Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023

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 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2023

1. Auflage 2023

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 – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).

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

ISBN 978-3-96208-412-7 (Print)
ISBN 978-3-96208-411-0 (Open Access)
urn:nbn:de:0035-1060-2

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

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023

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



Der Ausbildungsmarkt musste in den letzten drei Jahren infolge der Coronapandemie erhebliche Einbußen verkraften. Das Gesamtvolumen des Marktes ist geschrumpft und konnte sich bis heute noch nicht erholen. Nach den Ergebnissen der BIBB-Erhebung zum 30.09.2022 wurden insgesamt 475.100 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl damit zwar wieder um 2.100 Verträge (+0,4 %) angestiegen, sie lag jedoch immer noch deutlich (-49.900 bzw. -9,5 %) unter dem Wert des Jahres 2019, dem Jahr vor der Pandemie. Das Ausbildungsangebot stieg um 7.800 Stellen (+1,4 %) auf 544.000, der massive Einbruch im Jahr 2020 konnte allerdings noch längst nicht ausgeglichen werden. Gegenüber dem Vorpandemiejahr 2019 wurden 34.200 (-5,9 %) Ausbildungsstellen weniger angeboten.

Die Nachfrage der jungen Menschen nach einer Ausbildungsstelle ging noch einmal um 5.300 (-1,0 %) auf 535.500 zurück; 2019 lag die 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 streben Jugendliche höhere Schulabschlüsse an und jene mit Hochschulzugangsberechtigung zeigen zudem eine gestiegene Studierneigung, verglichen mit früheren Jahren. Die Affinität der Jugendlichen zum dualen System der Berufsausbildung und das Interesse an dualen Ausbildungsberufen ist gesunken und akademische Abschlüsse steigen in ihrer Gunst. Der Rückgang der Nachfrage nach dualen Ausbildungsplätzen ist eine erhebliche Herausforderung für die zukünftige Fachkräftesicherung.

Wie in den letzten Jahren war es auch 2022 schwierig, ausbildungsinteressierte Jugendliche und stellenofferierende Betriebe zusammenzubringen. Mit 68.900 unbesetzten Ausbildungsstellen wurde abermals ein neuer Höchststand erreicht. Demgegenüber standen 60.400 Bewerber/-innen, die noch eine Ausbildungsstelle suchten. Die Situation der eine Ausbildung nachfragenden Jugendlichen verbesserte sich hierdurch, was sich an einer gestiegenen Angebots-Nachfrage-Relation zeigt. Hinsichtlich der Passungsprobleme gab es erneut große Unterschiede zwischen Berufen und Regionen.

Die für den BIBB-Datenreport durchgeführten Analysen auf Basis des Mikrozensus zeigen, dass der Anteil junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsabschluss von 15,5 % im Jahr 2020 (2,33 Mio. Personen) auf 17,8 % im Jahr 2021 (2,64 Mio. Personen) angestiegen ist. Überdurchschnittlich betroffen waren junge Menschen ohne Schulabschluss (73,8 %) und Migrantinnen und Migranten mit eigener Migrationserfahrung (38,1 %). Hier müssen wir sofort handeln: Unser Ziel muss es sein, allen Jugendlichen, die Schwierigkeiten beim Einstieg in eine Berufsausbildung haben oder – aus unterschiedlichen Gründen – ihren eingeschlagenen Bildungsweg im dualen System, im schulischen Berufsbildungssystem oder im Studium nicht beenden können oder wollen, geeignete Bildungsangebote zu machen und sie so gut wie möglich für ihr zukünftiges Berufsleben zu qualifizieren.

Die berufliche Weiterbildung wurde in den letzten Jahren ebenfalls durch die Pandemie stark eingeschränkt. Auf die negativen Folgen wie Ausfall und Abbruch von Weiterbildungskursen wurde z. T. mit einer Ausweitung der onlinebasierten Weiterbildungsangebote reagiert. Die wirtschaftliche Stimmung in der Weiterbildungsbranche stellte sich nach Angaben der aktuellen wb**monitor**-Umfrage auch im Sommer 2022 noch verhalten dar, das

Wirtschaftsklima blieb das dritte Jahr in Folge hinter dem Vorkrisenzeitraum zurück. Als ein wichtiges Thema wird die Rekrutierung von geeignetem Personal gesehen. Für die nahe Zukunft scheint sich auch in diesem Bereich ein Fachkräftemangel abzuzeichnen.

Im Schwerpunktthema des diesjährigen Datenreports werden „Innovationen in der Berufsbildung durch Programme“ vorgestellt. Programme sind ein wichtiges bildungspolitisches Instrument, um Innovationspotenziale in der beruflichen Bildung zu erschließen und deren Weiterentwicklung in der Praxis zu unterstützen.

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht wird in diesem Jahr zum fünfzehnten 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 Ausgabe 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 2022 33

A 2 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2023 54

A 2.1 Rückblick auf die Vorausschätzung für 2022 54
A 2.2 Vorausschätzung für 2023 55

A 3 Anerkannte Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/Handwerksordnung (HwO) 58

A 3.1 Anzahl und Struktur anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO 58
A 3.2 Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 62
A 3.3 Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung 65
A 3.4 Zukünftige Entwicklungen hinsichtlich Neuordnungen anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO 67
A 3.5 Zusatzqualifikationen 70

A 4 Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick 71

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 90
A 5.3 Neuabschlüsse in der Berufsbildungsstatistik 98
A 5.4 Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung 110
A 5.5 Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss 121
A 5.5.1 Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden mit Neuabschluss 121
A 5.5.2 Vorherige Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung bei Auszubildenden mit Neuabschluss 136
A 5.6 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen 143
A 5.7 Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 153
A 5.8 Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System 163
A 5.9 Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung 172

A 6 Ausbildung im berufsbildenden Schulsystem, im Öffentlichen Dienst und an Hochschulen 176

A 6.1 Schulische Berufsausbildung 176
A 6.1.1 Grundlagen 176
A 6.1.2 Bedeutung und Entwicklung – Systemische Betrachtung 178
A 6.1.3 Bedeutung und Entwicklung – Berufsstrukturelle Betrachtung 181
A 6.2 Ausbildung im Öffentlichen Dienst 188
A 6.3 Duale Studiengänge 190

A 7 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung 195
A 7.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der BA 195
A 7.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben 199
A 7.3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 199
A 7.4 Technologienutzung in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 202

A 8 Bildungsverhalten von Jugendlichen 207
A 8.1 Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 207
A 8.2 Mobilität von Auszubildenden – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik 208
A 8.3 Die Rolle von Berufswahlkompromissen und subjektiven Bewertungen der Ausbildung für vorzeitige Ausbildungsbeendigungen – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) 212
A 8.4 Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten – Ergebnisse des DZHW Student Life Cycle Panels 216

A 9 Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung 217
A 9.1 Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Ausbildung 217
A 9.1.1 Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen 217
A 9.1.2 Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen in der Berufsbildungsstatistik 223
A 9.1.3 Verbreitung der Mindestausbildungsvergütung 226
A 9.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung 229
A 9.3 Ausgaben der öffentlichen Hand für die berufliche Ausbildung 230
A 9.4 Bildungsangebote und Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der beruflichen Ausbildung 234
A 9.4.1 Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) 236
A 9.4.2 Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 243
A 9.4.3 Länderprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 246
A 9.4.4 Schulische Bildungsgänge der Bundesländer im Übergangsbereich 249
A 9.4.5 Jugendberufsagenturen 249
A 9.5 Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren 256

A 10 Ausbildung und Beschäftigung 260
A 10.1 Übergänge in Beschäftigung 260
A 10.1.1 Übernahmeverhalten von Betrieben 260
A 10.1.2 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung 260
A 10.1.3 Erwerbslosenquoten junger Erwachsener mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen im Vergleich 262
A 10.2 Qualifikations- und Berufsprojektionen: Die QuBe-Basisprojektion der siebten Welle 264
A 10.3 Professionelle IT-Tätigkeiten außerhalb der IT-Kernberufe – Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 274
A 10.4 Erwerbstätigkeit und formale Bildungsentscheidungen junger Menschen nach einer Erstausbildung – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) 279

A 11 Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung 286
A 11.1 Anzahl und Anteil junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung 286
A 11.2 Unterschiede nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Region 289
A 11.3 Unterschiede nach Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund 292

A 12 Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete 295
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 ... 309
B 1.1 Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung ... 309
B 1.2 Betriebliche Weiterbildung ... 309
B 1.2.1 Betriebliche Weiterbildung und Weiterbildungsquote ... 309
B 1.2.2 Betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich – Ergebnisse der sechsten europäischen Weiterbildungserhebung ... 310
B 1.2.3 Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung ... 317

B 2 Weiterbildungsanbieter ... 321
B 2.1 Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wb**monitor**-Umfrage 2022 ... 321
B 2.1.1 Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des wb**monitor** ... 321
B 2.1.2 Themenschwerpunkt „Weiterbildungsmarkt im Wandel“ ... 332
B 2.2 Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung ... 340
B 2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen ... 340
B 2.2.2 Weiterbildungsstatistik im Verbund ... 343
B 2.3 Fernlernen ... 347

B 3 Öffentlich geförderte Weiterbildung ... 348
B 3.1 SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen ... 348
B 3.2 Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme ... 354
B 3.3 Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium ... 358
B 3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium ... 358
B 3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium ... 360
B 3.4 Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses ... 363
B 3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Weiterbildung ... 365
B 3.6 Bundesprogramm Bildungsprämie ... 368

B 4 Geregelte Fortbildungsabschlüsse und Umschulungen ... 373
B 4.1 Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung ... 373
B 4.2 Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO ... 375
B 4.3 Berufliche Weiterbildung an Fachschulen ... 381
B 4.4 Fortbildung in der Pflege ... 388
B 4.5 Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Umschulung ... 388

C Schwerpunktthema: Innovationen in der Berufsbildung durch Programme ... 391

C 1 Einführung ... 391

C 2 Programme im Zusammenspiel von Politik, Praxis und Wissenschaft ... 395
C 2.1 Förderprogramme als Instrument der vorausschauenden Gestaltung von Berufsbildungspraxis ... 395
C 2.2 Programme im Kontext von Forschung und Ordnungsarbeit ... 398
C 2.2.1 Schnittstelle zwischen Programmen und Forschung – Die Forschungsbegleitung InnoVET ... 398
C 2.2.2 Ergebnistransfer aus Förderprogrammen in die Ordnungsarbeit ... 401

C 3 Programme in der Berufsbildung ... 404
C 3.1 Programme zur Verbreitung, Weiterentwicklung und Sicherung ... 404
C 3.1.1 Berufsorientierungsprogramm (BOP) ... 404

C 3.1.2 Netzwerk Qualifikationsanalyse (NetQA) 406
C 3.1.3 Qualifizierungsinitiative Digitaler Wandel – Q 4.0 408
C 3.2 Programme zur Strukturbildung 411
C 3.2.1 JOBSTARTER und JOBSTARTER plus 411
C 3.2.2 Bundesprogramm Aufbau von Weiterbildungsverbünden 415
C 3.2.3 Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung 417
C 3.3 Programme zur Innovationsentwicklung 420
C 3.3.1 Modellversuche zur „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ 420
C 3.3.2 Innovationswettbewerb InnoVET 422
C 3.3.3 Innovationswettbewerb INVITE 425
C 3.3.4 Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+ 427

C 4 Fazit 429

D Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung 431
Das Wichtigste in Kürze 431

D 1 Indikatoren zur Berufsbildung in Europa und im internationalen Vergleich 433
D 1.1 Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung 433
D 1.2 Indikatoren und Benchmarks der gemeinsamen europäischen Strategie für allgemeine und berufliche Bildung 2021 bis 2030 437
D 1.3 Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich 442

D 2 Innovationen in der Berufsbildung durch Programme – ein internationaler Blick 447
D 2.1 Befragung von Berufsbildungsforschungsinstituten aus 22 Ländern 447
D 2.2 Darstellung von zwei ausgewählten Programmen 449
D 2.3 Zusammenfassung und Ausblick 452

D 3 Mobilität in der Berufsbildung 453
D 3.1 Erasmus+ 454
D 3.2 BMBF-Mobilitätsprogramm AusbildungWeltweit 458

D 4 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse 459

Abkürzungsverzeichnis 477
Verzeichnis der Schaubilder 483
Verzeichnis der Tabellen 487
Verzeichnis der Tabellen im Internet 494
Literaturverzeichnis 496
Schlagwortverzeichnis 521

A Indikatoren zur beruflichen Ausbildung

A 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. 2021 absolvierten 1,26 Mio. Auszubildende eine Ausbildung in einem der 326 nach BBiG/HwO anerkannten Ausbildungsberufe (2020: 1,29 Mio.; 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 im Vergleich zu früheren Jahren gestiegene Studierneigung zurückzuführen. Der Ausbildungsmarkt musste im Jahr 2020 im Zuge der Coronapandemie und der damit verbundenen Einschränkungen erhebliche Einbußen verkraften. Davon hat er sich bislang nicht erholt. Gegenüber 2019 ist eine „Gesamtschrumpfung" des Marktes zu beobachten. Die weiteren Rückgänge auf Nachfrageseite und die zunehmenden Stellenbesetzungsschwierigkeiten der Betriebe gefährden die Fachkräftesicherung.

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 2022

▶ Nur 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 2021 bis 30. September 2022 bundesweit insgesamt 475.100[1] Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das entspricht einem Anstieg um 2.100 Verträge (+0,4 %) im Vergleich zum Vorjahr. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag jedoch weiterhin deutlich (-49.900 bzw. -9,5 %) unter dem Wert von 2019, dem Jahr vor der Pandemie (**vgl. Kapitel A1.2**).

Die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge war mit 460.800 um 4.200 Verträge (+0,9 %) höher als 2021. Sie fiel aber um 49.900 Verträge (-9,8 %) niedriger aus als 2019. Bei den neu abgeschlossenen außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen wurde ein Rückgang um 2.200 (-13,1 %) auf 14.300 registriert (zum Vergleich 2019: 14.400).

▶ Leichte Zuwächse auch beim Ausbildungsangebot

Bundesweit wurden 544.000 Ausbildungsstellen angeboten. Das Ausbildungsangebot (neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus unbesetzte Berufsausbildungsstellen) fiel somit um 7.800 Stellen (+1,4 %) höher aus als im Vorjahr (**vgl. Kapitel A1.1**). Das betriebliche Ausbildungsangebot (ohne überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsstellen) lag bei 529.700. Somit haben Betriebe und Unternehmen in Deutschland 9.900 (+1,9 %) Ausbildungsplätze mehr zur Verfügung gestellt als im Vorjahr. Auch das Angebot blieb jedoch deutlich hinter dem Wert von 2019 zurück (Angebot: -34.200 bzw. -5,9 %; betriebliches Angebot: -34.100 bzw. -6,1 %).

▶ Weitere Rückgänge auf Nachfrageseite

Die Nachfrage (hier: erweiterte Definition = neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus alle zum Stichtag 30. September noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerber/-innen) ist 2022 auf 535.500 gesunken (-5.300 bzw. -1,0 % zu 2021). Der Vergleich zu 2019 (598.800) zeigt erhebliche Einbußen auf der Nachfrageseite (-63.200 bzw. -10,6 %). 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 2022 bei 101,6 und somit erstmals über 100 (2021: 99,1; 2020 und 2019 jeweils 96,6). Bezogen allein auf das betriebliche Angebot betrug sie 98,9 (2021: 96,1; 2020: 93,9; 2019: 94,2). Die Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher (EQI) fiel mit 68,0 ebenfalls höher aus (2021: 66,9; 2020: 64,5; 2019: 66,7). Somit hat sich die Marktlage aus Sicht der eine Ausbildung nachfragenden Jugend-

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

lichen verbessert. Das Ergebnis ist aber auch darauf zurückzuführen, dass sowohl die Nachfrage als auch die Zahl der Ausbildungsinteressierten deutlich niedriger ausfällt als in früheren Jahren (**vgl. Kapitel A1.1**).

▶ Schwierigkeiten bei der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage

Zum Stichtag 30. September 2022 waren insgesamt 60.400 Bewerber/-innen (22.700 unversorgte und 37.700 mit Alternative und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung) noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle (2021: 67.800; 2020: 78.200; 2019: 73.700). Die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen ist auch 2022 weiter gestiegen, und zwar um 5.700 (+9,0 %) auf 68.900. Somit wies die Statistik der BA erstmals mehr unbesetzte Stellen als noch eine Ausbildungsstelle suchende Bewerber/-innen aus.

Nach wie vor ist es schwierig, Ausbildungsangebot und -nachfrage zusammenzuführen. Der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerber/-innen an der Gesamtnachfrage fiel 2022 mit 11,3 % niedriger aus als in den beiden Vorjahren (2021: 12,5 %; 2020: 14,3 %). Hier wurde auch ein niedrigerer Wert als 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 %; 2022: 13,0 %). Passungsprobleme stellen eine zentrale Herausforderung am Ausbildungsmarkt dar. 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 2022 vorliegen, beinhaltet die folgende Darstellung neben Angaben für 2022 auch Angaben für 2021. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten.

▶ Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich

Die Zahl der Anfänger/-innen im Übergangsbereich (239.100) ist nach den vorläufigen Ergebnissen der integrierten Ausbildungsberichterstattung erstmals seit 2016 wieder gestiegen (+6,3 % zu 2021, -4,4 zu 2019). Der Zuwachs beruht auf dem Anstieg der Zahl der ausländischen Anfänger/-innen und dürfte im Wesentlichen auf ukrainische Jugendliche zurückzuführen sein, die an Programmen zum Erlernen der deutschen Sprache teilnehmen (**vgl. Kapitel A4.1**).

▶ Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Nach Analysen des BIBB anhand der Daten der Beschäftigungsstatistik der BA beteiligten sich im Jahr 2021 416.700 Betriebe an der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Ausbildungsbetriebe um 3.000 (-0,7 %) gesunken. Die Ausbildungsbetriebsquote lag bei 19,1 % (2020: 19,4 %; 2019: 19,6 %). Im Jahr 2021 war die nachlassende Ausbildungsbeteiligung wieder ausschließlich auf sinkende Bestände an Ausbildungsbetrieben bei Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigen zurückzuführen (**vgl. Kapitel A7.1**).

Das Ergebnis ist auch vor dem Hintergrund der ausgeprägteren Stellenbesetzungsschwierigkeiten von Kleinstbetrieben zu sehen (**vgl. Kapitel A7.3**).

▶ Vertragslösungsquote

Im Jahr 2021 wurden bundesweit insgesamt 141.200 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Die Vertragslösungsquote lag bei 26,7 %. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Quote um 1,6 Prozentpunkte (2020: 25,1 %). Während die Vertragslösungsquote im ersten Pandemiejahr 2020 merklich gesunken war, liegt sie nun wieder auf einem ähnlichen Niveau wie im Jahr 2019 (26,9 %). 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

Nach Analysen des BIBB zeigten sich auch unter den schwierigen Bedingungen der Coronapandemie insgesamt keine deutlichen Rückgänge bei den Abschlussprüfungen. Im ersten Jahr der Pandemie war die Anzahl der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert. Auch im Jahr 2021 veränderten sich die Anzahl der Prüfungsteilnahmen (+0,7 %), der Prüfungsteilnehmer/-innen (+0,4 %) sowie der Absolventen/Absolventinnen (-0,4 %) im Vergleich zum Vorjahr kaum (**vgl. Kapitel A5.7**). Der Anteil der erfolgreich bestandenen Abschlussprüfungen an allen Prüfungsteilnehmenden lag bei 91,5 % (2020: 92,3 %; 2019: 92,8 %).

▶ Personen ohne Berufsabschluss

Nach BIBB-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus lag der Anteil junger Erwachsener ohne einen formalen beruflichen Abschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren bei 17,8 %. Hochgerechnet waren dies 2,64 Mio. nicht formal qualifizierte junge Erwachsene. Gegenüber dem Vorjahr (2020: 15,5 % bzw. 2,33 Mio.) ist ein Anstieg zu verzeichnen (**vgl. Kapitel A11.3**).

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 20- bis 34-jährigen Migrantinnen und Migranten mit eigener Migrationserfahrung 38,1 % (zum Vergleich: Deutsche ohne Migrationshintergrund: 10,6 %).

- **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 2023 zu einem Anstieg des Ausbildungsangebots und der Nachfrage nach Ausbildungsstellen kommen. Auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge könnte leicht ansteigen. Die gesamte Schätzung ist jedoch mit Unsicherheiten verbunden. Die Ex-Post-Analyse der Prognose für das Ausbildungsjahr 2022 hat gezeigt, dass die Betriebe, Praxen und Verwaltungen, wie von PROSIMA prognostiziert, mehr Ausbildungsplätze angeboten haben. Allerdings haben sich die Jugendlichen weiter vom Ausbildungsmarkt zurückgezogen, als dies demografiebedingt zu erwarten gewesen wäre. Sollte sich diese Entwicklung fortsetzen, könnten die Eckwerte auch niedriger ausfallen, als vom Modell prognostiziert. Sie sind auch davon abhängig, wie gut die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage gelingt (**vgl. Kapitel A2**).

- **Modernisierung der beruflichen Bildung**

  Ein modernes und leistungsfähiges Berufsausbildungssystem lebt insb. von der Qualität seiner Ausbildungsordnungen. Sie bilden die Grundlage für eine zukunftsfeste Berufsausbildung als Voraussetzung für lebenslanges Lernen. Seit 2013 wurden insgesamt 124 Ausbildungsberufe neu geordnet. Darunter waren 118 modernisierte und sechs neue Ausbildungsberufe (**vgl. Kapitel A3.2**).

Überblick über die wichtigsten zugrunde liegenden Statistiken

Die o. g. 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)

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**	**Beschäftigungsstatistik 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	▶ insb.: 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 2023

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/-in“, „Ausbildungsplatznachfrager/-innen“ und „Ausbildungsinteressierte“.

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

Zum 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 keinen alternativen Verbleib aufwiesen (z. B. Arbeit, teilqualifizierender Schulbesuch). Mit der neuen Berechnung wird verhindert, dass noch suchende Jugendliche aus der Erfassung der (erfolglosen) Ausbildungsplatznachfrage ausgeschlossen werden, weil sie einen alternativen Verbleib aufwiesen. Die eANR liefert somit auch ein deutlich realistischeres Bild vom Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage als die traditionelle Berechnungsform.

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 Entwicklungen von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot aus dem letzten Jahr setzen sich 2022 ganz ähnlich fort. Auch wenn das Ausbildungsplatzangebot 2022 wie schon im Vorjahr erneut leicht angestiegen ist (2022 gegenüber 2021: +7.800 bzw. +1,4 % auf 544.000 Angebote[2]), blieb es weiterhin deutlich um 34.200 Angebote (-5,9 %) unter dem Niveau von 2019 vor Ausbruch der Coronapandemie → **Tabelle A1.1.1-1**. Gleiches gilt auch für das betriebliche Ausbildungsplatzangebot. Gegenüber 2021 ist dieses um 9.900 Angebote bzw. um 1,9 % auf 529.700 Angebote gestiegen. Gegenüber 2019 bedeutet dies eine Reduzierung um 34.100 Angebote (-6,1 %). Die Ausbildungsplatznachfrage ist wie schon 2021 auch im aktuellen Berichtsjahr erneut leicht gesunken, diesmal um 5.300 Nachfragende (-1,0 %) auf insgesamt 535.500 Nachfragende. Damit lag das Niveau der Nachfrage um 63.200 Nachfragende bzw. 10,6 % unter dem Niveau von 2019.[3]

Anhand der längerfristigen Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage ist in → **Tabelle A1.1.1-1** ersichtlich, dass die Rückgänge von Angebot und Nachfrage nur zu einem Teil auf die Coronapandemie und ihre Eindämmungsmaßnahmen zurückgeführt werden können. Im Zuge sinkender Zahlen an Schulabgängern/-abgängerinnen in den vergangenen Jahren → **Tabelle A1.1.1-2**, einem sinkenden Ausbildungsinteresse und steigenden Zahlen unbesetzter Ausbildungsstellen war der Ausbildungsmarkt bereits vor Ausbruch der Pandemie von rückläufigen Entwicklungen gekennzeichnet. Obwohl die demografische Entwicklung in der öffentlichen Diskussion oft als Hauptgrund für die zurückgehende Nachfrage genannt wird, ist zu betonen, dass dies nur ein Grund für den zunehmenden Fachkräftemangel ist. Vielmehr spielt auch die wahrgenommene Attraktivität einer dualen Berufsausbildung im Vergleich zu schulischen Ausbildungsgängen und zur hochschulischen Bildung eine Rolle. Die konkreten Berufe, die von jungen Menschen angestrebt werden, sind eng mit diesen Ausbildungssystemen verknüpft. Über die jeweiligen beruflichen Tätigkeiten hinaus sind für die Berufswahl insbesondere auch spätere Verdienst- und Karriereperspektiven sowie die erwartete gesellschaftliche Anerkennung der Berufe von Bedeutung (vgl. Eberhard/Ulrich 2017).

Nachfrage: Differenzierungen nach persönlichen Merkmalen

Generell wählen Männer häufiger als Frauen eine Ausbildung im dualen System. Der Anteil der jungen Frauen an der Ausbildungsplatznachfrage lag im Berichtjahr 2022 bei 36,4 %. Frauen wählen hingegen häufiger als Männer schulische Berufsausbildungen außerhalb von BBiG/HwO, insbesondere in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (**vgl. Kapitel A6**).

In den letzten Jahren veränderte sich die Ausbildungsplatznachfrage im dualen System jedoch in ihrer Merkmalsstruktur, denn im Jahr 2011 lag der Anteil der Frauen an der Nachfrage nur noch bei 41,2 %. Damit hat sich seit 2011 die Zahl der Nachfragerinnen anteilig stärker rückläufig entwickelt als die der männlichen Nachfrager.[4] Seit 2011 fiel die Zahl der Nachfragerinnen um 69.200 bzw. -26,2 % auf 195.100 → **Tabelle A1.1.1-1**. Bei den jungen Männern, bei denen die Nachfrage im Laufe des vergangenen Jahrzehnts teilweise sogar anstieg, fiel der Rückgang von 2011 (377.500) auf 2022 (340.200) um 37.300 bzw. -9,9 % dagegen geringer aus. Seit 2019 ist der geschlechterspezifische Rückgang der Nachfrage

2 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.

3 Eine detaillierte Darstellung der Ausprägungen aller Marktindikatoren sowie zusätzlich auf Ebene der Bundesländer und der Arbeitsagenturbezirke findet sich im Anhang des Internetfachbeitrags von Christ u. a. 2023 (**https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab11_beitrag_ausbildungsmarkt-2022.pdf**) in den Tabellen A1 und A2 „Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2022 in Deutschland, West- und Ostdeutschland und in den Ländern" sowie A3 und A4 „Eckwerte zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2022 in Deutschland".

4 In → **Tabelle A1.1.1-1** weicht die Summe aus weiblichen und männlichen Nachfragern/Nachfragerinnen von der insgesamten Zahl der Nachfrager/-innen ab. Dies ist auf jene Personen zurückzuführen, die sich beim Geschlecht als divers einordnen oder keine Angabe hierzu machten.

Tabelle A1.1.1-1: **Entwicklung von Angebot und Nachfrage 2011 bis 2022 in Deutschland (Stichtag 30. September)**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 gegenüber 2021	
													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**	**544.011**	**+7.773**	**1,4%**
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	14.343	-2.169	-13,1%
betrieblich[3]	569.406	559.428	542.580	541.257	544.974	546.282	556.395	574.185	563.808	512.544	519.726	529.668	+9.942	1,9%
Ausbildungsplatznachfrage[4]	**641.796**	**627.378**	**613.284**	**604.590**	**603.198**	**600.876**	**603.510**	**610.032**	**598.758**	**545.721**	**540.882**	**535.545**	**-5.337**	**-1,0%**
männlich	377.457	369.267	362.877	360.390	362.022	364.107	375.168	384.921	379.215	346.620	344.592	340.191	-4.401	-1,3%
weiblich	264.342	258.111	250.407	244.200	241.173	236.769	228.339	225.111	219.531	199.053	196.134	195.126	-1.008	-0,5%
mit Hauptschulabschluss (Schätzung[5])	204.331	192.967	181.173	170.274	163.244	154.449	151.058	153.890	151.250	137.887	135.188	133.448	-1.741	-1,3%
mit mittlerem Abschluss (Schätzung)	267.901	262.153	255.778	254.897	253.031	251.079	247.316	246.695	240.497	222.142	221.479	219.572	-1.907	-0,9%
mit Studienberechtigung (Schätzung)	145.205	149.198	153.134	156.400	163.965	169.204	171.401	174.039	172.307	156.061	156.566	155.031	-1.535	-1,0%
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**	**101,6**	**+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	98,9	+2,8	.

[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] Für die Schätzung wird aus der Berufsbildungsstatistik des Vorjahres die relative Aufteilung der zum 30. September erfassten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach den Schulabschlüssen verwendet. Diese Zahlen werden dann auf die aktuellen Neuabschlusszahlen aus der BIBB-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. Mit dem Jahr 2022 wählen wir den 30.09. statt dem wie in der Berufsbildungsstatistik üblichen 31.12. als Stichtag. Dies ist auch rückwirkend für die Jahre ab 2011 möglich, wodurch sich die Werte der Ausbildungsplatznachfrage nach Schulabschluss auch in diesen Jahren verändern. Dies gilt es beim Vergleich vergangener Publikationen im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30.09. und dem vorliegenden Kapitel des Datenreports zu berücksichtigen.
[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); DAZUBI: „Datenbank Auszubildende" des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Tabelle A1.1.1-2: **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	2022 (Schätzung)	2022 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**	**768.186**	762.796	**-102.520**	**-11,8%**
ohne Hauptschulabschluss	53.058	49.560	47.648	46.295	46.950	47.435	49.193	52.680	53.598	52.833	45.072	47.490	47.473	**-5.585**	-10,5%
mit Hauptschulabschluss	179.753	168.660	157.498	151.314	146.649	139.948	139.243	134.389	133.515	132.429	123.687	122.282	122.356	**-57.397**	-31,9%
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	334.137	328.669	**-22.187**	-6,3%
mit Fachhochschulreife	13.455	13.769	13.945	1.068	841	973	778	628	900	624	912	849	786	**-12.669**	-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	263.428	263.512	**-4.682**	-1,7%
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**	**328.069**	326.268	**-63.025**	**-16,2%**
Berufsvorbereitungsjahr	48.876	45.141	41.982	42.024	41.970	45.582	67.080	84.537	88.122	77.826	71.145	63.924	62.294	**+13.418**	+27,5%
vollzeitschulisches Berufsgrundbildungsjahr	31.023	29.676	26.421	25.272	26.220	27.774	5.292	5.238	4.944	4.725	4.665	3.675	3.575	**-27.448**	-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	151.028	149.814	**-37.651**	-20,1%
Wirtschaftsgymnasien	49.836	50.202	52.818	53.307	54.621	57.495	60.057	61.437	61.035	58.278	55.770	53.982	54.783	**+4.947**	+9,9%
Fachoberschulen	72.093	71.577	72.885	67.323	65.991	67.353	67.749	66.573	66.555	61.413	55.773	55.460	55.802	**-16.291**	-22,6%

Anm.: Den hier genannten Größen liegen Ist-Zahlen des Statistischen Bundesamtes für 2010 bis 2021 zugrunde; die Zahlen für 2022 wurden mithilfe der Vorausberechnung der Kultusministerkonferenz und unter Berücksichtigung der letzten Ist-Zahlen (2021) geschätzt (vgl. Kultusministerkonferenz 2022). Dabei wurde angenommen, dass die relativen Veränderungsraten zwischen 2021 und 2022 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;
ab 2021/2022 werden die Statistischen Berichte zur Schulstatistik zu den allgemeinbildenden Schulen und den berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens (mit Berufsbezeichnungen) verwendet; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

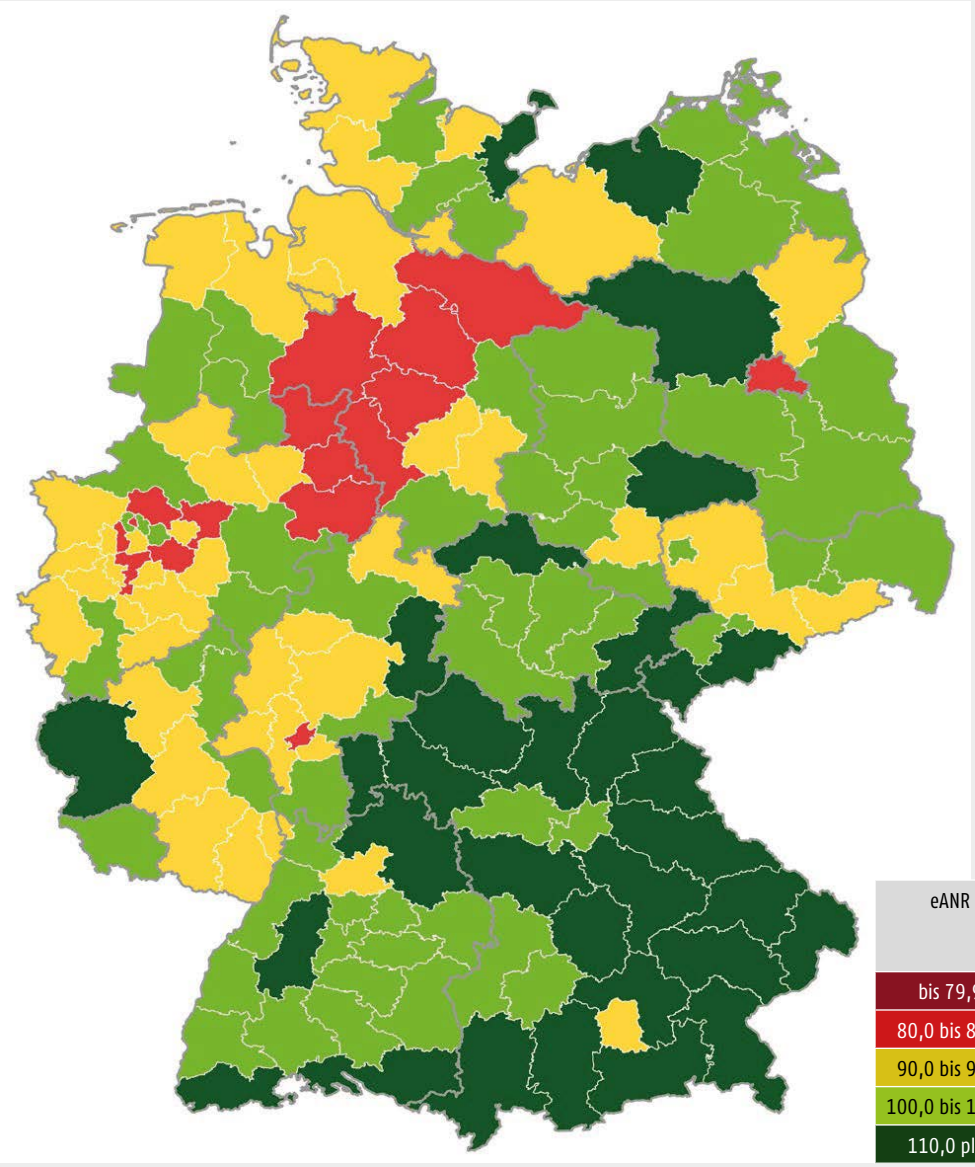
Tabelle A1.1.1-3: **Eckdaten zum Ausbildungsmarkt im Jahr 2022 differenziert nach Bundesländern**

	BIBB-Erhebung zum 30. September 2022			Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)									Verknüpfungen beider Datenquellen (BIBB-Erhebung, BA-Ausbildungsmarktstatistik)											
	darunter				darunter		darunter							darunter		darunter		Ausbildungsplatznachfrage (NA)			Angebots-Nachfrage-Relation (ANR)		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 Berufsausbildung einmündeten		Summe der Bewerber, 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		
											mit einer Alternative zum 30.09.	ohne Alternative („Unversorgte“)													
	absolut	Sp.1-3	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in %	Sp.11+12	in %	absolut	absolut	Sp. 1+6-7	Sp. 1/13	Sp. 1+5	Sp. 15-3	Sp. 5/16	Sp.1+12	Sp. 1+9	Sp. 9/19	Sp. 15/18	Sp. 15/19	Sp. 15/13	Sp. 17*20
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	65.847	64.332	1.515	79.640	11.357	50.695	25.676	50,6	6.327	12,5	5.317	1.010	90.867	72,5	77.205	75.690	15,0	66.858	72.174	8,8	115,5	107,0	85,0	131,5
Bayern	82.239	80.568	1.671	101.481	18.483	61.293	35.281	57,6	5.230	8,5	4.190	1.040	108.249	76,0	100.722	99.051	18,7	83.277	87.468	6,0	120,9	115,2	93,0	111,6
Berlin	14.709	13.863	846	16.104	1.502	20.902	7.478	35,8	3.949	18,9	814	3.135	28.134	52,3	16.212	15.366	9,8	17.844	18.660	21,2	90,8	86,9	57,6	206,9
Brandenburg	10.290	9.801	489	14.918	2.453	12.525	6.002	47,9	1.857	14,8	678	1.179	16.812	61,2	12.744	12.255	20,0	11.469	12.147	15,3	111,1	104,9	75,8	306,0
Bremen	5.304	5.055	249	5.689	573	4.709	1.858	39,5	803	17,1	541	262	8.154	65,0	5.877	5.628	10,2	5.565	6.105	13,2	105,6	96,2	72,1	133,9
Hamburg	11.193	10.836	357	9.785	1.032	6.730	2.902	43,1	1.342	19,9	626	716	15.021	74,5	12.225	11.868	8,7	11.907	12.534	10,7	102,7	97,5	81,4	93,1
Hessen	33.831	32.571	1.260	35.590	3.611	33.722	14.379	42,6	4.867	14,4	3.163	1.704	53.175	63,6	37.443	36.183	10,0	35.535	38.700	12,6	105,4	96,8	70,4	125,5
Meckl.-Vorpommern	7.998	7.638	357	11.159	1.542	6.138	3.146	51,3	953	15,5	588	365	10.989	72,8	9.540	9.180	16,8	8.361	8.949	10,6	114,1	106,6	86,8	178,8
Niedersachsen	48.576	47.547	1.029	55.493	4.641	44.818	19.150	42,7	7.580	16,9	5.204	2.376	74.244	65,4	53.217	52.188	8,9	50.952	56.154	13,5	104,4	94,8	71,7	120,0
Nordrhein-Westfalen	108.759	105.801	2.958	114.640	10.144	105.286	45.322	43,0	17.006	16,2	10.326	6.680	168.723	64,5	118.902	115.944	8,7	115.440	125.766	13,5	103,0	94,5	70,5	118,3
Rheinland-Pfalz	22.968	22.371	594	26.237	3.551	20.107	9.037	44,9	3.242	16,1	2.136	1.106	34.038	67,5	26.517	25.923	13,7	24.072	26.208	12,4	110,2	101,2	77,9	169,4
Saarland	5.922	5.703	219	7.313	1.103	4.573	1.872	40,9	620	13,6	533	87	8.625	68,7	7.026	6.807	16,2	6.009	6.543	9,5	116,9	107,4	81,5	153,5
Sachsen	19.728	18.669	1.059	21.892	2.721	19.218	10.782	56,1	2.198	11,4	1.436	762	28.164	70,0	22.449	21.390	12,7	20.490	21.924	10,0	109,6	102,4	79,7	127,5
Sachsen-Anhalt	10.335	9.696	639	12.973	1.327	9.258	5.242	56,6	941	10,2	605	336	14.352	72,0	11.661	11.022	12,0	10.671	11.277	8,3	109,3	103,4	81,3	100,5
Schleswig-Holstein	17.556	17.031	522	19.568	2.902	13.662	5.677	41,6	2.472	18,1	1.065	1.407	25.539	68,7	20.457	19.935	14,6	18.963	20.028	12,3	107,9	102,1	80,1	179,7
Thüringen	9.894	9.312	579	13.301	1.915	8.145	4.738	58,2	751	9,2	429	322	13.299	74,4	11.808	11.229	17,1	10.215	10.644	7,1	115,6	110,9	88,8	120,3
Westdeutschland	**402.192**	**391.818**	**10.374**	**455.436**	**57.397**	**345.595**	**161.154**	**46,6**	**49.489**	**14,3**	**33.101**	**16.388**	**586.632**	**68,6**	**459.588**	**449.214**	**12,8**	**418.581**	**451.680**	**11,0**	**109,8**	**101,8**	**78,3**	**140,0**
Ostdeutschland	**72.951**	**68.982**	**3.969**	**90.347**	**11.460**	**76.186**	**37.388**	**49,1**	**10.649**	**14,0**	**4.550**	**6.099**	**111.750**	**65,3**	**84.411**	**80.442**	**14,2**	**79.050**	**83.601**	**12,7**	**106,8**	**101,0**	**75,5**	**181,5**
Deutschland	**475.143**	**460.800**	**14.343**	**545.960**	**68.868**	**422.400**	**198.684**	**47,0**	**60.400**	**14,3**	**37.715**	**22.685**	**698.859**	**68,0**	**544.011**	**529.668**	**13,0**	**497.829**	**535.545**	**11,3**	**109,3**	**101,6**	**77,8**	**146,6**

Anm.: Alle Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge stehen, wurden vor dem Hintergrund von gesetzlichen Datenschutzbestimmungen auf ein Vielfaches von 3 gerundet.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik (ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen); Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2022; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Schaubild A1.1.1-1: **Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2022 in den Arbeitsagenturbezirken**



eANR	Zahl der Regionen 2022	Zum Vergleich 2021
bis 79,9	0	0
80,0 bis 89,9	15	21
90,0 bis 99,9	47	56
100,0 bis 109,9	60	49
110,0 plus	32	28

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 2023

hingegen zwischen Männern und Frauen ähnlich groß (Männer: -10,6 % / Frauen: -10,3 %).

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 die Anzahl der Nachfrager/-innen mit Hauptschulabschluss die Anzahl der Nachfrager/-innen mit Studienberechtigung noch deutlich um 59.100 Personen überstieg, hat sich das Verhältnis seit 2015 umgekehrt. Im Jahr 2022 überstieg die Anzahl der Nachfrager/-innen mit Studienberechtigung jene mit Hochschulabschluss um 21.600 → **Tabelle A1.1.1-1**. Die humanitäre Migration in das deutsche Ausbildungssystem hat ebenfalls Einfluss auf die Merkmalsstruktur der Ausbildungsplatznachfrage. Im Zuge des völkerrechtswidrigen Einmarsches Russlands in die Ukraine und des Zuzuges ukrainischer Geflüchteter nach Deutschland rückt dieses Thema wieder verstärkt in den Fokus (siehe hierzu **Kapitel A12.2**).

Angebots-Nachfrage-Relation

Da gegenüber dem Vorjahr das Ausbildungsplatzangebot bundesweit 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 2022 kamen rechnerisch 101,6 Ausbildungsplatzangebote auf je 100 Ausbildungsplatznachfrager/-innen → **Tabelle A1.1.1-1**. Die Angebots-Nachfrage-Relation ist gegenüber dem Vorjahr von 99,1 um 2,5 Punkte gestiegen und stellte einen neuen Höchstwert seit erstmaliger Berechnung der Kennzahl im Jahr 2007 dar. Der Wert lag bundesweit erstmals über der Grenze von 100, d. h., zum ersten Mal fiel die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen geringer aus als das Ausbildungsplatzangebot. Aus der 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. Gleichzeitig bedeutet dies eine Verschärfung der Besetzungsprobleme für die Betriebe (**vgl. Kapitel A1.1.2**).

Wie bereits in den Vorjahren, gab es jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern. Das Bundesland mit dem höchsten eANR-Wert war 2022 erneut Bayern. Hier kamen rechnerisch 115,2 Angebote auf100 Nachfrager/-innen (2021: 111,3). Ebenfalls überdurchschnittliche eANR-Werte wurden in Baden-Württemberg (eANR: 107,0), Brandenburg (eANR: 104,9), Mecklenburg-Vorpommern (eANR: 106,6), Saarland (eANR: 107,4), Sachsen (eANR: 102,4), Sachsen-Anhalt (eANR: 103,4), Schleswig-Holstein (eANR: 102,1) sowie in Thüringen (eANR: 110,9) erfasst → **Tabelle A1.1.1-3**.

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 2022 in insgesamt elf Arbeitsagenturbezirken, die vor allen in Bayern und Thüringen liegen. Der Arbeitsagenturbezirk Weiden erreichte mit einer eANR von 139,3 den höchsten Wert, gefolgt von Schwandorf (135,9), Passau (135,2), Regensburg (129,3) und Altenburg-Gera (124,2).

In insgesamt 21 weiteren Arbeitsagenturbezirken kamen rechnerisch mindestens 110 Angebote auf 100 Nachfragende. Diese Bezirke verteilten sich auf Bayern, Baden-Württemberg, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommer, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Schleswig-Holstein sowie Thüringen. Die Anzahl der Bezirke mit einer eANR von kleiner 90 reduzierte sich im Jahr 2022 im Vergleich zu 2021 nochmals von 21 auf 15. Weniger als 80 Angebote auf 100 Nachfragende wurden im Jahr 2022 in keinem Bezirk verzeichnet. Recklinghausen (82,9) und Nienburg-Verden (83,5) wiesen jedoch eine eANR von kleiner als 85 auf → **Schaubild A1.1.1-2**.

A1.1.2 Erfolglose Marktteilnahmen und Passungsprobleme

Unbesetzte Ausbildungsplatzangebote

In den vergangenen drei Berichtsjahren erreichte die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen jeweils einen neuen Höchststand. 2022 stieg sie gegenüber dem Vorjahr um 5.700 Stellen bzw. um 9,0 % auf 68.900 unbesetzte Ausbildungsstellen. Auch die Quote der unbesetzten betrieblichen Stellen an allen betrieblichen Ausbildungsstellen legte im gleichen Zeitraum zu und betrug 13,0 %. Gegenüber 2019 ist die Quote bis 2022 um 3,6 Prozentpunkte gestiegen, es blieben 15.700 betriebliche Ausbildungsstellen mehr unbesetzt als 2019 → **Tabelle A1.1.2-1**. Für die Betriebe bedeutet diese Entwicklung, dass jeder siebte bis achte betriebliche Ausbildungsplatz 2022 unbesetzt blieb und die Herausforderung, den eigenen Fachkräftebedarf über die Ausbildung zu decken, weiter gestiegen ist → **Tabelle A1.1.2-1**.

Erfolglose Ausbildungsplatznachfrage

Während für die Betriebe die Besetzungsprobleme gestiegen sind, hat sich die Versorgungslage aus Sicht vieler Jugendliche weiter verbessert. Nachdem die Anzahl der zum 30. September noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber/-innen im Jahr 2021 sehr deutlich um 10.400 Bewerber/-innen bzw. 13,3 % im Vergleich zu 2020 – dem ersten Jahr der Coronapandemie – gesunken war, sank sie 2022 weiter auf einen neuen Tiefstand seit 2010. Als noch suchende Bewerber/-innen gelten jene Bewerber/-innen, die nicht in eine Ausbildung einmündeten und der BA zum 30.09 einen alternativen Verbleib meldeten oder unversorgt verblieben und die jeweils bei der BA ihren Vermittlungswunsch in eine Ausbildung aufrechterhielten. Im Berichtsjahr 2022 betrug der Rückgang der noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber/-innen 7.400 (-10,9 %) auf 60.400 im Vergleich zum Vorjahr → **Tabelle A1.1.2-1**. Damit lag die Quote der noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber/-innen erstmals unterhalb der Quote der unbesetzten betrieblichen Stellen.

Tabelle A1.1.2-1: **Erfolglose Marktteilnahmen 2010 bis 2022 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
2022	68.868	13,0	60.400	11,3
2022 gegenüber 2021	+5.692	0,8 Prozentpunkte	-7.418	-1,2 Prozentpunkte
	9,0%		-10,9%	

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

BIBB-Datenreport 2023

Passungsprobleme

Im Berichtsjahr 2022 betrug das ungenutzte Ausbildungsvertragspotenzial E 68.900, resultierend aus den 68.900 unbesetzten Ausbildungsplätzen, denen 60.400 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).

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 übersteigt, 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 2022 im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken, obwohl die Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen an allen betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten nochmals gestiegen ist. Der „Index Passungsprobleme" lag 2022 bei 146,6. In Ostdeutschland fiel er 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 2022 z. B. die Arbeitsagenturbezirke Potsdam (IP =418,8), Greifswald (IP =351,5) sowie Kaiserslautern-Pirmasens (IP=327,1).

E Regionale Ausbildungsmarktunterschiede

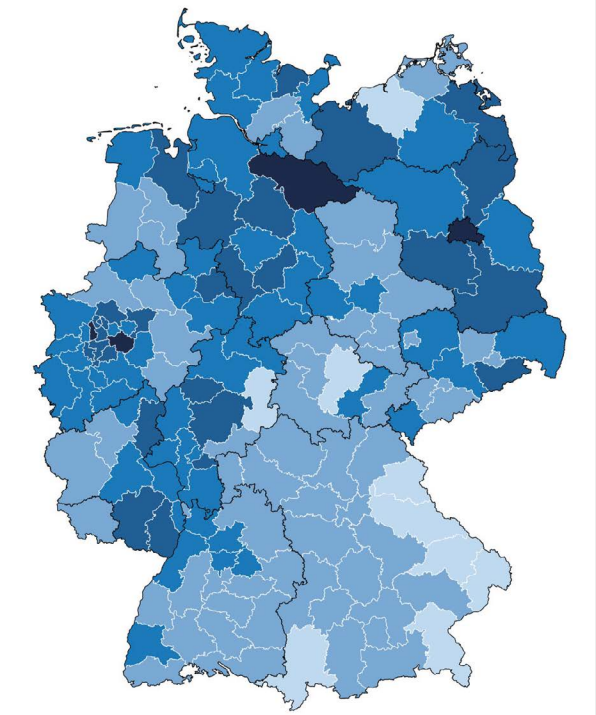
Die Angebots-Nachfrage-Relationen spiegeln auf der regionalen Ebene nicht die ursprünglichen Verhältnisse vor Ort, sondern die durch (erfolgreiche) Mobilität der Jugendlichen geprägten Marktlagen wider. Denn die erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage wird mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 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. Kapitel A8.2**; Matthes/Ulrich 2018; Herzer/Ulrich 2020).

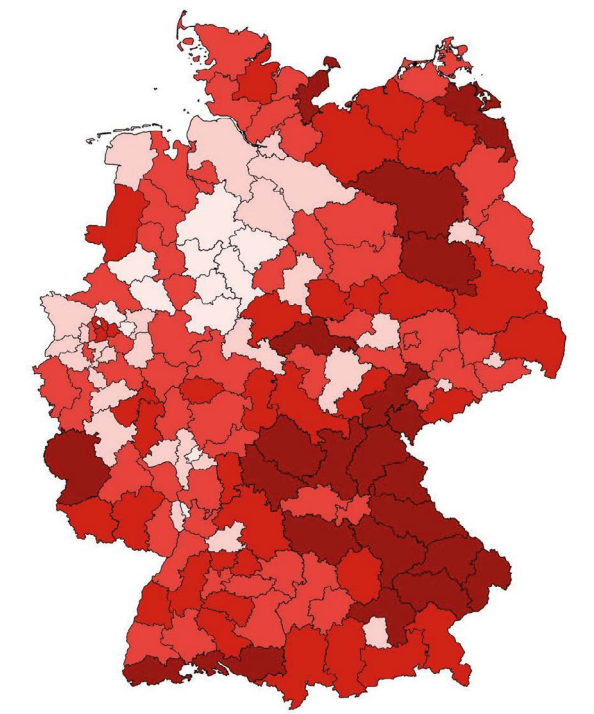
Die erfolglose Ausbildungsplatznachfrage wird im Gegensatz zur erfolgreichen Nachfrage ausschließlich wohnortbezogen gemessen, auch wenn einheimische Jugendliche sich womöglich ausschließlich außerhalb der Region beworben haben sollten. Auch das Ausbildungsplatzangebot umfasst, ob erfolgreich oder erfolglos,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

Neben der regionalen Perspektive zeigen sich auch Heterogenitäten in den Besetzungs- und Versorgungsproblemen in den verschiedenen Ausbildungsberufen. Wie bereits in den Vorjahren waren auch 2022 Berufe aus Handwerk, insb. aus dem Lebensmittelhandwerk besonders stark 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 übertraf die Zahl der Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss deutlich. Für diesen Schulabschluss gab es deutlich mehr als doppelt so viele Stellen als Bewerber/-innen. Für die Schulabschlüsse Abitur und Fachhochschulreife zeigt sich ein gegenteiliges Bild. Dort überstieg die Anzahl der Bewerber/-innen mit einem solchen Abschluss die Zahl der Stellen mit dem entsprechend erwarteten Schulabschluss deutlich.

Schaubild A1.1.2-1: **Anteile erfolgloser Marktteilnahmen in den Regionen (Arbeitsagenturbezirken) im Jahr 2022**





Quote erfolgloser Ausbildungsplatznachfrage	Zahl der Regionen 2022	Zum Vergleich 2021
bis 4,9%	6	6
5,0% bis 9,9%	60	55
10,0% bis 14,9%	55	48
15,0% bis 19,9%	26	35
20,0% plus	4	10

Quote unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplatzangebote	Zahl der Regionen 2022	Zum Vergleich 2021
bis 4,9%	12	12
5,0% bis 9,9%	29	30
10,0% bis 14,9%	55	64
15,0% bis 19,9%	36	35
20,0% plus	22	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 2023

Lediglich beim Abschluss der mittleren Reife zeigt sich ein ausgeglichenes Bild.

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 abgeschlossenen 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.

Tabelle A1.1.2-2: **Ausbildungsmarktlagen 2022 in ausgewählten Berufen mit Besetzungs- und Versorgungsproblemen**

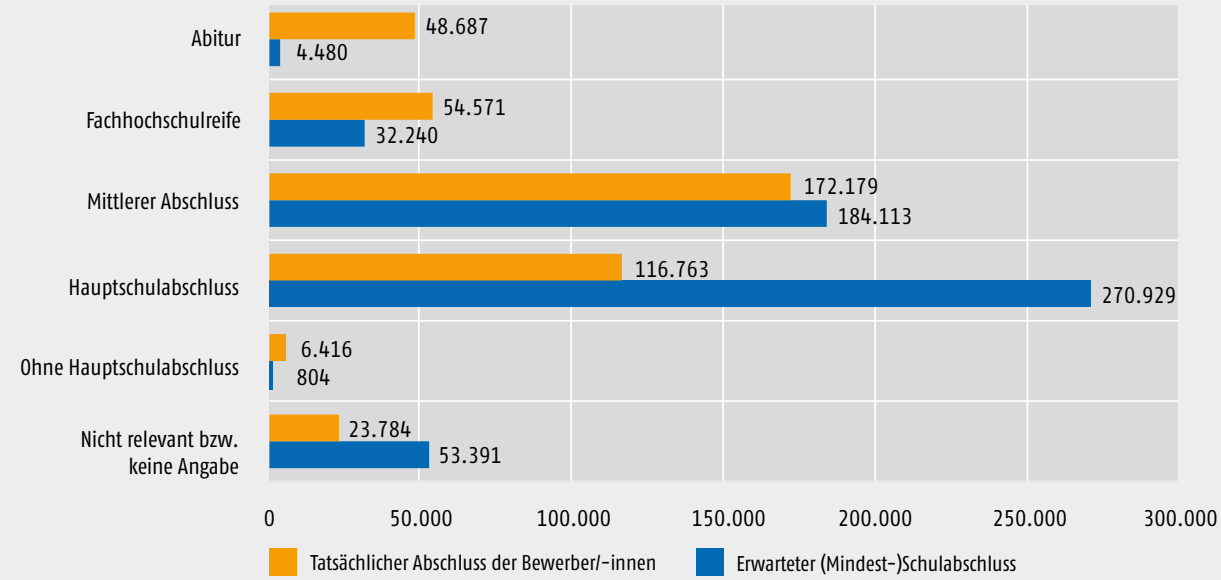
	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Betriebliche Angebote		Ausbildungsplatznachfrage		(Betriebliche) Angebots-Nachfrage-Relation	Anteile erfolgloser Marktteilnehmer/-innen (in %)	
	insgesamt	außerbetrieblich	insgesamt	am 30.09. unbesetzt	insgesamt	am 30.09. noch suchend		Anteil unbesetzter Plätze am betrieblichen Angebot	Anteil noch Suchender an der Nachfrage
	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9
Berufe mit Besetzungsproblemen	absolut	absolut	Sp.1-Sp.2+Sp.4	absolut	Sp.1+Sp.6	absolut	Sp.3/Sp.5	Sp.4/ Sp.3	Sp.6/ Sp.5
Klempner/-in	333	0	603	273	345	12	175,1	45,0	3,5
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	3.783	57	6.633	2.904	3.972	186	167,0	43,8	4,7
Fleischer/-in	1.113	18	1.836	741	1.158	45	158,6	40,4	3,9
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	666	0	1.101	435	714	48	154,4	39,6	6,6
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	600	24	924	345	630	30	146,3	37,5	4,8
Rohrleitungsbauer/-in	288	0	432	144	300	12	143,9	33,3	4,0
Gerüstbauer/-in	402	0	588	189	417	15	140,9	31,9	3,8
Kaufmann/-frau für Dialogmarketing	741	3	1.074	339	798	57	134,7	31,5	7,3
Stuckateur/-in	438	3	624	189	462	24	135,6	30,2	5,0
Bäcker/-in	1.797	54	2.481	735	1.950	150	127,3	29,7	7,7
Kaufmann/-frau für Hotelmanagement/ Kauffrau für Hotelmanagement	300	0	426	126	336	36	126,5	29,6	11,0
Glaser/-in	378	3	522	147	399	21	130,8	27,8	5,0
Hörakustiker/-in	1.020	6	1.386	369	1.056	36	131,0	26,6	3,4
Fluggerätmechaniker/-in	699	0	948	246	756	57	125,1	26,1	7,5
Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie	3.750	27	5.022	1.296	3.912	162	128,3	25,8	4,1
Berufe mit Versorgungsproblemen									
Tierpfleger/-in	714	21	705	12	1.176	462	60,0	1,8	39,3
Mediengestalter/-in Bild und Ton	885	3	900	18	1.449	561	62,1	1,9	38,8
Gestalter/-in für visuelles Marketing	489	3	504	18	768	279	65,7	3,8	36,4
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	1.185	15	1.563	393	1.716	531	91,1	25,1	30,9
Mediengestalter/-in Digital und Print	2.457	120	2.454	117	3.525	1.071	69,6	4,8	30,3
Biologielaborant/-in	477	0	480	3	636	159	75,3	0,4	25,0
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	552	0	564	12	726	174	77,5	2,3	24,1
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	1.230	9	1.377	156	1.620	390	85,1	11,3	24,1
FFachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	648	0	675	27	837	189	80,5	4,0	22,7
Raumausstatter/-in	642	33	684	75	822	180	83,3	10,8	21,8
Hauswirtschafter/-in	516	75	576	132	657	141	87,5	23,1	21,5
Florist/-in	828	45	885	102	1.053	222	84,2	11,6	21,2
Immobilienkaufmann/-frau	3.357	18	3.414	72	4.206	846	81,2	2,1	20,1
IT-System-Elektroniker/-in	1.413	24	1.680	291	1.761	348	95,3	17,3	19,8
Friseur/-in	6.675	435	7.245	1.005	8.301	1.626	87,3	13,9	19,6

Anm.: Es werden nur Ausbildungsberufe des dualen Systems (BBiG/HwO) aufgeführt, in denen im Jahr 2022 mindestens 400 betriebliche Ausbildungsstellen angeboten wurden und in denen nicht zu einem größeren Anteil außerbetrieblich ausgebildet wird.
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 2023

Schaubild A1.1.2-2: **Von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteter (Mindest-)Schulabschluss und tatsächlicher Schulabschluss der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen 2022**



Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2022b, Tabelle 2.2; Bundesagentur für Arbeit 2022c; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

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.[5] Sie beinhaltet somit neben

- den Jugendlichen, die ohne Mitwirkung der Beratungs- und Vermittlungsdienste erfolgreich einen Ausbildungsvertrag abschließen,[6]
- 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 2022a) und deshalb nicht zur offiziellen Ausbildungsplatznachfrage gerechnet werden.

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

6 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.

Nach dem erheblichen Rückgang der Gesamtzahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen um 62.600 bzw. um 8,0 % auf 724.300 im Jahr 2020 ging die Nachfrage im Berichtsjahr 2021 um 17.300 bzw. um 2,4 % erneut zurück. Auch im Berichtsjahr 2022 setzte sich die rückläufige Entwicklung bei der Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen fort. Gegenüber dem Vorjahr wurden 698.900 institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte gezählt. Das entspricht einem Rückgang um 18.200 Personen bzw. 1,2 %. Die Zahl der Ausbildungsinteressierten unterschritt damit erstmal die Marke von 700.000. Dies ist die niedrigste Zahl seit 1992, als erstmals für das wiedervereinigte Deutschland gesamtdeutsche Ausbildungsmarktzahlen errechnet werden konnten.

Einmündungs- bzw. Beteiligungsquote (EQI)

Der Anteil der ausbildungsinteressierten Personen, der einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hat (EQI) E, ist gegenüber dem Vorjahr (EQI = 66,9 %) bundesweit um 1,1 Prozentpunkte auf 68,0 % gestiegen und lag damit über dem Niveau von 2019 (EQI = 66,7 %), vor der Coronapandemie. Wie die eANR war auch die Einmündungsquote von deutlicher regionaler Varianz geprägt: Besonders hohe Einmündungsquoten wurden 2022 in Bayern (EQI = 76,0 %), Hamburg (74,5 %) und Thüringen (74,4 %) beobachtet, unterdurchschnittliche

Werte unter anderem in Berlin (52,3 %) und Brandenburg (61,2 %) (siehe dazu nochmals → **Tabelle A1.1.1-3**).

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.

Ausbildungsinteressierte, die ihren Vermittlungswunsch vorzeitig aufgaben

Die Größe der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen unterscheidet sich von der 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“). 2022 lag deren Zahl bei 163.300 Personen; ihr Anteil an allen 698.900 ausbildungsinteressierten Personen betrug somit bundesweit 23,4 %. Wie → **Tabelle A1.1.3-1** zeigt, verblieben von diesen 163.300 Personen 59.600 im Bildungssystem, 24.800 in Erwerbstätigkeit und 4.300 in gemeinnützigen oder sozialen Diensten. Für weitere 74.700 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 2022 von den Bewerbern und Bewerberinnen, für die kein Vermittlungsauftrag mehr lief und für die ansonsten kein Verbleib bekannt war, 18.400 arbeitslos gemeldet. Auch aus den BA/BIBB-Bewerberbefragungen ist bekannt, dass sich von allen unbekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerbern i. d. R. nur ein geringer Teil in einer vollqualifizierenden Ausbildung (betrieblich, schulisch, hochschulisch) befindet, während relativ viele arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung sind oder lediglich jobben (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A8.1).

Ausbildungsinteressierte, die Beratungs- und Vermittlungsdienste einschalten

Die Gesamtzahl der bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen lag 2022 bei 422.400 → **Tabelle A1.1.3-2**. Der Anteil aller bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen an allen 698.900 institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten im Jahr 2022 lag somit bei 60,4 %. Dieser Wert kann grob als rechnerische „Einschaltquote“ interpretiert werden – grob deshalb, weil in der Gesamtzahl der Ausbildungsinteressierten jene Jugendlichen fehlen, die sich auch 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. Unter den Ausbildungsinteressierten ging gegenüber dem Vorjahr der Anteil der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen um 4 Prozentpunkte von 61,3 % auf 60,4 % leicht zurück, wohingegen sich die Angebotsnachfragerelation von 99,1 im Jahr 2021 auf 101,3 im Jahr 2022 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 (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 frei-

Tabelle A1.1.3-1: **Verbleibsstatus der ausbildungsinteressierten Personen im Jahr 2022 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	**698.859**	**100,0%**	**90.866**	**108.251**	**28.133**	**16.813**	**8.155**	**15.021**	**53.174**	**10.990**	**74.244**	**168.723**	**34.038**	**8.623**	**28.164**	**14.351**	**25.541**	**13.301**
Teil der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage	535.543	76,6%	72.174	87.469	18.658	12.147	6.107	12.535	38.698	8.951	56.156	125.765	26.210	6.542	21.926	11.276	20.028	10.645
Beginn einer Berufsausbildung	475.143	68,0%	65.847	82.239	14.709	10.290	5.304	11.193	33.831	7.998	48.576	108.759	22.968	5.922	19.728	10.335	17.556	9.894
Weiter suchend	60.400	8,6%	6.327	5.230	3.949	1.857	803	1.342	4.867	953	7.580	17.006	3.242	620	2.198	941	2.472	751
mit Alternative zum 30.09.	37.715	5,4%	5.317	4.190	814	678	541	626	3.163	588	5.204	10.326	2.136	533	1.436	605	1.065	429
unversorgt	22.685	3,3%	1.010	1.040	3.135	1.179	262	716	1.704	365	2.376	6.680	1.106	87	762	336	1.407	322
Kein Teil der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage (andere ehemalige Bewerber/-innen mit vorzeitiger Stornierung des Vermittlungswunsches)	163.316	23,4%	18.692	20.782	9.475	4.666	2.048	2.486	14.476	2.039	18.088	42.958	7.828	2.081	6.238	3.075	5.513	2.656
Verbleib im Bildungssystem	59.608	8,5%	7.969	10.346	2.265	1.241	539	691	4.775	533	6.402	15.546	2.644	695	2.399	1.014	1.564	967
Studium	7.417	1,1%	730	821	366	271	75	91	648	77	712	2.240	446	145	240	155	205	191
Fortsetzung einer betrieblichen Berufsausbildung	3.429	0,5%	383	455	236	90	92	62	278	40	311	981	178	35	96	44	93	47
Fortsetzung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung	1.738	0,3%	120	107	43	22	11	5	108	57	181	409	60	11	477	38	35	54
Schulbildung (inkl. BVJ und BGJ)	43.545	6,2%	6.433	8.578	1.482	675	321	512	3.464	297	4.861	10.986	1.797	471	1.356	660	1.099	547
Praktikum	494	0,1%	95	53	20	14	5	5	50	7	33	140	33	5	10	5	13	6
Fördermaßnahmen[1]	2.985	0,4%	208	332	118	169	35	16	227	55	304	790	130	28	220	112	119	122
darunter Einstiegsqualifizierung Jugendlicher	285	0,0%	12	*	*	13	9	*	26	*	19	86	*	*	*	*	22	*
Erwerbstätigkeit	24.763	3,5%	2.853	2.772	1.382	790	318	426	2.053	376	2.809	6.634	1.261	281	924	500	920	421
Gemeinnützige/soziale Dienste	4.272	0,6%	774	527	142	106	23	44	388	92	358	874	231	34	266	151	146	103
Ohne Angabe eines Verbleibs	74.673	10,7%	7.096	7.137	5.686	2.529	1.168	1.325	7.260	1.038	8.519	19.904	3.692	1.058	2.649	1.410	2.883	1.165
darunter nachr.: arbeitslos gemeldet am 30.09.	18.426	2,6%	1.556	1.264	1.452	633	437	339	1.486	330	2.762	4.830	836	347	767	408	676	299

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

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

* Werte aus Datenschutzgründen gesperrt

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Bundesagentur für Arbeit 2022b, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A1.1.3-2: **Vergleich von Merkmalen der Bewerber/-innen in Abhängigkeit von deren Vermittlungsstatus im Berichtsjahr 2021/2022**

	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	**422.400**	**100**	**198.684**	**100**	**163.316**	**100**	**60.400**	**100**	**37.715**	**100**	**22.685**	**100**
Geschlecht												
Männer	261.561	61,9	123.713	62,3	99.277	60,8	38.571	63,9	24.069	63,8	14.502	63,9
Frauen	160.741	38,1	74.924	37,7	63.999	39,2	21.818	36,1	13.637	36,2	8.181	36,1
Alter												
Unter 18 Jahre	154.239	36,5	86.067	43,3	51.312	31,4	16.860	27,9	14.192	37,6	2.668	11,8
18 bis 19 Jahre	117.769	27,9	57.892	29,1	42.831	26,2	17.046	28,2	10.203	27,1	6.843	30,2
20 bis 24 Jahre	118.487	28,1	46.771	23,5	52.062	31,9	19.654	32,5	10.702	28,4	8.952	39,5
25 Jahre und älter	31.903	7,6	7.953	4	17.110	10,5	6.840	11,3	2.618	6,9	4.222	18,6
Nationalität												
Deutsche	343.436	81,3	169.119	85,1	127.163	77,9	47.154	78,1	29.746	78,9	17.408	76,7
Ausländer/-innen	78.963	18,7	29.565	14,9	36.152	22,1	13.246	21,9	7.969	21,1	5.277	23,3
Schulabschluss												
Kein Hauptschulabschluss	6.416	1,5	2.924	1,5	2.221	1,4	1.271	2,1	753	2	518	2,3
Mit Hauptschulabschluss	116.763	27,6	53.343	26,8	45.251	27,7	18.169	30,1	11.305	30	6.864	30,3
Realschulabschluss	172.179	40,8	94.089	47,4	55.524	34	22.566	37,4	14.812	39,3	7.754	34,2
Fachhochschulreife	54.571	12,9	20.834	10,5	25.645	15,7	8.092	13,4	5.149	13,7	2.943	13
Allgemeine Hochschulreife	48.687	11,5	18.230	9,2	23.845	14,6	6.612	10,9	3.803	10,1	2.809	12,4
Keine Angabe	23.784	5,6	9.264	4,7	10.830	6,6	3.690	6,1	1.893	5	1.797	7,9
Besuchte Schule												
Allgemeinbildende Schule	203.941	48,3	116.955	58,9	63.160	38,7	23.826	39,4	14.043	37,2	9.783	43,1
Berufsbildende Schule	175.366	41,5	67.000	33,7	79.221	48,5	29.145	48,3	20.200	53,6	8.945	39,4
Hochschulen und Akademien	19.362	4,6	7.112	3,6	9.331	5,7	2.919	4,8	1.490	4	1.429	6,3
Keine Angabe	5.468	1,3	1.564	0,8	2.903	1,8	1.001	1,7	361	1	640	2,8
Schulentlassjahr												
Im Berichtsjahr	236.168	55,9	120.839	60,8	84.654	51,8	30.675	50,8	23.280	61,7	7.395	32,6
In den Vorjahren	182.737	43,3	77.023	38,8	76.659	46,9	29.055	48,1	14.234	37,7	14.821	65,3
Keine Angabe	3.495	0,8	822	0,4	2.003	1,2	670	1,1	201	0,5	469	2,1

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

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	22.441	4,1
2016	547.728	100	185.150	33,8	170.862	31,2	147.907	27	22.955	4,2
2017	547.824	100	183.727	33,5	169.875	31	147.664	27	22.211	4,1
2018	535.623	100	189.234	35,3	174.972	32,7	148.041	27,6	26.931	5
2019	511.799	100	186.820	36,5	170.074	33,2	143.424	28	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	25.417	5,9
2022	422.400	100	165.491	39,2	142.237	33,7	119.940	28,4	22.297	5,3

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

BIBB-Datenreport 2023

willig. Das Interesse an einer dualen Berufsausbildung steht bei vielen Jugendlichen im Zusammenhang mit konkurrierenden Interessen an anderen Ausbildungsformen wie schulische Berufsausbildung oder Studium. Dies gilt insbesondere für jene Jugendliche, die über höhere schulische Vorbildungen verfügen und sich hierüber auch mehr Optionen für ihren weiteren Bildungsweg verschafft haben.

Somit gilt insgesamt, dass es sich bei den Ausbildungsinteressierten, die vorzeitig ihren Vermittlungswunsch wieder aufgeben, um eine sehr heterogen zusammengesetzte Gruppe handelt. 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 2022 hatten insgesamt 182.700 bzw. 43,3 % der insgesamt 422.400 registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen die Schule bereits in einem früheren Jahr als dem Berichtsjahr verlassen → **Tabelle A1.1.3-2**. Verglichen mit dem Vorjahr ging ihre Zahl deutlich zurück und sank um 20.500 bzw. um 10,1 %. Beim Vergleich mit 2019 als die Zahl der Bewerber/-innen mit Schulabgang in früheren Jahren 221.600 betrug, fiel der Rückgang im Vergleich zu 2022 mit -17,5 % noch deutlicher auf. Aufgrund der insgesamt rückläufigen Zahl der bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen ist ihr Anteil an allen Ausbildungsstellenbewerbern/-bewerberinnen im gleichen Zeitraum jedoch unverändert geblieben und betrug jeweils 43,3 %.

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.

Von den bundesweit 422.400 gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen des Jahres 2022 hatten sich 165.500 Personen (39,2 %) auch schon in mindestens einem der letzten fünf Berichtsjahre für eine Ausbildungsstelle beworben → **Tabelle A1.1.3-3**. Dies waren 17.700 (-9,7 %) weniger als 2021.

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.[7]

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.

A 1.1.4 Ergebnisse der Nachvermittlung

Für die Jugendlichen und Betriebe, die sich noch nach dem 30. September 2022 für eine Berufsausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023 interessierten (sei es als künftige Auszubildende oder als Ausbildungsstätten), setzten die Beratungs- und Vermittlungsdienste ihre Arbeit auch über diesen Stichtag hinaus fort. Zwischen dem 1. Oktober und dem 31. Dezember 2022, dem Nachvermittlungszeitraum **E** für einen verspäteten Ausbildungsbeginn („fünftes Quartal“) wurden insgesamt 84.200 Ausbildungsstellen noch für einen sofortigen Ausbildungsbeginn registriert. Das sind 5.100 Plätze mehr als im selben Zeitraum ein Jahr zuvor (1. Oktober 2021 bis 31. Dezember 2021: 79.100). Unter den insgesamt 84.200 gemeldeten Ausbildungsstellen befanden sich jene 68.900 Stellen, die bereits am 30. September unbesetzt waren, sowie weitere 15.300 Stellen, die den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erst später gemeldet wurden. Bei knapp 81.500 bzw. 96,8 % der 84.200 gemeldeten Stellen handelte es sich um betriebliche Ausbildungsplätze (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023).

Den 84.200 gemeldeten Stellen standen 62.600 Bewerber/-innen gegenüber, welche die Beratungs- und Vermittlungsdienste um Unterstützung baten, um noch im Jahr 2022 eine Ausbildungsstelle antreten zu können. Verglichen mit dem Vorjahr (67.100) ist die Zahl der im „fünften Quartal“ gemeldeten Bewerber/-innen um 5.500 zurückgegangen.

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.

Auf der Angebotsseite wurden für das „fünfte Quartal“ wie bereits im Vorjahr wieder mehr Ausbildungsstellen als Bewerber/-innen registriert. Rechnerisch entfielen 134,4 Stellen auf 100 Bewerber/-innen (Vorjahr: 117,9 Stellen auf 100 Bewerber/-innen). Dabei gab es erhebliche regionale Unterschiede. So standen z. B. in Berlin nur 37,4 offene Stellen 100 Bewerbern/Bewerberinnen gegenüber, während es in Bayern 373,9 offene Stellen waren. Im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt sich, dass den Bewerbern und Bewerberinnen in den westdeutschen Bundesländern insgesamt deutlich mehr offene Ausbildungsstellen gegenüberstanden als in den ostdeutschen Bundesländern (jeweils auf 100 Bewerber/-innen: Ost: 118,6 und West: 138,9) → **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 Bayern, wo rechnerisch 100 noch zu besetzenden Stellen lediglich 26,7 Bewerbern und Bewerberinnen gegenüberstanden, besonders problematisch.

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 68.900 (81,8 %) der im „fünften Quartal“ gemeldeten Stellen sowie 45.300 (72,3 %) der in diesem

7 Vgl. Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragungen im BIBB-Datenreport 2018 und 2019 jeweils Kapitel A8.1.

Tabelle A1.1.4-1: **Registrierte Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende des Jahres 2022**

	Gemeldete Berufsausbildungsstellen	darunter		Gemeldete Bewerber/-innen	Gemeldete Stellen je 100 gemeldete Bewerber/-innen	Gemeldete Bewerber/-innen je 100 gemeldete Stellen
		bereits zum 30.09.2022 als unbesetzt gemeldet				
		absolut	in %			
Baden-Württemberg	13.086	11.357	86,8%	4.865	269,0	37,2
Bayern	21.324	18.483	86,7%	5.703	373,9	26,7
Berlin	2.113	1.502	71,1%	5.644	37,4	267,1
Brandenburg	2.842	2.453	86,3%	2.291	124,1	80,6
Bremen	769	573	74,5%	1.024	75,1	133,2
Hamburg	1.423	1.032	72,5%	1.206	118,0	84,8
Hessen	4.461	3.611	80,9%	5.139	86,8	115,2
Mecklenburg-Vorpommern	1.799	1.542	85,7%	743	242,1	41,3
Niedersachsen	6.178	4.641	75,1%	6.730	91,8	108,9
Nordrhein-Westfalen	13.996	10.144	72,5%	19.366	72,3	138,4
Rheinland-Pfalz	4.255	3.551	83,5%	3.045	139,7	71,6
Saarland	1.355	1.103	81,4%	869	155,9	64,1
Sachsen	3.204	2.721	84,9%	1.747	183,4	54,5
Sachsen-Anhalt	1.695	1.327	78,3%	674	251,5	39,8
Schleswig-Holstein	3.364	2.902	86,3%	2.614	128,7	77,7
Thüringen	2.299	1.915	83,3%	661	347,8	28,8
Westdeutschland	**70.211**	57.397	81,7%	**50.561**	**138,9**	**72,0**
Ostdeutschland	**13.952**	11.460	82,1%	**11.760**	**118,6**	**84,3**
Deutschland	**84.177**	68.868	81,8%	**62.634**	**134,4**	**74,4**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Der Ausbildungsmarkt. Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2022. Deutschland, Januar 2023, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Zeitraum gemeldeten Bewerber/-innen entstammen aus dem Kreis der bereits zum 30. September 2022 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

Im Zuge der Nachvermittlungsbemühungen fiel die Einmündungsquote der Bewerber/-innen in eine Berufsausbildungsstelle mit bundesweit 9,1 % (5.700 Bewerber/-innen) vergleichsweise niedrig aus, während 72,1 % (45.200 Bewerber/-innen) immer noch auf der

Tabelle A1.1.4-2: **Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2022 nach Vermittlungsstatus**

	Gemeldete Bewerber/-innen insgesamt		darunter: Vermittlungsstatus im Januar 2023									
			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	**62.634**	**100**	**5.683**	**9,1**	**11.795**	**18,8**	**45.156**	**72,1**	**19.787**	**31,6**	**25.369**	**40,5**
Geschlecht												
Männlich	39.800	100	3.411	8,6	7.580	19	28.809	72,4	12.658	31,8	16.151	40,6
Weiblich	22.834	100	2.272	10	4.215	18,5	16.347	71,6	7.129	31,2	9.218	40,4
Staatsangehörigkeit												
Deutsche	48.624	100	4.624	9,5	9.028	18,6	34.972	71,9	15.359	31,6	19.613	40,3
Ausländer/-innen	14.010	100	1.059	7,6	2.767	19,8	10.184	72,7	4.428	31,6	5.756	41,1
Alter												
Unter 20 Jahre	29.215	100	3.076	10,5	4.907	16,8	21.232	72,7	11.551	39,5	9.681	33,1
20 bis 25 Jahre	23.992	100	2.080	8,7	5.014	20,9	16.898	70,4	6.380	26,6	10.518	43,8
Ab 25 Jahre	9.427	100	527	5,6	1.874	19,9	7.026	74,5	1.856	19,7	5.170	54,8
Schulentlassjahr												
Im Jahr 2022	26.284	100	2.731	10,4	4.182	15,9	19.371	73,7	10.977	41,8	8.394	31,9
Im Jahr 2021	10.213	100	1.041	10,2	1.915	18,8	7.257	71,1	2.683	26,3	4.574	44,8
Im Jahr 2020	6.832	100	664	9,7	1.408	20,6	4.760	69,7	1.828	26,8	2.932	42,9
Noch früher	18.335	100	1.195	6,5	4.071	22,2	13.069	71,3	4.162	22,7	8.907	48,6
Keine Angabe	970	100	52	5,4	219	22,6	699	72,1	137	14,1	562	57,9
Schulabschluss												
Ohne Hauptschulabschluss	1.274	100	86	6,8	256	20,1	932	73,2	475	37,3	457	35,9
Hauptschulabschluss	19.330	100	1.585	8,2	3.891	20,1	13.854	71,7	6.303	32,6	7.551	39,1
Realschulabschluss	21.978	100	2.125	9,7	3.740	17	16.113	73,3	7.151	32,5	8.962	40,8
Fachhochschulreife	6.428	100	670	10,4	1.014	15,8	4.744	73,8	2.069	32,2	2.675	41,6
Allgemeine Hochschulreife	6.237	100	614	9,8	1.221	19,6	4.402	70,6	1.766	28,3	2.636	42,3
Keine Angabe	7.387	100	603	8,2	1.673	22,6	5.111	69,2	2.023	27,4	3.088	41,8
Ehem. Status Ende September 2022												
Eingemündete Bewerber/-innen	7.519	100	1.061	14,1	1.012	13,5	5.446	72,4	3.410	45,4	2.036	27,1
Andere ehemalige Bewerber/-innen	5.228	100	382	7,3	661	12,6	4.185	80	1.479	28,3	2.706	51,8
Bewerber/-innen mit Alternative	9.917	100	562	5,7	1.526	15,4	7.829	78,9	7.102	71,6	727	7,3
Unversorgte Bewerber/-innen	22.642	100	1.626	7,2	6.068	26,8	14.948	66	2.177	9,6	12.771	56,4
Kein/-e registrierte/-r Bewerber/-in in 2021/2022	17.328	100	2.052	11,8	2.528	14,6	12.748	73,6	5.619	32,4	7.129	41,1
Land												
Baden-Württemberg	4.865	100	522	10,7	799	16,4	3.544	72,8	1.868	38,4	1.676	34,5
Bayern	5.703	100	715	12,5	968	17	4.020	70,5	1.984	34,8	2.036	35,7
Berlin	5.644	100	467	8,3	1.296	23	3.881	68,8	933	16,5	2.948	52,2
Brandenburg	2.291	100	186	8,1	490	21,4	1.615	70,5	494	21,6	1.121	48,9
Bremen	1.024	100	106	10,4	182	17,8	736	71,9	409	39,9	327	31,9
Hamburg	1.206	100	116	9,6	298	24,7	792	65,7	226	18,7	566	46,9
Hessen	5.139	100	482	9,4	915	17,8	3.742	72,8	1.807	35,2	1.935	37,7
Mecklenburg-Vorpommern	743	100	57	7,7	137	18,4	549	73,9	216	29,1	333	44,8
Niedersachsen	6.730	100	487	7,2	1.199	17,8	5.044	74,9	2.033	30,2	3.011	44,7
Nordrhein-Westfalen	19.366	100	1.716	8,9	3.758	19,4	13.892	71,7	6.921	35,7	6.971	36
Rheinland-Pfalz	3.045	100	254	8,3	564	18,5	2.227	73,1	978	32,1	1.249	41
Saarland	869	100	58	6,7	114	13,1	697	80,2	395	45,5	302	34,8
Sachsen	1.747	100	147	8,4	342	19,6	1.258	72	617	35,3	641	36,7
Sachsen-Anhalt	674	100	82	12,2	136	20,2	456	67,7	161	23,9	295	43,8
Schleswig-Holstein	2.614	100	199	7,6	419	16	1.996	76,4	519	19,9	1.477	56,5
Thüringen	661	100	68	10,3	145	21,9	448	67,8	166	25,1	282	42,7

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Der Ausbildungsmarkt. Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2022. Deutschland, Januar 2023; hier: Tabellen 2 bis 4.1; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Suche nach einer Ausbildungsgelegenheit waren. Die restlichen 18,8 % (11.800 Bewerber/-innen) 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 nahezu unverändert geblieben (-0,1 Prozentpunkte). Ebenfalls nur geringe Veränderungen zum Vorjahr gab es in der Gruppe der noch suchenden Bewerber/-innen (2021: 71,7 % vs. 2022: 72,1 %) und der Gruppe der anderen ehemaligen Bewerber/-innen (2021: 19,0 % vs. 2022: 18,8 %)

Differenziert nach dem Geschlecht oder dem Schulabschluss waren zwischen den verschiedenen Bewerbergruppen, was die Einmündungsquoten angeht, nur geringfügige Unterschiede auszumachen. Die Einmündungsquoten bewegten sich ebenso durchgängig auf niedrigem Niveau, wie umgekehrt die Quoten der noch suchenden Bewerber/-innen durchgängig auf hohem Niveau variierten. Etwas stärker variierten die Einmündungsquoten nach dem Alter (unter 20 Jahren: 10,5 %, über 25 Jahre: 5,6 %), nach Ländern (Bayern und Sachsen-Anhalt mit jeweils über 12,0 %, Saarland, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein, mit jeweils unter 8,0 %) und nach dem ursprünglichen Vermittlungsstatus der Bewerber/-innen zum 30. September: Bewerber/-innen, die damals als „eingemündet" verbucht waren, hatten auch im Januar 2023 die höchste Einmündungsquote mit 14,1 % 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 5,7 %.

Zum Ende des „fünften Quartals" waren noch 13.000 Ausbildungsstellen unbesetzt. Bezogen auf alle 84.200 zwischen Oktober 2022 und Januar 2023 zur Nachvermittlung gemeldeten Stellen entspricht dies einem Anteil von 15,5 %. Der Anteil fiel somit um 2 Prozentpunkte geringer aus als im Vorjahr, als 13.900 (17,5 %) der insgesamt 79.100 gemeldeten Stellen unbesetzt blieben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023). 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.

(Eric Schuß, Alexander Christ, Bettina Milde)

A 1.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2022

Für die Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2022[8] E haben die nach BBiG und HwO für die Berufsausbildung zuständigen Stellen 475.143 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge an das BIBB gemeldet, das sind 2.082 Verträge (+0,4 %) mehr als 2021. Damit verblieb die Zahl der Neuabschlüsse weiterhin deutlich (-49.893 bzw. -9,5 %) unter dem Niveau von 2019 (vor der Coronapandemie) → **Schaubild A1.2-1**.

Im Vorjahresvergleich verzeichnete Ostdeutschland (+1,7 %) relativ betrachtet einen stärkeren Anstieg der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge als Westdeutschland (+0,2 %).

In Sachsen (+4,5 %), Hessen (+2,0 %), Berlin (+2,0 %), Thüringen (+1,4 %), Nordrhein-Westfalen (+1,4 %), Sachsen-Anhalt (+0,4 %) und Bayern (+0,4 %) stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verglichen mit 2021. In den anderen Ländern wurden weniger Neuabschlüsse gezählt als im Vorjahr. Im Vergleich zu 2019 verzeichnete allein der Freistaat Sachsen eine positive Entwicklung (+1,1 %) → **Tabelle A1.2-1.**

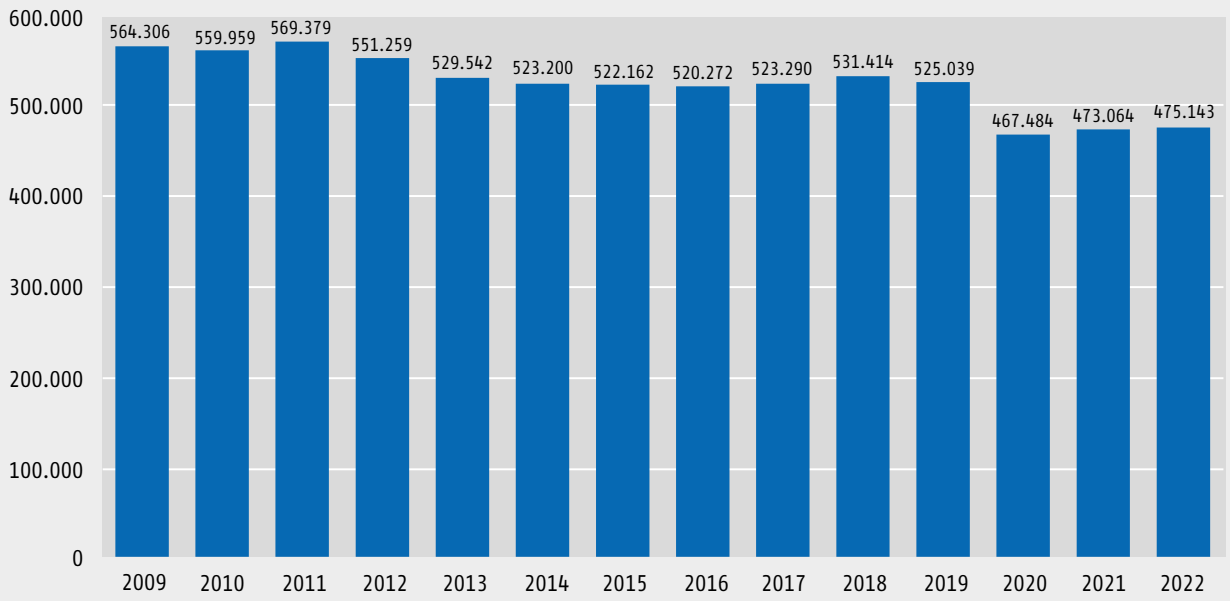
E

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

8 Das BIBB führt die Erhebung zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 30. September jährlich auf Weisung 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 2022 stehen unter **https://www.bibb.de/naa309-2022** 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 können für die Erhebung 2022 unter **https://www.bibb.de/de/168895.php** abgerufen werden.
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.

Schaubild A1.2.-1: **Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Stichtag 30. September, Deutschland 2009 bis 2022**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet.

BIBB-Datenreport 2023

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 einer Sammelgruppe 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).

Tabelle A1.2-1: **Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern von 2009 bis 2022**

Bundesland															2022 zu 2021		2022 zu 2019	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	absolut	in %	absolut	in %
Baden-Württemberg	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	65.847	-126	-0,2	-8.232	-11,1
Bayern	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	82.239	342	0,4	-10.470	-11,3
Berlin	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	14.709	285	2,0	-1.272	-8,0
Brandenburg	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	10.290	-45	-0,4	-243	-2,3
Bremen	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	5.304	-12	-0,2	-474	-8,2
Hamburg	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	11.193	-369	-3,2	-2.289	-17,0
Hessen	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	33.831	654	2,0	-4.503	-11,7
Mecklenburg-Vorpommern	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	7.998	-72	-0,9	-18	-0,2
Niedersachsen	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	48.576	-72	-0,1	-5.616	-10,4
Nordrhein-Westfalen	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	108.759	1.494	1,4	-9.801	-8,3
Rheinland-Pfalz	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	22.968	-423	-1,8	-2.829	-11,0
Saarland	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	5.922	-66	-1,1	-1.077	-15,4
Sachsen	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	19.728	852	4,5	207	1,1
Sachsen-Anhalt	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	10.335	45	0,4	-216	-2,0
Schleswig-Holstein	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	17.556	-546	-3,0	-2.496	-12,4
Thüringen	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	9.894	138	1,4	-570	-5,4
Westdeutschland	**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**	**402.192**	**879**	**0,2**	**-47.784**	**-10,6**
Ostdeutschland	**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**	**72.951**	**1.203**	**1,7**	**-2.109**	**-2,8**
Deutschland	**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**	**475.143**	**2.082**	**0,4**	**-49.893**	**-9,5**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September, Stand der Daten: 07.12.2022. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Für die Zeitreihe 2003 bis 2008 sei auf den Datenreport 2022 verwiesen.

BIBB-Datenreport 2023

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen[9]

Einen Anstieg der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gegenüber 2021 verzeichnete der Bereich Industrie und Handel (+2,7 %). In den anderen Zuständigkeitsbereichen ging die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vorjahresvergleich zurück. Die Werte von 2019 (vor der Pandemie) wurden in keinem der Zuständigkeitsbereiche erreicht → **Tabelle A1.2-2**.

Mit 56,0 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge war der Bereich Industrie und Handel 2022 wie auch schon in den Vorjahren der größte Zuständigkeitsbereich (2021: 54,8 %; 2020: 56,1 %; 2019: 58,0 %). Auf den zweitgrößten Zuständigkeitsbereich, das Handwerk, entfielen 28,0 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (2021: 28,8 %; 2020: 28,3 %; 2019: 27,2 %) und auf die Freien Berufe 9,9 % (2021: 10,0 %; 2020: 9,2 %; 2019: 9,0 %). Der Öffentliche Dienst registrierte 2,9 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (2021: 3,0 %; 2020: 3,1 %; 2019: 2,9 %), der Bereich Landwirtschaft 2,8 % (2021: 3,0 %; 2020: 2,9 %; 2019: 2,5 %) und der Bereich Hauswirtschaft 0,3 % (2021, 2020 und 2019: 0,4 %). Den geringsten Anteil an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wies die Seeschifffahrt auf (0,0 %) → **Tabelle A1.2-3**.

Zur Entwicklung des Gesamtbestandes der Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen auf Basis der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder **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

Von den 475.143 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen des Jahres 2022 wurden 173.307 mit Frauen und 301.620 mit Männern geschlossen. Der Frauenanteil lag bei 36,5 % und somit geringfügig über den Werten der beiden Vorjahre (2021: 36,3 %; 2020: 36,4 %; 2019: 36,6 %).

Im Vorjahresvergleich stieg die Zahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 1,0 %. Die Zahl der mit Männern neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag nur unwesentlich über dem Vorjahresniveau (+0,1 %). Im längeren Zeitvergleich ist die Zahl der mit Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge deutlich zurückgegangen → **Schaubild A1.2-2**.

Die Meldungen für die Ausprägung „divers" haben sich deutlich erhöht: 2020 waren es 48 Verträge, 2021 wurden 144 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge registriert und 2022 219.[10]

9 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.

10 Hier kann nicht ausgeschlossen werden, dass in dieser Gruppe teilweise auch Verträge gezählt werden, bei denen keine Angabe zum Geschlecht vorlag.

