Sorgen und Ängsten von Jugendlichen im Übergang Schule – Ausbildung. Wiederum betrafen sie Bewerber/
-innen mit Migrationshintergrund häufiger. Rund zwei von drei Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund hatten Sorge, keinen Ausbildungsplatz zu finden; deutlich häufiger als diejenigen ohne Migrationshintergrund (46,6 %). Der Anteil lag bei denjenigen mit Fluchthintergrund mit 69,4 % noch höher als bei denjenigen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund (65,2 %; vgl. Neuber-Pohl u. a. 2021a).

Schwierigkeiten im Übergangsprozess und bei der Einmündung in eine betriebliche Ausbildung wirken sich auch auf die Platzierung in der beruflichen Ausbildung aus. Jugendliche mit Migrationshintergrund münden bspw. erheblich seltener in ihren Wunschberuf ein. Zudem erweisen sich die Rahmenbedingungen ihrer betrieblichen Ausbildung oftmals als ungünstiger (vgl. BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A4.9). Demgegenüber werden sie häufiger in Ausbildungsberufen mit einer höheren Vertragslösungsquote ausgebildet. Dies spiegelt sich auch in der Vertragslösungsquote von Auszubildenden mit ausländischem Pass wider. Diese lag 2020 nach der Probezeit bei 21,9 % und damit um rd. 6 Prozentpunkte über der Vertragslösungsquote Auszubildender mit deutschem Pass mit 15,8 %. In der Probezeit betrug die Vertragslösungsquote bei einer ausländischen Staatsangehörigkeit 11,3 %, bei einer deutschen Staatsangehörigkeit 8,2 % (**vgl. Kapitel A5.6, → Tabelle A5.6-3**). Werden die ungünstigeren Schulabschlüsse von Auszubildenden ausländischer Nationalität, die Ausbildungsberufe sowie andere Merkmale berücksichtigt, so zeigen sich bei dualen Auszubildenden mit ausländischem Pass im Vergleich zu denjenigen mit deutschem Pass kaum mehr Unterschiede in der Höhe der Vertragslösungen (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015).

Pandemiebedingt treten im Ausbildungsprozess weitere Schwierigkeiten auf. Von Veränderungen in der Arbeitsweise während ihrer Ausbildung berichteten in der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 insgesamt rd. 43 % der Auszubildenden; Auszubildende mit einem Fluchthintergrund etwas seltener (39,8 %). Rund 23 % der Befragten gaben an, dass ihre Ausbildungsqualität pandemiebedingt litt, ähnlich häufig traf dies auf Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund zu (ohne Migrationshintergrund 23,9 %; mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund 20,8 %; mit Fluchthintergrund 22,4 %; vgl. Neuber-Pohl u. a. 2021b).

Gedanken und Sorgen um die berufliche Zukunft betreffen nicht nur die Übergangsphase Schule – Ausbildung und die Ausbildungszeit selbst, sondern auch die Zeit nach der beruflichen Ausbildung. In der Pandemie sind auch die Sorgen um die eigene berufliche Zukunft bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund ausgeprägter als ohne. So gingen nach der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 Auszubildende mit Migrationshintergrund wesentlich häufiger als Auszubildende ohne Migrationshintergrund aufgrund der Pandemie von ungünstigen Bedingungen aus, nach Abschluss ihrer Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden bzw. nach Ausbildungsabschluss eine Arbeit zu finden. Dies galt insbesondere für Auszubildende mit Fluchthintergrund

(Übernahmechancen verschlechtert: ohne Migrationshintergrund 24,6 %; mit Migrationshintergrund 37,9 %; mit Fluchthintergrund 43,6 %; Arbeit finden nach Ausbildungsabschluss schwieriger: ohne Migrationshintergrund 21,6 %; mit Migrationshintergrund 28,1 %; mit Fluchthintergrund 33,5 %; vgl. Neuber-Pohl u. a. 2021c).

Rund zwei von drei Auszubildenden vermuteten zwar, ihre bisherigen beruflichen Pläne nicht beibehalten zu können, bei einem Drittel war dies aber nicht der Fall. Auszubildende mit Migrations- und insbesondere Fluchthintergrund erwarteten bedingt durch die Coronakrise deutlich seltener als Auszubildende ohne Migrationshintergrund ihre beruflichen Zukunftspläne beibehalten zu können (ohne Migrationshintergrund 67,7 %; mit Migrationshintergrund 55,2 %; mit Fluchthintergrund 56 %). Zudem sorgten sich Auszubildende 2020 erheblich häufiger um die eigene berufliche Zukunft: Diese Sorgen waren bei denjenigen mit Migrations- oder Fluchthintergrund erheblich häufiger ausgeprägt (ohne Migrationshintergrund 24,8 %; mit Migrationshintergrund 37,2 %; mit Fluchthintergrund 40,7 %; vgl. Neuber-Pohl u. a. 2021c).

Ein Berufsabschluss hat gerade im Hinblick auf eine dauerhafte Integration in das Erwerbsleben eine herausragende Bedeutung (**vgl. Kapitel A11.1 und A11.3**). Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund erlangen deutlich seltener einen Berufsabschluss. Der Anteil junger Erwachsener (20 bis 34 Jahre) mit Migrationshintergrund, der in Deutschland aufgewachsen ist und keinen Berufsabschluss hat, d. h. nicht formal qualifiziert ist (**vgl. E in Kapitel A11.1**), lag 2020 mit 17,6 % doppelt so hoch wie bei der Vergleichsgruppe Deutscher ohne Migrationshintergrund (8,9 %) **→ Tabelle A11.3-1**. Bei jungen Erwachsenen ohne eigene Migrationserfahrung, deren Familien aus der Türkei stammen, lag die Quote der Personen ohne Berufsabschluss mit 23,9 % noch höher. Junge Frauen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung blieben seltener als die männliche Vergleichsgruppe ohne formalen Berufsabschluss (weiblich 15,3 %, männlich 19,7 %). Dies traf auch auf die Gruppe junger Frauen türkischer Herkunft ohne eigene Migrationserfahrung zu (weiblich 20,6 %, männlich 27,3 %). Bei der Gruppe junger Erwachsener mit eigener Migrationserfahrung, d. h. derjenigen, die selbst nach Deutschland zugewandert sind, lag die Quote der formal Ungelernten mit 34,8 % noch höher. Besonders betroffen waren Personen mit Herkunft aus der Türkei (48,5 %): Von den jungen Frauen türkischer Herkunft mit eigener Migrationserfahrung hatte über die Hälfte (55,5 %) keinen Berufsabschluss, bei den jungen Männern türkischer Herkunft waren es 42,8 % **→ Tabelle A11.3-1**, was auf einen weiterhin großen Förderbedarf hinweist.

Der erreichte Stand der Integration im Bereich beruflicher Ausbildung konnte bei Jugendlichen mit Migrations- und Fluchthintergrund bereits vor der Pandemie als unbefriedigend angesehen werden, dasselbe gilt für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die in Deutschland aufgewachsen sind (vgl. Beicht/Walden 2018). Bereits vor der Coronakrise erschwerte insbesondere die Benachteiligung beim Zugang zu einer beruflichen Erstausbildung die Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund an beruflicher Ausbildung.

Pandemiebedingt sind Auszubildende mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund in der Ausbildung selbst aber auch mit Blick auf ihre berufliche Zukunft bei der Mehrheit der untersuchten Punkte (noch) häufiger von Schwierigkeiten und Belastungen betroffen als Auszubildende ohne Migrationshintergrund. In der Berufsorientierung, im Übergang Schule – Ausbildung und gerade im Bewerbungsprozess zeigen sich in der Pandemie für Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund häufiger zusätzliche Nachteile wie z. B. die Möglichkeit, seltener an Berufsorientierungsangeboten teilzunehmen oder häufigere Erfahrungen mit Absagen seitens von Betrieben, die den Übergang in eine berufliche Ausbildung erschweren. Vermutlich trägt dies gerade bei diesen beiden Gruppen dazu bei, dass die Phase der Ausbildungsplatzsuche in der Pandemie – häufiger als von Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund – als belastend wahrgenommen wird, was sich im zweiten Jahr der Pandemie 2021 erneut bestätigte: Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund hatten, so die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021, häufiger Sorgen, keinen passenden Ausbildungsplatz zu finden oder wegen Corona die Ausbildung nicht zu schaffen. Bei Bewerbern/Bewerberinnen mit Fluchthintergrund waren derartige Sorgen noch ausgeprägter (**vgl. Kapitel A8.1.4, → Schaubild A8.1.4-1**). Dies trägt dazu bei, „dass sie durch die Corona-Krise im Ausbildungssystem“ noch schlechtere Chancen für sich sahen als in der Zeit vor Ausbruch der Pandemie (vgl. Neuber-Pohl u. a. 2021c, S.11).

Diese Sorgen und Befürchtungen spiegeln die negativen Entwicklungen beim Zugang in eine betriebliche Ausbildung wider. Die vorliegenden Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2020 und 2021 weisen darauf hin, dass es sich hierbei um durchaus berechtigte Sorgen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und mit Fluchthintergrund handelt. Denn im Vergleich zu 2018 ist 2020 und nochmals 2021 der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, der in eine betriebliche Ausbildung eingemündet ist, gesunken, was auf besondere pandemiebedingte Schwierigkeiten hinweisen könnte. „Ungleichheiten in den Zugangschancen könnten sich durch die Coronakrise demnach verstärkt haben“ (Neuber-Pohl

u. a. 2021a, S. 7). Dies bestätigt sich auch aufseiten der Betriebe. So ist der Anteil der Betriebe, die Geflüchtete eingestellt haben, in der Pandemie zurückgegangen; der Anteil von Betrieben mit Auszubildenden mit Fluchthintergrund ist von 2019 auf 2020 um 3 Prozentpunkte von 13 % auf 10 % aller Auszubildenden gesunken (**vgl. Kapitel C3.3, → Schaubild C3.3-1**). Handlungsbedarf besteht dadurch insgesamt und gerade für diese Zielgruppen, um die zusätzlichen in der Pandemie entstandenen Restriktionen, negativen Erfahrungen und Belastungen rasch abzubauen und zu überwinden und die Integration in berufliche Ausbildung im Hinblick auf den Ausbildungsprozess, den Übergang in eine ausbildungsadäquate Berufsarbeit und insbesondere bei dem Zugang in eine berufliche Ausbildung zu sichern. Angebote, die Jugendliche im Übergang kontinuierlich begleiten wie Mentoringprogramme, Patenschaften oder die Berufseinstiegsbegleitung sind ebenso wie vielfältige und frühzeitige Kontakte zu Betrieben (z. B. im Rahmen der Einstiegsqualifizierung, durch andere Praktika oder durch Probearbeiten) entscheidend für einen gelingenden Übergang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund in eine betriebliche Ausbildung, wie zentrale Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 zeigen (Eberhard/Schuß 2021).

Eine Unterstützung ist auch im Verlauf der beruflichen Ausbildung erforderlich, um diese – gerade angesichts der Erfahrung mit pandemiebedingten Schwierigkeiten während der Ausbildung – erfolgreich abschließen zu können. Kontinuierliche Begleitung und individuelle Betreuung sollten sich daher auf die Berufsvorbereitung, die Übergangsphase und den gesamten Ausbildungsverlauf erstrecken. Ein Wechsel von Angeboten und Personen birgt immer das Risiko von (vermeidbaren) Friktionen (vgl. Esser u. a. 2017). Programme, die Auszubildende beim Übergang in eine berufliche Ausbildung und im Verlauf der Ausbildung begleiten, erweisen sich ebenso als Erfolg versprechend wie Maßnahmen, die bei den Auszubildenden und beim Ausbildungsbetrieb ansetzen (z. B. Assistierte Ausbildung u. Ä.; vgl. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2019). Die Umsetzung solcher berufsorientierenden, berufsvorbereitenden und ausbildungsbegleitenden Angebote haben sich durch die pandemiebedingten Restriktionen einerseits als schwieriger erwiesen (vgl. z. B. Fernández 2020) andererseits als umso notwendiger für den erfolgreichen Übergang und Abschluss einer beruflichen Erstausbildung von Jugendlichen. „So kann eine noch durchgängigere Beratung und Betreuung von Ausbildungsinteressierten bzw. eine strukturell sichergestellte ‚Ausbildungsvorbereitung aus einer Hand' eine große Stütze sein (..)" gerade für neuzugewanderte junge Menschen, so eine Empfehlung des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich 2020, S. 43). Hierfür sind eine kontinuierliche flächendeckende und zielgruppendifferenzierte Weiterführung und Weiterentwicklung berufsorientierender, berufsvorbereitender und ausbildungsbegleitender Angebote in Präsenz erforderlich, auf die gerade junge Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Fluchtmigrationshintergrund besonders angewiesen sind.

(Mona Granato)

A12.2 Integration Geflüchteter in Ausbildung

Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Fluchthintergrund

Die Zahl der jungen Menschen mit Fluchthintergrund, die mithilfe einer Arbeitsagentur oder eines Jobcenters eine duale Ausbildung gesucht haben, ist im Berichtsjahr 2021 gegenüber dem Vorjahr um rd. 2.100 Personen (-6,3 %) auf 31.081 zurückgegangen → **Tabelle A12.2-1**. Der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund an allen gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und Ausbildungsstellenbewerberinnen lag 2021 bei 7,2 % (+0,2 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr). Diese Entwicklung ist auch vor dem Hintergrund der zuletzt sinkenden Zahl der Bewerber/-innen insgesamt zu sehen. Die Zuwanderung Geflüchteter wirkt sich damit wie bereits in den Vorjahren stabilisierend auf die Bewerberzahl aus.

Wie bei allen gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen werden nur jene geflüchteten Personen als Bewerber/-in registriert und gezählt, die von der BA für „ausbildungsreif" befunden wurden, d. h., die sowohl die sprachlichen als auch sonstigen Voraussetzungen für den Beginn einer Ausbildung erfüllen. Wie viele Geflüchtete ohne Unterstützung der Beratungs- und Vermittlungsdienste nach einer Ausbildung gesucht haben, ist nicht bekannt.

Im Durchschnitt sind die gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund deutlich älter als die gemeldeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund. Rund jede/-r fünfte Bewerber/-in im Kontext Fluchtmigration (21,4 %) war 25 Jahre und älter. Bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund lag dieser Anteil bei nur 7,0 %. Deutliche Unterschiede zeigen sich auch beim Geschlecht: Der Anteil geflüchteter Bewerberinnen lag bei 27,9 % im Vergleich zu 38,8 % bei denjenigen ohne Fluchthintergrund. Der vergleichsweise geringe Anteil an Bewerberinnen mit Fluchthintergrund ist auf die demografische Struktur der Geflüchteten, insbesondere in den zugangsstarken Jahren 2015 und 2016 zurückzuführen.[259] Der Frauenanteil ist 2021 allerdings wie bereits in den vorangegangenen Jahren weiter leicht gestiegen (2020: 24,6 %). Unterschiede zwischen den beiden Bewerbergruppen waren auch in den formalen Bildungsqualifikationen festzustellen, wenngleich die Angaben zu Schulabschlüssen aufgrund der unterschiedlichen Bildungssysteme aus den Herkunftsländern der Geflüchteten oder fehlender Angaben mit Vorsicht zu interpretieren sind. Der Anteil der geflüchteten Bewerber/-innen, die einen Hauptschul- oder vergleichbaren Abschluss haben, lag bei 39,0 % und damit rd. 12 Prozentpunkte höher als bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund (27,3 %). Hingegen hatten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund mit einem Anteil von 41,1 % häufiger einen Realschulabschluss als geflüchtete Bewerber/-innen (26,7 %). Bei der Hochschulzugangsberechtigung (HZB) fielen die Unterschiede geringer aus. Der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die im Berichtsjahr 2021 über eine HZB verfügten, lag bei 19,1 % (gegenüber 25,0 % bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund). Beim Vergleich der Schulabschlüsse 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 (2021: 12,7 %) vorhanden waren als bei Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (5,2 %).

Vermittlungsstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund

Von den 31.081 bei der BA gemeldeten Bewerbern sowie Bewerberinnen mit Fluchthintergrund hatten zum Stichtag 30. September 2021 insgesamt 10.223 einen Ausbildungsvertrag abschließen können. Gemessen an allen Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund beträgt die Quote der Einmündungen in eine (duale) Ausbildung im Berichtsjahr 2021 somit 32,9 % und liegt wie in den vergangenen Berichtsjahren weiterhin deutlich unter dem Anteil der erfolgreich eingemündeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (47,0 %) (vgl. Schuß u. a. 2021). Während die absolute Zahl der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die in eine Ausbildung einmündeten, im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert ist (2020 rd. 10.400), verbesserte sich die Einmündungsquote von 31,2 % im Vorjahr auf 32,9 % um 1,7 Prozentpunkte.

Bei 19,5 % der gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund bestand zum Stichtag 30. September 2021 bei der BA noch ein Vermittlungswunsch in Ausbildung. Hierbei handelte es sich sowohl um Bewerber/-innen, die unversorgt waren (8,4 %) als auch um Bewerber/-innen, die alternativ verblieben sind, aber ihren Vermittlungswunsch für das laufende Ausbildungsjahr bei der BA aufrechterhalten haben (11,1 %). Im Vergleich zu noch suchenden Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund blieben Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund deutlich häufiger unversorgt (8,4 % vs. 5,5 %) und mündeten seltener in eine Alternative ein (11,1 % vs. 9,9 %).

14.801 bzw. 47,6 % der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund waren im Berichtsjahr 2021 anderweitig oder unbekannt verblieben und hatten ihren Vermittlungs-

259 Laut Angaben des BAMF waren 2015 (69,2 %) und 2016 (65,7 %) rd. zwei Drittel der Asylerstantragstellenden männlich (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016, 2017).

Tabelle A12.2-1: **Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Berichtsjahre 2016 bis 2021 mit und ohne Kontext Fluchtmigration (absolut und in %)**

	Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen mit Fluchthintergrund											
	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	**10.253**	**100,0**	**26.428**	**100,0**	**38.299**	**100,0**	**38.113**	**100,0**	**33.184**	**100,0**	**31.081**	**100,0**
Geschlecht												
Männer	8.146	79,4	22.516	85,2	32.296	84,3	30.462	79,9	25.026	75,4	22.411	72,1
Frauen	2.107	20,6	3.912	14,8	6.003	15,7	7.651	20,1	8.158	24,6	8.670	27,9
Alter												
Unter 20 Jahre	3.809	37,2	8.815	33,4	13.103	34,2	12.593	33,0	11.409	34,4	11.369	36,6
20 bis unter 25 Jahre	4.054	39,5	10.470	39,6	15.225	39,8	16.041	42,1	13.924	42,0	13.062	42,0
25 Jahre und älter	2.389	23,3	7.143	27,0	9.971	26,0	9.479	24,9	7.851	23,7	6.650	21,4
Schulabschluss												
Ohne Hauptschulabschluss	353	3,4	1.143	4,3	1.507	3,9	1.343	3,5	951	2,9	767	2,5
Hauptschulabschluss	3.987	38,9	9.357	35,4	14.495	37,8	14.203	37,2	12.438	37,5	12.136	39,0
Realschulabschluss	2.069	20,2	4.392	16,6	6.579	17,2	8.131	21,3	8.067	24,3	8.313	26,7
Fachhochschulreife	491	4,8	1.050	4,0	1.473	3,8	1.847	4,8	2.073	6,2	2.260	7,3
Allgemeine Hochschulreife	1.573	15,3	5.046	19,1	7.137	18,6	6.368	16,7	4.729	14,3	3.658	11,8
Keine Angabe	1.780	17,4	5.440	20,6	7.108	18,6	6.241	16,4	4.926	14,8	3.947	12,7
	Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen ohne Fluchthintergrund											
	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	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**	**473.666**	**100,0**	**439.797**	**100,0**	**402.462**	**100,0**
Geschlecht												
Männer	310.885	57,8	305.435	58,6	294.566	59,2	282.582	59,7	265.665	60,4	246.107	61,2
Frauen	226.589	42,2	215.952	41,4	202.736	40,8	191.091	40,3	174.114	39,6	156.316	38,8
Alter												
Unter 20 Jahre	355.452	66,1	345.398	66,2	330.844	66,5	317.350	67,0	290.993	66,2	255.730	63,5
20 bis unter 25 Jahre	149.846	27,9	144.735	27,8	136.660	27,5	128.206	27,1	121.401	27,6	118.671	29,5
25 Jahre und älter	32.138	6,0	31.250	6,0	29.815	6,0	28.120	5,9	27.401	6,2	28.058	7,0
Schulabschluss												
Ohne Hauptschulabschluss	7.920	1,5	7.662	1,5	7.401	1,5	7.189	1,5	6.638	1,5	6.116	1,5
Hauptschulabschluss	141.177	26,3	134.436	25,8	128.717	25,9	124.031	26,2	115.007	26,2	109.815	27,3
Realschulabschluss	223.571	41,6	216.686	41,6	205.583	41,3	195.958	41,4	183.589	41,7	165.355	41,1
Fachhochschulreife	75.167	14,0	74.327	14,3	70.468	14,2	66.115	14,0	59.601	13,6	53.802	13,4
Allgemeine Hochschulreife	70.950	13,2	70.116	13,4	66.022	13,3	61.888	13,1	54.676	12,4	46.515	11,6
Keine Angabe	18.690	3,5	18.169	3,5	19.133	3,8	18.485	3,9	20.286	4,6	20.859	5,2

Quelle: Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A12.2-2: **Verbleibsstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund zum 30.09.2021 – mit Differenzierungen nach Geschlecht, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus (absolut und in %)**

	Eingemündete Bewerber/-innen		Noch suchende Bewerber/-innen zum 30.9.						Andere ehemalige Bewerber/-innen						Insgesamt	
			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	**10.223**	**32,9**	**6.057**	**19,5**	**3.443**	**11,1**	**2.614**	**8,4**	**14.801**	**47,6**	**7.497**	**24,1**	**7.304**	**23,5**	**31.081**	**100,0**
Geschlecht																
Männer	7.043	31,4	4.418	19,7	2.569	11,5	1.849	8,3	10.950	48,9	5.619	25,1	5.331	23,8	**22.411**	**100,0**
Frauen	3.180	36,7	1.639	18,9	874	10,1	765	8,8	3.851	44,4	1.878	21,7	1.973	22,8	**8.670**	**100,0**
Schulabschluss																
Ohne Hauptschulabschluss	230	30,0	199	25,9	88	11,5	111	14,5	338	44,1	145	18,9	193	25,2	**767**	**100,0**
Hauptschulabschluss	4.392	36,2	2.193	18,1	1.297	10,7	896	7,4	5.551	45,7	2.562	21,1	2.989	24,6	**12.136**	**100,0**
Realschulabschluss	3.031	36,5	1.723	20,7	1.077	13,0	646	7,8	3.559	42,8	2.024	24,3	1.535	18,5	**8.313**	**100,0**
Fachhochschulreife	570	25,2	439	19,4	324	14,3	115	5,1	1.251	55,4	963	42,6	288	12,7	**2.260**	**100,0**
Allgemeine Hochschulreife	910	24,9	767	21,0	347	9,5	420	11,5	1.981	54,2	992	27,1	989	27,0	**3.658**	**100,0**
Keine Angabe	1.090	27,6	736	18,6	310	7,9	426	10,8	2.121	53,7	811	20,5	1.310	33,2	**3.947**	**100,0**
Aufenthaltsstatus																
Aufenthaltserlaubnis	8.316	31,9	5.229	20,1	2.987	11,5	2.242	8,6	12.494	48,0	6.502	25,0	5.992	23,0	**26.039**	**100,0**
Aufenthaltsgestattung	1.081	37,2	501	17,2	272	9,4	229	7,9	1.323	45,5	592	20,4	731	25,2	**2.905**	**100,0**
Duldung	826	38,7	327	15,3	184	8,6	143	6,7	984	46,0	403	18,9	581	27,2	**2.137**	**100,0**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

auftrag beendet. Der BA liegen von insgesamt 7.497 ehemaligen Bewerberinnen und Bewerbern im Kontext von Fluchtmigration (24,1 %) Informationen über den Verbleib vor. Nahezu jede/-r vierte Bewerber/-in mit Fluchthintergrund (23,5 %) ist unbekannt verblieben.

→ **Tabelle A12.2-2** zeigt den Verbleibsstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund differenziert nach Geschlecht, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus. Hierbei wird deutlich, dass Bewerberinnen mit Fluchthintergrund eine höhere Einmündungsquote (36,7 %) aufweisen als männliche Bewerber mit Fluchthintergrund (31,4 %). Geflüchtete Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss (36,2 %) oder mit Realschulabschluss (36,5 %) mündeten häufiger in die duale Berufsausbildung ein als Bewerber/-innen mit Fachhochschulreife (25,2 %) oder mit allgemeiner Hochschulreife (24,9 %). Differenziert nach dem aufenthaltsrechtlichen Status der geflüchteten Bewerber/-innen fällt auf, dass Geflüchtete mit einer Aufenthaltsgestattung (37,2 %) oder einer Duldung (38,7 %) häufiger in eine Ausbildung einmünden als Bewerber/-innen mit einer Aufenthaltserlaubnis (31,9 %).

Von den 10.223 gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund, die zum 30. September 2021 in eine Berufsausbildung eingemündet sind, erhielt der Großteil einen betrieblichen Ausbildungsplatz (86,5 %) und rd. jede/-r sechste Bewerber/-in einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz[260] (13,5 %). Im Vergleich zum Vorjahr (9,8 %) ist der Anteil an Geflüchteten, die in eine außerbetriebliche Ausbildungsstelle einmündeten, um 3,7 Prozentpunkte gestiegen.

260 Außerbetrieblich = (überwiegend) öffentlich finanziert

Tabelle A12.2-3: **Verbleib der im Berichtsjahr 2021 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration (Stichtag: 30.09.2021, absolut und in %)**

Art des Verbleibs	Insgesamt		Status des Vermittlungsauftrages							
			Vermittlungsauftrag läuft				Vermittlungsauftrag abgeschlossen			
			bei alternativem Verbleib		ohne alternativen Verbleib (unversorgte Bewerber/-innen)		durch Einmündung in Berufsausbildung		bei alternativem oder nicht bekanntem Verbleib	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Einmündung in Berufsausbildung	**10.223**	**100,0**					**10.223**	**100,0**		
davon: Berufsausbildung ungefördert	8.839	86,5					8.839	86,5		
Berufsausbildung gefördert	1.384	13,5					1.384	13,5		
Alternativer Verbleib	**10.940**	**100,0**	**3.443**	**100,0**					**7.497**	**100,0**
davon: Schulbildung	4.703	43,0	1.510	43,9					3.193	42,6
Studium	200	1,8	21	0,6					179	2,4
Praktikum	139	1,3	88	2,6					51	0,7
Erwerbstätigkeit	4.069	37,2	872	25,3					3.197	42,6
Gemeinnützige soziale Dienste	165	1,5	55	1,6					110	1,5
Verbleib in bisheriger Berufsausbildung	**929**	**8,5**	**429**	**12,5**					**500**	**6,7**
davon: Berufsausbildung ungefördert	578	5,3	208	6,0					370	4,9
Berufsausbildung gefördert	351	3,2	221	6,4					130	1,7
Fördermaßnahmen	**735**	**6,7**	**468**	**13,6**					**267**	**3,6**
davon: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	478	4,4	313	9,1					165	2,2
Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ)	239	2,2	146	4,2					93	1,2
sonstige Förderung	5	0,1	*	*					*	*
Ohne Angabe eines Verbleibs	**9.918**	**100,0**			**2.614**	**100,0**			**7.304**	**100,0**
Insgesamt	**31.081**	**100,0**	**3.443**	**11,1**	**2.614**	**8,4**	**10.223**	**32,9**	**14.801**	**47,6**

*Aus Gründen des Datenschutzes und der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

→ **Tabelle A12.2-3** zeigt, dass sich geflüchtete Bewerber/-innen mit alternativem Verbleib zum Stichtag 30. September 2021 am häufigsten in einer Schulbildung befanden (43,0 %) oder einer Erwerbstätigkeit nachgingen (37,2 %). 6,7 % der Bewerber/-innen mündeten in eine berufsvorbereitende Fördermaßnahme der BA ein und 8,5 % verblieben in ihrem bestehenden Ausbildungsverhältnis. Mit jeweils weniger als 2 % spielten die übrigen Verbleibe wie Praktikum, Studium und gemeinnützige soziale Dienste eine geringere Rolle.

Was genau die Bewerber/-innen mit alternativem Verbleib machen, hängt auch damit zusammen, ob die Bewerber/-innen ihren Vermittlungsauftrag bei der BA aufrechterhalten oder auf weitere Unterstützung verzichten. Demnach gingen Bewerber/-innen, die ihren Vermittlungswunsch nicht aufrechterhielten, öfter einer Erwerbstätigkeit nach (42,6 %) 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 (13,6 % vs. 3,6 %). 4,2 % der weiterhin suchenden Bewerber/-innen absolvierten eine Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ) und 9,1 % eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (gegenüber 1,2 % und 2,2 % der Bewerber/-innen, bei denen der Vermittlungsauftrag abgeschlossen war).

(Alexander Christ)

B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung

Das Wichtigste in Kürze

Zusammenfassend ist vor allem auf folgende Ergebnisse hinzuweisen:

- Nach den Ergebnissen des **Adult Education Survey (AES)** lag die Teilnahmequote an **berufsbezogener Weiterbildung** im Jahr 2020 bei 54% und damit 6 Prozentpunkte höher als 2018. Bei den Männern lag die Teilnahmequote mit 55% höher als bei den Frauen (52%).
- Der **Anteil der weiterbildenden Betriebe** lag nach den Ergebnissen des **IAB-Betriebspanels** in Deutschland 2019 noch bei 55% und ist mit Beginn der Coronapandemie im ersten Halbjahr 2020 auf 34% – und damit auf ein vergleichbar niedriges Niveau wie 2001 – gesunken. Die Weiterbildungsbeteiligung ging in allen Betriebsgrößenklassen zurück; sie war bei Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigen mit 80% (2019: 99%) deutlich höher als in Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten mit 26% (2019: 45%).
- Auswertungen der fünften europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (**Continuing Vocational Training Survey – CVTS5**) beziehen sich in diesem Datenreport auf finanzielle Unterstützungsangebote für betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse für das Jahr 2015 zeigen, dass in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern bspw. **Weiterbildungsfonds** für die Finanzierung von Weiterbildung keine große Rolle spielen. Besondere Bedeutung haben diese jedoch in Belgien, Frankreich, Italien, Spanien und Zypern, in denen alle Unternehmen aufgrund gesetzlicher Vorgaben Beiträge leisten müssen, aber auch in Dänemark.
- Der **Klimawert** der wb**monitor**-Umfrage **2021** war mit +15 für alle Weiterbildungsanbieter wieder leicht positiv und lag um 28 Punkte über dem Niveau von 2020 (-13). Dennoch war die Stimmung deutlich schlechter als vor der Pandemie. 2019 betrug der Klimawert noch +44.
- Ergebnisse des **Themenschwerpunkts „Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie“** der wb**monitor**-Umfrage **2021** zeigen, dass der Anteil der digitalen Weiterbildungsformate seit Beginn der Pandemie deutlich angestiegen ist und hierzu entsprechende Investitionen getätigt wurden, die sich nicht nur kurz-, sondern auch längerfristig auf die Angebotsstruktur der Anbieter auswirken werden.
- Das **Kursangebot der Volkshochschulen** weist 29.353 Kurse im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ für das Jahr 2020 aus und ist damit im Vergleich zu den Vorjahren pandemiebedingt deutlich gesunken.
- **Fernlernen** auf der Grundlage des Fernunterrichtsschutzgesetzes ist eine wichtige Weiterbildungsform in Deutschland. Bildungsangebote, die der gesetzlichen Definition entsprechen, bedürfen der Zulassung durch die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU). Für das Jahr 2020 wurden 425 Anbieter und 4.257 Bildungsangebote registriert.
- Im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird Qualifizierung durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) und durch die Jobcenter nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) gefördert. Im Jahr 2020 gab es 272.768 Eintritte in **Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung** nach SGB II und SGB III. Die Zahl ist damit im Vergleich zum Vorjahr pandemiebedingt deutlich gesunken.
- Im Rahmen des **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG)** wurden 2020 rund 178.170 Personen gefördert, die Zahl war damit um 6,7% größer als im Vorjahr.
- Im Jahr 2020 wurden im **Programm Weiterbildungsstipendium** 6.279 Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen aus 263 verschiedenen Berufen in das Förderprogramm aufgenommen. Im **Programm Aufstiegsstipendium** gab es 1.018 Neuaufnahmen.
- Mit dem **Programm Bildungsprämie** wurden seit Dezember 2008 Erwerbstätige mit niedrigem Einkommen gefördert. Hierzu wurden Prämiengutscheine und Spargutscheine ausgegeben. Die Ausgabe von Prämiengutscheinen endete 2021. Seit Programmbeginn bis Ende 2021 wurden rd. 405.000 Prämiengutscheine und 30.000 Spargutscheine ausgegeben. An dem Programm nahmen deutlich mehr Frauen als Männer teil.
- Im Jahr 2020 gab es 219 Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die **berufliche Fortbildung**. Hinzu kommen 1.419 Rechtsvorschriften zu 544 Fortbildungsprüfungsregelungen von zuständigen Stellen.
- Bei den **Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO** ist 2020 coronabedingt ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen; sie lagen mit rd. 95.700 unter 100.000.

Auch die Prüfungserfolgsquote ist im Vergleich zu den letzten Jahren deutlich gesungen und lag bei 81,8%. An Fortbildungsprüfungen nehmen deutlich mehr Männer als Frauen teil.

- Im Schuljahr 2020/2021 gab es rd. 177.000 **Schüler/-innen an Fachschulen** in einem Bildungsgang, der an eine berufliche Erstausbildung oder Berufserfahrung anschließt. Die berufliche Fortbildung an den Fachschulen bezieht sich i. d. R. auf die Fachbereiche Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Sozialwesen. Im **Pflegebereich** gibt es ein eigenes Weiterbildungssystem, u. a. auch zur Vorbereitung auf Führungspositionen, welches i. d. R. nicht als Aufstiegsfortbildung bezeichnet wird.
- 2020 wurden rd. 24.400 **Umschulungsprüfungen** erfolgreich abgeschlossen. Die meisten Umschulungsprüfungen fanden im Bereich Industrie und Handel und dort im Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement statt.

(Elisabeth M. Krekel)

B 1 Beteiligungsstrukturen

B 1.1 Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung

Weiterbildung gilt als ein wichtiger Baustein zum beruflichen Erfolg und wird deshalb von Betrieben und der öffentlichen Hand – auch unabhängig von Arbeitslosigkeit (z. B. über die Bildungsprämie oder entsprechende Landesgesetze) – gefördert. Der Adult Education Survey (AES) E ist die differenzierteste Quelle zur Beschreibung der Weiterbildungsbeteiligung auf Personenebene (vgl. Behringer u. a. 2016, S. 28). Damit ergibt sich die Möglichkeit, die Reichweite dieser Aktivitäten in der Gesamtbevölkerung und in verschiedenen Teilgruppen der Bevölkerung abzuschätzen und auch im europäischen Vergleich darzustellen. Der AES bietet neben vielen anderen Informationen die Möglichkeit, Lernaktivitäten mit beruflichem Kontext und Arbeitsplatzbezug separat zu beschreiben. Neben der betrieblichen Unterstützung von Weiterbildung werden hierbei auch die individuellen Gründe für die Weiterbildungsteilnahme (beruflich vs. privat) berücksichtigt.

E Der Adult Education Survey (AES) und dort erfasste Lernformen

Der Adult Education Survey (AES) wurde auf Grundlage verbindlicher Verordnungen des europäischen Parlaments und des Rates (EC 452/2008; EC 1175/2014; EC 317/2013) bisher zweimal (2011/2012, 2016) nach der Piloterhebung auf Basis einer repräsentativen Stichprobe der 25-bis 64-jährigen Bevölkerung in den EU-Mitgliedstaaten durchgeführt. Er erfragt neben ausführlichen Informationen zur Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen anhand der Classification of Learning Activities (vgl. Eurostat 2016, S. 14-22) weitere Informationen zu den Bildungsaktivitäten Erwachsener, deren Kontexten und wahrgenommener Unterstützungsstrukturen. Zusätzlich können Finanzierungsstrukturen für formale und non-formale Bildungsgänge und Weiterbildungsaktivitäten abgebildet werden. Bei non-formalen und informellen Lernaktivitäten wird zusätzlich erhoben, ob die Teilnahme an Weiterbildung privat oder beruflich motiviert ist. Referenzzeitraum der Erhebung sind jeweils die letzten zwölf Monate vor dem Interview. In Deutschland wurden zusätzlich zu den europäisch verpflichtenden Erhebungen alle zwei Jahre rein nationale Erhebungen zum Bildungsmonitoring durchgeführt, seit 2016 mit einer vom Altersspektrum her erweiterten, gegenüber den europäischen Vorgaben aber etwas kleineren Stichprobe der Bevölkerung im Alter von 18 bis 69 Jahren. Die aktuelle Erhebung stammt aus dem Jahr 2020; hier wurde zusätzlich ein neues Erhebungsdesign verwendet, das die Stichprobenziehung nicht wie bisher auf Basis einer Haushalts-, sondern einer Personenstichprobe vorsieht und anders als bisher registerbasiert ist. Nunmehr wurde die Befragung nicht mehr ausschließlich über CAPI (Computer Assisted Personal Interviews) realisiert, sondern in einem sequenziellen Mixed-Mode-Design mit zwei Teilstichproben kam auch ein CAWI-System (Computer Assisted Web Interviews) zum Einsatz. Wegen der Coronapandemie war die Feldzeit 2020 verkürzt und es wurden Zusatzfragen mit Bezug zur Pandemie eingeführt (vgl. Bilger/Strauß 2021, S. 7-8).

Formale, non-formale und informelle Bildung

Lernaktivitäten Erwachsener werden im AES gemäß der europäischen Definition in der Classification of Learning Activities (CLA) in formale, non-formale und informelle Lernaktivitäten unterteilt (vgl. für nähere Erläuterungen und die Einordnung in den europäischen Kontext den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel C; Eurostat 2016).

Formale Bildung bezieht sich auf sog. reguläre Bildungsgänge, die zu einem anerkannten Abschluss führen, im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) verortet sind und mindestens sechs Monate dauern.

Unter dem Begriff **non-formale Bildung** werden solche Lernaktivitäten zusammengefasst, die in einem organisierten Lehr-/Lernarrangement und in einer Lehrer-Schüler/-innen-Beziehung stattfinden; dies kann auch als Fernunterricht geschehen. Konkret wird im AES die Teilnahme an folgenden Formen non-formaler Lernaktivitäten erfragt:

- Kurse oder Lehrgänge,
- kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen (z. B. Vorträge, Schulungen, Seminare oder Workshops),
- Schulungen am Arbeitsplatz (z. B. geplante Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, Kollegen/Kolleginnen, Trainer/-innen oder Teletutoren/-tutorinnen) und
- Privatunterricht in der Freizeit (z. B. Fahrstunden, Musikunterricht, Trainerstunden).

In der deutschen Berichterstattung hat es sich eingebürgert, die Beteiligung an non-formaler Bildung als Kernindikator für die Weiterbildungsbeteiligung zu verwenden. Non-formale Lernaktivitäten werden in drei Segmente unterteilt: betriebliche, individuelle berufsbezogene und nicht berufsbezogene Weiterbildung (s. u.).

Informelles Lernen ist schließlich jede andere Lernaktivität, die intentional, also mit einer Lernabsicht, stattfindet, z. B. mit dem Computer, mit Fachbüchern, durch den Besuch eines Museums oder im sozialen Umfeld (Familie, Freunde, Arbeitsplatz).

Segmente non-formaler Bildung (Weiterbildungssegmente)

Als **betriebliche Weiterbildung** werden im deutschen AES alle Lernaktivitäten klassifiziert, die ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung stattfinden und/oder für die die direkten Weiterbildungskosten (z. B. Kursgebühren, Kosten für Lehrmaterialien) mindestens anteilig vom Arbeitgeber übernommen werden. Wenn eine Aktivität nicht betrieblich ist, wird die weitere Zuordnung nach den subjektiven Gründen der Teilnehmenden vorgenommen: Als **individuelle berufsbezogene Weiterbildung** gelten solche Lernaktivitäten, die von den Individuen „hauptsächlich aus beruflichen Gründen" belegt wurden. Entsprechend gehören zur **nicht berufsbezogenen Weiterbildung** solche Aktivitäten, die „mehr aus privaten Gründen" besucht wurden. Ausführliche Erläuterungen der Definition der Segmente finden sich im Trendbericht zum AES 2020 (vgl. Bilger/Strauß 2021, S. 6-7).

Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung

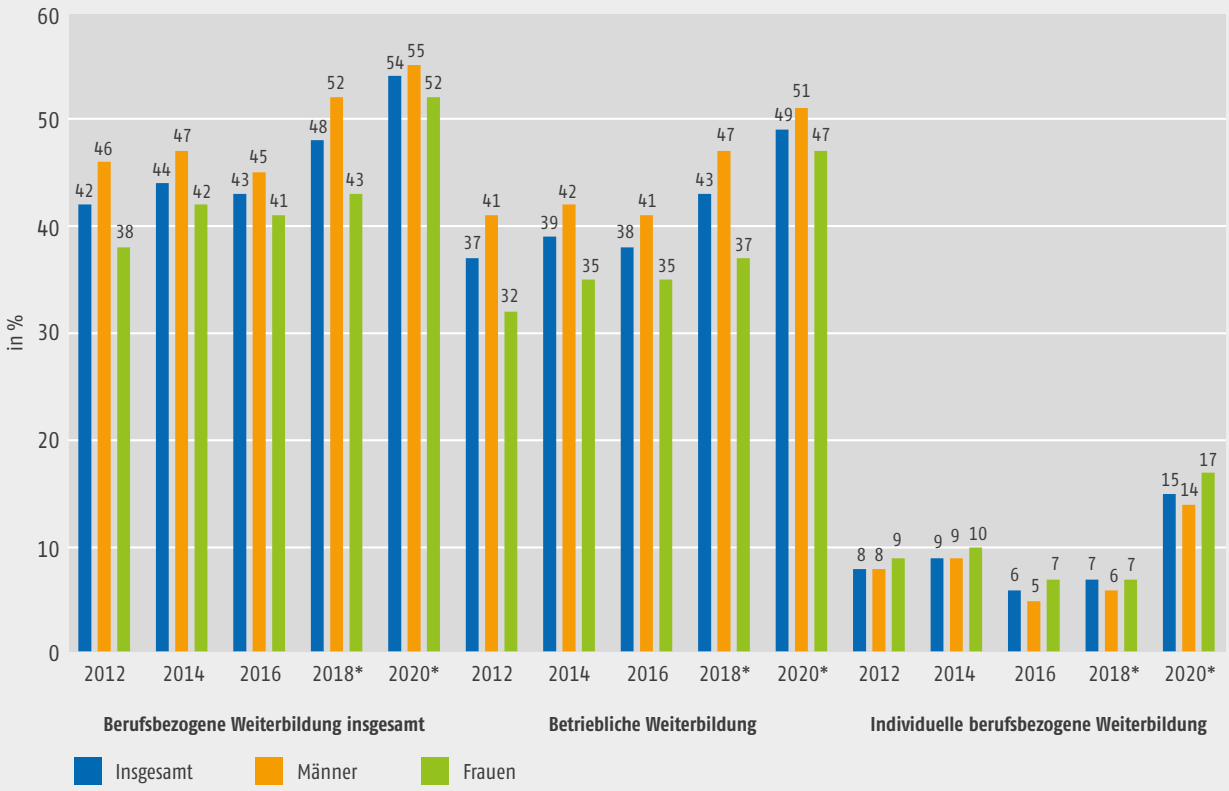
Die bundesweite Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung E ist im Jahr 2020 gegenüber dem Jahr 2018 von 48 % auf 54 % angestiegen → **Schaubild B1.1-1**, → **Tabelle B1.1-1**. Gleiches gilt für die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung, die 2018 bei 43 % lag und 2020 49 % betrug. Die Teilnahmequote an individueller berufsbezogener Weiterbildung ist von 7 % auf 15 % gestiegen. Wie in den Vorjahren blieb die betriebliche Weiterbildung während der Arbeitszeit oder mit betrieblicher Unterstützung damit prägend für das Bild der berufsbezogenen Weiterbildung. Zudem hat die individuelle berufsbezogene Weiterbildung, verglichen mit der Erhebung im Jahr 2018, stark an Bedeutung zugenommen. Mittels Verteilungstests[261] lassen sich die Niveauunterschiede zwischen den Erhebungsjahren 2018 und 2020 statistisch vergleichen: Sowohl die Verände-

E Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung

Berufsbezogene Weiterbildung insgesamt wird hier als betriebliche und/oder individuelle berufsbezogene Weiterbildung verstanden. Die Teilnahmequote beschreibt den Anteil der Teilnehmer/-innen an allen befragten Personen, die in den zwölf Monaten vor der Befragung an mindestens einer Maßnahme teilgenommen haben, die dieser Gruppe von Lernaktivitäten zuzurechnen ist, also non-formale Lernaktivitäten im Segment der betrieblichen oder individuellen berufsbezogenen Bildung. Anders als in der Berichterstattung zum AES, wo inzwischen auf die 18- bis 69-Jährigen Bezug genommen wird, werden die Teilnahmequoten hier für die Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren dargestellt. Diese Einschränkung ist auch im internationalen Vergleich üblich; bei dieser Altersgruppe wird angenommen, dass die meisten Personen ihre Erstausbildung mit spätestens 24 Jahren beendet haben und dass also überwiegend Weiterbildungsaktivitäten gemessen werden (vgl. Behringer/Schönfeld 2017, S. 167). In diesem Beitrag sind die Teilnahmequoten ab dem Jahr 2012 dargestellt; über die Teilnahmequoten für die berufsbezogene Weiterbildung ab 2007 wurde im BIBB-Datenreport 2016, Kapitel B1.1 berichtet. In den Erhebungen 2012, 2014 und 2016 wurde eine einheitliche Definition der Weiterbildungssegmente verwendet. Mit der Erhebung 2018 wurde für die Teilgruppe der Selbstständigen die Nachfrage über die Finanzierung der Bildungsaktivitäten erweitert, mit der Folge, dass für diese spezifische Teilgruppe nun der Anteil der als betrieblich eingeordneten Bildungsaktivitäten gegenüber der Erhebung 2016 etwas höher definiert wird, dahingegen fällt der Anteil der individuellen berufsbezogenen Bildungsaktivitäten etwas geringer aus (vgl. Bilger/Strauß 2019, S. 18-19, Fußnoten 11, 14). Die segmentspezifischen Teilnahmequoten für das Berichtsjahr 2020 wurden analog zum Berichtsjahr 2018 berechnet. Die leichte Änderung der Segmentabgrenzung wird in → **Tabelle B1.1-1** durch eine gestrichelte rote Linie gekennzeichnet.

261 Trendeffekte und Gruppenunterschiede in der Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung wurden mit dem nach Rao und Scott über die F-Verteilung korrigierten Chi-Quadrat-Test für komplexe Stichproben auf Signifikanz geprüft (95 % Vertrauenswahrscheinlichkeit).

Schaubild B1.1-1: **Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung 2012, 2014, 2016, 2018 und 2020 nach Geschlecht (in %)**



* Teilnahmequote 2018 und 2020 berechnet auf Basis der angereicherten Information aus der neuen Nachfrage an Selbstständige

Quelle: Kantar Public, AES 2012 (N=6,213), AES 2014 (N=2,670); AES 2016 (N=6,229); AES 2018 (N=4,673); AES 2020 (N=4,733); Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung, gewichtete Werte.

BIBB-Datenreport 2022

rung der Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt als auch die der Teilnahmequoten an betrieblicher und an individueller berufsbezogener Weiterbildung sind signifikant.

Mit der Erhebung 2020 hat sich die Differenz der Teilnahmequoten zwischen Ost- und Westdeutschland deutlich verkleinert → **Tabelle B1.1-1**. Im Westen ist die Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt von 49 % auf 54 % gestiegen, im Osten stieg die Teilnahmequote von 42 % auf 53 % (Veränderung zu 2018 jeweils statistisch signifikant). Der Niveauunterschied zwischen den Landesteilen ist für 2020 nicht (mehr) signifikant. Ähnlich verhält es sich bei der betrieblichen Weiterbildung: Die Teilnahmequote stieg in den westlichen Ländern von 44 % (2018) auf 49 % (2020) und in den östlichen Ländern von 38 % auf 51 % (Anstieg jeweils signifikant, Niveauunterschied zwischen Ost und West im Jahr 2020 nicht signifikant). Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung stieg die Teilnahmequote in den westlichen Ländern von 7 % auf 15 %, während sie in den östlichen Ländern von 6 % auf ebenfalls 15 % anstieg (Anstieg jeweils signifikant, kein signifikanter Unterschied zwischen den Landesteilen im Jahr 2020).

Zwischen Männern und Frauen lassen sich 2020 weiterhin Unterschiede im Teilnahmeniveau an berufsbezogener Weiterbildung beobachten, wenngleich die Differenzen verglichen mit den Vorjahren kleiner geworden sind → **Schaubild B1.1-1, → Tabelle B1.1-1**. 2020 nahmen 55 % (2018: 52 %) der Männer und 52 % (2018: 43 %) der Frauen an berufsbezogener Weiterbildung teil (Differenz zwischen Geschlechtern im Jahr 2020 statistisch nicht signifikant, Anstieg im Vergleich zu 2018 bei Frauen signifikant). Bei der betrieblichen Weiterbildung betrug die Teilnahmequote der Männer 51 % (2018: 47 %), die der Frauen 47 % (2018: 37 %) (Differenz zwischen Geschlechtern im Jahr 2020 statistisch nicht signifikant, Anstieg im Vergleich zu 2018 bei Frauen signifikant). In der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung lag die Teilnahmequote der Männer (14 %) im Jahr 2020 signifikant unter der der Frauen (17 %); beide Teilnahmequoten waren jedoch signifikant erhöht verglichen mit dem Niveau von 2018 (6 % bzw. 7 %).

Die geringere Beteiligung von Frauen an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt hängt damit zusammen, dass Frauen weniger als Männer ins Erwerbsleben eingebunden sind: Sie sind seltener erwerbstätig als Männer, und wenn sie es sind, arbeiten sie häufiger in Teilzeit und bekleiden seltener Führungspositionen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019, S. 10). Unter Einbeziehung des Erwerbsstatus zeigt sich entsprechend ein anderes Bild: erwerbstätige Frauen nahmen signifikant häufiger an beruflicher Weiterbildung teil als Männer, sowohl im betrieblichen Kontext als auch bezogen auf die individuelle berufliche Weiterbildung. Die Teilnahmequote Vollzeit erwerbstätiger Frauen an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt betrug im Jahr 2020 68 % (2018: 50 %), die Vollzeit erwerbstätiger Männer hingegen nur 62 % (2018: 57 %). Frauen haben damit stärker als Männer zum starken Anstieg der Teilnahmequote Vollzeit Erwerbstätiger beigetragen (siehe folgender Absatz). So stieg die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung bei Vollzeit erwerbstätigen Frauen im Jahr 2020 verglichen mit 2018 um mehr als ein Drittel (signifikant) an. In der betrieblichen Weiterbildung waren der Unterschied sowie die Veränderung zu 2018 ähnlich stark ausgeprägt. Rund 65 % (2018: 46 %) der in Vollzeit erwerbstätigen Frauen nahm 2020 an betrieblicher Weiterbildung teil, während bei den Männern 59 % (2018: 55 %) an einer betrieblichen Weiterbildung teilnahmen (Anstieg bei Frauen signifikant). Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zeigt sich ebenfalls, dass Frauen, bei Eingrenzung auf Vollzeiterwerbstätige, sich hier stärker beteiligten als Männer (21 % vs. 14 %); der Anstieg gegenüber der Erhebung von 2018 war in beiden Fällen ähnlich stark (dreieinhalbfach erhöht und jeweils statistisch signifikant); eigene Berechnungen mit Daten des AES 2020, nicht tabelliert.

Im Vergleich verschiedener Erwerbsstatusgruppen[262] insgesamt → **Tabelle B1.1-1** zeigt sich der Anstieg der Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung am markantesten bei den Teilgruppen der Vollzeiterwerbstätigen: Vollzeiterwerbstätige beteiligten sich 2020 zu 64 % an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt (2018: 55 %), zu 61 % (2018: 52 %) an betrieblicher Weiterbildung und zu 16 % (2018: 5 %) an individueller berufsbezogener Weiterbildung (alle Unterschiede zum Jahr 2018 signifikant).

Nachdem die Teilnahmequote Teilzeiterwerbstätiger an berufsbezogener Weiterbildung 2018 (55 %) in etwa gleich hoch war, wie die der Vollzeiterwerbstätigen, blieb sie 2020 mit 58 % sechs Prozentpunkte hinter der Teilnahmequote Vollzeiterwerbstätiger zurück (Differenz zu Vollzeiterwerbstätigen ist statistisch signifikant, Anstieg zu 2018 nicht signifikant). Bei der betrieblichen Weiterbildung lag die Teilnahmequote der Teilzeiterwerbstätigen trotz eines leichten Anstiegs mit 54 % ebenfalls deutlich unter der der Vollzeiterwerbstätigen (Differenz statistisch signifikant), bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung hingegen war die Quote mit 15 % signifikant höher als 2018 und nur leicht niedriger als bei Vollzeiterwerbstätigen (16 %) (Unterschied statistisch nicht signifikant).

Bei der Gruppe der Arbeitslosen nahm die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung im Vergleich zu 2018 signifikant ab: hier sank die Teilnahmequote von 38 % im Jahr 2018 auf 25 % im Jahr 2020. Diese signifikante Abnahme der Beteiligung realisierte sich schwerpunktmäßig im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung, wo die Teilnahmequote von 32 % im Jahr 2018 auf 20 % im Jahr 2020 sank; in dieses Segment fallen u. a. SGB-geförderte Maßnahmen.

Die Beteiligung von Personen in Ausbildung an berufsbezogener Weiterbildung ist im Durchschnitt leicht gestiegen von 41 % im Jahr 2018 auf 42 % im Jahr 2020. Bei dieser Gruppe verteilte sich der Anstieg etwa gleichmäßig auf die beiden Segmente der betrieblichen Weiterbildung (2018: 22 %; 2020: 24 %) und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (2018: 22 %; 2020: 25 %) (Differenz zu 2018 jeweils statistisch nicht signifikant).

Bei den sonstigen Nichterwerbstätigen zeigt sich insgesamt eine stabile Entwicklung mit einem moderaten (aber nicht signifikanten) Anstieg im Segment der betrieblichen Weiterbildung von 9 % (2018) auf 12 % (2020); die Beteiligung in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung stieg ebenfalls leicht von 5 % (2018) auf 7 % (2020), insgesamt zeigt sich für die berufsbezogene Weiterbildung mit 17 % ebenfalls ein zu 2018 (13 %) moderat (aber nicht signifikant) gestiegener Wert.

Die Ergebnisse bestätigen den auch aus multivariaten Analysen bekannten Zusammenhang, dass der Erwerbsstatus eine der zentralen Determinanten der Beteiligung an Weiterbildung insgesamt darstellt, was auch für den AES 2018 gezeigt wurde (hier für die Gruppe der 18- bis 69-Jährigen; vgl. Bilger/Strauß 2019, S. 39).

In Bezug auf die Differenzierung nach Altersgruppen wurde 2020, wie bereits im Jahr 2018, kein signifikanter

262 Dass überhaupt für nicht erwerbstätige Personen Teilnahmequoten für betriebliche Weiterbildung angegeben werden können, ist auf den Umstand zurückzuführen, dass der Erwerbsstatus zum Zeitpunkt der Befragung erhoben wird, während sich der Referenzzeitraum für die Weiterbildungsteilnahme auf die zwölf Monate vor der Befragung bezieht. Sonstige Nichterwerbstätige und auch Arbeitslose können also vor Eintritt in die Nichterwerbstätigkeit bei ihrem früheren Arbeitgeber bzw. mit dessen finanzieller Unterstützung an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben.

Tabelle B1.1-1: **Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung 2012, 2014, 2016, 2018 und 2020 nach verschiedenen Differenzierungsmerkmalen (in %)**

	Berufsbezogene Weiterbildung insgesamt					Betriebliche Weiterbildung					Individuelle berufsbezogene Weiterbildung				
	2012	2014	2016	2018[1]	2020[1]	2012	2014	2016	2018[1]	2020[1]	2012	2014	2016	2018[1]	2020[1]
Region															
Deutschland	42	44	43	48	54	37	39	38	43	49	8	9	6	7	15
Westdeutschland	41	43	42	49	54	36	37	37	44	49	8	9	6	7	15
Ostdeutschland	47	51	48	42	53	40	45	43	38	51	10	10*	6	6*	15
Geschlecht															
Männer	46	47	45	52	55	41	42	41	47	51	8	9	5	6	14
Frauen	38	42	41	43	52	32	35	35	37	47	9	10	7	7	17
Erwerbsstatus															
Erwerbstätige Vollzeit	54	56	53	55	64	49	52	49	52	61	8	9	5	5	16
Erwerbstätige Teilzeit	46	48	47	55	58	40	43	42	50	54	10	8	7	6*	15
Arbeitslose	22	28*	21	38	25*	6+	10+	/	8+	7+	16*	18*	17*	32*	20*
Personen in schulischer/ beruflicher Bildung; Studierende[2]	35*	35+	31*	41*	42	16+	/	17+	22+	24*	20+	26+	15+	22+	25*
Sonstige Nichterwerbstätige	10	10*	12	13	17	6*	5+	7*	9*	12	4*	5+	5*	5+	7*
Alter															
25 bis 34 Jahre	45	50	42	51	57	38	40	37	41	50	10	14	7	12	18
35 bis 49 Jahre	47	48	49	52	58	41	43	43	48	52	9	7	7	6	16
50 bis 64 Jahre	36	37	38	42	49	31	32	35	39	46	7	9	5	5	13
Schulabschluss[3]															
Niedrig und darunter	27	30	27	34	37	23	27	25	31	33	5	5*	4*	3*	10
Mittel	45	48	45	44	55	40	42	41	42	53	8	10	5	3*	12
Hoch	57	55	55	62	65	49	47	47	53	58	14	13	10	13	22
Berufsabschluss															
Keine Berufsausbildung	25	29	24	29	31	19	24	19	19	24	7*	7+	5	11*	12*
Lehre/Berufsfachschule	37	40	39	42	51	33	35	35	39	48	7	8	5	4	11
Meister/andere Fachschule	58	62	58	63	67	53	58	54	59	62	9*	11+	6*	6+	20
(Fach-)Hochschulabschluss	61	57	60	62	71	52	49	52	53	64	15	14	10	12	26
Migrationshintergrund[4]															
Deutsche ohne Migrationshintergrund	46		46	49	57	40		41	45	53	9		6	6	16
Deutsche mit Migrationshintergrund	28		35	48	38	22		29*	41*	34*	8+		8+	/	10+
Ausländer/-innen	24*		27	39	41	19*		19	27	32	6+		9*	13*	16*
N absolut maximal (ungewichtet)	6.213	2.670	6.229	4.673	4.733	6.213	2.670	6.229	4.673	4.733	6.213	2.670	6.229	4.673	4.733

Anmerkungen:
* Fallzahl Weiterbildungsteilnehmende (ungewichtet) 40-79 Fälle
\+ Fallzahl Weiterbildungsteilnehmende (ungewichtet) 20-39 Fälle
/ Fallzahl Weiterbildungsteilnehmende (ungewichtet) <20
[1] Teilnahmequote berechnet auf Basis der angereicherten Information aus der neuen Nachfrage an Selbstständige.
[2] 2016 inkl. der neuen Kategorie „in einem bezahlten Praktikum".
[3] Keine Angabe und noch Schüler/-in hier nicht dargestellt.
[4] Keine Angabe hier nicht dargestellt, für 2014 aufgrund geringer Fallzahlen nicht differenzierbar.

Quelle: Kantar Public, AES 2012, AES 2014; AES 2016; AES 2018; AES 2020;
Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung, gewichtete Werte

BIBB-Datenreport 2022

Unterschied zwischen der Beteiligung der 25- bis 34-Jährigen und der Gruppe der 35- bis 49-Jährigen an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt beobachtet; die Teilnahmequote der jüngeren Gruppe lag bei 57 %, die der mittleren Altersgruppe bei 58 %. Die Differenzierung nach Segmenten zeigt, dass die Teilnahmemuster sich segmentspezifisch ebenfalls nicht signifikant unterschieden. Während die Beteiligung der mittleren Gruppe an der betrieblichen Weiterbildung mit 52 % leicht höher lag als die der jüngeren Gruppe (50 %), war die Beteiligung der jüngeren Gruppe, wie auch in vorigen Erhebungen, in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung höher (18 % vs. 16 %) als die der mittleren Altersgruppen. Die Beteiligung der ältesten Gruppe lag 2020 in der Gesamtbetrachtung (49 %) und den Einzelsegmenten (betrieblich: 46 %; individuell-berufsbezogen: 13 %) deutlich unter der der anderen Gruppen (statistisch signifikant, außer für die betriebliche Weiterbildung im Unterschied zur jüngeren Altersgruppe).

Gegenüber 2018 ist die Beteiligung aller drei Altersgruppen an der berufsbezogenen Weiterbildung insgesamt sowie in den Einzelsegmenten betriebliche und individuelle berufsbezogene Weiterbildung signifikant gestiegen. In der betrieblichen Weiterbildung stieg die Teilnahme in Prozentpunkten ausgedrückt am stärksten in der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen (2020: 50 %; 2018: 41 %) sowie in der Gruppe der 50- bis 64-Jährigen (2020: 46 %; 2018: 39 %), während in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung die Teilnahmequoten der Altersgruppen 35 bis 49 Jahre (2020: 16 %; 2018: 6 %) und 50 bis 64 Jahre (2020: 13 %; 2018: 5 %) am stärksten anstiegen. Die Teilnahmequote in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung in der Altersgruppe der 24- bis 39-Jährigen stieg ebenfalls signifikant im Jahr 2020 auf 18 %, war 2018 mit 12 % aber bereits auf einem vergleichsweise höheren Niveau.

Beim Schulabschluss zeigte sich auch im Jahr 2020 das aus der Weiterbildungsforschung bekannte Muster, dass die Beteiligung an Weiterbildung mit dem Schulabschluss steigt → **Tabelle B1.1-1**. Personen mit hohem Schulabschluss nahmen deutlich häufiger (65 %) als Personen mit mittlerem (55 %) oder niedrigem bzw. keinem Schulabschluss (37 %) an berufsbezogener Weiterbildung teil (alle Unterschiede statistisch signifikant). Bezogen auf die betriebliche Weiterbildung zeigen sich zwischen Personen mit hohem (58 %), mittlerem (53 %) und niedrigem bzw. keinem Schulabschluss (33 %) ein ähnliches Muster (alle Unterschiede statistisch signifikant). In der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung lag die Weiterbildungsquote für Personen mit einem hohen Schulabschluss (22 %) statistisch signifikant über dem Niveau von Personen mit mittlerem (12 %) oder niedrigem bzw. keinem Schulabschluss (10 %).

Auch bei der Betrachtung der Teilnahme nach dem höchsten beruflichen Abschluss ist die Tendenz erkennbar, dass in allen Weiterbildungssegmenten die höheren Qualifikationsgruppen stärker in Weiterbildung eingebunden sind → **Tabelle B1.1-1**. Die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt ist gegenüber 2018 bei allen Qualifikationsgruppen angestiegen und lag 2020 zwischen 31 % bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und 71 % bei Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss (2018: 29 % bzw. 62 %). Verglichen mit 2018 stieg die Weiterbildungsbeteiligung in der Gruppe der Personen mit einer Lehre bzw. einem Berufsfachschulabschluss sowie in der Gruppe der Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss statistisch signifikant an.

Für alle Qualifikationsgruppen hat sich die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung im Jahr 2020 im Vergleich zu 2018 positiv entwickelt. Eine Zunahme der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung zeigt sich sowohl für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (2020: 24 %; 2018:19 %), mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (2020: 48 %; 2018: 39 %), für Personen mit Meister oder einem vergleichbaren Fachschulabschluss (2020: 62 %; 2018: 59 %) als auch für Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss (2020: 64 %; 2018: 53 %) (Veränderung zu 2018 in der Gruppe der Personen mit einer Lehre bzw. einem Berufsfachschulabschluss sowie in der Gruppe der Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss statistisch signifikant).

In der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ist für alle Qualifikationsgruppen ebenfalls ein Anstieg in der Beteiligung zu beobachten. Während für die Gruppe der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (2020: 12 %; 2018: 11 %) der Anstieg vergleichsweise gering war, stieg die Teilnahmequote an individueller berufsbezogener Weiterbildung für die Gruppe der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (2020: 11 %; 2018: 4 %), Personen mit einem Meister oder einem vergleichbaren Fachschulabschluss (2020: 20 %; 2018: 6 %) und Personen mit einem (Fach-)Hochschulabschluss (2020: 26 %; 2018: 12 %) jeweils signifikant an; damit lag die Beteiligung der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sowie die der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung auf ähnlichem Niveau, jeweils mit signifikantem Abstand zu der Beteiligungsquote von Personen mit Meister oder einem vergleichbaren Fachabschluss sowie zu Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss.

Die Teilnahmequoten in der berufsbezogenen Weiterbildung insgesamt von Personengruppen mit Meister oder einem vergleichbaren Abschluss (67 %) sowie mit (Fach-)Hochschulabschluss (71 %) lagen 2020 – wie auch 2018 – nahe beieinander und unterscheiden sich statistisch nicht signifikant. In der betrieblichen Weiter-

bildung erreichten die Personen mit Meister oder einem vergleichbaren Abschluss mit 62 % eine leicht niedrigere Beteiligung als die Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss (64 %). Letztere Gruppe beteiligte sich auch mehr an individueller berufsbezogener Weiterbildung (2020: 26 %) als Personen mit einem Meister oder vergleichbarem Abschluss (2020: 20 %; signifikanter Unterschied).

Im AES 2020 sind zwei unterschiedliche Differenzierungen des Migrationshintergrundes verfügbar, von denen sich eine bis 2012 zurückverfolgen lässt, die andere nur bis 2016.[263] Aus Gründen des Trendvergleichs wird hier die bisherige Differenzierung mit der Definition über die Erstsprache fortgeschrieben, die auch im AES 2020 verfügbar ist, und durch Ergebnisse mit der neuen Definition ergänzt (s. u.).

Während sich im Jahr 2018 die Beteiligung von Deutschen ohne Migrationshintergrund nicht signifikant von der der Deutschen mit Migrationshintergrund unterschied, zeigt sich für 2020, wie auch schon in den Jahren bis 2016, eine unterschiedliche Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung nach Art des Migrationshintergrunds: bei Deutschen ohne Migrationshintergrund lag die Teilnahmequote bei 57 %, bei Deutschen mit Migrationshintergrund sowie bei Ausländern/Ausländerinnen hingegen nur bei 38 % bzw. 41 % (jeweils statistisch signifikanter Unterschied zu Deutschen ohne Migrationshintergrund) → **Tabelle B1.1-1**. Eine differenzierte Betrachtung der Weiterbildungssegmente zeigt auf, dass die Zunahme der Differenz in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund vor allem auf eine divergierende Beteiligung in der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen ist. Während Deutsche ohne Migrationshintergrund im Jahr 2020 mit 53 % sich signifikant häufiger als 2018 (45 %) betrieblich weiterbildeten, lag die betriebliche Weiterbildungsquote bei Deutschen mit Migrationshintergrund 2020 mit 34 % deutlich unter dem Niveau von 2018 (41 %) und signifikant unter der von Deutschen ohne Migrationshintergrund. Die Teilnahmequote von Ausländern und Ausländerinnen an betrieblicher Weiterbildung verzeichnete 2020 mit 32 % einen moderaten Zuwachs gegenüber 2018 (27 %), lag aber ebenfalls signifikant unter der Teilnahmequote von Deutschen ohne Migrationshintergrund. Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung war das Beteiligungsniveau der Deutschen ohne Migrationshintergrund sowie von Ausländern/Ausländerinnen 2020 mit rund 16 % in etwa gleichhoch und jeweils signifikant höher als die Teilnahmequote von Deutschen mit Migrationshintergrund (10 %; signifikanter Unterschied).

Unter Verwendung der neuen Definition des Migrationshintergrundes, die zwischen Personen ohne Migrationshintergrund, Migrantinnen und Migranten der ersten Generation und der zweiten Generation unterscheidet, zeigen sich ähnliche Beteiligungsmuster (nicht tabelliert): Personen ohne Migrationshintergrund (58 %) nahmen häufiger als Migrantinnen und Migranten in zweiter (53 %) oder erster (40 %) Generation an berufsbezogener Weiterbildung teil (Differenz zwischen Personen ohne Migrationshintergrund zu Migrantinnen und Migranten erster Generation signifikant; Differenz zwischen Migrantinnen und Migranten erster und zweiter Generation ebenfalls signifikant). Die Teilnahmequoten für die betriebliche Weiterbildung waren ähnlich gestaffelt. Die Beteiligungsquote an betrieblicher Weiterbildung von Personen ohne Migrationshintergrund (54 %) lag etwas höher als die von Personen mit Migrationshintergrund in zweiter Generation (50 %), mit jeweils signifikantem Abstand zu Migranten und Migrantinnen erster Generation (32 %). In der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung waren die Teilnahmequoten 2020 sehr ähnlich: Personen ohne Migrationshintergrund (16 %) nahmen nur geringfügig häufiger an individueller berufsbezogener Weiterbildung teil als Personen mit Migrationshintergrund in erster und zweiter Generation (jeweils 15 %; Differenzen nicht signifikant).

Verglichen mit der Erhebung im Jahr 2018 stieg bei Personen ohne Migrationshintergrund die Beteiligungsquote sowohl insgesamt als auch in den Teilsegmenten der betrieblichen und individuellen berufsbezogenen Weiterbildung signifikant an (2018: berufsbezogene Weiterbildung insgesamt: 49 %; betriebliche Weiterbildung: 45 %; individuelle berufsbezogene Weiterbildung: 5 %). In der Gruppe der Migrantinnen und Migranten der zweiten Generation war der Anstieg der Teilnahmequote in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (2018: 6 % vs. 2020: 15 %) statistisch signifikant, während in der berufsbezogenen Weiterbildung insgesamt und in der betrieblichen Weiterbildung die Ergebnisse fast identisch mit denen der vorigen Erhebung waren (2018: Insgesamt: 53 %; betriebliche Weiterbildung: 49 %). In der Gruppe der Migrantinnen und Migranten der ersten Generation war keiner der beobachteten Unterschiede in der beruflichen Weiterbildung zu 2018 statistisch signifikant (2018: insgesamt: 41 %, betriebliche Weiterbildung: 32 %, individuelle berufsbezogene Weiterbildung: 11 %).

263 Der Migrationshintergrund wurde in den AES-Erhebungen 2012, 2014 und 2016 folgendermaßen operationalisiert: Deutsche ohne Migrationshintergrund besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit und haben Deutsch als Erstsprache, Deutsche mit Migrationshintergrund besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit, Deutsch war jedoch nicht Erstsprache. Ausländer/-innen haben nicht die deutsche Staatsangehörigkeit, die Erstsprache wird nicht berücksichtigt (vgl. Bilger/Strauß 2017, S. 48). Mit dem AES 2016 wurde eine neue Definition des Migrationshintergrundes entwickelt, die sich an Kriterien der amtlichen Statistik orientiert und nach dem Grad der Zuwanderungserfahrung in der Familie differenziert (vgl. Bilger/Strauß 2019, S. 35).

Neben der Teilnahmequote ist die Intensität der Weiterbildungsaktivitäten, mithilfe der Frage nach der in Weiterbildung investierten Zeit in Form von Unterrichts- oder Veranstaltungsstunden, ein wichtiger Indikator für das Ausmaß der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Im Durchschnitt wurden im Jahr 2020 für eine berufliche Weiterbildungsaktivität rd. 30 Stunden (n=6.238) aufgewendet. Der Vergleich des Mittelwerts mit dem berichteten Median von acht Stunden zeigt, dass die Intensität von Weiterbildungsaktivitäten stark variierte und von wenigen zeitintensiven Weiterbildungsaktivitäten beeinflusst wurden. Verglichen mit der vorigen Erhebung sank die durchschnittliche Anzahl an aufgewendeten Stunden unter den Umfrageteilnehmenden, bei gleichzeitig deutlich gesteigerter Anzahl registrierter Aktivitäten: 2018 wurden im Durchschnitt rd. 43 Stunden (Median: 10 Stunden) für eine berufsbezogene Weiterbildungsaktivität aufgewendet (n=3.216).

Für eine betriebliche Weiterbildung wurden im Jahr 2020 durchschnittlich 24 Stunden (n=5.575) aufgewendet und damit deutlich weniger als in der vorherigen Erhebung (2018: 29 Stunden; n=2.807); hier lag der Median ebenfalls bei acht Stunden bzw. ca. einem Arbeitstag (2018: 8 Stunden). Für eine individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivität wurden im Durchschnitt rd. 89 Stunden (n=663) aufgewendet. Auch hier zeigt sich bei dem Vergleich mit dem Median, dass die hohe Anzahl an durchschnittlichen Stunden von wenigen zeitintensiven Weiterbildungsaktivitäten beeinflusst wurden; die mittlere Nennung, ausgewiesen durch das Zentralmaß des Medians, lag bei 20 Stunden, was in etwa zweieinhalb Arbeitstagen entspricht. Im Vergleich zum Jahr 2018 (Durchschnitt: 149 Stunden; Median: 30 Stunden, n=409) hat sich die durchschnittliche Anzahl an aufgewendeten Unterrichtsstunden pro Aktivität für das Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung damit um mehr als ein Drittel verkürzt.

Die insgesamt für alle berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten aufgewendeten Unterrichtsstunden im Zeitraum der letzten zwölf Monate ergeben in Summe das Weiterbildungszeitvolumen. Im Jahr 2020 wurden 72 % der Unterrichtsstunden berufsbezogener Weiterbildungsaktivitäten für betriebliche Weiterbildung aufgewendet und 28 % für individuelle berufsbezogene Weiterbildung. Verglichen mit den Anteilswerten aus dem AES 2018 (61 % betrieblich, 39 % individuell berufsbezogen) ist der Anteil der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten am gesamten beruflichen Weiterbildungszeitvolumen gegenüber dem Anteil der individuell berufsbezogenen Weiterbildung deutlich gestiegen.

Bei der Interpretation der Ergebnisse und der Veränderungen zwischen 2018 und 2020 muss berücksichtigt werden, dass sowohl die Anzahl der Aktivitäten insgesamt als auch in den Segmenten deutlich gestiegen sind. Dies ist zum einen auf eine größere Reichweite beruflicher Weiterbildung (siehe gestiegene Beteiligungsquoten oben) zurückzuführen, mit hoher Wahrscheinlichkeit aber auch auf die Coronapandemie und damit verbundene verkürzte Unterrichtszeiten bzw. abgebrochene Veranstaltungen sowie auf durch den Abbruch von Veranstaltungen hervorgerufene Substitutionseffekte.

Zusammenfassend zeigt sich mit dem AES 2020 gegenüber 2018 ein prägnanter Anstieg der Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt, der auch fast alle hier betrachteten Gruppen – in unterschiedlich starker Ausprägung – betrifft. Ausnahmen bilden die Teilgruppen der Arbeitslosen und der Deutschen mit Migrationshintergrund, deren Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung gegenüber der Erhebung 2018 sanken. Die bekannten Muster der sozialen Ungleichheit, wonach besser gebildete und jüngere Personen häufiger an berufsbezogener Weiterbildung teilnehmen, sind nach wie vor erkennbar, die Altersunterschiede haben sich jedoch etwas eingeebnet. Zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Personen aus Ost- bzw. Westdeutschland war 2020 in der Gesamtbetrachtung im Gegensatz zu 2018 kein deutlicher Beteiligungsunterschied mehr messbar. Hingegen zeigt sich erneut ein Beteiligungsunterschied an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt zwischen Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen, der dadurch zustande kommt, dass die Teilnahmequote Vollzeiterwerbstätiger deutlich stärker gestiegen ist als die Teilzeiterwerbstätiger. Bei der Differenzierung nach Migrationshintergrund fällt auf, dass vor allem Migrantinnen und Migranten der ersten Generation weniger an berufsbezogener Weiterbildung beteiligt sind als solche der zweiten Generation und diese wiederum weniger als Personen ohne Migrationshintergrund.

Gleichzeitig haben sich gegenüber 2018 strukturelle Veränderungen bei den berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten ergeben, z. B. bei deren Häufigkeit und Dauer. Während die Reichweite berufsbezogener Weiterbildung in die Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren zugenommen hat, hat sich die durchschnittliche Dauer der einzelnen berichteten Weiterbildungsaktivitäten deutlich verkürzt. Hier könnte zumindest teilweise ein Einfluss der Coronapandemie vorliegen, die zu Verkürzungen, Verschiebungen und Formatveränderungen von Weiterbildungsaktivitäten geführt hat (siehe Bilger/Strauß 2021, S. 17/18).

Im Vergleich der beiden Teilsegmente der betrieblichen und individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zeigt sich, dass die betriebliche Weiterbildung nach wie vor sehr viel verbreiteter ist als die individuelle berufsbezogene Weiterbildung. Dies lässt sich sowohl in der Teilnahmequote als auch anhand des relativen Anteils am

Weiterbildungszeitvolumens nachvollziehen. Hinsichtlich der Teilnahmequote war der Anstieg gegenüber 2018 bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung in fast allen Teilgruppen deutlich stärker ausgeprägt als bei der betrieblichen Weiterbildung. So hat sich die Teilnahmequote an individueller berufsbezogener Weiterbildung bei den hier erfassten 25- bis 64-Jährigen von 7 % auf 15 % mehr als verdoppelt, während die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung für die hier betrachtete Bevölkerungsgruppe von 43 % auf 49 % gestiegen ist. Unter Einbeziehung der Anzahl und Intensität der Weiterbildungsaktivitäten zeigt sich jedoch ein differenzierteres Ergebnis: Während im Jahr 2018 etwas mehr als eineinhalbmal so viele Unterrichtstunden für betriebliche Weiterbildung aufgewendet wurden wie für individuell berufsbezogener Weiterbildung (Anteilswerte der Unterrichtsstunden an allen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten: 61 % vs. 39 %) wurden im Jahr 2020 mehr als zweieinhalbmal so viele Unterrichtstunden für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten wie für individuelle berufsbezogene Weiterbildung aufgewendet (Anteilswerte: 72 % vs. 28 %). Zusammengenommen ist die Teilnahmequote der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zwar stärker gestiegen als bei der betrieblichen Weiterbildung, die für individuelle berufsbezogene Weiterbildung aufgewendete Zeit gegenüber betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten im Vergleich zu 2018 aber deutlich gesunken.

Informelle berufsbezogene Weiterbildung

In der europäischen Klassifikation der Lernaktivitäten steht das informelle Lernen neben den institutionalisierten Lernformen. Es steht für weitere Möglichkeiten des Wissens- und Fähigkeitserwerbs über organisierte Lernangebote hinaus, die jedoch im Berufsleben dennoch nützlich sein können. Die Anerkennung informell erworbenen Wissens und informell erworbener Kompetenzen stellt einen wichtigen Baustein der europäischen Agenda zur Förderung des lebenslangen Lernens dar (vgl. Commission of the European Communities 2007). Die Definitionen variieren jedoch bei verschiedenen Messungen der Beteiligung am informellen Lernen. Im AES ließ sich über die letzten Erhebungsjahre aufgrund von Änderungen der Konzeption keine Trendreihe erstellen (siehe ausführlich Kaufmann-Kuchta/Kuper 2017, S. 185-187), die Erhebungsweisen 2016, 2018 und 2020 sind jedoch vergleichbar (vgl. Bilger/Strauß 2019, S. 58). Im AES ist informelles Lernen darüber definiert, dass es intentional, aber nicht in einem institutionalisierten Kontext stattfindet. Dabei wird die Frage nach der Beteiligung am informellen Lernen gestützt gestellt, d. h., es wurden mögliche Lernwege (z. B. durch Nutzung von Computer/Internet, durch Lesen von Büchern/Fachzeitschriften oder durch Lernen von Familienangehörigen, Freunden/Freundinnen oder Kollegen/Kolleginnen) explizit genannt (vgl. Bilger/Strauß 2019, S. 59). Auch hier ist der Referenzzeitraum, für den die Lernaktivitäten erhoben werden, das letzte Jahr vor der Befragung.

Die Teilnahmequote am so definierten informellen Lernen betrug 2020 unter den 25- bis 64-Jährigen 68 %, 2018 waren es noch 45 % (eigene Berechnungen mit Daten des AES 2020 und 2018, signifikanter Unterschied). Bezogen auf den Zeitpunkt des informellen Lernens im beruflichen Kontext zeigt die Befragung, dass im Jahr 2020 31 % (2018: 25 %) dieser Lernaktivitäten vorwiegend in der Arbeitszeit stattfanden, 43 % (2018: 51 %) vorwiegend in der Freizeit, und bei 26 % (2018: 23 %) waren die Zeitanteile nach Auskunft der Lernenden etwa gleich (eigene Berechnungen mit Daten des AES 2020).

Zur aktuellsten (am nächsten am Befragungszeitpunkt liegenden) informellen Lernaktivität wurden weitere Informationen erfragt: 2020 erfolgte diese bei 42 % (2018:46 %) der Lernenden mehr aus beruflichen Gründen, bei 57 % (2018: 54 %) der Lernenden mehr aus privaten Gründen (keine Angabe: 1 %). Betrachtet man nur diese mehr aus beruflichen Gründen durchgeführten Aktivitäten, so wurde als wichtigster Lernweg bei 41 % der Aktivitäten die Nutzung von Lehrangeboten am Computer oder im Internet genannt; an zweiter Stelle folgte bei 33 % der Aktivitäten das Lesen von Büchern oder Fachzeitschriften. Bei 24 % dieser Aktivitäten wurde das Lernen von Familienmitgliedern, Freunden/Freundinnen oder Kollegen/Kolleginnen[264] als der wichtigste Lernweg genannt.

Damit hat gegenüber 2018 eine Verschiebung von analogen hin zu digitalen (informellen) Lernwegen im beruflichen Kontext stattgefunden; die Anteilswerte (der wichtigsten Lernwege der berufsbezogenen informellen Lernaktivitäten) betrugen 2018 noch 37 % für die Nutzung von Lehrangeboten am Computer oder im Internet und 41 % für das Lernen durch Lesen von Büchern und Fachzeitschriften. Der Trend zur Digitalisierung informeller Lernaktivitäten, der sich auch 2018 abgezeichnet hat, scheint sich damit weiter fortzusetzen, was möglicherweise auch durch die Coronapandemie gefördert wurde.

(Nicolas Echarti, Elisabeth Reichart – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

264 Bei der Einschätzung dieses Werts ist zu beachten, dass geplante Schulungen/Trainings am Arbeitsplatz im AES zur non-formalen Bildung gezählt werden und in der im vorherigen Abschnitt berichteten Teilnahmequote enthalten sind.

B 1.2 Betriebliche Weiterbildung

Mit dem demografischen, dem technischen und dem organisatorischen Wandel wächst der Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Damit gewinnt auch die betriebliche Weiterbildung für die Arbeitskräfte und für die Unternehmen an Bedeutung. So hängen von ihr der Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit, die Produktivität, die Motivation sowie die individuellen Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten ab. Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten werden im Rahmen des Datenreports seit vielen Jahren anhand der Daten des IAB-Betriebspanels (**vgl. Kapitel B1.2.1**), der CVTS-Studien (Continuing Vocational Training Survey) (**vgl. Kapitel B1.2.2**) und des BIBB-Qualifizierungspanels (**vgl. Kapitel B1.2.3**) beschrieben.

B 1.2.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote

Das IAB-Betriebspanel[265] stellt seit 1995 Informationen zur Weiterbildung in den deutschen Betrieben bereit. Wurden die Weiterbildungsdaten bis zum Jahr 2007 in zweijährigem Rhythmus erhoben, werden die Basisinformationen zur Weiterbildung seitdem jährlich abgefragt. In diesem Beitrag werden zwei Indikatoren zur Beschreibung der Weiterbildung dargestellt: die Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsquote **E**. Während die Weiterbildungsbeteiligung den Anteil der weiterbildenden Betriebe bezeichnet, drückt die Weiterbildungsquote den Anteil der in Weiterbildung einbezogenen Mitarbeiter/-innen aus. Weitere Informationen zur Weiterbildung (z. B. zu Weiterbildungsaktivitäten nach Wirtschaftszweigen) sowie methodische Erläuterungen sind der diesem Kapitel zugrunde liegenden Expertise[266] des IAB zu entnehmen. Ergebnisse zu den Indikatoren Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsaktivität und Übernahmeverhalten von Betrieben finden sich in **Kapitel A7.2** und **Kapitel A10.1.1**.

Grundsätzlich gilt ein Betrieb im IAB-Betriebspanel als Weiterbildungsbetrieb, wenn er Weiterbildungsmaßnahmen fördert, indem er seine Beschäftigten dafür von der Arbeit zumindest teilweise freistellt und/oder die Kosten für die Maßnahmen teilweise oder vollständig übernimmt. Die Weiterbildungsangaben im IAB-Betriebspanel beziehen sich dabei jeweils auf das erste Halbjahr eines Jahres.

E **Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote**

Der Indikator **Weiterbildungsbeteiligung** bezieht die Anzahl der Betriebe, die im ersten Halbjahr eines Jahres weiterbildungsaktiv waren, auf die Anzahl aller Betriebe in Deutschland.

Der Indikator **Weiterbildungsquote** wird als Quotient der Summe aller an Weiterbildungsmaßnahmen partizipierenden Mitarbeiter/-innen im ersten Halbjahr (Zähler) und der Summe aller Mitarbeiter/-innen zum Stichtag der Befragung (Nenner) ermittelt.

Weiterbildungsbeteiligung

Bis zum Jahr 2019 ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe, bis auf eine kurzzeitige Unterbrechung während der Finanzkrise in den Jahren 2009 und 2010, seit 2001 kontinuierlich angestiegen (2001: 36 % vs. 2019: 55 %). Im Jahr 2020, mit dem Beginn der Coronapandemie, haben Betriebe ihr Weiterbildungsangebot allerdings deutlich reduziert. Der Anteil der weiterbildenden Betriebe im ersten Halbjahr 2020 lag lediglich bei 34 % und befand sich somit auf einem vergleichbar niedrigen Niveau wie 2001 → **Tabelle B1.2.1-1**.

Zwischen West- und Ostdeutschland zeigten sich zuletzt nahezu keine Unterschiede mehr in der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe: Im Jahr 2020 beteiligten sich sowohl in den west- als auch in den ostdeutschen Bundesländern jeweils 34 % der Betriebe an der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen.

Die Weiterbildungsbeteiligung steigt mit der Beschäftigtenzahl an. Während bundesweit im ersten Halbjahr 2020 von den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 26 % weiterbildeten, waren es von den Großbetrieben 80 %. Dieses Ergebnis ist wenig überraschend, da die Wahrscheinlichkeit, dass zumindest ein/-e Mitarbeiter/-in weitergebildet wird, mit der Betriebsgröße naturgemäß zunimmt. Hinzu kommt, dass größere Betriebe eher über die finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen verfügen, um Qualifizierungsmaßnahmen durchführen zu können. Im Vergleich zum Jahr 2018 ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe besonders im kleinen und mittelbetrieblichen Segment zurückgegangen.

265 Für nähere Informationen vgl. Ellguth/Kohaut/Möller 2014
266 Die Expertise ist unter **http://www.bibb.de/datenreport** einsehbar.

Tabelle B1.2.1-1: **Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2001 bis 2020 (in %)**

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Westdeutschland																	
1 bis 9 Beschäftigte	27	33	33	36	39	36	34	43	44	43	43	42	44	42	43	45	26
10 bis 49 Beschäftigte	56	58	62	62	68	62	62	69	70	69	70	70	68	69	73	70	47
50 bis 499 Beschäftigte	80	84	84	86	87	82	84	92	90	91	91	90	90	89	93	90	66
500+ Beschäftigte	97	98	97	95	98	97	98	98	98	99	99	97	98	97	98	99	81
Insgesamt	**36**	**41**	**42**	**45**	**49**	**44**	**44**	**52**	**53**	**52**	**53**	**52**	**53**	**53**	**54**	**55**	**34**
Ostdeutschland																	
1 bis 9 Beschäftigte	29	37	38	41	44	39	38	48	45	43	48	48	47	46	46	46	27
10 bis 49 Beschäftigte	58	63	62	67	67	61	61	70	68	67	73	68	70	71	71	73	47
50 bis 499 Beschäftigte	82	87	85	86	90	82	84	90	91	89	92	91	90	91	92	92	75
500+ Beschäftigte	96	94	96	97	97	92	99	100	95	100	99	96	98	100	98	97	76
Insgesamt	**37**	**44**	**45**	**48**	**51**	**45**	**45**	**55**	**52**	**50**	**55**	**55**	**54**	**55**	**54**	**55**	**34**
Bundesgebiet																	
1 bis 9 Beschäftigte	28	34	34	37	40	36	35	44	44	43	44	43	44	43	44	45	26
10 bis 49 Beschäftigte	57	59	62	63	68	62	62	69	70	69	70	70	68	69	73	70	47
50 bis 499 Beschäftigte	81	85	84	86	88	82	84	91	90	91	91	90	90	90	93	91	68
500+ Beschäftigte	97	97	97	95	98	96	98	98	98	99	99	97	98	97	98	99	80
Insgesamt	**36**	**42**	**43**	**45**	**49**	**45**	**44**	**53**	**53**	**52**	**54**	**53**	**53**	**53**	**54**	**55**	**34**

Weiterbildungsbeteiligung: Anteil der Betriebe, die (in)direkt Weiterbildung finanziert haben, an allen Betrieben.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 bis 2020, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2022

Weiterbildungsquote

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels lag die Weiterbildungsquote, also der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/-innen an allen Beschäftigten, bundesweit im ersten Halbjahr 2020 bei 15 % und ist somit im Vergleich zum Jahr 2018 um mehr als die Hälfte zurückgegangen (2018: 36 %) → **Tabelle B1.2.1-2**. Zudem lag sie im Osten mit 17 % geringfügig über dem entsprechenden Wert im Westen (15 %). Da die Fragestellung nach der Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer/-innen im IAB-Betriebspanel 2014 geändert wurde, ist ein zeitlicher Vergleich der Weiterbildungsquote nur eingeschränkt möglich. Seit Beginn des Jahrtausends ist jedoch bis zum Jahr 2019 ein deutlicher Anstieg der Weiterbildungsquote festzustellen. Mit dem Rückgang der Weiterbildungsquote im Jahr 2020 ist das Niveau allerdings wieder vergleichbar mit dem Wert im Jahr 2001 (18 %).

Die höchste Weiterbildungsquote ist in den Großbetrieben und in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten zu finden, wo sie im ersten Halbjahr 2020 bei 16 % lag. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Größenklassen bei der Weiterbildungsquote bei Weitem nicht so deutlich ausgeprägt wie bei der Weiterbildungsbeteiligung. So lag der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/-innen in den Kleinstbetrieben zuletzt bei 15 % und in Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten bei 14 %. Demnach bilden kleinere Betriebe, sofern sie sich zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen entschlossen haben, vergleichsweise viele Mitarbeiter/-innen weiter → **Tabelle B1.2.1-3 Internet**.

Im Hinblick auf die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus gilt, dass Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, d. h. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen (Fach-)Hochschulabschluss erfordern, sehr viel häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als Beschäftigte für einfache Tätigkeiten → **Tabelle B1.2.1-2**. So lag die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten im ersten Halbjahr 2020

Tabelle B1.2.1-2: **Weiterbildungsquote nach Qualifikationen, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2001 bis 2020 (in %)**

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Westdeutschland																	
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	9	-	12	-	14	-	18	17	18	19	20	22	20	6
Qualifizierte Tätigkeiten	21	27	22	27	-	32	-	39	-	40	42	43	44	44	45	44	19
Insgesamt	**18**	**22**	**20**	**21**	**25**	**25**	**25**	**29**	**31**	**31**	**33**	**34**	**35**	**34**	**36**	**35**	**15**
Ostdeutschland																	
Einfache Tätigkeiten	8	12	9	13	-	16	-	20	-	22	20	23	25	26	25	30	9
Qualifizierte Tätigkeiten	21	31	27	33	-	35	-	43	-	39	44	43	43	45	47	48	21
Insgesamt	**19**	**26**	**25**	**27**	**30**	**29**	**30**	**35**	**35**	**32**	**37**	**36**	**37**	**39**	**40**	**41**	**17**
Bundesgebiet																	
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	10	-	12	-	15	-	18	17	19	20	21	22	22	6
Qualifizierte Tätigkeiten	21	28	23	29	-	33	-	40	-	40	43	43	44	44	46	45	20
Insgesamt	**18**	**23**	**21**	**22**	**26**	**25**	**26**	**31**	**32**	**31**	**34**	**34**	**35**	**35**	**36**	**36**	**15**

Weiterbildungsquote: Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 bis 2020, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2022

bei 20 %, die der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten hingegen bei nur 6 %. Im Vergleich zum Jahr 2018 ist die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten infolge der Pandemie insbesondere für Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten ausüben, bundesweit deutlich zurückgegangen (22 % vs. 6 %). Die Weiterbildungsschere zwischen Beschäftigten mit unterschiedlichen Qualifikationen klafft somit noch weiter auseinander. Auch bei der Differenzierung zwischen den Größenklassen finden sich zuletzt nur noch geringe Unterschiede in der Teilnahmequote der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten. So lag die Weiterbildungsquote in Großbetrieben lediglich 2 Prozentpunkte höher als in den anderen Größenklassen (8 % vs. 6 %).

(Ramona Jost – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

B 1.2.2 Finanzielle Unterstützungsangebote für betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich

Die betrieblich finanzierte Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens. 2016 wurde die Fünfte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS5 – Continuing Vocational Training Survey) E durchgeführt. Sie stellt für 30 europäische Länder (EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen und Nordmazedonien) vergleichbare Daten zu Angebot, Umfang, Formen, Organisation und Kosten der betrieblichen Weiterbildung für das Jahr 2015 zur Verfügung. Zentrale Ergebnisse wurden jeweils in Kapitel B1.2.2 in den Datenreportausgaben 2018, 2019 und 2020 dargestellt. In diesem Kapitel wird untersucht, ob und durch welche Instrumente Unternehmen bei der betrieblichen Weiterbildung finanziell unterstützt wurden und ob sie Umlagen oder Beiträge an Weiterbildungsfonds für die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen zahlten.

E Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS)

Die Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (Continuing Vocational Training Survey, CVTS) werden in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (und weiteren interessierten Staaten wie 2015 Norwegen und Nordmazedonien) durchgeführt. Befragt werden Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus den Wirtschaftsbereichen B bis N sowie R und S der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft NACE Rev. 2 (vgl. Eurostat 2008).[267]

Europäisch vergleichbare Daten zu Angebot, Umfang, Formen, Organisation und Kosten der betrieblichen Weiterbildung liegen bisher aus fünf Erhebungen für die Jahre 1993 (CVTS1 mit zwölf teilnehmenden Ländern), 1999 (CVTS2, 25 Länder), 2005 (CVTS3, 28 Länder), 2010 (CVTS4, 28 Länder) und 2015 (CVTS5, 30 Länder) vor. Eine sechste Erhebung für das Bezugsjahr 2020 wurde 2021 durchgeführt. Ergebnisse liegen derzeit noch nicht vor.

Seit 2005 sind die EU-Mitgliedstaaten durch EU-Verordnungen verpflichtet, entsprechende Erhebungen durchzuführen. In der Mehrzahl der Länder waren die Unternehmen bei CVTS5 auskunftspflichtig, in Deutschland war die Teilnahme für die Unternehmen freiwillig.

Die Rücklaufquote lag mit Ausnahme von vier Ländern bei 50 % und mehr. Deutschland hatte mit 24 % die niedrigste Rücklaufquote. Insgesamt wurden rund 125.000 Unternehmen in Europa befragt, in Deutschland 2.846. Eurostat veröffentlicht die CVTS-Ergebnisse in seiner Datenbank,[268] für deutsche CVTS5-Ergebnisse siehe den Tabellenband des Statistischen Bundesamtes (2017a).

Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und finanzielle Unterstützungsangebote

Die betriebliche Weiterbildung in Deutschland und den anderen europäischen Ländern wird vornehmlich durch die Unternehmen, daneben aber auch durch die Beschäftigten und weitere Akteure wie staatlichen Stellen finanziert. Diese Mischfinanzierung ergibt sich durch den Nutzen, der aus der betrieblichen Weiterbildung gezogen wird: Die Investitionen der Unternehmen zielen bspw. auf die Erhöhung ihrer Produktivität, die Sicherung und Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit oder die Anpassung bzw. Aktualisierung der Qualifikationen der Beschäftigten (vgl. z. B. Cedefop 2011b; Dostie 2018; Konings/Vanormelingen 2015; Renaud/Morin 2020). Beschäftigte profitieren durch höhere Einkommen, bessere Karrierechancen und den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit (vgl. z. B. Cedefop 2011a; Ehlert 2017) sowie durch eine größere Arbeitszufriedenheit oder den sozialen Kontakt mit Kollegen/Kolleginnen (vgl. z. B. Müller/Wenzelmann 2018). Auch die Gesellschaft als Ganzes zieht einen Nutzen aus betrieblicher Weiterbildung, bspw. durch ein höheres Wirtschaftswachstum oder eine niedrigere Arbeitslosigkeit (vgl. z. B. Cedefop 2014). Auf politischer Ebene stellt sich die Frage, ob die betrieblichen Investitionen in die Weiterbildung ausreichend sind. Folgt man der klassischen Humankapitaltheorie (vgl. Becker 1962), die vollkommene Konkurrenz auf den Kapital- und Arbeitsmärkten voraussetzt, gäbe es keinen Raum für staatliche Eingriffe, da das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage für ein optimales Niveau an betrieblicher Weiterbildung sorgt. Allerdings spiegelt diese Annahme nicht die Realität wider. Marktversagen, externe Effekte und asymmetrische Informationen können zu einer Unterfinanzierung führen. Bspw. besteht das Risiko, dass weitergebildete Beschäftigte von anderen Unternehmen abgeworben werden können (Poaching-Problem) oder die Erträge der Weiterbildung zwischen Beschäftigten und Unternehmen geteilt werden (vgl. z. B. Brunello/Wruuck 2020; Müller 2013).

267 In CVTS1 wurden nicht in allen Ländern alle vorgesehenen Wirtschaftsbereiche in die Befragung einbezogen.

268 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database**. Dort sind die Ergebnisse von CVTS2 bis CVTS5 abrufbar. Für CVTS1 werden in der Eurostat-Datenbank keine Ergebnisse veröffentlicht, da diese Erhebung als Pilotstudie nur eingeschränkt vergleichbar mit den späteren Erhebungen ist.

Hier setzen staatliche Programme an, um zu geringen betrieblichen Investitionen in die Qualifizierung der Beschäftigten entgegenzuwirken. Zur Unterstützung gibt es diverse Instrumente (vgl. für einen Überblick z. B. Müller/Behringer 2012; OECD 2017; Ziderman 2018). Ziel ist es, durch die Bereitstellung zusätzlicher Mittel das betriebliche Weiterbildungsangebot insgesamt zu erhöhen. Zugleich können je nach Ausgestaltung der Programme aber auch spezifische Gruppen angesprochen werden wie kleinere Betriebe, ältere Beschäftigte, Geringqualifizierte oder bestimmte Branchen, um so für eine ausgeglichene Beteiligung an Weiterbildung zu sorgen. Die CVTS-Erhebungen liefern empirische Informationen über die Existenz und die Bedeutung solcher finanziellen Fördermaßnahmen in den europäischen Ländern. Neben staatlichen Instrumenten wie steuerlichen Anreizen, Zuschüssen von nationaler[269] oder EU-Seite[270] wurden auch Einnahmen aus sonstigen Quellen[271] sowie Weiterbildungsfonds erfasst. Weiterbildungsfonds können national, regional oder in Branchen organisiert sein (vgl. z. B. Bosch 2019, S. 31-36; Müller/Behringer 2012). Bei ihrer Ausgestaltung gibt es große Spielräume, sodass sich die Fonds zwischen den Ländern, aber auch innerhalb eines Landes, unterscheiden. Alle einbezogenen Unternehmen, unabhängig davon, ob sie selbst weiterbilden oder nicht, zahlen Beiträge, für die sie dann Unterstützung bei den Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen erhalten können. In einigen Ländern wie z. B. Frankreich, Italien oder Ungarn sind die Umlagen gesetzlich vorgeschrieben. Die Finanzierungsregeln können aber auch gemeinschaftlich durch die Sozialpartner festgelegt werden. Die Höhe der Beiträge ist sehr unterschiedlich und kann sich auch innerhalb eines Landes unterscheiden (für eine Übersicht OECD 2019, S. 35).[272] Als Umlagesystem steht den Beiträgen für die meisten Unternehmen keine finanzielle Gegenleistung in gleicher Höhe gegenüber.

Auch wenn durch die aufgeführten Instrumente auf den ersten Blick von positiven Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung auszugehen ist und sie die Unternehmen entlasten sollen, sind sie mit verschiedenen Schwächen verbunden (vgl. Müller/Behringer 2012; OECD 2017; Ziderman 2018). Zu nennen sind bspw. Mitnahmeeffekte oder administrative Kosten, die z. B. bei Fonds sowohl aufseiten der Unternehmen als auch der Organisation anfallen. Kleinere Unternehmen profitieren in der Regel sehr viel seltener von den verschiedenen Maßnahmen als größere Unternehmen, z. B. weil sie seltener ihren Weiterbildungsbedarf ermitteln, ihre Beschäftigten nicht für Weiterbildung freistellen können oder nicht in der Lage sind, entsprechende Zuschüsse zu beantragen. Die Programme können auch Einfluss auf die Art der Weiterbildungsmaßnahme nehmen, die die Unternehmen auswählen. Häufig werden eher formale bzw. extern angebotene Kurse bezuschusst, informelles Lernen, z. B. am Arbeitsplatz, was für die Bedürfnisse der Unternehmen und Beschäftigten evtl. besser geeignet wäre, jedoch nicht. Nutzen die Unternehmen die Zuschüsse, um Pflichtschulungen, bspw. zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen, zu finanzieren, kann das intendierte Ziel der Weiterentwicklung der Kompetenzen der Beschäftigten oft nur unzureichend umgesetzt werden. Gerade in Ländern und Branchen, in denen alle Unternehmen Umlagen zahlen müssen, erhöhen sich die Arbeitskosten, während nur ein Teil der Unternehmen Rückzahlungen erhält.

Nachfolgend wird anhand der CVTS5-Daten gezeigt, wie verbreitet Weiterbildungsfonds und die weiteren oben angeführten finanziellen Unterstützungsinstrumente in Deutschland und den europäischen Ländern 2015 waren. Für die Analysen werden sowohl Daten, die in der Eurostat-Datenbank abrufbar sind, als auch CVTS5-Mikrodaten genutzt, die Eurostat für 24 Länder für Forschungszwecke zur Verfügung stellt.[273]

Unternehmen mit Umlagen/Beiträgen an Weiterbildungsfonds und Unternehmen mit Einnahmen/Zuschüssen aus Weiterbildungsfonds, staatlichen oder sonstigen Quellen

Alle Unternehmen, unabhängig davon, ob sie im Erhebungsjahr selbst weiterbildeten oder nicht, wurden gefragt, ob sie im Jahr 2015 Umlagen bzw. Beiträge an Weiterbildungsfonds für die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen leisten mussten und/oder Einnahmen aus solchen Fonds erhielten bzw. Zuschüsse der öffentlichen Hand oder sonstige finanzielle Unterstützung aus anderen Quellen, bspw. von Stiftungen, bezogen haben **→ Schaubild B1.2.2-1**. Dabei zeigten sich große Unterschiede zwischen den Ländern.

269 In Deutschland bspw. bis 2019 das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)" oder diverse Bildungsscheckprogramme der Bundesländer.

270 Zum Beispiel Mitfinanzierung von Qualifizierungsangeboten für die Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld aus dem Europäischen Sozialfonds.

271 Hierzu zählen Zuschüsse aus nicht staatlichen Quellen wie privaten Stiftungen, aber auch Zahlungen, die die Unternehmen für die Nutzung eigener Schulungszentren und Weiterbildungskurse durch externe Organisationen und Personen erhalten.

272 So beträgt der für alle Unternehmen obligatorische Beitragssatz z. B. in Italien 0,3 % der Lohn- und Gehaltssumme, in Belgien je nach Branche zwischen 0,1 % und 0,6 %, in Frankreich je nach Unternehmensgröße zwischen 0,55 % und 1,0 % und in Ungarn 1,5 % (vgl. OECD 2019, S. 35).

273 Griechenland, Irland, Kroatien, die Niederlande, Nordmazedonien und Österreich werden aufgrund fehlender Mikrodaten nicht in die Auswertungen einbezogen. Daher ist auch eine Berechnung von EU-Durchschnitten nicht möglich. Für weitere Informationen zu den CVTS-Mikrodaten siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/continuing-vocational-training-survey**. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Mikrodaten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

In Belgien, Frankreich, Italien, Spanien und Zypern leisteten auch aufgrund gesetzlicher Vorgaben alle Unternehmen Beiträge zu einer Umlagefinanzierung betrieblicher Weiterbildung. In Ungarn waren die Unternehmen ebenfalls gesetzlich zu Zahlungen in ein Umlagesystem verpflichtet, konnten aber unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. bei Durchführung von staatlich anerkannten Weiterbildungsmaßnahmen im Unternehmen) von Abgaben befreit werden. In den anderen Ländern gab es entweder keine Weiterbildungsfonds bzw. Umlagesysteme wie in Estland[274] oder sie waren auf einen Teil der Unternehmen, z. B. in bestimmten Branchen oder Regionen, beschränkt.[275] Vergleichsweise hohe Anteile von in Fonds einbezogenen Unternehmen gab es in Dänemark (24 %), im Vereinigten Königreich (17 %), in Malta und Luxemburg (je 10 %) sowie in Norwegen (8 %) und Finnland (7 %). In den übrigen Ländern spielten Beiträge an Weiterbildungsfonds kaum bzw. eine untergeordnete Rolle. Auch in Deutschland war der Anteil der Unternehmen, die Beiträge leisteten, mit 4 % gering. Nur in wenigen kleineren Branchen mit meist klein- und mittelbetrieblicher Struktur existierten 2015 überhaupt Fonds zur Weiterbildungsfinanzierung (vgl. für einen Überblick BIBB-Datenreport 2015, Kapitel B3.6).

Beim Anteil der Unternehmen, die Einnahmen aus Weiterbildungsfonds oder anderen Förderinstrumenten erhielten, traten ebenfalls große Unterschiede zwischen den Ländern zutage. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass die Zahlung von Beiträgen zu Weiterbildungsfonds nicht impliziert, dass die zahlenden Unternehmen auch Einnahmen für Weiterbildungsaktivitäten beziehen. Insbesondere in den Ländern, wo alle Unternehmen Beiträge leisten mussten, war die Differenz zwischen dem Anteil der beitragszahlenden Unternehmen und dem Anteil der von Zuschüssen profitierenden Unternehmen groß. In Italien lag sie 2015 bei 92 Prozentpunkten (PP), da nur 8 % der Unternehmen Zuschüsse zu ihren Weiterbildungsmaßnahmen erhielten. Auch in Zypern (-78 PP), Ungarn (-71 PP), Belgien (-63 PP), Frankreich (-60 PP), Spanien (-37 PP) und Dänemark (-10 PP) zahlten erheblich mehr Unternehmen in Weiterbildungsfonds ein, als Unternehmen Zuschüsse empfingen. Dennoch war der Anteil der von Einnahmen profitierenden Unternehmen mit 63 % in Spanien, 40 % in Frankreich und 37 % in Belgien recht hoch. In Luxemburg, Tschechien (jeweils +8 PP) und Finnland (+7 PP) erhielt ein größerer Anteil der Unternehmen Zuschüsse, als Unternehmen Beiträge zahlten. In Luxemburg profitierten die Unternehmen dabei vor allem von staatlichen Zuschüssen, in Tschechien von EU-Zuschüssen und in Finnland von Steuererleichterungen. In den übrigen Ländern, darunter auch Deutschland, war der Anteil der beitragszahlenden und Zuschüsse erhaltenden Unternehmen fast gleich und unterschied sich maximal um 3 PP.

Wie in der Einleitung bereits erwähnt, profitieren kleinere Unternehmen aus verschiedenen Gründen meist seltener von finanzieller Förderung als größere Unternehmen. Dies bestätigen auch die CVTS5-Daten. Die Nutzung der diversen Zuschüsse nahm über alle Länder hinweg mit der Unternehmensgröße zu, wie beispielhaft die Zahlen für Italien und Belgien verdeutlichen: So bekamen 6 % der italienischen und 32 % der belgischen Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten finanzielle Zuschüsse, jedoch 23 % (Italien) bzw. 53 % (Belgien) der Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten. Unter den Großunternehmen verbuchten 48 % (Italien) bzw. 70 % (Belgien) entsprechende Einnahmen. Auf geringerem Niveau traten auch in Deutschland diese Unterschiede auf. Der Anteil der Kleinunternehmen mit Einnahmen betrug lediglich 2 %, bei den Großunternehmen war hingegen etwa jedes zehnte Unternehmen Empfänger von Zuschüssen. Beiträge zu Weiterbildungsfonds werden hingegen zumeist unabhängig von der Unternehmensgröße geleistet.[276] In einigen Ländern nahm jedoch der Anteil der beitragszahlenden Unternehmen mit der Unternehmensgröße zu. Dies betrifft mit Dänemark, Finnland, Luxemburg, Malta, Norwegen, Ungarn und dem Vereinigten Königreich Länder, in denen Weiterbildungsfonds zwar eine gewisse Verbreitung haben, sie aber auf bestimmte Branchen oder Regionen begrenzt sind. Insgesamt wird jedoch insbesondere in Ländern mit einem Umlagesystem gerade bei kleineren Unternehmen ein Ungleichgewicht zwischen Beiträgen und Einnahmen deutlich.

Nach Wirtschaftszweigen[277] zeigt sich in den meisten Ländern sowohl beim Anteil der Unternehmen, die Beiträge an Weiterbildungsfonds leisteten, als auch beim Anteil der Unternehmen, die Zuschüsse erhielten, eine relativ gleichmäßige Verteilung. Überdurchschnittliche Anteile beitragszahlender Unternehmen innerhalb eines Landes gab es im Bergbau/Verarbeitenden Gewerbe/Energie- und Wasserversorgung (NACE B-E) in Däne-

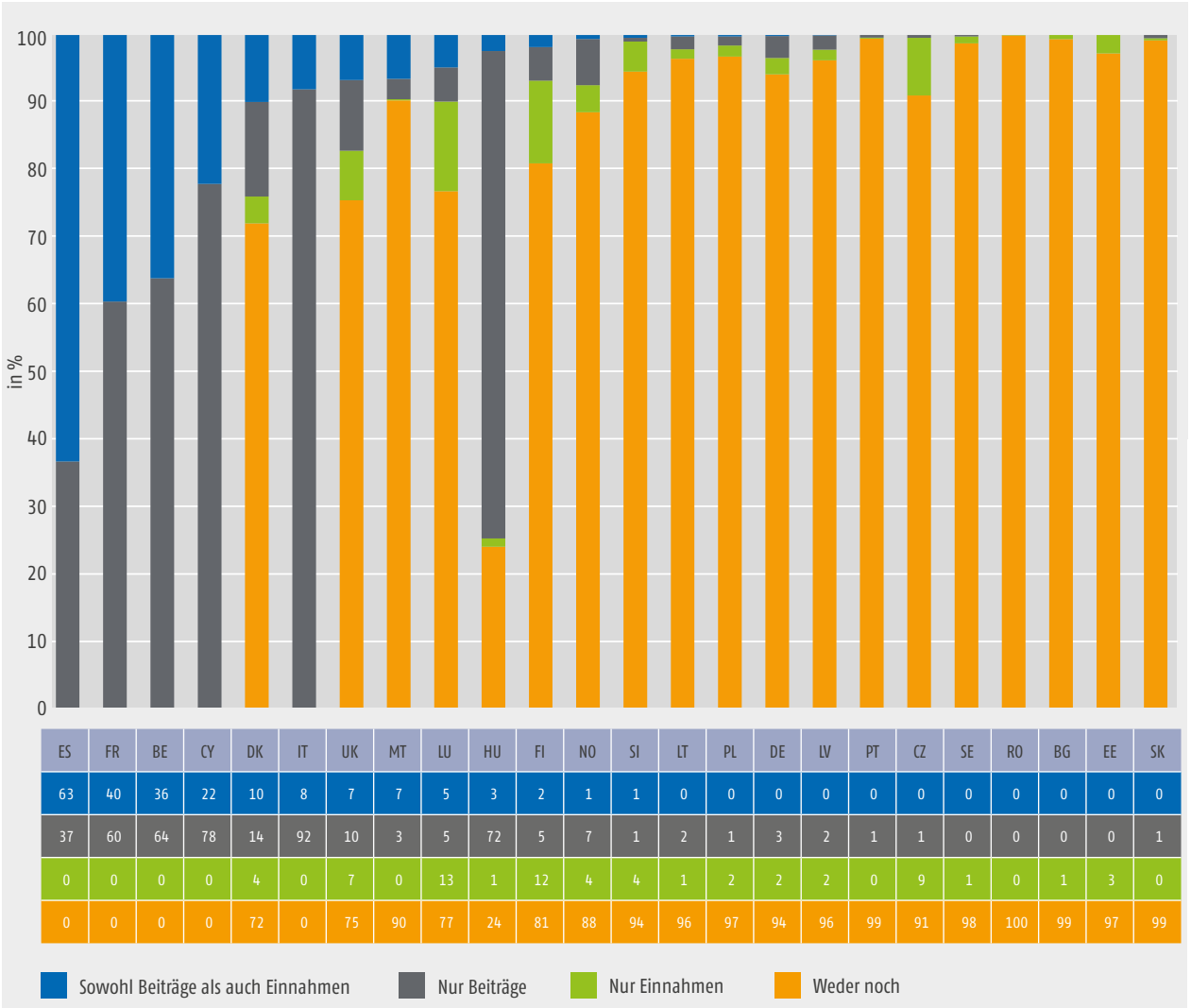
274 Daher wurde die Frage nach Beiträgen an Weiterbildungsfonds in Estland nicht gestellt. Die Frage zu Zuschüssen für Weiterbildung war Teil der CVTS5-Erhebung.

275 Vgl. hierzu auch die Cedefop-Datenbank zur Finanzierung Weiterbildung Erwachsener unter **https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db** (Stand: 09.09.2021), die Informationen zu finanziellen Förderprogrammen, u. a. auch zu Weiterbildungsfonds, in den einzelnen Ländern mit Stand 2015 zur Verfügung stellt.

276 Wie weiter oben ausgeführt, kann es aber Unterschiede beim obligatorischen Beitragssatz geben.

277 Auswertungen nach fünf Wirtschaftszweigen (Abschnittsbezeichnungen gemäß NACE Rev. 2, vgl. Eurostat 2008): Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden/Verarbeitendes Gewerbe/Energie- und Wasserversorgung (NACE B-E); Baugewerbe (NACE F); Handel/Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe (NACE G-I); Information und Kommunikation/Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (NACE J, K); Grundstücks- und Wohnungswesen/Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen und sonstigen Dienstleistungen/Kunst, Unterhaltung und Erholung (NACE L-N, R, S).

Schaubild B1.2.2-1: **Anteil der Unternehmen mit Beiträgen an Weiterbildungsfonds bzw. Einnahmen aus Weiterbildungsfonds/Zuschüssen aus sonstigen Quellen 2015 (in %)**



	ES	FR	BE	CY	DK	IT	UK	MT	LU	HU	FI	NO	SI	LT	PL	DE	LV	PT	CZ	SE	RO	BG	EE	SK
Sowohl Beiträge als auch Einnahmen	63	40	36	22	10	8	7	7	5	3	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nur Beiträge	37	60	64	78	14	92	10	3	5	72	5	7	1	2	1	3	2	1	1	0	0	0	0	1
Nur Einnahmen	0	0	0	0	4	0	7	0	13	1	12	4	4	1	2	2	2	0	9	1	0	1	3	0
Weder noch	0	0	0	0	72	0	75	90	77	24	81	88	94	96	97	94	96	99	91	98	100	99	97	99

BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, FI: Finnland, FR: Frankreich, HU: Ungarn, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei, UK: Vereinigtes Königreich.

Quelle: Eurostat-Mikrodaten, CVTS5. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

BIBB-Datenreport 2022

mark und Norwegen, im Baugewerbe (NACE F) ebenfalls in Dänemark sowie in Luxemburg, Ungarn und im Vereinigten Königreich und im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation/Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (NACE J, K) in Malta. Diese Unterschiede hängen mit der Existenz von Weiterbildungsfonds in bestimmten Branchen zusammen. So gab es bspw. in Dänemark Weiterbildungsfonds im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe. Mit Blick auf die Zuschüsse profitierten die Unternehmen im Bergbau/Verarbeitenden Gewerbe/Energie- und Wasserversorgung in Belgien, Luxemburg, Spanien und Zypern häufiger als die Unternehmen in den anderen Branchen des jeweiligen Landes. Dies traf auch auf die Unternehmen in Belgien, Dänemark, Spanien und dem Vereinigten Königreich im Baugewerbe, auf die Unternehmen in Finnland, Luxemburg und Malta im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation/Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie auf die französischen Unternehmen im zusammengefassten Dienstleistungsbereich (NACE L-N, R, S) zu. In Deutschland waren sowohl die Anteile der umlagen- bzw. beitragszahlenden Unternehmen als auch die Anteile einnahmenerzielender Unternehmen über die Wirtschaftszweige gleichmäßig verteilt.

Zur Bedeutung der Nettobeiträge als Anteil der Arbeitskosten

Im Rahmen der CVTS5 wurden auch die Höhe der Umlagen oder Beiträge an Weiterbildungsfonds sowie die Einnahmen aus den diversen Förderquellen ermittelt. Zur Einschätzung ihrer quantitativen Bedeutung für die Unternehmen werden nachfolgend die Nettobeiträge zu Weiterbildungsfonds, d. h. der Saldo aus Beiträgen und Zuschüssen, in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen betrachtet.[278] Arbeitskosten umfassen hierbei die Kosten für Personalaufwendungen, d. h. Bruttolöhne und -gehälter sowie Sozialaufwendungen der Unternehmen für das Jahr 2015. Unternehmen in Frankreich und Ungarn zahlten mit 0,8 % (Frankreich) bzw. 0,7 % (Ungarn) der Arbeitskosten durchschnittlich die höchsten Nettobeiträge in Weiterbildungsfonds. Hier setzt sich das zuvor beschriebene Bild fort: In beiden Ländern sind die Beitragszahlungen verpflichtend. Es zahlten also alle Unternehmen[279] in ein Umlagesystem ein, wohingegen nur ein Teil der Unternehmen Zuschüsse aus den entsprechenden Weiterbildungsfonds oder aus anderen Quellen erhielt. Dies traf auch auf die Unternehmen in Belgien, Italien, Spanien und Zypern zu, wobei hier die Nettobeiträge mit 0,3 % in Spanien und Zypern bzw. 0,1 % in Belgien und Italien niedriger ausfielen. Dänemark (0,4 %) und Malta (0,1 %) gehörten 2015 ebenfalls zu den Ländern mit einem positiven Saldo aus Umlagen und Zuschüssen. In diesen acht Ländern mussten die Unternehmen also im Durchschnitt über ihre eigenen Weiterbildungskosten hinaus noch weitere Ausgaben für Weiterbildung tragen. Luxemburg war das einzige Land, in dem die Unternehmen im Schnitt ein Plus von 0,3 % der Arbeitskosten machten. Dies bestätigt das zuvor gezeigte Bild, nach dem der Anteil der Unternehmen, die Zuschüsse bekamen, in Luxemburg größer als der beitragszahlende Anteil war. In allen anderen Ländern glichen sich die Beiträge und Zuschüsse als Anteil der Arbeitskosten in der Summe aus.[280] Dahinter verbergen sich zwei Erklärungsmuster: In einigen Ländern wie Bulgarien, Portugal, Rumänien, Schweden und der Slowakei leisteten die Unternehmen nicht oder nur zu einem sehr kleinen Anteil Zahlungen an Weiterbildungsfonds. Zugleich wurden hier keine oder nur marginale Zuschüsse zu Weiterbildungsmaßnahmen an Unternehmen gezahlt. In anderen Ländern, z. B. in Deutschland, Lettland, Litauen oder Polen, gab es zwar sowohl beitragszahlende als auch Fördermittel empfangende Unternehmen, die Beiträge und Zuschüsse waren jedoch im Durchschnitt über alle Unternehmen ausgewogen und stellten in Relation zu den Arbeitskosten keine zusätzliche Belastung für die Unternehmen dar. Vernachlässigt werden darf hierbei jedoch nicht, dass vor allem größere Unternehmen von Zuschüssen profitieren, wohingegen Beiträge auch von kleinen und mittleren Unternehmen gezahlt werden.

Zur Bedeutung der verschiedenen Förderinstrumente

Die Unternehmen, die Einnahmen aus Weiterbildungsfonds bzw. Zuschüsse des Staates oder aus anderen Quellen (wie Stiftungen) erhielten, wurden nach der Art der Förderinstrumente gefragt → **Tabelle B1.2.2-1**. Hierbei ist zu beachten, dass sich der Anteil der Unternehmen mit solchen Einnahmen stark unterscheidet. So traf dies auf weniger als 1 % der Unternehmen in Rumänien zu, in Spanien hingegen auf 63 % der Unternehmen. Auch wenn in den Ländern durchaus mehrere Förderarten angeboten wurden, erreichte in den meisten Ländern 2015 jeweils eine Förderquelle deutlich höhere Anteilswerte als die anderen. In Belgien, Dänemark, Frankreich, Italien, Norwegen, Polen und Rumänien waren dies Einnahmen aus Weiterbildungsfonds, in Bulgarien, Lettland, Litauen, Malta, Slowenien und Tschechien EU-Zuschüsse, in Finnland, Spanien und Ungarn steuerliche Maßnahmen, in Luxemburg und Zypern staatliche Zuschüsse und in Schweden Einnahmen aus anderen Quellen. In Deutschland gaben jeweils 47 % der Unternehmen an, dass sie von nationalen bzw. EU-Zuschüssen[281] profitierten. In Estland lag der Anteil der Unternehmen, die Steuererleichterungen bzw. EU-Zuschüsse erhielten, nahezu gleichauf. Im Vereinigten Königreich unterschieden sich die Anteilswerte für Einnahmen aus Weiterbildungsfonds, aus anderen Quellen sowie aus staatlichen Zuschüssen nur wenig.

Betrachtet man die einzelnen Förderinstrumente separat, wird deutlich, dass sie jeweils nur in wenigen Ländern eine größere Zahl der Unternehmen mit Einnahmen erreichten, in anderen Ländern jedoch gar nicht vorkamen oder eine untergeordnete Rolle spielten. Nationale, regionale oder Branchenfonds gab es mit Ausnahme von Estland und Litauen zwar in allen Ländern. Allerdings erhielten nur in elf Ländern mindestens ein Drittel der Unternehmen mit Einnahmen Rückzahlungen aus den Fonds; besonders viele Unternehmen in Frankreich (98 %), Dänemark (86 %) und Italien (82 %). In Deutschland traf dies auf 9 % der Unternehmen zu. Insgesamt existieren in Deutschland wie erwähnt nur

278 Tschechien und das Vereinigte Königreich werden aufgrund eingeschränkter Vergleichbarkeit mit den anderen Ländern bei dieser Variable nicht in die Analyse einbezogen.

279 Ein Teil der Unternehmen in Ungarn kann die verpflichtenden Zahlungen durch Durchführung von national anerkannten Weiterbildungen im Betrieb ausgleichen.

280 Eurostat weist in seiner Datenbank, auf die bei dieser Variable zurückgegriffen wird, nur Daten mit einer Kommastelle aus, sodass dennoch geringe Salden in die eine oder andere Richtung möglich sind.

281 Hier ist allerdings mit Unschärfen zu rechnen, da es für die Unternehmen bei einigen Maßnahmen schwierig zu entscheiden sein dürfte, wer der Finanzier ist. So wurde im deutschen Fragebogen explizit der Bildungsscheck NRW als ein Beispiel für staatliche Zuschüsse aufgeführt, obwohl dieser auch durch den Europäischen Sozialfonds mitfinanziert wird.

Tabelle B1.2.2-1: **Anteil der Unternehmen, die Einnahmen/Zuschüsse aus dem jeweiligen Förderinstrument erhielten 2015 (in %)**

Land[1]	Unternehmen mit Einnahmen aus Fonds/Zuschüssen aus sonstigen Quellen (in % aller Unternehmen)	Unternehmen mit Einnahmen/Zuschüssen aus dem jeweiligen Förderinstrument (in % der Unternehmen, die Einnahmen aus Fonds oder sonstige Zuschüsse erhielten)				
		Steuerliche Anreize/ Steuer-erleichterungen	Einnahmen aus Weiterbildungsfonds	Zuschüsse der Europäischen Union (z. B. Europäischer Sozialfonds)	Staatliche Zuschüsse	Einnahmen aus anderen Quellen (z. B. aus privaten Stiftungen, Zahlungen, die das Unternehmen für die Nutzung eigener Schulungszentren und Weiterbildungskurse durch externe Organisationen und Personen erhält)
BE	37	4	69	2	37	8
BG	1	0	7	93	5	0
CY	22	7	3	6	93	2
CZ	9	4	2	84	15	7
DE	3	*	9	47	47	1
DK	14	3	86	2	17	18
EE	3	35	*	34	22	18
ES	63	100	2	1	2	1
FI	14	76	11	5	8	15
FR	40	1	98	2	4	3
HU	4	44	25	30	11	2
IT	8	*	82	7	2	15
LT	2	4	*	75	20	9
LU	18	8	19	1	86	2
LV	2	0	15	85	2	12
MT	7	12	33	73	9	4
NO	5	20	57	3	38	12
PL	2	0	68	34	4	12
RO	0	19	40	11	17	21
SE	1	0	34	20	12	45
SI	5	17	38	63	21	9
UK	14	12	38	13	40	44

[1] Daten für PT und SK nicht berücksichtigt wegen geringer Fallzahlen (< 20).
* Nicht abgefragt, da es diese Maßnahme in dem Land nicht gibt.
BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, FI: Finnland, FR: Frankreich, HU: Ungarn, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei, UK: Vereinigtes Königreich
Quelle: Eurostat-Mikrodaten, CVTS5. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

BIBB-Datenreport 2022

in sehr wenigen Branchen Weiterbildungsfonds (vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel B3.6). In neun Ländern profitierten mehr als ein Drittel der Unternehmen mit Einnahmen von EU-Zuschüssen. Mit Bulgarien, Estland, Deutschland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowenien und Tschechien waren dies jedoch durchweg Länder, in denen weniger als 10 % aller Unternehmen überhaupt Einnahmen erzielten. Staatliche Zuschüsse empfingen zwischen 2 % (in Italien, Lettland und Spanien) und 93 % (Zypern) der Unternehmen mit Einnahmen. In Belgien, wo immerhin 37 % der Unternehmen Einnahmen aus den verschiedenen Instrumenten verbuchen konnten, gehörten 37 % der Unternehmen zu den Empfängern von nationalen Zuschüssen. In Deutschland lag der entsprechende Anteil mit 47 % noch etwas höher bei einem wesentlich geringeren Anteil von Unternehmen, die überhaupt Einnahmen erhielten. Steuerliche Kompensa-

tionen[282] waren vor allem in Spanien und Finnland von größerer Bedeutung, Einnahmen aus anderen Quellen in Schweden und im Vereinigten Königreich.

Insgesamt zeigt sich, dass in den meisten Ländern nur ein geringer Teil der Unternehmen von den diversen Fördermaßnahmen für betriebliche Weiterbildung profitiert. Noch deutlicher wird das Bild, wenn man alle Unternehmen einbezieht, also auch solche ohne Einnahmen. Die größte Reichweite hatten dabei noch die Weiterbildungsfonds. So erhielten in Italien 7 % aller Unternehmen Kompensationen, in Dänemark 12 %, in Belgien 22 % und in Frankreich 39 %. Staatliche Zuschüsse bekamen 6 % aller Unternehmen im Vereinigten Königreich. In Belgien lagen die Anteile bei 12 %, in Luxemburg bei 16 % und in Zypern bei 21 %. 63 % der spanischen und 11 % der finnischen Unternehmen konnten zumindest einen Teil der Ausgaben für betriebliche Weiterbildung durch steuerliche Nachlässe ausgleichen. Durch EU-Zuschüsse wurden in Tschechien 7 % der Unternehmen unterstützt, durch Einnahmen aus anderen Quellen 6 % der Unternehmen im Vereinigten Königreich. In allen anderen Ländern lagen die Anteile bei den diversen Förderinstrumenten bei höchstens 5 %. Dies zeigt den insgesamt doch als eher gering einzuschätzenden Einfluss, den solche finanziellen Maßnahmen haben. Dennoch können die Instrumente für das einzelne Unternehmen wichtig sein und die betriebliche Weiterbildung in einem Land oder in Branchen und Unternehmenstypen, die besonderen Bedarf haben, voranbringen.

Fazit und Ausblick

In diesem Beitrag wurde mit den CVTS5-Daten die finanziellen Unterstützungsangebote zur betrieblichen Weiterbildung im Ländervergleich für das Jahr 2015 untersucht. Neben staatlichen Programmen, deren vorrangiges Ziel es ist, betrieblichen Unterinvestitionen in die Qualifizierung der Beschäftigten entgegenzuwirken, wurden auch Einnahmen aus sonstigen Quellen sowie Weiterbildungsfonds erfasst. Die Bedeutung und Umsetzung dieser Instrumente unterschied sich dabei stark zwischen den Ländern und teilweise auch innerhalb eines Landes, z. B nach Branche und Unternehmensgröße. Zahlungen an Weiterbildungsfonds bzw. Umlagesysteme waren in einigen Ländern wie Belgien, Frankreich oder Italien für alle Unternehmen gesetzlich vorgeschrieben; in anderen Ländern gab es hingegen keine Umlagesysteme, oder sie waren auf einzelne Branchen oder Regionen beschränkt. In Deutschland spielten Weiterbildungsfonds keine große Rolle. Lediglich 4 % der Unternehmen zahlten entsprechende Beiträge. Die CVTS5-Zahlen zeigen zudem, dass nicht alle beitragszahlenden Unternehmen gleichermaßen von Zuschüssen profitieren. Insbesondere in Ländern mit verpflichtenden Zahlungen waren die Unterschiede zwischen zahlenden und Zuschüsse empfangenden Unternehmen groß. Neben Einnahmen aus Weiterbildungsfonds wurden in CVTS5 staatliche und EU-Zuschüsse, steuerliche Anreize und Einnahmen aus anderen Quellen wie Stiftungen erfasst. Dabei dominierte in den meisten Ländern jeweils eines der Förderinstrumente, in Deutschland lagen hingegen nationale und EU-Zuschüsse mit jeweils 47 % gleichauf.

Insgesamt profitierte in den meisten Ländern 2015 nur ein geringer Teil der Unternehmen von Fördermaßnahmen für betriebliche Weiterbildung. Die größte Reichweite hatten dabei noch die Weiterbildungsfonds. Deutlich wurde auch, dass kleinere Unternehmen seltener eine finanzielle Förderung erhielten als große Unternehmen. Diese ungleiche Verteilung steht einem wichtigen Ziel der verschiedenen Fördermaßnahmen entgegen, möglichst gleiche Zugangschancen zu betrieblicher Weiterbildung für alle Beschäftigten sicherzustellen. Hier könnte der Aufbau eines Beratungs- bzw. Informationssystems zu vorhandenen Finanzierungsangeboten sinnvoll sein, das zugleich Hilfen bei der Antragstellung vermittelt (vgl. Brunello/Wruuck 2020, S. 27).[283] Weitere Schwächen der diversen Förderprogramme liegen z. B. in Mitnahmeeffekten oder hohen administrativen Kosten. Um den Nutzen und die Effektivität der Maßnahmen zu erhöhen, bieten sich Monitoring- bzw. Evaluationsprozesse an. Solche Evaluationen sind in Europa noch relativ selten und wurden nur in einigen Ländern wie Finnland durchgeführt. Dies erschwert fundierte Kosten-Nutzen-Analysen, um zu prüfen, ob der Nutzen der Förderprogramme ausreichend hoch ist, um ihre Kosten zu rechtfertigen (vgl. Brunello/Wruuck 2020, S. 30).

(Gudrun Schönfeld, Marion Thiele)

282 In Deutschland wurden steuerliche Vergünstigungen nicht abgefragt. Weiterbildungskosten können als Betriebsausgaben abgesetzt werden, was aber nicht als steuerlicher Anreiz aufgefasst wird.

283 Dass hier durchaus Bedarf vorhanden ist, wurde z. B. in der deutschen CVTS5-Zusatzerhebung deutlich. Insbesondere kleinere Unternehmen zeigten sich schlecht informiert über staatliche Unterstützungsangebote zur Weiterbildungsförderung. Konkret nach ihrem Unterstützungsbedarf befragt, äußerte ein erheblicher Teil der Unternehmen einen Wunsch nach Beratung und Informationen (vgl. Schönfeld/Schürger 2020, S. 48–51).

B 1.2.3 Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung

Mit den Daten des BIBB-Qualifizierungspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung werden Analysen zur Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten in Betrieben durchgeführt. Ein wichtiger Aspekt sind dabei Aufstiegsfortbildungen als eine wesentliche betriebliche Strategie zur Deckung des Qualifizierungs- und Personalbedarfs.

Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels für die Erhebungswelle 2018 wurden im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B1.2.3 dargestellt. Im BIBB-Datenreport 2021, Kapitel C3.6 wurde auf Basis der Daten der Erhebungswelle 2019 die betriebliche Förderung von Aufstiegsfortbildungen im Kontext der Digitalisierung untersucht. Weitere Analysen mit Daten des BIBB-Qualifizierungspanels sind für den BIBB-Datenreport 2023 geplant.

(Sabine Mohr)

B 2 Weiterbildungsanbieter

B 2.1 Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2021

Vor dem Hintergrund der pandemiebedingt veränderten Rahmenbedingungen befasste sich der Themenschwerpunkt „Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie“ der wb**monitor**-Umfrage 2021 E mit der Durchführung von Weiterbildungsangeboten in digitalen Formaten und den hiermit verbundenen Herausforderungen für die Weiterbildungsanbieter (**vgl. Kapitel B2.1.2**). Wie in jedem Jahr wurden standardmäßig auch das Wirtschaftsklima in der Weiterbildungsbranche sowie grundlegende strukturelle Daten der Anbieter erhoben (**vgl. Kapitel B2.1.1**). Die im Folgenden präsentierten Ergebnisse basieren auf den gewichteten und hochgerechneten Angaben von 1.689 Einrichtungen.

E wbmonitor-Umfragen

wb**monitor** ist ein Kooperationsprojekt des BIBB und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE). Jährlich 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. 2021 konnten sich die insgesamt 16.766 eingeladenen Anbieter zwischen Ende Juni und Anfang August an der Erhebung beteiligen. Für weitere Informationen und Definitionen siehe **www.wbmonitor.de**.

B 2.1.1 Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des wbmonitor

Zum Ende der ersten Jahreshälfte 2021 war die Weiterbildungsbranche in ihrer wirtschaftlichen Stimmung positiver gestimmt als noch ein Jahr zuvor, als sie von den ersten Auswirkungen der Coronapandemie schwer getroffen wurde: Der wb**monitor** Klimawert E für alle Anbieter war 2021 mit +15 wieder leicht positiv und lag um 28 Punkte über dem Niveau von 2020 (-13) → **Schaubild B2.1.1-1**. Trotz dieser Aufhellung war die Wirtschaftsstimmung jedoch weiterhin deutlich schlechter als in den Jahren vor der Pandemie; 2019 betrug der Klimawert für alle Anbieter noch +44. Der differenzierte Blick auf die Werte für Lage und Erwartung verdeutlicht, dass die Wirtschaftsstimmung im Sommer 2021 durch einen positiven Ausblick auf die Situation in einem Jahr (Erwartungswert +25) geprägt wurde, wohingegen sich die zu diesem Zeitpunkt aktuelle wirtschaftliche Lage mit +6 sehr verhalten darstellte. Bezüglich der Erwartungshaltung gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass die Infektionswellen der Delta- und Omikron-Varianten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht absehbar waren und mit den damals seit wenigen Monaten verfügbaren Impfstoffen zudem ein zeitnaher Ausweg aus der Pandemie möglich schien. Zugleich konnten sich die Anbieter mittlerweile offenbar besser an die veränderten Rahmenbedingungen anpassen als noch zu Beginn der Pandemie (**vgl. Kapitel B2.1.2**).

E wbmonitor-Klimawert

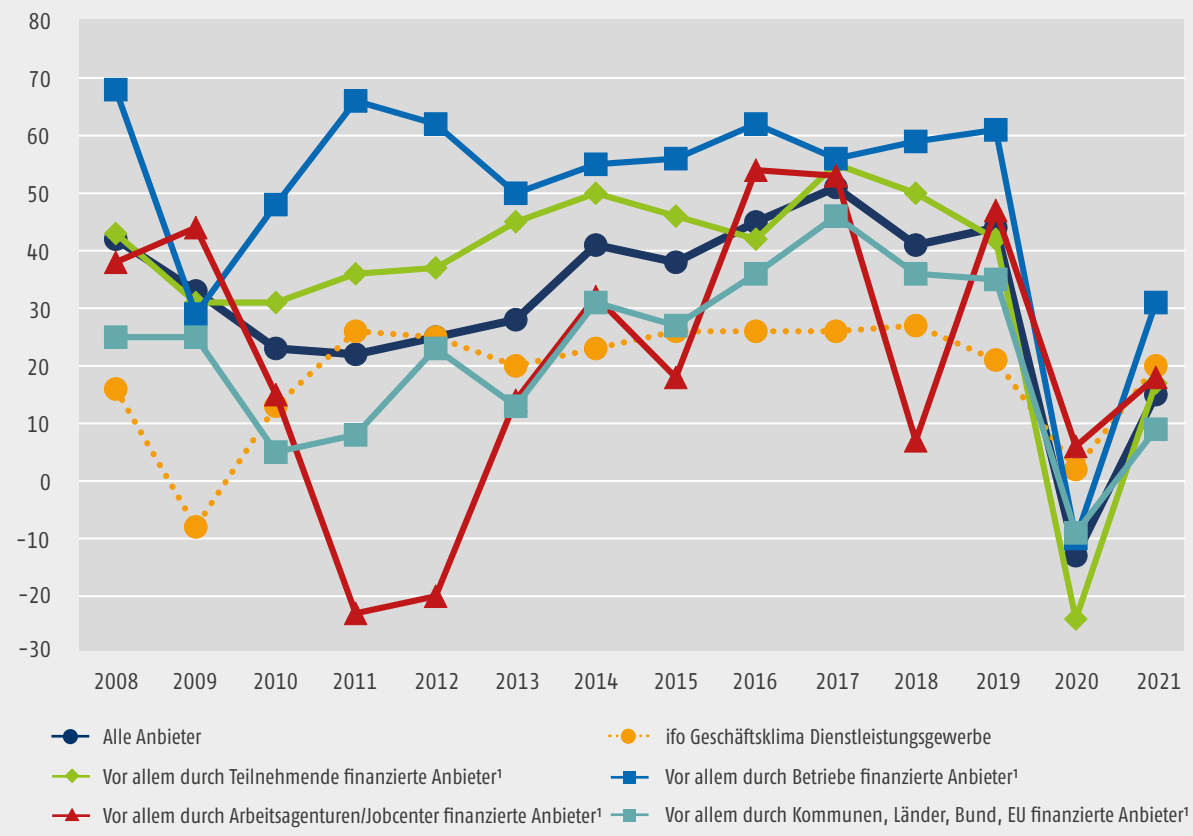
Der wb**monitor**-Klimawert bildet die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation durch die Weiterbildungsanbieter ab. Er berechnet sich aus dem geometrischen Mittel der Differenzen zwischen den positiven und negativen Urteilen über die gegenwärtige wirtschaftliche Lage sowie der Erwartung in einem 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.

Ein Vergleich mit dem ifo Geschäftsklima für die gesamte Dienstleistungsbranche verdeutlicht, dass es sich bei der Weiterbildungsbranche um einen vergleichsweise stark von den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie betroffenen Bereich handelt. Nachdem die Klimawerte der Weiterbildungsanbieter in der Vor-Pandemie-Zeit (seit 2013) kontinuierlich auf höherem Niveau als diejenigen der Dienstleister insgesamt lagen, verzeichneten letztere 2020 erstmals wieder einen höheren Wert. 2021 näherten sich die Einschätzungen des Wirtschaftsklimas zwar an (Differenz: fünf Punkte), dennoch stellte sich die wirtschaftliche Stimmung unter allen Dienstleistern (ifo Geschäftsklimawert +20; vgl. ifo Institut für Wirtschaftsforschung 2021) im Juli 2021 weiterhin besser dar als in der Weiterbildung.

Differenziert nach den unterschiedlichen Hauptfinanzierungsquellen[284] der Anbieter zeigte sich der positive Trend gegenüber dem Vorjahr über alle Segmente

284 50 % und mehr der Einnahmen im Bereich Weiterbildung aus einer der abgefragten Quellen

Schaubild B2.1.1-1: **Entwicklung der wbmonitor-Klimawerte von 2008 bis 2021**



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 2021; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 2008 bis 2021 BIBB-Datenreport 2022

hinweg. Gewisse Unterschiede bestanden jedoch sowohl hinsichtlich des zum Umfragezeitpunkt erreichten Niveaus des Wirtschaftsklimas als auch hinsichtlich des Ausmaßes der Verbesserung. Insbesondere im Bereich der schwerpunktmäßig privat finanzierten Weiterbildungsanbieter, d. h. derjenigen Anbieter, die sich entweder überwiegend durch Einnahmen von betrieblichen Kunden oder durch Einnahmen von Teilnehmenden bzw. Selbstzahlenden finanzierten, hatte sich die wirtschaftliche Stimmung gegenüber dem Vorjahr deutlich verbessert. In beiden Segmenten stiegen die Klimawerte von 2020 auf 2021 um jeweils 41 Punkte. Geringere positive Tendenzen zeigten sich dagegen bei den vor allem für die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter tätigen Anbietern mit einem Zuwachs von zwölf Punkten sowie bei den hauptsächlich durch Mittel von Gebietskörperschaften (Kommunen, Länder, Bund) bzw. der EU finanzierten Einrichtungen mit einem Anstieg um 18 Punkte.

Überwiegend für Betriebe tätige Anbieter wiesen differenziert nach den Finanzierungssegmenten den höchsten Klimawert (+31) auf. Diese Gruppe bestand fast zur Hälfte aus kommerziellen Anbietern in privater Rechtsform.[285] Der hier zu beobachtende deutliche Aufschwung der Wirtschaftsstimmung ist möglicherweise ein Indiz für ein gegenüber dem Vorjahr wieder gestiegenes Weiterbildungsengagement von Betrieben. Dieses war zu Beginn der Krise deutlich rückläufig.[286] Dementsprechend schlecht war zum damaligen Zeitpunkt auch die wirtschaftliche Stimmung der in diesem Segment tätigen Anbieter (Klimawert 2020: -10). Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass die positive Wirtschaftsstimmung 2021 stark durch einen hohen Erwartungswert von +49

285 Privat-kommerziell: 44 %; wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.): 17 %; privat-gemeinnützig: 13 %; Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins: 13 %; betriebliche Bildungseinrichtung: 8 %; berufliche Schule: 3 %; (Fach-)Hochschule, Akademie: 1 %; sonstige (staatlich): 1 %; VHS: 0 %

286 Im ersten Halbjahr 2020 lag die Quote der weiterbildungsaktiven Betriebe in Deutschland mit 34 % auf deutlich niedrigerem Niveau als in den Jahren vor der Pandemie, in denen regelmäßig mehr als die Hälfte die Weiterbildung ihrer Beschäftigten förderten (vgl. Jost/Leber 2021; **vgl. Kapitel B1.2.1**).

geprägt wurde, wohingegen sich der Lagewert (+15) auf einem deutlich niedrigeren positiven Niveau befand.

Auch bei den Anbietern mit überwiegenden Einnahmen von Teilnehmenden bzw. Selbstzahlenden zeigte sich eine Aufhellung der Wirtschaftsstimmung. Wiesen diese 2020 mit -24 noch einen negativen Klimawert – und zugleich den niedrigsten der im wb**monitor** differenzierten Finanzierungssegmente – auf, war die Stimmung 2021 mit +17 (verhalten) positiv. In differenzierter Betrachtung der aktuellen Lage und der Erwartung für die kommenden zwölf Monate wird auch hier deutlich, dass die eher positive Stimmung offensichtlich v. a. auf die Hoffnung auf wieder steigende Teilnehmendenzahlen zurückzuführen ist (Erwartungswert +36). Die aktuelle Lage wurde demgegenüber sogar minimal negativ bewertet (-1). In dieser Gruppe stellten private Anbieter in gewinnorientierter oder gemeinnütziger Ausrichtung zusammen mit den Wirtschaftsnahen (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.) mehr als die Hälfte der Einrichtungen.[287]

Bei Anbietern, die sich v. a. aus Mitteln von Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern finanzierten, verbesserte sich die Wirtschaftsstimmung gegenüber 2020 mit einem Anstieg um zwölf Punkte auf +18 vergleichsweise geringfügig. Die hier vertretenen, überwiegend privaten Anbieter[288] wiesen allerdings – im Unterschied zu den anderen Finanzierungssegmenten – bereits im Vorjahr einen leicht positiven Klimawert auf (+6). Der Anstieg des Klimawertes spiegelt offenbar das deutlich höhere Volumen der Fördermaßnahmen/-fälle arbeitsmarktpolitischer Instrumente der Rechtskreise Sozialgesetzbuch (SGB) II und III im Vorfeld der Erhebung 2021 gegenüber 2020. Sowohl die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) als auch der Zugänge in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MzAubE) lagen in den Vormonaten der Erhebung 2020 auf deutlich niedrigerem Niveau als 2021 (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021d). Mit dem Anstieg des Lagewerts von -9 im Vorjahr auf aktuell +7 hat sich der 2020 bestehende leichte Optimismus (Erwartungswert 2020: +22) anscheinend erfüllt. Im Sommer 2021 erwarteten die Einrichtungen dieser Gruppe eine weiter anhaltende Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Situation (Erwartungswert: +30).

Der Klimawert der Weiterbildungseinrichtungen, die ihre Einnahmen bzw. Zuwendungen überwiegend von Gebietskörperschaften (Kommune, Land, Bund) bzw. der EU bezogen, verbesserte sich gegenüber dem Vorjahr um 18 Punkte. Mit +9 lag dieser 2021 allerdings nur geringfügig im positiven Bereich und erreichte somit im Vergleich der dargestellten Segmente den niedrigsten Wert. Zu berücksichtigen ist hier, dass sich in dieser heterogenen Anbietergruppe[289] Einrichtungstypen mit gegensätzlicher Wirtschaftsstimmung befinden. Während sich diese bei den Volkshochschulen (VHS) negativ darstellte, zeichneten berufliche Schulen und (Fach-)Hochschulen bzw. Akademien ein positives Bild (siehe folgender Absatz). Bezogen auf die Gesamtheit der Anbieter in diesem Segment bestand im Sommer 2021 ein leicht optimistischer Blick auf die kommenden zwölf Monate (Erwartungswert: +10).

Differenziert nach den verschiedenen Anbietertypen in der Weiterbildung schätzten einzig die VHS ihre wirtschaftliche Situation negativ ein (Klimawert -23). Gegenüber dem Vorjahr verbesserte sich ihr Klimawert vergleichsweise geringfügig um 13 Punkte (Klimawert 2020: -36; vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel B2.1.1). Wesentliche Ursache für die weiterhin schlechte Wirtschaftsstimmung der VHS dürften anhaltende Einnahmeausfälle aufgrund eines reduzierten Veranstaltungsvolumens infolge der Pandemie sein, was insbesondere die Lockdownphasen mit dem Verbot von Präsenzkursen betraf (siehe folgender Abschnitt zu Strukturinformationen; vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel B2.1.2; vgl. Christ u. a. 2021). Auch bis zur Jahresmitte 2022 erwarteten sie keine Erholung (Erwartungswert -13). Ebenfalls unterdurchschnittlich, wenngleich leicht positiv, wurde die Situation von den gemeinschaftlichen Anbietern in Trägerschaft einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins bewertet. Mit einem aktuellen Klimawert von +13 verbesserte sich deren Stimmung im Vergleich zum Vorjahr erkennbar (Klimawert 2020: -21). Im Gegensatz zu den VHS blickten sie zudem mit Optimismus in die Zukunft (+23).

Unverändert positiv stellte sich die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation der beruflichen Schulen sowie der wissenschaftlichen Weiterbildungsanbieter (Fach-/Hochschulen, Akademien) dar, die zur Berechnung der Klimawerte zusammengefasst wurden. Der Klimawert von +36 verdeutlicht eine trotz der veränderten äußeren Rahmenbedingungen wirtschaftliche bzw. haushaltsbezogene Stabilität dieser i. d. R. staatlich verfassten Einrichtungen. Zudem dürfte bei manchen Anbietern

287 Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.): 20 %; privat-kommerziell: 20 %; privat-gemeinnützig: 17 %; Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins: 15 %; VHS: 14 %; (Fach-)Hochschule, Akademie: 10 %; berufliche Schule: 2 %; betriebliche Bildungseinrichtung: 2 %; sonstige (staatlich): 1 %

288 Privat-kommerziell: 36 %; privat-gemeinnützig: 35 %; betriebliche Bildungseinrichtung: 10 %; Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins: 9 %; wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.): 6 %; berufliche Schule: 3 %; VHS: 2 %; sonstige (staatlich): 1 %; (Fach-)Hochschule, Akademie: 0 %

289 VHS: 32 %; Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins: 22 %; berufliche Schule: 17 %; privat-gemeinnützig: 13 %; privat-kommerziell: 7 %; sonstige (staatlich): 3 %; (Fach-)Hochschule, Akademie: 2 %; wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.): 2 %; betriebliche Bildungseinrichtung: 1 %

Tabelle B2.1.1-1: **Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2021**

		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		15	6	25	1.138
Einnahmen/Zuwendungen von Teilnehmenden	Keine Einnahmen	32	22	42	194
	1% bis 25%	14	10	19	458
	26% bis 49%	-3	-14	8	144
	50% und mehr	17	-1	36	305
Einnahmen/Zuwendungen von Betrieben	Keine Einnahmen	6	1	11	473
	1% bis 25%	14	2	26	298
	26% bis 49%	25	17	34	79
	50% und mehr	31	15	49	251
Einnahmen/Zuwendungen von Arbeitsagenturen/ Jobcentern	Keine Einnahmen	11	4	19	702
	1% bis 25%	19	4	36	234
	26% bis 49%	13	18	9	42
	50% und mehr	18	7	30	123
Einnahmen/Zuwendungen von Kommunen, Ländern, Bund, EU	Keine Einnahmen	25	12	38	467
	1% bis 25%	21	3	40	218
	26% bis 49%	-12	-18	-6	117
	50% und mehr	9	7	10	299
Art der Einrichtung	Privat-kommerziell	35	20	50	263
	Privat-gemeinnützig	21	9	33	190
	Betriebliche Bildungseinrichtung	44	41	47	38
	Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband u. Ä.)	22	12	33	119
	Volkshochschule	-23	-32	-13	178
	Berufliche Schule, (Fach-)Hochschule, Akademie	36	44	28	105
	Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	13	3	23	227
Hauptausrichtung des Weiterbildungsangebots	Beruflich	31	22	40	538
	Allgemein	-9	-22	5	264
	Beruflich und allgemein	4	-2	11	194
	Weiterbildung ist Nebenaufgabe	28	24	31	140
Standort	Westdeutsche Länder	13	3	23	942
	Ostdeutsche Länder mit Berlin	24	17	30	196
Zum Vergleich	ifo Dienstleistungsgewerbe	20	23	17	

[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 2021; hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.138 gültigen Angaben; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe (Monatswerte Juli)

dieser Gruppe wirtschaftlicher Schaden im Weiterbildungsbereich dadurch abgefedert worden sein, dass sie bereits zu Beginn der Pandemie wesentliche Teile ihres Angebots auf Onlineformate umstellen konnten und vergleichsweise wenig von Veranstaltungsausfällen betroffen waren (vgl. Christ u. a. 2021). Ein noch höherer Klimawert wurde mit +44 für die betrieblichen Bildungseinrichtungen gemessen, womit diese die beste Wirtschaftsstimmung der verschiedenen Anbietertypen aufwiesen. Gegenüber 2020 ist bei ihnen ein deutlicher Aufschwung um 42 Punkte zu beobachten. Allerdings dürfte die wirtschaftliche Stimmung hier teilweise auch vom Gesamtunternehmen beeinflusst sein und nicht ausschließlich die Situation im Bereich der Weiterbildung abbilden. Ebenfalls einen deutlich überdurchschnittlichen Klimawert verzeichneten private Anbieter mit kommerzieller Ausrichtung (+35). Ihre Aufhellung des Wirtschaftsklimas um 42 Punkte ist ein Anhaltspunkt für flexible Reaktionsweisen marktorientierter Anbieter an neue Gegebenheiten (vgl. Christ/Martin/Koscheck 2021). Nur geringfügig über dem Durchschnitt aller Anbieter lagen die Klimawerte privat-gemeinnütziger Einrichtungen (+21) sowie wirtschaftsnaher Bildungszentren der Kammern, Innungen oder Berufsverbände (+22). Auch deren wirtschaftliche Stimmung verbesserte sich gegenüber dem Vorjahr, wenngleich moderater als bei den privat-kommerziellen.[290]

Strukturinformationen aus der wbmonitor-Umfrage 2021

Die Weiterbildung ist durch ein vielfältiges Institutionenspektrum gekennzeichnet. Die größte Gruppe (41 %) der Weiterbildungseinrichtungen stellten auch 2021 Anbieter in privater Rechtsform, wobei 23 % kommerziell (d. h. gewinnorientiert) und 18 % gemeinnützig ausgerichtet waren. Etwa ein Fünftel (19 %) waren wert- und interessengebundene Einrichtungen in der Trägerschaft einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins. Etwas mehr als jede zehnte Einrichtung (13 %) war eine VHS. Bei einem Zehntel (10 %) handelte es sich um wirtschaftsnahe Einrichtungen, d. h. Kammern, Innungen, Berufsverbände und Ähnliche bzw. deren Bildungszentren. Geringere Anteile entfielen auf berufliche Schulen bzw. die mit Fortbildung befassten Fachschulen (7 %), Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung, d. h. Weiterbildungszentren von Hochschulen, Fachhochschulen oder wissenschaftliche Akademien (4 %), sowie betriebliche Bildungseinrichtungen (4 %) und sonstige Einrichtungen in staatlicher Trägerschaft (2 %).

Die Finanzierung der Weiterbildungsanbieter ist vielfältig und erfolgt mit Blick auf unterschiedliche Leistungserbringungen sowohl durch private Investitionen – bspw. von Betrieben oder den Teilnehmenden selbst – als auch durch öffentliche Mittel. Entsprechend bestehen bei den Anbietern häufig differenzierte Finanzierungsstrategien, die durch eine Kombination unterschiedlicher Einnahmequellen gekennzeichnet sind. Im Gesamtdurchschnitt bezogen die Anbieter im Jahr 2020[291] etwa die Hälfte ihrer Einnahmen im Bereich Weiterbildung von privaten Financiers: 29 % entfielen auf Mittel von Teilnehmenden bzw. Selbstzahlenden und 23 % auf Einnahmen durch Qualifizierungstätigkeiten für Betriebe. Durchschnittlich etwa ein Viertel (26 %) der Einnahmen wurden aus öffentlichen Mitteln von Gebietskörperschaften (Kommunen, Länder, Bund) bzw. der EU bezogen. Von relevanter Bedeutung waren ferner Gelder der BA, die von den jeweiligen Arbeitsagenturen/Jobcentern im Rahmen der Arbeitsmarktförderung nach SGB III/II ausgezahlt wurden; deren Anteil lag im Gesamtdurchschnitt der Anbieter bei 14 % der Einnahmen bzw. Zuwendungen im Bereich Weiterbildung. Eine – bezogen auf das gesamte Anbieterspektrum – untergeordnete Rolle spielten dagegen Einnahmen von nicht öffentlichen Trägern der Einrichtungen (4 %) sowie sonstige Einnahmen (4 %). Die hier vorgenommene Darstellung der Gesamtdurchschnitte stellt in erster Linie einen Indikator für die Bedeutung der jeweiligen Financiers für die Weiterbildungsbranche insgesamt dar. Deutliche Unterschiede zwischen den Finanzierungsstrukturen einzelner Anbietertypen werden dabei jedoch verdeckt (vgl. hierzu BIBB-Datenreport 2021, Kapitel B2.1.1; Christ u. a. 2021).

Anbieter der Weiterbildung unterscheiden sich sowohl hinsichtlich der Ausrichtung ihres Angebots nach beruflicher bzw. allgemeiner Weiterbildung als auch bezüglich des realisierten Weiterbildungsvolumens. Berufliche Weiterbildung wurde 2021 von nahezu allen Anbietern (92 %[292]) angeboten → **Schaubild B2.1.1-2**. Ein Drittel (34 %) konzentrierte sich ausschließlich auf diesen Angebotsbereich; weitaus mehr (58 %) hatten neben berufsbezogenen Weiterbildungsangeboten auch allgemeine Weiter- bzw. Erwachsenenbildung (inkl. politischer und kultureller Weiterbildung) im Angebot. Nur knapp ein Zehntel (8 %) der Anbieter war dagegen ausschließlich auf den Bereich der allgemeinen Weiterbildung ausgerichtet.

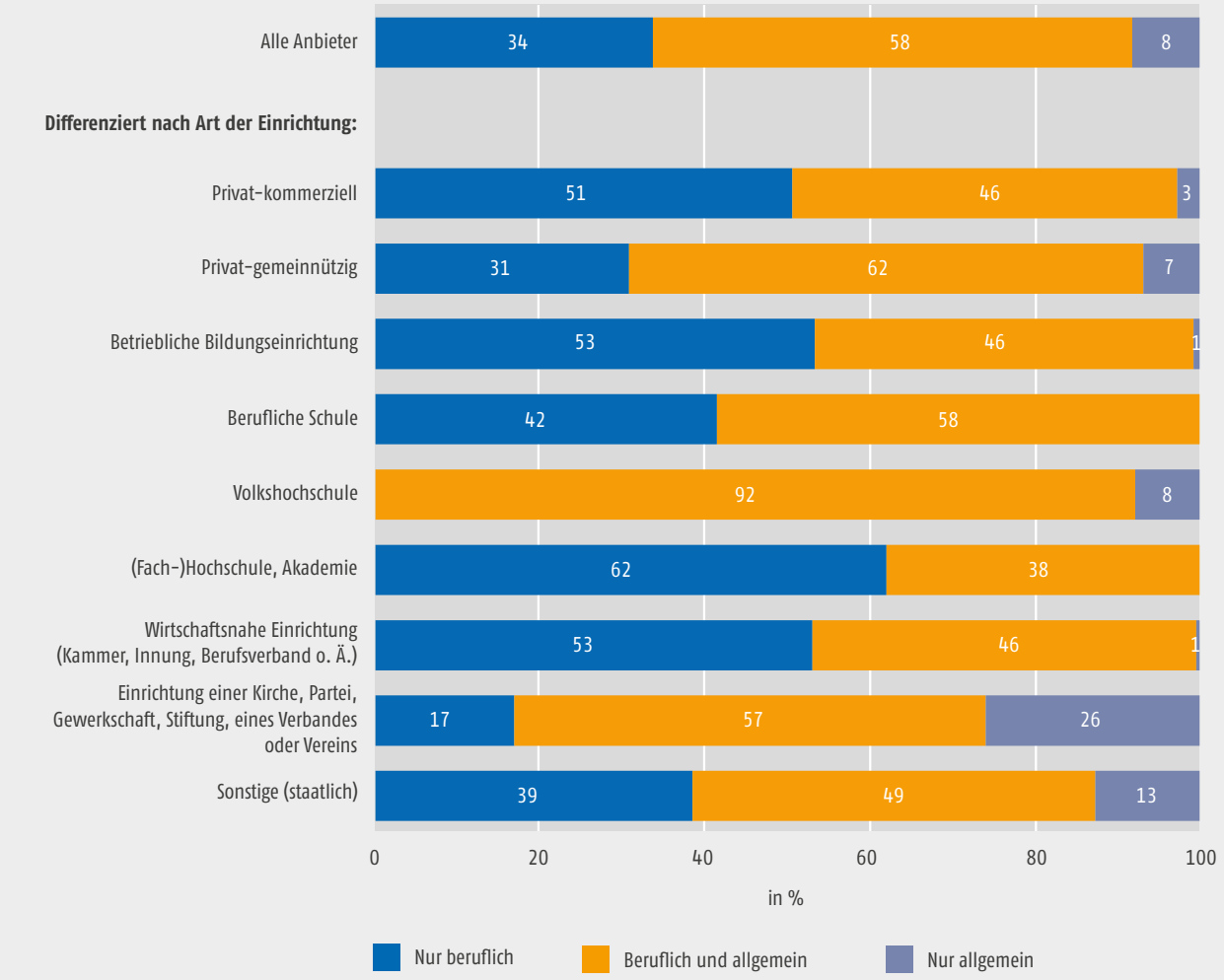
Differenziert nach Art der Einrichtung waren sämtliche Anbietertypen jeweils zur überwiegenden Mehrheit (auch) im Bereich der beruflichen Weiterbildung aktiv. Unter dem hohen Gesamtdurchschnitt (92 %) lagen

290 Klimawerte 2020 (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel B2.1.1): privat-kommerziell: -7; privat-gemeinnützig: -12; wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.): -3

291 Der Referenzzeitraum für die Abfrage der Finanzierungsmerkmale umfasst im wb**monitor** jeweils das Kalenderjahr vor der Erhebung.

292 Anteilswerte der Kategorien „nur beruflich" und „beruflich und allgemein" zusammengenommen

Schaubild B2.1.1-2: **Berufliche und allgemeine Weiterbildung im Angebotsprofil von Weiterbildungsanbietern 2021, differenziert nach Anbietertypen (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2021, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.674 gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2022

lediglich die gemeinschaftlichen Einrichtungen in Trägerschaft einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, eines Verbandes oder Vereins, von denen jedoch immerhin knapp drei Viertel (74 %) (auch) berufsbezogene Angebote im Programm führten,[293] sowie die sonstigen Einrichtungen in staatlicher Trägerschaft (87 %). Für die übrigen Anbietertypen lagen die entsprechenden Werte im Bereich von 92 % (VHS) bis 100 % (berufliche Schulen sowie wissenschaftliche Einrichtungen). Der außerordentlich hohe Anteil der VHS mit sowohl Angeboten der beruflichen als auch der allgemeinen Weiterbildung (92 %) korrespondiert mit einem insgesamt breit gefächerten Leistungsspektrum dieses Anbietertyps (vgl. Reichart/Christ/Denzl 2021, S. 94ff.).

Indikatoren für den Leistungsumfang der Weiterbildungsanbieter sind die Anzahl der durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen, die Anzahl der darin erbrachten Dozentenstunden[294] sowie die Anzahl der Teilnehmenden. Diese Leistungswerte werden zunächst für das Jahr 2020[295] dargestellt. Vor dem Hintergrund der weitreichenden Auswirkungen der Coronapandemie auf die Angebotsrealisierung von Weiterbildung (vgl. Christ u. a. 2021) werden ergänzend Veränderungen im

293 Dies dürfte v. a. auf die Heterogenität in dieser Anbietergruppe zurückzuführen sein, da hier auch Einrichtungen der Familienbildung sowie der politischen und kulturellen Weiterbildung vertreten sind.

294 Gemeint sind die von Dozenten bzw. Dozentinnen (angestellte/verbeamtete Lehrende; Honorarkräfte; Ehrenamtliche) in den Veranstaltungen geleisteten Stunden ohne Zeiten der Vor- und Nachbereitung.

295 Die Abfrage zum Gesamtumfang des realisierten Weiterbildungsangebots bezieht sich im wb**monitor** jeweils auf den Vorjahreszeitraum.

Vergleich zu 2019 in den Blick genommen, was auf Basis einer Teilstichprobe derjenigen Einrichtungen erfolgt, die sich auch an der Umfrage 2020 beteiligten.

2020 verzeichneten die Anbieter im Median (d. h. 50 % der Anbieter lagen unterhalb der im folgenden genannten Werte und 50 % darüber) im Bereich der Weiterbildung 50 Veranstaltungen, 1.730 Dozentenstunden und 500 Teilnehmende →**Tabelle B2.1.1-2**.[296] Die Gesamtwerte für alle Anbieter verdecken allerdings z. T. erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Anbietertypen. Die niedrigsten Medianwerte hinsichtlich durchgeführter Veranstaltungen (5) und Teilnehmenden (100) wiesen die beruflichen Schulen auf. Demgegenüber liegt ihr Medianwert der Dozentenstunden mit 2.800 deutlich über dem Wert für alle Anbieter (1.730). Entsprechend sind die beruflichen Schulen bzw. deren Fachschulen durch die mit Abstand höchste durchschnittliche Veranstaltungsdauer (714 Dozentenstunden pro Veranstaltung) gekennzeichnet,[297] worin sich deren primäres Weiterbildungsangebot in Form von Aufstiegsfortbildungen zur Erlangung landesrechtlich geregelter Fortbildungsabschlüsse (vgl. **Kapitel B4.3**) spiegeln dürfte.

Privatwirtschaftliche Anbieter (sowohl privat-kommerzielle als auch privat-gemeinnützige) sind – bemessen an den Leistungsvolumina – eher kleinere Anbieter. Beide Typen wiesen in allen drei Kategorien unterdurchschnittliche Medianwerte auf, wobei die Werte der privat-gemeinnützigen auf höherem Niveau als die der kommerziellen Anbieter lagen.[298] Auch an den (Fach-)Hochschulen und Akademien wurden, gemessen an den Medianwerten, unterdurchschnittlich viele Veranstaltungen durchgeführt (23) bzw. Teilnahmen realisiert (250).[299]

Die mit Abstand höchsten Medianwerte wiesen die VHS auf, von denen die Hälfte 2020 mindestens 500 Veranstaltungen realisierte und mindestens 4.704 Teilnehmende zählte. Die VHS verzeichneten auch den höchsten Wert aller Anbietertypen hinsichtlich des Volumens der Dozentenstunden (Median: 10.130), bei gleichzeitig im Vergleich zu den anderen Typen jedoch kürzerer durchschnittlicher Veranstaltungsdauer (23 Stunden je Veranstaltung). Ebenfalls überdurchschnittlich hohe Medianwerte der Weiterbildungsvolumina – wenn auch deutlich niedriger als bei den VHS – sind bei Einrichtungen in betrieblichen Kontexten, wirtschaftsnahen Einrichtungen der Kammern, Innungen und von Berufsverbänden sowie bei den gemeinschaftlichen Einrichtungen (in Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden oder Vereinen) zu beobachten. Hinsichtlich durchgeführter Veranstaltungen und Teilnehmendenzahlen liegen die Medianwerte der drei genannten Anbietertypen auf vergleichsweise ähnlichem Niveau: Während jeweils die Hälfte der entsprechenden Einrichtungen mindestens 120 (betrieblich), 80 (wirtschaftsnah) bzw. 72 (gemeinschaftlich) Veranstaltungen durchführte, betragen die Medianwerte der Teilnehmendenzahlen 1.172 (betrieblich), 1.200 (wirtschaftsnah) bzw. 800 (gemeinschaftlich). Deutliche Unterschiede zwischen diesen Anbietertypen bestehen demgegenüber hinsichtlich der Medianwerte der Dozentenstundenvolumina. Unter den Wirtschaftsnahen haben 50 % der Einrichtungen mehr als 5.450 Dozentenstunden erbracht; ihr Wert liegt damit mehr als doppelt so hoch wie derjenige der Weiterbildungsanbieter insgesamt (1.730). Dies ist ein Hinweis darauf, dass ihr Weiterbildungsangebot oftmals längere Veranstaltungen bis hin zu zweijährigen Vorbereitungskursen auf Abschlussprüfungen der höheren Berufsbildung (z. B. Meisterkurse) umfasst. Dagegen deutet der unterdurchschnittliche Medianwert der Dozentenstunden bei den gemeinschaftlichen Einrichtungen (1.100) auf Veranstaltungen von eher kurzer Dauer hin.

Die dargestellten Ergebnisse legen grundsätzliche Unterschiede der Angebotsvolumina zwischen den Anbietertypen offen. Welche Rolle die veränderten Rahmenbedingungen im Zuge der Coronapandemie hinsichtlich der berichteten Volumenwerte für das Jahr 2020 spielten, blieb dabei unberücksichtigt. Eine Annäherung an diese Frage erfolgt auf Basis eines Vergleichs der Weiterbildungsvolumina 2019 und 2020 für diejenigen Anbieter,

296 Da die Mittelwerte aufgrund einiger Einrichtungen mit sehr großen Volumina z. T. stark verzerrt sind, werden die gegenüber solchen Ausreißern robusteren Medianwerte berichtet (in →**Tabelle B2.1.1-2** ergänzend die Werte der ersten und dritten Quartile). Der Median unterteilt die Stichprobe in zwei gleich große Gruppen, der Median und die Quartile zusammengenommen in vier gleich große Gruppen. Die Werte geben jeweils den Grenzwert zwischen zwei Gruppen an. Demnach zeigt der Median an, bis zu welchem maximalen Umfang die untere Hälfte der Anbieter Weiterbildung realisierte und zu welchem Mindestumfang die obere. Dementsprechend zeigt das erste Quartil den maximalen Umfang an, zu dem die 25 % der Anbieter mit den niedrigsten Nennungen Weiterbildung realisierten, wohingegen das dritte Quartil den Mindestumfang angibt, zu dem die 25 % der Anbieter mit den höchsten Nennungen Weiterbildung durchführten. Zur besseren Vergleichbarkeit der Angaben wird an dieser Stelle statt des Betriebsstättenkonzepts des wb**monitor** (vgl. Koscheck 2010, S. 15) ein Unternehmenskonzept angewandt, das nur die Angaben von Alleinanbietern und Zentralen, die für die Gesamteinrichtung antworten, berücksichtigt. Nicht enthalten sind dagegen die Angaben von Filialen, Niederlassungen bzw. Zweigstellen sowie von Zentralen, die nur für das Angebot ihres örtlichen Standorts geantwortet haben.

297 Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.): 181; privat-gemeinnützig: 162; betriebliche Bildungseinrichtung: 131; privat-kommerziell: 96; Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins: 60; VHS: 23; alle Anbieter: 138 (Basis: Anbieter mit gültigen Angaben für beide Variablen)

298 Veranstaltungen: 25 (privat-kommerziell) bzw. 35 (privat-gemeinnützig); Dozentenstunden: 600 (privat-kommerziell) bzw. 1.400 (privat-gemeinnützig); Teilnehmende: 200 (privat-kommerziell) bzw. 350 (privat-gemeinnützig)

299 Der Medianwert sowie die Quartile für die Dozentenstunden werden für (Fach-)Hochschulen und Akademien aufgrund niedriger Fallzahlen gültiger Werte (n < 30) nicht veröffentlicht.

Tabelle B2.1.1-2: **Volumina realisierter Weiterbildung 2020, differenziert nach Anbietertypen (Basis: Anbieter mit realisierter Weiterbildung 2020)**

	Veranstaltungen				Dozentenstunden				Teilnehmende			
	1. Quartil (25%)	Median (50%)	3. Quartil (75%)	gültige Angaben (n)	1. Quartil (25%)	Median (50%)	3. Quartil (75%)	gültige Angaben (n)	1. Quartil (25%)	Median (50%)	3. Quartil (75%)	gültige Angaben (n)
Alle Anbieter	11	50	250	1.025	500	1.730	8.058	873	120	500	2.626	1.060
Differenziert nach Art der Einrichtung:												
Privat-kommerziell	10	25	60	249	180	600	1.500	219	70	200	500	255
Privat-gemeinnützig	10	35	92	146	500	1.400	3.570	121	100	350	1.044	148
Betriebliche Bildungseinrichtung	10	120	250	42	700	2.000	5.317	33	200	1.172	2.500	44
Berufliche Schule	3	5	9	71	900	2.800	6.840	66	40	100	193	85
Volkshochschule	276	500	770	184	3.600	10.130	18.119	168	2.700	4.704	7.700	186
(Fach-)Hochschule, Akademie	8	23	60	35	*	*	*	*	110	250	1.000	38
Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.)	24	80	290	88	800	5.450	20.000	75	230	1.200	3.000	90
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins	18	72	180	189	350	1.100	5.000	152	200	800	2.626	193
Sonstige (staatlich)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

* Werte sind aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n<30) nicht dargestellt.
Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2021, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.025 (Veranstaltungen), n=873 (Dozentenstunden) und n=1.060 (Teilnehmende) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2022

die sich auch an der Vorjahreserhebung des wb**monitor** (d. h. 2020) beteiligt haben.[300]

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass zahlreiche Anbieter ihr Weiterbildungsangebot im ersten Jahr der Pandemie nur in reduziertem Umfang realisieren konnten. So wurden – bezogen auf alle in der Teilstichprobe erfassten Anbieter – im Median 25 % weniger Veranstaltungen durchgeführt → **Tabelle B2.1.1-3.** Hinsichtlich der geleisteten Dozentenstunden ist ein Rückgang um 31 % zu verzeichnen und bei den Teilnehmenden um 32 %.

Der im Median stärkste Rückgang der Weiterbildungsvolumina ist bei den VHS zu beobachten (Veranstaltungen -33 %; Dozentenstunden -38 %; Teilnehmende -43 %).[301] Darin spiegelt sich u. a. offensichtlich, dass die VHS im Zuge des ersten bundesweiten Lockdowns im Frühjahr 2020 besonders häufig Veranstaltungen absagen mussten (vgl. Christ u. a. 2021). Auch im weiteren Jahresverlauf 2020 konnten sie vermutlich nur Teile ihres geplanten Veranstaltungsangebots realisieren bzw. mussten ihr Kursprogramm mit Blick auf die Pandemiesituation reduzieren. Ähnliches dürfte für die gemeinschaftlichen Anbieter wie z. B. kirchliche oder gewerkschaftliche Einrichtungen gelten, für die ebenfalls – bezogen auf die Medianwerte – hinsichtlich der geleisteten Dozentenstunden und der Teilnehmendenzahl überdurchschnittliche Rückgänge verzeichnet wurden (Veranstaltungen -25 %; Dozentenstunden -38 %; Teilnehmende -39 %).

Demgegenüber deutlich weniger negativ beeinflusst war der Weiterbildungsbereich der beruflichen Schulen sowie

300 Die wb**monitor**-Daten weisen im Längsschnitt eine vergleichsweise hohe Fluktuation auf. In den Analysen nicht berücksichtigt bzw. kontrolliert sind potenzielle Selektionsprozesse aufgrund der vorgenommenen Eingrenzung von teilnehmenden Anbietern an beiden Erhebungswellen, welche die Ergebnisse beeinflussen können. Es wird daher darauf hingewiesen, dass die hier dargestellten Veränderungen in den Leistungsvolumina von 2019 auf 2020 auf Basis dieser Teilstichprobe mit Vorsicht zu interpretieren sind und ausschließlich als Hinweise auf eine tatsächlich veränderte Angebotssituation in der Anbieterlandschaft gelten können.

301 Die VHS-Statistik, bei der es sich annähernd um eine Vollerhebung der VHS in Deutschland handelt, kommt diesbezüglich zu ähnlichen Ergebnissen: Hinsichtlich der Gesamtzahl realisierter Kurse im Berichtsjahr 2020 gegenüber 2019 wird dort ein Rückgang um 31 % berichtet (Unterrichtsstunden: -40 %; Belegungen: -41 %) (vgl. Echarti u. a. 2022a).

Tabelle B2.1.1-3: **Veränderung der Weiterbildungsvolumina 2020 gegenüber 2019, differenziert nach Anbietertypen (Veränderungsraten in %; Basis: Anbieter mit Beteiligung an den Erhebungen 2020 und 2021)**

	Veranstaltungen				Dozentenstunden				Teilnehmende			
	1. Quartil (25%)	Median (50%)	3. Quartil (75%)	gültige Angaben (n)	1. Quartil (25%)	Median (50%)	3. Quartil (75%)	gültige Angaben (n)	1. Quartil (25%)	Median (50%)	3. Quartil (75%)	gültige Angaben (n)
Alle Anbieter	-50%	-25%	5%	599	-56%	-31%	0%	480	-54%	-32%	0%	622
Differenziert nach Art der Einrichtung:												
Privat-kommerziell	-56%	-24%	19%	144	-66%	-31%	2%	118	-67%	-31%	0%	148
Privat-gemeinnützig	-48%	-20%	25%	110	-53%	-10%	30%	85	-51%	-26%	3%	112
Betriebliche Bildungseinrichtung	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Volkshochschule	-46%	-33%	-19%	90	-55%	-38%	-30%	81	-53%	-43%	-32%	92
Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.)	-38%	-25%	2%	63	-36%	-17%	17%	49	-45%	-24%	0%	65
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins	-53%	-25%	0%	117	-60%	-38%	-8%	91	-57%	-39%	-9%	113
Berufliche Schule, (Fach-)Hochschule, Akademie	-41%	-13%	16%	44	-47%	-21%	0%	34	-29%	-6%	11%	59
Sonstige (staatlich)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

* Werte sind aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n<30) nicht dargestellt.
Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfragen 2020 und 2021, Werte auf Basis von n=599 (Veranstaltungen), n=480 (Dozentenstunden) und n=622 (Teilnehmende) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2022

der (Fach-)Hochschulen.[302] Diesbezüglich dürften die vergleichsweise niedrigen Veranstaltungszahlen dieser Anbietertypen (s. o.) zum Tragen kommen. Zum einen können diese i. d. R. staatlichen Einrichtungen Weiterbildungsveranstaltungen von längerer Dauer wie z. B. Aufstiegsfortbildungen oder berufsbegleitende Aufbaustudiengänge nicht ohne weiteres unterbrechen oder absagen. Zum anderen konnten sich hier die Aufwendungen zur Umstellung von Präsenz- auf Onlineformate auf ein – etwa im Vergleich zu den VHS – überschaubares Veranstaltungsportfolio konzentrieren. Einrichtungen dieser Typen konnten ihre Weiterbildungsveranstaltungen bereits in der frühen Pandemiephase zu wesentlichen Teilen aufrechterhalten (vgl. Christ u. a. 2021, S. 17ff.). Rückläufige Volumina waren auch bei den privaten Anbietern sowohl mit kommerzieller als auch mit gemeinnütziger Ausrichtung sowie den wirtschaftsnahen Anbietern zu beobachten. Allerdings wiesen die beiden zuletzt genannten Anbietertypen im Median die niedrigsten Rückgänge hinsichtlich des geleisteten Stundenvolumens auf (privat-gemeinnützig: -10 %; wirtschaftsnah: -17 %).

(Johannes Christ – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Stefan Koscheck)

B 2.1.2 Themenschwerpunkt „Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie“

Vor dem Hintergrund der veränderten Rahmenbedingungen zur Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen während der Coronapandemie E untersuchte der wb**monitor** Themenschwerpunkt 2021 den Einsatz digitaler Weiterbildungsformate in der Pandemiezeit bis zum Erhebungszeitraum im Sommer 2021 und damit verbundene Fragestellungen. Wenngleich der Weiterbildung in diesem Kontext ein Digitalisierungsschub attestiert wird (vgl. Gollob/Fleischli/Sgier 2021; Weiterbildung Hessen 2020; Wuppertaler Kreis 2020), galt es zugleich auch Grenzen für die Umwandlung von Weiterbildungsveranstaltungen in digitale Formate in den Blick

302 Die beruflichen Schulen und die (Fach-)Hochschulen und Akademien wurden für die Berechnungen aufgrund der jeweils geringen Fallzahlen zusammengefasst.

zu nehmen. Darüber hinaus ging wb**monitor** den Fragen nach, welche Investitionen die Weiterbildungsanbieter in den Ausbau ihrer digitalen Infrastrukturen vornahmen und wie sie ihre Lehrenden bei der Durchführung von virtueller Weiterbildung unterstützten.

E Rechtliche Rahmenbedingungen für Weiterbildungsveranstaltungen während der Coronapandemie

Die Coronapandemie hatte ab März 2020 erhebliche Auswirkungen auf die Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen in Deutschland. Mit Beginn des ersten Lockdowns ließen die von Bund und Ländern beschlossenen Leitlinien zur Eindämmung des Pandemiegeschehens (vgl. Bundesregierung 2020a) bis zur vorrübergehenden Lockerung von Maßnahmen ab Anfang Mai 2020 nur Weiterbildungsveranstaltungen in Onlineformaten bzw. in anderer präsenzunabhängiger Form zu. Anschließend unterlag der Weiterbildungsbereich den länderspezifischen Pandemieregelungen, die kontinuierlich an das aktuelle Infektionsgeschehen angepasst wurden. In der Regel war die Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen in Präsenzform zwischen Mai und November/Dezember 2020 wieder möglich. Im Laufe der zweiten Coronawelle, der mit einem neuerlichen, mehrfach verlängerten bundesweiten Lockdown ab Mitte Dezember 2020 begegnet wurde (vgl. Bundesregierung 2020b, 2021c, 2021d, 2021e, 2021f, 2021g), blieb der Weiterbildungsbereich im Gegenstandsbereich der landesspezifischen Coronaverordnungen. In Anpassung an die bundesweit gültigen Beschlüsse zur Kontaktbeschränkung erklärten die Landesregierungen Weiterbildungsveranstaltungen in Präsenzform i. d. R. für unzulässig (vgl. beispielhaft Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen 2020). Infolge dessen mussten die Anbieter von Weiterbildungen bis zu den Lockerungen im Kontext der bundesweiten Öffnungsschritte ab März 2021 (vgl. Bundesregierung 2021f) erneut weitgehend auf Onlineformate ausweichen.

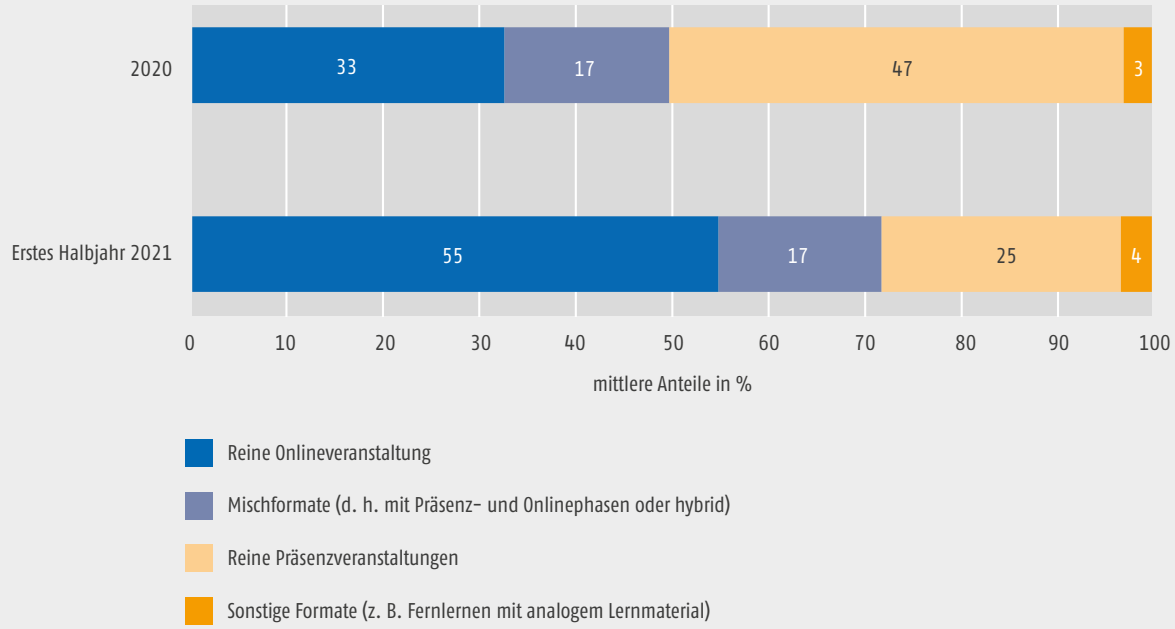
Die Einordnung der im Folgenden dargestellten Ergebnisse aus der aktuellen Erhebung erfordert zunächst einen kurzen Rückblick auf die Zeit vor der Pandemie sowie die erste Phase der Pandemie. In der Vor-Corona-Zeit war das Präsenzformat die vorherrschende Veranstaltungsform und der Einsatz digitaler Medien und Formate beschränkte sich meist auf eine den Präsenzunterricht unterstützende Form (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel B2.1.2). Reine Onlinekurse führte im Vorkrisenjahr 2019 lediglich jede fünfte Einrichtung durch; bei Blended Learning, d. h. der didaktisch zielgerichteten Kombination von Präsenz- und Onlinephasen, traf dies auf immerhin etwas mehr als ein Drittel zu (vgl. ebd.). Während des ersten bundesweiten Lockdowns (Mitte März bis Mitte Mai 2020) wurden Weiterbildungsveranstaltungen aufgrund des Verbots von Präsenzkursen fast ausschließlich online durchgeführt – bei einem großen Teil der bereits laufenden bzw. geplanten Veranstaltungen war eine Umstellung auf Onlineformate jedoch nicht möglich, sodass sie unter- bzw. abgebrochen oder ganz abgesagt werden mussten (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel B2.1.2; Christ u. a. 2021). Nach Aufhebung des Lockdowns kehrten zahlreiche Anbieter zwar zum Präsenzformat unter Einhaltung von Hygienekonzepten zurück, Onlineformate blieben jedoch weiterhin ein relevantes Veranstaltungsformat (vgl. ebd.).

Weiterbildungsformate im ersten Halbjahr 2021

Mit der wb**monitor**-Umfrage 2021 wurden die verschiedenen Formate der realisierten Weiterbildungsveranstaltungen in den Blick genommen, zum einen bezogen auf den Gesamtjahreszeitraum 2020, zum anderen bezogen auf die erste Jahreshälfte 2021 (d. h. bis Umfragebeginn). Während 2020 im Durchschnitt aller Anbieter ein Drittel (33 %) der Weiterbildungsveranstaltungen in reinen Onlineformaten durchgeführt wurde, waren dies im ersten Halbjahr 2021 mit 55 % mehr als die Hälfte → **Schaubild B2.1.2-1**. Auf Mischformate mit Präsenz- und Onlinephasen bzw. hybride Veranstaltungen mit gleichzeitigen Teilnahmen vor Ort und über das Internet entfielen in beiden Zeiträumen durchschnittlich jeweils 17 % der durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen. Der Anteil reiner Präsenzveranstaltungen war 2020 dagegen mit 47 % annähernd doppelt so hoch wie im ersten Halbjahr 2021 (25 %).

Der höhere Anteil reiner Onlineformate in der ersten Jahreshälfte 2021 ist vor dem Hintergrund der rechtlichen Regelungen des Weiterbildungsgeschehens während der Pandemie zu interpretieren und nicht zwangsläufig als Ausweitung digitaler Weiterbildungsangebote zu verstehen, d. h., hierbei gilt es den anteiligen Jahreszeitraum mit Verbot von Präsenzweiterbildung zu berücksichtigen. So ließen die staatlichen Regelungen im Gesamtzeitraum 2020 mit Ausnahme des ersten bundesweiten Lockdowns von Mitte März bis ca. Mitte Mai die meiste Zeit Präsenzweiterbildung zu (unberücksichtigt lokaler Ausnahmen). Demgegenüber war im ersten Halbjahr 2021 ungefähr die Hälfte des abgefragten Zeitraums von Beschränkungen betroffen und Präsenzveranstaltungen waren i. d. R. erst mit den Öffnungsschritten ab Ende März wieder möglich. Der vergleichsweise höhere Anteil vollständiger

Schaubild B2.1.2-1: **Formate durchgeführter Weiterbildungsveranstaltungen 2020 und im ersten Halbjahr 2021 (mittlere Anteile in %; Basis: Anbieter mit realisierter Weiterbildung im jeweiligen Zeitraum)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2021, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.528 (2020) bzw. n = 1.382 (erstes Halbjahr 2021) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2022

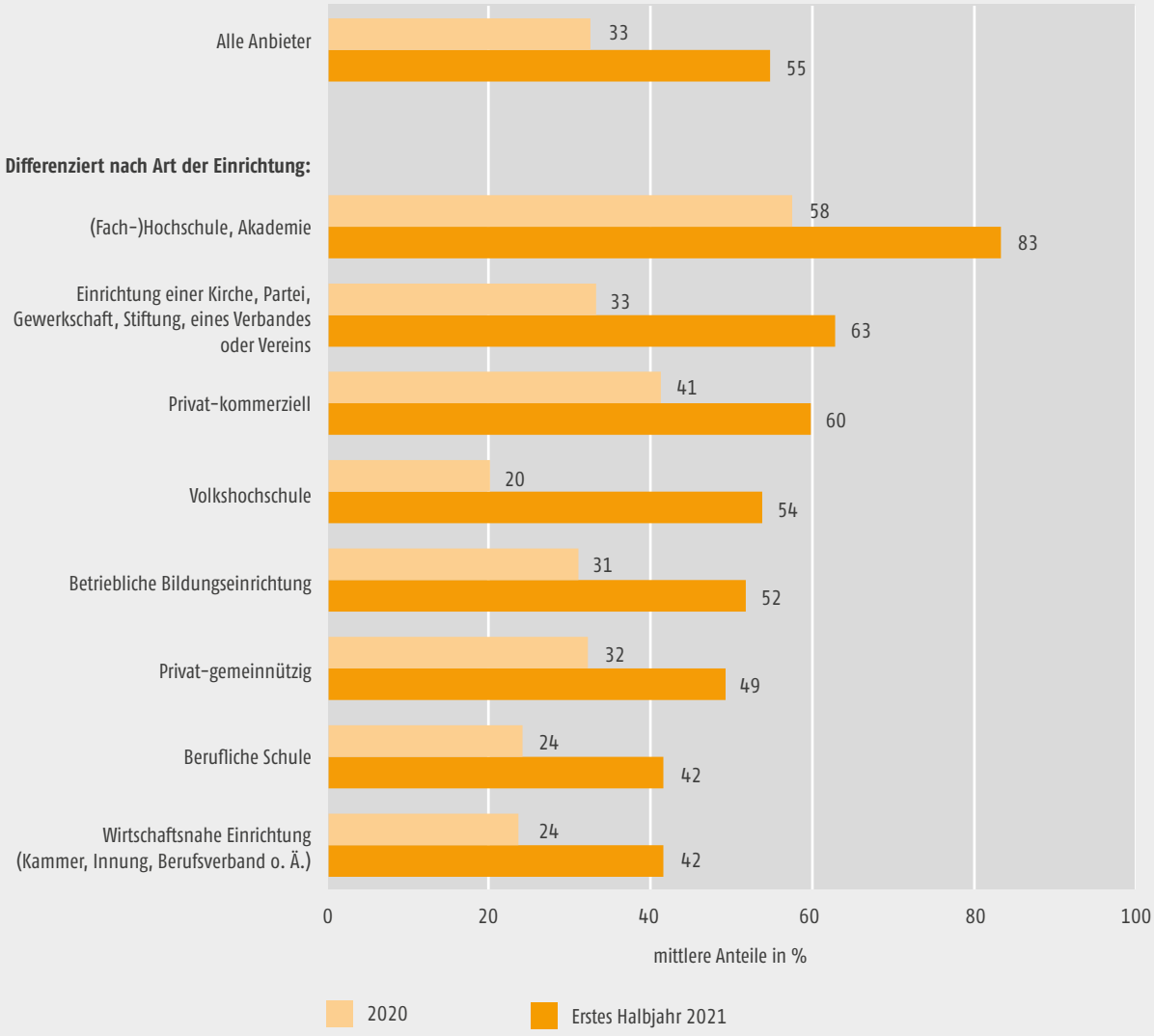
Onlineformate in der ersten Jahreshälfte 2021 dürfte also in Verbindung mit einem reduzierten Präsenzangebot stehen. Onlineformate stellten hier vermutlich in vielen Fällen primär eine Ausweichmöglichkeit dar, um während des akuten Pandemiegeschehens überhaupt Weiterbildung durchführen zu können. Diese Annahme wird sowohl durch die Rückkehr zahlreicher Einrichtungen zum Präsenzformat bereits nach Aufhebung des ersten bundesweiten Lockdowns 2020 (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel B2.1.2) gestützt, als auch durch die hohe Zustimmung (79 %)[303] der Anbieter in der aktuellen Erhebung zu der Aussage, Weiterbildungsveranstaltungen im Präsenzformat durchzuführen, sobald dies rechtlich möglich war bzw. ist.

Unterschiede hinsichtlich der Verbreitung reiner Onlineveranstaltungen

Es ist davon auszugehen, dass sich verschiedene Weiterbildungsveranstaltungen nicht gleichermaßen zur Durchführung in Onlineformaten eignen. Erste diesbezügliche Hinweise liefert eine nach Anbietertypen differenzierte Betrachtung der Anteile reiner Onlineveranstaltungen an allen realisierten Weiterbildungen im betrachteten Pandemiezeitraum. Mit Abstand die höchsten Anteile berichteten Universitäten, Fachhochschulen sowie wissenschaftliche Akademien – durchschnittlich 83 % der Veranstaltungen im ersten Halbjahr 2021 und 58 % im Jahr 2020 fanden bei diesen ausschließlich online statt → **Schaubild B2.1.2-2**. Neben der grundsätzlichen Eignung akademischer Lehrinhalte für ortsunabhängige Formate dürften diesbezüglich auch die günstigen technischen Voraussetzungen sowohl seitens der Einrichtungen und der Lehrenden als auch seitens der Teilnehmenden zum Tragen kommen. Demgegenüber führten berufliche Schulen sowie wirtschaftsnahe Bildungszentren von Kammern, Innungen oder Berufsverbänden in der ersten Jahreshälfte 2021 jeweils nur vier von zehn (42 %) Weiterbildungsveranstaltungen und 2020 jeweils ein Viertel (24 %) rein online durch. Ausschlaggebend für die unterdurchschnittlichen Anteilswerte dieser beiden Anbietertypen dürften in erster Linie fachpraktische Bestandteile von Weiter- bzw. Fortbildungen sein, die sich nicht bzw. nicht adäquat in den Onlinemodus übersetzen lassen (vgl. nächster Abschnitt). Auffällig ist ferner, dass bei den VHS die höchste Zunahme der durchschnittlichen Anteile vollständiger Onlinekurse zwischen den beiden Zeiträumen zu beobachten ist: Wurde 2020 durchschnittlich nur jeder fünfte VHS-Kurs (20 %) rein online durchgeführt, war dies in der ersten Jahreshälfte 2021 jeder zweite (54 %). Dies kann jedoch nicht unmittelbar als eine Verstärkung der Digitalisierung des Weiterbildungsangebots interpretiert werden, da unklar bleibt, in welchem

303 Die Anteilswerte „stimme zu“ und „stimme eher zu“ wurden zusammengefasst.

Schaubild B2.1.2-2: **Anteile reiner Onlineveranstaltungen an allen durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen, differenziert nach Art der Einrichtung (mittlere Anteile in %; Basis: Anbieter mit realisierter Weiterbildung im jeweiligen Zeitraum)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2021, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.528 (2020) bzw. n = 1.382 (erstes Halbjahr 2021) gültigen Angaben. Die Anteilswerte des Einrichtungstyps „Sonstige (staatlich)" sind aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n < 30) nicht dargestellt.

BIBB-Datenreport 2022

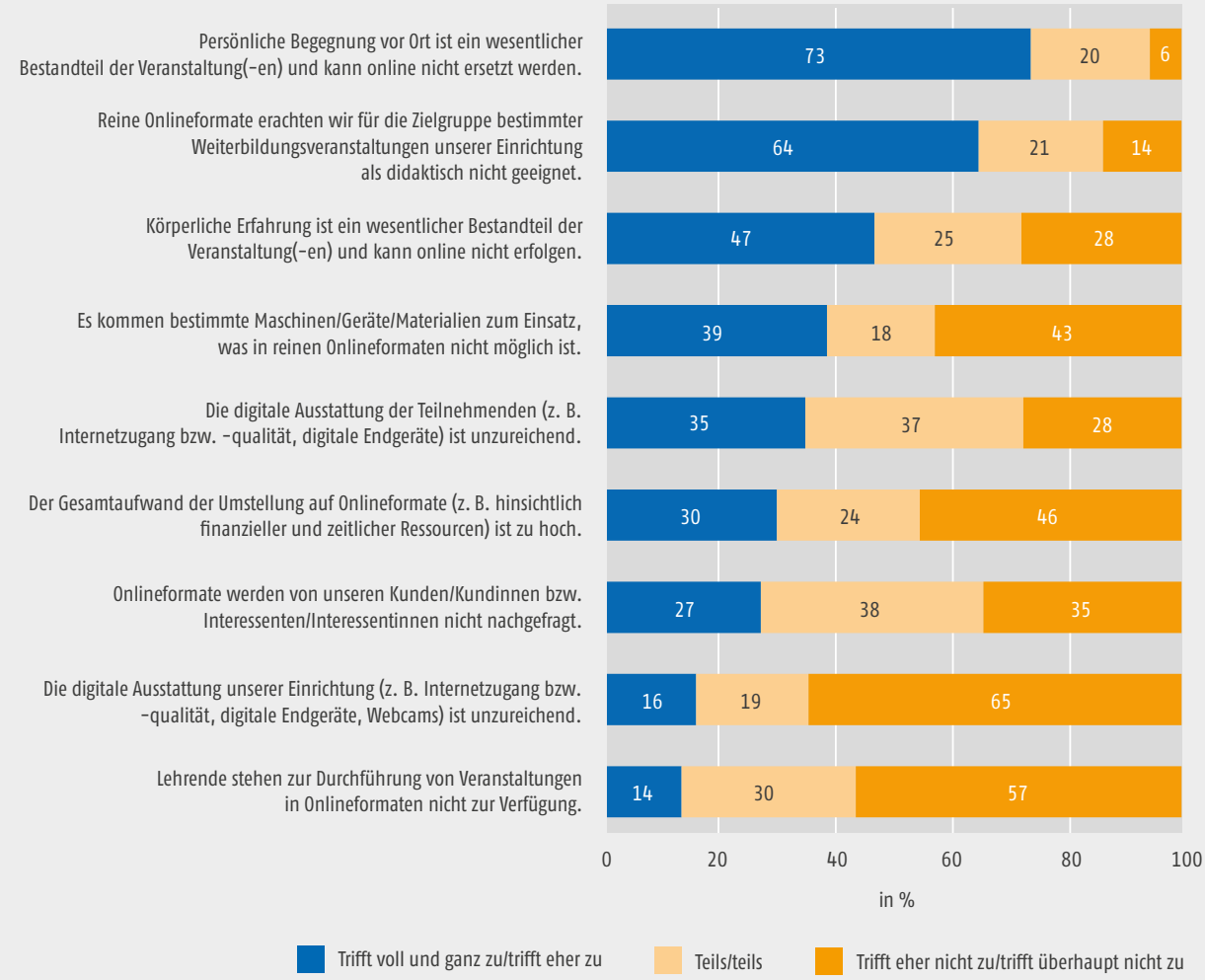
Ausmaß die Einrichtungen ihr Kursprogramm im ersten Halbjahr 2021 überhaupt verwirklichen konnten bzw. im Kontext der Pandemiebeschränkungen Veranstaltungen abgesagt werden mussten. Während des ersten bundesweiten Lockdowns 2020 waren die VHS hiervon in besonderem Maße betroffen (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel B2.1.2). Die negative Wirtschaftsstimmung dieses Anbietertyps im Sommer 2021 (vgl. **Kapitel B2.1.1**) deutet darauf hin, dass die VHS auch während der zweiten Welle des Infektionsgeschehens starke Einschnitte ihres Veranstaltungsprogramms hinnehmen mussten.

Faktoren, die der Nutzung von Onlineformaten entgegenstehen

Der Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen als reine Onlineformate können verschiedene Faktoren entgegenstehen. Am häufigsten sehen die Anbieter diesbezüglich die fehlende persönliche Begegnung vor Ort als ausschlaggebend an: Auf fast zwei Drittel (73 %)[304] trifft die Aussage zu, dass diese ein wesentlicher Be-

304 Die Anteilswerte „trifft voll und ganz zu" und „trifft eher zu" wurden zusammengefasst.

Schaubild B2.1.2-3: **Hinderungsgründe für Onlineformate (Anteile in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2021, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.618 (Maschinen/Geräte/Materialien) bis n = 1.656 (persönliche Begegnung) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2022

standteil der Veranstaltungen ist und online nicht ersetzt werden kann → **Schaubild B2.1.2-3**. Weitere 20 % sehen dies zwiespältig (Antwortkategorie „teils/teils“) und lediglich 6 % sehen offensichtlich keinen wesentlichen Unterschied zwischen der Interaktion vor Ort und in virtueller Form.[305] Mit Blick auf die unterschiedlichen Lerninhalte und Adressatengruppen der verschiedenen Anbietertypen kommen für die durchweg hohe Zustimmung zu dieser Aussage[306] vermutlich verschiedene Beweggründe zum Tragen; bspw., dass Lehrende in Präsenzveranstaltungen besser individuelle Verständnisschwierigkeiten von Teilnehmenden erkennen und darauf reagieren können oder, dass die soziale Interaktion vor Ort ein Bestandteil der Teilnahmemotivation sein kann. Knapp zwei Drittel (64 %) der Einrichtungen sehen reine Onlineformate für Zielgruppen bestimmter Weiterbildungsveranstaltungen als didaktisch nicht geeignet an. Wenngleich dazu keine weitergehenden Informationen vorliegen, zielte die Einschätzung möglicherweise häufig auf Personengruppen mit begrenzten Fähigkeiten bzw. Kenntnissen im Umgang mit Internet und digitaler Technik und/oder eingeschränkter Offenheit gegenüber deren Nutzung in Weiterbildungsveranstaltungen ab, die eine wesentliche Voraussetzung für die Teilnahmebereitschaft darstellt (vgl. Schmidt-Hertha/Rott 2021). Eine unzureichende digitale Ausstattung aufseiten der Teilnehmenden war für 35 % und damit deutlich weniger Anbieter ausschlaggebend für den Verzicht auf Onlinefor-

305 Anteilswerte „trifft eher nicht zu“ und „trifft überhaupt nicht zu“ zusammengefasst.

306 Die zusammengefassten Anteilswerte „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“ reichen von 64 % bei den privat-kommerziellen Anbietern bis 81 % bei den VHS.

mate. Bezüglich der Ausstattung der eigenen Einrichtung nannten lediglich 16 % diesen Hinderungsgrund.

Deutlich häufiger lag es an den konkreten Inhalten der Bildungsveranstaltung, dass Onlineformate nicht eingesetzt werden konnten. Fast jede zweite Einrichtung (47 %) gab an, dass körperliche Erfahrung ein wesentlicher Bestandteil von Veranstaltungen ist, die online nicht realisierbar ist. Dass diesbezüglich betriebliche Bildungseinrichtungen mit 59 % den höchsten Anteilswert aufweisen, dürfte u. a. damit zusammenhängen, dass in dieser Anbietergruppe zahlreiche Einrichtungen im Gesundheitsbereich verortet sind (z. B. Bildungseinrichtungen von Kliniken).[307] Deren Weiter- bzw. Fortbildungen können körperbezogene Bestandteile wie bspw. die Einübung bestimmter Pflegetechniken beinhalten. Bei insgesamt 39 % der Weiterbildungsanbieter kommen bestimmte Maschinen, Geräte oder Materialien zum Einsatz, was in Onlineformaten allenfalls durch Simulationen substituiert werden kann. Am häufigsten trifft dies erwartungsgemäß auf die beruflichen Schulen bzw. Fachschulen (60 %) sowie die Bildungszentren von Kammern, Innungen und Berufsverbänden (67 %) zu. Bei entsprechender thematischer Ausrichtung z. B. auf handwerkliche Berufe verfügen diese üblicherweise über Lehrwerkstätten für praktische Unterweisungen. Lediglich Minderheiten der Weiterbildungsanbieter gaben an, dass der Gesamtaufwand der Umstellung auf Onlineformate – hinsichtlich zeitlicher und finanzieller Ressourcen – zu hoch gewesen sei (30 %), Onlineformate nicht nachgefragt wurden (27 %), oder dass keine Lehrenden zur Durchführung von Online-Weiterbildungsveranstaltungen zur Verfügung standen (14 %).

Beurteilung der digitalen Infrastruktur von Anbietern und Teilnehmenden

Insbesondere während der Zeiten des pandemiebedingten Verbots von Präsenzveranstaltungen stellen digitale Infrastrukturen eine zentrale Ressource zur Realisierung von Weiterbildungsveranstaltungen dar. Eine hinreichende Ausstattung mit Hard- und Software sowie ein schneller und stabiler Internetzugang sind nicht nur aufseiten der Einrichtungen und des angestellten Personals erforderlich, sondern stellen auch für freiberufliche Honorarkräfte eine wesentliche Voraussetzung dar, um in digitalen Weiterbildungsveranstaltungen von Zuhause aus lehren zu können. Darüber hinaus hängt das Gelingen digitaler Weiterbildung von den technischen Möglichkeiten der Teilnehmenden ab.

Auf einer siebenstufigen Skala mit den Polen „1 = sehr schlecht“ und „7 = sehr gut“ beurteilten die Anbieter ihre eigenen digitalen Infrastrukturen mit einem Mittelwert von 5,1 und die der Honorarkräfte mit 4,8 besser als die technischen Voraussetzungen der Teilnehmenden (4,1). Wenngleich die Ausstattung mit digitaler Technik auch aufseiten der Einrichtungen ausbaufähig zu sein scheint, korrespondiert dies mit den zuvor genannten Ergebnissen, nach denen eine unzureichende Ausstattung der Teilnehmenden häufiger als Hinderungsgrund für die Durchführung von Onlineveranstaltungen berichtet wurde, als eine unzureichende Ausstattung auf Einrichtungsebene. Möglicherweise ist diese Diskrepanz neben dem Vorhandensein entsprechender Endgeräte u. a. auch damit zu erklären, dass Weiterbildungsanbieter vorwiegend in urbanen Regionen und kreisfreien Städten angesiedelt sind und sich ihr Einzugsgebiet in das ländliche Umland erstrecken kann (vgl. Schrader/Martin 2021; Koscheck/Ohly 2014). Insofern können hier Unterschiede hinsichtlich der Qualität der Internetabdeckung und -geschwindigkeit zwischen Stadt und Land zum Tragen kommen – insbesondere in ländlich geprägten Gemeinden bestehen Defizite hinsichtlich einer Breitbandverfügbarkeit mit hoher Übertragungsgeschwindigkeit (vgl. Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur 2021). Korrespondierend dazu weisen VHS, die gemäß ihrem Bildungsauftrag auch im ländlichen Raum mit Angeboten vor Ort präsent sind, unter den verschiedenen Anbietertypen die niedrigsten Mittelwerte hinsichtlich der Beurteilung der digitalen Infrastrukturen auf (Einrichtung: 4,3; Honorarkräfte: 4,1; Teilnehmende: 3,6), wohingegen die Werte der Universitäten, Fachhochschulen und wissenschaftlichen Akademien die höchsten sind (5,7; 5,3; 5,0).

Investitionen in digitale Konferenzsysteme und Software für digitale Formate

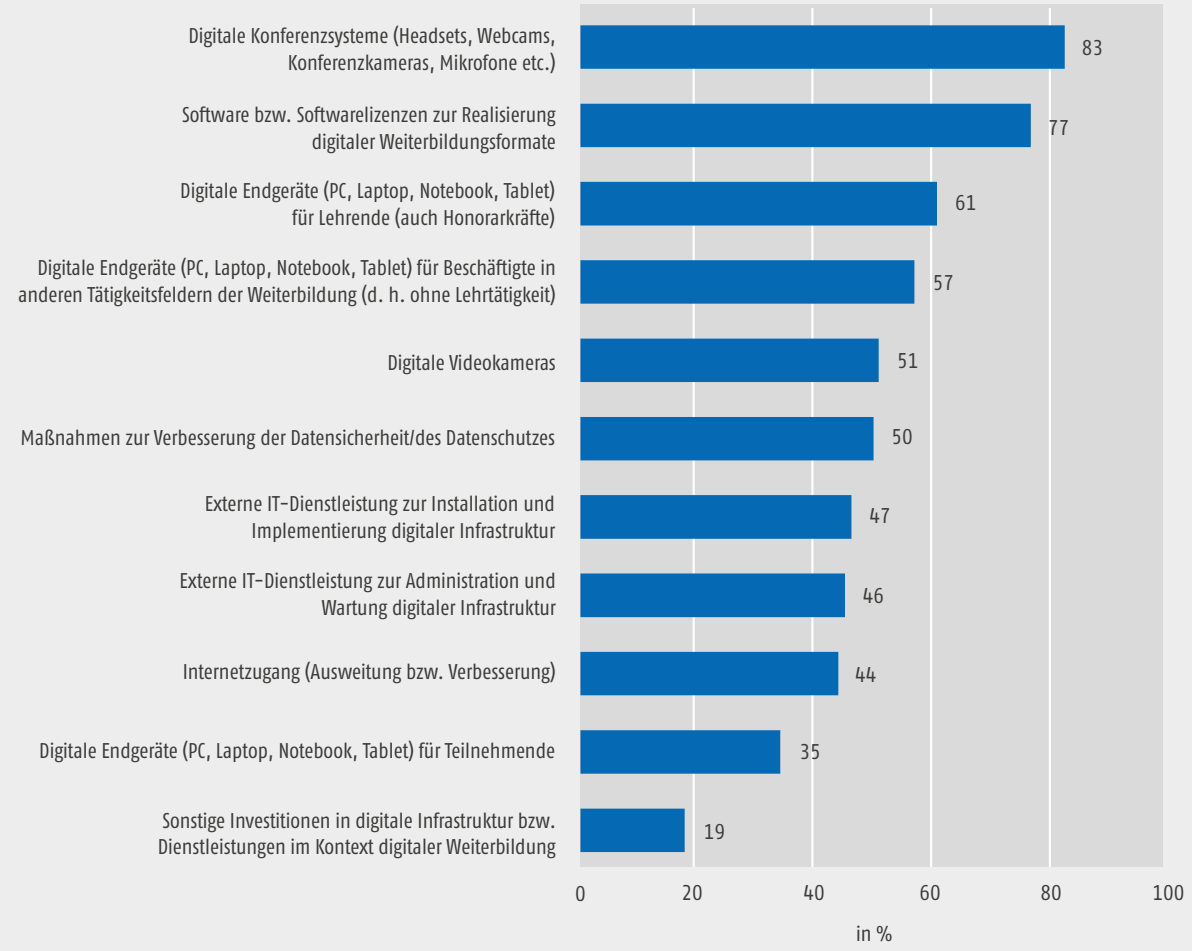
Dass die Anbieter ihre digitale Infrastruktur vergleichsweise gut bewerteten, hängt möglicherweise auch mit den seit Pandemiebeginn erfolgten Investitionen in diesem Bereich zusammen; nahezu alle Anbieter (97 %)[308] verbesserten ihre Ausstattung mit digitaler Hard- bzw. Software und/oder nahmen in diesem Kontext Dienstleistungen in Anspruch. Da während der Lockdownphasen Weiterbildung ortsunabhängig durchgeführt werden musste und digitale Weiterbildungsformate dementsprechend weit verbreitet waren (s. o.), ist es wenig überraschend, dass seit 2020[309] am häufigsten in digitale Konferenzsysteme investiert wurde, z. B. in Headsets, Webcams bzw. Konferenzkameras und Mikrofone (83 %

307 Betriebliche Bildungseinrichtungen weisen den Themenbereich „soziale, medizinische, pflegerische, pädagogische Weiterbildung“ mit 42 % häufiger als Angebotsschwerpunkt auf als der Durchschnitt aller Anbieter (27 %).

308 Der Anteilswert bezieht sich auf Anbieter, die Investitionen in mindestens einem der folgend aufgeführten Bereiche getätigt haben.

309 Differenzierte Abfragen für das Jahr 2020 und das erste Halbjahr 2021 wurden an dieser Stelle zusammengefasst.

Schaubild B2.1.2-4: **Investitionen in digitale Infrastruktur bzw. diesbezügliche Dienstleistungen seit 2020 (Anteile in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2021, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.114 (sonstige Investitionen) bis n = 1.377 (digitale Endgeräte für Lehrende) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2022

aller Anbieter) → **Schaubild B2.1.2-4**. Am zweithäufigsten wurden Software bzw. Softwarelizenzen zur Realisierung digitaler Weiterbildungsformate (77 %) genannt und damit ebenfalls ein Bereich, in dem bedingt durch die neuartige Situation ein akuter Bedarf gedeckt werden musste. Von der Mehrheit der Einrichtungen wurden zudem digitale Endgeräte wie Notebooks, Laptops oder Tablets genannt, sowohl für Lehrende (61 %) als auch für Beschäftigte in anderen Tätigkeitsfeldern der Weiterbildung (57 %). Dabei handelte es sich vermutlich in den meisten Fällen um ergänzende Anschaffungen zur Realisierung von Lehrtätigkeiten aus den eigenen vier Wänden heraus bzw. zur Ausweitung von Homeoffice (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kap. B2.1.2). Investitionen in digitale Endgeräte für Teilnehmende nahm demgegenüber nur etwas mehr als ein Drittel (35 %) der Anbieter vor.

Jede zweite Einrichtung (51 %) schaffte (zusätzliche) digitale Videokameras an, um damit bspw. Lehrvideos bzw. Tutorials aufnehmen und bereitstellen zu können. Die Hälfte der Anbieter (50 %) investierte zudem in Maßnahmen zur Verbesserung der Datensicherheit bzw. des Datenschutzes im Kontext digitaler Weiterbildung. Geringfügig weniger Anbieter nahmen externe IT-Dienstleistungen in Anspruch, um digitale Infrastruktur von Experten bzw. Expertinnen installieren bzw. implementieren zu lassen (47 %) oder deren anschließende Administration und Wartung zu gewährleisten (46 %). Dass weniger als die Hälfte der Anbieter (44 %) ihren Internetzugang ausweiteten bzw. verbesserten (z. B. hinsichtlich der Geschwindigkeit und Volumen der Datenübertragung), kann entweder auf bereits optimale Internetanbindungen oder auf fehlende Angebote besserer Qualität zurückzuführen sein.

Die getätigten Investitionen reichten nach eigener Einschätzung bei sechs von zehn Einrichtungen (61 %) aus, um ihr Weiterbildungsangebot während der Coronapandemie sicherzustellen; knapp ein Viertel (23 %) sah dies nur teilweise erfüllt und für 16 % waren die Investitionen nicht hinreichend.

Finanzierungsquellen für getätigte Investitionen

Die überwiegende Mehrheit der Einrichtungen zog ihren regulären Haushalt zur Finanzierung der getätigten Investitionen heran (79 %)[310]. Allerdings konnte lediglich ein Drittel (34 %) der Anbieter dieser Gruppe die Finanzierung ausschließlich darüber bestreiten – 41 % gaben zusätzlich eine weitere der insgesamt sieben abgefragten Finanzierungsquellen[311] an und ein Viertel (25 %) sogar zwei oder mehr. Dies ist ein Anhaltspunkt dafür, dass die erforderlichen Investitionen zur Aufrechterhaltung des Weiterbildungsbetriebs in vielen Fällen in einer Größenordnung lagen, die von den eingeplanten Mitteln offensichtlich nicht vollständig abgedeckt werden konnten. Korrespondierend zu dieser Annahme griffen 45 % aller Anbieter auf Rücklagen zurück. Überdurchschnittlich häufig traf dies mit 58 % auf privat-kommerzielle Anbieter zu, wohingegen berufliche Schulen (15 %) und VHS (30 %) als i. d. R. öffentliche Einrichtungen deutlich seltener diese Möglichkeit nutzen konnten. Ein Viertel der Einrichtungen (25 %) setzte staatliche Fördermittel zum Ausbau der digitalen Infrastruktur ein, wobei als Spezifizierung eine Vielzahl an Förderprogrammen genannt wurde, die von den allgemeinen Coronahilfsmaßnahmen über den Digitalpakt Schule bis zu digitalisierungsspezifischen Förderprogrammen der einzelnen Bundesländer reichten.[312] Lediglich ein Fünftel (19 %) der Anbieter erhielt einen Zuschuss vom Träger der Einrichtung bzw. profitierte von einer (teilweisen) Kostenübernahme durch diesen. Nur ein kleiner Teil der Anbieter (8 %) war in der Lage bzw. gewillt, die Investitionen – zumindest zum Teil – über Preiserhöhungen an die Kunden und Kundinnen weiterzugeben. Dies dürfte einerseits auf staatlich vorgegebene Kostensätze und andererseits auf den Konkurrenzdruck auf dem Weiterbildungsmarkt (vgl. **Kapitel B2.1.1**) zurückzuführen sein. Anlassbezogene Spenden (6 %) erhielt nur eine kleine Minderheit der Anbieter; noch weniger (4 %) nahmen einen Firmen- bzw. Unternehmenskredit zur Finanzierung der genannten Investitionen auf.

310 Die im Folgenden dargestellten Anteilswerte beziehen sich auf die Anbieter, die seit Jahresbeginn 2020 in ihre digitale Infrastruktur investiert haben.

311 Neben dem regulären Haushalt umfassten diese: Rücklagen; Preiserhöhung der Leistungen; Zuschuss des Trägers bzw. Übernahme durch den Träger; Firmenkredit bzw. Unternehmenskredit (auch KfW); staatliches Förderprogramm (z. B. Digitalförderprogramm eines Bundeslandes); anlassbezogene Spende(n).

312 Diese wurden zusätzlich über ein offenes Antwortformat erfasst.

Unterstützung der Lehrenden bei der Durchführung von Onlineweiterbildung

Neben der Verfügbarkeit der notwendigen digitalen Infrastruktur entscheiden die Lehrenden bzw. deren Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien darüber, ob und in welchem Umfang und wie gewinnbringend digitale Medien und Formate in Lehr-Lern-Prozessen eingesetzt werden (vgl. Schmidt-Hertha u. a. 2020). Die Notwendigkeit zum Einsatz digitaler Weiterbildungsformate in der Pandemiezeit und damit einhergehend neue bzw. zusätzliche Anforderungen setzt auch bei diesen eine erhöhte Flexibilität voraus. So gaben etwa sieben von zehn Einrichtungen (69 %)[313] an, umfangreiche didaktisch-methodische Anpassungen zur Durchführung von Weiterbildung in digitalen Formaten vorgenommen zu haben. Mit Blick auf diese Situation fragte wb**monitor** die Anbieter, wie sie ihre Lehrenden (Angestellte bzw. Honorarkräfte)[314] hinsichtlich der Durchführung von Onlineveranstaltungen unterstützten.

Am häufigsten setzten die Anbieter diesbezüglich auf interne Aktivitäten. In jeweils mehr als drei Viertel[315] der Einrichtungen halfen eigene Mitarbeitende mit hoher Digitalkompetenz (anderen) Lehrenden im technischen Umgang mit Onlineformaten und/oder deren Gestaltung (79 %) bzw. es wurden interne Weiterbildungsveranstaltungen zum Ausbau digitaler Kompetenzen in Eigenregie durchgeführt oder eingekauft (78 %) **→ Schaubild B2.1.2-5**. 76 % erstellten Handreichungen zur Bedienung von Hard- und Software, um Lehrenden deren Anwendung zu erleichtern bzw. bei Bedienungsproblemen als unmittelbare Hilfestellung zu dienen. Zwei Drittel (65 %) der Einrichtungen organisierten für ihre Lehrenden einen Erfahrungsaustausch in Form von Arbeitsgruppen zur Digitalisierung oder eher informell geprägten Stammtischen. Gut sechs von zehn Anbietern (62 %) stellten Fachliteratur zur eigenständigen Kompetenzerweiterung hinsichtlich digitaler Themen bereit.

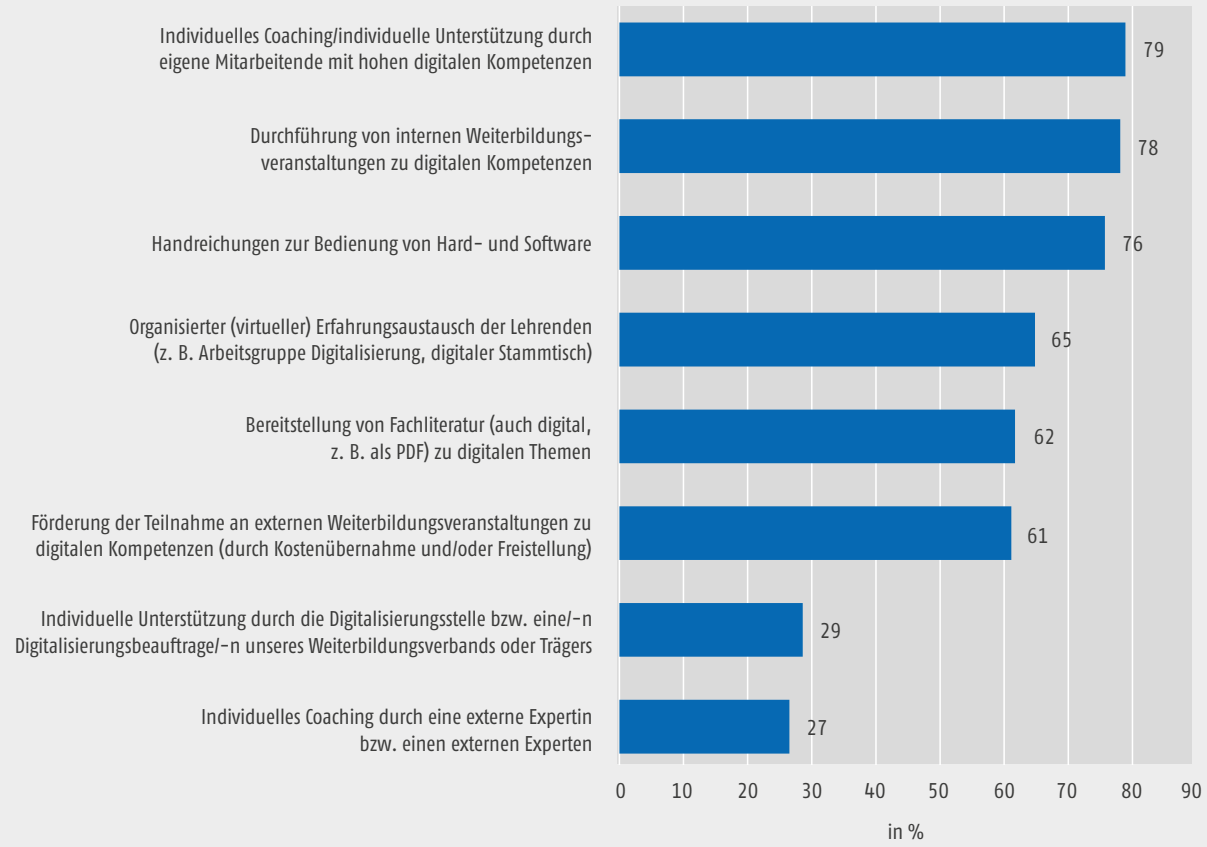
Etwa ebenso viele Einrichtungen (61 %) förderten die Teilnahme an externen Weiterbildungsveranstaltungen, indem sie Mitarbeitende für deren Dauer freistellten und/oder Kosten für Schulungsgebühren trugen. Dass in weniger als einem Drittel (29 %) der Einrichtungen Lehrende von individueller Unterstützung durch die Digitalisierungsstelle bzw. Digitalisierungsbeauftragte eines

313 Aussage „Unsere Einrichtung hat im Zuge der Pandemie umfangreiche didaktisch-methodische Anpassungen zur Durchführung von Weiterbildung in Onlineformaten vorgenommen." Die Anteilswerte „stimmte zu" und „stimme eher zu" wurden zusammengefasst.

314 Die differenzierten Abfragen für angestellte Lehrende und Honorarkräfte wurden an dieser Stelle zusammengefasst.

315 Die im Folgenden dargestellten Anteilswerte beziehen sich auf Einrichtungen mit lehrendem Personal, d. h. mit lehrtätigen Angestellten und/oder Honorarkräften. Die Angaben beziehen sich auf den Zeitraum der letzten zwölf Monate vor Umfrageteilnahme.

Schaubild B2.1.2-5: **Maßnahmen zur Unterstützung Lehrender bei der Durchführung von Onlineveranstaltungen (Anteile in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2021, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.469 (Digitalisierungsstelle/Digitalisierungsbeauftrage) bis n = 1.533 (interne Weiterbildungsveranstaltungen) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2022

Weiterbildungsverbands oder Trägers profitierten, dürfte vorrangig darauf zurückzuführen sein, dass nur Teile der in der Weiterbildung tätigen Einrichtungen verbandlich organisiert bzw. in Trägerstrukturen eingebunden sind. Am seltensten (27 %) wurde individuelles Coaching durch externe Experten bzw. Expertinnen zu digitalen Kompetenzen in Anspruch genommen.

Trotz der vielfältigen Unterstützungsmaßnahmen der Einrichtungen scheint allerdings noch Entwicklungspotenzial hinsichtlich der notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu bestehen. Nur etwa jede zweite Einrichtung (47 %)[316] stimmte im Sommer 2021 der Aussage zu, dass ihre Lehrenden didaktisch gut auf die Wissensvermittlung in Onlineformaten eingestellt sind. 39 % blickten dagegen zwiespältig darauf (Antwortkategorie „teils/teils“) und 14 %[317] sahen die Anforderungen an digitale Kompetenzen bislang sogar als nur ansatzweise oder gar nicht erfüllt an.

In der Gesamtschau der dargestellten Ergebnisse lässt sich festhalten, dass der Anteil digitaler Weiterbildungsformate seit dem Beginn der Pandemie deutlich gewachsen ist. 84 %[318] der Anbieter gaben dementsprechend an, dass sie durch die veränderten Rahmenbedingungen seit Beginn der Pandemie die Digitalisierung ihres Weiterbildungsangebots verstärkt haben. Dies liegt insbesondere daran, dass die Anbieter in den Phasen von Schließungen gezwungen waren, Weiterbildungsveranstaltungen in den digitalen Raum zu verlagern und dadurch mehr Weiterbildung online stattfand als noch vor Beginn der Pandemie. Um entsprechende Anpassungen vornehmen zu können, mussten häufig (zusätzliche) Investitionen in die digitale Infrastruktur sowie in die Unterstützung der Lehrenden getätigt werden, die zu regulären Bedingun-

316 Die Anteilswerte „stimme zu“ und „stimme eher zu“ wurden zusammengefasst.

317 Die Anteilswerte „stimme eher nicht zu“ und „stimme nicht zu“ wurden zusammengefasst.

318 Die Anteilswerte „stimme zu“ und „stimme eher zu“ wurden zusammengefasst.

gen in dieser Form bzw. in diesem Umfang mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht erfolgt wären. Immerhin 64 % der Anbieter nahmen jedoch an, dass sich die infrastrukturellen Investitionen zukünftig finanziell für ihre Einrichtung auszahlen werden.[319] So gingen fast sieben von zehn Anbietern (68 %) davon aus, dass sie auch nach Überwindung der Pandemie mehr Onlineweiterbildungen anbieten werden als in der Vor-Corona-Zeit[320] und etwa die Hälfte (49 %) gab an, dass sie zukünftig ihr Weiterbildungsangebot auf Mischformate mit Präsenz- und Onlinebestandteilen (z. B. Blended Learning, hybride Formate) ausrichten wollen.[321]

Vor diesem Hintergrund dürfte zukünftig – abhängig von der thematischen und adressatenspezifischen Ausrichtung – ein breites Spektrum an traditionell präsenzbasierten bis hin zu vollständig digitalen Weiterbildungsformaten zu erwarten sein.

(Stefan Koscheck, Johannes Christ – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

319 Aussage „Die seit 2020 vorgenommenen Investitionen in digitale Infrastruktur werden sich zukünftig für unsere Einrichtung finanziell auszahlen." Die Anteilswerte „stimme zu" und „stimme eher zu" wurden zusammengefasst. Der genannte Anteilswert bezieht sich auf Anbieter mit Investitionen in digitale Infrastruktur.

320 Aussage „Nach Bewältigung der Pandemie wird unsere Einrichtung mehr Onlineweiterbildungen anbieten als in der Vor-Corona-Zeit. Die Anteilswerte „stimme zu" und „stimme eher zu" wurden zusammengefasst.

321 Die Anteilswerte „stimme zu" und „stimme eher zu" wurden zusammengefasst.

B 2.2 Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung

B 2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen[322]

Die Volkshochschulen (VHS) spielen in vielen Bundesländern laut dem entsprechenden Landesgesetz eine besondere Rolle bei der Versorgung der Bevölkerung mit Weiterbildung. Teils hat die Bereitstellung einer VHS durch die Kommunen die Funktion der Grundversorgung mit einwohnerbezogener Förderung durch das Land (z. B. Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen), in anderen Ländern werden die VHS gleichrangig mit freien Trägern von Land und Kommunen gefördert (z. B. Bayern, Brandenburg). Grundsätzlich ist der Bund für die berufliche Weiterbildung zuständig, während bei den Ländern die Verantwortung für die allgemeine und politische Weiterbildung liegt (vgl. Deutscher Bildungsrat 1970, S. 51; Witt 2017). Dennoch wird in den Weiterbildungsgesetzen der Länder in der Regel auch die berufliche Weiterbildung unter den förderfähigen Bereichen genannt (für einen Überblick über rechtliche Regelungen auf verschiedenen staatlichen Ebenen siehe Grotlüschen/Haberzeth 2018, S. 535ff.; Nuissl 2018, S. 505ff.; Witt 2017). VHS bestehen in allen Bundesländern als öffentlich geförderte Weiterbildungseinrichtungen mit einem thematisch breitgefächerten Bildungsangebot, das in großen Teilen ohne Zugangsbeschränkungen der gesamten Bevölkerung offensteht (vgl. Süssmuth/Eisfeld 2018, S. 763ff.).

Revision der Volkshochschul-Statistik und aktuelle Datenlage

Die Volkshochschul-Statistik **E** ist eine bundesweite freiwillige Statistik des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV) und seiner Mitgliedseinrichtungen. Seit 1962 wird die personelle und finanzielle Ausstattung der VHS sowie das Angebot in verschiedenen Veranstaltungsarten, Unterrichtsstunden und Belegungen in Zusammenarbeit mit dem DIE statistisch erfasst.[323] Die VHS-Statistik existierte in der Systematik, mit der sie im BIBB-Datenreport 2019 genutzt wurde, seit 1998 (siehe BIBB-Datenreport 2019, B2.2.1). Für die Darstellung des beruflichen Weiterbildungsangebots der VHS wurde in der Vergangenheit näherungsweise der Programmbereich „Arbeit-Beruf“ herangezogen. Damit wurden vor allem Kurse und Lehrgänge zu den Themen IuK-Anwendungen,[324] Büropraxis, Rechnungswesen, berufsqualifizierende Grund- und Fachlehrgänge sowie Angebote zum Themenfeld Organisation/Management erfasst. Berufliche Weiterbildungen zu anderen Inhalten, z. B. Sprachen oder Gesundheit, konnten hingegen nicht identifiziert werden (siehe BIBB-Datenreport 2019, S. 370).

Mit der Großen Revision der Volkshochschul-Statistik im Rahmen des Verbunds Weiterbildungsstatistik[325] wurde die Grundlage für eine umfassendere Darstellung des Angebots an beruflicher Weiterbildung geschaffen (vgl. Ambos, 2017; zur Revision siehe Reichart/Huntemann/Lux 2020, S. 8-13 und Anhang i). Neben den inhaltlich strukturierten Programmbereichen, deren Zahl mit der Revision auf sieben erweitert wurde, wurde das Merkmal der Berufsbezogenheit als neue Querschnittskategorie eingeführt, das zusätzlich zu den Inhalten der Veranstaltungen vergeben werden kann. Als berufsbezogen gelten in der VHS-Statistik seit dem Berichtsjahr 2018 Kurse und Einzelveranstaltungen, „[…] die erkennbar nach ihrer didaktischen Planung für eine berufliche Verwendung der Veranstaltungsinhalte geeignet bzw. darauf ausgerichtet sind“ (Reichart/Huntemann/Lux 2020, S. 39). Im Fokus steht dabei nicht die individuelle Verwertungsabsicht, wie sie in Personenbefragungen, z. B. dem Adult Education Survey, zugrunde gelegt wird (**vgl. Kapitel B1.1**), sondern die didaktische Ausrichtung der Veranstaltung auf eine berufliche Verwendung oder Zielgruppe aus Sicht der VHS.

Für das Berichtsjahr 2020 wurde die Zuordnung einzelner Veranstaltungen zu diesem neu eingeführten Merkmal jedoch zwischen den Landesverbänden uneinheitlich gehandhabt; darauf deuten u. a. die sehr unterschiedlichen Größenordnungen des Anteils berufsbezogener Veranstaltungen zwischen den Bundesländern hin (vgl. Echarti u. a. 2022, Tabelle 8.1). Aufgrund dieser Datenlage wird für das Berichtsjahr 2020 die bisherige Näherung der beruflichen Weiterbildung über den Programmbereich verwendet, in dem inhaltlich die meisten Veranstaltungen beruflicher Weiterbildung angesiedelt sind. Der bisherige Programmbereich „Arbeit-Beruf“ wurde inhaltlich fokussiert und trägt seit dem Berichtsjahr 2018 den Titel „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organi-

322 Dieses Kapitel ist eine Fortschreibung des Kapitels „Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen“ von Elisabeth Reichart im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020.

323 Vgl. die online verfügbaren Jahresbände bis 2017 unter **http://www.die-bonn.de/publikationen/recherche.aspx?schlagwort=volkshochschul-statistik+arbeitsjahr**. Da sich fast alle VHS an der Statistik beteiligen, wird regelmäßig nahezu eine Vollerhebung erreicht; für das Berichtsjahr 2020 konnten Daten von 97,9 % aller VHS ausgewertet werden → **Tabelle B2.2.1-1.**

324 „Informations- und Kommunikationstechnik“: PC-Kurse oder Kurse zum Umgang mit (teils fachspezifischer) Software

325 Von 2014 bis 2018 fand, gefördert durch das BMBF, eine große Revision der VHS-Statistik im Rahmen des Verbunds Weiterbildungsstatistik statt (siehe **http://www.die-bonn.de/id/11142**). Die ersten Ergebnisse der nach dem neuen System erhobenen Daten wurde für das Berichtsjahr 2018 veröffentlicht (vgl. Reichart/Huntemann/Lux 2020).

sation/Management“. Die inhaltliche Reichweite blieb im Großen und Ganzen erhalten; die bisherigen Fachgebiete wurden teils zusammengefasst, teils unverändert beibehalten, teils wurde nur die Bezeichnung modernisiert. Zusätzlich wurde ein neues Fachgebiet „Softskills/Bewerbungstrainings“ eingeführt (siehe für eine Gegenüberstellung der inhaltlichen Systematiken 2017 und 2018 Reichart/Huntemann/Lux 2020, S. 121). Damit wird übergangsweise der Indikator zur beruflichen Weiterbildung an VHS in Analogie zur bisherigen Indikatorik fortgeschrieben, bis sich die Datenlage konsolidiert hat.

In der Folge sind weiterhin Angebote in den anderen Programmbereichen (Politik – Gesellschaft – Umwelt; Kultur – Gestalten; Gesundheit; Sprachen; Schulabschlüsse – Studienzugang und -begleitung und Grundbildung) außerhalb des Programmbereichs „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“, die beruflich verwertbare Kenntnisse und Qualifikationen vermitteln bzw. sich an bestimmte Berufsgruppen wenden, nicht darstellbar. Ihr Umfang ist aktuell aufgrund der Umstellung der Statistik noch nicht valide quantifizierbar **E**.

E Volkshochschul-Statistik

In **→ Tabelle B2.2.1-1** sind **Kursveranstaltungen** sowie die dazugehörenden Unterrichtsstunden und Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ ausgewiesen. Diese werden hier als Näherung an das Angebot beruflicher Weiterbildung an VHS begriffen. Die dargestellten Summen beziehen sich jeweils auf das zugehörige Kalenderjahr. Ein Kurs ist definiert als eine Weiterbildungsveranstaltung mit mindestens drei Unterrichtsstunden, die von der jeweiligen VHS veranstaltet wird. Eine Unterrichtsstunde umfasst 45 Minuten. Unter einer Belegung wird ein Teilnahmefall an einer Veranstaltung verstanden. Wenn dieselbe Person in einem Beobachtungszeitraum an mehreren Veranstaltungen teilnimmt, wird sie mehrfach als Belegung gezählt, die Anzahl der Belegungen ist also normalerweise höher als die Anzahl der Personen, die im Verlauf eines Berichtsjahres an den Veranstaltungen teilnehmen.

Außer im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ findet berufliche Weiterbildung auch in anderen Programmbereichen statt (z. B. im Programmbereich „Sprachen“ als Kurs in Wirtschaftsenglisch oder im Programmbereich „Politik – Gesellschaft – Umwelt“ als Fortbildung für Erzieher/-innen). Die Quantifizierung des Umfangs dieser Veranstaltungen über das mit der Revision neu eingeführte Querschnittsmerkmal der Berufsbezogenheit ist derzeit noch nicht valide möglich. Daher sind die berichteten Werte als Mindestzahlen des Angebots beruflicher Weiterbildung an VHS zu interpretieren.

Dargestellt sind jeweils die in den VHS im Berichtsjahr durchgeführten Kurse sowie die zugehörigen Unterrichtsstunden und Belegungen. In der Regel sind die Angebote der VHS öffentlich ausgeschrieben (z. B. über das Programmheft, die Website) und allen Interessierten (ggf. verbunden mit der Anforderung von Vorkenntnissen) zugänglich. Auftrags- und Vertragsmaßnahmen sind Veranstaltungen für einen geschlossenen Teilnehmerkreis, die die VHS im Auftrag eines Dritten (z. B. Leistungen nach dem SGB II der BA, andere staatliche Instanzen oder privatwirtschaftlicher Unternehmen) durchführt. Der Umfang dieser Maßnahmen wird seit 2018 auf Fachgebietsebene erfasst. Neben den Kursen gibt es an den VHS noch andere Veranstaltungsarten (Einzelveranstaltungen, Studienfahrten und Studienreisen), die in **→ Tabelle B2.2.1-2** nicht eingeschlossen sind; im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ machen diese 1,1 % der Unterrichtsstunden aus (vgl. Echarti u. a. 2022, Tabelle 28).

Die in **→ Tabelle B2.2.1-2** ausgewiesene **VHS-Weiterbildungsdichte** ist definiert als die Unterrichtsstunden in Kursen an VHS pro 1.000 Einwohner/-innen des jeweiligen Versorgungsgebiets auf Landesebene (Datenbasis für Bevölkerungsstand auf Landesebene: 31.12. des dem Berichtsjahr vorhergehenden Jahres). In der Tabelle ist diese Kennzahl jeweils nur auf die Veranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ bezogen und nach Landesteilen (West- und Ostdeutschland) differenziert.

Die Differenzierung der **Teilnahmefälle nach Geschlecht** erfolgt bezogen auf den Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ insgesamt. Nicht für alle Teilnahmefälle liegt die Information zum Geschlecht vor. Die Erfassungsquote im Berichtsjahr 2020 betrug 85 % der Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ (eigene Berechnung).

Tabelle B2.2.1-1: **Kursveranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ an Volkshochschulen 2018, 2019 und 2020**

Jahr	Kurse	davon in Auftrags- und Vertrags-maßnahmen	Unterrichtsstunden	davon in Auftrags- und Vertrags-maßnahmen	Belegungen	davon in Auftrags- und Vertrags-maßnahmen
2018	45.321	5.943	1.205.225	397.077	371.223	65.404
2019	45.362	6.400	1.128.239	324.903	360.183	64.545
2020	29.353	3.645	772.439	220.633	205.865	32.218

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE) 2018: 873 VHS, 2019: 879 VHS, 2020: 852 VHS BIBB-Datenreport 2022

Die Revision betrifft auch die Kategorie der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen, die bisher nur auf Programmbereichsebene abgefragt wurden. Diese werden nun pro Fachgebiet erhoben. Aufgrund dieser Änderung der Erhebungsweise und der Modifikation des inhaltlichen Zuschnitts der Programmbereiche können zwischen den Daten bis 2017 und ab 2018 derzeit keine Zeitreihen dargestellt werden (zur näheren Erläuterung siehe Arbeitskreis Bildungsberichterstattung am DIE 2018). Daher werden im Folgenden nur Daten der Berichtsjahre 2018 bis 2020 berichtet (für Zeitreihen 1991 bis 2017 siehe BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1).

Angebot beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen

Im Jahr 2020 wurden an den VHS 29.353 Kurse im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ durchgeführt → **Tabelle B2.2.1-1** (zur langfristigen Entwicklung des grob vergleichbaren Programmbereichs „Arbeit – Beruf“ in den Jahren 1991 bis 2017 siehe BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1). Im Vergleich mit dem Berichtsjahr 2019[326] ist die absolute Anzahl der erfassten Kurse (-35,3 %) sowie die Anzahl der Unterrichtsstunden (-31.5 %) und Belegungen (-42,8 %) stark gesunken, was in der Mehrzahl der Fälle auf die Coronapandemie und damit verbundene Ausfälle von Kursen zurückzuführen ist.

Die als Auftrags- und Vertragsmaßnahmen durchgeführten Kurse machten im Jahr 2020 12,4 % der Kurse im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ aus, 1,7 Prozentpunkte weniger als im Jahr 2019. Der Anteil der Unterrichtsstunden in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen am Programmbereich betrug 2020 28,6 %, der Belegungen 15,7 %. Der Stundenumfang der Kurse umfasste 21,5 Unterrichtsstunden/Kurs bei offenen Kursen (2019: 20,6 Unterrichtsstunden/Kurs), bei Auftrags- und Vertragsmaßnahmen 60,5 Unterrichtsstunden/Kurs (2019: 50,8 Unterrichtsstunden/Kurs).

Bezogen auf das gesamte Kursangebot der VHS fanden im Jahr 2020 im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ 7,6 % der Kurse statt, mit 7,9 % der Unterrichtsstunden und 5,6 % der Belegungen (vgl. Echarti u. a. 2022, Tabelle 8).

Inhaltlich war mehr als die Hälfte der Kurse (53,3 %) im Fachgebiet IT-Medien-Grundlagen/allgemeine Anwendungen angesiedelt, auch knapp die Hälfte der Belegungen (49,7 %) war hier verortet. Der Anteil dieses Fachgebiets an den Unterrichtsstunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ betrug 25,6 %, da hier vor allem kürzere Kurse stattfanden. Das größte Fachgebiet nach Unterrichtsstunden (32,0 % des Programmbereichs) waren die fachgebietsübergreifenden/sonstigen Kurse, mit 11,7 % der Kurse und 14,5 % der Belegungen. Der hohe durchschnittliche Stundenumfang dieser Kurse kommt v. a. dadurch zustande, dass hier viele Auftrags- und Vertragsmaßnahmen mit inhaltlich übergreifender Ausrichtung gezählt werden. Größere Fachgebiete im Programmbereich waren des Weiteren kaufmännische Grund- und Fachlehrgänge/Rechnungswesen mit 15,4 % der Unterrichtsstunden und branchenspezifische Fachlehrgänge mit 12,5 % der Unterrichtsstunden. Nach diesen erreichte das Fachgebiet „Softskills/Bewerbungstrainings“ mit 5,9 % der Belegungen einen vergleichsweise großen Kreis der Teilnehmenden, dieses Fachgebiet machte wegen der vergleichbar kürzeren Kursdauer jedoch nur 3,9 % der Unterrichtsstunden im Programmbereich aus (für eine Übersicht über die Anteile aller Fachgebiete am Programmbereich siehe Echarti u. a. 2022, Tabelle 9).

326 Bei den folgenden Angaben zur Veränderung der Struktur- und Leistungsdaten zwischen dem Berichtsjahr 2020 und 2019, die sich auf die Tabellen beziehen, bleibt die Erfassungsquote (2020: 852 VHS; 2019: 879 VHS) unberücksichtigt. Die Gesamtsummen beziehen sich jeweils auf die für die Berichtsjahre vorliegenden gemeldeten Daten.

Tabelle B2.2.1-2: **Umfang beruflicher Weiterbildung in West- und Ostdeutschland 2018, 2019 und 2020**

Jahr	Unterrichtsstunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“		VHS-Weiterbildungsdichte in Stunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“	
	Westdeutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
2018	1.094.370	110.855	16,4	6,8
2019	1.010.693	117.546	15,1	7,3
2020	692.148	80.291	10,3	5,0

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE) 2018: 873 VHS, 2019: 879 VHS, 2020: 852 VHS

BIBB-Datenreport 2022

Wie → **Tabelle B2.2.1-2** zeigt, wurden im Verhältnis zur Einwohnerzahl an VHS in den westdeutschen Ländern deutlich mehr Unterrichtsstunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ durchgeführt als in den ostdeutschen Ländern (zur Entwicklung seit 1991 vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1). Die Weiterbildungsdichte im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ E belief sich 2020 in den westdeutschen Ländern auf 10,3 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen; in den ostdeutschen Ländern waren es rd. 5,0 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen. Der große Unterschied zwischen den westlichen und östlichen Bundesländern ist teilweise durch den höheren Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen in den westlichen Ländern mit einem höheren Stundenvolumen zu erklären. Der Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen an den Unterrichtsstunden im Programmbereich lag in den westlichen Ländern mit 30,6 % deutlich höher als in den östlichen Ländern, wo er 10,8 % betrug.

Im Vergleich zum Jahr 2019 sank die VHS-Weiterbildungsdichte im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ in Westdeutschland um 4,8 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen (-31,8 %), in Ostdeutschland sank das Verhältnis um 2,3 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen (-31,5 %).

Generell nutzen mehr Frauen als Männer die Angebote der VHS (2020 betrug der Frauenanteil an den Belegungen in Kursen 75,1 %). Im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ ist der Frauenanteil geringer als in den Gesamtbelegungen; im Jahr 2020 waren 66,5 % und damit knapp zwei Drittel der Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ Frauen (vgl. Echarti u. a. 2022, Tabelle 13).

Die VHS bieten viele Kurse mit einem großen Themenspektrum an, die didaktisch auf eine berufliche Verwertung der Veranstaltungsinhalte ausgerichtet sind oder sich an bestimmte berufliche Zielgruppen wenden. Erfasst wurden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ neben Qualifizierungsmaßnahmen v. a. EDV-Kurse. Ein weiteres Tätigkeitsfeld der VHS sind die Auftrags- und Vertragsmaßnahmen, in denen zielgruppenspezifische Weiterbildung durchgeführt wird, z. B. für Arbeitssuchende (**vgl. Kapitel B3.1**) oder für Beschäftigte von Betrieben (**vgl. Kapitel B1.2**). In den letzten Jahren ist das Angebot an berufsbezogenen Lerndienstleistungen, die keine Kurse sind, gewachsen, z. B. im Bereich der Beratung und Arbeitsvermittlung (siehe Reichart/Rattinger 2017). Diese werden seit der Revision ebenfalls in der Statistik erhoben (siehe Echarti u. a. 2022, Tabellen 22, 23 und 27). Insofern spiegeln die hier vorgestellten Indikatoren nur einen Ausschnitt des Angebots der VHS in diesem Bereich wider E. Mit der zu erwartenden Konsolidierung der Datenlage zu neu eingeführten Merkmalen in den kommenden Berichtsjahren ergibt sich ein großes Potenzial zur Erweiterung und Ausdifferenzierung der Indikatorik zum Angebot beruflicher Weiterbildung an VHS.

(Nicolas Echarti, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B 2.2.2 Weiterbildungsstatistik im Verbund

Zum Verbund Weiterbildungsstatistik gehören der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und die Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft (KEB). Der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) ist assoziiertes Mitglied im Verbund. Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse beziehen sich auf das Angebot beruflicher Weiterbildung im Berichtsjahr 2019 in den Mitgliedseinrichtungen der Verbände BAK AL, DEAE und KEB. Daten für den DVV werden in **Kapitel B2.2.1** gesondert präsentiert.

Seit dem Berichtsjahr 2002 werden vom DIE jährlich Daten zu institutionellen Strukturen, Personal, Finanzierung und dem realisierten Veranstaltungsangebot sowie weiteren Leistungen der im Verbund zusammengeschlossenen Weiterbildungseinrichtungen erhoben und veröffentlicht. Die Weiterbildungsstatistik im Verbund **E** basiert auf einem gemeinsamen Kern von Merkmalen, die – neben weiteren jeweils verbandsspezifischen Merkmalen – bei den Einrichtungen aller beteiligten Verbände erhoben werden. Seit dem Berichtsjahr 2017 (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel B2.2.2) liegen Ergebnisse nach einer umfassenden Revision der Anbieterstatistiken am DIE vor. Im Zuge dieser Revision wurden die Erhebungsmerkmale aufgrund aktueller Anforderungen in Praxis, Politik und Wissenschaft der Weiterbildung modifiziert und ergänzt (für nähere Informationen zur Revision vgl. Ambos 2017; Ambos u. a. 2018; Widany u. a. 2020).