Tabelle A1.2-2: **Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2022 und Veränderung gegenüber 2021 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	65.847	-126	-0,2	37.569	441	1,2	18.414	-222	-1,2	1.998	15	0,8	1.425	-162	-10,2	6.252	-120	-1,9	192	-81	-29,5	.	.	.
Bayern	82.239	342	0,4	45.873	1.782	4,0	24.003	-480	-2,0	1.848	-120	-6,1	2.070	-156	-7,0	8.292	-615	-6,9	153	-69	-30,9	.	.	.
Berlin	14.709	285	2,0	8.409	396	4,9	3.357	6	0,2	735	-9	-1,1	225	-39	-14,4	1.959	-54	-2,6	21	-21	-47,6	.	.	.
Brandenburg	10.290	-45	-0,4	5.655	57	1,0	2.946	-138	-4,4	465	-3	-0,9	483	-3	-0,6	690	42	6,3	51	0	2,0	.	.	.
Bremen	5.304	-12	-0,2	3.309	21	0,6	1.149	-54	-4,5	171	-30	-14,9	45	-9	-18,2	573	57	11,0	42	-3	-8,5	12	9	200,0
Hamburg	11.193	-369	-3,2	7.302	-234	-3,1	2.247	-126	-5,3	180	27	16,8	150	-12	-6,8	1.248	-18	-1,4	24	0	0,0	39	-6	-13,3
Hessen	33.831	654	2,0	19.407	894	4,8	9.354	-141	-1,5	1.083	-3	-0,2	714	-60	-7,6	3.219	18	0,6	57	-57	-50,0	.	.	.
Mecklenburg-Vorpommern	7.998	-72	-0,9	4.638	189	4,2	1.974	-261	-11,7	360	6	1,4	495	3	0,6	492	12	2,3	36	-12	-23,9	3	-6	-66,7
Niedersachsen	48.576	-72	-0,1	24.741	660	2,7	14.877	-780	-5,0	1.560	51	3,3	2.076	-171	-7,6	5.103	228	4,7	186	-54	-22,1	30	-6	-13,9
Nordrhein-Westfalen	108.759	1.494	1,4	61.485	1.962	3,3	29.232	-255	-0,9	2.979	-90	-2,9	2.502	-210	-7,7	12.297	144	1,2	261	-60	-18,4	.	.	.
Rheinland-Pfalz	22.968	-423	-1,8	12.039	-12	-0,1	7.335	-141	-1,9	660	-6	-1,1	588	-84	-12,4	2.265	-147	-6,1	78	-33	-29,5	.	.	.
Saarland	5.922	-66	-1,1	3.354	-33	-0,9	1.662	-66	-3,8	141	9	7,7	117	-12	-8,5	618	48	8,6	30	-15	-35,6	.	.	.
Sachsen	19.728	852	4,5	11.805	846	7,7	5.424	-3	-0,1	588	0	0,0	789	-12	-1,6	1.035	27	2,8	87	-6	-5,5	.	.	.
Sachsen-Anhalt	10.335	45	0,4	6.291	150	2,4	2.676	-147	-5,2	396	-3	-0,5	432	-6	-1,6	480	45	10,3	60	6	13,5	.	.	.
Schleswig-Holstein	17.556	-546	-3,0	8.412	-480	-5,4	5.871	-129	-2,1	519	0	-0,2	804	33	4,4	1.851	51	2,8	87	-15	-15,5	12	-3	-26,7
Thüringen	9.894	138	1,4	5.967	243	4,2	2.625	-15	-0,6	321	-30	-8,5	402	-36	-8,4	507	-15	-2,9	75	-6	-7,5	.	.	.
Westdeutschland	**402.192**	**879**	**0,2**	**223.494**	**5.001**	**2,3**	**114.147**	**-2.394**	**-2,1**	**11.133**	**-150**	**-1,3**	**10.491**	**-837**	**-7,4**	**41.724**	**-351**	**-0,8**	**1.110**	**-384**	**-25,8**	**93**	**-6**	**-7,0**
Ostdeutschland	**72.951**	**1.203**	**1,7**	**42.768**	**1.878**	**4,6**	**19.002**	**-558**	**-2,9**	**2.862**	**-39**	**-1,3**	**2.823**	**-96**	**-3,3**	**5.166**	**57**	**1,1**	**327**	**-33**	**-9,4**	**3**	**-6**	**-66,7**
Deutschland	**475.143**	**2.082**	**0,4**	**266.262**	**6.879**	**2,7**	**133.149**	**-2.952**	**-2,2**	**13.998**	**-189**	**-1,3**	**13.314**	**-933**	**-6,5**	**46.890**	**-294**	**-0,6**	**1.437**	**-420**	**-22,6**	**96**	**-12**	**-11,9**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September, Stand der Daten: 07.12.2022. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2023

Tabelle A1.2-3: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 2009 bis 2022**

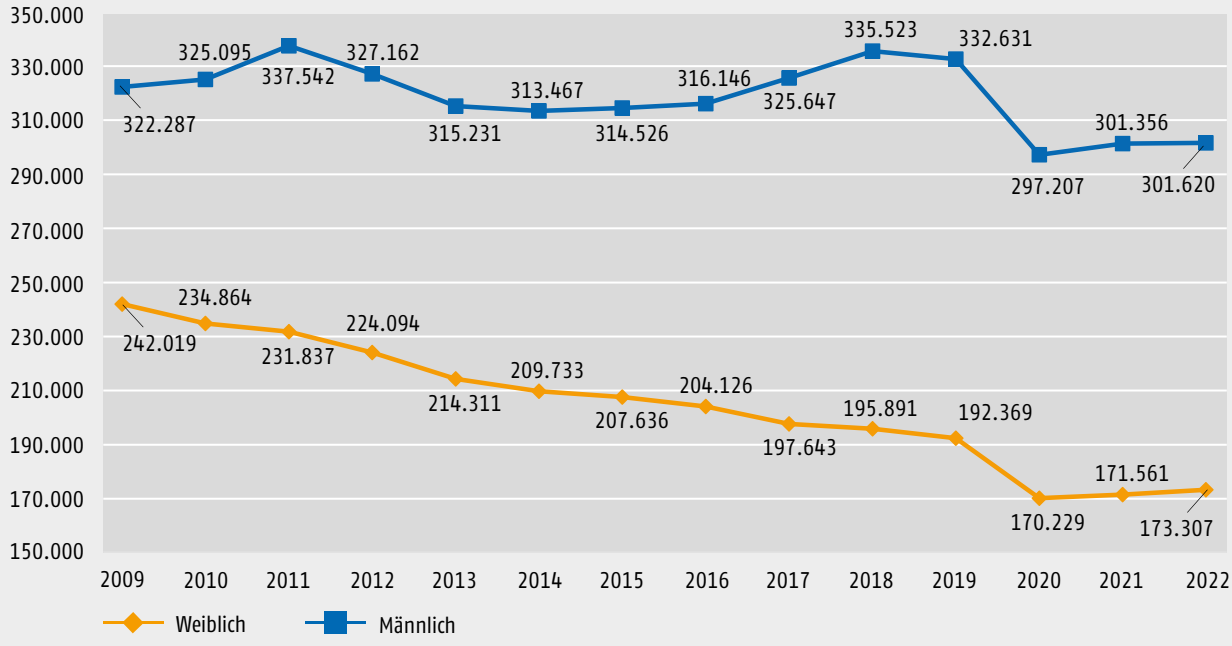
Zuständigkeitsbereich	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 zu 2021 absolut	2022 zu 2021 in %
Deutschland																
Industrie und Handel	333.405	331.044	342.783	332.622	317.265	311.733	308.244	304.302	304.272	309.831	304.593	262.206	259.380	266.262	6.879	2,7
Handwerk	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	133.149	-2.952	-2,2
Öffentlicher Dienst[1,2]	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	13.998	-189	-1,3
Landwirtschaft	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	13.314	-933	-6,5
Freie Berufe[1]	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	46.890	-294	-0,6
Hauswirtschaft[1]	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	1.437	-420	-22,6
Seeschifffahrt	279	240	249	183	156	183	168	141	141	126	117	108	108	96	-12	-11,9
Insgesamt	**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**	**475.143**	**2.082**	**0,4**
Westdeutschland																
Industrie und Handel	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	223.494	5.001	2,3
Handwerk	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	114.147	-2.394	-2,1
Öffentlicher Dienst[1,2]	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	11.133	-150	-1,3
Landwirtschaft	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	10.491	-837	-7,4
Freie Berufe[1]	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	41.724	-351	-0,8
Hauswirtschaft[1]	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	1.110	-384	-25,8
Seeschifffahrt	267	225	231	177	150	177	162	135	138	111	108	102	99	93	-6	-7,0
Insgesamt	**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**	**402.192**	**879**	**0,2**
Ostdeutschland																
Industrie und Handel	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	42.768	1.878	4,6
Handwerk	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	19.002	-558	-2,9
Öffentlicher Dienst[1,2]	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	2.862	-39	-1,3
Landwirtschaft	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	2.823	-96	-3,3
Freie Berufe[1]	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	5.166	57	1,1
Hauswirtschaft[1]	1.056	921	852	621	582	576	561	405	447	444	411	390	363	327	-33	-9,4
Seeschifffahrt	12	15	15	3	6	6	9	6	6	12	9	6	9	3	-6	-66,7
Insgesamt	**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**	**72.951**	**1.203**	**1,7**

[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: 07.12.2022. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Schaubild A1.2.-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Geschlecht, Deutschland 2009 bis 2022**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet.

BIBB-Datenreport 2023

Bezogen auf die sieben Zuständigkeitsbereiche wiesen die Freien Berufe mit 90,3 % den höchsten relativen Anteil der mit Frauen geschlossenen Verträge auf, gefolgt von der Hauswirtschaft (82,3 %) und dem Öffentlichen Dienst (62,0 %). In Industrie und Handel wurden 34,5 % der Verträge mit Frauen geschlossen. Eher niedrig war der Frauenanteil in der Landwirtschaft (27,2 %), im Handwerk (19,2 %) und in der Seeschifffahrt (7,3 %)[11] → **Tabelle A1.2-4**.

Frauen haben die meisten Ausbildungsverträge im Beruf der Medizinischen Fachangestellten abgeschlossen. Mit 16.656 neuen Verträgen behauptete sich dieser Beruf auf Platz 1 der Rangliste 2022 der Ausbildungsberufe nach Anzahl der Neuabschlüsse – Frauen vor der Kauffrau für Büromanagement mit 16.116 neuen Verträgen. Dahinter folgten die Zahnmedizinische Fachangestellte, die Verkäuferin, die Kauffrau im Einzelhandel und die Industriekauffrau. Insgesamt haben in diesen sechs Berufen 42 % der Frauen einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen.[12]

Bei den Männern liegt der Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker auch 2022 auf Platz 1. 20.295 Männer haben einen Ausbildungsvertrag in diesem Beruf abgeschlossen. Zweitstärkster Ausbildungsberuf war der Fachinformatiker mit 15.903 Neuabschlüssen. Es folgten der Elektroniker, der Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, der Verkäufer und der Industriemechaniker. Auf die ersten sechs Berufe entfielen 28 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Männern.[13]

Nach Ländern betrachtet wurde in Bremen mit 39,3 % der höchste Anteil der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge registriert, gefolgt von Berlin (39,0 %) und Hamburg (38,2 %). Die niedrigsten Frauenanteile verzeichneten Sachsen (34,1 %), Brandenburg (33,5 %) und Sachsen-Anhalt (32,2 %) → **Tabelle A1.2-4**.

Zu geschlechtsspezifischen Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder → **Kapitel A5.2, Kapitel A5.4 und Kapitel A5.8.**

11 Eine längere Zeitreihe (ab 2006) steht im Internetangebot der BIBB-Erhebung zum 30.09 in Tabellen 79 (**https://www.bibb.de/de/167191.php**) (Absolutwerte) und Tabelle 80 (**https://www.bibb.de/de/167196.php**) (Anteilswerte) zur Verfügung.

12 Die Rangliste der Frauen kann im Internetangebot der BIBB-Erhebung zum 30.09., Tabelle 69 abgerufen werden (**https://www.bibb.de/de/167219.php**).

13 Die Rangliste der Männer findet sich in Tabelle 68 (**https://www.bibb.de/de/167224.php**).

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 → Tabelle A1.2-4.

Für die Erhebung 2022 haben die zuständigen Stellen bundesweit 65.625 Ausbildungsverträge mit bei Vertragsabschluss feststehender Verkürzung von mindestens sechs Monaten registriert. Das entspricht einem Anteil von 13,8 % bezogen auf alle neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Der Anteil lag somit etwas niedriger als in den letzten Jahren (2021: 14,6 %; 2020: 15,1 %, 2019: 14,6 %).

Auf Männer entfielen 66,1 % (43.386) der verkürzten Verträge (2021: 45.684; 2020: 46.479; 2019: 49.719). 33,8 % der verkürzten Verträge (22.206) wurden mit Frauen geschlossen (2021: 23.553; 2020: 24.123; 2019: 26.883).[14]

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 i. d. R. als verkürzte Verträge.

Im Ländervergleich nimmt Baden-Württemberg wie auch schon in den Vorjahren die Spitzenposition bei Verträgen mit verkürzter Ausbildungsdauer ein (20,9 %). Es folgten Niedersachsen (16,3 %) und das Saarland (15,8 %). Am niedrigsten waren die Anteile der Verträge mit regulär verkürzter Ausbildungsdauer in Thüringen (7,4 %), Sachsen (6,9 %) und Sachsen-Anhalt (6,8 %) → Tabelle A1.2-4.

Am höchsten fiel der Anteil der verkürzten Verträge im Bereich Landwirtschaft aus (29,1 %), gefolgt vom Handwerk (22,7 %). Vergleichsweise niedrig waren die Anteile in den übrigen Zuständigkeitsbereichen (Freie Berufe: 10,0 %, Öffentlicher Dienst: 9,8 %, Industrie und Handel: 9,5 %, Hauswirtschaft: 7,8 % und Seeschifffahrt: 2,1 %) → Tabelle A1.2-4.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer

Für die Erhebung 2022 wurden bundesweit 40.224 Ausbildungsverträge mit einer Ausbildungsdauer von bis zu 24 Monaten[15] gemeldet. Ihr Anteil an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lag damit bei 8,5 % (2021: 8,4 %; 2020: 8,6 %; 2019: 8,4 %).[16]

Im Osten lag der Anteil der Ausbildungsverträge in Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer mit 11,6 % (2021: 11,5 %; 2020: 11,3 %; 2019: 11,1 %) erneut höher als im Westen mit 7,9 % (2021: 7,9 %; 2020: 8,1 %; 2019: 8,0 %) → Tabelle A1.2-4.

Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel wurden 37.908 Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer neu abgeschlossen. Das sind 14,2 % der in diesem Bereich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Im Handwerk wurden 2.313 Verträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer registriert. Das entspricht einem Anteil von 1,7 % bezogen auf alle im Handwerk neu abgeschlossenen Verträge → Tabelle A1.2-4.

Im zweijährigen Ausbildungsberuf mit dem größten Vertragsvolumen, dem Beruf Verkäufer/-in stieg die Zahl der Neuabschlüsse, verglichen mit 2021, um 2,2 % auf 21.225. Auf die zweitmeisten Verträge kam der Beruf Fachlagerist/-in mit insgesamt 5.595 Neuabschlüssen

14 Eine Gesamtübersicht die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit regulärer und verkürzter Ausbildungsdauer differenziert nach Geschlecht und Zuständigkeitsbereichen enthält Tabelle 51 im Internetangebot der BIBB-Erhebung zum 30.9., siehe **https://www.bibb.de/de/167225.php**.

15 Für 26 Ausbildungsberufe sehen die Ausbildungsordnungen eine reguläre Ausbildungsdauer von bis zu 24 Monaten vor (**vgl. Kapitel A3.1**): Änderungsschneider/-in, Ausbaufacharbeiter/-in, Berg- und Maschinenmann/-frau, Chemielaborjungwerker/-in, Fachkraft für Gastronomie, Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten, Fachkraft für Kurier,- Express- und Postdienstleistungen, Fachkraft für Lederverarbeitung, Fachkraft für Metalltechnik, Fachkraft im Gastgewerbe, Fachkraft Küche, 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.

16 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**).

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2022 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	Deutschland
Alle Bereiche	Neue Ausbildungsverträge	65.847	82.239	14.709	10.290	5.304	11.193	33.831	7.998	48.576	108.759	22.968	5.922	19.728	10.335	17.556	9.894	**402.192**	**72.951**	**475.143**
	Mit weiblichen Auszubildenden	24.612	31.194	5.730	3.444	2.085	4.278	12.039	2.934	17.808	38.838	8.253	2.172	6.729	3.327	6.483	3.378	**147.762**	**25.545**	**173.307**
	Mit verkürzter Laufzeit	13.791	12.906	2.163	993	447	1.218	3.897	642	7.899	12.993	2.901	939	1.353	705	2.043	735	**59.034**	**6.591**	**65.625**
	In zweijährigen Berufen	4.611	6.195	1.137	1.029	417	762	2.772	1.023	3.777	9.153	1.896	546	2.382	1.449	1.653	1.428	**31.776**	**8.445**	**40.224**
	Gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO	846	618	126	318	123	36	309	234	450	1.326	210	93	549	303	294	333	**4.308**	**1.863**	**6.171**
	Überwiegend öffentlich finanziert	1.515	1.671	846	489	249	357	1.260	357	1.029	2.958	594	219	1.059	639	522	579	**10.374**	**3.969**	**14.346**
Industrie u. Handel	Neue Ausbildungsverträge	37.569	45.873	8.409	5.655	3.309	7.302	19.407	4.638	24.741	61.485	12.039	3.354	11.805	6.291	8.412	5.967	**223.494**	**42.768**	**266.262**
	Mit weiblichen Auszubildenden	12.888	16.665	2.898	1.842	1.137	2.547	6.570	1.803	8.811	20.223	4.158	1.185	4.011	2.040	3.072	2.049	**77.256**	**14.643**	**91.899**
	Mit verkürzter Laufzeit	4.146	3.984	1.263	453	204	498	1.590	324	2.520	6.759	1.158	567	678	306	564	366	**21.993**	**3.390**	**25.383**
	In zweijährigen Berufen	4.443	5.931	1.092	939	396	741	2.580	966	3.486	8.754	1.767	519	2.202	1.344	1.437	1.314	**30.051**	**7.857**	**37.908**
	Gemäß § 66 BBiG	315	195	66	156	72	.	135	156	132	672	48	39	270	63	108	174	**1.719**	**885**	**2.604**
	Überwiegend öffentlich finanziert	771	813	486	279	117	207	612	258	405	1.677	246	99	684	306	246	363	**5.190**	**2.376**	**7.566**
Handwerk	Neue Ausbildungsverträge	18.414	24.003	3.357	2.946	1.149	2.247	9.354	1.974	14.877	29.232	7.335	1.662	5.424	2.676	5.871	2.625	**114.147**	**19.002**	**133.149**
	Mit weiblichen Auszubildenden	3.798	5.007	651	543	249	441	1.671	354	2.820	4.986	1.395	282	1.176	522	1.149	522	**21.798**	**3.768**	**25.566**
	Mit verkürzter Laufzeit	7.728	6.510	528	393	189	402	1.863	192	3.840	4.650	1.380	285	534	303	1.119	273	**27.966**	**2.226**	**30.195**
	In zweijährigen Berufen	168	261	45	90	21	21	192	57	291	399	129	30	180	105	216	114	**1.725**	**588**	**2.313**
	Gemäß § 42r HwO	321	213	27	81	33	12	99	30	117	264	72	6	126	114	66	57	**1.200**	**435**	**1.635**
	Überwiegend öffentlich finanziert	522	690	333	126	111	117	549	57	393	864	246	66	213	213	156	96	**3.714**	**1.038**	**4.752**
Öffentlicher Dienst	Neue Ausbildungsverträge	1.998	1.848	735	465	171	180	1.083	360	1.560	2.979	660	141	588	396	519	321	**11.133**	**2.862**	**13.998**
	Mit weiblichen Auszubildenden	1.452	1.164	435	279	126	111	711	216	852	1.803	387	81	357	207	303	195	**6.993**	**1.689**	**8.682**
	Mit verkürzter Laufzeit	630	84	27	0	0	72	99	0	36	378	9	3	3	6	6	15	**1.323**	**51**	**1.374**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Überwiegend öffentlich finanziert	0	0	3	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	**15**	**3**	**18**

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2022 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	Deutschland
Landwirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	1.425	2.070	225	483	45	150	714	495	2.076	2.502	588	117	789	432	804	402	**10.491**	**2.823**	**13.314**
	Mit weiblichen Auszubildenden	450	597	63	138	15	33	198	132	594	522	180	27	237	87	249	102	**2.862**	**762**	**3.624**
	Mit verkürzter Laufzeit	528	1.017	45	63	6	54	135	108	939	312	192	24	111	78	219	48	**3.426**	**453**	**3.882**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	99	102	12	33	6	9	45	18	93	213	45	27	78	69	69	33	**708**	**246**	**954**
	Überwiegend öffentlich finanziert	96	69	6	33	6	18	63	12	84	219	48	33	87	66	72	48	**708**	**252**	**960**
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge	6.252	8.292	1.959	690	573	1.248	3.219	492	5.103	12.297	2.265	618	1.035	480	1.851	507	**41.724**	**5.166**	**46.890**
	Mit weiblichen Auszubildenden	5.865	7.629	1.668	597	516	1.122	2.850	402	4.578	11.097	2.067	570	873	426	1.644	450	**37.932**	**4.416**	**42.348**
	Mit verkürzter Laufzeit	744	1.281	300	81	42	189	207	15	540	888	153	60	18	9	129	21	**4.233**	**444**	**4.677**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Überwiegend öffentlich finanziert	12	6	0	0	3	0	6	0	30	3	0	0	0	0	0	0	**63**	**0**	**63**
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	192	153	21	51	42	24	57	36	186	261	78	30	87	60	87	75	**1.110**	**327**	**1.437**
	Mit weiblichen Auszubildenden	159	132	12	45	36	18	42	27	156	207	66	27	75	45	69	60	**915**	**267**	**1.182**
	Mit verkürzter Laufzeit	15	27	3	3	3	0	6	0	24	3	6	0	6	0	3	9	**90**	**21**	**111**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	111	108	21	48	15	15	27	33	108	180	45	18	72	57	48	69	**681**	**297**	**978**
	Überwiegend öffentlich finanziert	117	93	18	51	15	15	30	33	114	180	54	21	72	54	48	72	**687**	**300**	**987**
Seeschifffahrt	Neue Ausbildungsverträge	.	.	.	.	12	39	.	3	30	.	.	.	.	.	12	.	**93**	**3**	**96**
	Mit weiblichen Auszubildenden	.	.	.	.	3	3	.	0	0	.	.	.	.	.	0	.	**6**	**0**	**6**
	Mit verkürzter Laufzeit	.	.	.	.	3	0	.	0	0	.	.	.	.	.	0	.	**3**	**0**	**3**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Überwiegend öffentlich finanziert	.	.	.	.	0	0	.	0	0	.	.	.	.	.	0	.	**0**	**0**	**0**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2022. 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 2022 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	Deutschland
Alle Bereiche	Neue Ausbildungsverträge	65.847	82.239	14.709	10.290	5.304	11.193	33.831	7.998	48.576	108.759	22.968	5.922	19.728	10.335	17.556	9.894	**402.192**	**72.951**	**475.143**
	Mit weiblichen Auszubildenden	37,4%	37,9%	39,0%	33,5%	39,3%	38,2%	35,6%	36,7%	36,7%	35,7%	35,9%	36,7%	34,1%	32,2%	36,9%	34,2%	**36,7%**	**35,0%**	**36,5%**
	Mit verkürzter Laufzeit	20,9%	15,7%	14,7%	9,7%	8,4%	10,9%	11,5%	8,0%	16,3%	11,9%	12,6%	15,8%	6,9%	6,8%	11,6%	7,4%	**14,7%**	**9,0%**	**13,8%**
	In zweijährigen Berufen	7,0%	7,5%	7,7%	10,0%	7,8%	6,8%	8,2%	12,8%	7,8%	8,4%	8,3%	9,2%	12,1%	14,0%	9,4%	14,4%	**7,9%**	**11,6%**	**8,5%**
	Gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO	1,3%	0,8%	0,8%	3,1%	2,3%	0,3%	0,9%	2,9%	0,9%	1,2%	0,9%	1,6%	2,8%	2,9%	1,7%	3,4%	**1,1%**	**2,6%**	**1,3%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,3%	2,0%	5,8%	4,7%	4,7%	3,2%	3,7%	4,5%	2,1%	2,7%	2,6%	3,7%	5,4%	6,2%	3,0%	5,9%	**2,6%**	**5,4%**	**3,0%**
Industrie u. Handel	Neue Ausbildungsverträge	37.569	45.873	8.409	5.655	3.309	7.302	19.407	4.638	24.741	61.485	12.039	3.354	11.805	6.291	8.412	5.967	**223.494**	**42.768**	**266.262**
	Mit weiblichen Auszubildenden	34,3%	36,3%	34,5%	32,5%	34,4%	34,9%	33,8%	38,9%	35,6%	32,9%	34,5%	35,4%	34,0%	32,4%	36,5%	34,3%	**34,6%**	**34,2%**	**34,5%**
	Mit verkürzter Laufzeit	11,0%	8,7%	15,0%	8,0%	6,1%	6,8%	8,2%	7,0%	10,2%	11,0%	9,6%	16,9%	5,7%	4,9%	6,7%	6,2%	**9,8%**	**7,9%**	**9,5%**
	In zweijährigen Berufen	11,8%	12,9%	13,0%	16,6%	12,0%	10,1%	13,3%	20,8%	14,1%	14,2%	14,7%	15,4%	18,7%	21,4%	17,1%	22,0%	**13,4%**	**18,4%**	**14,2%**
	Gemäß § 66 BBiG	0,8%	0,4%	0,8%	2,8%	2,2%	.	0,7%	3,4%	0,5%	1,1%	0,4%	1,2%	2,3%	1,0%	1,3%	2,9%	**0,8%**	**2,1%**	**1,0%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,0%	1,8%	5,8%	5,0%	3,5%	2,8%	3,2%	5,5%	1,6%	2,7%	2,0%	2,9%	5,8%	4,8%	2,9%	6,1%	**2,3%**	**5,6%**	**2,8%**
Handwerk	Neue Ausbildungsverträge	18.414	24.003	3.357	2.946	1.149	2.247	9.354	1.974	14.877	29.232	7.335	1.662	5.424	2.676	5.871	2.625	**114.147**	**19.002**	**133.149**
	Mit weiblichen Auszubildenden	20,6%	20,9%	19,4%	18,4%	21,8%	19,7%	17,9%	17,9%	18,9%	17,1%	19,0%	16,9%	21,7%	19,5%	19,6%	19,8%	**19,1%**	**19,8%**	**19,2%**
	Mit verkürzter Laufzeit	42,0%	27,1%	15,7%	13,4%	16,4%	17,9%	19,9%	9,8%	25,8%	15,9%	18,8%	17,1%	9,8%	11,4%	19,1%	10,4%	**24,5%**	**11,7%**	**22,7%**
	In zweijährigen Berufen	0,9%	1,1%	1,3%	3,0%	1,7%	0,9%	2,1%	2,9%	2,0%	1,4%	1,8%	1,7%	3,3%	3,9%	3,7%	4,3%	**1,5%**	**3,1%**	**1,7%**
	Gemäß § 42r HwO	1,7%	0,9%	0,8%	2,7%	2,8%	0,5%	1,1%	1,5%	0,8%	0,9%	1,0%	0,3%	2,3%	4,3%	1,1%	2,1%	**1,1%**	**2,3%**	**1,2%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,8%	2,9%	9,9%	4,2%	9,6%	5,2%	5,9%	2,8%	2,6%	3,0%	3,4%	3,9%	3,9%	8,0%	2,7%	3,6%	**3,3%**	**5,5%**	**3,6%**
Öffentlicher Dienst	Neue Ausbildungsverträge	1.998	1.848	735	465	171	180	1.083	360	1.560	2.979	660	141	588	396	519	321	**11.133**	**2.862**	**13.998**
	Mit weiblichen Auszubildenden	72,8%	63,0%	59,1%	60,3%	74,3%	61,9%	65,6%	60,0%	54,7%	60,6%	58,9%	57,9%	60,6%	52,4%	58,3%	60,4%	**62,8%**	**59,0%**	**62,0%**
	Mit verkürzter Laufzeit	31,6%	4,6%	3,7%	0,0%	0,6%	40,3%	9,1%	0,0%	2,3%	12,7%	1,5%	2,1%	0,7%	1,3%	1,2%	5,0%	**11,9%**	**1,8%**	**9,8%**
	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%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	**0,1%**	**0,1%**	**0,1%**

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2022 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	Deutschland
Landwirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	1.425	2.070	225	483	45	150	714	495	2.076	2.502	588	117	789	432	804	402	**10.491**	**2.823**	**13.314**
	Mit weiblichen Auszubildenden	31,5%	28,9%	28,3%	28,8%	31,1%	22,0%	27,8%	26,9%	28,6%	20,9%	30,5%	22,9%	29,9%	20,2%	30,8%	25,7%	**27,3%**	**27,0%**	**27,2%**
	Mit verkürzter Laufzeit	37,0%	49,1%	19,5%	13,3%	13,3%	36,7%	18,9%	22,1%	45,3%	12,5%	32,9%	19,5%	13,9%	18,3%	27,2%	12,0%	**32,7%**	**16,1%**	**29,1%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	7,0%	4,9%	5,8%	6,8%	11,1%	6,0%	6,3%	3,4%	4,4%	8,5%	7,7%	23,7%	10,0%	16,2%	8,7%	8,5%	**6,7%**	**8,7%**	**7,2%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	6,7%	3,3%	2,2%	6,6%	11,1%	12,7%	8,7%	2,4%	4,0%	8,7%	8,2%	28,8%	11,2%	15,5%	8,9%	12,2%	**6,7%**	**9,0%**	**7,2%**
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge	6.252	8.292	1.959	690	573	1.248	3.219	492	5.103	12.297	2.265	618	1.035	480	1.851	507	**41.724**	**5.166**	**46.890**
	Mit weiblichen Auszubildenden	93,8%	92,0%	85,1%	86,5%	90,1%	89,8%	88,5%	81,3%	89,7%	90,2%	91,2%	91,9%	84,4%	88,4%	88,8%	89,1%	**90,9%**	**85,5%**	**90,3%**
	Mit verkürzter Laufzeit	11,9%	15,4%	15,3%	11,9%	7,5%	15,1%	6,4%	3,2%	10,6%	7,2%	6,7%	9,7%	1,8%	1,9%	7,0%	4,0%	**10,1%**	**8,6%**	**10,0%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,2%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	**0,1%**	**0,0%**	**0,1%**
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	192	153	21	51	42	24	57	36	186	261	78	30	87	60	87	75	**1.110**	**327**	**1.437**
	Mit weiblichen Auszubildenden	83,8%	87,5%	59,1%	88,5%	86,0%	70,8%	76,8%	74,3%	82,9%	78,9%	84,8%	93,1%	88,4%	76,3%	80,5%	82,4%	**82,5%**	**81,4%**	**82,3%**
	Mit verkürzter Laufzeit	8,4%	18,4%	9,1%	3,8%	7,0%	0,0%	8,9%	2,9%	12,3%	1,5%	8,9%	0,0%	8,1%	1,7%	4,6%	12,2%	**8,1%**	**6,7%**	**7,8%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	58,6%	71,1%	90,9%	92,3%	32,6%	66,7%	50,0%	91,4%	58,3%	68,6%	58,2%	65,5%	84,9%	96,6%	56,3%	91,9%	**61,3%**	**90,9%**	**68,1%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	60,7%	61,2%	86,4%	98,1%	32,6%	66,7%	53,6%	94,3%	61,0%	69,3%	68,4%	75,9%	83,7%	89,8%	55,2%	97,3%	**62,0%**	**91,5%**	**68,8%**
Seeschifffahrt	Neue Ausbildungsverträge	.	.	.	.	12	39	.	3	30	.	.	.	.	.	12	.	**93**	**3**	**96**
	Mit weiblichen Auszubildenden	.	.	.	.	16,7%	10,3%	.	33,3%	0,0%	.	.	.	.	.	0,0%	.	**6,5%**	**33,3%**	**7,3%**
	Mit verkürzter Laufzeit	.	.	.	.	16,7%	0,0%	.	0,0%	0,0%	.	.	.	.	.	0,0%	.	**2,2%**	**0,0%**	**2,1%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	.	.	.	.	0,0%	0,0%	.	0,0%	0,0%	.	.	.	.	.	0,0%	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2022. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

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

	2019		2020		2021		2022		2022 zu 2021	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Deutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	44.322	100,0	40.158	100,0	39.750	100,0	40.224	100,0	474	1,2
Betrieblich	41.436	93,5	37.239	92,7	36.537	91,9	37.515	93,3	978	2,7
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	2.886	6,5	2.919	7,3	3.213	8,1	2.709	6,7	-504	-15,7
Westdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	35.958	100,0	32.424	100,0	31.509	100,0	31.776	100,0	267	0,9
Betrieblich	34.158	95,0	30.480	94,0	29.226	92,8	29.961	94,3	735	2,5
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	1.803	5,0	1.944	6,0	2.283	7,2	1.815	5,7	-468	-20,5
Ostdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	8.364	100,0	7.734	100,0	8.241	100,0	8.445	100,0	207	2,5
Betrieblich	7.281	87,1	6.759	87,4	7.311	88,7	7.554	89,4	243	3,3
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	1.083	12,9	975	12,6	930	11,3	894	10,6	-36	-4,0

Anm.: Ohne Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung (nach §66 BBiG bzw. 42r HwO)

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

BIBB-Datenreport 2023

(-2,0 %). Im drittstärksten zweijährigen Ausbildungsberuf, Maschinen- und Anlagenführer/-in, stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 5,5 % auf 4.098.[17]

2022 wurden bundesweit 6,7 % der Verträge in zweijährigen Ausbildungsberufen im ersten Jahr der Ausbildung überwiegend öffentlich finanziert. Der Anteil ist in Westdeutschland (5,7 %) niedriger als in Ostdeutschland (10,6 %). In Ostdeutschland ging der Anteil der öffentlich finanzierten zweijährigen Verträge seit 2019 stetig zurück. Westdeutschland verzeichnete in den ersten beiden Jahren der Coronapandemie Anstiege der Vertragszahlen → **Tabelle A1.2-5**.

Anschlussverträge

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

17 Ausführliche Ergebnisse zu Anzahl und Veränderung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungsdauer für Ost- und Westdeutschland finden sich im Internetangebot der BIBB-Erhebung zum 30.09, in Tabelle 63 unter **https://www.bibb.de/de/167205.php**.

als Leistung der Wirtschaft und der zuständigen Stellen in → **Tabelle A1.2-6** ausgewiesen.[18, 19]

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.

Im Rahmen der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2022 wurden 7.413 Anschlussverträge registriert (-5,7 % im Vergleich zu 2021).[20] Auf Westdeutschland entfielen 6.093 Anschlussverträge (-5,4 %), auf Ostdeutschland 1.320 Anschlussverträge (-7,4 %).

Die Industrie- und Handelskammern meldeten 6.654 Anschlussverträge. Das entspricht einem Rückgang um 2,7 %. Die Handwerkskammern meldeten 759 Anschlussverträge und damit 26,1 % weniger Anschlussverträge als 2021 → **Tabelle A1.2-6**.

Analog zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen insgesamt wurden für Männer (4.692; 63,3 %) mehr Anschlussverträge registriert als für Frauen (2.721; 36,7 %).

Der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im Einzelhandel lag mit 5.250 Anschlussverträgen erneut an erster Stelle, gefolgt vom Beruf Fachkraft für Lagerlogistik mit 738 Anschlussverträgen. Diese Zahlen korrespondieren mit einer entsprechend hohen Anzahl bei den 2022 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die zweijährigen Ausbildungsberufe Verkäufer/-in (21.225 Verträge) und Fachlagerist/-in (5.595 Verträge).

Betriebliche und überwiegend öffentlich finanzierte (außerbetriebliche) Ausbildungsverträge

Nachdem in den 2010er-Jahren die Zahl der überwiegend öffentlich finanzierten/ „außerbetrieblichen" Ausbildungsverträge[21, 22] **E** kontinuierlich zurückgegangen war, war in den Jahren 2020 und 2021 wieder eine Zunahme bei den Meldungen für überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse zu beobachten.[23]

2022 lag die Zahl der neu abgeschlossenen überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsverträge bei 14.346. Dies entspricht einem Rückgang um 13,1 % verglichen mit 2021. Der Wert fiel auch niedriger aus als 2019 (14.367). Der Anteil der überwiegend öffentlich finanzierten Verträge an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lag bei 3,0 % (2021: 3,5 %; 2020: 3,2 %; 2019: 2,7 %).

Nach wie vor ist der Anteil der überwiegend öffentlich finanzierten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge

18 Bei der Analyse des Ausbildungsstellenmarktes werden Anschlussverträge (ASV) nicht als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gewertet und demzufolge bei der Berechnung von Angebot und Nachfrage nicht berücksichtigt. Das steht damit in Verbindung, dass die Jugendlichen bei der Fortführung ihrer Berufsausbildung auf dem Ausbildungsstellenmarkt i. d. R. 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.

19 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_2022_info.php** – Berufslisten für die Erhebung 2022/Liste mit Fortführungsberufen.

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

21 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.

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

23 Die Entwicklung der Zahl der überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsverträge im Zeitverlauf kann im Internetangebot der BIBB-Erhebung zum 30.09. in Tabelle 59 unter **https://www.bibb.de/de/167200.php** entnommen werden.

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

Zuständigkeitsbereich	2020			2021						2022					
	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	262.206	6.129	268.335	259.380	-1,1	6.837	11,6	266.220	-0,8	266.262	2,7	6.654	-2,7	272.916	2,5
Handwerk	132.195	981	133.176	136.101	3,0	1.026	4,7	137.130	3,0	133.149	-2,2	759	-26,1	133.908	-2,3
Öffentlicher Dienst	14.646	0	14.646	14.184	-3,1	0	.	14.184	-3,1	13.998	-1,3	0	.	13.998	-1,3
Landwirtschaft	13.488	0	13.488	14.247	5,6	0	.	14.247	5,6	13.314	-6,5	0	.	13.314	-6,5
Freie Berufe	43.140	.	43.140	47.181	9,4	.	.	47.181	9,4	46.890	-0,6	.	.	46.890	-0,6
Hauswirtschaft	1.701	0	1.701	1.857	9,1	0	.	1.857	9,1	1.437	-22,6	0	.	1.437	-22,6
Seeschifffahrt	108	.	108	108	1,9	.	.	108	1,9	96	-11,9	.	.	96	-11,9
Insgesamt	**467.484**	**7.110**	**474.594**	**473.064**	**1,2**	**7.866**	**10,6**	**480.927**	**1,3**	**475.143**	**0,4**	**7.413**	**-5,7**	**482.556**	**0,3**
Westdeutschland															
Industrie und Handel	223.032	5.061	228.090	218.490	-2,0	5.595	10,6	224.085	-1,8	223.494	2,3	5.514	-1,4	229.008	2,2
Handwerk	113.481	792	114.273	116.541	2,7	846	6,7	117.387	2,7	114.147	-2,1	579	-31,6	114.726	-2,3
Öffentlicher Dienst	11.616	0	11.616	11.283	-2,9	0	.	11.283	-2,9	11.133	-1,3	0	.	11.133	-1,3
Landwirtschaft	10.716	0	10.716	11.331	5,7	0	.	11.331	5,7	10.491	-7,4	0	.	10.491	-7,4
Freie Berufe	38.514	.	38.514	42.075	9,2	.	.	42.075	9,2	41.724	-0,8	.	.	41.724	-0,8
Hauswirtschaft	1.311	0	1.311	1.494	13,9	0	.	1.494	13,9	1.110	-25,8	0	.	1.110	-25,8
Seeschifffahrt	102	.	102	99	-1,0	.	.	99	-1,0	93	-7,0	.	.	93	-7,0
Insgesamt	**398.769**	**5.853**	**404.622**	**401.313**	**0,6**	**6.441**	**10,0**	**407.754**	**0,8**	**402.192**	**0,2**	**6.093**	**-5,4**	**408.285**	**0,1**
Ostdeutschland															
Industrie und Handel	39.177	1.068	40.245	40.890	4,4	1.242	16,4	42.132	4,7	42.768	4,6	1.140	-8,4	43.908	4,2
Handwerk	18.714	189	18.903	19.560	4,5	180	-3,7	19.743	4,4	19.002	-2,9	180	-0,6	19.182	-2,8
Öffentlicher Dienst	3.030	0	3.030	2.901	-4,2	0	.	2.901	-4,2	2.862	-1,3	0	.	2.862	-1,3
Landwirtschaft	2.772	0	2.772	2.919	5,2	0	.	2.919	5,2	2.823	-3,3	0	.	2.823	-3,3
Freie Berufe	4.626	.	4.626	5.109	10,4	.	.	5.109	10,4	5.166	1,1	.	.	5.166	1,1
Hauswirtschaft	390	0	390	363	-6,9	0	.	363	-6,9	327	-9,4	0	.	327	-9,4
Seeschifffahrt	6	.	6	9	50,0	.	.	9	50,0	3	-66,7	.	.	3	-66,7
Insgesamt	**68.715**	**1.257**	**69.972**	**71.751**	**4,4**	**1.425**	**13,4**	**73.173**	**4,6**	**72.951**	**1,7**	**1.320**	**-7,4**	**74.271**	**1,5**

VR: Veränderungsrate zum Vorjahr in %

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September, Stand der Daten: 07.12.2022. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2023

Tabelle A1.2-7: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2022 nach Bundesländern und Finanzierungsform**

Bundesland	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2022											
	Insgesamt		Betrieblich finanziert		Überwiegend öffentlich finanziert[1]		davon					
							Berufsausbildung für Benachteiligte		Berufsausbildung für Behinderte		Sonderprogramme des Bundes/ der Länder	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
	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	65.847	100,0	64.332	97,7	1.515	2,3	510	0,8	879	1,3	126	0,2
Bayern	82.239	100,0	80.568	98,0	1.671	2,0	477	0,6	1.020	1,2	174	0,2
Berlin	14.709	100,0	13.863	94,2	846	5,8	138	0,9	285	1,9	420	2,9
Brandenburg	10.290	100,0	9.801	95,3	489	4,7	96	0,9	357	3,5	36	0,3
Bremen	5.304	100,0	5.055	95,3	249	4,7	42	0,8	168	3,1	36	0,7
Hamburg	11.193	100,0	10.836	96,8	357	3,2	165	1,5	108	1,0	84	0,8
Hessen	33.831	100,0	32.571	96,3	1.260	3,7	621	1,8	309	0,9	327	1,0
Mecklenburg-Vorpommern	7.998	100,0	7.638	95,5	357	4,5	282	3,5	75	0,9	3	0,0
Niedersachsen	48.576	100,0	47.547	97,9	1.029	2,1	345	0,7	519	1,1	162	0,3
Nordrhein-Westfalen	108.759	100,0	105.801	97,3	2.958	2,7	1.452	1,3	1.275	1,2	231	0,2
Rheinland-Pfalz	22.968	100,0	22.371	97,4	594	2,6	222	1,0	291	1,3	81	0,4
Saarland	5.922	100,0	5.703	96,3	219	3,7	60	1,0	126	2,1	33	0,6
Sachsen	19.728	100,0	18.669	94,6	1.059	5,4	531	2,7	516	2,6	15	0,1
Sachsen-Anhalt	10.335	100,0	9.696	93,8	639	6,2	282	2,7	330	3,2	27	0,3
Schleswig-Holstein	17.556	100,0	17.031	97,0	522	3,0	120	0,7	378	2,1	27	0,2
Thüringen	9.894	100,0	9.312	94,1	579	5,9	111	1,1	432	4,4	39	0,4
Westdeutschland	**402.192**	**100,0**	**391.818**	**97,4**	**10.374**	**2,6**	**4.014**	**1,0**	**5.070**	**1,3**	**1.284**	**0,3**
Ostdeutschland	**72.951**	**100,0**	**68.982**	**94,6**	**3.969**	**5,4**	**1.440**	**2,0**	**1.992**	**2,7**	**537**	**0,7**
Deutschland	**475.143**	**100,0**	**460.800**	**97,0**	**14.346**	**3,0**	**5.451**	**1,1**	**7.065**	**1,5**	**1.824**	**0,4**

[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.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2022. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2023

in Ostdeutschland (5,4 %) höher als in Westdeutschland (2,6 %).

Angepasst an die demografische Entwicklung und die damit verbundene sinkende Nachfrage nach Ausbildungsstellen hat sich das „außerbetriebliche" Ausbildungsangebot aber auch hier verringert. Verzeichneten 2009 noch alle ostdeutschen Länder einen Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung im zweistelligen Bereich, lagen die Anteile 2022 zwischen 4,5 % (Mecklenburg-Vorpommern) und 6,2 % (Sachsen-Anhalt) → **Tabelle A1.2-4**.

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. 5.451 der 14.346 überwiegend öffentlich finanzierten Verträge wurden der Kategorie Förderung für Benachteiligte zugeordnet, 7.065 entfielen auf die Kategorie Förderung für Menschen mit Behinderung und 1.824 auf die Förderung durch Bundes- und Landesprogramme → **Tabelle A1.2-7**.

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2018 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 1)**

Neue und modernisierte Berufe von 2018 bis 2022	2018			2019			2020			2021			2022			Veränderungsrate 2022 zu 2021					
																absolut			in %		
	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.
Neue Berufe 2018																					
Kaufmann/-frau im E-Commerce	795	489	1.284	999	597	1.596	939	546	1.485	1.197	687	1.887	1.137	666	1.803	-60	-21	-81	-5,0	-3,2	-4,3
Neue Berufe 2018 insgesamt	**795**	**489**	**1.284**	**999**	**597**	**1.596**	**939**	**546**	**1.485**	**1.197**	**687**	**1.887**	**1.137**	**666**	**1.803**	**-60**	**-21**	**-81**	**-5,0**	**-3,2**	**-4,3**
Modernisierte Berufe 2018																					
Anlagenmechaniker/-in	1.065	21	1.086	1.104	33	1.137	1.002	30	1.032	978	30	1.008	921	33	954	-57	3	-54	-5,9	6,5	-5,5
Behälter- und Apparatebauer/-in	57	0	60	60	0	63	51	0	51	42	3	45	42	3	45	0	0	0	2,4	0,0	2,3
Chemikant/-in	1.947	333	2.280	1.980	327	2.307	1.902	303	2.205	1.791	303	2.094	1.917	345	2.262	126	42	168	7,0	14,2	8,1
Edelsteinschleifer/-in[1]	12	3	15	9	0	9	3	3	6	3	0	3	6	3	6	3	0	3	66,7	100,0	75,0
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	1.995	183	2.175	2.145	192	2.337	2.064	195	2.256	1.920	162	2.082	2.070	153	2.223	150	-9	141	7,8	-6,1	6,7
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	6.672	372	7.044	6.774	396	7.170	6.039	312	6.351	5.925	318	6.243	6.117	342	6.459	192	24	216	3,2	7,9	3,4
Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	93	6	99	120	3	123	93	3	96	108	6	114	96	3	96	-12	-3	-15	-12,0	-60,0	-14,2
Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	1.971	228	2.199	1.896	222	2.118	1.659	180	1.839	1.587	162	1.749	1.647	198	1.845	57	39	96	3,7	23,6	5,5
Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik	111	12	123	120	9	132	147	18	165	159	12	168	171	18	192	15	9	21	8,9	72,7	13,0
Fachinformatiker/-in	13.983	1.149	15.129	15.087	1.353	16.440	13.836	1.260	15.096	14.463	1.422	15.888	15.903	1.653	17.562	1.440	231	1.674	10,0	16,2	10,5
Flachglastechnologe/Flachglastechnologin[2]	126	6	132	87	3	93	81	9	87	57	9	66	54	3	57	-3	-6	-6	-3,5	-62,5	-10,8
Industriemechaniker/-in	12.114	852	12.966	11.853	810	12.663	10.080	660	10.737	9.183	594	9.777	9.627	636	10.266	447	45	489	4,9	7,4	5,0
Informatikkaufmann/-frau[3]	.	.		.	.		.	.		.	.		.	.							
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in[4]	.	.		.	.		.	.		.	.		.	.							
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau[5]	.	.		.	.		.	.		.	.		.	.							
Konstruktionsmechaniker/-in	2.637	90	2.730	2.478	102	2.580	1.983	57	2.037	1.935	75	2.010	1.860	93	1.953	-75	15	-57	-3,8	21,1	-2,9
Maßschuhmacher/-in[6]	15	9	24	9	9	18	6	6	12	6	6	12	9	9	18	6	3	6	100,0	33,3	63,6
Mechatroniker/-in	7.971	606	8.577	8.049	609	8.658	7.158	504	7.659	7.032	456	7.488	7.209	504	7.713	177	51	225	2,5	11,0	3,0
Präzisionswerkzeugmechaniker/-in[7]	75	6	78	75	6	78	45	3	48	33	3	36	36	0	39	3	0	3	12,1	-50,0	8,6
Prüftechnologe/-technologin Keramik[8]	9	9	18	9	6	15	0	6	6	3	3	6	6	6	12	3	3	6	75,0	100,0	85,7
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in	279	30	306	270	54	321	267	57	324	273	60	336	276	69	348	0	9	12	0,4	14,8	3,9
Verfahrenstechnologe/-technologin Metall[9]	546	9	555	567	6	573	417	9	429	405	6	411	423	6	429	18	0	18	4,4	-14,3	4,1
Werkzeugmechaniker/-in	2.868	246	3.114	2.562	216	2.778	1.902	165	2.070	1.668	126	1.794	1.566	156	1.722	-102	30	-75	-6,2	22,8	-4,1

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2018 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 2)**

Neue und modernisierte Berufe von 2018 bis 2022	2018			2019			2020			2021			2022			Veränderungsrate 2022 zu 2021					
																absolut			in %		
	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.
Zerspanungsmechaniker/-in	6.192	375	6.564	5.901	366	6.267	4.092	267	4.359	3.762	234	3.996	3.882	279	4.164	120	45	168	3,2	19,2	4,2
Modernisierte Berufe 2018 insgesamt	**60.735**	**4.542**	**65.277**	**61.158**	**4.725**	**65.883**	**52.821**	**4.047**	**56.868**	**51.330**	**3.990**	**55.323**	**53.835**	**4.515**	**58.365**	**2.505**	**525**	**3.039**	**4,9**	**13,2**	**5,5**
Modernisierte Berufe 2019																					
Gebäudereiniger/-in	738	147	885	717	159	873	627	153	780	660	150	810	570	132	702	-90	-18	-108	-13,7	-12,6	-13,4
Orgelbauer/-in[10]	36	12	48	27	6	33	36	15	51	27	9	39	33	6	39	3	-3	0	14,3	-40,0	2,6
Packmitteltechnologe/-technologin	378	42	420	336	45	378	255	45	300	273	30	303	228	39	267	-45	9	-36	-16,8	31,0	-12,2
Papiertechnologe/-technologin	228	12	240	243	15	258	192	24	219	183	6	189	189	15	204	6	9	15	3,8	133,3	7,9
Modernisierte Berufe 2019 insgesamt	**1.380**	**216**	**1.596**	**1.320**	**222**	**1.545**	**1.110**	**237**	**1.347**	**1.143**	**195**	**1.341**	**1.020**	**189**	**1.212**	**-126**	**-6**	**-129**	**-10,9**	**-3,1**	**-9,7**
Modernisierte Berufe 2020																					
Bankkaufmann/-frau	4.212	4.185	8.397	4.512	4.698	9.210	4.098	4.347	8.445	3.864	3.756	7.623	4.074	3.540	7.611	207	-216	-12	5,4	-5,8	-0,1
Biologielaborant/-in	141	381	519	156	327	483	129	336	465	147	306	453	150	324	477	6	18	24	3,4	6,2	5,5
Chemielaborant/-in	813	888	1.701	765	909	1.674	714	780	1.494	702	792	1.494	786	870	1.656	84	78	162	11,8	10,0	10,8
Fachinformatiker/-in	13.983	1.149	15.129	15.087	1.353	16.440	13.836	1.260	15.096	14.463	1.422	15.888	15.903	1.653	17.562	1.440	231	1.674	10,0	16,2	10,5
Hauswirtschafter/-in	114	858	972	96	798	891	81	651	735	90	612	702	60	456	516	-30	-156	-186	-33,0	-25,7	-26,6
IT-System-Elektroniker/-in[11]	1.449	60	1.509	1.395	81	1.479	1.362	78	1.443	1.398	54	1.449	1.350	63	1.413	-48	9	-36	-3,4	18,9	-2,6
Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement[12]	843	159	1.002	903	147	1.053	570	114	684	567	189	756	654	201	855	90	9	99	15,7	5,3	13,1
Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement[13]	8.283	5.154	13.434	8.052	5.085	13.137	6.714	4.323	11.034	6.873	4.149	11.022	6.627	3.930	10.560	-243	-216	-459	-3,6	-5,2	-4,2
Kaufmann/-frau für IT-System-Management[14]	1.137	201	1.338	1.257	210	1.470	1.197	213	1.413	1.089	147	1.239	945	165	1.113	-144	18	-126	-13,3	12,2	-10,2
Lacklaborant/-in	66	57	123	60	60	120	51	33	84	51	45	99	51	30	81	0	-15	-15	-1,9	-32,6	-16,3
Mediengestalter/-in Bild und Ton[15]	537	189	729	570	189	759	492	174	666	606	198	804	672	213	885	66	15	84	11,1	8,1	10,3
Modernisierte Berufe 2021 insgesamt	**31.578**	**13.281**	**44.859**	**32.859**	**13.854**	**46.713**	**29.247**	**12.312**	**41.559**	**29.847**	**11.670**	**41.526**	**31.275**	**11.448**	**42.732**	**1.425**	**-225**	**1.206**	**4,8**	**-1,9**	**2,9**
Neue Berufe 2021																					
Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	117	3	120	165	6	171	48	3	51	41,4	75,0	42,5
Neue Berufe 2021 insgesamt	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**117**	**3**	**120**	**165**	**6**	**171**	**48**	**3**	**51**	**41,4**	**75,0**	**42,5**

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2018 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 3)**

Neue und modernisierte Berufe von 2018 bis 2022	2018			2019			2020			2021			2022			Veränderungsrate 2022 zu 2021					
																absolut			in %		
	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.
Modernisierte Berufe 2021																					
Brauer und Mälzer/-in	363	36	399	354	48	402	312	42	354	315	54	369	291	69	360	-24	15	-9	-7,3	28,3	-2,2
Elektroniker/-in	14.367	324	14.691	14.514	384	14.898	13.698	348	14.049	13.953	372	14.337	14.256	411	14.673	303	39	336	2,2	10,2	2,3
Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach BBiG[16]	117	3	120	99	6	105	87	3	87	72	3	75	84	3	87	12	0	12	16,9	33,3	17,6
Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach HwO[17]	276	6	282	303	6	309	225	3	228	249	6	252	237	3	240	-12	-3	-15	-4,8	-40,0	-5,5
Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in[18]	36	48	81	39	42	81	48	27	75	51	42	93	36	36	75	-15	-3	-18	-27,5	-9,8	-19,6
Friseur/-in	2.535	7.554	10.089	2.625	6.858	9.483	2.349	5.352	7.704	2.211	4.734	6.954	2.055	4.611	6.675	-156	-123	-279	-7,1	-2,6	-4,0
Informationselektroniker/-in	522	12	531	429	12	441	366	15	378	876	27	903	849	33	885	-27	6	-21	-3,1	22,2	-2,2
Maler/-in und Lackierer/-in	5.670	975	6.645	5.421	1.008	6.432	5.394	1.059	6.456	6.237	1.284	7.527	5.877	1.425	7.308	-357	141	-219	-5,7	11,0	-2,9
Modernisierte Berufe 2021 insgesamt	**23.883**	**8.958**	**32.841**	**23.781**	**8.367**	**32.151**	**22.473**	**6.849**	**29.331**	**23.961**	**6.522**	**30.507**	**23.685**	**6.594**	**30.300**	**-276**	**72**	**-207**	**-1,2**	**1,1**	**-0,7**
Neue Berufe 2022																					
Binnenschifffahrtskapitän/-in	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	15	12	0	15	.	.	.
Fachkraft Küche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	210	87	297	210	87	297	.	.	.
Neue Berufe 2022 insgesamt	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**222**	**87**	**312**	**222**	**87**	**312**	**.**	**.**	**.**
Modernisierte Berufe 2022																					
Binnenschiffer/-in	141	9	150	135	12	147	102	21	123	111	12	120	84	9	93	-27	-3	-27	-23,6	-18,2	-23,1
Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer und Transport[19]	603	36	639	735	48	786	744	60	804	750	51	801	774	72	846	24	21	45	3,3	39,2	5,6
Eisenbahner/-in in der Zugverkehrssteuerung[20]	456	111	567	585	132	717	624	132	753	528	147	675	498	108	606	-30	-39	-69	-5,7	-25,9	-10,1
Fachkraft für Gastronomie[21]	1.317	975	2.292	1.314	918	2.229	981	714	1.695	933	687	1.620	1.083	930	2.013	150	240	390	16,1	35,0	24,1
Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie[22]	1.278	1.428	2.703	1.230	1.380	2.610	918	1.110	2.028	855	1.089	1.944	1.800	1.947	3.750	945	858	1.806	110,6	79,0	93,0
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	846	690	1.536	852	660	1.512	705	561	1.266	753	633	1.386	390	276	666	-363	-357	-720	-48,3	-56,3	-52,0
Hotelfachmann/-frau	3.396	5.448	8.847	3.261	5.247	8.508	2.118	3.846	5.964	2.031	3.519	5.553	2.757	4.566	7.326	723	1.050	1.773	35,6	29,8	31,9

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2018 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 4)**

Neue und modernisierte Berufe von 2018 bis 2022	2018			2019			2020			2021			2022			Veränderungsrate 2022 zu 2021					
																absolut			in %		
	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.
Kaufmann/-frau für Hotelmanagement/Kauffrau für Hotelmanagement[23]	162	252	411	180	225	405	105	168	273	102	135	237	141	159	300	39	24	63	36,9	17,9	26,2
Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen[24]	2.535	2.088	4.623	2.667	2.202	4.872	2.706	2.256	4.962	2.700	2.136	4.836	2.424	1.869	4.296	-276	-267	-540	-10,3	-12,5	-11,2
Koch/Köchin	6.657	1.824	8.484	6.450	1.755	8.205	5.040	1.416	6.456	4.785	1.449	6.237	5.151	1.734	6.885	363	285	648	7,6	19,7	10,4
Zahnmedizinischer Fachangestellte/-r	342	13.098	13.443	393	13.671	14.064	327	12.411	12.735	411	13.203	13.611	465	13.011	13.476	54	-192	-138	13,2	-1,5	-1,0
Zahntechniker/-in	924	1.104	2.028	828	1.020	1.848	684	1.002	1.686	660	1.176	1.839	633	1.158	1.791	-30	-18	-45	-4,4	-1,5	-2,5
Modernisierte Berufe 2022 insgesamt	**18.657**	**27.066**	**45.723**	**18.630**	**27.273**	**45.906**	**15.054**	**23.691**	**38.748**	**14.619**	**24.231**	**38.859**	**16.194**	**25.836**	**42.045**	**1.575**	**1.605**	**3.186**	**10,8**	**6,6**	**8,2**

[1] Edelsteinschleifer/-in inkl. Vorgängerberuf: Diamantschleifer/-in
[2] Flachglastechnologe/Flachglastechnologin inkl. Vorgängerberuf: Flachglasmechaniker/-in
[3] Informatikkaufmann/-frau ohne die Berufszweige, die aufgingen in: Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement
[4] Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in ohne die Berufszweige, die aufgingen in: IT-System-Elektroniker/-in
[5] Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau ohne die Berufszweige, die aufgingen in: Kaufmann/-frau für IT-System-Management
[6] Maßschuhmacher/-in inkl. Vorgängerberuf: Schuhmacher/-in
[7] Präzisionswerkzeugmechaniker/-in inkl. Vorgängerberuf: Schneidwerkzeugmechaniker/-in
[8] Prüftechnologe Keramik/Prüftechnologin Keramik inkl. Vorgängerberuf: Stoffprüfer/-in (Chemie) Glas-, Keramische Industrie sowie Steine und Erden
[9] Verfahrenstechnologe Metall/Verfahrenstechnologin Metall inkl. Vorgängerberuf: 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
[10] Orgelbauer/-in inkl. Vorgängerberuf: Orgel- und Harmoniumbauer/-in, Orgel- und Harmoniumbauer/-in FR Orgelbau
[11] IT-System-Elektroniker/-in inkl. Vorgängerberuf: Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in
[12] Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement inkl. Vorgängerberuf: Informatikkaufmann/-frau
[13] Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement inkl. Vorgängerberuf: Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel, Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel FR Großhandel
[14] Kaufmann/-frau für IT-System-Management inkl. Vorgängerberuf: Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau
[15] Mediengestalter/-in Bild und Ton inkl. Vorgängerberuf: Film- und Videoeditor/-in
[16] Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach BBiG inkl. Vorgängerberuf: Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik (IH)
[17] Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach HWO inkl. Vorgängerberuf: Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik (HW)
[18] Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in inkl. Vorgängerberuf: Fahrzeuginnenausstatter/-in
[19] Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer und Transport inkl. Vorgängerberuf: Eisenbahner/-in im Betriebsdienst, Eisenbahner/-in im Betriebsdienst FR Lokführer und Transport
[20] Eisenbahner/-in in der Zugverkehrssteuerung inkl. Vorgängerberuf: Eisenbahner/-in im Betriebsdienst FR Fahrweg
[21] Fachkraft für Gastronomie inkl. Vorgängerberuf: Fachkraft im Gastgewerbe
[22] Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie inkl. Vorgängerberuf: Restaurantfachmann/-frau
[23] Kaufmann/-frau für Hotelmanagement/Kauffrau für Hotelmanagement inkl. Vorgängerberuf: Hotelkaufmann/-frau
[24] Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen inkl. Vorgängerberuf: Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen FR Finanzberatung, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen FR Versicherung

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

BIBB-Datenreport 2023

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 finanzierte 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/einer 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**).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen nach § 66 BBiG/§ 42r HwO

Menschen mit Behinderung sollen grundsätzlich in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden (vgl. § 64 BBiG und § 42p HwO;[24] 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.[25]

Für die Erhebung 2022 wurden 6.171 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42r HwO gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 1,3 % an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. In den drei Vorjahren hatte der Anteil 1,5 % betragen.

Im Bereich Industrie und Handel wurden 2.604 Ausbildungsverträge für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG gemeldet, im Bereich Hauswirtschaft 978 und in der Landwirtschaft 954. Für das Handwerk wurden 1.635 Verträge nach § 42r HwO registriert. In den Zuständigkeitsbereichen Öffentlicher Dienst, Freie Berufe und Seeschifffahrt gab es keine Neuabschlüsse nach § 66 BBiG → **Tabelle A1.2-4**.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für neu geordnete Berufe

Für das Ausbildungsjahr 2022 sind zwölf modernisierte Ausbildungsordnungen und zwei neue Ausbildungsordnung (Binnenschifffahrtskapitän/-in, Fachkraft Küche) in Kraft getreten (**vgl. Kapitel A3.1** und **Kapitel A3.2**). In diesen Ausbildungsberufen wurden 42.045 neue Ausbildungsverträge[26] abgeschlossen → **Tabelle A1.2-8**. Die zum 1. August 2022 neugeordneten Ausbildungsberufe bildeten damit einen Anteil von 8,8 % an allen im Erhebungszeitraum erfassten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ab.

(Bettina Milde, Ralf-Olaf Granath, Simone Flemming)

24 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.

25 Behinderungen, gleich welcher Art, werden im Bereich der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO statistisch nicht als Merkmal erfasst. Die Anzahl der Menschen mit Behinderungen, die nach den 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.

26 Die Berechnung erfolgt unter Einbeziehung der Vorgängerberufe.

A 2 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2023

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 oder nicht in den Daten ablesbare Sondereffekte, wie das Ausbildungsinteresse von Jugendlichen, Betrieben, Praxen und Verwaltungen (vgl. Maier 2020).

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.

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 **E** 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.

A 2.1 Rückblick auf die Vorausschätzung für 2022

Das Jahr 2022 stand zu Beginn unter der Erwartung, dass die COVID-19-Pandemie ausklingt und ein wirtschaftlicher Erholungsprozess einsetzt. Mit dem Einmarsch der Armee der Russischen Föderation in die Ukraine am 24. Februar 2022 und den daraufhin einsetzenden Sanktionen wurden die Wachstumsaussichten jedoch geschmälert. Die Prognose war bereits vor Kriegsbeginn fertig gestellt und wurde nach Kriegsbeginn aktualisiert. Anstelle eines im Januar 2022 angenommenen Wirtschaftswachstums in Höhe von 3,5 % wurde stattdessen ein Wachstum von 1,5 % unterstellt (tatsächlich 1,9 %). Da sich an den erwarteten Schulabgängerzahlen durch das Kriegsereignis nichts änderte, wurden bei der Aktualisierung keine weiteren Verhaltensänderungen vorgenommen. Für das Jahr[27] 2022 wurde mit einem geringfügigen Rückgang der Schulabgänger/-innen um rd. 4.600 Personen im Vergleich zu 2021 (-0,6 %) gerechnet – und damit, dass das Interesse der Jugendlichen an einer dualen Berufsausbildung nach der Coronapandemie nicht weiter sinkt.

Unter den geschilderten Annahmen ergab die Prognose von PROSIMA, dass das Ausbildungsangebot auf 544.600 Ausbildungsplätze ansteigen könnte und traf damit ziemlich genau das tatsächliche Ausbildungsplatzangebot in Höhe von 544.000 Plätzen. Aufgrund der zunehmenden Passungsprobleme der letzten Jahre und der bestehenden Unsicherheit durch den Krieg in der Ukraine wurde allerdings darauf hingewiesen, dass PROSIMA

27 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.

unterstellt, „dass sich die Jugendlichen [aufgrund der weiterhin positiven konjunkturellen Lage] nicht weiter vom Ausbildungsmarkt zurückziehen“ (BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A2.2, S. 57). Des Weiteren wurde im Hinblick auf die berufs- und regionalspezifischen Passungsprobleme geschlussfolgert: „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“ (BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A2.2, S.57). In einer Alternativberechnung wurde deshalb gezeigt, dass bei einem Verharren der unbesetzten Ausbildungsplätze auf dem Vorjahreswert von 63.200 unbesetzten Ausbildungsplätzen rd. 482.400 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge statt der prognostizierten 492.600 zu erwarten gewesen wären. Die Besetzungsproblematik hat nun im Jahr 2022 zugenommen und die unbesetzten Ausbildungsplätze sind auf 68.900 angestiegen. Trotz der treffsicheren Prognose des Ausbildungsplatzangebotes mit rd. 475.100 kamen rd. 17.500 weniger Neuabschlüsse als prognostiziert (492.600) zustande.[28] Die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen (inkl. jener mit Alternative) ging hingegen nahezu wie prognostiziert (59.200)[29] auf 60.400 zurück.

Folgt man den Erklärmechanismen des ökonometrischen Modells, so wäre der geringe Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge vor allem dem stagnierenden bzw. leicht zurückgehenden Interesse der Jugendlichen an einer dualen Ausbildung zuzuschreiben. Tatsächlich zeigt die Aktualisierung der Datenbasis, dass das Nachfragepotenzial um 1,6 % zurückging, während in der Prognose noch von einer Stagnation (-0,05 %) ausgegangen wurde. Rückblickend lässt sich dieses Verhalten anhand von Zahlen schwer einordnen. Denn zum Jahresschluss 2022 lag das BIP-Wachstum mit 1,9 % sogar über dem im März prognostizierten Wert von 1,5 %. Allerdings war das gesamte Jahr 2022 von erhöhten Unsicherheiten wie Lieferengpässen, Energieknappheit, Fluchtbewegungen und Inflation gekennzeichnet, die einen Teil der Jugendlichen – ähnlich wie in der Coronapandemie – dazu bewegt haben könnten, eine (z. B. schulische oder akademische) Ausbildung zu beginnen, die weniger dem Marktgeschehen unterworfen ist, als die duale Ausbildung. Für die Schätzung des Ausbildungsmarktes zum 30.09.2023 ist deshalb davon auszugehen, dass die Anzahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen das Wachstum neuer Ausbildungsverträge stärker beschränken könnte als die konjunkturelle Entwicklung.

28 Das Vertrauensintervall der Schätzung lag mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 479.200 und 506.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

29 Das Vertrauensintervall der Schätzung lag mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 52.400 und 66.000 unvermittelten Bewerber/-innen mit Alternative.

A 2.2 Vorausschätzung für 2023

Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage

Für das Jahr 2023 wird mit einem leichten Anstieg der Schulabgänger/-innen um rd. 4.200 Personen im Vergleich zu 2022 (+0,6 %) gerechent. Dieser Anstieg wird durch die leichte Zunahme an Schulabgänger/-innen mit (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung (+6.400) getrieben, während die Schulabgänger/-innen ohne (Fach-)Hochschulreife sogar leicht zurückgehen. Die Bundesregierung geht in ihrem Jahreswirtschaftsbericht für 2023 von einem Wachstum des preisbereinigten Bruttoinlandsproduktes in Höhe von 0,2 % aus (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2023). Dies ist ein niedrigeres Wachstum als 2022, allerdings könnten der noch hohe Füllstand der Gasspeicher zum Ende des Winters, das Abflachen der Inflation und der Übergang der Coronapandemie in eine Endemie dafür sorgen, dass weniger Unsicherheiten bestehen als im Frühjahr 2022. Trotz der geringeren Wachstumsannahmen geht PROSIMA deshalb von einem weiteren Anstieg des Angebotspotenzials (+0,8 %) aus. Dazu trägt auch eine weiterhin gute Arbeitsmarktlage bei. Für das Nachfragepotenzial ist hingegen mit einem leichten Rückgang (-0,5 %) zu rechnen. Dies entspricht in etwa dem erwarteten Rückgang der Schulabgänger/-innen ohne (Fach-)Hochschulreife (-0,4 %), unterstellt aber auch ein weiterhin leicht zurückgehendes Interesse der Jugendlichen an einer Ausbildung nach BBiG/HwO. Als Alternative kann hier nicht nur ein Studium, sondern auch eine Ausbildung im Gesundheits- und Sozialbereich nach Bundes- oder Landesrecht gelten (**vgl. Kapitel A4**).

→ **Tabelle A2.2-1** gibt die zentralen Kennzahlen des Ausbildungsstellenmarktes unter den geschilderten Nebenbedingungen zum 30.09.2023 wieder. Das Ausbildungsplatzangebot würde sich um +6.500 angebotene Stellen auf 550.500 Ausbildungsplätze im Jahr 2023 erhöhen. Das Vertrauensintervall der Schätzung liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 535.900 und 565.100 Stellen. Die Ausbildungsplatznachfrage steigt sowohl in der alten, als auch in der erweiterten Definition ebenfalls leicht um +9.300 bzw. +5.300 auf 507.100 (alte Definition) bzw. 540.800 (erweiterte Definition) Ausbildungsplatznachfragern/-nachfragerinnen an.[30] Die Angebots-Nachfrage-Relation verbessert sich in der erweiterten Definition aus Sicht der Jugendlichen leicht: 100 Bewerber/-innen werden um rd. 101,8 angebotene

30 Das Vertrauensintervall liegt bei der Ausbildungsplatznachfrage in der erweiterten Definition (inkl. Bewerber/-innen mit Alternative) zwischen 527.800 und 553.800 Bewerber/-innen, das Vertrauensintervall der Ausbildungsplatznachfrage in der alten Definition liegt zwischen 495.700 und 518.500 Bewerber/-innen.

Tabelle A2.2-1: **Einschätzung der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2023 (Angaben in Tsd.)**

	Ist-Wert 2022	Prognose für 2023				
		untere Grenze des Vertrauens-intervalls	**Punktschätzung durch PROSIMA**	obere Grenze des Vertrauens-intervalls	**Veränderung gegenüber 2022**	Standard-abweichung der Punktschätzung[1]
Ausbildungsplatzangebot	**544,0**	535,9	**550,5**	565,1	**+6,5**	7,3
Unbesetzte Ausbildungsplätze	**68,9**	56,4	**68,6**	80,8	**-0,3**	6,1
Ausbildungsplatznachfrage (erweiterte Definition)	**535,5**	527,8	**540,8**	553,8	**+5,3**	6,5
Ausbildungsplatznachfrage (alte Definition)	**497,8**	495,7	**507,1**	518,5	**+9,3**	5,7
Unversorgte Bewerber/-innen	**22,7**	20,6	**25,2**	29,8	**+2,5**	2,3
Noch suchende Bewerber/-innen mit Alternative zum 30.09.	**37,7**	28,9	**33,7**	38,5	**-4,0**	2,4
Angebots-Nachfrage-Relation (erweiterte Definition)	**101,6**	99,2	**101,8**	104,4	**+0,2**	1,3
Angebots-Nachfrage-Relation (alte Definition)	**109,3**	105,8	**108,6**	111,4	**-0,7**	1,4
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	**475,1**	470,6	**482,0**	493,4	**+6,9**	5,7

[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 (2023) BIBB-Datenreport 2023

Ausbildungsstellen (+0,2 im Vergleich zu 2022) konkurrieren. Nach der alten Definition geht die Angebots-Nachfrage-Relation von 109,3 im Jahr 2022 um -0,7 auf 108,6 zurück.[31]

Für das Zustandekommen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist wieder die Passungs- bzw. Besetzungsproblematik von Bedeutung. PROSIMA schätzt, dass die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze mit 68.600 nahezu unverändert im Vergleich zum Vorjahr (-300) ist.[32] Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze ist aber traditionell schwierig zu schätzen, da das Meldeverhalten der Betriebe, Praxen und Verwaltungen über den Schätzzeitraum (1975 bis 2022)[33] stark variiert. Dies wird über die Standardabweichungen der Punktschätzungen wiedergegeben. Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 56.400 und 80.800 unbesetzen Ausbildungsplätzen. Sollte sich die Besetzungsproblematik aus 2022 wiederholen, könnte auch der Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge geringer ausfallen als die prognostizierten 482.000 Neuabschlüsse (+6.900). Das Vertrauensintervall der Schätzung deckt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % auch einen Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ab (zwischen 470.600 und 493.400).

Die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen geht bei einem zurückgehenden Nachfragepotenzial und zunehendem Angebotspotenzial insgesamt zurück, insbesondere die Bewerber/-innen mit Alternative (-4.000 auf 33.700). Die Bewerber/-innen ohne Alternative könnten hingegen leicht um +2.500 auf 25.200 ansteigen.[34]

Fazit

Die Ex-post-Analyse der Prognose für das Ausbildungsjahr 2022 hat gezeigt, dass die Betriebe, Praxen und Verwaltungen, wie im BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A2 prognostiziert, mehr Ausbildungsplätze angeboten

31 Das Vertrauensintervall liegt bei der Angebots-Nachfrage-Relation in der erweiterten Definition (inkl. Bewerber/-innen mit Alternative) zwischen 99,2 und 104,4 in der alten Definition zwischen 105,8 und 111,4.

32 Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 56.400 und 80.800 unbesetzten Ausbildungsplätzen.

33 Eine Verkürzung des Schätzzeitraums erleichtert die Prognose nicht.

34 Das Vertrauensintervall der unversorgten Bewerber/-innen liegt zwischen 20.600 und 29.800 Personen, das Vertrauensintervall der unversorgten Bewerber/-innen mit Alternative zwischen 28.900 und 38.500 Bewerber/-innen.

haben. Allerdings haben sich die Jugendlichen weiter vom betrieblichen Ausbildungsmarkt zurückgezogen, als dies demografiebedingt zu erwarten gewesen wäre. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsveträge konnte deshalb nur geringfügig zunehmen. Die Anzahl der unvermittelten Bewerber/-innen (inkl. jener mit Alternative) ging wie von PROSIMA prognostiziert zurück. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze stieg hingegen entgegen der Prognose an.

Für das Jahr 2023 wird ein geringes Wirtschaftswachstum in Höhe von +0,2 % erwartet. Allerdings bestehen trotz des geringen Wachstums weniger Unsicherheiten als im Frühjahr 2022, da viele der damals erwarteten Ereignisse (z. B. Gas-Embargo, Energieknappheit, langwieriger Krieg in der Ukraine) bereits eingetreten und z. T., wie bei der Energieknappheit, wirtschaftlich besser bewältigt wurden als befürchtet. Auch aufgrund der voraussichtlich guten Arbeitsmarktlage ist deshalb von einem gestiegenen Interesse der Unternehmen, Praxen und Verwaltungen an einer dualen Ausbildung im Jahr 2023 auszugehen. Vonseiten der Jugendlichen ist hingegen mit einem leicht zurückgehenden Interesse zu rechnen. Die aus Sicht der Jugendlichen gute Angebots-Nachfrage-Relation könnte aber dennoch zu gewissen „Gelegenheitsstrukturen“ am Ausbildungsmarkt sorgen, sodass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge leicht zunehmen kann. Wesentlich dabei wird sein, dass die angebotenen Ausbildungsberufe beruflich und regional den Wünschen der Jugendlichen entsprechen (**vgl. Kapitel A1.1**). Tun sie dies nicht, könnte die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen zunehmen und auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge könnte stagnieren bzw. leicht zurückgehen.

Der Krieg in der Ukraine führt auch zu erhöhten Wanderungsbewegungen. Da es bislang vor allem Frauen und Kinder sind, die aufgrund des Krieges in Deutschland Schutz suchen, ist aktuell unklar, inwieweit sich aus den neu hinzugezogenen Personen ein erhöhtes Nachfragepotenzial für eine duale Ausbildung ergeben könnte. Für den 30.09.2023 ist aufgrund der Altersstruktur der Geflüchteten und der kurzen Integrationszeit noch nicht mit einer merklichen Anzahl ausbildungsinteressierter Ukrainer/-innen zu rechnen. Für Betriebe wird es 2023 somit noch wichtiger werden Jugendliche von den Vorteilen einer Ausbildung nach BBiG/HwO zu überzeugen.

(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.[35]

Die Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe nach BBiG und HwO ist 2022 im Vergleich zum Vorjahr von 323 auf 326 gestiegen. Neu sind die Berufe Binnenschifffahrtskapitän/-in und Fachkraft Küche. Die Gesamtzahl der Ausbildungsberufe erhöhte sich außerdem, weil bei der Modernisierung des Eisenbahners/der Eisenbahnerin im Betriebsdienst von 2004 zwei Ausbildungsberufe geschaffen wurden und zwar Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lok und Transport und Eisenbahner/-in in der Zugverkehrssteuerung. Seit 2013 ist die Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe von 329 auf 326 gesunken → **Schaubild A3.1-1**.

Die Verteilung der Strukturmodelle **E** der Ausbildungsberufe weist im Vergleich zum Vorjahr mehr Veränderungen als in den vorangegangenen Jahren auf. Grundsätzlich setzen sich die Entwicklungen der letzten 15 Jahre fort:

- Die Anzahl der Monoberufe ging seit 2013 von 244 auf 240 zurück.
- Die Anzahl der Ausbildungsberufe mit Differenzierung (Fachrichtungen oder Schwerpunkte) hat sich von 2013 (85 Ausbildungsberufe) bis 2022 (86 Ausbildungsberufe) leicht erhöht. Ihr Anteil an allen Ausbildungsberufen stieg auf 26 %.
- Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen werden seit dem Jahre 2000 erlassen. Damals gab es fünf anerkannte Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen, bis zum Jahr 2022 ist die Gesamtzahl auf 27 gestiegen.
- Ausbildungsberufe mit Zusatzqualifikationen werden seit 2005 erlassen. Im Vergleich zum Vorjahr ist ihre Anzahl von 21 auf 26 stark gestiegen. Dieser Anstieg geht zur Gänze auf die Neuordnung der Hotel- und Gastronomieberufe zurück. Aktuell sind die folgenden Ausbildungsberufe mit Zusatzqualifikationen in Kraft:
  - 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),
  - Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (2022),
  - Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (2022),
  - Hotelfachmann/Hotelfachfrau (2022),
  - Kaufmann/Kauffrau für Hotelmanagement (2022)
  - Koch/Köchin (2022).

E

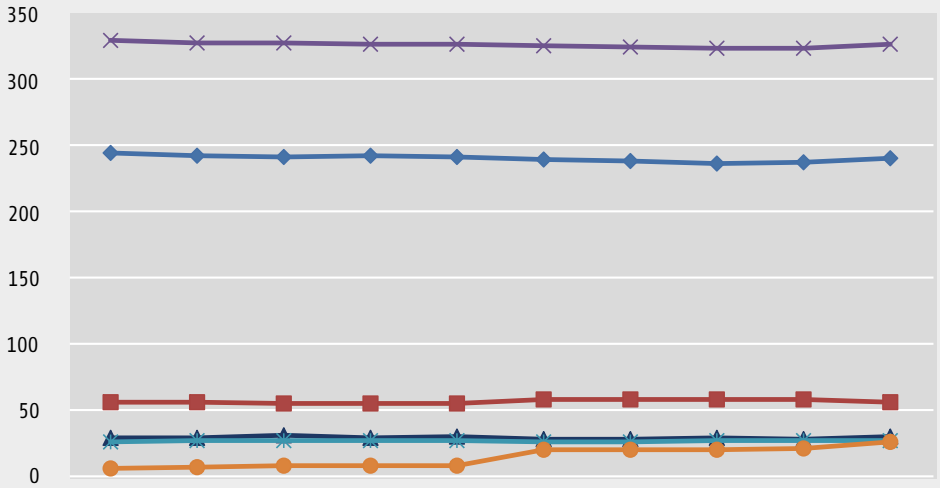
Strukturmerkmale anerkannter Ausbildungsberufe

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 Schwer-

35 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.

Schaubild A3.1-1: **Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2013 bis 2022**



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Monoberufe[1]	244	242	241	242	241	239	238	236	237	240
Berufe mit Fachrichtungen	56	56	55	55	55	58	58	58	58	56
Berufe mit Schwerpunkten	29	29	31	29	30	28	28	29	28	30
Gesamt	329	327	327	326	326	325	324	323	323	326
Berufe mit Wahlqualifikationen[2]	26	27	27	27	27	26	26	27	27	27
Berufe mit Zusatzqualifikationen[2]	6	7	8	8	8	20	20	20	21	26

[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 2023

punkten 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.

Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit

Die Anzahl der Ausbildungsberufe, die auf weitere Berufsausbildungen angerechnet E werden können, ist von 2013 (24 Ausbildungsberufe) bis 2022 (20 Ausbildungsberufe) gesunken. Im gleichen Zeitraum sank die

Anzahl der Ausbildungsberufe, auf die andere Ausbildungsberufe angerechnet werden können, von 65 (2013) auf 54 (2022) → **Tabelle A3.1-1.**

An dieser Stelle sei angemerkt, dass die bei der BBiG-Novellierung von 2020 geschaffenen Anrechnungs- und Verzahnungsmöglichkeiten (vgl. § 5 Abs. 2 Nr. 2a und 2b BBiG) im Jahr 2022 bei den Hotel- und Gastronomieberufen zum ersten Mal verordnet wurden.

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).

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.

Tabelle A3.1-1: **Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2013 bis 2022**[1,2]

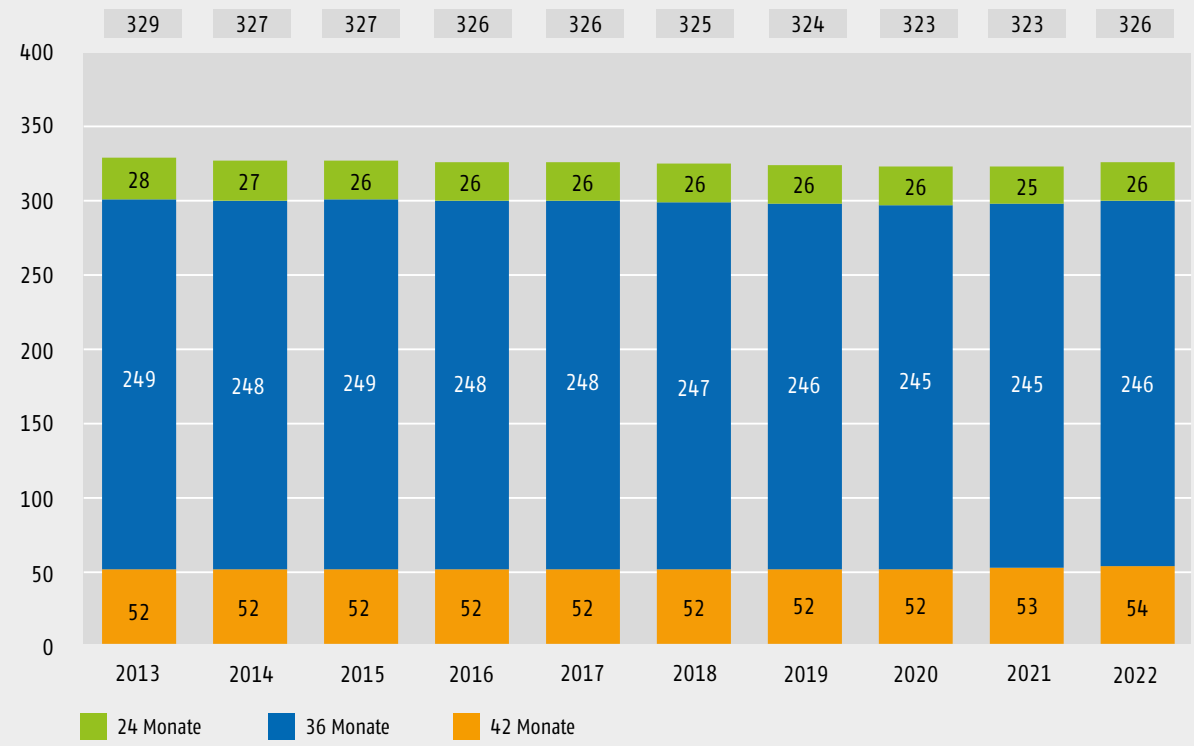
Jahr	Ausbildungsberufe, die *angerechnet* werden können	Ausbildungsberufe, *auf die* angerechnet werden kann	Gesamtzahl der Ausbildungsberufe
2013	24	65	329
2014	25	59[3]	327[4]
2015	21	61[3]	327[4]
2016	21	61[3]	326[4]
2017	21	61[3]	326[4]
2018	21	64[3]	325[4]
2019	21	62[3]	324[4]
2020	21	62[3]	323[4]
2021	20	59	323[4]
2022	20	54	326[4]

[1] Dies betrifft Berufe, die eine Anrechnung nach § 5 Absatz 2 Satz 4 BBiG 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] Hier wurde die Zuordnung geändert. Dadurch ergeben sich Abweichungen im Vergleich zu den Vorjahreszahlen.
[4] Ohne Schiffsmechaniker/-in.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge) BIBB-Datenreport 2023

In den Jahren 2013 bis 2022 stieg die Zahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 42 Monaten von 52 auf 54. Die Zahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 36 Monaten ist im Vergleich zum Vorjahr von 245 auf 246 gestiegen. Die Anzahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten ging von 28 im Jahre 2013 auf 26 im Jahre 2022 zurück → **Schaubild A3.1-2**.

Schaubild A3.1-2: **Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2013 bis 2022**



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

BIBB-Datenreport 2023

(Petra Steiner)

A 3.2 Neue und modernisierte Ausbildungsberufe

In den Jahren 2013 bis 2022 wurden insgesamt 124 Ausbildungsberufe neu geordnet E. Darunter waren 118 modernisierte und sechs neue Ausbildungsberufe → **Tabelle A3.2-1**. Zum 1. August 2022 sind zwölf modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft getreten. Die Ausbildungsberufe Binnenschifffahrtskapitän/-in und Fachkraft Küche wurden neu geschaffen. → **Tabelle A3.2-2**.

Neuordnungsverfahren sind üblicherweise darin begründet, dass Ausbildungsinhalte an Branchenentwicklungen angepasst werden müssen oder dass die ursprünglichen Ausbildungsordnungen den aktuell gültigen Standards nicht mehr entsprechen. Beim Ausbildungsberuf Binnenschiffer/-in wurde die Modernisierung darüber hinaus zwingend erforderlich, aufgrund veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen der Binnenschifffahrt auf EU-Ebene, die ab Januar 2022 in Kraft traten. Daher bestand in Bezug auf eine Neuordnung dringender Handlungsbedarf.

Wie in den beiden vergangenen Jahren, als die IT-Berufe und die handwerklichen Elektroberufe neu geordnet wurden, gab es auch 2022 mit den Hotel- und Gastronomieberufen eine größere Gruppe von Berufen, die in engem inhaltlichen Zusammenhang stehen und dementsprechend im Rahmen der Neuordnung miteinander verzahnt wurden. So wird z. B. berufsübergreifend die Zusatzqualifikation „Bar und Wein“ angeboten und zum ersten Mal wurden die mit der BBiG-Novellierung 2022 geschaffenen Anrechnungsmöglichkeiten (vgl. § 5 Abs. 2 Nr. 4 BBiG) verordnet. Die beiden zweijährigen Berufe Fachkraft Küche sowie Fachkraft für Gastronomie können im Umfang von 24 Monaten auf andere Berufe angerechnet werden: Bei der Fachkraft Küche ist eine Anrechnung auf den Beruf Koch/Köchin möglich, bei der Fachkraft für Gastronomie besteht eine Anrechnungsmöglichkeit für die Berufe Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie oder Fachmann/-frau für Systemgastronomie. Zudem können bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung in den Berufen Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie oder Fachmann/-frau für Systemgastronomie bzw. Koch/Köchin auf Antrag die Abschlüsse als Fachkraft für Gastronomie bzw. Fachkraft Küche erworben werden.

Zu dem Beruf Fachkraft Küche sind zwei weitere Besonderheiten anzumerken: Zum einen tritt nach fünf Jahren wieder ein Beruf mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten in Kraft. Zuletzt war dies 2017 bei dem Verkäufer/der Verkäuferin der Fall. Zum anderen wurde dieser Beruf befristet erlassen und ist gültig bis zum 31.07.2029.[36] Zum Ende der Befristung hin soll die Ausbildungsordnung evaluiert und auf dieser Basis eine Entscheidung über die Fortführung des zweijährigen Ausbildungsberufs getroffen werden.

Tabelle A3.2-1: **Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2013 bis 2022**

Jahr	Neu	Modernisiert	Insgesamt
2013	2	12[1]	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
2022	2	12	14
Insgesamt	**6**	**118**	**124**

[1] 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 2023

Bemerkenswert ist die Modernisierung des Eisenbahners/der Eisenbahnerin im Betriebsdienst, die dem Trend zu Neustrukturierungen und Zusammenfassungen von Ausbildungsberufen entgegensteht, der in den vergangenen Jahrzehnten zu einer Verringerung der Zahl der Ausbildungsberufe geführt hat. Zum ersten Mal wurde im Rahmen eines Ordnungsverfahrens die Aufspaltung eines Berufs mit Fachrichtungen in zwei Monoberufe geprüft und umgesetzt. Die Ausbildungsordnung von 2004 enthielt die beiden Fachrichtungen „Fahrweg“ sowie „Lokführer und Transport“. Eine Voruntersuchung hatte gezeigt, dass sich die Ausbildungsinhalte der beiden Fachrichtungen zu sehr auseinanderentwickelt hatten, sodass eine adäquate Abbildung durch eine Differenzierung nach Fachrichtung nicht mehr möglich gewesen wäre (vgl. Telieps /Böttger 2018, S. 17-23).

Insgesamt kam es 2022 zu drei Umbenennungen mit dem Ziel, die im Zuge der Neuordnung veränderten Ausbildungsinhalte zutreffender abzubilden: Die ehemaligen Hotelkaufleute heißen nun Kaufleute für Hotelmanage-

36 Zu den neu geordneten Berufen im Gastgewerbe siehe auch „Die neuen 7 – Eine Branche voller Chancen. Ausbildung im Gastgewerbe modernisiert“ unter **https://www.bibb.de/de/153654.php** (Stand: 31.10.2022).

Tabelle A3.2-2: **Modernisierte Ausbildungsberufe 2022**

Bezeichnung	Neu/Modernisiert	Ausbildungsdauer	Ausbildungsbereich[1]	Strukturmerkmale				Anrechenbarkeit		Prüfungsmodalität[2]
				Monoberuf	mit Schwerpunkten	mit Fachrichtungen	mit Wahlqualifikationen	Ausbildungsberuf kann angerechnet werden	Ausbildungsberuf, auf den angerechnet werden kann	
Binnenschifffahrtskapitän/-in	neu	42	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Fachkraft Küche	neu	24	IH	ja	nein	nein	nein	ja	nein	ZP/AP
Binnenschiffer/-in	modernisiert	36	IH	nein	ja	nein	nein	nein	nein	GAP
Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer und Transport	modernisiert	36	IH	ja	nein	nein	nein	ja	ja	GAP
Eisenbahner/-in in der Zugverkehrssteuerung	modernisiert	36	IH	ja	nein	nein	nein	ja	ja	GAP
Fachkraft für Gastronomie	modernisiert	24	IH	nein	ja	nein	nein	ja	nein	ZP/AP
Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie	modernisiert	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	ja	GAP
Fachkraft für Systemgastronomie	modernisiert	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	ja	GAP
Hotelfachmann/-frau	modernisiert	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Kaufmann/-frau für Hotelmanagement	modernisiert	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen	modernisiert	36	IH	ja	nein	nein	ja	nein	nein	GAP
Koch/Köchin	modernisiert	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	ja	GAP
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	modernisiert	36	IH	ja	nein	nein	ja	nein	nein	GAP
Zahntechniker/-in	modernisiert	42	Hw	ja	nein	nein	nein	nein	nein	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 über die Berufsausbildung zum Binnenschifffahrtskapitän und zur Binnenschifffahrtskapitänin (Binnenschifffahrtskapitänausbildungsverordnung – BinSchKapAusbV) vom 2. März 2022 (BGBl. I Nr. 7 vom 8. März 2022, S. 271)

Verordnung über die Berufsausbildung zur Fachkraft Küche (Fachkraft-Küche-Ausbildungsverordnung – FKüAusbV) vom 9. März 2022 (BGBl. I Nr. 8 vom 14. März 2022, S. 389)

Verordnung über die Berufsausbildung zum Binnenschiffer und zur Binnenschifferin (Binnenschifferausbildungsverordnung – BinSchAusbV) vom 2. März 2022 (BGBl. I Nr. 7 vom 8. März 2022, S. 257)

Verordnung über die Berufsausbildung zum Eisenbahner im Betriebsdienst Lokführer und Transport und zur Eisenbahnerin im Betriebsdienst Lokführerin und Transport (Lokführer- und Transportausbildungsverordnung – LTAusbV) vom 14. März 2022 (BGBl. I Nr. 9 vom 17. März 2022, S. 433)

Verordnung über die Berufsausbildung zum Eisenbahner in der Zugverkehrssteuerung und zur Eisenbahnerin in der Zugverkehrssteuerung (Zugverkehrssteuerungsausbildungsverordnung – ZVSAusbV) vom 14. März 2022 (BGBl. I Nr. 9 vom 17. März 2022, S. 447)

Verordnung über die Berufsausbildungen zur Fachkraft für Gastronomie, zum Fachmann für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie und zur Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie sowie zum Fachmann für Systemgastronomie und zur Fachfrau für Systemgastronomie (Gastronomieberufeausbildungsverordnung – GastroAusbV) vom 9. März 2022 (BGBl. I Nr. 8 vom 14. März 2022, S. 349)

Verordnung über die Berufsausbildungen zum Hotelfachmann und zur Hotelfachfrau sowie zum Kaufmann für Hotelmanagement und zur Kauffrau für Hotelmanagement (Hotelberufeausbildungsverordnung – HotelAusbV) vom 9. März 2022 (BGBl. I Nr. 8 vom 14. März 2022, S. 314)

Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzanlagen und zur Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen (Versicherungs-und-Finanzanlagen-Kaufleute-Ausbildungsverordnung – VersFinKflAusbV) vom 2. März 2022 (BGBl. I Nr. 7 vom 8. März 2022, S. 291)

Verordnung über die Berufsausbildung zum Koch und zur Köchin (Kochausbildungsverordnung – KochAusbV) vom 9. März 2022 (BGBl. I Nr. 8 vom 14. März 2022, S. 398)

Verordnung über die Berufsausbildung zum Zahnmedizinischen Fachangestellten und zur Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZahnmedAusbV) vom 16. März 2022 (BGBl. I Nr. 11 vom 25. März 2022, S. 487)

Verordnung über die Berufsausbildung zum Zahntechniker und zur Zahntechnikerin (Zahntechnikerausbildungsverordnung – ZahntechAusbV) vom 23. März 2022 (BGBl. I Nr. 12 vom 1. April 2022, S. 589)

ment, die Fachkraft im Gastgewerbe wurde umbenannt in Fachkraft Gastronomie und aus den Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen wurden die Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen.

Anders als in den vorangegangenen Jahren gab es 2022 keinen Ausbildungsberuf, der eine Modernisierung per Änderungsverordnung erfahren hat.

E Neuordnung von Ausbildungsberufen

Ausgangspunkt einer Neuordnung von Ausbildungsberufen im dualen System auf der Grundlage von § 4 Abs. 1 BBiG/§ 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/§ 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/§ 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) erprobt, gilt der Beruf als staatlich anerkannter Ausbildungsberuf. Ausbildungsberufe in Erprobung werden mit ihrer Überführung in eine Ausbildungsordnung nach § 4 Abs. 1 BBiG/§ 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.

Von den Neuordnungsverfahren für diejenigen Ausbildungsberufe, die zum 1.8.2023 in Kraft treten sollen, ist lediglich das für den Kunststoff- und Kautschuktechnologen/die Kunststoff- und Kautschuktechnologin noch nicht abgeschlossen. Es handelt sich hierbei um die Neuordnung des Berufs Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik, der umbenannt wird (Stand: 6.6.2023).[37]

Zu folgenden Ausbildungsberufen, die zum 1.8.2023 in Kraft treten, sind die Ausbildungsordnungen bereits erschienen:

- Glasapparatebauer/-in,
- Karosserie- und - Fahrzeugbaumechaniker/-in

37 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/2022**.

- Mediengestalter/-in Digital und Print,
- Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte.

Zudem entsteht mit dem Gestalter/der Gestalterin für immersive Medien ein neuer Ausbildungsberuf.

(Petra Steiner)

A 3.3 Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung

Auch wenn BBiG und HwO den Begriff „Inklusion“ nicht verwenden, begründen beide Gesetze einen rechtlichen Rahmen, der die Einbeziehung behinderter Menschen in das allgemeine System qualifizierter dualer Berufsausbildung vorsieht. Mit ihrem Dreiklang aus Priorität der Ausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen (§ 64 BBiG/§ 42p HwO), Anwendung von Nachteilsausgleich bei Durchführung und Prüfung der Ausbildung (§ 65 BBiG/§ 42q HwO) und Ausbildungsgängen, die ausschließlich bei besonderer Art und Schwere der Behinderung vorgesehen sind, wenn eine Ausbildung gemäß § 5 BBiG nicht oder nicht unmittelbar möglich ist (§ 66 BBiG/§ 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[38] 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 Fachpraktiker/-innen sicherstellen soll. Auf der Grundlage dieser Rahmenregelung sind berufsspezifische Musterausbildungsregelungen u. a. für Fachpraktiker/-in im Verkauf, Fachpraktiker/-in für Metallbau, Fachpraktiker/-in für Büromanagement, Fachpraktiker/-in Maler/-in und Lackierer/-in und Fachpraktiker/-in für Medientechnologie Druckverarbeitung, für Buchbinderei und für Medientechnologie Druck beschlossen worden. Aktuell sind im BIBB gemäß eines Hauptausschuss-Beschlusses Projektverfahren zur Erarbeitung einer Musterausbildungsregelung „Fachpraktiker für IT Systemelektronik/Fachpraktikerin IT Systemelektronik“ und einer zweiten Musterausbildungsregelung „Fachpraktiker IT Systemintegration/Fachpraktikerin IT Systemintegration“ durchgeführt worden. Nach Zustimmung des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen (AFbM) und des BIBB-Hauptausschusses zu den in diesen Sachverständigenverfahren erarbeiteten Entwürfen wurden diese als Hauptausschuss-Empfehlungen beschlossen. Damit

38 Siehe **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136.pdf**

liegen nun erstmals für den IT-Berufsbereich Musterausbildungsregelungen vor. Für den Berufsbereich Hauswirtschaft hat man im BIBB-Hauptausschuss verabredet, ein Verfahren zur Erarbeitung einer am neugeordneten Berufsbild ausgerichteten berufsspezifischen Musterausbildungsregelung zu initiieren und damit die bisherige Musterausbildungsregelung zu ersetzen.

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 und dadurch mehr behinderten Menschen eine reguläre duale Berufsausbildung und einen entsprechenden Berufsabschluss zu ermöglichen. Zugleich richtet sich das fachliche Bemühen darauf, durch die Ausrichtung der 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“[39] die fachliche Beratung und Mitwirkung im Beirat des von denselben Verantwortlichen durchgeführten Folgeforschungsprojekts „GuBiP/Gute Bildungspraxis: Handlungsempfehlungen zur methodischen Gestaltung Beruflicher Bildung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)“[40].

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 Prüfungsausschüsse und die fortgebildeten Fachkräfte 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.[41] Daran anknüpfend hat das BIBB-Projekt „Das Qualifikationsprofil ‚Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung‘: Eine Untersuchung zu ausgewählten Fragen der Akzeptanz und Umsetzung in der Praxis“[42] wissenschaftliche Erkenntnisse in diesem heterogenen Feld und damit Grundlagen für weitere Untersuchungen erarbeitet. Diese Ergebnisse sind in einem Wissenschaftlichen Diskussionspapier des BIBB[43] verbunden mit Empfehlungen für Good governance veröffentlicht und auf verschiedenen Veranstaltungen und Foren wie u. a. der Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK) in Klagenfurt und dem Werkstätten-Tag in Saarbrücken vorgestellt worden.

Die mit Digitalisierung benannten 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-Einzelvorhaben „DABEI: Digitalisierung in der betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung“ im Rahmen des Forschungsprojekts „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 aus Mitteln des Ausgleichsfonds des BMAS geförderten Forschungsprojekts „EdAL MR 4.0. – Entwicklung und Erprobung digitalisierter Arbeitshilfen und Lerneinheiten auf Mixed Reality Basis in der beruflichen Reha-Ausbildung zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt 4.0“[44] der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW), der TU Dortmund und des CJD fachlich mit.

Die Datenlage ist mit Blick auf die berufliche Bildung behinderter Menschen grundsätzlich schwierig. Da das Merkmal „Behinderung“ in der Berufsbildungsstatistik nicht erfasst wird, liegen nur Zahlen zu behinderten Menschen vor, die in ausschließlich für behinderte Menschen zugänglichen 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

39 Siehe **https://www.bagwfbm.de/page/bildung_evabi**
40 Siehe **https://www.bagwfbm.de/page/bildung_gubip**
41 Siehe **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/10161**
42 Siehe **https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/2.4.000**
43 Siehe **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17864**
44 Siehe **https://www.bagbbw.de/innovationen/projekte/bag-bbw-mit-neuem-mixed-reality-projekt-gestartet/**

heutigem, insbesondere auch durch die VN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung geprägtem Verständnis Behinderung kein Personenmerkmal, sondern entsteht in der Wechselwirkung mit Umwelt und Gesellschaft (vgl. BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.10).

(Kirsten Vollmer)

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

Wir erleben Zeiten des Umbruchs. Transformationsprozesse bestimmen aktuell vielfältige Bereiche in Wirtschaft und Gesellschaft. Besonders zu nennen sind die Prozesse der Digitalisierung, der nachhaltigen und ökologischen Gestaltung. Damit verwandte Stichworte sind Dekarbonisierung, Energiewende, Ressourcenschonung und Reparaturfähigkeit. Und auch die Anforderungen an die interkulturelle und internationale Zusammenarbeit verändern sich. All diese Entwicklungen haben auch Einfluss auf die Gestaltung der Ausbildungsberufe. Um die Ordnungsarbeit bei der Umsetzung der vielfältigen Neuordnungsverfahren zu unterstützen, wurden in den vergangenen Jahren Instrumente für die Sachverständigen erarbeitet, die für die berufsspezifische Verankerung gesellschaftspolitischer Metathemen Konzepte und/oder exemplarische Beispiele anbieten. Diese sind darauf ausgerichtet, über die 2020 verankerten neuen Standardberufsbildpositionen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2021) hinausgehende Aspekte berufsspezifisch und gezielt in den Verfahren zu thematisieren. Hierdurch soll die Bedeutung der Themen für den einzelnen Beruf reflektiert und mit den Sachverständigen diskutiert werden, damit die Berufsspezifika der Herausforderungen herausgearbeitet und angemessen berücksichtigt werden können. All dies dient dem Ziel, Auszubildende für die Transformation zu rüsten.

Allgemeingültige Standards versus berufsspezifische Unterschiede

Im Kontext der oben beschriebenen Transformationsprozesse werden in verschiedenen Diskurssträngen mit unterschiedlichen Schlagworten Kompetenzen diskutiert, die für die Ordnungsarbeit durchaus relevant sind, aber der Konkretisierung und Einpassung in die systemische Ordnungslogik des deutschen Berufsbildungssystems bedürfen. Beispielhaft zu nennen sind hier Schlagworte wie „Green Skills“, die aus der europäischen Diskussion im Rahmen des „Green Deal“ formuliert wurden (vgl. Bianchi/Pisiotis/Cabrera 2022). Auch „Schlüssel-, Zukunfts- oder transversale Kompetenzen“ (siehe auch Scharnhorst 2021) werden im Zusammenhang mit der Transformation eingefordert. Diese Begriffe stehen für eine breite Sammlung von Kompetenzen, die das Individuum in veränderten Situationen anwenden kann, um so auch unerwartete Anforderungen, die aus der Transformation erwachsen, zu bewältigen. Kreativität, Problemlösefähigkeit, Lernfähigkeit, kommunikative Kompetenzen, Medienkompetenz und demokratische Kompetenz (Bürgerkompetenz) sind nur einige von vielen Beispielen.

Eine Reihe dieser Kompetenzen wurden seitens des BIBB-Hauptausschusses als berufsübergreifend relevant für alle zukünftigen Fachkräfte in Deutschland eingeschätzt. Diese flossen nach einer intensiven Befassung in die Modernisierung der Standardberufsbildpositionen[45] ein. Im Vergleich zu den bisher gültigen Standardberufsbildpositionen wird Eigenverantwortung, Reflexions- und Lernfähigkeit nun besonders betont und eine über den eigenen Arbeitsplatz hinausgehende Perspektive eingefordert. Bereits seit 1. August 2021 werden die neugefassten Standardberufsbildpositionen bei der Neuordnung aller Ausbildungsordnungen verbindlich berücksichtigt. In der Neuausrichtung dieser allgemeingültigen, über alle Ausbildungsberufe hinweg geltenden Mindeststandards, wurden insbesondere auch die Themen „Digitalisierte Arbeitswelt“ und „Nachhaltigkeit und Umweltschutz“ verankert. Ein Mindeststandard, der über alle 327 Berufe hinweg Gültigkeit hat, bietet die Chance, die wesentlichen für die Arbeitswelt relevanten Aspekte in einem breiten Konzept zu verankern. Berufsspezifische Ergänzungen und die Spezifizierung der Themen sind allerdings notwendig und waren von Anfang an Teil des Konzeptes. Im folgenden Abschnitt wird, ausgehend von den Inhalten der Standardberufsbildpositionen, auf mögliche Ergänzungen in spezifischen Berufsbereichen eingegangen. Zudem werden unterschiedliche Unterstützungsinstrumente für die Sachverständigenarbeit vorgestellt.

Digitalisierung in Ordnungsmitteln

Ein starker Treiber der Transformation ist die Digitalisierung. Bereits seit den 1990er-Jahren ist in den Verordnungen eine kontinuierliche Verankerung von Informations- und Kommunikationstechnologie festzustellen. Einige Berufe wie die Berufe in der Druck- und Medienwirtschaft haben sich im Zuge der Digitalisierung der Arbeits- und Geschäftsprozesse sehr stark verändert, in anderen Berufen sind die Veränderungen in den Ordnungsmitteln eher schwach ausgeprägt. Dies spiegelt den unterschiedlichen Digitalisierungsgrad der einzelnen Berufsfelder wider, wie die Forschungsinitiative Berufsbildung 4.0 von BIBB und BMBF (vgl. Zinke 2019) veranschaulicht[46]. Im Rahmen dieser Studie wurden von der Digitalisierung betroffene Arbeitsplätze in 14 ausgewählten Berufen untersucht. Dabei wurden sowohl Gemeinsamkeiten als auch berufsspezifische Besonderheiten identifiziert. Diese Analysen dienen als eine Grundlage für die Diskussion der Sozialpartner zum Neuordnungsbedarf der Berufe und wurden auch zur Formulierung der Standardberufsbildpositionen herangezogen. Ein weiteres Ergebnis der Untersuchung war, dass innerhalb von Berufen große Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Branchen, Fachbereichen und Betrieben in Bezug auf den Umsetzungsstand der Digitalisierung vorherrschen. Seitens der Metall- und Elektroindustrie werden aus diesem Grund spezifische Anforderungen im Kontext der Digitalisierung in Form von kodifizierten Zusatzqualifikationen vermittelt. Die Einführung dieser Neuerung 2018 kann als erster Schritt im Kontext des Transformationsprozesses in der Branche gesehen werden und wird durch eine Evaluation und einen fortdauernden Dialog über die weitere Ausgestaltung des Neuordnungsprozesses begleitet. In den Chemieberufen, die nach dem Strukturkonzept der Wahlqualifikationen aufgebaut sind, wurden neue Wahlqualifikationen zur Digitalisierung eingefügt. Diese Zusatz- oder Wahlqualifikationen sind geeignet, um bei der Neuordnung von anderen industriellen Berufen Anregungen für die Sachverständigenarbeit bereitzustellen. Bei der Definition eines für alle Betriebe rechtsverbindlichen Mindeststandards für die Ausbildung ist auf eine gute Balance zwischen zukunftsfähiger Ausrichtung des Berufs und den Umsetzungsmöglichkeiten der betrieblichen Ausbildung zu achten. Es ist zu prüfen, welche Aspekte bereits in der Ausbildung implementiert werden müssen und welche Themen sich eher für spezifische Weiterbildungen eignen. Letztere können dann bei einer hohen Verbreitung im Berufsfeld auch als Zusatzqualifikationen angeboten werden. Besonders leistungsstarke Auszubildende erhalten somit die Möglichkeit, bereits parallel zur Erstausbildung spezifische Fachkenntnisse z. B. im Bereich digitale Vernetzung, 3-D-Druck, Datensicherheit, Programmierung, Prozess- und Systemintegration oder IT-gestützte Anlagenänderung zu erwerben. In einigen Berufen werden auf der Grundlage von Voruntersuchungen der konkrete Neuordnungsbedarf sowie Strukturvorschläge für die Integration von Anforderungen aufgrund der Digitalisierung identifiziert. In Einzelfällen geht dies auch mit der Neuschaffung eines Berufsbildes einher (z. B. Kaufleute im E-Commerce oder Gestalter/-in für immersive Medien).

Nachhaltigkeit und Umweltschutz in Ordnungsmitteln

Auch im Bereich Nachhaltigkeit und Umweltschutz ist es sinnvoll zu prüfen, wo berufsspezifische Aspekte über die Verankerung der Digitalisierung in den Standardberufsbildpositionen hinausgehen. Das kann beispielsweise die spezifische Berücksichtigung des Lieferkettengesetzes, besondere Produktions-, Recycling oder Instandhaltungsprozesse oder die Beschaffung und Verwendung von Materialien und Produkten betreffen. Auch im Kontakt mit Kunden und Kundinnen spielt das Thema zunehmend eine Rolle, sei es bei der Beratung für nachhaltigkeitsorientierte Finanzprodukte oder bei der Beratung über Transportwege, nachhaltige Produkteigenschaften, Haltungsbedingungen und Berücksichtigung des Tier-

45 Siehe **https://www.bibb.de/de/134898.php**
46 Siehe **https://www.bibb.de/de/26729.php**

wohls oder Artenvielfalt in der Landwirtschaft, um nur wenige Beispiele zu nennen.

Im Rahmen des Förderschwerpunktes „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019“ (BBNE) wurde das Themen- und Kompetenzraster für die Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (vgl. Caspar/Schütt-Sayed/Vollmer 2021) entwickelt, um einen systematischen Zugang zu potenziellen Inhalten in diesem Bereich zu erschließen. Nachhaltigkeits- und umweltschutzorientierte berufliche Handlungskompetenz wird dabei in den Dimensionen sachgerecht nachhaltigen Handelns, gesellschaftlich verantwortlichen Handelns und subjektiv sinnstiftenden Handelns reflektiert, die jeweils mit profilgebenden Handlungsfeldern, betrieblich-organisatorischen Handlungsfeldern und gesellschaftlichen Handlungsfeldern eines Berufes verknüpft werden. Hieraus ergibt sich das grundlegende Themen- und Kompetenzraster. Dieses Instrument zur Identifizierung berufsspezifischer Kompetenzen wurde am Beispiel kaufmännischer Handelsberufe erprobt (vgl. ebd.) und bietet gezielt Analyse- und Arbeitsschritte an, die sich auch auf andere Berufe übertragen lassen: So wurde es z. B. im Rahmen der Modernisierung des anerkannten Ausbildungsberufes Hauswirtschafter/-in (vgl. Bretschneider/Casper/Melzig 2020) erstmalig außerhalb des Modellversuchs eingesetzt. Das Durchlaufen der Analyse- und Arbeitsschritte erfolgte dabei im Rahmen eines Workshops während des laufenden Modernisierungsverfahrens, an dem Vertreter und Vertreterinnen der Fachhochschule Münster und der Universität Hamburg, welche diesen Ansatz entwickelt haben, teilnahmen. Die Ergebnisse wurden im Anschluss den am Ordnungsverfahren beteiligten Personen vorgestellt, mit diesen diskutiert und nahezu vollständig in den zu erarbeitenden Verordnungsentwurf aufgenommen. Weiterhin wurde dieses Konzept z. B. auch im Rahmen der Modernisierung der Binnenschifffahrtsberufe eingesetzt. Hier wurden die Ergebnisse vollständig übernommen.

In anderen Berufen wurde das Thema Nachhaltigkeit seitens der Sozialpartner eigeninitiativ adressiert und in den Sachverständigensitzungen diskutiert (z. B. Brauer/-in und Mälzer/-in, Steinmetz/-in, Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, handwerkliche Elektroberufe). Hier wird die unterschiedliche, aber durchaus zunehmende Bedeutung in Berufsfeldern deutlich. Die berufsspezifische Expertise liegt in allen Fällen nach wie vor bei den für ein Ordnungsverfahren benannten Sachverständigen. Sie garantieren die Bindung der zu erarbeitenden Inhalte an die berufliche und betriebliche Praxis und können die Relevanz von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten am besten beurteilen. Allerdings erscheint in manchen Ordnungsverfahren eine effektive Unterstützung sinnvoll, damit komplexe Diskussionen um dieses berufsbildungspolitische Metathema die Sachverständigensitzungen nicht überfrachten. Aus diesem Grund wird aktuell ein Entwicklungsprojekt im BIBB initiiert, welches auf der Grundlage der ersten Erfahrungen einen unterstützenden Verfahrensablauf und ein Nachschlagewerk zu nachhaltigkeitsbezogenen Formulierungen in Ordnungsmitteln bereitstellt. So kann dieses Thema zukünftig im Ablauf jedes Neuordnungsverfahrens effizient und effektiv aufgegriffen werden.

Internationale Kompetenzen in Ordnungsmitteln

Neben Digitalisierung und Nachhaltigkeit ist auch die Internationalisierung ein Trend, der Gesellschaft und Arbeitswelt zunehmend prägt und zu erweiterten Anforderungen an viele Fachkräfte führt. Sowohl Beschäftigte in Auslandseinsätzen als auch inländische Fachkräfte müssen immer häufiger bereit und in der Lage sein, sich in internationalen und interkulturellen Kontexten fachlich kompetent und sozial verantwortlich zu verhalten. In Ausbildungsordnungen spiegelt sich die Internationalisierung bisher jedoch nur vereinzelt wider. Vor diesem Hintergrund hat das BIBB im Auftrag des BMBF einen Baukasten[47] mit Formulierungsvorschlägen erstellt. Unterstützt wurde der Entwicklungsprozess von einem Beirat, besetzt mit Vertreterinnen und Vertretern des Bundes, der Bundesländer, der Sozialpartner und der Wissenschaft sowie von weiteren Expertinnen und Experten. Der Baukasten greift die unterschiedlichen Kompetenzbereiche der internationalen beruflichen Handlungskompetenz auf. Hierzu zählen „internationale fachliche Kompetenzen“, „interkulturelle Kompetenzen“ und „Fremdsprachenkompetenzen“ (vgl. Busse/Frommberger 2016). Der Baukasten enthält zu den drei Dimensionen jeweils mehrere Beispiele möglicher Berufsbildpositionen. Im Bereich der internationalen fachlichen Kompetenzen, die sich berufsspezifisch unterscheiden, sind exemplarische Formulierungen für den kaufmännischen und den IT-Bereich enthalten.

Sachverständige in Ordnungsverfahren mit entsprechendem Bedarf haben somit ein Unterstützungsangebot an der Hand, welches die berufsspezifische Reflexion und Entscheidung über relevante Kompetenzen erleichtert und konkrete Formulierungsoptionen für Ausbildungsrahmenpläne aufzeigt. Die auf Rechtsförmlichkeit geprüften Formulierungen können direkt in die Ordnungsmittel übernommen oder flexibel genutzt und bedarfsabhängig modifiziert werden. Hilfestellung für die Anwendung des Baukastens bietet ein Leitfaden, der die Nutzungsmöglichkeiten erläutert und an einem Anwendungsbeispiel konkretisiert. Das Beispiel zeigt auf, wie eine Zusatz- oder Wahlqualifikation mit dem Schwerpunkt „internationale berufliche Handlungskompetenz“

47 Siehe **www.bibb.de/de/155594.php**

aussehen könnte. Dabei ist die Verankerung der im Baukasten aufgeführten Kompetenzen nicht an bestimmte Strukturmodelle – wie Zusatz- oder Wahlqualifikationen – gebunden. Sachverständige können den Baukasten bei der curricularen Arbeit im Sinne einer flexibel anpassbaren Ideenquelle nutzen. Um somit berufsspezifisch geeignete Wege ausfindig zu machen, die Auszubildende auf eine internationale(re) Arbeitswelt vorbereiten.

Ausblick

Die Bedeutung von berufsbildungspolitischen Metathemen im Kontext aktueller Transformationsprozesse wird in der Ordnungsarbeit unterschiedlich aufgegriffen. Das Thema Digitalisierung ist bereits seit längerer Zeit Anlass für die Initiierung eines Neuordnungsverfahren seitens der Sozialpartner. Andere Themen sind zwar zunehmend relevant, werden aber seitens der Praktiker/-innen häufig nicht als Gesamtkonzept wahrgenommen, sondern eher in Teilaspekten adressiert. Zudem entwickelt sich die Ordnungsarbeit zunehmend dynamisch, was sowohl die Anzahl der Ordnungsverfahren als auch die politischen Erwartungen an die Länge der Verfahren betrifft. Durch die Nutzung entlastender Instrumente soll die relevante Arbeit der betrieblichen Sachverständigen unterstützt werden, damit einerseits Metathemen nicht vernachlässigt werden und andererseits die Berufsspezifika in diesen Bereichen angemessen herausgearbeitet werden können. In diesem Sinne liefern auch Voruntersuchungen und Evaluationen des BIBB wichtige Impulse für die Verankerung von transformationsrelevanten berufsspezifischen Aspekten.

(Monika Hackel, Julia Jörgens)

A 3.5 Zusatzqualifikationen

Unter dem Begriff der Zusatzqualifikationen (ZQ) werden alle Maßnahmen subsumiert, die zusätzlich zur dualen Berufsausbildung angeboten werden. Charakteristisch ist, dass die angebotenen fachlichen Inhalte über die Ausbildungsinhalte hinausgehen, diese ergänzen und zu einem erweiterten Erwerb von fachlicher Kompetenz führen.

Zusatzqualifikationen erhöhen die Attraktivität der dualen Berufsausbildung. Sie sichern die Aktualität von Fachinhalten, bieten die Möglichkeit einer stärkeren Differenzierung der beruflichen Bildung und tragen mit dieser praxisnahen Flexibilisierung zu einer besseren Verzahnung von Aus- und Weiterbildung bei.

Die Ausgestaltung der ZQ kann sich nach Dauer, Inhalt und Abschluss unterscheiden. Die erfolgreiche Teilnahme wird mit Qualifikationsnachweisen in Form unterschiedlicher Abschlüsse dokumentiert, üblich sind Teilnahmebescheinigungen, Zertifikate oder gesonderte Zeugnisse.

Die letzte Berichterstattung zum Thema Zusatzqualifikationen fand im BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A3.5 auf Grundlage des Datenbestandes des Fachportals AusbildungPlus statt, die nächste wird im Datenreport 2024 erfolgen.

(Silvia Hofmann)

A 4 Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über das (Aus-)Bildungsgeschehen in Deutschland. Hierdurch soll insb. 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. Darüber hinaus gibt das Kapitel einen Überblick über die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe, unabhängig davon, auf welcher gesetzlichen Grundlage diese ausgebildet werden. Bei dem Ranking werden also sowohl die dualen Berufsausbildungen nach BBiG/HwO (vgl. Kapitel A5.3) als auch die sog. schulischen Berufsausbildungen berücksichtigt (vgl. Kapitel A6.1). Im Fokus dieses Kapitels steht die Beantwortung folgender 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)
- Welches sind die am stärksten besetzten vollqualifizierenden Berufsausbildungen?

Die iABE ist ein Berichtssystem, welches verschiedene amtliche Statistiken (Statistik zu allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Hochschulstatistik, Förderstatistik, Personalstandstatistik, Pflegeausbildungsstatistik) zu einem Gesamtüberblick über das sog. (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. in schulischen Berufsausbildungen in Gesundheits-, Erziehung- und Sozialberufen (GES) sowie 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 2022e, 2023k).

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 nachfolgen-

den Betrachtungen ein. Zu beachten ist, dass durch das Zusammenführen der verschiedenen Datenquellen mit unterschiedlichen Stichtagen statistische Unschärfen entstehen. Bei der Kohortendarstellung in → **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.[48]

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 insb. 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 insb. 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 insb. 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 insb. in den Möglichkeiten der detaillierten Betrachtungen, u. a. von berufsstrukturellen Entwicklungen auf Grundlage eines breiten Merkmalskatalogs auf Basis von Einzeldaten.

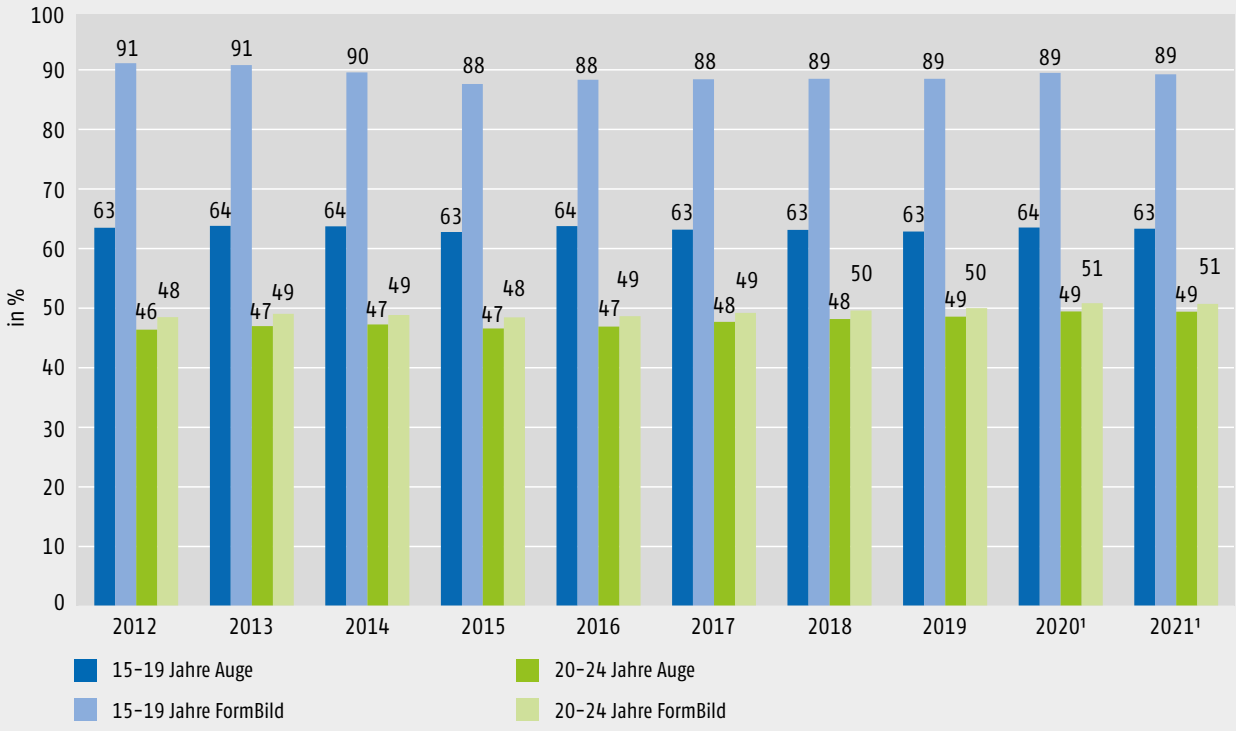
Junge Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren (Bestandsdaten)

Für die Frage, in welchen Bildungssektoren sich die Jugendlichen eines bestimmten Alters befinden, 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 wurden in Anlehnung an die Bildungsberichterstattung der OECD[49] die

48 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.

49 Nach der Berechnung der OECD liegt die Bildungsbeteiligung bspw. für die Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen im Jahr 2019 bei 87 %. Dieser Wert liegt oberhalb des OECD-Durchschnitts (84 %), jedoch unter dem Durchschnitt der EU22 (88 %) (vgl. Organisation for Economic Cooperation and Development 2021, S. 180).

Schaubild A4-1: **Junge Menschen im (Aus-)Bildungsgeschen (Auge) sowie in formaler Bildung (FormBild) nach Altersgruppen 2012 bis 2021 (in %) (Bestandsdaten; 100% = Wohnbevölkerung im jeweiligen Alter)**



¹ Geschätzte Werte für Konto I 05 (siehe Methodenkasten)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2021 (Stand: 02.02.2023); Bevölkerungsfortschreibung GENESIS-Online (Stand: 14.02.2023)

BIBB-Datenreport 2023

Altersgruppen der 15- bis 19-Jährigen bzw. der 20- bis 24-Jährigen gewählt.

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 i. d. R. 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.

Setzt man die jungen Menschen im Alter von 15 bis 19 Jahren im (Aus-)Bildungsgeschehen ins Verhältnis zur gleichaltrigen Wohnbevölkerung, so befanden sich im Jahr 2021 in Deutschland ca. 63 % im (Aus-)Bildungsgeschehen → **Schaubild A4-1**. Wenn man die Jugendlichen hinzurechnet, die die Sekundarstufe I (26 %) oder bereits eine Weiterbildung besuchten (0,3 %), befanden sich insgesamt 89 % der jungen Menschen unter 20 Jahren in einem formalen Bildungsangebot beruflicher oder allgemeinbildender Art. Zwischen den Jahren 2012 und 2021 hat sich der Anteil der jungen Menschen im (Aus-)Bildungsgeschehen nicht verändert, der Anteil junger Menschen in formaler Bildung ist hingegen um zwei Prozentpunkte rückläufig. Dies kann einerseits so interpretiert werden, dass die jungen Menschen nach der Schule verstärkt in non-formale Angebote wie z. B. Freiwilligendienste einmündeten oder ein sog. GAP-Year einlegten. Andererseits ist der Rückgang auch ein Stück weit darauf zurückzuführen, dass die Anteile der Jugendlichen in formaler Bildung in den Jahren 2012 und 2013 aufgrund von doppelten Abiturjahrgängen außergewöhnlich hoch waren.

Betrachtet man die Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen, so befanden sich im Jahr 2021 gemessen an der gleichaltrigen Bevölkerung 49 % in einem Bildungsangebot des (Aus-)Bildungsgeschehens. Da in dieser Altersgruppe nahezu alle jungen Menschen die Sekundarstufe I der allgemeinbildenden Schulen bereits verlassen haben, lag der Anteil der jungen Menschen in formaler Bildung

mit insgesamt 51 % nur geringfügig höher. Beide Anteile haben sich im Betrachtungszeitraum um drei Prozentpunkte erhöht. Die steigenden Anteile sind insb. darauf zurückzuführen, dass die jungen Menschen häufiger ins Studium einmündeten.

Um eine weitere angemessene Einschätzung der Entwicklungen im (Aus-)Bildungsgeschehen vornehmen zu können, ist es wichtig, den Bereich der sog. Sonstigen Erwerbs- und Bildungsstationen weiter aufzuklären. So ist bspw. ein sinkender Anteil von jungen Erwachsenen in formaler Bildung nicht immer als negativ zu bewerten, z. B. wenn gleichzeitig der Anteil der Erwerbstätigen, die bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, steigt.

In die nachfolgenden Betrachtungen fließen neben Daten der iABE sowie Daten der Bevölkerungsfortschreibung auch Daten des Mikrozensus ein, die den Erwerbsstatus von jungen Menschen aufklären (vgl. Statistisches Bundesamt 2022e, 2023b, 2023d). 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. Die Darstellung konzentriert sich auf die Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen, da durch die Umstellung des Erhebungskonzeptes des Mikrozensus im Jahre 2020 keine detaillierten Darstellungen für die jüngeren Alterskohorten mehr möglich sind. Zudem befindet sich in der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen rd. die Hälfte der jungen Menschen bereits nicht mehr in formalen Bildungsangeboten.

→ **Schaubild A4-2** zeigt die Anteile junger Menschen im Alter von 20 bis 24 Jahren innerhalb und außerhalb der formalen Bildungsangebote. Neben den formalen Bildungsstationen werden auch die Erwerbstätigen, Erwerbslose und Nichterwerbspersonen mit und ohne formale Qualifikation ausgewiesen. Für das Jahr 2021 ist für diese Gruppen folgendes zu erkennen:

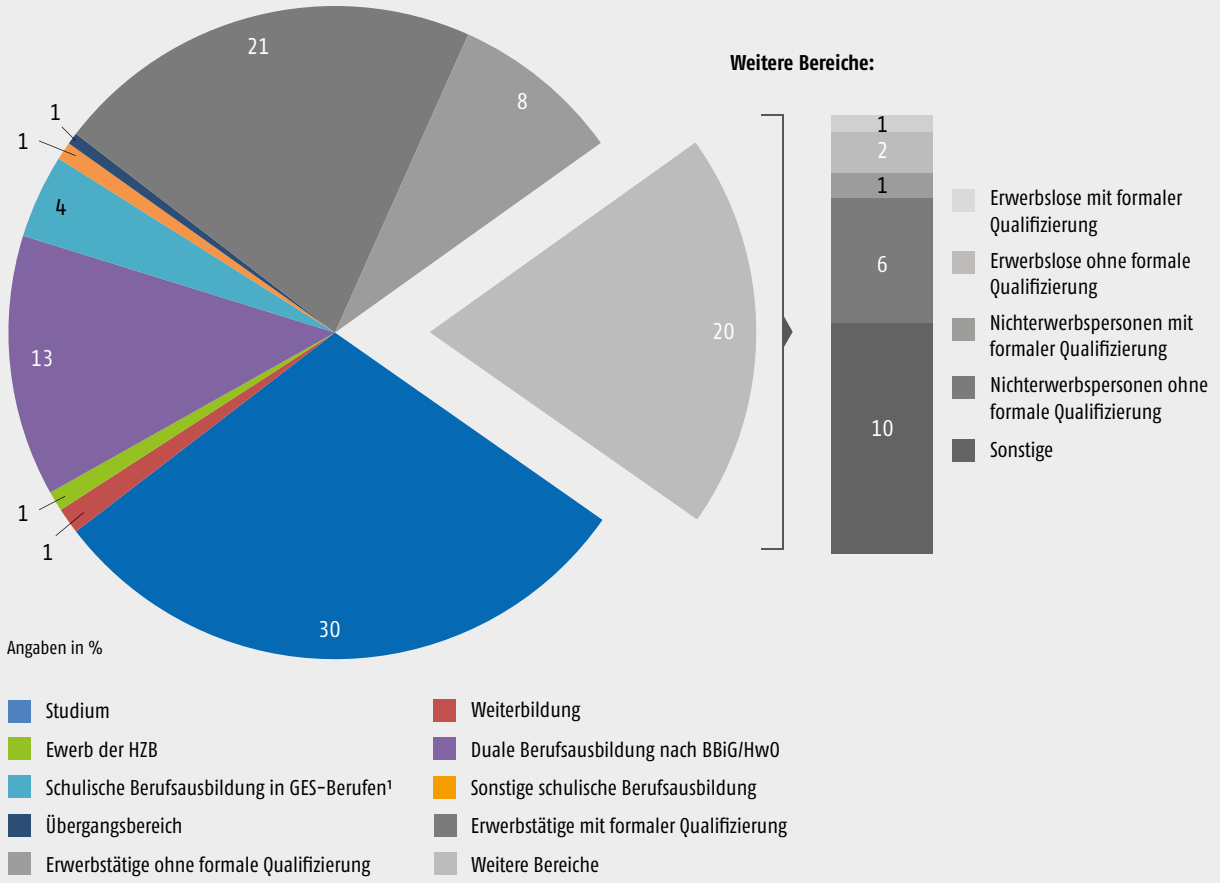
20- bis 24-Jährige in formaler Bildung

- Eine Höherqualifizierung – ob über ein Studium (30 %), den Erwerb der Hochschulreife (1 %) oder eine Weiterbildung (1 %) – strebten insgesamt 32 % der 20- 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 duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO stellte mit einem Anteil von 13 % an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung eine bedeutende Qualifikationsstation für die Altersgruppe dar.
- In schulischer Berufsausbildung befanden sich darüber hinaus insg. 5 % der 20- bis 24-Jährigen. Hierzu zählen die Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen, in denen sich 4 % 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 noch 1 % der Jugendlichen zwischen 20 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**).

20- bis 24-Jährige außerhalb formaler Bildung – Sonstige

- Unter den jungen Menschen, die sich außerhalb der formalen Bildung befanden, stellten die Erwerbstätigen, die bereits einen formalen Bildungsabschluss (Berufs- oder Studienabschluss) erworben haben, mit 21 % die größte Untergruppe dar. Zu den Erwerbstätigen zählen nach der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) alle Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, selbstständig ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben oder als mithelfende Familienangehörige im Betrieb eines Verwandten mitarbeiten. Da dieser Gruppe auch Personen angehören, die eine geringfügige Tätigkeit (Minijob) ausüben, als Aushilfen nur vorübergehend beschäftigt sind oder einem Ein-Euro-Job nachgehen, werden hier – abweichend vom Normalarbeitsverhältnis – auch atypische Beschäftigungsformen erfasst (**vgl. Kapitel A10**).
- Rund 8 % gingen einer Erwerbstätigkeit nach, ohne zuvor einen formalen Bildungsabschluss erhalten zu haben.
- Darüber hinaus befanden sich rd. 20 % in weiteren Bereichen, die statistisch nur zum Teil nachgewiesen werden können. Von diesen waren:
  - Rund 7 % Nichterwerbspersonen, davon rd. 6 % ohne eine formale Qualifizierung. Hierzu gehörten Personen im arbeitsfähigen Alter, die weder erwerbstätig noch erwerbslos waren, z. B. junge Eltern.

Schaubild A4-2: **Junge Menschen im Alter von 20 bis 24 Jahren innerhalb und außerhalb formaler Bildungsangebote 2021 (in %) (Bestandsdaten) (100 % = Wohnbevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren)**



¹ Daten Konto I 05 Schulische Berufsausbildung in GES-Berufen geschätzt (siehe E)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2021 (Stand 02.02.2023); Mikrozensus-Erhebung 2021 (Endergebnisse; Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung; Stand: 16.02.2023); Bevölkerungsfortschreibung GENESIS-Online (Stand: 14.02.2023)

BIBB-Datenreport 2023

- Rund 3 % Erwerbslose. Von dieser Gruppe hatten 2 % keinen formalen Bildungsabschluss (Not in Education or Employment [NEET] (**vgl. Kapitel D1.2**). Über die Gruppe der jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung wird ausführlich in **Kapitel A11**[50] berichtet.

Für geschätzt 10 % – die Sonstigen – konnte der Verbleib statistisch nicht geklärt werden. Hierzu lagen entweder keine Daten vor oder die Daten konnten nicht überschneidungsfrei in die Kohortenbetrachtung aufgenommen werden. Zu den Sonstigen zählen z. B. Jugendliche, die ein Praktikum absolvieren, Jugendliche, die nach dem Abitur ein Jahr zur beruflichen und persönlichen Orientierung im Inland oder Ausland absolvieren („Gap Year"), Jugendliche in Arbeitsgelegenheiten mit Qualifizierungsanteil nach SGB II und Jugendliche in gesellschaftlichen Diensten, wie bspw. dem Bundesfreiwilligendienst oder dem freiwilligen Wehrdienst.[51]

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 insb. dann sinnvoll, wenn es darum geht, zu vergleichen, inwiefern die unterschied-

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

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

lichen 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 2022 beruhen auf den vorläufigen Daten der iABE 2022 (vormals Schnellmeldung) (vgl. Statistisches Bundesamt 2023k). E

E

Hinweise zu den Daten der iABE-Schnellmeldungen 2020, 2021 und 2022

Durch die Einführung der Pflegeausbildungsstatistik (PflеA) 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 Datenreport 2021 wurde für das Berichtsjahr 2020 größtenteils auf eine Schätzung des BIBB auf Basis der iABE-Schnellmeldung 2020 zurückgegriffen, da die veröffentlichten Schnellmeldungsdaten in dem 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**).

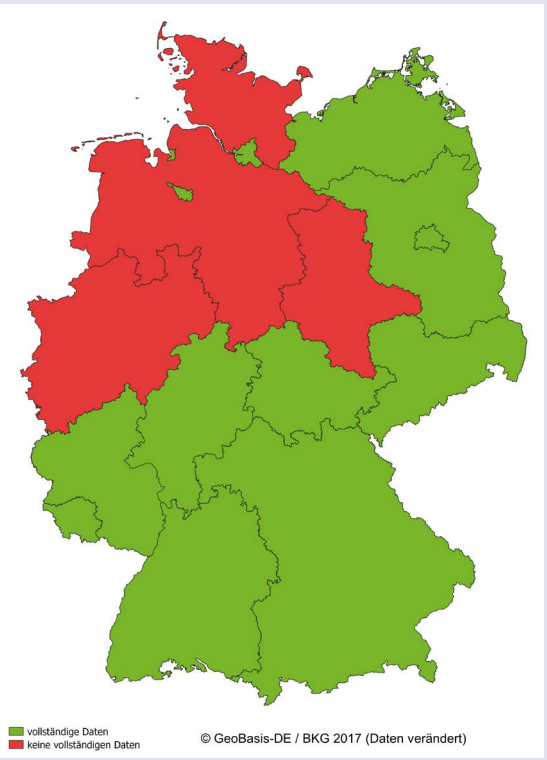
Implikationen für das Berichtsjahr 2021

In der 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 PflеA (zum/zur Pflegefachmann/-frau) ergänzt. Dies galt auch rückwirkend für das Jahr 2020. Da zum Zeitpunkt der iABE-Publikation noch keine aktuellen Daten der PflеA für das Berichtsjahr 2021 vorlagen, wurde in der Schnellmeldung auf Vorjahresdaten zurückgegriffen. Zu beachten ist außerdem, dass die Merkmale Staatsangehörigkeit (ausländisch/deutsch) sowie schulische Vorbildung für die PflеA-Daten nicht vorliegen. Auswertungen zu diesen Merkmalen bezogen sich daher nur auf die Länder mit vollständigen Daten.

Implikationen für das Berichtsjahr 2022

In dem aktuellen Statistischen Bericht: iABE – Vorläufige Ergebnisse für das Berichtsjahr 2022 wurde das GES-Konto in den Ländern Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen um die aktuellen Daten der PflеA 2022 (zum/zur Pflegefachmann/-frau) ergänzt. Für Sachsen-Anhalt wurden Vorjahresdaten der PflеA 2021 genutzt. Zu beachten ist, dass in der aktuellen Veröffentlichung der iABE Schnellmeldung/Statistischer Bericht Daten im GES-Konto auf Basis der PflеA rückwirkend korrigiert wurden.

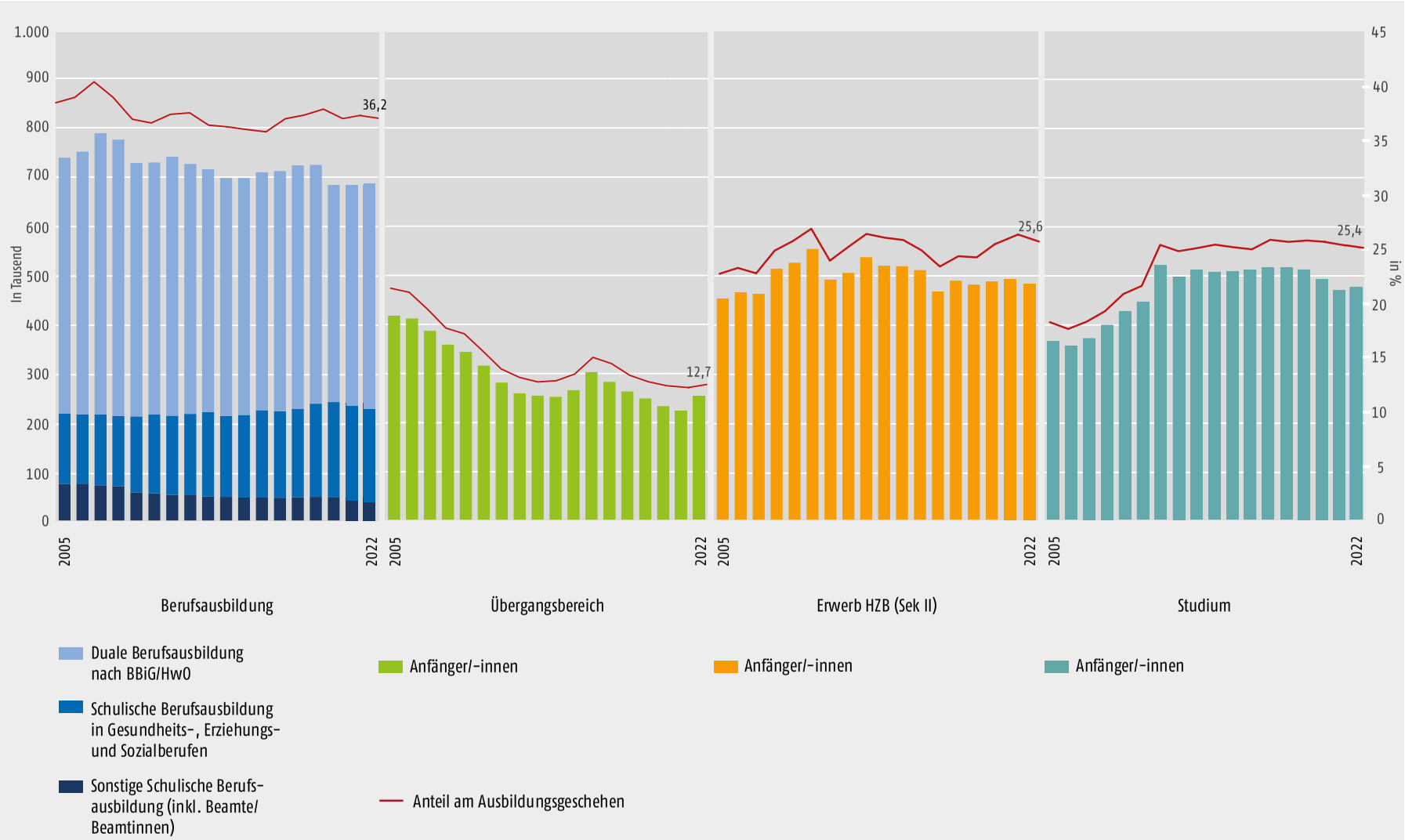
Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Merkmale Staatsangehörigkeit (ausländisch/deutsch) sowie schulische Vorbildung für die PflеA-Daten nicht vorliegen. Für die Jahre 2022 und rückwirkend 2021 wurde im Statistischen Bericht 2022 für die PflеA-Daten eine Schätzung der ausländischen Anfänger/-innen (auch nach Geschlecht) für Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt auf Basis der verfügbaren Informationen der übrigen Länder vorgenommen. Auswertungen zur schulischen Vorbildung beziehen sich weiterhin nur auf die Länder mit vollständigen Daten. Die nachfolgende Karte zeigt die Datenlage in den einzelnen Bundesländern:



Die Daten zu den Beständen (siehe „Junge Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren“) wurden zum Teil geschätzt. Zum Schätzverfahren siehe **www.bibb.de/iABE**

Im Jahr 2022 begannen 36,2 % (682.400) der Anfänger/-innen des (Aus-)Bildungsgeschehens eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Damit stellt auch nach den Pandemiejahren der Sektor „Berufsausbildung“ den größten Bildungssektor dar. In dem Sektor begannen knapp zwei Drittel (65,1 %) der jungen Menschen eine duale Ausbildung nach BBiG/HwO, die übrigen starteten

Schaubild A4-3: **Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2022 – absolut und relativ (100% = alle Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen)**



Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2021; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022 (Vorläufige Daten; Stand: 02.02.2023 und 20.03.2023)

BIBB-Datenreport 2023

eine schulische Berufsausbildung (34,9 %). Hiervon entfiel der Großteil auf die schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen. Innerhalb des Sektors der Berufsausbildung vollzieht sich damit seit längerem tendenziell eine Verschiebung der Anfängerzahlen hin zu mehr jungen Menschen, die eine Berufsausbildung in GES-Berufen aufnehmen, auch wenn die aktuellen Entwicklungen einen Rückgang der GES-Berufe zeigen. In den „Übergangsbereich" mündeten 239.100 Jugendliche (12,7 %) ein. 25,6 % (482.800) strebten den Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (HZB) an. Zugleich begannen 25,4 % ein Studium (478.900) → **Schaubild A4-3**.

Auch im dritten Jahr nach Beginn der Coronapandemie sind die aktuellen Entwicklungen in den Bildungssektoren von besonderem Interesse. Nachfolgend wird daher die Entwicklung der Bildungssektoren im Vergleich zum Vorjahr 2021 und zum Jahr 2019, dem Jahr vor der Pandemie, dargestellt → **Tabelle A4-1**.

Insgesamt mündeten im Jahr 2022 rd. 13.600 (+0,7 %) Jugendliche mehr ins (Aus-)Bildungsgeschehen ein, als im Vorjahr. Dieser leichte Zuwachs resultiert aus zwei gegenläufigen Entwicklungen: Zum einen ist die Zahl der ausländischen jungen Menschen, die einen Bildungsgang im (Aus-)Bildungsgeschehen begonnen haben, mit einem Plus von 11,8 % gegenüber dem Vorjahr deutlich gestiegen. Insbesondere in den Übergangsbereich mündeten verstärkt junge Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ein (+21,7 % zu 2021). Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes dürfte dieser Zuwachs „im Wesentlichen auf ukrainische Jugendliche zurückzuführen sein, die aufgrund des Kriegs in der Ukraine zugewandert sind und an Programmen zum Erlernen der deutschen Sprache teilnehmen" (Statistisches Bundesamt 2023a). Eine Unterscheidung von Personen nach Staatsangehörigkeit ist in der iABE nicht möglich. Zusätzlich verzeichneten auch die übrigen Bildungssektoren einen Anstieg der Zahl der ausländischen Anfängerinnen und Anfänger im Vorjahresvergleich („Berufsausbildung" +5,7 %, „Erwerb der HZB" +13,4 % und „Studium" +10,2 % jeweils zu 2021).

Zum anderen gibt es Hinweise darauf, dass die Zahl der deutschen Anfängerinnen und Anfänger im (Aus-)Bildungsgeschehen im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig ist.

Im Vergleich zum Jahr 2019 reduzierte sich die Zahl der Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen um rd. 86.700 (-4,4 %). 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 4,1 % gesunken ist. Für 2022 geht die Prognose der KMK von einem weiteren Rückgang um 0,7 % aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2022i; Kultusministerkonferenz 2022a).

Der Sektor „Berufsausbildung" war im Zuge der Coronapandemie und den damit verbundenen Einschränkungen durch einen starken Einbruch der Anfängerzahlen gekennzeichnet. Im Jahr 2022 konnte er sich im Vergleich zum Vorjahr stabilisieren. Es zeigen sich jedoch unterschiedliche Entwicklungen für die verschiedenen Bildungskonten. Während die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO im Vorjahresvergleich einen Zuwachs verzeichnete (+5.900 bzw. +1,3 %), waren die Einmündungen in die schulische Berufsausbildung im Gesundheit-, Erziehungs- und Sozialwesen (- 4.400 bzw. -2,3 %) sowie in die sonstigen schulischen Berufsausbildungen (-1.300 bzw. -2,5 %) rückläufig.

Die Zuwächse in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO im Jahr 2022 können u. a. auf die weitere Erholung auf dem Ausbildungsmarkt nach der Coronapandemie zurückgeführt werden. Die Zahl der Einmündungen lag jedoch weiterhin deutlich unter dem Vor-Corona-Niveau. Auch in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO stieg im Jahr 2022 die Zahl der ausländischen Anfängerinnen und Anfänger (+9,5 % zu 2021). Deren Herkunft ist derzeit statistisch noch nicht abbildbar.

Nach den kontinuierlichen Zuwächsen in den schulischen Berufsausbildungen in GES-Berufen bis zum Jahr 2020, sanken die Anfängerzahlen im Jahr 2022 erneut. Die Rückgänge im GES-Konto gegenüber dem Jahr 2021 zeigen sich (mit der Ausnahme von Bayern[52]) für alle Länder. Die rückläufigen Zahlen, obgleich der intensiven Bemühungen um eine Steigerung der Anzahl der Auszubildenden (u. a. Ausbildungsoffensive Pflege 2019 bis 2023), werden besonders beobachtet. Im Rahmen des BIBB-Pflegepanels findet eine systematische Dauerbeobachtung des Ausbildungsgeschehens in der Pflege statt. Die erste Erhebungswelle mit mehr als 4.000 Teilnehmenden wurde zum ersten Quartal 2023 beendet.[53]

Erstmals seit 2016 sind die Einmündungen in den „Übergangsbereich" wieder angestiegen. Die Zahl der jungen Menschen, die im Jahr 2022 eine Übergangsmaßnahme begann, hat sich gegenüber dem Vorjahr um 14.200 bzw. 6,3 % erhöht (-4,4 % zu 2019). Dieses Plus beruht auf einem deutlichen Anstieg der Zahl der ausländischen jungen Menschen (+14.500 bzw. +21,7 % zu 2021). Eine Unterscheidung nach einzelnen Staatsangehörigkeiten ist, wie erwähnt, in der iABE nicht möglich. Wie bereits ausgeführt, dürfte der Zuwachs v. a. auf ukrainische junge Menschen zurückzuführen sein, die in Programme

52 Hier gab es im GES-Konto I 05 eine veränderte Zuordnung von Bildungsgängen.

53 Die Ergebnisse werden zeitnah veröffentlicht unter **https://www.bibb.de/de/127032.php**.

zum Erlernen der deutschen Sprache eingemündet sind. Differenziert nach Bildungskonten zeigt sich, dass der Anstieg im Übergangsbereich fast ausschließlich auf eine Zunahme der Einmündungen im Konto „Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) inkl. einjährige Berufseinstiegsklassen“ (+28,8 % zu 2021) zurückzuführen ist. Für die restlichen Übergangsmaßnahmen, mit Ausnahme des Kontos „Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, ohne Anrechnung“ (+0,4 % zu 2021), sind rückläufige Einmündungszahlen zu beobachten.

Im Sektor „Erwerb der HZB“ zeigte sich insgesamt ein leichter Rückgang der Zahl der Anfänger/-innen (-3.600 bzw. -0,7 % zu 2021; +0,1 % zu 2019). Jedoch ist die Zahl der Anfänger/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr deutlich gestiegen (+13,4 % zu 2021). Auch dies dürfte insb. auf den Anstieg der Zahl der ukrainischen Schüler/-innen zurückzuführen sein (vgl. Statistisches Bundesamt 2023g). Der Zuwachs der Anfänger/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit kann für alle Bildungskonten des Sektors beobachtet werden. Einen besonders deutlichen Zuwachs verzeichnete das Konto „Sekundarstufe II an allgemeinbildenden Schulen“ (+20,6 % zu 2021).

Im Sektor „Studium“ zeigte sich im Jahr 2022 ein leichter Zuwachs der Anfängerzahlen verglichen mit dem Vorjahr (+2.900 bzw. + 0,6 % zu 2021; -6,7 % zu 2019). Dieses Plus im Hochschulsektor wird von einem Anstieg der Zahl der ausländischen Studienanfängerinnen und Studienanfängern getragen (+10,2 % gegenüber 2021). Während die Zahl der Bildungsausländer/-innen im ersten Jahr der Coronapandemie einen starken Einbruch verzeichnete (-22,1 % 2020 zu 2019), stieg sie bereits im zweiten Pandemiejahr wieder deutlich an (+18,6 % 2021 zu 2020) (vgl. Statistisches Bundesamt 2022l). Dieser positive Trend scheint sich auch im Jahr 2022 weiter fortzusetzen. Daten zu den Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern für das Jahr 2022 liegen jedoch noch nicht vor.

Auch im längerfristigen Zeitvergleich zeigen die Sektoren und Konten unterschiedliche Entwicklungsdynamiken. Betrachtet man die Veränderung der Zahlen aller Anfänger/-innen für die einzelnen Bildungssektoren und -konten zwischen 2005 und 2022, 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 Krisen Einbrüche in den Jahren 2009 (Wirtschaftskrise) und 2020 (Coronapandemie).[54] Gegenüber dem Höchststand im Jahr 2007 zeigte sich im Jahr 2022 ein Rückgang um rd. 22 %.

Die Zahl der Anfänger/-innen in den schulischen Berufsausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen ist hingegen zwischen 2005 und 2020 kontinuierlich gestiegen (+33,9 %). Seit zwei Jahren zeigen sich jedoch leichte Rückgänge (-2,4 % 2022 zu 2020). Die sonstigen schulischen Berufsausbildungen[55] haben sich zwischen 2005 und 2022 rückläufig entwickelt (-35,1 %). Insgesamt verzeichnete der Sektor „Berufsbildung“ einen Rückgang um rd. 56.800 Anfängern und Anfängerinnen (-7,7 %). 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 insb. 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 insb. aus den syrischen Kriegsgebieten zurückzuführen. Zwischen den Jahren 2016 und 2021 zeigten sich wieder deutliche Rückgänge der Anfängerzahlen um rd. 26 %, welche einhergingen mit dem Rückgang der Zahl der Geflüchteten und der rückläufigen Zahl der Schulabgänger/-innen. Aktuell zeigen sich wie erwähnt wieder steigende Zahlen, durch die Zuwanderung ukrainischer Geflüchteter.

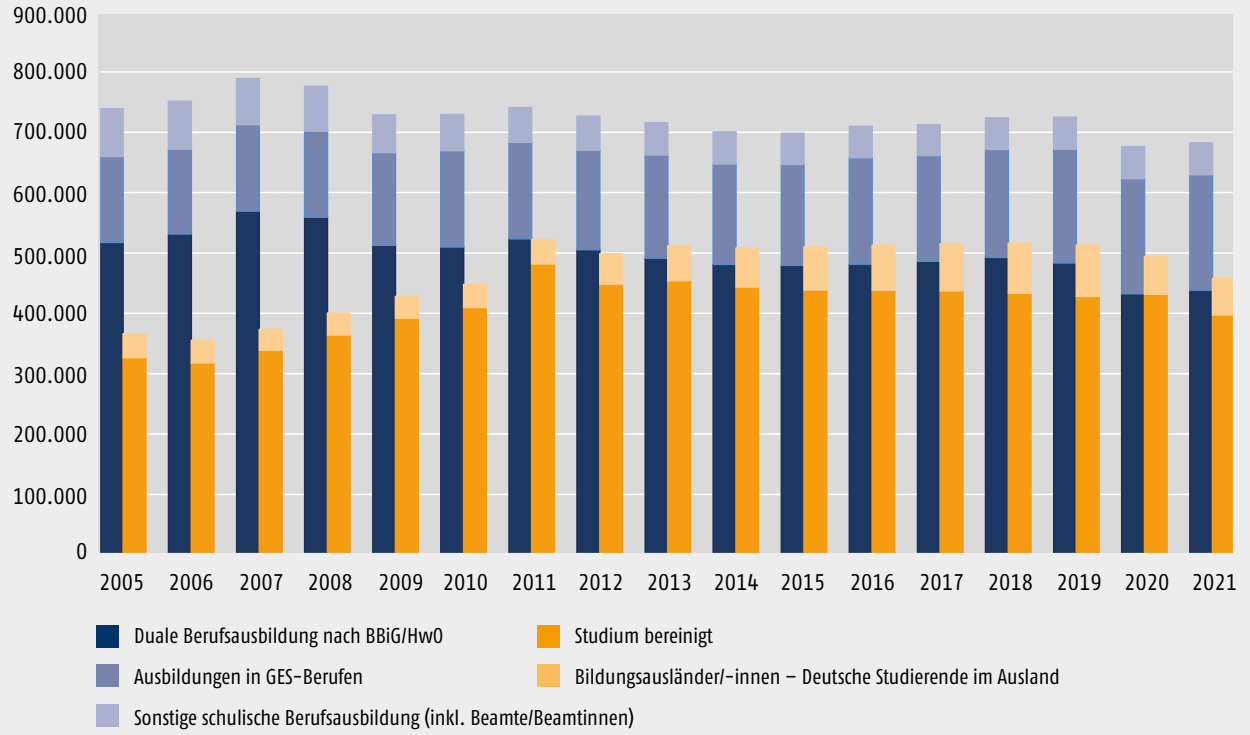
Die steigenden Zahlen der Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der Hochschulreife“ zwischen 2005 und 2010 sowie zeitverzögert im „Studium“ bis zum Jahr 2013 verweisen auf einen scheinbar abgeschlossenen Trend zur Höherqualifizierung, der sich seitdem auf einem hohen Niveau stabilisiert hat (Studium +30,8 % und Erwerb der HZB +6,2 % jeweils 2022 zu 2005). Es muss berücksichtigt werden, dass in den letzten Jahren die Umstellung auf das achtjährige Gymnasium (G8) – zeitversetzt in den einzelnen Bundesländern[56] – 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

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

55 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).

56 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 2022c)

Schaubild A4-4: **Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2021 im Vergleich**



Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2021; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022 (Vorläufige Daten; Stand: 02.02.2023 und 20.03.2023); Studierende an Hochschulen; Deutsche Studierende im Ausland (Sonderauswertungen für das Bundesinstitut für Berufsbildung; Stand: 22.11.2022)

BIBB-Datenreport 2023

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 2022c). 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 Jahr später, also im Jahr 2020, auch auf die Anzahl der Abiturientinnen und Abiturienten in Niedersachsen aus, auch hier ist ein Abiturientenjahrgang nahezu weggefallen.

Die größte Entwicklungsdynamik seit dem Jahr 2005 wies der Sektor „Studium“ auf (+30,8 %). Neben den Effekten des achtjährigen Gymnasiums wird die Zahl der Studienanfänger/-innen insb. 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. 103.000 Bildungsausländer/-innen für das Jahr 2021,[57] die Zahl hat sich gegenüber dem Jahr 2005 beinahe verdoppelt. Während ihre Zahl bis zum Jahr 2019 kontinuierlich gestiegen ist, verzeichnete sie im Jahr 2020 coronabedingt starke Rückgänge (vgl. Statistisches Bundesamt 2022l).

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[58] ein Studium im Ausland aufnehmen (vgl. Dionisius/Illiger 2015, S. 43), so zeigt sich für das Jahr 2021, dass die Zahl der Anfänger/-innen in der dualen Berufsausbildung und

57 Daten für 2022 liegen noch nicht vor.

58 Daten zu den deutschen Studierenden im Ausland liegen für das Jahr 2021 noch nicht vor, daher wir hier auf Vorjahresdaten zurückgegriffen. Es ist zu beachten, dass die Zahl noch durch die Effekte der Coronapandemie beeinflusst ist.

im Studium zwar weiterhin auf einem ähnlichen Niveau liegen → **Schaubild A4-4**. Es zeigen sich hier jedoch deutliche Effekte der Coronapandemie. Während der Pandemie sind weniger junge Menschen zum Studieren ins Ausland gegangen. So zeigte sich im Jahr 2020 ein starker Einbruch der Zahlen (-20 % zu 2019), der sich seither langsam wieder erholt. 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.

Betrachtet man zur Einordnung der Entwicklung der Studierendenzahlen den Anteil der Schulabsolventen/Schulabsolventinnen mit Studienberechtigung, 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 (2021: 34 %). Das heißt, die Entwicklungsdynamik im Sektor Studium ist insb. in den letzten Jahren auf die Zuwanderung von Bildungsausländer/-innen zurückzuführen.

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 2022 die Geschlechteranteile der Sektoren und Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens mit dem Bevölkerungsdurchschnitt, so zeigt sich für drei der vier Sektoren ein relativ ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter: Während im Sektor „Berufsausbildung" der Frauenanteil mit 48,2 % geringfügig unter dem Durchschnitt lag, sind Frauen in den Sektoren „Erwerb der HZB" (52,9 %) und „Studium" (52,9 %) etwas häufiger vertreten. Hinter dem Verhältnis im Sektor „Berufsausbildung" verbergen sich jedoch für zwei Bildungskonten große Unterschiede: Während in der dualen Berufsausbildung der Frauenanteil mit 37,2 % deutlich unter dem Durschnitt lag, stellten sich die schulischen Berufsausbildungen in den GES-Berufen (75,3 % Frauen) als stark weiblich dominiert dar. Im Sektor „Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)" war der Frauenanteil unterdurchschnittlich hoch (39,6 %). Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile zwischen 2005 und 2022 in den Sektoren, so zeigt sich, dass die Anteile nur geringfügig schwankten.

Der Anteil der Ausländer/-innen lag im (Aus-)Bildungsgeschehen im Jahr 2022 bei 18,3 % → **Schaubild A4-5.** Er lag damit 3 Prozentpunkte über dem Ausländeranteil der 15- bis 24-jährigen Wohnbevölkerung (15,3 % im Jahr 2021). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Daten zu Wohnbevölkerung zeitlich verzögert vorliegen und somit die aktuelle Flüchtlingsdynamik in Folge des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine noch nicht widerspiegeln. Eine Erklärung für den überdurchschnittlich hohen Anteil von Ausländern/Ausländerinnen im Ausbildungsgeschehen liefert insb. der hohe Anteil von Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern im Sektor „Studium".

Die Sektoren und Konten verzeichnen unterschiedliche Ausländeranteile: Der „Übergangsbereich" wies mit 33,9 % den höchsten Anteil von Anfängern und Anfängerinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit auf. Die Sektoren „Berufsausbildung" (13,7 %) sowie „Erwerb der Hochschulreife (Sek II)" (8,5 %) verzeichnete deutlich niedrigere Werte. Der Anteil ausländischer Anfänger/-innen war in den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (16,8 %) höher als in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO (12,7 %). Der niedrigere Ausländeranteil (10,6 %) für die sonstigen schulischen Berufsausbildung entsteht durch die Zusammenfassung mit der Beamtenausbildung, welche nur deutsche Staatsbürger/-innen beginnen dürfen. Der Sektor „Studium" verzeichnete im Jahr 2022 einen Ausländeranteil von 26,9 %. Dabei muss beachtet werden, dass sich unter den ausländischen Studienanfängern und Studienanfängerinnen im Jahr 2021 rd. 87 % sog. Bildungsausländer/-innen befanden; dies sind ausländische Studierende, die ihre HZB im Ausland erworben haben. Für das Jahr 2022 liegen noch keine Daten zu den Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen vor.

Über alle Bildungssektoren hinweg zeigen sich für den Zeitraum von 2005 bzw. 2009 zu 2022 steigende Ausländeranteile. Die Steigerung der Ausländeranteile im letzten Jahr ist insb. auf die ukrainischen Fluchtmigrationsbewegungen zurückzuführen. Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich der Ausländeranteil sowohl im Sektor „Berufsausbildung" als auch in der dualen Berufsausbildung um rd. 8 Prozentpunkte auf 14 % bzw. 13 % erhöht. In den schulischen Berufsausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen stieg der Ausländeranteil im gleichen Zeitraum um rd. 12 Prozentpunkte auf 17 %. 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 27 % im Jahr 2022. Bei dieser Entwicklung muss – wie oben bereits berichtet – die generell steigende Zahl der Bildungsausländer/-innen berücksichtigt werden, welche lediglich im ersten

Tabelle A4-1: **Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2022 (Teil 1)**

Sektoren Konten der iABE**		2022*				2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2010	2007	2005
		Anfänger/-innen (vorläufig)	Veränderung zu 2021 (in %)	Veränderung zu 2019 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)												
I	**Sektor: Berufsausbildung**	**682.380**	**-**	**-5,8**	**-7,7**	**682.200**	**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	444.475	1,3	-8,1	-14,1	438.611	432.261	483.714	492.669	486.428	481.423	479.545	481.136	491.380	509.900	569.460	517.342
I 02	Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO	3.670	-0,9	-23,2	-68,0	3.702	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	11.515	-7,9	-8,4	-64,6	12.503	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)	16.906	-1,7	-10,3	-42,1	17.203	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	186.567	-2,3	-0,7	30,7	190.942	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)[1]	19.255	-	14,9	223,3	19.255	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)**	**239.090**	**6,3**	**-4,4**	**-42,8**	**224.850**	**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	20.735	-3,1	3,7	-69,5	21.402	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	46.954	-3,6	-1,4	-20,0	48.690	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)	4.362	-4,0	-22,6	-91,0	4.543	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	37.072	0,4	-6,8	27,4	36.916	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	83.038	28,8	9,6	42,1	64.491	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	7.617	-1,3	-37,3	-71,8	7.721	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 allg. Abschlüsse der Sek I anstreben	303	-23,1	-40,6	-97,8	394	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	2.929	-2,1	-11,8	-16,9	2.991	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)[2]	31.520	-2,8	-13,5	-65,7	32.440	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)[2]	4.570	-13,3	-47,7	-75,8	5.270	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 2022 (Teil 2)**

Sektoren Konten der iABE**		2022*				2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2010	2007	2005
		Anfänger/-innen (vorläufig)	Veränderung zu 2020 (in %)	Veränderung zu 2019 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)												
III	**Sektor: Erwerb HZB (Sekundarstufe II)**	**482.762**	**-0,7**	**0,1**	**6,2**	**486.406**	**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	64.869	-0,1	-0,7	6,5	64.915	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	59.608	-1,3	-0,3	15,3	60.376	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	33.461	-3,5	-7,6	-2,7	34.682	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	324.832	-0,5	1,2	5,7	326.430	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[3]	**478.929**	**0,6**	**-6,7**	**30,8**	**476.038**	**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)		**1.883.150**	**0,7**	**-4,4**	**-4,8**	**1.869.510**	**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 2022
**Aufgrund von Datenrevisionen kommt es zu Abweichungen von vorherigen Darstellungen (siehe E zu den Datenhinweisen). Für Hinweise/Metadaten zu den Jahren 2005 bis 2021 vgl. Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern, Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge; Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Qualitäts- und Ergebnisbericht der integrierten Ausbildungsberichterstattung. Wiesbaden 2011. Für weitere Hinweise zu Länderbesonderheiten für die Jahre 2022 und 2021 vgl. Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022 (Vorläufige Daten). Wiesbaden 2023
[1] Vorjahresdaten für 2022
[2] Daten für 2022 teilweise geschätzt
[3] Für die Berufsakademien Vorjahresdaten für 2022

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2021; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022 (Vorläufige Daten; Stand: 02.02.2023 und 20.03.2023)

BIBB-Datenreport 2023

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

Anfänger/-innen nach Bildungssektoren	2022[1]		2021				
	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]	49,3	18,3	4	13	45	36	2
Berufsausbildung[2]	48,2	13,7	2	21	52	22	3
Duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO	37,2	12,7	3,8	23,0	46,4	24,0	2,8
Schulische Berufsausbildung in GES-Berufen[2]	75,3	16,8	1	17	55	25	1
Sonstige schulische Berufsausbildung (inkl. Beamtenausbildung)	45,2	10,6	0,3	6,0	86,0	7,3	0,4
Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich)	39,6	33,9	27,4	44,4	20,3	1,7	6,1
Erwerb der Hochschulreife (Sek II)	52,9	8,5	0,0	1,5	97,8	0,2	0,5
Studium	52,9	26,9	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0

[1] Vorläufige Daten der iABE 2022. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2022 noch nicht vor.
[2] Anteile 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" bzw. „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: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2021; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022 (Vorläufige Daten; Stand: 02.02.2023 und 20.03.2023)

BIBB-Datenreport 2023

Pandemiejahr 2020 einen deutlichen Einbruch verzeichnete.

Einen starken Anstieg der Ausländeranteile verzeichnete der „Übergangsbereich". Hier sind die Anteile von rd. 14 % im Jahr 2005 auf ca. 34 % im Jahr 2022 gestiegen. Ein wesentlicher Faktor für die sprunghaften Anstiege in den Jahren 2015 bzw. 2022 ist, dass verstärkt Geflüchtete erst aus den syrischen und später aus den ukrainischen Kriegsgebieten in den „Übergangsbereich" einmündeten.

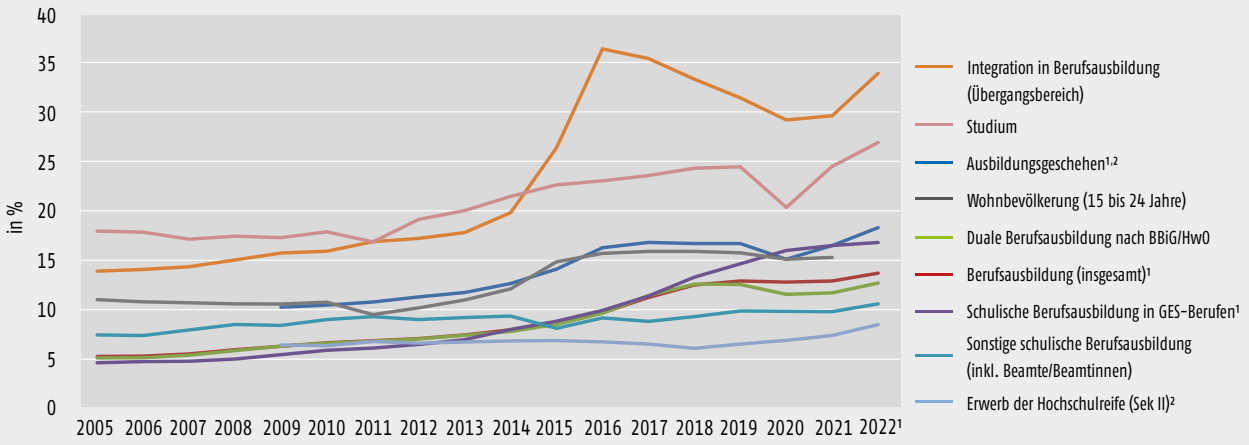
Die Ausländeranteile für den Sektor „Erwerb der Hochschulreife" und somit auch für das (Aus-)Bildungsgeschehen insgesamt können aufgrund fehlender Werte erst ab dem Berichtsjahr 2009 ausgewiesen werden. Gegenüber dem Jahr 2009 ist der Ausländeranteil im Sektor „Erwerb der Hochschulreife" vergleichsweise stabil, mit einem flüchtlingsbedingten Anstieg im Jahr 2022. Für das (Aus-)Bildungsgeschehen insgesamt zeigt sich für den Zeitraum seit 2009 eine Steigerung des Ausländeranteils um rd. 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 2021.

- 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 Hauptschulabschluss (3,8 %) und mit Hauptschulabschluss (23,0 %) 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. sog. Assistentenausbildungen verbergen, verfügten 86,0 % über einen mittleren Abschluss, nur 6,0 % begannen eine Ausbildung mit Hauptschulabschluss. Der Anteil der

Schaubild A4-5: **Entwicklung der Ausländeranteile in den Bildungssektoren 2005 bis 2022 (in %)**



¹ Anteile für 2020 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: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2021; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022 (Vorläufige Daten; Stand: 02.02.2023 und 20.03.2023); Bevölkerungsfortschreibung GENESIS-Online (Stand: 14.02.2023)

BIBB-Datenreport 2023

Anfänger/-innen ohne Hauptschulabschluss lag bei 0,3 %. 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 (44,4 %) hat die Schule mit Hauptschulabschluss verlassen, 20,3 % aller Anfänger/-innen verfügten sogar über einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss. 27,4 % konnte 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 1,5 % mit Hauptschulabschluss.
- Sektor „Studium"
  Die Aufnahme eines Studiums setzt i. d. R. den Abschluss der fachgebundenen oder allgemeinen Hochschulreife voraus. Der Großteil besaß die allgemeine Hochschulreife (86,0 %), knapp ein Fünftel der Studienanfänger/-innen (14,0 %) immatrikulierte sich mit der Fachhochschulreife.

Die am stärksten besetzten vollqualifizierenden Berufsausbildungen

Für die Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO werden traditionell jährlich Rangreihen (Rankings) der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe erstellt (**vgl. Kapitel A5.5.1**). Sogenannte schulische Berufsausbildungen, welche außerhalb von BBiG/HwO, auf Basis von anderen landes- oder bundesrechtlichen Regelungen erfolgen, blieben in den Rankings bislang unberücksichtigt. Die Ursachen liegen zum einen in der traditionell auf die duale Berufsausbildung fokussierten Berichterstattung (vgl. BBiG Teil 4), zum anderen an der eingeschränkten Vergleichbarkeit der Statistiken für die verschiedenen Berufsbereiche.

Möchte man den Blickwinkel auch auf bundes- und landesrechtlich geregelte Berufe außerhalb BBiG erweitern, müssen Daten verschiedener Statistiken zusammengespielt werden. Ab dem Berichtsjahr 2020 können erstmals Daten der PfleA genutzt werden. Die hier erhobenen Daten zu Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zum 31. Dezember im Beruf Pflegefachmann/-frau sind weitgehend vergleichbar mit den Daten der Berufsbildungsstatistik zu Auszubildenden mit neu

Tabelle A4-3: **Am stärksten besetzte vollqualifizierende Berufsausbildungen 2021 (Ranking[1] unabhängig von der rechtlichen Regelung)**

KldB 2010	Statistik	Berufsbezeichnung	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 31.12.2021 / Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2021/2022
81302	PflеA	Pflegefachmann/Pflegefachfrau	56.000
83112	Schulstatistik	Erzieher/-in	41.000
62102	Berufsbildungsstatistik	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	24.000
71402		Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	23.000
62102		Verkäufer/-in	20.000
25212		Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	20.000
83142	Schulstatistik	Sozialassistent/-in	19.000
81102	Berufsbildungsstatistik	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	17.000
43102		Fachinformatiker/-in	16.000
71302		Industriekaufmann/-kauffrau	14.000
81112		Elektroniker/-in	14.000
26252		Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	14.000
34212		Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	13.000
83112	Schulstatistik	Sozialpädagogische/-r Assistent/-in Kinderpfleger/-in	12.000

[1] Hinweise zum Ranking: Für die Berufsbildungsstatistik sowie die PflеA wird jeweils die Anzahl der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zum 31.12.2021 genutzt. Für die Schulstatistik (Statistik Berufliche Schulen) wird die Anzahl der Schüler/-innen im 1. Schuljahr im Schuljahr 2021/2022 herangezogen. Bei Berufen nach BBiG/HwO auf Basis der Berufsbildungsstatistik ggf. einschl. Vorgängerberufen und Aggregation über Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Berufsbildungsstatistik 2021; PflеA 2021; Statistik Berufliche Schulen 2021/2022 BIBB-Datenreport 2023

abgeschlossenen Ausbildungsvertrag zum 31. Dezember. Daten zu anderen sog. schulischen Berufsausbildungen müssen weiterhin der Statistik der Beruflichen Schulen entnommen werden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich sowohl die Erfassungsmethoden, die Merkmalsdefinition und Erfassungsstichtage voneinander unterscheiden (vgl. hierzu ausführlich AG Statistik 2022).

Die → **Tabelle A4-3** gibt einen Überblick über die am stärksten besetzten Berufe, unabhängig von ihrer gesetzlichen Grundlage. Auf Grund der eingeschränkten Vergleichbarkeit, werden nur auf den 1.000er gerundete Werte ausgegeben.

Die Tabelle macht deutlich, dass der neue Beruf des Pflegefachmanns bzw. der Pflegefachfrau mit rd. 56.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (**vgl. Kapitel A6.1.3**) der mit Abstand am stärksten besetzt Beruf ist. Der Beruf des Erziehers/der Erzieherin belegt mit ca. 41.000 Schülerinnen und Schülern im ersten Schuljahr eindeutig den zweiten Platz. Mit über 20.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen folgen die kaufmännischen Berufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (24.000) und Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (23.000). Jeweils rd. 20.000 junge Menschen beginnen eine Ausbildung zum/zur Verkäufer/-in sowie zum/zur Kraftfahrzeugmechatroniker/-in.

Bei der Interpretation der Daten ist zu berücksichtigen, dass es sich um die Besetzungsstärken der jeweiligen Ausbildungsberufe handelt. Sie bilden also lediglich die realisierte Nachfrage bzw. das realisierte Angebot im jeweiligen Ausbildungsberuf ab. Die Nachfrage seitens der Jugendlichen nach Ausbildungsberufen, die Beliebtheit von Berufen oder die Berufswünsche der Auszubildenden werden nicht abgebildet.

(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. Dazu gehören bspw. schulische Vorbildung, Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Auszubildenden sowie Datum (vor 2021 nur Monat und Jahr) von vertraglich vereinbartem Beginn und Ende des Ausbildungsverhältnisses, vorzeitigen Vertragslösungen oder Prüfungsteilnahmen (nur Abschlussprüfungen). Zusätzlich zur Satzart 1 werden in Kapitel A5 noch ein Teil der Daten der Satzart 2 (sonstige Prüfungen), nämlich die sog. Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen, betrachtet (**Kapitel A5.7**). Analysen zur Verbreitung der Mindestausbildungsvergütung sowie der Entwicklung der Ausbildungsvergütung im Vorjahresvergleich auf Basis der mit der Berufsbildungsstatistik erhobenen vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung findet man in **Kapitel A9.1.3** bzw. **A9.1.2.** Analysen zu den Fortbildungsprüfungen erfolgen in **Kapitel B4.2**, Analysen auf Basis der Daten der Satzarten 3 der Berufsbildungsstatistik (Ausbilder/-innen) finden sich in **Kapitel A5.9**.

Die Berufsbildungsstatistik umfasst ausschließlich die dualen Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO. Zu diesen zählen die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe nach § 4 Abs. 1 BBiG[59] 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)[60]. Außerdem zählen die ehemaligen dualen Ausbildungsberufe in Erprobung nach § 6 BBiG[61] 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.[62] Beamtenausbildungen und sog. vollzeitschulische bzw. schulische Berufsausbildungen sowie sonstige Berufsausbildungen, die nicht nach BBiG/HwO geregelt sind (z. B. Pflegeberufe nach dem Pflegeberufegesetz), werden nicht erfasst. Ebenfalls nicht einbezogen sind Umschulungen nach BBiG/HwO; auch dann nicht, wenn sie betrieblich erfolgen.

Gesetzliche Grundlage für die Berufsbildungsstatistik sind § 87, § 88 und § 106 BBiG. Gemäß § 88 BBiG (i. d. F., die ab dem 1. Januar 2020 gilt) 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.[63] Seit dieser Einzeldatenerfassung können

59 Gemäß § 103 BBiG gelten „die vor dem 1. September 1969 anerkannten Lehrberufe und Anlernberufe oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberufe als Ausbildungsberufe im Sinne des § 4" („als anerkannt geltenden Ausbildungsberufe").

60 Vor 2020 § 42m HwO

61 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.).

62 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.

63 Die Merkmale „Probezeit" 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. Das Ausbildungsjahr wird nicht gemeldet, sondern auf Basis der Dauer nach Ausbildungsordnung und der „Restdauer" des Ausbildungsvertrags ermittelt (siehe Uhly 2022b). Der Wirtschaftszweig des Ausbildungsbetriebs wird vom Handwerk nicht gemeldet. Mit dem Berichtsjahr 2021 wurde als Hilfsvariable die Betriebsnummer (nach § 18i Absatz 1 oder § 18k Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) eingeführt, auf deren Basis Wirtschaftszweig, amtlicher Gemeindeschlüssel und geografische Gitterzelle der Ausbildungsstätte über das Unternehmensregister zugespielt werden 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**).

Die 2007 und 2021 neu eingeführten Merkmale[64] 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 den im Berichtsjahr 2021 begonnenen Ausbildungsverträgen; siehe hierzu auch Uhly 2022b.[65] Neue Merkmale, welche schon für die ab 2020 begonnenen Ausbildungsverträge erhoben werden, sind die vier Variablen zur vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung je Ausbildungsjahr[66]. Für die ab 2021 begonnenen Ausbildungsverträge wird auch der Wohnort der Auszubildenden erhoben; zudem wurde die Erfassungsweise von Wirtschaftszweig und Ort der Ausbildungsstätte geändert, sie werden über die erhobene Hilfsvariable „Betriebsnummer" aus dem Unternehmensregister zugespielt (vgl. § 88 [2] BBiG). Die Anzahl der fehlenden Angaben zum Wirtschaftszweig ging durch die veränderte Erfassungsweise deutlich zurück. Die Variablen „Wohnort der Auszubildenden" und „Wirtschaftszweig" werden hier allerdings noch nicht ausgewertet, da zunächst umfangreichere Analysen zur Plausibilität dieser Variablen vorgenommen werden müssen. Eine Sonderauswertung zur regionalen Mobilität der Auszubildenden ist in Planung. Zu einer ersten Regionalanalyse der Berufsbildungsstatistik mit einer differenzierten Stadt-Land-Betrachtung und zu dem Datenstand Berichtsjahr 2020 siehe Schmidt/Uhly 2023.

Die Daten der Berufsbildungsstatistik stellen eine sehr gute Grundlage 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 2020a; 2015, S. 75). Die Berufsbildungsstatistik ist keine Individualdatenerhebung mit Verlaufsdaten[67], sondern eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung (bzgl. 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?). Zudem kann die Ausbildungsdauer aufgrund der fehlenden Verknüpfungsmöglichkeit nur für diejenigen ermittelt werden, die im Laufe der dualen Berufsausbildung nur einen

64 Die Merkmale „duales Studium", „Teilzeitberufsausbildung", „Finanzierungsart" (überwiegend öffentliche vs. betriebliche Finanzierung), „vorherige duale oder schulische Berufsausbildung der Auszubildenden", die „Abkürzung des Ausbildungsvertrages", „Anschlussverträge" sowie „Datum ausbildungsrelevanter Ereignisse" (vereinbarter Vertragsbeginn und vereinbartes Ende) fließen in **Kapitel A5.3** ein; der höchste allgemeinbildende Schulabschluss sowie ein vorheriges Studium sind Gegenstand von **Kapitel A5.5.1**, die vorherige berufliche Grundbildung und Berufsvorbereitung werden in **Kapitel A5.5.2** betrachtet. Der seit dem Berichtsjahr 2007 erhobene Wirtschaftszweig der Ausbildungsstätte wird bislang nicht in die Analysen einbezogen (aus dem Handwerk fehlten die Angaben bis 2020 überwiegend, die Plausibilität der ab 2021 zugespielten Variable „Wirtschaftszweig" muss noch geprüft 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).

65 Die beiden Satzarten 4 (Ausbildungsberater/-innen) und 5 (betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung) werden seit dem Berichtsjahr 2020 nicht mehr erhoben.

66 Analysen zu der im Rahmen der Berufsbildungsstatistik seit dem Berichtsjahr 2020 erhobenen Ausbildungsvergütung fließen nicht in Kapitel A5 ein. Zu unterschiedlichen Berechnungsmöglichkeiten der mittleren Ausbildungsvergütung siehe Zusatztabelle „Vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung in der dualen Berufsausbildung, Berichtsjahr 2021" in DAZUBI-Online unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_verguetung_2021.xlsx**.

67 Auch mit dem BBiMoG wurde keine Verlaufsstatistik eingeführt. Der Bundesrat machte einen entsprechenden Vorschlag in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf zum BBiMoG. Der Vorschlag wurde aufgrund der laufenden Prüfung der Einführung eines Bildungsregisters mit weitreichenderen Verlaufsdaten abgelehnt. Deshalb bat der Bundesrat „die Bundesregierung, noch in dieser Legislaturperiode die Prüfung, ob die Einführung eines nationalen Bildungsregisters möglich ist, abzuschließen und die Länder über das Ergebnis der Prüfung zu informieren. Sollte die Prüfung der Bundesregierung zu dem Ergebnis kommen, dass die Einführung eines nationalen Bildungsregisters nicht möglich ist, bittet der Bundesrat die Bundesregierung, erneut die Weiterentwicklung der Berufsbildungsstatistik zu prüfen" (Bundesrat 2019, S. 2).

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 ohne Berufsabschluss wird jedoch nicht erfasst, wenn sie den Vertrag nicht vorzeitig lösen. Trotz des jährlich erhobenen Datensatzes besteht so weiterhin eine erhebliche Lücke an Verlaufsdaten innerhalb des dualen Systems oder auch darüber hinaus, sodass diesbezüglich Monitoring und Steuerung des Bildungssystems erschwert sind (vgl. auch Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten 2022). Eine Chance für die Verbesserung der Analysemöglichkeiten von Ausbildungsverläufen innerhalb des dualen Systems und darüber hinaus kann ein Bildungsregister inklusive Verlaufsdaten für die Forschung (vgl. Uhly 2020a, S. 54f.) bieten. Bislang wurde die Steuer-ID als Personennummer mit dem Registermodernisierungsgesetz (RegMoG) vom 28. März 2021 nur mit der strengen Zweckbindung zugelassen (siehe § 5 RegMoG). So darf die Steuer-ID nur zum Zwecke des Registerzensus (siehe hierzu Grimm/Herzog/Rheine 2022) sowie für die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes verwendet werden. Eine Nutzung dieser ID für registerbasierte Verlaufsanalysen auf Basis eines Bildungsregisters wurde nicht zugelassen.[68] 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.[69] Bei den 2007 und 2021 neu eingeführten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik ist zudem in den ersten Jahren größere Vorsicht bei der Interpretation geboten. Außerdem ist aufgrund der weitreichenden erhebungstechnischen Umstellung in 2007 der Vergleich der Daten ab 2007 mit denen der Vorjahre nicht uneingeschränkt möglich. Mit dem Berichtsjahr 2021 änderte das Statistische Bundesamt die Neuabschlussdefinition geringfügig und kehrte zur Definition von vor 2007 zurück. Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse) sind im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nun wieder folgendermaßen definiert: in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG oder HwO eingetragene Berufsausbildungsverträge, die im jeweiligen Kalenderjahr begonnen haben und am 31.12. noch bestehen.[70] Das BIBB wendet seit Oktober 2022 auch rückwirkend die aktuelle Neuabschlussdefinition an, sodass Zeitreihen nicht durch Definitionsänderungen beeinflusst werden.[71]

Aufgrund der Umstellung von einer monatsgenauen auf eine tagesgenaue Erfassung der verschiedenen ausbildungsrelevanten Ereignisse wird die Abgrenzung der Zählgröße „Auszubildende“ ab dem Berichtsjahr 2021 genauer. Die Definition des Auszubildendenbestandes zielt auf eine Zählung der Auszubildenden im dualen System (BBiG/HwO) zum Stichtag 31. Dezember ab. Wenn das vertraglich vereinbarte Ende eines Ausbildungsvertrags genau auf den 31. Dezember fällt, wird der Vertrag noch zum Auszubildendenbestand gezählt (wenn er nicht zuvor gelöst oder durch die Abschlussprüfung endete). Vor der tagesgenauen Erfassung wurden die Verträge, deren vertraglich vereinbartes Ende im Dezember des Berichtsjahres lag, nicht mehr zum Bestand gezählt. Da aber nur für sehr wenige Ausbildungsverträge das vereinbarte Vertragsende genau auf den 31. Dezember fällt, lag vor dem Berichtsjahr 2021 diesbezüglich nur eine marginale Ungenauigkeit vor und es ist nicht mit deutlichen Verzerrungen in den Zeitreihen zu rechnen.

Als Ergänzung zum BIBB-Datenreport stellt das BIBB die Auszubildendendaten der Berufsbildungsstatistik (Satzart 1) auch im Online-Datensystem Auszubildende (DAZUBI)[72] bereit. Dort können Daten, Berechnungen und ergänzende Berufsmerkmale für die einzelnen Ausbildungsberufe und Bundesländer abgerufen werden. Dies ist möglich in Form von Datenblättern, die einen Überblick über verschiedene Merkmale und Jahre geben. Es können dort auch vollständige Zeitreihen ab dem Berichtsjahr 1993 (bzw. ab dem ersten Jahr der Erfassung des Merkmals) zu jeweils einem Merkmal der Berufsbildungsstatistik abgerufen werden; dies auch als Excel-Dateien. Außerdem können in DAZUBI-Online 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. Zudem findet man dort Listen von Veröffentlichungen mit Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Um Datenschutz zu gewährleisten, veröffentlicht das BIBB alle Daten (Absolutwerte) der Berufsbildungsstatistik als gerundete Werte (Vielfaches von 3; der Datenfehler beträgt dadurch je ausgewiesener Zahl maximal +/- 1); für detaillierte Erläuterungen siehe Uhly 2022b.

(Stephan Kroll, Robyn Schmidt, Alexandra Uhly)

68 Zu einer Machbarkeitsstudie der Statistischen Ämter für die Konzeption eines Bildungsregisters inkl. Verlaufsdaten siehe Gawronski 2020.

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

70 Mit dem Berichtsjahr 2007 hatte Destatis zunächst eine leicht abweichende Definition eingeführt. Mit der zwischenzeitlich angewandten Definition (Berichtsjahre 2007 bis 2020) fiel die Neuabschlusszahl etwas höher aus; die Differenz beider Definitionsvarianten lag allerdings in allen Jahren nach der Umstellung zum Berichtsjahr 2007 unter einem Prozent. Details hierzu siehe Uhly 2022b

71 Eine Tabelle mit den Neuabschlusszahlen gemäß der aktuellen und der zwischenzeitlich angewandten Definition findet sich in der Rubrik „Zusatztabellen“ von DAZUBI-Online (Zusatztabelle „Vergleich der Neuabschlussdefinitionen in der Berufsbildungsstatistik“) unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx**.