Die inhaltliche Systematisierung des Veranstaltungsangebots in den Verbänden BAK AL, DEAE und KEB erfolgt seit dem Berichtsjahr 2017 anhand einer dichotomen Unterscheidung in berufsbezogene Veranstaltungen sowie Veranstaltungen ohne expliziten beruflichen Bezug.[327] Darüber hinaus werden Veranstaltungen, die nicht als berufsbezogene Veranstaltungen klassifiziert werden[328], einem der elf Themenbereiche Politik – Gesellschaft – Gender, Familie – Generationen, Religion – Ethik, Umwelt – Nachhaltigkeit – Naturwissenschaften, Kultur – Gestalten, Gesundheit, Sprachen, Schulabschlüsse, Grundbildung – Alphabetisierung, Medienanwendungen – Technik sowie Arbeitswelt – Interessenvertretung zugeordnet.[329]

Es ist davon auszugehen, dass durch das im Berichtsjahr 2017 neu eingeführte Merkmal der Berufsbezogenheit aufgrund der Umstellung infolge der Revision bislang nicht die Gesamtheit der Veranstaltungen mit berufsbezogenen Inhalten abgedeckt und infolgedessen die tatsächliche Anzahl berufsbezogener Veranstaltungen unterschätzt wird. In Übereinstimmung mit der Ergebnisdarstellung des Indikators in vergangenen Datenreporten werden deshalb zusätzlich zu den Volumina berufsbezogener Veranstaltungen auch die Volumina zu Veranstaltungen in den Themenbereichen Arbeitswelt – Interessenvertretung und Medienanwendungen – Technik berichtet, da anzunehmen ist, dass sich in diesen beiden Themenbereichen die Vermittlung von beruflich orientierten Inhalten in hohem Maße bündelt.[330] Da aufgrund der zeitlichen Nähe zum Revisionsprozess noch nicht sicher beurteilt werden kann, ob Veränderungen der Volumina zum beruflichen Weiterbildungsangebot im Zeitverlauf reale Entwicklungen widerspiegeln oder veränderte Datenmeldungen auf neue Erfassungssystematiken (z. B. neue Begrifflichkeiten und differenziertere Abfragen) zurückzuführen sind, wird auf vergleichende Darstellungen mit vorherigen Berichtsjahren verzichtet (für nähere Informationen zur Aussetzung von Zeitreihenanalysen nach Abschluss der Revision am Beispiel der Volkshochschul-Statistik vgl. auch Arbeitskreis Bildungsberichterstattung am DIE 2018).[331]

Angebot beruflicher Weiterbildung

Die in der Verbundstatistik erfassten Mitgliedseinrichtungen in den Verbänden BAK AL, DEAE und KEB führten im Berichtsjahr 2019 insgesamt rd. 15.600 berufsbezogene Veranstaltungen sowie Veranstaltungen in den Themenbereichen Arbeitswelt – Interessenvertretung und Medienanwendungen – Technik im Gesamtumfang von

327 Als berufsbezogene Veranstaltungen werden Veranstaltungen klassifiziert, deren didaktische Planung sich schwerpunktmäßig auf die berufliche Verwendung der Veranstaltungsinhalte bezieht (erkennbar z. B. an der Beschreibung der Veranstaltung im Programm, mit oder ohne Zertifikat), oder die sich an bestimmte Zielgruppen mit einer definierten beruflichen Qualifikation oder Tätigkeit (z. B. Fortbildung für Tagespflegepersonen) richten. Dazu zählen auch Firmenschulungen und die berufsbezogene Sprachförderung.

328 Im BAK AL unterscheidet sich die Erhebungssystematik insofern von der Systematik der DEAE und KEB, als dass die Differenzierung nach Berufsbezogenheit innerhalb der einzelnen Themenbereiche erfolgt.

329 Im Rahmen der Veröffentlichung von Ergebnissen der Verbundstatistik auf Ebene des Gesamtverbunds inklusive dem DVV werden die beiden Themenbereiche Politik – Gesellschaft – Gender und Arbeitswelt – Interessenvertretung zusammenfassend dargestellt (vgl. Horn/Lux/Christ 2021).

330 Die genannten Themenbereiche entsprechen den Themenbereichen, die im Rahmen des alten gemeinsamen Merkmalkerns der drei Verbände bis einschließlich Berichtsjahr 2016 vor der Revision im Themenbereich Arbeit – Beruf zusammengefasst wurden (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.3). Die Gesamtheit des Veranstaltungsangebots in den drei Teilkategorien Arbeitswelt – Interessenvertretung, Medienanwendungen – Technik sowie der Berufsbezogenheit wird im Folgenden zusammenfassend als Angebot beruflicher Weiterbildung bezeichnet.

331 Darüber hinaus wird seit dem Berichtsjahr 2017 auf das in früheren Erhebungen angewandte Verfahren zur Hochrechnung auf die Grundgesamtheit verzichtet. Zeitreihenvergleiche von Absolutwerten zum Veranstaltungsangebot sind z. T. innerhalb der Verbände sowie auf Ebene des Gesamtverbunds aufgrund variierender Erfassungsquoten in den Verbänden nur eingeschränkt möglich.

etwa 554.500 Veranstaltungsstunden mit ca. 226.800 Teilnahmen durch → **Tabelle B2.2.2-1**.

Das realisierte Angebot beruflicher Weiterbildung im BAK AL umfasste 2019 insgesamt 3.368 Veranstaltungen. Dies entspricht einem Anteil von etwa 41 % am gesamten durchgeführten Veranstaltungsangebot im Verband und verdeutlicht den hohen Stellenwert beruflicher Weiterbildung im Angebotsprofil des BAK AL. 888 dieser Veranstaltungen wurden – unabhängig vom Themenbereich – als berufsbezogene Veranstaltungen eingeordnet. Die deutliche Mehrheit mit 2.449 Veranstaltungen wurde dem Themenbereich Arbeitswelt – Interessenvertretung zugeordnet; eine Minderheit dem Bereich Medienanwendungen – Technik. Mit einem absoluten Veranstaltungsstundenvolumen von 224.261 hatten Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung einen Anteil von etwa der Hälfte (52 %) am Gesamtstundenvolumen aller Veranstaltungen im BAK AL, was auf eine vergleichsweise längere Dauer beruflicher Weiterbildungsveranstaltungen gegenüber der Gesamtheit von Veranstaltungen in anderen Themenbereichen rückschließen lässt. In differenzierter Betrachtung zeigt sich v. a. ein in Relation zur Veranstaltungszahl hohes Veranstaltungsstundenvolumen bei den Veranstaltungen mit Berufsbezogenheit (165 Stunden je Veranstaltung).[332] Bemessen an der absoluten Zahl der Teilnahmefälle in allen Weiterbildungsveranstaltungen des Verbands entsprechen die 43.330 in der beruflichen Weiterbildung verzeichneten Teilnahmen einem Anteil von rd. 34 %. In Relation zur Veranstaltungszahl entspricht dies einem gemittelten Wert von 13 Teilnehmenden je Veranstaltung.

Im Vergleich zum BAK AL ist der Anteil von Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung im Angebotsspektrum der konfessionell getragenen Weiterbildungseinrichtungen geringer. Basierend auf den Angaben der erfassten Einrichtungen wurden im Kontext der DEAE im Berichtsjahr 2019 insgesamt 2.872 Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung durchgeführt, was einem Anteil von etwa 3 % am gesamten im Berichtsjahr durchgeführten Veranstaltungsangebot des Verbands entspricht. Mit einer absoluten Anzahl von 1.540 wurde die Mehrheit dieser Veranstaltungen als berufsbezogen eingeordnet. 745 bzw. 587 Veranstaltungen entfielen auf die Themenbereiche Arbeitswelt – Interessenvertretung und Medienanwendungen – Technik. Ein ähnliches Verhältnis zeigt sich hinsichtlich der Anzahl von Teilnahmen an beruflicher Weiterbildung, das bei absolut 43.889 lag und damit knapp 2 % der Teilnahmefälle im realisierten Gesamtangebot ausmachte.[333] Etwas höher fiel der Anteil der Veranstaltungsstunden im Bereich beruflicher Weiterbildung

332 Zum Vergleich: Durchschnittlich 32 Stunden je Veranstaltung im Bereich Arbeitswelt – Interessenvertretung.

333 Dies entspricht einer mittleren Teilnehmendenzahl von etwa 15 Teilnehmenden je Veranstaltung.

E Weiterbildungsstatistik im Verbund (Verbundstatistik)

Die dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf das realisierte Angebot beruflicher Weiterbildung von Weiterbildungsanbietern in den Verbänden Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft (KEB) im Berichtsjahr 2019.

Das realisierte Angebot beruflicher Weiterbildung basiert hier einerseits auf der Zuordnung von Veranstaltungen zu berufsbezogenen Veranstaltungen, deren didaktische Planung sich schwerpunktmäßig auf die berufliche Verwendung der Veranstaltungsinhalte bezieht (z. B. erkennbar durch Beschreibung der Veranstaltung oder einer Zertifizierung) oder die sich an bestimmte Zielgruppen mit einer definierten beruflichen Qualifikation oder Tätigkeit richten. Zum anderen erfolgt eine Zuordnung zu beruflicher Weiterbildung anhand der Zuordnung von Veranstaltungen zu den Themenbereichen Arbeitswelt – Interessenvertretung und Medienanwendungen – Technik. Als Veranstaltungen gezählt werden Veranstaltungen mit einem Zeitvolumen von in der Regel bis zu drei Veranstaltungsstunden (z. B. Vorträge, Diskussionsrunden) sowie Veranstaltungen mit einem Zeitvolumen von in der Regel mehr als drei Veranstaltungsstunden (z. B. Kurse, Seminare, Lehrgänge, Studienfahrten). Eine Veranstaltungsstunde umfasst 45 Minuten. Unter einer Teilnahme wird ein Teilnahmefall an einer Veranstaltung verstanden. Eine Person, die mehrere Veranstaltungen belegt, wird dementsprechend mehrfach gezählt. Dadurch kann die Anzahl der Teilnahmen höher sein, als die Anzahl der teilnehmenden Personen.

Im Berichtsjahr 2019 bilden 1.125 Einrichtungen die Grundgesamtheit der Weiterbildungseinrichtungen in den im Verbund zusammengeschlossenen Verbänden (BAK AL: 141; DEAE: 419; KEB: 565). Die Erfassungsquoten fallen bei den Verbänden unterschiedlich aus (Erfassungsquoten im Merkmalsbereich „Veranstaltungen“: BAK AL: 97,9 %; DEAE: 73,0 %; KEB: 66,0 %) (vgl. Horn/Lux/Christ 2021). Die dargestellten Ergebnisse basieren auf Absolutwerten der erfassten Einrichtungen ohne Hochrechnung auf die Grundgesamtheit. Daher ist davon auszugehen, dass das tatsächlich realisierte Veranstaltungsangebot beruflicher Weiterbildung in der Grundgesamtheit aller verbandszugehörigen Einrichtungen höher ausfällt. Insofern handelt es sich bei den berichteten absoluten Zahlen um Mindestwerte.

Tabelle B2.2.2-1: **Veranstaltungen, Veranstaltungsstunden und Teilnahmen beruflicher Weiterbildung in Einrichtungen der Verbände BAK AL, DEAE und KEB im Berichtsjahr 2019**

		Veranstaltungen[1]	Anteil an allen Veranstaltungen im Verband (in %)	Veranstaltungs-stunden	Anteil an allen Ver-anstaltungsstunden im Verband (in %)	Teil-nahmen	Anteil an allen Teilnahmen im Verband (in %)
BAK AL	Arbeitswelt – Interessenvertretung	2.449	29,5 %	77.266	17,8%	31.243	24,3 %
	Medienanwendungen – Technik	31	0,4 %	755	0,2%	376	0,3 %
	Berufsbezogene Veranstaltungen[2]	888	10,7 %	146.240	33,7%	11.711	9,1 %
	Gesamt	**3.368**	**40,5 %**	**224.261**	**51,7%**	**43.330**	**33,7 %**
DEAE	Arbeitswelt – Interessenvertretung[3]	745	0,7 %	9.685	0,8%	12.646	0,6 %
	Medienanwendungen – Technik[3]	587	0,5 %	4.398	0,4%	8.814	0,4 %
	Berufsbezogene Veranstaltungen	1.540	1,4 %	44.106	3,8%	22.429	1,0 %
	Gesamt	**2.872**	**2,6 %**	**58.189**	**5,1%**	**43.889**	**1,9 %**
KEB	Arbeitswelt – Interessenvertretung	6.147	4,1 %	200.643	9,1%	94.375	3,0 %
	Medienanwendungen – Technik	968	0,6 %	16.168	0,7%	21.931	0,7 %
	Berufsbezogene Veranstaltungen	2.285	1,5 %	55.273	2,5%	23.298	0,7 %
	Gesamt	**9.400**	**6,3 %**	**272.084**	**12,4%**	**139.604**	**4,4 %**

[1] Jeweils Summen aus Veranstaltungen mit Zeitvolumen von i. d. R. bis zu drei Veranstaltungsstunden und Veranstaltungen mit Zeitvolumen von i. d. R. mehr als drei Veranstaltungsstunden.
[2] Das Merkmal der Berufsbezogenheit wird beim BAK AL nicht für Studienseminare und Veranstaltungen der Kategorie „Andere" (z. B. Fachtagungen, Kongresse) erfasst. Diese werden ausschließlich nach thematischer Ausrichtung zugeordnet.
[3] Bei der DEAE ohne Veranstaltungen zu ehrenamtlichem, zivilgesellschaftlichem oder kirchlichem Engagement, die separat ohne weitere Zuordnung zu den Themenbereichen erfasst werden.

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Weiterbildungsstatistik im Verbund 2019 BIBB-Datenreport 2022

mit 5 % (absolut: 58.189) am Gesamtstundenvolumen aller Veranstaltungen aus. In differenzierter Betrachtung wird deutlich, dass dies vorwiegend im Zusammenhang mit einem vergleichsweise großen Veranstaltungsumfang der als berufsbezogen klassifizierten Veranstaltungen steht, die im Durchschnitt etwa 29 Stunden dauerten.[334]

Die erfassten Mitgliedseinrichtungen der KEB führten im Berichtsjahr 2019 insgesamt 9.400 Veranstaltungen in den Themenbereichen Arbeitswelt – Interessenvertretung und Medienanwendungen – Technik sowie berufsbezogene Veranstaltungen durch. Damit betrug der Anteil solcher Veranstaltungen etwa 6 % am gesamten realisierten Veranstaltungsangebot im Verband. Ein Großteil dieser Veranstaltungen entfiel auf den Themenbereich Arbeitswelt – Interessenvertretung (6.147), gefolgt von berufsbezogenen Veranstaltungen (2.285) und Veranstaltungen im Bereich Medienanwendungen – Technik (968). Mit einer Anzahl von absolut 139.604 wurden etwa 4 % aller Teilnahmefälle im Veranstaltungsangebot der KEB der beruflichen Weiterbildung zugeordnet.[335] Mit Blick auf das Veranstaltungsstundenvolumen aller Veranstaltungen beruflicher Weiterbildung von insgesamt 272.084, spiegelt der Anteil von etwa 12 % am Gesamtvolumen aller angebotenen und durchgeführten Veranstaltungen in den KEB getragenen Einrichtungen ebenfalls eine vergleichsweise längere Veranstaltungsdauer wider. Die mittlere Veranstaltungsdauer variierte hier zwischen 33 (im Themenbereich Arbeitswelt – Interessenvertretung) und 17 Veranstaltungsstunden (Medienanwendungen – Technik).[336]

(Johannes Christ – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

334 Zum Vergleich: 13 Stunden im Bereich Arbeitswelt – Interessenvertretung; 7 Stunden im Bereich Medienanwendungen – Technik

335 Im Mittel 15 Teilnehmende je Veranstaltung

336 Berufsbezogene Veranstaltungen: 24 Veranstaltungsstunden

B 2.3 Fernlernen

Hintergrund

Durch die mediale Vermittlung von Lerninhalten ermöglicht Fernlernen eine weitgehende Orts- und Zeitunabhängigkeit des Lernens. Zu den adressierten Zielgruppen zählen daher insbesondere Erwerbstätige, die sich berufsbegleitend (weiter-)bilden möchten, mobilitätseingeschränkte Personen, Menschen in der Familienphase oder Strafgefangene.

Die Anfänge von Fernlernen (im 19. Jahrhundert: Korrespondenzlernen, später: Fernunterricht; englisch: Distance Learning) lassen sich in die beginnende Industrialisierung in der Mitte des 19. Jahrhunderts datieren. Dabei wurde es in Deutschland über einen langen Zeitraum nahezu ausschließlich von kommerziell agierenden, nicht akademischen (Bildungs-)Anbietern eingesetzt, um eine vorrangig individuelle Nachfrage zu bedienen. Im Zuge der bundesrepublikanischen Bildungsexpansion Anfang der 1970er-Jahre stieg das Interesse an entsprechenden Bildungsangeboten. Dabei zeigte sich eine weitverbreitete Diskrepanz zwischen den anbieterseitigen Geschäfts- und den nachfrageseitigen Bildungsinteressen. In der Folge wurde 1977 das Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) als Verbraucherschutzgesetz verabschiedet (vgl. z. B. Dieckmann/Zinn 2017) E.

E **Definition von Fernunterricht gemäß Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG)**

„Fernunterricht im Sinne des Gesetzes ist die auf vertraglicher Grundlage erfolgende, entgeltliche Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, bei der

1. der Lehrende und der Lernende ausschließlich oder überwiegend räumlich getrennt sind und
2. der Lehrende oder sein Beauftragter den Lernerfolg überwachen“ (§ 1, Abs. 1 FernUSG, siehe **https://www.gesetze-im-internet.de/fernusg/__1.html**).

Alle Bildungsangebote, die der o. g. gesetzlichen Definition entsprechen, sind seither gemäß FernUSG durch die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) zulassungspflichtig. Im Zuge ihres Zulassungsverfahrens prüft sie, ob das vorgelegte Lehrgangsmaterial die Erreichung der Bildungsziele ermöglicht. Bei Fernlehrgängen, die bundeseinheitlich geregelte berufsbezogene Inhalte vermitteln, holt sie i. d. R. zusätzlich eine fachliche Stellungnahme des BIBB ein. Weitere gesetzliche Aufgaben des BIBB ergeben sich aus § 90 Abs. 3 Nr. 4 BBiG. Demzufolge soll es durch zusätzliche eigene Aktivitäten „zur Verbesserung und Ausbau des berufsbildenden Fernunterrichts“ beitragen.[337]

War die Differenzierung zwischen Präsenz- und Fernlernen in der „analogen“ Welt relativ eindeutig, so lässt sich im Zuge der Digitalisierung eine zunehmende Konvergenz dieser einst unterschiedlichen didaktischen Ansätze beobachten: So führt die technologische Entwicklung zu einem veränderten Verständnis von „Präsenz“. Als solche gilt inzwischen auch die synchrone (zeitgleiche) digitale Vermittlung von Lerninhalten, bei der sich Teilnehmende zu einem festgelegten Datum bei einer vorgegebenen Webadresse einloggen müssen (z. B. zu einem Onlineseminar). Dies hat zur Folge, dass es inzwischen eine Vielzahl von digitalisierten Bildungsangeboten gibt, die nicht als Fernlernen (im Sinne der gesetzlichen Definition) gelten, da ihr Präsenzanteil mehr als die Hälfte des Lehrgangsumfangs ausmacht.

Distance Education an Hochschulen

Im Unterschied zum nicht akademischen Fernlernen und auch im internationalen Vergleich gewann die Fernlehre (englisch: Distance Education) an bundesdeutschen Hochschulen erst relativ spät an Bedeutung. Als ein zentraler Meilenstein ist dabei die Gründung der FernUniversität in Hagen 1974 anzusehen (vgl. Lehmann 2012). Im Zuge ihrer – bildungspolitisch durch Programme wie dem Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“[338] forcierten – Öffnung setzen Hochschulen inzwischen zunehmend didaktische Formate ein, die ein berufsbegleitendes Studieren ermöglichen. Neben Teilzeit- und Abendstudien erfolgt dies vor allem in Form von didaktischen Formaten, die (kurze) Präsenzphasen und digital und medial unterstützte Selbstlernphasen ermöglichen. Dies hat zur Folge, dass in der wissenschaftlichen Weiterbildung „der Anteil der Fernlehre […] in den letzten zehn Jahren zugenommen hat“ (Wissenschaftsrat 2019, S. 46).

Da gemäß FernUSG im Hochschulsektor ausschließlich auf privatrechtlicher Basis durchgeführte Fernstudienangebote zulassungspflichtig sind, ist dessen Definition von Fernunterricht den staatlichen Hochschulen, die auf öffentlich-rechtlicher Basis agieren, vielfach unbekannt. Unter dem Rubrum „Distance Education“ fungieren daher unterschiedliche didaktische Formate, die entweder als reines Onlinelernen, z. B. in Form von Massive Open Online Courses (MOOCs), konzipiert sind, oder aber in

337 Siehe **https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/__90.html**
338 Siehe **https://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/**

Form von sog. Blended Learning auf unterschiedlich lang ausgeprägten Präsenz- und Selbstlernphasen basieren.

Zurzeit noch nicht absehbar sind die Auswirkungen der pandemiebedingt forcierten Digitalisierung der hochschulischen (Präsenz-)Lehre seit März 2020. Zu vermuten ist, dass die dabei gemachten Erfahrungen die Hochschuldidaktik insgesamt nachhaltig verändern und prägen werden (Fogolin 2021, S. 52f.).

Datenlage

Innerhalb des Spektrums der ansonsten weitgehend unregulierten organisierten Weiterbildung stellen die gesetzlichen Bestimmungen des FernUSG eine Besonderheit dar. Sie ermöglichen im privatwirtschaftlichen Bereich die trennscharfe Bestimmung eines Segmentes, das, insbesondere im nicht akademischen Bereich, in Bezug auf den Einsatz von (inzwischen digitalen) Bildungsmedien und -technologien durchaus als Vorreiter gelten kann. Aufgrund der Zulassungspflicht liegen der ZFU umfangreiche Angaben zu dem bei ihr registrierten Bildungsangebot vor. Demzufolge führten im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2020 insgesamt 425 Anbieter 4.257 Bildungsangebote durch, die den Kriterien des FernUSG entsprechen (davon 574 hochschulische Studien- und Zertifikatsangebote und weitere 345, die als sog. Hobbylehrgänge der Freizeitgestaltung dienen). Knapp die Hälfte der übrigen 3.338 nicht akademischen Bildungsangebote schließt mit einem non-formalen Teilnahmezertifikat des Anbieters ab.

Darüber hinaus erlaubt auch die seit Mitte der 1980er-Jahre jährlich auf freiwilliger Basis bei den Anbietern entsprechender Bildungsangebote erhobene Fernunterrichtsstatistik Einschätzungen zur Angebots- und Teilnahmeentwicklung in diesem Feld. Diese wird – nach einer umfassenden Revision und Umbenennung in „Strukturdaten Distance Learning/Distance Education“ – seit 2016 jährlich durch das BIBB erhoben.[339]

Neben dem durch das FernUSG definierten akademischen und nicht akademischen Anbieterkreis werden seither zusätzlich auch staatliche Hochschulen in die Befragung einbezogen, um Aufschluss über deren Distance Education zu gewinnen. Da diese im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung zunehmend an Bedeutung gewinnt (vgl. z. B. Wissenschaftsrat 2019), erlauben die Daten auch einen ersten Einblick in ein hochschulisches Handlungsfeld, zu dem bislang kaum Daten vorliegen.[340]

(Angela Fogolin)

339 Zu den bisherigen Ergebnissen und weiterführenden Informationen siehe **https://www.bibb.de/de/54468.php**

340 Vgl. Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes unter: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Methoden/Erlaeuterungen/hochschulen.html**

B 3 Öffentlich geförderte Weiterbildung

B 3.1 SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

Qualifizierung im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert. „Sie soll dazu beitragen, die Diskrepanz zwischen den qualifikatorischen Anforderungen bei der Nachfrage nach Arbeitskräften und den bei Arbeitssuchenden vorhandenen Qualifikationen auszugleichen“ (Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 56) und stellt einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs dar. Die Förderung hilfebedürftiger erwerbsfähiger Personen durch die Jobcenter erfolgt nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) E.

Zum 1. Januar 2019 wurden mit dem Qualifizierungschancengesetz bereits die Möglichkeiten der Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und die Beratungsangebote für Arbeitnehmer/-innen (als Weiterbildungsberatung) sowie für Arbeitgeber (als Arbeitsmarktberatung) ausgeweitet. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, frühzeitig und präventiv die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, dem Eintritt und der Verfestigung von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken sowie Betrieben Anpassungs- und Qualifizierungsbedarfe zu verdeutlichen. Die Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/-innen wurde ebenfalls neu gefasst. Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Arbeit-von-morgen-Gesetz) vom 20. Mai 2020 wurden diese Ansätze weiterentwickelt.

E Fördervoraussetzungen

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist in den §§ 81ff. SGB III geregelt. Voraussetzung für eine Förderung durch die BA ist die Feststellung, dass durch eine Weiterbildung eine berufliche Eingliederung erreicht oder drohende Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann. Arbeitslose Arbeitnehmer/-innen können auch gefördert werden, um durch die Erweiterung ihrer beruflichen Kompetenzen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu fördern, wenn dies „nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist“ (81 (1) SGB III). Der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses wird für Arbeitnehmer/-innen gefördert, die über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen (bzw. nach mehrjähriger an- oder ungelernter Tätigkeit voraussichtlich nicht mehr in ihrem Beruf beschäftigt werden), wenn sie für den Beruf geeignet sind, eine erfolgreiche Teilnahme erwartet werden kann und durch den Berufsabschluss die Beschäftigungschancen voraussichtlich verbessert werden (vgl. § 81 (2) SGB III). Außerdem muss eine Beratung durch die Agentur für Arbeit stattgefunden haben und Maßnahme sowie Träger müssen für die Förderung zugelassen sein. Auch die Bedingungen für den nachträglichen Erwerb eines Hauptschulabschlusses (81 (3) SGB III) oder von Grundkompetenzen (§ 81 (3a) SGB III) sind darin festgelegt.

Die Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/-innen ist in § 82 SGB III geregelt. Zu den Voraussetzungen gehört u. a., dass Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen. Außerdem muss die Maßnahme außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb durchgeführt werden und mehr als 120 Stunden umfassen. In welcher Höhe die Weiterbildungskosten und ggf. Arbeitsentgeltzuschüsse von der BA oder dem Betrieb übernommen werden, hängt von zahlreichen Faktoren ab, insbesondere der Betriebsgröße, Merkmalen der Arbeitnehmer/-innen und dem Vorhandensein einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags über Weiterbildung.

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 SGB III gefördert werden, gehören auch hilfebedürftige erwerbsfähige Personen, die nach dem 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 der Arbeitssuchenden dies erfordern und keine geeignete Maßnahme verfügbar ist. Dadurch soll die Weiterbildungsteilnahme arbeitsmarktfernerer Personengruppen erleichtert werden (vgl. § 16 (3a) SGB II).

Für Sonderprogramme der BA gelten spezielle Förderbedingungen.

Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die Förderung beruflicher Weiterbildung unterscheidet drei Kategorien:

1. Weiterbildung mit Abschluss: Umschulungen bei einem Träger und betriebliche Einzelmaßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf.
2. Abschlussorientierte berufliche Weiterbildung: Weiterbildungen mit zertifizierter Teilqualifikation.
3. Sonstige berufliche Weiterbildungen: Dazu gehören u. a. berufsbezogene, übergreifende Weiterbildungen sowie berufliche Aufstiegsweiterbildungen und Maßnahmen zur Förderung von Grundkompetenzen, die an die Aufnahme einer beruflichen Weiterbildung mit Abschluss heranführen.

Berufsbezogene, übergreifende Weiterbildungen sowie der Erwerb von Teilqualifikationen werden von der BA, aber nicht von den zugelassenen kommunalen Trägern erfasst.

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 eine Qualifizierung ermöglichen, zählen die berufliche Weiterbildung und die berufliche Weiterbildung für behinderte Menschen → **Tabelle B3.1-1**.

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 Jahren zeigten sich bei der Förderung beruflicher Weiterbildung relativ stabile Eintrittszahlen. Im Jahr 2020 ist die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gegenüber dem Vorjahr jedoch deutlich gesunken (-17,5 %), was auch auf die eingeschränkten Möglichkeiten zur Durchführung von Präsenzmaßnahmen im Rahmen der Coronapandemie zurückzuführen sein dürfte. Der Rückgang fiel im Westen mit -15,2 % deutlich geringer aus als im Osten (-24,3 %) → **Schaubild B3.1-1**.

Auch der durchschnittliche Jahresbestand war in den letzten Jahren relativ konstant, mit einer Tendenz des Anwachsens der Teilnehmenden aus dem Rechtskreis SGB III. Der Anteil der nach SGB III geförderten Teilnahmen lag im Berichtszeitraum zwischen einem Minimum von 49,5 % (2012) und einem Maximalwert von 68,4 % im Jahr 2020. In den westlichen Bundesländern lag der Anteil der SGB-III-geförderten Teilnahmen in diesem Zeitraum stets über 50 %, während in den östlichen Bundesländern bis einschließlich 2016 der Anteil an SGB-II-Förderungen im Bestand überwog. Im Jahr 2017 erreichte der SGB-III-Anteil im Jahresdurchschnitts-

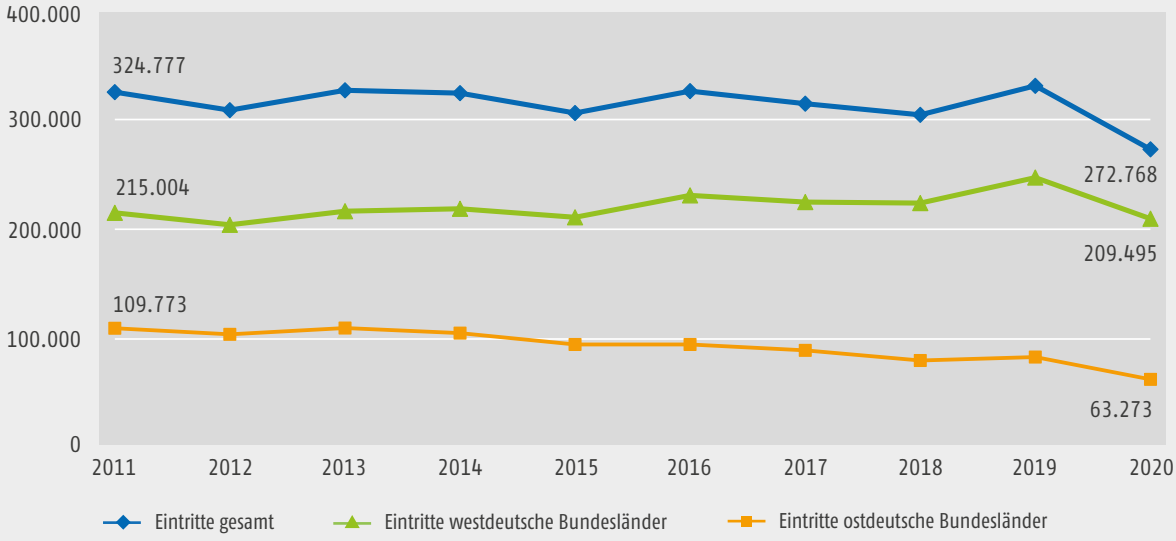
Tabelle B3.1-1: **Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2020**

	Teilnehmer/-innenbestand (Jahresdurchschnitt)			Zugänge/Eintritte/Bewilligungen (Jahressumme)		
	insgesamt	SGB III	SGB II	insgesamt	SGB III	SGB II
Berufliche Weiterbildung 2020 darunter:	180.869	131.805	49.064	296.927	208.732	88.195
Förderung der beruflichen Weiterbildung	153.893	105.319	48.574	272.768	185.014	87.754
darunter allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha	5.477	4.042	1.434	5.131	3.505	1.626
Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	26.976	26.486	490	24.159	23.718	309

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2021a: Arbeitsmarkt 2020

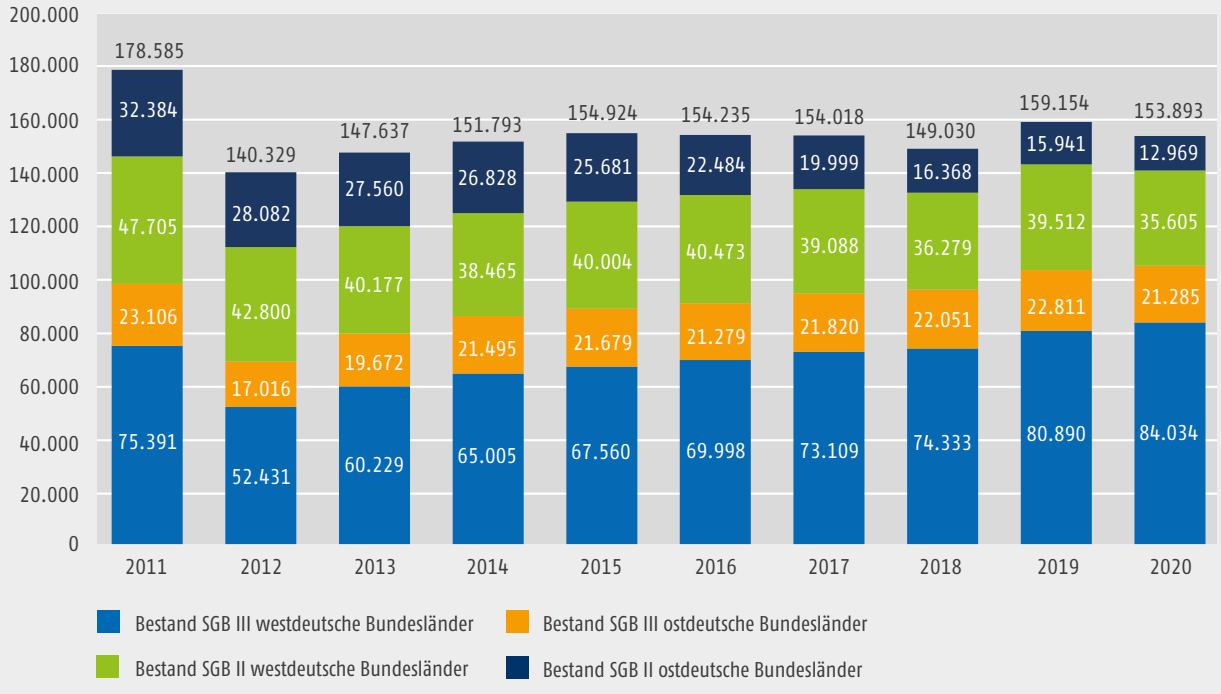
BIBB-Datenreport 2022

Schaubild B3.1-1: **Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III (inkl. Reha) von 2011 bis 2020**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt; Statistisches Bundesamt: Weiterbildung; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2022

Schaubild B3.1-2: **Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III (inkl. Reha) von 2011 bis 2020**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2022

Tabelle B3.1-2: **Eintritte in FbW (inkl. Reha) nach ausgewählten Merkmalen 2012 bis 2020 (in %)**

Eintritte in FbW nach ausgewählten Merkmalen (in %)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Frauenanteil an Eintritten in FbW	46,2	45,6	44,7	45,7	43,7	43,7	43,7	43,0	42,4
Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss	13,8	16,3	16,0	15,9	14,8	15,0	15,0	15,8	15,3
Förderung der beruflichen Weiterbildung abschlussorientiert								22,6	22,9
Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung	36,1	33,7	34,6	34,6	35,2	33,9	39,7	40,9	39,6
Anteil von unter 25-Jährigen	10,2	9,1	7,9	7,2	7,2	7,1	7,2	6,7	6,7
Anteil von Ausländern/Ausländerinnen	13,5	13,3	15,0	16,4	19,5	21,4	23,7	26,2	27,1

Quelle: Statistisches Bundesamt: Weiterbildung; Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Förderung der beruflichen Weiterbildung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

bestand in den ostdeutschen Bundesländern mit 52,2 % erstmals mehr als die Hälfte des Jahresdurchschnittsbestandes und ist bis 2020 weiter auf 62,1 % angestiegen → **Schaubild B3.1-2**.

Der Anteil der unter 25-Jährigen bei den Eintritten betrug 2020 unverändert 6,7 %. Der Fokus bei der Betreuung der unter 25-Jährigen mit Qualifikationsbedarf liegt auf der Vermittlung in Berufsausbildung. Der Anteil der Ausländer/-innen an den Eintritten in Weiterbildung ist weiter gestiegen, zuletzt von 26,2 % (2019) auf 27,1 % (2020).

Der Anteil der Eintritte von Frauen in FbW-Maßnahmen hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert, ebenso der Anteil von Eintritten in Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Bei dieser Angabe ist zu berücksichtigen, dass als „berufliche Weiterbildung mit Abschluss" Gruppen- und betriebliche Einzelumschulungen gefasst werden (**vgl. Kapitel B4.5**). Maßnahmen, die auf die Teilnahme an einer sog. Externenprüfung vorbereiten sowie zertifizierte Teilqualifikationen werden als „abschlussorientierte Weiterbildungen" gezählt. Eintritte in diese Maßnahmen hatten in den letzten beiden Jahren einen Anteil von 22,6 % bzw. 22,9 %. Auf Personen ohne Berufsabschluss entfielen 39,6 % (2019: 40,9 %) der Eintritte in berufliche Weiterbildung → **Tabelle B3.1-2**.

Gefördert werden können Qualifizierungen in Berufen, für die nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist (**vgl. Kapitel B3.4**). Für erfolgreich absolvierte Zwischenprüfungen bzw. Abschlussprüfungen nach beruflicher Weiterbildung können seit 1. August 2016 Weiterbildungsprämien in Höhe von 1.000 € bzw. 1.500 € gezahlt werden. Derzeit werden Daten dazu nur für Förderungen im Rechtskreis SGB III veröffentlicht. Im Zeitraum August 2016 bis Dezember 2020 wurden 2.953 Austritte mit ausgezahlter Weiterbildungsprämie zur Zwischenprüfung, 31.873 Austritte mit ausgezahlter Weiterbildungsprämie zur Abschlussprüfung sowie 18.006 Austritte, für die sowohl eine Weiterbildungsprämie für die Zwischen- als auch für die Abschlussprüfung gezahlt wurde, erfasst (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021l: Tabellen Förderung der beruflichen Weiterbildung).

Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/-innen in Unternehmen

Weiterbildung von Beschäftigten, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, und von geringqualifizierten Beschäftigten, um ihnen zusätzliche Qualifikationen für den Arbeitsmarkt zu verschaffen und ihre Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu erweitern, war die Zielsetzung des erstmals 2006 aufgelegten, seit April 2012 entfristeten Programms WeGebAU. WeGebAU bot als Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung Zuschüsse zu Weiterbildungskosten und einen Arbeitsentgeltzuschuss für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Der Umfang der jeweiligen Förderungen hing von zahlreichen Faktoren ab wie Betriebsgröße und Alter der Beschäftigten.

Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom Mai 2020 wurden die zum 1. Januar 2019 durch das Qualifizierungschancengesetz eingeführten Regelungen zur Förderung der Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer modifiziert. Die Förderung soll darauf gerichtet sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel

Tabelle B3.1-3: **Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Grundförderung**

	Übernahme der Lehrgangskosten		Arbeitsentgeltzuschuss (während der Weiterbildung)	
	seit 01.01.2019	ab 01.10.2020	seit 01.01.2019	ab 01.10.2020
Kleinstunternehmen < 10	bis zu 100 %		bis zu 75%	bis zu 90%
Kleine und mittlere Unternehmen < 250	bis zu 50%	bis zu 65%	bis zu 50%	bis zu 65%
Größere Unternehmen > 250	bis zu 25%	bis zu 40%	bis zu 25%	bis zu 40%
Große Unternehmen > 2.500	bis zu 15%	bis zu 30%	bis zu 25%	bis zu 30%

Quelle: SGB III § 82 (2), (3) BIBB-Datenreport 2022

betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen.

Als Voraussetzung für die Übernahme von Weiterbildungskosten durch die BA wird in § 82 (1) SGB III festgelegt, dass

1. Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,

2. der Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegt,

3. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragsstellung nicht an einer nach dieser Vorschrift geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat,

4. die Maßnahme außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb durchgeführt wird und mehr als 120 Stunden dauert,

5. die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.

Die Höhe der Grundförderung → **Tabelle B3.1-3** ist von der Betriebsgröße abhängig und wurde mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung erhöht:

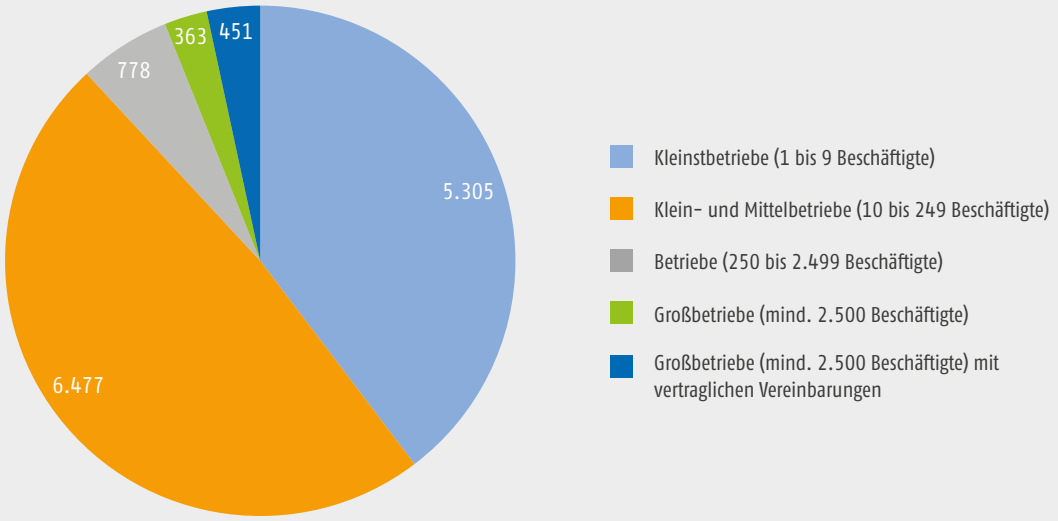
Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten kann von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet hat oder schwerbehindert ist. Die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt während der Weiterbildung können für Arbeitnehmer/-innen, bei denen die Voraussetzungen für eine Weiterbildungsförderung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses erfüllt sind, in voller Höhe übernommen werden inkl. des darauf entfallenden pauschalen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Mindestbeteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten verringert sich bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht, sowie bei erhöhtem Weiterbildungsbedarf im Betrieb (→ **Schaubild B3.1.3**).

Darüber hinaus wurden, um Beschäftigte zu unterstützen und Unternehmen, die in der Coronakrise Kurzarbeit eingeführt haben, um die Beschäftigungsverhältnisse erhalten zu können, die Fördermöglichkeiten für Weiterbildung während Kurzarbeit – seit Ende Mai 2020 befristet bis 31. Juli 2023 – erweitert und die Fördermöglichkeiten von Qualifizierung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld verbessert.

Initiative Zukunftsstarter

Unter dem Namen „Zukunftsstarter“ wurde im Zeitraum vom 1. August 2016 bis Ende 2020 die Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ (2013 bis 2015) fortgesetzt. Das Ziel, bis zum Jahr 2020 insgesamt 120.000 junge Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren ohne Berufsabschluss (**vgl. Kapitel A11, Kapitel B3.4)** für eine abschlussorientierte Qualifizierung zu gewinnen, wurde erreicht. Im Jahr 2020 haben 26.400 (2019: 29.800) junge Erwachsene eine abschlussorientierte Weiterbildung begonnen, davon 18.000 im Rechtskreis SGB III und 8.400 im Rechtskreis SGB II. Zusätzlich haben 5.800 junge Erwachsene eine ungeförderte Berufsausbildung aufgenommen und 2.600 junge Menschen haben an Maßnahmen zur Verbesserung von Grundkompetenzen teilgenommen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021h: Geschäftsbericht 2020).

Schaubild B3.1-3: **Förderung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2020 (Eintritte)**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Förderung der beruflichen Weiterbildung (März 2021)

BIBB-Datenreport 2022

(Katrin Gutschow)

B 3.2 Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme

Das seit 1996 existierende, von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[341] – 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

E Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifikationen, 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 einen Darlehenserlass wird der Anreiz 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 Vierten Gesetz zur Änderung des AFBG zum 1. August 2020 wurden die Leistungen des AFBG verbessert: Für jede der drei neu im BBiG und der HwO verankerten Fortbildungsstufen sowie gleichwertigen Fortbildungsabschlüsse besteht nun ein Rechtsanspruch auf Förderung.[342] Die Unterhaltsförderung bei Vollzeitmaßnahmen wurde in einen Vollzuschuss umgewandelt. Unterhaltsbeiträge sind einkommens- und vermögensabhängig. Der Zuschuss beim einkommens- und vermögensunabhängigen Beitrag für Lehrgangs- und Prüfungskosten und der Darlehenserlass bei Prüfungserfolg erhöhen sich jeweils von 40 % auf 50 %. Bei einer anschließenden Existenzgründung wird das Darlehen vollständig erlassen. 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 bis maximal 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**

Nach der im August 2021 erschienenen AFBG-Statistik (vgl. Statistisches Bundesamt 2021i) wurden im Jahr 2020 Förderungen für 178.165 Personen bewilligt, davon 98.784 (55,4 %) für Personen, die eine Vollzeit- und 79.381 (44,6 %) für Personen, die eine Teilzeitmaßnahme beantragt haben → **Schaubild B3.2-1**. Somit gab es eine Steigerung von 6,7 % gegenüber dem Vorjahr, in dem insgesamt Förderungen für 167.040 Personen bewilligt wurden. Die Steigerung erfolgte ausschließlich beim Vollzeitanteil, der Teilzeitanteil ist dagegen etwas gesunken.

In Anspruch genommen wurde die Förderung im Jahr 2020 von 165.306 Personen, was einer Steigerung von 7,1 % zum Vorjahr entspricht. Davon bildeten sich 98.084 Geförderte in Vollzeit und 67.222 in Teilzeit fort, wobei die Steigerung ebenfalls nur beim Vollzeitanteil erfolgte und der Teilzeitanteil etwas gesunken ist.

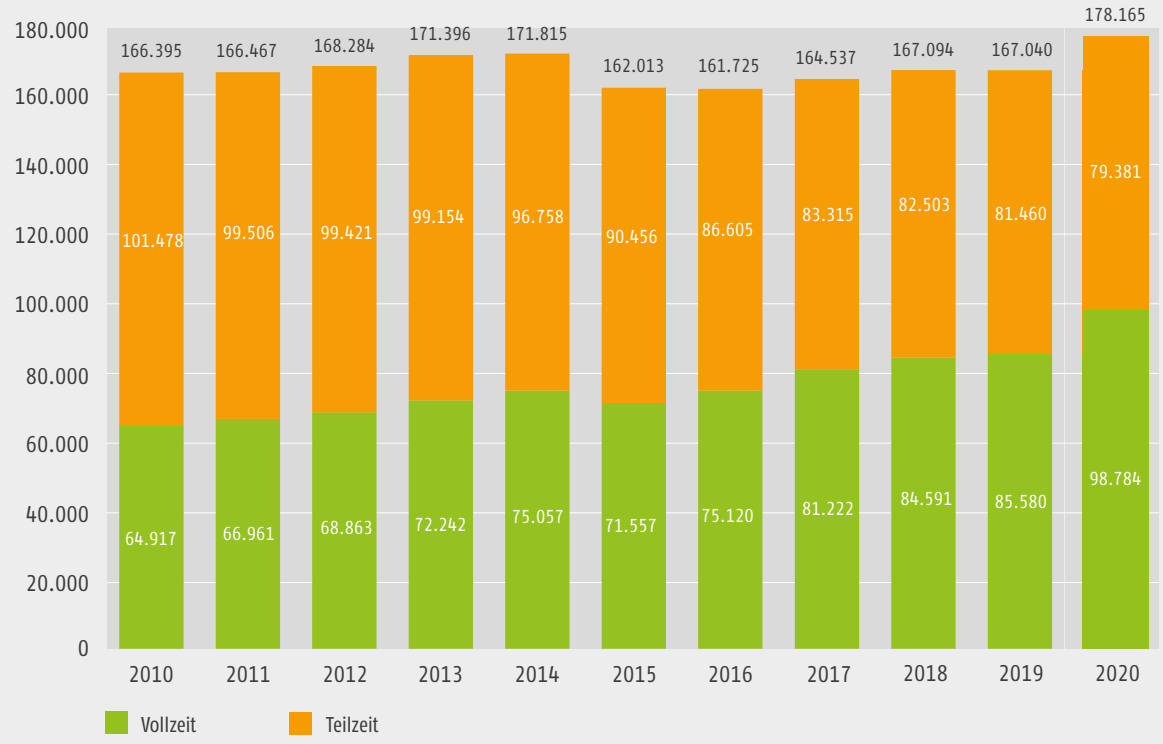
Der Frauenanteil bei den Bewilligungen lag 2020 bei 40,3 % bzw. 71.773 (Vorjahr: 37,7 % bzw. 63.047) → **Schaubild B3.2-2**. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich ihr Anteil um 2,6 %. Bei den Vollzeitmaßnahmen waren 45,3 % der Teilnehmenden weiblich. Der Frauenanteil in Teilzeitmaßnahmen betrug 34,1 %.

Die Förderbewilligungen im Bereich Industrie und Handel (auf Fortbildungsziele nach dem BBiG) nahmen 2020 mit 79.531 (44,6 %) wie in den Vorjahren die Spitzenposition ein, gefolgt vom Fortbildungsziel „Vergleichbares Landesrecht“ mit 53.730 (30,2 %) und dem Handwerksbereich mit 36.585 bewilligten Förderungen (20,5 %) → **Schaubild B3.2-3**. Den höchsten Anstieg zum Vorjahr verzeichneten mit 9.645 (26,9 %) zusätzlichen Förderbewilligungen die Vollzeitmaßnahmen im Bereich des vergleichbaren Landesrechtes.

341 Siehe **https://www.bmbf.de/de/weiterkommen-mit-dem-aufstiegs-bafoeg-879.html**

342 Bei Maßnahmen auf der ersten Fortbildungsstufe werden nur Angebote in Teilzeit mit einem Mindestumfang von 200 Unterrichtsstunden gefördert.

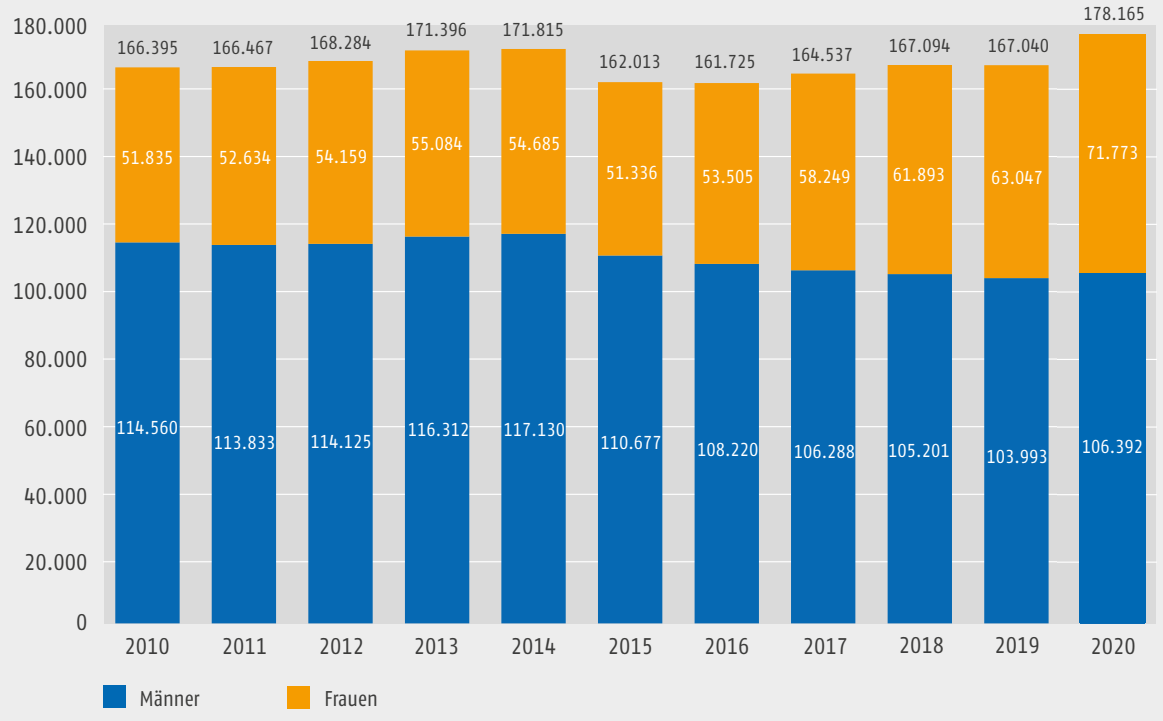
Schaubild B3.2-1: **Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2010 bis 2020**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2021i, Fachserie 11, Reihe 8

BIBB-Datenreport 2022

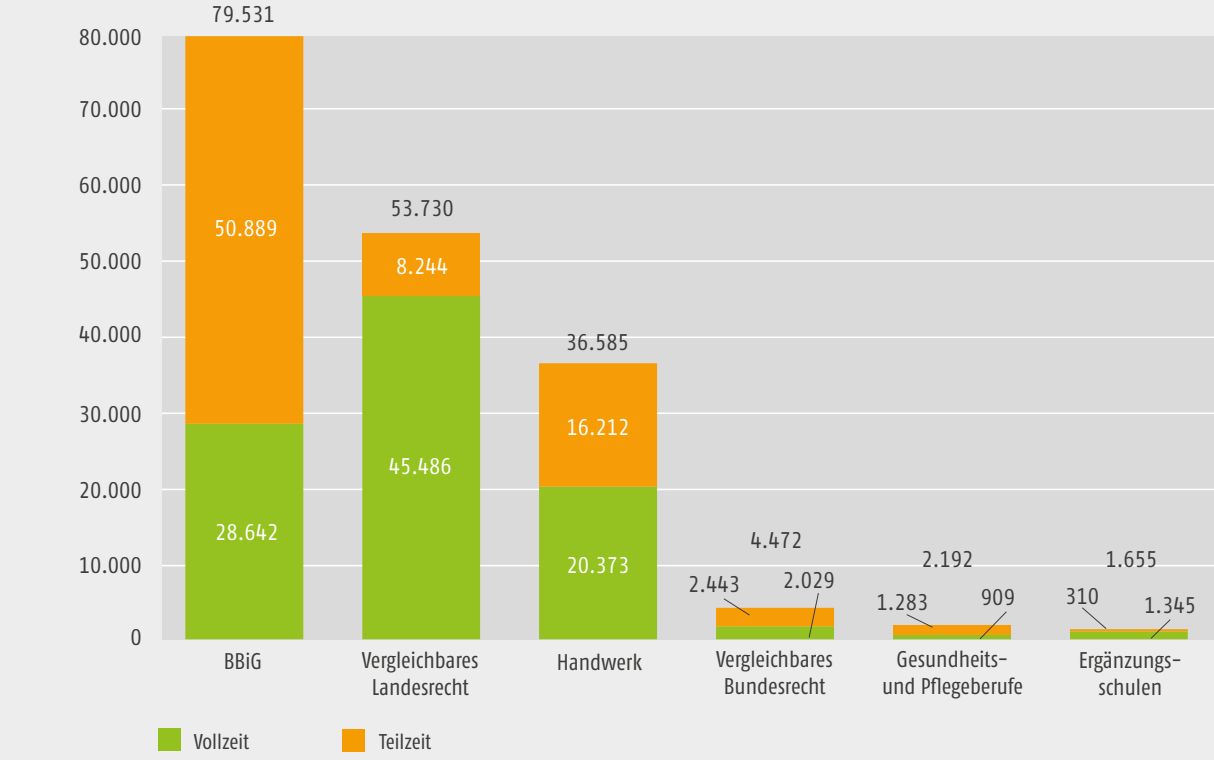
Schaubild B3.2-2: **Geförderte Personen (Bewilligung) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Geschlecht 2010 bis 2020**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2021i, Fachserie 11, Reihe 8

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild B3.2-3: **Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Fortbildungsziel, Vollzeit und Teilzeit 2020**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2021i, Fachserie 11, Reihe 8

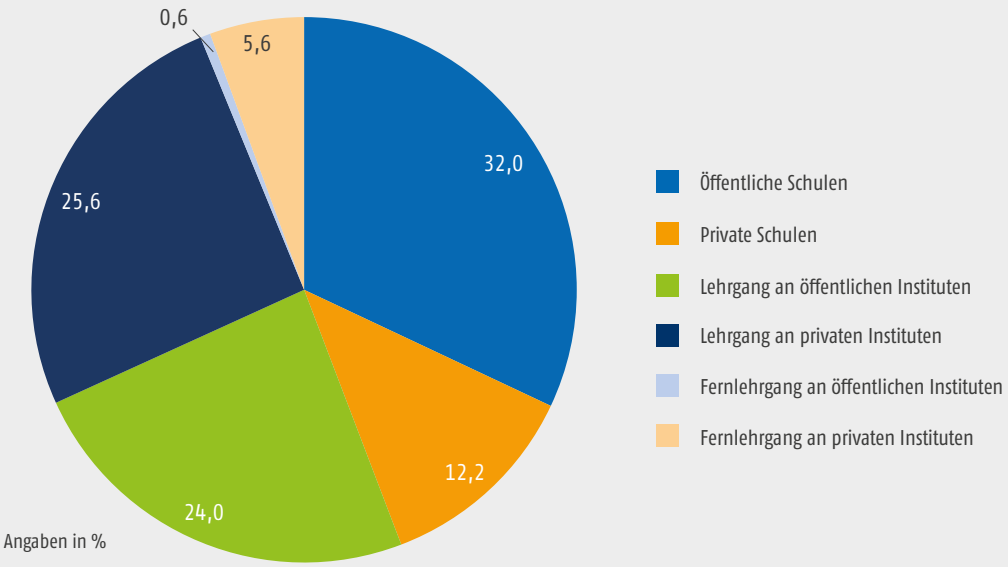
BIBB-Datenreport 2022

Bei den Fortbildungsstätten verteilten sich die Bewilligungen im Jahr 2020 zu 44,1 % auf Schulen (78.633), zu 49,6 % auf Lehrgänge an Instituten (88.372) und zu 6,3 % auf Fernlehrgänge an Instituten (11.150) → **Schaubild B3.2-4**. Im Vergleich zum Vorjahr wurden an den öffentlichen Schulen 15,4 % (7.583) mehr Förderungen bewilligt, an den privaten Schulen 16,3 % (3.039). Auch bei den Fernlehrgängen an privaten Instituten gab es 2020 eine Steigerung der bewilligten Förderungen um 10,9 % (987). An den Schulen insgesamt wurden 89,3 % der Förderungen für Angebote in Vollzeit (70.192) bewilligt, bei den Lehrgängen an Instituten 32,3 % (28.523) und bei den Fernlehrgängen 0,6 % (65).

Bei den im Jahr 2020 erfolgten Bewilligungen war wie in den Jahren zuvor die überwiegende Zahl der geförderten Personen im Alter zwischen 20 bis unter 35 Jahren (141.272 bzw. 79,3 %). Den größten Anteil der Bewilligungen unter den Geförderten stellte wie im Vorjahr die Gruppe der 20- bis unter 25-Jährigen (39,0 %), gefolgt von den 25- bis unter 30-Jährigen (27,2 %). Die Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen (13,1 %) lag an dritter Stelle, danach folgten die 35- bis unter 40-Jährigen (7,3 %). Die größte Steigerung im Vergleich zum Vorjahr verzeichneten mit 40,1 % (3.153 zusätzliche Bewilligungen) die Personen unter 20 Jahren und mit 12,0 % (7.422 zusätzliche Bewilligungen) die Altersgruppe der 20- bis unter 25-Jährigen. Sowohl bei den Frauen als auch den Männern war die Gruppe der 20- bis unter 25 Jahren am stärksten vertreten. Bei den Männern löste diese Gruppe die Gruppe der 25- bis unter 30-Jährigen von der ersten Stelle im Vorjahr ab. 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.

52,4 % (Vorjahr: 49,9 %) der im Jahr 2020 bewilligten Förderungen (93.444, Vorjahr: 83.344) hatten einen Abschluss in einem der zehn am häufigsten besetzten Fortbildungsberufe zum Ziel → **Tabelle B3.2-1**. Die Fortbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/-in nimmt dabei eine besondere Position ein: alleine 46,0 % (Vorjahr: 39,8 %) aller Bewilligungen gingen an Frauen und machten mit 39.646 Bewilligungen 22,3 % (Vorjahr: 29.765 bzw. 17,8 %) aller bewilligten Förderungen aus. Somit hatten 9.881 der im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr zusätzlich bewilligten 11.125 Förderungen den Abschluss Erzieher/-in zum Fortbildungsziel, was die Entwicklungen der AFBG-Statistik im Hinblick auf den Frauen- und Vollzeitanteil, die Steigerungen beim Fortbildungsziel

Schaubild B3.2-4: **Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Fortbildungsstätte 2020 (in %)**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2021i, Fachserie 11, Reihe 8; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle B3.2-1: **Bewilligte Förderungen in den zehn am stärksten besetzten Fortbildungsberufen nach Fachrichtung/Beruf 2020**

Rang	Fachrichtung/Beruf	Insgesamt		Davon weiblich	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
1	Staatl. anerk. Erzieher/-in	39.646	22,3	33.004	46,0
2	Industriemeister/-in Metall (gepr.)	10.836	6,1	501	0,7
3	Wirtschaftsfachwirt/-in (gepr.)	10.076	5,7	6.121	8,5
4	Staatl. gepr. Maschinenbautechniker/-in	7.101	4,0	530	0,7
5	Staatl. gepr. Elektrotechniker/-in	5.289	3,0	276	0,4
6	Staatl. gepr. Maschinentechniker/-in	4.746	2,7	333	0,5
7	Kraftfahrzeugtechnikermeister/-in	4.527	2,5	101	0,1
8	Elektrotechnikermeister/-in	4.486	2,5	90	0,1
9	Industriemeister/-in Elektrotechnik (gepr.)	3.465	1,9	167	0,2
10	Technische/-r Betriebswirt/-in (gepr.)	3.272	1,8	202	0,3
	Gesamt	**93.444**	**52,4**	**41.325**	**57,6**

Quelle: Statistisches Bundesamt 2021i, Fachserie 11, Reihe 8

BIBB-Datenreport 2022

„Vergleichbares Landesrecht“ und bei den Schulen sowie die Veränderungen bei der Altersverteilung erklärt.

Betrachtet man die Art des bereits erworbenen berufsqualifizierenden Ausbildungsabschlusses, machen Personen mit einem abgeschlossenen Ausbildungsberuf nach BBiG mit 52,0 % aller Bewilligungen (92.644) mehr als die Hälfte aus, gefolgt von Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung nach HwO mit 23,4 % (41.637). Der Anteil der Personen mit einem berufsqualifizierenden Abschluss nach Landesrecht betrug 15,0 % (26.667) der Bewilligungen. Einen Bachelor- oder FH-Abschluss hatten 0,5 % (431, Vorjahr: 891) der Geförderten, und zur Gruppe der Studienabbrecher/-innen gehörten 0,3 % (523, Vorjahr: 1.082).

Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildungsmaßnahmen erhielten Geförderte im Jahr 2020 bis zum 31.07.2020 auf Antrag einen Erlass von 40 % und ab dem 01.08.2020 nach neuer Regelung von 50 % auf ihr Restdarlehen zum Maßnahmebeitrag. Davon machten 25.126 (Vorjahr: 31.545) Geförderte nach bestandener Prüfung (Bestehenserlass) Gebrauch. Insgesamt wurden ihnen 34,484 Mio. € erlassen. Der durchschnittliche Erlassbetrag lag bei 1.372 €.

An Förderleistungen wurden im Jahr 2020 insgesamt 783,432 Mio. € (Vorjahr: 693,877 Mio.) € bewilligt (vgl. Statistisches Bundesamt 2021i). Darin enthalten sind Zuschüsse in Höhe von 482,932 Mio. € (Vorjahr: 294,458 Mio. €) und Darlehen in Höhe von 300,500 Mio. € (Vorjahr: 399,419 Mio. €). Der insgesamt bewilligte finanzielle Aufwand stieg somit gegenüber dem Vorjahr um 12,9 %. Der finanzielle Aufwand bei der in Anspruch genommenen Förderung belief sich 2020 auf insgesamt 688,690 Mio. € (Vorjahr: 566,678 Mio. €). Davon lag der Anteil der Zuschüsse bei 482,932 Mio. € (Vorjahr: 294,458 Mio. €), der Anteil der Darlehen betrug 205,758 Mio. € (Vorjahr: 272,220 Mio. €). Der bewilligte durchschnittliche monatliche Förderungsbetrag pro Person im Jahr 2020 lag bei 1.712 € (Vorjahr: 1.353 €).

Im Jahr 2021 bewilligte die KfW im Rahmen des AFBG 41.729 Darlehen (2020: 39.608) mit einem Zusagevolumen von 110,2 Mio. € (2020: 128,2 Mio. €). Dies ist eine Zunahme an Darlehensbewilligungen von 5,3 %. Beim Fördervolumen zeigt sich eine Abnahme von 14,0 % gegenüber dem Vorjahr. Das Jahr 2021 war das erste Jahr, in dem die Bewilligungen vollständig entsprechend der Neuregelungen der zum 1. August 2020 in Kraft getretenen AFBG-Novelle erfolgten. Seitdem werden 100 % des Unterhalts als Zuschuss gefördert, während zuvor die Darlehen zum Unterhalt 40 % des Kreditvolumens ausgemacht hatten.

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 BMBF getragen.

(Verena Schneider)

B 3.3 Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium

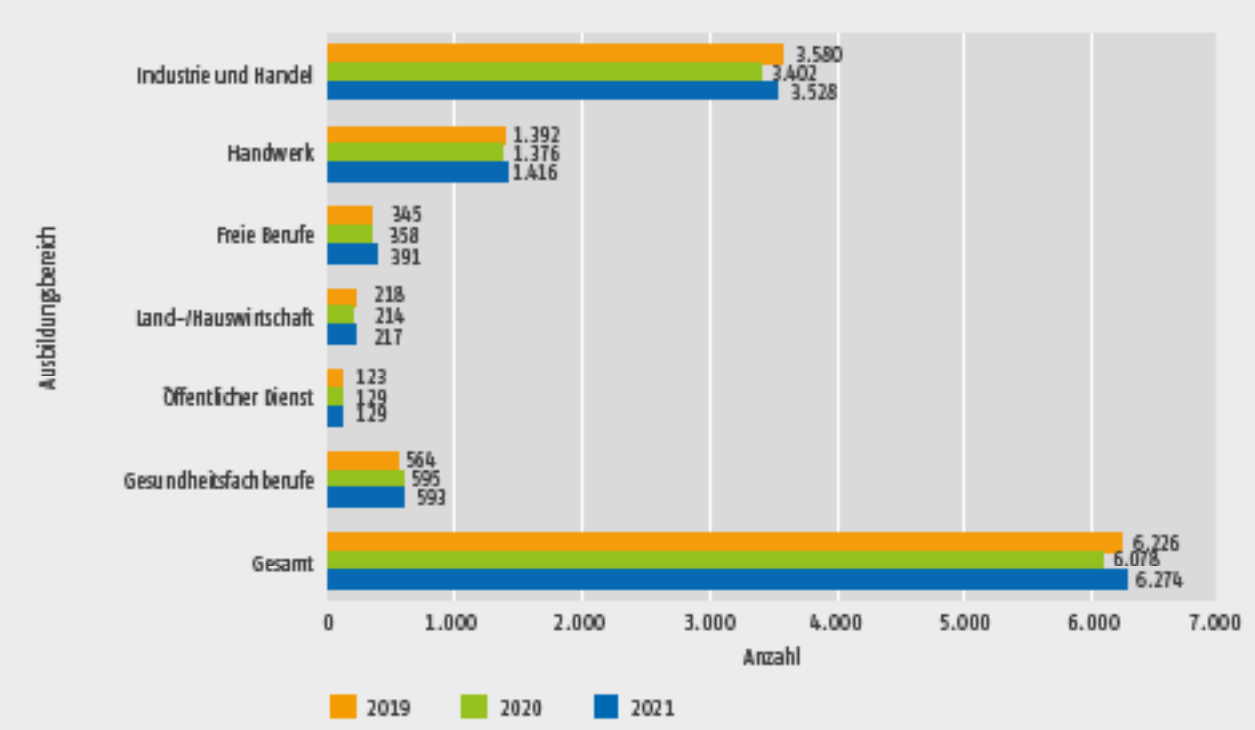
B 3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium

Das Programm „Weiterbildungsstipendium“ des BMBF unterstützt talentierte Berufseinsteiger/-innen bei der weiteren Qualifizierung im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung. Das Stipendium fördert die Teilnahme an fachlichen Weiterbildungen, z. B. Meister-, Techniker- und Fachwirt-Lehrgängen, aber auch an anspruchsvollen fachübergreifenden Weiterbildungen wie EDV-Kursen oder Intensivsprachkursen sowie an berufsbegleitenden Studiengängen. Gefördert werden Maßnahme-, Fahrt- und Aufenthaltskosten, zudem die Aufwendungen für notwendige Arbeitsmittel. Stipendiatinnen und Stipendiaten können Zuschüsse von insgesamt 8.100 € für beliebig viele förderfähige Weiterbildungen innerhalb des dreijährigen Förderzeitraums beantragen. Sie tragen einen Eigenanteil in Höhe von 10% der förderfähigen Kosten pro Maßnahme.

Voraussetzung für die Aufnahme in das Programm „Weiterbildungsstipendium“ ist eine überdurchschnittliche berufliche Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft. Diese kann nachgewiesen werden durch ein sehr gutes Ergebnis der Berufsabschlussprüfung (mindestens 87 Prozentpunkte), durch eine besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers oder der Berufsschule. Die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen/Kammern führen das Förderprogramm weitgehend eigenverantwortlich und ohne Kostenersatz vor Ort durch. Vom BMBF mit der zentralen Administration des Programms beauftragt ist die SBB – Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK), der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) und der Bundesverband der Freien Berufe (BFB) unterstützen als Gesellschafter der SBB das Programm.

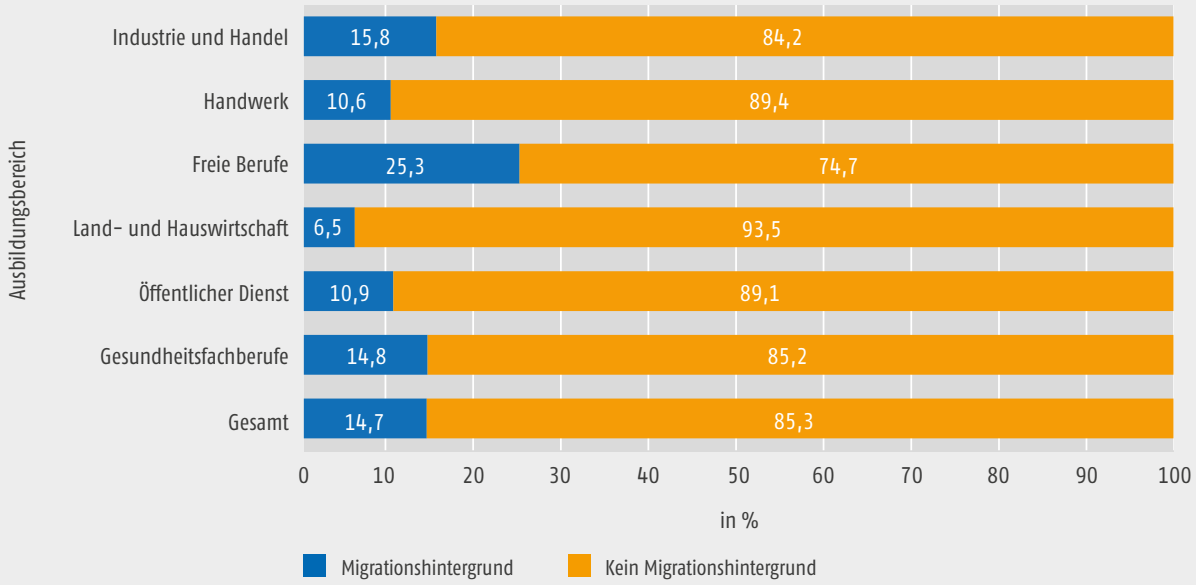
Im Jahr 1991 gestartet als „Begabtenförderung berufliche Bildung“ mit der Aufnahme von 1.713 dual ausgebildeten, besonders leistungsfähigen jungen Berufstätigen haben seither fast 158.000 junge Menschen ein Weiterbildungsstipendium erhalten. Beteiligten sich anfangs 192 für die Berufsbildung zuständige Stellen, sind es mittlerweile fast 300 Kammern und andere zuständige Stellen. Von 1991

Schaubild B3.3.1-1: **Aufnahmen im Programm „Weiterbildungsstipendium“ nach Ausbildungsbereichen 2019 bis 2021**



Anm.: Ohne Seeschifffahrt und Auslandshandelskammern
Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.01.2022

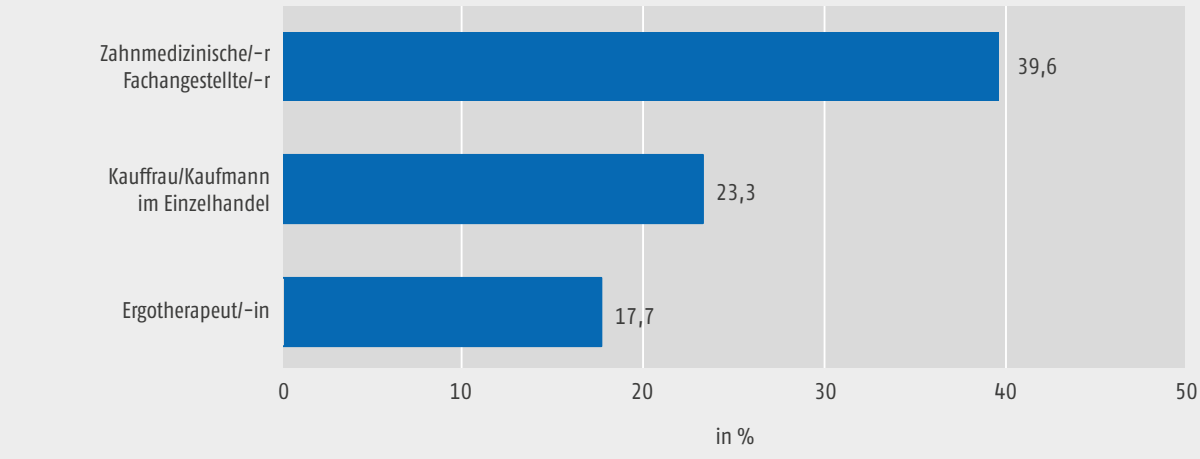
Schaubild B3.3.1-2: **Anteil der Stipendiatinnen und -stipendiaten mit Migrationshintergrund im Programm „Weiterbildungsstipendium“ nach Ausbildungsbereichen (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.01.2022; Aufnahmejahrgang 2021, ohne Seeschifffahrt und Auslandshandelskammern; N=6.274

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild B3.3.1-3: **Berufe mit dem höchsten Anteil an Migranten und Migrantinnen im Programm „Weiterbildungsstipendium“ 2021 (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.01.2022; Aufnahmejahrgang 2021, N=6.279 (inklusive Seeschifffahrt und Auslandshandelskammern)

BIBB-Datenreport 2022

bis heute stellte die Bundesregierung über 560 Mio. € für das Weiterbildungsstipendium zur Verfügung.

Im Jahr 2021 haben die beteiligten Kammern und zuständigen Stellen[343] 6.279 Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen aus 263 verschiedenen Berufen neu in das Förderprogramm aufgenommen. Die vom BMBF angestrebte Zielgröße von 6.000 Neuaufnahmen wurde damit erreicht → **Schaubild B3.3.1-1**.

Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen mit Hauptschulabschluss und Personen mit Migrationshintergrund finden besondere Berücksichtigung. 2021 hatten 14,7 % der Neuaufnahmen einen Migrationshintergrund. Traditionell am stärksten ist diese Personengruppe in den Freien Berufen, wo 25,3 % der Neuaufnahmen ausländische Wurzeln hatten – ein Anstieg von 2,9 % gegenüber dem Vorjahr → **Schaubild B3.3.1-2**.

Betrachtet man die Verteilung dieser Gruppe auf die verschiedenen Berufe, sticht in den Freien Berufen einer besonders hervor: Fast 40 % der neu aufgenommenen zahnmedizinischen Fachangestellten hatten einen Migrationshintergrund. In den anderen Berufsbereichen verzeichneten die Kaufleute im Einzelhandel mit 23,3 % und die Ergotherapeuten/Ergotherapeutinnen mit 17,7 % den höchsten Anteil mit Migrationshintergrund bei den Neuaufnahmen 2021 → **Schaubild B3.3.1-3**.

(Bundesministerium für Bildung und Forschung)

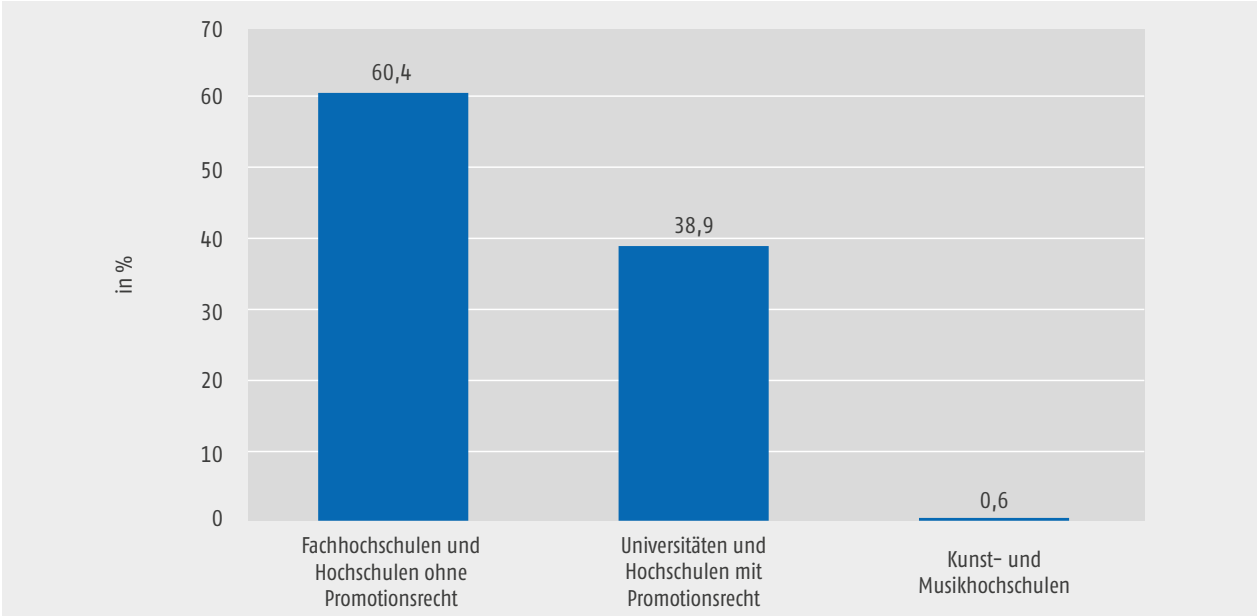
B 3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium

Das BMBF-Förderprogramm „Aufstiegsstipendium“, das von der SBB 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 13.940 Stipendiatinnen und Stipendiaten aufgenommen, alleine 2021 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 2.700 €. Vollzeitstudierende werden mit monatlich 941 € inkl. Büchergeld unterstützt, Eltern erhalten eine Betreuungspauschale für eigene Kinder unter 14 Jahren in Höhe von monatlich 150 €. Für Studienphasen an ausländischen Hochschulen von maximal einem Jahr können zusätzlich 200 € monatlich bereitgestellt werden. Die Förderung wird für die Dauer

Schaubild B3.3.2-1: **Anteil Studierender im Programm „Aufstiegsstipendium“ nach Hochschultyp 2008 bis 2021 (in %)**

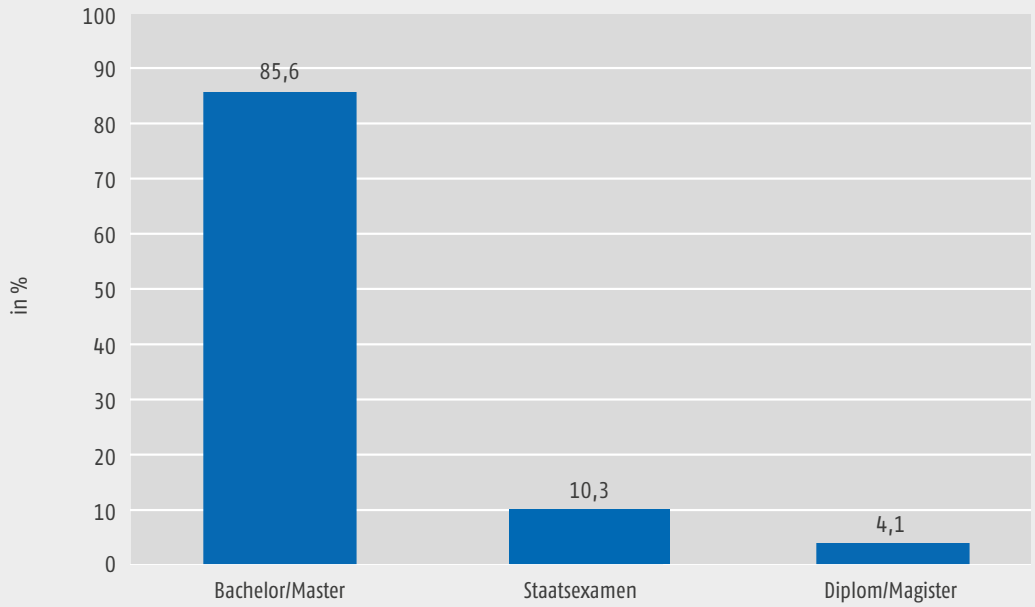


Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.01.2022, N=13.143

BIBB-Datenreport 2022

343 Einschließlich Seeschifffahrt und Auslandshandelskammern

Schaubild B3.3.2-2: **Studienabschlüsse, Erststudium im Programm „Aufstiegsstipendium“ 2008 bis 2021 (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.01.2022, N=7.950

BIBB-Datenreport 2022

der Regelstudienzeit gewährt. Als einziges Förderprogramm des Bundes unterstützt das Aufstiegsstipendium berufsbegleitende Studiengänge.

Förderberechtigt sind besonders leistungsfähige Berufstätige, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung, Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren und noch keinen Hochschulabschluss haben. Bereits Studierende müssen sich vor dem Ende des zweiten Studiensemesters bewerben. Die besondere Leistungsfähigkeit in Ausbildung und Beruf kann durch die Note der Berufsabschlussprüfung, durch die erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers 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. Das Interview kann in präsenter Form oder online geführt werden.

Bei der Aufnahme in das Förderprogramm waren mehr als die Hälfte der Stipendiatinnen und Stipendiaten zwischen zwei und fünf Jahren berufstätig. Etwa 40 % von ihnen nahmen bisher ein berufsbegleitendes Studium auf, ca. 60 % wählten die Vollzeitstudienform. Gut 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. Die Geförderten bevorzugen ein Fachhochschulstudium vor einem Universitätsstudium. Gut 60% immatrikulierten sich an einer Fachhochschule → **Schaubild B3.3.2-1**.

Seit Beginn des Förderprogramms haben 7.950 Stipendiatinnen und Stipendiaten ihr Studium erfolgreich beendet. Gut neun von zehn Geförderten beendeten ihr Erststudium mit einem Bachelor oder Master (weiterbildend). Etwa jede/-r Zwanzigste hielt nach dem Erststudium ein Diplom oder Staatsexamen in Händen → **Schaubild B3.3.2-2**.

Besonders erfolgreiche Stipendiatinnen und Stipendiaten, die einen Bachelor erfolgreich abgeschlossen haben, können für ein konsekutives Masterstudium weiter gefördert werden. Etwa jede/-r Siebte profitiert davon. Mehr als zwei Drittel 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 §§ 58ff. BBiG, § 42j-42n HwO oder über die Zulassung zur Prüfung nach § 45 (2) BBiG oder § 37 (2) HwO (Externenprüfung) erworben werden. Mit **Umschulungen** (siehe auch Kapitel B4) werden Erwerbstätige, die ihre bisherige Tätigkeit aufgegeben haben, auf eine neue berufliche Tätigkeit vorbereitet. Geförderte Umschulungen sind im Vergleich zur Regelausbildung im Allgemeinen um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit gekürzt. Mit der sog. **Externenprüfung** können Personen für einen Beruf, in dem sie bereits 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 oder im Rahmen betrieblicher Weiterbildungsangebote oder in speziellen Kursen erworben werden. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung werden von der BA in der Regel in einem zeitlichen Umfang von sechs Monaten gefördert.

Als abschlussbezogene berufliche **Nachqualifizierung** werden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten und ggf. auf bereits vorhandene Kompetenzen aufbauen, die z. B. im Rahmen von Arbeitserfahrungen, absolvierten Qualifizierungen des sog. Übergangssystems oder abgebrochenen Ausbildungen erworben wurden. In Qualifizierungsangeboten, die in **Teilqualifikationen** strukturiert sind, die in ihrer Gesamtheit die Inhalte eines anerkannten Ausbildungsberufs abdecken, soll die berufliche Handlungsfähigkeit schrittweise erweitert werden. Sie können, wie abschlussbezogene Nachqualifizierungen, über die Zulassung zur Externenprüfung zum Berufsabschluss führen.

Die Datenlage E zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses ist heterogen und unvollständig.

Zielgruppe abschlussorientierter Weiterbildungsangebote sind Personen, deren berufliche Integration durch das Fehlen beruflicher Qualifikationen erschwert ist, z. B. junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung (**vgl. Kapitel A11**).

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 den Förderzahlen abschlussorientierter Maßnahmen der BA dar:

Die Berufsbildungsstatistik erfasst die jährliche Anzahl der externen Teilnehmenden an Abschlussprüfungen in nach BBiG und HwO geordneten Berufen (**vgl. Kapitel A5.7**). Hierbei wird danach unterschieden, ob die Zulassung aufgrund einschlägiger berufspraktischer Erfahrung oder aufgrund eines einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellten schulischen Bildungsgangs erfolgte.

Die Förderstatistik der BA (**vgl. Kapitel B3.1**) weist Zugänge und Jahresdurchschnittsbestände für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung aus. Diese Daten liegen differenziert nach Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus und Rechtskreis vor. Berufliche Weiterbildung wird darin grundsätzlich in „berufliche Weiterbildung mit Abschluss“ sowie „sonstige berufliche Weiterbildung“ unterschieden. Als „berufliche Weiterbildung mit Abschluss“ werden Gruppen- und betriebliche Einzelmaßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf gezählt. Der „sonstigen beruflichen Weiterbildung“ werden Maßnahmen zugeordnet, die auf die Vermittlung von Fertigkeiten in einem erlernten Beruf oder ausgeübtem Berufsfeld abzielen sowie Maßnahmen zum Nachholen der Abschlussprüfung und Weiterbildungen, die zu einer zertifizierten Teilqualifikation führen. Als „abschlussorientierte Weiterbildungen“ werden in der BA teilqualifizierende Maßnahmen und Vorbereitungen auf die Externenprüfung zusammengefasst.

Personen ohne bzw. ohne verwertbaren Berufsabschluss, die aus unterschiedlichen Gründen voraussichtlich durch Umschulungen oder Vorbereitungslehrgänge auf Externenprüfungen nicht zu einem Berufsabschluss geführt werden können, können von der BA in abschlussorientierten Maßnahmen in Form von Teilqualifikationen gefördert werden.

Dafür wurden von der BA im Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ erstmals standardisierte und berufsanschlussfähige **Teilqualifikationen** entwickelt und ab 2010 erprobt. Sie sollen sowohl eine kurzfristige Integration in den

Arbeitsmarkt erleichtern als auch erworbene Kompetenzen auf dem schrittweisen Weg zu einem Berufsabschluss nutzbar machen. Auch die im Programm JOBSTARTER CONNECT entwickelten Ausbildungsbausteine[344] werden von der BA für Teilqualifikationen genutzt.

Auch die Industrie- und Handelskammern bieten nach Evaluation ihrer Pilotinitiative „Zertifizierung von Teilqualifikationen“ (Laufzeit 2013 bis 2016) bundesweit Kompetenzfeststellungen für Teilqualifikationen mit IHK-Zertifikat an. Zielgruppe sind Erwachsene (über 25 Jahre) ohne bzw. ohne verwertbaren Berufsabschluss.

Ebenfalls über Teilqualifikationen ist das Angebot der deutschen Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der deutschen Wirtschaft in der **„Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung“** strukturiert.

Im Rahmen der nationalen Weiterbildungsstrategie fördert das BMBF in Kooperation mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und den Bildungswerken der Wirtschaft „die qualitätsgesicherte Entwicklung und bundesweit standardisierte Umsetzung von Teilqualifikationen in besonders nachgefragten Berufen“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019, S. 18.) durch die Projekte „Chancen nutzen! Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss“[345] und „ETAPP – mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss“[346]. Das BIBB ist mit einem Projekt zur „Analyse und Bewertung von Daten zur Gestaltung, Anwendung und Nutzung von Teilqualifikationen“ in diese Aktivitäten eingebunden. In dem Projekt wird die Erarbeitung einer gemeinsamen Strukturvorlage von den Bildungswerken der Wirtschaft und Industrie- und Handelskammern für Teilqualifikationen moderiert. Die Wirkungsweise von Teilqualifikationen wird anhand vorliegender Daten und in einer eigenen Absolventenbefragung untersucht. Die Ergebnisse sollen Hinweise zur Weiterentwicklung des Instruments Teilqualifikation geben.

Der Hauptausschuss des BIBB hat in seiner Empfehlung vom 15. März 2018 „Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren“[347] 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 können von der BA als Umschulungen oder über die Vermittlung von Teilqualifikationen sowohl für arbeitslose als auch für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert werden (**vgl. Kapitel B3.1**).

Mit dem Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG) wurden neue Elemente zur Stärkung abschlussorientierter Weiterbildung eingeführt und der in § 4 SGB III festgelegte Vermittlungsvorrang modifiziert: Wenn durch eine Weiterbildung eine dauerhafte berufliche Eingliederung erreicht werden kann, hat die Vermittlung in Arbeit keinen Vorrang vor der Weiterbildungsförderung. Außerdem gilt seit 1. August 2016:

- Bei abschlussorientierten Weiterbildungen werden beim Bestehen der Zwischenprüfung 1.000 € und beim Bestehen der Abschlussprüfung 1.500 € als Weiterbildungsprämien gezahlt (§ 131a (3) SGB III).
- Der Erwerb notwendiger Grundkompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologien kann gefördert werden, wenn dies erforderlich ist, um erfolgreich an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt (§ 81(3a) SGB III).

(Katrin Gutschow)

344 Bundeseinheitliche und kompetenzorientierte Ausbildungsbausteine für 22 Berufe wurden von 2009 bis 2015 im vom 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.

345 Siehe **https://teilqualifikation.dihk.de/de**

346 Siehe **https://www.etapp-teilqualifizierung.de/**

347 Siehe **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA170.pdf**

B 3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Weiterbildung

Bund, Länder, Kommunen und die BA fördern die berufliche Weiterbildung. → **Tabelle B3.5-1** dokumentiert die Ausgaben aus den öffentlichen Haushalten von 2001 bis 2021. 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 (AFBG) 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 dem Bereich Weiterbildungsförderung zugerechnet werden. Einige dieser Titel stehen allerdings schwerpunktmäßig in Zusammenhang mit dem allgemeinen oder tertiären Bildungswesen bzw. enthalten auch Ausgabenpositionen, die einen stärkeren Bezug zur Förderung der beruflichen Ausbildung aufweisen (**vgl. Kapitel A9.3**). Umgekehrt gibt es Titel, die laut Funktionskennziffer eigentlich nicht den Weiterbildungsausgaben zugeordnet sind, aber dennoch eindeutig der Weiterbildungsförderung dienen. Dies betrifft etwa die speziellen Maßnahmen für Jüngere des BMAS im Bereich des 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. Es ist jedoch nicht von einer vollständigen Darstellung der weiterbildungsbezogenen Ausgaben der Bundesressorts auszugehen. Auch andere als die hier erfassten Ressorts fördern die Weiterbildung in ihrem Verantwortungsbereich (z. B. Verkehrswesen). Diese Ausgaben sind nach ihrer Funktion in der Jahresrechnungsstatistik i. d. R. nicht der Weiterbildungsförderung zugeordnet.

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 Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen. Sie weist für sonstige Weiterbildungszwecke (FKZ 153) einen geplanten Beitrag der Länder in Höhe von 487 Mio. € im Jahr 2021 aus. Hinzu kommt der Beitrag von Zweckverbänden und Gemeinden in Höhe von 93 Mio. €. Förderprogramme sind dort – wie zuvor beschrieben – aber nur dann enthalten, wenn sie per Funktionskennziffer explizit dem Bereich Weiterbildung des Funktionenplans zugeordnet sind. Viele Programme mit Weiterbildungsbezug dürften aber eher zur Arbeitsmarktpolitik oder der Wirtschaftspolitik gezählt werden, weswegen der tatsächliche Beitrag der Länder zur Weiterbildungsförderung durch die Jahresrechnungsstatistik eventuell unterschätzt wird. Eine BIBB-Erhebung zur Höhe der Fördermittel in Weiterbildungsprogrammen kam für das Jahr 2010 zu dem Ergebnis, dass die (geplanten) Ausgaben der Länder größenordnungsmäßig im Bereich von 0,5 Mrd. € lagen. Hierbei handelt es sich allerdings um eine sehr grobe Schätzung, die mit erheblichen Unsicherheiten belastet ist (vgl. Müller/Koscheck 2011); für die Folgejahre liegen keine Informationen vor. Über die Größe der Schnittmenge zwischen dem in der Jahresrechnungsstatistik ausgewiesenen Betrag für Weiterbildungsausgaben und der BIBB-Schätzung des Programmvolumens ist keine Aussage möglich.

Weiterhin finanzieren die Länder – teilweise gemeinsam mit Gemeinden und Zweckverbänden – die VHS und Einrichtungen der Lehrerfortbildung. Die entsprechenden Ausgaben können ebenfalls der Jahresrechnungsstatistik entnommen werden. Da die tatsächliche Belastung der öffentlichen Haushalte dargestellt werden soll, ist bei der Nutzung der Jahresrechnungsstatistik das Konzept der Grundmittel anzuwenden. Hier werden die Nettoausgaben mit den unmittelbaren Einnahmen der öffentlichen Hand – wie etwa Teilnahmegebühren bei VHS-Kursen – verrechnet. Die Ausgaben für VHS sind jedoch anhand der Jahresrechnungsstatistik nicht nach beruflicher und nicht beruflicher Weiterbildung differenzierbar. Näherungsweise wird daher der Anteil des VHS-Programmbereichs „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ an den Gesamtausgaben der Länder und Gemeinden für VHS sowie dem in der Volkshochschulstatistik ausgewiesenen Anteil des Programmbereichs am Gesamtvolumen der unterrichteten Stunden geschätzt. Seit der Revision der Volkshochschulstatistik fasst dieser Programmbereich Fachgebiete zusammen, die berufsrelevante Qualifikationen vermitteln (vgl. Reichart 2020).

Darüber hinaus sind die Länder an der Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung beteiligt (**vgl. Kapitel B3.2**). Ihr Anteil ist gesetzlich auf 22 % festgelegt und

Tabelle B3.5-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung**

	2001	2015[12]	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Aus-bildung[13]
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	
BMBF[1]									
Internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,011	0,009	0,013	0,014	0,015	0,013	0,017	X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k.A.	0,075	0,076	0,064	0,056	0,058	0,068	0,993	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,036	0,042	0,038	0,040	0,052	0,051	0,056	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	0,014	0,046	0,049	0,052	0,053	0,061	0,061	0,066	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[2]	0,045	0,182	0,200	0,252	0,261	0,264	0,408	0,537	
Weiterbildung und lebenslanges Lernen	k. A.	0,038	0,047	0,079	0,094	0,074	0,063	0,063	
BAföG für Schüler/-innen in Fachschulklassen mit abgeschlossener BB[3]	0,081	0,124	0,117	0,112	0,098	0,088	0,072	k. A.	X
BMWi[1]									
Berufliche Bildung für den Mittelstand - Fortbildungseinrichtungen[4]	0,027	0,029	0,025	0,018	0,018	0,029	0,029	0,054	
BMAS[5]									
Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Rechtskreis SGB II[5]	k.A.	0,563	0,568	0,543	0,506	0,566	0,485	0,508	X
Förderung innovativ. Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitswelt und […] Weiterbildung						0,006	0,197	0,033	
Länder, Gemeinden, Zweckverbände[6]									
Fachschulen[7]	0,566	0,746	0,820	0,811	0,762	0,786	0,813	0,828	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[2]	0,013	0,051	0,056	0,071	0,074	0,074	0,115	0,151	
Volkshochschulen (FKZ 152), Programmbereich „Qualifikation für das Arbeitsleben - IT - Organisation/Management“[8]	0,088	0,036	0,035	0,035	0,035	0,035	0,043	k. A.	
Sonstige Weiterbildung (FKZ 153)[9]	0,485	0,363	0,389	0,425	0,457	0,482	0,528	0,581	X
Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte (FKZ 155)	0,130	0,119	0,130	0,136	0,138	0,155	0,143	0,173	
Bundesagentur für Arbeit[5]									
Förderung berufliche Weiterbildung (FbW)[10]	6,982	1,068	1,149	1,235	1,287	1,482	1,539	1,445	
Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung[11]		1,060	1,093	1,126	1,107	1,217	1,269	1,307	
Förderung von Jugendwohnheimen	0,044	0,001	0,003	0,009	0,007	0,005	0,004	0,004	X
Aus Mitteln des ESF mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote bei Bezug von Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld oder Transferkurzarbeitergeld	-	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	

[1] Ist-Werte gemäß Haushaltsrechnungen des Bundes. Haushaltsansätze für 2020.
[2] Die ausgewiesenen Werte geben keinen Aufschluss über die in der jeweiligen Periode tatsächlich an Geförderte ausgezahlten Mittel; vgl. Anmerkung im Text.
[3] Förderung für Schüler/-innen in Fachschulklassen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung (BB) voraussetzen. Ist-Werte für alle angegebenen Kalenderjahre gemäß BAföG-Statistik des Statistischen Bundesamtes ohne Verrechnung von Darlehensrückzahlungen. Bis 2014 wurden die Ausgaben nur zu 65% vom Bund und zu 35% von den Ländern getragen. Seit 2015 trägt der Bund die Finanzierung vollständig.
[4] Bis zum Jahr 2011: „Förderung überbetrieblicher Fortbildungseinrichtungen“. Erfasst ist die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten mit Schwerpunktsetzung auf Fort- und Weiterbildungsaktivitäten.
[5] Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr. Nicht enthalten: Ausgaben des BMAS bei zugelassenen kommunalen Trägern, die nicht über die Finanzsysteme der BA erfasst sind. Seit 2019 werden FbW und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung ungelernter und von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer (AEZ-WB) nicht mehr separat ausgewiesen.
[6] Ist-Werte für 2001, vorläufige Ist-Werte für 2015 bis 2020. Soll-Werte für 2021.
[7] Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den Kalenderjahren 2001 und 2015 bis 2019: 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 2020: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Schuljahr 2020/2021 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen im Kalenderjahr 2021. Bis zum Datenreport 2014 erfolgte die Schätzung auf Basis von Schülertagen. Seit dem Datenreport 2015 werden jedoch auch rückwirkend nur noch die auf Basis von Unterrichtsstunden geschätzten Werte ausgewiesen.
[8] Geschätzt mithilfe der öffentlichen Ausgaben für Volkshochschulen laut Statistischem Bundesamt sowie dem anteiligen Unterrichtsvolumen im Programmbereich „Qualifikation für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ (seit 2018) bzw. „Arbeit-Beruf“ (bis 2017) laut VHS-Statistik (2010: 15,0%, 2015: 9,3%, 2016: 8,2%, 2017: 7,8%; nach Revision der Programmbereiche: 2018: 7,2%; 2019: 6,9%; 2020: 7,9%).
[9] Die Funktion 153 fasst die ehemaligen Funktionen 151 (Förderung der Weiterbildung) und 153 (Andere Einrichtungen der Weiterbildung) zusammen. Darüber hinaus sind in der Position Ausgaben für allgemeine und politische Weiterbildung enthalten. Es ist unklar, inwieweit Weiterbildungsprogramme der Länder hier berücksichtigt sind. Diese werden in der Jahresrechnungsstatistik womöglich eher anderen Funktionsbereichen zugeordnet, vgl. Anmerkungen im Text.
[10] Diese Position fasst ab dem Jahr 2014 Ausgaben der BA zur Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) sowie die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter (AEZ-WB) zusammen. Enthält u. a. auch Ausgaben zur „Flankierung des Strukturwandels (IFlaS)“ und „Qualifizierung Beschäftigter (WeGebAU)“. Aufgrund von Änderungen in der Ausgabenaggregation werden FbW und AEZ-WB nicht mehr separat ausgewiesen.
[11] Siehe Anmerkungen im Text.
[12] Dargestellt werden aus Platzgründen nicht alle Jahre. Angaben zu den Jahren 2002 bis 2014 finden sich in früheren Ausgaben des Datenreports.
[13] Positionen, die in signifikantem Umfang auch Ausgaben für die berufliche Erstausbildung enthalten, sind mit Kreuz gekennzeichnet.

Quelle: Bundesministerium der Finanzen, Bundeshaushaltspläne
Bundesministerium der Finanzen, Haushaltsrechnung des Bundes
Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 – Berufliche Schulen
Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3.1 – Rechnungsergebnisse der öffentlichen Haushalte
Bundesagentur für Arbeit, Quartalsberichte
Bundesagentur für Arbeit, Monatliche Abrechnungsergebnisse (SGB II und SGB III)
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschulstatistik
Auskünfte des Statistischen Bundesamtes (Februar 2022)

kann aus den Angaben im Haushalt des BMBF berechnet werden, welches den gesamten Bundesanteil von 78% trägt. Der BMBF-Haushaltstitel verrechnet die Rückzahlung von Darlehen aus vergangenen Perioden mit den in der jeweiligen Periode an Geförderte ausgezahlten Mitteln. Daher gibt er keinen Aufschluss über die tatsächliche Höhe der Förderung in der jeweiligen Periode (siehe hierzu Fachserie 11 Reihe 8 des Statistischen Bundesamtes). Im Mittelpunkt dieses Beitrages steht ohnehin die tatsächliche Belastung der öffentlichen Haushalte. Nicht zu vergessen ist auch der Länderbeitrag zu den Leistungen nach dem BAföG für Schüler/-innen in Fachschulklassen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Diese Förderung wird zu 100% als Zuschuss gewährt und seit 2015 vollständig vom Bund getragen → **Tabelle B3.5-1**. Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/ Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019) sind für die Jahre 2019 bis 2021 zusätzliche 350 Mio. € für die Aufstiegsfortbildung eingeplant.

Schließlich finanzieren die Länder Fachschulen und Hochschulen. Die Ausgaben der Hochschulen für Weiterbildungszwecke sind allerdings bei den in → **Tabelle B3.5-1** aufgeführten Länderausgaben nicht berücksichtigt. Eine vom BMBF geförderte Studie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen kommt zu dem Ergebnis, dass ein großer Teil der Kosten durch Teilnahmeentgelte gedeckt wird (vgl. Hanft/Knust 2007).

Erwähnenswert ist, dass die öffentlichen Arbeitgeber natürlich auch die berufliche Weiterbildung ihrer eigenen Beschäftigten unterstützen. Dies geschieht einerseits durch die Übernahme der direkten Weiterbildungskosten und andererseits durch die Lohnfortzahlung während der Weiterbildung. Eine Schätzung zur Höhe der Gesamtkosten haben Dohmen/Hoi (2004) für das Jahr 2000 vorgelegt. Sie gehen von 3,1 Mrd. € aus (vgl. ebd., S. 58). Diese Aufwendungen sind in → **Tabelle B3.5-1** allerdings nicht berücksichtigt.

Zur Förderung der beruflichen Weiterbildung auf Basis des SGB III durch die BA (**vgl. Kapitel B3.1**) zählen im Wesentlichen die Kosten der Weiterbildung, das Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung sowie die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung. Arbeitslosengeld wird nach Auskunft der BA als „Arbeitslosengeld bei Weiterbildung“ ausgewiesen, sobald es während der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme gewährt wird. In der Regel besteht aber ohnehin ein Anspruch auf Arbeitslosengeld aufgrund von Arbeitslosigkeit, sodass die Ausgaben nach dem Verursacherprinzip genau genommen nicht in voller Höhe als Bildungsausgaben interpretiert werden dürfen. Da sich die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Teilnahme an einer Weiterbildung um die Hälfte der Weiterbildungsdauer erhöht, dürfte der den Bildungsausgaben zuzurechnende Anteil aber bei mindestens 50 % liegen. Nicht in → **Tabelle B3.5-1** berücksichtigt sind die Leistungen der BA für Menschen mit Behinderung (**vgl. Kapitel A9.4.1**). Die damit verbundenen Ausgaben sind ihrem Zweck nach vermutlich größtenteils nicht als Bildungsausgaben zu interpretieren, auch wenn sie teilweise im Zusammenhang mit Weiterbildungsaktivitäten entstehen.

Aufgrund einer Verschlechterung der arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielräume waren die Ausgaben der BA seit 2001 zunächst stark zurückgegangen und im Jahr 2012 auf ein Minimum gefallen. In den letzten Jahren stiegen sie wieder leicht, aber kontinuierlich an. Im Jahr 2021 ist nun erstmals wieder eine Stagnation zu erkennen.

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 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 wurden bislang durch den ESF kofinanziert, an dessen Stelle in der Förderperiode 2021 bis 2027 der ESF Plus tritt. Die Genehmigung des eingereichten Bundesprogramms zur Umsetzung des ESF Plus in Deutschland wird im ersten Quartal 2022 erwartet. In der Förderperiode 2014 bis 2020 standen 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) betrugen dabei rd. 2,4 Mrd. €.[348] Die jährlich der Aus- und Weiterbildung zugutekommenden ESF-Mittel dürften sich somit maximal auf 0,3 bis 0,4 Mrd. € belaufen haben. 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

348 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

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)

B 3.6 Bundesprogramm Bildungsprämie

Mit der Bildungsprämie wurde ab Dezember 2008 die Beteiligung Erwerbstätiger mit niedrigem Einkommen an individueller berufsbezogener Weiterbildung unterstützt. Das Bundesprogramm wird vom BMBF und dem ESF gefördert. Die zuletzt geltenden Konditionen wurden Juli 2017 eingeführt. Ende 2021 endete die Ausgabe von Prämiengutscheinen. Die geförderten Weiterbildungsmaßnahmen müssen bis Ende 2022 abgeschlossen sein E.

E Programm Bildungsprämie

Mit der Bildungsprämie konnten Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden, die berufsspezifische Kenntnisse bzw. Fertigkeiten vermittelten, sowie Weiterbildungen, die der Stärkung der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit dienten.

Die Bildungsprämie umfasste zwei Finanzierungsinstrumente, die kumulativ anwendbar waren:

- **Prämiengutschein:** Mit dem Prämiengutschein unterstützte der Bund Erwerbstätige in ihrem Weiterbildungsinteresse, indem 50 % der Veranstaltungsgebühren übernommen wurden, maximal jedoch 500 €. Den Gutschein konnten Personen erhalten, die mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig waren und deren zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 € (bzw. 40.000 € bei gemeinsamer Veranlagung) nicht überstieg.
- **Spargutschein:** Das Weiterbildungssparen konnten diejenigen nutzen, die über ein mit der Arbeitnehmersparzulage gefördertes Ansparguthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz (VermBG) verfügten. Der Spargutschein der Bildungsprämie ermöglichte es, vorzeitig auf das angesparte Guthaben zuzugreifen, ohne dass dadurch die Arbeitnehmersparzulage verloren ging. Er konnte unabhängig vom Jahreseinkommen in Anspruch genommen und auch als Ergänzung des Prämiengutscheins für den verbleibenden finanziellen Eigenanteil genutzt werden. Durch das Weiterbildungssparen konnten aufwändige und oftmals langfristige Weiterbildungsmaßnahmen leichter finanziert werden.

Für den Erhalt eines Prämien- und/oder Spargutscheins war die Teilnahme an einem Face-to-Face-Beratungsgespräch in einer der bundesweit ca. 500 Beratungsstellen obligatorisch. Seit März 2020 konnten aufgrund der Coronapandemie Beratungsgespräche für die Bildungsprämie telefonisch oder per Videochat auf Distanz geführt werden.

Tabelle B3.6-1: **Programm Bildungsprämie – Kernindikatoren im Zeitverlauf (Anteil in % der Programmteilnehmenden)**

	1. Förderphase (12/2008 bis 11/2011)	2. Förderphase (12/2011 bis 06/2014)	3. Förderphase (07/2014 bis 12/2021)
Geschlecht			
Männlich	26	25	23
Weiblich	74	75	77
Alter			
Unter 25	12	11	5[1]
25 bis unter 35	32	33	33
35 bis unter 45	30	27	28
45 bis unter 55	22	23	25
55 und älter	4	5	9
Beschäftigungsstatus			
Beschäftigte Vollzeit	40	34	25
Beschäftigte Teilzeit	36	41	50
Selbstständige	19	22	23
Förderfähige Nichterwerbstätige	4	3	3
Bildung nach ISCED Level (1997)			
ISCED 1 & 2 (allgemeinbildender Schulabschluss bis Mittlere Reife)	3	3	3
ISCED 3 & 4 (Fachhochschulreife, Abitur oder Berufsausbildung)	66	64	61
ISCED 5 & 6 (Hochschul-/Universitätsabschluss oder Meister/Techniker)	31	33	36
Migrationshintergrund			
Ohne Migrationshintergrund	85	82	78
Mit Migrationshintergrund	15	18	22

[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 2022

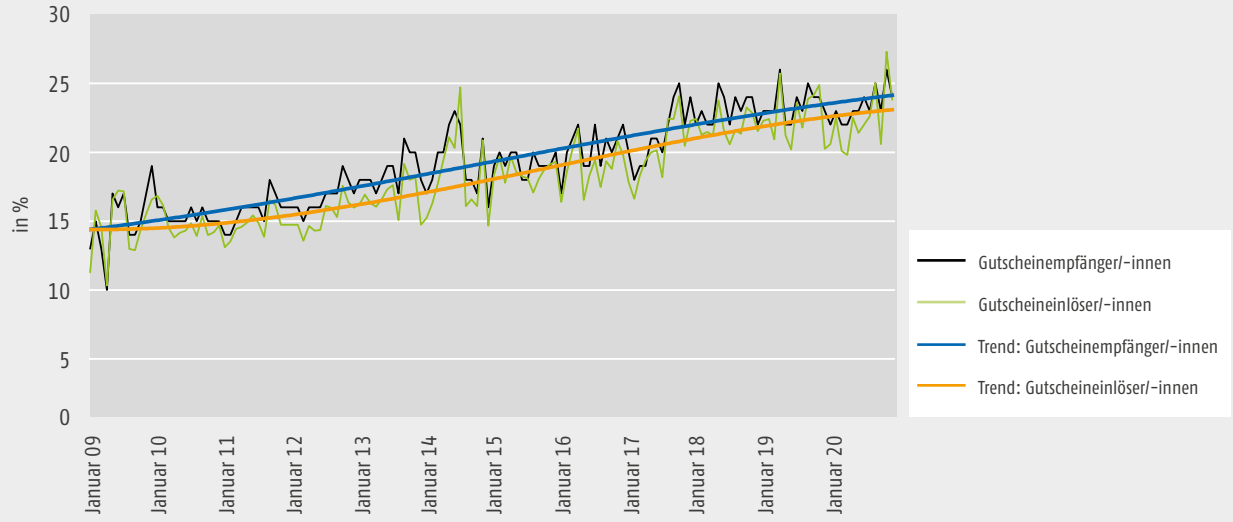
Aufgrund der Auswirkungen der Pandemie auf die Umsetzung wurde das Programm um ein Jahr verlängert. Die Ausgabe der Prämiengutscheine endete zum 31.12.2021. Die Gutscheine sind ein halbes Jahr gültig. Dann muss die Weiterbildung begonnen haben. Die geförderten Weiterbildungsmaßnahmen müssen bis Ende 2022 abgeschlossen sein.

Seit Programmbeginn 2008 bis Ende Dezember 2021 wurden rd. 405.000 Prämiengutscheine und 30.000 Spargutscheine ausgegeben. Den Erfahrungen der beiden vorangegangenen Förderperioden nach werden knapp 75 % der Prämiengutscheine auch eingelöst. Zu den Spargutscheinen liegen keine Einlösezahlen vor. Die Coronapandemie führte in den Jahren 2020 und 2021 jeweils zu einem Rückgang der Jahresnachfrage um 10 %.

Struktur der Programmteilnehmenden

Die Teilnehmerstruktur veränderte sich über die gesamte Programmlaufzeit betrachtet hinsichtlich der soziodemografischen Merkmale überwiegend nur leicht → **Tabelle B3.6-1**. Hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil unter den Geförderten durchgängig überproportional hoch war. Dies kann teilweise durch die Überrepräsentation von Frauen unter Geringverdienenden erklärt werden. In der Altersstruktur ist über die Förderphasen hinweg eine Verschiebung hin zu den älteren Jahrgängen erkennbar, welche sowohl den allgemeinen Alterungstrend unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland als auch deren generell steigende Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung widerspiegelt

Schaubild B3.6-1: **Programm Bildungsprämie – Gutscheinempfänger/-innen und -einlöser/-innen mit Migrationshintergrund (Anteil in %)**



Quelle: Verwaltungsdaten des Programms Bildungsprämie, 1. bis 3. Förderphase; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Aufgrund der verzögerten Gutscheineinlösung beziehen sich die hier angegebenen Daten auf Gutscheine, die bis Dezember 2020 ausgegeben wurden.

BIBB-Datenreport 2022

(vgl. Statistisches Bundesamt 2021 und Bundesministerium für Bildung und Forschung 2020, S. 42ff.).

Lediglich in Bezug auf den Beschäftigungsstatus kam es bei Programmteilnehmenden über den Förderzeitraum hinweg zu deutlichen Veränderungen in der Zusammensetzung. Im Zeitverlauf nahm der Anteil der Vollzeitbeschäftigten ab, während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten stark und der der Selbstständigen leicht zunahm. Erklärungen hierfür könnten der allgemeine Anstieg Teilzeiterwerbstätiger in Deutschland sowie die Einkommensentwicklung sein. Durch die steigenden Einkommen dürften viele Vollzeitbeschäftigte aus der Förderung gefallen sein, da die Einkommensgrenze der Bildungsprämie mit Ausnahme der Jahre 2010 und 2011 konstant blieb. Seit 2016 wurde auch erfasst, ob Gutscheinempfänger/-innen einen befristeten Vertrag hatten. Befristet Beschäftigte machten seitdem 18 % aller Teilnehmenden aus, während im selben Zeitraum nur etwa 8 % aller Erwerbstätigen in Deutschland befristet beschäftigt waren.[349] Möglicherweise hängt dieser Unterschied mit dem höheren Qualifikationsdruck auf befristet Beschäftigte zusammen. Für detailliertere Ausführungen zu den Merkmalen der Teilnehmenden sei auf den BIBB-Datenreport 2020, Kapitel B3.6 verwiesen.

Die Bildungsprämie wird vor allem von Beschäftigten und Selbstständigen in solchen Branchen genutzt, in denen es einen hohen Weiterbildungsdruck bei gleichzeitig eher niedrigen Einkommen gibt und/oder sich die Arbeitgeber traditionell seltener an den Kosten der Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden beteiligen (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004, S. 33f.). Dies ist z. B. im therapeutischen Bereich der Fall. So ist das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen der am stärksten vertretene Wirtschaftsbereich (44 %), gefolgt vom Bereich „Erziehung und Unterricht“ mit 10 % (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel B3.6, Schaubild B3.6-1).

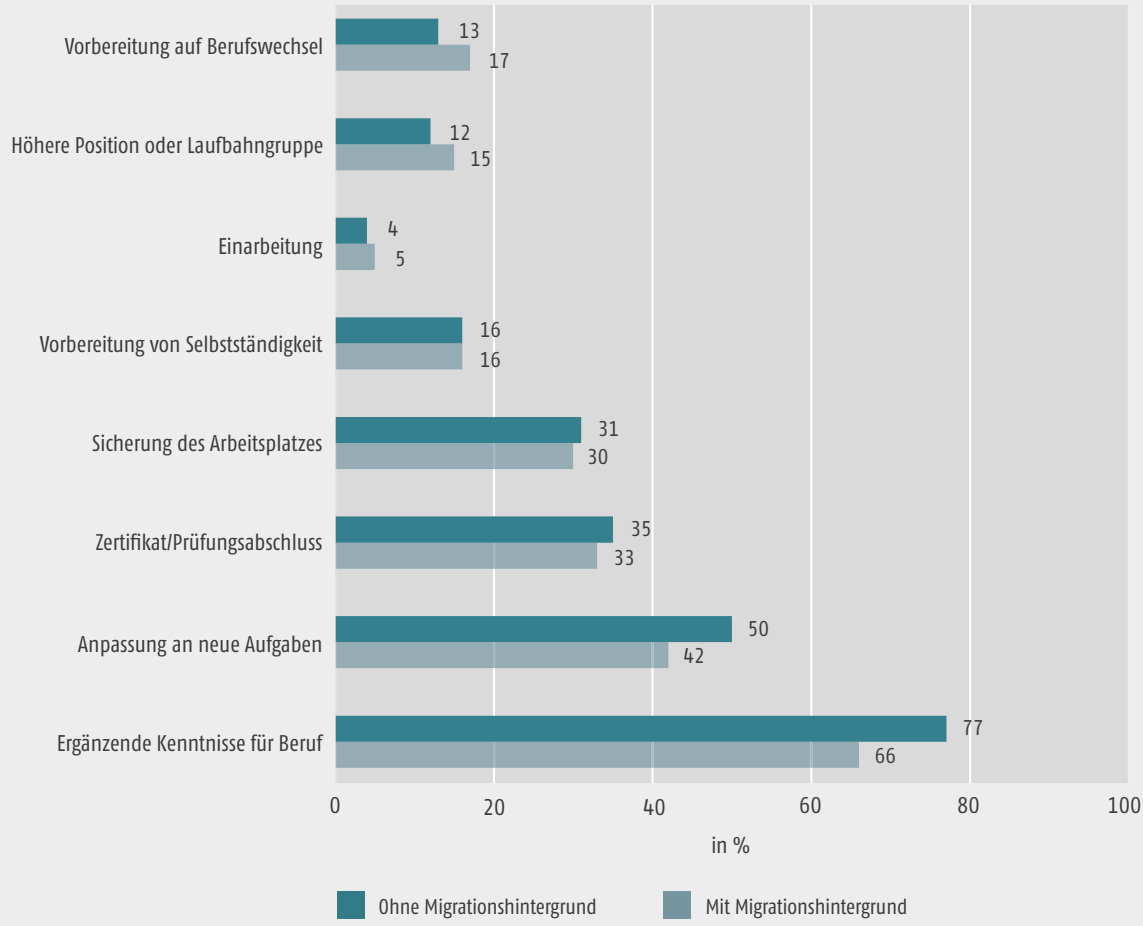
Programmteilnehmende mit Migrationshintergrund[350]

Das Schwerpunktthema dieses Datenreports ist die Nutzung des Potenzials qualifizierter Zuwanderung. In diesem Kontext soll an dieser Stelle die weitere Qualifizierung von Menschen mit eigener oder indirekter Zuwanderungserfahrung durch die Bildungsprämie betrachtet werden. Angesichts der großen Heterogenität der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund können über die vorliegenden deskriptiven Beobachtungen hinaus keine allgemeingültigen Aussagen über das

349 Daten zu befristeter Beschäftigung in Deutschland stammen aus der Datenbank GENESIS-Online des Statistischen Bundesamts.

350 Ein Migrationshintergrund ist gegeben, wenn mindestens eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist: wenn (a) eine Person keine deutsche Staatsbürgerschaft hat oder eingebürgert wurde, (b) sie nicht auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik geboren wurde und 1950 oder später zugewandert ist oder (c) ein Elternteil der Person nach Deutschland zugewandert oder ausländischer Herkunft ist.

Schaubild B3.6-2: **Programm Bildungsprämie – Motivation zur beruflichen Weiterbildung nach Migrationshintergrund (Mehrfachnennung) (Anteil in % der Programmteilnehmenden)**



Alle im Text genannten Unterschiede sind unter Kontrolle einschlägiger Variablen statistisch signifikant (p<0,001).
Quelle: Verwaltungsdaten des Programms Bildungsprämie, 3. Förderphase; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2022

Verhalten von Personen mit Migrationshintergrund gemacht werden.

Von 2008 bis 2021 stieg der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund, denen ein Gutschein ausgestellt wurde, von 15 % auf 22 % → **Schaubild B3.6-1**. Dieser Trend spiegelt den allgemeinen Anstieg der Erwerbstätigen in Deutschland mit Migrationshintergrund wider (vgl. Statistisches Bundesamt 2006 bis 2021). In → **Schaubild B3.6-1** ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an allen Gutscheinempfängern/-empfängerinnen sowie der entsprechende Anteil mit Migrationshintergrund von allen Personen, die den empfangenen Gutschein tatsächlich einlösten, dargestellt. Es zeigt sich, Menschen mit Migrationshintergrund lösten ihren Prämiengutschein weniger oft ein (70 % gegenüber 74 % derjenigen ohne Migrationshintergrund), sodass der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an den Gutscheineinlösenden im Durchschnitt mehr als einen Prozentpunkt unter ihrem Anteil an den Gutscheinempfängern/-empfängerinnen liegt. Dieser Unterschied kann zum Teil über die Überrepräsentation von Personen mit Migrationshintergrund in Teilnehmergruppen mit geringerer Einlösequote (z. B. Jüngere, bestimmte Branchen) zusammenhängen.

Im Vergleich zu den übrigen Teilnehmern und Teilnehmerinnen der Bildungsprämie sind unter den Teilnehmenden mit Migrationshintergrund Männer häufiger vertreten (30 % vs. 21 %). Darüber hinaus haben Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund häufiger ein sehr geringes als auch ein sehr hohes Bildungsniveau im Vergleich zu den anderen Teilnehmenden (ISCED 0-2: 8 % vs. 2 %; ISCED 5-6: 39 % vs. 35 %). Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund und mittleren Bildungsgraden ist wie in der Vergleichsgruppe am größten, fällt

hier aber um 10 Prozentpunkte niedriger aus (ISCED 3-4: 53 % vs. 63 %). Ein Teil dieses Unterschieds hängt mit der unterschiedlichen Alterszusammensetzung der Gruppen zusammen. Auch weisen insbesondere die Teilnehmenden mit Migrationshintergrund ohne deutsche Staatsbürgerschaft weniger oft eine Berufsausbildung (ISCED 3-4: 42 %) und dagegen häufiger entweder keinen bzw. nur einen niedrigen Berufsabschluss (14 %) oder einen universitären Abschluss (44 %) vor. Sie machen 18 % aller Teilnehmenden mit Migrationshintergrund aus.

Auch in Bezug auf den Beschäftigungsstatus bestehen deutliche Unterschiede. Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund arbeiten häufiger als Angestellte in Vollzeit (43 % zu 38 %) und seltener in Teilzeit (54 % zu 59 %). Sie sind auch seltener selbstständig tätig (18 % zu 24 %). Zudem verteilen sie sich gleichmäßiger als Teilnehmende ohne Migrationshintergrund auf unterschiedliche Wirtschaftsbereiche. Zwar kommen auch die Teilnehmenden mit Migrationshintergrund am häufigsten aus dem Bereich „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“, ihr Anteil ist dort aber geringer als bei den Deutschstämmigen (33 % zu 46 %). Stattdessen ist ein größerer Teil als bei den Deutschstämmigen in den unternehmensbezogenen und sonstigen Dienstleistungen, in Handel und Reparatur und im Gastgewerbe tätig (zusammen 35 % zu 23 %).

Jede/-r Gutscheinempfänger/-in der Bildungsprämie wird nach seiner oder ihrer gegenwärtigen Motivation zur beruflichen Weiterbildung gefragt. Teilnehmende mit Migrationshintergrund gaben häufiger die Vorbereitung auf einen Berufswechsel oder das Anstreben einer höheren Position oder Laufbahngruppe an → **Schaubild B3.6-2**. Sie waren seltener durch die Anpassung an neue Aufgaben, das Erwerben ergänzender Kenntnisse für den Beruf oder eines Zertifikats oder Prüfungsabschlusses zur beruflichen Weiterbildung motiviert. In Bezug auf die Motivationsfaktoren Einarbeitung, Sicherung des Arbeitsplatzes und Vorbereitung von Selbstständigkeit bestehen keine Unterschiede nach Migrationshintergrund. Der Migrationshintergrund erklärt nur einen kleinen Teil der Varianz bei den angegebenen Weiterbildungsmotiven.

(Sarah Schneider-Alia, Bert Butz)

B 4 Geregelte Fortbildungsabschlüsse und Umschulungen

Die beiden Hauptwege des geregelten beruflichen Aufstiegs in Deutschland sind die nach BBiG und HwO geregelte höherqualifizierende Berufsbildung E (**vgl. Kapitel B4.1 und B4.2**) und die Bildungsgänge der Fachschulen und -akademien nach Landesrecht mit Abschlüssen wie bspw. Techniker/-in (**vgl. Kapitel B4.3**). Diese Bildungswege stehen Personen offen, die einen beruflichen Aufstieg anstreben und die Zugangsvoraussetzungen erfüllen – i. d. R. eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung mit anschließender Berufserfahrung. Außerdem gibt es weitere landesrechtliche Regelungen, z. B. im Gesundheitsbereich (**vgl. Kapitel B4.4**), sowie Aufstiegsmöglichkeiten über Angestelltenlehrgänge und beamtenlaufbahnbezogene Qualifizierungswege im Öffentlichen Dienst.

E

BBiG-Novelle: Höherqualifizierende Berufsbildung mit neuen Abschlussbezeichnungen

Mit der im Jahr 2020 in Kraft getretenen Novelle des BBiG hat der Gesetzgeber die Bezeichnung „Aufstiegsfortbildung" durch „höherqualifizierende Berufsbildung" ersetzt. Gleichzeitig wurden in der Novelle die in der Praxis gängigen drei Fortbildungsstufen in Anlehnung an die DQR-Niveaus 5 bis 7 gesetzlich festgeschrieben und für jede dieser Stufen eine neue, einheitliche Abschlussbezeichnung eingeführt. Diese sind:

- Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in (erste berufliche Fortbildungsstufe),
- Bachelor Professional (zweite berufliche Fortbildungsstufe) und
- Master Professional (dritte berufliche Fortbildungsstufe).

Bei den Fortbildungsordnungen des Bundes müssen die neuen Abschlussbezeichnungen neu verordnet werden, von den Meisterinnen und Meistern im Handwerk können sie automatisch mit Bestehen der Meisterprüfung genutzt werden. Bei den Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen bedarf es der Bestätigung der obersten Landesbehörde, dass die Voraussetzungen für eine der neuen Abschlussbezeichnungen erfüllt sind, um diese zu vergeben. Die Bundesländer haben rechtlich die Möglichkeit, die neuen Bezeichnungen auch für die Abschlüsse der Fachschulen zu nutzen. Mit dem ebenfalls 2020 in Kraft getretenen novellierten Aufstiegs-BAföG können inzwischen Fortbildungen auf allen drei Stufen konsekutiv gefördert werden (**vgl. Kapitel B3.2**).

Neben den Aufstiegsfortbildungen werden auf Grundlage des BBiG und der HwO auch Anpassungsfortbildungen (**vgl. Kapitel B4.1**) und Umschulungen geregelt (**vgl. Kapitel B4.5**).

Außerdem hat das BMBF mit der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) eine Regelung über die Eignung der Ausbilder/-innen nach § 30 Absatz 5 BBiG erlassen (**vgl. Kapitel A5.9 und Kapitel B4.2**).

(Verena Schneider)

B 4.1 Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung

Berufliche Fortbildung laut § 1 Absatz 4 BBiG soll ermöglichen, „1. die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Anpassungsfortbildung zu erhalten und anzupassen oder 2. die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Fortbildung der höherqualifizierenden Berufsbildung zu erweitern und beruflich aufzusteigen".

Die Fortbildungsordnungen des Bundes und die Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen E regeln – im Gegensatz zu den Ausbildungsordnungen mit dem Ausbildungsrahmenplan – im Wesentlichen nur die Prüfungsanforderungen. Sie haben festzulegen:

- die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses,
- das Ziel, den Inhalt und die Anforderungen der Prüfung,
- die Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung und
- das Prüfungsverfahren.

Die Fortbildungsordnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung des Bundes müssen zusätzlich die Fortbildungsstufe festlegen.

E Regelungsmöglichkeiten der höherqualifizierenden Berufsbildung nach BBiG und HwO

BBiG und HwO sehen im Bereich der höherqualifizierenden Berufsbildung drei verschiedene Regelungsmöglichkeiten vor:

- Fortbildungsordnungen als bundesweit gültige Rechtsverordnungen des Bundes nach § 53 BBiG und § 42 Abs. 1 HwO.
- Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen nach § 54 BBiG bzw. § 42f HwO. Diese können von den zuständigen Stellen für ihren jeweiligen Geltungsbereich erlassen werden, sofern noch keine bundesweit gültige Regelung für den Fortbildungsabschluss existiert.
- Meisterprüfungsregelungen als Rechtsverordnungen nach § 45 Absatz 1 sowie § 51 a Abs. 2 HwO über die Anforderungen in der Meisterprüfung in einem Gewerbe der Anlage A bzw. B zur Handwerksordnung.

Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung

Es gibt 219 Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung (Stand: 31.12.2021).[351] Diese umfassen:

- 95 Rechtsverordnungen zu Meisterprüfungen im Handwerk nach § 45 Abs. 1 sowie § 51a Abs. 2 HwO (vgl. Abschnitt 3.2.1.1 im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe),
- sechs fortgeltende Regelungen zu Meisterprüfungen im Handwerk nach § 122 HwO (vgl. ebd. Abschnitt 3.2.1.2),
- 47 Rechtsverordnungen über die Anforderungen in Meisterprüfungen nach § 53 BBiG bzw. § 42 Abs. 1 HwO (vgl. ebd. Abschnitt 3.2.1.3),
- 71 weitere Rechtsverordnungen zur beruflichen Fortbildung nach § 53 BBiG bzw. § 42 Abs. 1 HwO (vgl. ebd. Abschnitt 3.2.2).

Außerdem wurde mit dem Anpassungsfortbildungsabschluss „Geprüfter Bilanzbuchhalter International oder Geprüfte Bilanzbuchhalterin International“ innerhalb der „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Bilanzbuchhalter und Geprüfte Bilanzbuchhalterin – Bachelor Professional in Bilanzbuchhaltung“ im Jahr 2020 erstmals eine bundesweit gültige Anpassungsfortbildung nach § 53e BBiG geregelt.

2021 wurden vom Bund folgende Rechtsverordnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung erlassen:

Meisterprüfungsregelungen:

- Betonstein- und Terrazzoherstellermeister/-in,
- Milchwirtschaftliche/-r Labormeister/-in – Bachelor Professional im milchwirtschaftlichen Laborwesen,
- Molkereimeister/-in – Bachelor Professional in Milchtechnologie,
- Zweiradmechanikermeister/-in.

Folgende Rechtsverordnungen zu Fortbildungen des Bundes befanden sich Ende 2021 in der Erarbeitung:

Meisterprüfungsregelungen:

- Hörakustikermeister/-in,
- Holzblasinstrumentenmachermeister/-in,
- Schilder- und Lichtreklameherstellermeister/-in.

Fortbildungsordnungen (Arbeitstitel):

- Fachberater/-in im Vertrieb,
- Fremdsprachenkorrespondent/-in,
- Kraftfahrzeug-Servicetechniker/-in – Berufsspezialist/-in für Kraftfahrzeugtechnik,
- Straßenwärtermeister/-in.

Mit dem Ziel der Neuverordnung zur Änderung der Abschlussbezeichnung befanden sich folgende Fortbildungsregelungen in der Überprüfung:

- Geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung,
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Außenwirtschaft,
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Energiewirtschaft,
- Geprüfte/-r Fachmann /-frau für kaufmännische Betriebsführung nach der HwO,
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Güterverkehr und Logistik,
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Logistiksysteme,
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Marketing,
- Geprüfte/-r Meister/-in Medienproduktion Bild und Ton,
- Geprüfte/-r Verkaufsleiter/-in im Lebensmittelhandwerk – Schwerpunkt Bäckerei, Konditorei oder Fleischerei.

351 Das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2022 erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2022; online verfügbar unter **https://www.bibb.de/de/65925.php**.

Regelungen der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung

Derzeit gibt es 1.419 Rechtsvorschriften zu 544 Fortbildungsprüfungsregelungen von zuständigen Stellen.[352] 2021 kamen bei den Fortbildungsprüfungsregelungen folgende neu hinzu:

- CAD-/CAM-Fachkraft Zahntechnik,
- Chocolatier/Chocolatière,
- Fachwirt/-in für Hochschulmanagement,
- Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in Technische/-r Kaufmann/-frau,
- Geprüfte/-r Industriemeister/-in – Fachrichtung Lack- und Beschichtungstechnik – Bachelor Professional für Lack- und Beschichtungstechnik,
- Projektmanager/-in in der öffentlichen Verwaltung.

(Maren Waechter, Verena Schneider)

352 Eine Unterscheidung zwischen Anpassungsfortbildung und höherqualifizierender Berufsbildung mit dem Ziel des beruflichen Aufstiegs erfolgt hier nicht.

B 4.2 Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO

Die berufliche Fortbildung gehört zur Berufsbildung im Sinne des BBiG bzw. der HwO. Eine Fortbildungsprüfung nach BBiG/HwO wird in der Regel nach einer dualen Berufsausbildung und einschlägiger, meist mehrjähriger Berufserfahrung abgelegt. Ziel einer beruflichen Fortbildung nach § 1 Abs. 4 BBiG ist es, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen (Anpassungsfortbildung) oder die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine höherqualifizierende Berufsbildung zu erweitern und dadurch einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen (Aufstiegsfortbildung).[353] Um eine einheitliche Grundlage für die höherqualifizierende Berufsbildung in Deutschland zu schaffen, kann der Bund nach § 53 BBiG bzw. § 42 HwO staatlich anerkannte Abschlüsse der höherqualifizierenden Berufsbildung und hierfür geltende Prüfungsregelungen erlassen (sog. Fortbildungsordnungen). Darüber hinaus können für Fortbildungsabschlüsse, für die keine bundeseinheitlichen Regelungen gelten, die zuständigen Stellen (Kammern) nach § 54 BBiG bzw. § 42f HwO selbst Fortbildungsprüfungsregelungen für ihren regionalen Zuständigkeitsbereich festlegen.

Derzeit bestehen 219 Rechtsverordnungen des Bundes; 544 Fortbildungsberufe werden durch Rechtsvorschriften zuständiger Stellen geregelt (**vgl. Kapitel B4.1**).

Nach § 6 Abs. 2 Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)[354] 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 2021e) E . Die Statistik erfasst u. a. sämtliche nach BBiG/HwO abgelegten Prüfungen in bundeseinheitlich durch Rechtsverordnung geregelten Fortbildungsberufen sowie die von den zuständigen Stellen geregelten Fortbildungen. Ebenfalls zu den Fortbildungsprüfungen zählen die durchgeführten Meisterprüfungen in den jeweiligen Ausbildungsbereichen.[355]

E Berufsbildungsstatistik

Die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik) erhebt jährlich u. a. die Teilnahmen und den Prüfungserfolg an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO. Die Statistik ist eine Vollerhebung, für die Auskunftspflicht besteht. Differenzierungsmerkmale sind das Geschlecht, der Ausbildungsbereich, der Prüfungserfolg, der Fortbildungsberuf, das Geburtsjahr der Teilnehmenden sowie regionale Merkmale. Die zuständigen Stellen melden die während des Kalenderjahres (Berichtsjahr ist das Kalenderjahr, Stichtag ist der 31. Dezember) bei ihnen abgelegten Fortbildungsprüfungen (inkl. Meisterprüfungen). Bei Fortbildungsprüfungen, die aus mehreren Teilen (z. B. Kursen, Modulen) bestehen, werden Prüfungen und Teilnehmer/-innen erst erfasst, wenn es sich um die letzte Stufe handelt, nach deren erfolgreichem Abschluss die neue Berufsbezeichnung geführt werden darf. Gezählt werden auch jene Prüfungen, die nicht erfolgreich bestanden wurden, sofern keine weitere Wiederholungsmöglichkeit besteht. Es wird zudem erfasst, ob es sich bei der jeweiligen Prüfung um eine Wiederholungsprüfung handelt oder nicht. Der Prüfungserfolg wird danach unterschieden, ob die Prüfung bestanden oder nicht bestanden wurde.

Im Zeitraum von 1992 bis 2006 ging die Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO von 132.424 auf 96.526 Prüfungen (-27,1 %) zurück.[356] Der Rückgang fiel für Männer (-29,1 %) deutlich stärker aus als für Frauen (-22,9 %).[357] Dieser Abwärtstrend setzte sich in den darauffolgenden Jahren zunächst nicht weiter fort: 2011 bis 2013 wurden jeweils wieder über 100.000

353 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 (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013, S. 65f.).

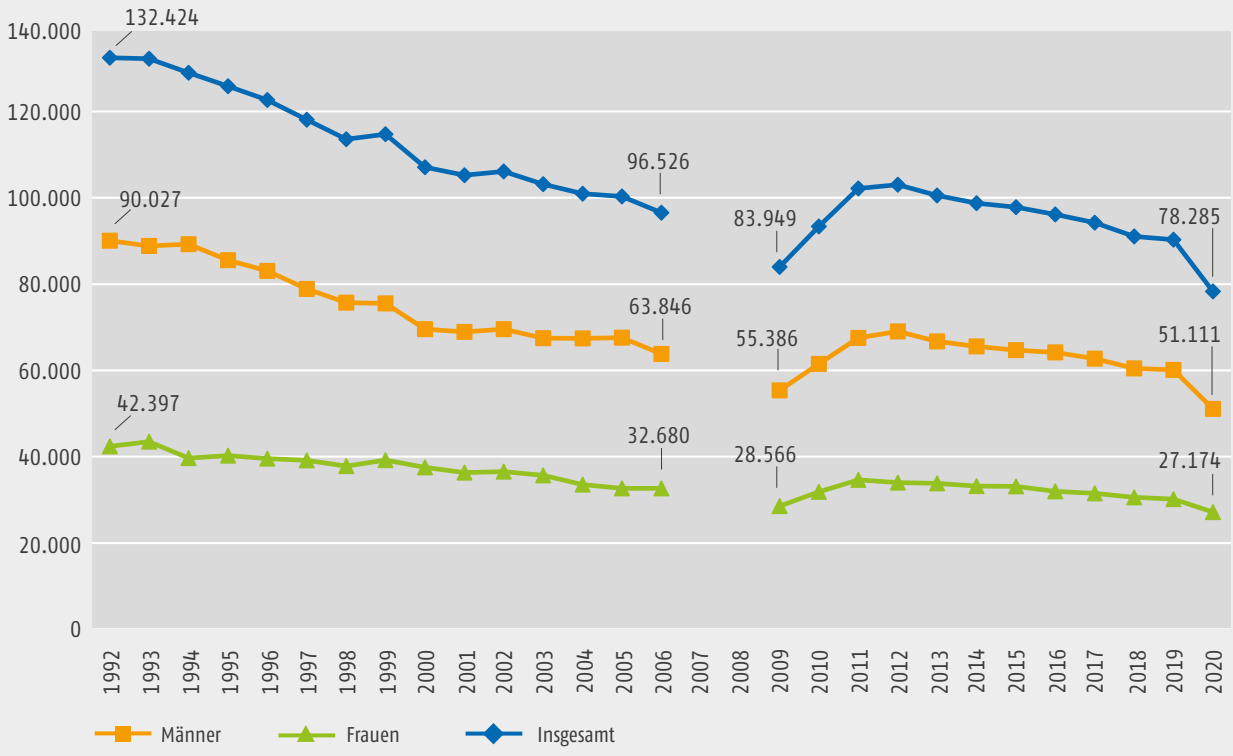
354 Siehe **https://www.foraus.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf**

355 Neben den auf Bundes- oder Kammerebene geregelten Berufen nach BBiG/HwO gibt es Aufstiegsfortbildungen an Fachschulen wie z. B. staatlich geprüfte/-r Betriebswirt/-in oder staatlich geprüfte/-r Techniker/-in. Diese Abschlüsse setzen ebenfalls eine berufliche Erstausbildung und Berufserfahrungen voraus, sind aber auf der Grundlage der Schulgesetze länderspezifisch geregelt (**vgl. Kapitel B4.3**).

356 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.

357 Dies erklärt sich v. a. durch den starken Rückgang der bestandenen Fortbildungsprüfungen von Handwerksmeistern/-meisterinnen sowie Industriemeistern/-meisterinnen (vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 für die Jahre 1992 und 2006).

Schaubild B4.2-1: **Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2020 nach Geschlecht**



Anm.: Daten über Fortbildungs- und Meisterprüfungen wurden für 2007 und 2008 nicht veröffentlicht.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 (vgl. Statistisches Bundesamt 2021) BIBB-Datenreport 2022

bestandene Fortbildungsprüfungen registriert. Im Jahr 2012 wurde mit 102.987 ein Höchststand erreicht. Seitdem ist wieder eine kontinuierliche Verringerung der Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen erkennbar → **Schaubild B4.2-1**.

Im Berichtsjahr 2020 führten die Coronapandemie und die zu ihrer Eindämmung durchgeführten Maßnahmen zu einem massiven Rückgang bei den Fortbildungsprüfungen. Die Zahl der insgesamt registrierten Fortbildungsprüfungen verringerte sich um 13.146 (-12,1 %) von 108.861 (2019) auf 95.715 (2020). Die Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen ging um 11.991 (-13,3 %) zurück, nur noch 78.285 Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben eine Fortbildungsprüfung erfolgreich bestanden → **Tabelle B4.2-1** (für eine lange Zeitreihe → **Tabelle B4.2-2 Internet**).

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 7,0 % (-4.191) auf 55.941. Die Zahl der bestandenen Prüfungen ging um 7,3 % (-3.165) zurück und lag bei 40.470. Im Zeitraum von 2010 bis 2015 waren die Zahlen der bestandenen Prüfungen kontinuierlich gestiegen, seitdem gehen sie wieder zurück.

Im Handwerk gab es 2020 im Vergleich zu den anderen Bereichen den stärksten Einbruch bei den Fortbildungsprüfungen: Hier ging die Zahl der registrierten Prüfungen um 21,5 % (-8.193) auf 29.829 zurück und die Zahl der bestandenen Prüfungen verringerte sich um 21,6 % (-8.028) auf 29.100. Über die Ursachen für diesen starken Rückgang gerade im Handwerk kann hier nur spekuliert werden: Möglicherweise waren die Vorbereitungskurse, Prüfungsmodalitäten und -termine für die Fortbildungsprüfungen im Handwerk stärker von der Coronapandemie betroffen als in anderen Fortbildungsbereichen.

Der Bereich des Öffentlichen Dienstes war von der Coronapandemie hingegen kaum betroffen: Die Zahl der Teilnahmen blieb fast unverändert (2.994) und die Zahl der bestandenen Prüfungen ging nur um 2,7 % (-78) zurück. Insgesamt ist hier im Zeitverlauf seit 2010 ein ansteigender Trend zu erkennen.

Tabelle B4.2-1: **Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2010 bis 2020 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1)**

	Teilnahmen			Bestandene Prüfungen			Prüfungserfolgsquote in %		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
Fortbildungsprüfungen insgesamt									
2010	110.043	70.758	39.285	93.357	61.497	31.860	84,8	86,9	81,1
2011	118.335	76.884	41.451	102.159	67.545	34.614	86,3	87,9	83,5
2012	118.497	78.123	40.371	102.987	69.012	33.975	86,9	88,3	84,2
2013	115.872	75.333	40.539	100.524	66.720	33.807	86,8	88,6	83,4
2014	115.182	75.108	40.071	98.736	65.541	33.195	85,7	87,3	82,8
2015	115.830	75.660	40.170	97.827	64.692	33.135	84,5	85,5	82,5
2016	113.916	75.096	38.820	96.117	64.140	31.977	84,4	85,4	82,4
2017	112.239	73.902	38.340	94.212	62.724	31.488	83,9	84,9	82,1
2018	108.924	71.661	37.263	91.038	60.477	30.561	83,6	84,4	82,0
2019	108.861	71.829	37.032	90.276	60.120	30.156	82,9	83,7	81,4
2020	95.715	62.205	33.510	78.285	51.111	27.174	81,8	82,2	81,1
Industrie und Handel [1]									
2010	56.442	32.562	23.880	42.843	25.353	17.490	75,9	77,9	73,2
2011	60.033	35.409	24.624	46.728	27.957	18.771	77,8	79,0	76,2
2012	59.067	35.580	23.487	46.497	28.410	18.087	78,7	79,8	77,0
2013	58.092	34.284	23.808	45.495	27.288	18.207	78,3	79,6	76,5
2014	60.846	36.189	24.657	47.004	28.230	18.774	77,3	78,0	76,1
2015	63.744	38.292	25.452	48.267	28.923	19.347	75,7	75,5	76,0
2016	63.705	38.763	24.942	47.982	29.016	18.966	75,3	74,9	76,0
2017	62.715	38.358	24.357	46.677	28.338	18.339	74,4	73,9	75,3
2018	59.511	36.741	22.770	43.665	26.616	17.049	73,4	72,4	74,9
2019	60.132	37.230	22.902	43.635	26.643	16.989	72,6	71,6	74,2
2020	55.941	34.545	21.393	40.470	24.531	15.939	72,3	71,0	74,5
Handwerk									
2010	44.685	35.604	9.081	42.741	33.993	8.748	95,6	95,5	96,3
2011	49.029	38.670	10.359	47.496	37.431	10.065	96,9	96,8	97,2
2012	49.815	39.327	10.491	48.087	37.974	10.113	96,5	96,6	96,4
2013	47.898	37.920	9.978	46.482	36.804	9.681	97,0	97,1	97,0
2014	44.532	35.748	8.787	43.104	34.581	8.523	96,8	96,7	97,0
2015	41.988	34.152	7.836	40.683	33.063	7.620	96,9	96,8	97,2
2016	40.062	33.030	7.029	39.009	32.163	6.843	97,4	97,4	97,4
2017	39.405	32.262	7.143	38.397	31.446	6.954	97,4	97,5	97,4
2018	38.337	31.533	6.804	37.503	30.819	6.684	97,8	97,7	98,2
2019	38.022	31.116	6.906	37.128	30.378	6.747	97,6	97,6	97,7
2020	29.829	24.492	5.337	29.100	23.874	5.226	97,6	97,5	97,9
Öffentlicher Dienst[2]									
2010	1.725	687	1.038	1.623	648	978	94,1	94,3	94,2
2011	1.896	738	1.155	1.698	654	1.044	89,6	88,6	90,4
2012	2.064	831	1.233	1.875	744	1.131	90,8	89,5	91,7
2013	2.292	906	1.383	2.103	831	1.275	91,8	91,7	92,2
2014	2.100	885	1.215	1.938	807	1.131	92,3	91,2	93,1
2015	2.193	891	1.302	2.079	834	1.245	94,8	93,6	95,6
2016	2.379	900	1.479	2.187	819	1.368	91,9	91,0	92,5
2017	2.508	1.038	1.470	2.331	948	1.383	92,9	91,3	94,1
2018	2.934	1.083	1.851	2.733	1.005	1.728	93,1	92,8	93,4
2019	2.997	1.161	1.836	2.847	1.080	1.767	95,0	93,0	96,2
2020	2.994	1.092	1.899	2.769	1.002	1.767	92,5	91,8	93,0

Tabelle B4.2-1: **Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2010 bis 2020 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2)**

	Teilnahmen			Bestandene Prüfungen			Prüfungserfolgsquote in %		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
Landwirtschaft									
2010	1.935	1.566	369	1.542	1.248	291	79,7	79,7	78,9
2011	2.274	1.698	579	1.662	1.200	462	73,1	70,7	79,8
2012	2.412	1.887	525	1.917	1.476	444	79,5	78,2	84,6
2013	2.229	1.857	372	1.797	1.497	300	80,6	80,6	80,6
2014	2.289	1.896	393	1.923	1.605	318	84,0	84,7	80,9
2015	2.325	1.917	411	1.902	1.560	342	81,8	81,4	83,2
2016	2.487	2.073	414	2.253	1.863	390	90,6	89,9	94,2
2017	2.130	1.836	294	1.902	1.626	276	89,3	88,6	93,9
2018	2.241	1.872	369	2.010	1.674	333	89,7	89,4	90,2
2019	2.247	1.878	366	1.995	1.665	333	88,8	88,7	91,0
2020	1.920	1.596	324	1.593	1.302	291	83,0	81,6	89,8
Freie Berufe[2]									
2010	4.854	333	4.521	4.326	252	4.074	89,1	75,7	90,1
2011	4.941	366	4.575	4.440	300	4.140	89,9	82,0	90,5
2012	4.935	495	4.440	4.476	411	4.065	90,7	83,0	91,6
2013	5.085	363	4.725	4.431	297	4.134	87,1	81,8	87,5
2014	5.082	384	4.698	4.518	312	4.206	88,9	81,3	89,5
2015	5.301	402	4.899	4.680	312	4.368	88,3	77,6	89,2
2016	4.977	324	4.653	4.413	273	4.140	88,7	84,3	89,0
2017	5.229	402	4.827	4.689	360	4.326	89,7	89,6	89,6
2018	5.667	429	5.241	4.932	360	4.572	87,0	83,9	87,2
2019	5.340	441	4.899	4.572	354	4.221	85,6	80,3	86,2
2020	4.788	474	4.314	4.167	399	3.768	87,0	84,2	87,3
Hauswirtschaft									
2010	405	9	396	282	3	279	69,6	33,3	70,5
2011	162	3	156	135	3	129	83,3	100,0	82,7
2012	201	3	198	135	0	132	67,2	0,0	66,7
2013	276	3	273	213	3	210	77,2	100,0	76,9
2014	327	6	321	246	3	243	75,2	50,0	75,7
2015	276	6	270	216	6	213	78,3	100,0	78,9
2016	309	6	303	276	6	270	89,3	100,0	89,1
2017	252	6	249	213	6	210	84,5	100,0	84,3
2018	231	3	228	195	3	192	84,4	100,0	84,2
2019	123	3	120	99	3	99	80,5	100,0	82,5
2020	243	3	243	186	3	183	76,5	100,0	75,3

[1] Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.
[2] 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 2022

Tabelle B4.2-3: **Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2010 bis 2020 nach Fachrichtungen**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Prozentuale Veränderung	
												2020 zu 2010	2020 zu 2019
Kaufmännische Fortbildungsprüfungen	**50.742**	**54.894**	**55.404**	**53.067**	**51.177**	**50.772**	**48.921**	**48.699**	**46.557**	**46.248**	**38.247**	**-24,6**	**-17,3**
Fachkaufmann/Fachkauffrau	7.995	8.586	8.106	8.946	9.150	8.799	7.116	5.340	4.581	4.881	3.633	-54,6	-25,6
Fachwirt/Fachwirtin	27.063	29.850	31.353	28.842	27.360	28.398	27.534	27.342	26.289	25.029	18.690	-30,9	-25,3
Betriebswirt/Betriebswirtin	3.105	3.588	3.663	3.282	3.681	3.936	4.332	4.314	4.458	4.350	3.942	27,0	-9,4
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	12.579	12.870	12.282	11.997	10.986	9.639	9.939	11.703	11.229	11.988	11.982	-4,7	-0,1
Meisterprüfungen	**31.203**	**35.250**	**36.777**	**36.591**	**37.050**	**36.798**	**37.167**	**35.307**	**34.854**	**34.899**	**32.394**	**3,8**	**-7,2**
Industriemeister/Industriemeisterin	7.827	9.240	9.966	10.071	10.374	10.611	11.073	10.077	10.116	10.332	9.945	27,1	-3,7
Fachmeister/Fachmeisterin	1.848	2.085	2.049	1.782	2.292	2.649	2.898	2.778	2.598	2.412	2.346	26,9	-2,7
Handwerksmeister/ Handwerksmeisterin	19.659	22.236	22.674	22.749	22.260	21.450	20.847	20.373	19.941	20.040	18.237	-7,2	-9,0
Sonstige Meisterprüfungen	1.869	1.689	2.088	1.989	2.124	2.088	2.349	2.079	2.199	2.115	1.866	-0,2	-11,8
Sonstige Fortbildungsprüfungen	**11.409**	**12.015**	**10.806**	**10.863**	**10.509**	**10.260**	**10.029**	**10.203**	**9.627**	**9.126**	**7.647**	**-33,0**	**-16,2**
Fachhelfer/-in im Gesundheitswesen	2.496	2.502	2.505	2.565	2.565	2.616	2.667	2.574	2.556	2.457	2.031	-18,6	-17,3
Andere Fortbildungsprüfungen in Dienstleistungsberufen	705	591	504	612	570	570	354	345	411	348	360	-48,9	3,4
Sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen	8.208	8.922	7.797	7.686	7.374	7.074	7.008	7.284	6.660	6.321	5.256	-36,0	-16,8
Insgesamt	**93.354**	**102.159**	**102.987**	**100.521**	**98.736**	**97.827**	**96.117**	**94.212**	**91.038**	**90.276**	**78.285**	**-16,1**	**-13,3**

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 2022

In den Freien Berufen gingen die Prüfungsteilnahmen um 10,3 % (-552) zurück. Die Zahl der bestandenen Prüfungen verringerte sich ebenfalls um 8,9 % (-405). Von 2010 bis 2018 waren die Prüfungszahlen in diesem Bereich gestiegen; 2019 und vor allem 2020 setzte sich dieser Trend nicht weiter fort. Auch der Bereich Landwirtschaft war von den Auswirkungen der Coronapandemie recht stark betroffen: Hier ging die Zahl der Prüfungsteilnahmen um 14,6 % (-327) auf 1.920 zurück, die erfolgreichen Prüfungen verringerten sich um 20,2 % (-402) auf 1.593.

Im volumenmäßig kleinsten Bereich der Hauswirtschaft sind im Gegensatz zu den anderen Bereichen 2020 gestiegene Zahlen zu vermelden. Mit 243 Prüfungen wurde gegenüber 2019 in etwa eine Verdoppelung der Prüfungszahlen erzielt und die Zahl der erfolgreich bestandenen Prüfungen stieg prozentual betrachtet ebenfalls stark an und lag bei 186. Allerdings sind im Zeitverlauf wiederholt sehr starke Schwankungen und Abweichungen zwischen einzelnen Jahren zu beobachten, was die Interpretation der Daten erschwert.

Die Prüfungserfolgsquote lag im Pandemiejahr 2020 bei insgesamt 81,8 % und damit nur rd. einen Prozentpunkt unter der Vorjahresquote (82,9 %). Seit 2012 (86,9 %) ging sie stetig leicht zurück. Diese Rückgänge sind bei beiden Geschlechtern zu beobachten. Männer (82,2 %) schnitten 2020 wieder etwas erfolgreicher ab als Frauen (81,1 %). Die jeweils höheren Erfolgsquoten von Männern sind durchgängig seit 1992 zu beobachten. Im Bereich Industrie und Handel lag die Prüfungserfolgsquote 2020 bei 72,3 % und hat sich damit gegenüber 2019 nur leicht verringert. In diesem Bereich wurde die bislang höchste Erfolgsquote mit 78,7 % im Berichtsjahr 2012 erreicht, seit diesem Jahr ist eine kontinuierliche Verringerung erkennbar. Im Handwerk wurde mit einem

Tabelle B4.2-4: **Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2020 nach Fachrichtungen und Geschlecht**

	Männer		Frauen		Insgesamt		Anteil Frauen (in %)
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	
Kaufmännische Fortbildungsprüfungen	**18.405**	**36,0**	**19.839**	**73,0**	**38.247**	**48,9**	**51,9**
Fachkaufmann/Fachkauffrau	1.035	2,0	2.598	9,6	3.633	4,6	71,5
Fachwirt/Fachwirtin	8.007	15,7	10.680	39,3	18.690	23,9	57,1
Betriebswirt/Betriebswirtin	2.868	5,6	1.074	4,0	3.942	5,0	27,2
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	6.495	12,7	5.487	20,2	11.982	15,3	45,8
Meisterprüfungen	**27.723**	**54,2**	**4.668**	**17,2**	**32.394**	**41,4**	**14,4**
Industriemeister/Industriemeisterin	9.264	18,1	681	2,5	9.945	12,7	6,8
Fachmeister/Fachmeisterin	2.067	4,0	279	1,0	2.346	3,0	11,9
Handwerksmeister/Handwerksmeisterin	14.976	29,3	3.258	12,0	18.237	23,3	17,9
Sonstige Meisterprüfungen	1.416	2,8	450	1,7	1.866	2,4	24,1
Sonstige Fortbildungsprüfungen	**4.983**	**9,7**	**2.661**	**9,8**	**7.647**	**9,8**	**34,8**
Fachhelfer/-in im Gesundheitswesen	12	0,0	2.019	7,4	2.031	2,6	99,4
Andere Fortbildungsprüfungen in Dienstleistungsberufen	234	0,5	126	0,5	360	0,5	35,0
Sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen	4.737	9,3	516	1,9	5.256	6,7	9,8
Insgesamt	**51.111**	**100,0**	**27.174**	**100,0**	**78.285**	**100,0**	**34,7**

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 2022

Wert von 97,6 % im Vergleich zu allen anderen Ausbildungsbereichen und unverändert zum Vorjahr erneut die höchste Prüfungserfolgsquote erreicht. Mit Ausnahme der Freien Berufe (+1,4 Prozentpunkte) verringerte sich in allen anderen Bereichen die Prüfungserfolgsquote im Jahr 2020 recht deutlich; am stärksten ging die Erfolgsquote im Bereich Landwirtschaft zurück (-5,8 Prozentpunkte).

Nach Fachrichtungen differenziert zeigt sich eine Dominanz kaufmännischer Fortbildungsberufe → **Tabelle B4.2-3**. Im Jahr 2020 qualifizierten 38.247 der 78.285 bestandenen Prüfungen (48,9 %) für einen kaufmännischen Beruf (1992 lag der Anteil noch bei 40 %). Unter den bestandenen kaufmännischen Prüfungen waren vor allem Fachwirte und Fachwirtinnen (18.690 Abschlüsse), Betriebswirte und Betriebswirtinnen (3.942 Abschlüsse) sowie Fachkaufleute (3.633 Abschlüsse) vertreten. Den zweitgrößten Anteil (41,4 %) nahmen mit insgesamt 32.394 Abschlüssen die Meisterprüfungen ein. An erster Stelle sind hier Prüfungen zum Handwerksmeister und zur Handwerksmeisterin zu nennen (18.237 Abschlüsse), gefolgt von Industriemeistern und Industriemeisterinnen (9.945 Abschlüsse) sowie Fachmeistern und Fachmeisterinnen (2.346 Abschlüsse).

Im Pandemiejahr 2020 ist – wie oben berichtet – die Zahl der bestandenen Prüfungen gegenüber 2019 um insgesamt 13,3 % zurückgegangen. Starke Rückgänge sind insbesondere bei den kaufmännischen (-17,3 %) und den sonstigen Fortbildungsprüfungen (-16,2 %) zu beobachten. Besonders betroffen waren hier Fachkaufleute und Fachwirte/Fachwirtinnen mit einem Minus von jeweils rd. 25 % sowie Fachhelfer/-innen im Gesundheitswesen und sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen mit einem Minus von jeweils rd. 17 %. Im Vergleich dazu fiel der Rückgang bei den bestandenen Meisterprüfungen mit einem Minus von insgesamt 7,2 % schwächer aus. Betroffen waren hier vor allem die Prüfungen zum/zur Handwerksmeister/-in (-9,0 %) und die sonstigen Meisterprüfungen (-11,8 %).

Geringfügige Veränderungen zeigen sich bei den sonstigen kaufmännischen Fortbildungsprüfungen, die mit knapp 12.000 bestandenen Prüfungen in etwa die Anzahl von 2019 erreichten. Positiv entwickelte sich lediglich die Fachrichtung andere Fortbildungsprüfungen in Dienst-

leistungsberufen, die bei insgesamt niedrigem Niveau ein Plus von 3,4 % verbuchen konnte.

Wie → **Tabelle B4.2-4** zeigt, unterscheiden sich die Fachrichtungen der absolvierten Fortbildungsabschlüsse deutlich nach dem Geschlecht. Da Frauen mehrheitlich in einem Dienstleistungsberuf und Männer mehrheitlich in einem gewerblich-technischen Beruf ausgebildet werden (**vgl. Kapitel A5.4**), lag der Anteil der Frauen, die eine kaufmännische Fortbildungsprüfung absolvierten, mit 73,0% erwartungsgemäß höher als bei Männern (36,0 %). Bei Männern dominierten Meisterprüfungen (54,2 %), die bei Frauen nur einen Anteil von 17,2 % ausmachten. Der Anteil sonstiger Fortbildungsprüfungen lag bei Männern und Frauen ähnlich hoch (9,7 % bzw. 9,8 %), wobei Frauen meist Prüfungen zur Fachhelferin im Gesundheitswesen (7,4 %) und Männer sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen (9,3 %) absolvierten. Der Frauenanteil bei den kaufmännischen Fortbildungsprüfungen lag 2020 mit 51,9 % erneut weit über dem durchschnittlichen Frauenanteil (34,7 %). Bei den Meisterabschlüssen lag der Frauenanteil mit 14,4 % hingegen deutlich darunter.

(Michael Friedrich)

B 4.3 Berufliche Weiterbildung an Fachschulen

Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Sozialwesen sind Fachbereiche, in denen berufliche Weiterbildungen an Fachschulen auf dem Niveau eines Bachelors absolviert werden können. Die Bildungsgänge schließen an eine berufliche Erstausbildung und an Berufserfahrungen an. Die Ausbildung wird mit einer staatlichen Prüfung abgeschlossen und die Länder erkennen die Abschlusszeugnisse gegenseitig an (vgl. Kultusministerkonferenz 2021d, S. 9). Exemplarisch für einen fachschulischen Bildungsgang auf Bachelor-Niveau wird im Beitrag, ergänzend zu den jährlichen Analysen zum Berufsbildungsbericht auf der Grundlage der Daten des Statistischen Bundesamtes, die Weiterbildung zum/zur Staatlich geprüften Gestalter/-in (Bachelor Professional in Gestaltung) vorgestellt. E

Fachschulen, Klassen und Schüler/-innen nach Bundesländern 2020/2021

Im Schuljahr 2020/2021 gab es in Deutschland 1.468 Fachschulen, 9.156 Klassen und 177.150 Schüler und Schülerinnen.[358] Mit rd. 48.000 Schülern und Schülerinnen wurde weiterhin mehr als jede/-r vierte Fachschüler/-in (27,0 %) in Nordrhein-Westfalen weitergebildet. In Baden-Württemberg lag der Anteil bei 10,4 %, in Bayern bei 8,1 %. Die niedrigsten prozentualen Anteile an Fachschülern und -schülerinnen wiesen, wie in den Vorjahren, die Bundesländer Bremen (0,7 %), Mecklenburg-Vorpommern (1,2 %) und das Saarland (1,6 %) auf. Bundesweit waren Frauen mit einem Anteil von 56,5 % überrepräsentiert (im Vorjahr 55,7 %) → **Tabelle B4.3-1**.

E Datenbasis zu Fachschulen

Die Daten sind der Fachserie 11, Reihe 2 des Statistischen Bundesamtes entnommen. Zu beachten ist, dass die Daten zu Schülern/Schülerinnen und Absolventen/Absolventinnen z. T. auch den Fachschulanteil einzelner Ausbildungen beinhalten (z. B. Altenpflegehelfer/-innen und Altenpfleger/-innen, Heilerziehungspflegehelfer/-innen). Daten zu Fachakademien, die es nur in Bayern gibt, sind in den Daten nicht berücksichtigt. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass ab 2017 geänderte Zuordnungen in bestimmten Berufshauptgruppen erfolgten.

358 Analog zur amtlichen Statistik des Statistischen Bundesamtes wird im Beitrag der Begriff „Schüler/-in" verwendet, auch wenn es sich um Teilnehmende von beruflicher Weiterbildung handelt.

Tabelle B4.3-1: **Fachschulen 2020/2021: Schulen, Klassen und Schüler/-innen nach Ländern**

Land	Schulen	Klassen	Schüler/-innen		
			insgesamt	Frauenanteil in %	Ausländeranteil in %
Baden-Württemberg	232	936	18.477	35,4	8,6
Bayern	248	761	14.355	33,2	4,7
Berlin	72	635	12.248	69,1	13,3
Brandenburg	38	330	6.096	75,0	2,3
Bremen	9	70	1.322	64,5	6,8
Hamburg	19	222	4.451	60,9	12,4
Hessen	111	801	14.189	60,3	9,7
Mecklenburg-Vorpommern	24	129	2.207	69.3	2,2
Niedersachsen	139	773	14.212	57,6	2,1
Nordrhein-Westfalen	268	2.341	47.766	54,9	5,7
Rheinland-Pfalz	70	610	13.003	64,1	7,7
Saarland	14	137	2.882	54,4	4,6
Sachsen	91	530	10.240	70,4	2,8
Sachsen-Anhalt	61	287	4.905	75,2	1,4
Schleswig-Holstein	33	333	6.202	63,4	2,9
Thüringen	39	261	4.596	66,2	1,9
Deutschland	**1.468**	**9.156**	**177.150**	**56,5**	**6,2**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2022

Betrachtet man die Entwicklung der Zahl der Schüler/-innen in den letzten zwölf Jahren, so zeigt sich nach einem Maximum im Schuljahr 2014/2015 ein kontinuierlicher Rückgang. Im Schuljahr 2020/2021 betrug der Rückgang gegenüber dem Vorjahr 0,6 % (im Vergleich zum Schuljahr 2014/2015 waren es 8,4 %). Betrachtet man den Rückgang der Schülerzahlen geschlechtsspezifisch, so zeigt sich im Vorjahresvergleich, dass die Zahl nur bei den Männern zurückgegangen ist (-2,3 %, -1.848); die Zahl der Fachschülerinnen ist hingegen um 858 und damit um 0,9 % angestiegen → **Schaubild B4.3-1**.

Bachelor Professional in Gestaltung – Beispiel einer Weiterbildung an Fachschulen

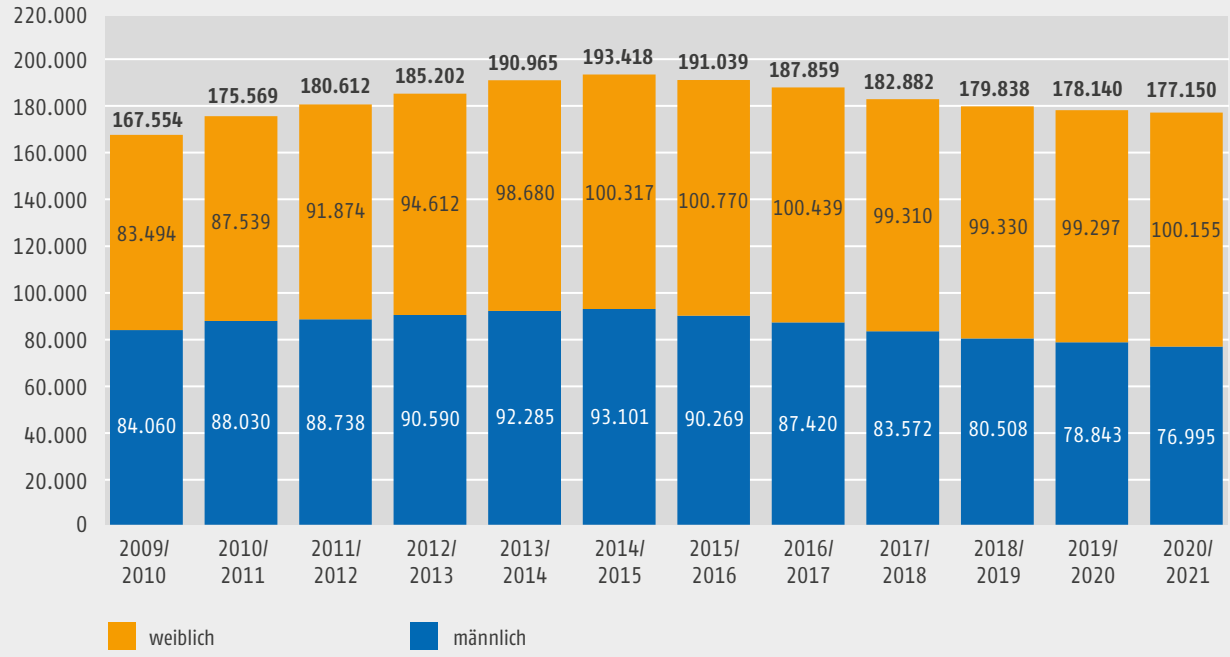
Die Bildungsgänge im Fachbereich Gestaltung zählen statistisch insbesondere zu der in Bezug auf die Anzahl der Schüler/-innen quantitativ eher kleinen Berufshauptgruppe „Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau“.[359] „Ziel der Ausbildung im Fachbereich Gestaltung ist es, Fachkräfte mit geeigneter Berufsausbildung und Berufserfahrung zu produkt- bzw. handwerksgerechter Gestaltung, für Aufgaben im mittleren Führungsbereich von Unternehmen und zur unternehmerischen Selbstständigkeit zu befähigen“ (Kultusministerkonferenz 2021d, S. 14). Je nach Tätigkeitsbereich steht im Fachbereich Gestaltung das Entwerfen, das Gestalten oder die werktechnische Realisierung im Vordergrund. Künstlerische sowie fertigungstechnische und auch modische Aspekte werden im Rahmen der Qualifizierung berücksichtigt. Die Rahmenstundentafel für die Fachschule für Gestaltung sieht insgesamt 2.400 Unterrichtsstunden vor, die sich in einen fachrichtungsübergreifenden Lernbereich mit 400 bis 600 Unterrichtsstunden und einen fachrichtungsbezogenen Lernbereich mit 1.800 bis 2.000 Unterrichtsstunden aufteilen (vgl. Kultusministerkonferenz 2021d, S. 14f.).

Für das Schuljahr 2020/2021 verzeichnete das Statistische Bundesamt im Fachbereich Gestaltung bundesweit insgesamt 273 Schüler/-innen[360] in unterschiedlichen

359 Bildungsgänge im Fachbereich Gestaltung sind statistisch darüber hinaus auch den Berufshauptgruppen „Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung“ und „Gartenbauberufe und Floristik“ zugeordnet.

360 Da die Fachakademien in den Gesamtzahlen nicht berücksichtigt sind (siehe E zur Datenbasis), sei an dieser Stelle der Vollständigkeit halber darauf hingewiesen, dass in Bayern an Fachakademien zusätzlich 31 Schüler/-innen im Fachbereich „Gestalter/-in – Holz/Möbel/Raumgestaltung“ verzeichnet sind.

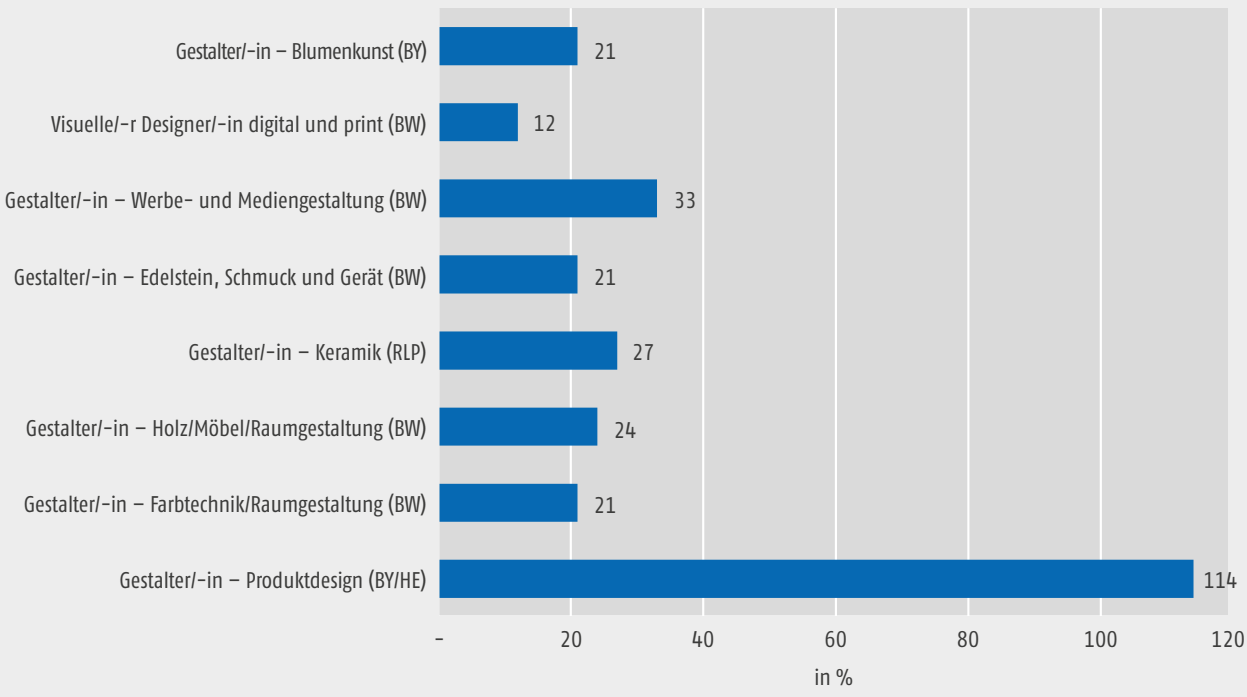
Schaubild B4.3-1: **Entwicklung der Zahl der Schüler/-innen an Fachschulen 2009/2010 bis 2020/2021**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild B4.3-2: **Zahl der Schüler/-innen gesamt im Fachbereich „Gestaltung" an Fachschulen im Schuljahr 2020/2021**

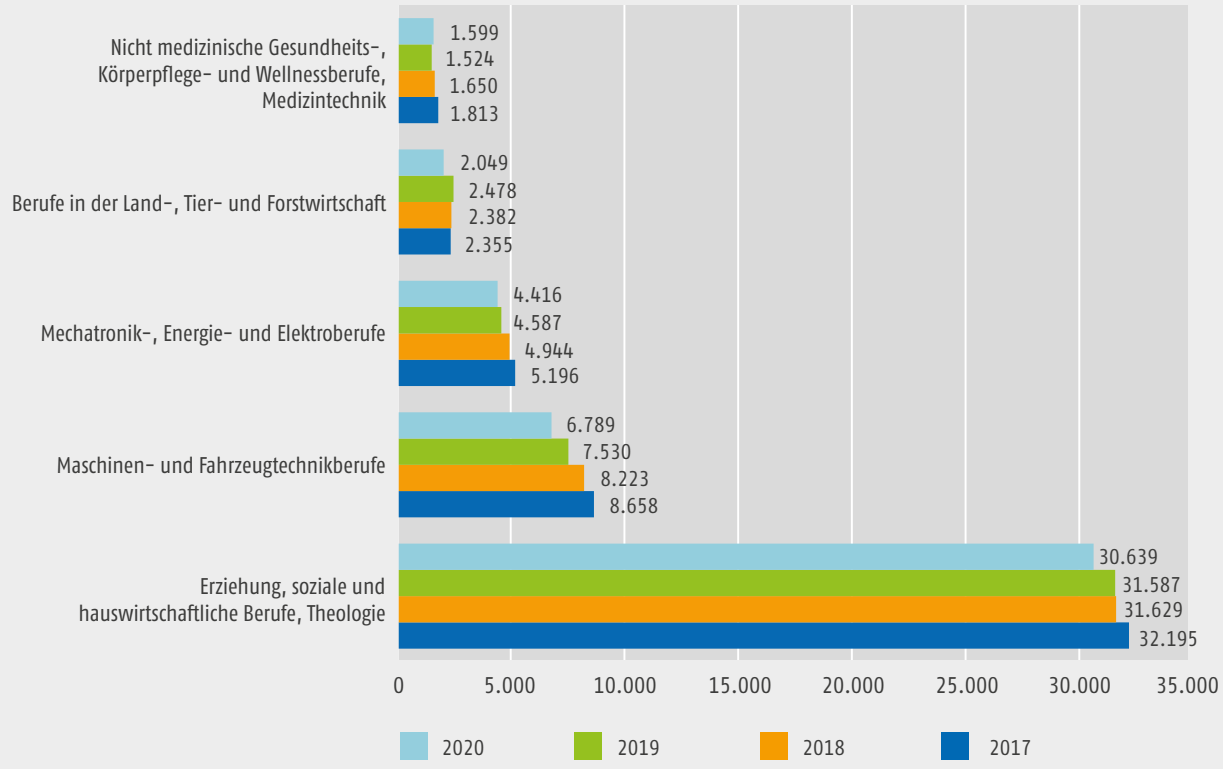


Anm.: Bundesland in Klammern: Baden-Württemberg (BW), Bayern (BY), Hessen (HE), Rheinland-Pfalz (RLP)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild B4.3-3: **Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen 2017 bis 2020 in den fünf stärksten Berufshauptgruppen**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2022

Tabelle B4.3-2: **Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach Berufshauptgruppe, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2020 (Auswahl: die fünf stärksten Berufshauptgruppen)**

Berufshauptgruppe	Absolventen/Absolventinnen		davon aus			
			öffentlichen Schulen		privaten Schulen	
	insgesamt	weiblich (in %)	insgesamt	weiblich (in %)	insgesamt	weiblich (in %)
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	30.639	79,1	14.601	82,1	16.038	76,3
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	6.789	5,5	6.039	5,5	747	5,2
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	4.416	3,1	3.879	3,1	540	3,3
Berufe in der Land-, Tier- und Forstwirtschaft	2.049	12,9	2.049	12,9	0	0
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.599	75,4	1.179	76,1	420	73,6

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2022

Fachrichtungen, mit einer Verteilung in den vier Bundesländern Baden-Württemberg (BW), Bayern (BY), Hessen (HE) und Rheinland-Pfalz (RLP). Der Frauenanteil lag bei rd. 70 % → **Schaubild B4.3-2**.

Absolventinnen und Absolventen an Fachschulen im Abgangsjahr 2020

Im Abgangsjahr 2020 beendeten insgesamt 58.770 Absolventinnen und Absolventen einen Bildungsgang an einer Fachschule. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einem Minus von 2,8 %. Rund 77 % haben ihren Bildungsgang in einem der fünf am stärksten besetzten Berufshauptgruppen beendet. Am stärksten besetzt war weiterhin die Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ mit 30.639 Absolventinnen und Absolventen (-3 % im Vergleich zum Vorjahr), gefolgt von „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen“ mit 6.789 (-9,8 %) und „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ mit 4.416 Absolventinnen und Absolventen (-3,7 %) sowie die Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe mit 2.049 Absolventinnen und Absolventen (-17,3 %). Im Gegensatz zu den rückläufigen Absolventenzahlen in den genannten Berufshauptgruppen verzeichneten die Nichtmedizinischen Gesundheitsberufe mit 1.599 Absolventinnen und Absolventen als einzige der fünf stärksten Berufshauptgruppen ein Plus von 4,9 % → **Schaubild B4.3-3**.

Im Abgangsjahrgang 2020 betrug der Frauenanteil 53,2 %. Differenziert nach Berufshauptgruppen waren Frauen wie im Vorjahr in „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ mit knapp 80 % am stärksten vertreten. Mit nur 3,1 % fiel ihr Anteil im Bereich der „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“, wie auch im Vorjahr (2,7 %) am geringsten aus → **Tabelle B4.3-2**.

Eine aktuelle Übersicht über Berufsabschlüsse an Fachschulen mit bundeslandspezifischen Angaben zu Fachrichtungen, Schwerpunkten, Eingangsvoraussetzungen und Ausbildungsdauern für die einzelnen Bildungsgänge ist der „Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Fachschulen (Veröffentlichung des Ausschusses für Berufliche Bildung vom 17.06.2021)“ zu entnehmen (vgl. Kultusministerkonferenz 2021b).

(Maria Zöller)

B 4.4 Fortbildung in der Pflege: Qualifikation zur Praxisanleitung

Die generalistische Pflegeausbildung E erfolgt nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) des Bundes. Die Gesetzgebungskompetenz für Fortbildungen bzw. Weiterbildungen im Gesundheitsbereich liegt aufgrund der föderalen Zuständigkeit bei den 16 Bundesländern. Neben der vertikalen Durchlässigkeit, die beispielweise in Führungspositionen mündet, ermöglicht das System der Pflegeberufe auch die horizontale Spezialisierung über Weiterbildungen, die nach abgeschlossener Pflegeausbildung und zeitlich vorgegebener Berufserfahrung angeschlossen werden können. Diese Weiterbildungen im Berufskontext werden im Unterschied zu den Angeboten der Fachschulen und der höherqualifizierenden Berufsbildung nach BBiG/HwO in der Regel nicht als Aufstiegsfortbildung bezeichnet.

Eine Möglichkeit der horizontalen Spezialisierung für Pflegefachkräfte ist die Praxisanleitung.

E

Pflegeausbildung und professionelle Pflege

Nach der Definition des International Council of Nurses (ICN)[361] umfasst die professionelle Pflege die eigenverantwortliche Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen und deren Familien. Pflege umfasst in allen Settings die Prävention sowie die Förderung der Gesundheit und die Versorgung und Betreuung kranker, behinderter und sterbender Menschen. Weitere Aufgaben der Pflege sind die Wahrnehmung der Interessen und Bedürfnisse (Advocacy) von Betroffenen, die Pflegeforschung, die Mitwirkung in der Gestaltung der Gesundheitspolitik sowie das Management des Gesundheitswesens und die Pflegebildung.

Praxisanleitung

Die Wissensvermittlung für die Pflegeauszubildenden findet an unterschiedlichen Lernorten statt – in den Pflegeschulen im theoretischen und praktischen Unterricht mit 2100 Stunden und in der praktischen Pflegeausbildung mit 2500 Stunden in regulär drei Ausbildungsjahren.

In der Zeit der praktischen Pflegausbildung lernen die Auszubildenden die vom Gesetzgeber vorgegebenen Einsatzbereiche kennen. Aufgrund der orientierenden

361 Siehe International Council of Nurses **https://www.icn.ch/**

und vertiefenden Einsätze sind Auszubildende in der Lage, sich entsprechende Kompetenzen anzueignen. Das Ziel liegt hierbei vor allem auf der Verzahnung des theoretischen Wissens mit dem praktischen Pflegehandeln. Maßgebend hierbei ist vor allem die Weitergabe der praktischen Expertise der Pflegenden, die durch die Praxisanleitenden an den unterschiedlichen praktischen Lernorten gewährleistet wird. Praxisanleitende haben zu ihrer erfolgreich abgeschlossenen Pflegeausbildung nach PflBG § 4 Abs. 3 eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 300 Stunden absolviert. Die berufspädagogische Zusatzqualifikation wird unter unterschiedlichen Bezeichnungen durchgeführt – Fortbildung, Weitbildung, Zusatzqualifizierung im Rahmen einer Fachweiterbildung oder eines Pflegestudiums. Mit Beginn der generalistischen Pflegeausbildung wurde diese Spezialisierung um eine kontinuierliche berufspädagogische Fortbildung im Umfang von mindestens 24 Stunden jährlich erweitert (§ 4 Abs. 3 PflAPrV).

Zielsetzung der Praxisanleitung ist es, eine professionelle Haltung in den einzelnen Pflegesituationen einzunehmen und dadurch den Auszubildenden anforderungsgerechte, professionelle und pflegebezogene Handlungskompetenz (vgl. Krell 2017, S. 38) zu vermitteln. Dabei sind die erlernten Methoden zur Anleitung und Ausübung beruflicher Handlungsfelder durch die Praxisanleitenden so zu vermitteln, dass berufliche Aufgaben verantwortungsvoll und situationsgerecht von den Auszubildenden angewendet werden können. Die fachliche Korrektheit schätzen die Praxisanleitenden ein. Die Planung und Evaluation von Maßnahmen für die Auszubildenden durch Praxisanleitende werden zudem auf der Grundlage aktueller Erkenntnisse vorgenommen.

Der Träger der praktischen Ausbildung übernimmt die Verantwortung für die Durchführung der praktischen Ausbildung, einschließlich ihrer Organisation. Auch ist dieser dazu verpflichtet, die geplante und strukturierte Praxisanleitung für die Auszubildenden im Umfang von mindestens zehn Prozent während jeden Praxiseinsatzes zu gewährleisten.

Die Aufgaben von Praxisanleitenden

Eines der Tätigkeitsfelder der Praxisanleitenden umfasst die pädagogische Unterstützung in der Pflegepraxis. Dazu gehört beispielweise eine Konzeption, die alle Pflegefachkräfte befähigt, die Auszubildenden in situativen Anleitungssituationen kompetenzfördernd begleiten zu können. Auch die Einhaltung von mindestens zehn Prozent geplanter und strukturierter Praxisanleitung während des jeweiligen Praxiseinsatzes der Auszubildenden und ihre Hilfe bei der Bearbeitung der von ihnen entwickelten Arbeits- und Lernaufgaben gehören dazu.

Ein weiteres Tätigkeitsfeld ist die Zusammenarbeit mit dem pädagogischen Personal der Pflegeschule und weiteren Praxisanleitenden der Lernortkooperation. Das gemeinsame Ziel aller Akteure lautet hierbei, eine kompetenzfördernde Lernumgebung für die Auszubildenden zu schaffen. Das gelingt besonders gut, wenn ein kontinuierlicher Austausch zwischen Praxisanleitenden, Pflegepädagoginnen und Pflegepädagogen und Auszubildenden gewährleistet ist.

Im zwischenmenschlichen Umgang berücksichtigen Praxisanleitende die psychosozialen und emotionalen Hintergründe der Auszubildenden. Dabei spielt die durch die Praxisanleitendenden geförderte Reflexionsfähigkeit der Auszubildenden, das eigene Handeln konstruktiv-kritisch hinterfragen zu können, eine bedeutende Rolle in der Kompetenzbildung.

Praxisanleitung kann in Einzel- oder Gruppensituationen erfolgen. Wichtig für die Gruppenanleitung ist dann das pädagogische Prinzip der Binnendifferenzierung und der produktive Umgang mit Heterogenität in Lehr-/Lernsituationen. Dazu werden individuelle Kenntnisse und Fähigkeiten der Lernenden in anzuleitenden Gruppen oder Teams entsprechend erkannt, berücksichtigt und gefördert. Hierzu gehört die Handlungsorientierung in den verschiedenen Lernsituationen. Das eigene Handeln wird situativ variabel angepasst und begründet, um Entscheidungs- und Handlungsprozesse nachvollziehbar zu machen.

Eine erweiterte Tätigkeit haben zentrale Praxisanleitende oder Praxiskoordinatoren/-koordinatorinnen. Diese, meist auf Masterniveau qualifizierten Praxisanleitenden koordinieren die Einsätze in einer Institution, konzipieren Praxiscurricula und entwickeln häufig im Team mit anderen Praxisanleitenden Arbeits- und Lernaufgaben. Sie sind an den Schnittstellen zwischen praktischer, theoretischer Pflegeausbildung und dem Management tätig.

Inhaltliche Ausgestaltung der berufspädagogischen Zusatzqualifikation zur Praxisanleitung

Durch die Regelung des § 4 PflAPrV sind die verschiedenen Landesverordnungen in den Inhalten vergleichbar, jedoch in der Zielsetzung unterschiedlich konkret. Zahlreiche Ausbildungsstätten innerhalb der 16 Bundesländer verwenden das Konzept der „DKG-UAG Weiterbildung zur Praxisanleitung“, welches die Deutsche Krankenhausgesellschaft entwickelte. Die Inhalte dieser und auch weitere Konzeptionen sind in Modulen gefasst. Die Themen in der berufspädagogischen Zusatzqualifikation zum/zur Praxisanleitenden beinhalten beispielweise das Erlernen einer gelungenen Gesprächsführung mit den Auszubildenden in den Vor-, Zwischen- und Abschlussge-

sprächen im jeweiligen Praxiseinsatz. Hinzu kommen die Reflektionsgespräche nach einer geplanten und strukturierten Praxisanleitung auf der Grundlage des vereinbarten Ausbildungsplanes. In den festgelegten 300 Stunden der berufspädagogischen Zusatzqualifikation zum/zur Praxisanleitenden werden die Bedürfnisse der heutigen Auszubildenden vermittelt. Ziel ist es, die Auszubildenden strukturiert an die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben als Pflegefachfrau/-fachmann, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Altenpfleger/-in heranzuführen. Auch die Leistungseinschätzung und Prüfungsgestaltung nach der neuen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) sind Bestandteile dieser Qualifikation.

In den Modulen zählen neben den Aufgaben für Praxisanleitende auch pflegetheoretische und -wissenschaftliche Inhalte sowie Bedingungs- und Bedarfsanalysen. Ebenso fließen berufspolitische Inhalte in die berufspädagogische Zusatzqualifikation zur Praxisanleitung ein.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt bei der Vermittlung der Kompetenzen nach der Pflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPRV), die in den Anlagen 1 bis 5 beschrieben sind und sich auf die Zwischenprüfung und die staatlichen Prüfungen beziehen. Die Praxisanleitenden sind hier besonders gefordert, den Auszubildenden den heute gültigen Pflegebedürftigkeitsbegriff, der auf die Unterstützung der selbstständigen Lebensführung abzielt, zu vermitteln.

Eine einheitliche Regelung zur inhaltlichen Ausgestaltung und Strukturierung für die vorgeschriebenen 24 Stunden berufspädagogischer Fortbildungen pro Jahr lässt sich schwer realisieren. Grund hierfür ist die föderale Struktur des Bildungssystems und den daraus resultierenden verschiedenen Anforderungen der Bundesländer. In den meisten Curricula der Bundesländer finden sich die Konzeptionen von geplanter und situativer Praxisanleitung oder die Entwicklung von Ausbildungsplänen wieder. Praxisanleiter/-innen vertraten bei dem BIBB Fachworkshop „Praxisanleitung“ im März 2020 die Meinung, dass zudem individuelle und berufspolitische Themen als Lerninhalte mit einfließen sollten. Auch die Möglichkeit der Praxisanleitenden selbst bei der Gestaltung von Fortbildungsinhalten zu partizipieren, wurde von den Expertinnen und Experten als erstrebenswert erachtet.

Kosten und Entlohnung der berufspädagogischen Zusatzqualifikation

In den Verordnungen der Bundesländer werden zu den Kosten der berufspädagogischen Zusatzqualifikation „Praxisanleitung“ keine Angaben gemacht. Der Blick auf die einzelnen Ausbildungsstätten zeigt jedoch Kosten von bis zu 2500 € pro berufspädagogischer Zusatzqualifikation „Praxisanleitung“. Manche Krankenhausträger binden ihre selbst ausgebildeten Praxisanleitenden nach erfolgreich abgeschlossener berufspädagogischer Zusatzqualifikation vertraglich für bis zu zwei Jahre.

Mit der berufspädagogischen Zusatzqualifikation ist eine geringfügige Höhergruppierung im Tarifvertrag verbunden.[362] Bei fachweitergebildeten Pflegenden werden die Praxisanleitenden eine Stufe höher eingruppiert bzw. sie erhalten vom Träger der Einrichtung eine vereinbarte Zulage. Für einen Tarif im Öffentlichen Dienst bedeutet das beispielweise, dass die reguläre Entgeltgruppe von 7 auf 8 gestuft wird. Für fachweitergebildete Pflegefachkräfte wird die bereits erreichte Entgeltgruppe 9 mit einem vorab geregelten monatlichen bzw. jährlichen Zuschlag vergütet.

Fazit

Die Praxisanleitung in der praktischen Pflegeausbildung ist genauso systemrelevant wie die Arbeit der Pflegefachkräfte selbst und trägt zu einer effektiven und nachhaltigen Versorgung der zu Pflegenden bei. Sie ist ein wesentlicher Schlüssel zur Sicherung der Qualität der generalistischen Ausbildung. Dies spiegelt sich in den Weiterbildungsanforderungen von mindestens 300 Stunden in der berufspädagogischen Zusatzqualifikation wider. Die gesetzliche Vorgabe von mindestens 24 Stunden Fortbildung pro Jahr garantiert zusätzlich ein aktuelles Wissen über die Pflegepraxis. So kann eine kontinuierliche pädagogisch-fachliche Auseinandersetzung mit den Themen der praktischen Pflegeausbildung stattfinden.

Durch die fehlende europaweite Vereinheitlichung von Vorgaben ist jedoch die europäische und internationale Anerkennung der berufspädagogischen Zusatzqualifikation von Praxisanleitung vor allem im Hinblick auf die Durchlässigkeit für die berufliche Mobilität nicht vorhanden. Konkret bedeutet dies, dass die hohen Kompetenzen von in Deutschland qualifizierten Praxisanleitenden im Ausland möglicherweise nicht angemessen anerkannt werden. Dies ist besonders dort zu befürchten, wo eine rein akademische Pflegeausbildung etabliert ist. Eine stärkere Durchlässigkeit zwischen beruflichen und akademischen Qualifikationen könnte hier Karrierewege im In- und Ausland nachhaltig fördern. Auch hierzulande könnten pflegepädagogische Bachelorangebote die Qualifizierung zum/zur Praxisanleitenden integrieren.

(Bettina Dauer, Zoé Klein)

362 Zur Eingruppierung im TVöD siehe **https://www.kommunalforum.de/p_tabelle_tvoed.php**

B 4.5 Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Umschulung

Laut BBiG soll berufliche Umschulung „zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen“ (§ 1 Abs. 5 BBiG). Umschulungsprüfungen werden von den zuständigen Stellen in anerkannten Ausbildungs- sowie in Umschulungsberufen durchgeführt.

E Regelungsmöglichkeiten der Umschulung nach BBiG und HwO

BBiG und HwO sehen im Bereich der Umschulung zwei verschiedene Regelungsmöglichkeiten vor:

- Umschulungsordnungen als bundesweit gültige Rechtsverordnungen des Bundes nach § 58 BBiG bzw. § 42j HwO,
- Umschulungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen nach § 59 BBiG bzw. § 42k HwO.

Die Umschulungsordnungen E des Bundes haben festzulegen:

- Bezeichnung des Umschulungsabschlusses,
- Ziel, Inhalt, Art und Dauer der Umschulung,
- Anforderungen der Umschulungsprüfung und Zulassungsvoraussetzungen,
- Prüfungsverfahren.

Für die Umschulungsregelungen der zuständigen Stellen entfällt gemäß BBiG und HwO die Vorgabe, die Dauer der Umschulung zu regeln. Richtet sich eine Umschulungsordnung oder -regelung auf die Umschulung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, sind nach § 60 BBiG bzw. § 42l HwO das Ausbildungsberufsbild, der Ausbildungsrahmen und die Prüfungsanforderungen zugrunde zu legen. Umschulungsordnungen und -regelungen sollen die besonderen Erfordernisse beruflicher Erwachsenenbildung berücksichtigen.

Bisher wurden eine bundesweit gültige Umschulungsordnung und zehn Umschulungsprüfungsregelungen von zuständigen Stellen erlassen, welche sich nicht auf die Umschulung für einen anerkannten Ausbildungsberuf richten, sondern einen eigenen Umschulungsberuf darstellen.

Zur Überführung von Umschulungsprüfungsregelungen mehrerer zuständiger Stellen in eine bundesweit gültige Verordnung befand sich Ende 2021 folgende Rechtsverordnung zu Umschulungen des Bundes in der Erarbeitung:

- Geprüfter Qualitätsfachmann/Geprüfte Qualitätsfachfrau Fertigungsprüftechnik

Tabelle B4.5-1: **Bestandene Umschulungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2011 bis 2020**

Jahr	insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich					
		Industrie und Handel[1]	Handwerk[2]	Öffentlicher Dienst[3]	Landwirtschaft	Freie Berufe[3]	Hauswirtschaft
2011	26 388	22 743	2 190	345	162	918	30
2012	29 628	25 089	2 658	270	147	1 440	24
2013	23 931	19 848	2 343	342	123	1 254	21
2014	24 009	19 872	2 427	288	108	1 293	18
2015	27 981	22 929	2 643	309	153	1 932	15
2016	27 945	22 425	3 000	285	180	2 043	12
2017	27 960	21 960	3 060	459	159	2 295	27
2018	27 012	21 348	2 904	459	132	2 148	21
2019	26 490	21 165	2 691	426	147	2 043	21
2020	24 390	19 434	2 505	585	111	1 728	30

[1] Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

[2] Im Handwerk sind die Umschulungsprüfungen teilweise bei den Abschlussprüfungen enthalten.

[3] Ohne Prüfungen, die nach dem BBiG bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs registriert werden.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 (vgl. Statistisches Bundesamt 2021e).
Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet;
der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle B4.5-2: **Die zehn Berufe/Fachrichtungen mit der höchsten Anzahl bestandener Umschulungsprüfungen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel im Jahr 2020**

Ausbildungs-/Umschulungsberuf – Fachrichtung	Prüfungsteilnahmen			Bestandene Prüfungen			Prüfungserfolgsquote in %
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	3.939	3.000	939	3.588	2.733	855	91,1
Industriekaufmann/Industriekauffrau	1.611	891	720	1.347	738	612	83,6
Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	1.332	1.080	252	1.218	981	237	91,4
Fachinformatiker/-in FR Systemintegration (VO 1997)	1.611	96	1.515	1.149	66	1.083	71,3
Fachkraft für Lagerlogistik	1.110	198	912	996	189	807	89,7
Maschinen- und Anlagenführer/-in	936	87	849	852	87	765	91,0
Industriemechaniker/-in	864	63	804	795	57	738	92,0
Fachinformatiker/-in – FR Anwendungsentwicklung (VO 1997)	1.050	120	933	744	93	651	70,9
Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	876	372	507	690	291	399	78,8
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel – FR Großhandel	717	219	498	642	201	441	89,5

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 (vgl. Statistisches Bundesamt 2021e).
Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Umschulungsprüfungen

Betrachtet man die Anzahl der Umschulungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen in der Berufsbildungsstatistik (vgl. E in Kapitel B4.2), liegen Industrie und Handel mit großem Abstand vor den anderen Ausbildungsbereichen → Tabelle B4.5-1. Allerdings ist zu beachten, dass im Handwerk die Umschulungsprüfungen teilweise mit bei den Statistiken zu den Abschlussprüfungen enthalten sind und somit in der Tabelle nicht vollständig erfasst werden.

Im Hinblick auf die häufigsten Abschlüsse dominiert im Ausbildungsbereich Industrie und Handel der Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement mit 3.588 bestandenen Umschulungsprüfungen im Jahr 2020 → Tabelle B4.5-2. Bei den Freien Berufen verzeichnete der Ausbildungsberuf Steuerfachangestellte/-r mit 1.113 die meisten bestandenen Umschulungsprüfungen im Jahr 2020 und im Öffentlichen Dienst mit 165 bestandenen Umschulungsprüfungen der Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/-r Fachrichtung Kommunalverwaltung. Im Handwerk kam der Ausbildungsberuf Tischler/-in auf 360 bestandene Umschulungsprüfungen im Jahr 2020 (vgl. Statistisches Bundesamt 2021e).

(Verena Schneider, Maren Waechter)

C Schwerpunktthema: Fachkräftesicherung und qualifizierte Zuwanderung: Potenziale nutzen

C 1 Einführung

Einwanderung bei problematischen arbeitsmarktbezogenen oder demografischen Entwicklungen als eine Lösungsoption zu nutzen, ist nicht neu. Alleine seit Kriegsende 1945 wurden von der Bundesrepublik Deutschland bspw. mittels Anwerbeabkommen ab 1955 viele Mio. Arbeiter/-innen vor allem für Tätigkeiten in der Industrie gewonnen; ab 2000 wurde die Greencard eingeführt, um IT-Spezialistinnen und -Spezialisten nach Deutschland zu holen; seit einigen Jahren richten sich entsprechende Anstrengungen auf Menschen mit medizinischer und pflegerischer Ausbildung, wie bspw. mittels des Projekts Triple Win. Während in den letzten Jahrzehnten gezielt gut ausgebildete Fachkräfte für bestimmte Berufsbereiche gesucht wurden, wird sich der Bedarf zukünftig auf viele Branchen ausweiten. Langfristig angelegte Qualifikations- und Berufsprojektionen, durchgeführt unter der gemeinsamen Leitung von BIBB und IAB in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH, lassen für das Jahr 2040 auf der Ebene von Fachkräften Rekrutierungsschwierigkeiten für Arbeitgeber insbesondere in den „Medizinischen“ und „Nichtmedizinischen Gesundheitsberufen“ und in den „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufen“ erwarten (Maier/Zika/Kalinowski/Steeg/Mönnig/Wolter/Hummel/Schneemann 2020, S. 15). BIBB-Präsident Friedrich Esser betont, dass die Bewältigung des Fachkräftemangels „eine der größten Herausforderungen dieses Jahrzehnts werden“[363] wird (Maier/Wolter/Schneemann 2021). Um dem entgegenzuwirken, sieht er es u. a. als notwendig an, qualifizierte Zuwanderung zu fördern[364] (vgl. auch Fachkräfte- und Nationale Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung[365]). Auch die aktuelle Bundesregierung formuliert im Koalitionsvertrag die Notwendigkeit von mehr Arbeitskräfteeinwanderung.[366] Ohne eine ausreichende Zahl an Fachkräften besteht bspw. die Gefahr, dass aktuelle Vorhaben der Politik, z. B. der Bau von 400.000 Wohnungen pro Jahr, wie es der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung vorsieht, nicht umgesetzt werden können. Detlef Scheele, Vorstandsvorsitzender der BA, beziffert den Bedarf an Arbeitskräften aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland auf jährlich 400.000 Personen.[367] Eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft mahnt daher an, neben der erwerbsorientierten Zuwanderung die Zuzugswege für qualifizierte Personen ohne bestehendes Stellenangebot zu verbessern und Unterstützungsangebote für junge Menschen zu schaffen, die zur beruflichen Ausbildung nach Deutschland kommen und – im besten Fall – auch bleiben. Die Studie legt zudem dar, dass aufgrund einer vergleichbaren Problemlage in den EU-Mitgliedsländern Deutschland neben der EU-Binnenwanderung auf Zuzug aus Drittländern angewiesen sein wird (vgl. Geis-Thöne 2021). Vor diesem Hintergrund sind, neben humanitären Motiven, die Anstrengungen einzuordnen, den ab 2014 nach Deutschland gekommenen Flüchtlingen, unter denen sich ein großer Anteil junger Menschen im ausbildungsfähigen Alter befand, eine berufliche Perspektive zu schaffen. Einen solchen Umgang erfuhren Geflüchtete hierzulange nicht immer. Den Flüchtlingen, die in den 1990er-Jahren infolge der Jugoslawienkriege nach Deutschland kamen, wurde der Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt erheblich erschwert. Beispielsweise war es Geflüchteten für eine gewisse Zeit verboten, eine Arbeit aufzunehmen. Bis Ende 1999 betrug diese Zeitspanne bis zu 24 Monaten (vgl. Marbach/Hainmueller/Hangartner 2018, S. 2). Auch die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung war für junge Erwachsene mit dem Rechtsstatus der Duldung „faktisch kaum möglich, denn bei der Besetzung eines Ausbildungsplatzes hatten andere Personen Vorrang“ (Schreyer/Bauer/Kohn 2015, S. 1), nämlich z. B. Deutsche, EU-Bürger/-innen oder Migranten/Migrantinnen

363 Zitiert aus der BIBB-Pressemitteilung „Baugewerbe: Fachkräfte dringend gesucht“ vom 1. Dezember 2021 unter **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/pmbaugewerbe.pdf**

364 Siehe BIBB-Themenseite zu „Fachkräfteengpässe: Mismatch auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“ unter **https://www.bibb.de/de/33159.php**

365 Vgl. BMAS-Pressemitteilung „Fachkräftestrategie der Bundesregierung“ vom 20. Dezember 2018 unter fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf;jsessionid=053EFE3AA15651A5BC787771D2F6D450.delivery2-replication (bmas.de); Nationale Weiterbildungsstrategie – BMBF unter **https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie_node.html**

366 Vgl. Ausführungen im Koalitionsvertrag 2021–2025 „Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“ zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, S. 32f. unter **https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1**

367 Siehe Tagesschau vom 24.08.2021, BA-Chef zu Fachkräftemangel: „Wir brauchen 400.000 Zuwanderer pro Jahr“ unter **https://www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/migranten-scheele-arbeitsagentur-mangel-arbeitskraefte-101.html**

mit Daueraufenthaltsrecht. Zudem gab es bspw. keinen Anspruch auf Sprachförderung.

Das Schwerpunktkapitel dieses Datenreports stellt aktuelle Aspekte der Diskussion um Fachkräftesicherung und qualifizierte Zuwanderung in Deutschland dar. Es wirft mit Projektionen der Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Deutschland einen Blick in die Zukunft, zeichnet die Entwicklung erwerbsorientierter Zuwanderung der letzten zehn Jahre mittels des Instruments der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen nach und befasst sich insbesondere mit den aktuellen diesbezüglichen Herausforderungen. Wie stellt sich das erwerbsorientierte Wanderungsgeschehen nach Deutschland dar? Welche rechtlichen Bedingungen regulieren den Zuzug in diesem Zusammenhang? Gelingt es Zugewanderten, ihre im Herkunftsland erworbenen Kompetenzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt einzubringen oder erleben sie ein Downgrading? Welche Bedeutung kommt der strukturellen Verfasstheit des Arbeitsmarktes zu? Wie wird die berufliche Integration unterstützt? Diesen und weiteren Fragen wird im Folgenden nachgegangen. Es werden Zuwanderer/Zuwanderinnen berücksichtigt, die gezielt zum Zwecke der Erwerbstätigkeit nach Deutschland kommen und die aus anderen Motiven migriert sind, gleichwohl aber eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen. In den letzten Jahren waren dies insbesondere Schutzsuchende, unter ihnen viele junge Menschen. Die Beiträge des Schwerpunktkapitels sind überwiegend empirisch ausgerichtet und nutzen Daten aus dem derzeit breiten Fundus unterschiedlicher Panelbefragungen oder von Projektionen. Sie gehen insbesondere arbeitsmarktbezogenen Perspektiven nach. Der integrationspolitische Rahmen, der unabdingbar ist, damit Menschen eine langfristige Perspektive in Deutschland für sich und ihre Familien entwickeln können und der bspw. sozial-, kultur- und bildungspolitische Aspekte umfasst, wird hier nicht ausgeführt. Auf seine große Bedeutung für das Gelingen langfristiger Zuwanderung sei hier jedoch nachdrücklich hingewiesen.

Die Beiträge des Schwerpunkts beleuchten das Thema Fachkräftesicherung und qualifizierte Zuwanderung aus verschiedenen Perspektiven. Sie bilden als Schwerpunkt eine thematische Einheit innerhalb des Datenreports, die unabhängig von den anderen Kapiteln gelesen werden kann. Gleichzeitig bestehen inhaltliche Bezüge zu Beiträgen in anderen Kapiteln des Datenreports; dies bringt die inhaltliche Breite des Datenreports insgesamt mit sich. Beiträge, die an anderer Stelle des Datenreports systematisch verortet sind, und die Beiträge des Schwerpunkts vertiefen und ergänzen sich wechselseitig. Dies ist bspw. beim Thema Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit im **Kapitel A12** und bei den Themen Anerkennung und Steuerung der Zuwanderung qualifizierter Menschen in Einwanderungsländern in **Kapitel D2** und **Kapitel D4** der Fall. Die Bezüge zu Beiträgen in anderen Teilen des Datenreports sind durch Verweise kenntlich gemacht.

Die ersten beiden Beiträge zeichnen die Entwicklungen des Wanderungsgeschehens und der rechtlichen Bedingungen nach, die für das Verständnis des Themas grundlegend sind. Alexander Christ gibt einen Überblick über das Migrationsgeschehen der letzten Jahre und zeigt auf, welche Gruppen zu- und welche abwandern (**vgl. Kapitel C2.1**). Vira Bushanska und Alexander Studthoff stellen mit den rechtlichen Rahmenbedingungen das zentrale Steuerungselement einer (gezielten) Fachkräftezuwanderung dar (**vgl. Kapitel C2.2**). Sie nennen zentrale Stationen der dynamischen Entwicklung dieses Rechtsgebiets in den letzten Jahrzehnten und betonen die Neuausrichtung dieses Politikfeldes durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Die folgenden Beiträge widmen sich der Verwertbarkeit von im Ausland erworbenen Kompetenzen/Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt bzw. der Integration in den Arbeitsmarkt. Eric Schuß vergleicht die vor und nach dem Zuzug ausgeführten Tätigkeiten von Zugewanderten und analysiert, ob vergleichbare Positionen erreicht werden und Humankapital erhalten bleibt. Eine Differenzierung nach Zuwanderergruppen und Geschlecht zeigt besonderen Handlungsbedarf bei bestimmten Gruppen auf (**vgl. Kapitel C3.1**). Daniela Rohrbach-Schmidt untersucht, wie sich institutionelle Regulierungen bestimmter Berufsbereiche beim Arbeitsmarktzugang und der Entlohnung für im Ausland bzw. für in Deutschland Qualifizierte auswirken und wägt deren Chancen und Risiken ab (**vgl. Kapitel C3.2**). Christian Gerhards befasst sich mit Zuwanderung in berufliche Ausbildung, denn auch durch Ausbildung kann der Bedarf an Fachkräften gedeckt werden. Wie sich dies für Flüchtlinge darstellt, die ab 2014 nach Deutschland kamen, stellt er aus der betrieblichen Perspektive dar (**vgl. Kapitel C3.3**).

Schließlich werden die Erfahrungen aus zehn Jahren Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen dargestellt (**vgl. Kapitel C3.4.1 bis Kapitel C3.4.5**): Jessica Erbe, Carolin Böse, Nadja Schmitz, Rebecca Atanassov, Vira Bushanska und Daniela Wiemers stellen mit dem Anerkennungsgesetz das Instrument vor, das für alle mit formal als gleichwertig anerkannten Abschlüssen den Arbeitsmarktzugang in Deutschland öffnet und zu qualifikationsadäquater Beschäftigung führen soll. Die Umsetzung in Unternehmen, die Inanspruchnahme bzgl. des Berufsspektrums und Qualifikationsangebote, die zum Erreichen einer vollständigen Anerkennung erbracht werden müssen, werden dargestellt und Herausforderungen bei der Weiterentwicklung dieses Zugangswegs genannt.

Abschließend werden unterschiedliche Verfahren vorgestellt, die u. a. ausländischen Personen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern sollen, die keine formalen Abschlüsse vorweisen und daher nicht den Weg über das Anerkennungsgesetz wählen können (**vgl. Kapitel C4.1**). Goran Jordanoski, Martina Schwenk und Ricarda Spallek stellen jeweils ein Instrument vor, das informell und nonformal erworbene Kompetenzen von Zuwanderinnen und Zuwanderern bewusstmacht und benennt und sie somit für den weiteren Prozess der beruflichen Integration nutzbar macht. Ausführungen von meiner Seite zur Bedeutung von Sprache für die berufliche Integration aus quantitativer und anforderungsbezogener Perspektiven und Hinweise zum Gesamtprogramm Sprache des Bundes beleuchten diesen Aspekt (**vgl. Kapitel C4.2**). In dem darauffolgenden Fazit (**vgl. Kapitel C5**) führe ich die verschiedenen Perspektiven auf das Thema zusammen. Es beschließt den Schwerpunkt.

(Anke Settelmeyer)

C 2 Migrationsgeschehen und rechtliche Rahmenbedingungen des Zuzugs

C 2.1 Zu- und Abwanderungsbewegungen – Das Migrationsgeschehen in Deutschland

Um das Migrationsgeschehen und damit die Bevölkerungsentwicklung möglichst umfassend abzubilden, bedarf es unterschiedlicher Datenquellen. Eine zentrale Datenquelle ist die amtliche Wanderungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA). E Als eine Vollerhebung erfasst die Wanderungsstatistik die in den Meldeämtern registrierten Verlegungen des Wohnsitzes. Relevant für die Entwicklung der Bevölkerungsgröße sind neben der natürlichen Bevölkerungsbewegung (Geburten und Sterbefälle) die Registrierungen von Personen, die ihren Wohnsitz[368] aus Deutschland in das Ausland verlegen (Fortzüge) und von Personen, die ihren Wohnsitz aus dem Ausland nach Deutschland verlegen (Zuzüge). Aus der rechnerischen Differenz der Zu- und Fortzüge ergibt sich der Wanderungssaldo.

E Wanderungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA)

In der Wanderungsstatistik werden auf der rechtlichen Grundlage des Bevölkerungsstatistikgesetzes (BevStatG) alle Zu- und Fortzüge der Bevölkerung in Deutschland erfasst (vgl. **https://www.destatis.de/**). Die Statistik basiert auf den Meldeformularen der Meldebehörden, die von den Statistischen Ämtern der Länder ausgewertet werden. Die Länderdaten fließen daraufhin im Statistischen Bundesamt für die Erstellung der gesamtdeutschen Wanderungsstatistik auf Bundesebene zusammen. Von der Anmeldepflicht ausgenommen sind Inländer/-innen mit einem sonstigen Wohnsitz im Bundesgebiet bei Aufenthalten bis zu sechs Monaten und für Personen mit Wohnsitz im Ausland bei Aufenthalten bis zu drei Monaten. Diese Fälle sind in der Wanderungsstatistik nicht enthalten. Schutzsuchende hingegen sind in Deutschland meldepflichtig und somit in der Statistik enthalten, auch wenn ihr Aufenthalt teilweise nur vorübergehend ist. Weil weder der Einwanderungsgrund noch der aufenthaltsrechtliche Status als Merkmal hinterlegt sind, können Schutzsuchende in der Wanderungsstatistik nicht gesondert ausgewiesen werden.

Zu beachten ist, dass in der Wanderungsstatistik Wanderungsfälle und nicht Personen ausgegeben werden. Das heißt, dass Personen, die innerhalb eines Jahres mehrfach umziehen, auch mehrfach gezählt werden können, womit die Zahl der erfassten Wanderungsfälle größer ausfällt als die Zahl der tatsächlich gewanderten Personen. Die Statistik enthält personenbezogene Merkmale, die bei der An- und Abmeldung erhoben werden, sodass Wanderungsfälle bspw. nach Alter, Geschlecht, Familienstand, Religionszugehörigkeit, Geburtsort, Staatsangehörigkeit sowie nach Ziel- bzw. Herkunftsgebiet differenziert betrachtet werden können. Personen, die neben der deutschen noch eine weitere Staatsangehörigkeit besitzen, gehen nur als Deutsche in die Wanderungsstatistik ein.

→ **Tabelle C2.1-1** veranschaulicht anhand der Entwicklung der Zu- und Fortzüge und des Wanderungssaldos das Migrationsgeschehen in Deutschland von 2000 bis 2020. Die Zuzüge werden hierbei nach den unterschiedlichen Herkunftsregionen dargestellt.

Um die Jahrtausendwende und zu Beginn der ersten Dekade war das Migrationsgeschehen in Deutschland insbesondere durch die Konflikte in der Balkanregion und dem damit zusammenhängenden Anstieg von Asylsuchenden geprägt. Mit dem Abklingen der Konflikte entwickelte sich die Zahl der Zuzüge nach Deutschland, die 2001 mit rd. 879.000 Zuwanderungsfällen ihren Höchstwert erreichte, bis 2006 auf rd. 662.000 Zuwanderungsfälle zurück. Weil im gleichen Zeitraum die Zahl der Fortzüge relativ konstant unterhalb der Zahl der Zuzüge lag, bilanzierte die Wanderungsstatistik einen positiven Wanderungssaldo im unteren sechsstelligen Bereich. Während der Banken- und Wirtschaftskrise 2008 und 2009 stieg die Zahl der Fortzüge und lag über der Zahl der Zuzüge, sodass, gemessen am Wanderungssaldo, mehr Menschen aus Deutschland aus- als nach Deutschland einwanderten.

Mit Beginn der zweiten Dekade veränderte sich das Migrationsgeschehen in Deutschland. Von 2010 an legten sowohl die Zahl der Zuzüge als auch die der Fortzüge Jahr für Jahr kontinuierlich zu. Mit rd. 2,14 Mio. Zuzügen wurde 2015 der höchste jemals in der Wanderungsstatistik gemessene Wert verzeichnet. Insgesamt wurden zwischen 2010 und 2020 rund 4,8 Mio. mehr Zu- als Fortzüge registriert. Die Hauptgründe dieser Ent-

368 Die Wanderungsstatistik fasst Verlegungen des Hauptwohnsitzes und Verlegungen des alleinigen Wohnsitzes zur Bestimmung der Zu- und Fortzüge jeweils zusammen.

Tabelle C2.1-1: **Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland zwischen 2000 und 2020**

Jahre	Zuzüge	darunter						Fortzüge[1]	Wanderungs-saldo
		Europa	darunter EU-Staaten	Asien	Amerika, Australien, Ozeanien	Afrika	unbekannt, ungeklärt und ohne Angabe		
2000	841.158	67,3%	19,6%	19,6%	6,9%	4,2%	1,9%	674.038	167.120
2001	879.217	66,4%	17,9%	20,7%	6,8%	4,4%	1,7%	606.494	272.723
2002	842.543	67,3%	15,5%	19,3%	7,0%	4,6%	1,7%	623.255	219.288
2003	768.975	67,7%	17,3%	17,5%	7,2%	4,7%	3,0%	626.330	142.645
2004	780.175	67,9%	40,6%	14,5%	6,9%	4,1%	6,5%	697.632	82.543
2005	707.352	72,2%	47,3%	13,4%	7,6%	3,9%	3,0%	628.399	78.953
2006	661.855	72,5%	51,1%	12,6%	8,2%	3,9%	2,8%	639.064	22.791
2007	680.766	73,7%	53,9%	12,3%	8,5%	3,7%	1,8%	636.854	43.912
2008	682.146	72,6%	57,6%	13,5%	9,1%	3,7%	1,2%	737.889	-55.743
2009	721.014	71,6%	56,8%	14,5%	8,9%	3,8%	1,2%	733.796	-12.782
2010	798.282	73,3%	57,5%	13,8%	8,1%	3,8%	0,9%	670.605	127.677
2011	958.299	75,8%	62,1%	12,8%	7,3%	3,3%	0,8%	678.969	279.330
2012	1.080.936	77,5%	63,9%	12,4%	6,3%	3,2%	0,6%	711.991	368.945
2013	1.226.493	76,8%	63,6%	12,6%	5,8%	4,4%	0,5%	797.886	428.607
2014	1.464.724	73,8%	60,0%	15,4%	5,1%	5,1%	0,6%	914.241	550.483
2015	2.136.954	57,2%	42,7%	32,2%	3,6%	5,4%	1,6%	997.552	1.139.402
2016	1.865.122	56,3%	45,6%	25,2%	4,2%	4,9%	9,3%	1.365.178	499.944
2017	1.550.721	67,0%	53,4%	15,4%	5,3%	4,3%	8,1%	1.134.641	416.080
2018	1.585.112	66,9%	53,0%	13,8%	5,3%	4,2%	9,7%	1.185.432	399.680
2019	1.558.612	66,4%	51,1%	13,7%	5,5%	4,2%	10,1%	1.231.552	327.060
2020	1.186.702	69,1%	54,6%	11,4%	4,7%	3,6%	11,1%	966.451	220.251

[1] Die Ergebnisse ab dem Berichtsjahr 2016 sind aufgrund methodischer Änderungen im Rahmen der Erhebung und technischer Weiterentwicklungen nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar. Die Genauigkeit der Ergebnisse ist aufgrund von Unstimmigkeiten in Zusammenhang mit der melderechtlichen Behandlung von Schutzsuchenden eingeschränkt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wanderungsstatistik

BIBB-Datenreport 2022

wicklung sind einerseits in der im Zuge der EU-Erweiterungen 2004 und 2007 gestiegenen EU-Binnenmigration zu sehen. Zum Vergleich: 2003, ein Jahr vor dem Eintritt u. a. Polens, Ungarns oder der Tschechischen Republik in die EU, bilanzierte die Wanderungsstatistik insgesamt rd. 769.000 Zuzüge, darunter rd. 520.000 Fälle mit einer Staatsangehörigkeit aus dem europäischen Ausland bzw. rd. 133.000 Fälle mit einer Staatsangehörigkeit eines EU-Staates. Zehn Jahre später (2013) wurden insgesamt rd. 1,23 Mio. Zuzüge verzeichnet, darunter rd. 941.000 Fälle mit einer Staatsangehörigkeit aus dem europäischen Ausland bzw. rd. 780.000 Fälle mit einer Staatsangehörigkeit eines EU-Staates. Die Mobilität in der EU ist gemessen an der Zahl der registrierten Zuzüge innerhalb von zehn Jahren um das rd. Fünffache gestiegen (Statistisches Bundesamt 2021a) → **Tabelle C2.1-1**.

Als weiterer Hauptgrund für den Anstieg der Zuwanderung in der zweiten Dekade sind die kriegerischen Konflikte insbesondere in Syrien, im Irak oder in Afghanistan zu nennen, in deren Zuge die Zahl Schutzsuchender ab 2014 sprunghaft anstieg. Für 2016 verzeichnete das BAMF mit rd. 722.000 gestellten Asylerstanträgen einen bis dato historischen Höchstwert in Deutschland (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2018). Wie anhand der Daten des BAMF E zu sehen ist, ging in den darauffolgenden Jahren die Zahl der gestellten Asylerstanträge auf jeweils unter 200.000 stark zurück. 2020 stellten rd. 103.000 Menschen einen Asylerstantrag in Deutschland (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2021).

E Asylgeschäftsstatistik des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

Die Asylgeschäftsstatistik ist eine vom BAMF herausgegebene Statistik, welche seit Juni 2017 monatlich Daten zu gestellten Asylanträgen, getroffenen Entscheidungen sowie zu den anhängigen Verfahren enthält, wobei jeweils zwischen Erst- und Folgeanträgen unterschieden wird (vgl. **https://www.bamf.de/**). Die Daten sind darüber hinaus nach Staatsangehörigkeiten aufgeschlüsselt und differenzieren bei den Entscheidungen zwischen:

- Anerkennungen als Asylberechtigte gem. Art. 16a und Familien Asyl,
- Anerkennungen als Flüchtlinge gem. § 3 I AsylG,
- Gewährung von subsidiärem Schutz gem. § 4 I AsylG
- Feststellung eines Abschiebungsverbotes gem. § 60 V/VII AufenthG,
- Ablehnungen und
- sonstige Verfahrenserledigungen.

Das BAMF bietet auf seiner Internetseite weitere Publikationsreihen mit Daten und Fakten zum Thema Asyl auch für den Zeitraum vor Einführung der monatlich veröffentlichten Asylgeschäftsstatistik Mitte 2017.

Anhand der Wanderungsstatistik lassen sich, wie gezeigt, die über die Meldeämter registrierten Zu- und Fortzüge nach Deutschland differenziert nach unterschiedlichen Staatsangehörigkeiten und Herkunftsregionen darstellen. Die Asylgeschäftsstatistik erweitert den Fokus auf das Migrationsgeschehen um Informationen zur Zuwanderung von Schutzsuchenden. Um das gesamte Migrationsgeschehen abzubilden und weitere der Migration zugrunde liegende Zwecke und Motivationen zu identifizieren, bedarf es mehr Informationen. Hierfür kann das Ausländerzentralregister (AZR) E als weitere Datenquelle herangezogen werden. Im Gegensatz zur Wanderungsstatistik sind die Daten im AZR nicht fall-, sondern personenbezogen und enthalten ausschließlich Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach ihrem Aufenthaltsstatus, die sich länger als drei Monate in Deutschland aufhalten. Personen, die neben der deutschen eine weitere ausländische Staatsangehörigkeit besitzen (deutsche Doppelstaatler/-innen), werden im AZR nicht erfasst. Im AZR werden neben der Einreise und dem Aufenthalt nach Aufenthaltszwecken auch die Aufenthaltsdauer sowie die für Drittstaatsangehörige geltenden rechtlichen Grundlagen nach dem Aufenthaltsgesetz (AufenthG) erhoben, sodass Auswertungen auf Basis des AZR Erkenntnisse über die längerfristige Zuwanderung bringen können.

E Ausländerzentralregister (AZR)

Das Ausländerzentralregister ist eine personenbezogene Datei, in der alle Ausländer/-innen, die sich länger als drei Monate in Deutschland aufhalten, registriert werden. Im AZR werden neben der Einreise und dem Aufenthalt nach Aufenthaltszwecken auch die Aufenthaltsdauer sowie seit Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes 2005 die für Drittstaatsangehörige geltenden rechtlichen Grundlagen nach dem Aufenthaltsgesetz (AufenthG) erhoben.

Das AZR bildet die Datengrundlage für die amtliche Ausländerstatistik, über die das Statistische Bundesamt im Rahmen ihrer Fachserien jährlich berichtet. Auf Basis der Ausländerstatistik kann die in Deutschland lebende ausländische Bevölkerung differenziert nach Staatsangehörigkeit, Geschlecht, aufenthaltsrechtlichem Status, Aufenthaltsdauer, Alter, Geburtsort (Deutschland/Ausland), Familienstand und Meldestatus abgebildet werden.

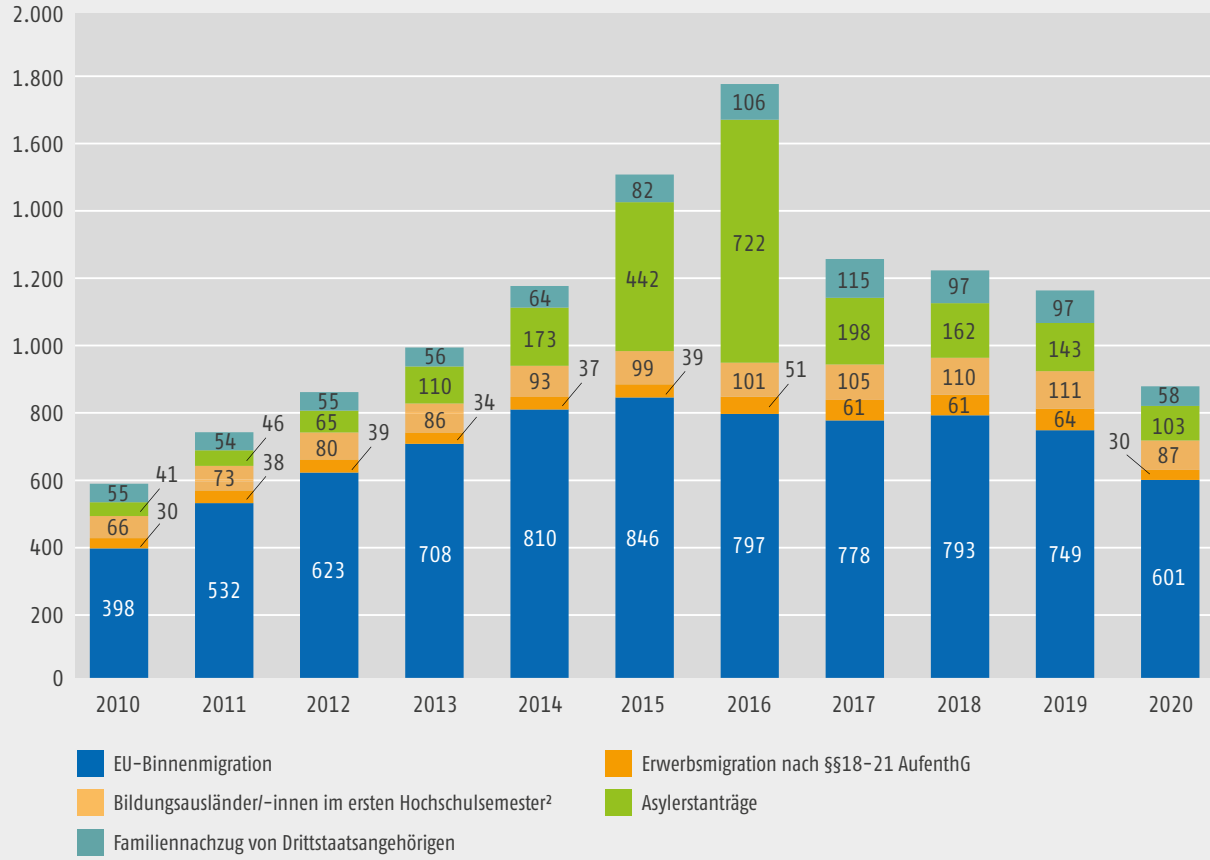
Zu beachten ist, dass aufgrund unterschiedlicher Erhebungskriterien die Zuwanderungszahlen aus dem AZR nicht mit denen aus der Wanderungsstatistik vergleichbar sind (Statistisches Bundesamt 2021b).[369] Im AZR werden Ausländer/-innen erst dann registriert, wenn sie sich länger als drei Monate in Deutschland aufhalten. Außerdem werden im AZR personenbezogene und nicht wie in der Wanderungsstatistik fallbezogene Daten erhoben. Personen, die mehrmals im Jahr zu- oder fortziehen werden zudem lediglich einmal erfasst. Aus diesen Gründen liegen die Zuwanderungszahlen im AZR in der Regel um 15% bis 20% unter denen in der Wanderungsstatistik.

Entwicklung des Zuwanderungsgeschehens

Wenngleich die genannten Datenquellen die Zuwanderungsgruppen nach unterschiedlichen Kriterien erfassen (bspw. fall- oder personenbezogene Daten) und sich aus diesem Grund rechnerisch keine Gesamtsumme bilden lässt, ermöglicht eine Kombination der unterschiedlichen Daten dennoch eine differenzierte Darstellung

369 Siehe Qualitätsbericht zur Ausländerstatistik. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters unter **https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/auslaenderstatistik.pdf?__blob=publicationFile**

Schaubild C2.1-1: **Ausgewählte Zuwanderungsgruppen nach Deutschland zwischen 2010 bis 2020, Angaben in Tsd.**



Anm.: Eine Addition der Zuwanderungsgruppen zu einer Gesamtsumme ist aufgrund unterschiedlicher Erhebungskriterien nicht möglich.
¹ 2007 bis 2012: EU-26; ab 2013: EU-27; jeweils ohne Deutsche.
² Hierbei handelt es sich um Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer, die sich im jeweiligen Berichtsjahr erstmalig an einer deutschen Hochschule immatrikuliert haben.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Ausländerzentralregister; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

des Zuwanderungsgeschehens. Im Migrationsbericht der Bundesregierung werden auf Basis der genannten Datenquellen EU-Staatsangehörige, Erwerbspersonen nach §§18-21 AufenthG, Studierende im ersten Hochschulsemester, Schutzsuchende sowie Familienangehörige von Drittstaatsangehörigen zu den wichtigsten Migrationsgruppen zusammengefasst (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge/Bundesministerium des Innern 2021, S. 68).

→ **Schaubild C2.1-1** zeigt anhand der in den Säulen abgebildeten Gruppen, dass sich das Zuwanderungsgeschehen zwischen 2010 bis 2020 sowohl im Umfang als auch in der Zusammensetzung stark verändert hat. Hinsichtlich des Zuwanderungsumfangs ist zwischen 2010 und 2016 zunächst ein konstanter Anstieg zu verzeichnen. Bis 2016 ist die Zuwanderung nach Deutschland um das rd. Dreifache im Vergleich zu 2010 gestiegen. Von 2016 auf 2017 sinkt die Zuwanderung dann in etwa auf das Niveau von 2014 zurück und ist in den darauffolgenden Jahren bis zuletzt leicht rückläufig.

Über den gesamten betrachteten Zeitraum hinweg bildet die Gruppe der EU-Staatsangehörigen die größte Zuwanderungsgruppe. Die EU-Binnenmigration verzeichnet ab 2010 bis 2015 einen kontinuierlichen Anstieg. Die Zahl der zugewanderten EU-Staatsbürger/-innen hat sich von 2010 (398.000) auf 2015 (846.000) mehr als verdoppelt (+113%). Seit 2016 bewegt sich die EU-Binnenmigration auf einem relativ konstanten Niveau zwischen rd. 749.000 und 797.000 zugewanderten EU-Bürgern und -Bürgerinnen.

Ab 2014 wird das Zuwanderungsgeschehen insbesondere im Zuge der kriegerischen Konflikte in Syrien, Afghanistan und im Irak durch einen Anstieg von in Deutschland schutzsuchenden Personen geprägt und bis 2020 durch erhebliche Schwankungen gekennzeichnet. Die Entwicklung der Zuwanderung von Familienangehörigen von Drittstaatsangehörigen hängt mit der Entwicklung der fluchtbedingten Zuwanderung zusammen. Geflüchtete, über deren Asylantrag positiv entschieden wurde, haben das Recht auf Familiennachzug. Entsprechend des starken Anstiegs der Asylgesuche insbesondere 2015 und 2016 steigt in den darauffolgenden Jahren auch der Familiennachzug von Drittstaatsangehörigen. Die Zuwanderung Drittstaatsangehöriger zum Zwecke der Erwerbstätigkeit nach §§18-21 AufenthG ist die Gruppe mit den vergleichsweise niedrigsten Zuwanderungen. 2020 haben rd. 30.000 Drittstaatsangehörige einen Aufenthaltstitel für eine Erwerbstätigkeit erhalten. Verglichen mit dem Vorjahr, in dem die Zuwanderung Drittstaatsangehöriger zum Zwecke der Erwerbstätigkeit einen bisherigen Höchstwert verzeichnete (2019: rd. 64.000) hat sich die Zahl mehr als halbiert (-53% im Vergleich zu 2019) und befindet sich erstmals wieder auf dem Niveau von 2010.

Die Zahl der ausländischen Studierenden, die sich in Deutschland erstmalig an einer Hochschule eingeschrieben haben, ist von 2010 (rd. 66.000 Bildungsausländer/-innen) bis 2019 jedes Jahr gestiegen. 2020 haben sich für den beschriebenen Zeitraum erstmals weniger ausländische Studierende zum Zwecke des Studiums an einer deutschen Hochschule eingeschrieben als im Vorjahr (2019: 111.000).

Die Entwicklung des Wanderungsgeschehens in Deutschland hat in den letzten Jahren anhand der beschriebenen Daten aufgrund unterschiedlicher Faktoren wie rechtlichen Änderungen, der fluchtbedingten Zuwanderung oder durch die zuletzt im Zuge der Coronapandemie eingeschränkten Mobilität erheblich geschwankt. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des sich in einigen Wirtschaftsbereichen abzeichnenden Fachkräftemangels, ist Deutschland auf Zuwanderung angewiesen. Zur Fachkräftesicherung können Menschen aus allen genannten Zuwanderergruppen beitragen, nicht nur solche, die zum Zwecke der Erwerbstätigkeit einreisen.

(Alexander Christ)

C 2.2 Zuwanderung und Arbeitsmarktzugang: Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen

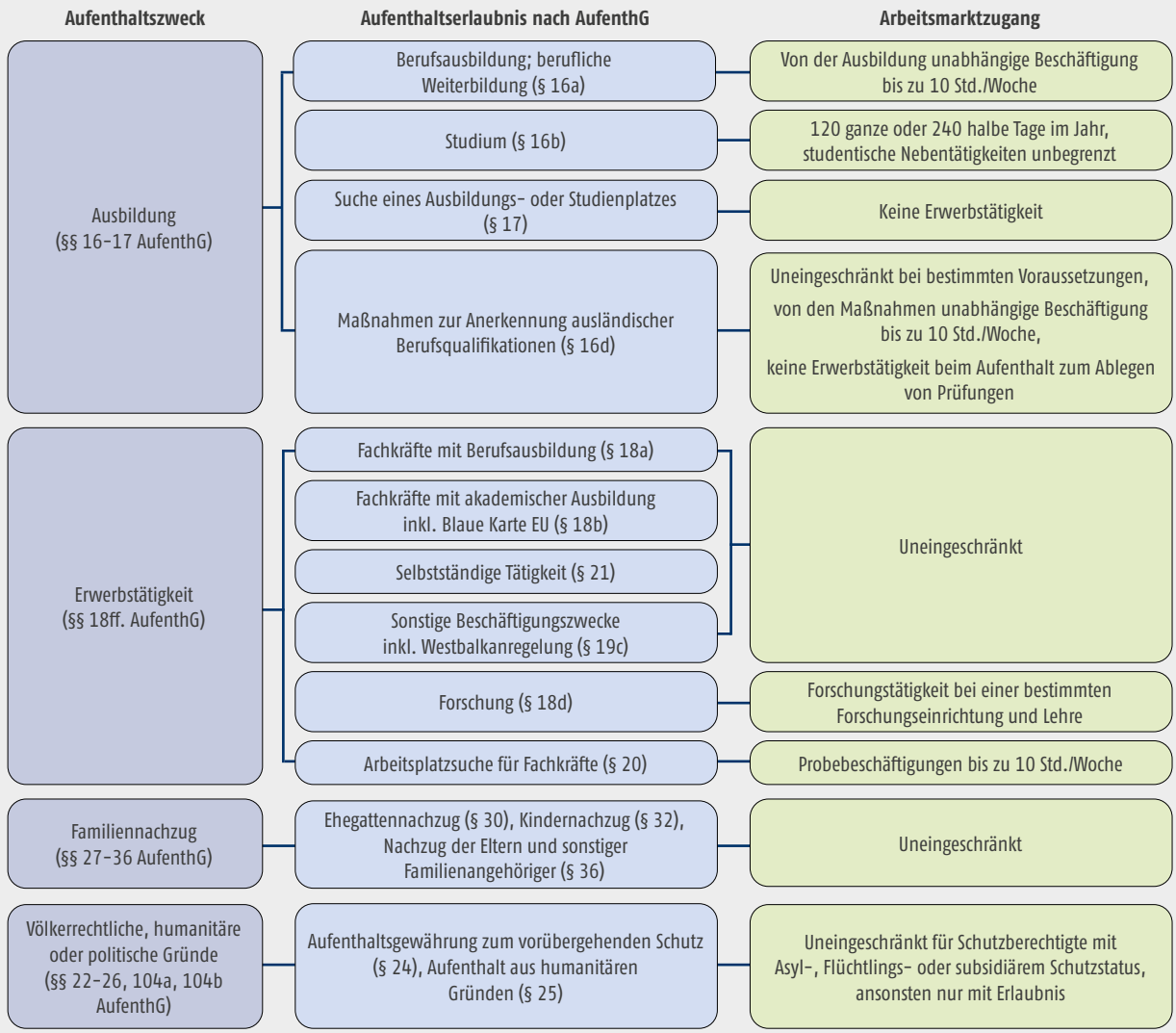
Der Zugang von Zugewanderten zum Arbeitsmarkt in Deutschland hängt maßgeblich mit ihrer Staatsangehörigkeit bzw. ihrem Aufenthaltsstatus zusammen. Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz genießen die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Der Arbeitsmarktzugang für die Staatsangehörigen anderer Staaten (sog. Drittstaaten) richtet sich nach ihrem jeweiligen Status laut Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern und Ausländerinnen im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz). Das Aufenthaltsgesetz kennt mehrere Dutzend Aufenthaltstitel, die jeweils an bestimmte Zwecke wie z. B. Erwerbstätigkeit, Asyl bzw. Flüchtlingsschutz oder Ehegattennachzug gebunden sind. Jeder Aufenthaltstitel hat spezifische Voraussetzungen und Möglichkeiten (vgl. Sachverständigenrat für Integration und Migration 2021b).

Die heutige rechtliche Situation ist das Ergebnis dynamischer Entwicklungen in den letzten Jahrzehnten. Entsprechend den deutschen Fachkräftebedarfen wurden restriktive Regelungen im Laufe der Zeit gelockert und der Arbeitsmarkt immer weiter für Zugewanderte geöffnet (vgl. Conradt/Hornung 2020). Die rechtlichen Regelungen illustrierten dabei auch eine politisch-gesellschaftliche Entwicklung: vom Versuch, die Zuwanderung nach Deutschland zu beschränken, hin zur Positionierung als Einwanderungsland mit Willkommenskultur.

Nach dem Anwerbestopp Anfang der 1970er-Jahre war der Zugang zum Arbeitsmarkt für Ausländer/-innen prinzipiell verschlossen. Arbeitserlaubnisse wurden über den sog. Ausnahmekatalog nur für bestimmte Berufe und von begrenzter Dauer ausgestellt. Das Ausländergesetz (1990) regelte Arbeitsmigration erstmals einheitlich im Aufenthaltsrecht und nahm v. a. auf die Regelungen des Ausnahmekatalogs Bezug. Angesichts des hohen IT-Fachkräftebedarfs trat 2000 die Green-Card-Verordnung in Kraft, die als Voraussetzung für eine zeitlich begrenzte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis entweder eine spezifische Hochschulqualifikation oder Mindestgehaltsgrenze einführte, während gleichzeitig eine Maximalquote von Erlaubnissen den möglichen Zustrom von Zuwandernden begrenzen sollte.

Als Ende des prinzipiellen Anwerbe- und Zuwanderungsstopps gilt das Zuwanderungsgesetz (2005), das u. a. die Freizügigkeit für Bürger/-innen aus EU und EWR gesetzlich verankerte. Für Hochqualifizierte in bestimmten Tätigkeitsfeldern sowie Absolventinnen und Absolventen

Schaubild C2.2-1: **Arbeitsmarktzugang von Zugewanderten nach Aufenthaltszweck und Art der Aufenthaltserlaubnis**



Quelle: Zusammenstellung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Das Schaubild dient als vereinfachte Darstellung, es werden nur bestimmte Arten der Aufenthaltserlaubnis exemplarisch benannt.

BIBB-Datenreport 2022

deutscher Hochschulen aus Drittstaaten eröffnete das Zuwanderungsgesetz erstmals eine dauerhafte Aufenthaltsperspektive. Für beruflich niedrig- und unqualifizierte Ausländer/-innen blieb der deutsche Arbeitsmarkt aber weiterhin verschlossen. Mit dem Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz (2008) erfolgte die strukturelle Öffnung des Arbeitsmarktes für alle Hochqualifizierten aus dem Ausland, deren Abschlüsse anerkannt bzw. mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar sind. Die zunehmende Bedeutung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse führte 2012 zum Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (Anerkennungsgesetz) (**vgl. Kapitel C3.4**). Ebenfalls im Jahr 2012 wurde mit dem Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union die Regelungen zur sog. Blauen Karte EU in Deutschland umgesetzt. Dadurch sollte der Arbeitsmarktzugang für Hochqualifizierte aus Drittstaaten vereinfacht bzw. attraktiver gestaltet werden, indem z. B. die Erteilung einer unbefristeten Niederlassungserlaubnis nach einer bestimmten Arbeitsdauer in Deutschland ermöglicht wurde. Voraussetzung für die Blaue Karte EU ist u. a. ein Arbeitsvertrag mit einem jährlichen Mindestbruttogehalt (2022: 56.400 €). 2013 ermöglichte die neue Beschäftigungsverordnung auch die Einwanderung für beruflich Qualifizierte, die eine anerkannte Qualifikation in einem sog. Engpassberuf, also einem Beruf mit ausgeprägtem Fachkräfteengpass

in Deutschland, vorweisen. Eine Ausnahme von der Notwendigkeit anerkannter Qualifikationen bildet die Westbalkanregelung (2015), die bestimmten Staatsangehörigen niedrigschwellige Möglichkeiten des Arbeitsmarktzugangs eröffnet, indem für ihren Aufenthaltstitel nur ein deutscher Arbeitsvertrag nötig ist.[370] Während die Westbalkanregelung die Zuwanderung in das Asylsystem begrenzen sollte, förderte das Integrationsgesetz (2016) u. a. die Arbeitsmarktintegration von Menschen vor, während und nach dem Asylverfahren.

Der hohe Fachkräftebedarf bzw. der prognostizierte Fachkräftemangel als Folge demografischer Entwicklungen und nachlassender Zuwanderung aus EU, EWR und Schweiz führte 2020 schließlich zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz, welches den Zugang zum Arbeitsmarkt für Zugewanderte aus Drittstaaten nochmals stark erleichtern soll. Die aktuellen Regelungen sind in → **Schaubild C2.2-1** dargestellt.

Neuerungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)

Das am 1. März 2020 in Kraft getretene FEG stellt einen Paradigmenwechsel dar, insofern die Erwerbstätigkeit für alle Ausländer/-innen grundsätzlich erlaubt wird, soweit sie sich rechtmäßig (mit Aufenthaltstitel) in Deutschland aufhalten. Dies kann nur per Gesetz beschränkt oder verboten werden. Hiermit wird das bisherige Verbot mit Erlaubnisvorbehalt umgekehrt und die grundlegende Bedeutung des Arbeitsmarktzugangs für die Integration anerkannt. Für Asylantragstellende und Geduldete, deren Aufenthaltsperspektive unklar ist, besteht weiterhin das grundsätzliche Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Gleichzeitig wurden mit dem Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung Möglichkeiten geschaffen, um bestimmten Fallgruppen mit einem Duldungsstatus eine langfristige Bleibeperspektive zu bieten, wenn sie eine Berufsausbildung absolvieren oder einer Beschäftigung nachgehen.

Das FEG verfolgt das erklärte Ziel der Bundesregierung, die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten entsprechend dem Bedarf der Wirtschaft zu erleichtern (vgl. Bundesregierung 2018). Der Fachkräftebegriff wird hierbei auf Personen mit qualifizierter Berufsausbildung ausgeweitet und die Zuwanderungsregelungen werden an diejenigen für akademisch Qualifizierte angeglichen. Dies umfasst vor allem den Wegfall der Beschränkung auf Engpassberufe und die eingeführte Möglichkeit der Einreise zur Arbeitsplatzsuche analog zur bestehenden Regelung für akademisch Qualifizierte.

Ausländische Fachkräfte erhalten zusätzliche Flexibilität, indem auf die Übereinstimmung zwischen der Qualifikation und der in Deutschland angestrebten Tätigkeit verzichtet wird. Eine Arbeitsaufnahme wird in jeder qualifizierten Tätigkeit möglich, zu der die erworbene Qualifikation befähigt. Zudem entfällt die Vorrangprüfung – also die Prüfung, ob andere Arbeitnehmer/-innen aus Deutschland oder einem anderen EU-Land zur Verfügung stehen.

Voraussetzung für die Einreise der Fachkräfte zur Erwerbstätigkeit sind ein Arbeitsvertrag und eine anerkannte Qualifikation. Die Einwanderung ohne berufliche Anerkennung ist unter bestimmten Voraussetzungen für Fachkräfte mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen in IT-Berufen sowie für Berufskraftfahrer/-innen im Güter- und Personenverkehr möglich.

Gleichzeitig wird die Einreise zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen erleichtert, indem die Erteilung des Aufenthaltstitels bei Erfüllung der Voraussetzungen gesetzlich zugesichert wird. Zudem wird eine Verlängerung des Aufenthalts für Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahmen bis auf maximal 24 Monate möglich und die Möglichkeiten der begleitenden Beschäftigung werden erweitert. In nicht reglementierten Berufen wird sogar eine qualifizierte Beschäftigung ermöglicht, wenn sich die festgestellten Unterschiede zum deutschen Referenzberuf schwerpunktmäßig auf die betriebliche Praxis beziehen, ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt und sich der Arbeitgeber verpflichtet, den Ausgleich der festgestellten Unterschiede innerhalb einer bestimmten Zeit zu ermöglichen. Voraussetzung für die Einreise für Qualifizierungsmaßnahmen sind in der Regel mindestens hinreichende deutsche Sprachkenntnisse (Niveau A2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens [GER]).

Im Rahmen von Vermittlungsabsprachen der BA mit den Arbeitsverwaltungen anderer Staaten wird die Einreise vor der Beantragung der Anerkennung ermöglicht; parallel kann eine Beschäftigung (mit Verlängerungsoption auf bis zu drei Jahre) aufgenommen werden.

Arbeitgeber in Deutschland können ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren beantragen. Hierbei wird die zuständige Ausländerbehörde gegen eine Gebühr für den Arbeitgeber als Bevollmächtigten der/des Antragstellenden tätig: Sie leitet das Anerkennungsverfahren bei der jeweils zuständigen Stelle ein, holt ggf. die Zustimmung der BA zur Beschäftigung ein und erteilt letztendlich die Vorabzustimmung für das Visum. Es gelten verkürzte Bearbeitungsfristen für das Anerkennungsverfahren und die Zustimmung der BA sowie Terminvorgaben für die Visastellen, sodass die Einwanderung insgesamt beschleunigt wird. Mit den vorgesehenen Fristen wird der zeitliche

370 Die Regelung gilt für Staatsangehörige von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien.

Rahmen für den gesamten Einwanderungsprozess zu Erwerbszwecken erstmals gesetzlich geregelt.

Zudem wurde mit dem FEG eine Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) eingerichtet, die Anerkennungsinteressierte im Ausland berät, beim Anerkennungsverfahren unterstützt und bis zur Einreise nach Deutschland begleitet. Diese wird vorerst bis Ende 2023 erprobt.

Das FEG sieht weitere Erleichterungen bei der Niederlassungserlaubnis vor. Für die Erteilung der Niederlassungserlaubnis gelten nun für Fachkräfte insgesamt verkürzte Wartezeiten, sodass diese bereits nach vier Jahren einen unbefristeten Aufenthaltsstatus erlangen können.