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

A 5.2 Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse in der Berufsbildungsstatistik

Im folgenden Kapitel werden die Bestandszahlen der Auszubildenden im Zeitverlauf insgesamt sowie differenziert nach den einzelnen Zuständigkeitsbereichen und ausgewählten Merkmalen (Geschlecht, Staatsangehörigkeit) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**) genauer betrachtet. 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.[73] Damit geben die Bestandszahlen Aufschluss über den Umfang der gesamten Ausbildungsleistung von Betrieben und Berufsschulen.

Am 31. Dezember 2021 waren 1.255.440 Personen bundesweit als Auszubildende in einer dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO gemeldet. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit die Bestandszahl um -2,6 % gesunken **→ Tabelle A5.2-1**. Die Gründe hierfür liegen in einer stark rückläufigen Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Berichtsjahr 2020 (vgl. Kroll 2021b). Auch wenn die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Berichtsjahr 2021 wieder leicht angestiegen ist, so liegt sie doch weiterhin deutlich unter dem Niveau vor der Pandemie. Bedingt durch die Eindämmungsmaßnahmen im Rahmen der Coronapandemie war 2020 die Zahl der Neuabschlüsse deutlich stärker eingebrochen als dies in früheren Jahren aufgrund der demografischen Veränderungen der Fall war (vgl. Oeynhausen u. a. 2021, S. 10). Aus diesem Grund konnte auch mit dem leichten Anstieg der Neuabschlüsse 2021 ein weiterer Rückgang des Auszubildendenbestands nicht verhindert werden.

Bei der Entwicklung zeigen sich regionale Unterschiede. Der Rückgang fiel in Westdeutschland mit -2,9 % erneut deutlich höher aus als in Ostdeutschland (-0,6 %). 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 halbiert hat (-56,2 %). In Westdeutschland ist diese Entwicklung zeitverzögert erst seit dem Jahr 2008 in abgeschwächter Form (2008 vs. 2021: -17,5 %) zu erkennen. Damit wird im Berichtsjahr 2021 nur noch jede/-r siebte Jugendliche (14,7 %) in Ostdeutschland ausgebildet. 1997 war es noch rd. jede/-r vierte (25,9 %).

Der deutliche Rückgang bei den Bestandszahlen bis zum Jahr 2016 ist auf den starken demografischen Einbruch in der jugendlichen Wohnbevölkerung zurückzuführen. Dies galt in den vergangenen Jahren insbesondere für Ostdeutschland. Eine Übersicht zur langfristigen Entwicklung der Auszubildendenzahlen differenziert nach den einzelnen Bundesländern seit 1992 findet sich in **→ Tabelle A5.2-2 Internet**.[74] Zur Analyse der aktuellen Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt für das Berichtsjahr 2022 **vgl. Kapitel A1** und Schuß u. a. 2021.

Bestandsentwicklung in den Zuständigkeitsbereichen

Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb, 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.

Im Vergleich zum Vorjahr verlief die Entwicklung der Auszubildendenbestandszahlen in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen recht unterschiedlich. Während es vor allem in den Bereichen Industrie und Handel sowie Hauswirtschaft und abgeschwächt auch im Handwerk und im Öffentlichen Dienst zu teils deutlichen Rückgängen kam, konnten die Freien Berufe und die Landwirtschaft Zuwächse verzeichnen **→ Schaubild A5.2-1**, **→ Tabelle A5.2-1**.

Im quantitativ deutlich größten Bereich Industrie und Handel waren zum 31. Dezember 2021 bundesweit 707.136 Auszubildende (rd. 56 % des Gesamtbestandes) beschäftigt. Allerdings zeigt sich hier im Vergleich zum Berichtsjahr 2020 mit -4,1 % auch der größte Rückgang. Dies ist auch weiterhin maßgeblich auf den überdurchschnittlich starken coronabedingten Rückgang der neu

73 Vor dem Berichtsjahr 2021 liegt eine leichte Unterschätzung der Auszubildenden-Bestandszahlen vor. Dies liegt daran, dass vor dem Berichtsjahr 2021 das vertraglich vereinbarte Ende der Ausbildung nur monatsgenau erfasst wurde. Alle Ausbildungsverträge mit einem vereinbarten Vertragsende im Kalenderjahr wurden nicht mehr als Auszubildende zum Stichtag 31.12. gezählt. Hierbei wurden solche Verträge, die am 31.12. enden, fälschlicherweise nicht mehr als Auszubildende gezählt, da sie nicht von Verträgen unterschieden werden konnten, die an einem früheren Tag im Dezember endeten. Es kann aber angenommen werden, dass ein Vertrag, der am 31.12. endet, an diesem Tag noch besteht. Erst mit dem Berichtsjahr 2021 wurde die tagesgenaue Erfassung des vereinbarten Vertragsendes eingeführt. Da aber von den über 1,2 Mio. Auszubildenden lediglich 666 (0,05 % aller Auszubildenden zum Stichtag) mit Ende 31.12.2021 erfasst wurden, scheint die frühere Unterschätzung (durch die nur monatsgenaue Erfassung) quantitativ nicht bedeutsam (vgl. Uhly 2022b).

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

Tabelle A5.2-1: **Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 2010 bis 2021[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
2021	1.070.988	602.424	305.709	32.835	26.256	100.224	3.540
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
2021	184.452	104.712	50.916	8.592	6.951	12.201	1.080
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
2021	1.255.440	707.136	356.625	41.424	33.207	112.425	4.620

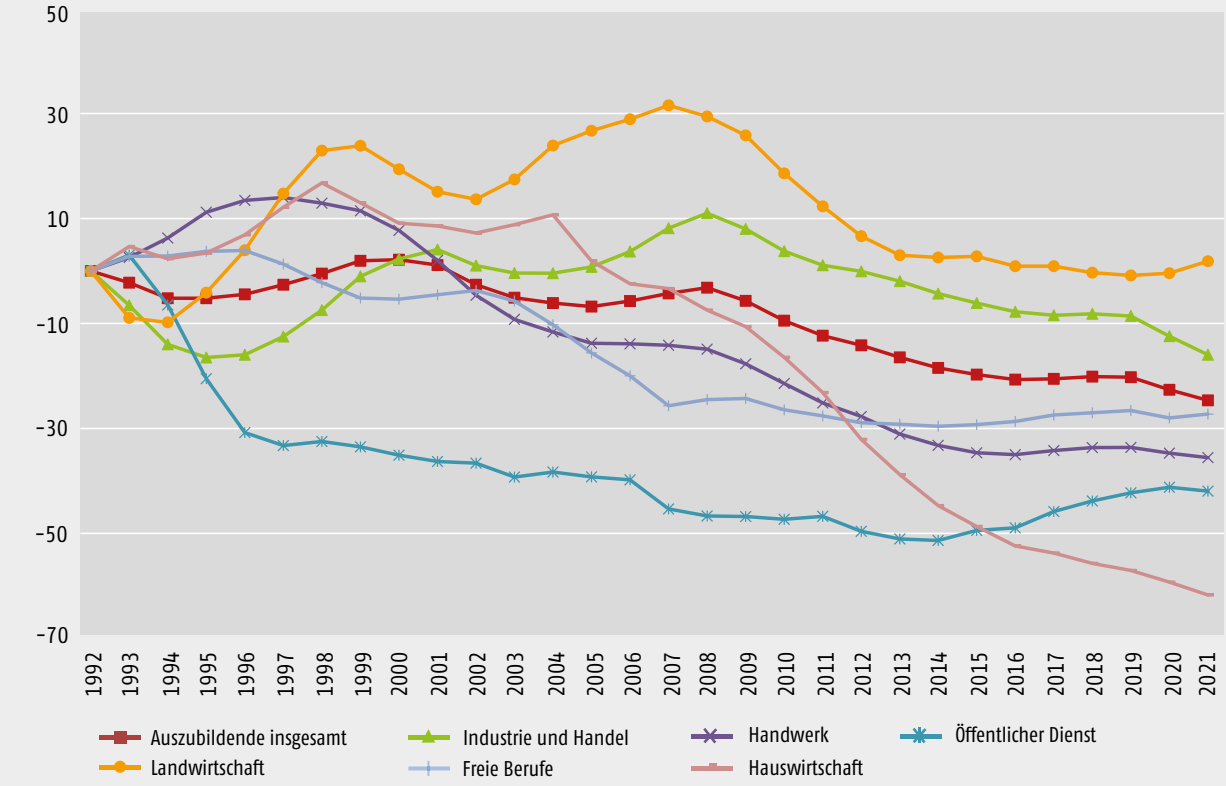
[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des Öffentlichen Dienstes oder der Freien 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 2021
(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 2023

Schaubild A5.2-1: **Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2021 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 2021
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2020 zurückzuführen, der besonders den Bereich Industrie und Handel betroffen hat (vgl. Kroll 2021b). Die Rückgänge bei den Bestandszahlen fielen hier in Westdeutschland (-4,5 %) deutlicher aus als in Ostdeutschland (-1,5 %). Der bundesweit niedrigste Bestand in diesem Bereich war 1995 mit 702.867 Auszubildenden erreicht, der höchste im Jahr 2008 mit 934.221.

Ein derartig deutlicher Rückgang wie zuvor beschrieben hat sich bei den Bestandszahlen im Handwerk, dem zweitgrößten Zuständigkeitsbereich, nicht ergeben. Hier ging der Auszubildendenbestand 2021 im Vergleich zum Vorjahr moderater um -1,3 % auf nunmehr 356.625 Auszubildende zurück. Dabei zeigte sich der Rückgang – wie bereits im Berichtsjahr 2020 – ausschließlich in den westdeutschen Bundesländern (-1,5 %). In Ostdeutschland verblieb der Bestand nahezu auf Vorjahresniveau (+0,1 %). Auch wenn der Rückgang im Handwerk im Vergleich zu anderen Zuständigkeitsbereichen nicht so deutlich ausfällt, verstärkt er dennoch die Fachkräftelücke. Insbesondere die anstehenden Infrastruktur- und Wohnbaumaßnahmen, die Digitalisierung und Folgen des Klimawandels lassen sich ohne Fachkräfte (vor allem im Baugewerbe) nicht bewältigen (vgl. Kroll/Maier 2022).

Der Langzeitvergleich für die ostdeutschen Bundesländer zeigt, dass nach einer positiven Entwicklung bis Mitte der 1990er-Jahre im Zuge des Aufbaus handwerklicher Wirtschaftsstrukturen in Ostdeutschland die bundesweit rückläufige Tendenz bei der Zahl der Auszubildenden in diesem Bereich seit 1998 anhielt. Im Jahr 2015 wurde hier mit 46.701 Auszubildenden der tiefste Stand seit 1992 markiert. Zur langfristigen Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse nach Zuständigkeitsbereichen in Ost- und Westdeutschland ab 1992 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.2, Tabelle A5.2-1. Dieser negative Trend konnte insbesondere durch den deutlichen Anstieg in den Jahren 2016 bis 2018 vorerst gestoppt werden. Trotz der positiven Entwicklung der letzten Jahre zeigt der Langzeitvergleich über die letzten Jahrzehnte, dass insgesamt der Rückgang der Auszubildendenzahlen in Ostdeutschland deutlich stärker war als in Westdeutschland. 1997

wurden in Ostdeutschland noch 179.223 Personen im Zuständigkeitsbereich Handwerk ausgebildet. Im Jahr 2021 waren es lediglich noch 50.916. Dies bedeutet einen Rückgang von rd. 72 % (Westdeutschland: rd. -32 %; Bundesgebiet: rd. -44 %).

Die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse in den dualen Ausbildungsberufen im Zuständigkeitsbereich des Öffentlichen Dienstes im Bundesgebiet ist im Gegensatz zur Entwicklung der letzten Jahre im Jahr 2021 erstmals seit 2014 mit 41.424 wieder rückläufig (-1,3 %). Zwischen 2014 und 2020 war der Auszubildendenbestand hier um rd. 21 % gestiegen (2014: 34.713 vs. 2020: 41.961). Dennoch ist auch im Öffentlichen Dienst 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 2021 um 44 % zurückgegangen. Der langfristige Abwärtstrend ab 1994 resultierte – neben der demografischen Entwicklung – vor allem aus der Privatisierung im Post- und Bahnbereich. So wurden ehemalige Ausbildungsberufe des Öffentlichen Dienstes wie bspw. Kommunikationselektroniker/-in, Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb oder Eisenbahner/-in im Betriebsdienst mit relativ hohen Auszubildendenzahlen zu Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs Industrie und Handel. Außerdem wurde der Ausbildungsberuf Sparkassenkaufmann/-kauffrau aus dem Zuständigkeitsbereich Öffentlicher Dienst 1994 aufgehoben. Überdies dürfte der deutliche Rückgang im Jahr 2007 zu einem gewissen Teil auf die Umstellung in der Berufsbildungsstatistik zurückzuführen sein[75] 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 2021 zu den 41.424 gemeldeten Auszubildenden des Zuständigkeitsbereichs Öffentlicher Dienst mindestens 23.664 Auszubildende hinzugerechnet werden müssen, die in Ausbildungsstätten des Öffentlichen Dienstes in Berufen der anderen Zuständigkeitsbereiche ausgebildet wurden (zu 63,8 % gehörten sie dem Bereich Industrie und Handel, zu 12,7 % dem Handwerk und zu 15,5 % der Landwirtschaft an; den Freien Berufen und der Hauswirtschaft entstammten 5,8 % bzw. 2,1 % 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.[76] Für detaillierte Analysen zur dualen Berufsausbildung des Öffentlichen Dienstes auf Basis der Berufsbildungsstatistik siehe Uhly 2020b.

In den Freien Berufen ist der Auszubildendenbestand 2021 im Vorjahresvergleich leicht auf nunmehr 112.425 Auszubildende gestiegen (+1,0 %). Dieser Anstieg zeigt sich sowohl in Westdeutschland (+0,8 %) als auch etwas stärker in den ostdeutschen Bundesländern (+2,6 %). Die Bestandszahl hatte bundesweit im Jahr 1996 mit 160.593 Auszubildenden ihren Höchststand. In den folgenden Jahren kam es bis zum Berichtsjahr 2014 zu einem recht konstanten Rückgang, der sich in der jüngeren Vergangenheit in diesem Ausmaß aber nicht mehr zeigt. Allerdings ergibt sich im Langzeitvergleich, dass 2021 gut 30 % weniger Auszubildende im Bereich der Freien Berufe ausgebildet werden als Mitte der 1990er-Jahre.

Zusammen mit den Freien Berufen war der Zuständigkeitsbereich der Landwirtschaft der einzige mit einer positiven Entwicklung des Auszubildendenbestands 2021 im Vergleich zum Vorjahr. Im Jahr 2021 befanden sich 33.207 Auszubildende in diesem Bereich und damit 2,3 % mehr als ein Jahr zuvor. Dieser recht deutliche Zuwachs zeigt sich in den westlichen Bundesländern (+2,0 %) ebenso wie in Ostdeutschland (+3,5 %). Langfristig betrachtet nahm der Bestand an Auszubildenden in Berufen der Landwirtschaft zwischen 1993 und 2007 stark zu (+13.209 bzw. 44,5 %). Seit dem Jahr 2008 geht die Bestandszahl jedoch wieder deutlich zurück und befand sich 2021 nahezu auf dem Niveau von 1992.

Im Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft, dem quantitativ kleinsten Bereich, war der Bestand an Auszubildenden – wie bereits in den vergangenen Jahren – erneut rückläufig (Bundesrepublik: -6,0 %; Westdeutschland: -5,8 %; Ostdeutschland: -6,5 %). Damit wurden hier 2021 lediglich noch 4.620 Personen ausgebildet. Der rückläufige Trend zeigt sich seit Ende der 1990er-Jahre. Die meisten Auszubildenden wurden mit 14.097 im Jahr 1998 erreicht. Im Langzeitvergleich liegt damit 2021 der Auszubildendenbestand nur noch bei einem Drittel des Höchstwertes von 1998 (-67,2 %). Ein noch deutlicherer Rückgang zeigt sich bei der regionalen Differenzierung.

75 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.

76 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 allerdings nicht unproblematisch und muss unter spezifischen Annahmen erfolgen, siehe hierzu die Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI), Hinweise zu den einzelnen Berichtsjahren unter **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf**.

In Ostdeutschland fiel der Bestand an Auszubildenden im Bereich der Hauswirtschaft allein zwischen 2004 und 2021 um rd. 77 %.

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).[77]

Frauenanteil in dualen Ausbildungsberufen

Im Berichtsjahr 2021 ist der Frauenanteil in den dualen Ausbildungsberufen im Vergleich zum Vorjahr mit 34,5 % erneut zurückgegangen (2020: 34,8 %) → **Tabelle A5.2-3**. Damit setzte sich der rückläufige Trend der vergangenen Jahre weiter fort und der Frauenanteil lag nun 6,5 Prozentpunkte unter dem Wert von 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 Pandemiebedingungen, zeigte sich im Übrigen kein Geschlecht als besonders von Corona und den damit einhergehenden Eindämmungsmaßnahmen im Rahmen der Ausbildung betroffen (vgl. Kroll 2021b).

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 zu einem bedeutenden Teil allerdings durch die starke Zuwanderung männlicher Migranten 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.[78]

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 2014a). Hinzu kommt, dass als Folge der Tertiarisierung – also dem Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft – zunehmend auch Männer eine Ausbildung im Dienstleistungsbereich aufnehmen und dadurch der ohnehin schon starke Konkurrenzdruck unter den Bewerberinnen in ihren bevorzugten Berufen durch zunehmend männliche Konkurrenz weiter erhöht wird (vgl. Kroll 2015; 2021a). 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.

Die horizontale Geschlechtersegregation wird bereits auf der Aggregationsebene der Zuständigkeitsbereiche deutlich. So gibt es auf der einen Seite 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 2021 mit einem Anteil von 91,1 % immer noch rd. neun von zehn Auszubildenden weiblich. Ein ähnliches Bild zeigt sich mit einem Anteil an Frauen von 84,8 % für den Hauswirtschaftsbereich. Ebenfalls seit Jahren relativ konstant ist der überdurchschnittlich hohe Frauenanteil (2021: 62,6 %) im Öffentlichen Dienst → **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. Im Bereich Industrie und Handel ist der Frauenanteil seit Mitte der 1990er-Jahre von 43,5 % (1996) um mehr als zehn Prozentpunkte auf nur noch 32,9 % im Jahr 2021 gesunken. Der niedrigste Frauenanteil von allen Zuständigkeitsbereichen findet sich allerdings im Handwerk. Frauen sind hier traditionell unterrepräsentiert und dies hat sich in den letzten Jahren weiter verstärkt. So lag der Frauenanteil im Handwerk im Jahr 2021 bei nur noch 16,7 % und ist im Vergleich zum Vorjahr noch einmal deutlich gesunken (2020: 17,3 %). Auch hier zeigt sich allein bei der Entwicklung der letzten zehn Jahre ein Rückgang von knapp sieben Prozentpunkten (2011: 23,2 % Frauenanteil). In der Landwirtschaft sind Frauen zwar ebenfalls weiterhin deutlich unterrepräsentiert (24,3 %), hier ist allerdings besonders, dass dies der einzige Bereich ist, in dem der Frauenanteil in den letzten Jahren nicht rückläufig war, sondern seit

77 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.

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

Tabelle A5.2-3: **Frauenanteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 2010 bis 2021 (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
2021	34,5	32,9	16,7	62,6	24,3	91,1	84,8

[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 2021
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

2012 kontinuierlich kleinere Zuwächse zu verzeichnen hatte (2012: 21,9 %).

Auf der Ebene der einzelnen Ausbildungsberufe im dualen System zeigt sich ebenfalls 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 2021a).

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. So verteilt sich im Berichtsjahr 2021 die Hälfte aller weiblichen Auszubildenden im dualen System auf nur neun Berufe; das Spektrum bei den männlichen Auszubildenden ist 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. Denn verschiedene Studien der letzten Jahre haben gezeigt, dass es immer noch Vorbehalte gegenüber Frauen in Männerberufen und Männern in Frauenberufen gibt (vgl. Beicht/Walden 2014a; Imdorf 2005). Diese gilt es weiter abzubauen, um letztendlich den Zugang zu geschlechtsuntypischen Berufen zu erleichtern und damit das Angebotsspektrum zu erweitern.

Ausländeranteil in dualen Ausbildungsberufen

Von Beginn der 1990er-Jahre bis zum Jahr 2006 hatte sich der Anteil an Auszubildenden mit ausländischem Pass[79] nahezu halbiert (1994: 8,0 % vs. 2006: 4,2 %). Zur langfristigen Entwicklung des Ausländeranteils nach Zuständigkeitsbereichen ab 1992 siehe BIBB-Daten-

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

Tabelle A5.2-4: **Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 2010 bis 2021 (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
2021	10,7	8,6	13,8	3,1	2,8	19,5	6,3

[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. 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 2021
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

report 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).

Dieser ehemals rückläufige Trend hatte sich in den letzten Jahren umgekehrt. Seither war der Anteil an ausländischen Auszubildenden stetig bis auf 10,9 % im Jahr 2020 angestiegen → **Tabelle A5.2-4**. Die Gründe für diese Entwicklung dürften maßgeblich im deutlichen Anstieg der Zahl Geflüchteter liegen. Das zeigen auch die Bestandszahlen der ausländischen Auszubildenden mit einer Staatsangehörigkeit aus einem (nicht europäischen) Asylherkunftsland[80], die in den letzten Jahren deutlich zugenommen hatten (Bestand 2012: 2.763 vs. 2020: 48.562).[81] Diese Entwicklung hat sich im Berichtsjahr 2021 nicht fortgesetzt. Der Auszubildendenbestand bei den Auszubildenden mit einer Staatsangehörigkeit aus einem (nicht europäischen) Asylherkunftsland[82] ist auf 44.598 gesunken und auch die Anzahl der ausländischen Auszubildenden insgesamt war 2021 erstmals wieder rückläufig (2020: 140.829 vs. 2021: 134.702). Damit ist auch der Ausländeranteil an allen Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr auf 10,7 % gefallen.

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

80 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 2017b).

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

82 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.

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.

Auch beim Ausländeranteil zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Zuständigkeitsbereichen. Die höchsten Ausländeranteile verzeichneten das Handwerk (13,8 %) und die Freien Berufe, in denen knapp jeder fünfte Auszubildende eine ausländische Staatsangehörigkeit hatte (19,5 %). In den Freien Berufen kam es im Vergleich zum Vorjahr zu einem deutlichen Anstieg beim Ausländeranteil (2020: 18,3 %), wohingegen der Anteil im Handwerk erstmals seit 2006 rückläufig war (2020: 14,6 %). Dennoch hat sich der Ausländeranteil im Handwerk seit 2006 beinahe verdreifacht (2006: 4,8 %). Beispiele für Berufe mit einem überdurchschnittlich hohen Ausländeranteil unter den Auszubildenden im Bereich des Handwerks waren: Friseur/-in (33,9 %), Bäcker/-in (26,7 %) und Parkettleger/-in (25,7 %).

Ausschlaggebend für den hohen Ausländeranteil in den Freien Berufen sind die überproportional hohen Anzahlen ausländischer Auszubildender in den Berufen Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (Ausländeranteil: 33,0 %) und Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (Ausländeranteil: 26,2 %). Außerdem befinden sich in diesen beiden Berufen in der Gruppe der ausländischen Auszubildenden fast ausschließlich Frauen (95,4 % bzw. 88,9 %). Auffällig ist auch, dass sich deutlich mehr als ein Drittel (39,2 %) aller weiblichen Auszubildenden mit ausländischem Pass 2021 in der Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten, Medizinischen Fachangestellten oder Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten befand.

Im quantitativ größten Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel lag der Ausländeranteil mit 8,6 % erneut leicht unter dem Vorjahreswert (2020: 8,8 %) und auch weiterhin unter dem Gesamtdurchschnitt von 10,7 %. Aber auch hier hat sich im Langzeitvergleich der Ausländeranteil seit Mitte der 2000er-Jahre mehr als verdoppelt (2006: 3,7 %). Ausgewählte Berufe mit einem überproportional hohen Ausländeranteil waren beispielsweise Fachkraft im Gastgewerbe (46,1 %), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (41,3 %), Restaurantfachmann/-fachfrau (35,4 %) und Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice (29,1 %).

Im Öffentlichen Dienst ist der Anteil an ausländischen Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr leicht um -0,2 Prozentpunkte gefallen und verblieb mit 3,1 % auf niedrigem Niveau. Ähnlich stellte sich die Situation im Bereich der Landwirtschaft dar (Ausländeranteil 2020: 3,1 % vs. 2021: 2,8 %). Im Bereich der Hauswirtschaft ist der Anteil an ausländischen Auszubildenden zwischen 2019 und 2021 deutlich von 8,2 % auf nunmehr 6,3 % gesunken.

(Stephan Kroll)

A 5.3 Neuabschlüsse in der Berufsbildungsstatistik

Die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder erfasst unter dem Begriff „neu abgeschlossene Ausbildungsverträge“ E die Ausbildungsverhältnisse des dualen Systems, die im jeweiligen Kalenderjahr begonnen haben und am 31. Dezember noch bestehen. Im Folgenden werden zunächst Neuabschlusszahlen der Berufsbildungsstatistik nach Zuständigkeitsbereichen, Ländern und im Vorjahresvergleich skizziert. Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt wird nicht auf Basis der Berufsbildungsstatistik, sondern anhand der Neuabschlusszahlen der BIBB-Erhebung zum 30. September 2022 in **Kapitel A1.1** dargestellt. Es folgt eine Übersicht über die Neuabschlüsse 2021 nach ausgewählten ab den Berichtsjahren 2021[83] und 2007 neu eingeführten Merkmalen (**vgl. Kapitel A5.1**). Abschließend werden Ausbildungsanfänger/-innen von anderen Arten von Neuabschlüssen abgegrenzt.

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 am 31. Dezember noch bestehen. Dabei werden nur solche Ausbildungsverhältnisse erfasst, die auch angetreten wurden.

Hinweis: Hierbei handelt es sich um die Definition, die auch bis 2006 angewandt wurde. Für die Berichtsjahre 2007 bis 2020 hatte Destatis eine leicht geänderte Definition angewandt; nämlich: die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge, die im jeweiligen Kalenderjahr begonnen haben und die bis zum 31. Dezember nicht gelöst wurden (Definition 2007 bis 2020).

Im Folgenden wird die zum Berichtsjahr 2021 wieder eingeführte Definition auch rückwirkend für alle Jahre angewandt, um die Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten. Deshalb sind Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen möglich. Siehe auch die Zusatztabelle „Vergleich der Neuabschlussdefinitionen in der Berufsbildungsstatistik“ unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx**.

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 2021 insgesamt[84] 466.176 Ausbildungsverhältnisse neu angetreten wurden und bis zum 31. Dezember 2021 noch bestanden. Die Neuabschlusszahl stieg damit gegenüber dem Vorjahr (463.311) geringfügig um 0,6 %. 2021 stieg im Vorjahresvergleich in allen ostdeutschen Ländern die Neuabschlusszahl. Der Anstieg reichte von 1,7 % in Berlin bis hin zu 6,6 % in Mecklenburg-Vorpommern. In den westdeutschen Ländern reichte die Entwicklung von -2,4 % in Schleswig-Holstein hin zu +4,7 % im Saarland. Auch nach Zuständigkeitsbereichen unterschied sich die Entwicklung im Vorjahresvergleich. Während die Anzahl an Neuabschlüssen in den Bereichen Freie Berufe (+8,6 %), Landwirtschaft (+2,5 %) und Handwerk (+1,1 %) 2021 stieg, sank sie in den Zuständigkeitsbereichen Hauswirtschaft (-4,7 %), Öffentlicher Dienst (-3,5 %) sowie Industrie und Handel (-0,7 %). Insgesamt konnten damit die starken Rückgänge im Jahr 2020 mit Ausnahme von Mecklenburg-Vorpommern und der Zuständigkeitsbereiche Landwirtschaft sowie Freie Berufe nicht wieder ausgeglichen werden, sodass in nahezu allen Ländern und Zuständigkeitsbereichen die Neuabschlusszahl 2021 geringer ausfiel als 2019. Zu einer ausführlichen Analyse der Strukturen und Entwicklungen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge unter den Bedingungen der Coronapandemie im Jahr 2020 auf Basis der Berufsbildungsstatistik siehe Kroll 2021b.

→ Tabelle A5.3-2 stellt für ausgewählte Merkmale die Zahl und den Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2021 jeweils nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern dar.

Ausbildungsintegrierendes duales Studium

„Mit dualen Studiengängen haben Hochschulen und Praxispartner ein Format etabliert, in dem die Vermittlung von wissenschaftlich-theoretischem Wissen mit der Aneignung berufspraktischer Kompetenzen verbunden wird, um ein spezifisches Qualifikationsprofil der Studierenden [bzw. Absolventinnen und Absolventen] zu erreichen. Hierzu werden, verteilt auf mindestens zwei Lernorte (Hochschule und Betrieb), organisatorisch

83 Zu ab den in 2020 begonnenen Ausbildungsverträgen eingeführten Ausbildungsvergütungsvariablen siehe die Zusatztabelle „Vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung in der dualen Berufsausbildung, Berichtsjahr 2021“ in DAZUBI-Online (erscheint im 1. Quartal 2023) unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_verguetung_2021.xlsx**.

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

Tabelle A5.3-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge[1] nach Zuständigkeitsbereichen[2] sowie Ländern 2020 und 2021**

Land	Neuabschlüsse insgesamt		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Baden-Württemberg	66.342	65.253	38.568	37.722	18.033	17.577	2.052	1.947	1.536	1.578	5.832	6.141	321	291
Bayern	82.869	81.825	46.644	45.348	23.937	23.550	1.971	1.944	2.127	2.127	7.986	8.631	204	225
Berlin	13.695	13.923	7.437	7.647	3.456	3.348	717	723	237	255	1.806	1.911	42	39
Brandenburg	9.945	10.167	5.598	5.679	2.739	2.901	510	459	474	474	570	603	54	51
Bremen	5.031	5.103	3.216	3.234	1.083	1.092	204	195	63	69	429	468	36	45
Hamburg	11.004	10.923	7.278	7.179	2.202	2.160	150	150	180	150	1.179	1.260	18	21
Hessen	32.454	32.448	19.095	18.705	8.715	8.904	1.143	1.059	693	726	2.805	3.054		
Mecklenburg-Vorpommern	7.386	7.875	4.218	4.461	1.932	2.112	300	333	441	471	447	453	48	45
Niedersachsen	48.222	48.903	25.317	24.921	14.832	15.504	1.473	1.404	1.986	2.076	4.371	4.764	243	231
Nordrhein-Westfalen	102.672	105.198	59.715	59.979	27.291	28.488	3.012	2.922	2.406	2.511	9.897	10.971	351	327
Rheinland-Pfalz	23.046	23.100	12.570	12.381	7.065	7.095	696	654	696	672	1.908	2.202	114	96
Saarland	5.637	5.904	3.150	3.264	1.695	1.776	138	126	132	126	492	573	27	39
Sachsen	18.063	18.516	10.692	10.944	5.073	5.151	612	585	753	816	831	900	105	114
Sachsen-Anhalt	9.753	10.032	5.784	6.099	2.550	2.574	462	417	426	420	450	474	78	48
Schleswig-Holstein	17.712	17.292	8.997	8.649	5.790	5.652	540	525	774	774	1.608	1.692		
Thüringen	9.486	9.720	5.586	5.871	2.643	2.511	324	366	420	435	423	456	93	78
Bundesgebiet insgesamt	**463.311**	**466.176**	**263.862**	**262.083**	**129.033**	**130.398**	**14.307**	**13.809**	**13.341**	**13.680**	**41.031**	**44.553**	**1.734**	**1.653**

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Für die Daten zum Berichtsjahr 2020 können deshalb geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen vorliegen. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

[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.

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 2020 und 2021. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2023

und curricular […] geregelte berufliche Ausbildungen mit dem Studium verbunden (sogenannte ausbildungsintegrierende duale Studiengänge) […]" (Bundesinstitut für Berufsbildung 2017, siehe auch Hofmann u. a. 2020). Duale Studiengänge sollen verschiedene Ziele erfüllen, z. B. „innovative Bildungsangebote zur Fachkräftesicherung sowie der Gestaltung individueller Bildungsbiografien" (ebd., S. 1) ermöglichen. Für die ab 2021 begonnenen Ausbildungsverträge erhebt die Berufsbildungsstatistik, ob das Ausbildungsverhältnis im Rahmen eines ausbildungsintegrierenden dualen Studiums erfolgt. Bislang wurden mit 3.537 Neuabschlüssen (0,8 %) noch vergleichsweise wenige Ausbildungsverträge als duales Studium gemeldet. Auf Basis der Meldungen der zuständigen Stellen ergeben sich 0 % im Saarland bis hin zu 1,9 % in Bremen.

Aufgrund des Vergleichs der Meldungen zur Berufsbildungsstatistik mit der Erfassung ausbildungsintegrierender dualer Studiengänge der Datenbank Ausbil-

dungPlus[85] kann man vermuten, dass im Rahmen der Berufsbildungsstatistik noch eine Untererfassung dieses Merkmals vorliegt. Im Rahmen von AusbildungPlus wurden gemäß einer Sonderauswertung für das Wintersemester 2021/2022 18.696 Studierende in ausbildungsintegrierenden Studiengängen erfasst, die auch mit dem Erwerb eines Berufsabschlusses im dualen System (BBiG/HwO)[86] einhergehen; hierbei handelt es sich um eine Bestandszahl, die mehrere Anfängerjahrgänge umfasst. Wenn man davon ausgeht, dass die dualen Studiengänge im Durchschnitt acht Semester dauern, sollte die Anzahl der Neuabschlüsse, die im Rahmen dualer Studiengänge erfolgen, nicht deutlich unter einem Viertel der Anzahl der „aktuell" Studierenden in diesen ausbildungsintegrierenden Studiengängen liegen. Dann wäre mit mehr als 4.670 Neuabschlüssen im Rahmen eines dualen Studiums zu rechnen. Da bei der genannten Zahl aus AusbildungPlus-Datenbank manche Studiengänge, die auch zu einem Abschluss nach BBiG bzw. HwO führen können, nicht berücksichtigt sind[87], ist dies eine Mindestanzahl, die tatsächlich auch deutlich überschritten sein kann.

Nach Zuständigkeitsbereichen differenziert waren die Anteile der Neuabschlüsse in ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen in Industrie und Handel sowie der Landwirtschaft mit 1,1 % am höchsten. In den anderen Zuständigkeitsbereichen wurden maximal 0,5 % der Neuabschlüsse als duale Ausbildungsverträge im Rahmen dualer Studiengänge gemeldet. In der Hauswirtschaft waren es 0 %.[88]

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.[89] Die überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildung kann sowohl außerbetrieblich als auch betrieblich erfolgen. Von allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden für das Berichtsjahr 2021 im Rahmen der Berufsbildungsstatistik 18.929 Neuabschlüsse bzw. 4,1 % als überwiegend öffentlich finanziert gemeldet. Gegenüber dem Vorjahr ist dieser Anteil somit nahezu unverändert. Seit 2010 ging dieser Anteil bundesweit stetig zurück (2009: 8,4 %). Im Jahr 2020 stieg dieser Anteil erstmals wieder leicht an (2020: 4,2 %; 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 2021 zwischen 4,9 % und 9,0 %, in fast allen westdeutschen Ländern (2009: 5,1 %) wurden mit 3,0 % bis 4,9 % geringere Anteile an Neuabschlüssen überwiegend öffentlich finanziert. Ausnahme war Bremen, wo im Jahr 2020 (9,1 %; 2019: 4,0 %) ein sehr starker Anstieg des Anteils überwiegend öffentlich finanzierter Ausbildungsverträge (Neuabschlüsse) zu verzeichnen war. In Bremen lag dieser Anteil 2021 immer noch bei 8,1 %.

In Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs der Hauswirtschaft machten überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge im Berichtsjahr 2021 mit bundesweit 71,0 % aller Neuabschlüsse den mit Abstand größten Anteil aus. In den Landwirtschaftsberufen waren 9,1 %, 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. 0,3 % sehr gering.

85 Siehe Zusatztabelle „Ausbildungsverträge (BBiG/HwO) im Rahmen eines dualen Studiums, Berichtsjahr 2021" in DAZUBI-Online unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_duales-studium_2021.xlsx**.

86 Hierbei wurden solche Studiengänge im Kontext der sog. Schulberufe (z. B. Pflegeberufe) aus der Analyse ausgeschlossen.

87 Hinzu kommen noch 13.345 Studierende in Studiengängen, die Mischformen darstellen (also sowohl ausbildungsintegrierend als auch praxisintegrierend erfolgen können). Außerdem sind hierbei weitere Studiengänge an der dualen Hochschule Baden-Württemberg, Berufsakademien und aus Berufsakademien gegründete duale Hochschulen unberücksichtigt. Die im Text genannte Zahl ist somit ein Mindestwert, der auch deutlicher überschritten werden kann, da ein nicht näher spezifizierbarer Anteil der ausgeschlossenen Studiengänge auch mit einem Ausbildungsvertrag im dualen System einhergeht.

88 Zu einer Differenzierung nach den einzelnen Ausbildungsberufen siehe die Zusatztabelle „Ausbildungsverträge (BBiG/HwO) im Rahmen eines dualen Studiums, Berichtsjahr 2021" in DAZUBI-Online.

89 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 2022b.

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge[1] nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2021 (Teil 1)**

Land	Neuabschlüsse mit jeweiligem Merkmal insgesamt		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
	absolut	in %	in % der Neuabschlüsse des Zuständigkeitsbereichs					
Duales Studium[3]								
Baden-Württemberg	168	0,3	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Bayern	882	1,1	1,5	0,5	0,2	3,4	0,4	0,0
Berlin	81	0,6	0,8	0,1	0,0	5,9	0,2	0,0
Brandenburg	72	0,7	0,8	0,3	0,0	3,2	0,0	0,0
Bremen	96	1,9	2,2	0,0	9,2	0,0	1,9	0,0
Hamburg	105	1,0	1,2	0,4	0,0	0,0	1,0	0,0
Hessen	132	0,4	0,6	0,1	0,3	0,0	0,0	
Mecklenburg-Vorpommern	57	0,7	0,7	0,6	0,0	3,2	0,0	0,0
Niedersachsen	108	0,2	0,3	0,1	0,9	0,0	0,1	0,0
Nordrhein-Westfalen	1.425	1,4	2,0	0,3	0,4	0,4	1,1	0,0
Rheinland-Pfalz	168	0,7	1,1	0,3	1,4	0,0	0,0	0,0
Saarland	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sachsen	57	0,3	0,2	0,3	0,5	1,8	0,0	0,0
Sachsen-Anhalt	42	0,4	0,5	0,1	0,7	0,7	0,6	0,0
Schleswig-Holstein	129	0,7	1,3	0,3	0,0	0,0	0,0	
Thüringen	12	0,1	0,1	0,2	0,0	0,7	0,0	0,0
Bundesgebiet insgesamt	**3.537**	**0,8**	**1,1**	**0,3**	**0,5**	**1,1**	**0,4**	**0,0**
Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge								
Baden-Württemberg	2.187	3,4	3,0	4,0	0,0	8,7	0,8	62,9
Bayern	2.502	3,1	2,9	3,7	0,0	8,0	0,1	66,7
Berlin	1.260	9,0	10,6	11,9	0,0	3,5	0,0	92,3
Brandenburg	603	5,9	6,8	4,7	0,0	6,3	0,5	100,0
Bremen	413	8,1	8,3	9,1	0,0	17,4	0,0	66,7
Hamburg	474	4,3	4,1	6,9	0,0	8,0	0,2	85,7
Hessen	1.591	4,9	4,8	6,7	0,0	10,7	0,4	
Mecklenburg-Vorpommern	386	4,9	5,7	3,3	0,0	3,8	1,3	86,7
Niedersachsen	1.462	3,0	2,7	3,3	0,0	6,5	0,3	51,9
Nordrhein-Westfalen	3.696	3,5	3,4	4,2	0,3	8,8	0,2	66,1
Rheinland-Pfalz	847	3,7	3,5	4,1	0,5	7,6	0,0	68,8
Saarland	285	4,8	4,0	4,6	0,0	33,3	0,0	84,6
Sachsen	1.342	7,2	7,3	5,9	1,0	16,2	0,0	92,1
Sachsen-Anhalt	631	6,3	4,6	8,6	0,0	17,9	1,3	100,0
Schleswig-Holstein	596	3,5	4,0	3,3	0,0	7,0	0,4	
Thüringen	654	6,7	6,9	4,1	0,0	13,8	0,7	100,0
Bundesgebiet insgesamt	**18.929**	**4,1**	**4,0**	**4,6**	**0,2**	**9,1**	**0,3**	**71,0**
Teilzeitberufsausbildung								
Baden-Württemberg	291	0,4	0,3	0,3	1,4	0,2	1,7	2,1
Bayern	315	0,4	0,3	0,3	0,2	0,8	0,9	1,3
Berlin	93	0,7	0,7	0,4	1,7	0,0	0,6	7,7
Brandenburg	42	0,4	0,6	0,2	0,0	0,0	0,5	0,0
Bremen	36	0,7	0,6	0,5	3,1	0,0	0,0	0,0
Hamburg	66	0,6	0,5	0,3	4,0	0,0	1,2	14,3
Hessen	171	0,5	0,6	0,3	0,3	0,0	1,1	
Mecklenburg-Vorpommern	36	0,5	0,5	0,1	0,0	0,0	2,0	0,0
Niedersachsen	240	0,5	0,5	0,3	0,6	0,4	0,9	3,9
Nordrhein-Westfalen	453	0,4	0,4	0,2	0,9	0,2	1,0	3,7
Rheinland-Pfalz	84	0,4	0,3	0,3	0,5	0,9	0,4	3,1
Saarland[7]	96	1,6	0,4	0,3	54,8	0,0	1,0	7,7
Sachsen	51	0,3	0,2	0,3	1,5	0,4	0,3	0,0
Sachsen-Anhalt	27	0,3	0,3	0,1	0,7	0,0	0,0	0,0
Schleswig-Holstein	129	0,7	0,7	0,6	0,6	0,4	1,2	
Thüringen	21	0,2	0,2	0,1	0,0	0,7	0,7	0,0
Bundesgebiet insgesamt	**2.148**	**0,5**	**0,4**	**0,3**	**1,3**	**0,4**	**1,0**	**2,4**

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge[1] nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2021 (Teil 2)**

Land	Neuabschlüsse mit jeweiligem Merkmal insgesamt		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
	absolut	in %	in % der Neuabschlüsse des Zuständigkeitsbereichs					
Neuabschlüsse mit mindestens 6 Monaten Abkürzung – ohne Anschlussverträge[4]								
Baden-Württemberg	17.550	26,9	20,0	45,6	27,4	38,4	13,4	6,2
Bayern	16.881	20,6	18,3	27,3	4,8	46,1	12,0	20,0
Berlin	2.142	15,4	16,2	17,0	3,3	18,8	13,2	7,7
Brandenburg	1.026	10,1	8,9	12,8	0,7	17,7	9,0	5,9
Bremen	672	13,2	15,3	13,7	0,0	8,7	4,5	6,7
Hamburg	2.256	20,7	22,4	16,5	42,0	22,0	15,2	0,0
Hessen	5.847	18,0	20,0	19,2	8,8	21,9	4,7	
Mecklenburg-Vorpommern	771	9,8	8,8	10,4	0,0	29,3	4,6	6,7
Niedersachsen	9.672	19,8	16,2	25,8	1,1	48,8	11,7	19,5
Nordrhein-Westfalen	17.097	16,3	17,9	15,9	12,6	21,7	8,1	1,8
Rheinland-Pfalz	3.801	16,5	16,2	19,8	2,3	31,3	7,1	6,3
Saarland	972	16,5	17,9	18,6	0,0	19,0	5,8	0,0
Sachsen	1.878	10,1	9,6	13,3	1,0	14,3	2,0	7,9
Sachsen-Anhalt	831	8,3	7,0	12,1	2,9	16,4	1,9	6,3
Schleswig-Holstein	2.640	15,3	14,4	18,8	0,0	29,8	5,7	
Thüringen	948	9,8	9,8	10,3	7,4	14,5	3,9	15,4
Bundesgebiet insgesamt	**84.987**	**18,2**	**17,0**	**23,3**	**9,1**	**31,7**	**9,7**	**9,3**
Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreich absolvierter dualer Berufsausbildung[5]								
Baden-Württemberg	2.748	4,2	4,5	4,4	0,5	2,5	3,3	7,2
Bayern	6.132	7,5	5,5	14,2	0,3	2,0	2,5	2,7
Berlin	1.413	10,1	8,2	19,5	1,2	8,2	5,3	7,7
Brandenburg	1.098	10,8	10,5	14,7	1,3	4,4	7,0	5,9
Bremen	396	7,8	7,1	13,5	4,6	0,0	1,3	0,0
Hamburg	366	3,4	0,7	13,9	2,0	6,0	0,5	0,0
Hessen	1.764	5,4	3,8	10,2	2,5	0,4	3,7	
Mecklenburg-Vorpommern	753	9,6	8,7	12,5	0,9	14,6	6,0	6,7
Niedersachsen	3.456	7,1	5,0	8,8	2,1	7,1	13,9	3,9
Nordrhein-Westfalen	7.506	7,1	6,0	12,6	1,6	2,9	1,9	3,7
Rheinland-Pfalz	1.611	7,0	2,3	17,7	0,9	7,1	0,8	6,3
Saarland	450	7,6	3,4	17,7	2,4	9,5	1,6	0,0
Sachsen	1.770	9,6	9,8	10,5	1,0	14,0	3,0	15,8
Sachsen-Anhalt	786	7,8	4,9	14,9	2,2	17,1	3,2	18,8
Schleswig-Holstein	1.584	9,2	8,3	11,1	0,6	7,8	10,1	
Thüringen	234	2,4	1,8	2,0	0,8	12,4	0,0	19,2
Bundesgebiet insgesamt	**32.064**	**6,9**	**5,4**	**11,5**	**1,3**	**5,7**	**4,1**	**6,4**
Neuabschlüsse mit vorheriger erfolgreich absolvierter dualer Berufsausbildung[5]								
Baden-Württemberg	3.105	4,8	4,6	5,3	2,5	13,5	2,5	4,1
Bayern	4.221	5,2	4,8	6,9	2,2	9,7	1,8	2,7
Berlin	585	4,2	3,6	4,2	13,7	5,9	2,8	0,0
Brandenburg	513	5,0	5,0	4,4	9,8	2,5	7,5	0,0
Bremen	156	3,1	2,5	4,9	7,7	0,0	1,3	6,7
Hamburg	138	1,3	0,3	4,2	6,0	4,0	1,0	14,3
Hessen	1.023	3,2	3,1	3,9	4,0	1,2	1,7	
Mecklenburg-Vorpommern	399	5,1	4,4	4,1	16,2	5,7	7,9	0,0
Niedersachsen	2.421	5,0	4,7	5,6	2,8	6,1	4,5	6,5
Nordrhein-Westfalen	4.236	4,0	4,6	3,2	5,1	6,0	2,1	2,8
Rheinland-Pfalz	993	4,3	4,5	4,7	2,3	9,8	1,0	0,0
Saarland	231	3,9	4,2	3,4	4,8	7,1	3,7	0,0
Sachsen	885	4,8	5,4	4,4	2,1	2,9	3,3	2,6
Sachsen-Anhalt	441	4,4	4,5	3,6	10,1	2,1	4,4	0,0
Schleswig-Holstein	960	5,6	3,9	8,7	2,9	5,8	4,3	
Thüringen	399	4,1	3,2	6,3	6,6	2,8	2,6	7,7
Bundesgebiet insgesamt	**20.709**	**4,4**	**4,3**	**5,0**	**4,8**	**6,8**	**2,5**	**3,3**

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2021 (Teil 3)**

Land	Neuabschlüsse mit jeweiligem Merkmal insgesamt		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
	absolut	in %	in % der Neuabschlüsse des Zuständigkeitsbereichs					
Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreicher schulischer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	237	0,4	0,4	0,3	0,0	0,0	0,5	0,0
Bayern	144	0,2	0,1	0,2	0,0	0,0	0,7	0,0
Berlin[6]	570	4,1	5,6	0,5	17,4	0,0	0,0	0,0
Brandenburg	93	0,9	1,3	0,6	0,0	0,0	0,5	0,0
Bremen	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hamburg	6	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Hessen	153	0,5	0,3	1,0	0,8	0,0	0,3	
Mecklenburg-Vorpommern	45	0,6	0,7	0,3	0,0	0,0	0,7	0,0
Niedersachsen	450	0,9	1,6	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Nordrhein-Westfalen	1.395	1,3	2,1	0,3	0,0	0,1	0,3	0,0
Rheinland-Pfalz	69	0,3	0,2	0,3	0,5	0,0	0,8	0,0
Saarland	3	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sachsen	45	0,2	0,2	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Sachsen-Anhalt	75	0,7	0,4	0,7	1,4	0,0	5,7	0,0
Schleswig-Holstein	21	0,1	0,1	0,3	0,0	0,0	0,0	
Thüringen	9	0,1	0,1	0,2	0,0	0,0	0,7	0,0
Bundesgebiet insgesamt	**3.318**	**0,7**	**1,0**	**0,3**	**1,1**	**0,0**	**0,4**	**0,0**
Neuabschlüsse mit vorheriger erfolgreicher schulischer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	777	1,2	1,4	0,4	0,3	0,6	2,3	1,0
Bayern	792	1,0	0,8	0,4	0,6	0,0	3,8	0,0
Berlin	300	2,2	3,0	0,8	1,7	4,7	0,9	0,0
Brandenburg	108	1,1	1,3	0,5	2,6	0,0	2,0	0,0
Bremen	135	2,6	4,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Hamburg	36	0,3	0,0	1,1	0,0	0,0	0,5	0,0
Hessen	612	1,9	2,1	0,8	4,5	0,0	3,2	
Mecklenburg-Vorpommern	84	1,1	1,5	0,4	0,0	0,6	0,7	0,0
Niedersachsen	531	1,1	1,2	0,9	0,2	0,6	1,4	0,0
Nordrhein-Westfalen	2.046	1,9	2,8	0,7	0,8	0,0	1,1	0,0
Rheinland-Pfalz	168	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9	0,3	0,0
Saarland	27	0,5	0,6	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Sachsen	123	0,7	0,8	0,4	1,0	0,4	0,7	0,0
Sachsen-Anhalt	72	0,7	0,4	1,0	2,2	1,4	0,0	0,0
Schleswig-Holstein	531	3,1	5,3	0,7	0,6	1,6	0,9	
Thüringen	39	0,4	0,2	1,0	0,8	0,7	0,0	0,0
Bundesgebiet insgesamt	**6.387**	**1,4**	**1,7**	**0,7**	**1,0**	**0,5**	**1,9**	**0,2**

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

[2] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Für Details hierzu siehe Zusatztablelle zum „Vergleich der Neuabschlussdefinitionen in der Berufsbildungsstatistik" in DAZUBI-Online unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx**.

[3] Das Merkmal „duales Studium" wurde ab dem Berichtsjahr 2021 (begonnene Verträge 2021) neu eingeführt, vermutlich ist es noch untererfasst, siehe Zusatztabelle „Ausbildungsverträge (BBiG/HwO) im Rahmen eines dualen Studiums, Berichtsjahr 2021" in DAZUBI-Online unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_duales-studium_2021.xlsx**.

[4] 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.

[5] Vorherige duale Berufsausbildung ist im Rahmen der Berufsbildungsstatistik untererfasst; insbesondere fehlen im Berichtsjahr 2021 aufgrund eines Datenübertragungsfehlers bei sechs Handwerkskammern vorherige nicht erfolgreich beendete duale Berufsausbildungen (vgl. Uhly/Kroll 2022).

[6] Der auffallend hohe Anteil vorheriger nicht erfolgreicher schulischer Berufsausbildung im ÖD Berlins beruht auf einem Meldefehler.

[7] Der auffallend hohe Anteil von Teilzeitberufsausbildung im Öffentlichen Dienst des Saarlandes beruht auf einem Meldefehler. Dadurch ist auch der Teilzeitanteil für das Saarland insgesamt 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 2021. 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

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 Ausbildungen 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).[90] Zu Strukturen und Entwicklungen in der dualen Teilzeitberufsausbildung und insbesondere zu den Ausbildungsverläufen (Stand Berichtsjahr 2019) sowie gesetzlichen Neuregelungen ab 2020 siehe Uhly 2020a und Baldus 2020.[91]

Bislang erfolgten nur sehr wenige duale Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO in Teilzeitform. Auch im Berichtsjahr 2021 stieg der Teilzeitanteil nicht deutlich an. Es wurden bundesweit 0,5 % bzw. lediglich 2.148 Neuabschlüsse als Teilzeitberufsausbildungsverhältnisse gemeldet. In keinem Bundesland war der Teilzeitanteil größer als 0,7 %.[92] Differenziert nach Zuständigkeitsbereichen zeigen sich im Bundesdurchschnitt lediglich in der Hauswirtschaft mit 2,4 % und in den Zuständigkeitsbereichen Öffentlicher Dienst (1,3 %) sowie Freie Berufe (1,0 %) etwas höhere Teilzeitanteile.

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“[93] (§ 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.[94]

Von allen Neuabschlüssen wurden für das Berichtsjahr 2021 im Rahmen der Berufsbildungsstatistik 18,2 % mit einer Abkürzung von mindestens sechs Monaten (ohne Anschlussverträge) gemeldet.[95] Ein überdurchschnittlich hoher Anteil verkürzter Ausbildungsverträge wurde aus Baden-Württemberg (26,9 %) sowie Hamburg (20,7 %) und Bayern (20,6 %) gemeldet. Für Sachsen-Anhalt, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern 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 (31,7 %), in einzelnen Ländern aber auch in anderen Zuständigkeitsbereichen zu verzeichnen. Mit Abstand am höchsten fiel der Anteil verkürzter Ausbildungsverhältnisse (Neuabschlüsse) in der Landwirtschaft Niedersachsens (48,8 %) und Bayerns (46,1 %), im Handwerk Baden-Württembergs (45,6 %) sowie im Öffentlichen Dienst Hamburgs (42,0 %) aus.

90 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**.

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

92 Nach Auskunft des Statistischen Landesamtes des Saarlandes beruht der auffällig hohe Wert für den Öffentlichen Dienst des Saarlandes auf einem Meldefehler einer zuständigen Stelle. Dadurch ist auch der Teilzeitanteil für das Saarland insgesamt überhöht und für den Öffentlichen Dienst bundesweit leicht überhöht.

93 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**.

94 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.

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

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 vier Ausprägungen einer vorherigen Berufsausbildung (seit 2021 wird auch das vorherige Studium erfasst, **siehe Kapitel A5.5.2**):

- eine vorherige duale Berufsausbildung (BBiG/HwO), die erfolgreich abgeschlossen wurde,
- eine vorherige duale Berufsausbildung (BBiG/HwO), die nicht abgeschlossen wurde,
- eine vorherige schulische Berufsausbildung, die erfolgreich abgeschlossen wurde und
- eine vorherige schulische Berufsausbildung (BBiG/HwO), die nicht abgeschlossen wurde[96].

Insgesamt wurde für 12,7 % 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 (6,9 % bzw. 32.064)[97] als auch erfolgreich absolvierte Berufsausbildung im dualen System (4,4 % bzw. 20.709). Eine vorherige schulische Berufsausbildung wurde für deutlich weniger Auszubildende mit Neuabschluss gemeldet (0,7 % nicht erfolgreich beendete und 1,4 % erfolgreich beendete).[98]

Der Anteil derer mit einer vorherigen nicht erfolgreichen dualen Berufsausbildung fiel in den meisten Ländern im Handwerk überdurchschnittlich hoch aus; im Durchschnitt lag dieser Anteil im Handwerk bei 11,5 %. Mit Ausnahme von Brandenburg fällt in den ostdeutschen Ländern dieser Anteil auch im Bereich Landwirtschaft überproportional und in der Hauswirtschaft hoch aus. In Niedersachsen und Schleswig-Holstein galt dies für die Freien Berufe. Überdurchschnittlich hohe Anteile an Auszubildenden, die vor dem Neuabschluss bereits eine duale Berufsausbildung erfolgreich absolvierten, zeigten sich in mehreren Ländern im Zuständigkeitsbereich Öffentlicher Dienst (Mecklenburg-Vorpommern: 16,2 %, Berlin: 13,7 % und Sachsen-Anhalt: 10,1 %). Ein auffallend hoher Anteil an Auszubildenden mit vorheriger nicht erfolgreich absolvierter schulischer Berufsausbildung lag nur im Öffentlichen Dienst Berlins vor; allerdings handelt es sich hierbei laut Auskunft des Statistischen Landesamtes um einen Meldefehler einer meldenden Stelle. Ansonsten fielen die Anteile derer mit vorheriger schulischer Berufsausbildung (mit bzw. ohne Erfolg im Durchschnitt 1,4 % bzw. 0,7 %) vergleichsweise gering aus.

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 2022), 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.[99]

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.[100] E Der Neuabschluss stellt ein vertragsbezogenes Merkmal dar, das auch dann vorliegt, wenn

a. nach einer vorzeitigen Lösung eines Ausbildungsvertrags (oder auch nach nicht erfolgreicher Beendigung einer dualen Berufsausbildung ohne Vertragslösung) 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,[101]

96 Nicht erfolgreich beendete schulische Berufsausbildungen (außerhalb des dualen Systems) werden erst seit den in 2021 begonnenen Ausbildungsverträgen erhoben.

97 Vorherige duale Berufsausbildung ist im Rahmen der Berufsbildungsstatistik untererfasst; insbesondere fehlen im Berichtsjahr 2021 aufgrund eines Datenübertragungsfehlers bei sechs Handwerkskammern vorherige nicht erfolgreich beendete duale Berufsausbildungen (vgl. Uhly/Kroll 2022).

98 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.

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

100 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.

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

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.

Die Basisgröße zur Ermittlung der Ausbildungsanfänger/-innen ist idealerweise die Zahl aller begonnenen Ausbildungsverträge. Da aber vorherige duale Berufsausbildungen nicht vollständig gemeldet werden und eine Korrektur nur näherungsweise erfolgen kann, wird als Basisgröße i. d. R. die Anzahl der Neuabschlüsse verwendet. Aufgrund der nicht vollständigen Meldung vorheriger dualer Berufsausbildungen würden mit den begonnenen Verträgen vermutlich in nicht unbeachtlichem Maße Personen bei der Anfängerermittlung fälschlicherweise doppelt gezählt. Mit der Neuabschlusszahl vermeidet man Doppelzählungen von Personen weitgehend. Allerdings besteht hierbei der Nachteil, dass manche Personen (aufgrund der Bedingung, dass der Vertrag am 31. Dezember noch bestehen muss) nie als Anfänger/-innen gezählt werden, was nur teilweise korrigiert werden kann. Dies führt zu einer tendenziellen Unterschätzung der Anfängerquote, die mit der Zahl der Anfänger/-innen als Teilgruppe der Neuabschlüsse berechnet wird (**vgl. Kapitel A5.8**).

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 viele 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.

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.[102] 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.[103]

→ **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 (unter Kontrolle verschiedener Verkürzungsgründe), so kann man ca. 89 % der Neuabschlüsse als Ausbildungsanfänger/-innen identifizieren → **Tabelle A5.3-3**. Die anderen 11 % verteilten sich auf in diejenigen mit einer zuvor bereits erfolgreich absolvierten dualen Berufsausbildung (gut 4 %) und solchen mit Vertragswechsel (gut 6 %).

102 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.

103 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).

Schaubild A5.3-1: **Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen, Bundesgebiet 2021**

A Ohne vorherige duale Berufsausbildung

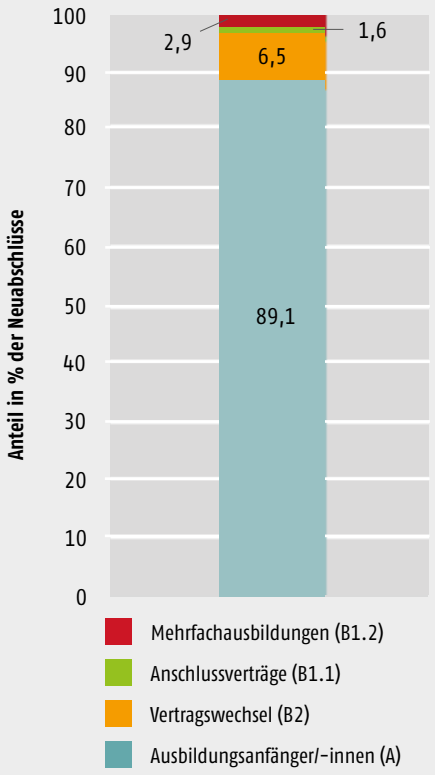
Ausbildungsanfänger/-innen

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 2021. Berechnungen und Abgrenzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (Merkmal Anschlussvertrag gemeldet)

BIBB-Datenreport 2023

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.[104] Dabei werden nur diejenigen mit 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 zudem in Mehrfachausbildungen im dualen System und in sog. Anschlussverträge aufteilen.

Als Anschlussverträge E wurden 1,6 % der Neuabschlüsse gemeldet; es handelt sich hierbei um die Fortführung einer zuvor abgeschlossenen zweijährigen Berufsausbildung im dualen System. Zu den Ausbildungsberufen, in denen Anschlussverträge erfolgen sowie zum vorherigen Ausbildungsberuf siehe die Zusatztabelle „Anschlussverträge in der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) und vorherige Berufsausbildung" in DAZUBI-Online.[105] Bei 2,9 % der Neuabschlüsse handelt es sich folglich um Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems. Die genannten Prozentwerte beziehen sich auf das Berichtsjahr 2021, sie waren seit 2008 (das erste Jahr, zu dem die Differenzierungen vorgenommen werden konnten) weitgehend stabil.[106]

Wie → **Tabelle A5.3-3** zeigt, war der Anteil der Anschlussverträge in allen Bundesländern relativ gering; er variierte im Berichtsjahr 2021 zwischen 0,1 % und 2,3 % 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 2,5 % zwar relativ

104 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.

105 Siehe **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_anschlussvertraege_2021.xlsx**

106 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.

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) 2021**

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	57.420	88,0	1.176	1,8	1.926	3,0	4.728	7,2	65.253	100,0
Bayern	71.985	88,0	1.584	1,9	2.637	3,2	5.619	6,9	81.825	100,0
Berlin	12.570	90,3	183	1,3	402	2,9	771	5,5	13.923	100,0
Brandenburg	9.045	89,0	228	2,2	285	2,8	609	6,0	10.167	100,0
Bremen	4.620	90,6	30	0,6	126	2,5	324	6,4	5.103	100,0
Hamburg	10.008	91,6	9	0,1	129	1,2	777	7,1	10.923	100,0
Hessen	29.325	90,4	225	0,7	798	2,5	2.100	6,5	32.448	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	6.987	88,7	135	1,7	267	3,4	489	6,2	7.875	100,0
Niedersachsen	43.275	88,5	840	1,7	1.581	3,2	3.207	6,6	48.903	100,0
Nordrhein-Westfalen	94.848	90,2	1.563	1,5	2.673	2,5	6.111	5,8	105.198	100,0
Rheinland-Pfalz	20.685	89,6	363	1,6	630	2,7	1.419	6,1	23.100	100,0
Saarland	5.274	89,3	120	2,0	114	1,9	399	6,8	5.904	100,0
Sachsen	16.593	89,6	345	1,9	540	2,9	1.038	5,6	18.516	100,0
Sachsen-Anhalt	8.949	89,2	231	2,3	210	2,1	642	6,4	10.032	100,0
Schleswig-Holstein	14.913	86,2	195	1,1	765	4,4	1.419	8,2	17.292	100,0
Thüringen	8.772	90,2	168	1,7	231	2,4	549	5,6	9.720	100,0
Industrie und Handel	236.061	90,1	6.630	2,5	4.764	1,8	14.631	5,6	262.083	100,0
Handwerk	111.042	85,2	765	0,6	5.781	4,4	12.810	9,8	130.398	100,0
Öffentlicher Dienst	13.101	94,9	0	0,0	657	4,8	48	0,3	13.809	100,0
Landwirtschaft	11.880	86,8	0	0,0	933	6,8	867	6,3	13.680	100,0
Freie Berufe	41.703	93,6	0	0,0	1.125	2,5	1.725	3,9	44.553	100,0
Hauswirtschaft	1.485	89,8	0	0,0	54	3,3	114	6,9	1.653	100,0
Bundesgebiet insgesamt	**415.272**	**89,1**	**7.392**	**1,6**	**13.314**	**2,9**	**30.198**	**6,5**	**466.176**	**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	61.269	85,3	1.278	1,8	2.154	3,0	7.164	10,0	71.865	100,0
Bayern	75.336	83,3	1.695	1,9	2.949	3,3	10.461	11,6	90.438	100,0
Berlin	13.641	84,1	198	1,2	456	2,8	1.926	11,9	16.221	100,0
Brandenburg	9.465	82,5	234	2,0	327	2,8	1.449	12,6	11.475	100,0
Bremen	4.866	84,8	33	0,6	150	2,6	687	12,0	5.733	100,0
Hamburg	11.280	90,1	9	0,1	150	1,2	1.077	8,6	12.513	100,0
Hessen	31.653	87,4	243	0,7	888	2,5	3.423	9,5	36.207	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	7.497	84,4	138	1,6	294	3,3	951	10,7	8.880	100,0
Niedersachsen	46.596	84,3	903	1,6	1.827	3,3	5.976	10,8	55.302	100,0
Nordrhein-Westfalen	101.316	85,4	1.677	1,4	3.048	2,6	12.564	10,6	118.608	100,0
Rheinland-Pfalz	22.194	85,6	387	1,5	729	2,8	2.604	10,0	25.911	100,0
Saarland	5.673	84,7	126	1,9	129	1,9	771	11,5	6.699	100,0
Sachsen	17.109	84,0	360	1,8	603	3,0	2.292	11,3	20.364	100,0
Sachsen-Anhalt	9.693	84,8	243	2,1	237	2,1	1.251	11,0	11.427	100,0
Schleswig-Holstein	16.083	80,5	210	1,1	885	4,4	2.793	14,0	19.974	100,0
Thüringen	9.663	89,0	177	1,6	261	2,4	762	7,0	10.863	100,0
Industrie und Handel	251.886	86,4	7.101	2,4	5.448	1,9	27.120	9,3	291.555	100,0
Handwerk	117.753	79,5	813	0,5	6.546	4,4	22.941	15,5	148.053	100,0
Öffentlicher Dienst	13.314	93,7	0	0,0	690	4,9	210	1,5	14.214	100,0
Landwirtschaft	12.693	84,7	0	0,0	1.008	6,7	1.284	8,6	14.985	100,0
Freie Berufe	46.095	88,9	0	0,0	1.341	2,6	4.437	8,6	51.873	100,0
Hauswirtschaft	1.593	88,6	0	0,0	54	3,0	150	8,3	1.797	100,0
Bundesgebiet insgesamt	**443.331**	**84,9**	**7.914**	**1,5**	**15.087**	**2,9**	**56.145**	**10,7**	**522.477**	**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 am 31. Dezember des Jahres noch bestehen. Die Neuabschlusszählung vermeidet Doppelzählungen von Personen, die im Kalenderjahr mehrere Ausbildungsverträge abgeschlossen haben; sie erfasst allerdings nicht alle begonnenen Ausbildungsverträge.

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 2021. 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

gering aus, er ist aber deutlich höher als bei den Handwerksberufen (0,6 %).

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[107] 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). Seit dem Berichtsjahr 2021 wird auch der vorherige Berufsabschluss für die Anschlussverträge erhoben, siehe hierzu die Zusatztabelle „Anschlussverträge in der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) und vorherige Berufsausbildung, Berichtsjahr 2021" in DAZUBI-Online unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_anschlussvertraege_2021.xlsx**.

Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems kamen in Schleswig-Holstein mit 4,4 % der Neuabschlüsse überproportional häufig vor. Nach Zuständigkeitsbereichen differenziert zeigten sich solche Mehrfachausbildungen mit 6,8 % überproportional häufig in den Berufen der Landwirtschaft. Auch in den dualen Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes (4,8 %) sowie im Handwerk (4,4 %) findet man sie relativ häufig.

Der Anteil der Vertragswechsel lag in den einzelnen Ländern zwischen 5,5 % und 8,2 %. 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.[108] 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)

107 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).

108 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

Dieses 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- sowie primäre und sekundäre 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. Zudem können die im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erfassten Personenmerkmale wie bspw. die höchsten allgemeinbildenden Schulabschlüsse der Auszubildenden mit den berufsstrukturellen Daten verknüpft werden. Anstatt der Zahlen zum Auszubildendenbestand bilden hier die Zahlen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (zur Umstellung der Neuabschlussdefinition **vgl. E in Kapitel A5.3**) die Basis für die Analysen. Dies liegt darin begründet, dass 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.

Zum Berichtsjahr 2015 wurde die Systematik für die Zuordnung der Berufe zum Produktionsbereich sowie zum primären und sekundären Dienstleistungsbereich E umgestellt. Damit ging auch ein Bruch in den Zeitreihen einher, was dazu führt, dass die Übersichten zur Entwicklung der Produktions- und Dienstleistungsberufe der Ausgaben des BIBB-Datenreports vor 2017 nicht mit den aktuellen vergleichbar sind.

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. Die erste Fassung der KldB 2010 wurde im Jahr 2020 weiterentwickelt. Seit dem Berichtsjahr 2021 ist die „Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung“ gültig. Wenn im Folgenden von der KldB 2010 gesprochen wird, ist immer die KldB 2010 in der überarbeiteten Fassung 2020 gemeint.

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 zur Vorgehensweise von 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_2021.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 cha-

rakterisiert, dass sie die industrielle Produktion qualitativ über die vermehrte Förderung und Nutzung des menschlichen Geistes, des ‚Humankapitals', verbessern" (Klauder 1990; vgl. auch 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

Der Dienstleistungssektor hat in der Bundesrepublik Deutschland seit den 1980er-Jahren zunehmend die dominierende Rolle im Beschäftigungssystem übernommen (vgl. Walden 2007). Dies zeigt sich auch bei der Entwicklung der Dienstleistungsberufe E in der dualen Berufsausbildung.[109] Der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Dienstleistungssektor ist – mit wenigen Ausnahmen – seit Mitte der 1990er-Jahre nahezu stetig bis zum Jahr 2010 (65,0 %) angestiegen. Seither ist der Anteil wieder leicht rückläufig und lag im Berichtsjahr 2021 mit 61,4 % nahezu auf dem Vorjahreswert (2020: 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: 50,2 % vs. 2021: 43,4 %). In den sekundären Dienstleistungsberufen kam es in den letzten Jahren hingegen zu stetigen Anteilszuwächsen (2010: 14,9 % vs. 2021: 18,0 %).

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**. Damit sind inzwischen die weiblichen Auszubildenden mit einem neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag nur noch leicht stärker in den Dienstleistungsberufen vertreten als die Männer (Frauenanteil 2010: 60,3 % vs. 2021: 53,7 %). Diese Entwicklung zeigte sich bis 2019 sowohl für die primären als auch für die sekundären Dienstleistungsberufe (vgl. dazu auch Dionisius/Kroll/Ulrich 2018). In den Jahren 2020 und 2021 ist der Frauenanteil in den sekundären Dienstleistungsberufen wieder angestiegen, in den primären Dienstleistungsberufen setzte sich hingegen auch in diesen Jahren der rückläufige Trend fort. Insgesamt kann man für die vergangenen Jahre festhalten, dass sich die Anteilsverhältnisse bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Bereich der Dienstleistungsberufe deutlich zugunsten der Männer verschoben haben → **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. 2021: 91,7 %).

Insgesamt zeigt sich bei den Neuabschlusszahlen, dass es 2021 im Vergleich zum Vorjahr bei den Produktionsberufen zu einem leichten Anstieg kam (2020: 179.427 Neuabschlüsse vs. 2021: 180.138; +0,4 %). Wesentlich deutlicher war der Anstieg in den sekundären Dienstleistungsberufen (2020: 80.079 vs. 2021: 83.886; +4,8 %), wohingegen die Zahl der Neuabschlüsse in der Gruppe der primären Dienstleistungsberufe erneut gesunken ist (2020: 203.805 vs. 2021: 202.152; -0,8 %) → **Tabelle A5.4-1**. Insgesamt liegt die Zahl der Neuabschlüsse in allen drei Sektoren weiterhin deutlich unter dem Niveau vor der Coronapandemie (2019 vs. 2021 Produktionsberufe: -7,2 %, primäre Dienstleistungsberufe: -12,0 %, sekundäre Dienstleistungsberufe: -3,8 %). Die Auswirkungen der Pandemie sind damit – trotz einer insgesamt leicht positiven Entwicklung der Neuabschlusszahlen 2021 – weiterhin spürbar (vgl. Schuß u. a. 2021).

Duale Berufsausbildung in MINT-Berufen

In den letzten Jahrzehnten haben die MINT-Berufe E im dualen System der Berufsausbildung stark an Bedeutung gewonnen. So wurden im Berichtsjahr 2021 insgesamt 155.271 neue Ausbildungsverträge in dualen MINT-Berufen abgeschlossen. Damit liegt die absolute Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in MINT-Berufen im Jahr 2021 zwar auch hier weiterhin deutlich unter dem Niveau vor der Coronapandemie (2019: 175.047; 11,3 %), anteilig haben die MINT-Berufe in den letzten Jahren aber deutlich an Bedeutung gewonnen (2010: 28,1 % vs. 2021: 33,3 % an allen Neuabschlüssen). Eine besondere Betroffenheit des MINT-Bereichs durch die coronabedingten Eindämmungsmaßnahmen war nicht zu erkennen (vgl. Kroll 2021b) → **Tabelle A5.4-2**.

Der Frauenanteil in den MINT-Berufen ist in den letzten Jahren nur leicht um 0,7 Prozentpunkte angestiegen und lag im Berichtsjahr 2021 bei 11,3 % (2010: 10,6 %). 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 2014a; Kroll 2021a).

109 Zum berufsstrukturellen Wandel in der dualen Berufsausbildung siehe auch Uhly 2007; zur Entwicklung im Dienstleistungssektor siehe Baethge 2011.

Tabelle A5.4-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge[1] in Produktions- und Dienstleistungsberufen[2], Bundesgebiet 2010 bis 2021**

Berufsgruppe \ Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt, absolut												
Produktionsberufe	193.668	200.340	195.537	187.068	185.997	186.069	185.313	191.283	196.173	194.070	179.427	180.138
Dienstleistungsberufe (DL)	360.189	360.759	348.819	334.386	328.011	326.619	322.251	321.987	323.391	316.797	283.884	286.038
davon:												
primäre DL-Berufe	277.827	276.129	264.591	252.276	246.564	243.900	239.892	238.890	237.477	229.617	203.805	202.152
sekundäre DL-Berufe	82.365	84.627	84.228	82.110	81.447	82.719	82.359	83.097	85.911	87.180	80.079	83.886
Insgesamt	**553.857**	**561.099**	**544.356**	**521.454**	**514.008**	**512.688**	**507.564**	**513.270**	**519.564**	**510.870**	**463.311**	**466.176**
Männer, absolut												
Produktionsberufe	179.619	186.225	180.933	172.965	171.294	171.195	169.977	176.430	180.876	178.659	165.096	165.204
Dienstleistungsberufe	143.094	147.462	142.722	138.321	136.632	137.982	138.603	143.727	147.561	145.899	130.554	132.345
davon:												
primäre DL-Berufe	114.348	116.667	112.221	108.390	106.785	107.829	108.627	112.461	114.453	111.456	99.366	100.461
sekundäre DL-Berufe	28.746	30.795	30.501	29.931	29.847	30.153	29.976	31.269	33.108	34.443	31.188	31.881
Insgesamt	**322.713**	**333.687**	**323.655**	**311.286**	**307.926**	**309.177**	**308.580**	**320.160**	**328.437**	**324.558**	**295.650**	**297.549**
Frauen, absolut												
Produktionsberufe	14.049	14.115	14.604	14.103	14.703	14.874	15.336	14.853	15.297	15.414	14.331	14.934
Dienstleistungsberufe	217.095	213.297	206.097	196.065	191.379	188.637	183.648	178.260	175.830	170.898	153.330	153.693
davon:												
primäre DL-Berufe	163.479	159.465	152.370	143.886	139.779	136.071	131.265	126.429	123.024	118.164	104.439	101.691
sekundäre DL-Berufe	53.619	53.832	53.727	52.176	51.600	52.566	52.383	51.831	52.806	52.737	48.891	52.002
Insgesamt	**231.144**	**227.409**	**220.701**	**210.165**	**206.082**	**203.511**	**198.987**	**193.113**	**191.127**	**186.312**	**167.661**	**168.627**
Insgesamt, in % aller Neuabschlüsse												
Produktionsberufe	35,0	35,7	35,9	35,9	36,2	36,3	36,5	37,3	37,8	38,0	38,7	38,6
Dienstleistungsberufe	65,0	64,3	64,1	64,1	63,8	63,7	63,5	62,7	62,2	62,0	61,3	61,4
davon:												
primäre DL-Berufe	50,2	49,2	48,6	48,4	48,0	47,6	47,3	46,5	45,7	44,9	44,0	43,4
sekundäre DL-Berufe	14,9	15,1	15,5	15,7	15,8	16,1	16,2	16,2	16,5	17,1	17,3	18,0
Insgesamt	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

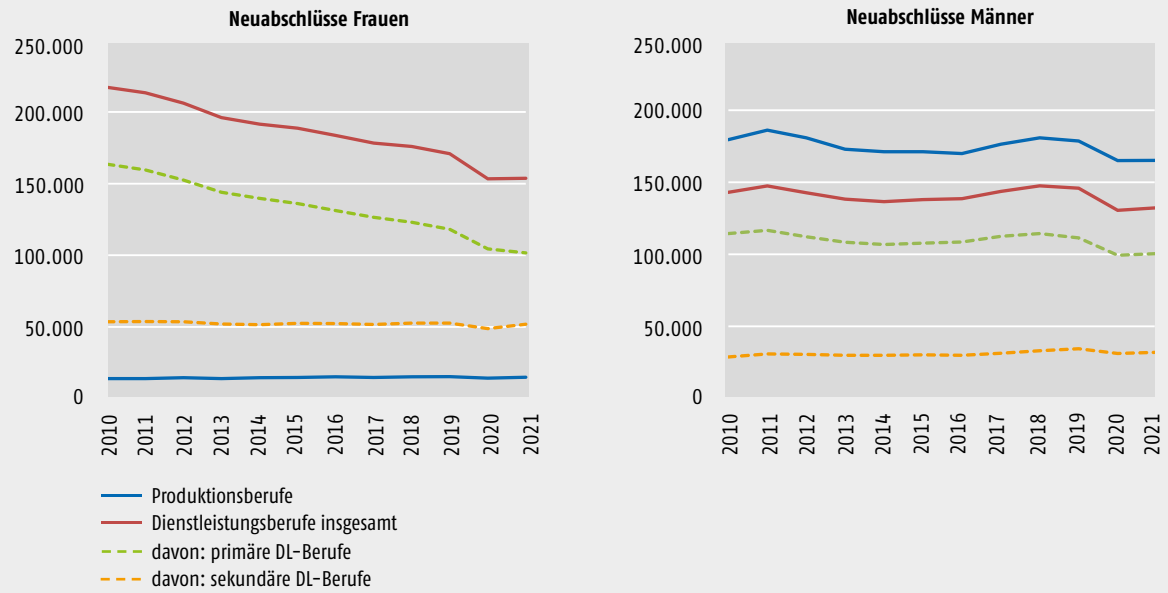
[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI online unter **www.bibb.de/de/1868.php**.

[2] 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_2021.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 2021 (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 2023

In der Gruppe der MINT-Berufe wurden – wie bereits in den Vorjahren – auch 2021 knapp neun von zehn neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den technischen Ausbildungsberufen abgeschlossen (rd. 85 %). Der Frauenanteil lag hier bei 10,6 %. Lediglich im vergleichsweise kleinen Bereich der Gesundheitstechnik fanden sich überdurchschnittlich viele Frauen (rd. 62 %). Hierunter fallen bspw. die Berufe Augenoptiker/-in, Hörakustiker/-in oder Zahntechniker/-in. Im Bereich der Produktionstechnik, dem quantitativ bedeutsamsten Bereich im MINT-Aggregat, wurden hingegen nur 8,8 % 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

Schaubild A5.4-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge[1] in Produktions- und Dienstleistungsberufen[2] nach Geschlecht, Bundesgebiet 2010 bis 2021**



[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI online unter **www.bibb.de/de/1868.php**.

[2] 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_2021.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 2021 (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 2023

im MINT-Bereich geschlechtertypische Nischen ein. Weiterhin selten vertreten waren Frauen auch 2021 im Bereich der Informatik (9,8 %). 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.

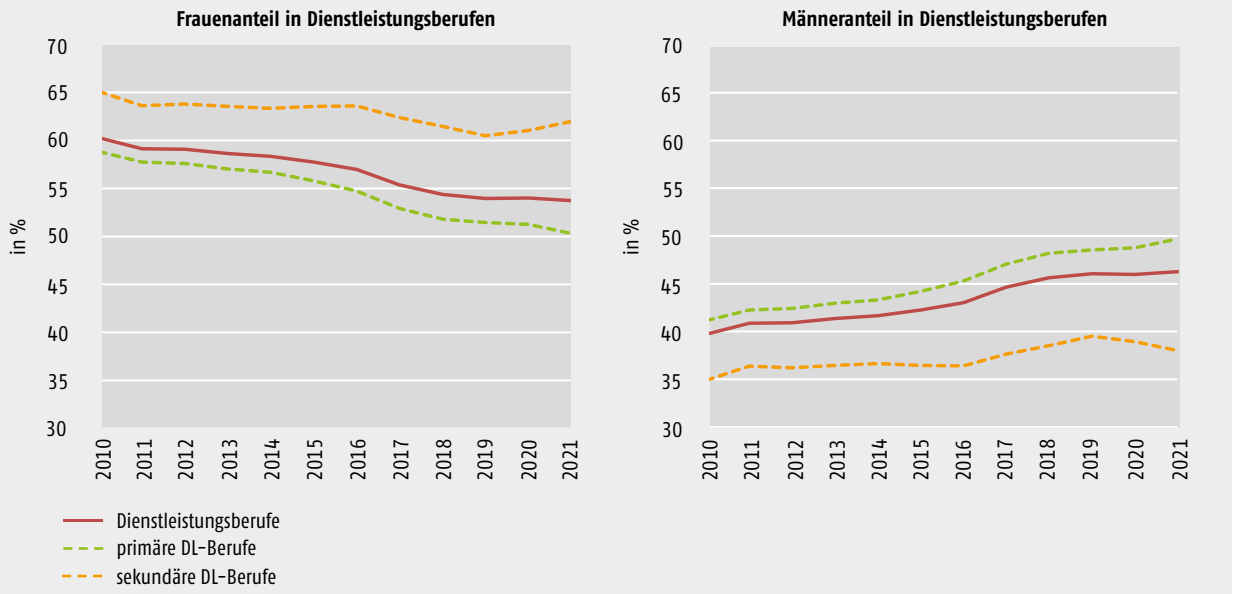
E

MINT-Berufe im dualen System (BBiG/Hw0)

Im Rahmen der Analysen von berufsstrukturellen Entwicklungen des BIBB wurde die BIBB-Berufsgruppierung „Technikberufe"[110] 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/Hw0) ein. Da das Berufsaggregat der „MINT-Berufe" seitens der BA für alle Erwerbsberufe und nicht speziell für die dualen Ausbildungsberufe (BBiG/Hw0) 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. Im Rahmen der Überarbeitung der Klassifikation der Berufe 2010 wurde seitens der BA auch das spezifische Berufsaggregat der MINT-Berufe angepasst. Im Ergebnis wurden auf der Ebene der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten 17 Berufsgattungen (KldB 2010 5-Steller) neu in das Aggregat aufgenommen und sieben Berufsgattungen aus dem Aggregat entfernt. Aufgrund dieses Neuzuschnitts ergeben sich ab dem Berichtsjahr 2021 (auch rückwirkend) abweichende Zahlen zu den Auswertungen der MINT-Berufe in vorherigen Veröffentlichungen.

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

Schaubild A5.4-2: **Anteile[1] der Frauen und Männer in Dienstleistungsberufen[2], Bundesgebiet 2010 bis 2021 (in %)**



[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI online unter **https://www.bibb.de/de/1868.php**.

[2] 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_2021.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 2021
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

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 sogenannten mittelqualifizierten MINT-Berufe. Das bedeutet, dass neben Experten- und Spezialistentätigkeiten auch Fachkrafttätigkeiten berücksichtigt werden" (Bundesagentur für Arbeit 2014, S. 71).

Erläuterungen zum Vorgehen der BA bei der Abgrenzung der MINT-Berufe und eine vollständige MINT-Berufsliste findet sich unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste.mint_2021.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**.

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 unter anderem 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) selbst. Auch wenn der steigende Bedarf vor allem auf die hochqualifizierten Fachkräfte zurückzuführen ist, so wird dies nicht zulasten der mittleren Qualifikationsebene gehen (vgl.

Tabelle A5.4-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge[1] in MINT-Ausbildungsberufen[2] im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 2010 bis 2021**

Jahr	Absolut	In % der Neuabschlüsse	Darunter: Frauen	Frauenanteil in den MINT-Berufen, in %
2010	155.394	28,1	16.536	10,6
2011	166.995	29,8	17.757	10,6
2012	165.756	30,4	18.177	11,0
2013	159.309	30,6	17.496	11,0
2014	159.285	31,0	17.928	11,3
2015	161.457	31,5	18.513	11,5
2016	162.462	32,0	18.984	11,7
2017	168.474	32,8	18.813	11,2
2018	175.224	33,7	19.752	11,3
2019	175.047	34,3	19.854	11,3
2020	156.045	33,7	17.595	11,3
2021	155.271	33,3	17.538	11,3

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI online unter **https://www.bibb.de/de/1868.php**.

[2] Zur Abgrenzung der MINT-Berufe im dualen System (BBiG/HwO) siehe **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2021.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 2021 (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 2023

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),
- Kaufmann/Kauffrau für Digitalisierungsmanagement,
- Kaufmann/Kauffrau für IT-System-Management,
- Mathematisch-technische/-r Softwareentwickler/-in

sowie die Vorgängerberufe:

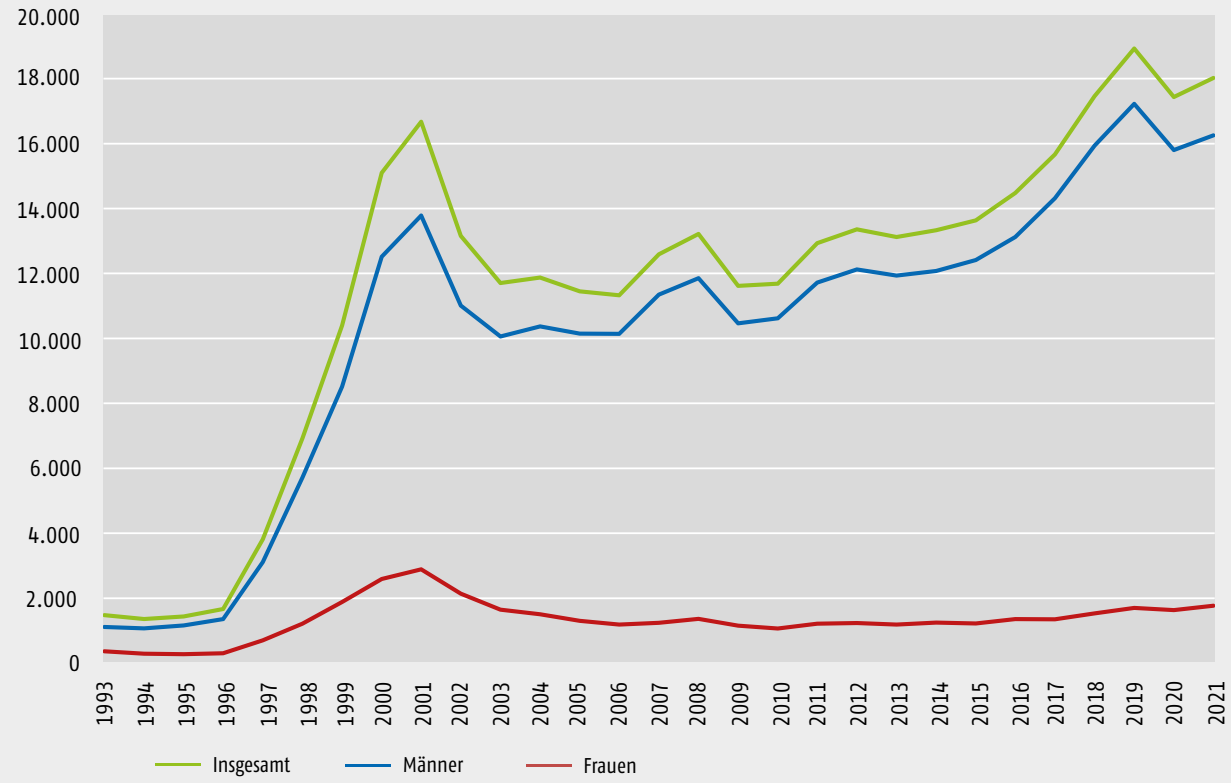
- Datenverarbeitungskaufmann/-kauffrau (aufgehoben im Jahr 1997),
- Informatikkaufmann/-kauffrau (aufgehoben im Jahr 2020),
- Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-Kauffrau (aufgehoben im Jahr 2020),
- Mathematisch-technische/-r Assistent/-in (aufgehoben im Jahr 2007).

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-Netzwerktechnik, IT-Administration und IT-Organisation sowie in der Softwareentwicklung und Programmierung zusammen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021d).

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".

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Berufsfeld „IT-Kernberufe" ist insbesondere aufgrund der seit 1997 neu eingeführten IT-Berufe deutlich angestiegen → **Schaubild A5.4-3**. Im Jahr 1996 lag die Zahl der Neuabschlüsse hier noch bei 1.665, sie hat sich jedoch bis zum Berichtsjahr 2001 mit 16.674 Neuab-

Schaubild A5.4-3: **Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge[1] in den dualen IT-Berufen[2] nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2021**



[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI online unter https://www.bibb.de/de/1868.php.

[2] 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 2021 (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 2023

schlüssen bereits verzehnfacht. Zwischen 2001 und 2003 kam es zu deutlichen Einbrüchen, die vor allem mit der sogenannten 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 rd. 30 % weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als noch zwei Jahre zuvor. In der Folge hat sich die Zahl der Neuabschlüsse allerdings wieder stabilisiert und erreichte 2019 mit 18.927 den höchsten Stand seit Anfang der 1990er-Jahre. Die Auswirkungen der Coronapandemie und der damit verbundenen Eindämmungsmaßnahmen zeigten sich auch bei den IT-Berufen, sodass 2020 im Vergleich zum Vorjahr rd. 8 % weniger Ausbildungsverträge neu abgeschlossen wurden. Von 2020 nach 2021 kam es aber auch hier wieder zu einer leichten Aufwärtsentwicklung (+3,6 %). Die Zahlen vor der Pandemie konnten mit 18.021 Neuabschlüssen 2021 allerdings noch nicht wieder erreicht werden.

Auch im Berufsfeld der „IT-Kernberufe" sind Frauen – ähnlich wie bei den dualen MINT-Berufen insgesamt – mit knapp 10 % im Jahr 2021 deutlich unterrepräsentiert. 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).

Tabelle A5.4-3: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge[1] in zweijährigen Ausbildungsberufen[2], Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2021[3]**

Westdeutschland[4]	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Zweijährige Berufe[5]	40.164	40.827	39.708	36.528	35.910	35.421	34.779	35.148	35.694	34.152	31.701	30.510
Alle staatlich anerkannten Berufe[5]	457.455	470.751	459.411	441.753	434.754	434.124	429.681	434.790	440.118	432.297	389.544	390.825
Anteil in zweijährigen Berufen, in %	8,8	8,7	8,6	8,3	8,3	8,2	8,1	8,1	8,1	7,9	8,1	7,8
Ostdeutschland[6]	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Zweijährige Berufe[5]	11.226	9.837	8.871	7.743	7.665	7.617	7.329	7.791	8.064	7.866	7.572	7.857
Alle staatlich anerkannten Berufe[5]	84.174	78.786	74.634	69.573	69.726	69.483	69.147	70.254	71.481	70.743	66.063	68.148
Anteil in zweijährigen Berufen, in %	13,3	12,5	11,9	11,1	11,0	11,0	10,6	11,1	11,3	11,1	11,5	11,5
Bundesgebiet	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Zweijährige Berufe[5]	51.390	50.664	48.576	44.268	43.575	43.038	42.108	42.939	43.758	42.018	39.273	38.367
Alle staatlich anerkannten Berufe[5]	541.629	549.534	534.045	511.326	504.480	503.607	498.828	505.044	511.602	503.040	455.607	458.973
Anteil in zweijährigen Berufen, in %	9,5	9,2	9,1	8,7	8,6	8,5	8,4	8,5	8,6	8,4	8,6	8,4

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI online unter https://www.bibb.de/de/1868.php.
[2] Berufe mit 24 Monaten Ausbildungsdauer; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO
[3] Zur Zeitreihe ab 1993 bis 2008 siehe BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.4; im Datenreport 2010 fehlten die Neuabschlüsse des Berufs Berufskraftfahrer/-in, der bis einschließlich des Jahres 2000 zweijährig war und jährlich seit 1983 ca. 0,1% der Neuabschlüsse ausmachte.
[4] Westdeutschland ohne Berlin
[5] Ohne Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO; inklusive ehemalige Ausbildungsberufe in Erprobung nach § 6 BBiG/§ 27 HwO
[6] Ostdeutschland inkl. 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 2021 (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 2023

Die Entwicklung zweijähriger Ausbildungsberufe

Die Anzahl der zweijährigen Ausbildungsberufe wurde seit den 1950er-Jahren durch Aufhebung, Integration oder Umwandlung in dreijährige Berufe deutlich reduziert. Anfang des 21. Jahrhunderts wurde aber wieder verstärkt versucht, über zweijährige[111] Ausbildungsberufe ein zusätzliches Ausbildungsplatzangebot zu schaffen und damit insb. die Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit schlechten Startchancen zu verbessern (vgl. Kath 2005; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005). Allerdings wurde das Potenzial dieser Berufe zur Verbesserung der Chancen von Jugendlichen in der bildungspolitischen Debatte kontrovers diskutiert (vgl. Kroll 2017b; Uhly/Kroll/Krekel 2011, S. 5f.).