Neben der Gewinnung von ausgebildeten Fachkräften soll auch die Einwanderung für ein Studium oder eine Berufsausbildung in Deutschland vereinfacht werden. Insbesondere der Zugang zur Berufsausbildung wurde hierbei erweitert, sodass nun u. a. die Möglichkeit besteht, zur Suche nach einem Ausbildungsplatz nach Deutschland zu kommen. Die Voraussetzungen hierfür (u. a. Hochschulzugangsberechtigung und Deutschkenntnisse auf dem Niveau B2 GER) sind allerdings sehr hoch. Gleichzeitig erhalten die Ausländer/-innen seit 2019 einen erleichterten Zugang zur Förderung von Berufsausbildung und Berufsvorbereitung durch das Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz.

Die Umsetzung der erweiterten Optionen für die legale Einreise zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und Ausbildung wurde durch die Einschränkungen grenzüberschreitender Bewegungen und Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie beschränkt. Jedoch bildet das FEG eine Grundlage für maßgebliche Veränderungen in der Erwerbs- und Bildungsmigration und hat somit ein großes Potenzial für die Sicherung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften.

(Vira Bushanska, Alexander Studthoff)

C 3 Berufliche Integration von Zugewanderten

C 3.1 Die Verwertbarkeit von im Ausland erworbenem Humankapital in Deutschland von Geflüchteten, Migrantinnen und Migranten

In der öffentlichen Diskussion um die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen, im Folgenden auch als Zugezogene bezeichnet, liegt der bisherige Fokus oftmals auf der Frage, wie schnell sich diese ganz allgemein in den deutschen Arbeitsmarkt und das Bildungssystem integrieren (vgl. Liebau/Salikutluk 2016; Eberhard/Schuß 2021; Kosyakova u. a. 2021). Eine Betrachtung, in welche Berufe und Wirtschaftsbereiche sich die Migranten/Migrantinnen und Geflüchteten nach Zuzug einordnen, kann jedoch ebenso wichtige Implikationen für den deutschen Arbeitsmarkt aufzeigen. So hilft dies bspw. dabei nachzuvollziehen, inwiefern vor Einwanderung erworbene Qualifikationen und Arbeitsmarkterfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwertbar sind.

E **IAB-SOEP-Migrationsstichprobe und IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten**

Die **IAB-SOEP-Migrationsstichprobe** ist eine seit 2013 jährliche wiederholte Befragung von Haushalten, in denen der Haushaltsvorstand einen Migrationshintergrund aufweist. Das gemeinsame Projekt des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin erfragt eine Vielzahl migrationsspezifischer Faktoren. Durch eine disproportionale Stichprobenziehung erlaubt der Datensatz auch Aussagen über Zugezogene aus bestimmten Herkunftsstaaten wie Bulgarien, Rumänien, der Türkei sowie über (Spät-) Aussiedler/-innen (für eine detaillierte Beschreibung des Datensatzes, siehe Brücker u. a. 2014).

Die **IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten** ist eine seit 2016 jährlich wiederholte Befragung von nach Deutschland zugezogenen Schutzsuchenden und ihren Haushaltsmitgliedern. Da die Stichprobe aus dem Ausländerzentralregister (AZR) gezogen wurde und geeignete Gewichtungen vorliegen, kann die Stichprobe repräsentative Aussagen über die Schutzsuchenden, die zwischen Januar 2013 und Dezember 2016 nach Deutschland zugezogen und bis zum Jahresbeginn 2017 Teil des AZRs gewesen sind sowie ihre Haushaltsangehörigen, machen (für eine detaillierte Beschreibung des Datensatzes, siehe Brücker u. a. 2020).

Die bisherige Forschung betont, dass die Verwertbarkeit von im Ausland erworbenem Humankapital und von vor Zuzug gesammelter Berufserfahrung vor allem von den Sprachkenntnissen (vgl. Chiswick/Miller 2009), dem Qualifikationsniveau und den Möglichkeiten zur Anerkennung der Bildungsabschlüsse (**vgl. Kapitel C3.2 und C3.4**) abhängt. Wichtige Einflussfaktoren sind darüber hinaus die im Herkunftsland getroffene Berufswahl und damit einhergehend die Spezifität des erworbenen Humankapitals.

Der in diesem Beitrag vorgenommene Vergleich der vor und nach Einwanderung ausgeübten Tätigkeiten soll Rückschlüsse auf die Verwertbarkeit von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Arbeitsmarkterfahrungen geben. Hierzu werden sowohl Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund als auch Geflüchtete betrachtet. Dabei wird untersucht, inwiefern die Übereinstimmung der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeiten sich nach Geschlecht, Qualifikation und rechtlichem Zuzugsweg unterscheidet. Außerdem wird betrachtet, wie das vor Einwanderung erworbene Humankapitel mit der Notwendigkeit, in Deutschland in den Erwerb weiterer Bildungsabschlüsse investieren zu müssen, zusammenhängt.

C 3.1.1 Datengrundlage und Zusammensetzung der Stichproben

Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund wurden anhand der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe **E** für die Befragungsjahre 2015 bis 2019 identifiziert. Um einen detaillierten Einblick in die Tätigkeitsstruktur vor Zuzug zu erhalten, werden die folgenden Analysen für diese Gruppe auf Personen konzentriert, die ab 2015 Teil der Befragung und im Jahr 2005 oder später nach Deutschland zugezogen sind. Personen, die angaben, dass sie bei Einreise den Status eines Asylbewerbers/einer Asylbewerberin oder eines/einer Geflüchteten hatten, werden in dieser Gruppe ausgeschlossen. Geflüchtete werden stattdessen anhand der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten **E** für die Befragungsjahre 2016 bis 2019 betrachtet. Hierbei liegt das Augenmerk auf 2013 oder später nach Deutschland zugezogenen

Tabelle C3.1.1-1: **Die Zusammensetzung der Stichproben nach grundlegenden Merkmalen**

Persönliche Merkmale	IAB-SOEP-Migrationsstichprobe						IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten		
	ab 2005 zugezogen			ab 2013 zugezogen			ab 2013 zugezogen		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Alter	36	36	35	34	35	33	32	31	34
Alter bei Zuzug	31	31	31	30	31	30	29	29	31
Aufenthaltsdauer (in Jahren)	5	5	5	4	4	3	3	3	2
Männlich (in %)	48			42			69		
Personen	1.365	618	747	410	180	230	6.885	4.122	2.763

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2015 bis 2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 bis 2019; gewichtet; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Geflüchteten, die einen Asylantrag in Deutschland gestellt haben. Die folgenden Analysen konzentrieren sich in beiden Stichproben auf Personen, die zum Zeitpunkt des Zuzuges und der Befragung im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 64 Jahren waren.

→ **Tabelle C3.1.1-1** gibt einen kurzen Überblick über die Stichprobenzusammensetzung hinsichtlich grundlegender Merkmale. Auch wenn sich die Zusammensetzung der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe hinsichtlich Geschlecht und Alter bei Zuzug der Befragten ab 2013 nicht deutlich verändert, ist zu beachten, dass die wirtschaftlichen Bedingungen in Deutschland im Zuzugsjahr Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration haben (vgl. Aslund/Rooth 2007; Godoy 2017). Da die folgenden Analysen auch die befragten Personen aus der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe einschließen, die zwischen 2005 und 2012 zugezogen sind, sollte dies bei der Interpretation der nachfolgenden Ergebnisse berücksichtigt werden.

C 3.1.2 Die Wahl der ausgeübten Tätigkeit vor und nach Zuzug

Das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit vor und nach Zuzug

→ **Tabelle C3.1.2-1** stellt in Anlehnung an Brücker/Kosyakova/Schuß (2020) das Anforderungsniveau der zuletzt vor Zuzug ausgeübten Tätigkeit und der in Deutschland derzeitigen Tätigkeit dar.[371] Der Anteil derer, die vor Einwanderung eine Helfer- und Anlerntätigkeit ausgeübt haben, liegt in den beiden Stichproben mit 14 % bzw. 13 % auf ähnlichem Niveau. Die meisten Zugezogenen ohne Fluchthintergrund sowie die meisten Geflüchteten haben vor Zuzug eine Fachkrafttätigkeit ausgeübt. Zudem haben 28 % der Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund und 14 % der Geflüchteten eine Expertentätigkeit ausgeübt. Nimmt man die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den Blick, fällt auf, dass fast ein Drittel der weiblichen Geflüchteten vor Einwanderung eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt hat (31 %). Dies trifft auf lediglich 17 % der männlichen Geflüchteten zu. Bei den Befragten der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe ist der entsprechende Anteil an Spezialisten- oder Expertentätigkeit hingegen bei den Männern größer als bei den Frauen (42 % vs. 34 %).

→ **Tabelle C3.1.2-1** verdeutlicht insgesamt, dass in beiden Stichproben die deutliche Mehrheit der Befragten vor Zuzug eine Fachkraft-, Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt hat. Während die Geflüchteten mehrheitlich eine Fachkrafttätigkeit ausgeübt haben, ist der Anteil der für die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe Befragten, der vor Einwanderung eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt hat, größer. Neben dem unterschiedlichen Qualifikationsniveau der befragten Personen in den beiden Stichproben spielt bei dieser Betrachtungsweise auch hinein, dass die befragten Personen aus unterschiedlichen Ländern mit unterschiedlicher Wirtschafts- und Industriestruktur sowie mit unterschiedlichen Bildungs- und Ausbildungssystemen zugezogen sind.

Die Unterschiede zwischen den beiden Stichproben werden deutlich größer, wenn man die Tätigkeit betrachtet, die zum Befragungszeitpunkt in Deutschland ausgeübt wurde. Der Anteil derer, die eine Helfer- und Anlerntätigkeit ausübt, ist in beiden Stichproben deutlich größer als vor dem Zuzug. Insbesondere in der Gruppe der Geflüchteten arbeiten deutlich mehr Personen (46 %)

371 Details zur Systematik des Anforderungsniveaus, das auf der Berufsklassifikation KldB (2010) basiert, finden sich in Bundesagentur für Arbeit 2011, Kapitel 2.2. Die Erfassung der vor Zuzug ausgeübten Tätigkeit unterscheidet sich zwischen den beiden Stichproben leicht. Während in der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe nach der zuletzt vor Zuzug nach Deutschland ausgeübten beruflichen Tätigkeit gefragt wird, wird in der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten die zuletzt im Herkunftsland ausgeübte berufliche Tätigkeit erfasst.

Tabelle C3.1.2-1: **Das Anforderungsniveau der vor und nach Zuzug nach Deutschland ausgeübten Tätigkeit (in %)**

Anforderungsniveau	IAB-SOEP-Migrationsstichprobe			IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Vor Zuzug	in %			in %		
Helfer- und Anlerntätigkeit	14	13	16	13	14	11
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	47	46	50	67	69	58
Komplexe Spezialistentätigkeit	11	11	11	6	6	5
Hoch komplexe Expertentätigkeit	28	31	23	14	11	26
Personen	927	471	456	4.154	3.245	909
Nach Zuzug	in %			in %		
Helfer- und Anlerntätigkeit	27	15	41	46	45	48
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	45	55	35	48	49	45
Komplexe Spezialistentätigkeit	9	10	7	2	2	1
Hoch komplexe Expertentätigkeit	19	20	17	4	4	6
Personen	1.059	533	526	2.046	1.722	324

Anm.: Um Personen, die wiederholt an den Befragungen teilgenommen haben, im Vergleich zu Personen, die nur einmal an der Befragung teilgenommen haben, nicht zu stark zu gewichten, wird jeweils der Wert der letzten Beobachtung verwendet.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2015 bis 2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 bis 2019; gewichtet; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

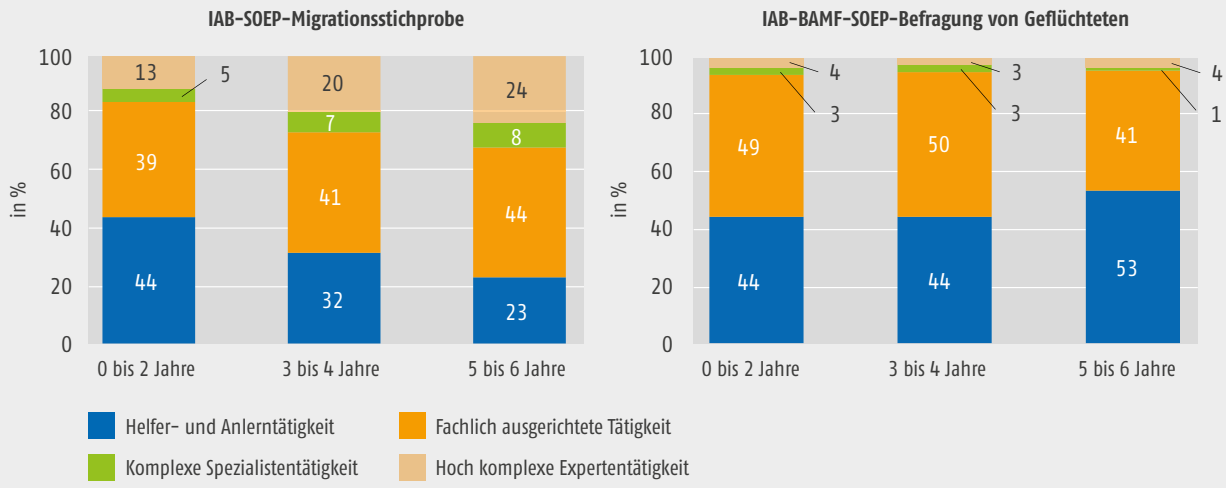
als Helfer/-in als es vor Einwanderung der Fall gewesen ist. Während rund die Hälfte der Geflüchteten eine Fachkrafttätigkeit ausübt, üben 6 % der Männer und 7 % der Frauen eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit aus. Insbesondere für weibliche Geflüchtete ist dieser Wert als gering zu interpretieren, da fast jede dritte Geflüchtete im Herkunftsland noch eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt hat.

In der Gruppe der Zugezogenen ohne Fluchthintergrund ist der Anteil derer, die zum Befragungszeitpunkt eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausüben, deutlich höher als bei den Geflüchteten. Jedoch fällt er auch bei ihnen geringer aus als vor Zuzug. Der Anteil der Zugezogenen ohne Fluchthintergrund, der eine Fachkrafttätigkeit ausübt, ist vor und nach Einwanderung vergleichbar. Anhand der Daten in → **Tabelle C3.1.2-1** ist somit zu vermuten, dass Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund ihr vor Zuzug erworbenes Humankapital besser verwerten können als Geflüchtete.

Dies kann durch einen Fokus auf jene Zugezogene verdeutlicht werden, die vor Zuzug eine Fachkrafttätigkeit ausgeübt haben. Weiterführende Analysen, die nicht separat in den Tabellen ausgewiesen sind, zeigen, dass 54 % der Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund, die vor Einwanderung eine Fachkrafttätigkeit ausgeübt haben, nach Zuzug zum Befragungszeitpunkt ebenfalls eine Fachkrafttätigkeit ausüben. 36 % dieser Gruppe üben hingegen derzeit eine Helfer- und Anlerntätigkeit aus sowie 11 % eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit. In der Gruppe der Geflüchteten, die vor Einwanderung eine Fachkrafttätigkeit ausgeübt haben, üben hingegen nur 47 % nach Zuzug zum Befragungszeitpunkt eine Fachkrafttätigkeit aus. Dafür üben 50 % dieser Gruppe zum Befragungszeitpunkt eine Helfer- und Anlerntätigkeit aus, womit dieser Anteil 14 Prozentpunkte über dem entsprechenden Anteil in der Gruppe der Zugezogenen ohne Fluchthintergrund liegt.

Die Unterschiede in der Übereinstimmung im Anforderungsniveau der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit zwischen Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund und Geflüchteten sind teilweise auf die unterschiedliche Aufenthaltsdauer und das unterschiedliche Tempo bei der Angleichung der Anforderungsniveaus nach Zuzug zurückzuführen. Der Anteil derer, die derzeit eine Helfer- und Anlerntätigkeit ausüben, ist mit jeweils 44 % in beiden Stichproben gleich hoch, wenn jeweils Personen betrachtet werden, die maximal zwei Jahre in Deutschland sind → **Schaubild C3.1.2-1**. Steigt die Aufenthaltsdauer, so reduziert sich dieser Anteil in der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe auf 32 % für Personen mit einer Aufenthaltsdauer von drei bis vier Jahren und auf 23 % für Personen mit einer Aufenthaltsdauer von fünf bis sechs Jahren. In der Gruppe der Geflüchteten geht diese Entwicklung hingegen deutlich langsamer vonstatten. Der Anteil der Geflüchteten in Helfer- und Anlerntätigkeiten liegt bei 53 %, sofern nur Geflüchteten betrachtet werden, die seit fünf oder sechs Jahren in Deutschland leben. Der Anstieg des Anteils unter den Geflüchteten, die Helfer- und Anlerntätigkeiten ausüben und fünf bis sechs Jahre in Deutschland leben, deutet zudem an, dass in diesem Kontext zusätzlich auch die veränderliche Zusammensetzung jeder Zuzugskohorte berücksichtigt werden müsste.

Schaubild C3.1.2-1: **Das Anforderungsniveau der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit nach Aufenthaltsdauer (in %)**



Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2015 bis 2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 bis 2019; gewichtet; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Die Übereinstimmung des Anforderungsniveaus nach Zuzugsweg und Geschlecht

Ein weiterer wesentlicher Erklärungsgrund für die Unterschiede zwischen Zugezogenen ohne Fluchthintergrund und Geflüchteten sind die Art des Migrationsprozesses und der rechtliche Zuzugsweg nach Deutschland. In → **Schaubild C3.1.2-2** wird die Übereinstimmung des Anforderungsniveaus der vor Einwanderung ausgeübten Tätigkeit und der derzeit ausgeübten Tätigkeit dargestellt. Dabei üben 49 % der Personen aus der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe, die im Rahmen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit zugezogen sind, zum Befragungszeitpunkt eine Tätigkeit im gleichen Anforderungsniveau wie vor Zuzug aus. Für Drittstaatenangehörige ohne Fluchthintergrund, die aus einem Staat, der nicht Teil der europäischen Staatengemeinschaft ist, zugezogen sind, liegt dieser Anteil 4 Prozentpunkte niedriger. Für Geflüchtete liegt die Übereinstimmung des Anforderungsniveaus vor und nach Zuzug bei 42 % und ist somit geringer als der entsprechende Anteil in der Gruppe der Unionsbürger/-innen sowie der Drittstaatenangehörigen ohne Fluchthintergrund.

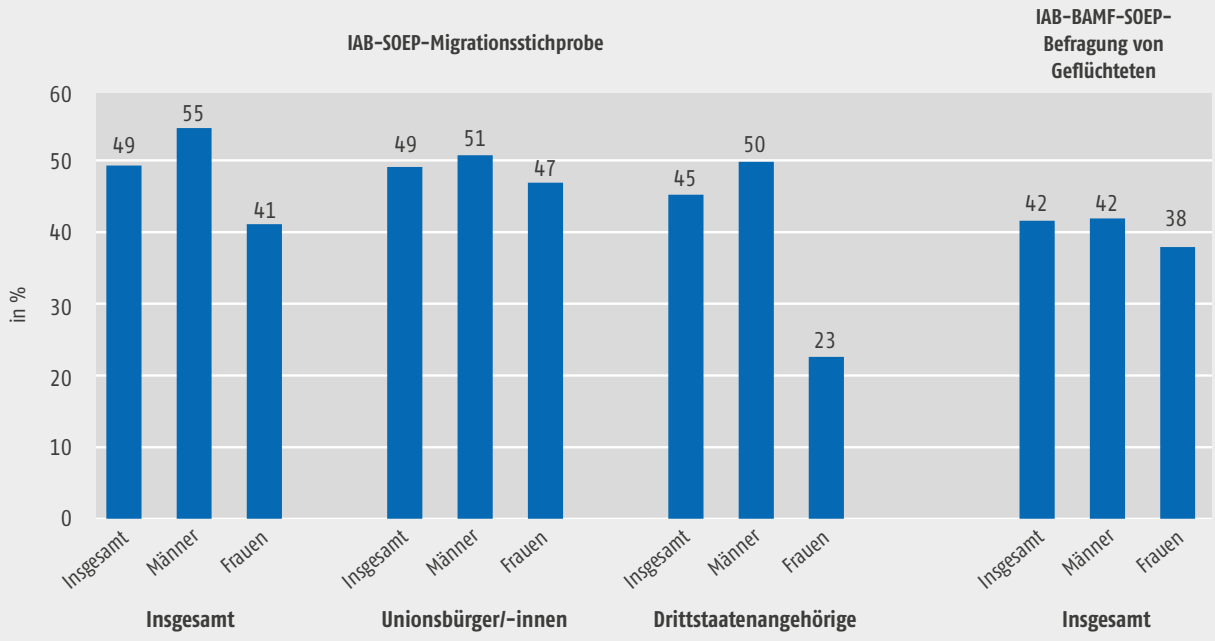
Für Geflüchtete zeigt sich zudem, dass die Anforderungsniveaus bei den Männern etwas häufiger übereinstimmen als bei den Frauen. Diese geschlechterspezifische Lücke zeigt sich ebenfalls in der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe und ist besonders bei den Drittstaatenangehörigen mit einer Differenz von 27 Prozentpunkten beträchtlich.

Der Berufsbereich der ausgeübten Tätigkeit vor und nach Zuzug

→ **Tabelle C3.1.2-2** zeigt auf, dass die meisten Personen in den beiden Stichproben vor Zuzug im Berufsbereich 2 tätig waren. Zudem waren 19 % bzw. 16 % im Berufsbereich 6 und jeweils rund 15 % im Berufsbereich 8 tätig. Jedoch bestehen auch Unterschiede in der Aufteilung auf die verschiedenen Berufsbereiche zwischen Geflüchteten und Zugezogenen ohne Fluchthintergrund. Während 16 % der Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund im Bereich 7 tätig waren, waren nur 6 % der Geflüchteten vor Zuzug in diesem Berufsbereich tätig.

Betrachtet man den Berufsbereich der derzeit ausgeübten Tätigkeit, fällt auf, dass der Anteil der Personen, die zum Befragungszeitpunkt im Bereich 2 tätig waren, im Vergleich zur Situation vor Zuzug in beiden Stichproben ansteigt. Besonders stark ist der Anstieg zudem in beiden Stichproben im Berufsbereich 5. In anderen Bereichen, wo die Anwendung von landesspezifischem Humankapital und Deutschkenntnissen wichtiger ist, bspw. in den Berufsbereichen 6 und 7, sinkt der Anteil jener, die auch in Deutschland in diesen Bereichen tätig sind. Somit ist zu vermuten, dass die Verwertbarkeit von im Ausland erworbenen Humankapital auch von der Spezifizität der im Beruf anfallenden Tätigkeiten und der Frage, in welchem Maße Sprachkenntnisse und landesspezifisches Humankapital bei der Ausübung des Berufs gebraucht werden, abhängt.

Schaubild C3.1.2-2: **Die Übereinstimmung der Anforderungsniveaus der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit nach rechtlichem Zuzugsweg und Geschlecht (in %)**



Anm.: Um Personen, die wiederholt an den Befragungen teilgenommen haben, im Vergleich zu Personen, die nur einmal an der Befragung teilgenommen haben, nicht zu stark zu gewichten, wird jeweils der Wert der letzten Beobachtung verwendet. Zugezogene, die durch den Erwerb einer sog. Blauen Karte zugezogen sind, sind in der Abbildung nicht berücksichtigt. Die Blaue Karte ermöglicht den Zuzug von hochqualifizierten Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium aus Drittstaaten. Voraussetzung hierfür ist u. a. ein Arbeitsvertrag oder eine verbindliche Stellenzusage für eine Stelle mit Mindestbruttogehalt von 56.400€ (Stand 2022).

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2015 bis 2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 bis 2019; gewichtet; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle C3.1.2-2: **Berufsbereich der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit (in %)**

Berufsbereiche	IAB-SOEP-Migrationsstichprobe		IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten	
	Vor Zuzug	Nach Zuzug	Vor Zuzug	Nach Zuzug
	in %		in %	
0 Militär	0	0	1	0
1 Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	0	2	7	3
2 Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	21	24	27	31
3 Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	6	6	13	8
4 Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	9	7	3	1
5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	9	24	9	31
6 Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	19	14	16	11
7 Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	16	5	6	2
8 Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	15	18	15	13
9 Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	5	2	2	1
Personen	927	1.001	4.154	1.857

Anm.: Der Berufsbereich entspricht dem 1-Steller der Berufsklassifikation KldB (2010). Um Personen, die wiederholt an den Befragungen teilgenommen haben, im Vergleich zu Personen, die nur einmal an der Befragung teilgenommen haben, nicht zu stark zu gewichten, wird jeweils der Wert der letzten Beobachtung verwendet.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2015 bis 2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 bis 2019; gewichtet; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

C 3.1.3 Tätigkeitsstruktur und Bildungsinvestitionen

Die vor und nach Zuzug ausgeübte Tätigkeit hängt maßgeblich vom Bildungs- und Qualifikationsniveau der Personen ab. → **Tabelle C3.1.3-1** stellt entsprechend der im Ausland erworbenen Berufsbildung dar, welches Anforderungsniveau vor Einwanderung ausgeübt wurde und welches Niveau nach Zuzug ausgeübt wird. Dabei zeigt sich sowohl für Zugezogene ohne Fluchthintergrund als auch für die Geflüchteten, dass die große Mehrheit derer, die vor Zuzug eine schulische oder betriebliche Ausbildung gemacht hat oder im Betrieb angelernt wurde, vor Einwanderung eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit ausgeübt hat. Entsprechend hat auch die Mehrheit der Befragten mit akademischer Bildung vor Einwanderung eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt.

Betrachtet man nun die entsprechenden Anteile hinsichtlich der derzeitigen Tätigkeit, fällt auf, dass 68 % der Zugezogenen ohne Fluchthintergrund, die vor Zuzug eine schulische oder betriebliche Ausbildung gemacht haben oder im Betrieb angelernt wurden, in Deutschland ebenfalls eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit ausüben. Der Anteil in dieser Gruppe, die eine Helfer- und Anlerntätigkeit ausübt, ist jedoch von 9 % vor Zuzug auf 30 % nach Einwanderung angestiegen. In der Gruppe der Geflüchteten ist bei jenen mit Ausbildung ebenfalls ein deutlicher Anstieg derer in Helfer- und Anlerntätigkeit zu verzeichnen (von 20 % auf 35 %). Eine ähnliche Entwicklung lässt sich für Personen mit vor Zuzug erworbenem Hochschulabschluss beobachten. Dabei fällt insbesondere auf, dass unter den Geflüchteten mit Hochschulabschluss lediglich 21 % zum Befragungszeitpunkt in Deutschland eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausüben, bei den Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund hingegen sind es 56 %.

Diese Darstellung zeigt, dass in beiden Stichproben ein beträchtlicher Anteil der Zugezogenen in Deutschland eine Helfer- und Anlerntätigkeit ausübt, obwohl vor Zuzug berufliche oder akademische Qualifikationen erworben wurden. Zudem wird in Konsistenz mit **Kapitel C3.1.2** deutlich, dass die Verwertbarkeit von im Ausland erworbenem Humankapitel für Geflüchtete schwächer als für Zugezogene ohne Fluchthintergrund ausfällt.

Um das vor Zuzug erworbene Humankapital in Deutschland einbringen zu können, investieren Personen nach Einwanderung daher oft zunächst in den Erwerb (weiterer) Berufsabschlüsse. → **Tabelle C3.1.3-2** zeigt dabei auf, dass die Bildungspartizipation in Deutschland deutlich nach der vor Zuzug ausgeübten Tätigkeit variiert. 9 % der Zugezogenen ohne Fluchthintergrund, die vor Einwanderung eine Helfer- und Anlerntätigkeit ausgeübt

Tabelle C3.1.3-1: **Anforderungsniveau der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit nach Berufsbildungsabschluss vor Zuzug (in %)**

Anforderungsniveau	IAB-SOEP-Migrationsstichprobe			IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten		
	Berufsbildungsabschluss vor Zuzug					
	Kein Abschluss	Schulische/ betriebliche Ausbildung oder angelernt	Hochschulabschluss, einschl. Promotion	Kein Abschluss	Schulische/ betriebliche Ausbildung oder angelernt	Hochschulabschluss, einschl. Promotion
Vor Zuzug	in %			in %		
Helfer- und Anlerntätigkeit	32	9	3	15	20	3
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	53	83	28	74	70	30
Komplexe Spezialistentätigkeit, Hoch komplexe Expertentätigkeit	15	8	69	11	10	67
Personen	335	239	344	2.867	264	689
Nach Zuzug	in %			in %		
Helfer- und Anlerntätigkeit	41	30	11	49	35	38
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	50	68	33	47	63	41
Komplexe Spezialistentätigkeit, Hoch komplexe Expertentätigkeit	10	2	56	4	2	21
Personen	401	266	384	1.391	119	279

Anm.: Die zwei Anforderungsniveaus komplexe Spezialistentätigkeiten und hoch komplexe Expertentätigkeiten wurden aus Gründen geringer Fallzahlen in dieser Tabelle zu einer Gruppe zusammengefasst. Um Personen, die wiederholt an den Befragungen teilgenommen haben, im Vergleich zu Personen, die nur einmal an der Befragung teilgenommen haben, nicht zu stark zu gewichten, wird jeweils der Wert der letzten Beobachtung verwendet.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2015 bis 2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 bis 2019; gewichtet; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle C3.1.3-2: **Bildungspartizipation seit Zuzug nach Anforderungsniveau vor Zuzug (in %)**

Anforderungsniveau	IAB-SOEP-Migrationsstichprobe			IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Vor Zuzug	in %			in %		
Helfer- und Anlerntätigkeiten	9	4	14	12	12	6
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	21	23	19	17	19	8
Komplexe Spezialistentätigkeit	28	34	20	31	34	17
Hoch komplexe Expertentätigkeit	31	36	23	19	21	16
Personen	635	314	321	3.074	2.408	666

Anm.: Um Personen, die wiederholt an den Befragungen teilgenommen haben, im Vergleich zu Personen, die nur einmal an der Befragung teilgenommen haben, nicht zu stark zu gewichten, wird jeweils der Wert der letzten Beobachtung verwendet.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2015 bis 2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 bis 2019; gewichtet; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

haben, machen in Deutschland eine betriebliche, schulische oder sonstige Ausbildung, Umschulung oder beginnen ein Studium (Bildungspartizipation). Für Personen, die zuvor als Fachkraft tätig waren oder eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt haben, liegt dieser Anteil deutlich höher. Dies gilt auch für die Gruppe der Geflüchteten und bei Unterscheidung zwischen Frauen und Männern. In der Gruppe der Geflüchteten fällt zudem auf, dass Frauen jeweils zu geringeren Anteilen in Bildung investieren als Männer. Inwiefern ähnlich wie bei der allgemeinen Arbeitsmarktintegration der Zugang zu Kinderbetreuung eine Rolle spielt, muss zukünftige Forschung beantworten. Weitere empirische Analysen zum Einfluss der Berufswahl und des Aufenthaltszweckes auf die Bildungspartizipation für Zugezogene ohne Fluchthintergrund finden sich in Schuß (2022).

C 3.1.4 Fazit

Die unternommenen Vergleiche der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit zeigen auf, dass sowohl Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund als auch Geflüchtete in Deutschland häufiger Helfer- und Anlerntätigkeiten und seltener Spezialisten- oder Expertentätigkeiten ausüben, als es vor Zuzug der Fall gewesen ist. Dabei wurde für die Gruppe der Geflüchteten eine langsamere Angleichung der Tätigkeitsstruktur in Deutschland an die Tätigkeitsstruktur vor Einwanderung als bei Zugezogenen ohne Fluchthintergrund festgestellt. Auch wenn in diesem Beitrag die kürzere Aufenthaltsdauer der Geflüchteten und der rechtliche Zuzugsweg als Erklärungsfaktoren hervorgehoben wurden, so sind hierbei weitere Faktoren zu nennen. Hierzu gehören die Art des Migrationsprozesses, die gesundheitlichen Folgen, die für Geflüchtete durch die Flucht entstehen (vgl. Metzing/Schacht/Scherz 2020), und der sehr heterogene und teilweise lange Prozess des Asylverfahrens (Kosyakova/Brenzel 2020).

Zudem ergibt sich für Frauen stets eine geringere Übereinstimmung des Anforderungsniveaus der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit. Besonders groß ist diese geschlechterspezifische Lücke bei Zugezogenen ohne Fluchthintergrund aus Drittstaaten. Des Weiteren wurde empirisch herausgearbeitet, dass die Verwertbarkeit von vor Einwanderung erworbenen Qualifikationen auch von der spezifischen Berufswahl abhängt.

Die vorliegenden deskriptiven Ergebnisse vermitteln in Verbindung mit weiterer Forschung (bspw. Eberhard/Schuß 2021) einen Eindruck darüber, dass das Qualifikationsniveau zwar eine Voraussetzung für eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt ist. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass die Übertragbarkeit dieser Qualifikationen nach Deutschland für Personen mit vor Zuzug abgeschlossener beruflicher und akademischer Bildung aufgrund der Spezifizität der Qualifikationen mit Hürden verbunden ist. Dadurch wird die wichtige Rolle der Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen und die Wichtigkeit des Anerkennungsprozesses betont, der in der Diskussion um die Gestaltung der deutschen Integrationspolitik eine zentrale Rolle einnehmen sollte. Qualifikationen, die vor Zuzug erworben wurden und in Deutschland nicht im Arbeitsmarkt eingesetzt werden können, verursachen Kosten für die Zugezogenen sowie für den deutschen Arbeitsmarkt; Ähnliches gilt für einen langen und komplizierten Anerkennungsprozess.

(Eric Schuß)

C 3.2 Institutionelle Regulierung von Berufen und im Ausland qualifizierte Erwerbstätige in Deutschland

Die Integration von im Ausland qualifizierten Personen ist ein besonders wichtiges politisches Thema. Untersuchungen haben wiederholt gezeigt, dass Zugewanderte ein überdurchschnittlich hohes Risiko haben, in Positionen beschäftigt zu werden, die nicht ihren Qualifikationen und Fähigkeiten entsprechen. Typischerweise gehen diese Positionen mit Lohneinbußen und geringerer Arbeitszufriedenheit einher (siehe z. B. Chiswick/Miller 2009).

Bisher konzentrierte sich die Forschung auf die Frage, welche individuellen Merkmale von Zugewanderten (z. B. Unterschiede in den Sprachkenntnissen und -fähigkeiten und Unterschiede in der Qualität der im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse) das Risiko einer unpassenden Beschäftigung und die Lohnunterschiede zu nicht Zugewanderten erklären können. Dieser Beitrag untersucht dagegen die Bedeutung institutioneller Regelungen auf beruflicher Ebene für diese Ungleichheiten. Damit wird die Perspektive der Integration auf die Rahmenbedingungen des berufsfachlich strukturierten Arbeitsmarktes in Deutschland gelegt, in dem die Beschäftigung in bestimmten Berufen an spezifische berufliche oder akademische Zertifikate gebunden ist (vgl. Shavit/Müller 1998; Haupt 2012).

Erstens wird untersucht, ob im Ausland qualifizierte Erwerbstätige in Deutschland einen ähnlichen Zugang zu lizenzierten und stärker kredentialistisch E geschlossenen Berufen haben als vergleichbare Erwerbstätige mit in Deutschland erworbenen Qualifikationen. Zweitens wird untersucht, ob die Lohnunterschiede zwischen beiden Gruppen in lizenzierten und stärker kredentialistisch geschlossenen Berufen geringer sind als in weniger geschlossenen Berufen.

Im Beitrag werden Erwerbstätige, die ihren beruflichen oder akademischen Abschluss in Deutschland erworben haben mit Erwerbstätigen verglichen, die ihre Qualifikation(en) im Ausland erworben haben. Die Auswertungen basieren auf gewichteten Daten der Erwerbstätigenbefragungen 2006, 2012 und 2018 E.

E Berufliche Lizensierung und Kredentialismus

Berufliche Lizensierung (synonym Reglementierung)

Reglementierte Berufe (wie z. B. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in) sind Berufe, bei denen die Tätigkeiten (und häufig die Berufsbezeichnung) rechtlich geschützt sind und die Ausübung der Tätigkeit an das Vorliegen einer bestimmten Berufsqualifikation rechtlich gebunden ist (vgl. **https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/berufliche-anerkennung.php** und Haupt 2016).

Kredentialismus

Kredentialistisch stark geschlossene Berufe (wie z. B. Friseur/-in, Augenoptiker/-in) sind Berufe, bei denen der Zugang zwar nicht zwingend rechtlich an bestimmte Berufsqualifikationen gebunden ist, die Bildungszertifikate dennoch ein wesentliches Selektionskriterium in der Rekrutierungspraxis darstellen (vgl. Haupt 2012; Weeden 2002).

E BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen (ETB)

Die Erwerbstätigenbefragungen 2006, 2012 und 2018 sind Querschnittsbefragungen unter jeweils rd. 20.000 Kernerwerbstätigen in Deutschland. Grundgesamtheit sind Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), die einer bezahlten Tätigkeit von mindestens 15 Stunden pro Woche regelmäßig nachgehen. Die Daten wurden computergestützt telefonisch erhoben (CATI) und sind repräsentativ für diese Gruppe von Erwerbstätigen. Methodik und Befragungsinstrument der drei Erhebungswellen sind vergleichbar, sodass die Daten für Auswertungen gut gepoolt, d. h. zusammengefasst, werden können. Die Daten der einzelnen Erhebungen sind im Forschungsdatenzentrum des BIBB (BIBB-FDZ) veröffentlicht. Für methodische und publikationsbezogene Hinweise siehe die Projektwebseite **https://www.bibb.de/de/2815.php** sowie die FDZ-Seiten zu den Erhebungen **https:/www.bibb.de/de/62971.php**.

Tabelle C3.2-1: **Frauenanteile und Herkunftsregionen der Qualifikationen in den Vergleichsstichproben (in %)**

	In Deutschland qualifizierte Erwerbstätige (in %)	Im Ausland qualifizierte Erwerbstätige (in %)
Frauenanteile	**45**	**41**
Herkunftsregionen der Qualifikation		
Deutschland	100	0
EU, Schweiz, ehem. Aussiedlerländer	0	59
EU-Kandidatenländer	0	12
Andere europäische Länder	0	12
Asiatische Länder	0	9
Amerikanische/karibische Länder	0	6
Afrikanische Länder	0	2

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2006, 2012, 2018 (gewichtete Werte) BIBB-Datenreport 2022

Im gepoolten Datensatz liegen Informationen über insgesamt 1.317 Personen vor, die ihre Qualifikation(en) im Ausland erworben haben. Als Vergleichsgruppe dienen 51.100 Personen, die allein über in Deutschland erworbene Abschlüsse verfügen.[372] In der Stichprobe der im Ausland qualifizierten Erwerbstätigen ist der Frauenanteil mit rd. 41 % leicht geringer als in der Vergleichsstichprobe (45 %) → **Tabelle C3.2-1**.[373] Sie haben ihre ausländischen Abschlüsse in unterschiedlichen Herkunftsregionen erworben: Personen mit Abschlüssen aus EU-Ländern, der Schweiz und Aussiedlerländern stellen mit rd. 59 % die mit Abstand größte Gruppe der ausländischen Fachkräfte in dieser Stichprobe dar. Gute 12 % haben ihren Abschluss in EU-Kandidatenländern erworben, weitere 12 % in anderen europäischen Ländern, rd. 9 % in asiatischen Ländern, 6 % in amerikanischen oder karibischen Ländern und nur etwa 2 % in afrikanischen Ländern.

Berufliche Schließungsmechanismen: Lizenzierung und Kredentialismus

Der Zugang zu vielen, insbesondere auch dual ausgebildeten Berufen in Deutschland setzt in der Regel zwar nicht formell, aber faktisch ein in Deutschland erworbenes oder anerkanntes Berufszertifikat voraus und ist damit für diejenigen „geschlossen“, die nicht über ein solches verfügen. Dieser sog. Kredentialismus stellt eine institutionalisierte Regulierung des Berufszugangs und damit eine Form „beruflicher Schließung“ dar (vgl. Weeden 2002). Eine weitere, besonders starke Form der beruflichen Schließung stellt die Reglementierung oder „Lizenzierung“ von Berufen dar. Der Zugang zu diesen lizenzierten (synonym: reglementierten) Berufen ist an eine staatliche Erlaubnis („Lizenz“) geknüpft. Die Ausübung dieser Berufe ohne Berufszulassung ist illegal (vgl. Haupt 2016). In Deutschland sind diejenigen Berufe lizenziert, die in Verbindung zu einem geschützten Gemeinschaftsgut stehen: Berufe im Gesundheitswesen (z. B. Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen, Ärztinnen und Ärzte), im Bildungswesen (Lehrer/-innen, Erzieher/-innen), im Staat (z. B. Richter/-innen, Steuerberater/-innen) und im Bereich Sicherheit und Ordnung (z. B. Militär, Polizei, Architektinnen und Architekten).

Personen mit ausländischen Abschlüssen müssen diese in Deutschland anerkennen lassen, um in einem reglementierten Beruf arbeiten zu können (vgl. Braun 2012). Auch der Zugang ausländischer Fachkräfte zu Berufen, die zwar nicht formell, aber faktisch ein Berufszertifikat voraussetzen (z. B. duale Berufe), kann erschwert sein, wenn Arbeitgebern keine verlässlichen Informationen über die Gleichwertigkeit ausländischer Qualifikationen mit deutschen Qualifikationen vorliegen. Bis zu den weitreichenden Änderungen des Anerkennungsgesetzes von 2012 (**vgl. Kapitel C2.2 und C3.4**; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017) war jedoch das Recht auf ein Anerkennungsverfahren auf EU-Bürger/-innen (inkl. Schweiz) und Spätaussiedler/-innen sowie die Feststellung einer Gleichwertigkeit von reglementier-

372 Im Datensatz liegen keine Informationen dazu vor, ob und wann die Personen nach Deutschland immigriert sind und ob ein Anerkennungsverfahren der Qualifikation durchlaufen wurde. Es ist aber anzunehmen, dass der Großteil der im Ausland qualifizierten Personen in der Stichprobe in einem anderen Land aufgewachsen und die dortigen Bildungsinstitutionen besucht hat (vgl. Rohrbach-Schmidt 2020).

373 Im Ausland Qualifizierte verfügen außerdem seltener über einen Ausbildungsabschluss und häufiger über einen Universitätsabschluss (höchster Abschluss) als die Erwerbstätigen mit in Deutschland erworbenen Qualifikationen in der Stichprobe. Sie sind im Vergleich zu den Erwerbstätigen mit deutschen Qualifikationen außerdem häufiger als Arbeiter/-innen oder Selbständige und seltener als Angestellte oder Beamte beschäftigt. Für eine detaillierte Diskussion der Stichproben siehe Rohrbach-Schmidt 2020.

ten Berufen beschränkt; eine Anerkennung von nicht reglementierten Berufen, z. B. duale Berufe, war nicht möglich. Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass Erwerbstätige mit ausländischen Qualifikationen zumindest in der Vergangenheit seltener Zugang zu reglementierten oder kredentialistisch geschlossenen Berufen gefunden haben sollten als solche mit deutschen Qualifikationen. Dies wird im Folgenden anhand der Erwerbstätigenbefragungen 2006 bis 2018 untersucht; zu den Operationalisierungen siehe E.

E Operationalisierungen auf Basis der ETB 2006 bis 2018

In der ETB wird für jeden der bis zu fünf erfassten beruflichen Abschlüsse der Befragten erhoben, ob diese in Deutschland (Bundesland) oder im Ausland erworben wurden. Als im Ausland qualifiziert werden diejenigen kodiert, die (alle) berufliche(n) oder akademische(n) Abschlüsse im Ausland erworben haben.

Lizenzierung und Kredentialismus sind Berufsmerkmale und werden über die Angabe zur aktuellen beruflichen Tätigkeit in der ETB kodiert (KldB 2010). Die Liste der lizenzierten Berufe entstammt der Zusammenstellung von Haupt (2016). Gesundheits- und Erziehungsberufe machen den größten Anteil an der lizenzierten Beschäftigung aus (insgesamt und in beiden Teilstichproben der in Deutschland/im Ausland Qualifizierten). Deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten in reglementierten Berufen (29,5 % gegenüber 10,7 % bei den in Deutschland qualifizierten Fachkräften und 21,5 % zu 10,6 % bei den im Ausland qualifizierten Fachkräften).

Kredentialismus als zweites Maß beruflicher Schließung orientiert sich an Haupt (2012). Es wird gemessen als kombiniertes Maß der jeweiligen Anteile von Berufsinhabern und Berufsinhaberinnen, die angeben, dass der Besitz eines Abschlusses eine Voraussetzung für ihre Tätigkeit ist, dass die derzeitige berufliche Tätigkeit ihrer Berufsausbildung entspricht oder damit zusammenhängt (im Gegensatz zu „hat nichts damit zu tun“) und dass sie viel oder ziemlich viel von den beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten, die sie in der Ausbildung erworben haben, in der derzeitigen Tätigkeit verwenden können. Der so gemessene Grad der beruflichen Schließung variiert von -3,0 (geringe Schließung) bis +1,69 (hohe Schließung) und ist am niedrigsten bei den Reinigungs- und Entsorgungsberufen (dreistelliger Code 541) und am höchsten bei den Human- und Zahnmedizinern und -medizinerinnen (814).

Der Bruttostundenlohn wurde auf Basis des (inflationsbereinigten) Bruttomonatslohns, geteilt durch Monatsstunden berechnet. Im Fall der Abgeltung der Überstunden durch Freizeitausgleich wurde die tatsächliche durch die vereinbarte Arbeitszeit ersetzt. Bei fehlenden Einkommensangaben wurden die imputierten Löhne verwendet.

Zugang zu lizenzierten und kredentialistisch geschlossenen Berufe: Personen mit in Deutschland und im Ausland erworbenen Qualifikationen im Vergleich

Tatsächlich zeigt sich anhand der ETB-Daten, dass im Ausland qualifizierte Beschäftigte in Deutschland seltener Zugang zu geschlossenen Berufen haben als in Deutschland qualifizierte Erwerbstätige: 15,1 % der Erwerbstätigen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen üben einen lizenzierten Beruf aus, während der Anteil bei Erwerbstätigen mit deutschen Qualifikationen bei 19,1 % liegt. Ebenso zeigt sich, dass Erwerbstätige mit ausländischen Abschlüssen durchschnittlich in weniger geschlossenen Berufen arbeiten als Erwerbstätige mit deutschen Qualifikationen: Der Durchschnittswert im Grad des Kredentialismus der von Erwerbstätigen mit ausländischen Qualifikationen ausgeübten Berufe liegt mit -0,205 deutlich unter dem Durchschnittswert von -0,001 für Erwerbstätige mit deutschen Qualifikationen. Dass im Ausland qualifizierte Personen seltener in lizenzierten Berufen und eher in weniger kredentialistisch geschlossenen Berufen arbeiten, bestätigt sich in multivariaten Analysen (vgl. Rohrbach-Schmidt 2020). Weiterführende Auswertungen zeigen auch, dass die Zugangschancen sich zwischen den Herkunftsregionen der Qualifikationen → **Tabelle C3.2-1** unterscheiden – die Unterschiede spiegeln dabei die unterschiedlichen Restriktionen in der bis 2012 gültigen Anerkennungsgesetzgebung wieder.[374]

Verdienstungleichheiten in lizenzierten und stärker kredentialistisch geschlossenen Berufen

Berufe, zu denen nur Personen mit bestimmten Abschlüssen oder Lizenzen Zugang haben, sind in der Regel mit höheren Löhnen verbunden (vgl. Weeden 2002; Haupt 2012, 2016). Dies zeigt sich auch gemäß der gepoolten ETB-Stichproben in einem multivariaten Regressionsmo-

374 Der Zugang zu stärker geschlossenen Berufen gelingt gemäß multivariater Analysen neben Personen mit einer deutschen Qualifikation am ehesten Personen mit einem Abschluss aus einem EU-Land, der Schweiz oder einem ehemaligen Aussiedlerland (vgl. Rohrbach-Schmidt 2020, S. 391).

dell unter Kontrolle mehrerer relevanter Drittvariablen wie Berufserfahrung oder Sprachkenntnissen → **Tabelle C3.2-2**: Erwerbstätige, die in lizenzierten Berufen arbeiten, verdienen demnach durchschnittlich rd. 12,7 % mehr als ansonsten vergleichbare Erwerbstätige, die in nicht lizenzierten Berufen arbeiten. Wie in anderen Studien zeigt sich bei Frauen mit einem Lohnzuwachs von rd. 15 % ein etwas größerer „Lizenzierungsvorteil" als bei Männern (+9 %). → **Tabelle C3.2-2** zeigt auch, dass ansonsten vergleichbare Erwerbstätige, aber mit im Ausland erworbenen Qualifikationen, durchschnittlich 7,4 % weniger verdienen (im Ausland qualifizierte Männer -8,6 %, Frauen -5,4 %).

Betrachtet man die Löhne in Berufen ohne und mit Lizenzierung getrennt, zeigt sich für Männer folgendes Bild → **Tabelle C3.2-3**: In nicht lizenzierten Berufen verdienen Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen im Durchschnitt rd. 8,6 % signifikant weniger als in Deutschland qualifizierte Personen. In regulierten Berufen zeigt sich dagegen „nur" ein Lohnunterschied von 2,6 %, der statistisch nicht signifikant ist. Männliche Erwerbstätige mit ausländischen Qualifikationen verdienen also in lizenzierten Berufen ähnliche Löhne wie ihre Kollegen mit deutschen Qualifikationen.

Bei Frauen zeigt sich dagegen ein anderes Bild: Die Lohnlücke zwischen in Deutschland und im Ausland qualifizierten Frauen ist in lizenzierten Berufen größer als in nicht lizenzierten Berufen. Vertiefende Analysen zeigen, dass dies zum Teil darauf zurückzuführen sein könnte, dass Frauen mit ausländischen Abschlüssen eher in lizenzierten Tätigkeiten auf niedrigerem Anforderungsniveau beschäftigt sind als ihre inländisch qualifizierten Fachkolleginnen, z. B. als lizenzierte Gesundheits- und Krankenpflege*helferinnen*, Altenpflege*helferinnen* (KldB 2010-Codes 8130*1*/8210*1*) statt Gesundheits- und (Alten-)Krankenpflegerinnen (8130*2*/8210*2*).

Tabelle C3.2-2: **Lohneffekte von Lizenzierung und Qualifikation Ausland vs. Deutschland (logarithmierter Bruttostundenlohn)**

	Erwerbstätige insgesamt	Männer	Frauen
Lizenzierung	0,127 ***	0,090 ***	0,150 ***
Im Ausland qualifiziert	-0,074 ***	-0,086 ***	-0,054 *
N	50.528	25.407	25.121
R^2	0,360	0,342	0,311

Anm.: Erwerbstätige im Alter von 20 bis 65 Jahren, ohne Personen ohne beruflichen Abschluss, lineare Regression mit robusten Standardfehlern, zusätzlich Kontrolle von Geschlecht; Interaktion im Ausland qualifiziert* Lizenzierung, höchster Berufsabschluss, Berufserfahrung in Jahren, quadrierte Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit (in Jahren), Sprachanforderungen, Gesundheitszustand, Betriebsgröße, Dummies für Erhebungswelle, Arbeitsmarkteintrittskohorten und Bundesländer, +p < 0,10, *p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2006, 2012, 2018, gewichtete Werte (re-weighting) BIBB-Datenreport 2022

Zieht man den zweiten Indikator für berufliche Schließung (Kredentialismus) heran, so zeigt sich ein ähnliches Bild wie für Lizenzierung: Zumindest für Männer gilt, dass sie durchschnittlich keine Lohnnachteile gegenüber Kollegen mit deutschen Abschlüssen hinnehmen müssen, wenn sie in stark kredentialistisch geschlossenen Berufen arbeiten, wohl aber sehr deutliche Lohneinbußen, wenn sie in weniger geschlossenen Berufen arbeiten (vgl. Rohrbach-Schmidt 2020).

Zusammenfassung und Fazit

Lizenzierung und Kredentialismus als zwei institutionalisierte Formen der beruflichen Schließung am deutschen Arbeitsmarkt prägen auch die Beschäftigungschancen und Lohnaussichten von Personen mit ausländischen Qualifikationen. Aus Sicht der hier vorgestellten Be-

Tabelle C3.2-3: **Lohneffekte von im Ausland vs. in Deutschland qualifiziert, in nicht lizenzierten und lizenzierten Berufen (logarithmierter Bruttostundenlohn)**

	Männer		Frauen	
	Nicht lizenziert	Lizenziert	Nicht lizenziert	Lizenziert
Im Ausland qualifiziert	−0.086 ***	−0.026	−0.051 *	−0.164 ***
N	21.995	3.412	17.068	8.053
R^2	0,344	0,240	0,322	0,238

Anm.: Erwerbstätige im Alter von 20 bis 65 Jahren, ohne Personen ohne beruflichen Abschluss, lineare Regression mit robusten Standardfehlern, zusätzlich Kontrolle von Geschlecht; Interaktion im Ausland qualifiziert* Lizenzierung, höchster Berufsabschluss, Berufserfahrung in Jahren, quadrierte Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit (in Jahren), Sprachanforderungen, Gesundheitszustand, Betriebsgröße, Dummies für Erhebungswelle, Arbeitsmarkteintrittskohorten und Bundesländer, +p < 0,10, *p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2006, 2012, 2018, gewichtete Werte (re-weighting) BIBB-Datenreport 2022

funde stellt die vergleichsweise starke berufliche Schließung des deutschen Arbeitsmarktes einerseits eine schwierige Hürde für Personen mit ausländischen Abschlüssen dar. Andererseits bieten aber Lizenzierung und Kredentialismus das Potenzial, den Spielraum für qualifikationsunabhängige Selektions- und Entlohnungsmechanismen einzuschränken. Wenn die ausländische Qualifikation von den Arbeitgebern richtig eingeschätzt werden kann, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass die Fachkräfte aus dem Ausland passend eingestellt und entsprechend bezahlt werden. Der (in Deutschland anerkannte) Berufsabschluss kann insofern einen „Schutz" vor fehlqualifizierter Beschäftigung und Lohneinbußen darstellen (vgl. Drange/Helland 2019, S. 5). Fehlen den Arbeitgebern jedoch verlässliche Informationen über die Gleichwertigkeit ausländischer Qualifikationen mit deutschen Qualifikationen, dann besteht die Gefahr, dass sie qualifikationsunabhängige Merkmale wie die ethnische Zugehörigkeit oder das Herkunftsland als Indikatoren heranziehen, um die Passung der Bewerber und Bewerberinnen einzuschätzen.

Bis 2012 war der rechtliche Rahmen für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen eher restriktiv. Mit dem Bundesanerkennungsgesetz 2012 und weiteren Änderungen danach (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017) wurden wesentliche Defizite aufgehoben. Aufgrund dieser Änderungen dürfte das Gesamtniveau der formalen Anerkennung in den nächsten Jahren weiter ansteigen (vgl. Böse/Schmitz 2021), sodass der eingeschränkte Zugang zunehmend weniger ein Problem darstellen dürfte.

Ob der seit 2012 geltende Rechtsrahmen zu einer besseren Integration von Zugewanderten in den deutschen Arbeitsmarkt führt, hängt stark von den Einstellungs- und Vergütungssystemen der Unternehmen, d. h. von den Entscheidungen der Arbeitgeber ab. Die formale Anerkennung von Abschlüssen ändert nichts an den Kompetenzen der Zugewanderten als solche. Sie ist jedoch eine wirkungsvolle Maßnahme, die die Unsicherheit der Arbeitgeber in Bezug auf die individuellen Fähigkeiten von Zugewanderten verringern kann. Für Deutschland zeigen sich positive Effekte der beruflichen Anerkennung auf Beschäftigung und Löhne (vgl. Brücker u. a. 2021b).

(Daniela Rohrbach-Schmidt)

C 3.3 Betriebliche Ausbildung Geflüchteter: Beschäftigung, Neueinstellungen und Bewerbungschancen

Seit einiger Zeit gehen das Angebot an Ausbildungsplätzen sowie die Nachfrage nach einer dualen Berufsausbildung zurück. Im Jahr 2020 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge erstmals seit 1992 unter 500.000 gefallen (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A1.2). Die Passungsprobleme am Arbeitsmarkt sind in den letzten Jahren weiter angewachsen und es kommt zu einem beruflichen sowie qualifikatorischen Mismatch – mit Stellenbesetzungsproblemen in bestimmten Berufen auf der einen sowie unversorgten Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern (ggf. in anderen Berufen) auf der anderen Seite (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A1.1).

Eine Chance, ihren Fachkräftebedarf zu decken, kann für Betriebe die Ausbildung junger Geflüchteter darstellen. Vor allem in den Jahren 2015 und 2016 stieg die Anzahl geflüchteter Menschen in Deutschland stark an (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2021). Unter den Geflüchteten waren auch viele junge Menschen ohne einen in Deutschland anerkennungsfähigen Berufsabschluss. Nachdem zunächst der unklare oder fehlende Rechtstatus sowie fehlende Deutschkenntnisse als Hinderungsgründe für die Ausbildung Geflüchteter genannt wurden (vgl. Gerhards 2018, 2019), ist die Anzahl der Unternehmen, die jugendliche Geflüchtete als Auszubildende beschäftigen, von 7,2 % im Jahr 2016 auf 10,1 % im Jahr 2019 deutlich angestiegen (vgl. Heuer/Pierenkemper 2020).

Dieser Beitrag widmet sich der Frage, welche Betriebe Geflüchtete ausbildeten und nimmt zudem die Bewerbungen und Neueinstellungen von Geflüchteten in den Blick. Dazu werden Betriebsmerkmale wie die Betriebsgröße und die Branchenzugehörigkeit sowie die Region (Ost-/Westdeutschland) des Betriebs untersucht. Datengrundlage bildet das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung der Wellen 2020 und 2021 E. Die Daten der Welle 2020 werden hinzugezogen, da mit ihnen neben den Beschäftigtenzahlen zusätzlich nachvollzogen werden kann, wie viele Geflüchtete unter den Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern und den neu eingestellten Auszubildenden waren.

E Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel)

Das Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung des BIBB ist eine repräsentative, seit 2011 jährlich durchgeführte Wiederholungsbefragung deutscher Betriebe. Zuletzt wurden rd. 4.000 Betriebe pro Jahr befragt. Im Mittelpunkt stehen Untersuchungen zu den Strukturen, Entwicklungen, Rahmenbedingungen und Zusammenhängen des betrieblichen Qualifizierungsgeschehens (vgl. auch E in **Kapitel A7.3**).

Für die aktuelle Erhebungswelle 2021 (Stichtag 31.12.2020) steht u. a. die Information zur Verfügung, welche Betriebe unter ihren Auszubildenden Geflüchtete beschäftigten. Gemeint sind damit laut Fragetext „Auszubildende, die als Geflüchtete anerkannt sind oder die den Status als Asylbewerber/-innen oder Geduldete haben."

In der Erhebungswelle 2020 (Stichtag 31.12.2019) wurde darüber hinaus nach der Anzahl von Bewerbungen und Neueinstellungen von angehenden Auszubildenden insgesamt und solchen mit Fluchterfahrung gefragt.

Weiterführende Informationen unter **www.bibb.de/qp**.

Anteil der Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden

Wie hoch war zum Stichtag 31.12.2020 der Anteil der Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden? Und welche Merkmale wiesen diese Betriebe auf? Zunächst lässt sich erkennen, dass mit zunehmender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit steigt, dass sich unter den Auszubildenden mindestens eine geflüchtete Person befand. Dieses Ergebnis ist jedoch auch darauf zurückzuführen, dass mit der Höhe der Beschäftigtenzahl auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass zumindest eine geflüchtete Person ausgebildet wurde→ **Schaubild C3.3-1**.

Nach Branchen differenziert ergeben sich mit Blick auf die Erhebungswelle 2021 deutliche Unterschiede. So lag der Anteil im Verarbeitenden Gewerbe und in der Bauwirtschaft mit 17 % deutlich über dem Durchschnitt (10 %). Hohe Anteile von Betrieben mit geflüchteten Auszubildenden ergaben sich ebenfalls im Bereich der sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen (12 %).

In Ostdeutschland war der Anteil von Betrieben mit Geflüchteten unter den Auszubildenden mit 5 % etwa halb so hoch wie in Westdeutschland (11 %). Unterschieden nach Kammerzugehörigkeit zeigt sich mit 15 % bei den Handwerksbetrieben in Deutschland insgesamt eine deutlich gesteigerte Wahrscheinlichkeit einen Geflüchteten auszubilden.

Im Vergleich zur Erhebungswelle 2020 zeigt die jüngste Entwicklung, dass der Anteil von Betrieben mit Geflüchteten unter den Auszubildenden von 13 % auf 10 % sank. Ein besonders deutlicher Rückgang (von 27 % auf 12 %) ist im Bereich der sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen festzustellen, worunter u. a. Berufe aus dem Bereich Beherbergung und Gastronomie sowie Informationsdienstleistungen oder auch Post-, Kurier- und Expressdienste fallen.[375]

Bewerbungen von Geflüchteten um Ausbildungsstellen

Die Wahrscheinlichkeit Geflüchtete auszubilden, hängt maßgeblich von der Anzahl bzw. dem Anteil der Bewerbungen ab, die Betriebe von dieser Gruppe erhalten. Für das Ausbildungsjahr 2019/2020 stehen im BIBB-Qualifizierungspanel 2020 Zahlen zum Anteil der Bewerbungen von Geflüchteten an allen Bewerbungen pro Betrieb bereit.

Nach Betriebsgröße zeigt sich, dass der Anteil von Bewerbungen Geflüchteter besonders bei kleineren Betrieben (1 bis 19 Beschäftigte) und Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten mit jeweils fast 6 % vergleichsweise erhöht war → **Schaubild C3.3-2**.

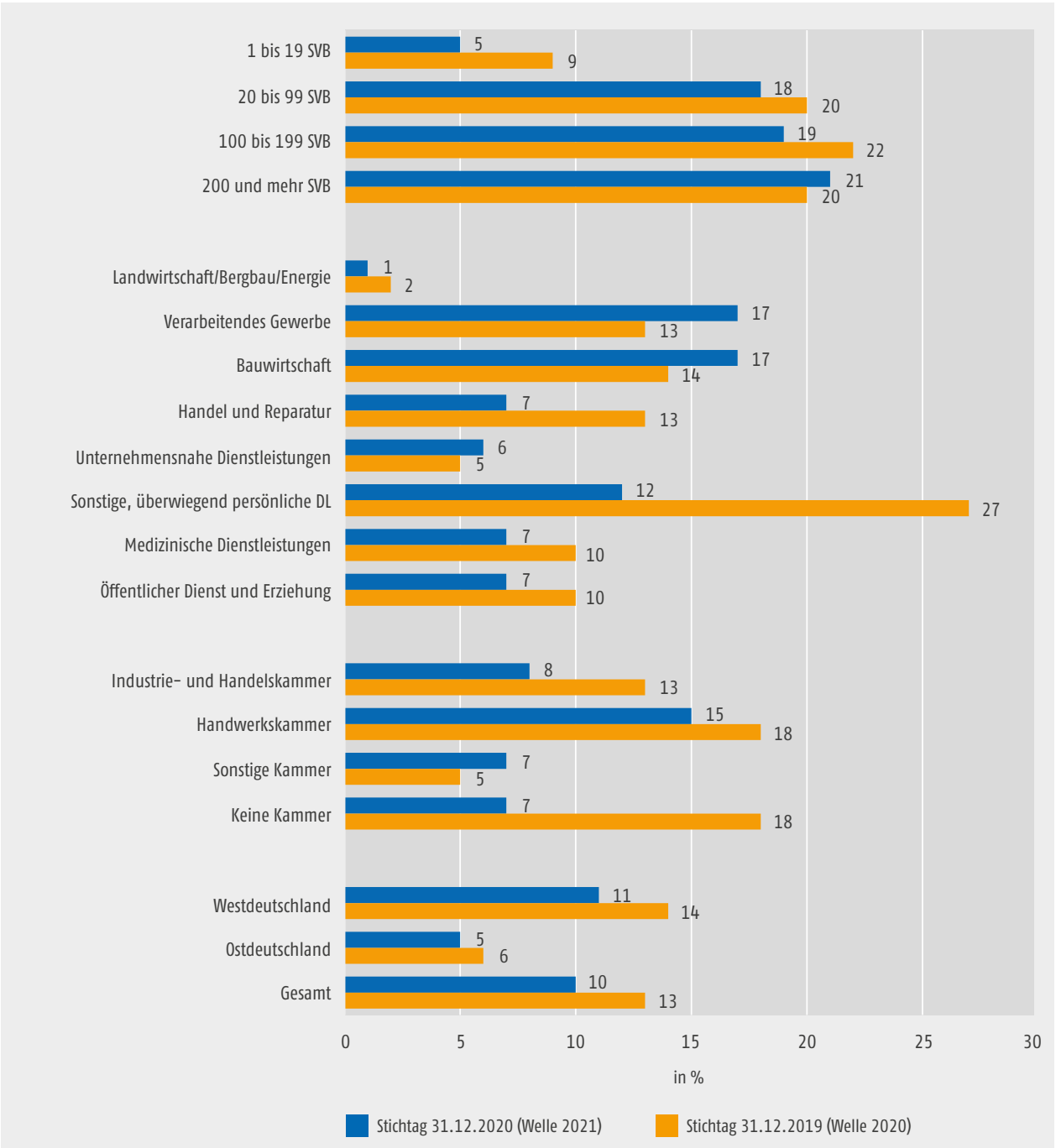
Nach Branchen ergeben sich besonders für Berufe im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (7 %) und den sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen (6 %) etwas erhöhte Anteile von geflüchteten Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsstellen.

Betriebe mit Kammerzugehörigkeit erhielten zu einem höheren Anteil Bewerbungen von Geflüchteten (5 % im IHK-Bereich und 6 % im Handwerk) als Betriebe ohne Kammerzugehörigkeit (3 %).

In Westdeutschland war mit 6 % der Anteil der Bewerbungen geflüchteter Personen an allen Bewerbungen für Ausbildungsstellen im Schnitt etwas höher als in Ostdeutschland (4 %).

375 Inwiefern diese Entwicklung mit der Coronapandemie und der zu ihrer Eindämmung durchgeführten Maßnahmen zusammenhängen könnte, kann anhand der vorliegenden Daten nicht geklärt werden.

Schaubild C3.3-1: **Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden an allen Ausbildungsbetrieben[1] 2020 und 2021 (in %)**



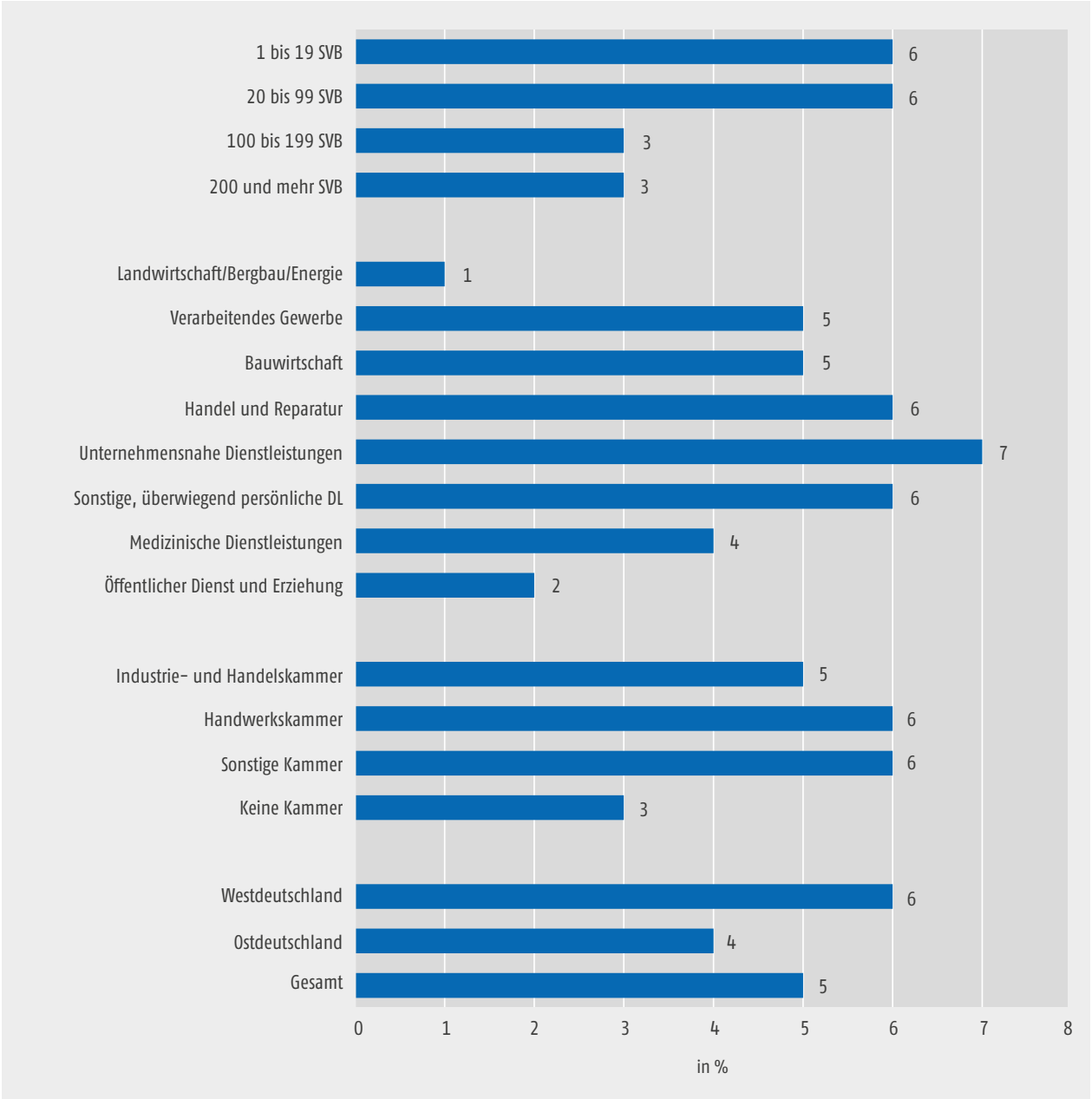
[1] Nur Ausbildungsbetriebe nach BBiG/HwO

SVB = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; DL = Dienstleistung

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2020 (Stichtag 31.12.2019; n= 1.813) und 2021 (Stichtag 31.12.2020, n= 1.854), gewichtete Daten

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild C3.3-2: **Anteil der Bewerbungen von Geflüchteten an allen Bewerbungen für Ausbildungsstellen (Durchschnitt in % pro Betrieb)[1]**



[1] Nur Betriebe mit Bewerbungen für Ausbildungsstellen.
SVB = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; DL = Dienstleistung
Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2020, Angaben zum Ausbildungsjahr 2019/2020, n=1.948, gewichtete Daten

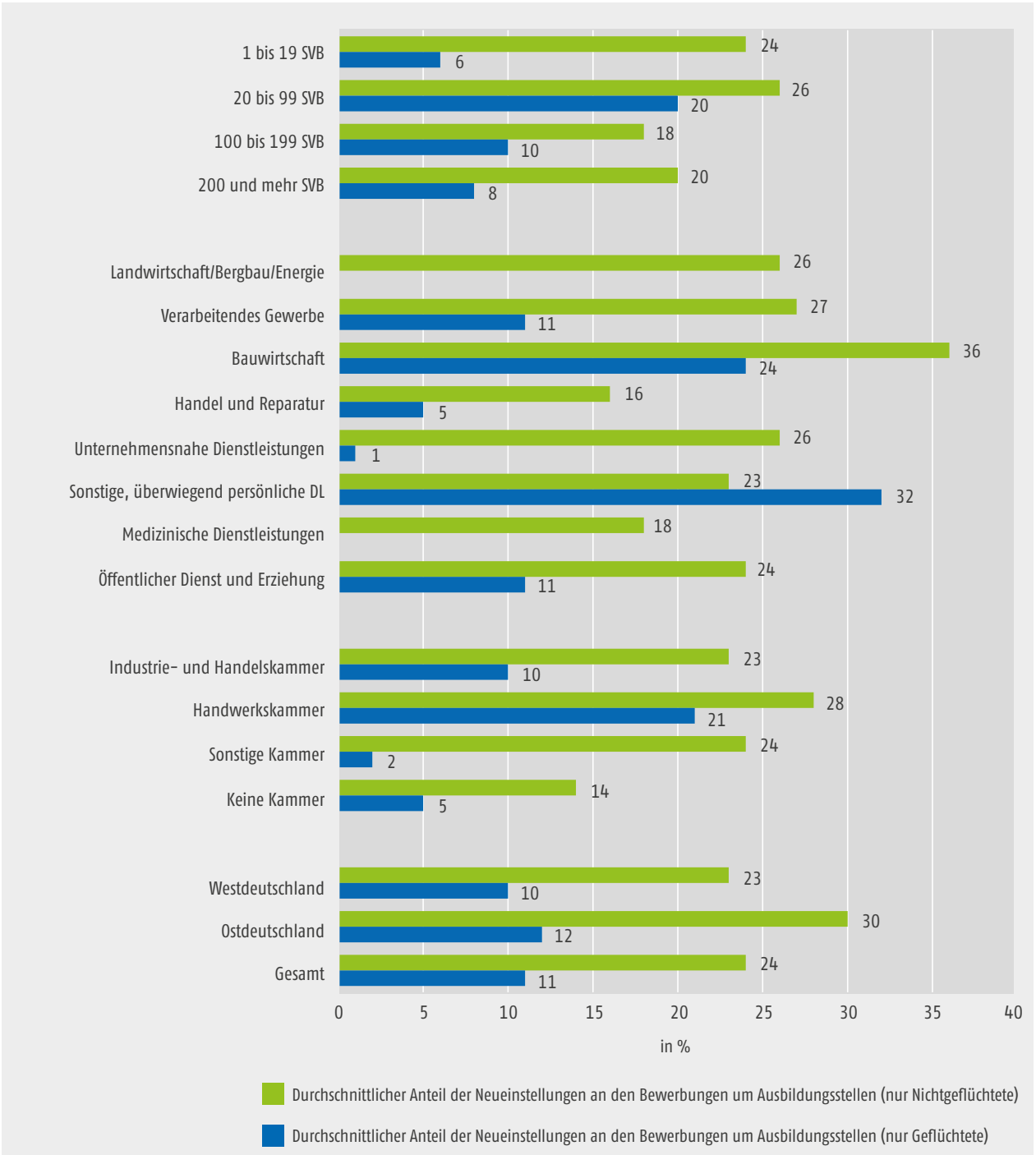
BIBB-Datenreport 2022

Einstellungschancen von Geflüchteten

Vergleicht man für das Ausbildungsjahr 2019/2020 den Anteil von Neueinstellungen an allen Bewerbungen pro Betrieb, zeigt sich, dass Geflüchtete eine deutlich geringere Chance hatten als Auszubildende neu eingestellt zu werden. Im Vergleich zu Nichtgeflüchteten mit einem Anteil von 24 % wurden von den Geflüchteten nur 11 % der Bewerberinnen und Bewerber als Auszubildende neu eingestellt. Dieser Chancenunterschied zieht sich durch fast alle betrachteten Betriebsmerkmale → **Schaubild C3.3-3**.

Bei der Betrachtung nach Betriebsgröße fällt auf, dass die Einmündungschancen bei Nichtgeflüchteten nach Betriebsgrößenklassen deutlich weniger schwankten

Schaubild C3.3-3: **Anteile der Neueinstellungen an Bewerbungen Nichtgeflüchteter und Geflüchteter (Durchschnitt in % pro Betrieb)[1]**



[1] Nur Betriebe mit Ausbildungsstellenbewerbungen.

SVB = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; DL = Dienstleistung

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2020, Angaben zum Ausbildungsjahr 2019/2020, n=1.948, gewichtete Daten (Zellen mit n<30 gelöscht)

BIBB-Datenreport 2022

(18 % bis 26 %) als bei geflüchteten Bewerberinnen und Bewerbern (6 % bis 20 %). Diesbezüglich hatten Geflüchtete in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten nur sehr geringe Chancen auf eine Neueinstellung (6 %) und auch in Großbetrieben waren die Chancen mit 8 % eher gering. In mittelgroßen Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten hatten Geflüchtete mit einem Anteil von 20 % Neueinstellungen gemessen an der Bewerberzahl dagegen vergleichsweise gute Chancen auf eine Neueinstellung.

Nach Branchen differenziert hatten Geflüchtete besonders gute Einmündungschancen in den Bereichen der sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen (32 %), in der Bauwirtschaft (24 %), im verarbeitenden Gewerbe (11 %) und im Öffentlichen Dienst (11 %). Der Anteil an Neueinstellungen geflüchteter Bewerberinnen und Bewerber überstieg bei den überwiegend persönlichen Dienstleistungen sogar den Anteil von den Nichtgeflüchteten (32 % gegenüber 23 %).

Im Bereich der Handwerkskammern hatten Geflüchtete etwas bessere Chancen auf eine Ausbildung (21 %) als im IHK-Bereich (10 %).

Im Vergleich von Ost- und Westdeutschland zeigten sich nur geringe Unterschiede bzgl. des durchschnittlichen Anteils der Neueinstellungen an den Bewerbungen Geflüchteter.

Fazit

Die Ergebnisse des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2021 zeigen zunächst, dass der Anteil der Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr rückläufig war. Zudem werden mit Blick auf die aktuellen Zahlen von 2021 branchenspezifische sowie innerdeutsche Unterschiede deutlich. Der Anteil der Betriebe mit mindestens einem/einer geflüchteten Auszubildenden war bspw. in Westdeutschland doppelt so hoch wie in Ostdeutschland. Geflüchtete bewarben sich – gemessen an allen Ausbildungsstellen – überdurchschnittlich oft bei kleineren Betrieben sowie im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen. Letztlich waren allerdings – unabhängig von Branche und Betriebsgröße – die Chancen auf eine Neueinstellung für Geflüchtete deutlich geringer als bei Nichtgeflüchteten. Führte bei allen Bewerberinnen und Bewerbern fast jede vierte Bewerbung zu einer Neueinstellung, waren es im Vergleich bei jenen von Geflüchteten lediglich 11 % der Bewerbungen.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung verdeutlichen, dass u. a. für viele Betriebe die Ausbildung Geflüchteter ein Potenzial darstellt, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Im Vergleich zum Jahr 2017, in dem lediglich in fast 3 % der Betriebe mindestens eine geflüchtete Person als Auszubildende/-r beschäftigt war (vgl. Gerhards 2018), hat sich 2021 dieser Anteil – trotz eines Rückgangs im Vergleich zum letzten Jahr – mehr als verdreifacht (auf 10 % im Ausbildungsjahr 2020/2021). Entsprechend liegt auf der Hand, dass die Rolle der Geflüchteten auf dem Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat.

Bei den Ergebnissen gilt es zu berücksichtigen, dass viele Betriebe bei der Integration Geflüchteter auf Hilfsangebote und außerbetriebliche Unterstützungsleistungen angewiesen sind. Die zuletzt rückläufigen Ausbildungszahlen auch bei Geflüchteten können u. a. auf den pandemiebedingten Ausfall außerbetrieblicher Maßnahmen und Hilfsangebote sowie fehlende Möglichkeiten für Praktika zurückgeführt werden (vgl. Gerhards/Weis 2022).

(Christian Gerhards, Till Hoffmann)

C 3.4 Im Ausland erworbene Berufsqualifikationen als Beitrag zur Fachkräftesicherung – Erfahrungen aus zehn Jahren Anerkennung

C 3.4.1 Qualifikationen von Fachkräften anerkennen – Gesetze und Praxis im Überblick

Die Fachkräftesicherung in Deutschland beruht im Kern auf der Qualifizierung im Inland. Rund 550.000 junge Menschen absolvierten im Jahr 2019 eine vollqualifizierende duale oder schulische Berufsausbildung (vgl. Statistisches Bundesamt 2020a; Dionisius u. a. 2022) und rund 510.000 schlossen ein Studium in Deutschland ab.[376] Des Weiteren gab es im Jahr 2019 rund 120.000 Absolventinnen und Absolventen einer höherqualifizierenden Berufsbildung.[377] Angesichts von demografisch bedingtem Rückgang der Schulabgängerzahlen und strukturellen Problemen (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A, A1) reicht dies jedoch nicht zur Deckung des Fachkräftebedarfs aus (**vgl. Kapitel C1**). Einen wichtigen Beitrag zur Milderung des Fachkräftemangels liefert daher auch die Arbeitsmarktintegration im Ausland qualifizierter Fachkräfte. Damit sie ihre Berufsqualifikationen auf dem vergleichsweise zertifikatsorientierten deutschen Arbeitsmarkt nutzen können, ist eine formale Anerkennung förderlich. Sie ist sogar zwingend erforderlich bei sog. reglementierten Berufen wie im medizinischen oder pädagogischen Bereich. Wie im Folgenden deutlich wird, stehen dem deutschen Arbeitsmarkt durch Anerkennungs- und Zeugnisbewertungsverfahren jährlich Zehntausende Fachkräfte zusätzlich zur Verfügung.

Seit zehn Jahren regelt das Anerkennungsgesetz die formale Anerkennung für die Berufe in Zuständigkeit des Bundes. Analog gelten Anerkennungsgesetze der Länder E. Personen, deren im Ausland erlernter Beruf in Deutschland nicht reglementiert ist, sowie alle in Drittstaaten qualifizierten Fachkräfte haben überhaupt erst seit Inkrafttreten der Anerkennungsgesetze einen Rechtsanspruch auf Prüfung der Gleichwertigkeit ihres Abschlusses. Die Nachfrage nach Anerkennung ist über die Jahre gestiegen, insbesondere von Fachkräften mit Abschlüssen aus Drittstaaten (**vgl. Kapitel D4**). 2020 haben die für die Anerkennung zuständigen Stellen in rd. 28.370 Fällen positiv über die ihnen vorgelegten Anträge entschieden.[378] Die Bescheide konnten somit unmittelbar auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden, soweit nicht weitere berufs- oder einwanderungsrechtliche Bedingungen dem entgegenstanden. Daneben gibt es für Hochschulabschlüsse, die nicht auf eine in Deutschland reglementierte Tätigkeit zielen, die Möglichkeit der Zeugnisbewertung, einer vergleichenden Einstufung (vgl. Erbe 2020, S. 100f.). 2020 hat die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) 28.725 solcher Anträge bearbeitet.[379] Da die Datenbank anabin – Informationssystem zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse Einstufungen der ZAB frei zugänglich listet, dürfte zusätzlich eine – statistisch nicht erfasste – Anzahl von ausländischen Hochschulabsolventinnen und -absolventen direkt mit Verweis darauf Arbeitgeber und Botschaften[380] von ihrer Fachkraft-Eigenschaft überzeugen können.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) (**vgl. Kapitel C2.2**) knüpft grundsätzlich Erwerbsmigration an formale Anerkennung.[381] Zugleich schafft es einen neuen Weg, die Fachkraft-Eigenschaft festzustellen – als Ausnahmeregelung zur formalen Anerkennung. Sie wird zwar bisher nur für IT-Fachkräfte und in kleineren Fallzahlen angewendet,[382] doch wird eine Ausweitung bereits diskutiert (siehe z. B. Sachverständigenrat für Integration und Migration 2021).

Personen ohne Berufsabschluss fehlt die Voraussetzung für ein Anerkennungsverfahren, selbst wenn sie über berufliche Kompetenzen verfügen. Für sie kommen unter Umständen Alternativen wie Valikom (**vgl. Kapitel C4.1**) oder eine Externenprüfung infrage. Auch im Rahmen des Anerkennungsverfahrens kann eine Kompetenzfeststellung durchgeführt werden, wenn Unterlagen zu einem vorhandenen Abschluss fehlen (**vgl. Kapitel C3.4.5**).

376 Rund 320.000 schlossen ein Bachelorstudium ab, rund 190.000 ein Master- oder Promotionsstudium (vgl. Statistisches Bundesamt 2020b).

377 Das heißt Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO sowie Weiterbildungen an Fachschulen/Fachakademien nach Landesrecht (vgl. Statistisches Bundesamt 2020c, 2020d; Dionisius u. a. 2022).

378 Insgesamt nach Bundes- und Landesrecht, darunter 24.858 „positiv – volle Gleichwertigkeit", 3.285 „teilweise Gleichwertigkeit", 12 „positiv – beschränkter Berufszugang nach HwO" und 216 „positiv – partieller Berufszugang" (vgl. Statistisches Bundesamt 2021). Nicht enthalten sind positive Bescheide mit „Auflage" einer Ausgleichmaßnahme, weil diese erst nach späterer Absolvierung der Maßnahme wirken.

379 Angaben nach ZAB-Statistik 2020

380 Siehe Auswärtiges Amt 2021, 2021, S. 3

381 Die Verknüpfung wird auch kritisch diskutiert, vgl. Liebig 2021; Sachverständigenrat für Integration und Migration 2021

382 Zwischen März und Dezember 2020 wurden 688 Aufenthaltserlaubnisse nach § 19c Abs. 2 AufenthG für „ausgeprägte berufspraktische Kenntnisse" erstmals erteilt, bei 59.109 im Rahmen der Erwerbsmigration insgesamt (vgl. Graf 2021, S. 17).

E Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern

Am 1. April 2012 trat auf Bundesebene das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen – kurz Anerkennungsgesetz – in Kraft.[383] Es handelt sich dabei um ein Artikelgesetz, das neben dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) auch Änderungen und Anpassungen in den berufsrechtlichen Fachgesetzen und -verordnungen beinhaltet (bspw. in der HwO und der Bundesärzteordnung).

Zwischen August 2012 und Juli 2014 traten 16 Anerkennungsgesetze der Länder in Kraft, die entsprechende Regelungen für Berufe in Länderzuständigkeit beinhalten. Je nach Beruf und Land ist die Anerkennung durch das BQFG, Fachrecht und Verordnungen oder eine Verbindung von beidem geregelt (vgl. Ekert u. a. 2019, S. 73).

Die öffentliche Hand fördert die Anerkennung mit einer Vielzahl an Begleitmaßnahmen von Information über Beratung bis hin zu Kostenübernahme, Anwerbung und Strukturbildung im In- und Ausland, dauerhaft und befristet (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2014, 2015, 2016, 2017, 2019; Elsässer/Wiemers 2022). Mittelfristig soll auch eine elektronische Antragstellung möglich werden.[384]

Im Ergebnis stehen Deutschland zusätzliche Fachkräfte für ein breites Spektrum an Berufen zur Verfügung. So entfielen 2020 allein die Anträge nach Bundesrecht auf über 300 verschiedene Berufe, vorrangig auf bestimmte Gesundheitsberufe, aber auch auf nicht reglementierte Berufe (**vgl. Kapitel D4**). Die Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten hat die Zahl jener aus der EU überholt; zugleich ist der Anteil der bereits vom Ausland aus gestellten Anträge gestiegen (**vgl. Kapitel C3.4.3**). Inzwischen kommt jeder dritte Antrag aus dem Ausland. Einer aktuellen BIBB-Betriebsbefragung zufolge beschäftigen rund 9 % der Betriebe in Deutschland mindestens eine/-n sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/-n mit anerkanntem ausländischen Berufsabschluss. Darüber hinaus haben andere Studien bereits positive Effekte einer Anerkennung für im Ausland Qualifizierte auf den deutschen Arbeitsmarkt belegt (**vgl. Kapitel C3.4.2**). Die Anerkennungsverfahren sind nicht nur als Instrument der Übersetzung von im Ausland erbrachten Bildungsleistungen zu sehen. Vielmehr führen sie in sehr vielen Fällen zu weiteren Bildungsleistungen, mit dem Ziel, die volle Gleichwertigkeit zu erreichen. Ob allerdings die durch das FEG gestärkte Absicht der *vollen* Gleichwertigkeit immer förderlich ist, bleibt zu beobachten. Die bereits jetzt sichtbaren Herausforderungen im Angebot von Qualifizierungen (**vgl. Kapitel C3.4.4**) dürften sich jedenfalls angesichts von steigenden Bedarfen infolge der oben genannten Trends noch verschärfen. Bei allen Erfolgen bleibt weiterhin zu untersuchen, inwieweit das vorhandene Fachkräftepotenzial bereits ausgeschöpft wird, und wo möglicherweise Fachkräfte im Verfahren Verzögerungen erleben oder gar „verloren“ gehen.

(Jessica Erbe)

C 3.4.2 Mit Anerkennung auf den Arbeitsmarkt und in den Betrieb

Zentrales Ziel der Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern ist es, den Zugang zu qualifikationsadäquater Beschäftigung für Menschen mit im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikation zu verbessern und damit einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland zu leisten. Studienergebnissen zufolge hat eine erfolgreiche Anerkennung positive Arbeitsmarkteffekte bezogen auf Beschäftigungschancen, qualifikationsadäquate Beschäftigung, Umfang der Arbeitszeit und Verdienst. Die Effekte sind besonders bei reglementierten Berufen vergleichsweise hoch: Vor Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes konnte ein reglementierter Beruf (z. B. Arzt/Ärztin oder Pflegefachkraft) mit einem im Drittstaat erworbenen Abschluss per se nicht vollumfänglich ausgeübt werden. Positive Auswirkungen zeigten sich aber auch hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration in nicht reglementierten Berufen, bei denen die volle Anerkennung keine zwingende Voraussetzung für die Berufsausübung ist. Dies betrifft auch die subjektiv empfundene höhere Wertschätzung durch Vorgesetzte oder Arbeitgeber (vgl. Brücker u. a. 2021a; Ekert u. a. 2017; Ekert/Knöller/Raven 2017; Rohrbach-Schmidt 2020 sowie **Kapitel C3.2**).

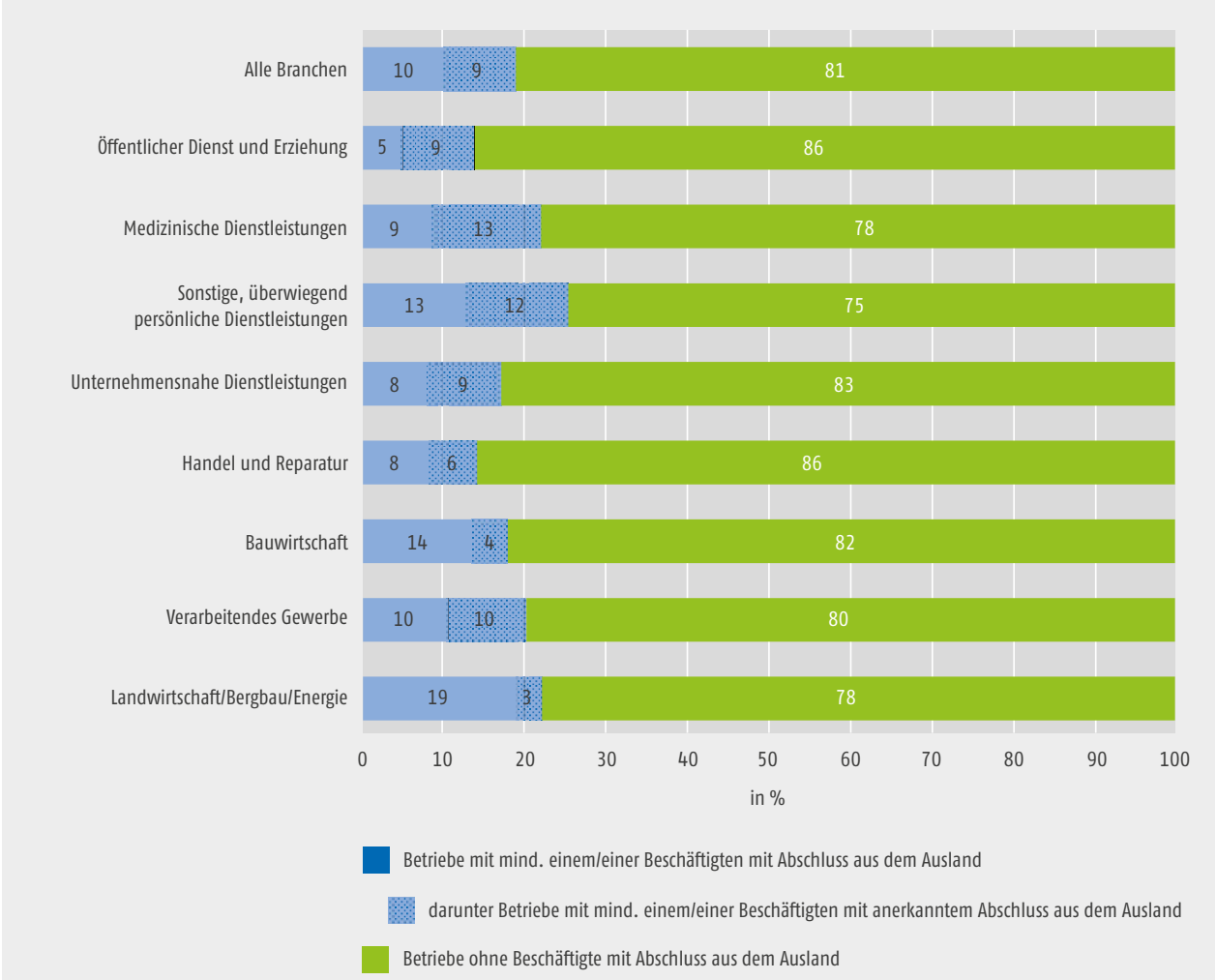
Ein Blick in die Betriebe zeigt: 2014 gab in einer Betriebsbefragung gut ein Drittel der Betriebe an, bereits von den Anerkennungsgesetzen gehört zu haben, nur 3 % hatten sich bereits intensiver damit beschäftigt oder bei der Personalrekrutierung damit Erfahrung gemacht (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2015, S. 137). Erste Ergebnisse des BIBB-Betriebspanels zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung[385] 2021 zei-

383 Gesetz vom 06.12.2011 BGBl. I S. 2515. Für genauere Darstellungen vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2014

384 Siehe Onlinezugangsgesetz unter **ozg.rlp.de/fileadmin/ozg/Neues_aus_OZG_Foederal_02-21.pdf** (Stand 4.11.2021)

385 Das Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung des Bundesinstituts für Berufsbildung ist eine repräsentative, seit 2011 jährlich durchgeführte Wiederholungsbefragung von mind. 3.500 Betrieben in Deutschland. Siehe auch **https://www.bibb.de/de/1482.php**

Schaubild C3.4.2-1: **Betriebe mit und ohne Beschäftigte mit (anerkanntem) ausländischem Abschluss (in %)**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2021, n=4.002 (gültige Werte 3.621), gewichtete Daten

BIBB-Datenreport 2022

gen, dass fast jeder fünfte Betrieb (19 %) zum Zeitpunkt der Befragung mindestens eine sozialversicherungspflichtige Person mit einem im Ausland erworbenen Abschluss beschäftigte;[386] darunter wiederum etwa die Hälfte eine oder mehrere Personen mit einem auch in Deutschland anerkanntem Abschluss.[387] Vergleichsweise häufig gaben u. a. Betriebe der Branche „Medizinische Dienstleistungen" an, im Ausland qualifizierte Beschäftigte zu haben, wie → **Schaubild C3.4.2-1** verdeutlicht. Zusätzlich ist in dieser Branche der Anteil der Betriebe, der auch im Ausland Qualifizierte mit anerkanntem Abschluss beschäftigt, relativ hoch (22 % der Betriebe dieser Branche beschäftigten mindestens eine Person mit Abschluss aus dem Ausland; 13 %, also mehr als die Hälfte davon, geben an, auch mindestens eine Person mit anerkanntem Abschluss zu beschäftigen).

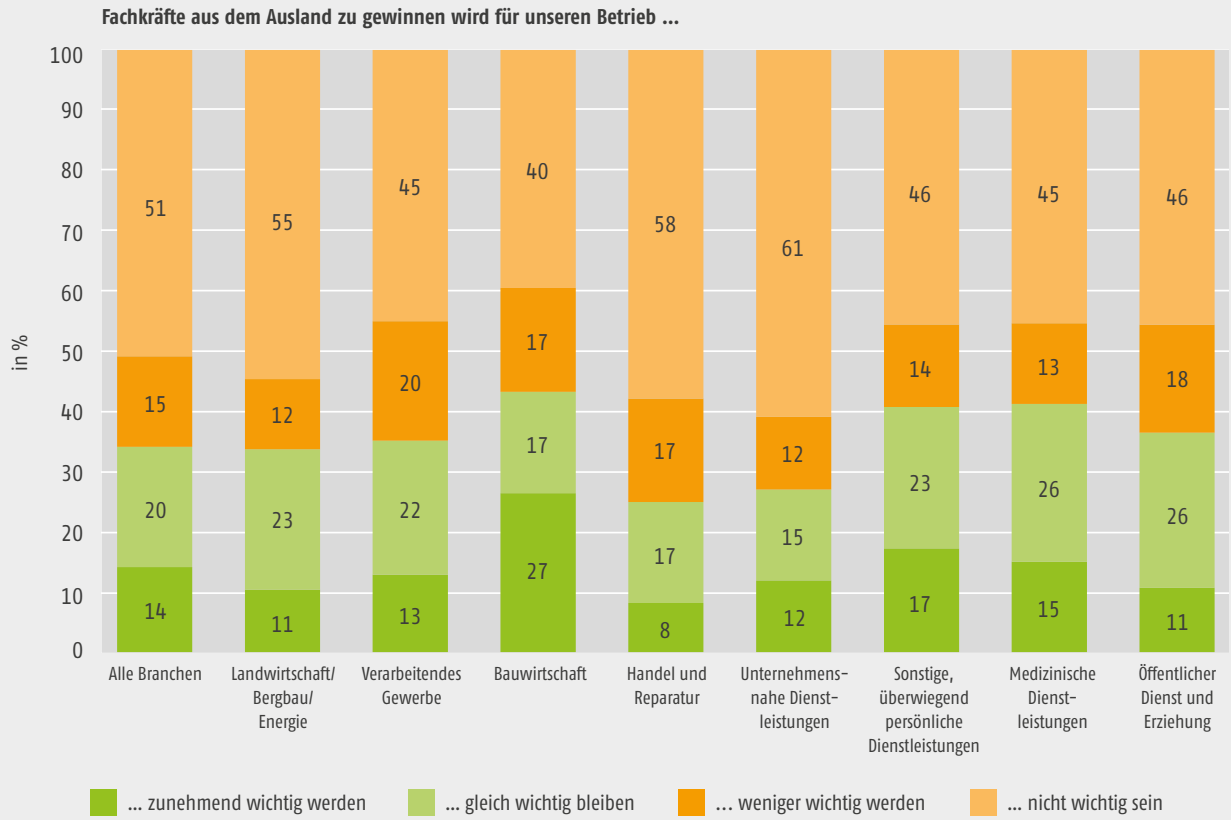
Die Mehrheit der Betriebe mit mindestens einem/einer Beschäftigten mit anerkanntem Abschluss,[388] nämlich 91 %, hatte diese/-n Beschäftigte/-n in den meisten Fällen erst eingestellt, nachdem die Anerkennung bereits erfolgt war. Nur 9 % der Betriebe gaben dagegen an, dass die Anerkennung des ausländischen Abschlusses überwiegend nach der Einstellung erfolgte. Überdurch-

386 Befragte Betriebe: 4.002. Davon hat eine relativ hohe Anzahl an Betrieben (381) die Frage mit „weiß nicht" beantwortet oder verweigert. Diese Fälle wurden bei den Berechnungen nicht berücksichtigt (d. h. gültige Werte: 3.621).

387 Von den Betrieben mit mind. einem/einer Beschäftigten mit ausländischem Abschluss, konnten oder wollten 137 keine Angabe dazu machen, ob es sich dabei auch um Beschäftigte mit anerkannten Abschlüssen handelte (d. h. gültige Werte: 1.241).

388 Diese Frage wurde nur den 747 Betrieben gestellt, die angaben, mindestens eine Person mit anerkanntem ausländischen Abschluss zu beschäftigten (gültige Werte: 725; 22 Betriebe beantworteten die Frage mit „weiß nicht").

Schaubild C3.4.2-2: **Zukünftige Bedeutung der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland für Betriebe in Deutschland (in %)**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2021, n=4.002 (gültige Werte 3.983), gewichtete Daten

BIBB-Datenreport 2022

schnittlich häufig traf dies auf Betriebe der Branchen „Bauwirtschaft“, „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ und „Medizinische Dienstleistungen“ zu.

Alle Betriebe, auch solche ohne Beschäftigte mit einem ausländischen Abschluss, wurden gefragt, welche Bedeutung die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland zukünftig für sie haben werde. Vor allem Betriebe der Branche „Bauwirtschaft“ sprachen dieser Form der Personalgewinnung anteilsmäßig die höchste Relevanz zu: So gaben 44 % dieser Betriebe an, dass die Relevanz für sie zukünftig gleich wichtig bleiben oder zunehmen wird. Aber auch die Branche „Medizinische Dienstleistungen“ sah diesbezüglich Potenzial → **Schaubild C3.4.2-2**. Betriebe, die bereits Personen mit einem anerkannten ausländischen Abschluss beschäftigen, schätzten die Relevanz höher ein als Betriebe, die keine Beschäftigten mit ausländischen Abschlüssen eingestellt haben: Unter den Erstgenannten waren es 59 %, für die die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland gleich wichtig bleiben oder wichtiger werden wird, bei den zuletzt genannten lag dieser Anteil nur bei 27 %.

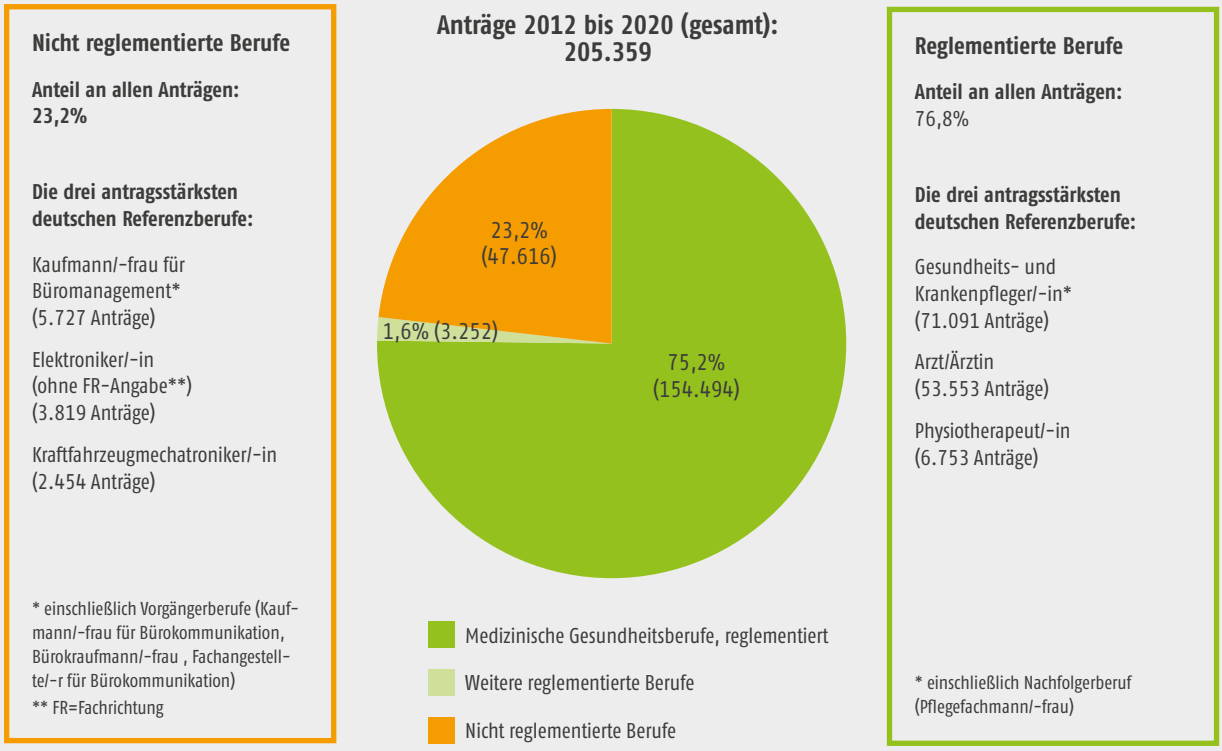
(Carolin Böse)

C 3.4.3 Inanspruchnahme – ein Blick auf die amtliche Statistik § 17 BQFG (Bund) zur Anerkennung

Rund 205.400 Anträge auf Anerkennung wurden seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes allein zu bundesrechtlich geregelten Berufen gemeldet. Dies geht aus den Daten der amtlichen Statistik hervor, die aktuell für den Zeitraum 2012 bis 2020 zur Verfügung stehen.[389] Eine Bilanz über zehn Jahre ist damit noch nicht möglich, aber auch der Blick auf neun Jahre liefert wichtige Erkenntnisse: Das Antragsgeschehen erstreckte sich grundsätzlich auf ein breites Berufsspektrum, konzentrierte sich aber deutlich bei reglementierten Berufen – rund drei Viertel der Anträge entfielen auf diesen Bereich. Mit Ausnahme weniger tausend Anträge handelte es sich dabei aus-

389 Zeitreihen für die hier thematisierten Indikatoren, anhand derer die Entwicklungen detailliert nachvollzogen werden können, finden sich in **Kapitel D4**.

Schaubild C3.4.3-1: **Anträge auf Anerkennung zu bundesrechtlich geregelten Berufen nach Art der Reglementierung (kategorisiert), 2012 bis 2020 gesamt**



Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund) bzw. Fachgesetzen und Verordnungen, die auf § 17 BQFG verweisen. Berichtsjahre 2012 bis 2020. Erhebung der Statistischen Ämter von Bund und Ländern; Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Für weitere methodische Hinweise siehe **Kapitel D4**

BIBB-Datenreport 2022

schließlich um medizinische Gesundheitsberufe[390] (rd. 154.500 Anträge), allen voran Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie Arzt/Ärztin. Ein Viertel der Anträge entfiel auf den nicht reglementierten Bereich, darunter häufig auf Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe[391] → **Schaubild C3.4.3-1**.

Eine deutliche Entwicklung zeigte sich hingegen bei den Staaten, in denen die Fachkräfte ihre berufliche Qualifikation erworben hatten (Ausbildungsstaaten). Auf den Gesamtzeitraum gesehen liegt ein nahezu 60:40 Verhältnis zwischen Anträgen zu Qualifikationen aus Drittstaaten und EU/EWR/Schweiz vor → **Schaubild C3.4.3-2**. Während in den Anfangsjahren mehrheitlich in EU/EWR/Schweiz qualifizierte Fachkräfte einen Antrag auf Anerkennung stellten, wurde das Antragsgeschehen ab 2016 mehrheitlich von in Drittstaaten qualifizierten Fachkräften (bspw. Westbalkanstaaten) bestimmt – 2020 waren es fast drei Viertel der Anträge.

Über die Jahre zugenommen hat auch die Nachfrage nach Anerkennung von im Ausland lebenden Fachkräften (sog. Auslandsanträge): War zu Beginn etwa jeder zehnte Antrag ein Auslandsantrag, so umfasste der Anteil mit rd. 11.000 Auslandsanträgen zuletzt über ein Drittel des Geschehens. Es ist die deutliche Zunahme von Anträgen aus Drittstaaten, die diese Entwicklung bedingen.[392]

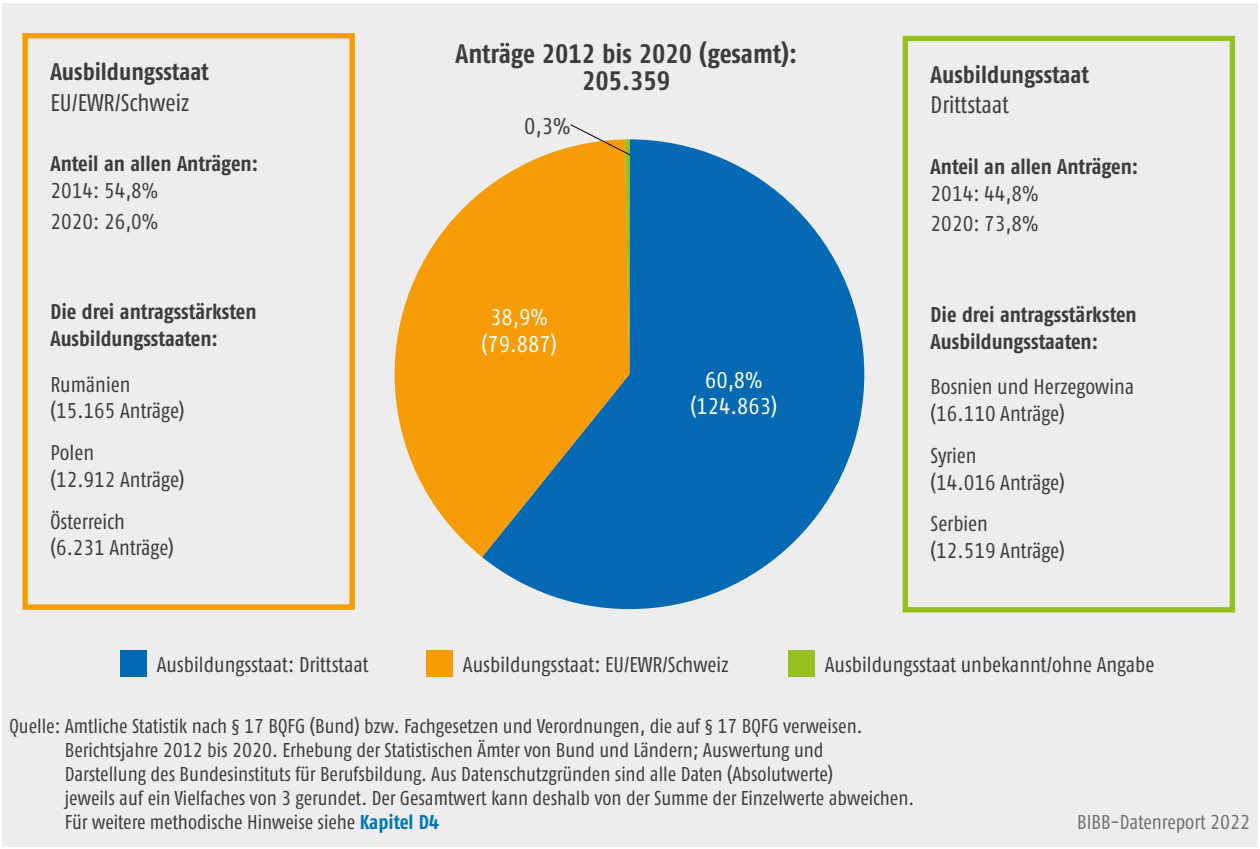
Bei fast 120.000 Verfahren seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes erging ein Bescheid über die volle Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit dem deutschen Referenzberuf. Gerade bei reglementierten Berufen ist dies eine zentrale Voraussetzung für die Erlaubnis zur Ausübung des Berufs (**vgl. Kapitel C3.4.1**).

390 Berufe nach der Berufshauptgruppe 81 „medizinische Gesundheitsberufe" der KldB 2010

391 Berufe nach der Berufshauptgruppe 26 „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe" der KldB 2010

392 Bei 83 % der rd. 11.000 Auslandsanträge 2020 hatten die Antragstellenden ihren Wohnort in einem Drittstaat.

Schaubild C3.4.3-2: **Anträge auf Anerkennung zu bundesrechtlich geregelten Berufen nach Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2020 gesamt**



Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund) bzw. Fachgesetzen und Verordnungen, die auf § 17 BQFG verweisen. Berichtsjahre 2012 bis 2020. Erhebung der Statistischen Ämter von Bund und Ländern; Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Für weitere methodische Hinweise siehe **Kapitel D4**

BIBB-Datenreport 2022

Gleichwohl sind bei reglementierten Berufen über die Zeit Ausgleichsmaßnahmen (**vgl. Kapitel C3.4.4**) auf dem Weg zu einem voll anerkannten Abschluss in den Fokus gerückt: Meldeten die zuständigen Stellen für das Jahr 2014 knapp 1.700 Bescheide mit der „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, so lagen 2019 und 2020 bisherige Höchstwerte mit jeweils rd. 13.000 derart beschiedener Verfahren vor → **Schaubild C3.4.3-3**. Dies betraf in erster Linie Abschlüsse aus Drittstaaten. Im nicht reglementierten Bereich verzeichneten teilweise gleichwertig beschiedene Verfahren über die Jahre eine leichte Zunahme. Hier können wesentliche Unterschiede durch Anpassungsqualifizierungen (**vgl. Kapitel C3.4.4**) ausgeglichen werden.

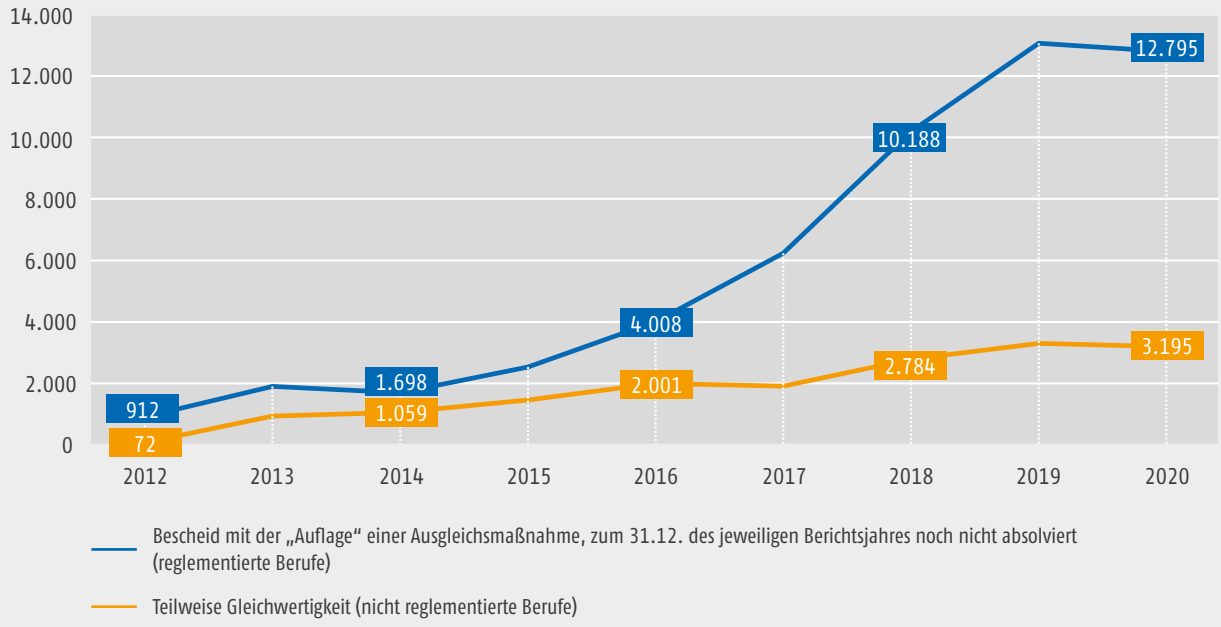
Zusammenfassend kann festgehalten werden: Die Anträge auf Anerkennung entfielen vor allem auf medizinische Gesundheitsberufe und damit auf einen Bereich, in dem Fachkräfte aktuell und perspektivisch dringend benötigt werden. Fachkräfte, für die mit der Einführung des Anerkennungsgesetzes überhaupt erstmals die Möglichkeit auf eine Gleichwertigkeitsprüfung geschaffen wurde (**vgl. Kapitel C3.4.1**), nahmen diese in Anspruch – vor allem in Drittstaaten Qualifizierte, aber auch solche mit in Deutschland nicht reglementierten Berufen. Die Zunahme auferlegter Ausgleichsmaßnahmen und teilweise gleichwertig beschiedener Verfahren erfordert eine tiefergehende Auseinandersetzung mit Qualifizierungsmaßnahmen (**vgl. Kapitel C3.4.4**).

(Nadja Schmitz)

C 3.4.4 Qualifizierung auf dem Weg zur vollen Gleichwertigkeit

Im reglementierten Bereich wie bspw. in den Heilberufen ist in Deutschland die volle Gleichwertigkeit der ausländischen Qualifikation mit dem deutschen Referenzberuf Voraussetzung für die Berufsausübung. Wenn wesentliche Unterschiede zwischen den Ausbildungen vorliegen, müssen diese durch Ausgleichsmaßnahmen (Kenntnis- bzw. Eignungsprüfung oder Anpassungslehrgang) ausgeglichen werden. In nicht reglementierten Berufen sind die Anpassungsqualifizierungen für die Berufsausübung nicht zwingend erforderlich, sie ebnen aber den Weg zur vollen Gleichwertigkeit und erhöhen damit die Arbeitsmarktchancen (**vgl. Kapitel C3.4.2**). Für Dritt-

Schaubild C3.4.3-3: **Entwicklung der Bescheide mit „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme und teilweiser Gleichwertigkeit bei bundesrechtlich geregelten Berufen, 2012 bis 2020 (absolut)**



Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund) bzw. Fachgesetzen und Verordnungen, die auf § 17 BQFG verweisen. Berichtsjahre 2012 bis 2020. Erhebung der Statistischen Ämter von Bund und Ländern; Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Für weitere methodische Hinweise siehe **Kapitel D4**

BIBB-Datenreport 2022

staatsangehörige kann die Teilnahme aufenthaltsrechtlich erforderlich sein.

Die Heilberufe Arzt/Ärztin sowie Gesundheits- und Krankenpfleger/-in verzeichnen die meisten Anträge auf Anerkennung (**vgl. Kapitel C3.4.3**). Aufgrund wesentlicher Unterschiede wurden 2020 in diesen beiden Berufen rd. 10.600 Bescheide mit der „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme erteilt[393] (dies betraf rd. 53 % der beschiedenen Verfahren zu Drittstaatsabschlüssen).[394] Im nicht reglementierten Bereich wurden rd. 3.200 Verfahren (47 % der beschiedenen Verfahren in diesem Bereich) mit teilweiser Gleichwertigkeit beschieden. Aus den anhaltenden Trends zu mehr Anträgen zu Drittstaatsabschlüssen sowie den neuen Entwicklungen durch das FEG lässt sich für die Zukunft ein weiterhin wachsender Qualifizierungsbedarf ableiten.

Eine aktuelle Studie des BIBB-Anerkennungsmonitorings (vgl. Atanassov u. a. 2022) zeigt mit Blick auf die Kenntnisprüfung, dass sich in allen Bundesländern zur Organisation der Prüfungen in der Humanmedizin und Pflege jeweils ein System etabliert hat, das aber – besonders in der Pflege – Unterschiede aufweist. In den meisten Bundesländern gibt es zur Vorbereitung einen oder mehrere Kurse. Diese werden regelmäßig angeboten und es bestehen weitreichende Finanzierungsmöglichkeiten durch die Regelförderung (z. B. nach SGB III, SGB II), das Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ) oder in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern.

Im nicht reglementierten Bereich werden Anpassungsqualifizierungen individuell organisiert, da in den Verfahren sehr heterogene Defizite festgestellt werden. Hier spielt die Beratung eine wichtige Rolle, um zu prüfen, inwieweit die Strukturen der Berufsbildung vor Ort genutzt oder betriebliche Qualifizierungen organisiert werden können. Dies wird durch etablierte Kooperationen von IQ-Projekten, Industrie- und Handelskammern (IHKs) und Handwerkskammern (HWKs), qualifizierenden Betrieben und Projekten wie „Unternehmen Berufsanerkennung“ unterstützt. Das Angebot an Qualifizierungen unterscheidet sich jedoch stark je nach Region und Beruf.

Herausforderungen bestehen bei der Finanzierung, vor allem in Fällen, in denen keine Regelförderung oder

393 Zum 31.12.2020 noch nicht absolviert

394 Abschlüsse aus der EU werden in den meisten Fällen automatisch anerkannt (vgl. EU-Berufsanerkennungsrichtlinie (2005/36/EG).

Kostenübernahme durch Arbeitgeber vorliegt[395] sowie in Bezug auf die erforderliche Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)[396] für die Anbieter. Zum Teil sind lange Anfahrtswege und die Freistellung für die Kursteilnahme herausfordernd. Zudem bestehen besondere Herausforderungen in Bezug auf die Finanzierung und die Organisation für Fachkräfte, die sich noch im Ausland befinden. Sowohl in der Humanmedizin als auch in der Pflege kann es zu längeren Wartezeiten auf einen Prüfungstermin kommen. Für manche Personen kann die Teilnahme an Vorbereitungskursen erschwert sein, z. B., wenn sie bereits erwerbstätig sind und von den Arbeitgebern nicht freigestellt werden. In den nicht reglementierten Berufen stellen der hohe Aufwand für die individuelle Organisation, die fehlende verlässliche Finanzierung und die geringe Planbarkeit für die Anbieter die größten Herausforderungen dar.

Zur Steigerung der Qualifizierungsteilnahmen könnten die Finanzierungsmöglichkeiten verbessert werden – durch die Unterstützung der erforderlichen Zertifizierung, weitere Bekanntmachung der Fördermöglichkeiten und spezielle Lösungen für Personen oder Maßnahmen, die nicht von der Regelförderung profitieren können. In der Humanmedizin und Pflege gilt es, ausreichend Prüfungstermine anzubieten bzw. den Zugang zu diesen zu erleichtern. In den nicht reglementierten Berufen sollte das Angebot an individueller Beratung und Unterstützung aufrechterhalten bzw. ausgeweitet werden, um dieses nachhaltig und flächendeckend zur Verfügung zu stellen. Weitere Sensibilisierung und Unterstützung von Unternehmen sowie die Förderung von überbetrieblichen Bildungsstätten könnten die Teilnahme erleichtern. Zudem können die Auffindbarkeit und Vergleichbarkeit der Angebote verbessert werden und die Vereinbarkeit mit Beruf und Familie – etwa durch modularisierte Angebote und Absprachen mit Bildungsanbietern und Arbeitgebern.

(Rebecca Atanassov, Vira Bushanska)

395 Aktuell spielt hier die IQ-Förderung eine große Rolle, wobei die Frage der Finanzierung mit Blick auf den Ablauf der aktuellen IQ-Förderperiode Ende 2022 zusätzlich an Relevanz gewinnt.

396 Eine Zertifizierung nach der AZAV ist für Träger notwendig, die Maßnahmen der Arbeitsförderung durchführen und eine Förderung durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter in Anspruch nehmen möchten. Zudem müssen auch einzelne Maßnahmen zugelassen sein, wenn sie mit einem Bildungsgutschein in Anspruch genommen werden sollen; vgl. **www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/akkreditierung-zulassung** (Stand: 01.07.2021).

C 3.4.5 Wenn Unterlagen fehlen – die Feststellung beruflicher Kompetenzen mittels Qualifikationsanalyse

Im Anerkennungsverfahren stellt die zuständige Stelle im Rahmen einer Dokumentenprüfung fest, ob die Gleichwertigkeit eines ausländischen mit einem aktuellen deutschen Berufsabschluss (sog. Referenzberuf) gegeben ist. Antragsvoraussetzung ist der Nachweis über einen ausländischen Abschluss sowie Informationen zu den Inhalten und der Dauer der Ausbildung. Es kommt jedoch vor, dass Antragstellende den zuständigen Stellen nicht ausreichende oder gar keine Dokumente vorlegen können. Grund dafür ist bspw., dass Zeugnisse verlorengegangen sind oder Krieg bzw. Unruhen in den Herkunftsländern, die eine Beschaffung der Dokumente unmöglich machen. Für die nicht reglementierten sowie die Handwerksmeisterberufe sieht das BQFG in solchen Fällen „sonstige geeignete Verfahren“ (vgl. § 14 BQFG und § 50c HwO) vor.