Im Berichtsjahr 2021 wurden in den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten 38.367 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Obwohl damit die Zahl der Neuabschlüsse im Vergleich zum Berichtsjahr 2019 mit -8,7 % recht deutlich zurückgegangen ist (2020: 39.273; 2019: 42.018), liegt der Anteilswert mit 8,4 % im Jahr 2021 auf dem Niveau von 2019 → **Tabelle A5.4-3**.[112] Dies liegt daran, dass in dem gleichen Zeitraum auch die Zahl der Neuabschlüsse insgesamt auf ähnlich hohem Niveau rückläufig war.

Bei der groben regionalen Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland zeigt sich, dass der Anteil zweijähriger Ausbildung in Westdeutschland von 2019 bis 2021 leicht auf 7,8 % gesunken ist (2019: 7,9 %; 2020: 8,1 %) und in den ostdeutschen Bundesländern im gleichen Zeitraum gestiegen ist (2019: 11,1 %; 2020: 11,5 %). Im Langzeit-

111 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).

112 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/§ 42r HwO) sind nicht einbezogen.

vergleich 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 13,3 % (Westdeutschland: 8,8 %). 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 deutlich 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).

Der mit deutlichem Abstand auch im Berichtsjahr 2021 quantitativ bedeutsamste zweijährige Ausbildungsberuf war der/die Verkäufer/-in. Mehr als die Hälfte (rd. 52 %) aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen wurden hier abgeschlossen. Mit deutlichem Anteilsabstand folgten die Berufe Fachlagerist/-in (14,4 %), Maschinen- und Anlagenführer/-in (9,7 %), Tiefbaufacharbeiter/-in (4,8 %) und Fachkraft im Gastgewerbe (4,5 %).

Die erfolgreichen Absolventinnen/Absolventen einer zweijährigen Berufsausbildung erwerben einen Berufsabschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf, der in den meisten Fällen in einem (i. d. R. drei- oder dreieinhalbjährigen) Ausbildungsberuf fortgeführt werden kann. Auch im Berichtsjahr 2021 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. Setzt man die Zahl der gemeldeten Anschlussverträge mit den Absolventinnen/Absolventen einer zweijährigen Ausbildung in Beziehung, erhält man näherungsweise den Anteil derer, die eine zweijährige Ausbildung in einem dualen Ausbildungsberuf fortführen. Für das Berichtsjahr 2021 war dies rd. ein Fünftel der Absolventinnen/Absolventen einer zweijährigen Ausbildung.[113]

113 Seit dem Berichtsjahr 2016 wird das Merkmal „Anschlussvertrag" direkt von den zuständigen Stellen gemeldet. Zuvor wurde es auf Basis von Berufsinformationen und der Meldungen zur vorherigen Berufsausbildung sowie zu Beginn und Ende des Ausbildungsvertrages ermittelt (vgl. hierzu Uhly 2011). Ab dem Berichtsjahr 2021 (für die ab 2021 begonnenen Verträge) wird außerdem erhoben, in welchem Beruf eine Ausbildung zuvor abgeschlossen wurde. Siehe hierzu die Zusatztabelle Anschlussverträge und vorherige Berufsausbildung 2021 in der DAZUBI-Rubrik „Zusatztabellen mit Daten/Indikatoren" unter **https://www.bibb.de/dazubi/zusatztabellen**.

Tabelle A5.4-4: **Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge[1] in Berufen für Menschen mit Behinderung[2], Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2021[3] (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	1,9	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
2021	1,5	1,3	3,0

1 Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter **https://www.bibb.de/dazubi/zusatztabellen**.

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

3 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 2021 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Schaut man sich die Gruppe der Auszubildenden in zweijährigen Ausbildungsberufen genauer an, so zeigt sich, 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 zeigen Analysen zum Ausbildungsverlauf, dass Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen häufiger vorzeitig gelöst

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 2021**

Neu abgeschlossene Verträge[1]	Insgesamt	Überwiegend betrieblich finanziert	Überwiegend öffentlich finanziert	*davon:*		
				Sonderprogramm des Bundes/Landes (i. d. R. für marktbenachteiligte Jugendliche)	Förderung nach SGB III[2] (außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte)	Förderung nach SGB III[2] (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha)
Verträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen	458.973	446.598	12.375	2.583	6.255	3.534
Verträge in Berufen nach Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r HwO)	7.203	651	6.555	225	825	5.505
Duales System insgesamt	466.176	447.246	18.930	2.808	7.080	9.039

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dazubi/zusatztabellen.

[2] Zu den relevanten Paragrafen siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf

Anmerkung: Die bis einschließlich 2020 für Brandenburg gesondert erfasste Ausprägung „betriebsnahe Förderung" entfällt ab dem Berichtsjahr 2021 und wird nun auch für Brandenburg unter der zutreffenden Kategorie der Förderart gemeldet.

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 2021. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2023

werden als in drei- und dreieinhalbjährigen Berufen und die Ausbildung auch seltener erfolgreich beendet wird.

Die Entwicklung der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung

In den Berufen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r HwO) E ist im Berichtsjahr 2021 die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit 7.203 im Vergleich zum Vorjahr recht deutlich zurückgegangen (2020: 7.704; -6,5 %). Da die Zahl der Neuabschlüsse insgesamt im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen ist, verringerte sich dementsprechend der prozentuale Anteil der Auszubildenden in Berufen für Menschen mit Behinderung. Diese Entwicklung zeigt sich sowohl in Westdeutschland (2020: 1,4 % vs. 2021: 1,3 %) als auch in Ostdeutschland (2020: 3,3 % vs. 2021: 3,0 %) und damit auch für das gesamte Bundesgebiet (2020: 1,7 % vs. 2021: 1,5 %) → **Tabelle A5.4-4**.

E Duale Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung

Im Regelfall sollen „behinderte Menschen […] in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden" (§ 64 BBiG). Nur wenn aufgrund der Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht infrage kommt, sollen Menschen mit Behinderung nach besonderen Regelungen ausgebildet werden. Bei diesen Ausbildungsberufen handelt es sich um Berufe mit speziellen Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen (§ 66 BBiG/§ 42r HwO; bis April 2005 § 48b BBiG/§ 42b HwO; bis Dezember 2019 § 42m HwO) (**vgl. Kapitel A3.3**).

Bei den Daten der Berufsbildungsstatistik ist zu beachten, dass **kein personenbezogenes Merkmal** zur Behinderung erhoben wird. Erfasst wird lediglich, ob es sich bei den jeweiligen Meldungen der Ausbildungsverträge um staatlich anerkannte Ausbildungsberufe (bzw. duale Ausbildungsberufe in Erprobung) oder um Ausbildungsgänge gemäß einer Regelung der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung handelt.

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 2021 wurden 3.534 Ausbildungsverhältnisse in staatlich anerkannten Berufen außerbetrieblich nach SGB III (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha) gefördert → **Tabelle A5.4-5**.

Es zeigt sich aber ebenso, dass nicht alle Ausbildungsverhältnisse mit Auszubildenden mit Behinderung öffentlich gefördert sind. Von den 7.203 im Berichtsjahr 2021 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, die nach Kammerregelung der zuständigen Stellen erfolgten, waren 651 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

Auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (**vgl. Kapitel A5.1**) wird im Folgenden die Vorbildung der Auszubildenden betrachtet. Als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse) werden die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge bezeichnet, bei denen der Ausbildungsvertrag im Erfassungszeitraum begonnen hat und am 31.12. noch besteht. Diese Definition wurde bis zum Berichtsjahr 2007 verwendet und ab dem Berichtsjahr 2021 wieder eingeführt (die zwischenzeitlich leicht abweichende Definition wurde wieder aufgegeben).[114] 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**) bzw. zu einem vorherigen Studium (**vgl. Kapitel A5.5.1**).

A 5.5.1 Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden mit Neuabschluss

Bei der Entwicklung der absoluten Zahlen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2021 zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr ein deutlicher Rückgang vor allem bei der vergleichsweise schwach besetzten Kategorie „ohne Hauptschulabschluss“ (-13,0 %; Neuabschlüsse 2021: 13.140). Nahezu auf Vorjahresniveau mit einem nur leichten Rückgang von -0,6 % lagen Auszubildende mit Hauptschulabschluss (Neuabschlüsse 2021: 111.882). Die Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Realschulabschluss sind mit +1,1 % leicht gestiegen (Neuabschlüsse 2021: 193.221), ebenso bei denjenigen mit einer Studienberechtigung (+2,1 %; Neuabschlüsse 2021: 138.585). Der mit Abstand deutlichste Zuwachs zeigt sich bei den Auszubildenden mit einem „im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ (+6,3 %; Neuabschlüsse 2021: 9.348).

Der Trend zur Höherqualifizierung der letzten Jahre in Bezug auf die allgemeinbildenden Schulabschlüsse E der Auszubildenden im dualen System setzte sich auch 2021 weiter fort. Während der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowohl mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss (2020: 3,3 % vs. 2021: 2,8 %) als auch derjenigen mit Hauptschulabschluss (2020: 24,3 % vs. 2021: 24,0 %) gesunken ist, verblieb der Anteil der Auszubildenden mit Realschulabschluss nahezu auf dem Niveau des Vorjahres (2020: 41,3 % vs. 2021: 41,4 %) und der Anteil der Studienberechtigten konnte einen recht deutlichen Anstieg verzeichnen (2020: 29,3 % vs. 2021: 29,7 %). Dieser Anstieg ist zu einem bedeutenden Teil aber auch darauf zurückzuführen, dass durch die Umstellung von G8 auf G9 in Niedersachsen der Abiturjahrgang an Gymnasien im Jahr 2020 entfiel und somit die Zahl der Studienberechtigten hier deutlich gesunken war. Für 2021 zeigte sich dieser Effekt nicht mehr und die Zahl der Studienberechtigten war in Niedersachsen wieder stark angestiegen. Im Langzeitvergleich ist der Anteil der Studienberechtigten im dualen System der Berufsausbildung um rd. elf Prozentpunkte gestiegen (2007: 18,8 %) → **Schaubild A5.5.1-1**.

E

Erfassung des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses in der Berufsbildungsstatistik

Mit der Revision der Berufsbildungsstatistik[115] durch das Berufsbildungsreformgesetz (BerBiRefG) vom 23.03.2005 werden seit dem Berichtsjahr 2007 drei Arten der Vorbildung von Auszubildenden unterschieden, die durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz vom 12.12.2019 ab dem Berichtsjahr 2021 erweitert wurden. Neben dem allgemeinbildenden Schulabschluss werden zusätzlich die vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender oder grundbildender Qualifizierung sowie getrennt davon auch die vorherige Berufsausbildung bzw. ein vorheriges Studium erhoben. Alle im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erhobenen Merkmale sind seit der Revision frei kombinierbar und können für unterschiedliche Personengruppen ausgewertet werden. Die Analysemöglichkeiten haben sich hierdurch deutlich erweitert.[116] Die Schulform, d. h.,

114 Siehe auch die Zusatztabelle „Vergleich der Neuabschlussdefinitionen in der Berufsbildungsstatistik“ unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx**

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

116 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.

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 Abschluss, 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**.

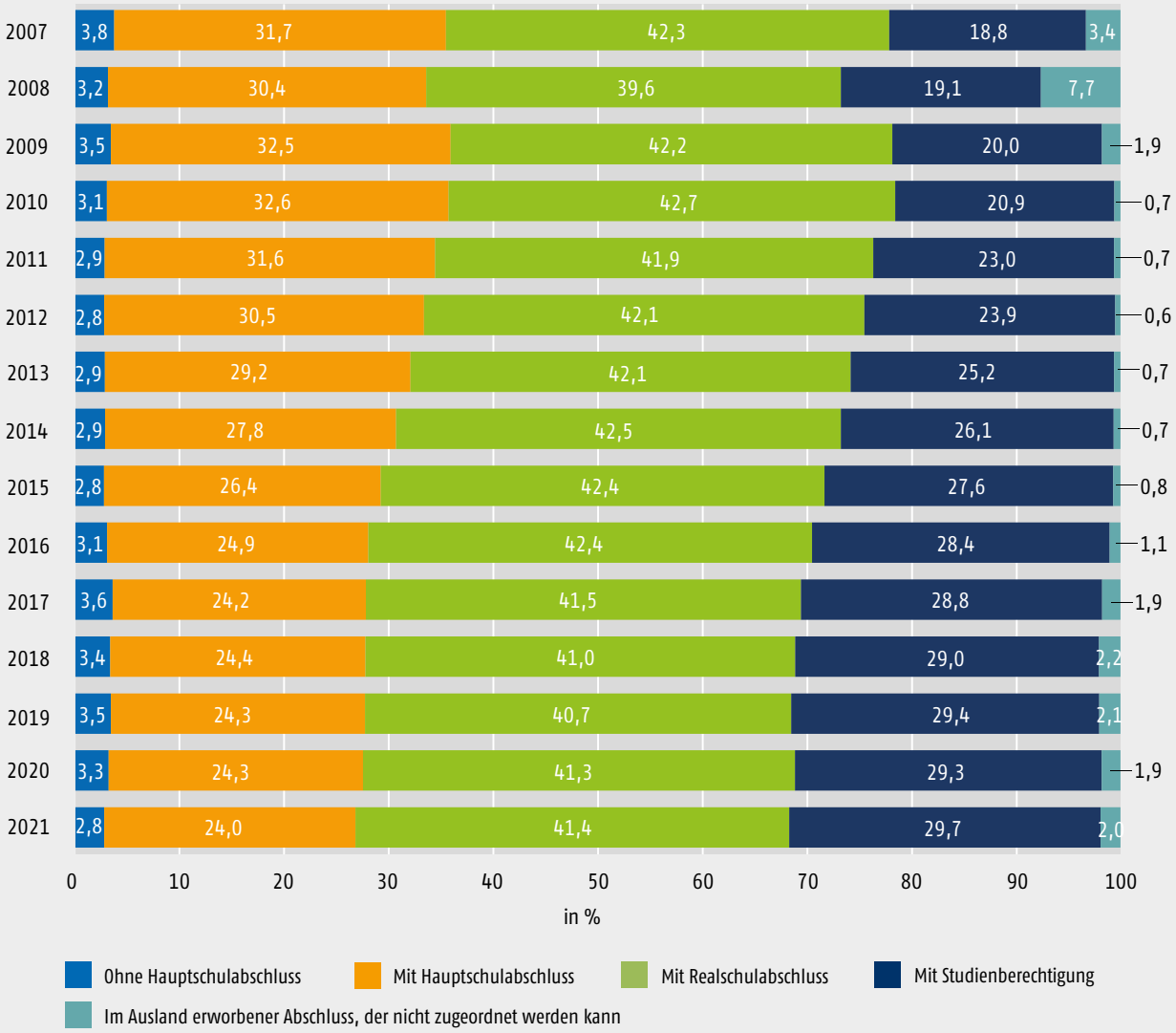
Ein durch den starken Anstieg der Studienberechtigten in den letzten Jahren initiierter Verdrängungsprozess am Ausbildungsmarkt konnte in der Vergangenheit nicht nachgewiesen werden. Vielmehr kam es zu einer verschärften Konkurrenz der studienberechtigten Bewerberinnen und Bewerber um die häufig knappen 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. Es ist auch zunehmend von Interesse, ob es gelingt, die rückläufigen Zahlen aufseiten der Personen mit maximal Hauptschulabschluss weiter durch die stärkere Gewinnung von Studienberechtigten und ehemaligen Studierenden 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 Berufen gezählt, die höhere Anteile an Auszubildenden mit Hauptschulabschluss haben. 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, insb. mit maximal Hauptschulabschluss, auszugleichen. Weiteres Potenzial zur Sicherung des Fachkräftebedarfs könnten – neben einer möglichen verstärkten Zuwanderung – auch diejenigen Personen bilden, die ein Studium erfolgreich bzw. nicht erfolgreich abgeschlossen haben. Auf diese Personengruppe wird später noch genauer eingegangen.

Bei der Verteilung der allgemeinbildenden Schulabschlüsse differenziert nach den einzelnen Bundesländern zeigen sich deutliche Unterschiede. Diese unterschiedlichen Verteilungen sind aber nicht nur mit der jeweiligen regionalen Ausbildungsmarktsituation zu begründen, sondern auch auf die unterschiedliche Verteilung der Schulabschlüsse unter den Schulabgängerinnen und Schulabgängern in den einzelnen Bundesländern zurückzuführen (vgl. Statistisches Bundesamt 2021c).

Bereits bei der noch recht groben regionalen Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland zeigen sich erste deutliche Unterschiede. Der Anteil der Neuabschlüsse von Jugendlichen mit Realschulabschluss lag in Westdeutschland 2021 bei 40,1 %, in Ostdeutschland mit 49,3 % deutlich höher. Auf der anderen Seite ergab sich für Westdeutschland ein leicht höherer Anteil an Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (24,5 % vs. Ostdeutschland: 21,2 %) und ein deutlich höherer Studienberechtigtenanteil (Westdeutschland: 30,6 % vs. Ostdeutschland: 24,6 %). Die Langzeitreihe zur Entwicklung der Schulabschlussanteile in Ost- und Westdeutschland zeigt sowohl Konstanten als auch Dynamiken. So besteht der überdurchschnittlich hohe Anteil von Neuabschlüssen mit Realschulabsolventen/Realschulabsolventinnen in Ostdeutschland bspw. bereits seit 2007 → **Schaubild A5.5.1-2**. Im Gegensatz dazu ist die Entwicklung bei den Auszubildenden mit Studienberechtigung deutlich dynamischer. Im Berichtsjahr 2009 gab es mit 21,7 % anteilig in Ostdeutschland mehr Auszubildende mit Studienberechtigung als in Westdeutschland (2009: 19,6 %).

Schaubild A5.5.1-1: **Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] 2007 bis 2021 (in %)[2]**



[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx**.

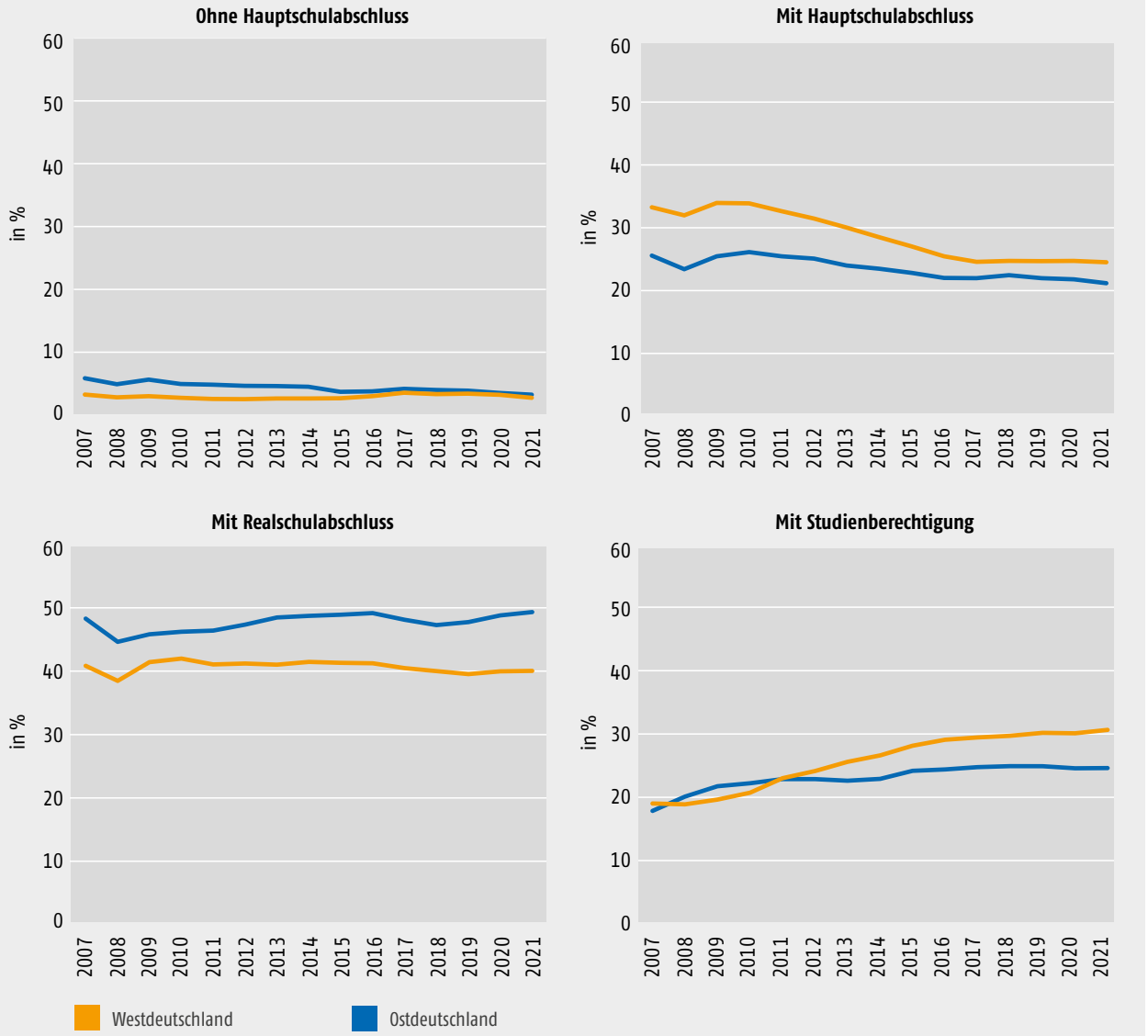
[2] Anders als in den Vorjahren wird ab dem Berichtsjahr 2019 (auch rückwirkend) die Schulabschlusskategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann" in die Prozentuierung einbezogen. Aufgrund der geänderten Berechnungsweise sind die Anteilswerte aller Schulabschlussarten nicht 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 2021
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Schaubild A5.5.1-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss[2], Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2021 (in %)**



[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx**.

[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**. 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 2021
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

In der Zwischenzeit ist der Studienberechtigtenanteil in Westdeutschland um mehr als zehn Prozentpunkte (2021: 30,6 %) gestiegen und liegt damit nun deutlich vor dem in Ostdeutschland (24,6 %), wo in diesem Zeitraum nur ein moderater Anstieg von knapp drei Prozentpunkten zu verzeichnen war.

Es zeigen sich derartig unterschiedliche Verteilungen bei den Schulabschlussanteilen jedoch nicht nur zwischen

Tabelle A5.5.1-1: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Bundesland 2021**

Region	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 %
Baden-Württemberg	65.253	1.563	2,4	14.580	22,3	29.433	45,1	18.279	28,0	1.398	2,1
Bayern	81.825	2.643	3,2	26.754	32,7	36.498	44,6	14.022	17,1	1.908	2,3
Berlin	13.923	534	3,8	2.433	17,5	5.568	40,0	5.112	36,7	276	2,0
Brandenburg	10.167	378	3,7	2.580	25,4	4.215	41,4	2.868	28,2	129	1,3
Bremen	5.103	126	2,5	1.089	21,4	1.998	39,2	1.785	35,0	102	2,0
Hamburg	10.923	381	3,5	2.769	25,4	2.970	27,2	4.584	42,0	219	2,0
Hessen	32.448	1.086	3,3	7.956	24,5	12.837	39,6	9.945	30,6	624	1,9
Mecklenburg-Vorpommern	7.875	207	2,6	1.698	21,6	3.915	49,7	1.848	23,5	207	2,6
Niedersachsen	48.903	1.269	2,6	11.184	22,9	22.167	45,3	13.197	27,0	1.086	2,2
Nordrhein-Westfalen	105.198	2.589	2,5	19.890	18,9	35.766	34,0	44.937	42,7	2.019	1,9
Rheinland-Pfalz	23.100	543	2,4	6.045	26,2	9.132	39,5	7.023	30,4	357	1,5
Saarland	5.904	234	4,0	1.860	31,5	1.629	27,6	2.142	36,3	39	0,7
Sachsen	18.516	483	2,6	3.939	21,3	10.158	54,9	3.810	20,6	126	0,7
Sachsen-Anhalt	10.032	321	3,2	1.962	19,6	5.631	56,1	1.920	19,1	195	1,9
Schleswig-Holstein	17.292	435	2,5	4.890	28,3	6.150	35,6	5.388	31,2	426	2,5
Thüringen	9.720	348	3,6	2.256	23,2	5.157	53,1	1.725	17,7	234	2,4
Westdeutschland	**395.946**	**10.872**	**2,7**	**97.014**	**24,5**	**158.580**	**40,1**	**121.302**	**30,6**	**8.178**	**2,1**
Ostdeutschland	**70.230**	**2.271**	**3,2**	**14.865**	**21,2**	**34.641**	**49,3**	**17.283**	**24,6**	**1.170**	**1,7**
Bundesgebiet	**466.176**	**13.140**	**2,8**	**111.882**	**24,0**	**193.221**	**41,4**	**138.585**	**29,7**	**9.348**	**2,0**

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx**.

[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**.

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 2021.
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[1] nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2021**

Personengruppe	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 %
Männer	297.549	9.600	3,2	79.434	26,7	124.245	41,8	78.399	26,3	5.871	2,0
Frauen	168.627	3.543	2,1	32.445	19,2	68.976	40,9	60.186	35,7	3.477	2,1
Deutsche	414.390	10.005	2,4	93.927	22,7	178.962	43,2	129.159	31,2	2.334	0,6
Ausländer/-innen	51.786	3.135	6,1	17.952	34,7	14.259	27,5	9.426	18,2	7.014	13,5
Insgesamt	**466.176**	**13.140**	**2,8**	**111.882**	**24,0**	**193.221**	**41,4**	**138.585**	**29,7**	**9.348**	**2,0**

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

[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.

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 2021.
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 2023

Ost- und Westdeutschland, sondern auch auf der Ebene der einzelnen Bundesländer. Der Anteil der Neuabschlüsse mit Hauptschulabsolventinnen und -absolventen lag bspw. in Bayern (32,7 %), im Saarland (31,5 %) und in Schleswig-Holstein (28,3 %) deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 24,0 %, in Berlin (17,5 %), Nordrhein-Westfalen (18,9 %) und Sachsen-Anhalt (19,6 %) deutlich darunter. Noch auffälliger zeigen sich die Unterschiede beim mittleren Abschluss. 2021 wurden in Sachsen-Anhalt (56,1 %), Sachsen (54,9 %) und Thüringen (53,1 %) mehr als die Hälfte aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Realschulabsolventinnen und -absolventen geschlossen, in Hamburg (27,2 %) und im Saarland (27,6 %) mit etwas mehr als einem Viertel. Auf der anderen Seite lag der Studienberechtigtenanteil unter den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag im Jahr 2021 in Nordrhein-Westfalen (42,7 %) und in Hamburg (42,0 %) deutlich mehr als doppelt so hoch wie in Bayern (17,1 %) oder Thüringen (17,7 %) → **Tabelle A5.5.1-1**.

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss nach Personengruppen

Insgesamt verfügten auch im Berichtsjahr 2021 Frauen bei Neuabschluss eines Ausbildungsvertrags im dualen System der Berufsausbildung mit rd. 36 % deutlich häufiger über eine Studienberechtigung als Männer (rd. 26 %) → **Tabelle A5.5.1-2**. Auf der anderen Seite hatten 26,7 % der Männer einen Hauptschulabschluss, bei den Frauen waren es nur 19,2 %. Die Realschulabschlussanteile lagen bei beiden Geschlechtern auf ähnlichem Niveau (Männer: 41,8 %; Frauen: 40,9 %).

Rund 41 % der ausländischen Auszubildenden[117] mit Neuabschluss 2021 verfügten über maximal einen Hauptschulabschluss (6,1 % ohne Hauptschulabschluss und 34,7 % mit Hauptschulabschluss). Bei den Deutschen traf dies auf rd. 25 % zu (2,4 % ohne Hauptschulabschluss und 22,7 % mit Hauptschulabschluss). Demgegenüber hatten 31,2 % der Auszubildenden mit deutschem Pass eine Studienberechtigung und 18,2 % 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.

117 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[1] nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2021[2] (Teil 1)**

Zuständigkeitsbereich[3]	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss[4]									
			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	328.626	8.055	2,5	83.298	25,3	146.067	44,4	88.251	26,9	2.952	0,9
	2011	339.465	7.794	2,3	83.061	24,5	146.751	43,2	98.808	29,1	3.051	0,9
	2012	329.886	7.809	2,4	78.234	23,7	142.758	43,3	98.658	29,9	2.430	0,7
	2013	314.550	7.431	2,4	71.496	22,7	135.375	43,0	97.653	31,0	2.598	0,8
	2014	309.114	7.905	2,6	68.004	22,0	131.355	42,5	99.291	32,1	2.562	0,8
	2015	305.994	7.674	2,5	64.398	21,0	128.172	41,9	103.206	33,7	2.547	0,8
	2016	301.125	8.760	2,9	59.649	19,8	125.436	41,7	104.037	34,5	3.243	1,1
	2017	301.521	10.242	3,4	57.927	19,2	122.769	40,7	105.534	35,0	5.046	1,7
	2018	306.399	9.300	3,0	59.550	19,4	124.725	40,7	106.833	34,9	5.991	2,0
	2019	299.745	9.231	3,1	58.194	19,4	120.576	40,2	105.735	35,3	6.009	2,0
	2020	263.862	7.974	3,0	51.780	19,6	107.355	40,7	92.016	34,9	4.740	1,8
	2021	262.083	6.591	2,5	51.120	19,5	106.179	40,5	92.679	35,4	5.517	2,1
Handwerk	2010	153.708	6.411	4,2	82.020	53,4	54.363	35,4	10.680	6,9	231	0,2
	2011	151.737	5.835	3,8	78.570	51,8	54.762	36,1	12.219	8,1	354	0,2
	2012	145.491	5.424	3,7	72.963	50,1	53.466	36,7	13.260	9,1	378	0,3
	2013	138.252	5.301	3,8	67.557	48,9	51.027	36,9	13.863	10,0	507	0,4
	2014	136.248	4.914	3,6	62.397	45,8	53.238	39,1	14.973	11,0	726	0,5
	2015	136.224	4.848	3,6	58.608	43,0	54.819	40,2	16.989	12,5	960	0,7
	2016	135.711	5.085	3,7	55.029	40,5	55.821	41,1	17.883	13,2	1.893	1,4
	2017	139.560	6.417	4,6	54.036	38,7	56.325	40,4	19.236	13,8	3.546	2,5
	2018	139.812	6.567	4,7	53.763	38,5	55.299	39,6	20.178	14,4	4.002	2,9
	2019	137.997	6.309	4,6	51.858	37,6	55.659	40,3	20.565	14,9	3.609	2,6
	2020	129.033	5.286	4,1	47.244	36,6	53.424	41,4	20.346	15,8	2.730	2,1
	2021	130.398	4.758	3,6	46.314	35,5	55.197	42,3	21.690	16,6	2.436	1,9
Öffentlicher Dienst	2010	12.960	36	0,3	561	4,3	6.780	52,3	5.577	43,0	3	0,0
	2011	12.186	30	0,2	483	4,0	5.970	49,0	5.691	46,7	9	0,1
	2012	11.760	33	0,3	363	3,1	5.571	47,4	5.784	49,2	9	0,1
	2013	12.138	42	0,3	408	3,4	5.535	45,6	6.141	50,6	9	0,1
	2014	12.240	45	0,4	453	3,7	5.625	45,9	6.111	49,9	9	0,1
	2015	12.939	30	0,2	513	4,0	5.586	43,2	6.801	52,6	9	0,1
	2016	12.783	30	0,2	411	3,2	5.133	40,2	7.185	56,2	24	0,2
	2017	13.836	27	0,2	468	3,4	5.640	40,8	7.662	55,4	36	0,3
	2018	14.259	45	0,3	600	4,2	5.589	39,2	7.974	55,9	48	0,3
	2019	14.775	33	0,2	588	4,0	5.937	40,2	8.181	55,4	39	0,3
	2020	14.307	30	0,2	543	3,8	5.961	41,7	7.737	54,1	36	0,3
	2021	13.809	39	0,3	486	3,5	5.598	40,5	7.647	55,4	36	0,3

Tabelle A5.5.1-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2021[2] (Teil 2)**

Zuständigkeitsbereich[3]	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss[4]									
			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	14.232	1.248	8,8	6.363	44,7	4.839	34,0	1.680	11,8	102	0,7
	2011	13.581	1.218	9,0	6.174	45,5	4.212	31,0	1.893	13,9	84	0,6
	2012	13.248	1.065	8,0	5.925	44,7	4.239	32,0	1.932	14,6	90	0,7
	2013	13.248	1.140	8,6	4.686	35,4	4.971	37,5	2.376	17,9	75	0,6
	2014	13.371	1.065	8,0	4.386	32,8	5.193	38,8	2.667	19,9	63	0,5
	2015	13.419	1.011	7,5	4.338	32,3	5.217	38,9	2.775	20,7	78	0,6
	2016	13.368	990	7,4	3.936	29,4	5.238	39,2	3.120	23,3	84	0,6
	2017	13.413	1.035	7,7	3.960	29,5	5.190	38,7	3.093	23,1	138	1,0
	2018	13.203	897	6,8	3.870	29,3	5.100	38,6	3.156	23,9	180	1,4
	2019	12.894	939	7,3	3.840	29,8	4.851	37,6	3.132	24,3	135	1,0
	2020	13.341	852	6,4	3.750	28,1	5.154	38,6	3.453	25,9	132	1,0
	2021	13.680	756	5,5	3.672	26,8	5.511	40,3	3.621	26,5	120	0,9
Freie Berufe	2010	40.794	252	0,6	6.564	16,1	23.772	58,3	9.744	23,9	465	1,1
	2011	40.887	342	0,8	6.897	16,9	22.773	55,7	10.374	25,4	498	1,2
	2012	41.127	258	0,6	7.134	17,3	22.677	55,1	10.665	25,9	396	1,0
	2013	40.623	348	0,9	6.660	16,4	22.011	54,2	11.124	27,4	480	1,2
	2014	40.650	231	0,6	6.402	15,7	22.665	55,8	10.914	26,8	438	1,1
	2015	41.886	219	0,5	6.450	15,4	23.190	55,4	11.586	27,7	438	1,0
	2016	42.507	285	0,7	6.552	15,4	23.178	54,5	11.970	28,2	525	1,2
	2017	42.873	297	0,7	6.744	15,7	23.028	53,7	12.084	28,2	720	1,7
	2018	43.884	261	0,6	7.890	18,0	22.272	50,8	12.522	28,5	936	2,1
	2019	43.539	573	1,3	8.556	19,7	20.745	47,7	12.585	28,9	1.077	2,5
	2020	41.031	456	1,1	8.307	20,2	19.053	46,4	12.087	29,5	1.128	2,7
	2021	44.553	489	1,1	9.408	21,1	20.529	46,1	12.906	29,0	1.221	2,7
Hauswirtschaft	2010	3.537	1.026	29,0	2.010	56,9	444	12,6	45	1,3	9	0,3
	2011	3.243	933	28,8	1.890	58,3	369	11,4	45	1,4	6	0,2
	2012	2.844	807	28,4	1.635	57,5	357	12,6	36	1,3	9	0,3
	2013	2.643	795	30,0	1.425	53,9	363	13,7	48	1,8	15	0,6
	2014	2.385	753	31,6	1.224	51,4	333	14,0	57	2,4	15	0,6
	2015	2.226	636	28,6	1.209	54,3	297	13,3	66	3,0	18	0,8
	2016	2.070	642	31,1	1.059	51,2	288	13,9	48	2,3	30	1,5
	2017	2.070	633	30,6	1.026	49,6	303	14,6	69	3,3	39	1,9
	2018	2.007	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	2,4
	2020	1.734	501	28,8	942	54,3	231	13,4	30	1,8	30	1,7
	2021	1.653	504	30,6	879	53,3	207	12,6	39	2,4	21	1,2

Tabelle A5.5.1-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2021[2] (Teil 3)**

Zuständigkeitsbereich[3]	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss[4]									
			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	553.857	17.031	3,1	180.816	32,6	236.268	42,7	115.977	20,9	3.762	0,7
	2011	561.099	16.152	2,9	177.075	31,6	234.840	41,9	129.030	23,0	4.002	0,7
	2012	544.356	15.390	2,8	166.251	30,5	229.068	42,1	130.335	23,9	3.312	0,6
	2013	521.454	15.057	2,9	152.232	29,2	219.279	42,1	131.202	25,2	3.681	0,7
	2014	514.008	14.910	2,9	142.863	27,8	218.412	42,5	134.013	26,1	3.810	0,7
	2015	512.688	14.418	2,8	135.516	26,4	217.284	42,4	141.420	27,6	4.050	0,8
	2016	507.564	15.795	3,1	126.636	24,9	215.091	42,4	144.243	28,4	5.799	1,1
	2017	513.270	18.651	3,6	124.161	24,2	213.258	41,5	147.678	28,8	9.522	1,9
	2018	519.564	17.679	3,4	126.696	24,4	213.276	41,0	150.702	29,0	11.211	2,2
	2019	510.870	17.646	3,5	124.065	24,3	208.011	40,7	150.237	29,4	10.914	2,1
	2020	463.311	15.099	3,3	112.566	24,3	191.184	41,3	135.672	29,3	8.793	1,9
	2021	466.176	13.140	2,8	111.882	24,0	193.221	41,4	138.585	29,7	9.348	2,0

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

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

[3] 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.

[4] 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 2021
(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 2023

Auszubildende ohne Hauptschulabschluss

13.140 neue Ausbildungsverträge mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss wurden 2021 abgeschlossen → Tabelle A5.5.1-3. Damit ist der Anteil dieser Schulabschlussgruppe an allen Neuabschlüssen im dualen System im Vergleich zum Vorjahr recht deutlich von 3,3 % auf 2,8 % gefallen. Mit Blick auf die Staatsangehörigkeit ist der Anteil sowohl bei den ausländischen (2020: 6,9 % vs. 2021: 6,1 %) als auch bei den deutschen Auszubildenden (2020: 2,8 % vs. 2021: 2,4 %) zurückgegangen. Die Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss wiesen ein vergleichsweise hohes Durchschnittsalter von 20,7 Jahren[118] auf, welches im Vergleich zum Vorjahr auch noch einmal gestiegen ist (2020: 20,4 Jahre). In Kapitel A5.5.2 zeigt sich, dass mit mehr als 20 % überdurchschnittlich viele Jugendliche ohne Hauptschulabschluss vor dem Neuabschluss bereits eine berufsvorbereitende

118 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[1] nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Berufsgruppen, Bundesgebiet 2021**

Berufsgruppe[2]	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 %
Produktionsberufe	180.138	5.763	3,2	53.868	29,9	83.157	46,2	34.638	19,2	2.715	1,5
Dienstleistungsberufe	286.038	7.377	2,6	58.014	20,3	110.064	38,5	103.947	36,3	6.633	2,3
Primäre Dienstleistungsberufe	202.152	6.525	3,2	46.845	23,2	76.995	38,1	66.771	33,0	5.016	2,5
Sekundäre Dienstleistungsberufe	83.886	852	1,0	11.169	13,3	33.069	39,4	37.176	44,3	1.620	1,9
Zweijährige Berufe[4]	38.367	2.031	5,3	19.536	50,9	13.017	33,9	2.601	6,8	1.179	3,1
Berufe für Menschen mit Behinderung	7.203	2.511	34,8	4.227	58,7	378	5,2	30	0,4	60	0,8
Ausbildungsberufe insgesamt	**466.176**	**13.140**	**2,8**	**111.882**	**24,0**	**193.221**	**41,4**	**138.585**	**29,7**	**9.348**	**2,0**

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

[2] Erläuterungen zur Untergliederung der Berufsgruppen siehe Kapitel A5.4.

[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.

[4] 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 2021.
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 2023

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.

Aufgrund der quantitativ geringen Bedeutung der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss im Vergleich zu den anderen Schulabschlussarten sind sie dementsprechend auch in den meisten Zuständigkeitsbereichen stark unterrepräsentiert → Tabelle A5.5.1-3. Eine Ausnahme bildet hier der Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft, in welchem 2021 rd. 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 (34,8 %) 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 5,3 % lag der Anteil hier deutlich über dem Anteil dieser Schulabschlussgruppe insgesamt (2,8 %).

Wie bereits in den letzten Jahren war auch im Berichtsjahr 2021 der Beruf Verkäufer/-in unter den Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss mit 6,2 % am stärksten besetzt → Tabelle A5.5.1-5, gefolgt von den Berufen Maler/-in und Lackierer/-in (4,3 %), Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (3,9 %) und Friseur/-in (3,6 %). Insgesamt zeigt sich bei den Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss eine vergleichsweise breite berufliche Streuung. Nur 34,8 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss verteilten sich auf die zehn am stärksten besetzten Berufe. Der entsprechende Wert für die Gruppe der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss liegt zum Vergleich bei 46,9 %.[119]

Auszubildende mit Hauptschulabschluss

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Hauptschulabsolventen/-absolventinnen von 112.566 leicht auf 111.882 im Jahr

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

Tabelle A5.5.1-5: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] und ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2021**

Ausbildungsberufe[2] (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	Anzahl	in %	in %
Verkäufer/-in	819	6,2	4,1
Maler/-in und Lackierer/-in	561	4,3	7,8
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	507	3,9	2,1
Friseur/-in	471	3,6	7,3
Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft (§ 66 BBiG)	435	3,3	40,5
Fachlagerist/-in	414	3,2	7,5
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	348	2,6	2,6
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	336	2,6	1,5
Fachkraft für Lagerlogistik	336	2,6	3,2
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	333	2,5	1,7

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

[2] 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 2021. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

2021 zurückgegangen (-684 Neuabschlüsse; -0,6 %). Da die Neuabschlusszahlen in den anderen stark besetzten Schulabschlussgruppen allerdings gestiegen sind, sank der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss von 24,3 % im Jahr 2020 auf nunmehr 24,0 %. Eine Entwicklung, die den Trend der letzten Jahre fortsetzt. 2010 lag der Anteil der Hauptschüler/-innen noch bei 32,6 %. Das Durchschnittsalter der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss lag mit 19,4 Jahren nahezu 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 (2021: 35,5 % vs. 2010: 53,4 %), der Hauswirtschaft (53,3 %) und der Landwirtschaft (26,8 %) vertreten sind → **Tabelle A5.5.1-3**. Außerdem kam es bei den Freien Berufen in den letzten Jahren zu einem recht deutlichen Anstieg des Hauptschüleranteils (2016: 15,4 %; 2020: 20,2 %; 2021: 21,1 %). 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 (58,7 %).

Wie in den vergangenen Jahren war auch im Berichtsjahr 2021 der zweijährige Beruf Verkäufer/-in mit 10.284 Neuabschlüssen in der Gruppe der Hauptschüler/-innen am stärksten besetzt (9,2 % aller Neuabschlüsse mit Hauptschülern/Hauptschülerinnen) → **Tabelle A5.5.1-6**. Mehr als die Hälfte aller Neuabschlüsse (51,2 %) wurden 2021 in diesem Beruf mit Hauptschülern/Hauptschülerinnen abgeschlossen. Ebenfalls deutlich überdurchschnittlich mit Hauptschülern/Hauptschülerinnen besetzte Berufe sind bspw. Maler/-in und Lackierer/-in (54,7 %) und Friseur/-in (50,4 %). Die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe ist bei den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss besonders ausgeprägt. 46,9 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verteilten sich auf die zehn am stärksten besetzten Berufe. Eine Ursache dafür könnte sein, dass sich das berufliche Spektrum für Jugendliche mit niedrigerem Schulbildungsniveau seit geraumer Zeit aufgrund steigender kognitiver Anforderungen verengt. 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

Tabelle A5.5.1-6: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] und Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2021**

Ausbildungsberufe[2] (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Hauptschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen mit Auszubildenden mit Hauptschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	Anzahl	in %	in %
Verkäufer/-in	10.284	9,2	51,2
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	7.101	6,3	29,3
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	6.057	5,4	30,4
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5.727	5,1	42,0
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	4.728	4,2	37,8
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	3.924	3,5	22,5
Maler/-in und Lackierer/-in	3.924	3,5	54,7
Fachkraft für Lagerlogistik	3.924	3,5	38,0
Elektroniker/-in	3.744	3,3	27,4
Friseur/-in	3.264	2,9	50,4

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

[2] 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 2021. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

den unterschiedlichen kognitiven Anforderungen der einzelnen Berufe als auch bei der betrieblichen Selektionspolitik liegen (vgl. Gerhards/Troltsch/Walden 2013).

Auszubildende mit Realschulabschluss

Die mit Abstand quantitativ größte Gruppe der Schulabschlussarten bilden die Jugendlichen mit Realschulabschluss, und dies konstant über die letzten Jahre. Die Zahl der Neuabschlüsse mit Realschulabsolventen/-absolventinnen belief sich im Jahr 2021 auf insgesamt 193.221, was im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg um 1,1 % bedeutet (2020: 191.184 Neuabschlüsse). Der Anteilswert befand sich mit 41,4 % nahezu auf dem Vorjahresniveau (2020: 41,3 %). Die Auszubildenden mit Realschulabschluss waren bei Neuabschluss durchschnittlich 19,1 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 12,6 % der Hauswirtschaftsbereich → **Tabelle A5.5.1-3**. Gewohnt hoch war der Anteil der Jugendlichen mit Realschulabschluss mit 46,1 % erneut in den Freien Berufen. Allerdings kommt es hier im Langzeitvergleich zu einem deutlichen Anteilsrückgang (2010: 58,3 %). Gegenläufige Entwicklungen zeigen sich bei den beiden quantitativ bedeutsamsten Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel und Handwerk. Während im Bereich Industrie und Handel die Anteilswerte in den letzten Jahren – wenn auch auf hohem Niveau – rückläufig sind (2010: 44,4 % vs. 2021: 40,5 %), steigen die Anteilswerte im Handwerk an (2010: 35,4 % vs. 2021: 42,3 %).

Auffällig ist, dass 33,9 % 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. In der Gruppe der Auszubildenden mit Realschulabschluss waren im Jahr 2021 die Kaufleute im Einzelhandel (6,0 %) und die Kaufleute für Büromanagement (5,7 %) am stärksten vertreten → **Tabelle A5.5.1-7**. In diesen Berufen machte die Schulabschlussgruppe mit rd. 47 % bzw. 49 % annähernd die Hälfte der Neuabschlüsse aus. Auf den folgenden Plätzen lagen die Berufe Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (5,3 %), Medizinische/-r Fachangestellte/-r (4,8 %), Elektroniker/-in (3,8 %) und Verkäufer/-in (3,8 %). Das der zweijährige Beruf Verkäufer/-in auch in der Top-10-Liste der Realschüler/-innen auftaucht, erklärt dann auch den recht hohen Anteil der Realschüler/-innen in

Tabelle A5.5.1-7: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] und Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2021**

Ausbildungsberufe[2] (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Realschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen mit Auszubildenden mit Realschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	Anzahl	in %	in %
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	11.499	6,0	47,4
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	11.088	5,7	48,5
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	10.317	5,3	51,8
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	9.312	4,8	53,4
Elektroniker/-in	7.299	3,8	53,4
Verkäufer/-in	7.278	3,8	36,3
Industriemechaniker/-in	6.156	3,2	63,3
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5.892	3,0	43,2
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	5.568	2,9	44,5
Fachinformatiker/-in	5.280	2,7	33,5

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

[2] 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 2021. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

zweijährigen Berufen insgesamt. 41,2 % aller Auszubildenden mit Realschulabschluss verteilen sich auf die zehn am stärksten besetzten Berufe.

Auszubildende mit Studienberechtigung

Am stärksten ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei den Auszubildenden mit Studienberechtigung gestiegen. Im Jahr 2021 wurden 138.585 Neuabschlüsse mit studienberechtigten Auszubildenden abgeschlossen und damit 2,1 % mehr als ein Jahr zuvor (2020: 135.672 Neuabschlüsse). Dadurch ist der Anteilswert dieser Schulabschlussgruppe recht deutlich von 29,3 % auf nunmehr 29,7 % gestiegen → **Tabelle A5.5.1-3.** Das Durchschnittsalter der Jugendlichen mit Studienberechtigung war – allein schon aufgrund der längeren allgemeinschulischen Ausbildung – mit 21,4 Jahren deutlich höher als bei den anderen Schulabschlussgruppen.

Der Anteil der Studienberechtigten ist im Laufe der letzten Jahre in allen Zuständigkeitsbereichen teilweise deutlich angestiegen. Allerdings ist der Studienberechtigtenanteil in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen auch stark unterschiedlich ausgeprägt. Besonders hoch ist er bspw. im Bereich des Öffentlichen Dienstes. Hier wurden 2021 deutlich mehr als die Hälfte (55,4 %) aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Studienberechtigten abgeschlossen (2010: 43,0 %). Zu den stark mit studienberechtigten Auszubildenden besetzten Bereichen zählte auch Industrie und Handel (35,4 %). Auf der anderen Seite waren es im Handwerk lediglich 16,6 %. 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 (2,4 %) → **Tabelle A5.5.1-3**. In der Landwirtschaft lag der Anteil mit 26,5 % zwar immer noch unter dem Durchschnitt, allerdings zeigte sich hier im Zeitverlauf eine deutliche und stetige Anteilszunahme (2010: 11,8 %).

Von den zehn mit studienberechtigten Auszubildenden am stärksten besetzten Ausbildungsberufen waren sechs aus dem kaufmännischen Bereich. Am stärksten besetzt war hier auch 2021 der Beruf Industriekaufmann/-kauffrau (7,1 % aller Neuabschlüsse mit Studienberechtigten) → **Tabelle A5.5.1-8**. 68,9 % aller Auszubildenden in diesem Beruf waren studienberechtigt. Ähnlich hohe Anteilswerte zeigen sich auch noch für die Berufe Bankkaufmann/-kauffrau (70,4 % aller Neuabschlüsse in diesem Beruf) und Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen (68,9 %). Abseits der kaufmännischen Berufe

Tabelle A5.5.1-8: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] und Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2021**

Ausbildungsberufe[2] (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Studienberechtigung	Anteil an allen Neuabschlüssen mit Auszubildenden mit Studienberechtigung	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	Anzahl	in %	in %
Industriekaufmann/-kauffrau	9.831	7,1	68,9
Fachinformatiker/-in	9.327	6,7	59,1
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	8.988	6,5	39,3
Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement	5.646	4,1	52,0
Bankkaufmann/-kauffrau (ggf. mit Sparkassenkaufmann/-kauffrau)	5.349	3,9	70,4
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	4.911	3,5	20,2
Steuerfachangestellte/-r	4.083	2,9	64,3
Verwaltungsfachangestellte/-r	3.621	2,6	55,9
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	3.489	2,5	20,0
Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen	3.222	2,3	68,9

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

[2] 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 2021. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

gehörten die Berufe Fachinformatiker/-in, Steuerfachangestellte/-r, Verwaltungsfachangestellte/-r und Medizinische/-r Fachangestellte/-r zu den zehn am stärksten besetzten Berufen. Wie bereits in den Vorjahren ist die Fokussierung der Auszubildenden mit Studienberechtigung auf bestimmte Berufe stark, sodass die zehn am stärksten besetzten Berufe hier 42,1 % 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 2021 bei 2,0 % und damit leicht über dem Anteilswert des Vorjahres (2020: 1,9 %). 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 25,6 Jahren deutlich über dem Gesamtdurchschnitt.

Der Beruf Hotelfachmann/-fachfrau war mit 6,8 % aller Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Schulabschluss, der nicht zugeordnet werden kann, im Jahr 2021 am stärksten besetzt → Tabelle A5.5.1-9. Es folgen die Berufe Medizinische/-r Fachangestellte/-r (6,7 %), Koch/Köchin (6,0 %), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (4,3 %) und Fachkraft im Gastgewerbe (4,0 %). In den beiden letztgenannten Berufen war der Anteil dieser Schulabschlusskategorie an allen Neuabschlüssen in diesen Berufen mit 26,5 % bzw. 21,5 % überdurchschnittlich hoch. Insgesamt verteilten sich 44,9 % aller Auszubildenden dieser Schulabschlusskategorie auf die zehn am stärksten besetzten Berufe.

Tabelle A5.5.1-9: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] und einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann, am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2021**

Ausbildungsberufe[2] (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 %
Hotelfachmann/-fachfrau	639	6,8	11,4
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	630	6,7	3,6
Koch/Köchin	564	6,0	9,1
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	399	4,3	26,5
Fachkraft im Gastgewerbe	372	4,0	21,5
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	363	3,9	2,9
Verkäufer/-in	336	3,6	1,7
Restaurantfachmann/-fachfrau	321	3,4	15,4
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	294	3,1	1,3
Elektroniker/-in	291	3,1	2,1

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

[2] 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 2021. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Auszubildende mit vorherigem erfolgreich bzw. nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium

Angesichts des bundesweit seit Jahren bestehenden Trends zur Höherqualifizierung und einer über die Jahre gestiegenen Studierneigung (vgl. Statistisches Bundesamt 2021b) scheint es vor dem Hintergrund des bestehenden Fachkräftemangels sinnvoll, auch die Gruppe derjenigen Auszubildenden genauer zu betrachten, die vor der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) bereits ein Studium entweder erfolgreich abgeschlossen oder abgebrochen haben. Denn auch die Integration dieser Gruppe von jungen Menschen in die duale Ausbildung bildet ein zusätzliches Potenzial zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik wird für die seit 2021 begonnenen Verträge erhoben, ob zuvor ein Studium erfolgreich bzw. nicht erfolgreich absolviert wurde.

Insgesamt war der Anteil derjenigen, die im Berichtsjahr 2021 einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen und zuvor ein Studium erfolgreich bzw. nicht erfolgreich beendet haben, mit 1,3 % (6.231 Neuabschlüsse) relativ gering. Dabei entfielen auf diejenigen Auszubildenden mit erfolgreich abgeschlossenem Studium 0,3 % (1.188 Neuabschlüsse) und auf diejenigen, die ihr Studium zuvor abgebrochen haben, 1,1 % (5.058 Neuabschlüsse).[120] Das Durchschnittsalter der Auszubildenden mit zuvor erfolgreich abgeschlossenem Studium lag erwartungsgemäß mit 29,0 Jahren deutlich über dem Durchschnitt und auch bei den nicht Erfolgreichen lag der Altersdurchschnitt immer noch bei 23,1 Jahren. Der Frauenanteil in der Gruppe der Auszubildenden mit zuvor erfolgreich bzw. nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium unterschied sich mit 36,7 % nicht auffallend von dem Frauenanteil bei den Neuabschlüssen im dualen System der Berufsausbildung insgesamt. Unterschiede zeigten sich allerdings zwischen den Gruppen. Bei den Auszubildenden mit zuvor erfolgreich abgeschlossenem Studium lag der Frauenanteil bei 49 %, bei den nicht Erfolgreichen bei rd. 34 %.

120 Rundungsbedingt ergibt die Aufsummierung der einzelnen Prozentwerte nicht den Gesamtprozentwert.

Am häufigsten wurden 2021 von den Auszubildenden mit vorherigem erfolgreich bzw. nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium neue Ausbildungsverträge in den Bereichen Industrie und Handel (rd. 64 %) bzw. Handwerk (rd. 23 %) abgeschlossen. Hierbei zeigten sich allerdings deutliche Unterschiede in der Verteilung zwischen den Auszubildenden mit zuvor erfolgreich abgeschlossenem Studium und den Auszubildenden mit zuvor nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium. Bei den zuvor erfolgreichen Studenten/Studentinnen schlossen 2021 knapp die Hälfte (45 %) einen neuen Ausbildungsvertrag im Handwerk ab, gefolgt vom Bereich Industrie und Handel (rd. 34 %) und auch die Freien Berufe sind für diese Gruppe mit rd. 15 % noch erwähnenswert. Auffällig ist, dass mehr als jeder zehnte (11,1 %) neue Ausbildungsvertrag in dieser Gruppe im Beruf Tischler/-in abgeschlossen wurde, gefolgt von den Berufen Steuerfachangestellte/-r (5,6 %), Fachinformatiker/-in (5,6 %), Zimmerer/-in (4,9 %) und Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (4,3 %).

Anders gestaltete sich die Situation in der Gruppe der Auszubildenden mit zuvor nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium. Hier wurden 2021 rd. 71 % der neuen Ausbildungsverträge im Bereich Industrie und Handel abgeschlossen. Das Handwerk spielte mit rd. 18 % eine deutlich geringere Rolle. Anteilig wurden die meisten neuen Ausbildungsverträge in dieser Gruppe in den Berufen Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (9,6 %) und Fachinformatiker/-in (9,5 %) geschlossen. Mit recht deutlichem Abstand folgten die Berufe Industriekaufmann/-kauffrau (3,9 %), Verwaltungsfachangestellte/-r (3,9 %) und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (3,7 %).[121]

(Stephan Kroll)

121 Siehe auch die Zusatztabelle „Die 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe von Auszubildenden mit vorherigem erfolgreichem bzw. nicht erfolgreichem Studium" unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_vorheriges-studium_2021.xlsx**

A 5.5.2 Vorherige Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung bei Auszubildenden mit Neuabschluss

Fehlen Jugendlichen die notwendigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung oder finden sie aus anderen Gründen keinen Ausbildungsplatz, können sie im Übergangsbereich ihre individuellen Kompetenzen zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung verbessern. Diese Bildungsgänge führen allerdings nicht zu einem qualifizierten Berufsabschluss.[122]

Die folgenden Ergebnisse zur vorherigen Berufsvorbereitung und beruflichen Grundbildung basieren auf den Daten zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**). Als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse) werden die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge bezeichnet, bei denen der Ausbildungsvertrag im Erfassungszeitraum begonnen hat und am 31.12. noch besteht. Diese Definition wurde bis zum Berichtsjahr 2007 verwendet und ab dem Berichtsjahr 2021 wieder eingeführt (die zwischenzeitlich leicht abweichende Definition wurde damit wieder aufgegeben).[123] 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.

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) (BQM),
- Berufsvorbereitungsmaßnahme (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen [BvB] der Bundesagentur für Arbeit nach SGB III und weitere regionale Maßnahmen) (BVM),

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

123 Siehe auch die Zusatztabelle „Vergleich der Neuabschlussdefinitionen in der Berufsbildungsstatistik" unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx**

- Schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ),
- Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) (damit ist nicht das BGJ in kooperativer Form [Teilzeit] gemeint),
- Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss (soweit sie nicht unter BGJ oder BVJ zu fassen sind) (BFS).

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.

Von den insgesamt 466.176 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Berichtsjahr 2021 wurden 37.296 mit einer Teilnahme an einer Maßnahme des Übergangsbereichs gemeldet → **Tabelle A5.5.2-1**. Damit ist der Anteil der Jugendlichen, die vor ihrer Ausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme und/oder eine berufliche Grundbildung absolviert haben, im Vergleich zum Vorjahr auf nun 8,0 % leicht gestiegen (2020: 7,5 %). Im Langzeitvergleich ist der Anteil allerdings recht deutlich gesunken (2009: 11,7 %).

Unterschiede nach Zuständigkeitsbereichen

Betrachtet man die Anteilswerte berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung differenziert nach den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen, zeigen sich deutliche Unterschiede. Im quantitativ größten Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel stieg der Anteil der Personen, die zuvor mindestens eine der beschriebenen Maßnahmen des Übergangsbereichs durchlaufen hatten, von 3,1 % (2020) auf 4,3 % im Jahr 2021. Der Anteilswert liegt hier damit aber weiterhin deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt von 8,0 %. Im Handwerk ist der entsprechende Wert zwar im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2020: 16,5 % vs. 2021: 16,2 %), liegt damit aber immer noch doppelt so hoch wie der

Tabelle A5.5.2-1: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 2021**

Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse[2] insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt[3]		*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	262.083	11.313	4,3	1.641	0,6	4.281	1,6	2.016	0,8	756	0,3	3.219	1,2
Handwerk	130.398	21.099	16,2	6.183	4,7	4.353	3,3	2.964	2,3	5.976	4,6	5.748	4,4
Öffentlicher Dienst	13.809	177	1,3	45	0,3	51	0,4	30	0,2	24	0,2	90	0,7
Landwirtschaft	13.680	2.046	15,0	171	1,3	477	3,5	207	1,5	1.056	7,7	159	1,2
Freie Berufe	44.553	1.854	4,2	474	1,1	399	0,9	399	0,9	132	0,3	627	1,4
Hauswirtschaft	1.653	804	48,6	6	0,4	534	32,3	159	9,6	48	2,9	84	5,1
Insgesamt	**466.176**	**37.296**	**8,0**	**8.520**	**1,8**	**10.092**	**2,2**	**5.775**	**1,2**	**7.992**	**1,7**	**9.927**	**2,1**

[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] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

[3] 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 2021. 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 2023

Tabelle A5.5.2-2: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2021**

Region	Neuabschlüsse[1] 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 %
Baden-Württemberg	65.253	7.467	11,4	2.811	4,3	1.035	1,6	756	1,2	2.355	3,6	3.183	4,9
Bayern	81.825	6.072	7,4	642	0,8	1.200	1,5	969	1,2	2.754	3,4	621	0,8
Berlin	13.923	1.071	7,7	165	1,2	630	4,5	144	1,0	39	0,3	144	1,0
Brandenburg	10.167	894	8,8	153	1,5	516	5,1	96	0,9	24	0,2	117	1,2
Bremen	5.103	429	8,4	66	1,3	204	4,0	75	1,5	21	0,4	87	1,7
Hamburg	10.923	432	4,0	93	0,9	126	1,2	123	1,1	15	0,1	87	0,8
Hessen	32.448	1.641	5,1	333	1,0	594	1,8	285	0,9	93	0,3	438	1,3
Mecklenburg-Vorpommern	7.875	621	7,9	135	1,7	327	4,2	96	1,2	12	0,2	81	1,0
Niedersachsen	48.903	5.904	12,1	1.272	2,6	1.284	2,6	795	1,6	1.503	3,1	2.172	4,4
Nordrhein-Westfalen	105.198	5.568	5,3	1.323	1,3	1.818	1,7	591	0,6	243	0,2	1.830	1,7
Rheinland-Pfalz	23.100	1.656	7,2	360	1,6	336	1,5	345	1,5	216	0,9	465	2,0
Saarland	5.904	408	6,9	78	1,3	81	1,4	51	0,9	108	1,8	108	1,8
Sachsen	18.516	1.842	9,9	255	1,4	636	3,4	654	3,5	282	1,5	111	0,6
Sachsen-Anhalt	10.032	822	8,2	147	1,5	312	3,1	312	3,1	33	0,3	129	1,3
Schleswig-Holstein	17.292	1.959	11,3	552	3,2	720	4,2	387	2,2	234	1,4	297	1,7
Thüringen	9.720	513	5,3	135	1,4	273	2,8	93	1,0	60	0,6	57	0,6
Westdeutschland	**395.946**	**31.533**	**8,0**	**7.533**	**1,9**	**7.395**	**1,9**	**4.380**	**1,1**	**7.539**	**1,9**	**9.285**	**2,3**
Ostdeutschland	**70.230**	**5.763**	**8,2**	**990**	**1,4**	**2.697**	**3,8**	**1.395**	**2,0**	**453**	**0,6**	**642**	**0,9**
Bundesgebiet	**466.176**	**37.296**	**8,0**	**8.520**	**1,8**	**10.092**	**2,2**	**5.775**	**1,2**	**7.992**	**1,7**	**9.927**	**2,1**

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx**.

[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 2021. 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 2021**

Region	Berichtsjahr	Neuabschlüsse[1] insgesamt	*darunter:*			
			vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)		überwiegend öffentlich finanzierte Stellen	
		absolut	absolut	in %	absolut	in %
Westdeutschland	2010	465.627	49.158	10,6	24.354	5,2
	2011	478.689	52.572	11,0	20.850	4,4
	2012	466.620	49.788	10,7	18.816	4,0
	2013	448.983	41.535	9,3	16.161	3,6
	2014	441.570	37.929	8,6	14.982	3,4
	2015	440.613	41.136	9,3	14.082	3,2
	2016	435.996	39.354	9,0	13.314	3,1
	2017	440.673	39.750	9,0	11.361	2,6
	2018	445.767	36.633	8,2	10.749	2,4
	2019	437.790	32.643	7,5	10.293	2,4
	2020	394.983	29.028	7,3	14.028	3,6
	2021	**395.946**	**31.533**	**8,0**	**14.052**	**3,5**
Ostdeutschland	2010	88.230	11.601	13,1	17.100	19,4
	2011	82.410	9.426	11,4	11.325	13,7
	2012	77.736	8.232	10,6	8.808	11,3
	2013	72.471	6.792	9,4	7.275	10,0
	2014	72.438	6.411	8,9	6.732	9,3
	2015	72.075	6.336	8,8	5.835	8,1
	2016	71.568	6.015	8,4	5.076	7,1
	2017	72.597	6.318	8,7	4.953	6,8
	2018	73.797	6.558	8,9	4.590	6,2
	2019	73.077	6.465	8,8	4.677	6,4
	2020	68.328	5.880	8,6	5.145	7,5
	2021	**70.230**	**5.763**	**8,2**	**4.875**	**6,9**
Bundesgebiet	2010	553.857	60.759	11,0	41.454	7,5
	2011	561.099	61.998	11,0	32.175	5,7
	2012	544.356	58.020	10,7	27.627	5,1
	2013	521.454	48.324	9,3	23.439	4,5
	2014	514.008	44.340	8,6	21.714	4,2
	2015	512.688	47.472	9,3	19.917	3,9
	2016	507.564	45.369	8,9	18.390	3,6
	2017	513.270	46.068	9,0	16.314	3,2
	2018	519.564	43.191	8,3	15.339	3,0
	2019	510.870	39.111	7,7	14.970	2,9
	2020	463.311	34.908	7,5	19.173	4,1
	2021	**466.176**	**37.296**	**8,0**	**18.930**	**4,1**

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.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 2021 (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

Gesamtdurchschnitt. Auf ähnlich hohem Niveau – wenn auch im Vergleich zum Vorjahr recht deutlich rückläufig – liegt der Anteil für vorherige berufsvorbereitende Qualifizierung oder berufliche Grundbildung im Zuständigkeitsbereich Landwirtschaft (2020: 17,7 % vs. 2021: 15,0 %). In den Freien Berufen haben die Auszubildenden deutlich seltener vor Aufnahme der Ausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme durchlaufen (2021: 4,2 %). Am häufigsten haben Auszubildende im Bereich der Hauswirtschaft vor der Aufnahme einer dualen Ausbildung (BBiG/HwO) eine berufsvorbereitende Qualifizierung bzw. berufliche Grundbildung absolviert. Knapp jeder zweite Ausbildungsvertrag wurde hier 2021 mit einer vorherigen berufsvorbereitenden Maßnahme gemeldet (48,6 %) → **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 1,3 % der geringste Anteil für eine berufsvorbereitende Qualifizierung oder berufliche Grundbildung gemeldet.

Regionale Unterschiede

Auch bei einer regionalen Differenzierung nach Bundesländern zeigen sich 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 (4,0 %), Hessen, (5,1 %), Nordrhein-Westfalen (5,3 %) und Thüringen (5,3 %) zwischen 4 % und 6 %, so waren sie auf der anderen Seite in Niedersachsen (12,1 %), Baden-Württemberg (11,4 %) und Schleswig-Holstein (11,3 %) mehr als doppelt so hoch.

Der zuvor beschriebene Anstieg zeigt sich ausschließlich in Westdeutschland, wo der Anteilswert für vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung bzw. beruflicher Grundbildung von 7,3 % im Berichtsjahr 2020 auf 8,0 % gestiegen ist → **Tabelle A5.5.2-3**. In Ostdeutschland ist der entsprechende Wert von 8,6 % auf 8,2 % zurückgegangen. Schaut man sich die Entwicklung über einen längeren Zeitraum an, so ist insgesamt der Rückgang in Ostdeutschland (2010 vs. 2021: -4,9 Prozentpunkte) stärker als in Westdeutschland (-2,6 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 hatten.[124] 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 2021 entsprechend der Anteil öffentlich finanzierter Stellen unter den Neuabschlüssen im Osten auf 6,9 % und im Westen auf 3,5 %.

Unterschiede nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss

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). Daher befasst sich der folgende Abschnitt mit der vorausgegangenen Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung differenziert nach den höchsten allgemeinbildenden Schulabschlüssen.

Es zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Betrachtung der Anteilswerte differenziert nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss → **Tabelle A5.5.2-4**. Von den Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss hatte mehr als ein Fünftel (21,1 %) mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2021 zuvor eine berufsvorbereitende Qualifizierung bzw. berufliche Grundbildung durchlaufen. Bei denjenigen mit Hauptschulabschluss (14,5 %) und mit Realschulabschluss (7,0 %) lagen die Anteilswerte darunter. Erwartungsgemäß sinken die Anteilswerte, je höher der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden ist. Dementsprechend am niedrigsten lag der Anteil mit 2,9 % 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 berufsvor-

124 Die Förderungsfähigkeit aufgrund der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme mit mindestens sechsmonatiger Dauer wurde mit der Aufhebung des § 242 SGB III zum 1. April 2012 ebenfalls aufgehoben. Seit dem 1. April 2012 ist die außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte geregelt durch § 74 Absatz 1 Ziffer 2 SGB III, § 76 SGB III und § 78 SGB III. Zu den Finanzierungsarten der Berufsausbildung siehe die Erläuterungen unter **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf**

Tabelle A5.5.2-4: **Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Berichtsjahr 2021**

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss	Neuabschlüsse[1] 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 %
Ohne Hauptschulabschluss	13.140	2.775	21,1	495	3,8	1.575	12,0	567	4,3	129	1,0	228	1,7
Hauptschulabschluss	111.882	16.233	14,5	3.561	3,2	5.130	4,6	3.606	3,2	3.087	2,8	2.910	2,6
Realschulabschluss	193.221	13.542	7,0	3.114	1,6	2.604	1,3	1.302	0,7	3.726	1,9	4.893	2,5
Studienberechtigung	138.585	4.065	2,9	1.032	0,7	582	0,4	234	0,2	984	0,7	1.776	1,3
Im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann[3]	9.348	681	7,3	318	3,4	204	2,2	69	0,7	66	0,7	120	1,3
Insgesamt	**466.176**	**37.296**	**8,0**	**8.520**	**1,8**	**10.092**	**2,2**	**5.775**	**1,2**	**7.992**	**1,7**	**9.927**	**2,1**

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

[2] Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen liegen die Insgesamtwerte niedriger als die Zeilensummen der einzelnen Maßnahmenwerte.

[3] 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 2021. 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 2023

bereitenden Maßnahme oder beruflichen Grundbildung 2021 bei 7,3 %.

Mit Blick auf die einzelnen Arten von Maßnahmen zeigt sich, dass Jugendliche ohne Hauptschulabschluss vor der Aufnahme ihrer dualen Ausbildung am häufigsten Berufsvorbereitungsmaßnahmen (12,0 %) besucht haben. Und auch bei den Hauptschulabsolventen/-absolventinnen sind dies mit 4,6 % die am häufigsten besuchten Maßnahmen. Jugendliche mit Realschulabschluss haben anteilig am häufigsten die Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Abschluss (2,5 %) besucht, dies gilt auch für die studienberechtigten Auszubildenden (1,3 %). Auszubildende mit einem im Ausland erworbenen Abschluss nahmen am häufigsten an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen teil (3,4 %).

Auszubildende nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Recht deutliche Unterschiede bei den Anteilen vorheriger berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung ergeben sich auch bei einer Differenzierung nach dem Geschlecht der Auszubildenden → **Tabelle A5.5.2-5**. Wie bereits in den Vorjahren nahmen auch im Jahr 2021 Männer häufiger (9,3 %) vor Aufnahme einer dualen Berufsausbildung an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teil als Frauen (5,7 %). 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 2021**

Personengruppe	Neuabschlüsse[1] 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 %
Männer	297.549	27.678	9,3	6.681	2,2	6.942	2,3	4.176	1,4	6.675	2,2	7.323	2,5
Frauen	168.627	9.618	5,7	1.839	1,1	3.150	1,9	1.599	0,9	1.317	0,8	2.604	1,5
Deutsche	414.390	31.821	7,7	6.540	1,6	8.607	2,1	4.746	1,1	7.299	1,8	8.805	2,1
Ausländer/-innen	51.786	5.475	10,6	1.980	3,8	1.485	2,9	1.029	2,0	693	1,3	1.122	2,2
Insgesamt	**466.176**	**37.296**	**8,0**	**8.520**	**1,8**	**10.092**	**2,2**	**5.775**	**1,2**	**7.992**	**1,7**	**9.927**	**2,1**

[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

[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 2021. 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 2023

Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen mit ausländischen Auszubildenden[125] lag 2021 der Anteilswert für den vorherigen Besuch einer berufsvorbereitenden Qualifizierung bzw. beruflichen Grundbildung bei 10,6 % und damit über dem der deutschen Auszubildenden (7,7 %) → **Tabelle A5.5.2-5**. Anteilig am häufigsten werden von den ausländischen Auszubildenden betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen besucht (3,8 %; Deutsche: 1,6 %).

(Stephan Kroll)

125 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 Qualitätssicherung der Berufsausbildung formuliert (vgl. Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019-2021, verlängert bis 31. Dezember 2022; diese Allianz wurde mit neuen inhaltlichen Schwerpunkten für 2023 bis 2026 neu vereinbart). Auch vor dem Hintergrund der besonderen Herausforderungen infolge der Coronapandemie und den erfolgten Maßnahmen gegen ihre Eindämmung rückten vorzeitige Vertragslösungen bzw. die Stabilisierung bestehender Ausbildungsverhältnisse in den Fokus. Zu Ausbildungsverläufen unter Pandemiebedingungen im Berichtsjahr 2020 siehe ausführlicher Uhly 2021a. Zur aktuellen Ausbildungsmarktbilanz 2022 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**).

E **Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge (kurz: Vertragslösungen)**

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge sind **definiert** als vor Ablauf der Ausbildungsdauer gelöste Ausbildungsverträge. Nicht gemeint ist die Beendigung durch Bestehen der Abschlussprüfung (vgl. § 21 (2) BBiG).

Eine Form der vorzeitigen Lösung von Berufsausbildungsverhältnissen 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 (ab den in 2021 begonnenen Ausbildungsverträgen: tagesgenaue) 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** und Uhly 2015).

Die Gründe für Vertragslösungen werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht (mehr) erhoben (vgl. Uhly 2015, S. 25; BIBB-Datenreport 2014, Kapitel A4.7).

Vertragslösung ≠ Abbruch: Nicht jede vorzeitige Vertragslösung stellt einen Abbruch der dualen Berufsausbildung dar und nicht jeder Abbruch geht mit einer Vertragslösung einher. Beide Begriffe haben eine gemeinsame Schnittmenge, sind jedoch nicht deckungsgleich (vgl. Uhly 2015; 2013).

Zum Verbleib nach der Vertragslösung liegen eine Vielzahl an unterschiedlichen Studien vor, die zu weitgehend übereinstimmenden Befunden kommen. Etwa die Hälfte[126] aller Personen mit vorzeitiger Vertragslösung schließt relativ zeitnah erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab (vgl. Uhly 2015; 2013).[127] In diesen Fällen handelt es sich also um Vertragswechsel innerhalb des Systems der dualen Berufsausbildung (mit und ohne Berufswechsel) und nicht um Ausbildungsabbrüche. Betrachtet man einen längeren Zeitraum und berücksichtigt zudem noch andere Ausbildungen als die des dualen Systems, liegt der Anteil derer mit Ausbildungsabbruch noch deutlich niedriger (vgl. Holtmann/Solga 2022; Kotte 2018).

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;[128] 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 2020 ermittelte das DZHW (vgl. Heublein/Hutzsch/Schmelzer 2022, S. 4ff.) für deutsche Studierende in Bachelorstudiengängen eine Studienabbruchquote von 31 % (Universitäten: 39 %, Hochschulen für angewandte Wissenschaften: 25 %). Unter Berücksichtigung eines längeren Studienverbleibs (Studienverläufe unter Pandemiebedingungen, vgl. Heublein/Hutzsch/Schmelzer 2022, S. 3)[129] berechnete das DZHW näherungsweise jeweils geringere Quoten für die genannten Gruppen (insgesamt 28 %, Universitäten: 35 %, Hochschulen für angewandte Wissenschaften: 20 %).[130] Für die ausländischen Studierenden ergab sich für Bachelorstudiengänge eine Abbruchquote von 49 % (mit Berücksichtigung des längeren Studienverbleibs: 41 %; vgl. Heublein/Hutzsch/Schmelzer 2022, S. 13). Eine grobe Kalkulation einer Abbruchquote im dualen System in Anlehnung an die Berechnung der Studienabbruchquote (vgl. Uhly 2015, S. 37) für die Absolventenkohorte 2020 ergibt 21,9 % Ausbildungsabbrüche im dualen System (wobei hier keine längeren Verweildauern im Jahr 2020 berücksichtigt wurden und auch ausländische Auszubildende einbezogen sind).[131]

126 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 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.

127 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.

128 Grundsätzlich kann zur Analyse von Ausbildungsverläufen im dualen System auch der Längsschnittdatensatz des National Education Panel Survey (NEPS) verwendet werden. 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.

129 Eine auffallend höhere Anzahl von Studierenden in höheren Semestern wird den Absolventen 2020 zugerechnet.

130 Diese Werte ergeben tendenziell eine Unterschätzung, ohne Berücksichtigung längerer Verweildauern tendenziell eine Überschätzung. Der tatsächliche Wert wird irgendwo zwischen beiden Berechnungen liegen.

131 Es handelt sich um eine grobe Kalkulation, die mit größeren Unsicherheiten behaftet ist und deshalb auch nicht jährlich und auch nicht in weiterer Differenzierung 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. Die Abbruchquote ist hier durch einen Vergleich von Erstabsolventenzahlen mit Anfängerzahlen früherer Jahre kalkuliert worden (wobei einzelne Jahrgänge mit unterschiedlichem Gewicht einfließen, um unterschiedlich lange Dauern von Berufsausbildungen zu berücksichtigen). Eine längere Verweildauer in der Ausbildung im Jahr 2020 bzw. über 2020 hinaus wurde nicht berücksichtigt. Insgesamt dürfte dieser Effekt in der dualen Berufsausbildung auch deutlich geringer ausfallen als im Hochschulbereich. Zwar kann auch in der dualen Berufsausbildung die Ausbildung verlängert und die Abschlussprüfung bis zu zwei Mal wiederholt werden; allerdings bestehen hier im Vergleich zum Hochschulbereich weniger Möglichkeiten des individuellen Aufschiebens von Prüfungsteilnahmen. Zudem zeigte sich 2020 im dualen System – im Gegensatz zum Hochschulbereich – zumindest quantitativ ein relativ übliches Prüfungsgeschehen (vgl. Uhly 2021a). Die Zahl der Abschlussprüfungen unterschätzt aufgrund von Meldefehlern in geringem Maße die Anzahl der Absolventen 2020, sodass die so ermittelte Abbruchquote tendenziell überschätzt ist.

Das heißt, aus einem groben Vergleich von Erstabsolventen- und Anfängerzahlen ergibt sich für die Absolventenkohorte 2020 ein rechnerischer Anteil von ca. 22 % der Anfänger/-innen einer dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO), die keinen Berufsabschluss innerhalb des dualen Systems erwarben.[132] Die so kalkulierte Abbruchquote in der dualen Berufsausbildung lag damit unterhalb der Lösungsquote (2020: 25,1 %) und noch deutlicher unterhalb der Studienabbruchquote für Bachelorstudiengänge (Absolventenkohorte 2020: 31 % bzw. 28 %).

Zur Einordnung der Größenordnung der Lösungsquote wäre auch ein Vergleich mit entsprechenden Indikatoren anderer Berufsbildungsbereiche sinnvoll. Für die sog. schulische Berufsausbildung[133] oder die Beamtenausbildung liegt jedoch derzeit keine entsprechende Quote vor.

Die im Folgenden dargestellten Befunde betreffen immer vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung insgesamt und nicht Ausbildungsabbrüche im Speziellen.

Vorzeitige Vertragslösungen 2021 nach Zeitpunkt der Lösung

Im Berichtsjahr 2021 wurden bundesweit 141.207 Ausbildungsverträge vor Ablauf der Ausbildungsdauer vorzeitig gelöst → **Tabelle A5.6-1**. Betrachtet man den Zeitraum zwischen Beginn der Ausbildungsverträge und der vorzeitigen Lösung, so zeigt sich, dass – ähnlich wie auch in den Vorjahren – ca. zwei Drittel der gelösten Ausbildungsverträge innerhalb des ersten Jahres nach Beginn des Ausbildungsvertrages fielen. 36,0 % aller Vertragslösungen erfolgten noch während der Probezeit[134] und 29,5 % nach der Probezeit, aber noch innerhalb der ersten zwölf Monate nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses. Auch in das zweite Jahr nach Vertragsbeginn fiel mit 23,8 % noch ein großer Anteil der Lösungen; bei knapp 11 % der Lösungen lag der Vertragsbeginn länger als 24 Monate zurück. Der Anteil der Probezeitlösungen fiel 2021 etwas höher aus als in den Vorjahren, was auch auf die tagesgenaue Erfassung der Ausbildungsereignisse zurückgeführt werden kann.[135] Seit dem Berichtsjahr 2021 (für die ab 2021 begonnenen Ausbildungsverhältnisse) wurde die tagesgenaue Erfassung der Ereignisse eingeführt, sodass die Analysen zum Zeitpunkt der Vertragslösungen bis 2020 und ab 2021 nicht unmittelbar vergleichbar sind. 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 42,9 % aller Vertragslösungen etwas häufiger in der Probezeit statt. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft traten nur 23,1 % aller Vertragslösungen in die Probezeit; 14,5 % der Lösungen erfolgten in diesen Berufen später als zwei Jahre nach Beginn des Ausbildungsvertrages. Auch im Handwerk fanden 2021 vergleichsweise viele Vertragslösungen erst spät im Verlauf der Berufsausbildung statt; 13 % aller Vertragslösungen im Handwerk fanden 25 Monate nach Vertragsbeginn oder später statt. Ansonsten zeigt sich jedoch insgesamt eine ähnliche Verteilung der Vertragslösungen über die Zeit nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses im Vergleich der Zuständigkeitsbereiche.

Vertragslösungsquote

Die Vertragslösungsquote **E** gibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den begonnenen Ausbildungsverträgen der dualen Berufsausbildung wieder. Sie wird mit den im aktuellen Berichtsjahr gelösten Verträgen berechnet (die im Berichtsjahr oder früher begonnen hatten); sie kann aber auch als (ex ante berechneter) Näherungswert für den Anteil der gelösten Ausbildungsverträge interpretiert werden, die im Berichtsjahr begonnen haben und im gleichen Jahr oder später gelöst werden. Es handelt sich nicht um eine personenbezogene Quote. Der Anteil der Auszubildenden, die (mindestens) eine Vertragslösung aufweisen, wird unterhalb der Lösungsquote

132 Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik liegen auch keine Informationen darüber vor, ob nach der Vertragslösung 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.

133 Für die Pflegeberufe werden Ergebnisse der Statistik zur Pflegeausbildung ab dem Berichtsjahr 2020 veröffentlicht. Hierbei werden auch vorzeitige Vertragslösungen erhoben. Bislang können nur Lösungen, die im ersten (Stand BJ 2020) oder im zweiten Jahr (Stand BJ 2021) nach Beginn der Ausbildung erfolgten, erfasst werden. Das vollständige Lösungsgeschehen kann frühestens nach Abschluss des ersten kompletten Ausbildungsdurchgangs (nach drei Jahren) abgebildet werden. Deshalb liegen aus dieser Statistik noch keine vergleichbaren Lösungsquoten vor; **vgl. Kapitel A6.1**.

134 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 2021 begonnenen Ausbildungsverhältnissen gut 72 % mit einer Probezeit von vier Monaten gemeldet wurden; weitere knapp 23 % mit drei, weniger als 1 % mit zwei, knapp 4 % mit einem Monat und 0,3 % mit null Monaten Probezeit. Letzteres ist nur in besonderen Ausnahmefällen möglich.

135 Zwischen dem Berichtsjahr 2007 und (einschließlich) 2020 wurden mit der nur monatsgenauen Erfassung der Ereignisse Beginn- und Lösungsmonat immer voll in die Dauer bis zur Vertragslösung eingerechnet und somit die Dauer zwischen Beginn und vorzeitiger Vertragslösung tendenziell leicht überschätzt.

Tabelle A5.6-1: **Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen[1] und Zeitpunkt der Vertragslösung[2] (absolut und in % aller Vertragslösungen[3]), Bundesgebiet 2021**

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	70.416	100,0	26.490	37,6	20.877	29,6	16.566	23,5	5.391	7,7	1.092	1,6
Handwerk	50.226	100,0	16.113	32,1	14.796	29,5	12.756	25,4	5.241	10,4	1.320	2,6
Öffentlicher Dienst	1.035	100,0	345	33,2	318	30,6	255	24,6	105	10,1	15	1,4
Landwirtschaft	3.609	100,0	1.128	31,3	1.227	34,0	837	23,2	345	9,6	72	2,0
Freie Berufe	15.363	100,0	6.597	42,9	4.233	27,6	3.039	19,8	1.215	7,9	276	1,8
Hauswirtschaft	558	100,0	129	23,1	198	35,5	150	26,9	63	11,3	18	3,2
Insgesamt	**141.207**	**100,0**	**50.802**	**36,0**	**41.646**	**29,5**	**33.603**	**23,8**	**12.360**	**8,8**	**2.796**	**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).

[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. Seit Berichtsjahr 2021 kann – mit der Einführung der tagesgenauen Erfassung von Vertragslösungen (nicht mehr nur Monat und Jahr) – der Anteil der Lösungen in der Probezeit genauer berechnet werden; vor 2021 Unterschätzung möglich.

[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 2021. 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 2023

liegen und kann für Deutschland auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht ermittelt werden.[136]

Im Berichtsjahr 2021 ergab sich eine Lösungsquote von insgesamt 26,7 % (LQ_{neu}), d. h., 2021 wurde etwas mehr als ein Viertel der begonnenen Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst; während der Probezeit betrug die Lösungsquote 9,7 %, nach der Probezeit 16,9 % → **Tabelle A5.6-2**. War die Lösungsquote 2020 (im ersten Jahr der Coronapandemie) erstmals seit 2015 wieder deutlich gesunken (-1,8 PP), ist sie 2021 wieder um 1,6 Prozentpunkte angestiegen. Allerdings wurde das Vor-Corona-Niveau nicht überschritten, die Lösungsquote liegt zwischen den Werten, die für die Jahre 2018 und 2019 ermittelt wurden. Für Westdeutschland ergab sich 2021 eine Lösungsquote, die wieder auf dem Niveau von 2019 lag (ca. 26 %). Für Ostdeutschland lag die Lösungsquote mit 30,1 % zwar auch über dem Wert von 2020, aber im Jahr 2021 immer noch unterhalb des Wertes von 2019 (31,7 %) und aller Werte seit 2011. Zur Analyse des Vertragslösungsgeschehens unter Pandemiebedingungen im Jahr 2020 siehe ausführlich Uhly 2021a. Zur Entwicklung der Lösungsquote im längerfristigen Zeitverlauf siehe Uhly 2021a; BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.6; BIBB-Datenreport 2014, Kapitel A4.7; BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A5.6; Uhly 2015, S. 39f.

Lösungsquoten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Auszubildenden

Im Gesamtdurchschnitt des dualen Systems ergab sich für das Berichtsjahr 2021 eine etwas höhere Lösungsquote für Frauen (27,1 %) als für Männer (26,4 %) → **Tabelle A5.6-3**. Während der Probezeit lag die Lösungsquote der Frauen bei 10,7 % und damit 1,5 Prozentpunkte über der Quote der Männer. Nach der Probezeit fiel die Lösungsquote der Frauen mit 16,4 % um 0,8 Prozentpunkte geringer aus als die der Männer.

136 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.

E **Vertragslösungsquote (kurz: Lösungsquote) – „Schichtenmodell", neue Berechnungsweise**

Die Lösungsquote nach dem Schichtenmodell wird entsprechend folgender Formel berechnet:

$$LQ_{neu} = \left(\frac{\text{Anzahl der Verträge mit Lösungen im Jahr}_0 \text{ und Beginn im Jahr}_0}{\text{Anzahl der im Jahr}_0 \text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} + \frac{\text{Anzahl der Verträge mit Lösungen im Jahr}_0 \text{ und Beginn im Jahr}_{-1}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{-1} \text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} + \frac{\text{Anzahl der Verträge mit Lösungen im Jahr}_0 \text{ und Beginn im Jahr}_{-2}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{-2} \text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} + \frac{\text{Anzahl der Verträge mit Lösungen im Jahr}_0 \text{ und Beginn im Jahr}_{-3 \text{ oder früher}}}{\text{Anzahl der im Jahr}_{-3} \text{ begonnenen Ausbildungsverträge}} \right) \cdot 100$$

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 2021 nur einen Teil der Verträge, die 2021 begonnen und vorzeitig gelöst wurden. Der Anteil gelöster Verträge wird sich noch erhöhen, da einige der 2021 begonnenen Verträge (die in 2021 nicht gelöst wurden) erst 2022 oder später noch gelöst werden. Da mit Datenstand BJ 2021 noch unbekannt ist, wie viele der Verträge künftig noch gelöst werden, können stellvertretend Vergangenheitswerte herangezogen werden. Die Anteile der 2020 oder früher begonnenen Verträge, die im Jahr 2021 gelöst wurden, können als stellvertretende Größen für den Anteil der 2021 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 Erläuterungen in DAZUBI-Online **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf** und Uhly 2022b.

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.

Größere Unterschiede hinsichtlich der Lösungsquoten von Frauen und Männern zeigten sich in den Zuständigkeitsbereichen Handwerk und Landwirtschaft → **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 in geringerem Maße auch Industrie und Handel). Umgekehrt waren die Lösungsquoten von Männern in den Zuständigkeitsbereichen vergleichsweise hoch, in denen der Männeranteil an den Auszubildenden geringer war (Freie Berufe und Öffentlicher Dienst). 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 insgesamt 35,3 % vorzeitig gelöst, von den Ausbildungsverträgen der Auszubildenden mit deutschem Pass nur 25,5 %. Diese Relation zeigt sich auch bei den Lösungen innerhalb und nach der Probezeit. In den Zuständigkeitsbereichen Öffentlicher Dienst und Freie Berufe fällt die Differenz der Lösungsquoten zwischen Deutschen und ausländischen Auszubildenden mit ca. drei Prozentpunkten am geringsten aus. Sehr hohe Lösungsquoten ausländischer Auszubildender ergaben sich mit über 40 % im Handwerk und in der Landwirtschaft. Für die Ausbildungsberufe des Öffentlichen Dienstes ergab sich im Berichtsjahr 2021 mit 9,9 % 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

Tabelle A5.6-2: **Vertragslösungsquote[1] in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 2010 bis 2021**

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
2021	26,7	26,0	30,1	9,7	16,9

[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. Seit dem Berichtsjahr 2021 kann mit der Einführung der tagesgenauen Erfassung von Vertragslösungen (nicht mehr nur Monat und Jahr) der Anteil der Lösungen in der Probezeit genauer berechnet werden; vor 2021 war die LQ während der Probezeit tendenziell leicht unter- und die LQ nach der Probezeit leicht überschätzt.

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 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

(**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 fast 39 % eine deutlich höhere Lösungsquote auf als Studienberechtigte (16,5 %). Die Verträge von Auszubildenden mit Realschulabschluss wurden zu 24,9 % vorzeitig gelöst. Diese Rangfolge der Abschlussgruppen zeigt sich ähnlich in allen Zuständigkeitsbereichen. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft (25,2 %) und der Freien Berufe (23,7 %) sowie im Handwerk (22,2 %) fielen die Lösungsquoten der Studienberechtigten vergleichsweise hoch aus. Die Relationen von Lösungsquoten während und nach der Probezeit fielen über alle Schulabschlüsse hinweg ähnlich aus **→ Tabelle A5.6-3**.

Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Lösungsquote im Gesamtdurchschnitt bei allen hier betrachteten Personengruppen (vgl. Uhly 2021a).

Vertragslösungsquoten nach Ländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen

Die Lösungsquoten unterschieden sich deutlich zwischen den Ländern. Sie reichten von durchschnittlich unter 24 % in Baden-Württemberg und Bayern bis 34,2 % in Berlin **→ Tabelle A5.6-4**. Insgesamt fiel die Lösungsquote in den ostdeutschen Bundesländern höher aus;[137] allerdings lag sie auch im Saarland, in Rheinland-Pfalz und in Bremen über 28 % und fiel in Sachsen (26,3 %) leicht unterdurchschnittlich aus.

Ebenso variierten die Lösungsquoten zwischen den Zuständigkeitsbereichen **→ Tabelle A5.6-4**. In den Berufen des Handwerks zeigte sich mit 33,6 % im Bundesdurchschnitt die höchste Lösungsquote, auch bei den Freien Berufen (30,9 %) zeigte sich eine vergleichsweise hohe Lösungsquote. Eine sehr niedrige durchschnittliche Lösungsquote von nur 7,1 % ergab sich lediglich für die Berufe des Zuständigkeitsbereichs Öffentlicher Dienst. Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel sowie Landwirtschaft fiel sie mit 23,5 % bzw. 24,8 % unterdurchschnittlich aus. In allen Zuständigkeitsbereichen stieg die Lösungsquote 2021 an.

Die Lösungsquoten variierten noch deutlicher zwischen den einzelnen dualen Ausbildungsberufen **→ Tabelle**

137 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 A5.6-3: **Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %)[1] nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen[2], Bundesgebiet 2021**

Personenmerkmal	LQ_{neu} nach Zeitpunkt der Lösung			LQ_{neu} nach Zuständigkeitsbereichen					
	insgesamt	während der Probezeit (max. 4 Monate)	nach der Probezeit	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Geschlecht									
männlich	26,4	9,2	17,2	22,9	32,9	8,6	23,7	32,6	28,5
weiblich	27,1	10,7	16,4	24,7	36,9	6,2	27,6	30,7	29,4
Staatsangehörigkeit									
deutsche Staatsangehörigkeit	25,5	9,3	16,2	22,6	32,4	7,0	24,3	30,3	28,8
ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Ausländer/-innen)	35,3	12,9	22,5	32,5	40,5	9,9	40,1	33,5	36,5
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss									
ohne Hauptschulabschluss	38,6	13,6	25,0	33,1	48,1	11,8	32,2	41,4	30,9
mit Hauptschulabschluss	38,5	13,9	24,6	36,2	41,6	13,4	32,2	40,2	29,2
mit Realschulabschluss	24,9	9,1	15,9	23,0	28,7	8,0	22,3	30,6	27,7
mit Studienberechtigung	16,5	6,4	10,1	15,0	22,2	6,0	17,0	23,7	25,2
Insgesamt	**26,7**	**9,7**	**16,9**	**23,5**	**33,6**	**7,1**	**24,8**	**30,9**	**29,3**

[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 2018 bis 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

A5.6-5. Betrachtet man die 20 Berufe[138] mit den jeweils höchsten und niedrigsten Lösungsquoten, reichten die Lösungsquoten von unter 5 % bis über 50 %. Es zeigen sich weitgehend übereinstimmende Ergebnisse gegenüber den Vorjahren. Unterschiede zu den Vorjahren beruhen meist nur auf wenigen Rangplatzdifferenzen. Sehr hohe Lösungsquoten waren vor allem in den Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes (z. B. Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie, Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-fachfrau und Hotelfachmann/-fachfrau)[139] zu beobachten. Auch in anderen primären Dienstleistungsberufen, insbesondere aus den Tätigkeitsbereichen Transport, Körperpflege sowie Reinigung[140] (z. B. Gebäudereiniger/-in, Fachkraft für Schutz und Sicherheit, Kosmetiker/-in, Friseur/-in, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice sowie Berufskraftfahrer/-in), fielen die Lösungsquoten erneut vergleichsweise hoch aus. Außerdem fallen einige Bauberufe (Dachdecker/-in, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin sowie Gerüstbauer/-in) sowie Lebensmittelberufe des Handwerks (Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Bäcker/-in) unter die 20 Berufe mit den höchsten Lösungsquoten 2021. Von den Landwirtschaftsberufen finden sich in dieser Liste die Berufe Pferdewirt/-in und Tierwirt/-in. Auch der Ausbildungsberuf Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau findet sich unter den 20 Berufen mit den höchsten Lösungsquoten; obwohl er den sekundären Dienstleistungsberufen zugeordnet wird (vgl. Kapitel A5.4), die größtenteils niedrige Lösungsquoten aufweisen.