Da der Gesetzestext Raum dafür lässt, wie ein „sonstiges geeignetes Verfahren“ konkret gestaltet werden kann, gibt es seit 2012 Projekte mit zuständigen Stellen im IHK- und HWK-Bereich, die die Qualifikationsanalyse (QA) mit Standards für die Durchführung des Verfahrens zur Feststellung der beruflichen Handlungskompetenzen ausgearbeitet haben **E**. Die QA wird individuell entlang der Kompetenzen der Antragstellenden und entlang der erforderlichen Qualifikationen des deutschen Referenzberufs durchgeführt. Hierzu wurden im Projekt Prototyping (2012-2014) Verfahrensanleitungen entwickelt. Diese werden aktuell im Projekt NetQA (2019 bis 2022) weiter ausgebaut und etabliert. NetQA regt den Ausbau eines Netzwerks der zuständigen Stellen untereinander durch verschiedene Formate an. Das Ziel dabei ist, sowohl Wissenstransfer zur Umsetzung einer QA flächendeckend zu etablieren als auch die Zahl der durchgeführten QAs zu stabilisieren.[397]

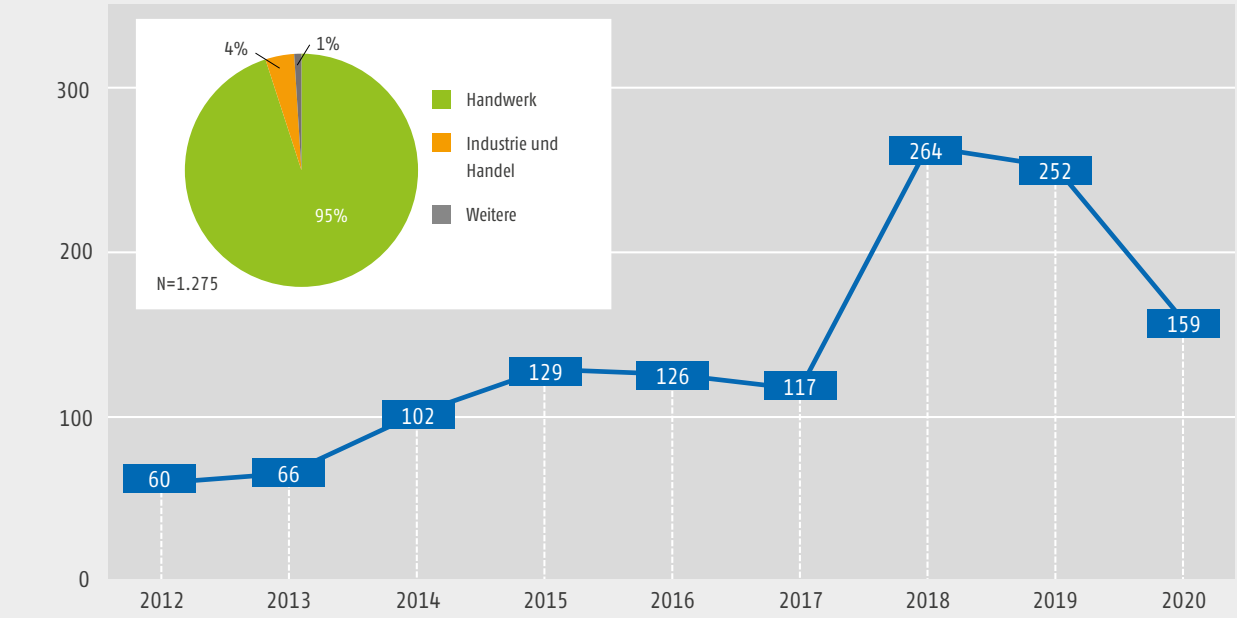
E

Instrumente der Qualifikationsanalyse (QA)

Bei einer QA können u. a. Fachgespräche, Arbeitsproben, Rollenspiele oder Probearbeiten in einem Betrieb als Instrumente herangezogen werden. Die Instrumente werden idealerweise miteinander kombiniert. Die Auswahl des eingesetzten Instruments orientiert sich daran, welche Handlungskompetenzen in der Hauptsache nachgewiesen werden sollen.

397 Vgl. Entwicklungsprojekt des BIBB NetQA – NetzwerkQualifikationsanalyse unter **https://www.bibb.de/de/94045.php**

Schaubild C3.4.5-1: **Gesamtverteilung nach Zuständigkeitsbereich sowie Entwicklung durchgeführter Qualifikationsanalysen bei bundesrechtlich geregelten Berufen, 2012 bis 2020 (absolut und in %)**



Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund) bzw. Fachgesetzen und Verordnungen, die auf § 17 BQFG verweisen. Berichtsjahre 2012 bis 2020. Erhebung der Statistischen Ämter von Bund und Ländern; Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Für weitere methodische Hinweise siehe **Kapitel D4**

BIBB-Datenreport 2022

Laut amtlicher Statistik nach § 17 BQFG (Bund) führten die Kammern von 2012 bis 2020 insgesamt fast 1.300 Qualifikationsanalysen durch; 95 % davon allein die Handwerkskammern → **Schaubild C3.4.5-1**. Dass die allermeisten Verfahren im Bereich des Handwerks stattfanden, mag daran liegen, dass sich Kompetenzen für praktische, handwerkliche Berufe besonders gut in Form von Arbeitsproben o. Ä. nachweisen lassen und damit besonders geeignet für eine QA sind. Der Rückgang der Zahlen im Jahr 2020 dürfte eine Folge der Kontaktbeschränkungen während der Coronapandemie sein, denn Qualifikationsanalysen werden – in der Regel – in Präsenz durchgeführt. Die mit Abstand meisten QAs bezogen sich in den Jahren 2012 bis 2020 auf die beiden Berufe Elektroniker/-in und Kraftfahrzeugmechatroniker/-in → **Tabelle C3.4.5-1**.

Betrachtet man die Verfahrensausgänge nach durchgeführter QA → **Schaubild C3.4.5-2** (exemplarisch für die letzten drei Jahre), so zeigt sich eine ähnliche Verteilung wie im Gesamtgeschehen (**vgl. Kapitel D4**). Daraus lässt sich schließen, dass Anerkennungsverfahren mit QA durchaus zu validen Ergebnissen analog der üblichen Dokumentenprüfung führen.

Tabelle C3.4.5-1: **Durchgeführte Qualifikationsanalysen – die häufigsten bundesrechtlich geregelten Referenzberufe, 2012 bis 2020 (absolut)**

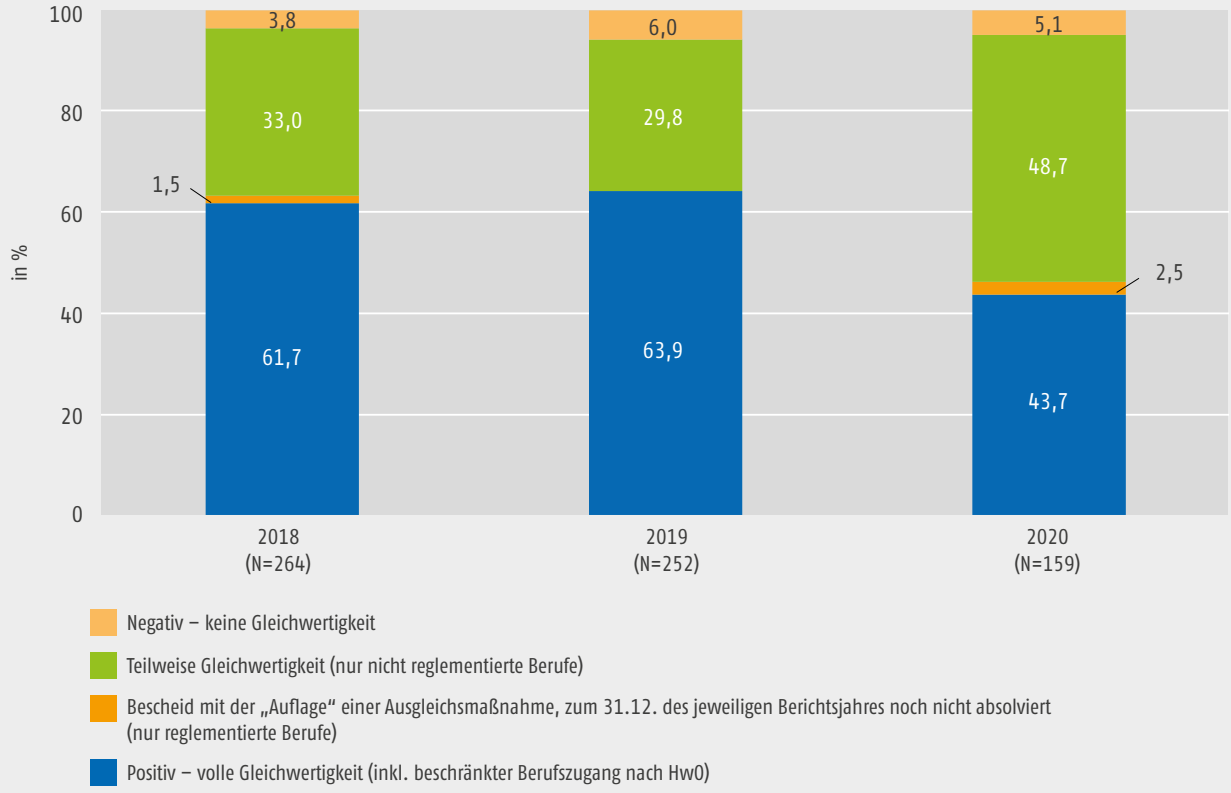
Deutscher Referenzberuf	Anzahl Qualifikationsanalysen 2012 bis 2020 (gesamt)
Elektroniker/-in (ohne FR-Angabe*)	282
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	252
Friseur/-in	93
Friseurmeister/-in	66
Tischler/-in	60
Weitere	522
Gesamt	**1.275**

*FR=Fachrichtung

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund) bzw. Fachgesetzen und Verordnungen, die auf § 17 BQFG verweisen. Berichtsjahr 2012 bis 2020. Erhebung der Statistischen Ämter von Bund und Ländern; Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Für weitere methodische Hinweise siehe **Kapitel D4**

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild C3.4.5-2: **Ausgang der auf Grundlage einer Qualifikationsanalyse beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen, 2018 bis 2020 (in %)**



Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund) bzw. Fachgesetzen und Verordnungen, die auf § 17 BQFG verweisen. Berichtsjahr 2018 bis 2020. Erhebung der Statistischen Ämter von Bund und Ländern; Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Für weitere methodische Hinweise siehe **Kapitel D4**

BIBB-Datenreport 2022

Die QA wird im Vergleich zur Dokumentenprüfung aufgrund ihrer seltenen Anwendung und höheren Komplexität gerne als Sonderweg bezeichnet. 2018 und 2019 lag der Anteil durchgeführter QAs an allen nach dem BQFG beschiedenen Verfahren[398] bei rd. 4 %. Sie schließt damit eine Lücke, die z. B. im Bereich der Heilberufe über Kenntnisprüfungen gefüllt wird und ermöglicht die Gleichbehandlung der Anerkennungssuchenden mit ihren unterschiedlichen Biografien. Die QA erleichtert den weiterhin ausbaufähigen Weg der Anerkennung im Rahmen der „sonstigen geeigneten Verfahren“ für die zuständigen Stellen – auch für z. B. die „grünen Berufe“ wie Gärtner/-in, Landwirt/-in oder Pflanzentechnologe/Pflanzentechnologin.

(Daniela Wiemers)

398 Das heißt, aller Verfahren, für die gesetzliche Regelung in § 14 BQFG bei Bedarf ein „sonstiges geeignetes Verfahren“, also eine Qualifikationsanalyse, vorsieht.

C4 Zugang zum Arbeitsmarkt unterstützen: Kompetenzfeststellung und Sprachförderung

C4.1 Kompetenzen bei Zugewanderten feststellen

Dass die berufliche Integration für einen Großteil der Zugewanderten, ob aus Staaten der Europäischen Union oder Drittstaaten, ob mit oder ohne Fluchthintergrund, als ein über mehrere Jahre andauernder Prozess anzusehen ist, haben die vorstehenden Beiträge deutlich gemacht. Umso wichtiger sind Angebote, die den Zugang zum Arbeitsmarkt unterstützen. Hierzu gehören Verfahren, die die Kompetenzen feststellen, die Zuwandernde mitbringen und beruflich nutzen wollen. Nur ein Teil der Zugewanderten verfügt über Zertifikate von Abschlüssen einer beruflichen Ausbildung oder eines Studiums, die eine Gleichwertigkeitsprüfung zulassen. Es werden daher auch unterhalb der Ebene einer Gleichwertigkeitsprüfung Verfahren benötigt, die berufliches Wissen und Können feststellen, insbesondere, wenn Zugewanderte diese Kompetenzen in informellen und non-formalen Kontexten erworben haben. Kompetenzfeststellungsverfahren machen Wissen und Können, das in anderen Berufsbildungssystemen oder bei beruflichen Tätigkeiten erworben wurde, für unser System zugänglich und transparent. Auf dieser Grundlage können Wege in Berufe geplant werden und die Passung vorhandener Kompetenzen mit den Qualifikationen, die in bestimmen Berufen gefordert werden, hergestellt werden (**vgl. Kapitel C3.4.5**). Bezugspunkt sind häufig die standardisierten Berufe, die das deutsche System in hohem Maße strukturieren.

Um die Bandbreite der Ziele und Vorgehensweisen zu illustrieren, werden nachfolgend drei unterschiedliche Verfahren der Kompetenzfeststellung vorgestellt, die bundesweit eingesetzt werden und standardisiert sind:

- der **ProfilPASS** in Einfacher Sprache als zieloffenes, breit angelegtes Verfahren, das Kompetenzen bewusst und sichtbar macht, die in beruflichen und nicht beruflichen Kontexten erworben wurden und der Reflexion der eigenen beruflichen Orientierung dient,
- **MySkills** als Tool, das die Passung von Handlungswissen für typische Handlungen, die in einem Beruf benötigt werden, prüft. Probanden und Probandinnen werden auf bestehende Berufe orientiert und
- **ValiKom/ValiKom Transfer** als Verfahren, mit dem Teilnehmende ihr berufliches Wissen und Können in Bewertungssituationen unter Beweis stellen und durch ein Zertifikat der Kammer bestätigt bekommen.

Den Ausführungen liegt ein Fragebogen zugrunde, der zentrale Aspekte der Verfahren umfasst, z. B. Zielgruppe, Grundlagen des Verfahrens, Durchführungsmodalitäten und weiterführende Informationen, z. B. Evaluationen. Er wurde von den für das Verfahren Verantwortlichen beantwortet, die im Folgenden als Autor/-in genannt werden.

(Anke Settelmeyer)

C4.1.1 ProfilPASS in Einfacher Sprache

Ziele und Anliegen

Für Neuzugewanderte ist die Integration in den Arbeitsmarkt eine entscheidende Voraussetzung, um in ihrem Ankunftsland Fuß zu fassen, der Weg zur Anerkennung ihrer Kompetenzen ist jedoch oft kompliziert. Um sie bei der Bewusstmachung der Kompetenzen zu unterstützen, die sie durch alltägliche Aktivitäten wie bei der Arbeit, in der Familie oder Freizeit oder durch nicht institutionelles Lernen erworben haben, wurde im Rahmen des EU-geförderten Projekts SCOUT (aSsessing Competences fOr fUTure) der **ProfilPASS in Einfacher Sprache** entwickelt. Neben Deutsch[399] ist er in Englisch, Schwedisch, Spanisch, Slowenisch und Griechisch verfügbar.[400] Mittlerweile liegt der ProfilPASS in Einfacher Sprache auch auf Ukrainisch vor.

Das SCOUT-Projekt richtete sich an Beratende, die mit Neuzugewanderten arbeiten und stellte ihnen verschiedene Hilfsmittel zur Verfügung, die speziell auf Neuzugewanderte zugeschnitten sind.

Das SCOUT-Toolkit, ein Methodenkoffer für Beratende, kann von Beratenden in Beratungsprozessen, oder auch von den Zugewanderten selbstständig genutzt werden. Der ProfilPASS in Einfacher Sprache bildet den Kern des Toolkits. Er wurde zielgruppenspezifisch angepasst und stellt einen fundierten und umfassenden Ansatz für die Offenlegung und Dokumentation von verdeckten Kompetenzen, Interessen und Ressourcen der Neuzugewanderten dar.

Der ProfilPASS in Einfacher Sprache zeichnet sich durch die folgenden Eigenschaften aus:

- verkürzte Textpassagen,
- Verwendung von einfacher Sprache,

399 Siehe **profilpass_in_einfacher_sprache_zum_ausdrucken.pdf (profilpass-international.eu)**
400 Siehe **https://scout.profilpass-international.eu/**

- Visualisierungen, Piktogramme o. Ä. für ein erleichtertes Textverständnis,
- inhaltliche Ausrichtung nach der Lebenssituation, den Erfahrungen und der beruflichen Situation von Neuzugewanderten und
- zusätzliche Hilfsmittel (inkl. Moderatoren/Moderatorinnen und Testimonials), die den Zugang zum Text und den Transfer zu den Lebenswirklichkeiten vereinfachen.

Welche Kompetenzen/Qualifikationen festgestellt werden

Der ProfilPASS in Einfacher Sprache unterstützt die systematische Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen mit dem Ziel, ein Kompetenzprofil zu erstellen und somit die persönliche und berufliche (Weiter-)Entwicklung und (Neu-)Orientierung sowie die Planung weiterer Lernschritte zu fördern.

Das Verfahren gründet …

… auf der Annahme, dass die Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen bei Neuzugewanderten eine wichtige Rolle spielt.

Zielgruppe und Voraussetzungen der Teilnehmenden

Der ProfilPASS in Einfacher Sprache richtet sich an Neuzugewanderte, die Orientierung und Beratung benötigen. Die Arbeit mit dem ProfilPASS in Einfacher Sprache erfordert Sprachkenntnisse auf dem Sprachniveau von B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens.

Die Veranlassung der Durchführung und die Kostenübernahme …

… werden durch Migrations- und Integrationsberatungsstellen, (Weiter-)Bildungseinrichtungen etc. vorgenommen. Die Finanzierung erfolgt durch Fördergelder und staatliche sowie öffentliche Unterstützung.

Bestandteile des Verfahrens und Durchführung

Der ProfilPASS in Einfacher Sprache kombiniert Portfolio-Arbeit und professionelle Beratung. Das Instrument umfasst folgende Kategorien: → Sie können mehr, als Sie wissen → Mein Leben im Überblick → Meine Erfahrungsstation (Interessen, Freude und Freizeit; Haushalt, Nachbarn und Familie; Schule, Ausbildung und Studium; Arbeit, Beruf und Weiterbildung; Mein Leben in einem neuen Land; Gute Zeiten – schwierige Zeiten) → Jetzt weiß ich, was ich kann → Meine Ziele → So zeige ich, was ich kann.

Die Beratung wird durch qualifizierte ProfilPASS-Beratende durchgeführt.

Interkulturelle Aspekte bei der Durchführung …

… spielen eine zum Teil sehr große Rolle, da die Bedingungen der Zuwanderung reflektiert werden. Zudem steht die Integration im Fokus und die Ratsuchenden setzen sich mit den neuen Bedingungen im Ankunftsland auseinander.

Die Teilnehmenden erhalten nach Abschluss …

… neben dem ausgefüllten ProfilPASS in Einfacher Sprache einen Nachweis, der die ermittelten Kompetenzen dokumentiert.

Die Feststellung nutzt …

… vor allem den Ratsuchenden selbst. Der Nachweis kann für mögliche Bewerbungen genutzt werden, stärkt das Selbstbewusstsein und die Kommunikationsfähigkeit über die eigenen Kompetenzen.

Der Einsatz ist erfolgreich, wenn …

… sich die Ratsuchenden ihrer eigenen Stärken und Kompetenzen bewusstwerden. Sie haben damit eine Chance, sich auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren und eine berufliche Perspektive zu entwickeln, sei es auch durch eine Fort- oder Weiterbildung.

Verfügbare Evaluationen

Das Verfahren wurde im Rahmen des SCOUT-Projektes erprobt und evaluiert. Der Bericht kann auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

Weitere Informationen

Erste Ergebnisse aus dem EU-Projekt SCOUT „aSsessing Competences fOr fUTure“ siehe **https://epale.ec.europa.eu/de/blog/assessing-competences-future-erste-ergebnisse-aus-dem-eu-projekt-scout** (Stand 25.10.2021).

Das SCOUT-Toolkit – mit einem Methodenkoffer die Beratung von Neuzugewanderten verbessern siehe **https://epale.ec.europa.eu/de/blog/das-scout-toolkit-mit-einem-methodenkoffer-die-beratung-von-neuzugewanderten-verbessern** (Stand: 25.10.2021)

(Goran Jordanoski – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

C4.1.2 MYSKILLS

Ziele und Anliegen

Migrantinnen, Migranten und Geflüchtete, die aus ihrem Herkunftsland berufliche Kompetenzen mitbringen, dafür aber keine Zertifikate oder Zeugnisse haben, können mithilfe von MYSKILLS ihre Berufserfahrungen belegen.[401] Sie erhalten einen Nachweis, der dabei hilft zu entscheiden, welche Form der Teil-/Qualifizierung notwendig ist, um anschließend arbeiten zu können oder ob sie direkt in Arbeit vermittelt werden können.

Welche Kompetenzen/Qualifikationen festgestellt werden

MYSKILLS ist ein computergestützter Test, der berufsfachliche Handlungskompetenz sichtbar macht.

Grundlage des Verfahrens

Der Test wurde auf Basis der jeweiligen Ausbildungsordnung und des Rahmenlehrplans für 30 Berufe entwickelt. Er ist nach den betrieblichen Einsatzfeldern eines Berufs, die sich aus den Tätigkeiten und Arbeitsprozessen der Praxis ableiten, in Testabschnitte gegliedert.

Zielgruppe und Voraussetzungen der Teilnahme

Das MYSKILLS-Verfahren eignet sich für alle Menschen, die einschlägige Erfahrung in einem der 30 Berufe mitbringen, aber keinen formalen Abschluss nachweisen können und für Menschen mit einem formalen Abschluss, die aber lange nicht in diesem Beruf gearbeitet haben. Lesekompetenz in einer der zwölf Sprachen wird vorausgesetzt.

Die Veranlassung der Durchführung und die Kostenübernahme

Während des Profilings befragen die Vermittlungsteams der Arbeitsagenturen und Jobcenter ihre Kundinnen und Kunden nach deren Berufserfahrung. Mithilfe des kostenfreien, internetbasierten Selbsteinschätzungsinstruments **www.meine-berufserfahrung.de** wird strukturiert ermittelt, ob und welcher der 30 MYSKILLS-Berufe relevant ist. Die Kosten für MYSKILLS tragen die Arbeitsagenturen oder Jobcenter. Seit Ende 2021 wird in einem Pilotversuch das Profiling, das Testverfahren und das Ergebnis- und Perspektivgespräch bei Bildungsträgern durchgeführt.

Bestandteile des Verfahrens und Durchführung

Während des Profilings wird ein Termin für einen MYSKILLS-Test verabredet, der in den Testräumen der Arbeitsagenturen unter Aufsicht geschulter Testleiterinnen und -leiter des Berufspsychologischen Service (BPS) durchgeführt wird. Die Teilnehmer/-innen werden durch bild- und videobasierte Fragetypen in typische Handlungssituationen eines Berufs versetzt. Ein Tutorial erklärt, worauf bei der Bearbeitung zu achten ist und welche Fragetypen es gibt. Diese Einführung reicht aus, um auch Menschen ohne Erfahrung im Umgang mit Computern eine Testbearbeitung zu ermöglichen. Beim Test muss nur die Computermaus bedient werden. Jeder Berufstest ist in vier bis sieben Abschnitte gegliedert mit jeweils ca. 25 Items (Dauer: drei bis vier Stunden zzgl. Pausen). Es werden fünf Fragetypen genutzt: Single-Choice, Multiple-Choice, Imagemap (Single- oder Multiple-Choice), Zuordnung und Rangfolge. Die Items beziehen sich auf reale Arbeitsaufträge, wie sie in einem Betrieb existieren, und sind unterschiedlich schwer.

Interkulturelle Aspekte bei der Durchführung

Die Items und das Bildmaterial wurden kultursensibel entwickelt und bei der psychometrischen Qualitätssicherung entsprechend bewertet und ggf. korrigiert. Die Tests können in Bulgarisch, Deutsch, Englisch, Farsi, Französisch, Hocharabisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Russisch, Spanisch und Türkisch absolviert werden.

Aussagekraft des Ergebnisses

MYSKILLS liefert eine valide, reliable (Ø-Reliabilität: .73) und aussagekräftige Beurteilung über die vorhandenen fachlichen Handlungskompetenzen. Die Ergebnisübersicht zeigt ein nach Einsatzbereichen differenziertes Gesamtbild für den jeweiligen Beruf und wird in der gewählten Sprache sowie immer auf Deutsch ausgestellt und in Papierform ausgegeben.

Die Feststellung nutzt …

… im Beratungsgespräch mit den Vermittlungsteams oder kann im Bewerbungsprozessen den Unternehmen vorgelegt werden.

401 Siehe **www.myskills.de**

Erfolg des Einsatzes

Mit MYSKILLS bekommen die Getesteten eine valide Einschätzung über ihre vorhandenen Kompetenzen bzw. in welchen Handlungsfeldern sie noch Kompetenzlücken schließen müssen, um als vollwertige Arbeitskraft im jeweiligen Beruf eingesetzt werden zu können. Sie können mit den Beratungs- und Vermittlungsteams den nächsten Qualifizierungsschritt planen oder sofort in Arbeit vermittelt werden.

Weitere Hinweise

MYSKILLS wurde im Juli 2021 als Instrument der Fachkräftezuwanderung pilothaft in Madrid eingesetzt. In einem Kooperationsprojekt von ZAV – zuständig für die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland – und des European Employment Services (EURES)[402] absolvierten informell gebildete, spanische Beschäftigte aus der Baubranche die für sie passenden Tests. Auf Basis der Ergebnisse wurden sie anschließend an deutsche Unternehmen vermittelt, die vorher gemäß der betrieblichen Einsatzfelder Bedarfsprofile definiert hatten.

Verfügbare Evaluationen

Die MYSKILLS-Tests wurden von Expertinnen und Experten der beruflichen Praxis und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern entwickelt. Einbezogen waren Arbeitgeber, Prüfungsausschussmitglieder, Ausbilder/-innen, Berufsschullehrer/-innen, Berufsfachverbände sowie Vertreter/-innen der Kammern.

Die Überprüfung der einzelnen Entwicklungsschritte sowie die Umsetzung des Testverfahrens wurde von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Forschungsinstituts für berufliche Bildung (f-bb), der Humboldt-Universität zu Berlin und der Freien Universität Berlin, der Universität Ulm, der Universität Potsdam und des Deutschen Instituts für internationale pädagogische Forschung (DIPF) verantwortet.

Zudem wurden Entwicklung und Umsetzung von einem Projektbeirat mit Vertretern und Vertreterinnen der Arbeitgeber und -nehmer/-innen, der Kammern (ZDH, DIHK) und der Bundesministerien begleitet.

(Martina Schwenk – Bertelsmann Stiftung)

402 Siehe **https://ec.europa.eu/eures/public/index_de**

C 4.1.3 ValiKom/ValiKom Transfer

Ziele und Anliegen

Mit dem von Kammern im Projekt ValiKom[403] entwickelten Validierungsverfahren werden die beruflichen Kompetenzen von berufserfahrenen Personen ohne Ausbildung sowie Quereinsteiger/-innen im Vergleich zu einem anerkannten Ausbildungsberuf – dem Referenzberuf – bewertet und zertifiziert und so transparent sichtbar gemacht.

Welche Kompetenzen/Qualifikationen festgestellt werden

Die Teilnehmenden dokumentieren ihre beruflichen Erfahrungen und schätzen ihre Kompetenzen im Referenzberuf ein. Berufsexperten und -expertinnen bewerten anschließend die Kompetenzen in den Tätigkeitsbereichen durch handlungsorientierte Aufgaben. Die Ergebnisse dieser Fremdbewertung werden in einem Validierungszertifikat dokumentiert.

Grundlage des Verfahrens

Grundlage sind die in der EU-Ratsempfehlung zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens von 2012 genannten Schritte: Information/Beratung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung.

Zielgruppe und Voraussetzungen der Teilnahme

Die Teilnehmenden müssen mindestens 25 Jahre alt sein und mehrjährige einschlägige Berufserfahrung im Referenzberuf mitbringen; diese kann auch im Ausland erworben worden sein. Um in der Fremdbewertung erfolgreich zu sein, sollten Interessierte über ausreichende Deutschkenntnisse, die zur Ausübung des Berufs notwendig sind, verfügen.

Die Veranlassung der Durchführung und die Kostenübernahme

Interessierte Personen werden z. B. über Beratungsstellen oder ihre Arbeitgeber auf das Verfahren aufmerksam gemacht. Die Teilnahme ist freiwillig und ist bis auf Nebenkosten, z. B. für die Anreise, aufgrund der Förderung durch das BMBF bis Oktober 2024 kostenlos.

403 Siehe ValiKom-Website **www.validierungsverfahren.de** sowie Instagram **https://www.instagram.com/validierungsverfahren/** und Facebook **https://www.facebook.com/validierungsverfahren/**

Bestandteile des Verfahrens und Durchführung

Beratung: Interessierte klären mit der zuständigen Kammer, ob das Verfahren für sie passend ist. Bei Teilnahme wählen sie den passenden Referenzberuf aus, dokumentieren ihre beruflichen Stationen in einem Lebenslauf und schätzen ihr Können im Referenzberuf selbst ein. Die Kammer steht hierbei bei Bedarf beratend zur Seite. Vor der Fremdbewertung: Teilnehmende und Bewerter/-in besprechen die Selbsteinschätzung und klären Fragen zur Bewertung. Anschließend legen die Teilnehmenden verbindlich fest, in welchen Tätigkeitsbereichen des Berufs sie ihre Kompetenzen bewerten lassen möchten. Am Tag der Bewertung: Teilnehmende bearbeiten berufstypische Aufgaben (z. B. Arbeitsproben, Fachgespräche oder Rollenspiele), anhand derer die Bewertenden deren Können und Wissen beurteilen.

Das Verfahren wird im Rahmen des Projekts ValiKom Transfer bundesweit von 32 zuständigen Stellen, d. h. Handwerks-, Industrie- und Handels- sowie Landwirtschaftskammern, für 39 Ausbildungsberufe angeboten.

Interkulturelle Aspekte bei der Durchführung

Das Verfahren ist individuell ausgestaltet, sodass Kammern und Bewertende auf die Bedürfnisse und Besonderheiten der Teilnehmenden, z. B. die Berufsbiografie und den kulturellen Hintergrund, intensiv eingehen können. Die Aufgabenstellungen erfolgen praxisnah und sind in möglichst einfacher, gut verständlicher Sprache ausgestaltet, sodass Verständnisprobleme durch Nachfragen und Erläuterungen überwunden werden können.

Die Teilnehmenden erhalten nach Abschluss …

… ein Kammer-Zertifikat, das genau aufschlüsselt, in welchen Bereichen des gewählten Referenzberufs sie über Kompetenzen verfügen, die denen einer ausgebildeten Fachkraft entsprechen.

Nutzen der Feststellung

Das Zertifikat kann, da es die Kompetenzen einer Person in einem anerkannten Ausbildungsberuf transparent macht, für Arbeitsuchende und Unternehmen im Bewerbungsprozess und für Arbeitsuchende im Kontakt mit der Agentur für Arbeit hilfreich sein. Arbeitgeber und Beschäftigte können es nutzen, um Personalentwicklungsmaßnahmen zu initiieren. Die wissenschaftliche Begleitforschung im Projekt ValiKom Transfer belegt zudem ein hohes Maß an individueller Bestärkung und Motivationssteigerung für anschließende Qualifizierungsmaßnahmen.

Erfolg des Einsatzes

Jedes abgeschlossene Verfahren ist ein Erfolg. Alle Teilnehmenden erhalten mit der Verfahrensteilnahme Ansatzpunkte für ihre berufliche Qualifizierung und Weiterentwicklung.

Verfügbare Evaluationen

Das Projekt ValiKom Transfer wird kontinuierlich durch das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) wissenschaftlich begleitet. Der Abschlussbericht der ersten Projektphase findet sich unter **https://www.validierungsverfahren.de/fileadmin/user_upload/valikom/download/FBH_Ergebniszusammenfassung_ValiKom_Transfer.pdf**.

Weitere Informationen

Erklärvideo zum Verfahrensablauf siehe **https://youtu.be/CLSpDkQedjw**.

Kurzfilme zu Validierungsverfahren in der Lagerlogistik, dem Elektrohandwerk und dem Garten- und Landschaftsbau siehe **https://youtube.com/playlist?list=PLDgVx0y53QdPwNR9Iq0l-KRwFx2qdiM-m**.

(Ricarda Spallek – Westdeutscher Handwerkskammertag)

C4.2 Deutsche Sprachkompetenz und berufliche Integration

Kompetenzen in der deutschen Sprache sind unverzichtbar für die Ausübung beruflicher Tätigkeiten und gelten als elementare Voraussetzung für den Erwerb beruflicher Kompetenz. Sie werden daher als ein zentraler Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz betrachtet. Es wird von Bewerberinnen und Bewerbern, Auszubildenden und Erwerbstätigen erwartet, dass sie über ausreichende Kompetenzen in der deutschen Sprache verfügen. Dies gilt unabhängig vom Vorliegen eines Migrations- oder Fluchthintergrunds, unzureichende Deutschkenntnisse stellen jedoch insbesondere für einen Teil dieser Personen eine Hürde bei der beruflichen Integration dar. Um den Erwerb entsprechender Kompetenzen in der deutschen Sprache zu ermöglichen, wurde in Deutschland seit 2005 sukzessive ein System von Sprachkursen für Zugewanderte und in Deutschland lebende Personen mit Migrationshintergrund etabliert. In diesem Beitrag werden zunächst zwei Perspektiven auf das Thema skizziert: die quantitative Bestimmung des Zusammenhangs von Deutschkenntnissen und der Wahrscheinlichkeit, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen sowie die sprachlichen Anforderungen für berufliches Handeln. Vor dem Hintergrund dieser Ausführungen wird die Angebotsstruktur der Deutschsprachförderung des Bundes reflektiert.

Sprachkompetenzen und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bei Geflüchteten

Aufgrund der hohen Zuwanderungszahlen von Flüchtlingen in den Jahren 2014 bis 2017 konzentrieren sich aktuelle Arbeiten zum Zusammenhang von Sprachkompetenz und Erwerbstätigkeit auf diesen Personenkreis. Im Folgenden wird auf zwei Analysen aus 2018 und 2019 Bezug genommen, die auf Daten der IAB-BAMF-SOEP-Flüchtlingsstichprobe basieren. In dieser Längsschnittuntersuchung werden Schutzsuchende, die in den Jahren 2013 bis Ende Juni 2019 nach Deutschland gekommen sind, und ihre Haushaltsangehörigen befragt. Die erste Befragungswelle wurde 2016 durchgeführt, die Befragungen erfolgen jährlich (**vgl. E in Kapitel C3.1**).

Im Hinblick auf den Zusammenhang von Sprachkenntnissen und Erwerbstätigkeit konstatieren Brücker, Kosyakova und Schuß (2020) auf der Grundlage der Daten von Geflüchteten im Alter von 18 bis 64 Jahren für das Befragungsjahr 2018 (N = 4.265 Personen): „Der Abschluss von Integrationskursen, ESF-BAMF-Sprachkursen, sonstigen Sprachkursen und Arbeitsmarktprogrammen sowie Vermittlungs- und Beratungsmaßnahmen sind statistisch signifikant mit einer höheren Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit verbunden“ (ebd., S. 13). Geflüchtete, die einen Integrationskurs abgeschlossen haben, weisen gegenüber Geflüchteten ohne Abschluss in einem Integrationskurs eine um 8,91 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit auf. Bei Geflüchteten, die einen ESF-BAMF-Kurs/Berufssprachkurs besucht haben, sind es 4,34 Prozentpunkte, beim Besuch sonstiger Sprachprogramme 2,82 Prozentpunkte. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Teilnahme an Angeboten aus dem Gesamtprogramm Sprache günstig auf die Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit auswirkt.

Auf der Grundlage der Befragten aus vier Befragungswellen dieser Stichprobe (bis zum Befragungsjahr 2019; N = 8.035) wurde eine ähnliche Auswertung vorgenommen. Hinsichtlich der Sprachkompetenzen wurde als weitere Variable „Deutschsprachkenntnisse“ einbezogen, berechnet aus dem Mittelwert der Selbsteinschätzungen im Sprechen, Schreiben und Lesen. Die Probandinnen und Probanden ordneten sich auf einer fünfstufigen Skala von „gar nicht“ bis „sehr gut“ selbst zu. Die Berechnungen führten zu etwas anderen Ergebnissen als bei der zuvor dargestellten Berechnung. Die Werte für den Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigkeitwahrscheinlichkeit und dem Abschluss des Integrationskurses sowie dem Besuch eines ESF-BAMF-Kurses/Berufssprachkurses sind im Vergleich zu denen der Analyse aus 2020 (s. o.) niedriger (4,8 Prozentpunkte bzw. 2,3 Prozentpunkte). Die Variable „Deutschsprachkenntnisse“ korreliert zu 2,0 mit der Erwerbswahrscheinlichkeit (vgl. Kosyakova u. a. 2021, S. 8). Dies deutet darauf hin, dass, wenn nach Deutschsprachkenntnissen gefragt wird, der Weg, auf dem sie erworben wurden, an Bedeutung verliert.

Die herangezogenen Studien nennen zudem zahlreiche Aspekte, die bei der Betrachtung des Zusammenhangs von Spracherwerb und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu berücksichtigen sind. Hier sei nur auf arbeitsmarktbezogene Kennzahlen hingewiesen, z. B. Wirtschaftslage, Nachfrage nach Arbeitskräften bzw. Arbeitslosenquote, die nicht nur die Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit, sondern auch den Stellenwert von Sprachkompetenzen beeinflussen dürften: Werden viele Arbeitskräfte benötigt, sehen Arbeitgeber bei der Einstellung ggf. über mangelnde Sprachkompetenzen hinweg. Zu berücksichtigen ist zudem, dass die Bedeutung von Sprache auf die Erwerbswahrscheinlichkeit schwer isoliert zu erfassen ist, da sie in vielen Variablen bedeutsam ist, z. B. dem Bildungsabschluss.

Die Ergebnisse der vorgestellten Analysen belegen den engen Zusammenhang von Sprachkompetenzen und der Wahrscheinlichkeit, eine Erwerbtätigkeit aufzunehmen, machen jedoch auch deutlich, wie sehr das forschungsmethodische Vorgehen Ergebnisse dieser Auswertungen und Schlussfolgerungen daraus beeinflusst. So plausibel und naheliegend der Zusammenhang von Sprachkompetenzen und der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit

sein mag, so schwierig und komplex erweist sich seine Messung.

Sprachliche Anforderungen im Beruf

In den letzten Jahren wurden zahlreiche Untersuchungen im Themenfeld Sprache und Beruf mit dem Ziel durchgeführt, die sprachlichen Anforderungen in beruflichen Kontexten zu bestimmen. Es liegen Untersuchungen für unterschiedliche Zielgruppen, z. B. für erwerbstätige Personen mit Migrationshintergrund (vgl. z. B. Grünhage-Monetti 2010), verschiedene (akademische) Berufe (vgl. z. B. Jakobs 2006) sowie in den letzten Jahren insbesondere für duale Ausbildungsberufe und entsprechend Auszubildende (vgl. Efing 2010; Settelmeyer u. a. 2017) vor. Diese Arbeiten sind durch die Erkenntnis motiviert, dass berufliches Handeln und das Lernen in Ausbildung immer auch eine sprachliche Seite hat. Sprachliche Defizite können das Lernen und Verstehen fachlicher Inhalte sowie die Verständigung im Betrieb insgesamt erschweren. Die Untersuchungen dualer Ausbildungsberufe zeigen bspw., dass beim Arbeiten und Lernen im Betrieb Fähigkeiten in allen sprachlichen Fertigkeitsbereichen – dem Lesen, Schreiben, Sprechen und (Zu)Hören – benötigt werden, wenn auch berufsspezifisch in je unterschiedlichem Ausmaß. Bestimmte Anforderungen kommen berufsübergreifend vor, z. B. dominieren im Schriftlichen tabellenförmige, formularähnliche Texte, die wiederum berufsspezifische Kennzahlen, Fachwörter und Abkürzungen enthalten. Bei den zu beherrschenden Gesprächssorten gibt es erhebliche Unterschiede, je nachdem, mit wem und zu welchem Zweck Gespräche zu führen sind. Zudem müssen Auszubildende betriebsspezifische Vorgaben beherrschen, z. B. bei der Kundenansprache. Neben diesen beruflich und betrieblich geprägten Anforderungen bestehen berufsübergreifend arbeitsweltbezogene Anforderungen, z. B. Bewerbungsschreiben und -gespräche sowie Arbeitsverträge. Sprachkurse für Zugewanderte und Personen mit Migrationshintergrund müssen Auszubildende bzw. Erwerbstätige in die Lage versetzen, arbeitsweltbezogene, berufs- und betriebsspezifisch geprägte Anforderungen sprachlich zu meistern.

Gesamtprogramm Sprache des Bundes

Das Gesamtprogramm Sprache des Bundes umfasst Integrations- und Berufssprachkurse. Integrationskurse sollen Teilnehmende befähigen, sprachlich selbstständig zu handeln und sich im Alltag zurechtzufinden. Das Angebot wurde zunehmend ausdifferenziert und umfasst neben dem allgemeinen Integrationskurs spezielle Angebote für Analphabeten/Analphabetinnen, Zweitschriftlerner/-innen, Jugendliche sowie Eltern und Frauen. Ziel ist, dass die Lernenden das Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens erreichen. Berufssprachkurse bauen auf dem Integrationskurs auf und dienen „dem Spracherwerb, um die Chancen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu verbessern“ (Deutschsprachförderverordnung § 3). Auch hier steht ein differenziertes Angebot zur Verfügung: allgemeine berufsbezogene Kurse, um berufsweltbezogene Deutschkenntnisse zur Verständigung am Arbeitsplatz und für den Bewerbungsprozess auf den Sprachniveaus A2, B1, B2 und C1 zu erwerben. Diese Kurse verzeichnen die meisten Kurseintritte: 2020 waren es 97,7 % aller Kurseintritte. Fachspezifische Kurse für Personen, die in technischen bzw. kaufmännischen Berufen arbeiten, und Kurse für Personen im Berufsanerkennungsverfahren wurden dagegen entsprechend seltener in Anspruch genommen, obwohl Anforderungsanalysen ergeben haben, dass berufsspezifische Sprachkenntnisse im Betrieb benötigt werden (2,3 % aller Kurseintritte 2020) (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2021, S.17). Aktuell wird bei den Kursen für Auszubildende ein neues Konzept erprobt: Begleitend zur und abgestimmt auf ihre Ausbildung erhalten Auszubildende in der Berufsschule pro Schuljahr zusätzlichen Unterricht von einer Sprachlehrkraft, die die Inhalte in sprachförderlicher Weise aufbereitet. Damit wird für diese Zielgruppe ein Konzept der Berufssprachkurse erprobt, das die Sprachförderung am beruflichen und individuellen Bedarf ausrichtet. Ähnliche Ansätze haben sich bei berufsvorbereitenden Maßnahmen für junge Flüchtlinge ab den Jahren 2015 bewährt (vgl. Settelmeyer 2021). Es ist zu prüfen, ob entsprechende Konzepte auch für andere Erwerbstätigengruppen hilfreich wären. Solche berufsintegrierten Angebotsformate sieht das Gesamtprogramm Sprache bislang nicht vor.

(Anke Settelmeyer)

C 5 Abschließende Überlegungen

Die berufliche Aus- und Weiterbildung der in Deutschland ansässigen Bevölkerung trägt maßgeblich zur Fachkräftesicherung bei. Das Berufsbildungssystem wird stetig weiterentwickelt, um bspw. Passungsprobleme auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt zu verringern (vgl. Schwerpunktthema „Ausbildungs-Mismatch heute – Fachkräfteengpässe morgen und übermorgen“ im BIBB-Datenreport 2015, Kapitel C), neuen Zielgruppen die duale Ausbildung als attraktive Alternative darzustellen, z. B. studienberechtigten Jugendlichen oder Studienabbrecherinnen/Studienabbrechern, und Angebote für junge Menschen zu schaffen, die Unterstützung benötigen, um ihre berufliche Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Es sind Ansatzpunkte, die in erster Linie auf die Qualifizierung in Deutschland geborener und aufgewachsener Menschen zielen. Daher können die Ausführungen zu zahlreichen Indikatoren für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems im vorliegenden Datenreport auch aus Perspektive der Fachkräftesicherung gelesen werden, selbst wenn sie primär nicht hierunter firmieren.

In diesem Schwerpunktkapitel wurde dem Beitrag von qualifizierter Zuwanderung zur Fachkräftesicherung nachgegangen. Im Fokus stehen nach Deutschland kommende Menschen, die ihre beruflichen Kompetenzen/Qualifikationen im Ausland erworben haben oder als junge Erwachsene im ausbildungsfähigen Alter einreisen und zeitnah eine berufliche Ausbildung aufnehmen. Ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung ist als Ergänzung der Anstrengungen zur Qualifizierung bereits in Deutschland lebender Menschen zu verstehen.[404]

Inhalte aus allen Beiträgen dieses Schwerpunktkapitels zu den verschiedenen Themenbereichen lassen sich in der Zusammenschau zu drei Kernaussagen bündeln. Sie werden im Folgenden dargestellt und abschließend um einen Ausblick ergänzt.

1. Personen mit unterschiedlichen Wanderungsmotiven leisten einen Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Die Ausführungen haben deutlich gemacht, dass unterschiedliche Gruppen von qualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderern nach Deutschland kommen, eine Beschäftigung aufnehmen und damit einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Dies sind Zuwandernde, die zum Zwecke der Erwerbstätigkeit einreisen und über einen im Ausland erworbenen Berufsabschluss verfügen, der als gleichwertig anerkannt wurde. In den Jahren 2012 bis 2020 wurden 205.359 Anträge zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen für bundesrechtlich geregelte Berufe gestellt. Der Fachkräftebedarf wird jedoch auf 400.000 Zuwandernde jährlich beziffert. Allein aus quantitativer Sicht reicht die Zuwanderung über das Instrument „Anerkennung“ zur Fachkräftesicherung bei weitem nicht aus. Die Ausführungen zum Thema Anerkennung machen zudem deutlich, dass hierüber Fachkräfte für bestimmte Berufsbereiche besonders gut gewonnen werden können, z. B. für den Gesundheitsbereich. Für das Handwerk dagegen müssen bislang alternative Wege gefunden werden. Die Arbeitsmarktintegration von qualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderern mit anderen Wanderungsmotiven als dem der Erwerbstätigkeit ist daher zur Fachkräftesicherung quantitativ und qualitativ unumgänglich. Dies wird am Beispiel der Geflüchteten deutlich.

Als weitere Gruppe wurde auf junge Geflüchtete eingegangen, die eine betriebliche Ausbildung aufgenommen haben. Aus Perspektive der Fachkräftesicherung sei hier zudem auf Personen hingewiesen, die im Zuge des Familiennachzugs oder als Studierende nach Deutschland kommen (siehe: Bruder, Burkhart, Wiktorin 2015; Borowsky, Schiefer, Neuhauser, Düvell 2020).

2. Fachkräftesicherung durch qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer unterliegt, insbesondere aufgrund des Migrationsgeschehens selbst, erheblichen Unwägbarkeiten.

Wie die Zuwanderung von Geflüchteten ab 2014, aber auch in den 1990er-Jahren gezeigt hat, beeinflussen bspw. kriegerische Konflikte das Wanderungsgeschehen erheblich. In kurzer Zeit kam eine große Zahl von Menschen nach Deutschland, die entsprechend den jeweils geltenden Gesetzen sowie den beruflichen und persönlichen Voraussetzungen in den Arbeitsmarkt integriert wurden. Möglicherweise hat die Coronapandemie zu einer Einschränkung der grenzüberschreitenden Mobilität geführt, was den Rückgang des Zuzugs von jungen Menschen, die als Bildungsausländer/-innen zum Zwecke des Studiums nach Deutschland kommen, erklären dürfte. Diese wenigen Beispiele machen deutlich, dass das Migrationsgeschehen nur bedingt voraussehbar und planbar ist. Aus dieser Unvorhersehbarkeit ergeben sich Chancen, die im Sinne aller Beteiligten zu nutzen sind: für die Fachkräftesicherung und für die Menschen, die in Deutschland eine neue Lebensperspektive suchen.

404 Vgl. auch den Schwerpunkt „Fachkräftemigration“ in Bundesinstitut für Berufsbildung 2022

3. Damit Zuwanderinnen und Zuwanderer ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen bzw. Kompetenzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt einbringen können, sind günstige Rahmenbedingungen erforderlich.

Grundlegend hierfür sind die rechtlichen Regelungen des Zuzugs nach Deutschland, des Zugangs zum Arbeitsmarkt und in diesem Zusammenhang der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen. In den letzten Jahren wurden hier Erleichterungen geschaffen, die als Paradigmenwechseln eingeordnet werden. Zu berücksichtigen sind zudem institutionelle Regelungen auf beruflicher Ebene wie bspw. die Lizenzierung, die ggf. den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Werden Schließungsmechanismen festgestellt, sind sie kritisch zu diskutieren.

Für Personen mit einem im Ausland erworbenen Berufsabschluss, dessen Gleichwertigkeit über das Anerkennungsgesetz festgestellt wurde, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt leichter als für Geflüchtete. Gleichwohl werden für diese Personen Anpassungsqualifizierungen benötigt, deren Finanzierung zu sichern ist. Für Geflüchtete wurde gezeigt, dass ein erheblicher Anteil von ihnen Beschäftigungen unterhalb des Tätigkeitsniveaus ergreift, das sie im Herkunftsland innehatten. Damit Zuwanderinnen und Zuwanderer vorhandene Qualifikationen/Kompetenzen auch in Deutschland einbringen können und einem Downgrading entgegengewirkt wird, wird ein ausdifferenziertes System an unterstützenden Angeboten zur Integration in den Arbeitsmarkt benötigt. In diesem Schwerpunkt wurden Verfahren der Feststellung und Zertifizierung von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen/Kompetenzen vorgestellt. Die Verfahren ermöglichen es, die ermittelten Qualifikationen/Kompetenzen bei einer Bewerbung einzubringen. Dass hierbei verschiedene Verfahren benötigt werden, die an unterschiedlichen Punkten der beruflichen Orientierung ansetzen, wurde deutlich gemacht. Zentral für die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt sind zudem ausreichende Sprachkompetenzen. Für den Erwerb allgemeiner und berufsspezifischer Kompetenzen in der deutschen Sprache ist über die Jahre ein ausdifferenziertes Kurssystem entwickelt worden, das auch zukünftig bedarfsgerecht weiterzuentwickeln ist. Es wurde bspw. darauf hingewiesen, dass die Angebote flächendeckend vorzuhalten und arbeitsplatznahe Formate der Sprachförderung zu erproben sind.

Die Passung des Unterstützungssystems und die Güte der Angebote dürften maßgeblich zum Ge- bzw. Misslingen der Arbeitsmarktintegration der verschiedenen Gruppen beitragen und sich entsprechend auf die Fachkräftesicherung auswirken.

Die Diskussion um Fachkräftesicherung ist auf den Arbeitsmarkt, auf Beschäftigung und die Verwertung von Kompetenzen/Qualifikationen fokussiert. Das Thema ist jedoch umfassender zu diskutieren.

Wird über Fachkräftesicherung durch Zuwanderung diskutiert, richtet sich der Blick insbesondere auf arbeitsmarktpolitische Erfordernisse. Aktuell wird immer wieder kritisiert, dass allein die Verwertbarkeit von beruflich nutzbaren Qualifikationen/Kompetenzen von Zuwanderinnen und Zuwanderern in den Mittelpunkt gerückt, andere Aspekte von Integration jedoch vernachlässigt werden. Qualifizierte Zuwandernde, die in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen, kommen ggf. nicht allein oder wollen ihre Familienangehörigen nachholen. In diesen Fällen sind auch für die Familienangehörigen Qualifizierungs- und Bildungsangebote vorzuhalten, die die berufliche und schulische Entwicklung fördern. Aus der jahrzehntelangen Integrationserfahrung in Deutschland ist bekannt, dass Integration umfassend erfolgen muss, soll sie langfristig gelingen. Die Integration in Arbeit ist ein Aspekt.

Fachkräftesicherung durch Zuwanderung wird in Deutschland, aber auch in anderen Ländern diskutiert. Die OECD bspw. befasst sich mit vergleichbaren Themen und stellt für EU- und OECD-Länder fest, dass diese „have introduced or reinforced policies to attract labour migrants, in particular the highly-educated“ (Damas de Matos/Liebig 2014, S.188). Die Autorin/der Autor attestieren diesen Staaten, die nicht als klassische Einwanderungsländer zu bezeichnen sind, bspw. die Überqualifizierung bzw. unterwertige Beschäftigung von im Ausland im Vergleich zu im Inland qualifizierten Personen (vgl. ebd., S. 201ff.), eine Problematik, die in diesem Schwerpunkt insb. für Geflüchtete festgestellt wurde. Ansätze zur Fachkräftesicherung durch qualifizierte Zuwanderung in Deutschland sind vor dem Hintergrund der internationalen Diskussion zu reflektieren, auch um weitere Lösungsansätze zu entwickeln. Dies gilt selbstredend auch für die Steuerung von Zuwanderung durch ein Punktesystem, wie es in Einwanderungsländern besteht und immer wieder auch in Deutschland diskutiert wird. Hierauf wird im **Kapitel D2** des vorliegenden Datenreports am Beispiel Australiens und Kanadas eingegangen. Nicht zuletzt ist die Diskussion um Fachkräftezuwanderung in globale Zusammenhänge einzuordnen, um die Chancen und Risiken der Wanderung von qualifizierten Menschen für die Ziel- und Herkunftsländer zu reflektieren.

Die Fachkräftesicherung durch qualifizierte Zuwanderung umfasst in Deutschland mehrere Säulen. Die gezielte Gewinnung qualifizierter Kräfte mit als gleichwertig anerkanntem Berufsabschluss ist eine davon. Weitere Säulen sind beruflich bereits qualifizierte Zuwandernde,

die mit anderen Wanderungsmotiven nach Deutschland kommen, bspw. Flucht und Bildung (vgl. Graf 2021). Ob sich der Zuzug zum Zwecke der Ausbildung, z. B. im dualen System, zu einer weiteren Säule entwickeln wird, bleibt abzuwarten. Soweit rechtlich ein Zugang besteht, können Personen aus unterschiedlichen Zuwanderergruppen Angebote des differenzierten Systems der Integrationsförderung in den Arbeitsmarkt und in berufliche Ausbildung in Anspruch nehmen. Wie anpassungsfähig dieses ist, wurde im Zuge der jüngsten Zuwanderung von Flüchtlingen ab 2014 deutlich. Zeitnah wurden innovative Konzepte für die Berufsvorbereitung der in großer Zahl eingereisten ausbildungsfähigen jungen Menschen entwickelt und umgesetzt. Zur Integration von qualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderern ist dieses System unabdingbar und als eine Stärke Deutschlands anzusehen. Möglicherweise hat die Tatsache, dass es in Deutschland noch keine Zuwanderungsregelung mit einem Punktesystem wie in anderen Einwanderungsländern gibt, dazu geführt, dass Angebote für die Arbeitsmarktintegration breit aufgestellt wurden. Dieses System trägt nun zur Arbeitsmarktintegration unterschiedlicher Zuwanderergruppen bei. Es ist insgesamt weiterzuentwickeln und bedarfsgerecht auszudifferenzieren, um der Dynamik und Spezifik des Migrationsgeschehens zu entsprechen.

(Anke Settelmeyer)

D Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung

Das Wichtigste in Kürze

Zielsetzung des Kapitels ist es, die auf Indikatoren gestützte 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 ergänzen.

Im Hinblick auf das Schwerpunktthema „Fachkräftesicherung und qualifizierte Zuwanderung: Potenziale nutzen“ werden in **Kapitel D2** aus internationaler Perspektive die Erfahrungen langjähriger Einwanderungsländer wie Australien und Kanada betrachtet. In beiden Staaten gibt es eine aktive, gesteuerte Einwanderungspolitik. Mittels Zielvorgaben wird in diesen Ländern festgelegt, wie viele Menschen jährlich in den unterschiedlichen Kategorien zuwandern können. Grundlage für die Steuerung in beiden Fällen ist eine jährlich erscheinende Berufeliste, in denen Fachkräftebedarf besteht. Die Berufeliste ist mit verschiedenen Visakategorien verbunden. In Kanada wie auch in Australien erfolgt die Überprüfung der Zuwanderungsvoraussetzungen darüber hinaus über ein Punktesystem. Spezielle Anerkennungsgesetze wie in Deutschland existieren in beiden Ländern nicht. Insgesamt spielen neben dem beruflichen Abschluss folglich weit mehr Faktoren in die Ausgestaltung der Zuwanderung hinein. So sind in Australien für die Integration in den Arbeitsmarkt unternehmensgeförderte Visa erfolgreich, bei denen die Einreise mit einem konkreten Arbeitsangebot verbunden ist. In Kanada stehen umfangreiche flankierende Maßnahmen zu Integration, Spracherwerb und Arbeitsmarktzugang zur Nachsteuerung zur Verfügung. Gleichwohl bleibt festzuhalten, dass in beiden Ländern das Bildungsniveau der migrierten Menschen nicht die gleichen Beschäftigungs- und Entlohnungseffekte generiert, wie für den Rest der Bevölkerung.

Mit Blick auf weitere internationale und europäische Entwicklungen ist hervorzuheben:

- Die Jugendarbeitslosigkeit in Europa sank im Kontext der Coronakrise nicht weiter, sondern stagnierte bestenfalls oder stieg in einigen Ländern (u. a. Spanien, Portugal, Luxemburg) wieder an. Sie betrug im Jahr 2020 16,8% im europäischen Durchschnitt. Auch in Deutschland – dem Land mit der noch immer EU-weit niedrigsten Quote – stieg die Jugendarbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahr (2019) um 1,2 Prozentpunkte auf insgesamt 7%. Junge Menschen (15 bis 24 Jahre) sind europaweit weiterhin stärker vom Risiko der Arbeitslosigkeit bedroht als ältere Altersgruppen. Lettland wies 2020 den niedrigsten Wert bei der relativen Jugendarbeitslosigkeit auf (**vgl. Kapitel D1.3**).
- Im internationalen Vergleich der betrieblichen Ausbildungsquoten (basierend auf nationalen Daten sowie den Erwerbstätigenzahlen der ILO) wies Deutschland im Jahr 2020 nach der Schweiz (4,2%) den stärksten Anteil von betrieblichen Auszubildenden an allen Erwerbstätigen auf. Seit 2016 lag das Niveau in Deutschland stabil bei 3,1% bis 3,2%. Ein bemerkenswerter Anstieg ist 2020 in Frankreich erfolgt. Dort stieg binnen eines Jahres die betriebliche Ausbildungsquote von 1,8% auf 2,4%. Ursachen waren vor allem günstigere gesetzliche Vorgaben und Finanzierungsmodalitäten.
  In Kanada oder Australien befanden sich die meisten Auszubildenden (im Jahr 2018) in klassisch handwerklichen Berufen wie Elektriker (Kanada) oder im Baugewerbe (Australien). In Deutschland waren die meisten gewählten Ausbildungsberufe im kaufmännischen Bereich angesiedelt, gefolgt von technisch-mecha(tro)nisch ausgerichteten Berufen. In Frankreich dominierten Ausbildungen in Handel und Management. Ähnlich wurde in der Schweiz die Mehrzahl in Berufen in Wirtschaft und Verwaltung ausgebildet (**vgl. Kapitel D1.1**).
- Auf EU-Ebene wurden durch die Entschließung des Rates der Europäischen Union im Jahr 2021 die strategischen Prioritäten in der allgemeinen und beruflichen Bildung für den Zeitraum bis 2030 definiert (Strategie 2021 bis 2030) und damit verbunden sieben Benchmarks zum Teil angepasst und zum Teil neu vereinbart, die als Zielvorgaben im EU-Durchschnitt bis 2030 erreicht werden sollen. Das „Lernen am Arbeitsplatz“ – ein Kennzeichen beruflicher Aus- und Weiterbildung in Deutschland – erhält künftig einen eigenen Indikator auf europäischer Ebene. Neu vereinbart wurde auch ein Benchmark zur Computer- und IT-Kompetenz in den Sekundarschulen. Hier soll 2030 der Anteil der Schüler/-innen in der 8. Schulstufe mit geringen Kenntnissen in diesem Bereich unter 15% liegen. Auf 45% deutlich erhöht wurde die Zielvorgabe für den Anteil junger Menschen zwischen 25 bis 34 Jahren, die über einen tertiären Bildungs-

abschluss verfügen. 2020 lag der Wert in Deutschland bei 35,1%. Bei der überwiegenden Zahl der vereinbarten EU-Ziele besteht in Deutschland Handlungsbedarf. Insbesondere ist die Entwicklung der mit PISA erhobenen Grundkompetenzen besorgniserregend. Der Anteil von 15-Jährigen mit schlechten Leistungen bei den Grundkompetenzen in Lesen, Mathematik und in den Naturwissenschaften hat sich seit 2009 in Deutschland kontinuierlich verschlechtert (**vgl. Kapitel D1.2**).

- Grenzüberschreitende Lernmobilität und damit verbundene Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung bereichern individuelle Karrierewege, tragen zur Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen bei und unterstützen die Attraktivität und Internationalisierung der beruflichen Bildung. Daher hat die Förderung der Mobilität weiterhin in der europäischen wie nationalen Bildungspolitik eine hohe Priorität. Im Jahr 2020 hat die Europäische Union in ihrer Empfehlung zur Aus- und Weiterbildung das Ziel formuliert, den Anteil junger Menschen, die im Rahmen einer beruflichen Erstausbildung internationale Erfahrungen sammeln, um zwei Prozentpunkte auf die neue europäische Benchmark von 8% zu steigern. Auf nationaler Ebene hat sich der Koalitionsvertrag 2020 für die Stärkung der Mobilität von Auszubildenden (bisheriger Benchmark war 10%) ausgesprochen. Schätzungen gehen für 2019 von einer Mobilitätsquote in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland von 7% aus. Aufgrund der starken Einschränkungen in der Mobilität infolge der Coronapandemie ist die Quote für 2020 rückläufig. Insgesamt haben sich alle Mobilitätsaktivitäten während der Pandemie auf rund ein Drittel reduziert. In vielen Einrichtungen wurde das Thema jedoch weiterverfolgt, auch wenn die Realisierung faktisch auf Eis gelegt werden musste. Besonders hart haben die Reisebeschränkungen die Auslandsaufenthalte getroffen. Dort konnten innerhalb von Erasmus+ von ca. 27.000 geplanten Aufenthalten im Jahr 2021 nur rd. 4.000 tatsächlich umgesetzt werden (**vgl. Kapitel D3.1**).
- Im nationalen Förderprogramm „AusbildungWeltweit“, das nach einer Pilotphase im Jahr 2019 gestartet wurde und weltweite Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung unterstützt, waren es 2021 immerhin mehr als 200 weltweite Auslandsaufenthalte, die trotz aller Schwierigkeiten bewilligt werden konnten. Insgesamt wurden über AusbildungWeltweit bisher ca. 1.500 Aufenthalte in 44 Ländern bewilligt. Hauptzielländer waren bislang China und die USA (**vgl. Kapitel D3.2**).
- Die Coronapandemie und die damit verbundenen Mobilitätseinschränkungen haben im Bereich der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zu einem leichten Rückgang der Zahl der Anträge geführt (**vgl. Kapitel D4**). Auch das Portal „Anerkennung in Deutschland“ verzeichnete mit knapp 2,5 Mio. Besuche im Jahr 2021 etwa 470.000 weniger als im Vorjahr. Im Portal „Anerkennung in Deutschland“ bleibt der Anerkennungs-Finder die zentrale Orientierungshilfe. Über ihn werden für jeden Beruf passgenaue Informationen zum Anerkennungsverfahren zur Verfügung gestellt. Die Gesundheits- und Pflegeberufe genießen hier hervorgehobenes Interesse, allen voran der Beruf des/der Gesundheits- und Krankenpflegers/-pflegerin.
- Anerkennungsverfahren zu Abschlüssen aus Drittstaaten wurden mehrheitlich mit einer Teilanerkennung oder der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme beschieden. Hier besteht weiter hoher, nachzuholender Qualifizierungsbedarf. Anteilig haben die Anträge, die aus dem Ausland gestellt wurden, zugenommen. Mit ca. 11.000 neuen Anträgen aus dem Ausland wurde 2020 ein bisheriger Höchststand erreicht. In der Gesamtheit aller Antragstellenden hält knapp jede/-r zehnte Antragstellende die deutsche Staatsangehörigkeit. Seit April 2012 wurden insgesamt ca. 205.400 Anträge auf Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation nach dem Bundesgesetz gestellt.
  Bei den ca. 42.000 im Jahr 2020 gestellten Anträgen
  - bezogen sich gut 31.500 neue Anträge auf Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation nach Bundesrecht, das sind 4,8% weniger als im Vorjahr. Drei Viertel bezogen sich dabei auf bundesrechtlich geregelte reglementierte Referenzberufe. Die Zahl der Anträge auf Anerkennung gemäß Landesrecht umfassten ca. 10.400 Anträge. Hier bezogen sich 90% der Anträge auf reglementierte Referenzberufe in den Bundesländern;
  - war die Nachfrage bei den bundesrechtlich geregelten Berufen erneut mit deutlichem Abstand am höchsten bei den medizinischen Gesundheitsberufen, insbesondere bei den reglementierten Referenzberufen Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie Arzt/Ärztin. In absoluten Zahlen ist auch hier das Antragsaufkommen leicht rückläufig. Der neu eingeführte Beruf Pflegefachmann/-frau kam im ersten Jahr bereits auf Platz 4 der antragsstärksten Berufe. Dieser Beruf wird künftig den im Anerkennungsgeschehen führenden Beruf des Gesundheits- und Krankenpflegers ablösen;
  - wurden die landesrechtlich geregelten Berufe von den Ingenieurinnen und Ingenieuren angeführt, gefolgt von den Lehrerinnen und Lehrern sowie den Erzieherinnen und Erziehern,
  - bildeten bei den nicht reglementierten Berufen auf Bundesebene (ca. ein Viertel des Antragsgeschehens) Kaufmann bzw. -frau für Büromanagement sowie Elektroniker/-in weiterhin die beiden antragsstärksten Referenzberufe. Neu hinzu kam eine

steigende Nachfrage nach Anerkennung des Berufs Koch/Köchin (Platz 3);
- stieg weiterhin die Zahl der Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen aus Drittstaaten (ca. 74%). Die Länderliste wird angeführt von den Westbalkanstaaten Bosnien und Herzegowina sowie Serbien. Steigende Antragszahlen waren aus der Türkei (Platz 7) zu verzeichnen.

- Von den insgesamt 36.700 im Jahr 2020 beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen endeten bei den reglementierten Berufen 55% und bei den nicht reglementierten Berufen 49% mit einer vollen Gleichwertigkeit. Hiervon ergingen bei Anträgen zu Qualifikationen aus der EU (inkl. EWR und Schweiz) mit deutlicher Mehrheit (ca. 80%) die Verfahren mit Anerkennung der vollen Gleichwertigkeit aus. Entsprechende Entscheide erfolgten überwiegend im Rahmen der automatischen Anerkennung nach der europäischen Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (2005/36/EG). Bei Anträgen aus Drittstaaten wurden in 45% der Fälle die volle Gleichwertigkeit beschieden.

(Birgit Thomann)

D 1 Indikatoren zur Berufsbildung im europäischen und internationalen Vergleich

D 1.1 Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung

Daten zur Messung von Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich zeigen, dass gerade Länder mit dualen Systemen geringe Jugendarbeitslosigkeitsquoten aufweisen, auch wenn dieser Vorteil in den letzten Jahren nicht mehr so deutlich zu erkennen ist, wie in den vergangenen Jahrzehnten **(vgl. Kapitel D1.3)**. In den letzten Jahren hat dieser Befund zu einem erheblichen Bedeutungsgewinn für die betriebsintegierte Berufsausbildung geführt. Typischerweise wurde das System dualer Ausbildung in Deutschland mit den Ausbildungsystemen der Schweiz und Österreich verglichen, da hier die größten systemischen Ähnlichkeiten bestehen. Die Analyse der Entwicklung betriebsintegrierter Ausbildung im BIBB-Datenreport 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. In vielen Ländern wurden die Möglichkeiten zur betriebsintegrierten Ausbildung ausgebaut. Die internationale Analyse des Angebots betrieblicher Ausbildung ist jedoch nicht unproblematisch, da häufig strukturelle Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsbildungssystemen der Länder auftreten, die einen Vergleich erschweren:

Eine wesentliche Dimension des Vergleichs von Berufsbildungsystemen ist die Bedeutung, die berufsqualifizierende Angebote im Bereich der oberen Sekundarstufe haben. Häufig finden betriebliche Ausbildungsverhältnisse aber Eingang in Bildungsgänge jenseits der oberen Sekundarstufe.Typischerweise findet z. B. die Berufsbildung in Australien mit betrieblichen Anteilen im Anschluss an die Sekundarstufe II statt und wird der Weiterbildung zugerechnet (vgl. Steedman 2010). Auch Kanada verfügt über eine kaum nennenswert ausentwickelte Berufsbildung in der Sekundarstufe II (vgl. Grollmann/Wilson 2002). Während vor allem in den Ländern mit dualen Berufsbildungssystemen die betriebliche Ausbildung in der oberen Sekundarstufe stattfindet, werden in Australien und Kanada hierfür keine Daten angegeben. Das könnte fälschlicherweise zu der Annahme führen, dass in diesen Ländern keine betriebliche Ausbildung existiert (vgl. BIBB-Datenreport 2019a, Kapitel D1.1, Schaubild D1.1-1). Aus diesem Grund ist es sinnvoll, sich die betriebliche Berufsausbildung auch als Anteil der Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt anzuschauen (vgl. Robinson 2001), so wie es auch in Deutschland auf der Basis der Ausbildungsquote geschieht. Damit wird das Verhältnis an Personen mit betrieblichem Ausbildungsvertrag an den Erwerbstätigen betrachtet. Für die Ausbildungsquote im internationalen Teil des Datenreports (AQ_{int}) wird die Datenbasis der betrieblichen Ausbildungsverträge auf national erfassten Daten berechnet, während die Erwerbstätigenzahlen auf internationalen Daten der ILO-Statistiken beruhen **E**.

E

Ausbildungsquote (AQ_{int}) im internationalen Vergleich

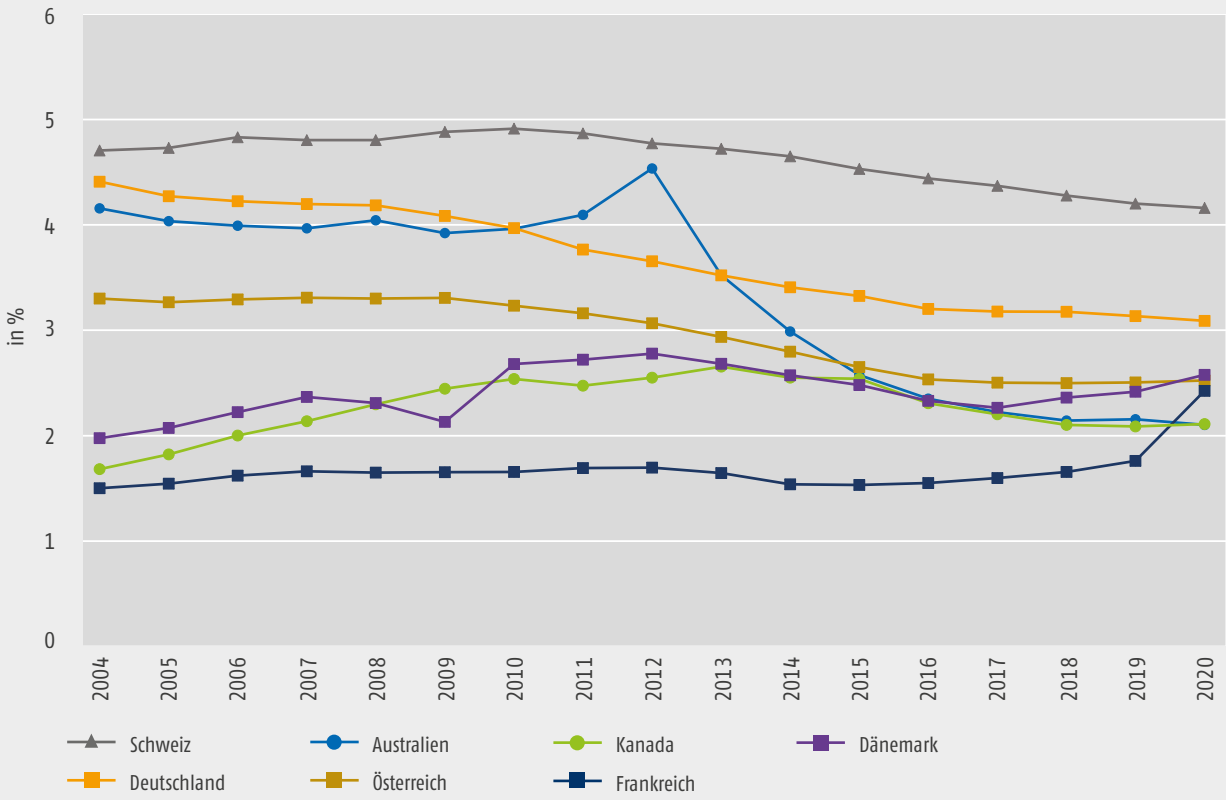
In Deutschland wird die Ausbildungsquote als Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten berechnet (**vgl. Kapitel A7.1**). Da es hinsichtlich der Organisation von Beschäftigungsverhältnissen große nationale Unterschiede gibt, wurden für den internationalen Vergleich die Ausbildungsquoten auf Grundlage der Erwerbstätigen (Nenner) berechnet. Die Angaben zu den Erwerbstätigen stammen von der ILO (International Labour Organization 2021);[405] die Angaben zu den betrieblichen Ausbildungsverhältnissen (Zähler) basieren auf den Angaben der nationalen Ausbildungsstatistiken. Hinter den sog. Apprenticeships verbergen sich sehr unterschiedliche konkrete Regelungen und Arrangements der Inhalte und Formen.[406]

Die Erfassung der Ausbildungsquote als ein relevanter Indikator der dualen Berufsausbildungspraxis ist also durchaus für die Untersuchung ganz verschiedener Berufsbildungssysteme geeignet. Allerdings sind dabei die erheblichen nationalen Unterschiede in der Ausgestaltung und in der Einbettung betrieblicher Ausbildung zu berücksichtigen. Die betriebliche Ausbildung wird in vielen Fällen nicht dem Sekundarschulbereich zugeordnet,

405 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 im Berichtszeitraum nur vorübergehend nicht ausgeübt wurde, gilt als erwerbstätig (vgl. Statistisches Bundesamt [Destatis] 2019a).

406 Beispielsweise umfassen die Daten für Deutschland mitunter auch mögliche außerbetriebliche Ausbildungsverträge (z. B. an Ausbildungszentren) und fallen daher auch in die Statistik. Ähnliches ist für die anderen hier betrachteten Länder zu berücksichtigen. Eine Aufschlüsselung dieser Daten ist allerdings nicht Teil der Analyse.

Schaubild D1.1-1: **Ausbildungsquote – Anteil der betrieblich Auszubildenden an den Erwerbstätigen im internationalen Vergleich 2004 bis 2020 (in %)**



Quelle: Die Angaben zu den Ausbildungsverträgen der jeweiligen Länder basieren auf nationalen Statistiken (vollständige Angaben im Literaturverzeichnis). **Österreich:** Wirtschaftskammer Österreich 2022; **Kanada:** Statistics Canada 2022; **Frankreich:** Direction de l'évaluation 2013, S. 154f.; 2015, S. 144f.; 2017, S. 136f.; 2018, S. 136f.; 2019, S. 136f.; 2020, S. 133; 2021, S. 132ff.; **Schweiz:** Bundesamt für Statistik 2022; **Deutschland:** BIBB-Datenreport 2021a, Kapitel A5.2, S. 91f.; **Australien:** National Centre for Vocational Education Research 2021, Table 1; **Dänemark:** Danish Ministry of Education 2022. Die Daten zu den Erwerbstätigenzahlen stammen aus den internationalen Statistiken der ILO (vgl. International Labour Organization 2021). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2022

sondern mit postsekundären Bildungsgängen verknüpft. Daneben gibt es noch viele andere Unterschiede, die an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden können.

Der Ländervergleich der betrieblichen Ausbildungsquoten für das Jahr 2020 verdeutlicht, dass sich die Ausbildungsquote in Deutschland (3,1 %) seit 2016 unverändert auf demselben Niveau eingependelt hat, nachdem diese in den Jahren davor gesunken ist → **Schaubild D1.1-1**. Ähnliches ist für die Schweiz zu beobachten, in der die Ausbildungsquote sich nur geringfügig verändert hat (2017: 4,4 % vs. 2020: 4,2 %). Frankreich wies unter den europäischen Ländern weiterhin die geringste Ausbildungsquote auf. Allerdings ist von 2019 auf 2020 ein erheblicher Anstieg zu verzeichnen (auf 2,4 %). Die betrieblichen Bedingungen für einen längerfristigen Ausbildungsvertrag im Vergleich zu einem kurzfristigeren, sog. Professionalisierungsvertrag, sind günstiger geworden.

Gründe hierfür sind Veränderungen in der Zulassung von Ausbildungsbetrieben (Gesetz vom 5. September 2018) und günstigere Finanzierungsmodalitäten. Zusätzlich wurde im Juli 2020 eine Prämie für Betriebe geschaffen, um die coronabedingte Krise zu überwinden, die sich voraussichtlich auch im kommenden Berichtsjahr auswirken wird. Zuwächse sind vor allem im Bereich sozialer Dienstleistungen und in kaufmännischen Berufen festzustellen. Außerdem betraf der Anstieg Bildungsgänge auf höheren Bildungsebenen (vgl. Cupillard 2020; Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion 2021, 2022).

Dänemark, Australien, Österreich und Kanada zeigten in den letzen Jahren eine fortwährende konvergent verlaufende Entwicklung der Ausbildungsquote auf. Nach einem absteigenden Trend haben sich die Zahlen 2020 auf einem Niveau von 2,1 % bis 2,6 % konsolidiert.

Hinsichtlich der Interpretation der Ausbildungsquote ist zuletzt darauf hinzuweisen, dass der absolute Bestand der Ausbildungsverträge stets vom relativen Niveau zu differenzieren ist. Die Daten zur Erwerbsbevölkerung zeigen, dass die Zahl der Erwerbstätigen in den betrachteten Ländern seit 2004 angestiegen ist. Somit wirkt sich ein Anstieg in der Anzahl der betrieblichen Ausbildungsverträge nicht automatisch auf eine höhere Ausbildungsquote aus.[407] Dies ist für die Schweiz erkennbar, die seit 2004 insgesamt eine zunehmende Anzahl der (absoluten) Ausbildungsverträge vorzuweisen hatte, jedoch eine insgesamt konstante bzw. in den letzten Jahren geringfügig abnehmende Ausbildungsquote aufwies. Ähnliches ist auch für Frankreich zu beobachten.

Die Daten zur Ausbildungsquote ermöglichen darüber hinaus einen näherungsweisen Vergleich der am stärksten besetzten Ausbildungsbereiche in den betrachteten Ländern. Anhand dieser Daten können nationale Unterschiede und Gemeinsamkeiten herausgearbeitet werden, wodurch sich eine differenziertere Perspektive auf die Ausbildungslandschaft gewinnen lässt. Als Grundlage für diesen Vergleich wurden im BIBB-Datenreport 2021 die Daten für das Jahr 2018[408] herangezogen (siehe BIBB-Datenreport 2021a, Kapitel D1.1, Tabelle D1.1-1).[409] Es zeigte sich im Ergebnis, dass sich in den zwei außereuropäischen Ländern Australien und Kanada die meisten Auszubildenden zu diesem Zeitpunkt in den klassisch handwerklichen Berufen befanden wie z. B. Elektriker (Kanada) oder allgemein im Baugewerbe (Australien). Demgegenüber ließ sich der größte Anteil der Auszubildenden in Deutschland dem kaufmännischen Bereich zuordnen. In Frankreich waren die Auszubildenden besonders innerhalb der Branche „Handel und Management“ vorzufinden, während in der Schweiz der Zweig „Wirtschaft und Verwaltung“ dominierte.

Die mitunter starken Differenzen der nationalen Klassifikationen in Berufe bzw. Berufsfelder oder Branchen verhindern eine tiefergehende Analyse. Einerseits ist dies auf eine unterschiedliche Zusammenfassung von Berufsfeldern zurückzuführen. So gibt es bspw. in Frankreich die Einteilung in „Handel und Management“, wohingegen in der Schweiz „Wirtschaft und Verwaltung“ eine Kategorie bilden. Andererseits liegen die Daten auf unterschiedlichen Aggregationsebenen vor, was keinen validen Vergleich hinsichtlich der Verteilung der Auszubildenden zulässt (z. B. in Deutschland auf Berufs(feld)ebene; in Österreich auf Branchenebene). Dementsprechend kann auch keine tiefergehende Aussage zu den Daten in Österreich getroffen werden, da hier fast die Hälfte der Auszubildenden im Wirtschaftszweig „Gewerbe und Handwerk“ zusammengefasst ist.

(Philipp Grollmann, Viktor Ulbrich)

407 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.

408 Für die Schweiz und Frankreich wird der Zeitraum 2018/2019 bzw. 2018 bis 2019 betrachtet.

409 Die Aktualisierung dieser Daten erfolgt nicht auf jährlicher Basis, da nur längerfristige Veränderungen der Verteilung von Ausbildungsverträgen nach Berufsbereichen von Interesse sind.

D 1.2 Indikatoren und Benchmarks der gemeinsamen europäischen Strategie für allgemeine und berufliche Bildung 2021 bis 2030

Mit seiner Entschließung vom Februar 2021 führt der Rat der Europäischen Union die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung fort (vgl. Rat der Europäischen Union 2021).[410] Er knüpft dabei insbesondere am bisherigen strategischen Rahmen „Education and Training 2020“ (ET 2020) an.[411]

Der Rat definiert in der Entschließung fünf sog. strategische Prioritäten für den Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung für den Zeitraum 2021 bis 2030 (Strategie 2030):

- höhere Qualität, mehr Chancengleichheit, bessere Inklusion und mehr Erfolg für alle in der allgemeinen und beruflichen Bildung,
- Verwirklichung von lebenslangem Lernen und Mobilität für alle,
- Stärkung von Kompetenzen und Motivation in pädagogischen Berufen,
- Stärkung der europäischen Hochschulbildung,
- Unterstützung des ökologischen und digitalen Wandels.

Für das Monitoring des Fortschritts in diesen strategischen Feldern wurden sieben Benchmarks oder Zielvorgaben definiert, die im EU-Durchschnitt erreicht werden sollen. Über die Performance der EU-Mitgliedsstaaten, diese Ziele zu erreichen, soll wie bisher jährlich im Rahmen eines europäischen Monitoringprozesses berichtet werden.

Bis zum Jahr 2030

- soll der Anteil der 15-Jährigen mit schlechten Leistungen in den Bereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften sowie
- soll der Anteil der Schüler/-innen der achten Schulstufe mit geringen Computer- und Informationskompetenzen unter 15 % liegen,
- sollen mindestens 96 % der Kinder im Alter zwischen drei Jahren und dem gesetzlichen Einschulungsalter an frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung teilnehmen,[412]
- sollen weniger als 9 % der Lernenden die Schule oder Berufsausbildung abbrechen und
- soll der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss mindestens 45 % betragen.

Bis 2025

- soll der Anteil der jungen Absolventinnen und Absolventen, die im Rahmen ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung von Lernen am Arbeitsplatz profitieren konnten, mindestens bei 60 % liegen und
- sollen mindestens 47 % der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den letzten zwölf Monaten Bildungsangebote genutzt haben.

Im Vergleich zu ET 2020 sind von den vormals acht Benchmarks drei weggefallen → **Tabelle D1.2-1**: der Benchmark zur Bildungsmobilität, sowohl für den Hochschulbereich als auch für die berufliche Bildung, sowie der Benchmark zur Beschäftigungsquote von Absolventinnen und Absolventen, die kürzlich ihr Bildungsprogramm beendet haben. Neu dazugekommen sind dagegen der Benchmark zu den digitalen Kompetenzen der Achtklässler/-innen sowie der Benchmark zum Lernen am Arbeitsplatz.

Verändert hat sich die Bemessungsgrundlage für den Benchmark zur Bildungsbeteiligung von Erwachsenen. Dieser basiert nunmehr auf dem Adult Education Survey (AES). Der AES erfasst formale, non-formale sowie informelle Lernaktivitäten in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung. Der bislang für den Benchmark genutzte Labour Force Survey (LSF) dagegen erfasst die Beteiligung an formalen und non-formalen Bildungsangeboten im Zeitraum der letzten vier Wochen.[413]

Die Zielmarke zum Benchmark bzgl. frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabbrecher/-innen wird von 10 % auf 9 % herabgesetzt. Ergänzend wird hierbei die Entwicklung des Anteils der 20- bis 24-Jährigen beobachtet, die mindestens einen Abschluss der Sekundarstufe II erreicht haben. Ein Benchmark ist jedoch damit nicht verbunden.

Der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss soll bis 2030 mindestens 45 % betragen, statt wie bisher 40 %; die bisherige Altersgruppe (30- bis 34-Jährige) wird erweitert.

Die Benchmarks zu den Grundkompetenzen der 15-Jährigen und zur Teilnahme der Kinder im Alter zwischen

410 Siehe **EUR-Lex – 32021G0226(01) – EN – EUR-Lex (europa.eu)** (Abruf: 06.01.2022)
411 Siehe **EUR-Lex – 52009XG0528(01) – EN – EUR-Lex (europa.eu)** (Abruf: 06.01.2022)
412 Dieser Benchmark wird hier nicht abgebildet, da kein direkter Bezug zur Berufsbildung gegeben ist.
413 Weitere Information zu den beiden Erfassungsmethoden siehe BIBB-Datenreport 2014, Kapitel C1.

drei Jahren und dem gesetzlichen Einschulungsalter an frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung bleiben unverändert.

Im Folgenden wird über die Entwicklungen in den EU-Staaten berichtet, die einen engen Bezug zur Berufsbildung aufweisen. Das umfasst alle Benchmarks mit Ausnahme des Benchmarks zur frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung.

Leistungen der 15-Jährigen bei den Grundkompetenzen

Das Ziel der EU ist, dass 2030 weniger als 15 % der 15-Jährigen lediglich über schlechte Leistungen bei den Grundkompetenzen verfügen.

Die aktuelle Basis der Auswertung sind die im Jahr 2018 von der OECD erhobenen Daten über die Leistung der Grundkompetenzen (PISA-Studie). Sie zeigten einen EU-27-Durchschnittswert von 22,5 % in Lesen, 22,9 % in Mathematik und 22,3 % in Naturwissenschaften. Die Werte für Deutschland lagen im Vergleich dazu bei der Lesekompetenz bei 20,7 %, in Mathematik bei 21,1 % und in den naturwissenschaftlichen Fächern bei 19,6 %. In allen drei Bereichen bedeutet dies eine deutliche Verschlechterung in Deutschland seit 2009. Für weitere Informationen zu diesem Benchmark siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel D1.2.

Computer- und Informationskompetenzen in der 8. Schulstufe

Bis zum Jahr 2030 soll der Anteil der Schülerinnen und Schüler der 8. Schulstufe mit geringen Computer- und Informationskompetenzen unter 15 % liegen. Motivation für diesen neuen Benchmark war u. a. die gewachsene Bedeutung digitaler Kompetenzen während der COVID-19-Pandemie, als Bildungseinrichtungen zeitweise geschlossen waren. Dadurch wurden vor allem die digitalen Fähigkeiten zu einer Voraussetzung für die Teilnahme am Lernen, Arbeiten und am gesellschaftlichen Leben. Darüber hinaus wird erwartet, dass künftig ein großer Anteil der Arbeitsplätze in allen Sektoren in irgendeiner Form digitale Fähigkeiten erfordern werden, was die Notwendigkeit unterstreicht, diese Fähigkeiten von einem frühen Alter an zu entwickeln.

Daten für diesen neuen Benchmark stammen aus den International Computer and Information Literacy Studien (ICILS) der International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IAE) aus den Jahren 2013 und 2018. Allerdings schränkt die geringe Abdeckung der EU-Mitgliedstaaten in diesen beiden ersten Zyklen die Möglichkeit ein, ein aussagekräftiges Bild über die Situation in Europa widerzuspiegeln. Auch ist gerade in der Zeit der COVID-19-Pandemie eine starke Dynamik in diesem Bereich erfolgt, sodass die Daten keinen aktuellen repräsentativen Einblick mehr in das aktuelle Kompetenzniveau der Schüler/-innen der 8. Klasse in den teilnehmenden Ländern bieten (vgl. International Association for the Evaluation of Educational Achievement 2018).

Lediglich Deutschland und Dänemark hatten sich an beiden Erhebungen beteiligt. In Deutschland stieg der Anteil der Schüler/-innen mit geringen digitalen Kompetenzen von 29,2 % im Jahr 2013 auf 33,2 % im Jahr 2018. In Dänemark sank er von 21,4 % auf 16,2 % (vgl. European Commission 2021).[414] Zu Deutschland siehe Eickelmann u. a. 2019.

Die nächste Datenerhebung mit einer verbesserten Länderabdeckung soll erst 2023 beginnen, die Ergebnisse werden voraussichtlich 2024 vorliegen.

Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabbrecher/-innen

Bis 2030 sollen weniger als 9 % der Lernenden die Schule oder Berufsausbildung abbrechen. Der Anteil bezieht sich auf die jungen Menschen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die höchstens über einen Abschluss der Sekundarstufe I verfügen (ISCED-Stufe 0-2) und in den vier Wochen vor der EU-Arbeitskräfteerhebung an keiner (formalen oder nicht formalen) Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahme teilgenommen haben.

Im Jahr 2020 lag dieser Anteil im EU-Durchschnitt bei 9,9 %, (2010: 13,8 %), wobei es deutliche Unterschiede zwischen den Ländern und innerhalb dieser gab. Der durchschnittliche Anteil der Schul- und Ausbildungsabbrecher/-innen war bei den jungen Männern (11,8 %) um 3,8 Prozentpunkte höher als bei den jungen Frauen (8,0 %).

Eine große Verbesserung konnte Portugal verzeichnen. Dort lag der Anteil der Lernenden, die gemäß der Definition als Bildungsabbrecher/-innen gelten, im Jahr 2010 noch bei 28,3 %, im Jahr 2020 dagegen lag dieser Wert bei lediglich 8,9 %. Aber auch Italien und Spanien konnten von 2010 auf 2020 die Abbruchquoten stark senken: Italien von 18,6 % auf 13,1 % und Spanien von 28,2 % auf 16,0 %.

Deutschland lag mit einem Wert von 10,1 % im hinteren Drittel der EU-Staaten und hat sich seit 2010 (11,8 %) leicht verbessert. In 18 EU-Staaten lagen die Quoten

414 Die Quelle dieser und aller nachfolgenden Daten ist European Commission 2021 und **https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/education-and-training/eu-benchmarks**, wenn keine andere Quelle angegeben ist.

Tabelle D1.2-1: **Vergleichender Überblick über die für die berufliche Bildung relevanten Benchmarks der Education and Training-Strategie (ET 2020) und der Strategie 2030**

ET 2020	Strategie 2030
15-Jährige mit schlechten Leistungen bei den Grundkompetenzen; unter 15 %	15-Jährige mit schlechten Leistungen bei den Grundkompetenzen; unter 15 %
-	Geringe Computer- und Informationskompetenzen in der 8. Schulstufe; unter 15 %
Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabbrecher/-innen; unter 10 %	Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabbrecher/-innen; unter 9 %
Erwerb von tertiären Bildungsabschlüssen der 30-bis 34-Jährigen; mind. 40 %	Erwerb von tertiären Bildungsabschlüssen der 25-34-Jährigen; mind. 45 %
-	Lernen am Arbeitsplatz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, bis 2025; mind. 60 %
Teilnahme von Erwachsenen an Bildungsangeboten; mind. 15 %[1]	Teilnahme von Erwachsenen an Bildungsangeboten, bis 2025; mind. 47 %[1]
Erwerbstätigenquoten von Absolventinnen und Absolventen nach kürzlich bestandener Abschlussprüfung; mind. 82 %	-
Lernmobilität im Bereich der Berufsausbildung (IVET); mind. 6 %	-

[1] Änderung der Bemessungsgrundlage.

Quelle: Rat der Europäischen Union 2021 (EUR-Lex - 32021G0226(01) - EN - EUR-Lex (europa.eu); Rat der Europäischen Union 2009 (EUR-Lex - 52009XG0528(01) - EN - EUR-Lex (europa.eu); Eurostat (https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/education-and-training/eu-benchmarks, Zugriff: 06.01.2022

BIBB-Datenreport 2022

2020 bereits unter dem neuen EU-Benchmark von 9 %, so bspw. in Österreich (8,1 %), Frankreich (8,0 %), Schweden (7,7 %) und den Niederlanden (7,0 %).

Nach wie vor gibt es einen deutlichen Unterschied bei der Abbruchquote in Bezug auf den Geburtsort. So lag sie in Deutschland bei den im Inland Geborenen bei lediglich 7,8 %, bei den im Ausland Geborenen jedoch bei 25,5 %. Dies ist allerdings ein EU-weites Phänomen, so lagen im EU-Durchschnitt die Werte im Vergleich bei 8,8 % bei den jeweils im EU-Land Geborenen bzw. 22,4 % bei im Ausland Geborenen. Ob und inwieweit Schulschließungen während der COVID-19-Pandemie eine Auswirkung auf den Abbruch hatten, kann durch diese Zahlen nicht beantwortet werden. Dies erfordert zusätzliche Studien. Allerdings konnte im Jahr 2019 bereits eine große Diskrepanz zwischen den beiden Gruppen festgestellt werden. So lag die Abbruchquote von im Inland Geborenen im EU-Durchschnitt bei 8,9 % und bei im Ausland Geborenen bei 22,2 %.

Dieser Benchmark wird durch einen weiteren Indikator ergänzt, der allerdings nicht mit einem Benchmark verbunden ist. Er misst den Anteil der 20- bis 24-Jährigen mit mindestens einem Abschluss der Sekundarstufe II (ISCED 3). Ziel des ergänzenden Indikators ist es, den Anteil der jungen Bevölkerung zu messen, der voraussichtlich über die für eine aktive Teilnahme an der Gesellschaft erforderlichen Mindestqualifikationen verfügt. Im EU-Durchschnitt hatten 84,3 % der 20- bis 24-Jährigen im Jahr 2020 mindestens einen Abschluss der Sekundarstufe II. Junge Frauen (87,1 %) hatten einen deutlichen Vorsprung vor jungen Männern (81,5 %). Die Wahrscheinlichkeit, dass die junge Bevölkerung die Sekundarstufe II abgeschlossen hat, nimmt im EU-Durchschnitt zu (2018: 83,4 %; 2019: 83,5 %). In Deutschland lag der Wert im Jahr 2020 bei 79,2 %.

Erwerb von tertiären Bildungsabschlüssen

Bis zum Jahr 2030 soll der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss mindestens 45 % betragen. Bisher lag der Benchmark bei 40 % und betraf die Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen. Es handelt sich um eine deutliche Erhöhung des vereinbarten angestrebten Ziels.

Mit diesem neuen Gruppenzuschnitt der 25- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss wurde im Jahr 2020 nun im europäischen Durchschnitt ein Anteil von 40,5 %

erreicht, in Deutschland lag der Wert bei 35,1 %. Die Daten für Deutschland sind allerdings noch vorläufig. Das Land, das seit 2010 den größten Zuwachs zu verzeichnen hatte, war Österreich mit einer Verdoppelung von 20,7 % (2010) auf 41,4 % (2020). Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Bedeutung der Programme der berufsbildenden höheren Schulen (BHS).[415] Diese führen in fünf Jahren sowohl zu einer allgemeinen Hochschulreife als auch zu einer beruflichen Qualifikation.[416] Die Jahrgänge werden dabei statistisch aufgeteilt. Die ersten drei BHS-Klassen werden seit der Einführung der ISCED-2011-Klassifikation auf ISCED-Niveau 3 als Sekundarprogramme eingestuft, entsprechend der Lehre oder der Programme der Berufsbildenden Mittleren Schule (BMS), das vierte und fünfte Jahr dem ISCED-Niveau 5 und somit der tertiären Bildung.

Erwirbt jemand dagegen in Deutschland zwei Abschlüsse des Sekundarbereichs gleichzeitig oder konsekutiv, z. B. ein Abitur und anschließend eine berufliche Qualifikation, wird diese Teilnahme ISCED-Niveau 4 zugerechnet, dem sog. post-sekundären/nicht tertiären Bildungsbereich.

Für das Verständnis der statistischen Ergebnisse bei diesem Benchmark ist deshalb zu berücksichtigen, dass hierbei sehr unterschiedliche Programme gezählt und nicht ausschließlich hochschulische oder gar universitäre Bildungsaktivitäten abgebildet werden. Als Grundlage für die Begründung einer bildungspolitischen Stärkung der akademischen Bildung im internationalen Vergleich eignet sich dieser Benchmark nicht.[417]

Hoch war der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss im Jahr 2020 bspw. in Dänemark (47,1 %), Spanien (47,4 %), Belgien (48,5 %), Schweden (49,2 %) und Frankreich (49,4 %). In den Niederlanden (52,3 %) ist ein deutlicher Zuwachs zu beobachten, wobei der Wert bereits 2010 (40,3 %) auf einem hohen Niveau war.

Lernen am Arbeitsplatz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Bis zum Jahr 2025 soll der Anteil der jungen Absolventinnen und Absolventen, die im Rahmen ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung von Lernen am Arbeitsplatz profitieren konnten, mindestens bei 60 % liegen.

Die Möglichkeit, am Arbeitsplatz zu lernen, erleichtert nach Auffassung des EU-Rates den Übergang von der Schule oder von der Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt. Daten zur Untermauerung des Ziels auf EU-Ebene werden ab 2022 verfügbar sein. In 2021 wurden zum ersten Mal im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung (AKE) neue Daten zum berufsbegleitenden Lernen erhoben, bzw. es wurde eine neue Variable auf Arbeitserfahrungen an einem Arbeitsplatz eingefügt. Diese Arbeitserfahrungen müssen Teil eines Lehrplans gewesen sein und zu der höchsten erfolgreich abgeschlossenen Bildungsstufe geführt haben. Die auf diesen neuen Daten basierende Zielvorgabe auf EU-Ebene wird die Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen abdecken, die zwischen ein und drei Jahren vor dem Erhebungsjahr einen mittleren Bildungsgang (ISCED 3-4) mit beruflicher Ausrichtung abgeschlossen haben. Hierunter fällt auch die berufliche Erstausbildung in Deutschland. Die neue Variable vermeidet Begriffe wie Lehre (Apprenticeships) oder Praktika (Traineeships). Stattdessen werden fünf Hauptkategorien des Lernens am Arbeitsplatz unterschieden, die auf Dauer und Vergütungskriterien basieren. Diese Kategorien sollen Aufschluss darüber geben, welche Art des berufsbegleitenden Lernens für die Übergangsquoten und den Verbleib im Erwerbsleben am wichtigsten ist. Hinsichtlich der Dauer werden Arbeitserfahrungen an einem Arbeitsplatz von ein bis sechs Monaten, von sieben Monaten oder mehr und von weniger als einem Monat (oder keine Erfahrung) angegeben. Werden mehrere Arbeitserfahrungen angegeben, wird die kumulierte Dauer aller Arbeitserfahrungen berücksichtigt. Hinsichtlich der Entgeltkomponente werden die Angaben unterschieden, bei denen mindestens eine Arbeitserfahrung bezahlt war, und denjenigen, bei denen alle Arbeitserfahrungen unbezahlt waren.

Teilnahme von Erwachsenen an Bildungsangeboten

Bis zum Jahr 2025 sollen mindestens 47 % der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den letzten zwölf Monaten Bildungsangebote genutzt haben. Die Daten für diesen Benchmark basieren auf dem AES. Er erfasst formale, non-formale sowie informelle Lernaktivitäten in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung. Der bislang für den Benchmark genutzte LSF dagegen erfasst die Beteiligung an formalen und non-formalen Bildungsangeboten im Zeitraum der letzten vier Wochen. Dadurch öffnet sich der bislang enge zeitliche Korridor und die Art des Lernens wird breiter gefasst.

Wie bei der EU-Zielvorgabe für das Lernen am Arbeitsplatz liegen auch für diesen EU-Benchmark für die Bildungsbeteiligung von Erwachsenen die entsprechenden Daten noch nicht vor. Die AKE wird ab dem Jahr 2022 Daten zur Erwachsenenbildung auf der Grundlage des

415 Darüber hinaus sind auf ISCED-Niveau 5 in Österreich die Kollegs, die Akademien sowie die Programme der (Werk-)Meisterschulen verortet.

416 Siehe **https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulsystem/sa/bmhs.html** (Abruf: 06.01.2022)

417 Zur Problematik internationaler Statistik zu tertiärer Bildung siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel D2.

12-Monats-Fensters erheben, wobei die Daten ab 2023 verfügbar sein werden. Die letzte AES-Erhebung fand in Deutschland im Jahr 2018 statt, die letzten EU-weiten Befragungen in den Jahren 2011/2012 und 2016.

Im Mai 2021 haben die Staats- und Regierungschefs auf ihrem Gipfeltreffen in Porto zusätzlich den Vorschlag der EU-Kommission begrüßt, der eine weitere europäische Zielmarke bis zum Jahr 2030 vorsieht. Sie gibt einen Anteil von 60 % der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren vor, die in den letzten zwölf Monaten Bildungsangebote wahrgenommen haben.[418] Dieser Vorschlag der EU-Kommission ist Teil des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte.[419] Es gibt somit eine zeitliche Staffelung für die Zielmarke für die Bildungsteilnahme von Erwachsenen bis 2030.

(Ute Hippach-Schneider)

D 1.3 Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich

In diesem Kapitel wird kontinuierlich über die Jugendarbeitslosigkeit in Europa berichtet. Spätestens seit 2013 erlangten die Daten besondere Aufmerksamkeit, da im Zusammenhang mit der Wirtschafts- und Finanzkrise in vielen Ländern Südeuropas ein extremer Anstieg der Arbeitslosigkeit Jugendlicher zu verzeichnen war, der auch auf europäischer Ebene eine Reihe politischer Aktivitäten hervorgerufen hat. Bei der Verwendung und Interpretation der Daten ist zu beachten, dass verschiedene Messkonzepte zur Arbeitslosigkeit Jugendlicher genutzt werden **E**, deren Wert in der Regel unterhalb des gängigsten Indikators der Jugendarbeitslosenquote liegen.

E Messung von Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich – Ansätze und empirische Konzepte

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an den gleichaltrigen Erwerbspersonen (Jugendarbeitslosenquote nach dem ILO-Konzept)

Dieser Indikator gibt Aufschluss über den Anteil der erwerbslosen Jugendlichen am gesamten gleichaltrigen Arbeitskräftepotenzial und wird als Quotient aus der Zahl der Arbeitslosen und der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) gebildet (vgl. Eurostat Metadata 2020a; **Kapitel A10.1.3**).[420]

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung (Erwerbspersonen und Nichterwerbspersonen)

Eine andere Kennzahl zur Arbeitslosigkeit von Jugendlichen setzt die Anzahl der arbeitslosen Jugendlichen in ein Verhältnis mit allen Personen (Erwerbs- und Nichterwerbspersonen) in derselben Altersgruppe. Sie gibt damit den Anteil der Arbeitslosen an der Altersgruppe an. Aufgrund des größeren Nenners ist die Zahl geringer als die der Jugendarbeitslosenquote.

418 Siehe **https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14485-2021-INIT/en/pdf** (Abruf: 06.01.2022)

419 Siehe **https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_de** (Abruf: 19.01.2022)

420 Für Deutschland wird die Arbeitskräftestrichprobenerhebung dabei als Teil der jährlichen Mikro-Volkszählung durchgeführt. Es liegen Unterschiede zwischen den Zahlen zu Deutschland aus **Kapitel A10.1.3** vor, da sich die Altersgruppe zur Berechnung der Erwerbslosenquote unterscheidet.

Relative Jugendarbeitslosigkeit

Um z. B. konjunkturelle Effekte zu kontrollieren, kann die Jugendarbeitslosigkeit des jeweiligen Landes in Relation zur Gesamtarbeitslosigkeit (nach ILO-Definition) gesetzt werden. Hierzu sind in → **Tabelle D1.3-1** die Arbeitslosenquoten der unter 25-Jährigen den Arbeitslosenquoten der 25- bis 74-Jährigen gegenübergestellt. Der daraus resultierende Quotient (relative Jugendarbeitslosigkeit) zeigt, inwieweit Jugendliche unter den Arbeitslosen in besonders hohem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

NEET-Quote – Not in Education, Employment and Training: 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 (vgl. Eurostat Metadata 2020b). Im **Zähler** müssen zwei Bedingungen für die Befragten erfüllt sein: (a) Sie sind nicht berufstätig (d. h. sie sind arbeitslos oder fallen unter die Nichterwerbspersonen nach ILO-Definition) und (b) sie befinden sich in den vier Wochen vor der Befragung nicht in Bildung oder Ausbildung (weder formal noch nicht formal). Der **Nenner** bezieht sich auf die Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe sowie des jeweiligen Geschlechts, abgesehen von den Befragten, die nicht auf die Frage „Partizipation in regulärer (formaler) Bildung und Ausbildung" geantwortet haben.

Ergänzend zu den Quoten zur Jugendarbeitslosigkeit nach dem ILO-Konzept (vgl. Eurostat 2022a, 2022b), der relativen Jugendarbeitslosigkeit und dem Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung (vgl. Eurostat 2022c, 2022d) werden nachfolgend sog. NEET-Quoten (vgl. Eurostat 2022e) berichtet. Die NEET-Quoten umfassen alle nicht erwerbstätigen Jugendlichen, die zum Zeitpunkt der Messung weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnahmen. Aufgrund der verschiedenen Definitionen und empirischen Konzeptionen zeigen sich deutliche Unterschiede in den Daten. Im Folgenden werden die Daten für das Jahr 2020 aktualisiert. Die jährlichen Angaben sind gegenüber saisonalen Schwankungen bereinigt und liefern damit insgesamt zuverlässigere Ergebnisse. Aus Gründen der Aktualität wurden zusätzlich auch die Angaben der vierteljährlichen Quoten für das dritte Quartal 2021 ergänzt.[421]

Jugendarbeitslosigkeit nach dem ILO-Konzept

Auch im Jahr 2020 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 2019 lag diese im EU-Durchschnitt zudem auf einem höheren Niveau (2019 [EU-28]: 14,4 % vs. 2020 [EU-27]: 16,8 %). Hinsichtlich der stark von Jugendarbeitslosigkeit betroffenen Länder zeigen sich für das Jahr 2020 gegensätzliche Entwicklungen. Während in Griechenland (2019: 35,2 % vs. 2020: 35,0 %) und Italien (2019: 29,2 % vs. 2020: 29,4 %) kaum Veränderungen zu beobachten sind, zeichnete sich in Spanien (2019: 32,5 % vs. 2020: 38,3 %) und Portugal (2019: 18,3 % vs. 2020: 22,6 %) ein Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit ab. Deutschland hatte 2020 trotz ansteigender Jugendarbeitslosigkeit (2019: 5,8 % vs. 2020: 7,0 %) weiterhin die niedrigste Quote im Vergleich der betrachteten Länder. Der rückläufige Trend der letzten Jahre setzte sich insbesondere auch aufgrund der Folgen der Coronakrise jedoch nicht fort. In diesem Zusammenhang ist abgesehen von Griechenland auch für alle weiteren betrachteten Länder ein Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2020 zu beobachten. Im dritten Quartal 2021 lagen die Jugendarbeitslosigkeitsquoten teilweise wieder auf einem niedrigeren Niveau. Dies war insbesondere in Spanien (2020: 38,3 % vs. 2021/Q3: 31,1 %), Italien (2020: 29,4 % vs. 2021/Q3: 26,9 %), Luxemburg (2020: 23,2 % vs. 2021/Q3: 18,0 %) und Schweden (2020: 23,9 % vs. 2021/Q3: 20,8 %) der Fall.

Relative Jugendarbeitslosigkeit

Mit Blick auf die relative Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2020 lässt sich weiterhin feststellen, dass sich der steigende Trend der Betroffenheit der jungen Erwerbsbevölkerung im Vergleich zu den Älteren im EU-Durchschnitt seit 2015 weiter fortsetzte (2019 [EU-28]: 2,62 vs. 2020 [EU-27]: 2,71). Für die stark von Jugendarbeitslosigkeit betroffenen Länder wie z. B. Griechenland (2019: 2,15 vs. 2020: 2,27) und Portugal (2019: 3,27 vs. 2020: 3,90) zeichnete sich 2020 ein Anstieg der relativen Jugendarbeitslosigkeit ab. Auch in Italien (2019: 3,32 vs. 2020: 3,68) und Spanien (2019: 2,54 vs. 2020: 2,74) war dies zu beobachten. Auffallend ist die zunehmende

421 Die Daten zur Jugendarbeitslosigkeit für 2020 und für das dritte Quartal 2021 wurden im Gegensatz zu den restlichen Daten am 03.03.2022 aktualisiert. Zudem werden ab dem Jahr 2020 die EU-27-Länder betrachtet. Für die EU-28-Länder werden die Daten nur bis 2020 fortgeführt, sind jedoch noch nicht verfügbar.

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 ALQ (15-24)							Arbeitslosenquote in %[1] der (Erwerbs-)Personen von 25 bis 74 Jahre											
	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021/Q3[4]	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021/Q3	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021/Q3
Europäische Union (28 Länder)	18,9	20,2	23,2	23,7	22,2	20,4	18,7	16,9	15,2	14,4	16,8	15,9								7,6	7,6	9,0	9,5	9,0	8,3	7,5	6,7	6,0	5,5	6,2	5,8
Belgien	21,5	21,9	19,8	23,7	23,2	22,1	20,1	19,3	15,8	14,2	15,3	19,2	*10*	*10*	*10*	*9*	*8*	*7*	*6*	7,1	6,6	6,4	7,1	7,3	7,3	6,8	6,1	5,2	4,6	4,8	5,3
Dänemark	8,6	13,5	15,8	14,8	14,2	12,2	12,2	12,4	10,5	10,1	11,6	11,3	*5*	*5*	*6*	*5*	*5*	*5*	*3*	4,2	5,1	6,4	6,1	5,7	5,3	4,9	4,7	4,2	4,2	4,7	3,8
Deutschland	15,5	11,2	8,0	7,8	7,7	7,2	7,1	6,8	6,2	5,8	7,0	7,1	*1*	*1*	*1*	*1*	*1*	*1*	*1*	10,6	7,3	5,1	4,9	4,7	4,4	3,8	3,4	3,1	2,9	3,5	2,8
Griechenland	25,8	25,7	55,3	58,3	52,4	49,8	47,3	43,6	39,9	35,2	35,0	-	*15*	*15*	*15*	*15*	*15*	*13*	-	8,4	8,4	22,3	25,4	24,8	23,4	22,2	20,2	18,2	16,4	15,4	-
Spanien	19,6	37,7	52,9	55,5	53,2	48,3	44,4	38,6	34,3	32,5	38,3	31,1	*14*	*14*	*14*	*14*	*14*	*14*	*11*	7,7	15,7	22,5	23,8	22,3	20,2	17,9	15,7	13,9	12,8	14,0	13,3
Frankreich	20,3	22,9	23,7	24,1	24,2	24,7	24,5	22,1	20,8	19,5	20,2	20,0	*11*	*11*	*11*	*12*	*11*	*8*	*7*	7,1	7,1	7,9	8,4	8,9	8,9	8,6	8,1	7,8	7,3	6,8	6,5
Italien	24,1	25,3	35,3	40,0	42,7	40,3	37,8	34,7	32,2	29,2	29,4	26,9	*13*	*13*	*13*	*13*	*13*	*12*	*10*	6,3	6,4	8,9	10,3	10,7	10,1	10,0	9,8	9,3	8,8	8,0	7,8
Lettland	15,1	33,3	28,5	23,2	19,6	16,3	17,3	17,0	12,2	12,4	14,9	14,9	*7*	*7*	*8*	*7*	*7*	*6*	*4*	9,3	15,4	13,6	10,7	10,0	9,3	9,0	8,1	7,1	5,9	7,7	6,7
Luxemburg	13,7	17,2	18,8	15,5	22,6	17,3	18,9	15,4	14,2	17,0	23,2	18,0	*8*	*8*	*7*	*8*	*9*	*10*	*5*	3,8	4,1	4,2	5,2	4,8	5,7	5,3	4,7	4,9	4,6	5,5	4,3
Niederlande	11,8	10,2	11,7	13,2	12,7	11,3	10,8	8,9	7,2	6,7	9,1	-	*4*	*2*	*2*	*2*	*2*	*2*	-	4,8	3,2	4,7	6,1	6,5	6,1	5,1	4,1	3,2	2,8	2,8	-
Österreich	11,0	10,7	9,4	9,7	10,3	10,6	11,2	9,8	9,4	8,5	10,5	10,2	*3*	*3*	*3*	*3*	*3*	*3*	*2*	4,7	4,4	4,2	4,7	4,9	5,0	5,3	4,9	4,3	4,0	4,7	4,6
Portugal	16,2	20,3	37,9	38,1	34,8	32,0	28,0	23,9	20,3	18,3	22,6	22,6	*12*	*12*	*12*	*11*	*10*	*9*	*9*	6,7	8,6	13,9	14,7	12,5	11,1	9,9	7,8	6,1	5,6	5,8	5,0
Schweden	22,8	25,0	23,6	23,5	22,9	20,4	18,9	17,9	17,4	20,1	23,9	20,8	*9*	*8*	*9*	*10*	*12*	*11*	*8*	5,8	5,9	5,7	5,7	5,7	5,6	5,3	5,2	4,9	5,1	6,4	6,6
Vereinigtes Königreich	12,7	19,1	21,2	20,7	17,0	14,6	13,0	12,1	11,3	11,2	-	-	*6*	*6*	*5*	*6*	*6*	-	-	3,3	5,6	5,7	5,4	4,4	3,8	3,6	3,2	3,0	2,7	-	-
sowie Norwegen	*11,5*	*9,2*	*8,5*	*9,1*	*7,9*	*9,9*	*11,2*	*10,4*	*9,7*	*10,0*	*11,3*	-	*2*	*3*	*4*	*4*	*4*	*4*	-	*3,3*	*2,1*	*2,3*	*2,5*	*2,8*	*3,4*	*3,7*	*3,3*	*2,9*	*2,8*	*3,4*	-

Tabelle D1.3-1: **Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 2)**

Land	Betroffenheit der Jüngeren im Vergleich zu den Älteren ALQ (15-24)/ALQ (25-74) (Relative Jugendarbeitslosigkeit)												Ranking ALQ (15-24)/ALQ (25-74)							Anteil der Erwerbslosen (15-24) an Erwerbspersonen und Nichterwerbspersonen (15-24)[2] in %							NEET-Quoten (15-24)[3] in %					
	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021/Q3	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021/Q3	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021/Q3[5]	2015	2016	2017	2018	2019	2020*
Europäische Union (28 Länder)	2,49	2,66	2,58	2,49	2,47	2,46	2,49	2,52	2,53	2,62	2,71	2,74								8,5	7,8	7,0	6,3	6,0	6,3	6,5	12,0	11,6	10,9	10,5	10,1	11,1
Belgien	3,03	3,32	3,09	3,34	3,18	3,03	2,96	3,16	3,04	3,09	3,19	3,62	*11*	*10*	*11*	*10*	*9*	*8*	*9*	6,6	5,7	5,4	4,7	4,4	4,4	6,8	12,2	9,9	9,3	9,2	9,3	9,2
Dänemark	2,05	2,65	2,47	2,43	2,49	2,30	2,49	2,64	2,50	2,40	2,47	2,97	*6*	*7*	*7*	*7*	*6*	*5*	*5*	7,1	7,3	7,5	6,3	6,1	7,0	7,0	7,0	6,7	7,6	7,7	7,7	7,4
Deutschland	1,46	1,53	1,57	1,59	1,64	1,64	1,87	2,00	2,00	2,00	2,00	2,54	*1*	*1*	*1*	*2*	*1*	*2*	*4*	3,5	3,5	3,4	3,1	3,0	3,6	3,7	6,2	6,7	6,3	5,9	5,7	7,3
Griechenland	3,07	3,06	2,48	2,30	2,11	2,13	2,13	2,16	2,19	2,15	2,27	-	*5*	*5*	*4*	*4*	*4*	*4*	-	12,9	11,7	10,9	9,3	7,9	7,4	-	17,2	15,8	15,3	14,1	12,5	13,2
Spanien	2,55	2,40	2,35	2,33	2,39	2,39	2,48	2,46	2,47	2,54	2,74	2,34	*7*	*6*	*6*	*6*	*7*	*6*	*3*	16,8	14,7	12,9	11,3	10,7	11,4	10,8	15,6	14,6	13,3	12,4	12,1	13,9
Frankreich	2,86	3,23	3,00	2,87	2,72	2,78	2,85	2,73	2,67	2,67	2,97	3,08	*8*	*9*	*8*	*8*	*8*	*7*	*6*	9,2	9,1	8,2	7,8	7,2	7,2	8,6	12,0	11,9	11,4	11,1	10,6	11,4
Italien	3,83	3,95	3,97	3,88	3,99	3,99	3,78	3,54	3,46	3,32	3,68	3,45	*15*	*15*	*14*	*13*	*11*	*11*	*8*	10,6	10,0	9,1	8,4	7,6	7,0	7,0	21,4	19,9	20,1	19,2	18,1	19,0
Lettland	1,62	2,16	2,10	2,17	1,96	1,75	1,92	2,10	1,72	2,10	1,94	2,22	*2*	*2*	*3*	*1*	*2*	*1*	*2*	6,7	6,9	6,7	4,6	4,5	5,2	5,3	10,5	11,2	10,3	7,8	7,9	7,1
Luxemburg	3,61	4,20	4,48	2,98	4,71	3,04	3,57	3,28	2,90	3,70	4,22	4,19	*12*	*12*	*12*	*9*	*13*	*14*	*10*	6,1	5,8	4,7	4,7	5,9	7,5	7,4	6,2	5,4	5,9	5,3	5,6	6,6
Niederlande	2,46	3,19	2,49	2,16	1,95	1,85	2,12	2,17	2,25	2,39	3,25	-	*3*	*4*	*5*	*5*	*5*	*9*	-	7,7	7,4	6,1	4,9	4,7	6,3	-	4,7	4,6	4,0	4,2	4,3	4,5
Österreich	2,34	2,43	2,24	2,06	2,10	2,12	2,11	2,00	2,19	2,13	2,23	2,22	*4*	*3*	*1*	*3*	*3*	*3*	*1*	6,1	6,5	5,5	5,3	4,8	5,9	6,2	7,5	7,7	6,5	6,8	7,1	8,0
Portugal	2,42	2,36	2,73	2,59	2,78	2,88	2,83	3,06	3,33	3,27	3,90	4,52	*9*	*8*	*9*	*11*	*10*	*13*	*11*	10,7	9,3	8,1	6,9	6,3	6,8	7,0	11,3	10,6	9,3	8,4	8,0	9,1
Schweden	3,93	4,24	4,14	4,12	4,02	3,64	3,57	3,44	3,55	3,94	3,73	3,15	*13*	*12*	*13*	*14*	*14*	*12*	*7*	11,2	10,4	9,8	9,4	11,1	12,5	11,9	6,7	6,5	6,2	6,0	5,5	6,5
Vereinigtes Königreich	3,85	3,41	3,72	3,83	3,86	3,84	3,61	3,78	3,77	4,15	-	-	*14*	*14*	*15*	*15*	*15*	-	-	8,6	7,6	7,0	6,4	6,3	-	-	5,0	5,4	4,6	4,9	4,8	4,9
sowie Norwegen	*3,48*	*4,38*	*3,70*	*3,64*	*2,82*	*2,91*	*3,03*	*3,15*	*3,34*	*3,57*	*3,32*	-	*10*	*11*	*10*	*12*	*12*	*10*	-	*5,5*	*6,1*	*5,6*	*5,3*	*5,5*	*6,3*	-	*11,1*	*10,9*	*10,3*	*10,4*	*10,5*	-

*Die aktuellsten Daten für die NEET-Quoten waren zum Zeitpunkt der Zusammenstellung aus dem Jahr 2020.

[1] Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. 2022a

[2] Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbstatus. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. 2022c

[3] Eurostat: Nicht erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen. 2022e

[4] Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte virteljährliche Erhebungsergebnisse. 2022b

[5] Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbstatus. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. 2022d

Quelle: Eurostat, Daten aus Labour Force Survey (LFS), Arbeitslosigkeit nach ILO-Konzept; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

relative Jugendarbeitslosigkeit in Luxemburg (2019: 3,70 vs. 2020: 4,22). Dieser Trend ging dabei auch mit einer steigenden Jugendarbeitslosigkeitsquote einher (2019: 17,0 % vs. 2020: 23,2 %). Anders zeigt es sich in Schweden: Trotz steigender Jugendarbeitslosigkeitsquoten (2019: 20,1 % vs. 2020: 23,9 %) sank die relative Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2020 (3,73) gegenüber 2019 (3,94). Deutschland wies in Bezug auf die relative Jugendarbeitslosigkeit im Gegensatz zum Vorjahr im Ländervergleich nicht mehr den niedrigsten Wert auf (2019 und 2020 jeweils 2,00). Die Quote für das dritte Quartal 2021 deutet zudem auf einen Anstieg der relativen Jugendarbeitslosigkeit hin (2021/Q3: 2,54). Lettland weist trotz steigender Jugendarbeitslosigkeit (2019: 12,4 % vs. 2020: 14,9 %) eine sinkende relative Jugendarbeitslosigkeit auf und hatte im Vergleich der betrachteten Länder im Jahr 2020 damit den niedrigsten Wert (2019: 2,10 vs. 2020: 1,94). Im dritten Quartal 2021 wiesen Österreich sowie Lettland die niedrigsten Werte auf (Österreich 2021/Q3: 2,22 vs. Lettland 2021/Q3: 2,22).

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung und NEET-Quoten

Der Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung stieg europaweit leicht an (2019 [EU-28]: 6,0 % vs. 2020 [EU-27]: 6,3 %), wobei Griechenland, Frankreich, Spanien, Luxemburg und Schweden die meisten Arbeitslosen bei den 15- bis 24-Jährigen im Jahr 2020 verzeichneten. In Luxemburg stieg der Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an (2019: 5,9 % vs. 2020: 7,5 %); in Griechenland hingegen nahm ihr Anteil leicht ab (2019: 7,9 % vs. 2020: 7,4 %).

Die NEET-Quoten zeigen zudem, dass steigende Jugendarbeitslosigkeitsquoten europaweit und in den meisten betrachteten Ländern auch mit zunehmenden prozentualen Anteilen von nicht erwerbstätigen Jugendlichen zusammenhängen, die 2020 weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnahmen. So stieg die durchschnittliche NEET-Quote in der EU von 10,1 % (2019, EU-28) auf 11,1 % (2020, EU-27).

(Viktor Ulbrich, Philipp Grollmann)

D 2 „Qualifizierte Zuwanderung“ und die Anerkennung beruflicher Abschlüsse: Ein Blick nach Australien und Kanada

Im Jahr 2018 bezifferte die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) die Zahl international migrierender Menschen auf 258 Mio. weltweit, darunter 234 Mio. im erwerbsfähigen Alter (15 Jahre und älter). Circa 164 Mio. galten als „migrant worker“ – annähernd die Hälfte von ihnen (46,9 %) sind nach Nordamerika und Europa zugewandert (vgl. International Labour Organisation 2018). Die Frage, wie berufliche Abschlüsse und Erfahrungen, die im Ausland erworben wurden, anerkannt werden können, ist angesichts sinkender Geburtenzahlen und der großen Zahl neu eingewanderter Menschen in den aufnehmenden Ländern von hoher Gestaltungsrelevanz. Australien und Kanada werden aufgrund ihrer gesteuerten Einwanderungspolitik vielfach als Referenzen bei der Entwicklung nationaler Anerkennungs- und Zuwanderungsmodelle herangezogen.

Migrationspolitik als Bevölkerungspolitik

In Australien ist die Entwicklung von Gesellschaft, Arbeitsmarkt und Wirtschaft seit der Staatengründung 1901 untrennbar mit einer aktiven Einwanderungspolitik verbunden. Seit 1945 ist die australische Bevölkerung maßgeblich durch die aktive Einwanderungspolitik von ca. sieben Mio. auf 25,7 Mio. Menschen (Juni 2021) angewachsen. Waren 1945 10 % der Einwohner/-innen im Ausland geboren, waren es 2021 29,8 % (7,3 Mio. Menschen) (vgl. Australian Bureau of Statistics 2022). Zuzug und Aufenthalt für Personen ohne australische Staatsbürgerschaft werden seit 1958 in einem Migrationsgesetz (Migration Act) geregelt. Zwei Drittel aller Visa, die im jährlich aufgelegten Migrationsprogramm vergeben werden, gehen an beruflich qualifizierte Personen, die angeworben werden, um im Land bestehende oder prognostizierte Fachkräfteengpässe auszugleichen und der Überalterung der Gesellschaft entgegenzuwirken. Die Produktivitätskommission der Regierung bringt dieses als „qualifizierte Zuwanderung“ („skilled migration“) bekannte Konzept mit dem Satz „Australia’s immigration policy is de facto population policy“ (vgl. The Guardian 12.06.2018) auf den Punkt. Ähnliches gilt für Kanada, das sich selbst als „welcoming nation“ bezeichnet und Migration in diesem Kontext als „partnership in nation building“ (vgl. Owen/Lowe 2008) betrachtet. Im Juli 2021 zählte Kanada mit 38,2 Mio. Einwohnerinnen und Einwohnern eine halbe Million mehr Menschen als im Vergleich zum Vorjahr (37,7 Mio.). Kanada hat damit das höchste Bevölkerungswachstum in seiner Geschichte und nimmt den Spitzenplatz unter den G7-Staaten ein. Circa 20 %, d. h. jede/-r Fünfte, ist außerhalb des Landes geboren (vgl. Alexander/Burleton/Fong 2012, S. 10). Laut Statistics Canada (2019) stellt die Internationale Migration den „main driver of population growth over the last years“ dar.