Auch wenn im Durchschnitt im Handwerk die Lösungsquote höher ausfällt, sind sehr hohe Lösungsquoten nicht in besonderer Weise in Handwerksberufen zu finden; allerdings gibt es kaum größere Handwerksberufe mit

138 Einbezogen wurden staatlich anerkannte Ausbildungsberufe des dualen Systems mit mindestens 300 begonnenen Verträgen im Jahr 2021.
139 Bei dem Beruf Fachkraft im Gastgewerbe fällt die Lösungsquote mit 36,7 % auch überdurchschnittlich aus (Rangplatz 29).
140 Zur Unterscheidung von primären und sekundären Dienstleistungsberufen sowie Fertigungsberufen siehe Kapitel A5.4.

Tabelle A5.6-4: **Vertragslösungsquoten in % der begonnenen Ausbildungsverträge (LQ_{neu})[1] nach Zuständigkeitsbereichen[2] und Ländern 2021**

Land	Insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe[3]	Hauswirtschaft
Baden-Württemberg	23,5	19,9	28,1	8,1	22,1	37,5	21,9
Bayern	23,6	20,7	29,5	2,9	17,6	28,0	27,2
Berlin	34,2	31,7	40,5	12,7	26,2	41,0	45,0
Brandenburg	30,7	29,8	35,8	6,5	29,1	34,5	37,7
Bremen	28,1	25,5	38,8	5,8	24,0	30,5	33,3
Hamburg[3]	27,9	25,3	39,7	8,9	38,8	22,9	22,6
Hessen	26,4	23,6	33,0	8,9	29,1	29,6	
Mecklenburg-Vorpommern	30,6	30,3	34,4	8,6	33,3	28,9	34,4
Niedersachsen	27,8	24,4	34,3	5,5	24,9	32,4	23,9
Nordrhein-Westfalen	26,8	23,1	35,6	6,5	26,3	29,2	32,4
Rheinland-Pfalz	28,4	23,8	38,6	10,6	17,6	28,0	35,9
Saarland	28,8	23,1	40,7	5,4	33,9	27,2	23,2
Sachsen	26,3	25,0	30,7	8,6	23,5	30,8	32,6
Sachsen-Anhalt	31,0	29,5	38,3	5,5	34,3	28,0	33,9
Schleswig-Holstein	31,1	28,5	38,1	9,2	26,7	29,4	
Thüringen	29,5	27,7	36,6	8,3	30,6	27,4	34,7
Ostdeutschland	30,1	28,6	35,6	8,8	29,0	34,7	35,1
Westdeutschland	26,0	22,6	33,3	6,7	23,6	30,4	27,5
Bundesgebiet	**26,7**	**23,5**	**33,6**	**7,1**	**24,8**	**30,9**	**29,3**

[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.

[3] Die Lösungsquote für die Freien Berufe in Hamburg ist aufgrund eines Meldefehlers für den Beruf Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r unterschätzt (vgl. Hinweise zu den Berichtsjahren in DAZUBI-Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf).

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2018 bis 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

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, Justizfachangestellte/-r, Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen, Sozialversicherungsfachangestellte/-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, Chemikant/-in, Chemielaborant/-in, Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Fertigungsmechaniker/-in, Mechatroniker/-in, Industriemechaniker/-in, Verfahrenstechnologe/-technologin Metall und Elektroniker/-in für Betriebstechnik).

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

Tabelle A5.6-5: **Ausbildungsberufe[1] mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %[2], Bundesgebiet 2021**

Ausbildungsberufe mit den höchsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Begonnene Ausbildungsverträge	Lösungsquote (LQ_{neu}) (in %)	Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Begonnene Ausbildungsverträge	Lösungsquote (LQ_{neu}) (in %)
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	(IH/HwEx)	1.852	50,8	Verwaltungsfachangestellte/-r	(ÖD/HwEx)	6.579	4,7
Gebäudereiniger/-in	(Hw)	920	49,7	Justizfachangestellte/-r	(ÖD)	762	5,1
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	(IH/HwEx)	5.213	48,4	Biologielaborant/-in	(IH)	462	7,0
Kosmetiker/-in	(IH/HwEx)	308	47,8	Fachkraft für Abwassertechnik	(IH/ÖD/HwEx)	411	7,1
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	(IH)	1.464	47,5	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	(IH/HwEx)	2.112	7,9
Koch/Köchin	(IH/HwEx)	7.595	46,6	Fertigungsmechaniker/-in	(IH/HwEx)	705	8,2
Friseur/-in	(Hw)	7.836	45,3	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	(IH/ÖD/HwEx)	531	8,3
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	(IH/HwEx)	623	45,0	Chemikant/-in	(IH/HwEx)	2.121	8,3
Berufskraftfahrer/-in	(IH/HwEx)	3.443	44,8	Chemielaborant/-in	(IH/HwEx)	1.527	9,0
Restaurantfachmann/-fachfrau	(IH/HwEx)	2.529	44,4	Forstwirt/-in	(Lw)	744	9,5
Bäcker/-in	(IH/Hw)	2.310	42,6	Straßenwärter/-in	(IH/ÖD)	867	9,7
Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau	(IH)	1.378	42,4	Sozialversicherungsfachangestellte/-r	(ÖD)	2.535	9,8
Hotelfachmann/-fachfrau	(IH/HwEx)	6.900	42,0	Industriekaufmann/-kauffrau	(IH/HwEx)	14.892	9,9
Dachdecker/-in	(Hw)	4.563	42,0	Mechatroniker/-in	(IH/HwEx)	7.590	10,0
Maler/-in und Lackierer/-in	(Hw)	8.630	41,8	Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	(ÖD)	759	10,2
Gerüstbauer/-in	(IH/Hw)	471	41,0	Bankkaufmann/-kauffrau	(IH/ÖD)	7.902	10,7
Pferdewirt/-in	(Lw)	889	40,3	Industriemechaniker/-in	(IH/HwEx)	10.059	11,1
Drogist/-in	(IH)	1.515	40,3	Verfahrenstechnologe/-technologin Metall	(IH/HwEx)	429	11,9
Florist/-in	(IH/HwEx)	1.034	39,5	Vermessungstechniker/-in	(IH/ÖD/HwEx)	948	11,9
Tierwirt/-in	(Lw)	377	38,8	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	(IH/HwEx)	6.384	12,0

[1] Ausbildungsberufe, in denen mindestens 300 Ausbildungsverträge im Jahr 2021 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] IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD = Öffentlicher Dienst; Lw = Landwirtschaft

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2018 bis 2021; Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2023

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 sind bspw. eher in Berufen mit instabileren Ausbildungsverhältnissen zu finden, außerdem weniger wahrscheinlich in ihrem Wunschberuf, was auch zu einem höheren Lösungsrisiko führt. Im Handwerk finden sich 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,[141] 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 Korrelation, aber kein kausaler Zusammenhang besteht (siehe hierzu BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.6).[142] 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.[143] 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 neun 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 (ANR) 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. Dies kann gerade dann bedeutsam sein, wenn man zunächst

141 Zu einer Analyse der Gründe für bzw. der Verläufe nach Vertragslösungen auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS) siehe Holtmann/Solga 2022 und BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A8.3.

142 Seit den im Jahr 2020 begonnenen Ausbildungsverträgen erhebt die Berufsbildungsstatistik auch die vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung je Ausbildungsjahr. Erste (noch unveröffentlichte) Analysen zeigen auch hier bei den dualen Ausbildungsberufen eine negative Korrelation von durchschnittlicher Vergütung und Lösungsquote. Außerdem ergibt sich im multivariaten Modell bei den Einzeldaten ein signifikant negativer Effekt der Vergütung im ersten Ausbildungsjahr für die abhängige Variable Vertragslösung (Dummy-Variable ja/nein).

143 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.

keinen Ausbildungsplatz im Wunschberuf erhielt. So muss eine Vertragslösung kein Scheitern der Auszubildenden bedeuten. Holtmann und Solga (2022) stellen auf Basis einer Analyse des NEPS fest: „Insgesamt spielen die integrationsbezogenen Parameter (wie Wunschberuf und Zufriedenheit) eine größere Rolle für Abbrüche, als die leistungsrelevanten Parameter“ (Holtmann/Solga 2022, S. 42).

Im Jahr 2020 sank die Lösungsquote trotz gleichbleibender ANR, was auch mit den besonderen Unsicherheiten im ersten Jahr der Coronapandemie erklärt werden kann (siehe hierzu BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A5.6 und Uhly 2021a). Im Jahr 2021 stieg die Lösungsquote wieder an, sie liegt noch geringfügig unter dem Niveau des Jahres 2019. Langfristige Effekte der Ausbildungsverläufe unter Pandemiebedingungen lassen sich erst in den kommenden Jahren analysieren.

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,[144] Präventionsmaßnahmen der Berufsberatung oder an Berufsschulen[145] 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.[146]

(Alexandra Uhly)

144 Siehe hierzu die Themenseite des Bundesinstituts für Berufsbildung „Übergänge in Ausbildung und Beruf“: **https://www.bibb.de/de/44.php**.

145 Vgl. bspw. das Projekt Praelab: **http://www.praelab-hdba.de/** oder das hessische Programm QuABB: **https://www.quabb-hessen.de/** (QuABB sieht auch Beratungsleistungen für Betriebe, Lehrer/-innen und Eltern vor). Siehe hierzu auch das Schweizer Pilotprojekt „Gemeinsam zum Erfolg“ (vgl. Laupper 2017).

146 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/Hw0 (Satzart 1) jährlich für alle Ausbildungsverträge Monat und Jahr (ab den in 2021 begonnenen Verträgen auch das volle Datum) 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 je 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 Zulas-**

sung (in der Differenzierung: vorzeitig und fristgemäß [also gemäß Ausbildungsvertrag]). 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. daran teilnehmen. Zwischen den Jahren 2010 und 2019 ging die Anzahl der Prüfungsteilnahmen und auch die Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen kontinuierlich zurück. Im Jahr 2020 war die Anzahl der Prüfungsteilnehmer/-innen im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert. Auch im Jahr 2021 veränderten sich die Anzahl der Prüfungsteilnahmen (+0,7 %), der Prüfungsteilnehmer/-innen (+0,4 %) sowie der Absolventen und Absolventinnen (-0,4 %) im Vergleich zum Vorjahr kaum. Bei den Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen und Wiederholungsprüfungen waren leichte Zuwächse zu verzeichnen, die Zahl der Absolventen/Absolventinnen ging geringfügig zurück. Insgesamt erfolgten im Jahr 2021 427.242 Abschlussprüfungen von Auszubildenden des dualen Systems und es nahmen 413.625 Auszubildende an mindestens einer Abschlussprüfung teil. Von diesen bestanden 378.630 die Abschlussprüfung, erwarben also einen Berufsabschluss im dualen System. Somit zeigen sich selbst unter den schwierigen Bedingungen der Coronapandemie insgesamt keine deutlichen Rückgänge bei den Abschlussprüfungen der Auszubildenden bzw. den Absolventen und Absolventinnen des dualen Systems. Im Hochschulbereich ging dagegen 2020 die Zahl der Absolventen und Absolventinnen im Vergleich zum Vorjahr um 6 % zurück (vgl. Statistisches Bundesamt 2021i); im Jahr 2021 ergab sich dort jedoch wieder ein Anstieg um 9 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2022n). Zur langfristigen Entwicklung der Abschlussprü-

Tabelle A5.7-1: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung, Teilnahmen, Teilnehmer/-innen und Prüfungserfolg 2010 bis 2021, Deutschland**

Jahr	Abschlussprüfungen (absolut)[1]		*darunter:* Wiederholungsprüfungen		bestandene Prüfungen		
	Prüfungsteilnahmen	Prüfungsteilnehmer/-innen	absolut	in % aller Prüfungsteilnahmen	absolut	in % der Prüfungsteilnahmen (EQ I)	in % der Prüfungsteilnehmer/-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
2021[2]	427.242	413.625	32.550	7,6	378.630	88,6	91,5

[1] Die Zahl der Prüfungsteilnahmen (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.

[2] Aufgrund eines Meldefehlers einer Handwerkskammer Schleswig-Holsteins im Berichtsjahr 2021 (wie auch 2020) ist die Anzahl der Abschlussprüfungen leicht unterschätzt (es fehlen ca. 1.100 Prüfungen); siehe hierzu Uhly/Kroll 2022 (**https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf**).

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2021;
Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

fungen seit 1977 sowie einer ausführlichen Analyse der Teilnahme an Abschlussprüfungen der Auszubildenden und den Indikatoren des Prüfungserfolges unter Pandemiebedingungen im Jahr 2020 siehe Uhly 2021a.

→ **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 2021 keine negativen Effekte der Ausbildung unter Pandemiebedingungen. 88,6 % aller Prüfungsteilnahmen von Auszubildenden waren erfolgreich (EQ I), von allen Prüfungsteilnehmern/Prüfungsteilnehmerinnen bestanden 91,5 % die Prüfung (EQ II). 34.995 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 2021 waren dies von allen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern nur 2.400 bzw. 0,6 %. Der Anteil der Wiederholungsprüfungen an allen Prüfungen betrug 7,6 % und fällt somit nur geringfügig höher aus als in den letzten zehn Jahren (6 % bis 7 %). Auch die Erfolgsquote veränderte sich seit 2010 kaum.

Im Folgenden werden Befunde zu den Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung des Berichtsjahres 2021 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 im Jahr 2020 siehe Uhly 2021a.

Prüfungsteilnahme und Prüfungserfolg 2021 – 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; hierunter werden auch die Prüfungsteilnahmen nach vertraglich vereinbarten Verlängerungen gemäß § 8 BBiG/§ 27c Abs. 2 HwO gefasst). Die Zulassung kann aber auch vor Ablauf der regulären Ausbildungszeit erfolgen, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen („vorzeitige Zulassung“; § 45 Abs. 1 BBiG/§ 37 Abs. 1 HwO).

E Prüfungserfolg/Erfolgsquoten

Auf Basis der Berufsbildungsstatistik können für die Abschlussprüfungen grundsätzlich zwei Arten von **Erfolgsquoten** berechnet werden, jeweils bezogen auf das Berichtsjahr:

EQ I: Der Anteil der bestandenen Prüfungen an allen **Prüfungsteilnahmen** eines Berichtsjahres:

$$\text{EQ I} = \frac{\text{Anzahl der bestandenen Abschlussprüfungen}}{\text{Anzahl aller Prüfungsteilnahmen}} \cdot 100$$

EQ II: Der Anteil der Auszubildenden mit bestandenen Prüfungen an allen **Prüfungsteilnehmern bzw. -teilnehmerinnen** eines Berichtsjahres:

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

Die Erfolgsquoten werden auf Basis der gerundeten Daten berechnet; bei kleinen Fallzahlen kann dies zu Verzerrungen führen.

EQ II fällt stets 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. Insofern geben die Erfolgsquoten nur eingeschränkt den Erfolg bzw. Misserfolg bezüglich des Erreichens eines Berufsabschlusses wieder.

Tabelle A5.7-2: **Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen[1] der Auszubildenden des dualen Systems 2021 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen[2], Deutschland**

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich[2]	Erstprüfungen 2021	*darunter nach Art der Zulassung:*			
		fristgemäß		vorzeitig	
	Teilnehmner/-innen	absolut	in % (aller Erstprüfungen)	absolut	in % (aller Erstprüfungen)
Baden-Württemberg	59.802	55.068	92,1	4.734	7,9
Bayern	72.633	69.141	95,2	3.495	4,8
Berlin	10.776	8.703	80,8	2.073	19,2
Brandenburg	7.482	6.990	93,4	492	6,6
Bremen	4.164	3.693	88,7	471	11,3
Hamburg	9.600	8.484	88,4	1.116	11,6
Hessen	27.966	23.898	85,5	4.068	14,5
Mecklenburg-Vorpommern	5.676	5.409	95,3	267	4,7
Niedersachsen	41.235	36.783	89,2	4.452	10,8
Nordrhein-Westfalen	88.911	78.684	88,5	10.224	11,5
Rheinland-Pfalz	18.900	17.574	93,0	1.326	7,0
Saarland	4.680	4.113	87,9	567	12,1
Sachsen	14.253	13.689	96,0	564	4,0
Sachsen-Anhalt	7.449	7.068	94,9	384	5,2
Schleswig-Holstein[3]	13.794	12.255	88,8	1.539	11,2
Thüringen	7.371	7.068	95,9	303	4,1
Industrie und Handel	245.598	217.824	88,7	27.774	11,3
Handwerk[3]	89.751	87.456	97,4	2.295	2,6
Öffentlicher Dienst	12.885	11.937	92,6	948	7,4
Landwirtschaft	10.203	10.002	98,0	198	1,9
Freie Berufe	34.812	29.970	86,1	4.842	13,9
Hauswirtschaft	1.446	1.425	98,5	21	1,5
Deutschland/Bereiche insgesamt	**394.692**	**358.617**	**90,9**	**36.075**	**9,1**

[1] Erstprüfungen 2021 der Auszubildenden des dualen Systems (Abschlussprüfungen ohne Wiederholungsprüfungen). Die Ausprägung „Zulassung nach Verlängerung" wird seit dem Berichtsjahr 2021 nicht mehr angewandt. Liegt eine Vertragsverlängerung vor und eine entsprechend spätere Prüfungsteilnahme, so ist dies eine fristgemäße Prüfungsteilnahme (die Kategorie fristgemäß bezieht sich auf die nach Ausbildungsvertrag vereinbarte Dauer der Ausbildung).

[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 2021 (wie auch in 2020) ist die Anzahl der Abschlussprüfungen für Schleswig-Holstein insgesamt deutlich unterschätzt. Außerdem liegt auch eine leichte Untererfassung für das Handwerk insgesamt in Deutschland vor, vgl. Uhly/Kroll 2022 (https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf).

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2021. 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 2023

Von allen 394.692 Teilnehmerinnen und Teilnehmern an einer ersten Abschlussprüfung im Berichtsjahr 2021 wurde für 90,9 % eine fristgemäße Prüfungsteilnahme gemeldet → **Tabelle A5.7-2**. Fristgemäß bezieht sich hierbei nicht auf die in der Ausbildungsordnung genannte Ausbildungsdauer, sondern auf die im Ausbildungsvertrag festgelegte Dauer. 9,1 % aller Teilnahmen an der ersten Abschlussprüfung wurden mit einer Verkürzung gemäß § 45 (1) BBiG gemeldet; dieser Anteil variiert deutlich nach Bundesländern (z. B. Berlin: 19,2 %; Hessen: 14,5 %; Sachsen und Thüringen: ca. 4 % oder Mecklenburg-Vorpommern, Bayern und Sachsen-Anhalt: ca. 5 %) sowie nach Zuständigkeitsbereichen (Freie Berufe: 13,9 % und Industrie und Handel: 11,3 %; Öffentlicher Dienst: 7,4 %; Hauswirtschaft, Landwirtschaft und Handwerk: ca. 2 %).

Tabelle A5.7-3: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen[1] 2021**

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich[1]	Erstprüfungen 2021			Erste Wiederholungsprüfungen 2021			Zweite Wiederholungsprüfungen 2021		
	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	59.802	56.094	93,8	2.286	1.659	72,6	357	174	48,7
Bayern	72.633	66.243	91,2	4.716	2.985	63,3	954	528	55,3
Berlin	10.776	9.099	84,4	1.263	858	67,9	273	153	56,0
Brandenburg	7.482	6.459	86,3	801	546	68,2	180	111	61,7
Bremen	4.164	3.702	88,9	375	237	63,2	93	54	58,1
Hamburg	9.600	8.772	91,4	612	435	71,1	96	63	65,6
Hessen	27.966	25.098	89,7	1.995	1.227	61,5	372	219	58,9
Mecklenburg-Vorpommern	5.676	4.917	86,6	573	369	64,4	138	66	47,8
Niedersachsen	41.235	37.404	90,7	2.913	2.052	70,4	492	279	56,7
Nordrhein-Westfalen	88.911	80.529	90,6	6.438	4.035	62,7	1.269	690	54,4
Rheinland-Pfalz	18.900	17.055	90,2	1.377	873	63,4	261	135	51,7
Saarland	4.680	4.131	88,3	414	252	60,9	93	21	22,6
Sachsen	14.253	12.729	89,3	1.272	870	68,4	303	192	63,4
Sachsen-Anhalt	7.449	6.426	86,3	762	480	63,0	171	78	45,6
Schleswig-Holstein[2]	13.794	12.573	91,1	867	618	71,3	138	84	60,9
Thüringen	7.371	6.594	89,5	573	396	69,1	123	66	53,7
Industrie und Handel	245.598	227.505	92,6	14.214	9.585	67,4	2.970	1.686	56,8
Handwerk	89.751	76.893	85,7	8.487	5.472	64,5	1.572	786	50,0
Öffentlicher Dienst	12.885	12.078	93,7	531	387	72,9	66	33	50,0
Landwirtschaft	10.203	8.793	86,2	1.080	750	69,4	174	123	70,7
Freie Berufe	34.812	31.218	89,7	2.829	1.656	58,5	528	288	54,5
Hauswirtschaft	1.446	1.338	92,5	93	42	45,2	9	3	*
Deutschland/Bereiche insgesamt	**394.692**	**357.825**	**90,7**	**27.234**	**17.889**	**65,7**	**5.316**	**2.916**	**54,9**

* 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 2021 (wie auch 2020) ist die Anzahl der Abschlussprüfungen für Schleswig-Holstein insgesamt deutlich und fürs Handwerk insgesamt leicht unterschätzt (es fehlen ca. 1.100 Prüfungsmeldungen), vgl. Uhly/Kroll 2022 (https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf).

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2021. 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 2023

→ **Tabelle A5.7-3** differenziert alle Prüfungsteilnahmen 2021 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 2021 bei 90,7 %. Für alle, die irgendwann zuvor nicht bestanden hatten und 2021 an einer ersten Wiederholungsprüfung teilnahmen, betrug die Erfolgsquote nur noch 65,7 %.[147] Im dritten Prüfungsversuch lag die Erfolgsquote 2021 bei nur noch 54,9 %.

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

Tabelle A5.7-4: **Abschlussprüfungen und Prüfungserfolg (absolut und in %) in der dualen Berufsausbildung nach Personenmerkmalen (Auszubildende), Deutschland 2021**

Abschlussprüfungen und Prüfungserfolg	Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer/-innen	Ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Studienberechtigung	Keine Angabe Schulabschluss[1]	Insgesamt
Prüfungsteilnahmen	268.818	158.424	378.096	49.146	13.263	95.544	177.240	132.192	9.003	427.242
darunter: Wiederholungsprüfungen	22.770	9.780	24.828	7.722	1.980	14.187	11.598	3.345	1.437	32.550
Prüfungsteilnehmer/-innen	258.918	154.707	367.812	45.813	12.540	89.877	172.032	130.803	8.373	413.625
Bestandene Prüfungen (Absolventen/Absolventinnen)	234.039	144.591	342.021	36.609	10.008	73.737	160.839	127.437	6.609	378.630
Erfolgreiche Prüfungen in % aller Prüfungsteilnahmen (EQ I)[2]	87,1	91,3	90,5	74,5	75,5	77,2	90,7	96,4	73,4	88,6
Anteil der Wiederholungsprüfungen (in % aller Prüfungsteilnahmen)	8,5	6,2	6,6	15,7	14,9	14,8	6,5	2,5	16,0	7,6
Erfolgreiche Prüfungen in % aller Prüfungsteilnehmer/-innen (EQ II)[3]	90,4	93,5	93,0	79,9	79,8	82,0	93,5	97,4	78,9	91,5

[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 2021.
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 2023

Der Anteil derjenigen, die bereits im ersten Prüfungsversuch erfolgreich waren, unterschied sich deutlich nach Bundesländern (Baden-Württemberg: 93,8 %; Brandenburg und Sachsen-Anhalt: 86,3 %) und auch nach Zuständigkeitsbereichen (Öffentlicher Dienst: 93,7 %; Handwerk: 85,7 %).

Erfolgsquoten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Wie unterscheidet sich der Prüfungserfolg zwischen Männern und Frauen, zwischen deutschen und ausländischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bzw. nach Schulabschluss?[148]

→ **Tabelle A5.7-4** zeigt, dass im Berichtsjahr 2021 für Männer (90,4 %) die Prüfungserfolgsquote (EQ II) etwas geringer ausfällt als bei Frauen (93,5 % der Teilnehmerinnen). Die Männer erreichen diese auch erst mit einem etwas höheren Anteil an Wiederholungsprüfungen (Anteil Wiederholungsprüfungen Männer: 8,5 %, Frauen: 6,2 %).

Deutlicher unterschieden sich die Erfolgsquoten zwischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit und ohne deutschem Pass. Von allen deutschen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bestanden 93,0 % die Abschlussprüfung, von den Ausländern/Ausländerinnen waren es lediglich 79,9 %. 15,7 % der Prüfungsteilnahmen der ausländischen Auszubildenden waren dabei Wiederholungsprüfungen; bei deutschen Auszubildenden waren dies nur 6,6 %. Die unterschiedlichen Erfolgsquoten von deutschen und ausländischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern gehen zum Teil mit unterschiedlichen Schulabschlüssen einher.

Erfolgsquoten nach allgemeinbildendem Schulabschluss

Die Erfolgsquoten unterschieden sich deutlich nach dem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss der Prüfungsteilnehmer/-innen: Bei denjenigen ohne bzw. mit einem Hauptschulabschluss lag die Erfolgsquote (EQ II) 2021 bei 79,8 % bzw. 82,0 %. Von den Prüfungsteilnehmenden mit Realschulabschluss (oder vergleichbarem Abschluss) bestanden 93,5 % und von den Studienberechtigten 97,4 % die Abschlussprüfung. Die höheren Erfolgsquoten wurden auch bei deutlich geringerem Anteil an Wiederholungsprüfungen erreicht.

148 Eine Differenzierung der Erfolgsquoten nach Personenmerkmalen und zusätzlich nach Zuständigkeitsbereichen findet sich im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.7.

Tabelle A5.7-5: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 2021 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	62.442	61.326	2.640	4,2	57.927	92,8	94,5
Bayern	78.303	75.840	5.670	7,2	69.756	89,1	92,0
Berlin	12.315	11.613	1.539	12,5	10.110	82,1	87,1
Brandenburg	8.460	8.091	981	11,6	7.119	84,1	88,0
Bremen	4.629	4.437	465	10,0	3.993	86,3	90,0
Hamburg	10.308	9.975	708	6,9	9.270	89,9	92,9
Hessen	30.333	29.355	2.367	7,8	26.541	87,5	90,4
Mecklenburg-Vorpommern	6.387	6.066	711	11,1	5.352	83,8	88,2
Niedersachsen	44.640	43.326	3.402	7,6	39.738	89,0	91,7
Nordrhein-Westfalen	96.618	93.306	7.707	8,0	85.254	88,2	91,4
Rheinland-Pfalz	20.535	19.890	1.635	8,0	18.063	88,0	90,8
Saarland	5.187	4.950	507	9,8	4.404	84,9	89,0
Sachsen	15.828	15.261	1.578	10,0	13.788	87,1	90,3
Sachsen-Anhalt	8.385	7.953	936	11,2	6.984	83,3	87,8
Schleswig-Holstein[2]	14.799	14.418	1.002	6,8	13.275	89,7	92,1
Thüringen	8.070	7.818	699	8,7	7.056	87,4	90,3
Industrie und Handel	262.779	256.740	17.181	6,5	238.773	90,9	93,0
Handwerk[2]	99.810	94.677	10.059	10,1	83.151	83,3	87,8
Öffentlicher Dienst	13.482	13.167	597	4,4	12.498	92,7	94,9
Landwirtschaft	11.457	11.109	1.254	10,9	9.666	84,4	87,0
Freie Berufe	38.169	36.444	3.357	8,8	33.159	86,9	91,0
Hauswirtschaft	1.548	1.488	102	6,6	1.383	89,3	92,9
Deutschland/Bereiche insgesamt	**427.242**	**413.625**	**32.550**	**7,6**	**378.630**	**88,6**	**91,5**

[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.

[2] Aufgrund eines Meldefehlers einer Handwerkskammer Schleswig-Holsteins im Berichtsjahr 2021 (wie auch 2020) ist die Anzahl der Abschlussprüfungen für Schleswig-Holstein insgesamt deutlich und fürs Handwerk insgesamt leicht unterschätzt (es fehlen ca. 1.100 Prüfungsmeldungen), vgl. Uhly/Kroll 2022 (https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf).

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2021. 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 2023

Erfolgsquoten nach Ländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen

Betrachtet man die Erfolgsquote (EQ II) insgesamt, so variierte auch diese im Jahr 2021 im Vergleich der Bundesländer zwischen 94,5 % in Baden-Württemberg und 87,1 % in Berlin → 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 94,9 % in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes und 87,0 % in den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft bzw. 87,8 % 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/-teilnehmerinnen im Jahr 2021 betrachtet) → **Tabelle A5.7-6**, so schwankt die Erfolgsquote (EQ II) erheblich. Sie reichte von 61,9 % im Beruf Bauten- und Objektbeschichter/-in bis zu 100 % bei den Berufen Gestalter/-in für visuelles Marketing sowie Buchhändler/-in.

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.[149] Beide Fälle der Zulassung zur Kammerprüfung werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik unter „Externenprüfungen“ bzw. „Externenzulassungen“ E gefasst.

E Externenzulassungen bzw. Externenprüfungen (inkl. 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.[150]

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.

→ **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 2021 bei der überwiegenden Mehrheit der externen Prüfungsfälle (85,4 %) die Zulassung aufgrund der gesetzlich geforderten Mindestdauer einschlägiger berufspraktischer Erfahrung, in den übrigen Fällen (14,6 %) 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 sowie von Industrie und Handel dominierte die Berufserfahrung als Zulassungsvoraussetzung deutlich. Auch in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes machen Zulassungen aufgrund von Berufserfahrung 67,6 % der Externenzulassungen 2021 aus. Dieser Anteil ging hier in den letzten Jahren jedoch deutlich zurück (2018 betrug er im Öffentlichen Dienst noch über 90 %). In den Ausbildungsberufen des Handwerks überwogen zwar auch die Externenzulassungen aufgrund von Berufserfahrungen, hier lag er jedoch nur bei 51,4 %. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft und der Freien Berufe überwo-

149 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.

150 Zur Teilnahme an Vorbereitungskursen siehe Schreiber/Gutschow 2013

Tabelle A5.7-6: **Duale Ausbildungsberufe[1] mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten (EQ II) in %[2], Bundesgebiet 2021**

Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Erfolgsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Prüfungsteilnehmer/-innen	Erfolgsquote (EQ II) (in %)	Ausbildungsberufe mit den höchsten Erfolgsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Prüfungsteilnehmer/-innen	Erfolgsquote (EQ II) (in %)
Bauten- und Objektbeschichter/-in	(Hw)	402	61,9	Gestalter/-in für visuelles Marketing	(IH/HwEx)	411	100,0
Tiefbaufacharbeiter/-in	(IH/Hw)	1.530	63,5	Buchhändler/-in	(IH/HwEx)	387	100,0
Hochbaufacharbeiter/-in	(IH/Hw)	891	69,7	Technische/-r Produktdesigner/-in	(IH/HwEx)	2.196	99,6
Ausbaufacharbeiter/-in	(IH/Hw)	459	71,9	Chemielaborant/-in	(IH/HwEx)	1.515	99,4
Dachdecker/-in	(Hw)	2.061	72,8	Biologielaborant/-in	(IH)	465	99,4
Fachkraft im Gastgewerbe	(IH/HwEx)	1.773	73,9	Werkzeugmechaniker/-in	(IH/HwEx)	2.796	99,1
Gebäudereiniger/-in	(Hw)	381	74,8	Mechatroniker/-in	(IH/HwEx)	7.104	99,1
Koch/Köchin	(IH/HwEx)	5.316	77,3	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	(IH/HwEx)	5.874	99,0
Bäcker/-in	(IH/Hw)	1.491	77,7	Industriemechaniker/-in	(IH/HwEx)	11.067	99,0
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	(IH/HwEx)	1.041	77,8	Medienkaufmann/-kauffrau für Digital und Print	(IH/HwEx)	552	98,9
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	(IH/Hw)	846	78,0	Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation	(IH/HwEx)	1.164	98,7
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	(IH/ÖD)	552	78,8	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	(IH/ÖD/HwEx)	465	98,7
Restaurantfachmann/-fachfrau	(IH/HwEx)	1.650	81,1	Veranstaltungskaufmann/-kauffrau	(IH/HwEx)	1.596	98,7
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	(IH)	771	81,3	Chemikant/-in	(IH/HwEx)	2.001	98,5
Friseur/-in	(Hw)	5.148	81,6	Fluggerätmechaniker/-in	(IH/HwEx)	552	98,4
Maler/-in und Lackierer/-in	(Hw)	4.068	81,9	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	(IH/HwEx)	1.821	98,4
Straßenbauer/-in	(IH/HwEx)	1.647	82,3	Industriekaufmann/-kauffrau	(IH/HwEx)	16.674	98,3
Gärtner/-in	(Lw)	4.386	82,6	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	(IH/ÖD/HwEx)	1.767	98,3
Schornsteinfeger/-in	(Hw)	504	83,9	Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau	(IH/HwEx)	675	98,2
Verkäufer/-in	(IH/HwEx)	17.859	84,0	Anlagenmechaniker/-in	(IH/HwEx)	834	98,2

[1] Ausbildungsberufe mit mindestens 300 Prüfungsteilnehmerinnen/-teilnehmern im Jahr 2021; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung. Berufe jeweils ggf. inklusive Vorgängerberufe.
[2] EQ II: 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; Lw = Landwirtschaft

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2021. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

gen 2021 die Anteile der Zulassung zur Externenprüfung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung leicht.

Die Zahl der Teilnahmen an Externenzulassungen (einschließlich Wiederholungsprüfungen) war nach 2010 (35.949 Externenzulassungen) mit Ausnahme des Jahres 2020 rückläufig. Zur langfristigen Entwicklung siehe BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A5.7.

Tabelle A5.7-7: **Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen (Prüfungsteilnahmen)[1] und Prüfungserfolg nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 2021**

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	17.934	1.734	9,7	16.203	90,3	15.030	83,8	1.500	86,5	13.530	83,5
Handwerk	1.173	570	48,6	603	51,4	1.038	88,5	525	92,1	513	85,1
Öffentlicher Dienst	564	183	32,4	381	67,6	474	84,0	156	85,2	318	83,5
Landwirtschaft	1.059	42	4,0	1.017	96,0	945	89,2	42	100,0	906	89,1
Freie Berufe	372	195	52,4	177	47,6	288	77,4	144	73,8	147	83,1
Hauswirtschaft	1.035	519	50,1	516	49,9	903	87,2	462	89,0	441	85,5
Alle Bereiche	**22.140**	**3.243**	**14,6**	**18.897**	**85,4**	**18.681**	**84,4**	**2.829**	**87,2**	**15.852**	**83,9**

[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 2021. 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 2023

18.681 der Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen im dualen System führten im Jahr 2021 zum Erwerb des Berufsabschlusses im dualen System. Die Erfolgsquote (für Externenprüfungen kann nur die teilnahmebezogene Quote berechnet werden, EQ I) lag bei den Externenzulassungen im Jahr 2021 bei 84,4 % und lag somit geringfügig unter der entsprechenden Erfolgsquote der Auszubildenden (88,6 %). Sie fiel bei den Zulassungen aufgrund einer schulischen Berufsausbildung (87,2 %) etwas höher aus als bei den Zulassungen aufgrund einer Berufserfahrung (83,9 %).

(Alexandra Uhly)

A 5.8 Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System

In diesem Kapitel wird die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System betrachtet. Zentrale Indikatoren hierfür sind die Ausbildungsanfänger- und Absolventenquoten. Sie geben an, 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 Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger sowie der Absolventinnen und Absolventen 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 mit Neuabschluss E im dualen System (BBiG/HwO) seit dem Berichtsjahr 1993. Seit dem Berichtsjahr 2007 wird das Geburtsjahr der Auszubildenden nicht nur für Neuabschlüsse, sondern für alle Ausbildungsverträge (Auszubildende, Prüfungsteilnehmer/-innen, Vertragslösungen) des dualen Systems erfasst. Im Folgenden werden die Anteile verschiedener Altersgruppen sowie das Durchschnittsalter dargestellt.

E **Alter der Auszubildenden – Erfassung im Rahmen der Berufsbildungsstatistik**

Mit der Umstellung auf eine ausbildungsvertragsbezogene Einzeldatenerhebung ab dem Berichtsjahr 2007 wird für jeden Ausbildungsvertrag (nicht nur für Neuabschlüsse) das Geburtsjahr der Auszubildenden erhoben. Es können seither alle einzelnen Altersjahrgänge differenziert werden. Das Alter ergibt sich dabei aus der Differenz von Berichts- und Geburtsjahr. Zur früheren Meldung von Neuabschlüssen nach Alter im Rahmen der Aggregatdatenerhebung siehe E 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.

Wie → **Tabelle A5.8-1** zeigt, betrug im Berichtsjahr 2021 das Durchschnittsalter E der Auszubildenden mit Neuabschluss 20,0 Jahre. Damit verzeichnete es im Vergleich zum Vorjahr einen geringfügigen Anstieg (2020: 19,9 Jahre). Zur langfristigen Entwicklung seit 1993 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.8. Seit 2007 steigt das Durchschnittsalter stetig an. Diese Entwicklung ist teilweise auf den höheren Anteil an Auszubildenden mit Studienberechtigung im dualen System zurückzuführen (z. T. auch aufgrund doppelter Abiturjahrgänge) (**vgl. Kapitel A5.5.1**). In jüngster Vergangenheit ist ein Anstieg des Durchschnittsalters im Wesentlichen nur bei Auszubildenden ohne deutschen Pass festzustellen. In den vergangenen zehn Jahren stieg das Durchschnittsalter der deutschen Auszubildenden (Neuabschlüsse) um lediglich 0,1 Jahre (2011: 19,6 Jahre; 2021: 19,7 Jahre). Bei den ausländischen Auszubildenden stieg es im selben Zeitraum nahezu stetig von 20,1 (2011) auf 22,6 (2021).

E **Durchschnittsalter – Berechnungen des BIBB**

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 einzeln in die Berechnung einbezogen werden. Das berechnete Durchschnittsalter unterschätzt aufgrund der lediglich jahresgenauen Erfassung (Berichtsjahr – Geburtsjahr) das tatsächliche Durchschnittsalter.

Für Details zur Durchschnittsaltersberechnung siehe E in BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8 und Uhly 2022b.

Hinweis:

Im Regelfall machen ältere Personen keine Ausbildung im dualen System, sondern eine Externenzulassung oder eine Umschulung. Sie sind dann nicht in den Auszubildendendaten der Berufsbildungsstatistik enthalten.

Tabelle A5.8-1: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 2007 bis 2021 (in %)**

Jahr	Altersjahrgang in %									Durchschnittsalter[1]	Neuabschlüsse[2] insgesamt	darunter 40-Jährige und älter[3]	
	16-Jährige und jünger	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24-Jährige und älter			absolut	in %
2007	11,8	20,2	17,7	15,6	12,4	8,2	5,0	3,2	6,0	19,0	621.357	549	0,1
2008	11,5	18,0	18,2	15,5	13,0	8,6	5,3	3,4	6,4	19,2	603.258	705	0,1
2009	11,2	17,3	16,2	15,9	13,1	9,1	5,9	3,8	7,5	19,4	556.710	846	0,2
2010	10,5	16,8	15,8	14,8	13,8	9,3	6,3	4,2	8,4	19,5	553.857	948	0,2
2011	10,6	16,3	15,8	15,2	13,3	9,7	6,1	4,3	8,7	19,5	561.099	867	0,2
2012	11,2	16,3	15,3	15,2	12,8	8,9	6,4	4,3	9,5	19,6	544.356	1.071	0,2
2013	11,5	16,7	15,2	15,0	12,3	8,5	6,0	4,5	10,4	19,6	521.454	1.146	0,2
2014	11,0	16,6	15,8	14,6	11,8	8,4	5,9	4,4	11,4	19,7	514.008	1.227	0,2
2015	11,1	16,0	16,2	15,4	11,8	8,0	5,7	4,2	11,6	19,7	512.688	1.194	0,2
2016	11,2	15,7	15,9	15,9	12,1	7,9	5,5	4,1	11,8	19,8	507.564	1.335	0,3
2017	11,0	15,4	15,7	15,7	12,4	8,2	5,4	3,9	12,3	19,8	513.270	1.611	0,3
2018	10,8	14,8	15,9	15,7	12,2	8,5	5,6	4,0	12,5	19,9	519.564	1.770	0,3
2019	11,3	14,6	15,2	15,5	12,3	8,4	5,9	4,1	12,6	19,9	510.870	1.842	0,4
2020	11,6	14,9	14,9	15,0	12,5	8,5	5,9	4,3	12,5	19,9	463.311	1.839	0,4
2021	11,3	14,9	15,0	15,0	12,1	8,5	5,9	4,3	13,1	20,0	466.176	2.130	0,5

[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 fließen auch die 40-Jährigen und Älteren in die Durchschnittsaltersberechnung mit ein. Es ist zu beachten, dass die Berufsbildungsstatistik das Geburtsjahr der Auszubildenden erhebt. Das Alter ist somit nur jahresgenau erfasst. Ein Ausbildungsvertrag beginnt i. d. R. im August oder September bzw. die Neuabschlusszahlen sind zum Stichtag 31. Dezember ermittelt und ein Teil der Auszubildenden erreicht dann schon bald (Beginn des folgenden Kalenderjahres) ein höheres Lebensalter. Das tatsächliche Durchschnittsalter liegt also über dem berechneten. Da jedoch nicht genau bestimmt werden kann, um wie viele Monate das Durchschnittsalter verzerrt ist, wurde die Kalkulation um +0,5 auch rückwirkend aufgegeben.

[2] Die Definition der Neuabschlüsse hat sich im Zeitverlauf geändert. Bis zum Berichtsjahr 2007 wurden die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge als Neuabschluss bezeichnet, bei denen der Ausbildungsvertrag im Erfassungszeitraum begonnen hat und am 31.12. noch besteht. Von Berichtsjahr 2008 bis Berichtsjahr 2020 galt eine abgeänderte Definition, bei der Berufsausbildungsverhältnisse als Neuabschluss bezeichnet werden, bei denen der Ausbildungsvertrag im Erfassungszeitraum begonnen hat und bis zum 31.12. nicht gelöst wurde. Ab Berichtsjahr 2021 wurde wieder die Definition von vor Berichtsjahr 2008 eingeführt und die zwischenzeitlich leicht abweichende Definition aufgegeben. In den Tabellen in diesem Kapitel wird für alle Berichtsjahre die ab Berichtsjahr 2021 wieder gültige Definition angewandt. Deshalb können die Neuabschlusszahlen von früheren Veröffentlichungen abweichen.

[3] Die Neuabschlusszahlen für die 40-Jährigen und Älteren werden zusätzlich ausgewiesen, sie 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 2021 (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 2023

Differenziert nach Bundesländern variierte das Durchschnittsalter der Auszubildenden (Neuabschlüsse) im Berichtsjahr 2021 zwischen 20,9 Jahren in Berlin und Hamburg und 19,1 Jahren in Bayern → **Tabelle A5.8-2**.[151] Mit Ausnahme von Berlin fiel das Durchschnittsalter in den ostdeutschen Ländern unterdurchschnittlich aus. Das gilt insbesondere für Sachsen (19,2), Thüringen (19,2) und Sachsen-Anhalt (19,3). Diese Unterschiede sind teilweise durch die unterschiedliche Bedeutung der Schulabschlüsse unter den Auszubildenden bedingt. Schulabschlüsse spielen allerdings nicht nur bei der Ost-West-Betrachtung eine Rolle, sondern können auch Unterschiede zwischen Flächenländern und Stadtstaaten zumindest teilweise erklären: In Großstädten liegt das Durchschnittsalter der Auszubildenden mit Neuabschluss über jenem in dörflicheren Regionen, da der Auszubildendenanteil mit Studienberechtigung (deren Erwerb in der Regel einen Schulabschluss in höherem Alter bedeutet) in Großstädten größer ist (vgl. Schmidt/Uhly 2023). Dementsprechend waren die Stadtstaaten Berlin, Hamburg und Bremen 2021 die Bundesländer mit dem höchsten Durchschnittsalter. In den Ländern mit niedrigem Durchschnittsalter der Auszubildenden fällt der Anteil der Studienberechtigten dagegen deutlich unterdurchschnittlich aus. In Bayern liegt zudem der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss deutlich

151 Zur langfristigen Altersentwicklung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag siehe BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.5.

Tabelle A5.8-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach Alter und Region 2021 (in %)**

Bundesland	Altersjahrgang in %										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	10,5	14,8	15,7	14,9	12,3	8,7	5,9	4,2	12,4	0,5	65.253	20,0	4,0
Bayern	22,6	19,5	15,0	11,3	8,0	5,9	4,2	3,1	9,9	0,5	81.825	19,1	4,0
Berlin	6,5	11,1	13,9	14,9	13,1	10,0	6,7	5,4	17,6	0,8	13.923	20,9	4,5
Brandenburg	12,2	18,7	18,0	15,3	11,1	6,9	4,8	3,1	9,6	0,3	10.167	19,5	3,7
Bremen	5,1	9,5	13,2	16,4	15,1	11,1	7,8	5,8	15,7	0,4	5.103	20,7	3,8
Hamburg	5,2	10,6	12,2	15,0	14,7	10,9	7,7	5,8	17,4	0,5	10.923	20,9	4,1
Hessen	8,5	13,3	13,8	15,3	12,6	9,6	6,9	5,0	14,7	0,5	32.448	20,4	4,0
Mecklenburg-Vorpommern	10,0	21,3	18,1	14,7	10,5	6,8	4,3	3,3	10,7	0,5	7.875	19,7	4,0
Niedersachsen	7,2	14,0	15,4	17,0	14,2	8,9	5,8	4,3	12,6	0,5	48.903	20,2	3,8
Nordrhein-Westfalen	6,8	10,1	14,6	17,1	13,9	10,1	7,1	5,2	14,7	0,4	105.198	20,5	3,8
Rheinland-Pfalz	12,1	13,5	13,6	15,4	13,1	9,1	6,2	4,4	12,2	0,5	23.100	20,0	3,9
Saarland	8,5	9,4	12,1	16,2	14,0	10,0	8,0	5,8	15,6	0,4	5.904	20,6	4,0
Sachsen	14,3	25,4	16,5	12,7	9,4	5,8	4,0	2,8	8,9	0,3	18.516	19,2	3,6
Sachsen-Anhalt	11,8	22,1	19,0	14,1	9,5	6,4	4,6	3,0	9,2	0,3	10.032	19,3	3,6
Schleswig-Holstein	8,0	13,2	14,3	15,9	13,9	9,2	6,2	4,4	14,3	0,6	17.292	20,4	4,2
Thüringen	15,1	22,6	16,5	13,7	10,2	6,2	3,9	2,7	8,9	0,3	9.720	19,2	3,5
Westdeutschland	**11,2**	**13,9**	**14,7**	**15,1**	**12,4**	**8,7**	**6,1**	**4,4**	**13,0**	**0,5**	**395.946**	**20,1**	**4,0**
Ostdeutschland	**11,7**	**20,3**	**16,7**	**14,1**	**10,6**	**7,1**	**4,7**	**3,4**	**11,0**	**0,4**	**70.230**	**19,6**	**3,9**
Deutschland	**11,3**	**14,9**	**15,0**	**15,0**	**12,1**	**8,5**	**5,9**	**4,3**	**12,7**	**0,5**	**466.176**	**20,0**	**4,0**

[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 2021. 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 2023

über dem Bundesdurchschnitt und in den ostdeutschen Ländern spielt der mittlere Schulabschluss traditionell eine größere Rolle (**vgl. Kapitel A5.5.1**).

Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen fiel – wie in den meisten Vorjahren – das Durchschnittsalter der Frauen auch im Berichtsjahr 2021 mit 20,2 Jahren etwas höher aus als das der Männer (19,9 Jahre) → **Tabelle A5.8-3**. Dies dürfte auch dadurch bedingt sein, dass unter den Frauen mit Neuabschluss der Anteil mit Studienberechtigung größer ist als unter Männern (**vgl. Kapitel A5.5.1**). Das Durchschnittsalter der Auszubildenden (Neuabschlüsse) ohne deutschen Pass lag mit 22,6 Jahren deutlich höher als bei den Auszubildenden mit deutschem Pass (19,7).

Betrachtet man nicht alle Neuabschlüsse, sondern lediglich die Ausbildungsanfänger/-innen,[152] so ergibt sich jeweils ein etwas geringeres Durchschnittsalter. Insgesamt waren die Anfänger/-innen einer dualen Berufsausbildung im Jahr 2021 durchschnittlich 19,7 Jahre alt.

152 Nicht alle Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind Ausbildungsanfänger/-innen. Ausbildungsverträge werden u. a. auch bei Anschlussverträgen, Zweitausbildungen, erneuter Ausbildung nach vorzeitiger Lösung eines ersten Vertrags oder bei Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildungsstelle abgeschlossen (**vgl. Kapitel A5.3**).

Tabelle A5.8-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen nach Alter, Bundesgebiet 2021 (in %)**

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	11,3	14,9	15,0	15,0	12,1	8,5	5,9	4,3	12,7	0,5	466.176	20,0
Männer	12,3	16,2	15,0	13,9	11,2	8,1	5,8	4,3	12,8	0,3	297.549	19,9
Frauen	9,4	12,4	15,0	16,8	13,6	9,2	6,0	4,3	12,5	0,8	168.627	20,2
Deutsche	12,2	15,7	15,6	15,5	12,3	8,4	5,5	4,0	10,4	0,3	414.390	19,7
Ausländer/-innen	3,9	7,8	10,6	10,7	10,4	9,0	9,0	6,6	30,6	1,5	51.786	22,6
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	12,5	16,1	15,6	15,1	11,8	7,9	5,4	3,9	11,3	0,4	415.272	19,7
Männer	13,7	17,7	15,6	14,0	10,8	7,4	5,3	3,9	11,3	0,2	264.645	19,6
Frauen	10,5	13,4	15,6	17,2	13,5	8,6	5,5	3,8	11,2	0,6	150.627	20,0
Deutsche	13,5	17,1	16,1	15,7	12,0	7,8	5,0	3,6	9,0	0,2	369.750	19,4
Ausländer/-innen	4,4	8,6	11,3	10,9	10,4	8,6	8,6	6,4	29,5	1,4	45.522	22,4
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	10,0	15,0	18,0	16,6	12,5	8,2	5,2	3,6	10,6	0,3	378.630	22,7
Männer	9,5	15,9	18,5	15,8	11,9	8,0	5,3	3,7	11,2	0,2	234.039	22,7
Frauen	10,8	13,4	17,0	18,0	13,6	8,5	5,2	3,5	9,6	0,4	144.591	22,7
Deutsche	10,7	15,9	18,9	16,7	12,5	8,0	5,0	3,4	8,7	0,2	342.021	22,5
Ausländer/-innen	3,5	5,9	9,5	15,4	13,2	9,8	7,3	6,0	28,4	1,0	36.609	25,3

[1] Abweichend von früheren Veröffentlichungen fließen die jeweiligen Altersjahrgänge bei den Neuabschlüssen und Anfängern und 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 2021. 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 2023

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen und Personen mit und ohne deutschen Pass bleiben bestehen → **Tabelle A5.8-3**.

Unterschiede hinsichtlich des Durchschnittsalters von Personengruppen in der dualen Berufsausbildung können aus verschiedenen Lebens- bzw. Bildungsverläufen 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 Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung lag das Durchschnittsalter im Berichtsjahr 2021 bei 22,7 Jahren. Zwischen Männern und Frauen gab es keine Unterschiede → **Tabelle A5.8-3**. Das Durchschnittsalter der ausländischen Absolventeninnen und Absolventen lag mit 25,3 Jahren deutlich über jenem der Absolventinnen und Absolventen mit deutschem Pass (22,5 Jahre).

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.

Bei der Berechnung von Quoten mit dem Quotensummenverfahren sollten ausschließlich Ereignisse erfasst werden, die in den Biografien nur einmalig auftreten können. Da Auszubildende in ihrer Biografie mehrfach eine duale Ausbildung erfolgreich beenden bzw. neue Ausbildungsverträge abschließen können, wäre eine Quotenberechnung auf Basis aller Absolventen/Absolventinnen oder der Neuabschlüsse deshalb nicht zulässig. Daher wird die Absolventenquote auf Basis der Erstabsolventen/-absolventinnen[153] und die Anfängerquote auf Basis der Anfänger/-innen berechnet. Im Gegensatz zur früheren Ausbildungsbeteiligungsquote der Jugendlichen (vgl. Uhly/Gericke 2010) wird mit der Berechnungsweise der Ausbildungsanfängerquote die Überschätzung durch Mehrfachzählungen von Auszubildenden, die wiederholt Ausbildungsverträge neu abschließen, weitgehend vermieden.[154] Allerdings liegt mit der Verwendung der Anfängerzahl als Teilgruppe der Neuabschlüsse tendenziell eine Unterschätzung vor (**vgl. Kapitel A5.3**). E

153 Unter Erstabsolventen/-absolventinnen werden die Absolventen/Absolventinnen gefasst, die ohne „vorherige duale Berufsausbildung mit erfolgreichem Abschluss" gemeldet wurden.

154 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 in diesem Aspekt 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

Da die Korrektur der Daten der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 rückwirkend nur bis 2011 vorliegt, wird hier ausschließlich die Entwicklung seit 2011 betrachtet. Zur Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen in der dualen Berufsausbildung vor 2011 siehe BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.5.

Ausbildungsanfängerquote

Die Ausbildungsanfängerquote E ist ein Indikator für den Anteil der Jugendlichen,[155] 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 (im Rahmen eines dualen Studiums) oder irgendwann vor oder nach der dualen Berufsausbildung ein Studium oder eine andere Art der Ausbildung beginnen (werden) bzw. begonnen haben.[156]

Für das Berichtsjahr 2021 ergibt sich ein rechnerischer Anteil von 50,7 % der Jugendlichen (Wohnbevölkerung), die irgendwann im Laufe ihrer Biografie eine duale Berufsausbildung beginnen → **Tabelle A5.8-4**. Das ist ein leichter Anstieg im Vergleich zum Vorjahr (49,7 %). 2020 sank die Anfängerquote mit 4,7 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr noch so stark wie nie in den vergangenen zehn Jahren. Der deutliche Rückgang der Anzahl an Ausbildungsanfängern im Jahr 2020 war zwar auch durch demografische Entwicklungen bedingt, insbesondere aber durch die schwierigen Rahmenbedingungen infolge der Coronapandemie (vgl. Oeynhausen u. a. 2021, S. 10; siehe auch Kroll 2021b). Der Anstieg der Anfängerquote im Jahr 2021 stellt also eine leichte Erholung vom coronabedingten Einbruch des Vorjahres dar. Das Vorpandemie-Niveau (2019: 54,4 %) konnte jedoch nicht wieder erreicht werden.

Im Vergleich zur Beteiligungsquote im deutschen Hochschulsystem zeigt sich, dass die Anfängerquote in der dualen Berufsausbildung (Ausbildungsanfängerquote) über der Anfängerquote im Hochschulbereich (Studienanfängerquote) liegt. Für das Berichtsjahr 2021 ermittelte das Statistische Bundesamt (2022o) eine Studienanfängerquote von 44,0 % der Wohnbevölkerung (deutsche und ausländische Studierende ohne Bildungsausländer

155 Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird hier von Jugendlichen gesprochen, obwohl auch junge Erwachsene und zum Teil auch ältere Personen eine duale Berufsausbildung beginnen.

156 Deshalb summieren sich Anfängerquoten/Anfängerinnenquoten verschiedener Bildungsbereiche auf über 100 %.

und ohne Bereinigung um einen G8-Effekt).[157] Dies ist ein deutlicher Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (47,1 %).

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 kann aufgrund der fehlenden Korrektur geringfügig überhöht sein. Außerdem wurde die **Quote nicht auf die Bildungsinländer/-innen begrenzt** (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 einer 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 (**vgl. Kapitel A5.3**). Grundsätzlich wäre die alternative Berechnung der Anfänger/-innen als Teilgruppe der begonnenen Ausbildungsverträge besser geeignet, um Anfänger/-innen abzugrenzen. Allerdings ist zu vermuten, dass bei der Zahl der begonnenen Verträge aufgrund noch nicht vollständiger Meldungen zur vorherigen dualen Berufsausbildung Personen doch in nicht vernachlässigbarem Ausmaß doppelt gezählt werden, was zu einer Überhöhung der Anfängerquote führen würde.

Daten der **Bevölkerungsfortschreibung** des Statistischen Bundesamtes basieren auf dem Zensus 2011. Zu Details siehe auch Fußnoten 2 und 3 in **Tabelle A5.8-4** sowie E im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8.

Während sich die Anfängerquote unter Jugendlichen mit deutschem Pass mit einem Anstieg von 1,3 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr ähnlich entwickelte, wie die Anfängerquote unter allen Jugendlichen, sank die Ausbildungsanfängerquote unter den Jugendlichen ohne deutschen Pass um 0,3 Prozentpunkte. Insgesamt lag die Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen ohne deutschen Pass mit 35,1 % deutlich unter derjenigen der deutschen Jugendlichen (52,7 %).

Die Ausbildungsanfängerquote lag bei deutschen Männern in den vergangenen Jahren weit über der Quote der deutschen Frauen. Da deutsche Männer (+1,7 Prozentpunkte) im Vorjahresvergleich einen stärkeren Anstieg verzeichneten als deutsche Frauen (+0,8 Prozentpunkte), wuchs diese Lücke im vergangenen Jahr weiter an auf nun 26,9 Prozentpunkte → **Tabelle A5.8-4**. Frauen finden sich deutlich häufiger in sog. vollzeitschulischen Berufsausbildungsgängen (**vgl. Kapitel A6.1** sowie Dionisius/Kroll/Ulrich 2018), außerdem fiel 2021 die Studienanfängerquote der deutschen Frauen 9,0 Pro-

157 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/-innen" nach dem Ort des Erwerbs der HZB „Stadtstaaten und Flächenstaaten zusammen" bildet die Quote ohne Bildungsausländer/-innen (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 2021 bei 55,6 %.

Tabelle A5.8-4: **Ausbildungsanfängerquote[1] nach Personenmerkmal und Region[2], 2011 bis 2021 (in %)**

Jahr	Ausbildungsanfängerquote in %								
	Gesamt	Deutsche davon:			Ausländer/-innen[3] davon:			Westdeutschland	Ostdeutschland
		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	54,2	56,8	66,5	46,7	31,7	35,0	28,1	54,7	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	25,9	25,8	26,2	52,7	50,0
2016[3]	51,7	55,8	66,2	44,9	27,6	28,6	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	49,7	51,4	64,1	38,1	35,4	39,0	30,7	50,7	44,7
2021	50,7	52,7	65,8	38,9	35,1	39,0	30,2	51,6	45,9

[1] Die Ausbildungsanfängerquote wird mit der Zahl der Ausbildungsanfänger als Teilgruppe der Neuabschlüsse berechnet. Ab Berichtsjahr 2021 gilt eine abgeänderte Neuabschlussdefinition im Vergleich zu den vergangenen Berichtsjahren. In dieser Tabelle wurden auch die Ausbildungsanfängerquoten der vergangenen Jahre rückwirkend mithilfe der neuen Neuabschlussdefinition berechnet, um konsistente Zeitreihen zu gewährleisten. Deshalb können die in dieser Tabelle ausgewiesenen Ausbildungsanfängerquoten der vergangenen Berichtsjahre von jenen in zuvor erschienen Publikationen leicht abweichen.

[2] 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.

[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).

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 2021 (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 2021 auf Grundlage des Zensus 2011. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

zentpunkte höher aus als die der deutschen Männer (vgl. Statistisches Bundesamt 2022o). Zum Rückgang der Ausbildungsbeteiligung der deutschen Frauen in den Vorjahren vgl. Dionisius/Kroll/Ulrich 2018.

Nachdem die Ausbildungsanfängerquote in den Jahren 2017 und 2018 insbesondere bei den ausländischen Männern deutlich angestiegen ist (2017: +10,7 Prozentpunkte, 2018: +6,9 Prozentpunkte, siehe hierzu BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A5.8), ging sie bereits 2019 um 1,1 Prozentpunkte zurück und fiel im Berichtsjahr 2020 (vermutlich auch bedingt durch Coronaeffekte) nochmals um 6,0 Prozentpunkte. 2021 konnten die Rückgänge des ersten Coronajahres zwar nicht aufgeholt werden, allerdings verharrte die Anfängerquote ohne weitere Rückgänge bei 39,0 % → **Tabelle A5.8-4**. Frauen ohne deutschen Pass waren die einzige betrachtete Untergruppe, bei der sich die Anfängerquote im Coronajahr 2020 leicht erhöhte (+1,3 Prozentpunkte) und sich der kontinuierliche Anstieg der Vorjahre zunächst fortsetzte. Im Berichtsjahr 2021 ging sie dann entgegen der Gesamtentwicklung jedoch wieder etwas zurück (-0,5 Prozentpunkte) auf 30,2 %.

Insgesamt zeigt sich ein deutlich niedrigeres Maß der Integration in die duale Berufsausbildung bei Jugendlichen ohne deutschen Pass. Dies kann nicht alleine durch andere soziale, institutionelle oder individuelle Faktoren oder berufsspezifische und regionale Arbeitsmarktlagen erklärt werden. Eine ganze Reihe an Untersuchungen

Tabelle A5.8-5: **Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region[1], 2011 bis 2021 (in %)[2]**

Jahr	Ausbildungsabsolventenquote in %								
	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	41,9	47,9	55,6	39,7	12,9	12,0	14,1	43,2	34,1
2016[5]	40,4	46,8	54,6	38,6	11,9	11,2	12,9	41,7	32,9
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
2021	40,1	44,4	53,3	35,1	18,6	21,3	15,1	41,4	32,9

[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 BIBB-Datenreport 2015 und 2014 veröffentlichten Werten ab.

[3] Bei dieser Quotenberechnung wird die Zahl der Erstabsolventinnen und Erstabsolventen in Relation zur Wohnbevölkerung gesetzt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen der Bevölkerungsfortschreibung Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus schon mit der melderechtlichen Erfassung zur Wohnbevölkerung gezählt werden. Insofern sind hierbei auch Personen erfasst, bei denen eine (unmittelbare) Einmündung in die duale Berufsausbildung nicht erwartet werden kann. Steigt die Wohnbevölkerungszahl aufgrund von Sonderentwicklungen (z. B. stark 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 BIBB-Datenreport 2017 ausgewiesenen Quoten ab.

[5] Aufgrund eines Berechnungsfehlers wurden die Absolventenquoten des Berichtsjahres 2016 mit Ausnahme der Gesamtquote in vergangenen Ausgaben des BIBB-Datenreports falsch ausgewiesen. Der Berechnungsfehler wurde in dieser Tabelle korrigiert. Die Absolventenquoten des Berichtsjahres 2016 weichen deshalb von jenen in vergangenen Datenreporten 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 2021 (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 2021 auf Grundlage des Zensus 2011. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

hat ergeben, dass für zugewanderte Personen, Jugendliche mit Migrationshintergrund[158] und Geflüchtete die Einmündungschancen auch bei gleichen sozialen, institutionellen und individuellen Faktoren (etwa Schulabschlüsse, soziale Herkunft, Suchverhalten, Ausbildungsmarktlage) niedriger sind (vgl. etwa Eberhard/Schuß 2021; Seeber u. a. 2019; Beicht/Walden 2014b; 2019). Vergleicht man verschiedene Migrationsgenerationen, zeigt sich mit aufsteigendem Generationenstatus auch ein höherer Übergangserfolg in eine berufliche Ausbildung (vgl. Beicht/Walden 2018). Die Lücke zwischen den Anfängerquoten der Jugendlichen mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit ist bei Männern (Differenz: 26,8 Prozentpunkte) stärker ausgeprägt als bei Frauen (Differenz: 8,7 Prozentpunkte). Da hier das Berichtsjahr 2021 betrachtet wird, sind mögliche Effekte des Ukraine-Kriegs und der daraus entstehenden Fluchtmigrationsbewegung aus der Ukraine nach Deutschland auf

158 Diese Analysen differenzieren nicht unbedingt Jugendliche mit bzw. ohne deutschen Pass, sondern betrachten bspw. den Migrationshintergrund. Ob die Ergebnisse auch auf die Differenzierung deutsche vs. ausländische Jugendliche übertragen werden kann, ist nicht sicher. Es kann jedoch vermutet werden, dass sich solche Effekte, die sich bei der Gruppe derjenigen mit Migrationshintergrund zeigen, auch bei Personen ohne deutschen Pass zeigen.

das duale Ausbildungsgeschehen in den Daten noch nicht enthalten. Basierend auf den Erfahrungen der vergangenen Fluchtbewegungen vor allem im Jahr 2015 dürfte die Thematik in den Berichtsjahren ab 2022 in der dualen Berufsausbildung und bei der Anfängerquote aber eine wichtige Rolle spielen (vgl. Ertl u. a. 2022).

In allen betrachteten Jahren fiel die Ausbildungsanfängerquote in Ostdeutschland geringer aus als in Westdeutschland. Im Jahr 2021 lag die Differenz bei 5,7 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 erfolgreich absolvieren und einen entsprechenden Berufsabschluss erreichen. Im Berichtsjahr 2021 bestanden 378.630 Auszubildende im dualen System ihre Abschlussprüfung (**vgl. Kapitel A5.7**), für 358.779 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 2021 eine Ausbildungsabsolventenquote (AbsQ) **E** von 40,1 % → **Tabelle A5.8-5**. Die Absolventenquote im dualen System ist somit im Vorjahresvergleich leicht gestiegen (+0,6 Prozentpunkte). Dies war ein Anstieg im zweiten Jahr in Folge, nachdem die Absolventenquote zuvor seit 2011 jedes Jahr gesunken war. 2021 war die Absolventenquote besonders unter ausländischen Jugendlichen deutlich gestiegen (+1,7 Prozentpunkte), während sie unter Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit nur minimal größer wurde (0,1 Prozentpunkte). Insgesamt lag die Absolventenquote des dualen Systems immer noch deutlich über der Studienabsolventenquote (2021: Deutsche und Ausländer/-innen zusammen 32,9 %, vgl. Statistisches Bundesamt 2022o).

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. Diese sind die Absolventen/Absolventinnen eines Jahres, 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 **E** zur Ausbildungsanfängerquote).

Die AbsQ gibt den rechnerischen Anteil einer synthetischen Alterskohorte in der Wohnbevölkerung wieder, der eine duale Berufsausbildung nach BBiG/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/-absolventinnen), 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 **E** zur Ausbildungsanfängerquote.

Für die deutschen Frauen ergab sich für 2021 ein rechnerischer Anteil von 35,1 % der Wohnbevölkerung, die irgendwann im Lebensverlauf erfolgreich einen Berufsabschluss im dualen System erwerben. Bei den deutschen Männern waren es 53,3 %. Von den ausländischen Frauen der Wohnbevölkerung erzielten nur 15,1 % einen dualen Berufsabschluss, von den ausländischen Männern 21,3 %. Zwar stieg die Absolventenquote insbesondere der ausländischen Männer damit im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich an (+2,8 Prozentpunkte), sie lag aber immer noch auf niedrigerem Niveau als 2011 (23,4 %).[159] Die

159 Bei den Absolventenquoten der ausländischen Männer musste einige Jahre die Sonderentwicklung der ausländischen Wohnbevölkerung seit 2015 (deutlicher Anstieg insbesondere bei den ausländischen Männern, vor allem aufgrund der Fluchtmigration) berücksichtigt werden, was zu einem deutlichen Sinken der Absolventenquote führte (vgl. BIBB-Datenreport 2022 und BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A5.8). Außerdem ist ein Vergleich von Absolventenquote und Anfängerquote insbesondere für ausländische Personen aufgrund der Sonderentwicklung bei der Wohnbevölkerung nicht sinnvoll interpretierbar.

Zahl der Neuabschlüsse ausländischer Männer stieg 2017 und 2018 sehr stark an. Dies galt insbesondere für diejenigen mit einer Staatsangehörigkeit eines Asylherkunftslandes[160] (vgl. Kroll/Uhly 2018 sowie Uhly 2022a). Bis die einzelnen Startjahrgänge die Ausbildung vollständig durchlaufen haben, vergehen durchschnittlich drei Jahre, teilweise auch mehr. Teilweise erreichten diese Startjahrgänge damit in den vergangenen Jahren also das Ende ihrer Ausbildung und absolvierten ihre Abschlussprüfungen. Entsprechend stieg bei den ausländischen Auszubildenden mit einer Staatsangehörigkeit eines (nicht europäischen) Asylherkunftslandes in den Jahren 2020 und 2021 die Zahl der Absolventen und Absolventinnen auch deutlich an (vgl. Uhly 2022a). In den vergangenen Jahren mussten bei den Absolventenquoten noch verstärkt die Sonderentwicklung der ausländischen Wohnbevölkerung seit 2015 (deutlicher Anstieg insbesondere bei den ausländischen Männern, vor allem aufgrund der Fluchtmigration) berücksichtigt werden. 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). Mit Berichtsjahr 2021 dürfte die Sonderentwicklung von 2015 lang genug zurückliegen, dass sie nur noch eine untergeordnete Rolle bei den Anfänger- und Absolventenquoten unter Ausländerinnen und Ausländern spielt.

(Alexandra Uhly, Robyn Schmidt)

160 Die Berufsbildungsstatistik erfasst keinen Fluchthintergrund, sondern lediglich die Staatsangehörigkeit. Die hier verwendete Länderabgrenzung beruht auf einer Unterscheidung von Flucht- und Migrationsstaaten der BA („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 i. d. R. 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)[161]

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.

161 Siehe **https://www.foraus.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[162]

Im Jahr 2021 nahmen in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft insgesamt 92.685 Personen an Ausbildereignungsprüfungen teil, davon 60.777 Männer und 31.905 Frauen.[163] 83.880 Personen haben die Prüfung bestanden, was einer Erfolgsquote von 90,5 % entspricht → **Tabelle A5.9-1**. Der Frauenanteil bei den bestandenen Prüfungen lag bei 35,1 %. Im zweiten Jahr der Coronapandemie ist die Zahl der AEVO-Prüfungen gegenüber dem Vorjahr wieder deutlich angestiegen, und zwar um 9.660.

Von den registrierten Ausbildern und Ausbilderinnen waren 30.210 Personen von der AEVO-Prüfung befreit und mussten ihre fachliche Eignung nicht nachweisen; 25.290 davon entstammen dem Bereich Industrie und Handel.

Meisterprüfungen

40.560 Personen haben im Jahr 2021 an Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft teilgenommen (86,3 % Männer und 13,7 % Frauen). Davon haben 34.746 die Prüfung bestanden. Die Erfolgsquote beträgt somit 85,7 % → **Tabelle A5.9-2**. Im Bereich der Hauswirtschaft war der Frauenanteil bei den bestandenen Meisterprüfungen mit 100,0 % am höchsten, gefolgt von den Bereichen Handwerk mit 18,7 % und Landwirtschaft mit 17,6 %. Im Öffentlichen Dienst lag er bei 16,8 %, in Industrie und Handel war er mit 7,3 % am niedrigsten. Gegenüber dem Vorjahr ist die Gesamtzahl der Teilnahmen an Meisterprüfungen um 2.442 angestiegen (**vgl. Kapitel B4.2**).

Zahl der bei den zuständigen Stellen registrierten Ausbilder/-innen

Bundesweit waren 2021 insgesamt 628.281 Ausbilder/-innen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst, Freie Berufe und Hauswirtschaft registriert. Davon entfielen 47,2 % auf den Bereich Industrie und Handel, 31,9 % auf das Handwerk und 13,8 % 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 384 leicht angestiegen → **Tabelle A5.9-3**.

Tabelle A5.9-1: **Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2012 bis 2021 nach Ausbildungsbereichen**

Ausbildungsbereich	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Industrie und Handel	60.780	61.161	63.636	63.699	67.398	67.122	64.932	68.388	54.294	59.928
Handwerk	22.779	22.623	21.396	20.388	21.405	22.035	21.408	21.222	20.409	21.972
Landwirtschaft	666	705	645	606	1.533	573	693	666	735	834
Öffentlicher Dienst	996	1.011	948	885	1.008	897	1083	1.017	963	1131
Hauswirtschaft	48	48	36	39	18	33	42	39	42	12
Insgesamt	**85.269**	**85.548**	**86.661**	**85.617**	**91.362**	**90.660**	**88.158**	**91.335**	**76.446**	**83.880**

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 2023

162 Auch als Teil von Meister-/Fortbildungsprüfungen

163 Die Angaben basieren, sofern nicht anders angegeben, auf den Daten des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 3.

Tabelle A5.9-2: **Bestandene Meisterprüfungen 2019, 2020 und 2021 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht**

Ausbildungsbereich	Insgesamt						Geschlecht											
	2019		2020		2021		2019				2020				2021			
							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	12.750	36,5	12.339	38,1	13.305	38,3	11.910	93,4	840	6,6	11.379	92,2	960	7,8	12.330	92,7	975	7,3
Handwerk	20.040	57,4	18.237	56,3	19.566	56,3	16.644	83,1	3.393	16,9	14.976	82,1	3.258	17,9	15.903	81,3	3.663	18,7
Landwirtschaft	1.707	4,9	1.374	4,2	1.470	4,2	1.407	82,4	300	17,6	1.116	81,2	258	18,8	1.212	82,4	258	17,6
Öffentlicher Dienst	306	0,9	291	0,9	285	0,8	273	89,2	33	10,8	249	85,6	42	14,4	237	83,2	48	16,8
Hauswirtschaft	96	0,3	153	0,5	120	0,3	3	3,1	93	96,9	3	2,0	150	98,0	-	-	120	100,0
Insgesamt	**34.899**	**100,0**	**32.394**	**100,0**	**34.746**	**100,0**	**30.234**	**86,6**	**4.662**	**13,4**	**27.723**	**85,6**	**4.668**	**14,4**	**29.682**	**85,4**	**5.064**	**14,6**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. 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 2021 der Kategorie „männlich" zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen)

BIBB-Datenreport 2023

Tabelle A5.9-3: **Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder 2012 bis 2021 nach Ausbildungsbereichen**

Ausbildungsbereich	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Industrie und Handel	290.763	290.136	288.633	287.211	291.891	295.998	303.453	304.788	299.454	296.859
Handwerk	241.956	233.682	227.496	223.719	220.434	207.468	208.380	207.228	199.158	200.571
Landwirtschaft	23.226	23.337	23.541	23.709	23.667	23.853	24.036	24.348	24.045	23.601
Öffentlicher Dienst	20.709	20.349	19.077	19.176	19.503	19.776	19.287	19.008	18.087	18.219
Freie Berufe	92.160	91.554	90.855	90.588	88.785	86.214	86.508	84.936	84.879	86.640
Hauswirtschaft	3.168	3.090	3.012	2.919	2.868	2.769	2.772	2.715	2.274	2.388
Insgesamt	**671.985**	**662.148**	**652.617**	**647.322**	**647.148**	**636.078**	**644.436**	**643.023**	**627.897**	**628.281**
Frauen	162.447	162.123	160.983	162.534	164.205	163.281	166.608	166.650	163.179	162.975
Männer	509.538	500.022	491.634	484.788	482.943	472.794	477.828	476.370	464.718	465.306

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 2021 der Kategorie „männlich" zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen)

BIBB-Datenreport 2023

Tabelle A5.9-4: **Alter des Ausbildungspersonals 2019, 2020 und 2021 nach Geschlecht**

Alters-gruppe	Insgesamt						Geschlecht											
	2019		2020		2021		2019				2020				2021			
									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	34.564	5,4	32.618	5,2	32.532	5,2	18.734	3,9	15.830	9,5	17.861	3,8	14.757	9,0	17.948	3,9	14.584	8,9
30 bis 39 Jahre	126.708	19,7	126.307	20,1	127.626	20,3	84.753	17,8	41.955	25,2	84.985	18,3	41.322	25,3	86.608	18,6	41.018	25,2
40 bis 49 Jahre	160.218	24,9	152.637	24,3	150.108	23,9	117.469	24,7	42.749	25,7	111.023	23,9	41.614	25,5	108.924	23,4	41.184	25,3
50 Jahre und älter	321.532	50,0	316.336	50,4	318.014	50,6	255.415	53,6	66.117	39,7	250.689	54,0	65.647	40,2	251.826	54,1	66.188	40,6
Insgesamt	**643.022**	**100,0**	**627.898**	**100,0**	**628.280**	**100,0**	**476.371**	**100,0**	**166.651**	**100,0**	**464.558**	**100,0**	**163.340**	**100,0**	**465.306**	**100,0**	**162.974**	**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 2021. 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 2021 der Kategorie „männlich" zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen)

BIBB-Datenreport 2023

Bei der Altersverteilung des Ausbildungspersonals ergibt sich folgendes Bild: Die größte Altersgruppe stellten die über 50-Jährigen mit 50,6 %. Die 40- bis 49-Jährigen stellten 23,9 %, gefolgt von den 30- bis 39-Jährigen mit 20,3 %. 5,2 % waren jünger als 30 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 162.974 registrierten Ausbilderinnen bei 25,9 %. In den jüngeren Altersgruppen gab es einen größeren Anteil an Ausbilderinnen gegenüber Ausbildern. In der Gruppe der über 50-Jährigen war 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“[164] 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 2020; Kultusministerkonferenz 2022b). Neben den landesrechtlich geregelten Ausbildungen gibt es aber auch bundesrechtlich (außerhalb BBiG/HwO) geregelte Ausbildungen im Gesundheitswesen (vgl. Kultusministerkonferenz 2022d).

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 konnte 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 trat am 1. Januar 2023 in Kraft. Auch die Ausbildung zum/zur Pharmazeutisch-technischen Assistenten/Assistentin (PTA) wurde im Rahmen des PTA-Reformgesetzes erneuert, welches ebenfalls am 1. Januar 2023 in Kraft trat.

Viele der – bundes- wie 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 „schulisch“ im Zusammenhang mit diesen eher dual strukturierten Bildungsgängen ist daher irreführend, aber trotzdem 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, Schulen des Gesundheitswesens, Fachschulen, Fachakademien, Fachgymnasien und Teilzeit-Berufsschulen.[165] Diese schulartenspezifische Differenzierung ist geschichtlich gewachsen und landesrechtlich kodifiziert.

E

Amtliche Statistiken zur schulischen Berufsausbildung

Die **integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE)** bündelt („integriert“) ab dem Berichtsjahr 2005 Daten aus verschiedenen amtlichen Statistiken (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 „Berufs-

164 Die verwendeten Bezeichnungen für dieses Bildungssegment sind in der Literatur vielfältig: „Schulberufssystem“, „vollzeitschulische Berufsausbildung“, „Schulausbildung“ oder „Schulberufe“.

165 Eine ausführliche Beschreibung der verschiedenen Schularten findet sich in den Erläuterungen der Publikation „Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen“ (vgl. Statistisches Bundesamt 2022j).

ausbildung“ 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 b).

Im Rahmen der iABE flossen bisher die Daten zu den Ausbildungen in den Pflegeberufen auf Basis der Statistik der Beruflichen Schulen in das Konto „Schulische Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen“ (I 05) ein. Mit der Einführung der PflеA liefern einige Bundesländer aus Gründen der Datensparsamkeit für die Statistik der Beruflichen Schulen keine Daten mehr zum/zur Pflegefachmann/-frau. Für diese Länder fließen nun die Eckdaten der PflеA zu den Ausbildungseintritten in die iABE ein (siehe E in **Kapitel A4**).

Die **Statistik der Beruflichen Schulen** liefert ab dem Berichtsjahr 1992 detaillierte Daten zu den beruflichen Schulen. Die Daten wurden vormals in der Fachserie 11 Reihe 2 „Berufliche Schulen“ veröffentlicht. Mit dem Berichtsjahr 2021/2022 wurde dieses Format von der Publikation „Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens“ abgelöst. Neben Zahlen zu den Schülern/Schülerinnen – u. a. im ersten Schuljahrgang – und Absolventen/Absolventinnen bzw. Abgängern/Abgängerinnen in den unterschiedlichen Schularten finden sich in der Statistik der Beruflichen Schulen auch Daten zu Klassen, Anfängern/Anfängerinnen[166], 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“[167] genutzt. Erst ab dem Schuljahr 2013/2014 liegen für einige Berufe zeitlich vergleichbare Daten vor (vgl. Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge a; Statistisches Bundesamt 2022j).

Wie bereits oben festgestellt, melden einige Bundesländer nach Einführung der PflеA für den/die Pflegefachmann/-frau keine Daten mehr zur Statistik zu den beruflichen Schulen. Hierdurch kommt es zu einem Bruch in der Zeitreihe. Davon ist auch die iABE betroffen (siehe E in **Kapitel A4**).

166 Daten zu den Anfängerinnen/Anfängern liegen nur nach Schularten und nicht nach Berufen vor.

167 Die Berichtsjahre davor werden auf Basis der Klassifikation der Berufe von 1992 ausgewiesen.

Die **Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflеA)** 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 PflеA erhebt Einzeldaten. Die Erhebung erfolgt jährlich zum Stichtag 31. Dezember für das jeweilige Kalenderjahr. Sie erhebt Daten zu Ausbildungseintritten[168] 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 2022h).

Um das Feld der schulischen Berufsausbildung umfassend statistisch zu beschreiben, müssen drei Datenquellen herangezogen werden: Die iABE, die Statistik der Beruflichen Schulen und die Statistik nach der PflеA. Während die iABE Daten zu Anfängerinnen und Anfängern[169] ausweist, liefert die Statistik der Beruflichen Schulen u. a. Zahlen zu Schülerinnen und Schülern im ersten Schuljahrgang. Die PflеA liefert Daten zu den Ausbildungseintritten pro Berichtsjahr und den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 31. Dezember. 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).[170]

Die drei Datenquellen haben jeweils unterschiedliche Stärken und Schwächen:

168 Daneben sind auch Schulen und Träger der praktischen Ausbildung Erhebungseinheiten. Auf diese wird hier jedoch nicht eingegangen.

169 In der iABE werden als Anfänger/-innen 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 Statistik der Beruflichen Schulen nutzt hingegen die Definition der Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang. Der Schuljahrgang kennzeichnet lediglich das klassenspezifische Bildungsniveau. In der PflеA werden Ausbildungseintritte für das gesamte Berichtsjahr erfasst.

170 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.

- 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 Statistik der Beruflichen Schulen 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**).[171] 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 werden die Bedeutung und Entwicklung der schulischen Berufsausbildung anhand der Daten der iABE skizziert (vgl. Statistisches Bundesamt 2022e, 2023k). Die Darstellung erfolgt differenziert nach den Bildungskonten → **Schaubild A6.1.2-1**. Nicht berücksichtigt wird die Beamtenausbildung im mittleren Dienst (Konto I 06). [172] Insgesamt begannen rd. 218.700 junge Menschen im Jahr 2022 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. 186.600 Anfängern/Anfängerinnen im Jahr 2022 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 rückläufig war (-2,3%), zeigte sie sich im Vergleich zum Jahr 2019, dem Jahr vor der Pandemie, vergleichsweise stabil (-0,7 %). Im Vergleich zu den verhältnismäßig starken Rückgängen in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO (-8,1 % 2022 zu 2019), hatte die Pandemie damit auf die GES-Berufe kurzfristig einen scheinbar geringeren Einfluss. Dennoch beeinflussen insb. die aktuell stark rückläufigen Zahlen in dem am stärksten besetzten Beruf des/der Pflegefachmanns/-frau die insgesamt rückläufige Entwicklung des GES-Kontos.[173]

Die schulischen Berufsausbildungen nach Landesrecht (Konto I 03) machten mit rd. 11.500 Anfängern/Anfängerinnen rd. 5 % der Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen aus. Gegenüber dem Vorjahr verzeichneten sie einen Rückgang um -7,9 % (-8,4 % gegenüber 2019).

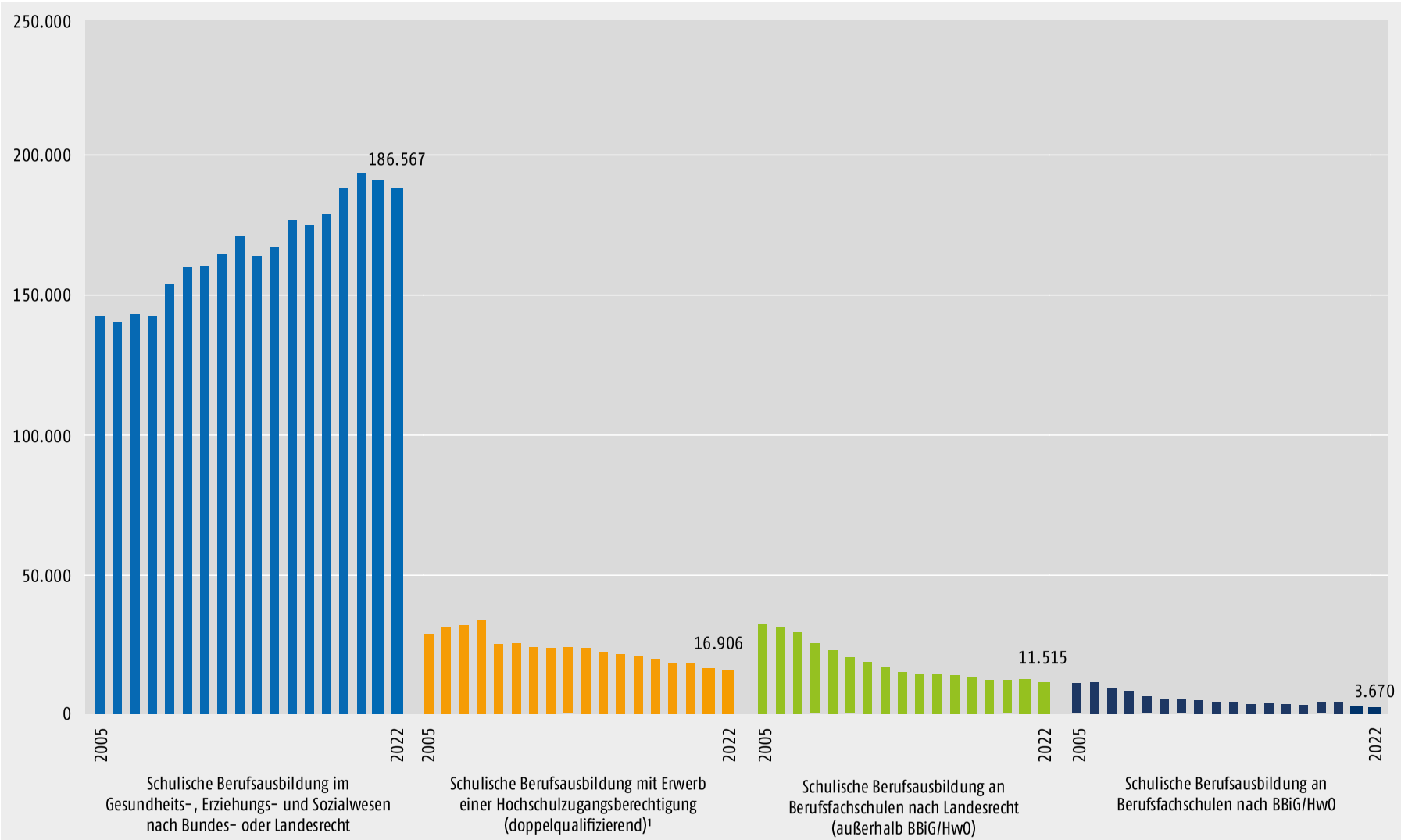
Die schulischen Berufsausbildungen nach BBiG/HwO (Konto I 02) stellten mit rd. 3.700 lediglich ca. 2 % aller Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen und spielten somit eine vergleichsweise geringe Rolle. Die Anfängerzahlen zeigen sich gegenüber dem Vorjahr stabil (-0,9 %). Gegenüber 2019 zeigt sich jedoch ein deutlicher Rückgang (-23,2 %). Ähnliches, wenn auch nicht ganz so stark ausgeprägt, gilt für die doppelqualifizierenden schulischen Berufsausbildungen, in denen neben dem Berufsabschluss auch die Hochschulreife erworben werden kann (Konto I 04). Sie stellten mit rd. 16.900 Anfängern/Anfängerinnen rd. 8 % der Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen. Auch hier reduzierte sich die Zahl der Anfänger/-innen gegenüber dem Vor-

171 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.

172 Die Beamtenausbildung wird in **Kapitel A6.2** gesondert betrachtet.

173 Entsprechend der PfleA haben sich die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2022 um rd. 7 % gegenüber dem Vorjahr verringert (vgl. Statistisches Bundesamt 2023f).

Schaubild A6.1.2-1: **Anfänger/-innen in den Konten schulischer Berufsausbildung 2005 bis 2022**



¹ An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2021; Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022 (Vorläufige Daten) (Datenstand: 02.02.2023 und 20.03.2023)

BIBB-Datenreport 2023

jahr nur leicht (-1,7 %). Es zeigt sich jedoch ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Jahr 2019 (-10,3 %).

Entwicklungen seit dem Jahr 2005

Die langfristige Betrachtung 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 insgesamt deutlich positive Entwicklung (+30,7 %). Die gestiegenen Anfängerzahlen beruhen hier insb. 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 42,1 %. Bei den Rückgängen der Anfängerzahlen in den doppelqualifizierenden Bildungsgängen fällt der Einbruch ab dem Jahr 2009 ins Auge. Während 2008 noch rd. 34.000 Anfänger/-innen gezählt wurden, waren es ein Jahr später nur noch rd. 26.000. Dies ist insb. 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 (-64,6 %). Über die Gründe für den Rückgang der sog. 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 (-68,0 %). 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)“[174] für die berufsstrukturellen Analysen unter der Überschrift „Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)“[175] gemeinsam betrachtet, da sie in der Statistik der Beruflichen Schulen 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 2022. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung der Anfänger/-innen liegen für das Jahr 2022 noch nicht vor; hier ist das Bezugsjahr jeweils 2021.

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 2022 bei 75,3 %. Der Anteil der Ausländer/-innen lag bei 16,8 %. Gut die Hälfte aller Anfänger/-innen (55 %) verfügte im Jahr 2021 zu Beginn der Ausbildung über einen mittleren Abschluss, rd. ein

174 An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien

175 Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen

Tabelle A6.1.2-1: **Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung (in %)**

Schulische Berufsausbildung	2022		2021				
	Anteil weiblich[3]	Anteil nicht deutsch[3]	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	59,5	22,0	1,5	37,6	45,5	14,3	1,1
▶ An Berufsfachschulen nach Landesrecht außerhalb BBiG/HwO	52,2	16,5	0,7	12,6	64,8	20,7	1,2
▶ Mit Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (doppelqualifizierend)[1]	43,1	16,3	0,0	1,1	94,6	4,3	0,1
▶ Im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen nach Bundes- oder Landesrecht[2]	75,3	16,8	1	17	55	25	1

Für 2022 handelt es sich um vorläufige Daten der iABE 2022. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2022 noch nicht vor.

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

[2] Anteile 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" bzw. „ohne Angabe" werden gemäß den Auswertungsmöglichkeiten der Länder dem männl. oder weibl. 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: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2021; Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022 (Vorläufige Daten) (Datenstand: 02.02.23 und 20.03.2023)

BIBB-Datenreport 2023

Viertel sogar über die (Fach-)Hochschulreife. Nur knapp ein Fünftel aller Anfänger/-innen besaß einen Hauptschulabschluss (17 %).[176]

Der Frauenanteil in den doppelqualifizierenden Ausbildungen war mit 43,1 % im Vergleich zu den anderen Konten der schulischen Berufsausbildung eher gering. Der Ausländeranteil lag bei 16,3 %. Entsprechend dem Bildungsziel verfügten 94,6 % der Anfänger/-innen bereits über einen mittleren Schulabschluss. 4,3 % brachten sogar die (Fach-)Hochschulreife mit. Sie nutzten diese Bildungsgänge demnach in erster Linie zum Erwerb von beruflichen Qualifikationen.

In den schulischen Berufsausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) waren Frauen mit einem Anteil von 52,2 % etwas häufiger vertreten. Der Ausländeranteil in diesen Bildungsgängen lag bei 16,5 %. Im Hinblick auf die schulische Vorbildung wiesen sie einen vergleichsweise niedrigen Anteil mit Hauptschulabschluss auf (12,6 %). Über einen Realschulabschluss verfügten 64,8 % der Anfänger/-innen, die (Fach-)Hochschulreife brachten 20,7 % mit.

Mit einem Frauenanteil von 59,5 % waren die schulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO eher weiblich geprägt. Der Ausländeranteil betrug in diesen Bildungsgängen 22,0 %. Die Jugendlichen brachten eine vergleichsweise niedrige schulische Vorbildung mit. 37,6 % verfügten über einen Hauptschulabschluss, 45,5 % über einen mittleren Abschluss. Nur 14,3 % der Anfänger/-innen hatten eine (Fach-)Hochschulreife.

A 6.1.3 Bedeutung und Entwicklung – Berufsstrukturelle Betrachtung

Die folgende Darstellung zu den berufsstrukturellen Entwicklungen basiert zum einen auf den Daten der Statistik der Beruflichen Schulen, welche bisher vom Statistischen Bundesamt in der Fachserie 11 Reihe 2 „Berufliche Schulen" veröffentlicht wurden. Mit dem Berichtsjahr 2021/2022 wurde die Fachserie durch die Publikation „Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens" abgelöst (vgl. Statistisches Bundesamt 2022j). Zum anderen fließen in die Darstellung Daten der der PfleA ein E (vgl. Statistisches Bundesamt 2022h). 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

176 Anteile zur schulischen Vorbildung ohne Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein aufgrund fehlender Werte im GES-Konto (siehe Kapitel A4). Die Anteile werden gerundet ausgewiesen.

(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 und Hochschulreife) Ausbildungen unterschieden werden. Sie werden daher hier gemeinsam unter der Überschrift „Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)“ geführt.

Im Folgenden stehen die Bedeutung und Entwicklung der Berufe in den verschiedenen Bildungskonten im Fokus. Zunächst werden die Schüler/-innen in GES-Berufen im ersten Schuljahrgang bzw. die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Blick genommen. Dargestellt werden die am stärksten besetzten Berufe im Schuljahr 2021/2022[177] sowie deren Entwicklung seit dem Schuljahr 2013/2014.[178] 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[179]

Eine Ausbildung in den GES-Berufen[180,181] 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 2020; 2022b). 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,[182] die auf bundesrechtlichen Regelungen basieren. Vor der Reform der Pflegeberufe 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 2022). Insbesondere das Feld der bundesrechtlich geregelten GES-Berufe ist zzt. durch eine besondere Dynamik mit vielen Neuerungen gekennzeichnet (**vgl. Kapitel A6.1.1**).

→ **Tabelle A6.1.3-1** weist die absoluten Zahlen (Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang bzw. neu abgeschlossene Ausbildungsverträge) für die am stärksten besetzten Ausbildungen in GES-Berufen nach Bundes- und Landesrecht des Schuljahres 2021/2022 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 2021 war die Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau mit rd. 56.300 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Die neu eingeführte generalistische Ausbildung löste die drei Einzelausbildungen zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Altenpfleger/-in und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in ab. Mit rd. 41.100 Schülern/Schülerinnen im ersten Schuljahrgang war die Ausbildung zum/zur Erzieher/-in die zweitbedeutendste Ausbildung unter den GES-Berufen. Stark besetzt waren darüber hinaus mit rd. 18.900 Schülern/Schülerinnen im ersten Schuljahrgang zudem die Ausbildungen zum Sozialassistenten/zur Sozialassistentin sowie die Ausbildungen zum/zur Sozialpädagogischen Assistenten/Assistentin/Kinderpfleger/-in mit rd. 11.800 Schülern/Schülerinnen 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

177 Für das Schuljahr 2022/2023 liegen noch keine Daten auf Basis der Publikation „Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens“ vor.

178 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 insb. für die Berufe nach Landesrecht ist nur eingeschränkt möglich (vgl. Zöller 2015, S. 159).

179 Ohne Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen nach BBiG/HwO (z. B. Medizinische/-r Fachangestellte/-r)

180 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. 21121-14 „Schüler/-innen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen insgesamt und im ersten Schuljahrgang nach Berufsbezeichnung und Geschlecht“ der Publikation „Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens“ (vgl. Statistisches Bundesamt 2022j).

181 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).

182 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 2022d)

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. neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 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	2021/2022[11] absolut	2021/2022[11] Anteil weiblich (in %)	Veränderung Anteil weiblich 2021/2022 zu 2013/2014 (%-Punkte)	Veränderung 2021/2022 zu 2013/2014 (in %)	Anteil an GES-Ausbildungen[12] (in %) 2013/2014 (insgesamt: 171.081)	Anteil an GES-Ausbildungen[12] (in %) 2021/2022 (insgesamt: 186.567)	Veränderung des GES-Anteils (%-Punkte)
Nach Bundesrecht																	
81302	Pflegefachmann/-frau[2]									53.610	56.259	75,6				30,2	
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	9.347	58,0	-4,9	17,9	4,6	5,0	0,4
81723	Ergotherapeut/-in	3.744	88,2	3.670	3.610	3.720	3.645	3.537	4.122	4.362	4.746	87,1	-1,1	26,8	2,2	2,5	0,3
81822	Pharmazeutisch-technische/-r Assistent/-in	3.664	90,1	3.636	3.756	3.747	3.856	3.702	3.936	3.735	3.889	83,7	-6,5	6,1	2,1	2,1	0,0
81342	Notfallsanitäter/-in[13]			288	1.257	2.244	2.301	2.634	2.772	2.901	2.982	36,9				1,6	
Nach Landesrecht																	
83112	Erzieher/-in[14]	30.299	82,1	30.772	31.655	31.207	32.128	33.282	34.956	39.894	41.104	80,5	-1,6	36	18	22	4
83142	Sozialassistent/-in	17.075	79,0	17.093	17.055	17.320	17.397	17.988	18.582	17.799	18.858	75,3	-3,7	10,4	10,0	10,1	0,1
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	11.822	84,1	-0,9	-2,8	7,1	6,3	-0,8
82101	Altenpflegehelfer/-in[15]	7.577	79,4	7.849	7.728	8.010	8.130	8.484	9.147	7.611	7.273	71,4	-8,0	-4,0	4,4	3,9	-0,5
83132	Heilerziehungspfleger/-in	5.748	72,7	5.356	5.653	5.588	5.605	5.421	6.471	6.171	6.276	69,2	-3,5	9,2	3,4	3,4	0,0

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] Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Berichtsjahr auf Basis der PfleA-Daten 2021. 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).

[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).

[10,11] Für Schleswig-Holstein liegen keine Daten für Schüler/-innen an Schulen des Gesundheitswesens vor. Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

[12] Summe aus integrierter Ausbildungsberichterstattung (Konto I 05)

[13] 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.

[14] Der starke Anstieg im Schuljahr 2020/2021 gegenüber dem Vorjahr lässt sich maßgeblich darauf zurückführen, dass für Baden-Württemberg erst seit dem Schuljahr 2020/2021 Daten zum/zur Erzieher/-in nach Berufsbezeichnung in der Fachserie bzw. dem Statistischen Bericht ausgewiesen werden. .

[15] Der Rückgang im Schuljahr 2020/2021 bzw. 2021/2022 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: Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesen – Berufsbezeichnungen, Schuljahr 2021/2022 (Datenstand: 22.12.2022); Sonderauswertung Fachserie 11 Reihe 2, Tabelle 2.9, Jahrgänge 2013/2014 bis 2020/2021 (Datenstand: 29.03.2022); Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2021 (Datenstand: 26.07.2022); (Schnellmeldung) Integrierte Ausbildungsberichterstattung (Datenstand 02.02.2023 und 20.03.2023)

variierte im Schuljahr 2021/2022 zwischen 58,0 % in der Ausbildung zum/zur Physiotherapeuten/Physiotherapeutin und 87,1 % zum/zur Ergotherapeut/-in. Eine Ausnahme bildete die Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/-in, hier liegt der Frauenanteil mit nur 36,9 % deutlich unter dem Durchschnitt. In allen stark besetzten Berufen ist der Frauenanteil seit 2013/2014 leicht rückläufig.

Im längerfristigen Zeitvergleich seit dem Schuljahr 2013/2014 zeigt sich für die absolute Zahl der Schüler/-innen im ersten Schuljahr bzw. neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 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 erst seit dem Berichtsjahr 2020/2021 Daten zum/zur Erzieher/-in nach Berufsbezeichnung in der Statistik der Beruflichen Schulen vorliegen, die in den Vorjahren des Betrachtungsraumes fehlten. Berechnet man den Anstieg gegenüber dem Jahr 2013/2014 ohne Baden-Württemberg, so zeigt sich ein abgeschwächter, aber dennoch deutlicher Zuwachs um rd. 20 %. 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 sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflegehelfer/-in) grob geschätzt bei rd. 12 % liegen. Geringere Zuwächse verzeichneten z. B. die Ausbildungen zum Pharmazeutisch-technischen Assistenten/zur Pharmazeutisch-technischen Assistentin (6,1 %) oder zum Sozialassistenten/zur Sozialassistentin (10,4 %). Die Ausbildungen zum Sozialpädagogischen Assistent Kinderpfleger/zur Sozialpädagogischen Assistentin Kinderpflegerin“ (-2,8 %) und zum/zur Altenpflegehelfer/-in (-4,0 %) verzeichneten leicht rückläufige Zahlen.

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.

E

Neue Daten zum/zur Pflegefachmann/-frau

Die Erhebung der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PfleA) sammelt seit Januar 2020 Daten zu dem neuen vereinheitlichten Pflegeberuf Pflegefachmann/-frau. Mittlerweile existieren Daten bzw. Eckdaten von drei Berichtsjahren (2020, 2021, 2022). In der Statistik werden neben dem Geschlecht, Alter und Bundesland auch Daten zum Ausbildungsumfang (Vollzeit/Teilzeit), dem Erhalt von Fördermitteln (§ 81 SGB III und § 16 SGB II), dem Prüfungsergebnis[183] sowie der Trägerschaft des Trägers der praktischen Ausbildung (öffentlich, privat, freigemeinnützig) erhoben. Die Erhebung erfolgt jährlich zum Stichtag 31. Dezember für das jeweilige Kalenderjahr. Bei den Daten handelt es sich um Einzeldaten (vgl. Statistisches Bundesamt 2022h).

Insgesamt wurden in Deutschland im ersten Erhebungsjahr 2020 53.610 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und nicht wieder gelöst. Im zweiten Erhebungsjahr 2021 stieg die Zahl um rd. 5 % auf 56.259 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. Die aktuellen (vorläufigen) Zahlen für das Jahr 2022 zeigen einen Rückgang von rd. 7 % gegenüber dem Vorjahr auf rd. 52.300 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (vgl. Statistisches Bundesamt 2023f).

Schlüsselt man die Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach dem *Geschlecht* auf, so erkennt man, dass der Beruf, wie auch schon die alten Pflegeberufe Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in, überwiegend von Frauen ergriffen wird. Im Jahr 2022 lag der Frauenanteil bei ca. 74 %.

Das durchschnittliche Alter der jungen Menschen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag lag im Jahr 2021 bei 23,8 Jahren. Rund 25 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden mit Personen über 25 Jahren geschlossen.

Das Pflegeberufegesetz (PflBG) eröffnet in § 6 die Möglichkeit, die Ausbildung zum Pflegefachmann/-frau in *Teilzeit* zu absolvieren. In diesem Modus kann die Ausbildung auf bis zu fünf Jahre verlängert werden. In beiden Erhebungsjahren, 2020 und 2021, wurde die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung nur in einem sehr geringen Ausmaß genutzt. Der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Teilzeit entsprach jeweils rd. 1 %.

Im Rahmen der Pflegeausbildung ist eine *Förderung* der Auszubildenden auf zwei verschiedene Arten möglich:

183 Hierzu liegen (noch) keine Informationen vor, da zum Berichtszeitpunkt noch kein voller Ausbildungszyklus von drei Jahren vergangen ist.

- So können sich Auszubildende im Rahmen des § 81 SGB III ihre Weiterbildungskosten fördern lassen. Im Jahr 2021 erhielten rd. 6 % der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag eine entsprechende Förderung.
- Darüber hinaus können Fördermittel nach § 16 SGB II in Verbindung mit § 81 SGB III angefragt werden, die Maßnahmen zur Eingliederung für Arbeitssuchende finanzieren. Diese Fördermittel wurden bislang kaum in Anspruch genommen (weniger als 1 % im Jahr 2021).

Bei der *Trägerschaft des Trägers der praktischen Ausbildung* wird zwischen öffentlichen, privaten und freigemeinnützigen Trägern unterschieden.[184, 185] Hier existieren bisher nur Daten für das Jahr 2021, da dieses Merkmal erst im zweiten Berichtsjahr aufgenommen wurde. Im Jahr 2021 lag der Anteil der Pflegeschulen in freigemeinnütziger Trägerschaft bei 49 %. Der Anteil der Pflegeschulen von öffentlichen Trägern betrug rd. 29 %. Die Pflegeschulen in privater Trägerschaft hatten einen Anteil von 22 %.

Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)[186]

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 auch „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 2022b).

Die genaue Anzahl der Ausbildungsberufe nach Landesrecht ist nicht eindeutig zu identifizieren, da sich die Abschlussbezeichnungen der KMK (vgl. Kultusministerkonferenz 2022b) für die landesrechtlichen Berufsabschlüsse nicht eindeutig in der Fachserie „Berufliche Schulen“ des Statistischen Bundesamtes wiederfinden (vgl. Zöller 2015, S. 8). Bereinigt man die Liste der landesrechtlich geregelten Ausbildungen der Fachserie „Berufliche Schulen“ (siehe Tab. 2.11 – BFS auß. [I]) um die GES-Berufe an Berufsfachschulen (siehe Tab. 2.9), bleiben 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. die Ausbildung zum Staatlich geprüften Biologisch-technischen Assistenten/zur Staatlich geprüften Biologisch-technischen Assistentin (in elf von 16 Bundesländern) (vgl. Statistisches Bundesamt 2022j).

In → **Tabelle A6.1.3-2** werden für das Schuljahr 2021/2022 die zehn am stärksten besetzten Berufe ausgewiesen. Die bedeutendsten Ausbildungen unter den landesrechtlich geregelten Ausbildungen stellten mit jeweils rd. 2.900 Schülerinnen und Schülern im ersten Schuljahrgang sowie einem Anteil von rd. 10 % der/die Gestaltungstechnische/-r Assistent/Assistentin und der/die Assistent/Assistentin – Informatik (allgemeine Informatik) dar. Darauf folgte mit rd. 2.700 Schülerinnen und Schülern die Ausbildung zum/zur Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in – Betriebswirtschaft. Auch die Ausbildung zum Hauswirtschaftsassistent/-in war mit rd. 1.700 Schülerinnen und Schülern 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:

1. 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 eine 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 zzt. für sechs berufsbildende Schulen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung

184 Mit dem Begriff „Träger der praktischen Ausbildung“ wird derjenige Betrieb bezeichnet, der den Ausbildungsvertrag mit der oder dem Auszubildenden abschließt.

185 Für einen Teil der Träger liegt der Meldestelle die Trägerschaft nicht vor. Im Jahr 2021 lag dieser Anteil bei 4,7 %.

186 Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen

Tabelle A6.1.3-2: **Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR)[1], Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2021/2022**

KldB 2010	Berufsbezeichnung	Insgesamt[2]	Anteil weiblich (in %)	Anteil an LR-Berufen 2021 (in %)[3]	Länder (Anzahl)
23212	Gestaltungstechnische/-r Assistent/-in	2.854	61,8	10,0	BE, BB, HB, HH, MV, NI, NW, RP, ST, TH (10)
43102	Assistent/-in – Informatik (allgemeine Informatik)	2.827	6,1	9,9	BE, BY, NI, NW, RP, ST (6)
71302	Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in – Betriebswirtschaft	2.632	42,7	9,3	BE, NW, RP, TH (4)
83212	Hauswirtschaftsassistent/-in	1.712	72,8	6,0	BW, BY, BE, NW, RP (5)
43112	Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in – Informationsverarbeitung	1.394	34,9	4,9	BE, HB, HE, NI, NW, ST (6)
41212	Biologisch-technische/-r Assistent/-in	1.302	57,3	4,6	BW, BY, BE, BB, HB, HH, HE, NI, NW, RP, TH (11)
41322	Chemisch-technische/-r Assistent/-in	1.224	42,1	4,3	BW, BY, BE, HB, HH, HE, NI, NW, ST, TH (10)
71412	Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in – Fremdsprachen	957	65,4	3,4	BE, HB, HH, HE, NI, NW, ST (7)
23222	Designer/-in (Ausbildung) – Grafik	924	73,4	3,3	BW, BE, HB (3)
73332	Assistent/-in – Technische Kommunikation	803	14,7	2,8	BW (1)

[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 der integrierten Ausbildungsberichterstattung 2021 (Konten I 03 + I 04) = 28.421

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistische Berichte: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen, Schuljahr 2021/2022, Tabelle 21121-10 (Datenstand: 22.12.2022); Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2021 (Datenstand 20.03.2023)

BIBB-Datenreport 2023

Tabelle A6.1.3-3: **Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2021/2022**

KldB 2010	Berufsbezeichnung[1]	Insgesamt	Anteil weiblich (in %)	Anteil an allen schulischen BBiG/HwO-Berufen 2021[2] (in %)	Länder (Anzahl)
82322	Kosmetiker/-in	1.024	98,6	16,6	BW, MV, NI, NW, SN, ST, TH (7)
71402	Kaufmann/-frau – Büromanagement	756	50,7	12,3	BY, BE (2)
72112	Bankkaufmann/-frau	623	54,4	10,1	BW (1)
71302	Industriekaufmann/-frau	243	49,8	3,9	BW, BE (2)
28222	Maßschneider/-in	235	80,0	3,8	HE, NW, RP (3)
72132	Kaufmann/-frau – Versicherungen u. Finanzen	187	54,5	3,0	BW (1)
28222	Textil- und Modenäher/-in	180	81,7	2,9	BY, BE (2)
83212	Hauswirtschafter/-in	145	84,8	2,4	BY, HH, HE, NW (4)
25212	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in – Personenkraftwagentechnik	133	14,3	2,2	BW (1)
93312	Holzbildhauer/-in	110	66,4	1,8	BY, HE, SH, TH (4)

[1] Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.
[2] Summe aller schulischen BBiG/HwO-Berufen 2021 = 6.155.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistische Berichte: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen, Schuljahr 2021/2022, Tabelle 21121-09 (Datenstand: 22.12.2022)

BIBB-Datenreport 2023

verschiedene Jahrgänge c, Jg. 2022) in Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz ausgesprochen (vgl. Zöller 2015).

2. 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 2021/2022. Mit einem Anteil von 16,6 % an allen schulischen BBiG-/HwO-Berufen war der/die Kosmetiker/-in der mit Abstand am stärksten besetzte Beruf. Die fast ausschließlich von Frauen absolvierte Ausbildung wurde in sieben der 16 Bundesländer angeboten. Den zweit- und drittgrößten Anteil machten die Ausbildungen zum/zur Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (12,3 %) und zum/zur Bankkaufmann/-frau (10,1 %) aus. Die anderen Berufe spielten auf der Bundesebene eine vergleichsweise unbedeutende Rolle. So wurde bspw. die Ausbildung zum/zur Kaufmann/-frau – Versicherungen und Finanzen mit 187 Schülerinnen und Schülern nur an Berufsfachschulen in Baden-Württemberg angeboten. Der Beruf Holzbildhauer/-in konnte zwar in vier Ländern erlernt werden, insgesamt begannen jedoch nur 110 Schüler/-innen diese Ausbildung.

(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 2021 rd. 272.400 Personen in einer Ausbildung im Öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, Sozialversicherungsträger und BA sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform). 146.900 Personen absolvierten ihre Ausbildung in einem Beamtenverhältnis. 24.400 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 101.100 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.

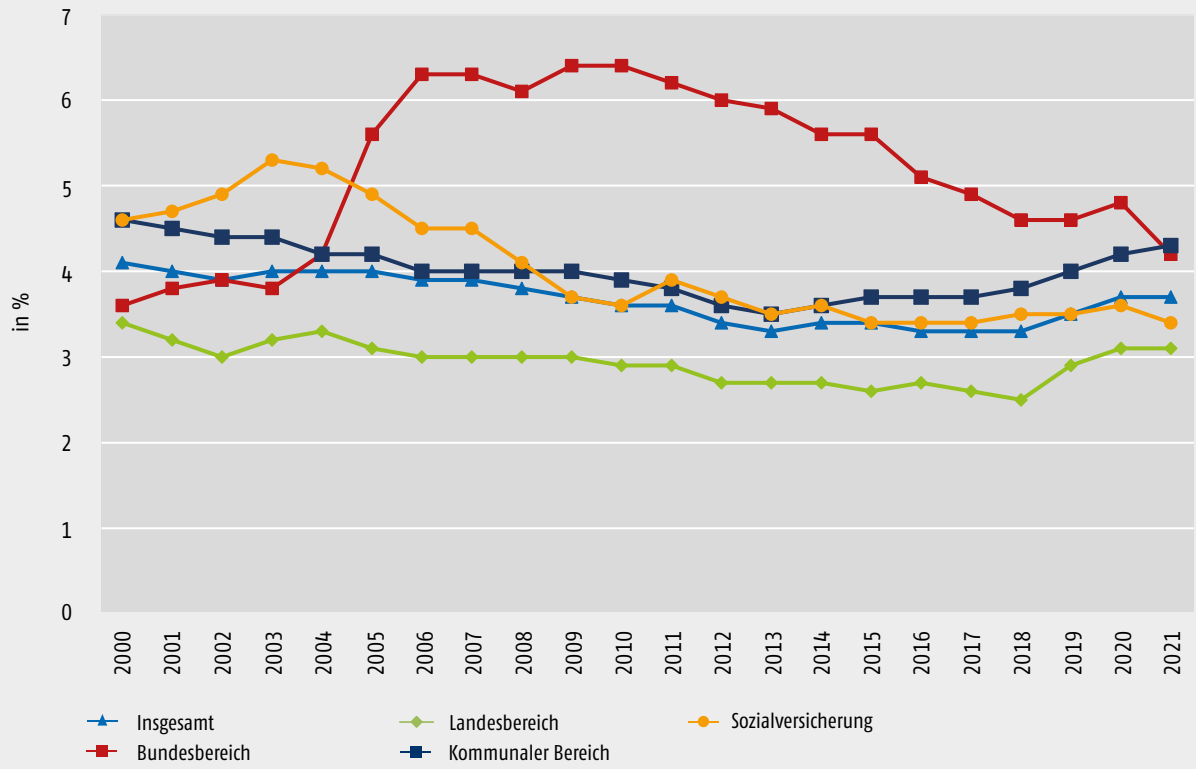
Setzt man die 101.100 Auszubildenden ins Verhältnis zum Vollzeitäquivalent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, erhält man zum Stichtag 30. Juni 2021 eine Ausbildungsquote von 3,7 %. Relativ viele Ausbildungsverhältnisse gab es im Bundesbereich sowie im kommunalen Bereich mit einer Quote von 4,2 % bzw. 4,3 %. Im Landesbereich lag die Quote bei 3,1 % und bei der Sozialversicherung bei 3,4 %.

Insgesamt ist die Ausbildungsquote im Öffentlichen Dienst seit dem Jahr 2000 gesunken → **Schaubild A6.2-1**, sie stieg allerdings in den aktuellsten drei Jahren bis Mitte 2021 wieder 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, hat die Ausbildungsoffensive beim Bund zu einem erheblichen Anstieg der Ausbildungsquote geführt. In den zehn Jahren bis 2010 hat sich die Quote hier nahezu verdoppelt und war im Anschluss, mit Ausnahme von 2020, bis 2021 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 2021 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 2021 befanden sich 26.200 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 31.000 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 64,7 % waren weibliche Auszubildende im Öffentlichen Dienst deutlich in der Mehrheit. Dieser Anteil ist seit dem Jahr 2007 um 3,8 Prozentpunkte gestiegen. Davor gab es einen Rückgang, der ebenfalls teilweise auf die Ausgliederung von Krankenhäusern zurückzuführen ist. Im Jahr 2000 hatte der Frauenanteil noch bei 66,5 % gelegen.

Mitte 2021 gab es in den neuen Ländern einschließlich Berlin 17.900 Ausbildungsplätze des Öffentlichen Dienstes; 83.200 befanden sich im früheren Bundesgebiet. Damit war die Ausbildungsplatzquote in den neuen Ländern mit nur 2,8 % deutlich niedriger als in den alten Ländern, wo die Quote bei 4,1 % lag.

Schaubild A6.2-1: **Entwicklung der Ausbildungsquoten[1] im Öffentlichen Dienst 2000 bis 2021 (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 2023

(Alexandros Altis, Statistisches Bundesamt)

A 6.3 Duale Studiengänge

Zwischen akademischer und beruflicher Ausbildung neue Ansätze für Durchlässigkeit zu schaffen, ist hochaktuell. Die hochschulische Bildung mit Berufspraxis zu verbinden oder die Berufsausbildung mit hochschulischen Inhalten zu kombinieren ist hierbei von großer Bedeutung. Immer mehr Unternehmen beteiligen sich aktiv mit Angeboten für das duale Studium auf dem Bildungsmarkt, um Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine attraktive Berufsperspektive zu bieten und sie dauerhaft als gut ausgebildete Fachkräfte an sich zu binden. Für diejenigen Bildungsinteressierten, die sich stärkere Praxisbezüge im Studium wünschen, stellt das duale Studium ein ansprechendes Angebot in der deutschen Bildungslandschaft dar.

Die Daten des Jahres 2022 zeigen einen stetigen Aufwärtstrend beim dualen Studium. Blickt man auf die letzten zwei Dekaden des Zahlenmaterials aus AusbildungPlus E zurück, gibt es eine positive Entwicklung bei der Anzahl der dualen Studiengänge, den eingeschriebenen Studierenden sowie der Zahl der beteiligten Kooperationsunternehmen → **Schaubild A6.3-1.** Es wird ersichtlich, dass sich mit Beginn der Datenauswertungen das Angebot dualer Studiengänge von anfänglich 512 im Jahr 2004 auf 1.749 Eintragungen im Jahr 2022 mehr als verdreifacht hat. Die Hochschulen gaben im Jahr 2022 an, mit 56.852 Praxispartnern zu kooperieren, auch hier ist eine Verdreifachung zu sehen. Dasselbe trifft auf die Studierenden zu, die ein duales Studium absolvieren, deren Zahl sich in den 18 Jahren ebenfalls verdreifacht hat → **Tabelle A6.3-1**.

E

Datenbank des Fachportals AusbildungPlus

Das BIBB stellt mit dem Fachportal AusbildungPlus (**www.ausbildungplus.de**), das sich seit 2015 in eigener Trägerschaft befindet, ein umfangreiches Informationssystem für duale Studiengänge und Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung bereit. Kernstück ist eine Datenbank, in der bundesweite Angebote von Hochschulen, Berufsakademien und kooperierenden Unternehmen/Praxiseinrichtungen erfasst werden. In der Datenbank sind 1.749 (Stand: Februar 2022) duale Studiengänge und ca. 2.300 Zusatzqualifikationen registriert.

AusbildungPlus ist ein kostenloses Informationssystem. Veränderungen bei dualen Studiengängen und Zusatzqualifikationen werden jährlich analysiert und Berichte mit Zahlen, Daten und Fakten zu speziell ausgewählten Themenschwerpunkten kontinuierlich publiziert. Die erfassten Daten basieren auf freiwilligen Angaben der Anbieter. Von einer Vollständigkeit der Datenlage kann demzufolge nicht in jedem Fall ausgegangen werden.

Tabelle A6.3-1: **Entwicklung der Anzahl der dualen Studiengänge, der Kooperationsunternehmen und der dual Studierenden von 2004 bis 2022**

Jahr	Anzahl dualer Studiengänge	Anzahl Kooperationsunternehmen	Anzahl dual Studierender[1]
2004	512	18.168	40.982
2005	545	18.911	42.467
2006	608	22.003	43.536
2007	666	24.246	43.220
2008	687	24.572	43.991
2009	712	26.121	48.796
2010	776	27.900	50.764
2011	929	40.874	61.195
2011	879	40.555	59.628
2012	910	45.630	64.093
2013	1.014	39.622	64.358
2014[2]	1.505	41.466	94.723
2015	1.553	42.951	95.240
2016	1.592	47.458	100.739
2019	1.662	51.060	108.202
2022	**1.749**	**56.852**	**120.517**

Anm.: Ab 2011 beziehen sich die Auswertungen ausschließlich auf Studiengänge für die Erstausbildung. Keine Datenauswertung 2017, 2018, 2020 und 2021.

[1] Da nicht alle eintragenden Hochschulen Studierendenzahlen eingeben, ist davon auszugehen, dass die Anzahl der Studierenden höher ausfällt als in der Erhebung angegeben.

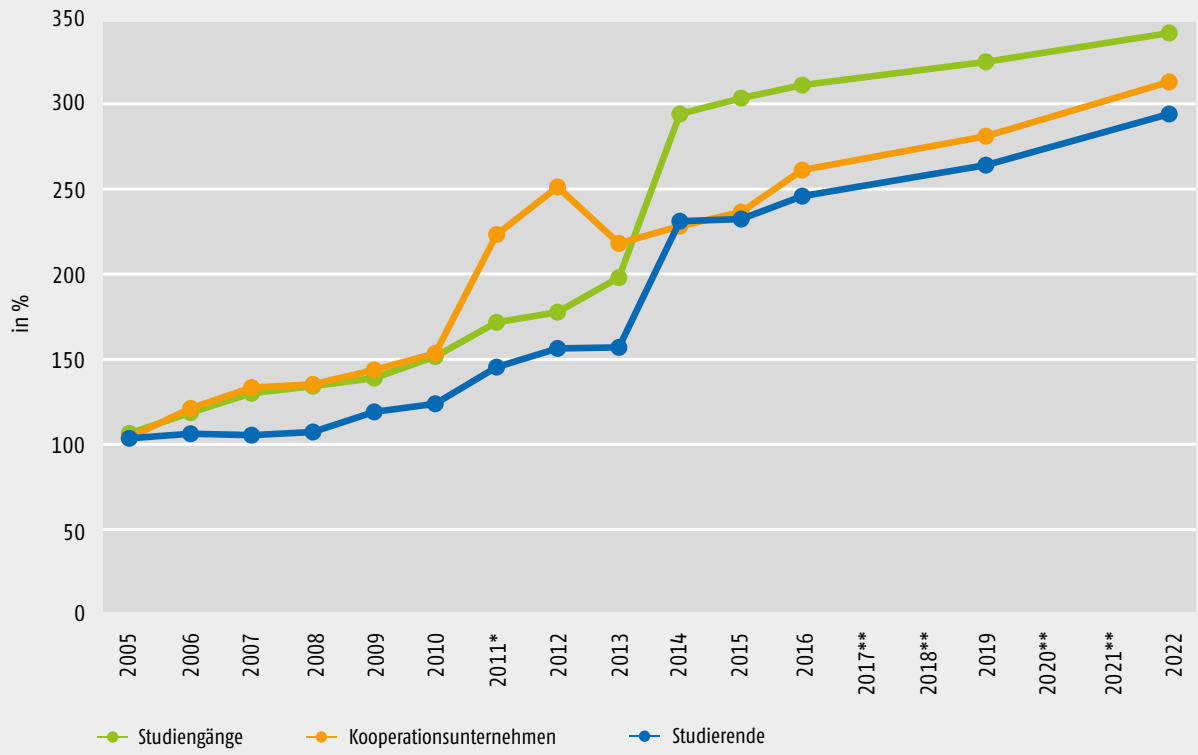
[2] Das Fachportal AusbildungPlus hat 2013/2014 Recherchen nach neuen dualen Studiengängen im Bereich Gesundheit und Pflege durchgeführt.

Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: Februar 2022) BIBB-Datenreport 2023

Regionale Verteilung

Ein direkter Zusammenhang zwischen einer hohen Anzahl angebotener dualer Studiengänge und einer daraus folgenden analog hohen Zahl von Studierenden ist nicht zu erkennen. Das macht die Übersicht der Entwicklung der letzten zehn Jahre in → **Tabelle A6.3-2** deutlich. Viel-

Schaubild A6.3-1: **Entwicklung der Anzahl dualer Studiengänge, Kooperationsunternehmen und dual Studierender von 2004 bis 2022 (in %)**



Anm.: 2004 wurde als Basisjahr festgelegt (=100%).
* Seit 2011 beziehen sich die Auswertungen ausschließlich auf Studiengänge für die Erstausbildung.
** Keine Datenauswertungen für die Jahre 2017 bis 2018 und 2020 bis 2021
Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: Februar 2022)

BIBB-Datenreport 2023

mehr sind große Unterschiede bei der Zuordnung von Studierendenzahlen zu den Studiengängen festzustellen. Der vorliegende Vergleich des Zahlenmaterials aus den 16 Bundesländern zeigt eine ausgeprägte Heterogenität. Zurückzuführen sind Unterschiede u. a. auf rechtliche Rahmenbedingungen in den Ländern, regionale Besonderheiten, industrielle Standortfaktoren sowie inhaltliche Schwerpunkte bei der Bandbreite der angebotenen Studienfächer.

Im aktuellen Auswertungsjahr waren Bayern mit 378 Studienangeboten, Nordrhein-Westfalen mit 317 und Baden-Württemberg mit 313 die drei Bundesländer mit dem umfangreichsten Angebot dualer Studienmöglichkeiten. Damit machten sie zusammengenommen fast 60 % aller Einträge in der AusbildungPlus-Datenbank aus. Schon 2011 und auch 2019 gehörten diese Bundesländer zu den Spitzenreitern bei den Angeboten. Dahinter folgten 2022 die vier Bundesländer Hessen mit 148, Sachsen mit 102, Niedersachsen mit 96 und Rheinland-Pfalz mit 89 Studiengängen. Mit insgesamt 435 Studiengängen stellten diese Bundesländer nochmals rd. ein Viertel des Gesamtangebots bereit. Die verbleibenden neun Bundesländer vereinten mit 306 Einträgen nur noch knapp ein Fünftel der eingetragenen Angebote → **Tabelle A6.3-2**.

Neue Fächersystematik

Mit der aktuellen Berichterstattung hat das BIBB eine neue Fächersystematik vorgelegt, die sich an der Systematik des Statistischen Bundesamtes orientiert (vgl. Leo Joyce 2021; Destatis 2021). Damit wird den Entwicklungen im Angebotsspektrum der dualen Studiengänge Rechnung getragen und die Systematik anschlussfähig an Destatis gestaltet.

Nach dieser neuen Fächersystematik zeichnet sich für die Anzahl der dualen Studienangebote in den Fächergruppen folgendes Bild ab → **Tabelle A6.3-3**. Die meisten Angebote dualer Studiengänge gab es 2022 in den Ingenieurwissenschaften mit 805 Angeboten (46,0 %), den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 783 dualen Studiengängen (44,8 %) sowie den Gesundheitswissenschaften mit 121 Studiengängen (6,9 %). Die ver-

Tabelle A6.3-2: **Verteilung dualer Studiengänge in der Erstausbildung nach Bundesländern 2011 bis 2022 (absolut)**

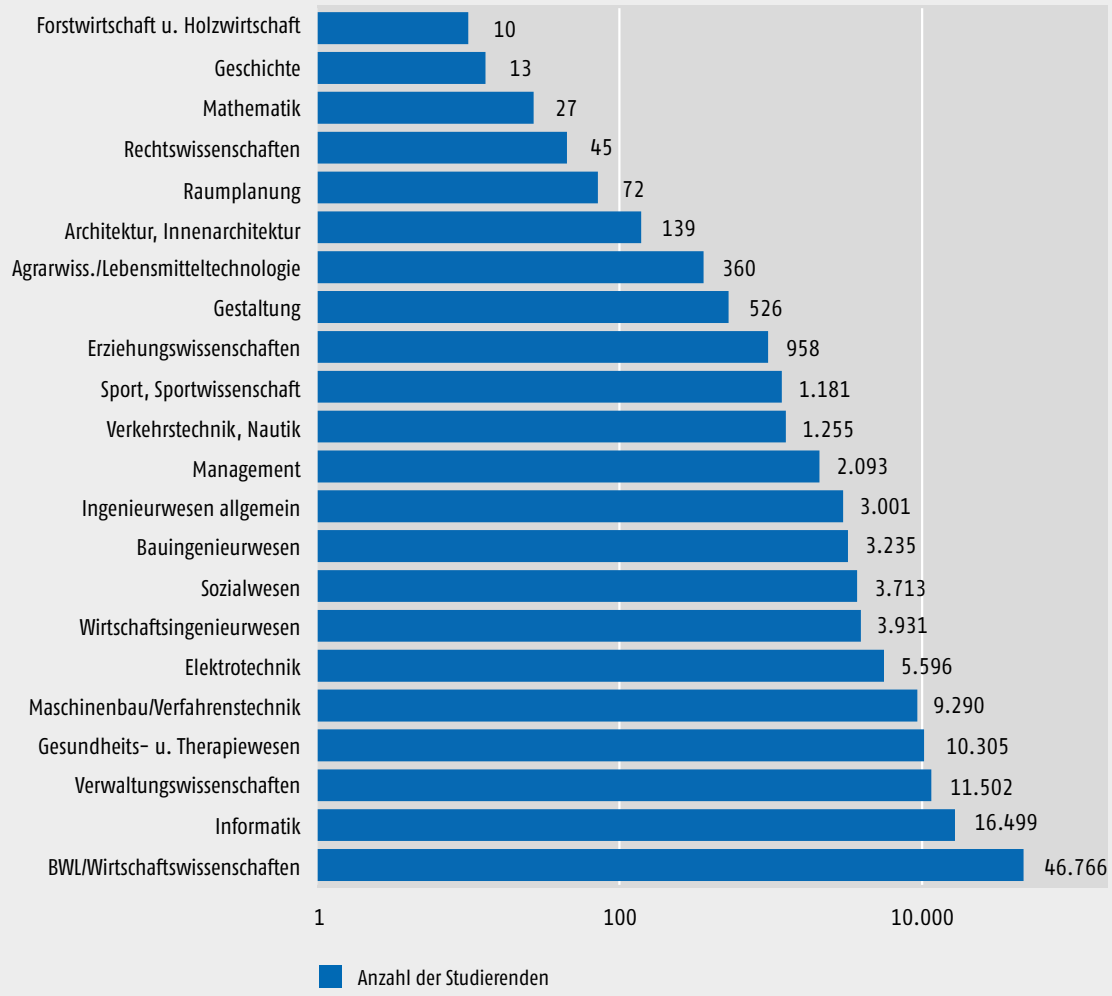
	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2019		2022	
Bundesland	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende
Bayern	125	1.681	154	1.841	172	2.070	303	6.236	309	6.279	321	6.475	359	8.055	378	8.104
Nordrhein-Westfalen	171	9.377	157	9.588	183	8.529	287	14.235	300	13.839	311	14.999	306	16.729	317	20.975
Baden-Württemberg	228	23.576	237	25.175	245	25.004	268	35.299	271	35.229	275	36.529	282	36.212	313	37.276
Hessen	65	2.007	66	3.179	75	3.410	125	3.880	124	4.086	127	3.944	142	6.337	148	7.253
Sachsen	77	5.551	79	5.775	82	5.831	98	6.863	98	6.863	98	6.921	103	6.847	102	6.812
Niedersachsen	64	4.622	70	4.935	73	4.526	98	4.771	99	4.993	102	5.295	96	5.111	96	5.854
Rheinland-Pfalz	21	430	25	497	31	693	69	4.547	79	4.792	81	4.744	84	4.790	89	6.418
Brandenburg	2	8	4	10	7	175	14	278	24	287	23	280	35	755	53	2.638
Berlin	25	3.222	20	3.140	25	3.223	48	4.610	46	4.748	47	4.861	52	4.922	51	4.172
Hamburg	16	1.657	12	1.631	15	1.783	38	3.268	37	3.303	37	3.183	44	3.354	46	3.539
Thüringen	33	1.594	34	1.642	33	1.569	47	1.842	47	1.869	48	1.961	49	2.068	46	2.440
Schleswig-Holstein	15	2.015	15	2.754	25	2.803	32	3.840	33	3.841	39	3.870	39	4.029	44	6.051
Sachsen-Anhalt	13	267	14	412	24	422	35	382	35	382	34	358	24	299	21	274
Saarland	9	2.885	9	2.895	10	3.680	17	3.739	17	3.739	17	6.312	18	7.727	18	7.727
Mecklenburg-Vorpommern	7	355	7	239	7	239	14	269	19	323	19	323	15	216	17	308
Bremen	8	381	7	380	7	401	12	664	15	667	13	684	14	751	10	676
Insgesamt	**879**	**59.628**	**910**	**64.093**	**1.014**	**64.358**	**1.505**	**94.723**	**1.553**	**95.240**	**1.592**	**100.739**	**1.662**	**108.202**	**1.749**	**120.517**

Anm.: Ab 2011 beziehen sich die Auswertungen ausschließlich auf Studiengänge für die Erstausbildung.
Der hohe Anstieg 2014 erklärt sich wesentlich aus einer Recherche nach neuen dualen Studiengängen sowie der Aufnahme der Studiengänge im Bereich Gesundheit und Pflege.
Keine Datenauswertung 2017, 2018, 2020 und 2021
In der Tabelle sind die Länder nach der höchsten Anzahl der Studienangebote im Jahr 2022 sortiert.
Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: Februar 2022)

BIBB-Datenreport 2023

bleibenden fünf Fächergruppen verzeichneten jeweils einen Anteil von unter einem Prozent. Insgesamt machten die weiteren 40 in der Datenbank gelisteten Studiengänge 2,3 % des Gesamtangebots aus. Die einzelnen Anteile sahen wie folgt aus: Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften 0,9 % (16 Studiengänge), Sport und Kunst/Kunstwissenschaften je 0,5 % (9 Studiengänge), Mathematik/Naturwissenschaften 0,3 % (5 Studiengänge) und Geisteswissenschaften 0,1 % (1 Studiengang).

Schaubild A6.3-2: **Anzahl der Studierenden in der Erstausbildung nach Studienbereichen 2022**



Anm.: Die Werte im Diagramm sind logarithmisch skaliert dargestellt.
Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: Februar 2022)

BIBB-Datenreport 2023

Studienbereiche, Studiengänge und Studierendenzahlen

Wertet man die Einträge in der AusbildungPlus-Datenbank nach dem Kriterium der höchsten Anzahl der teilnehmenden Studierenden aus, stehen bei der Platzierung in den Fächergruppen zwei Favoriten im Fokus, die nah beieinander platziert sind → **Schaubild A6.3-2**:

- die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 783 angebotenen Studiengängen, die in acht Studienbereichen mit 68.008 Studierenden unterteilt sind sowie
- die Ingenieurwissenschaften mit 805 angebotenen Studiengängen, die in zehn Studienbereichen unterteilt sind, mit 39.087 Studierenden.

Über die einzelnen Fächergruppen hinweg zeigt sich auch für 2022, dass zwischen der Anzahl der angebotenen Studiengänge und der Anzahl der Studierenden keine lineare Beziehung besteht.

Aktuelle Entwicklungen für das duale Studium

Die Bedeutung dualer Studiengänge nimmt im Zeitverlauf zu. Für Unternehmen dürfte die Gewinnung und Bindung gut ausgebildeter Nachwuchskräfte eine wichtige Rolle spielen. Möglichkeiten einer Kooperation von Berufsausbildung mit einem Studium werden in Hofmann/Hemkes 2021 anhand von vier Fallbeispielen aus unterschiedlichen Berufsbereichen vorgestellt.

Tabelle A6.3-3: **Anzahl dualer Studiengänge nach Fächergruppen 2022 (absolut und in %)**

Fächergruppe	Anzahl	in %
Ingenieurwissenschaften	805	46,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	783	44,8
Gesundheitswissenschaften	121	6,9
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	16	0,9
Sport	9	0,5
Kunst, Kunstwissenschaften	9	0,5
Mathematik/Naturwissenschaften	5	0,3
Geisteswissenschaften	1	0,1
Insgesamt	**1.749**	**100,0**

Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: Februar 2022)

BIBB-Datenreport 2023

Zu den aktuellen Entwicklungen im Bereich des dualen Studiums gehört die Umsetzung des neuen Akkreditierungssystems[187] mit dem besonderen Profilanspruch „dual“, dem Auftrag, der sich aus dem Entschließungsantrag des Bundestages an den BIBB-Hauptausschuss ableitet und die Erfassung der differenzierten Daten bei Ausbildungsverträgen zu dualen Auszubildenden.

(Silvia Hofmann)

187 Das Akkreditierungssystem nach neuem Recht befindet sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch in einer Übergangsphase. Mit der Umsetzung der seit 2018 gültigen Musterrechtsverordnung durch den Akkreditierungsrat (AR) wird deutlich, dass die erstmals verbindliche Definition des Profilmerkmals „dual“ für viele Hochschulen eine Herausforderung darstellt; vgl. **https://www.akkreditierungsrat.de/sites/default/files/downloads/2020/AR%20Zwischenbilanz%202020.pdf**.

A 7 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

A 7.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der BA

Die Beteiligung der Wirtschaft an der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist im Berichtsjahr 2021 erneut zurückgegangen. Bundesweit ist sowohl der Bestand an Ausbildungsbetrieben als auch der Bestand an Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr gesunken. Während zu Beginn der Coronapandemie – im Berichtsjahr 2020 – auch die Betriebs- und Beschäftigtenbestände Rückgänge verzeichneten, sind diese in 2021 wieder leicht gestiegen. Insgesamt scheint sich damit der Trend der vergangenen Jahre, dass sich Arbeits- und Ausbildungsmarkt gegenläufig entwickeln, wieder zu verstärken. Allerdings gilt dies nicht für alle Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftszweige oder Bundesländer. Wie schon in den letzten Jahren konzentrieren sich bspw. die Verluste bei der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben vorwiegend auf den kleinstbetrieblichen Bereich, während Großbetriebe ihre Ausbildungsaktivität eher ausweiten (vgl. Eckelt u. a. 2020).

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 2015).[188] 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 2021 von den bundesweit knapp 2,2 Mio. Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis **E** rd. 416.700 Betriebe an der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Ähnlich wie in den Vorjahren ist die Anzahl der Ausbildungsbetriebe im Jahr 2021 zurückgegangen und im Vergleich zu 2020 um rd. 3.000 gesunken (-0,7 %). Der Gesamtbestand der Betriebe hat sich im Jahr 2021 dagegen im Vergleich zum Vorjahr um rd. 18.000 (+0,8 %) erhöht. Nachdem es im Jahr 2020 im Zuge der Coronapandemie einmalig zu einem Rückgang bei der Anzahl der Betriebe kam, scheint sich nun der Trend der letzten Jahre fortzusetzen, der einen kontinuierlichen Anstieg bei den Betriebsbeständen zeigt. Angesicht der gegenläufigen Entwicklung von Betriebs- und Ausbildungsbetriebsbeständen ist die Ausbildungsbetriebsquote **E** gegenüber dem Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte auf 19,1 % gesunken → **Tabelle A7.1-1**.

Vergleichbare Entwicklungen zeigen sich beim Bestand der Auszubildenden und der Beschäftigten. Die Ausbildungsquote **E** ist mit 4,7 % im Vergleich zum Vorjahr

188 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, 2020 und 2021 in Deutschland**

Betriebsgrößenklassen	Betriebe				Ausbildungsbetriebe				Ausbildungsbetriebsquote			
	2007	2020	2021	2020-2021	2007	2020	2021	2020-2021	2007	2020	2021	2020-2021
	abs.	abs.	abs.	in %	abs.	abs.	abs.	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1 bis 4 Beschäftigte	1.287.579	1.273.878	1.279.246	0,4	152.354	79.718	76.280	-4,3	11,8	6,3	6,0	-0,3
5 bis 9 Beschäftigte	346.210	385.983	389.527	0,9	122.903	97.497	96.245	-1,3	35,5	25,3	24,7	-0,6
Kleinstbetriebe	**1.633.789**	**1.659.861**	**1.668.773**	**0,5**	**275.257**	**177.215**	**172.525**	**-2,6**	**16,8**	**10,7**	**10,3**	**-0,3**
10 bis 19 Beschäftigte	189.054	233.348	237.597	1,8	84.599	88.472	89.010	0,6	44,7	37,9	37,5	-0,5
20 bis 49 Beschäftigte	123.463	159.650	162.703	1,9	66.680	78.504	79.057	0,7	54,0	49,2	48,6	-0,6
Kleinbetriebe	**312.517**	**392.998**	**400.300**	**1,9**	**151.279**	**166.976**	**168.067**	**0,7**	**48,4**	**42,5**	**42,0**	**-0,5**
50 bis 99 Beschäftigte	46.869	58.582	59.364	1,3	30.575	36.525	36.616	0,2	65,2	62,3	61,7	-0,7
100 bis 249 Beschäftigte	28.605	35.169	35.771	1,7	21.155	25.151	25.377	0,9	74,0	71,5	70,9	-0,6
Mittlere Betriebe	**75.474**	**93.751**	**95.135**	**1,5**	**51.730**	**61.676**	**61.993**	**0,5**	**68,5**	**65,8**	**65,2**	**-0,6**
Kleine/mittlere Betriebe insg.	**2.021.780**	**2.146.610**	**2.164.208**	**0,8**	**478.266**	**405.867**	**402.585**	**-0,8**	**23,7**	**18,9**	**18,6**	**-0,3**
250 bis 499 Beschäftigte	8.661	10.545	10.793	2,4	7.146	8.369	8.536	2,0	82,5	79,4	79,1	-0,3
500 und mehr Beschäftigte	5.070	6.339	6.516	2,8	4.478	5.447	5.572	2,3	88,3	85,9	85,5	-0,4
Großbetriebe	**13.731**	**16.884**	**17.309**	**2,5**	**11.624**	**13.816**	**14.108**	**2,1**	**84,7**	**81,8**	**81,5**	**-0,3**
Insgesamt	**2.035.511**	**2.163.494**	**2.181.517**	**0,8**	**489.890**	**419.683**	**416.693**	**-0,7**	**24,1**	**19,4**	**19,1**	**-0,3**

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

leicht zurückgegangen (-0,1 Prozentpunkte). Bundesweit gab es im Jahr 2021 rd. 14.000 Auszubildende weniger als im Vorjahr (-0,9 %). Dagegen erhöhte sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten um rd. 584.000 auf 34,3 Mio. (+1,7 %) → **Tabelle A7.1-2**. Der kontinuierliche Anstieg der Beschäftigtenzahlen hat sich, nach dem leichten Rückgang in Jahr 2020, im Jahr 2021 wieder fortgesetzt. Bundesweit gab es damit im Jahr 2021 mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigte als vor dem Beginn der Coronapandemie mit rd. 33,7 Mio. Beschäftigten im Jahr 2019 (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Tabelle A7.1.2).

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Die Gegenüberstellung der Ausbildungsbetriebsbestände nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass sich im Jahr 2021 der Trend aus den Jahren vor der Coronapandemie fortgesetzt hat: Im kleinstbetrieblichen Bereich kommt es zu deutlichen Verlusten bei der Anzahl der ausbildenden Betriebe. Im Jahr 2021 ist die nachlassende Ausbildungsbeteiligung ausschließlich auf sinkende Bestände an Ausbildungsbetrieben bei Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten zurückzuführen (-2,6 %) → **Tabelle A7.1-1**. In allen übrigen Betriebsgrößenklassen haben sich die Bestandszahlen der Ausbildungsbetriebe leicht positiv entwickelt (zwischen +0,2 bis +2,3 %). Parallel dazu verzeichnete die Anzahl der Betriebe insgesamt über alle Betriebsgrößenklassen hinweg einen Zuwachs, der durchweg höher ausfällt als der entsprechende Zuwachs beim Bestand an Ausbildungsbetrieben. In der Folge fällt die Ausbildungsbetriebsquote nicht nur bei Kleinstbetrieben, sondern auch bei allen übrigen Betriebsgrößenklassen im Jahr 2021 etwas geringer aus als im Vorjahr (zwischen -0,3 und -0,7 Prozentpunkte).

Auch die Entwicklungen bei den Beständen an Auszubildenden bzw. den Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen bekräftigen, dass die Ausbildungsaktivität im kleinstbetrieblichen Bereich stärker nachlässt als in anderen Betriebsgrößenklassen. So ging die Anzahl der Auszubildenden in Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten im Jahr 2021 von knapp 238.000 auf 232.000 zurück (-2,5 %) → **Tabelle A7.1-2**. Auch mittlere Be-

Tabelle A7.1-2: **Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2020 und 2021 in Deutschland**

Betriebsgrößenklassen	Beschäftigte				Auszubildende				Ausbildungsquote			
	2007	2020	2021	2020-2021	2007	2020	2021	2020-2021	2007	2020	2021	2020-2021
	abs.	abs.	abs.	in %	abs.	abs.	abs.	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1 bis 4 Beschäftigte	2.459.157	2.436.120	2.446.395	0,4	180.883	92.351	88.455	-4,4	7,4	3,8	3,6	-0,2
5 bis 9 Beschäftigte	2.256.110	2.534.755	2.559.321	1,0	199.591	145.420	143.407	-1,4	8,8	5,7	5,6	-0,1
Kleinstbetriebe	**4.715.267**	**4.970.875**	**5.005.716**	**0,7**	**380.474**	**237.771**	**231.862**	**-2,5**	**8,1**	**4,8**	**4,6**	**-0,2**
10 bis 19 Beschäftigte	2.534.591	3.140.740	3.199.880	1,8	196.531	180.709	181.189	0,3	7,8	5,8	5,7	-0,1
20 bis 49 Beschäftigte	3.748.393	4.835.658	4.930.541	1,9	248.470	252.272	252.400	0,1	6,6	5,2	5,1	-0,1
Kleinbetriebe	**6.282.984**	**7.976.398**	**8.130.421**	**1,9**	**445.001**	**432.981**	**433.589**	**0,1**	**7,1**	**5,4**	**5,3**	**-0,1**
50 bis 99 Beschäftigte	3.241.608	4.061.003	4.109.675	1,2	194.831	200.779	196.310	-2,3	6,0	4,9	4,8	-0,2
100 bis 249 Beschäftigte	4.327.987	5.325.558	5.395.928	1,3	255.781	243.156	236.924	-2,6	5,9	4,6	4,4	-0,2
Mittlere Betriebe	**7.569.595**	**9.386.561**	**9.505.603**	**1,3**	**450.612**	**443.935**	**433.234**	**-2,5**	**6,0**	**4,7**	**4,6**	**-0,2**
Kleine/mittlere Betriebe insg.	**18.567.846**	**22.333.834**	**22.641.740**	**1,4**	**1.276.087**	**1.114.687**	**1.098.685**	**-1,5**	**6,9**	**5,0**	**4,9**	**-0,1**
250 bis 499 Beschäftigte	2.975.000	3.639.302	3.714.439	2,0	183.254	157.540	156.033	-1,0	6,2	4,3	4,2	-0,1
500 und mehr Beschäftigte	5.922.466	7.727.148	7.928.188	2,5	314.993	344.098	347.545	1,0	5,3	4,5	4,4	-0,1
Großbetriebe	**8.897.466**	**11.366.450**	**11.642.627**	**2,4**	**498.247**	**501.638**	**503.578**	**0,4**	**5,6**	**4,4**	**4,3**	**-0,1**
Insgesamt	**27.465.312**	**33.700.284**	**34.284.367**	**1,7**	**1.774.334**	**1.616.325**	**1.602.263**	**-0,9**	**6,5**	**4,8**	**4,7**	**-0,1**

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

triebe sowie Großbetriebe mit bis zu 499 Beschäftigten bildeten im Jahr 2021 weniger Auszubildende aus als im Vorjahr. Etwas erhöht hat sich dagegen die Anzahl der Auszubildenden in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten sowie in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten. Während es beim Auszubildendenbestand zwischen den Betriebsgrößenklassen unterschiedliche Entwicklungen gibt, hat der Bestand an Beschäftigen in allen Betriebsgrößenklassen zugenommen. Allerdings fällt der Zuwachs bei den Beschäftigten durchweg höher aus als bei den Auszubildendenbeständen. Die Ausbildungsquote ist deshalb in allen Betriebsgrößenklassen leicht gesunken (zwischen -0,1 und -0,2 Prozentpunkte).

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Bundesgebiet und Bundesländern

Wie bereits in den Vorjahren hat sich die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich entwickelt. Während im Westen analog zur bundesweiten Entwicklung Rückgänge zu verzeichnen sind, gibt es im Osten teilweise leichte Zuwächse.

In Westdeutschland sank die Zahl der Ausbildungsbetriebe um knapp 4.000 auf rd. 354.000 (-1,1 %). Im Gegensatz dazu stieg die Gesamtanzahl aller Betriebe um mehr als 16.000 (+0,9 %). Die Ausbildungsbetriebsquote im Westen verringerte sich dadurch um 0,4 Prozentpunkte und betrug zuletzt 20,2 % → **Tabelle A7.1-3 Internet**. Auch die Ausbildungsquote sank im Westen im Vergleich zum Vorjahr leicht und lag bei 4,9 %. Der Bestand an Auszubildenden ging im Westen um -1,3 % auf rd. 1,36 Mio. zurück. Die Gesamtzahl der Beschäftigten erhöhte sich um 1,7 % und betrug knapp 28 Mio. → **Tabelle A7.1-4 Internet**.

Im Gegensatz zur Entwicklung im Westen erhöhte sich die Anzahl der Ausbildungsbetriebe im Osten im Jahr 2021 um 1,4 % auf insgesamt rd. 63.000 Ausbildungsbetriebe, während die Gesamtzahl der Betriebe nur um rd. 0,4 % zulegte. In der Folge gab es bei der Ausbildungsbetriebsquote im Osten einen leichten Anstieg um 0,2 Prozentpunkte auf 14,5 % → **Tabelle A7.1-5 Internet**. Auch die Zahl der Auszubildenden stieg im Berichtsjahr 2021 im Osten erneut um 1,8 % auf rd. 239.000 an. Ähnlich hoch (+1,7 %) war der Anstieg beim Bestand

der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf rd. 6,33 Mio. Folglich blieb die Ausbildungsquote im Jahr 2021 konstant zum Vorjahr und lag bei 3,8 % → **Tabelle A7.1-6 Internet**.

Die gegenläufige Entwicklung bei der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland setzte sich somit im Jahr 2021 erneut fort. Insgesamt bleiben beim Vergleich zwischen Ost und West aber deutliche Niveauunterschiede in der Ausbildungsbeteiligung bestehen. Weiterhin bildete im Westen gut jeder fünfte und im Osten nur jeder siebte Betrieb aus.

Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland spiegeln sich auch beim Vergleich der Ausbildungsbetriebsquoten nach Bundesländern wider. In allen westlichen Bundesländern ist die Ausbildungsbetriebsquote im Jahr 2021 gesunken, während sie in den östlichen Bundesländern, mit Ausnahme von Berlin, leicht zulegte. Insgesamt lag die durchschnittliche Ausbildungsquote in den westlichen Bundesländern aber um 5,7 Prozentpunkte über der Ausbildungsbetriebsquote der östlichen Bundesländer → **Tabelle A7.1-7 Internet**.

In allen westlichen Bundesländern hat sich 2021 die Anzahl der Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erhöht, während sich gleichzeitig bei allen (mit Ausnahme von Hessen) die Anzahl der Ausbildungsbetriebe verringerte. In allen östlichen Bundesländern gab es dagegen einen Zuwachs bei der Anzahl der Ausbildungsbetriebe, während die Zahl der Betriebe insgesamt nur leicht zulegte (im Fall von Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern) oder sogar zurückging (im Fall von Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen). In Berlin ist sowohl die Anzahl der Betriebe als auch die Anzahl der Ausbildungsbetriebe mit einem Plus von 2 % bzw. 1,3 % überdurchschnittlich hoch ausgefallen → **Tabelle A7.1-7 Internet**.

Diese Differenzen zwischen den Bundesländern zeigen sich zu weiten Teilen auch anhand der Bestandszahlen zu den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sowie den Auszubildenden → **Tabelle A7.1-8 Internet**. In allen westlichen Bundesländern ging die Anzahl an Auszubildenden zurück (im Durchschnitt um -1,3 %), während die Bestände in den östlichen Bundesländern um durchschnittlich 1,8 % anstiegen. Die Zahl der Beschäftigten hat sich in allen Bundesländern im Vergleich zum Vorjahr erhöht. In den westlichen Bundesländern sowie Berlin ist somit die Ausbildungsquote leicht gesunken (um -0,1 % bis -0,2 %), während sie in den östlichen Bundesländern leicht anstieg oder konstant geblieben ist.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen

Auch beim Vergleich zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen sind große Unterschiede bei den Ausbildungsbetriebs- und den Ausbildungsquoten und deren Entwicklung festzuhalten → **Tabelle A7.1-9 Internet** bis → **Tabelle A7.1-14 Internet**. Bundesweit ist die Ausbildungsbetriebsquote lediglich in den Bereichen Bauwirtschaft, Erziehung und Unterricht sowie pflegerischen Dienstleistungen[189] gestiegen. In allen anderen Wirtschaftszweigen ist diese Quote zurückgegangen oder unverändert geblieben. Bei den Veränderungen der Betriebs- sowie Ausbildungsbetriebsbestände fällt dabei insbesondere der starke Rückgang an Ausbildungsbetrieben in den Wirtschaftssektoren Beherbergungs- und Gaststättengewerbe, Metall- und Elektrogewerbe sowie in den sog. sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen auf (zwischen -4,0 % und -6,2 %).

Damit einhergehend sank auch die Anzahl der Auszubildenden in diesen Wirtschaftszweigen deutlich (zwischen -6,4 % und -8,0 %). Auch bei der Ausbildungsquote gibt es in diesen Wirtschaftszweigen einen Rückgang von bis zu 0,5 Prozentpunkten, da sich konträr zu den Auszubildendenzahlen die Beschäftigtenzahlen insgesamt positiv entwickelten (mit Ausnahme des Maschinen-, Automobilbaus sowie Landwirtschaft/Bergbau). In den Wirtschaftszweigen Bauwirtschaft, Erziehung und Unterricht, pflegerische und medizinische Dienstleistungen sowie im öffentlichen Sektor hat sich der Bestand an Auszubildenden dagegen im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr erhöht (zwischen +1,2 % und +4,0 %). Da die Veränderungen zur Anzahl der Auszubildenden weitgehend parallel zu den Veränderungen bei den Beschäftigtenzahlen erfolgten, haben sich die Ausbildungsquoten kaum verändert.

Insgesamt gelten diese Entwicklungen sowohl in Westdeutschland als auch in Ostdeutschland, allerdings gibt es bei einigen Wirtschaftszweigen auch regionale Unterschiede. Hervorzuheben ist bspw., dass im Osten die Ausbildungsbeteiligung in den Wirtschaftssektoren Einzelhandel, wirtschaftsbezogene Dienstleistungen, Verkehr/Lagerei sowie Forschung/Entwicklung zulegte, während in Westdeutschland hier ein Rückgang zu verzeichnen ist. 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)

189 Bei den Zahlen zu pflegerischen und auch medizinischen Dienstleistungen ist zu berücksichtigen, dass die Daten der BA nicht nur Auszubildende umfassen, deren Ausbildungsverhältnis den Bestimmungen des BBiG/der HwO unterliegt, sondern auch Auszubildende im Gesundheitswesen, deren Ausbildung nicht durch BBiG/HwO geregelt ist; vgl. E.

A 7.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben

Mit den Daten des Betriebspanels des IAB können Aussagen dazu getroffen werden, wie viele Betriebe in Deutschland die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen, also ausbildungsberechtigt sind, und wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden.

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für den Zeitraum 2000 bis 2020 zu den Indikatoren Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben wurden im BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A7.2 dargestellt. Über die Ergebnisse zu diesen Indikatoren wird im Datenreport im Turnus von zwei Jahren berichtet; die nächste Aktualisierung ist für die Ausgabe 2024 geplant. Daten für das Jahr 2021 finden sich in Bennewitz u. a. 2022.

Weitere Standardindikatoren aus dem IAB-Betriebspanel, über die im BIBB-Datenreport im Turnus von zwei Jahren berichtet wird, sind Übernahmeverhalten von Betrieben (**vgl. Kapitel A10.1.1**) sowie betriebliche Weiterbildung und betriebliche Weiterbildungsquote (**vgl. Kapitel B1.2.1**).

(Ute Leber, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg)

A 7.3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Der betrieblichen Ausbildung kommt eine zentrale Rolle bei der Deckung des Fachkräftebedarfs von Betrieben und Unternehmen in Deutschland zu. Trotz steigendem Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe jedoch seit Jahren rückläufig. In der Coronapandemie hat sich diese Entwicklung fortgesetzt und teilweise sogar verschärft. Ende 2021 bildeten von den insgesamt 2,2 Mio. Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nur noch 416.700 Betriebe Jugendliche und junge Erwachsene aus. Damit lag der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben bei 19,1 % und ging gegenüber dem Vorjahr erneut zurück (**vgl. Kapitel A7.1**).

In diesem Kurzbeitrag wird auf Grundlage des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung E die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in den letzten beiden Ausbildungsjahren[190] 2020/2021 und 2021/2022 untersucht und gegenübergestellt. Dafür werden folgende ausgewählte Indikatoren in der Differenzierung nach betrieblichen Strukturmerkmalen herangezogen:

- 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 Querschnittdaten 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. Die betrieblichen Angaben werden über laptopgestützte persönlich-mündliche Interviews (CAPI) und optional über

190 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 2021/2022 sind dies also bspw. die Ausbildungsstellen, die zum 1. August 2021 (oder später) angetreten worden sind.

internetgestützte Interviews (CAWI) erhoben. Im Jahr 2022 haben mehr als 3.500 Betriebe an der Befragung teilgenommen. Die Interviews wurden aufgrund der Kontaktbeschränkungen durch die Coronapandemie größtenteils telefonisch durch die Interviewerinnen und Interviewer des CAPI-Stabes durchgeführt. Aktuelle Informationen zum BIBB-Qualifizierungspanel und deren Konzeption sind unter **https://www.qualifizierungspanel.de** abrufbar.

Bedarf der Wirtschaft an selbst ausgebildeten Fachkräften

Der Anteil an Betrieben, die für das Ausbildungsjahr 2021/2022 Ausbildungsstellen nach BBiG/HwO angeboten haben, lag durchschnittlich bei 20 % → **Tabelle A7.3-1**. Im Ausbildungsjahr 2021/2022 hat demnach jeder fünfte der insgesamt 2,2 Mio. Betriebe in Deutschland Ausbildungsstellen für Jugendliche und junge Erwachsene angeboten. Damit hat sich das betriebliche Angebot an Ausbildungsstellen im zweiten Ausbildungsjahr seit Beginn der Coronapandemie gegenüber dem Vorjahr (19 %) leicht erhöht. Die Differenzierung nach Strukturmerkmalen zeigt, dass der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsstellenangeboten vor allem bei Großbetrieben mit 200 und mehr Beschäftigten im Jahresvergleich gestiegen ist (von 76 % auf 82 %). Es verzeichneten folglich insbesondere solche Betriebe einen Zuwachs, deren Angebot für gewöhnlich mehr als eine Ausbildungsstelle umfasst. Vor dem Hintergrund, dass der Anteil der Großbetriebe mit Ausbildungsstellenangebot zu Beginn der Coronapandemie, d. h. im Ausbildungsjahr 2020/2021, deutlich nachgelassen hatte (von 80 % auf 76 %, siehe BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A7.3), scheint sich innerhalb dieser Betriebsgruppe der Bedarf an Auszubildenden wieder stabilisiert bzw. leicht erhöht zu haben. Bei Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten sowie bei mittleren Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten ist der entsprechende Anteil ebenfalls leicht (um jeweils einen Prozentpunkt) gestiegen. Bei den Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten ist der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot dagegen leicht zurückgegangen (von 48 % auf 46 %).

Die Unterscheidung nach Wirtschaftssektoren **E** macht zunächst deutlich, dass es im Verarbeitenden Gewerbe mit 29 % und der Bauwirtschaft mit 30 % wie schon in der Vergangenheit überdurchschnittlich viele Betriebe mit Ausbildungsstellenangeboten bzw. einem Bedarf an selbst ausgebildeten Nachwuchskräften gibt. Bei Betrieben der Bauwirtschaft fiel der Anteil derer, die Ausbildungsstellen angeboten haben, im Ausbildungsjahr 2021/2022 jedoch etwas geringer aus als im Vorjahr (30 % gegenüber 33 %). Auch bei unternehmensnahen Dienstleistungsbetrieben waren die entsprechenden Anteile im Ausbildungsjahr 2021/2022 leicht rückläufig. Eine deutliche Zunahme an Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten ist dagegen im Handels- und Reparaturgewerbe (von 19 % auf 25 %) sowie im Bereich der medizinischen Dienstleistungen (20 % auf 23 %) zu verzeichnen.

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 sind Betriebe bei der Neueinstellung von Auszubildenden unterschiedlich erfolgreich. Ausgehend von der Gesamtheit aller Betriebe in Deutschland hat – wie im Vorjahr – etwa jeder zehnte Betrieb zum Ausbildungsjahr 2021/2022 Auszubildende neu eingestellt (10 %). Betrachtet man nur 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 gegenüber dem Vorjahr unverändert geblieben. Erhöht hat sich im Ausbildungsjahr 2021/2022 dagegen der Anteil der Betriebe, die ihre angebotenen Ausbildungsstellen nur teilweise oder gar nicht besetzen konnten. Jeder zweite Betrieb mit Ausbildungsstellenangebot (50 %) konnte zuletzt nur einen

Tabelle A7.3-1: **Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Strukturmerkmalen 2020/2021 und 2021/2022 (in %)**

	Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot		Betriebe mit Neueinstellungen				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 %)	
	2020/2021	2021/2022	2020/2021	2021/2022	2020/2021[1]	2021/2022	2020/2021	2021/2022	2020/2021[1]	2021/2022
	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	15	6	6	38	41	7	8	51	53
20 bis 99 Beschäftigte	48	46	34	33	70	71	20	20	42	44
100 bis 199 Beschäftigte	65	66	55	59	86	89	19	22	29	33
200 und mehr Beschäftigte	76	82	69	69	91	84	19	32	26	39
Wirtschaftssektor										
Primärsektor	18	19	11	11	59	59	8	8	43	41
Verarbeitendes Gewerbe	28	29	19	17	68	61	12	14	40	51
Bauwirtschaft	33	30	16	12	49	40	15	17	46	55
Handels-, Reparaturgewerbe	19	25	9	12	51	46	10	14	52	57
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	14	7	6	47	44	8	8	49	57
Personenbezogene Dienstleistungen	13	13	6	6	47	50	6	7	49	55
Medizinische und pflegerische Dienstleistungen	20	23	16	17	51	75	6	5	40	21
Öffentliche Dienstleistungen	14	13	9	10	62	82	5	4	34	30
Regionaleinheit										
Westdeutsches Bundesgebiet	20	21	11	11	52	54	9	10	46	47
Ostdeutsches Bundesgebiet	16	17	8	7	52	42	8	10	47	61
Nachrichtlich: Kammerzugehörigkeit										
Industrie-, Handelskammer	17	19	9	10	55	56	9	10	51	51
Handwerkskammer	28	28	14	12	49	42	13	16	48	56
Sonstige Kammer insgesamt	20	23	14	13	54	58	6	8	38	37
Insgesamt	**19**	**20**	**10**	**10**	**52**	**52**	**9**	**10**	**47**	**50**

[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.

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung Erhebungswellen 2021 und 2022, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse

BIBB-Datenreport 2023

Teil oder gar keine der angebotenen Ausbildungsstellen besetzen. Im Vorjahr lag dieser Anteil noch bei 47 %.

Auch hier gibt es zwischen den einzelnen Betriebsgruppen große Unterschiede. Grundsätzlich verzeichnen Kleinbetriebe höhere Anteile an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen, während mit zunehmender Betriebsgröße der entsprechende Anteil zurückgeht. Dieser Befund gilt jedoch nur für das Ausbildungsjahr 2020/2021. Im Ausbildungsjahr 2021/2022 hat sich der Anteil der Großbetriebe mit 200 und mehr Beschäftigten gegenüber dem Vorjahreswert nicht nur stark erhöht (von 26 % auf 39 %), sondern liegt auch über dem Anteilswert der Betriebe mit 100 bis 199 Beschäftigten (33 %). Besetzungsschwierigkeiten scheinen sich somit im Zuge der Coronapandemie vor allem bei Großbetrieben verstärkt zu haben.

Auch zwischen den Wirtschaftszweigen gibt es Unterschiede. Ausgehend von Betrieben mit Ausbildungsstellenangebot (Spalte 6 und Spalte 10) lässt sich festhalten: Bei der Neueinstellung von Auszubildenden waren Betriebe aus dem Bereich der medizinischen und pflegerischen Dienstleistungen sowie der öffentlichen Dienstleistungen überdurchschnittlich erfolgreich. Dagegen ist es für Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Baugewerbes deutlich schwerer geworden, Ausbildungsstellen zu besetzen. Im Zweijahresvergleich 2020/2021 zu 2021/2022 ist im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Stellen von 40 % auf 51 % gestiegen. Das Baugewerbe verzeichnete einen Anstieg von 46 % auf 55 %.

Auch bei Betrieben aus den neuen Bundesländern sowie Betrieben mit einer Zugehörigkeit zur Handwerkskammer haben sich die Besetzungsschwierigkeiten im Ausbildungsjahr 2021/2022 verstärkt. Im Ausbildungsjahr 2021/2022 konnte eine Mehrheit der Betriebe nicht alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzten (61 % bzw. 56 %).

Insgesamt zeigen die Analysen, dass Betriebe weiterhin daraufsetzen, ihren Fachkräftebedarf über die eigene Ausbildung im Betrieb zu decken, indem sie ein entsprechendes Angebot an Ausbildungsstellen bereitstellen. Allerdings nehmen Rekrutierungsschwierigkeiten auf dem Ausbildungsstellenmarkt in hohem Maße zu und betreffen inzwischen nicht mehr nur bestimmte Betriebsgruppen wie Kleinbetriebe. Vielmehr scheinen sich diese Rekrutierungsschwierigkeiten verstärkt auch auf andere Betriebsgruppen auszuweiten.

(Sabine Mohr)

A 7.4 Technologienutzung in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Anfang der 2000er wurde die These aufgestellt, dass der Einsatz neuer Technologien zu einer Erhöhung und Beschleunigung des technologischen Wandels führt (vgl. Rosa 2005). Jedoch zeigen aktuelle Erkenntnisse, dass die Annahme des beschleunigten technischen Wandels so nicht zutrifft und die Veränderungen der Arbeitswelt weniger drastisch sind als angenommen. Es handelt sich dabei weniger um Brüche, sondern vielmehr um moderate Trends (vgl. u. a. Helmrich/Leppelmeier 2020; Tiemann u. a. 2021). Unabhängig von der Geschwindigkeit des technischen Wandels lässt sich dennoch feststellen, dass verschiedene technologische Entwicklungen in den letzten Jahren zu Veränderungen am deutschen Arbeitsmarkt geführt haben (vgl. Anbuhl 2019; Helmrich u. a. 2016). Hinzukommt, dass seit dem Frühjahr 2020 die Covid-19-Pandemie für einige Betriebe und Beschäftigte als Verstärker, für andere hingegen als Dämpfer des technischen Wandels fungierte (vgl. Kleinert u. a. 2021; Bellmann u. a. 2021; Schneemann u. a. 2021). Jedoch kann das ganze Ausmaß der Pandemiefolgen zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend bewertet werden.

Fest steht hingegen, dass bereits große Teile der Betriebe in Deutschland digitale Technologien für ihre Arbeits- und Geschäftsprozesse nutzen (vgl. BIBB-Datenreport 2022 Kapitel A7.4; Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2021; Statistisches Bundesamt 2022c). Zudem sind die stetig fortlaufenden Prozesse des technischen Wandels noch nicht umfänglich abgeschlossen und führen zu weiteren Neuerungen und Ausbauten in der technologischen Infrastruktur (vgl. Tiemann u. a. 2021; Schneemann u. a. 2021). Mit diesen anhaltenden technologischen Veränderungen (vgl. Tiemann u. a. 2021) geht auch ein Bedarf an Beschäftigten einher, die auf die Gegebenheiten vorbereitet sind. Dieser Bedarf kann unter anderem durch Weiterbildung gedeckt werden (vgl. u. a Anbuhl 2019; Janssen/Leber 2020). Eine weitere wichtige Quelle für auf den Umgang mit technischen Veränderungen sensibilisierte Beschäftigte – insbesondere im Hinblick auf den (drohenden) Fachkräftemangel (vgl. Zika u. a. 2022; Maier u. a. 2022) – ist das betriebliche Ausbildungssystem, welches bereits Auszubildende und damit schließlich Absolventen und Absolventinnen auf die digitale Arbeitswelt vorbereiten soll (vgl. Zinke 2019; Köhne-Finster u. a. 2020; Baum u. a. 2022).

Im Folgenden werden daher nun zunächst die Unterschiede in der Technologienutzung zwischen Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben betrachtet und danach der Zusammenhang zwischen dem

betrieblichen Digitalisierungsstand und der Ausbildungsbeteiligung. Den aktuellen Digitalisierungsstand und die Nutzung digitaler Technologien zu identifizieren kann dabei helfen, die weiteren Auswirkungen des technischen Wandels abzuschätzen. Dafür wird in einem Sondermodul des BIBB-Qualifizierungspanels E seit 2016 die betriebliche Nutzung verschiedener Hard- und Softwarekomponenten abgefragt. Dieses Modul wurde 2020 an den aktuellsten Technologienstand angepasst.[191]

E

Indikatoren zur Messung von Digitalisierung im BIBB-Qualifizierungspanel

Seit seinem Start im Jahr 2011 wird das **BIBB-Betriebspanel zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel)** jährlich erhoben. Mit der Betriebsbefragung, werden repräsentative Längsschnittdaten zum betrieblichen Qualifizierungsgeschehen in Deutschland gesammelt (vgl. Troltsch/Mohr 2018; Troltsch/Gerhards 2018). Seit 2016 ist die Digitalisierung der Arbeitswelt, mit einer detaillierten Erfassung der **derzeitigen Nutzung digitaler Technologien,** ein Schwerpunktmodul der Befragung. Die Messung umfasst seit 2020 folgende Technologien:

- 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 maschinellem Lernen für physische Arbeitsprozesse,
- Einsatz künstlicher Intelligenz und maschinellem Lernen 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.

Die Antwortmöglichkeiten sind, 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".

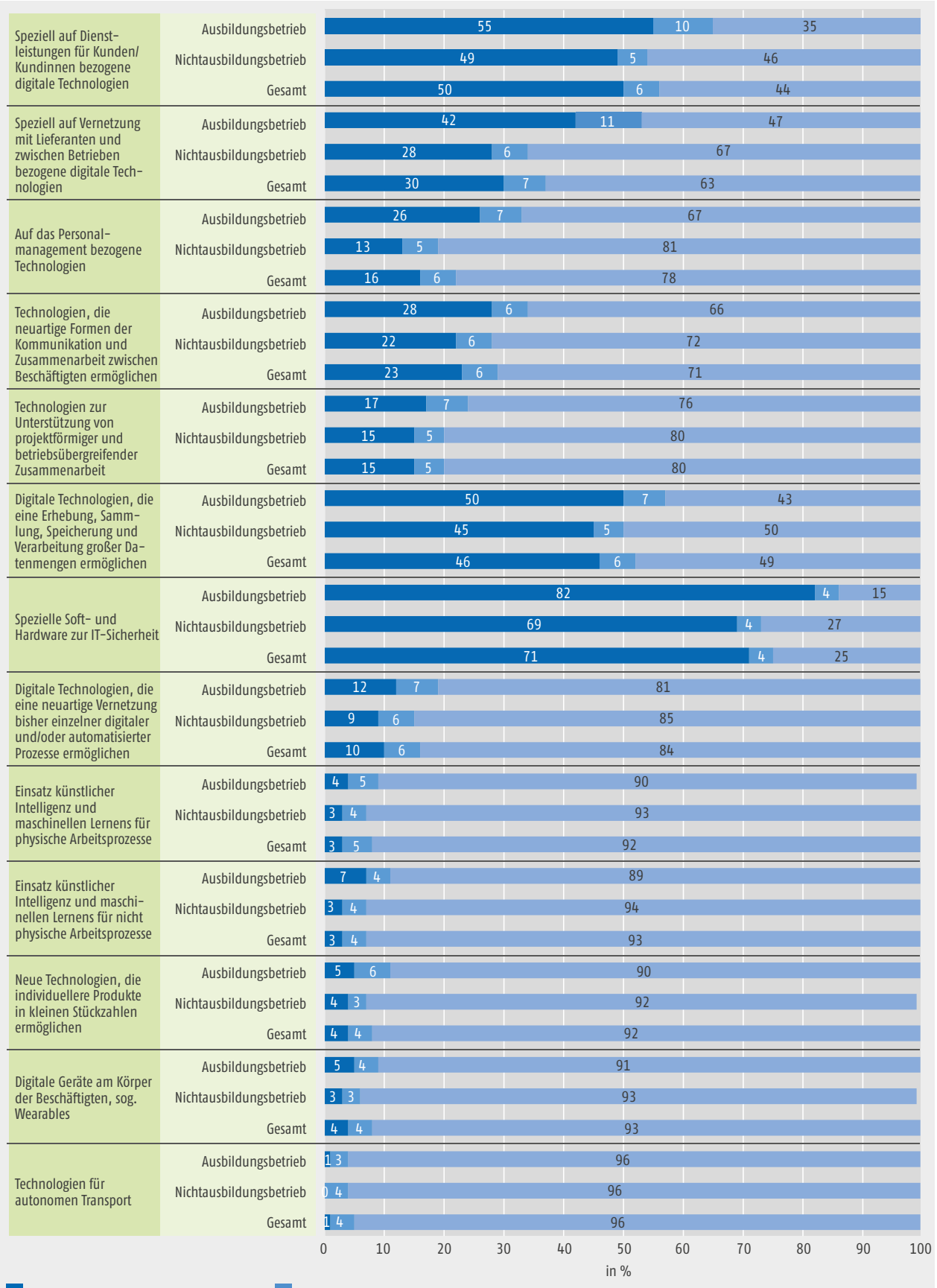
Technologienutzung in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben

Für einen Überblick zum aktuellen Stand der Digitalisierung in Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben wird die Nutzung, die Nichtnutzung sowie die geplante Nutzung der digitalen Technologien (Soft- und Hardware) verglichen → **Schaubild A7.4-1**. Der Abbildung kann entnommen werden, dass bestimmte Technologien wie beispielsweise „Spezielle Soft- und Hardware zur IT-Sicherheit" (71 %) oder „Speziell auf Dienstleistungen für Kunden/Kundinnen bezogene digitale Technologien" (50 %) ähnlich wie im Vorjahr im Großteil der Betriebe vorhanden sind. Dahingegen werden die digitalen Technologien, die im Zuge der Digitalisierungsdebatte oft angeführt werden, wie beispielsweise der „Einsatz künstlicher Intelligenz und maschinellem Lernen" (jeweils 3 %), „digitale Geräte am Körper der Beschäftigten" (4 %) oder „Technologien für autonomen Transport" (1 %) nur selten in Betrieben genutzt. Jedoch plant ein kleiner Teil der Betriebe (4 bis 5 %) eine Einführung dieser zuletzt genannten Technologien. Ausbildungsbetriebe nutzen im Schnitt häufiger die abgefragten Technologien, und planen auch häufiger diese einzuführen. Beispielsweise planen Ausbildungsbetriebe häufiger wie Nichtausbildungsbetriebe „speziell auf Dienstleistungen für Kunden/Kundinnen bezogene Technologien" (10 % vs. 5 %) und „speziell auf Vernetzung mit Lieferanten und zwischen Betrieben bezogene digitale Technologien" (11 % vs. 6 %) zukünftig einzusetzen. Somit scheint zudem ein Ausbaupotenzial für bereits weit verbreitete digitale Technologien zu existieren. Dennoch ist zu beachten, dass für den Großteil der Betriebe viele dieser digitalen Technologien für die aktuellen Planungen und in den nächsten Jahren erst mal keine zentrale Rolle spielen.

Die → **Tabelle A7.4-1 Internet** zeigt die Nutzung der Technologien in den Betrieben getrennt nach Betriebsgrößenklasse und wie sich diese zwischen 2021 und 2022 verändert hat. Wie in den Vorjahren nimmt die Nutzung bei fast allen digitalen Technologien mit steigender Betriebsgröße zu. Der größte Sprung ergibt sich bei den Ausbildungsbetrieben beispielsweise bei „auf das Personalmanagement bezogene Technologien" (Differenz

191 Diese Überarbeitung fand mit Unterstützung von Marco Blank und Prof. Dr. Sabine Pfeiffer vom Lehrstuhl „Soziologie mit dem Schwerpunkt Technik – Arbeit – Gesellschaft" der Friedrich-Alexander-Universität Nürnberg-Erlangen statt.

Schaubild A7.4-1: **Einsatz digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben 2022 (in %)**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2022, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse

von 64 Prozentpunkten zwischen Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten und mehr als 200 Beschäftigten). Insgesamt zeigt sich überwiegend auch nach Größenklassen das Muster, dass Ausbildungsbetriebe häufiger digitale Technologien nutzen als Nichtausbildungsbetriebe.

Differenziert man die Technologienutzung der Betriebe des Weiteren nach der Branche, zeigen sich ebenfalls große Nutzungsunterschiede → **Tabelle A7.4-2 Internet**. Technologien, die eher der Vernetzung und Kommunikation dienen, wie beispielsweise „speziell auf Dienstleistungen für Kunden/Kundinnen bezogene digitale Technologien", sowie „Technologien, die neuartige Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten ermöglichen", werden häufiger in Dienstleistungsbetrieben genutzt. Dahingegen finden in Betrieben des Produzierenden Gewerbes (insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe) häufiger „neue Technologien, die individuellere Produkte in kleinen Stückzahlen ermöglichen" und „Technologien für autonomen Transport" häufiger Anwendung. Insgesamt sind Technologien, die mit dem „Einsatz künstlicher Intelligenz", „digitalen Geräten am Körper der Beschäftigten" und insbesondere dem „autonomen Transport" im Zusammenhang stehen, nicht in allen Betrieben und Branchen weit verbreitet. Nicht in allen Branchen werden alle Technologien häufiger in Ausbildungsbetrieben genutzt, obwohl dies in der Gesamtbetrachtung der Fall ist.

Der Vergleich zum Vorjahr zeigt, dass bei einigen Technologien zwischen 2021 und 2022 die Nutzung – gerade in Ausbildungsbetrieben – abgenommen hat, während es bei anderen zu einer Zunahme oder gleichbleibender Nutzungshäufigkeit kam. Die Zu- und Abnahmen variieren stark zwischen den Betriebsgrößenklassen und Branchen, wobei in der Gesamtschau aller Betriebe es nur bei den „digitalen Geräten am Körper der Beschäftigten, sog. Wearables" (-1 Prozentpunkt) zu einer Abnahme der Nutzung kam. Rückgänge in den Ausbildungsbetrieben sind bei „neuen Technologien, die individuellere Produkte in kleinen Stückzahlen ermöglichen" (1 Prozentpunkt) und bei den „digitalen Technologien, die eine Erhebung, Sammlung, Speicherung und Verarbeitung großer Datenmengen ermöglichen" (8 Prozentpunkte) zu beobachten. Der „Einsatz künstlicher Intelligenz und maschinellem Lernen für physische Arbeitsprozesse" ist bei den Nichtausbildungsbetrieben mit mindestens 200 Beschäftigen im Vergleich zum Jahr 2021 hingegen deutlich gestiegen (+20 Prozentpunkte). Diese Veränderungen sind insofern interessant, dass gerade diese Technologien oft mit der Arbeitswelt der Zukunft verknüpft sind. Wie im Jahr zuvor könnten die (großen) Unterschiede in der Nutzungshäufigkeit zum Teil auf eine abweichende Zusammensetzung der Stichprobe in den unterschiedlichen Jahren zurückzuführen sein, da in das Panel neue Betriebe aufgenommen wurden. Es ist aber auch nicht auszuschließen, dass es grundsätzlich einen Anstieg bzw. einen Rückgang der Nutzung bestimmter Technologien gibt. Zudem sind insbesondere die negativen Trends von 2021 auf 2022 andere als in früheren Jahren (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A7.4). Daher sollten die Entwicklungen weiter beobachtet werden.

Betriebliche Ausbildungsbeteiligung und Digitalisierungsstand 2022

E Digitalisierungsstand 2022

Um den Digitalisierungsstand der Betriebe quantitativ einzuschätzen, wurden die zwei Antwortmöglichkeiten zur Nichtnutzung der 2021 erhobenen Technologien E zunächst zusammengefasst um eine Dummy-Variable zu erhalten. Im zweiten Schritt wurde die Anzahl der genutzten Technologien pro Betrieb aufsummiert. Im dritten Schritt wurden die Betriebe abhängig von der Branchenzugehörigkeit, einem bestimmten Quartil zugeordnet. Als Betriebe mit „hoher Digitalisierung" werden die 25 % der Betriebe mit der höchsten Anzahl 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 (vgl. Baum u. a. 2022).[192]

Wie auch im Jahr 2021 und in den Jahren zuvor zeigt sich, dass ein höherer Digitalisierungsstand E mit einer höheren Ausbildungsbetriebsquote (siehe E zu Indikatoren der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in **Kapitel A7.1**) im Zusammenhang steht. Es zeigen sich große Unterschiede in der Ausbildungsbetriebsquote zwischen Betrieben mit geringem (13 %); mittlerem (24 %) und hohem Digitalisierungsstand (31 %) → **Tabelle A7.4-3**. Insgesamt ist im Vergleich zum Vorjahr die Ausbildungsbetriebsquote in Betrieben mit geringem Digitalisierungsstand um zwei Prozentpunkte gestiegen, während sie für Betriebe mit hohem Digitalisierungsstand um einen Prozentpunkt gesunken ist (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A7.4). In Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten, Betrieben der Land-, Forstwirtschaft, Bergbau sowie in der Bauwirtschaft und den medizinischen und pflegerischen Dienstleistungen ist die Ausbildungsbetriebsquote in Betrieben mit einem mittleren Digitalisierungsstand am höchsten.

Mit der Ausbildungsquote (siehe E in **Kapitel A7.1**) verhält es sich ähnlich. Der Anteil der Auszubildenden

192 Die gleiche Berechnung wurde auch im Datenreport 2022 angewendet (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A7.4).

Tabelle A7.4-3: **Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Digitalisierungsstand des Betriebes und Strukturmerkmalen 2022 (in %)**

	Ausbildungsbetriebsquote (in %)			Ausbildungsquote (in %)		
	Geringe Digitalisierung	Mittlere Digitalisierung	Hohe Digitalisierung	Geringe Digitalisierung	Mittlere Digitalisierung	Hohe Digitalisierung
1 bis 19 Beschäftigte	11	18	14	4	6	5
20 bis 99 Beschäftigte	41	55	61	5	6	7
100 bis 199 Beschäftigte	55	73	74	6	5	6
200 und mehr Beschäftigte	89	78	80	4	4	5
Produzierendes Gewerbe, darunter:	21	35	30	5	7	4
Land-, Forstwirtschaft, Bergbau	11	30	25	3	5	4
Verarbeitendes Gewerbe	24	39	73	5	5	6
Bauwirtschaft	22	34	17	6	8	3
Dienstleistungen, darunter:	11	22	31	3	5	6
Handel und Reparatur	15	27	42	4	5	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	10	13	21	2	4	8
Personenbezogene Dienstleistungen	8	15	19	4	4	5
Medizinische, pflegerische Dienstleistungen	11	45	27	3	10	6
Öffentlicher Dienst, Erziehung, Unterricht	7	19	31	3	3	2
Insgesamt	**13**	**24**	**31**	**4**	**6**	**5**

Lesebeispiel: In Betrieben mit mittlerer Digitalisierung betrug 2022 der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben 24% und der Anteil Auszubildender an allen Beschäftigten des Betriebes 6%.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2022, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse

BIBB-Datenreport 2023

an allen Beschäftigten ist durchweg bei Betrieben mit niedrigem Digitalisierungsstand am geringsten und liegt wie auch im Vorjahr bei 4 % (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A7.4). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Ausbildungsquote bei Betrieben mit mittlerem Digitalisierungsstand um einen Prozentpunkt gestiegen und ist mit 6 % hier am höchsten (Betriebe mit hohem Digitalisierungsstand: 5 %). Insgesamt liegen die Werte sehr dicht beieinander. Je nach Betriebsgrößenklasse oder Branche ist die Ausbildungsquote in Betrieben mit mittlerem oder hohem Digitalisierungsstand am höchsten. Insgesamt weisen die Daten wie in den Vorjahren auf einen positiven Zusammenhang zwischen der betrieblichen Beteiligung an Ausbildung und dem betrieblichen Digitalisierungsstand sowie der Nutzung von digitalen Technologien hin.

(Myriam Baum, Lisa Fournier)

A 8 Bildungsverhalten von Jugendlichen

A 8.1 Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung

Bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung handelt es sich um eine repräsentative, schriftlich-postalische Stichprobenuntersuchung von Jugendlichen, die bei der Berufsberatung der BA als Ausbildungsstellenbewerber/-in registriert waren. BIBB und BA führen diese Untersuchung gemeinsam seit den 1990er-Jahren auf Weisung des BMBF durch. Die Befragung findet nach Abschluss des Vermittlungsjahres am 30. September statt und verfolgt das Ziel, die Daten der amtlichen Statistik (Ausbildungsmarktstatistik der BA) durch zusätzliche Informationen zu ergänzen. Dies betrifft z. B. den Verbleib der Jugendlichen im Spätherbst/Winter, ihr Bewerbungsverhalten oder die wahrgenommenen Ursachen für den Nichtbeginn einer Berufsausbildung, falls die Jugendlichen etwas anderes als eine betriebliche Ausbildung begonnen haben oder noch nicht vermittelt waren. In der Befragung können in differenzierterer Form, als es im Rahmen der Ausbildungsmarkstatistik der BA möglich ist, Strukturmerkmale (z. B. Migrationshintergrund) berücksichtigt werden. Somit tragen die Ergebnisse zu einem besseren Verständnis der aktuellen Geschehnisse auf dem Ausbildungsstellenmarkt bei.

Die jüngste Befragung wurde Ende 2021 bis Anfang 2022 durchgeführt.[193] Schwerpunktmäßig wurden die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Berufswahl, die Ausbildungsstellensuche und die Integration der Ausbildungsstellenbewerber/-innen untersucht. Erste Ergebnisse wurden im BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A8.1 dargestellt.

In den bisherigen Analysen wurde u. a. bereits das subjektive Belastungserleben der Bewerber/-innen während der Suche analysiert und es wurde der Frage nachgegangen, welche Unterstützungsmaßnahmen die Befragten bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle in Anspruch genommen haben. Im Ergebnis zeigt sich, dass der Unterstützungsbedarf der Ausbildungsstellensuchenden gegenüber Befragungen vor der Coronapandemie größer geworden ist. Die deskriptiven Auswertungen zeigen, dass – wie bereits im Jahr 2020 – der Unterstützungsbedarf bei Bewerber/-innen ohne anerkannten Abschluss und bei denjenigen im Kontext Fluchtmigration überdurchschnittlich hoch ist. Diese Gruppen sowie die Gruppe der Studienberechtigten zeigen sich zudem bei der Suche überdurchschnittlich hoch belastet. Die Analysen deuten darauf hin, dass gerade die Gruppen, die den höchsten Unterstützungsbedarf bei der Ausbildungsstellensuche aufweisen und zugleich über geringere familiäre Ressourcen in Bezug auf Vorwissen und Erfahrungshorizont im Berufsbildungssystem verfügen, auch durch digitale Angebote der Berufsberatung besonders schwer erreicht werden können (vgl. Keßler u. a. 2022).

Weitere Veröffentlichungen aus der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 sind unter **https://www.bibb.de/de/166111.php** abrufbar.

Die nächste reguläre BA/BIBB-Bewerberbefragung findet 2024 statt und die Ergebnisse werden voraussichtlich im BIBB-Datenreport 2025 veröffentlicht.

(Marcel Heinecke, Alexander Christ, Julia Gei, Catie Keßler)

193 Die Befragung wurde bislang im zweijährigen Turnus durchgeführt. Seit 2018 wird sie in einem Abstand von drei Jahren in schriftlich-postalischer Form durchgeführt. Um die Folgen der Coronapandemie auf die Berufswahl und Ausbildungsintegration von Jugendlichen zu untersuchen, wurde im Jahr 2020 eine außerplanmäßige BA/BIBB-Bewerberbefragung umgesetzt.