Instrumente zur Steuerung qualifizierter Migration: Skill streams, Berufelisten, Punktesysteme

Die Migrationsprogramme in Kanada und Australien sind das Ergebnis jährlicher Konsultationsprozesse der Regierungen mit den politischen Entscheidungsträgern/-trägerinnen aus den Provinzen, Territorien, aus Verbänden, Selbstverwaltungsorganen der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft. Beide Programme steuern die Zuwanderung anhand von Visakategorien in den Sparten humanitäre Zuwanderung (Geflüchtete und Asylsuchende), Familienzuzug, dauerhafte („permanent“) und temporäre Zuwanderung (zum Zweck zeitlich begrenzter Arbeitsaufnahme). In beiden Ländern ist das Migrationsprogramm seit vielen Jahrzehnten mit Zielvorgaben verbunden, wie viele Menschen jährlich in den unterschiedlichen Kategorien zuwandern können. Die Planungen für Australien und Kanada sehen im aktuellen Zeitraum wie folgt aus → Tabelle D2-1, → Tabelle D2-2.

Jede der Migrationssäulen wird durch eine Vielzahl von Visakategorien untersetzt. Um gleichermaßen den Bedarfen des Arbeitsmarktes, seinen regionalen Ausprägungen und den Interessen einzelner Unternehmen zu entsprechen, basiert die sog. qualifizierte Zuwanderung in beiden Ländern auf einem unternehmensbasierten („employer sponsored“) und einem „freien“ („independent“) Strang, die beide an die jährlich erscheinenden Berufelisten und – bezogen auf die auf dauerhafte Zuwanderung ausgelegten Visa – an eine Überprüfung anhand eines Punktesystems gekoppelt sind. In Kanada werden die temporären, zeitlich befristeten Visa für maximal zwei Jahre (mit Verlängerungsoption auf vier Jahre) vergeben und berechtigen die Personen, sich nach drei Jahren für ein dauerhaftes Visum zu bewerben. Ebenso wie in Kanada wird Migration auch in Australien zunehmend als zeitlich vorübergehendes Phänomen betrachtet: Mehr und mehr Visakategorien sind auf einen temporären Zuzug ausgelegt. Der zeitlich befristete Zuzug von potenziell migrationswilligen Personen führt dazu, dass die dauerhafte Einwanderung als „two-step migration“-Prozess stattfindet: Personen mit zeitlich befristeten Visa, die sich schon im Land befinden, bewerben sich vor Ort um dauerhafte, d. h. unbefristete Visa (sog. skilled visa) und durchlaufen entsprechende Verfahren („onshore migration“). Mit diesen Einreisevisa werden laut des australischen Departments for Immigration and Citizenship diejenigen ausländischen Arbeitskräfte angesprochen, „who are best suited to contribute to the

Tabelle D2-1: **Migrationspolitische Planungen und Zielgrößen in Australien für den Zeitraum 2019 bis 2021**

Zuwanderungskategorien	2019 bis 2020		2020 bis 2021		2021 bis 2022
	geplant	realisiert	geplant	realisiert	geplant
Qualifizierte Personen darunter:	108.682	95.843	79.600	79.620	79.600
Unternehmensgefördert	30.000	29.261	22.000	23.503	22.000
Unabhängig	18.652	12.986	6.500	7.213	6.500
Regional	23.000	23.372	11.200	13.585	11.200
Nominiert von Bundesstaaten/Territorien	24.968	21.495	11.200	14.268	11.200
Business Innovation und Investment Programm	6.862	4.420	13.500	11.198	13.500
Spezialisierte Fachkräfte und Expertinnen/Experten („distinguished talent“)	200	200	200	269	200
Fachkräfte für zukunftsträchtige Branchen („Global Talent“)	5.000	4.109	15.000	9.584	15.000
Familienzuzug	47.732	41.961	77.300	77.372	77.300
Personen mit besonderer Förderfähigkeit	236	81	100	54	100
Migrationsprogramm insgesamt	**156.650**	**137.885**	**157.000**	**157.000**	**160.000**

Quelle: Zusammenstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Grundlage der Veröffentlichungen des australischen Ministeriums für Einwanderung und innere Angelegenheiten unter https://www.homeaffairs.gov.au/how-to-engage-us-subsite/files/planning-australias-2022-23-migration-program.pdf und https://immi.homeaffairs.gov.au/what-we-do/migration-program-planning-levels (Stand 22.02.2022) BIBB-Datenreport 2022

economy through their skills, qualifications, entrepreneurialism and future employment potential“ (Australian Government, Department for Immigration and Citizenship 2014, S. 244).

Grundlage zur Steuerung der „qualifizierten Migration“ (Australien) bzw. des „economic streams“ (Kanada) sind die jährlich erscheinenden Berufelisten und die mit ihnen in direktem Zusammenhang stehenden Visakategorien. Voraussetzung für die Beantragung eines Visums ist, dass die heimische berufliche Qualifikation in den betreffenden Einwanderungsländern benötigt wird. In Australien ist eine sog. Eligible Skilled Occupation List (SOL) in Kraft. Sie wird jährlich von der National Skills Commission daraufhin überprüft, ob sie die aktuellen Bedarfe des australischen Arbeitsmarktes adäquat abbildet. Die Berufeliste ist mit zehn verschiedenen Visakategorien verbunden. Sie unterscheiden sich nach zeitlicher Dauer, ob sie mit einem Unternehmen verbunden oder „unabhängig“ sind, zu Ausbildungszwecken genutzt oder nur für bestimmte Gebiete/Regionen vorgesehen sind. Die Eligible Skills Occupation List für 2021/2022 listet 674 Erwerbstätigkeiten auf, für den ein Bedarf gemeldet worden ist (vgl. Australian Government; Department for Home Affairs; Skilled Occupation List 2022).

In Kanada benennt die „Highly in Demand“-Liste ebenfalls Berufe, für die gegenwärtig der größte Fachkräftemangel besteht. Die Liste ist an das kanadische Beruferegister NOC (National Occupations Classification List) angelehnt und in unterschiedliche Kategorien, basierend auf der Art der ausgeübten Tätigkeit, unterteilt. Das NOC dient im Rahmen verschiedener Migrationsprogramme als Bezugspunkt und damit als Kriterium für die Zulässigkeit eines Antrags. Gelistet werden sowohl Berufe, bei denen ein Studium vorausgesetzt wird, als auch „skilled occupations“, unter denen Berufe aus Industrie und Handwerk verstanden werden. Darüber hinaus werden berufliche Tätigkeiten aufgelistet, für die keine umfassende Berufsausbildung notwendig ist. Personen, die sich für ein Visum im Rahmen des Federal Skilled Worker Programs bewerben, müssen eine Qualifikation mit Bezug auf die Berufeliste sowie Berufserfahrung vorweisen. Ihre Eignung wird darüber hinaus anhand eines Punktesystems festgestellt (vgl. Nationwide Visas 2022).

Die Idee, ein Matching zwischen den beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen, die Zuwanderer und Zuwanderinnen mitbringen, mit den sich verändernden Arbeitsmarktbedarfen im Land mittels eines Punktesystems nach Alter, Bildung, Berufserfahrung und Fremdsprachenkenntnissen zu operationalisieren, wurde erstmals 1967 im Rahmen des kanadischen Immigration Acts (später Immigration and Refugee Protection Act, modernisiert in 2002) umgesetzt. 1979 zog Australien mit einem ähnlichen System nach.

In Kanada und Australien wurde das Punktesystem als Meilenstein zu einer multikulturellen, ethnisch und kulturell vielfältigen Einwanderungsgesellschaft betrachtet, da es alle Antragstellenden, unabhängig von präferierten Zuwanderungsländern, Hautfarbe, Religionszugehörig-

Tabelle D2-2: **Migrationspolitische Planungen und Zielgrößen in Kanada für den Zeitraum 2021 bis 2023**

Zuwanderungskategorien	Ziel 2021	Ziel 2022	Ziel 2023
Wirtschaftlicher Zuzug (unterteilt in sieben Programme mit jeweils festgelegten Margen)	232.500	241.500	249.500
Familienzuzug	103.500	103.500	104.500
Geflüchtete und geschützte Personen	59.500	60.500	61.000
Humanitäre und andere Ziele	5.500	5.500	6.000
Geplante Daueraufenthaltsgenehmigungen insgesamt	**401.000**	**411.000**	**421.000**

Quelle: Zusammenstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung auf der Grundlage der kanadischen Regierung unter https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/notices/supplementary-immigration-levels-2021-2023.html (Stand: 22.02.2022)

BIBB-Datenreport 2022

keit oder Geschlecht anhand einheitlicher Kriterien behandele (Owen/Lowe 2008, The Economist 09.07.2016). Diese Einschätzung wird jedoch von der Realität eingeholt: Eine 2002 durchgeführte Erhebung über die ethnische Vielfalt in Kanada zeigte auf, dass mehr als 70 % der Mitglieder von Minderheitengruppen sich aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert fühlen (vgl. Statistics Canada. Housing, Family and Social Statistics 2003). Dies setzt sich auf dem Arbeitsmarkt fort: „Hidden discrimination against visible minorities continues to play a role in the labour market and racialized group members tend to be over-represented in many low paying occupations with high levels of precariousness, while they are underrepresented in the better paying, more secure jobs“ (Owen/Lowe 2008, S. 18).

In der Praxis der untersuchten Länder spielen Punktesysteme dort eine Rolle, wo Zuwanderung erfolgen soll, ohne dass die betreffende Person bereits eine Einstellungszusage von einem Arbeitgeber erhalten hat oder ohne von einer Region/Provinz/Territorium nominiert worden zu sein. Im System bepunktet werden u. a. Alter, Ausbildung und Bildungsniveau, Arbeits- und Berufserfahrung, Fremdsprachenkenntnisse und andere Faktoren. Obwohl die Kriterien der angewandten Punktesysteme vergleichbar sind, fällt ihre Gewichtung in den einzelnen Ländern unterschiedlich aus. Während Australien das Alter der einwanderungswilligen Personen besonders im Blick hat und Extrapunkte für promovierte Personen bzw. für Hochschulabsolventen/-absolventinnen vergibt, legt Kanada mehr Gewicht auf Lebens- und Berufserfahrung und lässt Bewerber/-innen bis zum Alter von 54 Jahren zu (vgl. Hawthorne 2014).

Die mit der punktebasierten Zuwanderung verknüpften Visa verlangen darüber hinaus, dass die einreisewilligen Personen sich – sollte die angestrebte berufliche Tätigkeit in Australien oder Kanada reglementiert sein – um eine entsprechende Registrierung/Lizenzierung ihrer beruflichen Qualifikation kümmern und ggf. an Qualifikationsmaßnahmen (in Australien: „gap training“, in Kanada: „bridging courses“) teilnehmen, um die geforderten Nachweise zu erwerben. Dies liegt in der Verantwortung der einzelnen Personen, ist die Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme und muss direkt nach der Erteilung des Visums erfolgen. Dazu zählen eine Qualifikationsfeststellung, eine Berufsanerkennung und ggf. -zulassung, eine Sprachzertifizierung sowie eine Gesundheitsüberprüfung. Ob eine Person diesem Verständnis nach qualifiziert ist und ein Visum erhält, macht sich daher an weit mehr Faktoren als am beruflichen Abschluss fest.

Herausforderungen in Bezug auf Arbeitsmarktbeteiligung und Lohnentwicklung

Kanada und Australien werden in der internationalen Fachliteratur als Modelle guter Praxis beschrieben, was jedoch nicht ausschließt, dass auch diese Länder immer wieder mit neuen Herausforderungen und Problemlagen konfrontiert werden.

Die aktive Anwerbung von Menschen aus dem Ausland führte in beiden Ländern zu einer höheren Erwerbsbeteiligung und zu einer höheren Arbeitsproduktivität (insb. aufgrund eines im Durchschnitt höheren Qualifikationsniveaus). Zahlen des australischen Departments of Immigration and Citizenship weisen für 2005/2006 eine Arbeitsmarktbeteiligung von qualifizierten Zuwanderern/Zuwanderinnen von über 90 % schon kurz nach ihrer Ankunft aus; in ländlichen Regionen waren 2007 mehr als 97 % der Zugewanderten in Beschäftigung (vgl. Webb/Beale/Fayne 2013, S. 13). Ein Grund für die hohen Vermittlungszahlen in den Arbeitsmarkt liegt in der Tatsache begründet, dass immer mehr Visa unternehmensgefördert sind und Personen nur dann einreisen können, wenn sie bereits ein Arbeitsangebot angenommen haben. Die Zeitschrift The Economist titelte 2016 (09.07.2016) „What’s the point? The countries that invented points-based immigration systems have concluded they do not work“ und führte ins Feld, dass – während nur 1 % der unternehmensgeförderten Migranten/Migrantinnen 2013 nach ihrer Ankunft arbeitslos waren

– dies auf 13,5 % der Personen zutraf, die im Rahmen der punktebasierten Migration nach Australien kamen.

In Kanada lag 2006 die Arbeitsmarktbeteiligung der Personen im erwerbsfähigen Alter (24 bis 65 Jahre) in den ersten fünf Jahren nach ihrer Ankunft bei 78 %. Die Beschäftigungsrate stieg signifikant bei denjenigen an, die bereits zwischen fünf und zehn Jahren im Land waren und lag 2018 bei 79,5 % (vgl. El-Assal/Thevenot 2019). Die Arbeitslosenrate hat sich in den letzten Jahren unter den neu eingewanderten Personen verbessert. Sie lag 2018 in der Altersgruppe der 24- bis 65-Jährigen bei 8,6 % (im Vergleich zu 14,7 % 2008/2009 und 11,5 % im Jahr 2006). Die Zahl sank ebenfalls bei denjenigen, die seit fünf bis zehn Jahren im Land waren auf 5,3 % (im Vergleich zu 7,3 % im Jahr 2006) (vgl. ebd., 2019).

Die erfolgreiche Entwicklung der Beschäftigungs- und Arbeitslosenzahl wird einerseits auf die demografische Entwicklung in Kanada zurückgeführt und liegt andererseits in den Nachsteuerungen im Migrationsprogramm und den zur Verfügung gestellten flankierenden Maßnahmen zu Integration, Spracherwerb und Arbeitsmarktzugang begründet (vgl. El-Assal/Thevenot 2019). Wenngleich die nach Kanada migrierenden Personen Bildungsabschlüsse mitbringen, die oberhalb des kanadischen Durchschnitts liegen, gelingt es ihnen jedoch nur unzureichend, diese auf dem Arbeitsmarkt in Wert zu setzen. Alexander/Burlington/Fong (2012) führen dazu aus, dass die Lücke im Einkommen über die letzten Jahrzehnte kontinuierlich angewachsen ist. Dies wird u. a. damit begründet, dass sich seit Mitte der 1990er-Jahre die Anwerbungsaktivitäten von ursprünglich Personen aus den Vereinigten Staaten und Westeuropa auf asiatische Länder und auf Personen, die weit seltener als die erstgenannte Gruppe über englische oder französische Sprachkenntnisse verfügte, verschoben haben. Vier Fünftel der in den 1990er-Jahren migrierten Personen sprachen weder Englisch noch Französisch. Auf diese Weise konnten zwar die migrationspolitischen Zielmargen gehalten werden, bezogen auf skills assessment und Arbeitsmarktintegration ergaben sich jedoch neue Herausforderungen (vgl. ebd. 2012, S.5): Unternehmen, vor allem im Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen, wurden zunehmend mit Bildungsgängen, beruflichen Zertifikaten und Arbeitszeugnissen konfrontiert, die für sie nicht „lesbar" waren und für die Instrumente der Bewertung fehlten. Abschlüsse und Qualifikationen waren den Bewertenden nicht bekannt und wurden oftmals unterschätzt (vgl. Owen/Lowe 2008, S. 10). Als Folge davon arbeiten heute viele migrierte Menschen nicht in ihrem Ursprungsberuf und oftmals unterhalb ihrer Qualifikation, was im Phänomen der „taxifahrenden Ärzte" (Alexander/Burlington/Fong 2012, S. 6) seinen Ausdruck findet. Trotz strenger Zuwanderungskriterien und des hohen Qualifikationsniveaus der zugewanderten Personen zitieren Owen und Lowe (2008, S. 10) die Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zu Migration nach Kanada und verweisen darauf, dass 60 % der migrierten Personen unterhalb ihrer Qualifikation auf den Arbeitsmarkt einmündeten, während gleichzeitig Arbeitsplätze mit mittleren oder hohen Qualifikationsanforderungen unbesetzt blieben. Die Betroffenen selbst nennen fehlende Arbeitserfahrung in Kanada (26 %), fehlende Anerkennung der ausländischen Qualifikation oder ausländischer Arbeitserfahrung (21 %) und Sprachbarrieren (15 %) als die größten Hindernisse für den Arbeitsmarktzugang (vgl. ebd., S. 10). Die genannten Probleme treffen nicht nur die migrierten Personen, sondern auch die kanadische Wirtschaft und Gesellschaft als Ganzes. Der Conference Board of Canada schätzt die Kosten, die durch fehlende Anerkennung beruflicher Abschlüsse und Qualifikationen verursacht werden, auf jährlich zwischen 4,1 und 5,9 Mrd. Dollar (vgl. El-Assal/Thevenot 2019).

Auch für Australien gilt, dass das Bildungsniveau der migrierten Menschen nicht die gleichen Beschäftigungs- und Entlohnungseffekte generiert wie für den Rest der Bevölkerung. Eine 1995 von Chiswick und Miller durchgeführte Untersuchung zur Lohnentwicklung von nach Australien zugewanderten Personen zeigt auf, dass Personen mit guten Englischkenntnissen und mit Berufserfahrung schneller eine Arbeit aufnehmen und eine bessere Lohnentwicklung haben als Personen mit wenig oder keiner Sprachkompetenz, die vor einem zehn- bis zwanzigprozentigen Lohngefälle stehen (vgl. Migration Council 2015, S. 13). Spracherwerb und Entlohnungsperspektiven sind insofern auf das Engste miteinander verbunden und führen dazu, dass Frauen bei beidem benachteiligt sind. Dies wird bei der Betrachtung der Visabeantragungsverfahren deutlich, die einem konsequenten Humankapitalansatz folgen und bei unternehmensgefördertem Zuzug schnell zu einer Arbeitsaufnahme führen. Zu bedenken sind auch die im Vorfeld anfallenden Kosten, die traditionellerweise in den Ländern, in denen Australien verstärkt anwirbt, eher für Männer als für Frauen aufgewendet werden (Kosten nur für die Visabeantragung. Ein Experte des Migration Institutes of Australia schätzte die insgesamt entstehenden Kosten auf ca. 9.000 Dollar [Interview 216-219 zitiert bei Eberhardt 2019, S. 58]). Die Visakategorien, die mit der Perspektive auf hohe Einkommen und mit hohen Kosten verbunden sind, werden in der Mehrheit von Männern beantragt, während Frauen überproportional über eine Familienzusammenführung nach Australien einwandern. Der Arbeitsmarktzugang von migrierten Frauen liegt insofern signifikant unterhalb dem von migrierten Männern, er wird jedoch mit zunehmender Sprachbeherrschung erleichtert (vgl. Migration Council Australia 2015).

Anerkennung beruflicher Qualifikationen

Anders als in Deutschland sind weder in Australien noch in Kanada Anerkennungsgesetze in Kraft. In den jeweiligen Migrationsgesetzen wird jeweils ein sog. skills assessment benannt; entsprechende Ausführungsbestimmungen sind vage und definieren weder Kriterien noch anzuwendende Methoden. Die zur Anwendung kommenden Verfahren leiten sich entweder aus den Anforderungen ab, die sich aus der Reglementierung der Tätigkeit ergeben oder aus denen der migrationspolitischen Steuerung (Visakategorien). Verfahren des skills assessment im nicht regulierten Bereich zielen darauf ab, festzustellen, ob die migrationswilligen Menschen in der Lage sind, eine berufliche Tätigkeit auszufüllen und ggf. deutlich zu machen, welche (Zusatz-)Qualifikationen notwendig sind, um mit den spezifischen Anforderungen des potenziell aufnehmenden Arbeitsmarktes umgehen zu können. Dies geschieht in Kanada anhand der Erfassung informeller beruflicher Kompetenzen, in Australien durch „Mischverfahren", die von registrierten, im Rahmen von Ausschreibungen ermittelten, akkreditierten Bildungsdienstleistern (sog. Registered Training Organisations, RTOs) überprüft werden.

Eine eigenständige Bedeutung kommt der Anerkennung der Berufsqualifikation im Bereich der reglementierten Berufe zu. Die Reichweite entsprechender Anerkennungsverfahren und der Berufs- und Arbeitsmarktzugang unterscheiden sich jedoch mit Blick auf die Art der Berufsregulierung (im Rahmen von Reglementierung, Lizenzierung, Akkreditierung und Zertifizierung), die in den Ländern unterschiedlich streng und restriktiv gehandhabt werden. In Kanada und Australien steht der politische Wille nach qualifizierter Zuwanderung in einem Spannungsverhältnis mit dem Schutz der Berufsstruktur (bezogen auf die berufliche Tätigkeit und nicht notwendigerweise auf das bildungspolitische Konstrukt des Berufes) und den damit verbundenen Qualitätsstandards. Darauf verweisen die vergleichsweise niedrigen Zahlen derjenigen Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen, die in Kanada erfolgreich Lizenzierungsverfahren absolvieren und die stattdessen in alternative Berufskarrieren vermittelt werden. Studien, die die Auswirkungen der beruflichen Regulierung auf den Arbeitsmarkt in der EU untersucht haben, verweisen in diesem Kontext darauf, dass nicht die prinzipielle Möglichkeit beruflicher Anerkennung Mobilität und Zuwanderung befördert, sondern die jeweilige Anerkennungspraxis im Zielland (also, ob es viele oder wenige Anerkennungshürden vor Ort gibt) Mobilitätsentscheidungen wesentlich beeinflussen. Mobilität findet vor diesem Hintergrund stärker in die Länder und Bereiche statt, in denen der Berufszugang weniger stark oder gar nicht reglementiert ist (vgl. Koumenta u. a. 2014; Koumenta/Pagliero o. J.). Dies ist auch in Kanada und Australien der Fall.

(Christiane Eberhardt)

D 3 Mobilität in der Berufsbildung

Politische Ziele, quantitative Entwicklung und aktuelle Auswirkung der Coronapandemie

Die zunehmende Globalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft verändert die Qualifikationsanforderungen an den Arbeitsplätzen. Internationale Standards, kulturelle Heterogenität und die Nutzung von Fremdsprachen erfordern immer häufiger internationale berufliche Handlungskompetenz. Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung sind in besonderer Weise geeignet, diese Kompetenzen zu vermitteln (vgl. Friedrich/Körbel 2011; Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2018, 2019; Krichewsky-Wegener 2020). Internationale Lernmobilität in der Berufsbildung eröffnet individuelle Chancen zum Kompetenzerwerb, sichert die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und leistet einen Beitrag zur Attraktivität der Berufsbildung.

Die Steigerung der Mobilität in der Berufsbildung hat daher in der nationalen und europäischen Bildungspolitik eine hohe Priorität. Der Anteil der Auszubildenden, die im Rahmen ihrer Ausbildung einen Auslandsaufenthalt absolviert haben, wird spätestens seit 2007 in Deutschland von Politik und Sozialpartnern als ein wesentlicher Indikator für die Attraktivität, Wettbewerbsfähigkeit und den Grad der internationalen Öffnung des nationalen Berufsbildungssystems gesehen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2007, Deutscher Bundestag 2012) und jeweils verbunden mit einer nationalen Zielmarke zur Steigerung oder Verdopplung der Mobilität. Im Jahr 2021 hat die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ ihren Abschlussbericht vorgelegt. Der Bericht betont erneut die Bedeutung internationaler Mobilität für eine zeitgemäße berufliche Bildung und spricht sich daher auch für eine Stärkung aus. In einem Sondervotum schlagen einige Mitglieder die ambitionierte Zielmarke von 20 % Auslandsmobilität im Jahr 2030 vor (vgl. Deutscher Bundestag 2021, S. 204, 359). Auch der Koalitionsvertrag 2021 spricht sich für die Stärkung der Mobilität von Auszubildenden und des Programms Erasmus+ aus (vgl. Bundesregierung 2021 S. 23, 89).

In der europäischen Berufsbildungspolitik wird die internationale Mobilität in der Berufsbildung ähnlich diskutiert und daher in besonderer Weise gefördert. Verstärkend kommt hier noch das europäische Motiv hinzu, die Arbeitnehmerfreizügigkeit sicherzustellen. Der Rat der Europäischen Union hat im Jahr 2020 in der Empfehlung zur Aus- und Weiterbildung das Ziel formuliert, den Anteil der Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung, die im Rahmen ihres Bildungsgangs internationale Erfahrung gesammelt haben, bis zum Jahr 2025 auf 8 % zu steigern (vgl. Rat der Europäischen Union 2020). Die Mobilitätsquote ist damit eine von drei Indikatoren, mit denen der Rat die Zielerreichung und den Grad des Erfolges seiner Politik der Berufsbildung für nachhaltiges Wachstum, soziale Gerechtigkeit und Resilienz überprüfen wird. Die Mobilitätsquote wird daher in den kommenden Jahren Gegenstand des Monitorings und der Berichterstattung auf europäischer Ebene sein.

Die von der Nationalen Agentur beim BIBB veröffentlichte Mobilitätsstudie (vgl. Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2018) hat gezeigt, dass im Jahr 2017 5,3 % aller Absolventen/Absolventinnen einer Berufsausbildung im Rahmen ihrer Ausbildung einen Lernaufenthalt im Ausland realisiert hatten. Aufgrund der starken Zuwächse im Programm Erasmus+ in den Jahren 2018 und 2019 sowie dem Ausbau der Förderung des Programms AusbildungWeltweit (s. u.) lässt sich abschätzen, dass im Jahr 2019 eine Mobilitätsquote von etwa 7 % erreicht wurde. Im Jahr 2020 hat die Quote aufgrund der Coronapandemie abgenommen. Auch wenn damit die anvisierte Zielmarke von 10 % Absolventen/Absolventinnen der Berufsausbildung mit Auslandserfahrung nicht erreicht worden ist, so lässt sich doch feststellen, dass die Mobilitätsquote in den Jahren zuvor deutlich gesteigert wurde. Im Verhältnis zu der für 2010 ermittelten Mobilitätsquote von 3,2 % (vgl. Friedrich/Körbel 2011) konnte sie sogar mehr als verdoppelt werden.

Die Coronapandemie hat die Mobilität im Jahr 2021 von Auszubildenden sehr stark eingeschränkt. Die Vorgaben von Kultusministerien und Unternehmen zum Schutz der Gesundheit ließen weitgehend keine Aktivitäten zu und Reisewarnungen machten auch individuelle Aufenthalte in vielen Zielregionen über längere Zeiträume unmöglich. In den Förderprogrammen wurde aber dennoch deutlich, dass die Einrichtungen der Berufsbildung das Thema der Auslandsaufenthalte weiterverfolgen und bei abklingender Coronalage die Aktivitäten umgehend wieder aufnahmen, wenn auch nur in geringem Umfang.

D 3.1 Erasmus+

Erasmus+ (2021 bis 2027) ist das Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport der Europäischen Union. Zwischen 2021 und 2027 steht dafür ein Gesamtbudget von rd. 26 Mrd. € zur Verfügung, ein fast doppelt so hohes Budget wie für das Vorgängerprogramm. Damit soll der Zugang für alle Menschen und Organisationen erleichtert werden, insbesondere sollen Menschen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft oder etwa bestehender Mobilitätshindernisse die Möglichkeit zur Teilnahme erhalten. Neben dieser ersten Priorität „Inklusion und Vielfalt" gibt es die drei weiteren Prioritäten „Umwelt und Bekämpfung des Klimawandels", „Digitaler Wandel" und „Teilhabe am demokratischen Leben". Zentrales Instrument von Erasmus+ ist die Projektförderung. Das Programm umfasst neben den vier Bildungssektoren Berufsbildung, Erwachsenenbildung, Schule und Hochschule auch die Bereiche Jugend und Sport. Das Programm leistet einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung eines europäischen Bildungsraums (vgl. Europäische Kommission 2017), zur Weiterentwicklung von Aus- und Weiterbildung in Europa (vgl. Rat der Europäischen Union 2020) und zur Umsetzung der in der Osnabrück-Erklärung von Politik und Sozialpartnern in Europa genannten Ziele (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2020). Der Anteil für die Berufsbildung liegt bei mindestens 21,5 % des Gesamtbudgets. In Deutschland sind vier Nationale Agenturen für die Umsetzung von Erasmus+ verantwortlich. Für die Sektoren Berufsbildung und Erwachsenenbildung ist die Nationale Agentur beim BIBB zuständig.

Mobilität in der Berufsbildung

Die Lernmobilität von Einzelpersonen ist eine der drei Leitaktionen des Programms. Der Zugang zur Mobilität wurde mit dem Beginn des Programms in weiten Teilen auf institutionelle Förderung umgestellt. Einrichtungen können sich akkreditieren lassen und bekommen damit für die gesamte Laufzeit des Programms sicheren und unkomplizierten Zugang zu Fördermitteln. Sie haben mit der Akkreditierung die Möglichkeit, jährlich eine Mittelanforderung einzureichen und so kontinuierlich Auslandsaufenthalte durchzuführen. Zusätzlich gibt es einen vereinfachten Zugang auf Projektebene. Einrichtungen, die sich nicht direkt akkreditieren lassen möchten, können innerhalb von fünf Jahren maximal drei sog. Kurzzeitprojekte mit begrenzter Größe durchführen. Die Kurzzeitprojekte sichern einen direkten Zugang zu Fördermitteln und bieten die Möglichkeiten der Vorbereitung auf eine institutionelle Akkreditierung.

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 mit einer Dauer zwischen zwei Wochen und einem Jahr realisieren. Das Programm fördert darüber hinaus die Teilnahme an Berufswettbewerben mit einer Dauer von zwei bis zehn Tagen. Das Berufsbildungspersonal kann zum Zweck des Lernens oder Ausbildens bzw. Unterrichtens und für den Besuch von Kursen gefördert werden. Die Dauer beträgt je nach Aktivität zwischen zwei und 365 Tagen. Neu im Programm sind die sog. sonstigen unterstützten Aktivitäten. Sie umfassen vorbereitende Besuche, eingeladene Experten/Expertinnen und die Aufnahme von in Ausbildung befindlichen Lehrkräften. Auch diese können je nach Aktivität zwischen zwei und bis zu 365 Tagen ins Ausland gehen.

Erasmus Akkreditierung

Die Akkreditierung der Einrichtungen stellt quasi eine Erasmus Mitgliedschaft dar. Mit der Akkreditierung wird ihnen bescheinigt, dass sie einen Plan zur Durchführung qualitativ hochwertiger Auslandsaufenthalt im Rahmen umfassender Anstrengungen zur Organisationsentwicklung entwickelt haben. Dieser Plan ist ein wichtiger Bestandteil des Akkreditierungsantrags und wird als Erasmus-Plan bezeichnet. Auf diese Weise verbindet das Programm die Förderung von Auslandsaufenthalten und Organisationsentwicklung. Im Jahr 2021 wurden 377 Einrichtungen akkreditiert; sie hatten im Herbst 2020 ihren Antrag auf Akkreditierung eingereicht. Weitere 219 Einrichtungen haben im Herbst 2021 eine Akkreditierung beantragt, über ihren Antrag wird Anfang des Jahres 2022 entschieden → **Tabelle D3.1-1**.

Bewilligte Auslandsaufenthalte, neue Aktivitäten und internationale Dimension

Im Jahr 2021 standen 41,7 Mio. € für die Mobilität in der Berufsbildung zur Verfügung. 228 akkreditierte Einrichtungen haben eine Mittelanforderung eingereicht und so von ihrer Möglichkeit Gebrauch gemacht, Mobilitätsmittel im vereinfachten Verfahren abzurufen. Darüber hinaus wurden 26 Kurzzeitprojekte beantragt. Bewilligt wurden insgesamt 248 Anträge mit 10.271 Teilnehmenden → **Tabelle D3.1-2**. Im Jahr 2019, dem letzten Jahr vor der Coronapandemie, wurden 32.887 Auslandsaufenthalte bewilligt. Die Pandemie hat damit zu einer Reduzierung der bewilligten Aktivitäten auf rd. ein Drittel geführt. Die Entwicklung der Zahl der Lernenden in der Berufsbildung seit 1995 ist in → **Schaubild D3.1-1** dargestellt.

Die 2021 bewilligten Aktivitäten sind in → **Tabelle D3.1-3** dargestellt. Hervorgehoben werden sollen folgende Ergebnisse: Neu im Programm ist die Möglichkeit für akkreditierte Einrichtungen, weltweit Auslandsauf-

Tabelle D3.1-1: **Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung, beantragte und bewilligte Akkreditierungen 2021**

	2020	2021	Gesamt
Akkreditierungen beantragt	405	219	624
Akkreditierung bewilligt	0	377	377

Hinweis: die Bewilligung erfolgt immer im Folgejahr

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Januar 2022 BIBB-Datenreport 2022

enthalte zu beantragen. Der Anteil ist vom Programm auf 20 % der Mobilitätsmittel begrenzt. Es wurden 501 weltweite Auslandsaufenthalte bewilligt, das sind rd. 5 % aller Auslandsaufenthalte. Angesichts der Pandemie ist das ein relativ hoher Wert. Anders als in den Vorjahren ist der Anteil des Bildungspersonals an den Auslandsaufenthalten deutlich höher ausgefallen. Die Auslandsaufenthalte des Personals haben insgesamt nicht so stark abgenommen, wie die der Lernenden.

Inklusion und Poolprojekte

Das Programm hat die Priorität, Auslandsaufenthalte für alle Personen in der Berufsbildung zugänglich zu machen. Dabei gilt ein aus deutscher Perspektive erweiterter Inklusionsbegriff, der nicht auf Menschen mit Behinderung beschränkt ist, sondern alle Personen umfasst, die aus gesundheitlichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder anderen Gründen geringere Chancen haben. Das Programm stellt für ihre Förderung spezifische Instrumente bereit. Im Jahr 2021 wurden Auslandsaufenthalte für 1.464 Personen mit geringeren Chancen bewilligt (1.421 Lernende, 43 Bildungspersonal). Das sind 14 % aller bewilligten Auslandsaufenthalte.

In der Regel beantragen Projektträger Stipendien für die Lernenden ihrer Einrichtungen. Davon zu unterscheiden sind die sog. 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. Die Enquete-Kommission hat die Bedeutung von Poolprojekten zur Steigerung der Mobilität besonders hervorgehoben. Im Jahr 2021 konnten rd. 1.100 Poolplätze bewilligt werden. Das BMBF stellt seit dem Jahr 2016 unter bestimmten Voraussetzungen eine nationale Kofinanzierung für die Organisation von Auslandsaufenthalten von Auszubildenden in Poolprojekten zur Verfügung. Im Rahmen der Kofinanzierung werden zwei Projekte mit insgesamt über 250 Poolplätzen für Auszubildende gefördert. Auch die Zahl der Poolplätze ist aufgrund der Coronapandemie deutlich zurückgegangen. Interessierte finden die individuell zugänglichen Stipendien in der Poolprojekt-Datenbank unter **www.meinauslandspraktikum.de**.

Geförderte Auslandsaufenthalte, Auswirkungen der Pandemie

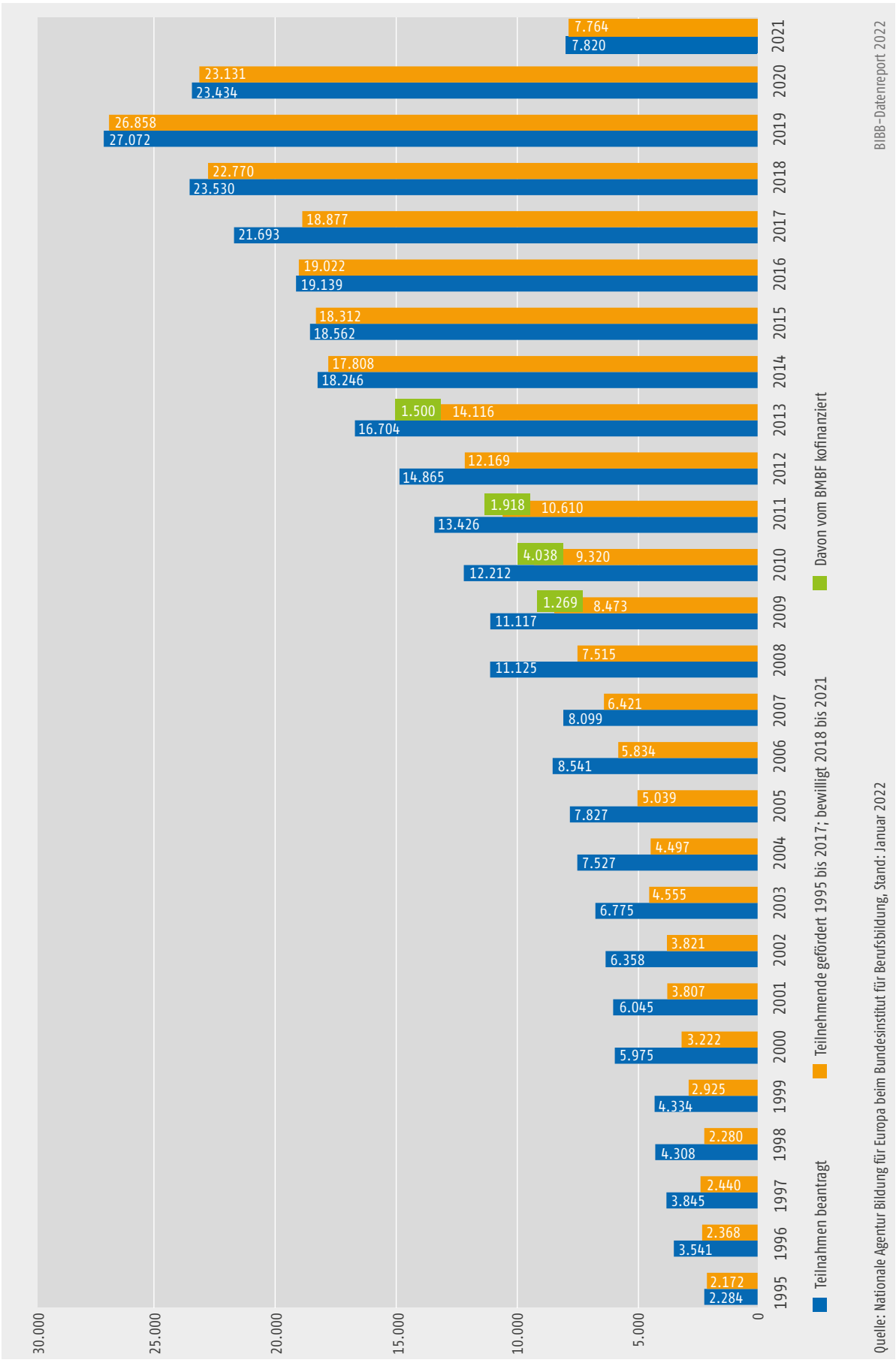
Aufgrund der Coronapandemie hatten die Projektträger die Möglichkeit, die i. d. R. zweijährigen Verträge um ein Jahr zu verlängern. Viele Einrichtungen haben davon Gebrauch gemacht, um mehr Zeit für die Projektdurchführung zu haben. Daher wurde im Jahr 2021 kein

Tabelle D3.1-2: **Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung, beantragte und bewilligte Auslandsaufenthalte 2021**

	Zahl der Projekte		Zahl der Teilnehmenden				Budget	
	beantragt	bewilligt	Zahl der Teilnehmenden beantragt		Zahl der Teilnehmenden bewilligt		beantragt in Mio. €	bewilligt in Mio. €
Kurzzeitprojekte	26	21	370	davon Lernende 240	291	davon Lernende 196	0,90	0,70
				davon Bildungspersonal 130		davon Bildungspersonal 95		
Im Rahmen einer Akkreditierung	228	227	9.901	davon Lernende 7.580	9.888	davon Lernende 7.568	Beantragung von Aktivitäten	28,20
				davon Bildungspersonal 2.321		davon Bildungspersonal 2.320		
Gesamt	254	248	10.271	davon Lernende 7.820	10.179	davon Lernende 7.764	nicht möglich	28,90
				davon Bildungspersonal 2.451		davon Bildungspersonal 2.415		

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Januar 2022 BIBB-Datenreport 2022

Schaubild D3.1-1: **Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2021, Lernende**



Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Januar 2022

Tabelle D3.1-3: **Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 2021, bewilligte Teilnehmende**

Aktivitätstyp		Gesamt	Bewilligte Teilnehmende			
			davon in Kurzzeit-projekten	davon im Rahmen der Akkreditierung	davon in Programm-länder	davon in nicht mit dem Programm assoziierte Länder
Lernende						
	Kurzzeitmobilitäten	7.214	192	7.022	6.668	354
	Langzeitmobilitäten	393	4	389	344	45
	Teilnahme an Berufswettbewerben	157	-	157	157	-
Lernende gesamt		**7.764**	**196**	**7.568**	**7.169**	**399**
Personal						
	Job Shadowing	1.310	46	1.264	1.169	95
	Lehr- oder Schulungstätigkeit	140	1	139	132	7
	Kurse	766	33	733	733	-
	Eingeladene Experten	192	15	177	177	-
	Aufnahme von Personal in Ausbildung	7	-	7	7	-
Personal gesamt		**2.415**	**95**	**2.320**	**2.218**	**102**
Teilnehmende gesamt		**10.179**	**291**	**9.888**	**9.387**	**501**

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Januar 2022 BIBB-Datenreport 2022

Förderzyklus abgeschlossen. Ausführliche Informationen zu den geförderten Bildungsgängen, Berufen und dem Bildungspersonal des letzten abgeschlossenen Förderzyklus sind an anderer Stelle bereits veröffentlicht worden (vgl. Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2019; BIBB-Datenreport 2021, Kapitel D3).

Im Jahr 2021 wurden rd. 4.000 Auslandsaufenthalte durchgeführt. Aufgrund der in den Vorjahren bewilligten Stipendien ist abschätzbar, dass rd. 27.000 Auslandsaufenthalte geplant waren. Nach jetzigem Stand lässt sich damit für 2021 abschätzen, dass aufgrund der Pandemie die Auslandsaufenthalte auf rd. 15 % des ursprünglich geplanten Volumens eingebrochen sind. Anders stellt sich die Auswirkung der Pandemie auf institutioneller Ebene dar. Auch wenn sich die Rahmenbedingungen aufgrund des neuen Programms geändert haben, lässt sich festhalten, dass es 574 Antragsteller im Jahr 2020 gab. Im Jahr 2021 haben 473 Institutionen einen Antrag eingereicht, daraus ergibt sich ein Rückgang bei den Antragstellern von 18 %. Damit ist die Anzahl der im Programm aktiven Einrichtungen trotz der Coronapandemie im Vergleich zum Vorjahr zwar zurückgegangen, aber nicht eingebrochen. Daraus ergibt sich zusammenfassend, dass das Thema Mobilität in der Berufsbildung in den Einrichtungen im Jahr 2021 weiterverfolgt, die operative Umsetzung aber aufgrund der Pandemie deutlich reduziert wurde.

(Berthold Hübers)

D 3.2 BMBF-Mobilitätsprogramm AusbildungWeltweit

AusbildungWeltweit ist ein breit angelegtes Förderprogramm für weltweite Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung. In Ergänzung zum europäischen Bildungsprogramm Erasmus+ ist es ein wichtiger Beitrag für mehr qualitätsgesteuerte Auslandsmobilität in der deutschen Berufsbildung.

Die von der Nationalen Agentur beim BIBB veröffentlichte Mobilitätsstudie (vgl. Nationale Agentur beim BIBB 2018) belegte für den Abschlussjahrgang 2017, dass vergleichsweise wenige Lernaufenthalte in außereuropäischen Ländern stattfanden. So hatten nur etwa 300 angehende Fachkräfte Gelegenheit, internationale berufliche Handlungskompetenz im Rahmen eines USA-Aufenthalts zu entwickeln, obwohl die Vereinigten Staaten eine herausragende Rolle in den Wirtschaftsbeziehungen spielen.

Mit der Pilotierung von AusbildungWeltweit im Jahr 2017 wurde diese Förderlücke geschlossen. Zielregionen sind seither alle Länder, die nicht Programmländer im europäischen Bildungsprogramm Erasmus+ sind. Gefördert werden praxisorientierte Auslandsaufenthalte von drei Wochen bis drei Monaten von Auszubildenden in einer Erstausbildung nach BBIG, HwO sowie nach Bundes- oder Landesrecht. Die Finanzierung erfolgt als Zuschuss über feste Sätze für Fahrtkosten, Aufenthaltskosten und Organisationsaufwand. Für Auszubildende sind zudem Zuschüsse für Vor- und Nachbereitungsaktivitäten verfügbar. Jährlich gibt es drei Antragstermine.

Der Fokus des Programms liegt auf der Förderung von Aufenthalten Auszubildender, die während ihrer Ausbildung eine praxisorientierte Lernphase im Ausland absolvieren. Ihre Aufgaben im Partnerbetrieb sollten inhaltlich zur jeweiligen Berufsausbildung passen, können aber gleichzeitig neue Themen, alternative Herangehensweisen und zusätzliche Fertigkeiten vermitteln. Bei Minderjährigen oder Auszubildenden mit besonderem Betreuungsbedarf sind Zuschüsse für Begleitpersonen möglich. Darüber hinaus können Ausbilder/-innen Auslandsaufenthalte von zwei Tagen bis zwei Wochen realisieren. Thematisch soll ein Bezug zur eigenen Ausbildungstätigkeit in Deutschland gegeben sein. Die Aufenthalte können etwa als Job Shadowing oder Praktikum umgesetzt werden. Schulisches Bildungspersonal kann nicht für Lern- oder Lehraktivitäten gefördert werden, darf aber vorbereitende Besuche für die künftige Entsendung von Auszubildenden durchführen.

Die Antrags- und Förderzahlen entwickelten sich – bis zum Beginn der Coronapandemie – dynamisch. Bis dato konnten mehr als 1.500 Auslandsaufenthalte in über 40 Ländern auf allen Kontinenten bewilligt werden. Dabei sind China und die USA regelmäßig die beliebtesten Zielländer. Selbst in der pandemischen Lage zeigten vor allem Unternehmen und berufliche Schulen großes Interesse an einer Förderung, konnten aber kaum Entsendungen durchführen. Im letzten Quartal des Jahres 2021 signalisierten die Träger eine wachsende Zuversicht, Entsendungen realisieren zu können. So konnten im Jahresverlauf insgesamt mehr als 200 weltweite Auslandsaufenthalte bewilligt werden. Dies entspricht etwa einem Drittel des vorpandemischen Niveaus. Eine Aktualisierung der Förderrichtlinien erhöhte zudem die Flexibilität der Förderung in der pandemischen Lage.

AusbildungWeltweit wird mittelfristig zur Steigerung der Auslandsmobilitätsrate von Auszubildenden beitragen, wenn die Beschränkungen im internationalen Reiseverkehr zurückgenommen werden. Ein möglicher Wachstumsfaktor kann die Förderung von Aufenthalten im Vereinigten Königreich sein, sofern die derzeit rigiden Einreisebestimmungen für praxisorientierte Aufenthalte zurückgenommen werden.

AusbildungWeltweit ermöglicht ausbildenden Unternehmen, beruflichen Schulen und weiteren Organisationen die Ausweitung und flexible Gestaltung von Lernaufenthalten in relevanten außereuropäischen Partnerländern. Der Kompetenzerwerb im Ausland gehört zu einer leistungsfähigen Berufsausbildung und sollte jeder Generation von Auszubildenden ermöglicht werden.

(Stefan Metzdorf)

D 4 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Personen, die ihre Berufsqualifikation im Ausland erworben haben, können ihre Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt und damit auch ihre persönliche berufliche Situation durch eine berufliche Anerkennung verbessern (**vgl. Kapitel C3.4.2**). Als gesetzlicher Rahmen dienen hierfür die Anerkennungsgesetze des Bundes und der Länder (**vgl. Kapitel C3.4.1**). Damit hat jeder Mensch mit einem ausländischen Abschluss das Recht auf ein Anerkennungsverfahren, unabhängig von Staatsangehörigkeit, Wohnort oder Aufenthaltsstatus. Eine Vielzahl an Fachkräften hat seit Inkrafttreten der Gesetze diese Möglichkeit genutzt. Allein zu Berufen nach Bundesrecht verzeichnet die Statistik seit 2012 rd. 205.400 Anträge, weitere rd. 66.600 zu Berufen nach Landesrecht **E**. 2020 bewegte sich das Anerkennungsgeschehen im Spannungsfeld von Coronapandemie sowie daraus resultierender Einschränkungen und dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (**vgl. Kapitel C2.2**). Letzteres erweitert die Möglichkeiten der Zuwanderung für Fachkräfte aus Drittstaaten: So lagen die Antragszahlen zu Berufen nach Bundesrecht insgesamt leicht unter denen des Vorjahres, die Zahl der vom Ausland aus gestellten Anträge nahm hingegen weiter zu. Außerdem setzte sich der hohe Qualifizierungsbedarf aus den vergangenen Jahren fort: Bei mehr als der Hälfte aller Verfahren beschied die zuständige Stelle eine teilweise Gleichwertigkeit oder erteilte auf dem Weg zur vollen Anerkennung die Auflage einer Ausgleichsmaßnahme (siehe den nachfolgenden Abschnitt „Ergebnisse der amtlichen Statistik“). Die in einer Studie des BIBB-Anerkennungsmonitorings benannten Herausforderungen und Schlussfolgerungen zu diesem Thema können als Grundlage dienen, um Qualifizierungsmaßnahmen bedarfsgerecht auszubauen (**vgl. Kapitel C3.4.4**).

Auch 2021 war das Anerkennungsgeschehen wie 2020 geprägt von den Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Coronapandemie. Akteure der Anerkennung reagierten auf die neuen Anforderungen: Beratungen fanden virtuell statt, Präsenzformate zur Qualifizierung wurden in Onlineveranstaltungen umgewandelt.

Über die Jahre zeigt sich insgesamt deutlich, dass zielgruppenorientierte Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sowie persönliche, niedrigschwellige Beratungsangebote für ein erfolgreiches Anerkennungsverfahren entscheidend sind. Entsprechend wurden vielfältige Angebote etabliert. Dazu gehört das vom BIBB im Auftrag des BMBF betriebene Portal „Anerkennung in Deutschland“ als zentrale Informationsplattform der Bundesregierung, das von 2012 bis 2021 über 19 Mio. Besuche verzeichnete.[422] Knapp 2,5 Mio. Besuche entfielen dabei auf das Jahr 2021, etwa 470.000 weniger als im Vorjahr.

E

Berufe in den Anerkennungsgesetzen von Bund und Ländern

Rund 600 Berufe fallen unter das Anerkennungsgesetz des Bundes. Dazu gehören vor allem die Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, Heilberufe des Bundes, Meisterberufe und weitere Fortbildungsabschlüsse, bspw. Ärztin/Arzt, Pflegefachmann/-frau, Industriemechaniker/-in oder Bäckermeister/-in.

Zu den Berufen, die unter die Anerkennungsgesetze der Länder fallen, gehören bspw. Lehrer/-in, Erzieher/-in, Ingenieur/-in oder Helferberufe im Gesundheitsbereich.

Grundsätzlich wird bei den Berufen zwischen reglementiert und nicht reglementiert unterschieden. Bei reglementierten Berufen ist die Anerkennung eine Voraussetzung für die Berufsausübung in Deutschland. Reglementiert sind insbesondere Heilberufe, Berufe im Bereich Erziehung/Bildung, aber auch Meisterberufe des zulassungspflichtigen Handwerks sowie weitere Berufe. Bei nicht reglementierten Berufen, z. B. den dualen Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO, ist der Nachweis der Gleichwertigkeit keine zwingende Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme, sondern dient der Transparenz. Jedoch kann die Anerkennung in diesen Berufen Voraussetzung für die Fachkräfteeinwanderung sein.

Der Bedarf an Informationen zum Thema Anerkennung ist nicht nur für in Deutschland lebende Fachkräfte relevant, sondern besteht auch bereits vor der Einreise: 45 % der Besuche erfolgten aus Deutschland, die Besuche aus dem Ausland (55 %) sind mit Abstand am häufigsten aus der Türkei zu verzeichnen → **Tabelle D4-1**.

Der Anerkennungs-Finder ist die wesentliche Orientierungshilfe auf dem Portal für Fachkräfte.[423] Etwa die Hälfte aller Gesamtaufrufe des Portals erfolgten auf den Anerkennungs-Finder. Dieser stellt für jeden Beruf

422 Siehe **https://www.anerkennung-in-deutschland.de**. Zu den Informationsangeboten im Internet gehören darüber hinaus auch das BQ-Portal (**https://www.bq-portal.de**) und die Datenbank „anabin“ (Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise, **https://anabin.kmk.org/anabin.html**).

423 Für „Profis“, also die in einer Beratungsstelle oder Behörde mit dem Thema Anerkennung professionell betrauten Personen, steht der „Profi-Filter“ zur Verfügung.

Tabelle D4-1: **Besuche des Portals „Anerkennung in Deutschland“ gesamt und nach den zehn häufigsten Herkunftsländern, 2021 (absolut)**

Land	Besuche
Gesamt	**2.491.353**
darunter am häufigsten aus:	
Deutschland	1.111.410
Türkei	404.786
Indien	55.170
Marokko	38.123
Tunesien	37.663
Iran	36.790
Spanien	34.862
Algerien	32.376
Ägypten	31.212
Albanien	30.255

Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool Matomo ermittelt. BIBB-Datenreport 2022

passgenaue Informationen zum Anerkennungsverfahren (u. a. Beratungsstellen, rechtliche Regelungen, zuständige Stellen) zur Verfügung. Dabei werden insbesondere die reglementierten Berufe nachgefragt und überwiegend die Berufsprofile zu den antragsstarken Gesundheitsberufen aufgerufen. Der Beruf Gesundheits- und Krankenpfleger/-in war im Jahr 2021 auf Platz 1 der am häufigsten aufgerufenen Profile.

Auch die Beratungslandschaft ist über die Jahre gewachsen und hat sich den stetig ändernden Bedarfen angepasst. So haben etwa zuständige Stellen, Migrantenorganisationen, Auslandshandelskammern (im Rahmen des DIHK-Projekts „Pro Recognition“), IQ-Beratungsstellen oder die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ einen wichtigen Beitrag geleistet. Eine Beratung durch die bundesweit 170 IQ-Anlaufstellen haben bspw. zwischen Anfang 2020 und Mitte 2021 etwa 62.700 Personen in Anspruch genommen.[424] Mit Inkrafttreten des FEG wurde zudem das bestehende Beratungsangebot mit der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) ergänzt. Diese richtet sich an Fachkräfte, die im Ausland leben und von dort den Antrag auf Anerkennung stellen.

(Ricarda Knöller)

424 Siehe **https://www.anerkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-Fachpublikum/iq-anerkennungsberatung-daten-2021-01.pdf** (Stand: 13.01.2022)

Ergebnisse der amtlichen Statistik

E Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund)

Den hier dargestellten Ergebnissen liegen – sofern nicht anders angegeben – Daten der amtlichen Statistik zu bundesrechtlich geregelten Berufen nach §17 BQFG (Bund) bzw. Fachgesetzen und Verordnungen, die auf § 17 BQFG (Bund) verweisen, zugrunde. Die Statistik wird jährlich durch die Statistischen Ämter von Bund und Ländern erhoben, Stichtag ist der 31. Dezember des jeweiligen Berichtsjahres. Es handelt sich dabei um Meldungen der für die Anerkennung zuständigen Stellen an die Statistischen Landesämter, die beim Statistischen Bundesamt zu einer bundesweiten Statistik zusammengeführt sind. Das BIBB hat nach § 17 Abs. 7 BQFG (Bund) Zugang zu den Summendatensätzen der amtlichen Statistik zu Berufen nach Bundesrecht.

Die hier dargestellten Ergebnisse sind anonymisiert. Durch das Anonymisierungsverfahren werden jegliche Werte auf das nächstkleinere oder -größere 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 addiert werden. Prozentuale Angaben sind auf Basis der Echtwerte berechnet.

Für das erste Berichtsjahr 2012 wurden die für die Anerkennung zuständigen Stellen in einigen Fällen erst im Laufe des Berichtsjahres bestimmt und mussten ihre Berichtssysteme neu aufbauen. Daher sind die Meldungen möglicherweise nicht in allen Fällen vollumfänglich und termingerecht erfolgt. Für das Berichtsjahr 2013 erfolgte die Meldung einiger Berichtsstellen unvollständig und fehlerhaft. Für Bremen liegen keine Daten für das Jahr 2015 vor. Daher wurden für dieses Bundesland die Angaben von 2014 übernommen. Für die Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein liegt für das Berichtsjahr 2016 eine Untererfassung in niedriger dreistelliger Höhe im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe vor. Insofern ist das Bundesergebnis als Untergrenze zu betrachten.

Nach der amtlichen Statistik ist ein Antrag erst dann meldepflichtig, wenn die Antragsunterlagen vollständig vorliegen und damit der Fristlauf für eine Entscheidung im Anerkennungsverfahren beginnt.

Berufe nach Bundesrecht

Zu Berufen nach Bundesrecht verzeichnete die amtliche Statistik für das Jahr 2020 gut 31.500 neue Anträge auf Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation; damit lag das Antragsgeschehen etwas unter dem des Vorjahres (-4,8 %). Erneut entfielen rund drei Viertel der Anträge auf reglementierte Berufe – auch wenn das Aufkommen hier im Vergleich zum Vorjahr um rd. 2.300 Anträge sank (-8,7 %). Fast jeder vierte Antrag bezog sich auf einen nicht reglementierten Beruf. Die Antragszahlen verzeichneten hier einen Zuwachs von rd. 700 Anträgen (+10,3 %) → **Tabelle D4-2**.

Deutscher Referenzberuf

Die Nachfrage nach Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zu medizinischen Gesundheitsberufen blieb trotz leichten Rückgangs im Vergleich zum Vorjahr hoch, fast drei Viertel der Anträge 2020 (74 %) umfasste dieser Bereich.[425] Am antragsstärksten waren dabei mit Abstand erneut die beiden Berufe Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie Ärztin/Arzt. Beides sind reglementierte Berufe und die Feststellung der vollen Gleichwertigkeit durch ein Anerkennungsverfahren eine der Voraussetzungen für die uneingeschränkte Berufsausübung in Deutschland. Den bisherigen Spitzenwert des Antragsaufkommens aus dem Jahr 2019 erreichten beide Berufe allerdings nicht.[426]

2020 war es erstmals möglich, Anträge zu dem neu eingeführten Beruf Pflegefachmann/-fachfrau zu stellen. Er wird den Beruf Gesundheits- und Krankenpfleger/-in im Anerkennungsgeschehen der kommenden Jahre sukzessive ablösen.[427] Mit fast 900 Anträgen lag er auf Rang vier der antragsstärksten Berufe.

Im Bereich der nicht reglementierten Berufe verzeichnete 2020 die Nachfrage zum Beruf Koch/Köchin einen merklichen Anstieg.[428] → **Schaubild D4-1** zeigt die zehn häufigsten deutschen Referenzberufe für das Jahr 2020. Sie umfassen 74 % aller Anträge.

425 Gemeint ist hiermit die Berufshauptgruppe „Medizinische Gesundheitsberufe" nach der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010. Anzahl der Anträge in dieser Berufshauptgruppe 2020: 23.361, 2019: 26.073.

426 2019: 14.359 Anträge zu Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, 6.525 Anträge zu Ärztin/Arzt. Der Rückgang bei der Gesundheits- und Krankenpflege bleibt 2020 auch dann bestehen, wenn man den Nachfolgeberuf Pflegefachmann/-frau zum Antragsaufkommen hinzuaddiert.

427 Das Pflegeberufegesetz (Gesetz über die Pflegeberufe) (PflBG) führt seit 2020 die bisherigen Ausbildungen im Pflegebereich zu der generalistischen Ausbildung „Pflegefachmann/-frau" zusammen. Nach der Übergangsvorschrift (§ 66a PflBG) können Anerkennungsverfahren noch bis Ende 2024 nach den bisherigen Regelungen durchgeführt werden.

428 Zum Vergleich: 2019 verzeichnete die Statistik 168 Anträge und 2018 159 Anträge für Koch/Köchin.

Tabelle D4-2: **Neue Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen gesamt sowie nach Art der Reglementierung, 2012 bis 2020 (absolut und in %)**

Deutscher Referenzberuf: Art der Reglementierung				
Jahr	Neue Anträge insgesamt		darunter	
			reglementiert	nicht reglementiert
2020	absolut	31.536	23.853	7.683
	in %	100,0	75,6	24,4
2019	absolut	33.120	26.154	6.969
	in %	100,0	79,0	21,00
2018	absolut	29.202	22.563	6.639
	in %	100,0	77,3	22,7
2017	absolut	24.987	19.215	5.769
	in %	100,0	76,9	23,1
2016	absolut	23.028	17.256	5.772
	in %	100,0	74,9	25,1
2015	absolut	19.389	14.388	5.001
	in %	100,0	74,2	25,8
2014	absolut	17.628	13.485	4.146
	in %	100,0	76,5	23,5
2013	absolut	15.477	12.057	3.420
	in %	100,0	77,9	22,1
2012	absolut	10.989	8.725	2.214
	in %	100,0	79,8	20,2
Gesamt	absolut	205.359	157.746	47.616
	in %	100,0	76,8	23,2

Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2020; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2022

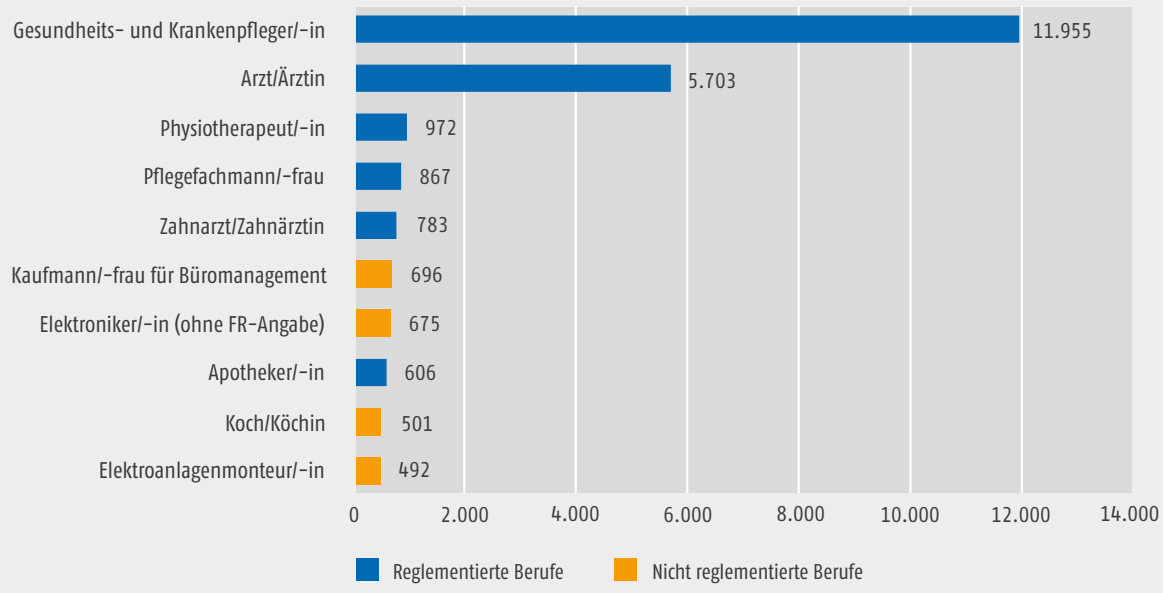
Ausbildungsstaat

Insgesamt haben Qualifikationen aus Drittstaaten zunehmend an Bedeutung gewonnen (**vgl. Kapitel C3.4.3**). Mit einem Anteil von 74 % der rd. 31.500 Anträge setzte sich dieser Trend auch 2020 fort. Bei gut einem Viertel der Anträge handelte es sich um einen Ausbildungsstaat aus einem Land der EU/EWR/Schweiz → **Tabelle D4-3**.

Trotz eines leichten Rückgangs gingen die meisten Anträge erneut zu in Bosnien und Herzegowina erworbenen Qualifikationen ein.[429] Dicht dahinter folgten die Ausbildungsstaaten Serbien und – mit etwas Abstand – Rumänien. Merklich verhaltener war 2020 die Nachfrage nach

429 Ausbildungsstaat Bosnien und Herzegowina 2019: 3.081 Anträge (Rang 1)

Schaubild D4-1: **Neue Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen bei den zehn häufigsten Referenzberufen, 2020 (absolut)**

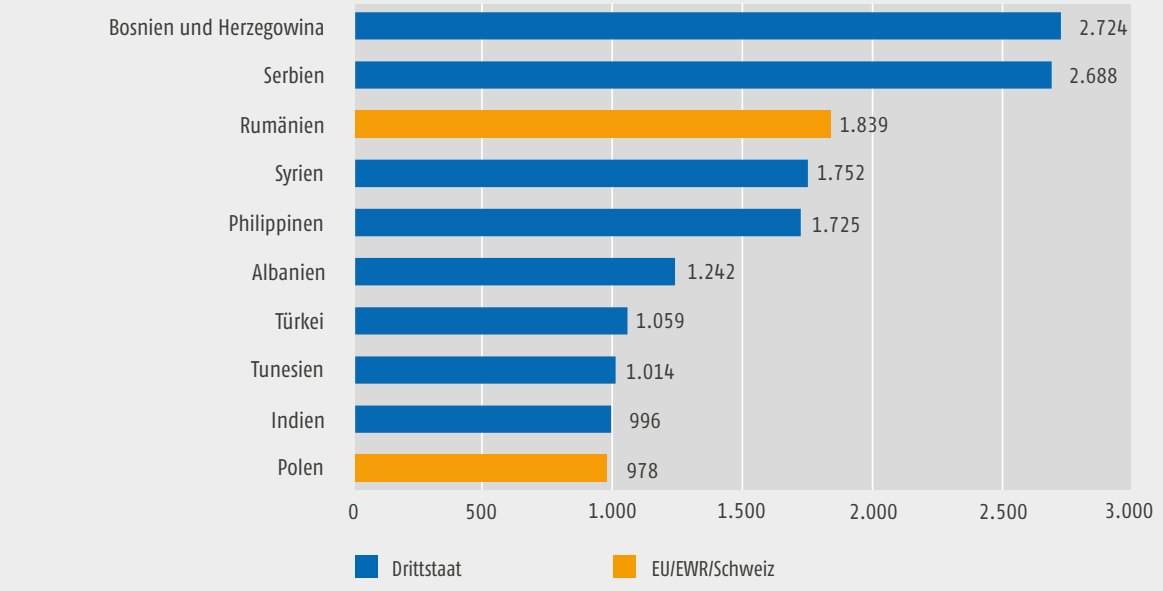


Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2020; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2022

Schaubild D4-2: **Anzahl der neuen Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen bei den zehn häufigsten Ausbildungsstaaten, 2020 (absolut)**



Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2020; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle D4-3: **Neue Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen nach Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2020 (absolut und in %)**

Ausbildungsstaat (kategorisiert)					
Jahr	Neue Anträge insgesamt		darunter		
			EU/EWR/ Schweiz	Drittstaat	sonstige (ungeklärt, ohne Angabe)
2020	absolut	31.536	8.199	23.277	60
	in %	100,0	26,0	73,8	<1
2019	absolut	33.120	9.324	23.736	60
	in %	100,0	28,2	71,7	<1
2018	absolut	29.202	8.904	20.277	21
	in %	100,0	30,5	69,4	<1
2017	absolut	24.987	9.045	15.894	48
	in %	100,0	36,2	63,6	<1
2016	absolut	23.028	10.515	12.492	21
	in %	100,0	45,7	54,2	<1
2015	absolut	19.389	10.092	9.174	126
	in %	100,0	52,0	47,3	1
2014	absolut	17.628	9.669	7.893	69
	in %	100,0	54,8	44,8	<1
2013	absolut	15.477	8.523	6.918	36
	in %	100,0	55,1	44,7	<1
2012	absolut	10.989	5.616	5.205	168
	in %	100,0	51,1	47,4	1,5
Gesamt	absolut	205.359	79.887	124.863	609
	in %	100,0	38,9	60,8	<1

Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2020; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2022

Anerkennung zu philippinischen oder syrischen Qualifikationen. Deutlich mehr Anträge als im Vorjahr wies die Statistik hingegen für den Ausbildungsstaat Türkei aus.[430]

Die zehn häufigsten Ausbildungsstaaten 2020 in → **Schaubild D4-2** umfassen gut die Hälfte aller Anträge (51 %).

Die amtliche Statistik gibt auch Auskunft zur Staatsangehörigkeit der Antragstellenden: Analog zu der Verteilung der Ausbildungsstaaten stammten die Anträge in den vergangenen Jahren überwiegend von Staatsangehörigen eines Drittstaates, 2020 waren es rd. 70 %. Nicht ganz jede/-r zehnte Antragstellende hatte die deutsche Staatsangehörigkeit → **Tabelle D4-4.** Damit bildeten sie nach serbischen und vor bosnisch-herzegowinischen Staatsangehörigkeiten eine der drei antragsstärksten Gruppen im Jahr 2020. → **Schaubild D4-3** zeigt die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten der Antragstellenden für das Jahr 2020, die 52 % aller Anträge umfassen.

Auslandsanträge

Der Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren gilt unabhängig vom Wohnort der Anerkennungsinteressierten. Daher können auch im Ausland lebende Personen einen Antrag auf Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation stellen. Mit einem Anteil von über einem Drittel (rd. 11.000 Auslandsanträge) des Gesamtaufkommens verzeichneten Auslandsanträge damit 2020 den bisherigen Höchstwert seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes[431] → **Tabelle D4-5**.

83 % der rd. 10.900 Auslandsanträge 2020 stammten aus Drittstaaten, 17 % aus einem Land der EU/EWR/Schweiz. Die Auslandsanträge bezogen sich wie im Vorjahr in der Hauptsache auf medizinische Gesundheitsberufe.[432] Ein sprunghafter Anstieg zeigte sich bei den nicht reglementierten Berufen: War das Antragsaufkommen mit einem Anteil von 8 % (rd. 760 Auslandsanträge) an den Auslandsanträgen 2019 vergleichsweise verhalten, so bezog sich 2020 jeder fünfte Auslandsantrag (rd. 2.100 Anträge) auf einen nicht reglementierten Beruf. Hier ist ein Zusammenhang mit dem im März 2020 in Kraft getretenen FEG anzunehmen, das vereinfachte Zuwanderungsmöglichkeiten für nicht akademische Fachkräfte mit anerkanntem Abschluss aus Drittstaaten ermöglicht.

430 Ausbildungsstaat Philippinen 2019: 2.589 Anträge (Rang 2); Ausbildungsstaat Syrien 2019: 2.514 Anträge (Rang 4), Ausbildungsstaat Türkei 2019: 783 Anträge (Rang 12)

431 Es ist besonders in den Anfangsjahren von einer Untererfassung der Auslandsanträge auszugehen. Bitte hierzu den methodischen Hinweis bei → **Tabelle D4-5** beachten.

432 79 % der 2020 gemeldeten rd. 10.900 Auslandsanträge entfielen auf die Berufshauptgruppe „medizinische Gesundheitsberufe" nach der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010, darunter 6.576 Auslandsanträge zu Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, 567 Auslandsanträge auf Ärztin/Arzt, 369 auf Physiotherapeut/-in.

Tabelle D4-4: **Neue Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen nach Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2020 (absolut und in %)**

Staatsangehörigkeit (kategorisiert)						
Jahr	Neue Anträge insgesamt		darunter			
			Deutsch	EU/EWR/Schweiz	Drittstaat	sonstige (ungeklärt, ohne Angabe)
2020	absolut	31.536	2.463	6.990	21.909	174
	in %	100,0	7,8	22,2	69,5	<1
2019	absolut	33.120	2.472	8.364	22.059	228
	in %	100,0	7,5	25,3	66,6	<1
2018	absolut	29.202	2.235	8.079	18.648	240
	in %	100,0	7,7	27,7	63,9	<1
2017	absolut	24.987	1.887	8.292	14.610	195
	in %	100,0	7,6	33,2	58,5	<1
2016	absolut	23.028	2.061	9.705	11.151	111
	in %	100,0	8,9	42,1	48,4	<1
2015	absolut	19.389	2.205	9.030	8.034	123
	in %	100,0	11	46,6	41,4	<1
2014	absolut	17.628	2.283	8.598	6.666	81
	in %	100,0	13,0	48,8	37,8	<1
2013	absolut	15.477	2.466	7.317	5.628	66
	in %	100,0	16	47,3	36,4	<1
2012	absolut	10.989	1.764	4.731	4.434	60
	in %	100,0	16,0	43,0	40,4	<1
Gesamt	absolut	205.359	19.833	71.109	113.139	1.278
	in %	100,0	9,7	34,6	55,1	<1

Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2020; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2022

Ausgang der Anerkennungsverfahren

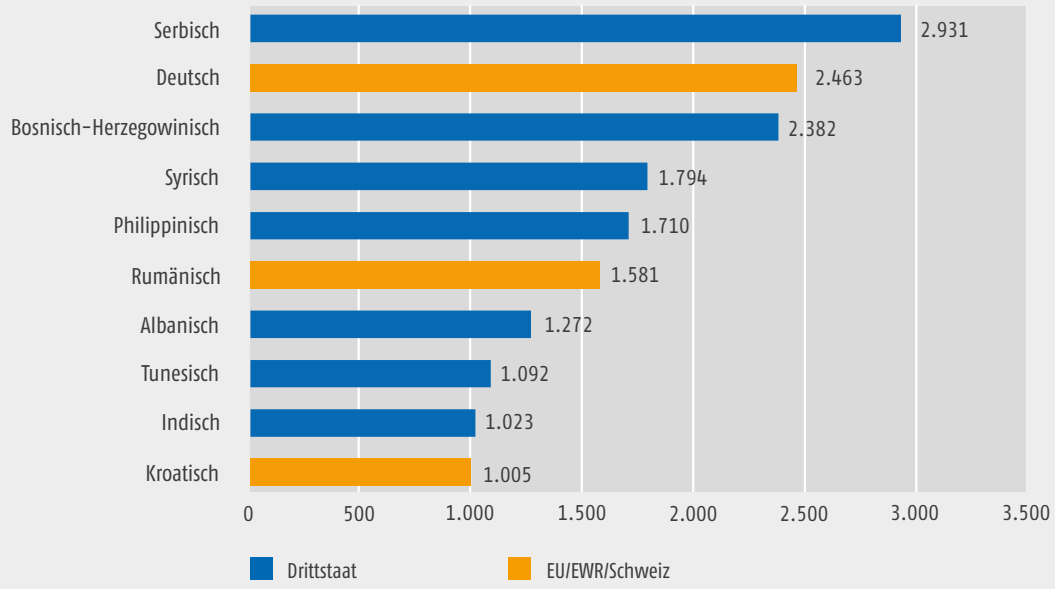
Für 2020 meldeten die zuständigen Stellen rd. 36.700 beschiedene Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen, etwa 2.000 mehr als im Vorjahr. Im Gegensatz zum Antragsaufkommen blieb die steigende Entwicklung der vergangenen Jahre damit an dieser Stelle ungebrochen. Über die Hälfte der beschiedenen Verfahren endete mit einem Bescheid über die volle Gleichwertigkeit, bei gut einem Drittel wurde die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme erteilt, deren Absolvierung zum 31.12.2020 noch ausstand. Zu nicht ganz jedem zehnten Verfahren sprachen die zuständigen Stellen eine teilweise Gleichwertigkeit aus. Der Anteil an Verfahren, bei denen die zuständigen Stellen keine Gleichwertigkeit feststellten, lag erneut im niedrigen einstelligen Prozentbereich E.

E Ausgang der Anerkennungsverfahren

Das Ergebnis der Anerkennungsverfahren unterscheidet sich formal bei reglementierten und nicht reglementierten Berufen.

Nicht reglementierte Berufe: Hier bescheiden die zuständigen Stellen als Ergebnis der Gleichwertigkeitsprüfung die volle, teilweise oder keine Gleichwertigkeit. Das Anerkennungsverfahren ist einstufig und mit der Ausstellung eines entsprechenden Bescheides abgeschlossen. Bei teilweiser Gleichwertigkeit haben die Antragstellenden die Möglichkeit, die Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf durch eine Anpassungsqualifizierung auszugleichen. Im Anschluss wird die volle Gleichwertigkeit beschieden. Dafür bedarf es einer erneuten Antragstellung.

Schaubild D4-3: **Neue Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen bei den zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten, 2020 (absolut)**



Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2020; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2022

Reglementierte Berufe: Hier können die zuständigen Stellen als Ergebnis der Gleichwertigkeitsprüfung eine volle Gleichwertigkeit, keine Gleichwertigkeit oder die „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme bescheinigen. Das Anerkennungsverfahren kann zweistufig sein. Die zuständigen Stellen können auf Grundlage der Dokumentenprüfung unmittelbar die volle oder keine Gleichwertigkeit feststellen und das Verfahren damit beenden. Ergibt die Gleichwertigkeitsprüfung wesentliche Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf, wird zunächst eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt (Eignungs- bzw. Kenntnisprüfung oder Anpassungslehrgang). Absolvieren die Antragstellenden diese erfolgreich, ergeht im Anschluss ein Bescheid über die volle Gleichwertigkeit. Dementsprechend kann den in → **Tabelle D4-6** dargestellten vollen Gleichwertigkeiten bei reglementierten Berufen eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme vorausgegangen sein. Sind neben der vollen Gleichwertigkeit auch alle weiteren Voraussetzungen erfüllt (bspw. bestandene Fachsprachprüfung), erfolgt die Berufszulassung (bspw. Approbation oder Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung).

Anerkennung bei reglementierten und nicht reglementierten Berufen

Analog zum Antragsaufkommen entfiel mit rd. 29.900 der insgesamt rd. 36.700 beschiedenen Verfahren 2020 der überwiegende Teil auf reglementierte Berufe. Auch differenziert nach Art der Reglementierung wird deutlich, dass 2020 etwa die Hälfte der Anerkennungsverfahren mit einer vollen Gleichwertigkeit endete – bei reglementierten Berufen mit einem Anteil von 55 % etwas häufiger als bei nicht reglementierten Berufen (49 %).

Bei reglementierten Berufen kann der Weg zur vollen Gleichwertigkeit über eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme führen: 2020 hatten Antragstellende der Statistik zufolge bei rd. 7.600 der rd. 16.400 mit voller Gleichwertigkeit beschiedenen Verfahren zu reglementierten Berufen eine solche Maßnahme absolviert.

Bei den übrigen im Jahr 2020 beschiedenen Verfahren sprachen die zuständigen Stellen in der Hauptsache eine teilweise Gleichwertigkeit aus (nicht reglementierte Berufe) bzw. legten eine zum 31.12.2020 noch nicht absolvierte Ausgleichsmaßnahme auf (reglementierte Berufe).

Tabelle D4-5: **Neue Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen nach Wohnort der Antragstellenden (kategorisiert), 2012 bis 2020 (absolut und in %)**

Wohnort der Antragstellenden				
Jahr	Neue Anträge insgesamt		darunter	
			Deutschland	Ausland
2020	absolut	31.536	20.640	10.896
	in %	100,0	65,4	34,6
2019	absolut	33.120	23.280	9.840
	in %	100,0	70,3	29,7
2018	absolut	29.202	23.247	5.958
	in %	100,0	79,6	20,4
2017	absolut	24.987	21.390	3.597
	in %	100,0	85,6	14,4
2016	absolut	23.028	19.977	3.051
	in %	100,0	86,8	13,2
2015	absolut	19.389	16.872	2.517
	in %	100,0	87,0	13,0
2014	absolut	17.628	15.546	2.082
	in %	100,0	88,2	11,8
2013	absolut	15.477	14.106	1.371
	in %	100,0	91,1	8,9
2012	absolut	10.989	10.458	531
	in %	100,0	95,2	4,8
Gesamt	absolut	205.359	165.516	39.843
	in %	100,0	80,6	19,4

Methodischer Hinweis: Auslandsanträge werden für die Auswertungen der amtlichen Statistik anhand des Merkmals „Wohnort des Antragstellers" ermittelt. Dieses Merkmal wurde ab April 2012 in der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz erhoben, die Angabe 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. Mit dem Berichtsjahr 2019 wurden die zuständigen Stellen zudem dafür sensibilisiert, bei den Meldungen an die Statistik den ausländischen Wohnort der Antragstellenden zum Zeitpunkt der Antragstellung anzugeben und keine c/o-Adresse o. Ä. in Deutschland. Der deutliche Zuwachs der Auslandsanträge kann daher nicht nur aus einer gestiegenen Nachfrage nach Anerkennung aus dem Ausland resultieren, sondern auch aus verbesserten Meldungen an die amtliche Statistik.

Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2020; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2022

Anerkennung bei Qualifikationen aus Drittstaaten und EU/EWR/Schweiz

Analog zum Antragsaufkommen lagen auch den beschiedenen Anerkennungsverfahren 2020 überwiegend Qualifikationen aus Drittstaaten zugrunde. Auch werden – wie in den Vorjahren – Unterschiede in den Verfahrensausgängen deutlich: So endeten über 80 % der Verfahren zu Qualifikationen aus Ländern der EU/EWR/Schweiz mit einem Bescheid über die volle Gleichwertigkeit, bei Qualifikationen aus Drittstaaten waren es mit 45 % hingegen weniger als die Hälfte.

Der hohe Anteil voller Gleichwertigkeiten bei Erstgenannten (EU/EWR/Schweiz) ist überwiegend auf die automatische Anerkennung nach der europäischen Richtlinie 2005/36/EG zurückzuführen. Die Richtlinie sieht die automatische Anerkennung für bestimmte reglementierte Berufe vor, zu denen auch die antragsstarken Referenzberufe Gesundheits- und Krankenpfleger/-in (respektive Pflegefachmann/-frau) sowie Ärztin/Arzt gehören.[433]

Die Anzahl der Bescheide mit „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, die zum 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres noch nicht absolviert war, verzeichnete bei Qualifikationen aus Drittstaaten bis 2019 einen merklichen Anstieg und schloss 2020 an das Vorjahresniveau an. Für Qualifikationen aus Ländern der EU/EWR/Schweiz spielten sie hingegen mit einem Anteil von knapp 7 % der beschiedenen Verfahren eine untergeordnete Rolle. Bei nicht ganz jedem zehnten Verfahren der jeweiligen Herkunftsregionen stellten die zuständigen Stellen eine teilweise Gleichwertigkeit fest.

→ **Tabelle D4-6** zeigt den Ausgang der beschiedenen Verfahren pro Jahr, sowohl gesamt als auch differenziert nach Art der Reglementierung und kategorisiertem Ausbildungsstaat.

433 Automatische Anerkennung für Sektorenberufe nach der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (Europäische Berufsanerkennungsrichtlinie), reformiert mit der Richtlinie 2013/55/EU. Zu den Sektorenberufen gehören folgende bundesrechtlich geregelten Berufe: Arzt/Ärztin, Zahnarzt/Zahnärztin, Apotheker/-in, Tierarzt/-ärztin, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in (abgelöst durch den seit 2020 neuen Beruf Pflegefachmann/-frau) sowie Hebamme/Entbindungspfleger. Außerdem zählt der landesrechtlich geregelte Beruf Architekt/-in zu den Sektorenberufen. Für diese Berufe werden die Ausbildungsstandards europaweit als so einheitlich eingestuft, dass auf individuelle Einzelfallprüfungen verzichtet und die Gleichwertigkeit i. d. R. direkt anerkannt wird. Alle diese Berufe sind reglementiert.

Tabelle D4-6: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen gesamt sowie nach Regelungsbereich und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2020 (absolut und in %) (Teil 1)**

Jahr		Beschiedene Verfahren Gesamt		darunter Entscheidung (vor Rechtsbehelf)							
				positiv – volle Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation (inkl. beschränktem Berufszugang nach HwO und partiellem Berufszugang)[1]		Bescheid mit der „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, zum 31.12. des jeweiligen Berichts-jahres noch nicht absolviert[2]		teilweise Gleichwertigkeit[3]		negativ	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2020	**Alle Verfahren**	**36.696**	**100,0**	**19.752**	**53,8**	**12.795**	**34,9**	**3.195**	**8,7**	**954**	**2,6**
	Art der Reglementierung										
	reglementierte Berufe	29.889	100,0	16.434	55,0	12.795	42,8	-		660	2,2
	nicht reglementierte Berufe	6.087	100,0	3.318	48,8	-		3.195	46,9	294	4,3
	Ausbildungsstaat (kategorisiert)										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/ Schweiz	8.277	100,0	6.849	82,8	555	6,7	669	8,1	204	2,5
	Ausbildungsstaat Drittstaat	28.332	100,0	12.858	45,4	12.198	43,1	2.523	8,9	750	2,7
2019	**Alle Verfahren**	**34.695**	**100,0**	**17.421**	**50,2**	**13.602**	**37,6**	**3.300**	**9,5**	**912**	**2,6**
	Art der Reglementierung										
	reglementierte Berufe	27.819	100,0	14.031	50,4	13.062	46,9	-		729	2,6
	nicht reglementierte Berufe	6.876	100,0	3.390	49,3	-		3.300	48,0	186	2,7
	Ausbildungsstaat (kategorisiert)										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/ Schweiz	9.138	100,0	7.341	80,3	711	7,8	873	9,6	213	2,3
	Ausbildungsstaat Drittstaat	25.491	100,0	10.050	39,4	12.321	48,3	2.424	9,5	696	2,7
2018	**Alle Verfahren**	**28.716**	**100,0**	**15.069**	**52,5**	**10.188**	**35,5**	**2.784**	**9,7**	**675**	**2,3**
	Art der Reglementierung										
	reglementierte Berufe	22.425	100,0	11.709	52,5	10.188	45,4	-		528	2,4
	nicht reglementierte Berufe	6.291	100,0	3.363	53,4	-		2.784	44,2	144	2,3
	Ausbildungsstaat (kategorisiert)										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/ Schweiz	8.595	100,0	6.957	81,0	705	8,2	747	8,7	186	2,2
	Ausbildungsstaat Drittstaat	20.100	100,0	8.106	40,3	9.468	47,1	2.037	10,1	489	2,4
2017	**Alle Verfahren**	**22.254**	**100,0**	**13.644**	**61,3**	**6.231**	**28,0**	**1.908**	**8,6**	**468**	**2,1**
	Art der Reglementierung										
	reglementierte Berufe	17.544	100,0	11.046	63,0	6.231	35,5	-		267	1,5
	nicht reglementierte Berufe	4.710	100,0	2.598	55,2	-		1.908	40,5	201	4,3
	Ausbildungsstaat (kategorisiert)										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/ Schweiz	8.283	100,0	6.699	80,9	744	9	636	7,7	204	2,5
	Ausbildungsstaat Drittstaat	13.932	100,0	6.930	49,7	5.463	39,2	1.272	9,1	264	1,9

Tabelle D4-6: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen gesamt sowie nach Regelungsbereich und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2020 (absolut und in %) (Teil 2)**

Jahr		Beschiedene Verfahren Gesamt		darunter Entscheidung (vor Rechtsbehelf)							
				positiv – volle Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation (inkl. beschränktem Berufszugang nach HwO und partiellem Berufszugang)[1]		Bescheid mit der „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, zum 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres noch nicht absolviert[2]		teilweise Gleichwertigkeit[3]		negativ	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2016	**Alle Verfahren**	**19.845**	**100,0**	**13.170**	**66,4**	**4.008**	**20,2**	**2.001**	**10,1**	**669**	**3,4**
	Art der Reglementierung										
	reglementierte Berufe	14.670	100,0	10.341	70,5	4.008	27,3	-		321	2,2
	nicht reglementierte Berufe	5.175	100,0	2.829	54,6	-		2.001	38,7	345	6,7
	Ausbildungsstaat (kategorisiert)										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/ Schweiz	9.570	100,0	7.464	78,0	669	7,0	1.074	11,2	363	3,8
	Ausbildungsstaat Drittstaat	10.260	100,0	5.691	55,5	3.339	32,5	927	9	306	3
2015	**Alle Verfahren**	**17.112**	**100,0**	**12.669**	**74,0**	**2.532**	**14,8**	**1.461**	**8,5**	**450**	**2,6**
	Art der Reglementierung										
	reglementierte Berufe	12.774	100,0	9.939	77,8	2.532	19,8	-		303	2,4
	nicht reglementierte Berufe	4.335	100,0	2.730	62,9	-		1.461	33,7	147	3,4
	Ausbildungsstaat (kategorisiert)										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/ Schweiz	8.949	100,0	7.518	84,0	576	6,4	657	7,3	198	2,2
	Ausbildungsstaat Drittstaat	8.049	100,0	5.052	62,8	1.944	24,2	804	10,0	249	3,1
2014	**Alle Verfahren**	**14.838**	**100,0**	**11.547**	**77,8**	**1.698**	**11,4**	**1.059**	**7,1**	**531**	**3,6**
	Art der Reglementierung										
	reglementierte Berufe	11.385	100,0	9.336	82,0	1.698	14,9	-		351	3,1
	nicht reglementierte Berufe	3.453	100,0	2.214	64,1	-		1.059	30,7	180	5,2
	Ausbildungsstaat (kategorisiert)										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/ Schweiz	8.175	100,0	7.089	86,7	363	4,4	510	6,3	213	2,6
	Ausbildungsstaat Drittstaat	6.606	100,0	4.413	66,8	1.335	20,2	546	8,3	312	4,7
2013	**Alle Verfahren**	**13.344**	**100,0**	**9.969**	**74,7**	**1.899**	**14,2**	**936**	**7,0**	**540**	**4,0**
	Art der Reglementierung										
	reglementierte Berufe	10.485	100,0	8.172	77,9	1.899	18,1	-		414	4,0
	nicht reglementierte Berufe	2.859	100,0	1.797	62,9	-		936	32,8	126	4,4
	Ausbildungsstaat (kategorisiert)										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/ Schweiz	7.347	100,0	6.264	85,2	435	5,9	438	5,9	213	2,9
	Ausbildungsstaat Drittstaat	5.967	100,0	3.687	61,8	1.461	24,5	495	8,3	324	5,4

Tabelle D4-6: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen gesamt sowie nach Regelungsbereich und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2020 (absolut und in %) (Teil 3)**

Jahr		Beschiedene Verfahren Gesamt		darunter Entscheidung (vor Rechtsbehelf)							
				positiv – volle Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation (inkl. beschränktem Berufszugang nach HwO und partiellem Berufszugang)[1]		Bescheid mit der „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, zum 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres noch nicht absolviert[2]		teilweise Gleichwertigkeit[3]		negativ	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2012	**Alle Verfahren**	**7.980**	**100,0**	**6.546**	**82,0**	**912**	**11,4**	**72**	**<1**	**450**	**5,6**
	Art der Reglementierung										
	reglementierte Berufe	7.179	100,0	6.018	83,8	912	12,7	-		252	3,5
	nicht reglementierte Berufe	801	100,0	528	66,0	-		72	9,1	198	24,9
	Ausbildungsstaat (kategorisiert)										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/ Schweiz	4.533	100,0	3.966	87,5	333	7,4	30	<1	204	4,5
	Ausbildungsstaat Drittstaat	3.282	100,0	2.418	73,7	576	17,5	42	1,3	246	7,5

[1] Der vollen Gleichwertigkeit kann die erfolgreiche Absolvierung einer auferlegten Ausgleichsmaßname vorangegangen sein.
[2] Bescheide mit der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme sind nur bei reglementierten Berufen möglich.
[3] Bescheide mit teilweiser Gleichwertigkeit sind nur bei nicht reglementierten Berufen möglich.
Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2020; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2022

Tabelle D4-7: **Neue Anträge zu landesrechtlich geregelten Berufen gesamt sowie nach Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2020 (absolut)**

Jahr		absolut
2020	**neue Anträge insgesamt**	**10.425**
	Art der Reglementierung	
	reglementierte Berufe	9.393
	nicht reglementierte Berufe	1.032
	Ausbildungsstaat (kategorisiert)	
	EU-Länder	3.597
	übriges Europa	3.270
	Asien	2.127
	Südamerika	447
	Afrika	441
	Nordamerika	213
	Sonstige (ungeklärt, ohne Angabe)	294
	Australien/Ozeanien	33

Quelle: Anerkennungsstatistik landesrechtlich geregelter Berufe, Berichtsjahr 2020; Erhebung der Statistischen Ämter von Bund und Ländern; Berechnung des Statistischen Bundesamtes; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

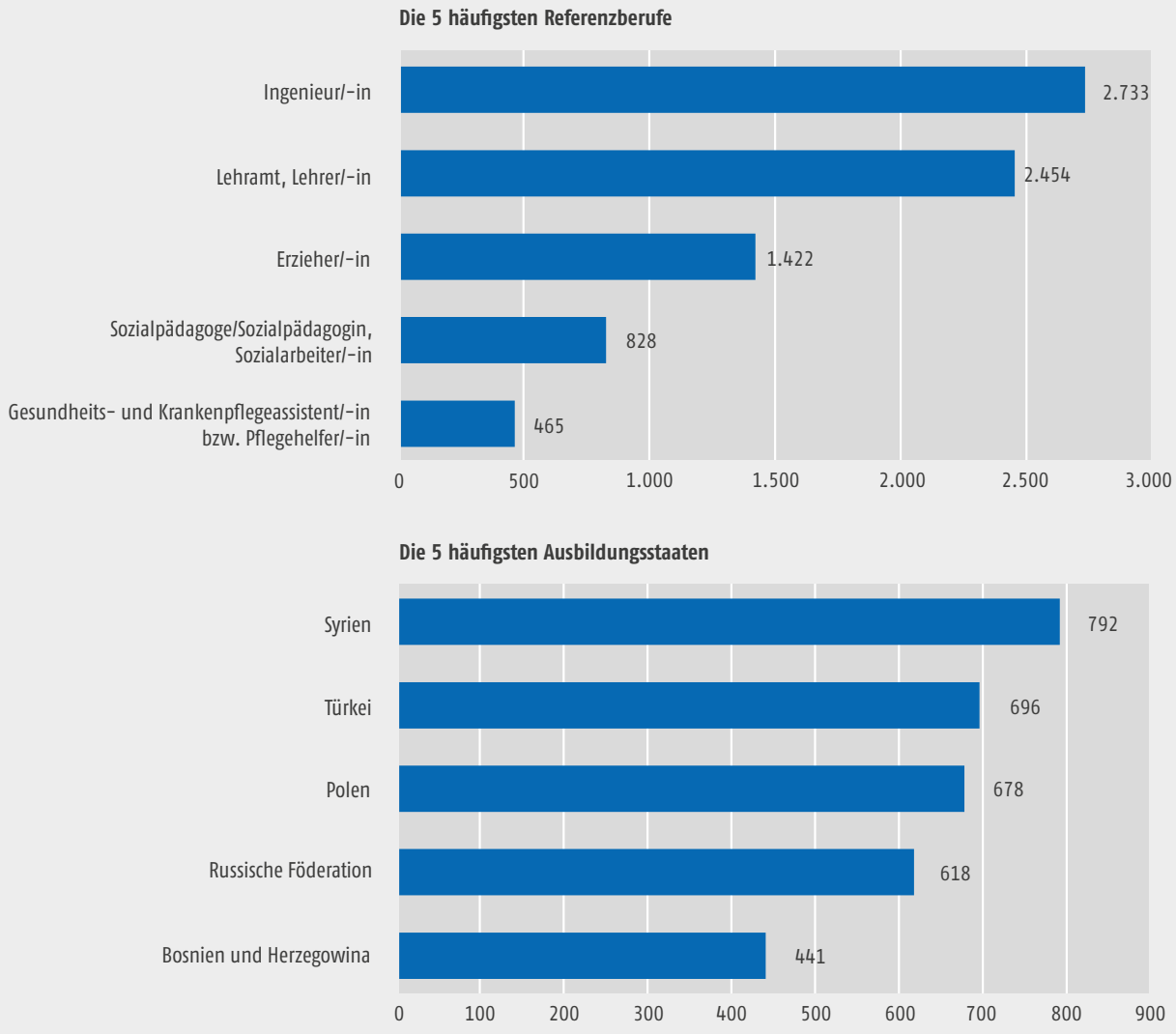
BIBB-Datenreport 2022

Berufe nach Landesrecht

Das Anerkennungsgeschehen zu Berufen nach Landesrecht wird durch das Statistische Bundesamt zu einer Anerkennungsstatistik landesrechtlicher Berufe (koordinierte Länderstatistik) zusammengeführt. Demnach meldeten zuständige Stellen für 2020 rd. 10.400 neue Anträge auf Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation für einen Beruf nach Landesrecht. 90 % der Anträge entfielen auf reglementierte Berufe, die verbleibenden 10 % auf nicht reglementierte. Zu je rd. einem Drittel bezogen sich die Anträge auf Qualifikationen aus einem Land der EU oder des übrigen Europas, zu rund 20 % aus Asien → **Tabelle D4-7**.

Die größte Nachfrage bestand bei den reglementierten Berufen Ingenieur/-in, Lehramt / Lehrer/-in und Erzieher/-in. Am häufigsten hatten Antragstellende ihre berufliche Qualifikation in Syrien, der Türkei oder Polen erworben. → **Schaubild D4-4** zeigt die fünf häufigsten Referenzberufe und Ausbildungsstaaten zu Anträgen bei Berufen nach Landesrecht für 2020. Sie umfassen 76 % (Referenzberufe) beziehungsweise 31 % (Ausbildungsstaaten) der neuen Anträge 2020.

Schaubild D4-4: **Neue Anträge zu landesrechtlich geregelten Berufen bei den fünf häufigsten Referenzberufen und Ausbildungsstaaten, 2020 (absolut)**



Quelle: Anerkennungsstatistik landesrechtlich geregelter Berufe, Berichtsjahr 2020.
Erhebung der Statistischen Ämter von Bund und Ländern; Berechnung des Statistischen Bundesamtes;
Darstellung des Bundesinstitus für Berufsbildung. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2022

Nach Angaben der Statistik wurden 2020 rd. 10.500 Verfahren zu Berufen nach Landesrecht beschieden. Fast die Hälfte der beschiedenen Verfahren endete mit einem Bescheid über die volle Gleichwertigkeit, bei gut einem Drittel wurde die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme erteilt, deren Absolvierung zum 31.12.2020 noch ausstand. Bei rd. 13 % der Verfahren bescheinigten die zuständigen Stellen keine Gleichwertigkeit (Entscheidung „negativ“) → **Tabelle D4-8**.

Tabelle D4-8: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu landesrechtlich geregelten Berufen, 2020 (absolut)**

Jahr	Beschiedene Verfahren (absolut)	darunter					
		Entscheidung (vor Rechtsbehelf)					
		positiv – volle Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation	Bescheid mit der „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, zum 31.12.2020 noch nicht absolviert[1]	positiv – beschränkter Berufszugang nach HwO[2]	teilweise Gleichwertigkeit[3]	positiv – partieller Berufszugang[4]	negativ
2020	10.470	5.121	3.627	-	90	213	1.422

1 Bescheide mit „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme sind nur bei reglementierten Berufen möglich.
2 Bescheide mit beschränktem positivem Berufszugang nach HwO sind nur bei reglementierten Berufen im Handwerk möglich.
3 Bescheide mit teilweiser Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation sind nur bei nicht reglementierten Berufen möglich.
4 Bescheide „positiv – partieller Berufszugang" sind nur bei reglementierten Berufen möglich.

Quelle: Anerkennungsstatistik landesrechtlich geregelter Berufe, Berichtsjahr 2020, Erhebung der Statistischen Ämter von Bund und Ländern; Berechnung des Statistischen Bundesamtes; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung.
Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet.
Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2022

(Nadja Schmitz)

Abkürzungsverzeichnis

A

AA	Agenturen für Arbeit
AAQ	Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen
abH	Ausbildungsbegleitende Hilfen
AbsQ	Ausbildungsabsolventenquote der Jugendlichen
AES	Adult Education Survey
AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
AFbM	Ausschuss für Fragen behinderter Menschen
AKE	EU-Arbeitskräfteerhebung
AO	Ausbildungsordnungen
AQ_{int}	Ausbildungsquote im internationalen Vergleich
AsA	Assistierte Ausbildung
ASV	Anschlussverträge
AsylG	Asylgesetz
ATA-OTA-G	Anästhesietechnisches- und Operationstechnisches-Assistenten-Gesetz
AufenthG	Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz)
AWStG	Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
AZR	Ausländerzentralregister

B

BA	Bundesagentur für Arbeit
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAG WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.
BAK AL	Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e. V.
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBiMoG	Berufsbildungsmodernisierungsgesetz
BerBiRefG	Berufsbildungsreformgesetz
BerEB	Berufseinstiegsbegleitung
BevStatG	Bevölkerungsstatistikgesetz
BFB	Bundesverband der Freien Berufe e. V.
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl	Bundesgesetzblatt
BGJ	Schulisches Berufsgrundbildungsjahr

BHO	Bundeshaushaltsordnung
BHS	Berufsbildende höhere Schulen
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMS	Berufsbildende Mittlere Schule
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit
BMVI	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
BPS	Berufspsychologischer Service
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
BVJ	Schulisches Berufsvorbereitungsjahr

C

CAPI	Computer Assisted Personal Interviews
CAWI	Computer Assisted Web Interviews
CLA	Classification of Learning Activities
CVTS	Continuing Vocational Training Survey (Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung)

D

DAZUBI	Datensystem Auszubildende
DEAE	Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung
DESTATIS	Statistisches Bundesamt
DHKT	Deutscher Handwerkskammertag
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DIPF	Deutsches Institut für internationale pädagogische Forschung
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DKG	Deutsche Krankenhausgesellschaft e. V.
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
DS	Duales System
DVV	Deutscher Volkshochschul-Verband e. V.
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH

E

eANR	Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation
EQ	Einstiegsqualifizierung
EQ	Erfolgsquoten (Berufsbildungsstatistik)

EQ I	Einmündungs- bzw. Beteiligungsquote
EQ II	Erfolgsquote II
EQ II_{neu}	Erfolgsquote II neu
EQI	Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher
EQJ	Einstiegsqualifizierungsjahr
ESF	Europäischer Sozialfonds
ETB	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung
EU	Europäische Union
EURES	European Employment Services
EvaBi	Evaluation harmonisierter Bildungsrahmenpläne in der beruflichen Bildung von Werkstätten für behinderte Menschen
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum

F

FB	Freie Berufe
f-bb	Forschungsinstitut für berufliche Bildung
FBH	Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
FEG	Fachkräfteeinwanderungsgesetz
FernUSG	Fernunterrichtsschutzgesetz
FH	Fachhochschule
FKZ	Funktionskennziffer
FseJ	Förderung schwer zu erreichender junger Menschen

G

GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen
GES-Berufe	Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe
GWS	Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung mbH

H

HebRefGe	Hebammenreformgesetz
Hw	Handwerk
HwEx	IH-Berufe im Handwerk ausgebildet
HWK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
HZB	Hochschulzugangsberechtigung

I

IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
iABE	Integrierte Ausbildungsberichtserstattung
IAE	International Association for the Evaluation of Educational Achievement
ICILS	International Computer and Information Literacy Study
ICN	International Council of Nurses

IH	Industrie und Handel
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
IP	Index Passungsprobleme
IQ	Integration durch Qualifizierung
ISCED	International Standard Classification of Education (Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens)
IT	Informationstechnik

J

JC gE	Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung
JC zkT	Jobcenter in kommunaler Trägerschaft
JD-Bestand	Jahresdurchschnittsbestand

K

KEB	Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft e. V.
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
Kfz	Kraftfahrzeug
KldB	Klassifikation/Klassifizierung der Berufe
KMK	Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KompAS	Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb
kZQ	Kodifizierte Zusatzqualifikationen

L

LIfBi	Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V.
LQ	(Vertrags-)Lösungsquote
LSF	Labour Force Survey
Lw	Landwirtschaft

M

M+E-Berufe	Metall- und Elektroberufe
MOOC	Massive Open Online Course
MZ	Mikrozensus

N

naa	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
naa_kurz	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit bei Vertragsabschluss feststehender Verkürzung von mindestens sechs Monaten/verkürzte Ausbildungsdauer
NEET	Not in Education, Employment or Training
NEPS	Nationales Bildungspanel

nfQ	Nicht formal Qualifizierte
NOC	National Occupations Classification List (Kanada)

O

ÖD	Öffentlicher Dienst
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr

P

PerF	Perspektiven für Flüchtlinge
PerjuF	Perspektiven für junge Flüchtlinge
PflAPrV	Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe)
PflBG	Pflegeberufegesetz
PfleA	Pflegeausbildungsstatistik
Pkw	Personenkraftwagen
PP	Prozentpunkte
PROSIMA	Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems

Q

QA	Qualifikationsanalyse
QuaBB	Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule
QuBe-Projekt	BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen

R

RTO	Registered Training Organisation (Australien)

S

SBB	Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung – Gemeinnützige Gesellschaft mbH
SBS	Schulberufssystem
SGB II	Zweites Sozialgesetzbuch
SGB III	Drittes Sozialgesetzbuch
SLC	Student Life Cycle Panel
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
SOL	Skilled Occupation List (Australien)
StBA	Statistisches Bundesamt
SVB	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
SVR	Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration

U

ÜBA	Überbetriebliche ergänzende Ausbildung
UBA	Umweltbundesamt

ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten
ÜS	Übergangssystem

V

VermBG	Vermögensbildungsgesetz
VHS	Volkshochschule

W

WeGebAU	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen

Z

ZAB	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
ZFU	Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht
ZQ	Zusatzqualifikationen
ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild A1.1.1-1: Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2021 in den Arbeitsagenturbezirken 20

Schaubild A1.1.2-1: Anteile erfolgloser Marktteilnahmen in den Regionen (Arbeitsagenturbezirken) im Jahr 2021 23

Schaubild A1.1.2-2: Von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteter (Mindest-)Schulabschluss und tatsächlicher Schulabschluss der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen 2021 25

Schaubild A3.1-1: Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2012 bis 2021 59

Schaubild A3.1-2: Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2012 bis 2021 61

Schaubild A4-1: Anteil der Jugendlichen in den Bildungsektoren und -konten nach Altersjahren 2020 (in %) (Bestandsdaten) 75

Schaubild A4-2: Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2021 – absolut und relativ (100% = alle Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen) 79

Schaubild A4-3: Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2020 im Vergleich 81

Schaubild A4-4: Entwicklung der Ausländeranteile in den Bildungssektoren 2005 bis 2021 (in %) 85

Schaubild A5.2-1: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2020 nach Zuständigkeitsbereichen (Basis = 1992) 91

Schaubild A5.3-1: Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen, Bundesgebiet 2020 104

Schaubild A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen nach Geschlecht, Bundesgebiet 2010 bis 2020 109

Schaubild A5.4-2: Anteile der Frauen und Männer in Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2010 bis 2020 (in %) 110

Schaubild A5.4-3: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen IT-Berufen nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2020 113

Schaubild A5.5.1-1: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2007 bis 2020 (in %) 119

Schaubild A5.5.1-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2020 (in %) 120

Schaubild A6.1.2-1: Anfänger/-innen in den Konten schulischer Berufsausbildung 2005 bis 2021 173

Schaubild A6.2-1: Entwicklung der Ausbildungsquoten im Öffentlichen Dienst 2000 bis 2020 (in %) 182

Schaubild A7.4-1: Einsatz digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben 2021 (in %) 195

Schaubild A8.1.1-1: Anteil der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund an allen Bewerberinnen und Bewerbern von 2004 bis 2021 (in %) 200

Schaubild A8.1.1-2: Verbleibsquoten der Bewerber/-innen in betrieblicher Ausbildung in den Berichtsjahren 2010 bis 2021 nach Migrations- und Fluchthintergrund (in %) 202

Schaubild A8.1.3-1: Entwicklung des Anteils der Altbewerber/-innen an allen Bewerberinnen und Bewerbern von 2006 bis 2021 (in %) 207

Schaubild A8.1.4-1: Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund: „Wie haben Sie Ihre Berufswahl- und Bewerbungsphase während Corona erlebt? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“ (Mittelwerte) 210

Schaubild A8.1.4-2: Gruppe der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen: „Wie haben Sie Ihre Berufswahl- und Bewerbungsphase während Corona erlebt? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“ (Mittelwerte) 211

Schaubild A8.1.4-3: Gruppe der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen: „Wie haben Sie Ihre Berufswahl- und Bewerbungsphase während Corona erlebt? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“ (Mittelwerte) 212

Schaubild A9.1-1: Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Verteilung der Auszubildenden nach Vergütungsklassen und Ausbildungsbereichen 2021 (Anteil in %) 224

Schaubild A9.4.1-1: Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter 233

Schaubild A9.4.1-2: Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung 2014 bis 2020 (Jahresdurchschnittsbestand) ... 234
Schaubild A9.4.1-3: Teilnehmende und Zugänge zu ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) 2014 bis 2020 ... 237
Schaubild A9.4.1-4: Teilnehmende Assistierte Ausbildung (AsA) 2015 bis 2020 ... 237
Schaubild A9.4.1-5: Teilnehmende einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell ... 238
Schaubild A9.4.2-1: Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 239
Schaubild A9.4.2-2: Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 240
Schaubild A9.4.2-3: Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 240
Schaubild A9.4.2-4: Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Bundesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 241
Schaubild A9.4.3-1: Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer 2020 und 2021 (absolute Zahlen) ... 242
Schaubild A9.4.3-2: Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 243
Schaubild A9.4.3-3: Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 243
Schaubild A9.4.3-4: Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 244
Schaubild A9.4.3-5: Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2020 und 2021 (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 244
Schaubild A10.1.2-1: Arbeitslosenquote nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht und Region 2009 bis 2020 (in %) ... 253
Schaubild A10.2-1: Modalsplit im Güter- und Personenverkehr 2019 und 2040, MoveOn-Basisprojektion und MoveOn-Szenarion (in %) ... 258
Schaubild A10.2-2: Zahl der Erwerbstätigen und Erwerbspersonen, Differenz von MoveOn-Szenario und MoveOn-Basisprojektion 2020 bis 2040 (in 1.000 Personen) ... 260
Schaubild A10.2-3: Zahl der Erwerbstätigen nach Berufsgruppen, Abweichung des MoveOn-Szenarios von der MoveOn-Basisprojektion im Jahr 2040, Top zehn und Bottom zehn (in %) ... 261
Schaubild A10.2-4: Saldo und Zahl der auf- und abgebauten Arbeitsplätze nach Teilszenarien des MoveOn-Szenarios im jeweiligen Vergleich zum Vorszenario und zur MoveOn-Basisprojektion in den Jahren 2025, 2030, 2035 und 2040 (in 1.000 Arbeitsplätzen) ... 262
Schaubild A10.3.1-1: Methodenkompetenzen nach Anforderungsniveau 2018 (Anteil an der Angabe „häufig“ in %) ... 266
Schaubild A10.3.1-2: Methodenkompetenzen nach Berufssegmenten 2018 (Anteil an der Angabe „häufig“ in %) ... 267
Schaubild A10.3.1-3: Durchschnittliche marginale Effekte der Berufssegmente auf Methodenkompetenzen ... 268
Schaubild A10.3.2-1: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit für eine Tätigkeit außerhalb des erlernten Berufs nach dem Berufssegment der Ausbildung (in %) ... 270
Schaubild A10.3.2-2: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit für eine niveauadäquate Tätigkeit nach Berufssegment des erlernten Berufs innerhalb und außerhalb des erlernten Berufs (in %) ... 271
Schaubild A10.3.2-3: Durchschnittliche marginale Effekte der Berufssegmente auf eine niveauadäquate Beschäftigung außerhalb des erlernten Berufs (in Prozentpunkten) ... 272
Schaubild A10.4.1-1: Übereinstimmung zwischen Ausbildungsberuf und erster Erwerbstätigkeit nach dem Bachelorstudium (in %) ... 274
Schaubild A10.4.1-2: Übergänge in die erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss, differenziert nach Studien- und Berufsqualifikation (Personenanteile in %) ... 275
Schaubild A10.4.1-3: Probleme bei der Stellensuche (in %) ... 276
Schaubild A10.4.1-4: Kanäle, über die die erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss gefunden wurde (in %) ... 277

Schaubild A10.4.1-5: Unterstützung bei der Stellensuche aus dem Umfeld: Genannte Personengruppen (in %) 278
Schaubild A10.4.2-1: Verteilung auf Berufssegmente (in %) 281
Schaubild A10.4.2-2: Dimensionen verschiedener Tätigkeiten am Arbeitsplatz (Zustimmung in %) 282
Schaubild A10.4.2-3: Ausprägungen von Belastungen am Arbeitsplatz (Zustimmung in %) 283
Schaubild A10.4.2-4: Antizipierte Wahrscheinlichkeit von beruflichen Veränderungen (Zustimmung in %) 284
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 2020 286
Schaubild A11.3-1: nfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen mit deutscher oder ausländischer Staatsangehörigkeit (in %) 292
Schaubild B1.1-1: Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung 2012, 2014, 2016, 2018 und 2020 nach Geschlecht (in %) 309
Schaubild B1.2.2-1: Anteil der Unternehmen mit Beiträgen an Weiterbildungsfonds bzw. Einnahmen aus Weiterbildungsfonds/Zuschüssen aus sonstigen Quellen 2015 (in %) 322
Schaubild B2.1.1-1: Entwicklung der wb**monitor**-Klimawerte von 2008 bis 2021 328
Schaubild B2.1.1-2: Berufliche und allgemeine Weiterbildung im Angebotsprofil von Weiterbildungsanbietern 2021, differenziert nach Anbietertypen (in %) 332
Schaubild B2.1.2-1: Formate durchgeführter Weiterbildungsveranstaltungen 2020 und im ersten Halbjahr 2021 (mittlere Anteile in %; Basis: Anbieter mit realisierter Weiterbildung im jeweiligen Zeitraum) 337
Schaubild B2.1.2-2: Anteile reiner Onlineveranstaltungen an allen durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen, differenziert nach Art der Einrichtung (mittlere Anteile in %; Basis: Anbieter mit realisierter Weiterbildung im jeweiligen Zeitraum) 338
Schaubild B2.1.2-3: Hinderungsgründe für Onlineformate (Anteile in %) 339
Schaubild B2.1.2-4: Investitionen in digitale Infrastruktur bzw. diesbezügliche Dienstleistungen seit 2020 (Anteile in %) 341
Schaubild B2.1.2-5: Maßnahmen zur Unterstützung Lehrender bei der Durchführung von Onlineveranstaltungen (Anteile in %) 343
Schaubild B3.1-1: Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III (inkl. Reha) von 2011 bis 2020 356
Schaubild B3.1-2: Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III (inkl. Reha) von 2011 bis 2020 356
Schaubild B3.1-3: Förderung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2020 (Eintritte) 359
Schaubild B3.2-1: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2010 bis 2020 361
Schaubild B3.2-2: Geförderte Personen (Bewilligung) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Geschlecht 2010 bis 2020 361
Schaubild B3.2-3: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Fortbildungsziel, Vollzeit und Teilzeit 2020 362
Schaubild B3.2-4: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Fortbildungsstätte 2020 (in %) 363
Schaubild B3.3.1-1: Aufnahmen im Programm „Weiterbildungsstipendium“ nach Ausbildungsbereichen 2019 bis 2021 365
Schaubild B3.3.1-2: Anteil der Stipendiatinnen und -stipendiaten mit Migrationshintergrund im Programm „Weiterbildungsstipendium“ nach Ausbildungsbereichen (in %) 366
Schaubild B3.3.1-3: Berufe mit dem höchsten Anteil an Migranten und Migrantinnen im Programm „Weiterbildungsstipendium“ 2021 (in %) 366
Schaubild B3.3.2-1: Anteil Studierender im Programm „Aufstiegsstipendium“ nach Hochschultyp 2008 bis 2021 (in %) 367
Schaubild B3.3.2-2: Studienabschlüsse, Erststudium im Programm „Aufstiegsstipendium“ 2008 bis 2021 (in %) 368

Schaubild B3.6-1: Programm Bildungsprämie – Gutscheinempfänger/-innen und -einlöser/-innen mit Migrationshintergrund (Anteil in %) ... 376
Schaubild B3.6-2: Programm Bildungsprämie – Motivation zur beruflichen Weiterbildung nach Migrationshintergrund (Mehrfachnennung) (Anteil in % der Programmteilnehmenden) ... 377
Schaubild B4.2-1: Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2020 nach Geschlecht ... 383
Schaubild B4.3-1: Entwicklung der Zahl der Schüler/-innen an Fachschulen 2009/2010 bis 2020/2021 ... 390
Schaubild B4.3-2: Zahl der Schüler/-innen gesamt im Fachbereich „Gestaltung“ an Fachschulen im Schuljahr 2020/2021 ... 390
Schaubild B4.3-3: Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen 2017 bis 2020 in den fünf stärksten Berufshauptgruppen ... 391
Schaubild C2.1-1: Ausgewählte Zuwanderungsgruppen nach Deutschland zwischen 2010 bis 2020, Angaben in Tsd. ... 403
Schaubild C2.2-1: Arbeitsmarktzugang von Zugewanderten nach Aufenthaltszweck und Art der Aufenthaltserlaubnis ... 405
Schaubild C3.1.2-1: Das Anforderungsniveau der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit nach Aufenthaltsdauer (in %) ... 411
Schaubild C3.1.2-2: Die Übereinstimmung der Anforderungsniveaus der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit nach rechtlichem Zuzugsweg und Geschlecht (in %) ... 412
Schaubild C3.3-1: Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden an allen Ausbildungsbetrieben 2020 und 2021 (in %) ... 421
Schaubild C3.3-2: Anteil der Bewerbungen von Geflüchteten an allen Bewerbungen für Ausbildungsstellen (Durchschnitt in % pro Betrieb) ... 422
Schaubild C3.3-3: Anteile der Neueinstellungen an Bewerbungen Nichtgeflüchteter und Geflüchteter (Durchschnitt in % pro Betrieb) ... 423
Schaubild C3.4.2-1: Betriebe mit und ohne Beschäftigte mit (anerkanntem) ausländischem Abschluss (in %) ... 427
Schaubild C3.4.2-2: Zukünftige Bedeutung der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland für Betriebe in Deutschland (in %) ... 428
Schaubild C3.4.3-1: Anträge auf Anerkennung zu bundesrechtlich geregelten Berufen nach Art der Reglementierung (kategorisiert), 2012 bis 2020 gesamt ... 429
Schaubild C3.4.3-2: Anträge auf Anerkennung zu bundesrechtlich geregelten Berufen nach Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2020 gesamt ... 430
Schaubild C3.4.3-3: Entwicklung der Bescheide mit „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme und teilweiser Gleichwertigkeit bei bundesrechtlich geregelten Berufen, 2012 bis 2020 (absolut) ... 431
Schaubild C3.4.5-1: Gesamtverteilung nach Zuständigkeitsbereich sowie Entwicklung durchgeführter Qualifikationsanalysen bei bundesrechtlich geregelten Berufen, 2012 bis 2020 (absolut und in %) ... 433
Schaubild C3.4.5-2: Ausgang der auf Grundlage einer Qualifikationsanalyse beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen, 2018 bis 2020 (in %) ... 434
Schaubild D1.1-1: Ausbildungsquote – Anteil der betrieblich Auszubildenden an den Erwerbstätigen im internationalen Vergleich 2004 bis 2020 (in %) ... 449
Schaubild D3.1-1: Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2021, Lernende ... 468
Schaubild D4-1: Neue Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen bei den zehn häufigsten Referenzberufen, 2020 (absolut) ... 474
Schaubild D4-2: Anzahl der neuen Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen bei den zehn häufigsten Ausbildungsstaaten, 2020 (absolut) ... 474
Schaubild D4-3: Neue Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen bei den zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten, 2020 (absolut) ... 477
Schaubild D4-4: Neue Anträge zu landesrechtlich geregelten Berufen bei den fünf häufigsten Referenzberufen und Ausbildungsstaaten, 2020 (absolut) ... 482

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle A-1: Überblick zu wichtigen Statistiken (Teil 1) ... 12
Tabelle A1.1.1-3: Entwicklung von Angebot und Nachfrage 2011 bis 2021 in Deutschland (Stichtag 30. September) ... 16
Tabelle A1.1.1-4: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen und -absolventen/-absolventinnen 2010 bis 2021 (2021 geschätzt) ... 17
Tabelle A1.1.1-5: Eckdaten zum Ausbildungsmarkt im Jahr 2021 differenziert nach Bundesländern ... 19
Tabelle A1.1.2-1: Erfolglose Marktteilnahmen 2010 bis 2021 in Deutschland (Stichtag 30. September) ... 21
Tabelle A1.1.2-2: Ausbildungsmarktlagen 2021 in ausgewählten Berufen mit Besetzungs- und Versorgungsproblemen ... 24
Tabelle A1.1.3-1: Verbleibsstatus der ausbildungsinteressierten Personen im Jahr 2021 nach Bundesländern ... 27
Tabelle A1.1.3-2: Vergleich von Merkmalen der Bewerber/-innen in Abhängigkeit von deren Vermittlungsstatus im Berichtsjahr 2020/2021 ... 29
Tabelle A1.1.3-3: Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen in Deutschland differenziert nach dem letzten Status der Ausbildungssuche vor dem jeweils aktuellen Berichtsjahr ... 30
Tabelle A1.1.4-1: Registrierte Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende des Jahres 2021 ... 31
Tabelle A1.1.4-2: Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2021 nach Vermittlungsstatus ... 32
Tabelle A1.2-1: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern von 2003 bis 2021 ... 35
Tabelle A1.2-2: Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2021 und Veränderung gegenüber 2020 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen ... 36
Tabelle A1.2-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 2005 bis 2021 ... 37
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2021 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1) ... 39
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2021 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1 – Fortsetzung) ... 40
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2021 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2) ... 41
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2021 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2 – Fortsetzung) ... 42
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 ... 45
Tabelle A1.2-7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2021 nach Bundesländern und Finanzierungsform ... 47
Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2017 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 1) ... 49
Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2017 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 2) ... 50
Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2017 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 3) ... 51
Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2017 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 4) ... 52
Tabelle A2.2-1: Einschätzung der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2022 (Angaben in Tsd.) ... 56
Tabelle A3.1-1: Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2012 bis 2021 ... 62
Tabelle A3.2-1: Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2012 bis 2021 ... 63

Tabelle A3.2-2: Modernisierte Ausbildungsberufe 2021 ... 64
Tabelle A3.4-1: Zuordnung der kodifizierten Zusatzqualifikationen (kZQ) der industriellen Metall- und Elektroberufe sowie des Berufs Mechatroniker/-in ... 69
Tabelle A3.4-2: Zahl der Ausbildungsberufe mit und ohne Spezialisierungen ... 70
Tabelle A3.5-1: Verteilung der Zusatzqualifikationen an Berufsschulen nach Kategorien ... 72
Tabelle A3.5-2: Regionale Verteilung der Zusatzqualifikationen an Berufsschulen ... 72
Tabelle A4-1: Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2021 (Teil 1) ... 82
Tabelle A4-1: Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2021 (Teil 2) ... 83
Tabelle A4-2: Anfänger/-innen in den Bildungssektoren nach ausgewählten Merkmalen (in %) ... 84
Tabelle A5.2-1: Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 2010 bis 2020 ... 90
Tabelle A5.2-3: Frauenanteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2010 bis 2020 (in %) ... 93
Tabelle A5.2-4: Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2010 bis 2020 (in %) ... 95
Tabelle A5.3-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen sowie Ländern 2019 und 2020 ... 98
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2020 (Teil 1) ... 100
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2020 (Teil 2) ... 101
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2020 (Teil 3) ... 102
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) 2020 ... 105
Tabelle A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2010 bis 2020 ... 108
Tabelle A5.4-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in MINT-Ausbildungsberufen im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 2010 bis 2020 ... 111
Tabelle A5.4-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Ausbildungsberufen, Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2020 ... 114
Tabelle A5.4-4: Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2020 (in % der Neuabschlüsse) ... 115
Tabelle A5.4-5: Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe und Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r HwO) nach Art der Förderung, Berichtsjahr 2020 ... 116
Tabelle A5.5.1-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Bundesland 2020 ... 121
Tabelle A5.5.1-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2020 ... 122

Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2020 (Teil 1) 123
Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2020 (Teil 2) 124
Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2020 (Teil 3) 125
Tabelle A5.5.1-4: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Berufsgruppen, Bundesgebiet 2020 126
Tabelle A5.5.1-5: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2020 126
Tabelle A5.5.1-6: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2020 128
Tabelle A5.5.1-7: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2020 128
Tabelle A5.5.1-8: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2020 129
Tabelle A5.5.1-9: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann, am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2020 130
Tabelle A5.5.2-1: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2020 133
Tabelle A5.5.2-2: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2020 134
Tabelle A5.5.2-3: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung, Berichtsjahre 2010 bis 2020 135
Tabelle A5.5.2-4: Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Berichtsjahr 2020 136
Tabelle A5.5.2-5: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Personengruppen, Bundesgebiet 2020 137
Tabelle A5.6-1: Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen und Zeitpunkt der Vertragslösung (absolut und in % aller Vertragslösungen), Bundesgebiet 2020 140
Tabelle A5.6-2: Vertragslösungsquote in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 2010 bis 2020 142
Tabelle A5.6-3: Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %) nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2020 143
Tabelle A5.6-4: Vertragslösungsquoten in % der begonnenen Ausbildungsverträge (LQ_{neu}) nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern 2020 144
Tabelle A5.6-5: Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %, Bundesgebiet 2020 145
Tabelle A5.7-1: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung, Teilnahmen, Teilnehmer/-innen und Prüfungserfolg 2010 bis 2020, Deutschland 149
Tabelle A5.7-2: Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems 2020 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 151
Tabelle A5.7-3: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen 2020 152
Tabelle A5.7-4: Abschlussprüfungen und Prüfungserfolg (absolut und in %) in der dualen Berufsausbildung nach Personenmerkmalen (Auszubildende), Deutschland 2020 153

Tabelle A5.7-5: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 2020 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen ... 154
Tabelle A5.7-6: Duale Ausbildungsberufe mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten (EQ II_{neu}) in %, Bundesgebiet 2020 ... 155
Tabelle A5.7-7: Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen (Prüfungsteilnahmen) und Prüfungserfolg nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 2020 ... 156
Tabelle A5.8-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 2007 bis 2020 (in %) ... 159
Tabelle A5.8-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter und Region 2020 (in %) ... 160
Tabelle A5.8-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen nach Alter, Bundesgebiet 2020 ... 161
Tabelle A5.8-4: Ausbildungsanfängerquote nach Personenmerkmal und Region, 2011 bis 2020 (in %) ... 163
Tabelle A5.8-5: Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region, 2011 bis 2020 (in %) ... 165
Tabelle A5.9-1: Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2011 bis 2020 nach Ausbildungsbereichen ... 167
Tabelle A5.9-2: Bestandene Meisterprüfungen 2018, 2019 und 2020 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht ... 168
Tabelle A5.9-3: Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder 2011 bis 2020 nach Ausbildungsbereichen ... 168
Tabelle A5.9-4: Alter des Ausbildungspersonals 2018, 2019 und 2020 nach Geschlecht ... 169
Tabelle A6.1.2-1: Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung (in %) ... 175
Tabelle A6.1.3-1: Stark besetzte Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES) nach Bundes- und Landesrecht, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang bzw. Ausbildungseintritte im Zeitverlauf ... 177
Tabelle A6.1.3-2: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR), Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2020/2021 ... 178
Tabelle A6.1.3-3: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2020/2021 ... 179
Tabelle A7.1-1: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2019 und 2020 in Deutschland ... 184
Tabelle A7.1-2: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2019 und 2020 in Deutschland ... 185
Tabelle A7.2-1: Ausbildungsberechtigung von Betrieben, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2000 bis 2020 (in %) ... 188
Tabelle A7.2-2: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße, Bundesgebiet 2000 bis 2020 (in %) ... 189
Tabelle A7.2-4: Ausbildungsaktivität nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2000 bis 2020 (in %) ... 189
Tabelle A7.3-1: Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Strukturmerkmalen 2020 und 2021 (in %) ... 192
Tabelle A7.4-3: Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Digitalisierungsgrad des Betriebes und Strukturmerkmalen 2021 (in %) ... 196
Tabelle A8.1.1-1: Merkmale der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund des Berichtsjahrs 2021 (in %) ... 201
Tabelle A8.1.1-2: Verbleib der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund der Berichtsjahre 2020 und 2021 zum Befragungszeitpunkt (in %) ... 203
Tabelle A8.1.2-1: Verbleib der offiziell unbekannt verbliebenen und bekannt verbliebenen Bewerber/-innen der Berichtsjahre 2021 und 2020 zum Befragungszeitpunkt (in %) ... 205
Tabelle A8.1.2-2: Merkmale der offiziell unbekannt verbliebenen und der bekannt verbliebenen Bewerber/-innen des Berichtsjahrs 2021 (in %) ... 206
Tabelle A8.1.3-1: Merkmale der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen des Berichtsjahrs 2021 (in %) ... 208

Tabelle A8.1.3-2: Verbleib der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen der Berichtsjahre 2021 und 2020 zum Befragungszeitpunkt (in %) 209
Tabelle A8.2.1-1: Zahlen und Indikatoren zur länderübergreifenden Mobilität von Auszubildenden (Stichtag: 30.09.2020) 215
Tabelle A8.2.1-2: Relative Verteilung der im jeweiligen Bundesland wohnenden Auszubildenden auf ihre Ausbildungsplätze nach deren Standort (in %) 216
Tabelle A8.2.2-1: Mobilitätsverhalten von im Berichtsjahr 2020/2021 registrierten Ausbildungsstellenbewerbern/-bewerberinnen (ohne Personen im Kontext von Fluchtmigration): Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 (in %) 218
Tabelle A9.1-1: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2021 (durchschnittliche monatliche Bruttobeträge in €) und prozentualer Anstieg im Vergleich zu 2020 nach verschiedenen Merkmalen 222
Tabelle A9.3-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 1) 227
Tabelle A9.3-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 2) 228
Tabelle A9.5-1: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung – Bundesinstitut für Berufsbildung (in Mio. € gerundet) 246
Tabelle A9.5-2: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der ÜBS-Förderung – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle von 2011 bis 2021 (in Mio. € gerundet) 247
Tabelle A9.5-3: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung sowie des Sonderprogramms ÜBS-Digitalisierung – Bundesinstitut für Berufsbildung (in Mio. € gerundet) 248
Tabelle A10.1.1-1: Übernahmequote nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2000 bis 2020 (in %) 251
Tabelle A10.1.3-1: 18- bis 34-Jährige in Privathaushalten nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2020 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote 255
Tabelle A10.4.2-1: Sozialstruktur der beruflichen und akademischen Bildung (Spaltenprozente) 280
Tabelle A11.1-1: Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2016 bis 2020 287
Tabelle A11.2-1: Junge Erwachsene ohne beruflichen Abschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren 2020 288
Tabelle A11.2-2: Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Ländern und Altersgruppen im Jahr 2020 (in %) 289
Tabelle A11.2-3: 20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Ländern 2017 bis 2020 (in %) 290
Tabelle A11.3-1: 20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Migrationsstatus 2016 bis 2020 (in %) 291
Tabelle A12.2-1: Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Berichtsjahre 2016 bis 2021 mit und ohne Kontext Fluchtmigration (absolut und in %) 301
Tabelle A12.2-2: Verbleibsstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund zum 30.09.2021 – mit Differenzierungen nach Geschlecht, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus (absolut und in %) 302
Tabelle A12.2-3: Verbleib der im Berichtsjahr 2021 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration (Stichtag: 30.09.2021, absolut und in %) 303
Tabelle B1.1-1: Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung 2012, 2014, 2016, 2018 und 2020 nach verschiedenen Differenzierungsmerkmalen (in %) 311
Tabelle B1.2.1-1: Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2001 bis 2020 (in %) 317
Tabelle B1.2.1-2: Weiterbildungsquote nach Qualifikationen, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2001 bis 2020 (in %) 318
Tabelle B1.2.2-1: Anteil der Unternehmen, die Einnahmen/Zuschüsse aus dem jeweiligen Förderinstrument erhielten 2015 (in %) 324
Tabelle B2.1.1-1: Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2021 330

Tabelle B2.1.1-2: Volumina realisierter Weiterbildung 2020, differenziert nach Anbietertypen (Basis: Anbieter mit realisierter Weiterbildung 2020) ... 334
Tabelle B2.1.1-3: Veränderung der Weiterbildungsvolumina 2020 gegenüber 2019, differenziert nach Anbietertypen (Veränderungsraten in %; Basis: Anbieter mit Beteiligung an den Erhebungen 2020 und 2021) ... 335
Tabelle B2.2.1-1: Kursveranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ an Volkshochschulen 2018, 2019 und 2020 ... 347
Tabelle B2.2.1-2: Umfang beruflicher Weiterbildung in West- und Ostdeutschland 2018, 2019 und 2020 ... 348
Tabelle B2.2.2-1: Veranstaltungen, Veranstaltungsstunden und Teilnahmen beruflicher Weiterbildung in Einrichtungen der Verbände BAK AL, DEAE und KEB im Berichtsjahr 2019 ... 351
Tabelle B3.1-1: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2020 ... 355
Tabelle B3.1-2: Eintritte in FbW (inkl. Reha) nach ausgewählten Merkmalen 2012 bis 2020 (in %) ... 357
Tabelle B3.1-3: Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Grundförderung ... 358
Tabelle B3.2-1: Bewilligte Förderungen in den zehn am stärksten besetzten Fortbildungsberufen nach Fachrichtung/Beruf 2020 ... 363
Tabelle B3.5-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung ... 372
Tabelle B3.6-1: Programm Bildungsprämie – Kernindikatoren im Zeitverlauf (Anteil in % der Programmteilnehmenden) ... 375
Tabelle B4.2-1: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2010 bis 2020 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1) ... 384
Tabelle B4.2-1: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2010 bis 2020 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2) ... 385
Tabelle B4.2-3: Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2010 bis 2020 nach Fachrichtungen ... 386
Tabelle B4.2-4: Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2020 nach Fachrichtungen und Geschlecht ... 387
Tabelle B4.3-1: Fachschulen 2020/2021: Schulen, Klassen und Schüler/-innen nach Ländern ... 389
Tabelle B4.3-2: Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach Berufshauptgruppe, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2020 (Auswahl: die fünf stärksten Berufshauptgruppen) ... 391
Tabelle B4.5-1: Bestandene Umschulungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2011 bis 2020 ... 395
Tabelle B4.5-2: Die zehn Berufe/Fachrichtungen mit der höchsten Anzahl bestandener Umschulungsprüfungen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel im Jahr 2020 ... 396
Tabelle C2.1-1: Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland zwischen 2000 und 2020 ... 401
Tabelle C3.1.1-1: Die Zusammensetzung der Stichproben nach grundlegenden Merkmalen ... 409
Tabelle C3.1.2-1: Das Anforderungsniveau der vor und nach Zuzug nach Deutschland ausgeübten Tätigkeit (in %) ... 410
Tabelle C3.1.2-2: Berufsbereich der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit (in %) ... 412
Tabelle C3.1.3-1: Anforderungsniveau der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit nach Berufsbildungsabschluss vor Zuzug (in %) ... 413
Tabelle C3.1.3-2: Bildungspartizipation seit Zuzug nach Anforderungsniveau vor Zuzug (in %) ... 414
Tabelle C3.2-1: Frauenanteile und Herkunftsregionen der Qualifikationen in den Vergleichsstichproben (in %) ... 416
Tabelle C3.2-3: Lohneffekte von im Ausland vs. in Deutschland qualifiziert, in nicht lizenzierten und lizenzierten Berufen (logarithmierter Bruttostundenlohn) ... 418
Tabelle C3.2-2: Lohneffekte von Lizenzierung und Qualifikation Ausland vs. Deutschland (logarithmierter Bruttostundenlohn) ... 418
Tabelle C3.4.5-1: Durchgeführte Qualifikationsanalysen – die häufigsten bundesrechtlich geregelten Referenzberufe, 2012 bis 2020 (absolut) ... 433

Tabelle D1.2-1: Vergleichender Überblick über die für die berufliche Bildung relevanten Benchmarks der Education and Training-Strategie (ET 2020) und der Strategie 2030 453
Tabelle D1.3-1: Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 1) 457
Tabelle D1.3-1: Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 2) 458
Tabelle D2-1: Migrationspolitische Planungen und Zielgrößen in Australien für den Zeitraum 2019 bis 2021 461
Tabelle D2-2: Migrationspolitische Planungen und Zielgrößen in Kanada für den Zeitraum 2021 bis 2023 462
Tabelle D3.1-1: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung, beantragte und bewilligte Akkreditierungen 2021 467
Tabelle D3.1-2: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung, beantragte und bewilligte Auslandsaufenthalte 2021 467
Tabelle D3.1-3: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 2021, bewilligte Teilnehmende 469
Tabelle D4-1: Besuche des Portals „Anerkennung in Deutschland“ gesamt und nach den zehn häufigsten Herkunftsländern, 2021 (absolut) 472
Tabelle D4-2: Neue Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen gesamt sowie nach Art der Reglementierung, 2012 bis 2020 (absolut und in %) 473
Tabelle D4-3: Neue Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen nach Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2020 (absolut und in %) 475
Tabelle D4-4: Neue Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen nach Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2020 (absolut und in %) 476
Tabelle D4-5: Neue Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen nach Wohnort der Antragstellenden (kategorisiert), 2012 bis 2020 (absolut und in %) 478
Tabelle D4-6: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen gesamt sowie nach Regelungsbereich und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2020 (absolut und in %) (Teil 1) 479
Tabelle D4-6: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen gesamt sowie nach Regelungsbereich und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2020 (absolut und in %) (Teil 2) 480
Tabelle D4-6: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen gesamt sowie nach Regelungsbereich und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2020 (absolut und in %) (Teil 3) 481
Tabelle D4-7: Neue Anträge zu landesrechtlich geregelten Berufen gesamt sowie nach Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2020 (absolut) 481
Tabelle D4-8: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu landesrechtlich geregelten Berufen, 2020 (absolut) 483

Verzeichnis der Tabellen im Internet

Tabelle A1.1.1-1 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2021 in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland (Teil 1)
Tabelle A1.1.1-1 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2021 in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland (Teil 2)
Tabelle A1.1.1-2 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2021 differenziert nach Ländern (Teil 1: Baden-Württemberg, Bayern)
Tabelle A1.1.1-2 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2021 differenziert nach Ländern (Teil 2: Berlin, Brandenburg)
Tabelle A1.1.1-2 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2021 differenziert nach Ländern (Teil 3: Bremen, Hamburg)
Tabelle A1.1.1-2 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2021 differenziert nach Ländern (Teil 4: Hessen, Mecklenburg-Vorpommern)
Tabelle A1.1.1-2 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2021 differenziert nach Ländern (Teil 5: Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen)
Tabelle A1.1.1-2 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2021 differenziert nach Ländern (Teil 6: Rheinland-Pfalz, Saarland)
Tabelle A1.1.1-2 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2021 differenziert nach Ländern (Teil 7: Sachsen, Sachsen-Anhalt)
Tabelle A1.1.1-2 Internet:	Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2021 differenziert nach Ländern (Teil 8: Schleswig-Holstein, Thüringen)
Tabelle A5.2-2 Internet:	Auszubildende am 31. Dezember nach Bundesländern 1992 bis 2020
Tabelle A7.1-3 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2019 und 2020 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-4 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2019 und 2020 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-5 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2019 und 2020 in Ostdeutschland
Tabelle A7.1-6 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2019 und 2020 in Ostdeutschland
Tabelle A7.1-7 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten 2012, 2019 und 2020 nach Bundesländern
Tabelle A7.1-8 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten 2012, 2019 und 2020 nach Bundesländern
Tabelle A7.1-9 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2019 und 2020 in Deutschland
Tabelle A7.1-10 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2019 und 2020 in Deutschland
Tabelle A7.1-11 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2019 und 2020 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-12 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2019 und 2020 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-13 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2019 und 2020 in Ostdeutschland

Tabelle A7.1-14 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2019 und 2020 in Ostdeutschland

Tabelle A7.2-3 Internet: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße, West- und Ostdeutschland 2000 bis 2020 (in %)

Tabelle A7.4-1 Internet: Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Betriebsgröße (in %) (Teil 1)

Tabelle A7.4-1 Internet: Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Betriebsgröße (in %) (Teil 2)

Tabelle A7.4-1 Internet: Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Betriebsgröße (in %) (Teil 3)

Tabelle A7.4-2 Internet: Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Branchen (in %) (Teil 1)

Tabelle A7.4-2 Internet: Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Branchen (in %) (Teil 2)

Tabelle A7.4-2 Internet: Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Branchen (in %) (Teil 3)

Tabelle A7.4-2 Internet: Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Branchen (in %) (Teil 4)

Tabelle A7.4-2 Internet: Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Branchen (in %) (Teil 5)

Tabelle A10.1.2-1 Internet: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht 2009 bis 2020

Tabelle B1.2.1-3 Internet: Weiterbildungsquote nach Betriebsgröße und Qualifikationen, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2001 bis 2020 (in %)

Tabelle B4.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2020 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1)

Tabelle B4.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2020 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2)

Tabelle B4.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2020 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 3)

Tabelle B4.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2020 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 4)

Tabelle B4.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2020 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 5)

Literaturverzeichnis

Stand bei Online-Ressourcen, sofern nicht anders angegeben 18.05.2022

Ademmer, Martin; Boysen-Hogrefe, Jens; Groll, Dominik; Jannsen, Nils; Kooths, Stefan; Meuchelböck, Saskia; Sonnenberg, Nils: Deutsche Wirtschaft im Frühjahr 2022. Erholung gefährdet – Preisdruck hoch. Kieler Konjunkturberichte 89/2022

Ahrens, Lea; Fischer, Melanie; Kleinert, Corinna; Schels, Brigitte: Compromises in occupational choice and stability of vocational education and training. In: Nägele, Christof; Stalder, Barbara E.; Weich, Miriam (Eds.): Pathways in Vocational Education and Training and Lifelong Learning. Proceedings of the 4th Crossing Boundaries Conference in Vocational Education and Training, Muttenz and Bern online, 8.-9. April (pp. 24-31). European Research Network on Vocational Education and Training, VETNET, University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland and Bern University of Teacher Education. (2021)

Alexander, Craig; Burleton, Derek; Fong, Francis: Knocking Down Barriers Faced By New Immigrants To Canada. Fitting the Pieces Together. TD Economics Special Report, February 7, 2012. – URL: **https://www.td.com/document/PDF/economics/special/ff0212_immigration.pdf** (Stand: 27.01.2022)

Allianz für Aus- und Weiterbildung: Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019 – 2021. Berlin 2019

Althoff, Heinrich: Entwicklungen der Berufsbildungsstatistik und Probleme ihrer bildungspolitischen Verwertung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 13 (1984) 3, S. 77-81

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

Anbuhl, Matthias: Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2019. Berlin 2019

Arbeitskreis Bildungsberichterstattung am DIE (unter Mitarbeit von Carolin Knauber): Moratorium für Zeitreihenanalysen der VHS-Statistik. Bonn 2018. – URL: **https://www.die-bonn.de/doks/2018-weiterbildungsstatistik-01.pdf** (Stand: 12.01.2022)

Aslund, Olof; Rooth, Dan-Olof: Do when and where matter? Initial labour market conditions and immigrant earnings. In: The Economic Journal 117 (2007) 518, S. 422-448

Atanassov, Rebecca; Best, Ulrich; Bushanska, Vira; Gilljohann, Katharina: Wege zur Gleichwertigkeit: anerkennungsbezogene Qualifizierungen in Heilberufen und dualen Berufen. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2022

Australian Bureau of Statistics (ABS). – URL: **https://www.abs.gov.au** (Stand: 26.01.2022)

Australian Government. Department for Immigration and Citizenship (2014): Annual Report 2013-2014. o. O.

Australian Government. Department of Home Affairs: Immigration and citizenship. What we do. Migration program levels 2020-2021. – URL: **https://immi.homeaffairs.gov.au/what-we-do/migration-program-planning-levels** (Stand: 22.02.2022)

Australian Government. Department of Home Affairs: Immigration and citizenship. Skilled Occupation List, 2022. – URL: **https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/skill-occupation-list** (Stand: 22.02.2022)

Australian Government. Department of Home Affairs. Planning Australia's 2022-23 Migration Program. Consultation process. – URL: **https://www.homeaffairs.gov.au/how-to-engage-us-subsite/files/planning-australias-2022-23-migration-program.pdf** (Stand: 22.02.2022)

Auswärtiges Amt (Hrsg.): Visumhandbuch, Stand: Mai 2021, 73. Ergänzungslieferung. – URL: **https://www.auswaertiges-amt.de/blob/207816/86bc1cf8d085561fed2c213ae8607115/visumhandbuch-data.pdf** (Stand: 04.01.2022)

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

Baldus, Julian: Ausbildung in Teilzeit. Neue Impulse durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 49 (2020) 3, S. 50-52

Bauer, Philipp; Pfeiffer, Iris; Rothaug, Eva; Wittig, Wolfgang: Evaluation der Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren. Bonn 2020

Becker, Gary S.: Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. In: The Journal of Political Economy 70 (1962) 5, S. 9-49

Behringer, Friederike; Forbrig, Doreen; Kaufmann, Katrin; Kuper, Harm; Reichart, Elisabeth; Schönfeld, Gudrun; Widany, Sarah: Datenlage. In: Kuper, Harm; Behringer, Friederike; Schrader, Josef (Hrsg.): Entwicklung von Indikatoren und einer Datengewinnungsstrategie für die Weiterbildungsstatistik in Deutschland: Eine Expertise. Bonn 2016, S. 28-58. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8101**

Behringer, Friederike; Schönfeld, Gudrun: Bildungsbeteiligung Erwachsener. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017

Beicht, Ursula: Doppelte Abiturjahrgänge: Veränderte Chancen für Jugendliche am Ausbildungsmarkt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 6, S. 38-41

Beicht, Ursula: Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgschancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung. Überblick über Ergebnisse quantitativer Forschung der letzten zehn Jahre in Deutschland sowie vergleichende Analysen auf Basis der BIBB-Übergangsstudien und der BA/BIBB-Bewerberbefragungen. Bonn 2015

Beicht, Ursula: Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004. Bonn 2017

Beicht, Ursula: Tarifliche Ausbildungsvergütungen: Anstieg und Strukturen 2018 sowie Entwicklungen seit 1976. Bonn 2019. – URL: **https://www.bibb.de/de/89769.php**

Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Eberhard, Verena; Granato, Mona: Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. BIBB Report 9/2009. Bielefeld 2009

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. BIBB Report 4/2014. Bonn 2014

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen. Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. BIBB Report 5/2014. Bonn 2014

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund in vollqualifizierende Ausbildung. Analysen auf Basis des Nationalen Bildungspanels unter besonderer Berücksichtigung von Zuwanderungsgenerationen und Schulabschlussniveau. BIBB Report 6/2018. Bonn 2018

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung. Bonn 2019. – URL: **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/9765**

Berger, Klaus; Braun, Uta; Drinkhut, Vera; Schöngen, Klaus: Wirksamkeit staatlich finanzierter Ausbildung. Ausbildungsprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen. Bonn 2007

Bilger, Frauke; Strauß, Alexandra: Beteiligung an non-formaler Weiterbildung. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017, S. 25-55

Bilger, Frauke; Strauß, Alexandra: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Bonn 2019. – URL: **https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31516_AES-Trendbericht_2018.pdf?__blob=publicationFile&v=2**

Bilger, Frauke; Strauß, Alexandra: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Bonn 2021. – URL: **https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&amp%3Bv=4**

Blossfeld, Hans-Peter; Roßbach, Hans-Günther; von Maurice, Jutta (Hrsg.): Education as a Lifelong Process – The German National Educational Panel Study (NEPS). Reihe: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 14. Wiesbaden 2011

Böse, Carolin; Schmitz, Nadja: Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2020. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2021

Borowsky, Christine; Schiefer, David; Neuhauser, Bastian; Düvell, Franck (DeZim ProcjetReport): Erwerbskräftepotenzial von Personen im partnerschaftlichen Familiennachzug aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten. Berlin 2020. – URL: **https://digital.zlb.de/viewer/api/v1/records/34409657/files/images/DeZIM_ProjektReport_02_200518_web_final.pdf/full.pdf** (Stand: 11.03.2022)

Bosch, Gerhard: Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel. Vorschläge zu einem stimmigen Gesamtsystem. Düsseldorf 2019. – URL: **https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_158_2019.pdf** (Stand: 12.01.2022)

Braun, Daria: Einheitlicher, transparenter, effektiver? Das Verfahren zur Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen im Wandel. Focus Migration, Kurzdossier 18. Hrsg.: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) und Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). Osnabrück 2012

Bröckl, Alexandra; Bliem, Wolfgang: New Digital Skills. Eine Projektinitiative des AMS. AMS report 147. Horn (Österreich) 2020

Brücker, Herbert: Geflüchtete aus der Ukraine: Eine Einschätzung der Integrationschancen. IAB-Forschungsbericht 4/2022. Nürnberg 2022

Brücker, Herbert; Fendel, Tanja; Guichard, Lucas; Gundacker, Lidwina; Jaschke, Philipp; Keita, Sekou; Kosyakova, Yuliya; Vallizadeh, Ehsan: Fünf Jahre „Wir schaffen das". Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes. IAB-Forschungsbericht 11/2020. Nürnberg 2020

Brücker, Herbert; Glitz, Albrecht; Lerche, Adrian; Romiti, Agnese: Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte. IAB-Kurzbericht 2/2021. Nürnberg 2021a

Brücker, Herbert; Glitz, Albrecht; Lerche, Adrian; Romiti, Agnese: Occupational Recognition and Immigrant Labor Market Outcomes. In: Journal of Labor Economics, 39 (2021b) 2, S. 497-525

Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas, Keita, Sekou; Vallizadeh, Ehsan: Aktuelle Daten und Indikatoren – Zuwanderungsmonitor Dezember 2020. Nürnberg 2020

Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya; Schuß, Eric: Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. IAB-Kurzbericht 4/2020. Nürnberg 2020

Brücker, Herbert; Tucci, Ingrid; Bartsch, Simone; Kroh, Martin; Trübswetter, Parvati; Schupp, Jürgen: Auf dem Weg nach Deutschland. Neue Muster der Migration. IAB-Kurzbericht 21.1/2014, S. 3-12

Bruder, Martin; Burkhart, Simone; Wiktorin, Christoph: Verbleib ausländischer Studierender und Absolventen in Deutschland. DAAD-Blickpunkt | Oktober 2015. Hrsg.: Deutscher Akademischer Austauschdienst. Bonn 2015. – URL: **https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/analysen-studien/verbleib_ausl%C3%A4ndischer_studierender_und_absolventen_in_deutschland_blickpunkt.pdf**

Brunello, Giorgio; Wruuck, Patricia: Employer provided training in Europe: Determinants and obstacles. EIB Working Papers 03/2020. Luxemburg 2020. – URL: **https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/43407** (Stand: 12.01.2022)

Büchel, Jan; Demary, Vera; Goecke, Henry; Rusche, Christian; Burstedde, Alexander; Engels, Barbara; Koppel, Oliver; Mertens, Armin; Scheufen, Marc; Wendt, Jan; Ewald, Johannes; Hünnemeyer, Vanessa; Kempermann, Hanno; Lichtblau, Karl; Schmitz, Edgar; Bertschek, Irene; Niebel; Thomas; Rammer, Christian; Schuck, Bettina; Birtel, Frederick; Harland, Tobias; Hicking, Jan; Wenger, Lucas: Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland: Digitalisierungsindex 2020. Kurzfassung. Köln 2020

Bundesagentur für Arbeit: Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg 2011a

Bundesagentur für Arbeit: Klassifikation der Berufe 2010. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg 2011b. – URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf?__blob=publicationFile**

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2012. Nürnberg 2013

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: Arbeitsmarkt 2016. Nürnberg 2017a

Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Nürnberg 2017b

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2017. Nürnberg 2018

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2018. Nürnberg 2019a

Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung: Einzelausgaben. Frauen und Männer - Deutschland, West/Ost, Länder und Kreise (Jahreszahlen bis 2018). Nürnberg 2019b. – URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20908&topic_f=fum-pol-jahr-fum**

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2019. Nürnberg 2020a

Bundesagentur für Arbeit: Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts. Nürnberg 2020b

Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsbericht 2019. Nürnberg 2020c

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2020. Nürnberg 2021a

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarkt. Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (Monatszahlen). September 2021. Nürnberg 2021b

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Der Ausbildungsmarkt Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2021. November 2021. Nürnberg 2021c

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktpolitische Instrumente (Zeitreihe Monatszahlen). Dezember 2021. Nürnberg 2021d. – URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiia5/amp-amp/amp-d-0-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1** (Stand: 12.01.2022)

Bundesagentur für Arbeit: Der Ausbildungsmarkt. Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2020. Nürnberg: Januar 2021e

Bundesagentur für Arbeit: Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts. Nürnberg 2021f

Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation am Ausbildungsmarkt November 2021. Nürnberg 2021g

Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsbericht 2020. Nürnberg 2021h

Bundesagentur für Arbeit: Migrationsmonitor Arbeitsmarkt und Grundsicherung: Personen im Kontext von Fluchtmigration (Monatszahlen). Oktober 2021. Nürnberg 2021i

Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen). Reihe: Tabellen. Nürnberg 2021j

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Förderung der beruflichen Weiterbildung. Nürnberg, März 2021k

Bundesagentur für Arbeit: Tabellen Förderung der beruflichen Weiterbildung. Deutschland, Länder und Regionaldirektionen. Berichtsmonat Dezember 2020. (Veröffentlicht 24.03.2021) Nürnberg 2021l

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitslose nach Rechtskreisen (Jahreszahlen). Nürnberg 2022a

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2021, Januar 2022. Nürnberg 2022b

Bundesagentur für Arbeit: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen). Reihe: Tabellen. Nürnberg 2022c

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: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Dezember 2017. Nürnberg 2018

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Dezember 2020. Nürnberg 2021a

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Aktuelle Zahlen (11/2021). Statistik Asyl und Flüchtlingsschutz. November 2021b. – URL: **https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-november-2021.pdf** (Stand 10.01.2022)

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Bericht zur Statistik der Berufssprachkurse für das Jahr 2020. Nürnberg 2021c

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Bundesministerium des Innern: Migrationsbericht 2020. Nürnberg, Berlin 2021

Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus – Ergebnisse zur beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) und mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ). Tabelle im Internet, Stand Oktober 2021

Bundesamt für Statistik: Statistik der Lernenden. Sekundarstufe II, berufliche Grundbildung: Lernende nach Grossregion, Schulkanton, Ausbildungsform und Bildungstyp. Neuchâtel 2022. – URL: **https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.21285122.html** (Stand: 02.03.2022)

Bundesgesetzblatt: Jahrgang 2005, Teil I Nr. 20, vom 31. März 2005: Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG)

Bundesgesetzblatt: Jahrgang 2021, Teil I Nr. 20, vom 7. Mai 2021. Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Friseur/zur Friseurin vom 30. April 2021

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht [Jahr]. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, verschiedene Jahrgänge a

Bundesinstitut für Berufsbildung: Neue und modernisierte Ausbildungsberufe. Bonn, verschiedene Jahrgänge b

Bundesinstitut für Berufsbildung: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Bonn, verschiedene Jahrgänge c

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. 8. aktualisierte Auflage. Bonn 2017

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): AusbildungPlus. Zusatzqualifikationen in Zahlen. Sonderauswertung Kammern 2019. Trends und Analysen. Bonn 2019

Bundesinstitut für Berufsbildung: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2021. Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen vom 1. April 2021. Bonn 2021a. – URL: **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17368**

Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 10. Juni 2021 zur Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer, zur Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung. Bonn 2021b. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA129.pdf**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Fachkräftemigration. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 51 (2022) 1, S. 3-47

Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin 2019. – URL: **https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws_strategiepapier_barrierefrei_de.pdf?__blob=publicationFile&v=1**

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung. Bonn, Berlin 2005. – URL: **https://www.inbas.com/fileadmin/user_upload/veroeffentlichungen/2005/2005_Handbuch_BNF_Winter600dpi.pdf**

Bundesministerium für Bildung und Forschung: 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung. Bonn, Berlin 2007. – URL: **http://www.bosy-online.de/duale_Ausbildung/IKBB-Broschuere-10_Leitlinien.pdf**

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2013. Bonn, Berlin 2013

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2014. Berlin 2014

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015. Berlin 2015

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2016. Berlin 2016a

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Evaluierungsbericht. Berlin, 20.03.2016b

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2017. Berlin 2017

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2019. Berlin 2019a

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren (Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung, Phase II) vom 13. Juni 2019 (BAnz AT 25.06.2019 B6). Bonn 2019b

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Osnabrück Declaration on vocational education and training as an enabler of recovery and just transitions to digital and green economies. Osnabrück 2020. – URL: **https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/osnabrueck-declaration.pdf?__blob=publicationFile&v=1** (Stand: 21.01.2022)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Berlin 2021. – URL: **https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf**

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Fortschrittsbericht 2019 der Nationalen Plattform Zukunft der Mobilität. Berlin 2019a. – URL: **https://www.plattform-zukunft-mobilitaet.de/wp-content/uploads/2019/12/NPM_Fortschrittsbericht_2019.pdf**

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Wege zur Erreichung der Klimaziele 2030 im Verkehrssektor. Arbeitsgruppe 1: Klimaschutz Im Verkehr. Berlin 2019b. – URL: **https://www.plattform-zukunft-mobilitaet.de/wp-content/uploads/2020/03/NPM-AG-1-Wege-zur-Erreichung-der-Klimaziele-2030-im-Verkehrssektor.pdf**

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Aktuelle Breitbandverfügbarkeit in Deutschland (Stand Mitte 2021). Erhebung der atene KOM im Auftrag des BMVI. Berlin 2021. – URL: **https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Publikationen/DG/breitband-verfuegbarkeit-mitte-2021.pdf?__blob=publicationFile**

Bundesregierung: Eckpunktepapier der Bundesregierung zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten vom 2. Oktober 2018. Berlin 2018. – URL: **http://bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2018/eckpunkte-fachkraefteeinwanderung.pdf**

Bundesregierung: Leitlinien zum Kampf gegen die Corona-Epidemie vom 16.03.2020. Vereinbarung zwischen Bundesregierung und den Bundesländern. Berlin 2020a. – URL: **https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/leitlinien-zum-kampf-gegen-die-corona-epidemie-1730942**

Bundesregierung: Telefonkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 13. Dezember 2020. Beschluss. Berlin 2020b. – URL: **https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/1827366/69441fb68435a7199b3d3a89bff2c0e6/2020-12-13-beschluss-mpk-data.pdf?download=1**

Bundesregierung: Generationenvertrag für das Klima. Klimaschutzgesetz 2021. Berlin 2021a. – URL: **https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/klimaschutz/klimaschutzgesetz-2021-1913672**

Bundesregierung: Koalitionsvertrag – Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Berlin 2021b. – URL: **https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1**

Bundesregierung: Videoschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 5. Januar 2021. Beschluss. Berlin 2021c. – URL: **https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/1834306/75346aa9bba1050fec8025b18a4bb1a3/2021-01-05-beschluss-mpk-data.pdf?download=1**

Bundesregierung: Videoschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 19. Januar 2021. Beschluss. Berlin 2021d. – URL: **https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1840868/1c68fcd2008b53cf12691162bf20626f/2021-01-19-mpk-data.pdf?download=1**

Bundesregierung: Videoschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 10. Februar 2021. Beschluss. Berlin 2021e. – URL: **https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1860078/7bc8372d6b3ade8c99ea832c45119185/2021-02-10-mpk-barrierefrei-data.pdf?download=1**

Bundesregierung: Videoschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 3. März 2021. Beschluss. Berlin 2021f. – URL: **https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1872054/66dba48b5b63d8817615d11edaaed849/2021-03-03-mpk-data.pdf?download=1**

Bundesregierung: Videoschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 22. März 2021. Beschluss Stand 24. März 2021. Berlin 2021g. – URL: **https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1879672/6059d343a54df7da465f93a4af2e2af6/2021-03-22-mpk-data.pdf?download=1**

Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“: Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufegesetzes vom 01.03.2012. – URL: **https://www.bmfsfj.de/blob/77280/4dfe6afe4f76e0f29465b62548531fe8/eckpunkte-pflegeberufegesetz-data.pdf**

Cedefop: The economic benefits of VET for individuals. Luxemburg 2011a. – URL: **http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5511_en.pdf** (Stand: 10.9.2020)

Cedefop: The impact of vocational education and training on company performance. Luxemburg 2011b. – URL: **http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5519_en.pdf** (Stand: 10.9.2020)

Cedefop: Policy handbook: Access to and participation in continuous vocational education and training (CVET) in Europe. Luxemburg 2014. – URL: **https://www.cedefop.europa.eu/files/6125_en.pdf** (Stand: 12.01.2022)

Chiswick, Barry R.; Miller, Paul W.: The international transferability of immigrants' human capital. In: Economics of Education Review 28 (2009) 2, S. 162-169

Christ, Alexander; Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel; Neuber-Pohl, Caroline; Schuß, Eric: Ausbildungsstellensuche in Zeiten der Corona-Pandemie. Belastungen, Einschränkungen und Mehraufwand im Bewerbungsprozess? Bonn 2021. – URL: **https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779063**

Christ, Johannes; Koscheck, Stefan; Martin, Andreas; Ohly, Hana; Widany, Sarah: Auswirkungen der Coronapandemie auf Weiterbildungsanbieter. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2020. Bonn 2021. – URL: **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/17259**

Christ, Johannes; Martin, Andreas; Koscheck, Stefan: Zur Anpassungsfähigkeit von Weiterbildungsanbietern in der Corona-Pandemie. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 44 (2021) 3, S. 215-239

Commission of the European Communities: Communication from the Commission to the council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Action Plan on Adult learning. It is always a good time to learn. Brüssel 2007. – URL: **http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX**:52007DC0558&qid=1443775963447&from=DE

Conradt, Roland; Hornung, Ulrike: Die Entwicklung des Rechts der Arbeitsmigration in der Bundesrepublik Deutschland. In: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik (2029) 5-6. Baden-Baden 2020, S. 171-176. – URL: **https://www.zar.nomos.de/archiv/2020/heft-5-6/**

Cupillard, Émilie: Une très forte augmentation des entrées en contrat d'apprentissage en 2020. Hrsg.: Dares – Service statistique du ministère de Travail de l'Emploi et de l'Insertion (Focus °38). – URL: **https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/948efc403c0c28df54f9f4cddaf2c4df/Dares-Focus_Une%20tres%20forte%20augmentation%20des%20entrees%20en%20contrat%20d%27apprentissage%20en%202020.pdf** (Stand: 24.01.2022)

Damas de Matos, Ana; Liebig, Thomas: The qualifications of immigrants and their value in the labour market: A comparison of Europe and the United States. In: OECD (Hrsg.): Matching Economic Migration with Labour Market, 2014, S. 187-228

Danish Ministry of Education: Lærepladsstatistik: Igangværende aftaler ultimo perioden fordelt på uddannelse og aftaletype. København V 2022. – URL: **https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Topics/22.aspx** (Stand: 02.03.2022)

Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970

Deutscher Bundestag: Das deutsche Berufsbildungssystem – Versicherung gegen Jugendarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel. Drucksache 17/10986. Berlin 2012. – URL: **http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/109/1710986.pdf** (Stand: 21.01.2022)

Deutscher Bundestag: Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Drucksache 19/30950. Berlin 2021. – URL: **https://dserver.bundestag.de/btd/19/309/1930950.pdf** (Stand: 21.01.2022)

Deutscher Gewerkschaftsbund: Studie. DGB-Jugend: Ausbildungsreport 2019. Ausbildung 4.0. digital. lernen. gemeinsam. entwickeln. Mainz 2019. – URL: **https://www.dgb.de/++co++9c0b4eaa-c996-11e9-b8a9-52540088cada** (Stand: 03.01.2022)

Dieckmann, Heinrich; Zinn, Holger: Geschichte des Fernunterrichts. Bielefeld 2017

Dionisius, Regina; Illiger, Amelie: Mehr Anfänger/-innen im Studium als in Berufsausbildung? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 44 (2015) 4, S. 43-45

Dionisius, Regina; Illiger, Amelie; Kriesi, Irene; Neumann, Jörg; Müller, Marianne: Der Trend zur Höherqualifizierung in Deutschland und der Schweiz – Die unterschiedliche Entwicklung der Bildungsabschlüsse und deren mögliche Ursachen. Im Erscheinen 2022

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

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche – édition 2013. Paris 2013. – URL: **http://cache.media.education.gouv.fr/file/2013/49/9/DEPP-RERS-2013_266499.pdf** (Stand: 25.09.2018/14.03.2022)

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** (Stand: 25.09.2018/14.03.2022)

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** (Stand: 25.09.2018/14.03.2022)

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** (Stand: 25.09.2018/14.03.2022)

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche 2019. Paris 2019. – URL: **https://www.education.gouv.fr/cid57096/reperes-et-references-statistiques-2019.html** (Stand: 29.08.2019/14.03.2022)

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères et références statistiques sur les enseignements, formation, recherche 2020. Paris 2020. – URL: **https://www.inshea.fr/fr/content/publication-de-l%C3%A9dition-2020-de-%C2%AB-rep%C3%A8res-et-r%C3%A9f%C3%A9rences-statistiques-sur-les-enseignements** (Stand: 29.09.2020/14.03.2022)

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères et références statistiques 2021. Paris 2021. – URL: **https://www.education.gouv.fr/reperes-et-references-statistiques-2021-308228** (Stand: 02.03.2022)

Dohmen, Dieter; Hoi, Michael: Bildungsausgaben in Deutschland – eine erweiterte Konzeption des Bildungsbudgets. Studie zur Technologischen Leistungsfähigkeit Deutschland. FiBS-Forum Nr. 20. Köln 2004

Dorau, Ralf; Höhns, Gabriela: Erfolg der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt als Maßstab für die Qualität der Ausbildung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 35 (2006) 6, S. 24-27

Dostie, Benoit: The Impact of Training on Innovation. In: ILR Review 71 (2018) 1, S. 64-87

Drange, Ida; Helland, Håvard: The sheltering effect of occupational closure? Consequences for ethnic minorities' earnings. In: Work and Occupations 46 (2019) 1, S. 45-89

Ebbinghaus, Margit: Erfolgreich im zweiten Anlauf – wiederholte Abschlussprüfungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (2014) 3, S. 14f.

Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel; Christ, Alexander; Neuber-Pohl, Caroline; Schuß, Eric: Auf Ausbildungsstellensuche während der Corona-Pandemie: Wie haben Jugendliche ihre Bewerbungsphase im Jahr 2020 erlebt? Bonn 2021a. – URL: **https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779060**

Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel; Christ, Alexander; Neuber-Pohl, Caroline; Schuß, Eric: Beeinflusst die Corona-Pandemie die Bildungs- und Berufsaspirationen von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern? Bonn 2021b. – URL: **https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779061**

Eberhard, Verena; Schuß, Eric: Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Bonn 2021. – URL: **https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185809**

Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd: Übergänge zwischen Schule und Berufsausbildung. In: Bosch, Gerhard; Krone, Sirikit; Langer, Dirk (Hrsg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Wiesbaden 2010, S. 133-164

Eberhardt, Christiane: Projekt 1.3.301: Modelle und Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Abschlüssen in ausgewählten Staaten (MoVA) – Gestaltungsprinzipien, Konstruktion, Umsetzung. Forschungsprojekt: Abschlussbericht. Bonn 2019

Echarti, Nicolas; Huntemann, Hella, Lux, Thomas; Reichart, Elisabeth: Excel-Tabellen zur Volkshochschul-Statistik. 59. Folge, Berichtsjahr 2020. Bonn 2022 – URL: **https://www.die-bonn.de/weiterbildung/statistik/vhs-statistik/tabellen_bj2020**

Eckelt, Marcus; Mohr, Sabine; Gerhards, Christian; Burkard, Claudia: Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung: Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe. Bonn 2020. – URL: **https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185170**

Efing, Christian: Kommunikative Anforderungen an Auszubildende in der Industrie. In: Fachsprache (2010), 1-2, S. 2-17

Ehlert, Martin: Who Benefits from Training Courses in Germany? Monetary Returns to Non-formal Further Education on a Segmented Labour Market. In: European Sociological Review 33 (2017) 3, S. 436-448

Eickelmann, Birgit; Bos, Wilfried; Gerick, Julia; Goldhammer, Frank; Schaumburg, Heike; Schwippert, Knut; Senkbeil, Martin; Vahrenhold, Jan: ICILS 2018 #Deutschland. Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern im zweiten internationalen Vergleich und Kompetenzen im Bereich Computational Thinking. Münster 2019. – URL: **https://pub.uni-bielefeld.de/record/2941914** (Stand: 06.01.2022)

Ekert, Stefan; Knöller, Ricarda; Raven, Kathrin: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse – Verbesserung der Arbeitsmarktchancen auch in nicht reglementierten Berufen? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 6, S. 20-24

Ekert, Stefan; Larsen, Christa; Otto, Christin; Poel, Lisa; Schäfer, Lisa: Gemeinsame Evaluierung der Anerkennungsgesetze der Länder. Abschlussbericht. Berlin, Frankfurt am Main 2019

Ekert, Stefan; Larsen, Christa; Valtin, Anne; Schröder, Ronja; Ornig, Nikola: Evaluation des Anerkennungsgesetzes. Endbericht. Berlin, Frankfurt am Main 2017

El-Assal, Kareem; Thevenot, Shelby: A perfect scorecard: Canada's immigrants are faring much better in the labour market. New evidence provides plenty of reason to be optimistic about the future labour market outcomes of newcomers. CIC News. The voice of Canadian immingration, 15 October 2019. – URL: **https://www.cicnews.com/2019/10/a-perfect-scorecard-canadas-immigrants-are-faring-much-better-in-the-labour-market-1012946.html#gs.hadjvk** (Stand: 04.02.2022)

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020. In: WSI-Mitteilungen 74 (2021) 4, S. 306-314

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris: The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47 (2014) No. 1-2, S. 27-41

Elsässer, Johanna; Wiemers, Daniela: Zehn Jahre Anerkennungsgesetz. Transparente und niedrigschwellige Angebotsstruktur als zentraler Erfolgsfaktor. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 51 (2022) 1, S. 30-32

Engels, Barbara: Corona: Stresstest für die Digitalisierung in Deutschland. IW-Kurzbericht 23/2020, Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln 2020

Erbe, Jessica: Theorie und Praxis der Anerkennungsregeln. Beobachtungen zu Vollzugsproblemen und Lösungsansätzen. In: Matthes, Britta; Severing, Eckart (Hrsg.): Zugang zu beruflicher Bildung für Zuwandernde – Chancen und Barrieren. Leverkusen 2020, S. 91-113

Esser, Friedrich Hubert; Granato, Mona; Neises, Frank: Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Geflüchtete in berufliche Bildung integrieren. In: Granato, Mona; Neises, Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bonn 2017, S.120-129

Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Stärkung der europäischen Identität durch Bildung und Kultur. Beitrag der Europäischen Kommission zum Gipfeltreffen in Göteborg am 17. November 2017. Straßburg 2017. – URL: **https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0673** (Stand: 21.01.2022)

European Commission: Education and Training Monitor 2021. Luxembourg 2021. – URL: **https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2021/en/chapters/chapter2.html#ch2-2** (Stand: 06.01.2022)

Eurostat: NACE Rev. 2. Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft. Luxemburg 2008. – URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902453/KS-RA-07-015-DE.PDF** (Stand: 03.09.2021)

Eurostat: Classification of Learning Activities (CLA). Manual. 2016 Edition. Luxembourg 2016. – URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf/978de2eb-5fc9-4447-84d6-d0b5f7bee723**

Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe –Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2022a. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgan&lang=de** (Stand: 11.01.2022)

Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2022b. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_urgan&lang=de** (Stand: 11.01.2022)

Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2022c. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_pganws&lang=de** (Stand: 11.01.2022)

Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2022d. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_pganws&lang=de** (Stand: 11.01.2022)

Eurostat: Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus (NEET Rate). Luxemburg 2022e. – URL: **http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/EDAT_LFSE_20** (Stand: 11.01.2022)

Eurostat Metadata: LFS series – detailed annual survey results (lfsa). Luxembourg 2020a. – URL: **http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm** (Stand: 06.06.2022)

Eurostat Metadata: Educational attainment level and transition from education to work (based on EU-LFS). Luxembourg 2020b. – URL: **http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/edat1_esms.htm** (Stand: 06.06.2022)

Expertenkommission Lebenslanges Lernen: Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. o. O. 2004. – URL: **https://www.koop-son.de/fileadmin/user/Dokumente/2008/schlussbericht_kommission_lll.pdf**

Fernández, Verónica: Mit flexiblen Lösungen durch die Corona-Krise. Auswirkungen der Pandemie auf die Übergänge in Ausbildung und Beruf. Bonn 2020. – URL: **https://www.ueberaus.de/wws/mit-flexiblen-loesungen-durch-die-corona-krise.php**

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: naa309_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_2016.pdf

Fogolin, Angela: Strukturdaten Distance Learning/Distance Education 2021. Bonn 2021. – URL: **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17477**

Frank, Irmgard; Walden, Günter: Ausbildungsdauer von Berufen – verbindliche Begrenzung auf drei Jahre? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 4, S. 20-23

Frey, Carl Benedikt; Osborne, Michael A.: The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? In: Technological Forecasting and Social Change 114 (2017), S. 254-280

Friedrich, Werner; Körbel, Markus: impuls 43: Verdeckte Mobilität in der Berufsbildung. Ermittlung von Auslandsaufenthalten in der Erstausbildung außerhalb des EU-Programms für lebenslanges Lernen und der bilateralen Austauschprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Hrsg.: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2011

Gawronski, Katharina: Konzeption eines Bildungsregisters in Deutschland. In: Wirtschaft und Statistik 2/2020, S. 37-45

Geis-Thöne, Wido: Zur Fachkräftesicherung braucht die Migrationspolitik drei Säulen. IW-Kurzbericht 89/2021. Köln 2021

Gerhards, Christian: Fast alle Betriebe sehen bei der Ausbildung Geflüchteter Unter-stützungsbedarf. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 2, S. 4-5

Gerhards, Christian: Welche Tätigkeitsanforderungen und Ausbildungsmotive haben Betriebe, die Geflüchtete ausbilden? Eine Analyse auf Basis des BIBB-Betriebspanels. In: Z'Flucht. Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung 3 (2019) 2, S. 254-284

Gerhards, Christian; Mohr, Sabine; Troltsch, Klaus: The BIBB Training Panel. An Establishment Panel on Training and Competence Development, In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 132 (2012) 4, S. 635-652

Gerhards, Christian; Troltsch, Klaus; Walden, Günter: Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der betrieblichen Berufsausbildung: Wer bildet sie (noch) aus, welche Erfahrungen gibt es und wie können ihre Chancen verbessert werden? BIBB Report 22/13. Bielefeld 2013

Gerhards, Christian; Weis, Kathrin: Betriebliche Strategien und Instrumente für die Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund. Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2020. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 51 (2022) 1, S. 33-37

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; 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. Bonn 2012, S. 84-100

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

Godoy, Anna: Local labor markets and earnings of refugee immigrants. In: Empirical Economics 52 (2017), S. 31-58

Gollob, Sofie; Fleischli, Martina; Sgier, Irena: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung. Ergebnisse der jährlichen Befragung bei Weiterbildungsanbietern. Zürich 2021. – URL: **https://alice.ch/fileadmin/Dokumente/Themen/Forschung/SVEB_Weiterbildungsstudie_2020_21_Corona.pdf** (Stand: 21.01.2022)

Gottsleben, Volkmar: Randgruppen in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 1/87. Nürnberg 1987

Graf, Johannes: Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige, Jahresbericht 2020. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.). Nürnberg 2021

Granato, Mona: Bildungs- und Berufsorientierung junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. In: Brüggemann, Tim; Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Aufl. Münster, New York (USA) 2020, S. 209-224

Granato, Mona; Ulrich, Joachim Gerd: Die Reformierbarkeit des Zugangs in duale Berufsausbildung im Spannungsfeld institutioneller Widersprüche. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 39 (2013) 2, S. 315-339

Grollmann, Philipp; Wilson, David: Berufliche Bildung in Kanada. Episodenhaftes operieren am Symptom oder nachhaltige Reformen? In: Lauterbach, Uwe in Zusammenarbeit mit Rauner, Felix; Kopp, Botho von (Hrsg.): Internationales Handbuch der Berufsbildung, Band 9. Baden-Baden 2002

Grotlüschen, Anke; Haberzeth, Erik: Weiterbildungsrecht. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 543–563

Grünhage-Monetti, Matilde: Expertise: Sprachlicher Bedarf von Personen mit Deutsch als Zweitsprache in Betrieben. Bonn 2010

Hackel, Monika: Von Schlüsselqualifikationen und Zukunftskompetenzen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 49 (2020) 1, S. 58-59

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: Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn bei Frauen und Männern. Bielefeld 2011

Hall, Anja: Lohnt sich höherqualifizierende Berufsbildung? Berufliche Positionen, Einkommen und subjektiver Nutzen von Fortbildungsabschlüssen. BIBB Report 2/2020. Bonn 2020

Hall, Anja: Qualifikationsmismatch – alles eine Frage der Messmethode? Ausmaß und Determinanten von über- und unterqualifizierter Erwerbstätigkeit im Vergleich. Bonn 2021

Hall, Anja; Maier, Tobias; Helmrich, Robert; Zika, Gerd: IT-Berufe und IT-Kompetenzen in der Industrie 4.0. Bonn 2016. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7833**

Hall, Anja; Santiago Vela, Ana: Erlernter und ausgeübter Beruf – zur fach- und niveauadäquaten Erwerbstätigkeit. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 48 (2019) 1, S. 31-35

Hall, Anja; Schade, Hans-Joachim: Welche Ausbildung schützt besser vor Erwerbslosigkeit? Der erste Blick kann täuschen! Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34 (2005) 2, S. 23-27

Hammon, Angelina; Zinn, Sabine; Aßmann, Christian; Würbach, Ariane: Samples, Weights, and Nonresponse: The Adult Cohort of the National Educational Panel Study (Wave 2 to 6). NEPS Survey Paper No. 7. Leibniz Institute for Educational Trajectories (Hrsg.). Bamberg 2016. – URL: **https://www.neps-data.de/Portals/0/Survey%20Papers/SP_VII.pdf**

Hanft, Anke; Knust, Michaela (Hrsg.): Internationale Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen. Oldenburg 2007

Haupt, Andreas: (Un)Gleichheit durch soziale Schließung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64 (2012) 4, S. 729-753

Haupt, Andreas: Erhöhen berufliche Lizenzen Verdienste und die Verdienstungleichheit? Zeitschrift für Soziologie 45 (2016) 1, S. 39-56

Hawthorne, Lesleyanne: A Comparison of Skilled Migration Policy: Australia, Canada and New Zealand. Melbourne 2014

Helmrich, Robert; Tiemann, Michael; Troltsch, Klaus; Lukowski, Felix; Neuber-Pohl, Caroline; Lewalder; Anna Christin; Güntürk-Kuhl, Betül: Digitalisierung der Arbeitslandschaften. Keine Polarisierung der Arbeitswelt, aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel. Bonn 2016

Helmrich, Robert; Zika, Gerd: Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld 2010

Helmrich, Robert; Zika, Gerd: Prognosen, Projektionen und Szenarien. In: Baur, Nina; Blasius, Jörg (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden 2019, S. 231-246

Herzer, Philip; Ulrich, Joachim Gerd: Wie die regionale Mobilität von Jugendlichen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen beiträgt. BIBB Report 5/2020. Bonn 2020

Heublein, Ulrich; Richter, Johanna; Schmelzer, Robert: Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. DZHW Brief 3/2020. Hannover 2020

Heuer, Christoph; Pierenkemper, Sarah: Erfolgreiche Integration: Mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung. KOFA-Studie 2/2020. Institut der deutschen Wirtschaft e. V. (IW). Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). Köln 2020. – URL: **https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Erfolgreiche_Integration2_2020.pdf**

Horn, Heike; Lux, Thomas; Christ, Johannes: Weiterbildungsstatistik im Verbund – Ergebnisse für das Berichtsjahr 2019. Bonn 2021

Hundenborn, Janina; Enderer, Jörg: Die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020. In: Wirtschaft und Statsitik (WISTA) 6/2019, Statistisches Bundesamt (Hrsg.). Wiesbaden 2019, S. 9-18

ifo Institut für Wirtschaftsforschung: ifo Geschäftsklima Deutschland und seine Komponenten (seit Januar 2005). Lange Zeitreihen für das ifo Geschäftsklima Deutschland und seine beiden Komponenten Geschäftslage und -erwartungen. München 2021. – URL: **https://www.ifo.de/sites/default/files/secure/timeseries/gsk-d-202111.xlsx** (Stand: 24.11.2021)

International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IAE): International Computer and Information Literacy Study 2018. Amsterdam 2018. – URL: **https://www.iea.nl/studies/iea/icils/2018** (Stand: 06.01.2022)

International Labour Organization: ILO Global Estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology. 2. Aufl. Geneva 2018. – URL: **https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf** (Stand: 21.02.2022)

International Labour Organization: Employment by sex and age (thousands) – Annual. Genf 2021. – URL: **https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer42/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_NB_A** (Stand: 02.03.2022)

Jakobs, Eva-Maria: Texte im Berufsalltag: Schreiben, um verstanden zu werden? In: Blühdorn, Hardarik; Breindl, Eva; Waßner, Ulrich H. (Hrsg.): Text – Verstehen Grammatik und darüber hinaus. Berlin, New York 2006, S. 315-331

Janssen, Simon; Leber, Ute: Zur Rolle von Weiterbildung in Zeiten von Digitalisierung und technologischem Wandel., IAB-Stellungnahme 5/2020, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg 2020

Jost, Oskar; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris: Auszubildende in MINT-Berufen pendeln besonders häufig. IAB-Kurzbericht 2/2019. Nürnberg 2019

Jost, Ramona; Leber, Ute: Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen (geänderte Fassung vom 20.12.2021). In: IAB-Forum 10 Dezember 2021. – URL: **https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-ist-in-der-corona-krise-massiv-eingebrochen/?pdf=24086**

Kaiser, Manfred: Berufliche Flexibilität: Konzeption, Befunde, Schlussfolgerungen, Kritik und Forschungsperspektiven. In: Mertens, Dieter (Hrsg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 70. Nürnberg 1988, S. 513-560

Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Söhnlein, Doris: Annahmen, Modellierung und Ergebnisse der Angebotsprojektion nach Qualifikationsstufen und Berufen bis zum Jahr 2040. Version 1.0. Bonn 2021

Kath, Folkmar: Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34 (2005) 3, S. 5-8

Kaufmann, Axel; Zinke, Gert; Winkler, Florian: 2.2.322 – Evaluation der Zusatzqualifikationen und der neuen integrativen Berufsbildposition der industriellen Metall- und Elektroberufe sowie des Berufs Mechatroniker/-in. Entwicklungsprojekt: Zwischenbericht. Bonn 2021. – URL: **https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/zw_22322.pdf** (Stand:17.08.2021)

Kaufmann-Kuchta, Katrin; Kuper, Harm: Informelles Lernen und soziale Teilhabe. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper; Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017, S. 185-201

Kazemzadeh, Foad: Bildungsbeteiligung im Tertiärbereich: Zur Aussagefähigkeit entsprechender Indikatoren sowie eine Bewertung der OECD-Einzeljahrgangsberechnung der Studienanfängerquoten. In: HIS-Hochschul-Informations-Sys-

tem GmbH (Hrsg.): HIS-Workshop: OECD-Bildungsindikatoren. Methoden und Ergebnisse des internationalen Bildungsvergleichs. HIS Kurzinformationen A4/2000. Hannover 2000, S. 62-72

Klauder, Wolfgang: Ohne Fleiß kein Preis. Die Arbeitswelt der Zukunft. Zürich, Osnabrück 1990

Köhne-Finster, Sabine; Leppelmeier, Ingrid; Helmrich, Robert; Deden, Dennis; Geduldig, Alena; Güntürk-Kuhl, Betül; Martin, Philipp; Neuber-Pohl, Caroline; Schandock, Manuel; Schreiber, Rebecca Scarlett; Tiemann, Michael: Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen. Säule 3: Monitoring- und Projektionssystem zu Qualifizierungsnotwendigkeiten für die Berufsbildung 4.0. Bonn 2020

Konietzka, Dirk: Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Platzierung im Arbeitsmarkt. In: Zeitschrift für Soziologie 28 (1999) 5, S. 379-400

Konings, Jozef; Vanormelingen, Stijn: The impact of training on productivity and wages: Firm Level evidence. In: The Review of Economics and Statistics 97 (2015) 2, S. 485-497

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2006

Koscheck, Stefan: BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 4/2010. wbmonitor 2007-2009. Bonn 2010. – URL: **https://metadaten.bibb.de/download/pdf/266_20130730_1375197448/wbmonitor_2007-2009_Datenhandbuch** (Stand: 21.12.2021)

Koscheck, Stefan; Ohly, Hana: 22.000 Weiterbildungsanbieter sichern flächendeckende Versorgung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (2014) 2, S. 4-5

Kosyakova, Yuliya; Brenzel, Hanna: The role of length of asylum procedure and legal status in the labour market integration of refugees in Germany. In: Soziale Welt 71 (2020) 1-2, S. 123-159

Kosyakova, Yuliya; Gundacker, Lidwina; Salikutluk, Zerrin; Trübswetter, Parvati: Arbeitsmarktintegration in Deutschland. Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden. IAB-Kurzbericht 8/2021. Nürnberg 2021

Koumenta, Maria; Humphries, Amy; Kleiner, Morris; Pagliero, Mario: Occupational Regulation in the EU and UK: Prevalence and Labour Market Impacts. Final Report. London 2014. – URL: **https://www.gov.uk/government/publications/occupational-regulation-in-the-eu-and-uk-prevalence-and-labour-market-impacts** (Stand: 03.02.2022)

Koumenta, Maria; Pagliero, Mario: Measuring Prevalence and Labour Market Impacts of Occupational Regulation in the EU. Invitation to Tender no. 483/PP/GRP/IMA/15/15121. Brussel 2016.. – URL: **https://ec.europa.eu/docsroom/documents/20362/attachments/1/translations/en/renditions/native** (Stand: 21.02.2022)

Krell, Johannes: Die Entwicklung professioneller Handlungskompetenz durch das Lösen von Problemen in der stationären Krankenpflege. Ansatzpunkte für Praxisanleiter/innen und anderes betriebliches Bildungspersonal. München 2017. – URL: **http://mediatum.ub.tum.de/doc/1388231/document.pdf**

Krichewsky-Wegener, Léna: Lernen durch Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung. Wiesbaden 2020

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

Kroll, Stephan: Technikberufe: Nicht immer nur reine Männersache. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 1. Bonn 2017a

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 am Main 2017b, S. 75-92

Kroll, Stephan: Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Zusatztabellen. Umstellung der Berechnungsweise der Schulabschlussanteile im Rahmen der Berufsbildungsstatistik. Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). Bonn 2020. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx**

Kroll, Stephan: Allein unter Männern, allein unter Frauen. Geschlechtsspezifische Entwicklungen in dualen Männer- und Frauenberufen und Unterschiede im Ausbildungsverlauf. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 50 (2021a) 4, S. 16-20

Kroll, Stephan: Einmündung in eine duale Berufsausbildung in Zeiten der Corona-Pandemie. Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Jahr 2020. Deskriptive Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2021b

Kroll, Stephan; Granato, Mona: Migration und Berufsausbildung. In: Appel, Wolfgang; Michel-Dittgen, Birgit (Hrsg.): Digital Natives. Was Personaler über die Generation Y wissen sollten. Wiesbaden 2013, S. 137-150

Kroll, Stephan; Lohmüller, Lydia; Ulrich, Joachim Gerd: Erstmalig mehr Ausbildungsinteressierte mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss. Wachsendes Interesse von Studienberechtigten an dualer Berufsausbildung. Bonn 2016. – URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8154**

Kroll, Stephan; Uhly, Alexandra: Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung: Einmündung und Ausbildungserfolg. Eine Analyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik mit besonderer Betrachtung der Staatsangehörigkeiten der zugangsstärksten Asylherkunftsländer. Bonn 2018. – URL: **https://www.bibb.de/dazubi2017-01**

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Gymnasiale Oberstufe. Stand: Juni 2018

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 25.03.2021). Berlin, Bonn 2021a

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 17.06.2021). 2021b

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen. (Beschluss der KMK vom 17.10.2013 i. d. F. vom 25.03.2021). Berlin, Bonn 2021c

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Rahmenvereinbarung über Fachschulen. (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. vom 17.06.2021). 2021d

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Vorausberechnung der Zahl der Schüler/-innen- und Absolvierenden 2020 bis 2035 (Dokumentation Nr. 230). Berlin 2021e

Lakies, Thomas; Malottke, Annette: BBiG Berufsbildungsgesetz. Mit Kurzkommentierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). 7. aktualisierte und neu bearbeitete Auflage. Frankfurt am Main 2021

Laupper, Ellen: Evaluation des Pilotprojekts „Gemeinsam zum Erfolg“ (GZE). Zollikofen 2017

Lehmann, Burkhard: Aus der Ferne Lehren und Lernen – zu den Grundzügen eines außerordentlichen Bildungsformats. In: Fogolin, Angela (Hrsg.): Bildungsberatung im Fernlernen. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld 2012, S. 19-41

Lehmpfuhl, Uwe; Müller-Tamke, Wolfgang: Schulische Berufsausbildung mit Kammerabschluss gemäß § 43 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Ziele, Umsetzungsstrategien und Perspektiven. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 1, S. 43-46

Lettau, Jacqueline: Bildungswege nach einer vorzeitigen Vertragslösung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 3, S. 41-44

Liebau, Elisabeth; Salikutluk, Zerrin: Viele Geflüchtete brachten Berufserfahrung mit, aber nur ein Teil einen Berufsabschluss. DIW-Wochenbericht 83 (2016) 35, S. 735-740. – URL: **https://www.econstor.eu/bitstream/10419/146537/1/86701945X.pdf** (Stand: 11.11.2021)

Liebig, Thomas: Ein Signal der Öffnung. In: IQ Konkret Einwanderung – ein Weg zur Fachkräftesicherung 1/2021, S. 16-17

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, S. 117-140

Lösch, Manfred; Maier, Tobias: Ex-Ante-Prognosen für das Jahr 2021 und 2022 aus dem aktualisierten und neu geschätzten Gleichungssystem (PROSIMA20). Bochum 2021

Lösch, Manfred; Maier, Tobias: Ex-Ante-Prognosen für das Jahr 2022 und 2023 aus dem aktualisierten und neu geschätzten Gleichungssystem (PROSIMA20). Bochum 2022

Maier, Tobias: Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung. Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. Bonn 2020. – URL: **https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184938**

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, S. 1-14

Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo; Schneemann, Christian: Bauvorhaben der Ampel-Koalition bedingen Stärkung des Fachkräfteangebots. Bonn 2021

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Schneemann, Christian: Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit. Ergebnisse der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2035. BIBB Report 7/2018. Leverkusen 2018

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Steeg, Stefanie; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Hummel, Markus; Schneemann, Christian: COVID-19-Krise: Die Arbeit geht weiter, der Wohlstand macht Pause. Ergebnisse der sechsten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB Report 4/2020. Leverkusen 2020

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Hänisch, Carsten; Helmrich, Robert; Schandock, Manuel; Neuber-Pohl, Caroline; Bott, Peter; Hummel, Markus: Löhne und berufliche Flexibilitäten als Determinanten des interaktiven QuBe-Arbeitsmarktmodells. Ein Methodenbericht zur Basisprojektion der 3. Welle der BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Bonn 2014

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Neuber-Pohl, Caroline: Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter. BIBB Report 3/2016. Bielefeld 2016

Marbach, Moritz; Hainmueller, Jens; Hangartner, Dominik: The long-term impact of employment bans on the economic integration of refugees. Science Advances 4 (9) 2018. – URL: **https://www.science.org/doi/pdf/10.1126/sciadv.aap9519**

Matthes, Britta; Meinken, Holger; Neuhauser, Petra: Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KldB 2010. Methodenbericht der Statistik der BA. Nürnberg 2015

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

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014. Duales System vor großen Herausforderungen. Bonn 2015

Menze, Laura: Horizontale und vertikale Adäquanz im Anschluss an die betriebliche Ausbildung in Deutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 69 (2017) 1, S. 79-107

Mergener, Alexandra; Leppelmeier, Ingrid; Helmrich, Robert; von dem Bach, Nicole: „Move on“: Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit in Berufen der räumlichen Mobilität. Bonn 2018

Mertens, Dieter: Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 7 (1974) 1, S. 36-43

Metzing, Maria; Schacht, Diana; Scherz, Antonia: Psychische und körperliche Gesundheit von Geflüchteten im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen. DIW-Wochenbericht 87 (2020) 5, S. 63-72. – URL: **https://www.diw.de/de/diw_01.c.704009.de/publikationen/wochenberichte/2020_05/psychische_und_koerperliche_gesundheit_von_gefluechteten_im_vergleich_zu_anderen_bevoelkerungsgruppen.html**

Migration Council Australia: Migration in Focus: An Analysis of Recent Permanent Migration Census Data. Occasional Paper 1 (2015). Canberra 2015

Milde, Bettina; Kroll, Stephan: Duale Berufsausbildung – noch attraktiv für Studienberechtigte? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 44 (2015) 4, S. 4-5

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion (Hrsg.): Précis de l'apprentisage. Septembre 2021. Paris 2021. – URL: **https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/precis-apprentissage** (Stand: 02.03.2022)

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion (Hrsg.): FAQ plan de relance Alternance. #1jeune1solution. Paris 2022. – URL: **https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/article/faq-plan-de-relance-alternance** (Stand: 02.03.2022)

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen: Verordnung zum Schutz vor Neuinfizierungen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (Coronaschutzverordnung – CoronaSchVO) vom 7. Januar 2021. Düsseldorf 2021. – URL: **https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/210107_coronaschvo_ab_11.01.2021.pdf**

Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert: Elektromobilität 2035. Effekte auf Wirtschaft und Erwerbstätigkeit durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs von Personenkraftwagen. IAB-Forschungsbericht 8/2018. Nürnberg 2018

Mönnig, Anke; von dem Bach, Nicole; Helmrich, Robert; Steeg, Stefanie; Hummel, Markus; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Wolter, Marc Ingo; Zika, Gerd: „MoveOn" III: Folgen eines veränderten Mobilitätsverhaltens für Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Bonn 2021

Mottweiler, Hannelore: Auslaufmodell Berufsbildung? Aktuelle Befunde und Trends zur Akademisierung in ausgewählten kaufmännischen Berufsbereichen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 5, S. 52-56

Muehlemann, Samuel; Dietrich, Hans; Pfann, Gerard; Pfeifer, Harald: Supply Shocks in the Market for Apprenticeship Training. In: Economics of Education Review 86 (2022) C, Article 102197

Müller, Normann: Unterinvestieren Betriebe in berufliche Weiterbildung? In: REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 36 (2013) 2, S. 13-28

Müller, Normann; Behringer, Friederike: Subsidies and Levies as Policy Instruments to Encourage Employer-Provided Training. OECD Education Working Papers No. 80. Paris 2012. – URL: **http://dx.doi.org/10.1787/5k97b083v1vb-en** (Stand: 31.08.2021)

Müller, Normann; Koscheck, Stefan: Finanzielle Förderung beruflicher Weiterbildung. In: Kreklau, Carsten; Siegers, Josef (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung, Bd. 1, Aktualisierungslieferung Nr. 220, Ziffer 2632. Köln 2011

Müller, Normann; Wenzelmann, Felix: Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen. Ergebnisse einer BIBB-Erhebung. BIBB Report 2/2018. Leverkusen 2018

National Centre for Vocational Education Research: Historical time series of apprenticeships and traineeships in Australia from 1963 to 2021. Adelaide 2021. – URL: **https://ncver.edu.au/research-and-statistics/data/all-data/historical-time-series-of-apprenticeships-and-traineeships-in-australia-from-1963-to-2021** (Stand: 02.03.2022)

Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung: Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung 2017. Mobilitätsstudie. Bonn 2018. – URL: https:/**www.na-bibb.de/service/publikationen/publikationsdetails/wk/anzeigen/artikel/auslandsaufenthalte-in-der-berufsausbildung-2017**

Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung: Mobil in Europa mit Erasmus+. - Daten und Fakten zu Auslandsaufenthalten von Lernenden und Berufsbildungspersonal 2016-2018. Bonn 2019. – URL: **https://www.na-bibb.de/presse/news/mobil-in-europa-mit-erasmus/**

Nationwide Visas: Canada Occupation In-Demand List 2022-2023, 2022. – URL: **https://www.nationwidevisas.com/canada-immigration/occupation-in-demand-list-in-canada/** (Stand: 21.02.2022)

Neuber-Pohl, Caroline; Christ, Alexander; Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel; Schuß, Eric: Wer war seit März 2020 besonders stark von Ausbildungsplatzabsagen und -kündigungen betroffen? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020. Bonn 2021a

Neuber-Pohl, Caroline; Christ, Alexander; Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel; Schuß, Eric: Wie beeinflusst die Corona-Krise die Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020. Bonn 2021b

Neuber-Pohl, Caroline; Schuß, Eric; Christ, Alexander; Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel: Wie blicken ausbildungsinteressierte Jugendliche angesichts der Corona-Pandemie in die berufliche Zukunft? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020. Bonn 2021c

Nuissl, Ekkehard: Ordnungsgrundsätze der Erwachsenenbildung in Deutschland. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 499-520

Oeynhausen, Stephanie; Milde, Bettina; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Fassung vom 18.02.2021. Bonn 2021. – URL: **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/17253**

Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD): Financial Incentives for Steering Education and Training. Paris 2017. – URL: **https://doi.org/10.1787/9789264272415-en** (Stand: 31.08.2021)

Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD): Adult learning in Italy. What role for training funds? Paris 2019. – URL: **https://doi.org/10.1787/9789264311978-en** (Stand: 21.07.2021)

Orth, Helen: Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen: Konzepte, Standpunkte und Perspektiven. Neuwied 1999

Owen, Timothy; Lowe, Sophia J.: Labour Market Integration of Skilled Immigrants: Good Practices for the Recognition of International Credentials; Canada. Paris 2008. – URL: **https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000179835?posInSet=1&queryId=9ef5d93d-05d5-4f49-bb7c-130cc2a385e2** (Stand: 04.02.2022)

Pastoors, Sven; Becker, Joachim H.; Ebert, Helmut; Auge, Michelle: Praxishandbuch werteorientierte Führung. In: Kompetenzen erfolgreicher Führungskräfte im 21. Jahrhundert. Berlin 2019

Patzina, Alexander; Wydra-Somaggio, Gabriele: Ausbildungsabbrüche und -unterbrechungen im Vergleich. Ohne Abschluss ist der Verdienst geringer und die Dauer der Beschäftigung kürzer. IAB-Kurzbericht 18/2021. Nürnberg 2021

Pfeifer, Martin; Köhlmann-Eckel, Christiane: Dauerhaft und doch flexibel – ÜBS-Förderung mit unterschiedlichen Schwerpunkten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und und Praxis 47 (2018) 5, S. 20-23

Quintini, Glenda: Over-Qualified or Under-Skilled. A review of existing literature. OECD Social, Employment and Migration Papers No. 121. Paris 2011. – URL: **http://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en**

Rat der Europäischen Union: Informationen der Organe und Einrichtungen der Europäischen Union. Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Mai 2009 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“). In: Amtsblatt der Europäischen Union IV (Informationen) 2009/C 119/02. Luxemburg 2009. – URL: **https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01)&from=DE** (Stand: 06.01.2022)

Rat der Europäischer Union: Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz 2020. In: Amtsblatt der Europäischen Union (Mitteilungen und Bekanntmachungen) 2020/C 417/01. Luxemburg 2020. – URL: **https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2020:417:FULL&from=EN** (Stand: 21.01.2022)

Rat der Europäischen Union: Entschließung des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-2030) 2021/C 66/01. Luxemburg 2021. – URL: **https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2021.066.01.0001.01.DEU&toc=OJ%3AC%3A2021%3A066%3AFULL** (Stand: 19.01.2022)

Reichart, Elisabeth; Christ, Johannes; Denzl, Elisabeth: Anbieter und Angebot der Weiterbildung. In: Widany, Sarah; Reichart, Elisabeth; Christ, Johannes; Echarti, Nicolas (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2021. Bielefeld 2021, S. 66-145

Reichart, Elisabeth; Huntemann, Hella; Lux, Thomas: DIE Survey. Daten und Berichte zur Weiterbildung. Volkshochschul-Statistik: 57. Folge, Berichtsjahr 2018, 2., überarbeitete Auflage. Bielefeld 2020. – URL: **https://www.die-bonn.de/doks/2019-volkshochschule-02.pdf**

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 (2017) 3, S. 246-256

Reißig, Birgit; Gaupp, Nora; Lex, Tilly: Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München 2008

Renaud, Stéphane; Morin, Lucie: The Impact of Training on Firm Outcomes: Longitudinal Evidence from Canada. In: International Journal of Manpower 41 (2020) 2, S. 117-131

Richter, Katja; Jahn, Robert W.: Was willst Du denn da? – Entwicklung beruflicher Identität in geschlechtsunkonventionellen Berufen – eine Einzelfallstudie. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online 29 (2015), S. 1-25

Robinson, Chris: Facts, fiction and future. Australian apprenticeships. Adelaide 2001

Rohrbach-Schmidt, Daniela: Licensing, Educational Credentialing, and Wages Among Foreign Skilled Workers in Germany. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72 (2020) 3, S. 375-400

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Hall, Anja: BIBB/BAuA- Erwerbstätigenbefragung 2018. BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 1/2020. Bonn 2020

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra: Determinanten vorzeitiger Lösungen 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

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

Rüschoff, Britta: Methoden der Kompetenzerfassung in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland. Eine systematische Überblicksstudie. Bonn 2019

Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) (Hrsg.): SVR-Agenda für eine nachhaltige Integrations- und Migrationspolitik. Impulse für die Legislaturperiode 2021-2025. Positionspapier 2021a. – URL: **https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/09/SVR-Agenda-zu-Integration-Migration-2021.pdf** (Stand: 04.01.2022)

Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) (Hrsg.): Zuwanderung zum Zweck der Erwerbstätigkeit. Wichtige Regelungen im Überblick. Berlin 2021b. – URL: **https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/03/SVR-Fakten-Zuwanderung-zum-Zweck-der-Erwerbstaetigkeit-1.pdf**

Schmid, Evi; Neumann, Jörg; Kriesi, Irene: Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Bildungserfolg. Ergebnisse zur zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA), 2016. In: Bundesamt für Statistik (BFS) (Hrsg.): Reihe „Statistik in der Schweiz", Fachbereich „15 Bildung und Wissenschaft". Neuchâtel 2016

Schmidt-Hertha, Bernhard; Rott, Karin Julia: Nachfrage nach digital gestützter Weiterbildung im Spiegel des AES – Möglichkeiten und Grenzen von Zielgruppenanalysen. In: Bernhard-Skala, Christian; Bolten-Bühler, Ricarda; Koller, Julia; Rohs, Matthias; Wahl, Johannes (Hrsg.): Erwachsenenpädagogische Digitalisierungsforschung. Impulse – Befunde – Perspektiven. Bielefeld 2021, S. 117-132

Schmidt-Hertha, Bernhard; Rott, Karin Julia; Bolten, Ricarda; Rohs, Matthias: Messung medienpädagogischer Kompetenz von Lehrenden in der Weiterbildung. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 43 (2020) 2, S. 313-329

Schneemann, Christian; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Krebs, Bennet; Steeg, Stefanie; Bernardt, Florian; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Ulrich, Philip; Wolter Marc Ingo: Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt". Berlin, Nürnberg, Bonn Osnabrück 2020

Schönfeld, Gudrun; Schürger, Barbara: Betriebliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung. Ergebnisse der Telefonbefragung der fünften CVTS-Zusatzerhebung. Bonn 2020. – URL: **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16619**

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2021: Anstieg auf Vorjahresniveau. Bonn 2022

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix; Pfeifer, Harald; Risius, Paula; Wehner, Caroline: Ausbildung in Deutschland – Eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. BIBB Report 1/2020. Bonn 2020

Schrader, Josef; Martin, Andreas: Weiterbildungsanbieter in Deutschland. Befunde aus dem DIE-Weiterbildungskataster. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 44 (2021) 3, S. 333-360

Schreiber, Daniel; Gutschow, Katrin: Externen Prüfungsteilnehmern auf der Spur. Wie holen jüngere Erwachsene einen Berufsabschluss nach? BIBB Report 20/2013. Bielefeld 2013

Schreyer, Franziska; Bauer, Angela; Kohn, Karl-Heinz P.: Betriebliche Ausbildung von Geduldeten. Für den Arbeitsmarkt ein Gewinn, für die jungen Fluchtmigranten eine Chance. IAB-Kurzbericht 1/2015. Nürnberg 2015

Schubert, Markus; Kluth, Tobias; Nebauer, Gregor; Ratzenberger, Ralf; Kotzagiorgis, Stefanos; Butz, Bernd; Schneider, Walter; Leible, Markus: Verkehrsverflechtungsprognose 2030. Los 3: Erstellung der Prognose der deutschlandweiten Verkehrsverflechtungen unter Berücksichtigung des Luftverkehrs. Schlussbericht. Berlin 2014. – URL: **https://daten.clearingstelle-verkehr.de/276/1/verkehrsverflechtungsprognose-2030-schlussbericht-los-3.pdf** (Stand: 10.11.2021)

Schuß, Eric: Bildungsinvestitionen von Zugezogenen in Deutschland – Implikationen für das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 51 (2022) 1, S. 19-23

Schuß, Eric; Christ, Alexander; Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel; Neuber-Pohl, Caroline: Bildungs- und Berufsorientierungsangebote für ausbildungsinteressierte Jugendliche während der Corona-Pandemie: Empirische Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und 2020. Bonn 2021

Schuß, Eric; Christ, Alexander; Oeynhausen, Stephanie; Milde, Bettina; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2021. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2021. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab11_beitrag_ausbildungsmarkt-2021.pdf** (Stand: 14.02.2022)

Schwarz, Henrik; Bretschneider, Markus: Alles „Krumme Hunde"? Zur Strukturierung von Ausbildungsberufen im dualen System. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online25 (2013), S. 1-18. – URL: **http://www.bwpat.de/ausgabe25/schwarz_bretschneider_bwpat25.pdf**

Seibert, Holger; Wydra-Somaggio, Gabriele: Meist gelingt ein nahtloser Übergang. IAB-Kurzbericht 20/2017. Nürnberg 2017

Settelmeyer, Anke: Sprache und Fach integriert vermitteln: Impulse von Angeboten der Berufsorientierung für Flüchtlinge für die duale Ausbildung. In: Sprache im Beruf 4/2021, S. 49-69

Settelmeyer, Anke; Erbe, Jessica: Migrationshintergrund: Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung. Bonn 2010

Settelmeyer, Anke; Widera, Christina; Schmitz, Santina; Schneider, Kerstin: 2.2.305 – Sprachlich-kommunikative Anforderungen in der beruflichen Ausbildung. Bonn 2017. – URL: **https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_22304.pdf**

Shavit, Yossi; Müller, Walter. From school to work: A comparative study of educational qualifi- cations and occupational destinations. Oxford 1998

Solga, Heike; Pfahl, Lisa: Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. WZBrief Bildung 07. Berlin 2009

Stalder, Barbara E.; Schmid, Evi: Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss. Bern 2016

Statistics Canada. Housing, Family and Social Statistics (Hrsg.): Ethnic Diversity Survey: portrait of a multicultural society. Ottawa 2003. – URL: **https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-593-x/89-593-x2003001-eng.pdf** (Stand: 21.02.2022)

Statistics Canada: Number of apprenticeship program registrations (Table 37-10-0023-01). Ottawa 2022. – URL: **https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=3710002301** (Stand: 02.03.2022)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Qualitäts- und Ergebnisbericht der integrierten Ausbildungsberichterstattung. Wiesbaden 2011

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Bildung. Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge a

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur - Berufliche Schulen. Fachserie 11 Reihe 2. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge b

Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge c

Statistisches Bundesamt: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Fünfte Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS5) 2015. Wiesbaden 2017a. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publikationen/Downloads-Weiterbildung/weiterbildung-unternehmen-5215201159004.pdf?__blob=publicationFile**

Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 087 vom 10. März 2017: Erneut starker Anstieg der Anfänger bei Bildungsprogrammen im Übergangsbereich im Jahr 2016. Wiesbaden 2017b

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2017. Wiesbaden 2017c

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2018. Wiesbaden 2018

Statistisches Bundesamt (Destatis): Internationale Arbeitsorganisation (ILO)-Arbeitsmarktstatistik. Wiesbaden 2019a. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeterungen-arbeitsmarktstatistik-ilo.htmlhttps://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeterungen-arbeitsmarktstatistik-ilo.html** (Stand: 28.08.2020)

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2019. Wiesbaden 2019b

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Bildung. Berichtsjahr 2019. Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden 2020a

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2019/2020. Fachserie 11 Reihe 2 (Sonderauswertung). Wiesbaden 2020b

Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2019 – Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Wiesbaden 2020c

Statistisches Bundesamt: Prüfungen an Hochschulen 2019 (Sonderauswertung). Fachserie 11 Reihe 4.2. Wiesbaden 2020d

Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 Reihe 8, Bildung und Kultur, Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2019. Wiesbaden Juli 2020e

Statistisches Bundesamt: Anerkennungsstatistik bundesrechtlich und landesrechtlich geregelter Berufe 2020. Wiesbaden 2021a. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Tabellen/liste-bqfg-entscheidung.html** (Stand: 03.11.2021)

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Wanderungen 2020. Fachserie 1 Reihe 1.2. Wiesbaden 2021b

Statistisches Bundesamt: Fachserie 1 Reihe 2.2, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus. Wiesbaden 2006-2021c. – URL: **https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000020**

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2020/2021. Fachserie 11 Reihe 1. Wiesbaden 2021d

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Bildung, Berichtsjahr 2020, Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden 2021e

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2020/2021. Fachserie 11 Reihe 2. Wiesbaden 2021f

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Prüfungen an Hochschulen 2020. Fachserie 11 Reihe 4.2. Wiesbaden 2021g

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 19802020. Fachserie 11 Reihe 4.3.1. Korrigierte Fassung vom 15.12.2021. Wiesbaden 2021h

Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 Reihe 8, Bildung und Kultur, Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2020. Wiesbaden August 2021i

Statistisches Bundesamt: Bildungsfinanzbericht 2021. Wiesbaden 2021j

Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2020. Wiesbaden 2021k

Statistisches Bundesamt: Qualitätsbericht. Ausländerstatistik. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. (2021l). – URL: **https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/auslaenderstatistik.pdf?__blob=publicationFile** (Stand: 10.01.2022)

Statistisches Bundesamt: Qualitätsbericht Mikrozensus 2020. Wiesbaden 2021m

Statistisches Bundesamt: Statistik nach der Pflegeberufe- Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2020. Wiesbaden 2021n

Statistisches Bundesamt: Überdurchschnittlich viele Studienberechtigte aus dem Coronajahr 2020 starten direkt ins Studium. Pressemitteilung Nr. 071 vom 15. Dezember 2021. Wiesbaden 2021o

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2020. Wiesbaden 2021p

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Zahl der Hochschulabschlüsse 2020 um 6% gesunken. Corona-Pandemie führt zu deutlichem Rückgang der Absolventenzahlen. Pressemitteilung Nr. 414 vom 3. September 2021q

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2020. Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden 2022a

Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsfortschreibung, Genesis-Online. Die Datenbank des Statistischen Bundesamtes. Themen: Bevölkerung, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Tabelle 12411-0006. 2022b. – URL: **https://www-genesis.destatis.de/genesis/online**

Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Genesis-Online. Die Datenbank des Statistischen Bundesamtes. Mikrozensus. Tabellen12211-0010 und 12211-9001. 2022c. – URL: **https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&levelid=1642064122548&code=12211#abreadcrumb** (Stand: 12.02.2022)

Statistisches Bundesamt: Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen, IKT-Branche. 2022d. – URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/IKT-in-Unternehmen-IKT-Branche/_inhalt.html;jsessionid=4FC108C16F221541C50339177390216D.live732#sprg239590**

Statistisches Bundesamt: Mikrozensus-Erhebung 2020 (Endergebnisse). Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung (Stand März 2022). Wiesbaden 2022e

Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2021. Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Wiesbaden 2022f

Statistisches Bundesamt: Studierende an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.1. Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. Wiesbaden 2022h

Steedman, Hilary: The state of apprenticeship in 2010: International comparisons – Australia, Austria, England, France, Germany, Ireland, Sweden, Switzerland: A report for the Apprenticeship Ambassadors Network. London 2010

Stöhr, Andreas: Prüfungen in der dualen Berufsausbildung. Bonn 2017

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

SVR-Forschungsbereich – Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Heraus aus dem Labyrinth. Jungen Neuzugewanderten aus Europa den Weg zur Berufsausbildung erleichtern. Studie des SVR-Forschungsbereichs 2020-1. Berlin 2020

The Economist: What´s the point? The countries that invented points-based immigration systems have concluded they do not work, 09.07.2016. Ottawa 2016. – URL: **http://www.economist.com/node/21701753** (Stand: 04.02.2022)

The Guardian: Australia's immigration rate to fall again as work visa approvals drop,12.06.2018. London 2018. – URL: **https://www.theguardian.com/australia-news/2018/jun/13/australias-immigration-rate-to-fall-again-as-work-visa-approvals-drop** (Stand: 21.06.2022)

Tiemann, Michael; Schade, Hans-Joachim; Helmrich, Robert; Hall, Anja; Braun, Uta; Bott, Peter: Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992. Bonn 2008

Troltsch, Klaus; Gerhards, Christian: Standardisierte Betriebsbefragungen. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 3. erweiterte Ausgabe. Bielefeld 2018, S. 811-814

Troltsch, Klaus; Mohr, Sabine: BIBB-Qualifizierungspanel. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 3. erweiterte Ausgabe. Bielefeld 2018, S. 673-680

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 11/2006. Bonn 2006, S. 39-63

Uhly, Alexandra: Der berufsstrukturelle Wandel in der dualen Berufsausbildung: empirische Befunde auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 209-257

Uhly, Alexandra: Kurzexpertise zur „Variablendefinition Anschlussvertrag" im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Bonn 2011. – URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_expertise_neuabgrenzung_anschlussvertraege.pdf**

Uhly, Alexandra: Die Konstruktion von Kohortendatensätzen auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Am Beispiel der Anfängerkohorte 2008. Diskussionspapier. Bonn 2012

Uhly, Alexandra: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 6, S. 4f.

Uhly, Alexandra: Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2015

Uhly, Alexandra: Berufsbildungsstatistik. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildungsforschung. 3. Auflage, Bielefeld 2018, S. 279ff.

Uhly, Alexandra: Duale Berufsausbildung in Teilzeit: Empirische Befunde zu Strukturen und Entwicklungen der Teilzeitberufsausbildung (BBiG/HwO) sowie zu Ausbildungsverläufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2020a

Uhly, Alexandra: Duale Berufsausbildung des Öffentlichen Dienstes im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. In: Elsner, Martin (Hrsg.): Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst – Zukunft aktiv gestalten. Bonn 2020b, S. 241-260

Uhly, Alexandra: Ausbildungsverlauf unter Pandemiebedingungen – Vorzeitige Vertragslösungen und Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung im Jahr 2020. Deskriptive Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2021a

Uhly, Alexandra: Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung – nach einzelnen Nationalitäten, Deutschland 2008 bis 2020. Ergebnisse auf Basis der Berufsbildungsstatistik (Datensystem Auszubildende [DAZUBI] Zusatztabellen). Bonn 2021b

Uhly, Alexandra: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Auszubildenden-Daten, Berufsmerkmale, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Datenstand 2020. Bonn 2021c

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." – korrigierte Fassung. Bonn 2019

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 2020. Bonn 2021

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. Bonn 2011

Uhly, Alexandra; Troltsch, Klaus: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungs- und Wissensökonomie. In: Zeitschrift für bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online 105 (2009) 1, S. 15-32

Ulrich, Joachim Gerd: Jugendliche im Übergangssystem – eine Bestandsaufnahme. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online (2008) Spezial 4

Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.: Zur Situation der Altbewerber in Deutschland. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006. BIBB Report 1/07. Bonn 2007

Umweltbundesamt (Hrsg.): Die Stadt für Morgen: Die Vision. Dessau-Roßlau 2019. – URL: **https://www.umweltbundesamt.de/themen/verkehr-laerm/nachhaltige-mobilitaet/die-stadt-fuer-morgen-die-vision#kompakt**

Umweltbundesamt (Hrsg.): Gemeinsame Pressemitteilung von Umweltbundesamt und Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit: Treibhausgasemissionen gingen 2019 um 6,3 Prozent zurück. Große Minderungen im Energiesektor, Anstieg im Gebäudesektor und Verkehr. Dessau-Roßlau 2020. – URL: **https://www.umweltbundesamt.de/presse/pressemitteilungen/treibhausgasemissionen-gingen-2019-um-63-prozent** (Stand: 18.05.2021)

Walden, Günter: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungsgesellschaft? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 36 (2007) 6, S. 43-46

Webb, Sue; Beale, Denise; Faine, Miriam: Skilled migrant women in regional Australia: promoting social inclusion in VET, National Vocational Education and Training. Adelaide 2013

Weber, Enzo: Digitalisierung als Herausforderung für eine Weiterbildungspolitik. In: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 97 (2017) 5, S. 372-374

Weeden, Kim A.: Why do some occupations pay more than others? Social closure and earnings inequality in the United States. In: American Journal of Sociology 108 (2022) 1, S. 55–101

Weiterbildung Hessen e. V.: Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die hessischen Weiterbildungseinrichtungen. Ergebnisse einer Blitzumfrage von Weiterbildung Hessen e.V. Frankfurt am Main 2020. – URL: **https://weiterbildung-hessen.de/fileadmin/Bilder/Presse/200430_Befragung_Weiterbildung_Hessen.pdf**

Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Methodische Hinweise zur Revision der Berechnungsweise. Bonn 2020. –URL: **https://www.bibb.de/dokumente/ablage/TariflicheAV_Methodik_final_NEU_mit_Cove.pdf**

Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn 2022

Werner, Rudolf: Entwicklung der Berufsbildungsstatistik – Grundlagen und Inhalte seit 1950. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 29 (2000) 4, S. 23-28

Widany, Sarah; Reichart, Elisabeth; Ambos, Ingrid; Huff, Markus: Datennutzung der VHS- und Verbundstatistik. Potenziale für Bildungsforschung, -politik und -praxis. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 43 (2020), S. 75-95

Wiemer, Silke; Schweitzer, Ruth; Paulus, Wiebke: Die Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis. In: Wirtschaft und Statistik (2011) 3, S. 274-288

Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik. Hauptergebnisse der WKO-Lehrlingsstatistik. Lehrlinge nach Sparten: 2002-2021. Wien 2022. – URL: **https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html** (Stand: 02.03.2022)

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): WSI-Tarifarchiv: Tariflöhne steigen 2021 durchschnittlich um 1,7 Prozent – Corona-Prämien mildern Kaufkraftverlust aufgrund hoher Inflationsraten. Pressemitteilung vom 9.12.2021. Düsseldorf 2021

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens. Vierter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels (Drs. 7515-19). Berlin 2019

Witt, Susanne: Recht in der Weiterbildung. Bonn 2017. – URL: **https://wb-web.de/dossiers/recht-weiterbildung.html**

Wolter, Marc Ingo; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Großmann, Anett; Dreuw, Peter: Zeitenwende: Russischer Angriff auf die Ukraine. Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft – eine Sortierung. Stand der Modellrechnungen: 10.03.2022. GWS-Kurzmitteilung | QuBe-Essay 2/2022. Osnabrück 2022

Wolter, Marc Ingo; Mönnig, Anke; Hummel, Markus; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Neuber-Pohl, Caroline: Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie, Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. IAB-Forschungsbericht 8/2015. Nürnberg 2015

Wolter, Marc Ingo; Mönnig, Anke; Hummel, Markus; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Neuber-Pohl, Caroline: Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie, Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. IAB-Forschungsbericht 13/2016. Nürnberg 2016

Wolter, Marc Ingo; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Winnige, Stefan: Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie, Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Bonn 2019

Wuppertaler Kreis e. V. Bundesverband Betriebliche Weiterbildung: Trends in der Weiterbildung. Verbandsumfrage 2020. Köln 2020

Ziderman, Adrian: Funding Mechanisms for Financing Vocational Training: An Analytical Framework. In: BenDavid-Hadar, Iris (Hrsg.): Education Finance, Equality, and Equity. Cham 2018, S. 135-164

Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Kalinowski, Michael; Wolter, Marc Ingo; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Hänisch, Carsten; Drosdowski, Thomas: Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030: In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial. Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030. IAB-Kurzbericht 18/2012. Nürnberg 2012

Zinke, Gert: Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Branchen und Berufescreening. Bonn 2019

Zinn, Sabine; Steinhauer, Hans Walter; Aßmann, Christian: Samples, Weights, and Nonresponse: The Student Sample of the National Educational Panel Study (Wave 1 to 8). Bamberg 2017. – URL: **https://www.neps-data.de/Portals/0/Survey%20Papers/SP_XVIII.pdf** (Stand: 13.11.2022)

Zöller, Maria: (Vollzeit-)Schulische 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
Absolventen/Absolventinnen, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Adult Education Survey (AES)	B1.1
Aktivierungshilfen	A9.4, 9.4.1
Altbewerber/-innen (Ausbildungsmarkt)	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	
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	C3.2, C3.4, C3.4.1, C3.4.3, C3.4.4, D2, D4
Anerkennung in Deutschland	C3.4, C3.4.1, C3.4.3, C3.4.4, D4
Anerkennungsportal	D4
Anfänger/-innen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Anfänger/-innen (integrierte Ausbildungsberichterstattung)	A4
Anfänger/-innen (schulische Ausbildungsgänge)	A6.1.1, A6.1.2
Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), traditionelle	A1.1, A2, A2.1, A2.2
Angebots-Nachfrage-Relation, erweiterte (eANR)	A1.1, A2, A2.1, A2.2
Angebotspotenzial	A2, A2.1, A2.2
Angelernte	A11.1, A11.2, A11.3
Anpassungsfortbildung	B4, B4.1
Anschlussverträge nach BBiG/HwO (Berufsbildungsstatistik)	A5.3

Schlagwort	Kapitel
Anschlussverträge nach BBiG/HwO (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Arbeitsbedingungen	A10.4.2
Arbeitsförderung	A9.4, B3.1, C3.4.3
Arbeitskräfteprojektion	A10.2
Arbeitslosenquoten (junge Fachkräfte)	A10.1.2, A10.1.3
Arbeitslosenquoten im internationalen Vergleich	D1.3
Arbeitslosenquoten nach Berufsabschlüssen	A10.1.3
Arbeitsmarktübergänge	A10.4.1
Arbeitsmarktzugang für Zugewanderte	C2.2
Assistentenausbildung	A4, A6.1.2, A6.1.3
Asylerstanträge	A5.2, C2.1
Asylgeschäftsstatistik	C2.1
Asylherkunftsländer	A5.2
Aufstiegsfortbildung	B3.2, B4.2
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	B3.2
Aufstiegsstipendium siehe Programm Aufstiegsstipendium	
Aufwendungen (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
Ausbilder, betriebliche Ausbildung siehe Ausbildungspersonal	
Ausbildereignungsprüfungen siehe Prüfung – Ausbildereignungsprüfung	
Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)	B4.2, A5.9
Ausbildung im öffentlichen Dienst (Personalstandstatistik Statistisches Bundesamt)	A6.2
Ausbildung mit Abschluss nach Landesrecht	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung von Geflüchteten (BIBB-Qualifikationspanel)	C3.3
Ausbildung, bundesrechtlich geregelt	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung, landesrechtlich geregelt	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung, schulisch – siehe Schulische Berufsausbildung	
AusbildungPlus	A6.3

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsabbruch siehe Vertragslösung und Vertagslösungsquote	
Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen, Durchschnittsalter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsabsolventenquote (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsaktivität von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsanfänger/-innen (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.8
Ausbildungsanfänger/-innen, Durchschnittsalter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsanfängerquote (AAQ, Berufsbildungsstatistik)	A5.8 A12, A12.1
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	A9.4.1
Ausbildungsbegleitung	A9.4
Ausbildungsberechtigung von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsbereiche siehe Zuständigkeitsbereiche	
Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (Berufsbildungsstatistik)	A3.3, A5.1, A5.3, A5,4, A5.5, A5.6, A5.7
Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO mit Anrechnungsmöglichkeit	A3.1, A3.2, A5.1
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Fachrichtungen	A3.1
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Schwerpunkten	A3.1
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Wahlqualifikationen	A3.1
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Zusatzqualifikationen	A3.1
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, neue und modernisierte (Ausbildungsordnungen)	A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, neue und modernisierte (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsbeteiligung von Betrieben (BIBB-Qualifizierungspanel)	A7.4
Ausbildungsbeteiligung von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsbeteiligung von Migranten und Migrantinnen	A12, A12.1
Ausbildungsbeteiligungsquote der Jugendlichen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsbetriebsquote	A7.1
Ausbildungsdauer nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2
Ausbildungsförderung	A9.3

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO siehe Schulische Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO	
Ausbildungsgänge, vollzeitschulisch siehe Berufsausbildung, vollzeitschulisch	
Ausbildungsgeschehen (Statistik, iABE)	A4
Ausbildungsinteressierte	A1.1
Ausbildungskosten	A9.2, A9.3
Ausbildungsmarkt	A1.1, A8.2.1, A8.2.2
Ausbildungsmarktbilanz	A1.1, A1.2
Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)	A1.1
Ausbildungsordnungen, siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	
Ausbildungspersonal	A5.9
Ausbildungsplatzangebot	A1.1, A2, A2.1, A2.2
Ausbildungsplatzangebot, Vorausschätzung für 2022	A2, A2.1, A2.2
Ausbildungsplätze, außerbetriebliche siehe Ausbildungsplätze, überwiegend öffentlich finanzierte	
Ausbildungsplätze, gemeldet	A1.1
Ausbildungsplatznachfrage	A1.1, A2, A2.1, A2.2
Ausbildungsplatznachfrage, Vorausschätzung für 2022	A2, A2.1, A2.2
Ausbildungsplatzsuche	A8.1
Ausbildungsquote	A7.1, A7.4
Ausbildungsquote (internationaler Vergleich)	D1.1
Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO	A1.2, A3.3, A5.1, A5.4
Ausbildungsstellen siehe Ausbildungsplätze und Berufsausbildungsstellen	
Ausbildungsstellenbewerber/-innen siehe Bewerber/-innen	
Ausbildungsvergütung	A5.6, A9.1
Ausbildungsvergütung, tariflich	A9.1
Ausbildungsverträge (internationaler Vergleich)	D1.1
Ausbildungsverträge, begonnene	A5.3
Ausbildungsverträge, Bestand am 31.12. (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, betriebliche – betrieblich finanzierte (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.4
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (Berufsbildungsstatistik)	A5.4, A5.8
Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetriebliche (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetriebliche (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, zweijährige Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.1, A5.3, A5.4, A5.5.1, A5.6
Ausbildungsverträge, zweijährige Berufe (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsvorbereitung siehe Berufsvorbereitung	
Ausbildungswechsel	A5.3
AusbildungWeltweit	D3, D3.2
Ausgaben der öffentlichen Hand (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
Ausländische Auszubildende (Berufsbildungsstatistik)	A5.2, A5.5.2
Ausländische Berufsabschlüsse siehe Berufsabschlüsse, ausländische	
Auslandsaufenthalte (Mobilität)	D3, D3.1
Auspendler/-innen	A8.2.1
Außerbetriebliche Ausbildung siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte (BIBB-Erhebung 30. September, Berufsbildungsstatistik)	
Australien	D1.1, D2
Auszubildende (Beschäftigungsstatistik)	A7.1
Auszubildende, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Auszubildende, Bestandszahlen (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
Auszubildende, Geschlecht (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
Auszubildende, Neueinstellung	C3.3
Auszubildende, schulische Vorbildung, höchster allgemeinbildender Schulabschluss (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Auszubildende, Staatsangehörigkeit (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2

Schlagwort	Kapitel
BA/BIBB-Bewerberbefragung	A8.1, A12, A12.1
BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie	A8.1
Bachelor	A10.4.1
Bachelor Professinal in Gestaltung	B4.3
Bachelor Professional	A10.4.1, B4
Begabtenförderung berufliche Bildung siehe Programm Weiterbildungsstipendium/ Programm Aufstiegsstipendium	
Behinderung/Behinderte Menschen siehe Menschen mit Behinderungen	
Berufe für Menschen mit Behinderung (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Berufe für Menschen mit Behinderung (BIBB-Erhebung 30.09.)	A1.2
Berufe siehe Ausbildungsberufe, Fortbildungsabschlüsse	
Berufliche Flexibilität	A10.3.2
Berufliche Fortbildung (BBiG/HwO)	B4, B4.1, B4.2
Berufliche Höherqualifizierung (Nationales Bildungspanel, NEPS)	A10.4.1, A10.4.2
Berufliche Weiterbildung siehe Weiterbildung, berufliche	
Berufliche Zusatzqualifikation	B4.4
Beruflicher Verbleib siehe Übergang Ausbildung – Beschäftigung	
Berufsabschluss	A11.1, A11.2, A11.3, A12, A12.1
Berufsabschluss (nachträglicher Erwerb)	B3.4
Berufsabschlüsse, ausländische – Anerkennung	C3.4, D4
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)	A9.4, A9.4.1
Berufsausbildung siehe Ausbildung	
Berufsausbildung, Finanzierung	A9.2, A9.3
Berufsausbildung, vollzeitschulisch	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Berufsausbildungsstellen, Angebot	A1.1, A7.3
Berufsausbildungsstellen, unbesetzte	A1.1, A7.3
Berufsbegleitendes Studium	B2.3, B3.3.2
Berufsbildung, höherqualifizierende	B4
Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder	A5.2, A5.3, A5.4, A5.5.2, A5.8

Schlagwort	Kapitel
Berufsbildungsstatistik, vertragsbezogene Einzeldatenerfassung (Einzeldatenerhebung)	A5.1, A5.2
Berufsbildungsstatistik, Aggregatdatenerhebung	A5.2
Berufsbildungsstatistik, neue Merkmale	A5.1, A5.3
Berufsbildungsstatistik, Revision	A5.2
Berufsbildungsstatistik, Verlaufsdaten	A5.1
Berufseinstiegsbegleitung	A9.4.1
Berufserfahrung, Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Berufsfachschulen	A4, A5.5.2, A6.1.1, A6.1.3, A6.1.3
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)	A1.1.1, A4, A5.5.2, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A9.3
Berufsgruppen	A5.5.1
Berufsorientierung	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, C4.1
Berufsschulen	A6.1.1, A6.1.3
Berufsstruktur (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Berufsvorbereitende Qualifizierung und berufliche Grundbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Berufsvorbereitung, Maßnahmen der BA	A9.4, A9.4.1
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	A1.1.1, A4, A5.5.2, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A9.3
Berufswahl	A1.1
Berufswechsel	A10.3.2
Beschäftigte, sozialversicherungspflichtig (Beschäftigungsstatistik)	A7.1
Beschäftigungsstatistik der BA	A7.1
Besetzungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.2
Betriebliche Ausbildung	A7.1, A7.3, A9.2
Betriebliche Ausbildung (internationaler Vergleich)	D1.1
Betriebliche Ausbildungsbeteiligung siehe Ausbildungsbeteiligung von Betrieben	
Betriebliche Weiterbildung	B1.1 , B1.2.1, B1.2.2
Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (IAB-Betriebspanel)	B1.2.1
Betriebliche Weiterbildungsquote (IAB-Betriebspanel)	B1.2.1

Schlagwort	Kapitel
Bewerber/-innen um Ausbildungsstellen (gemeldete)	A1.1, A2, A2.1, A2.2, A8.2.1, A8.1, A8.2.2
Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund	A8.1, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A8.1.4, A12, A12.1, A12.2, C3.1, C3.1.1, C3.1.2, C3.1.3, C3.1.4
Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund	B3.3.1, A8.1, A12, A12.1
Bewerber/-innen, mit Alternative zum 30.09.	A2, A2.1, A2.2
Bewerber/-innen, offiziell unbekannt verbliebene	A8.1
Bewerber/-innen, unvermittelte – unversorgte	A2, A2.1, A2.2
Bewerbung um Ausbildungsstellen (BIBB-Qualifikationspanel)	C3.3
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung	A10.3.1, A10.3.2, C3.2
BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September	A1.2
BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen	A10.2
BIBB-Qualifizierungspanel	A7.3, A7.4, C3.3
Bildungsausgaben	A9.3, B3.5,
Bildungsausländer/-innen	C2.1
Bildungsfinanzierung	B3.6
Bildungsgutschein	B3.1
Bildungsketten	A9.4
Bildungspersonal siehe Ausbildungspersonal	
Bildungsprämie siehe Programm Bildungsprämie	
Blended Learning	B2.3
Bundesprogramme	A9.4
Coronapandemie	A5.6, A5.7, A5.8, A8.1, B2.1.1, B2.1.2
Covid-19 siehe Coronapandemie	
CVTS (Continuing Vocational Training Survey)	B1.2.2
Dänemark	D1.1
Demografische Entwicklung	A4
Deutsche Sprachkompetenzen	C4.2
Dienstleistungsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4

Schlagwort	Kapitel
Digitale Lehr- und Lernformate	B2.1.1, B2.1.2
Digitale Lehr-/Lern-Infrastruktur	B2.1.1, B2.1.2
Digitalisierung	A3.3, A7.4, A9.5, A10.2, B2.1.1, B2.1.2
Distance Education	B2.3
Distance Learning	B2.3
Duale Ausbildungsberufe siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	
Duale Studiengänge (Duales Studium)	A6.3
Durchschnittsalter, Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen	A5.8
Durchschnittsalter, Ausbildungsanfänger/-innen	A5.8
Durchschnittsalter, Neuabschlüsse	A5.8
DZHW-Studienberechtigtenpanel	A8.4
Einmündung von jungen Fachkräften in Beschäftigung	A10.1.2
Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (EQI)	A1.1.3
Einpendler/-innen	A8.2.1, A8.2.2
Einstiegsqualifizierung	A1.1.3, A4, A5.5.2, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A9.3, A9.4, A9.4.1, A12.2
Einwanderung siehe Zu- und Abwanderung	
E-Learning	B2.1.1, B2.1.2
ERASMUS+	D3, D3.1
Erfolgsquote Abschlussprüfungen im dualen System (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Erfolgsquote Fortbildungs- und Meisterprüfungen	B4.2
Erste Schwelle siehe Übergang Schule – Beruf (Ausbildung)	
Erwerbslosenquoten	A10.1.3
Erwerbslosenquoten nach Berufsabschlüssen	A10.1.3
Erwerbsmigration	C2.1, C3.4.1
Erwerbstätige	A10.2
EU-Arbeitsprogramm 2020 siehe Gemeinsames europäisches Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“	
Europa (Mobilität in der Berufsbildung)	D3, D3.1

Schlagwort	Kapitel
Europäische Benchmarks für die berufliche Bildung	D1.2
Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung siehe CVTS	
Europäische Union	D1.2
Europäischer Sozialfond (ESF)	B3.6
Externenprüfung siehe Prüfung – Externenprüfung	
Fachhochschulen	A6.3
Fachkräfteeinwanderung	C2.2, C3.4, C3.4.1, D4
Fachkräfteeinwanderungsgesetz	C2.2, C3.4, C3.4.1, D4
Fachkräfteengpässe siehe Passungsprobleme	
Fachkräftemangel	C1
Fachkräfteprojektion	A10.2
Fachkräftesicherung	C1, C3.4
Fachkräftesituation	A10.2
Fachpraktikerregelungen	A3.3
Fachschulen (der Länder)	B4.3
Fachstelle überaus	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3
Familiennachzug	C2.1
Fernlernen	B2.3
Fernstudium	B2.3
Fernunterricht	B2.3
Finanzierung betrieblicher Weiterbildung siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Fluchthintergrund siehe Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund	
Flüchtlinge siehe Geflüchtete	
Fluchtmigration	A12, A12.1, A12.1, C2.1
Foraus.de	A5.9
Förderprogramme	A9.4
Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)	B3.1
Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen	B3.2

Schlagwort	Kapitel
Fortbildung, berufliche	B4.1
Fortbildungsabschlüsse, anerkannte	B4.1
Fortbildungsprüfungen siehe Prüfung – Fortbildungsprüfung	
Fortbildungsprüfungsordnung	A3.3
Fortbildungsprüfungsregelung	B4, B4.1, B4.2
Fortbildungsstufen	B4, B4.1
Frankreich	D1.1
Freie Berufe siehe Zuständigkeitsbereiche	
Geflüchtete (Flüchtlinge)	A1.1, A12.2, C3.1
Geflüchtete Ukraine	A12, A12.1
Geregelte Fortbildungsabschlüsse siehe Fortbildungsabschlüsse	
Gesamtprogramm Sprache des Bundes	C4.2
Geschäftsklima (Klimawert) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe)	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Gutscheinprogramm (Bildungsgutscheine)	B3.6
Handwerk siehe Zuständigkeitsbereiche	
Hauptschülerberufe	A1.1
Haushaltsmittel (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
Hauswirtschaft siehe Zuständigkeitsbereiche	
Herkunft siehe Migrationshintergrund	
Hochschulische praktische Pflegeausbildung	B4.4
Hochschulzugangsberechtigung siehe Studienberechtigte	
Höherqualifizierende Berufsbildung	A10.4.2, B4, B4.2
IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten	C3.1
IAB-Betriebspanel	A7.2, A10.1.1, B1.2.1
IAB-SOEP-Migrationsstichprobe	C3.1
Industrie und Handel siehe Zuständigkeitsbereiche	
Informationsportal	D4

Schlagwort	Kapitel
Informell erworbene Kompetenzen, Anerkennung	A5.7
Inklusion	A3.3
Integration in berufliche Ausbildung	A12.2
Integration in den Arbeitsmarkt	C3.1
Integrierte Ausbildungsberichterstattung (Statistik, iABE)	A4
Internationaler Vergleich	B1.2.2, D1.2
Internationalisierung	D3, D3.1
ISCED (Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens)	D1.2
IT-Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Jugendarbeitslosenquote im internationalen Vergleich	D1.3
Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich	D1.3
Jugendberufsagenturen	A9.4
Jugendhilfe	A9.4
Jugendliche mit Migrationshintergrund	A12, A12.1, A12.2
Jugendliche, ausbildungsinteressierte (Ausbildungsmarkt)	A1.1, A1.1.1, A1.1.3, A2, A2.1, A2.2
Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte	
Junge Menschen ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte	
Kammerprüfung	A5.7
Kanada	D1.1, D2
Klimaschutz	A10.2
Klimawert (Geschäftsklima) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Kompetenzen, informell erworbene	C4.1
Kompetenzen, non-formal erworbene	C4.1
Kompetenzfeststellung	C4.1
Kompetenzzentren siehe Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	
Konten des Ausbildungsgeschehens (Statistik, iABE)	A4
Kosten der beruflichen Ausbildung	A9.1, A9.2, A9.3
Kündigung (des Ausbildungsvertrags)	A5.6

Schlagwort	Kapitel
Länderprogramme zur Förderung der Berufsbildung	A9.4
Landesrechtlich geregelte Berufsausbildung	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Landwirtschaft siehe Zuständigkeitsbereiche	
Langfristige Entwicklungen	A10.2
Lebensbegleitendes/Lebenslanges Lernen	B1.2.2, B2.3, B3.6
Lockdown	B2.1.1, B2.1.2
Lösungsquote, Ausbildungsvertrag (Berufsbildungsstatistik) siehe Vertragslösungsquote (Berufsbildungsstatistik)	
Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung	B3.1
Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Ausbildung	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3
Master Professional	B4
Mechatroniker/-in	A3.4
Mehrfachausbildungen	A5.3
Meister- oder Aufstiegs-BAföG	B3.2
Meisterprüfungen siehe Prüfung – Meisterprüfung	
Menschen mit Behinderungen (Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG bzw. 42m HwO)	A3.3
Menschen mit Behinderungen (außerbetriebliche Berufsausbildung gem. § 76 SGB III, rehaspezifische BvB)	A9.4.1
Metall- und Elektroberufe	A3.4
Methodenkompetenzen	A10.3.1
Migration (Zuwanderung)	C2.1, C3.1, C3.4.1, D4
Migrationshintergrund siehe Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit Migrationshintergrund	
Migrationsrecht	C2.2
Mikrozensus	A10.2, A11.1, A11.2, A11.3
Mindestausbildungsvergütung	A9.1
MINT-Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Mismatch siehe Passung, Passungsprobleme	
Mobilität in der Berufsbildung in Europa	D3, D3.1
Mobilität, berufliche	D3, D3.1

Schlagwort	Kapitel
Mobilität, regionale	A1.1, A8.2.1, A8.2.2
Mobilitätswandel	A10.2
Modernisierte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	A5.4
Monoberufe im dualen System nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2
MYSKILLS	C4.1
Nachfragepotenzial (Ausbildungsmarkt)	A2, A2.1, A2.2
Nachhaltigkeit	A10.2
Nachqualifizierung, berufliche	A9.4, B3.4
Nachvermittlung (Ausbildungsmarkt)	A1.1
Nationales Bildungspanel (NEPS)	A8.3, A10.4.1, A10.4.2
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)	
Neuordnung von Ausbildungsberufen im dualen System nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2
Nicht formal Qualifizierte (nfQ)	A11.1, A11.2, A11.3
Niveauadäquate Erwerbstätigkeit	A10.3.2
Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung	A9.2
Öffentlich geförderte Weiterbildung siehe Förderung beruflicher Weiterbildung	
Öffentlicher Dienst siehe Zuständigkeitsbereiche	
Ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte (nfQ)	
Österreich	D1.1
Pandemie siehe Coronapandemie	
Passungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1
Pendler/-innen	A8.2.1, A8.2.2
Pflege	B4.4
Praktische Pflegeausbildung	B4.4
Praxisanleitung	B4.4
Produktionsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4

Schlagwort	Kapitel
ProfilPASS in Einfacher Sprache	C4.1
Programm Aufstiegsstipendium (Begabtenförderung berufliche Bildung)	B3.3.2
Programm Bildungsprämie	B3.6
Programm Weiterbildungsstipendium (Begabtenförderung berufliche Bildung)	B3.3.1
Programme zur Förderung der Berufsausbildung (Bundes- und Länderprogramme)	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
PROSIMA, Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems	A2, A2.1, A2.2
Prüfung – Abschlussprüfung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfung – Ausbildereignungsprüfung	A5.9
Prüfung – Externenprüfung	B3.4
Prüfung – Externenprüfung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfung – Fortbildungsprüfung	B4.2
Prüfung – Meisterprüfung	B4.2, A5.9
Prüfungserfolg – Abschlussprüfung in der beruflichen Ausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfungserfolg – Fortbildungsprüfung	B4.2
Punktesystem	D2
Qualifikation, berufliche	A11.1, A11.2, A11.3
Qualifikationsanalyse	C3.4
Qualifizierte Einwanderung siehe Zu- und Abwanderung	
Quantitative Synopse (Statistik, iABE)	A4
QuBe-Basisprojektion	A10.2
Regelinstrumente zur Förderung der beruflichen Ausbildung	A9.4
Reglementierte Berufe	C3.2
Relative Jugendarbeitslosigkeit	D1.3
Schlüsselkompetenzen	A10.3.1
Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund	A12, A12.1
Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen/-absolventinnen	A1.1, A5.5.1
Schulabschluss, höchster allgemeinbildender (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1
Schulberufe	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3

Schlagwort	Kapitel
Schulberufsausbildung siehe Schulische Berufsausbildung	
Schulberufssystem	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulen des Gesundheitswesens	A4, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulische Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO	A4, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulische Berufsausbildung	6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulische Berufsausbildung, Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Schulische Vorbildung der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1, A5.5.2
Schweiz	D1.1
Seeschifffahrt siehe Zuständigkeitsbereiche	
Sektoren des Ausbildungsgeschehens (Statistik, iABE)	A4
SGB II – Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1
SGB III – Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1
Skilled Migration	D2
Skills Assessment	D2
Soziale Netzwerke	A10.4.1
Sprachförderung	C4.2
Sprachliche Anforderungen	C4.2
Staatlich geprüfter Gestalter/Staatlich geprüfte Gestalterin	B4.3
Staatsangehörigkeit der Auszubildenden	A5.5.2
Strukturkonzepte	A3.4
Studienberechtigte – Ausbildungs- und Studienentscheidungen	A8.4
Studienberechtigte – Ausbildungsplatznachfrage	A1.1
Studienberechtigte – Qualifizierungsabsichten	A8.4, A9.4
Studiengänge/Studium, dual siehe Duale Studiengänge	
Studieren nach beruflicher Qualifizierung	B3.3.2
Studieren ohne Abitur	B2.3
Tarifliche Ausbildungsvergütung siehe Ausbildungsvergütung	
Tarifpartner	A9.1

Schlagwort	Kapitel
Tarifvertraglich geregelte Finanzierung beruflicher Weiterbildung siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Technikberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung siehe Weiterbildungsbeteiligung	
Teilqualifikationen	B3.4
Teilzeitberufsausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Tertiäre Bildung	D1.2
Tertiarisierung der dualen Berufsausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	A9.5
Überbetriebliche Berufsbildungszentren (ÜBZ) siehe Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	
Übergang Ausbildung – Beschäftigung	A10.1.2
Übergang Schule – Beruf (Ausbildung)	A9.4, A12, A12.1
Übergangsbereich (Statistik, iABE)	A4
Übergangsbereich (Übergangssystem)	A5.5.2
Übergangsmanagement	A9.4
Übergangssystem siehe Übergangsbereich	
Übernahmeverhalten von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A10.1.1
Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte	
Umschulung	B3.4, B4, B4.5
Umschulungsordnung	B4.5
Umschulungsordnungen siehe Fortbildungsabschlüsse, geregelte	
Umschulungsprüfung siehe Prüfung – Umschulungsprüfung	
Umschulungsprüfungsregelung	B4.5
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)	

Schlagwort	Kapitel
Unvermittelte Bewerber/-innen (Ausbildungsmarkt) siehe Bewerber/-innen, unvermittelte	
Unversorgte Bewerber/-innen (Ausbildungsmarkt) siehe Bewerber/-innen, unversorgte	
ValiKom	C4.1
Verkürzung der Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik)	
Verkürzung der Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September) siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September)	
Versorgungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.1, A 1.1.2
Vertragslösung (Berufsbildungsstatistik)	A5.6
Vertragslösungsquote (Berufsbildungstatistik)	A5.6
Vertragswechsel (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Visa-Kategorien	D2
Volkshochschulen (VHS)	B2.2.1
Vollqualifizierende schulische Berufsausbildung siehe Schulische Berufsausbildung	
Vorherige Berufsausbildung, Vorbildung der Auszubildenden, (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Vorzeitige Vertragslösungen siehe Vertragslösung	
Wanderungsgeschehen siehe Zu- und Abwanderung	
wb**monitor**	B2.1.1, B2.1.2
Weiterbildung, Anbietertypen in der	B2.2.1
Weiterbildung, berufliche	B1.1, B1.2.2, B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1, B2.2.2, B4.3
Weiterbildung, betriebliche	B1.1, B1.2.2
Weiterbildung, digitale	B2.1.1, B2.1.2
Weiterbildung, Finanzierung	B1.2.2, B3.5, B3.6
Weiterbildung, individuelle berufsbezogene	B3.6
Weiterbildung, Klimawert siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Weiterbildung, non-formal und formal	B1.1, B2.3
Weiterbildung, Nutzen der betrieblichen	B1.2.2
Weiterbildung, öffentlich geförderte siehe Förderung beruflicher Weiterbildung	
Weiterbildung, Themen	B2.2.2

Schlagwort	Kapitel
Weiterbildung, wissenschaftliche	A10.4.1, A10.4.2, B2.3
Weiterbildungsaktivität (Adult Education Survey)	B1.1
Weiterbildungsanbieter	B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1, B2.2.2
Weiterbildungsangebote	B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1
Weiterbildungsbeteiligung (Adult Education Survey)	B1.1
Weiterbildungsförderung	B1.2.2, B3.5, B3.6
Weiterbildungsformate, digitale	B2.1.1, B2.1.2
Weiterbildungskosten siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Weiterbildungsquote siehe Weiterbildungsbeteiligung	
Weiterbildungsstipendium siehe Programm Weiterbildungsstipendium	
Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	B2.1.1, B2.1.2
Zertifizierung	C4.1
Zeugnisbewertung (ZAB)	C3.4.1
Zu- und Abwanderung	C1, C2.1
Zugewanderte siehe Geflüchtete (Flüchtlinge)	
Zukunftsaussichten, berufliche	A10.4.2
Zulassung – Externenzulassung	A5.7
Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Zulassung zur Prüfung vor der zuständigen Stelle	A5.7
Zusatzqualifikationen	A3.4, A6.3
Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik)	A5.2, A5.5.1, A5.5.2
Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Zuständigkeitsbereiche, Öffentlicher Dienst, Ausbildung (Personalstandstatistik Statistisches Bundesamt)	A6.2
Zweijährige Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Zweijährige Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Zweitausbildung siehe Mehrfachausbildung	
Zweite Schwelle siehe Übergang Ausbildung – Beschäftigung	