A 8.2 Mobilität von Auszubildenden – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik

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. Regionale Mobilität der ausbildungsinteressierten Jugendlichen gilt als einer der Schlüsselfaktoren, um Passungsprobleme zu mildern. Ungleichgewichte von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt können jedoch durch regionale Mobilität sowohl gemindert als auch verstärkt werden (vgl. ausführlich dazu Herzer/Ulrich 2020).[194]

Amtliche Informationen zur Mobilität von Jugendlichen im Zusammenhang mit ihrer Berufsausbildung lassen sich aus der Beschäftigungsstatistik 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 30.09.2021 nachgezeichnet. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die BA-Beschäftigungsstatistik lediglich die faktisch realisierte Mobilität widerspiegelt. Dies sind also die Fälle, in denen die jungen Menschen im Zuge der Aufnahme einer Ausbildung ihren Hauptwohnsitz nicht verlegen.

Bei Einschluss von Personen, die ihren Hauptwohnsitz verlegen, würde die realisierte Mobilität nochmals höher ausfallen; entsprechende Daten werden bisher nicht amtlich erhoben. Anhaltspunkte dazu bieten aber die Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021, in der 6,9 % der befragten Auszubildenden angaben, für die Aufnahme ihrer Ausbildung umgezogen zu sein. Insbesondere unter den Auszubildenden mit Studienberechtigung ist dieser Anteil mit 12,2 % nochmals überdurchschnittlich (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A8.2.2).

Trotz der negativen Folgen der Coronapandemie, die sich, wie schon 2020, im Vergleich zu den Zahlen vor der Pandemie, auch im Jahr 2021 in einer verringerten Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge niederschlugen (vgl. Oeynhausen u. a. 2021; Schuß u. a. 2021) blieb die hier betrachtete regionale Mobilität Auszubildender äußerst stabil. Die Anzahl der in der Beschäftigungsstatistik 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, ob ggf. Homeoffice oder Homeschooling stattfand, an welchem Ort die Auszubildenden ihre Arbeit/Ausbildung also tatsächlich ausübten. Gleichzeitig muss auch vor dem Hintergrund der Coronapandemie und dem damit einhergehenden subjektiven Belastungserleben von Bewerberinnen und Bewerbern (vgl. ausführlich dazu Keßler u. a. 2022) auf den Aspekt von langen Fahrzeiten als Stressfaktor hingewiesen werden, wobei mit einer steigenden Fahrzeit der Anteil derer steigt, die Probleme haben, sich nach der Arbeit in ihrer Freizeit zu erholen (vgl. Gimpel u. a. 2020).

Faktisch realisierte Mobilität zwischen den Ländern

Zum Stichtag 30.09.2021 wohnten rund 115.450 der 1.657.529 Beschäftigten, die zu diesem Zeitpunkt von der BA als Auszubildende registriert waren, nicht in dem Bundesland, in dem ihr Ausbildungsbetrieb angesiedelt war → **Tabelle A8.2-1** (Spalten 4 und 5). Dies entsprach einem Anteil von 7,0 %.[195] Der Anteil fiel dabei in den westdeutschen Bundesländern mit 5,9 % deutlich niedriger aus als in den ostdeutschen mit 11,7 %.

Die länderübergreifende Mobilität führte insbesondere in den Stadtstaaten dazu, dass höhere Anteile der dort verfügbaren Ausbildungsplätze nicht von eigenen Landesbewohnern und -bewohnerinnen besetzt wurden → **Tabelle A8.2-1** (Spalte 7), so in Bremen (33,4 %), Hamburg (30,5 %) und Berlin (21,1 %), d. h., dass hier die Einpendlerquoten im Vergleich aller Bundesländer erwartungsgemäß am größten sind.

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 16,8 %, Hamburg 14,2 %, Berlin 9,0 %) → **Tabelle A8.2-1** (Spalte 8).

Relativ bedeutsame auswärtige Ausbildungsmärkte für die Stadtstaaten waren → **Tabelle A8.2-2**:

- für Berlin: Brandenburg (6,0 % der in Berlin lebenden Auszubildenden lernten in Brandenburg),
- für Bremen: Niedersachsen (13,9 %) sowie
- für Hamburg: Schleswig-Holstein (8,3 %) und Niedersachsen (2,8 %).

194 Dieses Kapitel ist eine Fortschreibung des Kapitels A8.2.1 von Philip Herzer im BIBB-Datenreport 2022.

195 Zu berücksichtigen ist, dass unter den von der BA in der Beschäftigungsstatistik ausgewiesenen Auszubildenden zu einem kleineren Anteil auch Auszubildende außerhalb des dualen Berufsausbildungssystems enthalten sind (vgl. dazu Matthes/Ulrich 2017).

Tabelle A8.2-1: **Zahlen und Indikatoren zur länderübergreifenden Mobilität von Auszubildenden (Stichtag: 30.09.2021)**

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	245.358	248.274	235.106	13.168	10.252	+2.916	5,3%	4,2%	1,1	95,8%
Bayern	274.454	277.100	266.112	10.988	8.342	+2.646	4,0%	3,0%	0,9	97,0%
Berlin	44.728	51.572	40.681	10.891	4.047	+6.844	21,1%	9,0%	12,1	91,0%
Brandenburg	39.205	33.743	29.146	4.597	10.059	-5.462	13,6%	25,7%	-12,0	74,3%
Bremen	13.428	16.779	11.174	5.605	2.254	+3.351	33,4%	16,8%	16,6	83,2%
Hamburg	33.162	40.959	28.467	12.492	4.695	+7.797	30,5%	14,2%	16,3	85,8%
Hessen	118.032	118.991	108.929	10.062	9.103	+959	8,5%	7,7%	0,7	92,3%
Mecklenburg-Vorpommern	27.608	26.431	25.214	1.217	2.394	-1.177	4,6%	8,7%	-4,1	91,3%
Niedersachsen	172.690	169.122	157.091	12.031	15.599	-3.568	7,1%	9,0%	-1,9	91,0%
Nordrhein-Westfalen	381.216	381.849	370.740	11.109	10.476	+633	2,9%	2,7%	0,2	97,3%
Rheinland-Pfalz	85.104	80.959	73.460	7.499	11.644	-4.145	9,3%	13,7%	-4,4	86,3%
Saarland	20.003	20.562	18.688	1.874	1.315	+559	9,1%	6,6%	2,5	93,4%
Sachsen	66.945	66.465	62.948	3.517	3.997	-480	5,3%	6,0%	-0,7	94,0%
Sachsen-Anhalt	35.154	33.610	30.947	2.663	4.207	-1.544	7,9%	12,0%	-4,0	88,0%
Schleswig-Holstein	61.757	57.949	52.844	5.105	8.913	-3.808	8,8%	14,4%	-5,6	85,6%
Thüringen	34.905	33.109	30.537	2.572	4.368	-1.796	7,8%	12,5%	-4,7	87,5%
Ausland, keine Angabe	3.780	55	0	55	3.780	-3.725	_	_	_	_
Insgesamt	**1.657.529**	**1.657.529**	**1.542.084**	**115.445**	**115.445**	**_**	**_**	**_**	**_**	**_**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (hier: Auszubildende) zum 30.09.2021 nach Wohn- und Arbeitsort; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A8.2-2: **Relative Verteilung der im jeweiligen Bundesland wohnenden Auszubildenden auf ihre Ausbildungsplätze nach deren Standort (in %)**

	Auszubildende mit Wohnort	davon haben ihren Ausbildungsplatz im Bundesland bzw. in der Region (in %):																			
		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	243.328	95,9	1,8	0,1	0,0	0,0	0,1	0,6	0,0	0,1	0,3	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Bayern	272.218	1,8	97,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	99,7	0,3	100,0	100,0
Berlin	50.181	0,2	0,5	91,1	6,0	0,1	0,3	0,2	0,1	0,3	0,5	0,0	0,0	0,2	0,2	0,2	0,1	0,0	2,2	97,8	100,0	100,0
Brandenburg	33.073	0,2	0,3	20,4	74,4	0,0	0,2	0,3	0,8	0,4	0,4	0,0	0,0	1,6	0,6	0,2	0,1	0,0	2,0	98,0	100,0	100,0
Bremen	16.441	0,2	0,3	0,2	0,0	83,4	0,8	0,2	0,0	13,9	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,1	99,6	0,4	100,0	100,0
Hamburg	40.026	0,2	0,3	0,3	0,0	0,2	86,4	0,2	0,2	2,8	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	8,3	0,0	0,0	99,4	0,6	100,0	100,0
Hessen	116.466	1,8	1,2	0,2	0,0	0,0	0,1	92,4	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	25.980	0,1	0,2	1,2	1,1	0,0	1,1	0,1	91,4	0,8	0,3	0,1	0,0	0,3	0,3	2,7	0,1	0,1	5,6	94,4	100,0	100,0
Niedersachsen	165.784	0,2	0,2	0,1	0,0	3,0	2,2	0,4	0,1	91,0	2,0	0,1	0,0	0,0	0,2	0,4	0,1	0,0	99,4	0,6	100,0	100,0
Nordrhein-Westfalen	373.355	0,2	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,4	0,0	1,2	97,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Rheinland-Pfalz	79.269	4,4	0,3	0,1	0,0	0,0	0,1	3,6	0,0	0,2	3,0	86,4	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Saarland	20.068	0,7	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,2	0,3	4,3	93,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Sachsen	65.451	0,2	0,9	0,4	0,9	0,0	0,1	0,2	0,1	0,3	0,2	0,0	0,0	94,1	1,4	0,1	1,0	0,0	2,0	98,0	100,0	100,0
Sachsen-Anhalt	33.039	0,2	0,4	0,6	1,1	0,1	0,1	0,3	0,2	3,1	0,4	0,0	0,0	3,3	88,1	0,1	1,8	0,0	4,9	95,1	100,0	100,0
Schleswig-Holstein	56.814	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	11,6	0,1	0,4	1,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	85,7	0,0	0,0	99,3	0,6	100,0	100,0
Thüringen	32.557	0,3	3,4	0,4	0,1	0,0	0,1	2,3	0,1	1,6	0,4	0,1	0,0	2,6	1,0	0,1	87,6	0,0	8,2	91,8	100,0	100,0
Keine Angabe/ Zuordnung	3.780	13,3	21,2	2,3	2,9	0,6	1,3	4,8	1,2	6,6	20,4	4,7	4,3	2,9	8,9	2,1	2,4	0,0	79,3	20,7	100,0	100,0
Westdeutschland	1.383.769	17,6	19,6	0,1	0,0	1,2	2,9	8,4	0,0	11,9	27,0	5,7	1,4	0,0	0,0	4,1	0,1	0,0	99,7	0,3	100,0	100,0
Ostdeutschland	240.281	0,2	0,9	19,8	13,4	0,0	0,2	0,5	10,4	0,9	0,4	0,1	0,0	26,6	13,2	0,4	12,9	0,0	3,7	96,3	100,0	100,0
Deutschland	1.624.101	14,8	16,6	2,7	2,4	0,8	2,0	7,1	1,7	10,4	22,9	5,1	1,2	4,1	2,1	3,7	2,1	0,2	84,8	15,0	100,0	100,0
Insgesamt	**1.627.881**	**14,8**	**16,6**	**2,7**	**2,4**	**0,8**	**2,0**	**7,1**	**1,7**	**10,4**	**22,9**	**5,1**	**1,2**	**4,1**	**2,1**	**3,7**	**2,1**	**0,2**	**84,8**	**15,0**	**100,0**	**100,0**

Lesebeispiel: 91,1% der in Berlin lebenden Auszubildenden werden auch in ihrem Heimatbundesland Berlin ausgebildet. 6,0% der in Berlin lebenden Auszubildenden haben ihren Ausbildungsplatz in Brandenburg.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung zum 30.09.2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Doch lagen in den Stadtstaaten Auspendlerquoten deutlich unter den Einpendlerquoten (→ **Tabelle A8.2-1**, Spalte 9, aufgeführte Differenz), sodass die Einwanderung klar überwog. Die höchsten Differenzen aller Bundesländer weisen an dieser Stelle ebenfalls die Stadtstaaten Bremen (+16,6 %), Hamburg (+16,3 %) und Berlin (+12,1 %) auf. 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.

Der gegenteilige Effekt, also eine Entlastung der regionalen Ausbildungsmärkte durch Mobilität aus Perspektive der Jugendlichen, zeigt sich vor allem in Brandenburg, Schleswig-Holstein, Thüringen, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. Hier fielen die Auspendlerquoten in andere Länder merklich höher aus (jeweils um mehr als vier Prozentpunkte) als die Einpendlerquoten. Am höchsten ist dieses Phänomen im Land Brandenburg mit -12,0 %.

Relativ bedeutsame auswärtige Ausbildungsmärkte für die Flächenländer waren → **Tabelle A8.2-2**:

- für Brandenburg: Berlin (20,4 % der in Brandenburg lebenden Auszubildenden lernten in Berlin) und Sachsen (1,6 %),
- für Mecklenburg-Vorpommern: Schleswig-Holstein (2,7 %), Berlin (1,2 %), Brandenburg (1,1 %) und Hamburg (1,1 %),
- für Niedersachsen: Bremen (3,0 %), Hamburg (2,2 %) und Nordrhein-Westfalen (2,0 %),
- für Rheinland-Pfalz: Baden-Württemberg (4,4 %), Hessen (3,6 %) und Nordrhein-Westfalen (3,0 %),
- für Sachsen-Anhalt: Sachsen (3,3 %) und Niedersachen (3,1 %).
- für Schleswig-Holstein: Hamburg (11,6 %) sowie
- für Thüringen: Bayern (3,4 %), Sachsen (2,6 %) und Hessen (2,3 %).

Die drei Länder, in denen die meisten der dort wohnenden Auszubildenden auch dort ausgebildet wurden, waren Nordrhein-Westfalen (97,3 %), Bayern (97,0 %) und Baden-Württemberg (95,8 %) → **Tabelle A8.2-1** (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. Schmidt und Uhly (2023) weisen im Zusammenhang mit dem regionaltypischen Geschehen in der dualen Berufsausbildung außerdem auf die Bedeutung von großen Städten und ihrem Umland als Ausbildungsregion hin.

Am seltensten hatten Auszubildende aus Brandenburg (74,3 %) ihren Ausbildungsplatz im eigenen Land, was durch die hohe Mobilität der Jugendlichen ins Nachbarland Berlin zu erklären ist.

(Catie Keßler, Marcel Heinecke)

A 8.3 Die Rolle von Berufswahlkompromissen und subjektiven Bewertungen der Ausbildung für vorzeitige Ausbildungsbeendigungen – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Vorzeitige Ausbildungsbeendigungen sind ein bildungspolitisch hoch relevantes Thema im deutschen Ausbildungssystem. So wurden im letzten Jahrzehnt jährlich rd. 25% der Ausbildungsverträge in der dualen Berufsausbildung vorzeitig gelöst (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A5.6). Zu einem großen Teil handelt es sich hierbei zwar nicht um dauerhafte Ausstiege aus der Berufsausbildung, sondern um betriebliche oder berufliche Neuorientierungen – etwa die Hälfte aller Personen nimmt im Anschluss ein weiteres Ausbildungsverhältnis auf (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A8.3). Für einen Teil der betroffenen Jugendlichen können solche Brüche den Übergang von der Schule in das Berufsleben jedoch gefährden und negative Folgen auf das spätere Erwerbsleben haben. Zudem gehen vorzeitig beendete Ausbildungen mit kostspieligen Ressourcenverlusten aufseiten der Ausbildungsbetriebe einher (vgl. Wenzelmann/Lemmermann 2012).

Es ist daher von besonderem Interesse zu untersuchen, warum sich Jugendliche zu einer vorzeitigen Beendigung ihrer Ausbildung entschließen. Der vorliegende Beitrag nimmt dabei Faktoren in den Blick, die zu einer vorzeitigen Beendigung der Erstausbildung im dualen oder im sogenannten „schulischen" System führen – unabhängig davon, ob es sich um einen Berufs- bzw. Betriebswechsel oder einen dauerhaften Ausstieg aus dem Berufsbildungssystem handelt.

Die berichteten Analysen basieren auf den umfassenden und repräsentativen Längsschnittdaten des NEPS E, mithilfe derer die bisherigen Erkenntnisse zu vorzeitigen Ausbildungsbeendigungen erweitert werden können: Erstens wird der Frage nachgegangen, ob vorzeitige Beendigungen mit der Stärke eingegangener Berufswahlkompromisse, d. h. dem Ausmaß der Diskrepanz zwischen angestrebtem und tatsächlich erreichtem Ausbildungsberuf (vgl. Beckmann/Wicht/Siembab 2023; Nießen u. a. 2022; Ahrens u. a. 2021), sowie dem Berufssektor des erreichten Ausbildungsberufs zusammenhängen (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Zweitens wird untersucht, inwiefern subjektive Bewertungen verschiedener beruflich-betrieblicher Aspekte der Berufsausbildung vorzeitige Beendigungen vorhersagen. Überdies werden in diesem Beitrag neben Ausbildungsverläufen im dualen System auch die – bislang nur selten untersuchten – schulischen Ausbildungen betrachtet, wodurch sich ein vollständigeres Bild zu vorzeitigen Beendigungen im deutschen Berufsbildungssystem ergibt (für eine Ausnahme vgl. Michaelis/Richter 2022).

E Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS)

Diese Arbeit nutzt Daten des NEPS. Das NEPS wird vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIfBi, Bamberg) in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk durchgeführt. Das NEPS erhebt Längsschnittdaten zu Bildungserwerb, Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklung über den gesamten Lebensverlauf. Weitere Informationen sind unter **https://www.lifbi.de/** und bei Blossfeld/Roßbach 2019 zu finden. Die hier genutzte NEPS-Teilstudie (Startkohorte 4: „Schule und Ausbildung") umfasst ca. 16.000 Schülerinnen und Schülern, die im Herbst 2010 die neunte Klasse einer allgemeinbildenden Schule in Deutschland besucht haben und fortan (halb-)jährlich befragt wurden (vgl. NEPS-Netzwerk 2019). Es werden Daten der Wellen 1 bis 10 verwendet.

Die Analysestichprobe umfasst 7.205 Auszubildende, die die allgemeinbildende Schule nach der Sekundarstufe I oder II abgeschlossen und im Anschluss eine duale oder schulische Berufsausbildung in Deutschland auf Vollzeitbasis begonnen haben. Der Beobachtungszeitraum umfasst insgesamt 151.333 Personenmonate, wobei die Auszubildenden im Durchschnitt 21 Monate lang beobachtet wurden (S.D. 13).

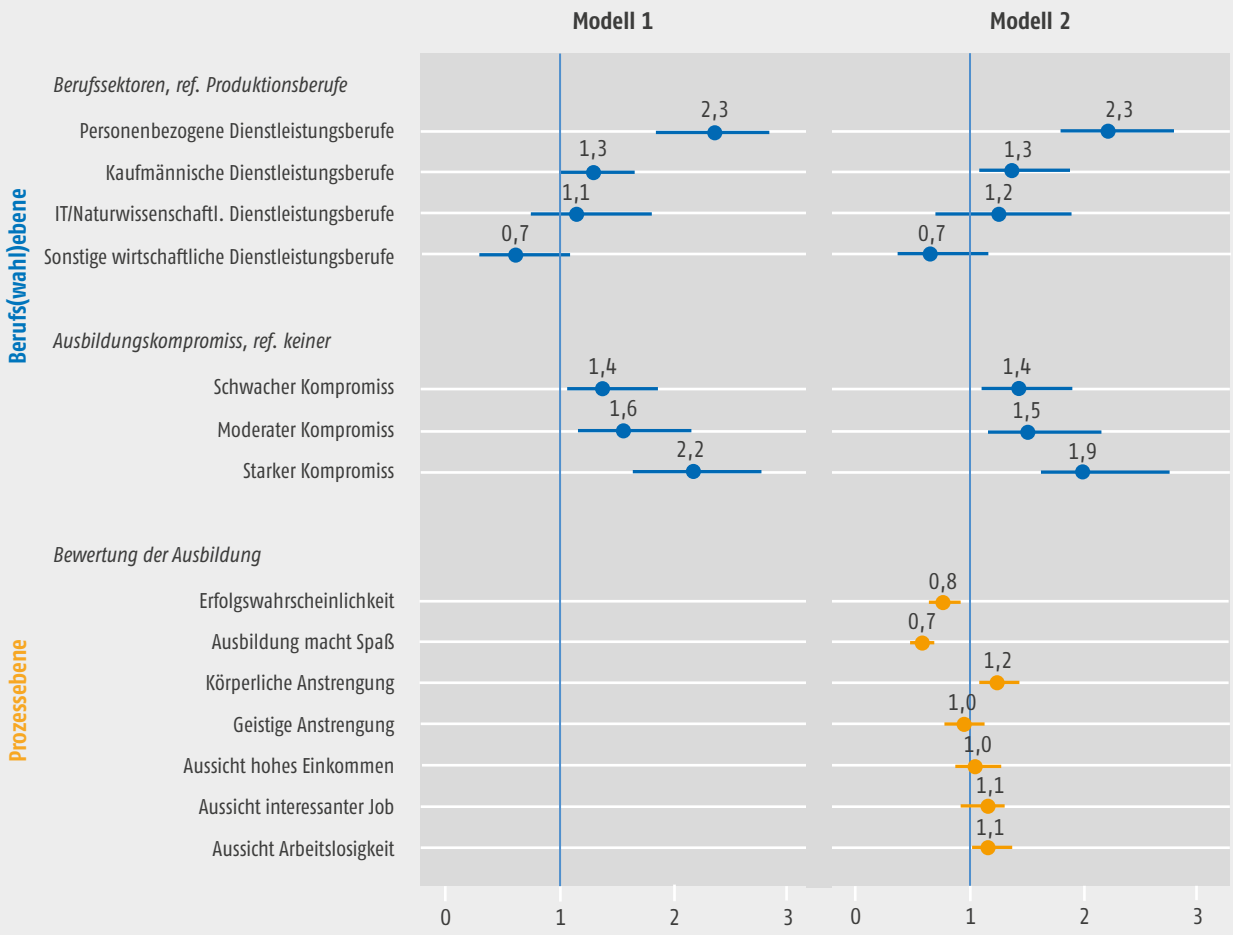
Fehlende Werte in unabhängigen Variablen wurden mittels sequenzieller Imputation geschätzt (vgl. Little/Rubin 2002). Die dargestellten multivariaten Analysen basieren auf 20 Datensätzen. Das Imputationsmodell umfasst alle unabhängigen Variablen unserer Analysemodelle sowie Hilfsvariablen, einschließlich des Berufssektors und der Ausbildungsdauer in Monaten.

Ein erster deskriptiver Blick auf die verwendete NEPS-Stichprobe zeigt, dass etwa 11% der Auszubildenden (N = 789) ihr erstes vollqualifizierendes Berufsausbildungsverhältnis aufgelöst haben. Aufgrund der Rechtszensierung im Datensatz ist der Anteil konservativ angegeben (da ein Teil der Auszubildenden nicht bis zum Ende der Ausbildungsepisode beobachtet werden kann) und erlaubt daher keinen Vergleich zu anderen Veröffentlichungen (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A5.6; Michaelis/Richter 2022). Betrachtet man nur Episoden, die nicht rechtszensiert sind, so liegt der Anteil vorzeitig beendeter Ausbildungen bei ca. 22 Prozent.

In → **Schaubild A8.3-1** werden die Ergebnisse der multivariaten Modelle dargestellt E; die gezeigten Koeffizienten entsprechen Odds Ratios.

A8

Schaubild A8.3-1: **Prädiktoren der Wahrscheinlichkeit vorzeitiger Ausbildungsbeendigungen (Odds Ratios)**



Anm.: Dargestellt sind die Punktschätzer für die Odds Ratios der jeweiligen Koeffizienten sowie die jeweiligen 95-Prozent-Konfidenzintervalle. Odds Ratios können nur Werte größer 0 annehmen, wobei Werte über 1 auf einen positiven Zusammenhang zum Risiko einer vorzeitigen Ausbildungsbeendigung hindeuten, während Werte zwischen 0 und 1 einen negativen Zusammenhang beschreiben. Werte nahe 1 können dabei jeweils als geringer Zusammenhang interpretiert werden, wohingegen der Zusammenhang umso größer ist, je weiter der Wert von 1 entfernt ist.
Die präsentierten Modelle kontrollieren für einschlägige Variablen auf der Individualebene und können Ergebnisse aus früheren Arbeiten weitestgehend bestätigen (vgl. Beicht/Walden 2013).
Kontrollvariablen: Ausbildungsdauer, Geschlecht, Migrationshintergrund, elterlicher Sozialstatus, höchster Schulabschluss, Ausbildungsregion (Ost-/Westdeutschland), Teilnahme an berufsvorbereitender Maßnahme, Ausbildungstyp (dual/schulisch)

Quelle: NEPS, Startkohorte 4, doi:10.5157/NEPS:SC4:10.0.0; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2023

E Statistische Methoden

Um Zusammenhänge zwischen vorzeitigen Ausbildungsbeendigungen und den jeweiligen Einflussfaktoren zu untersuchen, werden zeitdiskrete Ereignisdatenmodelle verwendet (vgl. Allison 1982, S. 61). Das Modell entspricht einem binären logistischen Regressionsmodell, bei dem die abhängige Variable die Zustände 0 (Verbleib in Ausbildung) und 1 (vorzeitige Beendigung) misst. Da das Risiko einer vorzeitigen Beendigung von der bereits verstrichenen Ausbildungsdauer abhängt, wird für die Dauer in Ausbildung kontrolliert (piecewise-constant; vgl. Blossfeld/Rohwer 2002). Aufgrund der gewählten Auswertungsmethode beziehen sich die geschätzten Modelle auf Personenmonate und nicht auf Personen. Die Nichtunabhängigkeit der Personenmonate wird über cluster-robuste Standardfehler berücksichtigt (vgl. Williams 2000).

E Operationalisierung der zentralen Variablen

Die abhängige Variable erfasst **die vorzeitige Beendigung des ersten vollqualifizierenden Berufsausbildungsverhältnisses** vs. Verbleib in der Ausbildung. Letztere Kategorie umfasst auch rechtszensierte Fälle, die nicht bis zum Ende der Ausbildung beobachtet wurden. Um die eigenständige Entscheidung der (ehemaligen) Auszubildenden in den Analysefokus zu rücken, wurden nur jene Fälle betrachtet, bei denen die vorzeitige Beendigung von den Befragten selbst initiiert wurde oder in deren Einvernehmen erfolgte. Entlassungen durch den Arbeitgeber oder die Berufsschule wurden daher nicht berücksichtigt. Selbiges gilt, wenn eine Berufsausbildung bis zum Ende durchlaufen, aber die Abschlussprüfung nicht bestanden wurde.

Berufswahlkompromisse wurden auf Grundlage der Ausbildungsberufe und der vor Eintritt in das Berufsbildungssystem gemessenen realistischen Berufsaspiration der Schüler/-innen konstruiert ("Denke einmal an alles, was du gerade weißt. Welchen Beruf wirst du wohl später tatsächlich haben?"). Die Berufserwartungen wurden wiederholt ab Klasse 9 bis zum Ende der Schulzeit gemessen. Für die Analysen wird die letzte verfügbare Messung vor dem Verlassen der Schule verwendet.

Die Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und die darauf aufbauenden Aggregate in Berufssektoren und -segmente gruppieren Berufe mit unterschiedlichen Ähnlichkeitsgraden hinsichtlich beruflicher Aufgaben, Kompetenzen und Wissen (vgl. Matthes/Meinken/Neuhauser 2015). Auf Basis dieser **Berufsfachlichkeit** werden vier Arten von Berufswahlkompromissen unterschieden: (1) Kein Kompromiss: keine Diskrepanz zwischen erwartetem und erreichtem Beruf auf der detailliertesten Ebene der Berufsuntergruppen (4-Steller), der Referenzkategorie, (2) schwacher Kompromiss: Diskrepanz bis zur Ebene der Berufshauptgruppen (2-Steller), (3) moderater Kompromiss: Diskrepanz bis zur Ebene der Berufssegmente und (4) starker Kompromiss: Diskrepanz auf der höchsten Ebene der Berufssektoren. Ein schwacher Kompromiss bezieht sich beispielsweise auf die Diskrepanz zwischen den beiden Berufen „Versicherungskaufleute" und „Bankkaufleute"; ein moderater Kompromiss auf die Berufe „Automobilmechaniker/-in" und „Dachdecker/-in", und ein starker Kompromiss auf „Medizinische/-r Fachangestellte" und „IT-Fachkräfte".

Die subjektiven Bewertungen der Ausbildung beziehen sich zum einen auf die aktuelle Ausbildung der Befragten – womit sowohl der Berufsschulunterricht als auch die Arbeit im Ausbildungsbetrieb gemeint ist. Die Befragten wurden aufgefordert, verschiedene Aspekte ihrer Ausbildung auf einer fünfstufigen Skala zu bewerten. Die entsprechenden Items lauten: „Meine Ausbildung macht mir Spaß", „Meine Ausbildung strengt mich körperlich sehr an", „Meine Ausbildung strengt mich geistig sehr an" (Skalenwert 1: trifft gar nicht zu; 5: trifft völlig zu). Zudem wurde die subjektive Wahrscheinlichkeit erfragt, die jetzige Ausbildung erfolgreich abzuschließen (1: sehr unwahrscheinlich; 5: sehr wahrscheinlich). Zum anderen sollten die Befragten einschätzen, welchen Nutzen die Ausbildung für ihre zukünftige Erwerbstätigkeit bringt. Konkret sollten sie ihre Zukunftsaussichten nennen, nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung, (a) „einen gut bezahlten" bzw. (b) „einen interessanten" Job zu bekommen (1: sehr schlecht; 5: sehr gut). Ein letztes Item erfragte das Risiko, arbeitslos zu werden, wenn die jetzige Ausbildung erfolgreich abgeschlossen würde (1: sehr gering; 5: sehr hoch).

Modell 1 in → **Schaubild A8.3-1** zeigt zunächst die Koeffizienten für die Prädiktoren des Beendigungsrisikos auf der Ebene der Ausbildungsberufe und der Berufswahl. Hinsichtlich der Berufssektoren der erreichten Ausbildungsberufe stechen die personenbezogenen Dienstleistungsberufe besonders hervor: Das Risiko einer vorzeitigen Beendigung in diesem Berufssektor war mehr als doppelt so hoch wie in den Produktionsberufen, der Referenzkategorie. Kaufmännische Dienstleistungsberufe wiesen, wenn auch in geringerem Ausmaß, ebenfalls ein erhöhtes Risiko auf (Faktor 1,3) – die übrigen Sektoren unterschieden sich hingegen nicht signifikant voneinander. Angesichts der Tatsache, dass die Modelle für den Ausbildungstyp (dual oder schulisch) kontrollieren, lässt dieses Ergebnis vermuten, dass in personenbezogenen Dienstleistungberufen bestimmte Ausbildungsbedingungen vorherrschen, die das Risiko einer vorzeitigen Beendigung begünstigen und die über den Ausbildungstyp hinausgehen müssen.

In → **Schaubild A8.3-1** sind überdies die Koeffizienten für die unterschiedlichen Berufswahlkompromisse hinsichtlich der Berufsfachlichkeit abgetragen. Mündeten Auszubildende in einen Ausbildungsberuf ein, der von der ursprünglichen Berufsaspiration abwich, so erhöhte sich das Risiko einer vorzeitigen Beendigung auch unter Kontrolle individueller und berufsbezogener Prädiktoren. In welchem Ausmaß dies geschah, hing dabei von der Stärke des Kompromisses ab: Personen mit einer Ausbildungsstelle, die vergleichsweise nah an den Inhalten und Kompetenzanforderungen des aspirierten Berufs lag (schwacher bzw. moderater Kompromiss), wiesen ein 1,5-mal so hohes Risiko einer vorzeitigen Beendigung auf als jene, die ihren Berufswunsch erfüllen konnten. Wichen Personen hinsichtlich der Berufsfachlichkeit noch weiter von den ursprünglichen Vorstellungen ab (starker

Kompromiss), so war das Risiko einer vorzeitigen Beendigung sogar mehr als doppelt so hoch.

In Modell 2 in → **Schaubild A8.3-1** wurden zusätzlich die subjektiven Bewertungen und Einschätzungen in Bezug auf die aktuelle Ausbildung in das Analysemodell aufgenommen. Wie zu erwarten war, verringerte sich das Risiko einer vorzeitigen Beendigung, je höher die Auszubildenden ihre subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit einschätzten und je mehr Spaß sie in ihrer Ausbildung empfanden. Konkret bedeutet dies: Wenn sich die subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit um eine Skaleneinheit erhöhte, reduzierte sich das Risiko auf das 0,84-Fache – bei einer Erhöhung um zwei Einheiten entspricht dies in etwa dem $0{,}84^2 = 0{,}7$-fachen Risiko. Dementsprechend war das Risiko von Personen, die ihre Erfolgswahrscheinlichkeit als sehr hoch einschätzten (Skalenwert 5), nur ungefähr halb so groß wie bei jenen, die für sich sehr geringe Erfolgsaussichten sahen (Skalenwert 1; $0{,}84^4 = 0{,}50$). Für die Frage, ob Auszubildende Spaß an ihrer Ausbildung hatten, war der Zusammenhang deutlich ausgeprägter: Mit jeder Skaleneinheit sank das Risiko einer vorzeitigen Beendigung auf das 0,7-Fache, d. h., es reduzierte sich für Auszubildende, die der Aussage völlig zustimmten (Skalenwert 5), auf ein Viertel (Faktor 0,24) im Vergleich zu jenen, die der Aussage widersprachen (Skalenwert 1).

Hinsichtlich der Bewertung der mit der Ausbildung verbundenen Anstrengung erschien für Auszubildende insbesondere die körperliche Dimension relevant zu sein. Je höher das physische Anspruchsniveau bzw. die (Über-)Forderung aus Sicht der Auszubildenden, desto höher war auch das Risiko einer vorzeitigen Beendigung (Koeffizient: 1,2). Hinsichtlich der kognitiven Anstrengung zeigte sich hingegen kein statistisch signifikanter Zusammenhang.

Die Variablen zu den Einschätzungen der individuellen Zukunftsaussichten wiesen keinen substanziellen oder signifikanten Zusammenhang auf. Längerfristige Erwartungen hinsichtlich Einkommen, Sicherheit und Arbeitsinhalten schienen für das Risiko einer vorzeitigen Beendigung demnach keine Rolle zu spielen. Auf Basis der Befunde von objektiven Einkommensverläufen wären zumindest bei den Fragen zu den Einkommensaussichten Unterschiede hinsichtlich des Risikos einer vorzeitigen Beendigung zu erwarten gewesen (vgl. Neuber-Pohl 2021). Möglicherweise sind für die höhere Verbleibswahrscheinlichkeit in besser bezahlten Berufen nicht allein die spätere Entlohnung ausschlaggebend, sondern vielmehr andere Faktoren.

Auffällig ist schließlich, dass sich der Koeffizient für starke Berufswahlkompromisse leicht verringerte (von 2,2 auf 1,9), sobald die Bewertungsfaktoren mit in das Analysemodell aufgenommen wurden. Die übrigen Koeffizienten veränderten sich nicht wesentlich. Das könnte darauf hindeuten, dass starke Berufswahlkompromisse mit subjektiven Ausbildungsbewertungen zusammenhängen, z. B. mit dem empfundenen Spaß oder der Erfolgswahrscheinlichkeit. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass Berufswahlkompromisse und die subjektiven Bewertungsfaktoren eigenständige Risikofaktoren für die vorzeitige Beendigung der Ausbildung darstellen.

Fazit und Ausblick

Der Beitrag erweitert die bisherigen Erkenntnisse zu vorzeitigen Ausbildungsbeendigungen basierend auf den repräsentativen Daten des NEPS: Erstens konnte gezeigt werden, dass das Risiko der vorzeitigen Beendigung der ersten Berufsausbildung mit Berufswahlkompromissen zusammenhängt. Es ist umso höher, je weiter der erreichte Ausbildungsberuf hinsichtlich der Berufsfachlichkeit von den eigenen Berufsaspirationen abweicht. Zweitens zeigen die Ergebnisse zu den subjektiven Ausbildungsbewertungen, dass die Entscheidung für oder gegen eine vorzeitige Beendigung insbesondere mit der Wahrnehmung ihrer Ausbildungssituation korreliert. Das Risiko einer vorzeitigen Beendigung ist erhöht, wenn die Ausbildung keinen Spaß macht, die Erfolgswahrscheinlichkeit gering eingeschätzt wird und die Ausbildung als (körperlich) belastend wahrgenommen wird. Längerfristige Überlegungen hinsichtlich des zukünftigen (monetären und nicht monetären) Nutzens einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung im gewählten Beruf scheinen hingegen eine untergeordnete Rolle zu spielen.

Aus bildungspolitischer Sicht weisen die dargestellten Befunde auf zwei zentrale Ansatzpunkte hin, vorzeitige Ausbildungsbeendigungen zu verhindern. Zum einen erscheint es notwendig, allzu große Berufswahlkompromisse bei der Entscheidung für eine Ausbildungsstelle zu vermeiden. Dies kann z. B. durch die (Weiter-)Entwicklung wirksamer Angebote zur beruflichen Orientierung erreicht werden, die jungen Menschen nicht nur bei der Verwirklichung ihrer Berufserwartungen helfen, sondern ggf. auch bei der Suche nach beruflichen Alternativen, die möglichst wenig vom beruflichen Selbstkonzept der Betroffenen abweichen. Zum anderen sollte ein Augenmerk auf die Verbesserung von konkreten Ausbildungsbedingungen gelegt werden, die für Auszubildende besonders bedeutsam zu sein scheinen. Angesichts der vorliegenden Untersuchungsergebnisse sollten sich die notwendigen Maßnahmen dabei nicht einzig auf monetäre Anreize, wie eine bessere Vergütung während der Ausbildung bzw. später im gewählten Ausbildungsberuf, beschränken. Vielmehr erscheint es sinnvoll, die Rahmenbedingungen der Berufsausbildung so zu gestalten, dass u. a. körperliche Überforderungen vermieden werden und der Spaß an der Arbeit erhalten bleibt. Entspre-

chende Maßnahmen sollten sich insbesondere auf den Sektor der personenbezogenen Dienstleistungsberufe richten (vgl. Garcia González/Peters 2021).

(Matthias Siembab; Janina Beckmann; Alexandra Wicht)

A 8.4 Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten – Ergebnisse des DZHW Student Life Cycle Panels

Das Student Life Cycle Panel (SLC)[196] des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) begleitet Studienberechtigte und Hochschulabsolventinnen und -absolventen mittels Längsschnitterhebungen auf ihren Bildungswegen bis in den Arbeitsmarkt. Im Fokus stehen hierbei Bildungsentscheidungen und -verläufe sowie Erwerbseinstiege, Erwerbsverläufe und Bildungsrenditen.

Studienberechtigte Schulabsolventen und -absolventinnen werden im SLC 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 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 GmbH, Hannover)

196 Siehe **https://slc.dzhw.eu/**

A 9 Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung

A 9.1 Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Ausbildung

Auszubildende in der dualen Berufsausbildung haben gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb einen rechtlichen Anspruch auf eine angemessene und mindestens jährlich ansteigende Vergütung (§ 17 BBiG). Diese Vergütung soll die Auszubildenden und die (zum Unterhalt verpflichteten) Eltern bei den Lebenshaltungskosten unterstützen, die Auszubildenden für ihre während der Ausbildung im Betrieb geleistete produktive Arbeit entlohnen und die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten (vgl. Lakies/Malottke 2021, S. 298-299). Ein Teil der Vergütung kann auch als Sachleistung (z. B. für Verpflegung und Unterkunft) gezahlt werden; mindestens 25 % der Vergütung müssen aber in Form einer Geldleistung erfolgen. Die Höhe der Ausbildungsvergütung und deren Aufteilung auf Geld- und Sachleistungen wird im Ausbildungsvertrag festgelegt (§ 11 BBiG). Sie kann im Laufe der Ausbildung, z. B. bei Abschluss eines neuen Tarifvertrages, angepasst werden.

Für die Betriebe stellen die Ausbildungsvergütungen den größten Kostenfaktor bei der Durchführung der Ausbildung dar. Auf die Personalkosten der Auszubildenden (Bruttoausbildungsvergütungen sowie gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen) entfielen nach den Daten der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung zur betrieblichen Ausbildung für das Ausbildungsjahr 2017/2018 durchschnittlich 61 % der betrieblichen Bruttoausbildungskosten (vgl. Wenzelmann/Schönfeld 2022; BIBB-Datenreport 2020; 2021, Kapitel A9.2). Somit sind Ausbildungsvergütungen sowohl für die Auszubildenden als auch für ausbildende Betriebe eine wichtige Kenngröße, welche in diesem Kapitel differenziert dargestellt werden soll.

Für die Messung von Durchschnitten und Entwicklungen von Ausbildungsvergütungen bieten sich verschiedene Datenquellen und Methodiken an. In **Kapitel A9.1.1** werden auf Basis von rd. 500 Tarifvereinbarungen für verschiedene Segmente des Ausbildungsmarktes die durchschnittlichen **tariflichen** Ausbildungsvergütungen und deren Entwicklung dargestellt. Die **Kapitel A9.1.2** und **A9.1.3** nutzen die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (**vgl. Kapitel A5.1**), in der seit dem Erhebungsjahr 2020 die bei Vertragsabschluss vereinbarten Bruttovergütungen je Ausbildungsvertrag und Ausbildungsjahr erhoben werden. Mithilfe dieser Daten werden in **Kapitel A9.1.2** die durchschnittlichen vertraglich vereinbarten Vergütungen in den Berichtsjahren 2020 und 2021 dargestellt. In **Kapitel A9.1.3** werden schließlich die Anteile an Verträgen, die eine Vergütung in Höhe der jeweils gültigen Mindestausbildungsvergütung vorsehen, betrachtet. Die genaue Methodik der Berechnungen wird im jeweiligen Kapitel dargestellt.

Beide Vorgehensweisen haben spezifische Vor- und Nachteile. Die berechneten Werte sind aus verschiedenen Gründen nicht unmittelbar vergleichbar. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen gelten nur in tarifgebundenen Betrieben und stellen dort eine untere Vergütungsgrenze dar. Die Berechnung der tariflichen Ausbildungsvergütungen lässt keine Aussagen zur Gesamtheit aller Auszubildenden zu. Die Daten sind allerdings relativ aktuell, da sie jeweils zum Stand 1. Oktober eines Jahres berechnet werden. Insbesondere die Entwicklung der tariflichen Vergütungen kann auf Basis dieser Daten relativ zeitnah dokumentiert werden.

In der Berufsbildungsstatistik gibt es hingegen eine gewisse zeitliche Verzögerung. Für diesen Datenreport liegen z. B. Daten mit Stand 31.12.2021 vor. Erhoben werden die vereinbarten Ausbildungsvergütungen aller neuabgeschlossenen Verträge. Nachträgliche Anpassungen der Vergütungen müssen vom Betrieb nicht an die zuständigen Kammern bzw. Stellen übermittelt werden. Daher erfolgt auch bei Erhöhungen im Verlauf der Ausbildung keine Anpassung in der Berufsbildungsstatistik. Somit kann die Berufsbildungsstatistik keine Aussagen zur tatsächlichen Vergütung der Auszubildenden, z. B. zum Stichtag 31.12.2021, machen, sondern lediglich zur vereinbarten Vergütung bei Vertragsabschluss. Dies dürfte im ersten Ausbildungsjahr nur geringe Abweichungen zur Folge haben. Mit den Ausbildungsjahren dürften die Abweichungen jedoch zunehmen und zu einer Unterschätzung der tatsächlich gezahlten Vergütungen führen. Dennoch bieten die seit 2020 in der Berufsbildungsstatistik enthaltenen Informationen eine qualitativ hochwertige und in Deutschland einzigartige Grundlage für die Berichterstattung zu den Ausbildungsvergütungen im dualen System.

A 9.1.1 Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen

Tarifliche Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen

Tarifvereinbarungen über die Höhe der Ausbildungsvergütungen werden zwischen den Tarifpartnern (Arbeit-

geberverbände und Gewerkschaften) i. d. R. für einzelne Branchen in bestimmten Regionen[197] vereinbart. Daneben gibt es auch Vereinbarungen auf Betriebs- oder Unternehmensebene (Firmentarifverträge). Der Geltungsbereich einer Tarifvereinbarung wird als Tarifbereich bezeichnet. Üblicherweise wird in den Vereinbarungen nicht zwischen Ausbildungsberufen unterschieden.[198] Innerhalb einer Branche hängt die Vergütungshöhe also nicht davon ab, welchen Beruf die Auszubildenden lernen. Sofern keine bundesweit gültigen Tarifverträge vorliegen, bestehen jedoch regionale Vergütungsunterschiede, z. B. zwischen West- und Ostdeutschland oder einzelnen Bundesländern. Auch zwischen den Branchen bestehen beträchtliche Unterschiede in der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Die Vergütung kann also in einem Beruf stark variieren, je nachdem, welcher Branche der Ausbildungsbetrieb angehört und in welcher Region er sich befindet. Tarifgebundene Betriebe[199] 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).[200] 2020 wurde eine Mindestausbildungsvergütung eingeführt (§ 17 BBiG), die die untere Grenze für eine angemessene Vergütung festlegt (**vgl. Kapitel A9.1.3**). Die in den Ausbildungsjahren mindestens zu zahlenden Beträge sind bis 2023 im Gesetz festgelegt. Die ab 2024 geltenden Mindesthöhen gibt das BMBF jeweils bis zum 1. November des Vorjahres im Bundesgesetzblatt bekannt. 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. Auch nach Ablauf eines Tarifvertrages gilt dessen Vergütungsregelung für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse weiterhin als angemessen, bis sie durch einen neuen oder ablösenden Tarifvertrag ersetzt wird (§ 17 BBiG). Gesetzlich festgelegt wurde auch die schon zuvor angewandte 20 %-Regel: Hiernach dürfen nicht tarifgebundene Betriebe um maximal 20 % von den für ihre Branche und Region geltenden tariflichen Sätzen[201] nach unten abweichen. Niedriger als die Mindestausbildungsvergütung dürfen die Vergütungen aber nicht sein. Da sich auch nicht tarifgebundene Betriebe häufig freiwillig an den tariflichen Beträgen orientieren, haben tarifliche Regelungen einen starken Einfluss auf die tatsächliche Höhe der Ausbildungsvergütungen.

BIBB-Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen

Das BIBB beobachtet und analysiert seit 1976 die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Seit 1992 liegen auch Daten für Ostdeutschland vor. 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[202] wird jedem Ausbildungsverhältnis bzw. jeder/jedem Auszubildenden in der Berufsbildungsstatistik genau ein Tarifvertrag zugeordnet, der theoretisch Gültigkeit besitzen könnte.[203]

197 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 keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen geschlossen werden.

198 In einigen wenigen Tarifbereichen erfolgt eine Differenzierung nach Berufsgruppen, wobei der Tarifvertrag in diesen Fällen meist zwischen gewerblichen und kaufmännischen Berufen unterscheidet, z. B. im Bauhauptgewerbe.

199 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.

200 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.

201 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).

202 Ab dem Berichtsjahr 2021 werden für neu gemeldete Verträge der Wirtschaftszweig und der Ort der Ausbildungsstätte nicht mehr von der zuständigen Kammer gemeldet, sondern über die Betriebsnummer zugespielt. Hierdurch können sich im Vergleich zu früheren Jahren geringe Abweichungen bei der Verteilung der Auszubildenden nach Branchen und Regionen ergeben, die aber nicht so gravierend sind, dass sie die Vergleichbarkeit zu früheren Jahren einschränken.

203 Beispiel: Eine Auszubildende ist in einem Betrieb in Hessen im Wirtschaftszweig „Herstellung von chemischen Erzeugnissen" beschäftigt. Daher bekommt sie den Tarifvertrag der chemischen Industrie Hessen zugeordnet, unabhängig davon, welchen Beruf sie erlernt. Die Information, ob in dem

Für die Auswertung für das Jahr 2022 konnten 82 % der Auszubildenden ein Tarifvertrag und die darin enthaltenen Ausbildungsvergütungen zugewiesen werden. Für die verbliebenen Fälle liegt entweder tatsächlich kein Tarifvertrag vor[204] 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 2021[205] für 25 % der Betriebe in Deutschland ein Branchen- oder Haustarifvertrag; 52 % der Beschäftigten arbeiteten in diesen Betrieben. In Westdeutschland waren 27 % der Betriebe tarifgebunden, in Ostdeutschland 18 %. Die entsprechenden Anteile der Beschäftigten lagen bei 54 % (Westdeutschland) bzw. 45 % (Ostdeutschland) (vgl. Ellguth/Kohaut 2022).

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.[206] 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. zur Methodik der Berechnung der tariflichen Ausbildungsvergütungen Wenzelmann/Schönfeld 2020).

Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2022

Im Jahr 2022 lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen mit 1.028 €[207] pro Monat im Gesamtdurchschnitt erstmals über 1.000 € → **Tabelle A9.1.1-1**. Sie erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um 4,2 %. In Westdeutschland war mit 4,0 % ein Anstieg in ähnlicher Höhe zu verzeichnen, in Ostdeutschland war er mit 4,9 % deutlich höher. Die tariflichen Vergütungen näherten sich somit in den beiden Landesteilen weiter an, die Differenz betrug 17 € bzw. 1,7 %. In Westdeutschland ergab sich ein Vergütungsdurchschnitt von 1.029 €, in Ostdeutschland von 1.012 € (vgl. Schönfeld/Wenzelmann 2023).

Betrachtet man die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen im gesamtdeutschen Durchschnitt in den letzten zehn Jahren, ergaben sich für die meisten Jahre Anstiege von deutlich mehr als 3,0 %. Lediglich 2021 mit 2,5 % sowie 2020 und 2017 mit jeweils 2,6 % waren niedrigere Zuwachsraten zu verzeichnen. Einen Anstieg von mehr als 4,0 % wie 2022 gab es allerdings zuletzt im Jahr 2014 mit 4,5 % (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A9.1; Beicht 2019). Standen die Tarifverhandlungen in den Jahren 2020 und 2021 unter dem Eindruck der Coronapandemie und deren wirtschaftlichen Auswirkungen und waren daher eher durch Lohnzurückhaltung und dem Ziel der Beschäftigungssicherung geprägt, führten 2022 u. a. die Preissteigerungen infolge des Ukrainekriegs, von Lieferengpässen und der national und international expansiven Fiskalpolitik zur Dämpfung von Pandemiefolgen in vielen Branchen zu hohen Lohnforderungen und teilweise auch zu hohen Tarifabschlüssen. Das WSI ermittelte für neue Lohnabschlüsse im Jahr 2022 eine durchschnittliche Tariferhöhung von 4,2 %[208], die somit höher ausfiel als für Tarifverträge, die 2021 oder früher mit Wirksamkeit für 2022 vereinbart wurden (2,6 %) (vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung 2022). Innerhalb der allgemeinen Tarifverhandlungen zu den Löhnen und Gehältern der Beschäftigten werden üblicherweise auch die Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen vereinbart. Daher spiegeln sich die Entwicklungen bei den Tariflöhnen in ähnlicher Weise auch bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen wider. Die hohe Inflationsrate, die seit Oktober 2021 in Deutschland in jedem Monat über 4,5 %

Ausbildungsbetrieb tatsächlich ein Tarifvertrag gültig ist, liegt in der Berufsbildungsstatistik nicht vor.

204 So gibt es für einige stark besetzte Ausbildungsberufe (z. B. Rechtsanwaltsfachangestellte/-r, Steuerfachangestellte/-r, Zahntechniker/-in) oder Dienstleistungsbereiche (z. B. Werbebranche) bisher keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen.

205 Daten für 2022 lagen zum Berechnungszeitpunkt noch nicht vor.

206 Nicht berücksichtigt werden Ausbildungsverhältnisse, die durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert werden (z. B. außerbetriebliche Ausbildung). Für diese Ausbildungsverhältnisse werden die gezahlten Ausbildungsvergütungen in den Programmrichtlinien bzw. im Gesetz festgelegt. Sie liegen i. d. R. niedriger als die tariflichen Sätze. Ebenfalls nicht berücksichtigt werden Ausbildungsverhältnisse in Berufen nach § 66 BBiG und § 42m HwO.

207 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 ggf. sonstige Einkünfte) überschritten ist.

208 Ohne Berücksichtigung der Abschlüsse in der Metall- und Elektroindustrie, deren vereinbarten Tariferhöhungen im Wesentlichen erst 2023 wirksam werden. Basis der Berechnung waren alle bis zum 30.11.2022 vereinbarten Tariferhöhungen für das Jahr 2022.

lag und im September 2022 erstmals die 10 %-Marke übertraf (vgl. Statistisches Bundesamt 2022m), sorgte jedoch dafür, dass trotz der in vielen Branchen deutlichen Erhöhungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen die Auszubildenden in tarifgebundenen Betrieben im Durchschnitt Reallohnverluste hinnehmen mussten.[209]

Nachfolgend werden die tariflichen Ausbildungsvergütungen zum Stand 1. Oktober 2022 differenziert nach verschiedenen Merkmalen, z. B. Ausbildungsbereichen, dargestellt, beginnend mit Unterschieden nach Ausbildungsberufen.[210] In 118 Berufen lagen die ermittelten Gesamtdurchschnitte über 1.000 €, in 52 Berufen bei 1.100 € oder mehr. Für 14 Berufe wurden Durchschnittswerte von mindestens 1.150 € berechnet. Wie im Vorjahr lag der Handwerksberuf Zimmerer/Zimmerin mit 1.254 € an der Spitze. Aus dem Handwerk gehörten zu dieser Gruppe auch die Berufe Maurer/-in (1.209 €), Gerüstbauer/-in (1.201 €), Beton- und Stahlbetonbauer/-in, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in, Stuckateur/-in (jeweils 1.198 €) und Straßenbauer/-in (1.193 €), aus Industrie und Handel die Berufe Straßenbauer/-in (1.205 €),[211] Bankkaufmann/-frau (1.201 €), Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen (1.196 €), Rohrleitungsbauer/-in (1.192 €) und Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in (1.150 €) sowie aus der Landwirtschaft die Berufe Milchtechnologe/-technologin (1.214 €) und Milchwirtschaftliche/-r Laborant/-in (1.175 €). Hohe Vergütungen sind demnach nicht auf bestimmte Ausbildungsbereiche begrenzt.

Tarifliche Ausbildungsvergütungen von weniger als 850 € wurden für 19 Ausbildungsberufe ermittelt. Darunter befanden sich 14 Handwerksberufe, der Beruf Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (841 €) aus dem Ausbildungsbereich der Freien Berufe sowie aus der Landwirtschaft die Berufe Landwirt/-in (840 €), Fachkraft Agrarservice (832 €), Tierwirt/-in (812 €) und Winzer/-in (801 €). Unterhalb von 800 € lagen ausschließlich Handwerksberufe. Dies waren die Berufe Augenoptiker/-in (796 €), Bäcker/-in (782 €), Bodenleger/-in (755 €), Raumausstatter/-in (751 €), Schilder- und Lichtreklamehersteller/-in (741 €), Parkettleger/-in (740 €), Schornsteinfeger/-in (723 €), Friseur/-in (657 €) und Orthopädieschuhmacher/-in (652 €).

Im Handwerk ist die Bandbreite bei der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen besonders groß mit hohen Vergütungen insb. im Bauhauptgewerbe und niedrigen Vergütungen bspw. im Lebensmittelbereich oder bei persönlichen Dienstleistungen. Für die in Industrie und Handel ausgebildeten Berufe zeigt sich insgesamt ein hohes Vergütungsniveau. Lediglich in 13 der 103 Ausbildungsberufe, für die Vergütungsdurchschnitte ermittelt wurden, lag der tarifliche Durchschnittswert unterhalb von 1.000 €. Die niedrigste Vergütung wies wie in den Vorjahren der Beruf Florist/-in mit 852 € auf. Im Öffentlichen Dienst gibt es zwischen den Berufen nur geringe Unterschiede, da die zwei wichtigsten Tarifverträge für die Länder sowie den Bund und die Kommunen eng beieinanderliegen. Im Ausbildungsbereich der Freien Berufe[212] wurde der bundesweite tarifliche Durchschnittswert von 1.028 € in den vier Berufen, für die tarifliche Vergütungen berechnet werden können, deutlich unterschritten. In den Berufen Medizinische/-r Fachangestellte/-r (966 €) und Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (945 €) waren die ermittelten Werte aber wesentlich höher als in den Berufen Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r (860 €) und Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (841 €). In der Landwirtschaft zeigt sich eine Zweiteilung. In vier der neun Berufe, für die Auswertungen möglich sind, lagen die tariflichen Vergütungen oberhalb von 1.000 €, in den anderen Berufen unterhalb von 900 €.[213]

Wie bereits erwähnt, existieren zwischen den durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen in Ost- und Westdeutschland 2022 nur noch relativ geringe Unterschiede von weniger als 2 %. In einigen Branchen gibt es bereits seit längerer Zeit für Deutschland einheitliche Tarifvereinbarungen, z. B. im Bäcker-, Dachdecker- und Gerüstbauerhandwerk, in der privaten Versicherungswirtschaft und im privaten Bankgewerbe aus dem Ausbildungsbereich Industrie und Handel oder bei Medizinischen und Tiermedizinischen Fachangestellten aus dem Ausbildungsbereich der Freien Berufe. In anderen Branchen bzw. Berufen bestehen jedoch auch 2022 weiterhin größere Unterschiede mit i. d. R. niedrigeren Vergütungsdurchschnitten in Ostdeutschland. Im Beruf

209 Allerdings dürfte sich bei vielen Auszubildenden die Zusammensetzung ihres Warenkorbes von dem eines durchschnittlichen Haushalts unterscheiden und z. B. der starke Anstieg der Energiekosten weniger relevant sein, insbesondere wenn sie noch bei ihren Eltern wohnen.

210 Vgl. für einen Gesamtüberblick die Berufetabellen unter **https://www.bibb.de/de/12209.php.** Die Tabellen informieren über die durchschnittlichen monatlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen in den einzelnen Ausbildungsjahren und im Durchschnitt über die gesamte Ausbildungsdauer für stärker besetzte Berufe, differenziert nach Gesamtdeutschland sowie Ost- und Westdeutschland. Neben den Berufen, die bereits in den Vorjahren in den Tabellen enthalten waren, werden Berufe neu aufgenommen, 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. 2022 werden in den Berufetabellen Durchschnittswerte für 171 Berufe in Westdeutschland und 111 Berufe in Ostdeutschland ausgewiesen.

211 Der Beruf Straßenbauer/-in wird sowohl in Industrie und Handel als auch im Handwerk ausgebildet.

212 In den Berufen Rechtsanwaltsfachangestellte/-r und Steuerfachangestellte/-r werden keine tariflichen Vereinbarungen geschlossen.

213 Im Ausbildungsbereich Hauswirtschaft wird nur der Beruf Hauswirtschafter/-in ausgebildet.

Tabelle A9.1.1-1: **Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2022 (durchschnittliche monatliche Bruttobeträge in €) und prozentualer Anstieg im Vergleich zu 2021 nach verschiedenen Merkmalen**

Merkmale	Insgesamt		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Tarifliche Ausbildungsvergütung 2022	Anstieg zum Jahr 2021	Tarifliche Ausbildungsvergütung 2022	Anstieg zum Jahr 2021	Tarifliche Ausbildungsvergütung 2022	Anstieg zum Jahr 2021
	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Ausbildungsbereich						
Industrie und Handel	1.081	4,0	1.085	4,0	1.042	5,5
Handwerk	930	5,4	933	5,4	882	5,4
Landwirtschaft	1.002	7,1	1.008	7,1	952	7,1
Öffentlicher Dienst	1.114	1,7	1.114	1,7	1.117	1,9
Freie Berufe	946	3,8	946	3,7	942	6,3
Hauswirtschaft	1.034	6,4	1.036	6,5	*	*
Geschlecht						
Frauen	1.017	4,0	1.017	4,0	1.016	4,2
Männer	1.034	4,2	1.036	4,1	1.011	5,3
Ausbildungsjahr						
1. Ausbildungsjahr	930	4,4	931	4,3	919	5,4
2. Ausbildungsjahr	1.018	4,2	1.019	4,2	1.008	4,9
3. Ausbildungsjahr	1.112	3,8	1.113	3,7	1.099	4,6
4. Ausbildungsjahr	1.135	3,2	1.134	3,2	1.140	3,3
Insgesamt	**1.028**	**4,2**	**1.029**	**4,0**	**1.012**	**4,9**

* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungsstärke.

Quelle: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2023

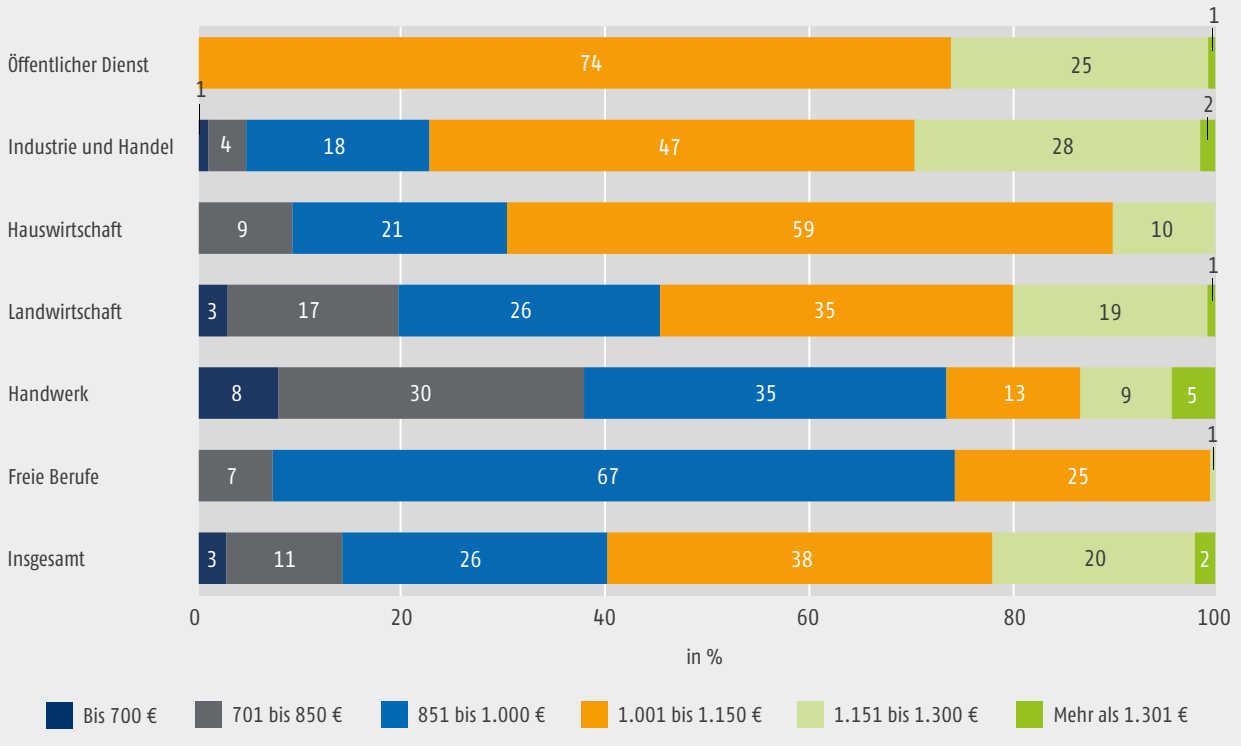
Friseur/-in lag der ostdeutsche Wert z. B. 37 % unter dem westdeutschen Wert.[214] Größere Vergütungsunterschiede traten auch in einigen Berufen aus dem Bauhauptgewerbe auf, da dort derzeit noch zwei getrennte Tarifverträge für Ost- und Westdeutschland bestehen. Daher waren in den Berufen Zimmerer/Zimmerin, Maurer/-in und Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in die ostdeutschen Ausbildungsvergütungen rd. 16 % niedriger als im Westen. Kaum Unterschiede gab es hingegen – neben den bereits erwähnten Branchen mit bundeseinheitlichen Tarifvereinbarungen – in Berufen wie Gärtner/-in, Immobilienkaufmann/-frau, Gebäudereiniger/-in oder Chemikant/-in.

Differenziert man nach den verschiedenen Ausbildungsbereichen, wurden im Öffentlichen Dienst mit 1.114 € im gesamtdeutschen Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre die höchsten tariflichen Ausbildungsvergütungen gezahlt → **Tabelle A9.1.1-1**. Oberhalb des gesamtdeutschen Durchschnittswerts von 1.028 € lagen auch die Vergütungen in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel (1.081 €) und Hauswirtschaft (1.034 €). Unterdurchschnittlich waren die Vergütungen in der Landwirtschaft mit 1.002 € und in den Freien Berufen mit 946 €. Das Handwerk verzeichnete mit 930 € im Durchschnitt die niedrigsten Vergütungen, die rd. ein Fünftel unter dem Wert des Öffentlichen Dienstes lagen. Im Handwerk und in der Landwirtschaft waren die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Westen rd. 6 % und in Industrie und Handel rd. 4 % höher als im Osten. In den Freien Berufen und im Öffentlichen Dienst waren die tariflichen Vergütungen fast gleich hoch. Bei den Tarifverträgen des Öffentlichen Dienstes werden schon seit Jahren keine Unterschiede gemacht und auch in den Freien Berufen gibt es beim besetzungsstärksten Ausbildungsberuf Medizinische/-r Fachangestellte/-r einen bundeseinheitlichen Tarifvertrag.[215] Die tariflichen Ausbildungsvergütungen stiegen im Vergleich zum Jahr 2021 in der Landwirtschaft (+7,1 %), in der Hauswirtschaft (+6,4 %) und im Handwerk (+5,4 %) stärker als im bundesdeutschen Gesamtdurchschnitt (+4,2 %). Leicht niedrigere Anstiege waren in Industrie und Handel (+4,0 %) und den Freien

214 Die für Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen zum 01.10.2022 vorliegenden Tarifverträge wurden bereits 2019 abgeschlossen und weisen für alle Ausbildungsjahre Werte unterhalb der seit 2020 gültigen Mindestausbildungsvergütung aus. Von dieser sind allerdings tarifvertragliche Regelungen ausgenommen (§ 17 BBiG).

215 Wegen zu geringer Besetzungsstärke keine Auswertung für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft in Ostdeutschland.

Schaubild A9.1.1-1: **Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Verteilung der Auszubildenden nach Vergütungsklassen und Ausbildungsbereichen 2022 (Anteil in %)**



Quelle: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.
Durch Rundungen können sich Abweichungen in den Summen ergeben.

BIBB-Datenreport 2023

Berufen (+3,8 %) zu verzeichnen. Im Öffentlichen Dienst lag die Erhöhung lediglich bei 1,7 %.

In Tarifverträgen werden grundsätzlich keine Unterschiede nach Geschlecht gemacht. Dennoch ergeben sich bei einer Durchschnittsbetrachtung Unterschiede in der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Diese erklären sich durch die gewählten Berufe. So lernen z. B. im Handwerksbereich viele Frauen den Beruf Friseur/-in. Dort ist die tarifliche Vergütung besonders niedrig. 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 wie bspw. Sozialversicherungsfachangestellte/-r, und Berufe mit eher geringen Vergütungen mit hohen Männeranteilen. Ein Beispiel hierfür ist der Beruf Bäcker/-in.

Männliche Auszubildende erhielten 2022 mit durchschnittlich 1.034 € leicht höhere tarifliche Ausbildungsvergütungen als weibliche Auszubildende mit 1.017 € → **Tabelle A9.1.1-1**. Die Differenz war mit 1,7 % aber relativ gering. In Westdeutschland wurden ähnliche Werte wie für Gesamtdeutschland ermittelt. In Ostdeutschland lagen die Durchschnittswerte mit 1.016 € für weibliche Auszubildende und 1.011 € für männliche Auszubildende fast gleichauf.

Nach Ausbildungsbereichen zeigten sich vor allem im Handwerk größere Unterschiede nach Geschlecht. Hier kamen die männlichen Auszubildenden auf eine durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung von 949 €, die weiblichen Auszubildenden auf 823 €. 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. 3 %: Die männlichen Auszubildenden verdienten im Durchschnitt 1.009 €, die weiblichen Auszubildenden 977 €. Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel ergab sich ein geringer Unterschied von wenigen Euro zugunsten der männlichen Auszubildenden (1.084 € zu 1.075 €), im Öffentlichen Dienst lagen die Frauen knapp vorn (1.116 € zu 1.112 €). Auch im Ausbildungsbereich der Freien Berufe wiesen die weiblichen

Auszubildenden mit 947 € höhere Durchschnittswerte als die männlichen Auszubildenden mit 934 € auf.[216]

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 9 % (vgl. für die Durchschnittswerte nach Ausbildungsjahren → **Tabelle A9.1.1-1**). 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 60 % der Auszubildenden, die in einem tarifgebundenen Betrieb lernten, erhielten 2022 eine Ausbildungsvergütung von mehr als 1.000 € → **Schaubild A9.1.1-1**. Bei etwas mehr als einem Fünftel der Auszubildenden lag sie sogar bei mehr als 1.150 €. Für 26 % der Auszubildenden ergaben sich tarifliche Vergütungen zwischen 850 € und 1.000 €. Mit weniger als 850 € mussten 14 % der Auszubildenden auskommen. Betrachtet man die Verteilung in den verschiedenen Ausbildungsbereichen, wird deutlich, dass im Öffentlichen Dienst 2022 alle Auszubildenden mehr als 1.000 € verdienten. In Industrie und Handel gehörten etwa drei Viertel der Auszubildenden zu dieser Gruppe. In der Hauswirtschaft traf dies auf 69 % der Auszubildenden zu und in der Landwirtschaft auf 55 %. Im Handwerk mit 27 % und in den Freien Berufen mit 26 % waren die Anteile deutlich geringer. Schaut man auf die andere Seite der Vergütungsklassen, war im Handwerk der Anteil der Auszubildenden mit Vergütungen unterhalb von 850 € mit 38 % besonders hoch. In der Landwirtschaft betraf dies ein Fünftel der Auszubildenden, in den anderen Ausbildungsbereichen weniger als 10 % der Auszubildenden.

(Gudrun Schönfeld, Felix Wenzelmann)

216 Keine Auswertung für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft aufgrund der geringen Anzahl von männlichen Auszubildenden.

A 9.1.2 Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen in der Berufsbildungsstatistik

Mit dem Inkrafttreten der Novelle des BBiG zum 01. Januar 2020 wurden in der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**) mit dem Berichtsjahr 2020 erstmals die bei neu abgeschlossenen Verträgen vereinbarten Ausbildungsvergütungen erhoben. Konkret handelt es sich dabei um die „bei Abschluss des Berufsausbildungsvertrages vereinbarte monatliche Bruttovergütung für jedes Ausbildungsjahr“ (Statistisches Bundesamt 2021, S. 14). Sie ist in vollen Eurobeträgen zu melden, wobei diese bis unter 0,50 € abzurunden sowie ab 0,50 € aufzurunden sind. Die nach § 17 Absatz 6 im Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung vertraglich vereinbarten anrechenbaren Sachbezugswerte nach § 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung für Verpflegung, Unterkunft und Wohnung sind einzubeziehen. Anpassungen der Ausbildungsvergütung, die nach dem Vertragsabschluss erfolgen, müssen nicht gemeldet werden. Insofern gibt die gemeldete Ausbildungsvergütung nicht zwingend die tatsächlich ausgezahlte Vergütung wieder (**vgl. Kapitel A9.1**).

Bei der Betrachtung der Vergütungsdaten werden alle Ausbildungsverhältnisse einbezogen, die nach BBiG/HwO im dualen System der Berufsausbildung, d. h. in Betrieb und Berufsschule, erfolgen und im jeweiligen Berichtsjahr neu abgeschlossen wurden. Nicht berücksichtigt werden Ausbildungsverhältnisse, die durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit überwiegend öffentlichen Mitteln finanziert werden (z. B. außerbetriebliche Ausbildungen), da bei diesen in den überwiegenden Fällen die Ausbildungsvergütungen nicht gemeldet werden. Ebenfalls ausgeschlossen sind Ausbildungsverhältnisse, die in Teilzeit erfolgen, oder für die keine Vergütungsangaben vorliegen.

Ausbildungsvergütungen 2020 und 2021

Im gesamtdeutschen Durchschnitt lag die vertraglich vereinbarte Vergütung bei neuabgeschlossenen Verträgen im ersten Ausbildungsjahr[217] im Berichtsjahr 2020 bei 828 € pro Monat → **Tabelle A9.1.2-1**.[218] Die höchste

217 Zur Berechnung des Ausbildungsjahres in der Berufsbildungsstatistik siehe Uhly 2021.

218 Alle berechneten Durchschnittswerte geben das arithmetische Mittel der jeweiligen Teilmenge der Grundgesamtheit an. Zur Beschreibung von Löhnen und Vergütungen, deren Verteilungen häufig rechtsschief und durch Extremwerte geprägt sind, kann der Median als alternativer Mittelwert verwendet werden. Gegenüber dem arithmetischen Mittel hat er den Vorteil, dass er gegenüber Extremwerten robuster ist. Eine intensive Auseinandersetzung mit den bislang vorliegenden Daten der Berichtsjahre 2020 und 2021 zeigt jedoch, dass Extremwerte keinen Einfluss auf den Mittelwert haben und das arithmetische Mittel besser geeignet ist, um Entwicklungen, auch auf nied-

Tabelle A9.1.2-1: **Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2020 und 2021 (monatliche Bruttobeträge in €)**

Merkmale	Deutschland				
	2020		2021		
	Ausbildungsvergütung in €	Zugrunde liegende Neuabschlüsse	Ausbildungsvergütung in €	Zugrunde liegende Neuabschlüsse	Veränderung der durchschnittlichen Vergütung zu 2020 in %
1. Ausbildungsjahr					
Insgesamt	**828**	**399.348**	**849**	**404.187**	**2,5**
Ausbildungsbereich					
Industrie und Handel	874	232.557	892	232.077	2,1
Handwerk	707	105.690	737	106.371	4,2
Landwirtschaft	805	8.385	813	8.685	1,0
Öffentlicher Dienst	1.017	14.016	1.033	13.482	1,6
Freie Berufe	822	38.349	843	43.203	2,6
Hauswirtschaft	850	354	859	372	1,1
Geschlecht					
Frauen	829	145.857	848	148.509	2,3
Männer	828	253.494	849	255.681	2,5
Weitere Ausbildungsjahre					
2. Ausbildungsjahr	908	421.464	929	430.686	2,3
3. Ausbildungsjahr	995	391.467	1.019	401.820	2,4
4. Ausbildungsjahr	1.032	104.826	1.049	104.637	1,6

Anm.: Die Grundgesamtheit bilden alle Neuabschlüsse der Berichtsjahre 2020 bzw. 2021. Davon ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit sowie Ausbildungsverhältnisse ohne Vergütungsangabe.

Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2020 und 2021. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt. BIBB-Datenreport 2023

durchschnittliche Vergütung erhielten Auszubildende im Öffentlichen Dienst; mit 1.017 € lag sie im ersten Ausbildungsjahr rd. 300 € höher als im Handwerk mit 707 €. In den Ausbildungsbereichen Hauswirtschaft, Industrie und Handel, Landwirtschaft sowie den Freien Berufen bewegte sich die durchschnittliche Vergütung im ersten Ausbildungsjahr zwischen 805 € (Landwirtschaft) und 874 € (Industrie und Handel). Frauen und Männer erhielten im Durchschnitt nahezu die gleiche Vergütung (Frauen: 829 €; Männer: 828 €).[219]

Für den weiteren Verlauf der Ausbildung wurden mit den Auszubildenden, die 2020 ihre Ausbildung begannen, vertraglich durchschnittlich 908 € für das zweite, 995 € für das dritte sowie 1.032 € für das vierte Ausbildungsjahr[220] vereinbart. Die letztlich gezahlten Vergütungen können davon, wie beschrieben, nach oben abweichen.

Im Jahr 2021 stieg die vertraglich vereinbarte Vergütung bei neuabgeschlossenen Verträgen für das erste Ausbildungsjahr im Vergleich zu 2020 um 2,5 % auf durchschnittlich 849 €. Betrachtet man die Zuwächse getrennt nach Ausbildungsbereichen, ergeben sich deutliche Unterschiede: Den größten Anstieg verzeichnete das Handwerk mit einem Plus von 4,2 % auf 737 €. Anstiege von über 2 % gab es auch in den Freien Berufen (+2,6 %) sowie in Industrie und Handel (+2,1 %). Am niedrigsten fiel der Zuwachs in der Landwirtschaft aus (+1,0 %). Wie bereits 2020 unterschieden sich die Vergütungen von Männern und Frauen im Durchschnitt kaum; die Männer verzeichneten mit 2,5 % auf 849 € ein etwas höherer Plus als die Frauen mit 2,3 % auf 848 €.

Ähnliche Zuwachsraten zeigen sich auch bei den bei Vertragsabschluss vertraglich vereinbarten Vergütungen für die weiteren Ausbildungsjahre: Mit Auszubildenden, die 2021 ihre Ausbildung begannen, wurden durchschnittlich 929 € für das zweite Ausbildungsjahr (+2,3 % im Vergleich zu 2020), 1.019 € für das dritte Ausbildungsjahr (+2,4 % im Vergleich zu 2020) sowie 1.049 € für das vierte Ausbildungsjahr (+1,6 % im Vergleich zu 2020) vereinbart.

riger Aggregatsebene, zu erfassen und abzubilden. Für die Berichterstattung werden wir fortlaufend prüfen, ob dieser Befund, insbesondere auf niedrig aggregierter Ebene, auch in den kommenden Berichtsjahren Bestand hat.

219 Für Auswertungen auf Berufsebene im Berichtsjahr 2021 siehe Uhly 2023.

220 Das vierte Ausbildungsjahr gibt es nur in dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen in Industrie und Handel und Handwerk und ist daher nur bedingt mit den anderen Jahren vergleichbar.

Tabelle A9.1.2-2: **Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2020 und 2021 (monatliche Bruttobeträge in €), West- und Ostdeutschland**

Merkmale	Westdeutschland					Ostdeutschland				
	2020		2021			2020		2021		
	Ausbildungsvergütung in €	Zugrunde liegende Neuabschlüsse	Ausbildungsvergütung in €	Zugrunde liegende Neuabschlüsse	Veränderung der durchschnittlichen Vergütung zu 2020 in %	Ausbildungsvergütung in €	Zugrunde liegende Neuabschlüsse	Ausbildungsvergütung in €	Zugrunde liegende Neuabschlüsse	Veränderung der durchschnittlichen Vergütung zu 2020 in %
1. Ausbildungsjahr										
Insgesamt	**838**	**340.980**	**857**	**343.704**	**2,3**	**774**	**58.368**	**800**	**60.483**	**3,4**
Ausbildungsbereich										
Industrie und Handel	885	199.275	902	197.334	1,9	812	33.282	837	34.743	3,1
Handwerk	717	89.895	747	90.438	4,2	652	15.795	682	15.933	4,6
Landwirtschaft	830	6.342	839	6.447	1,1	726	2.043	738	2.238	1,7
Öffentlicher Dienst	1.019	11.133	1.035	10.635	1,6	1.010	2.880	1.028	2.847	1,8
Freie Berufe	826	33.999	845	38.499	2,3	787	4.350	825	4.704	4,8
Hauswirtschaft	862	336	872	351	1,2	*	*	*	*	*
Geschlecht										
Frauen	835	126.165	854	127.893	2,3	788	19.689	815	20.616	3,4
Männer	839	214.815	860	215.811	2,5	767	38.679	793	39.867	3,4
Weitere Ausbildungsjahre										
2. Ausbildungsjahr	917	360.816	938	367.827	2,3	850	60.648	879	62.859	3,4
3. Ausbildungsjahr	1.006	335.739	1.028	344.151	2,2	933	55.728	965	57.672	3,4
4. Ausbildungsjahr	1.046	90.132	1.062	89.979	1,5	941	14.694	970	14.658	3,1

* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungsstärke (weniger als 100 Beobachtungen)
Anm.: Die Grundgesamtheit bilden alle Neuabschlüsse der Berichtsjahre 2020 bzw. 2021. Davon ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit sowie Ausbildungsverhältnisse ohne Vergütungsangabe. Ostdeutschland inklusive Berlin

Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2020 und 2021. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt. BIBB-Datenreport 2023

Betrachtet man die Vergütungen getrennt für Ost- und Westdeutschland, ergeben sich deutliche Unterschiede → **Tabelle A9.1.2-2**. Im Berichtsjahr 2020 lag die vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung bei neu abgeschlossenen Verträgen in Westdeutschland im ersten Ausbildungsjahr bei durchschnittlich 838 € pro Monat. In Ostdeutschland war sie mit 774 € rd. 64 € niedriger und erreichte somit 92 % der westdeutschen Vergütungshöhe. Unterschiede zwischen den Regionen in ähnlicher Größenordnung zeigten sich auch in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel (ebenfalls 92 %) und Handwerk (91 %). Etwas größer war der Unterschied im Berichtsjahr 2020 in der Landwirtschaft. In Ostdeutschland wurde dort im ersten Ausbildungsjahr rd. 87 % der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht (Westdeutschland 830 €; Ostdeutschland 726 €). Im Öffentlichen Dienst, in dem fast ausschließlich nach Tarif vergütet wird, waren die durchschnittlichen Vergütungen im ersten Ausbildungsjahr hingegen nahezu identisch (Westdeutschland 1.019 €; Ostdeutschland 1.010 €) und auch in den Freien Berufen war der Abstand geringer. Hier wurde 95 % der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht (Westdeutschland 826 €; Ostdeutschland 787 €).

Kleinere Unterschiede ergeben sich bei der Differenzierung nach Geschlecht: Während in den westdeutschen Bundesländern Männer im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich etwas mehr verdienten als Frauen (rd. 0,7 %), waren es in den ostdeutschen Bundesländern die Frauen, die im ersten Ausbildungsjahr im Durchschnitt mehr verdienten (rd. 2,7 %).

Im Berichtsjahr 2021 veränderte sich an den Vergütungsunterschieden zwischen Ost- und Westdeutschland in den meisten Fällen nur wenig. Die durchschnittliche Vergütung im ersten Ausbildungsjahr stieg in den ostdeutschen Bundesländern etwas stärker als in den westdeutschen Bundesländern; im Vergleich zum Vorjahr um 3,4 % auf 800 €. Sie lag damit nun bei rd. 93 % der durchschnittlichen westdeutschen Vergütung, die um 2,3 % auf 857 € stieg. Auch in den einzelnen Ausbildungsbereichen blieben die Unterschiede weitestgehend konstant. Lediglich im Bereich der Freien Berufe näherten sich die durchschnittlichen Vergütungen deutlich an (2020: rd. 95 %; 2021: rd. 98 %). Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern hatten im Berichtsjahr 2021 Bestand.

(Michael Dörsam, Felix Wenzelmann)

A 9.1.3 Verbreitung der Mindestausbildungsvergütung

Mit dem Inkrafttreten der Novelle des BBiG zum 1. Januar 2020 wurden neben der Erhebung der Ausbildungsvergütung in der Berufsbildungsstatistik auch Untergrenzen für die Vergütung von Auszubildenden im dualen System festgelegt. Auszubildende, die ihre Ausbildung zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 31. Dezember 2020 begonnen haben, hatten einen Anspruch auf mindestens 515 € Vergütung im ersten Ausbildungsjahr. Diese Untergrenze erhöhte sich im Jahr 2021 auf 550 €, 2022 auf 585 € und 2023 auf 620 €.[221] Darüber hinaus legt das Gesetz fest, dass der Anspruch im Vergleich zum ersten Ausbildungsjahr mit Fortschreiten der Ausbildung steigt: um 18 % im zweiten, 35 % im dritten und 40 % im vierten Ausbildungsjahr. Tarifvertragliche Regelungen sind von der Mindestausbildungsvergütung (MAV) ausgenommen. Sieht ein Tarifvertrag eine Ausbildungsvergütung unterhalb der MAV vor, dürfen tarifgebundene Betriebe sich nach diesem Tarifvertrag richten.

Nachdem in **Kapitel A9.1.2** über die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen bei Vertragsabschluss in Deutschland in den Jahren 2020 und 2021 berichtet wurde, werden in diesem Kapitel die Anteile der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV präsentiert. Die Datengrundlage ist ebenfalls die Berufsbildungsstatistik. Betrachtet werden alle Vertragsverhältnisse nach BBIG oder HwO, die im jeweiligen Berichtsjahr neu abgeschlossen wurden, nicht mit überwiegend öffentlichen Mitteln finanziert werden, in Vollzeit erfolgen und für die gültige Vergütungsangaben vorliegen.

Vergütungen in Höhe der MAV 2020 und 2021

Im Berichtsjahr 2020 wurde insgesamt in 3,0 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse, für die eine gültige Vergütungsangabe für das erste Ausbildungsjahr vorliegt, exakt die MAV in Höhe von 515 € vereinbart

Tabelle A9.1.3-1: **Neuabschlüsse im Berichtsjahr 2020 und Anteil der Verträge mit Vergütungen in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %)**

Merkmale	Insgesamt		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Ausbildungsverträge insgesamt	Anteil der Verträge mit Vergütung in Höhe der MAV (in %)	Ausbildungsverträge insgesamt	Anteil der Verträge mit Vergütung in Höhe der MAV (in %)	Ausbildungsverträge insgesamt	Anteil der Verträge mit Vergütung in Höhe der MAV (in %)
1. Ausbildungsjahr						
Insgesamt	**399.348**	**3,0**	**340.980**	**2,4**	**58.368**	**6,9**
Ausbildungsbereich						
Industrie und Handel	232.557	1,7	199.275	1,5	33.282	3,4
Handwerk	105.690	7,0	89.895	5,4	15.795	16,2
Landwirtschaft	8.385	4,2	6.342	1,0	2.043	14,1
Öffentlicher Dienst	14.016	0,0	11.133	0,0	2.880	0,0
Freie Berufe	38.349	0,8	33.999	0,8	4.350	0,5
Hauswirtschaft	354	2,0	336	2,1	*	*
Geschlecht						
Frauen	145.857	3,8	126.165	3,3	19.689	7,5
Männer	253.494	2,6	214.815	1,8	38.679	6,6
Ausbildungsjahr						
2. Ausbildungsjahr	421.464	2,9	360.816	2,2	60.648	6,8
3. Ausbildungsjahr	391.467	2,8	335.739	1,8	55.728	8,6
4. Ausbildungsjahr	104.826	3,3	90.132	1,5	14.694	14,8

* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungsstärke (weniger als 100 Beobachtungen)
Anm.: Die Grundgesamtheit bilden alle neu abgeschlossenen Verträge des Berichtsjahres 2020 mit einer gültigen Vergütungsangabe für das jeweilige Ausbildungsjahr. Ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse sowie Ausbildungsverhältnisse, die in Teilzeit erfolgen.
Ostdeutschland inklusive Berlin

Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2020. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von drei gerundet dargestellt. BIBB-Datenreport 2023

221 Für kommende Jahre wird die Untergrenze jährlich auf Basis der Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in der Berufsbildungsstatistik in den vorangegangenen Jahren neu festgelegt.

Tabelle A9.1.3-2: **Neuabschlüsse im Berichtsjahr 2021 und Anteil der Verträge mit Vergütungen in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %)**

	Insgesamt			Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Ausbildungsverträge insgesamt 2021	Anteil der Verträge mit Vergütung in Höhe der MAV 2021 (in %)	Veränderung zu 2020 in Prozentpunkten**	Ausbildungsverträge insgesamt 2021	Anteil der Verträge mit Vergütung in Höhe der MAV 2021 (in %)	Veränderung zu 2020 in Prozentpunkten**	Ausbildungsverträge insgesamt 2021	Anteil der Verträge mit Vergütung in Höhe der MAV 2021 (in %)	Veränderung zu 2020 in Prozentpunkten**
1. Ausbildungsjahr									
Insgesamt	**404.187**	**3,5**	**0,5**	**343.704**	**2,8**	**0,4**	**60.483**	**7,9**	**1,1**
Ausbildungsbereich									
Industrie und Handel	232.077	2,1	0,4	197.334	1,8	0,3	34.743	4,0	0,6
Handwerk	106.371	7,8	0,8	90.438	6,0	0,6	15.933	18,0	1,8
Landwirtschaft	8.685	6,8	2,6	6.447	1,9	0,8	2.238	21,0	6,9
Öffentlicher Dienst	13.482	0,1	0,1	10.635	0,0	0,0	2.847	0,2	0,2
Freie Berufe	43.203	1,0	0,2	38.499	1,0	0,2	4.704	0,8	0,3
Hauswirtschaft	372	7,3	5,3	351	4,6	2,5	*	*	*
Geschlecht									
Frauen	148.509	4,4	0,6	127.893	3,8	0,5	20.616	8,2	0,7
Männer	255.681	3,1	0,5	215.811	2,2	0,3	39.867	7,8	1,2
Weitere Ausbildungsjahre									
2. Ausbildungsjahr	430.686	3,6	0,6	367.827	2,6	0,3	62.859	9,3	2,5
3. Ausbildungsjahr	401.820	3,7	0,9	344.151	2,6	0,7	57.672	10,6	2,0
4. Ausbildungsjahr	104.637	4,5	1,1	89.979	2,1	0,6	14.658	19,1	4,3

* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungsstärke (weniger als 100 Beobachtungen)
** Die berichteten Prozentpunktänderungen zu 2020 können aufgrund von Rundungen leicht von der Veränderung, berechnet auf Basis der berichteten Anteile in den Tabellen A9.1.3-1 und A9.1.3-3, abweichen.
Anm.: Die Grundgesamtheit bilden alle neu abgeschlossenen Verträge des Berichtsjahres 2021 mit einer gültigen Vergütungsangabe für das jeweilige Ausbildungsjahr. Ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse sowie Ausbildungsverhältnisse, die in Teilzeit erfolgen. Ostdeutschland inklusive Berlin
Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2021.
Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt.
BIBB-Datenreport 2023

→ **Tabelle A9.1.3-1**. Auf Bundesebene hat dieser Anteil auch für das zweite, dritte und vierte Ausbildungsjahr näherungsweise Bestand.[222] Betrachtet man die Anteile getrennt nach Ausbildungsbereichen, sind zum Teil erhebliche Unterschiede festzustellen. Während es im Öffentlichen Dienst gar keine Vertragsverhältnisse gab, in denen für das erste Ausbildungsjahr eine Vergütung in Höhe der MAV festgelegt wurde, lag der Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV im Bereich Landwirtschaft bei rd. 4,0 % und im Handwerk bei 7,0 %. Die Anteile im Bereich Hauswirtschaft (2,0 %), Industrie und Handel (1,7 %) sowie in den Freien Berufen (0,8 %) lagen unter dem Bundesdurchschnitt. Frauen wiederum befanden sich im Berichtsjahr 2020 insgesamt häufiger in Vertragsverhältnissen, in denen für das erste Ausbildungsjahr exakt die MAV vereinbart wurde, als Männer (Frauen 3,8 %; Männer 2,6 %).

Erhebliche Unterschiede ergeben sich bei getrennter Betrachtung von Ost- und Westdeutschland. Lag der Anteil der Ausbildungsverhältnisse mit einer für das erste Ausbildungsjahr vereinbarten Vergütung in Höhe der MAV in Westdeutschland bei 2,4 %, betrug er in Ostdeutschland 6,9 %. Auffällig ist auch, dass in Westdeutschland der Anteil mit Fortschreiten der Ausbildung abnimmt (2,2 % im zweiten, 1,8 % im dritten und 1,5 % im vierten Ausbildungsjahr), während er in Ostdeutschland auf 8,6 % im dritten und 14,8 % im vierten Ausbildungsjahr steigt.

Die Verteilung der Anteile über die Ausbildungsbereiche ist in beiden Teilen des Landes ähnlich, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Den größten Anteil an Verträgen mit einer Vergütung in Höhe der MAV im ersten Ausbildungsjahr gab es sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland im Handwerk. Mit 16,2 % war er in Ostdeutschland im Berichtsjahr 2020 allerdings drei-

222 Die Datengrundlage bilden alle Vertragsverhältnisse, die im Berichtsjahr 2020 neu abgeschlossen wurden, nicht mit überwiegend öffentlichen Mitteln finanziert werden, in Vollzeit erfolgen und für die gültige Vergütungsangaben für das jeweilige Ausbildungsjahr vorliegen. Entsprechend variiert die Zahl der Verträge bei der Betrachtung unterschiedlicher Ausbildungsjahre.

Tabelle A9.1.3-3: **Neuabschlüsse 2020 und 2021 mit Vergütungsangabe für das erste Ausbildungsjahr und Anteil der Verträge mit vereinbarter Vergütung in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %) nach Bundesland**

Bundesland	2020		2021		
	Ausbildungsverträge insgesamt	Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe von 515 € (in %)	Ausbildungsverträge insgesamt	Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe von 550 € (in %)	Veränderung zu 2020 in Prozentpunkten
Hessen	30.852	1,7	28.876	2,6	1,0
Baden Württemberg	53.726	1,7	52.809	1,9	0,2
Nordrhein Westfalen	89.883	2,1	94.585	2,7	0,6
Bayern	71.438	2,2	71.082	2,2	0,0
Schleswig-Holstein	14.855	2,9	15.019	3,7	0,7
Rheinland-Pfalz	20.466	3,1	20.528	2,9	-0,2
Niedersachsen	40.990	3,4	41.684	3,9	0,5
Bremen	4.246	3,7	4.328	5,5	1,8
Hamburg	9.788	3,8	9.823	3,2	-0,5
Berlin	11.711	4,2	11.838	4,6	0,3
Saarland	4.737	5,9	4.971	6,4	0,5
Sachsen-Anhalt	8.404	6,6	8.689	7,7	1,1
Sachsen	15.278	6,7	15.842	8,2	1,4
Thüringen	8.110	7,6	8.368	9,4	1,8
Brandenburg	8.536	8,1	8.788	9,0	0,8
Mecklenburg-Vorpommern	6.329	9,7	6.958	10,3	0,6

Anm.: Die Grundgesamtheit bilden alle neu abgeschlossenen Verträge der Berichtsjahre 2020 und 2021 mit einer gültigen Vergütungsangabe für das erste Ausbildungsjahr. Ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse sowie Ausbildungsverhältnisse, die in Teilzeit erfolgen.

Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2020 und 2021. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt. BIBB-Datenreport 2023

mal so hoch wie in Westdeutschland (5,4 %). Mehr als doppelt so hoch war der Anteil auch im Bereich Industrie und Handel (Ost 3,4 %; West 1,5 %). Den größten Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland gab es jedoch im Bereich Landwirtschaft: In ungefähr jedem siebten Vertragsverhältnis wurde in Ostdeutschland für das erste Ausbildungsjahr eine Vergütung in Höhe der MAV vereinbart; in Westdeutschland betraf dies nur jedes hundertste Vertragsverhältnis.

Der Befund, dass Frauen sich im Berichtsjahr 2020 insgesamt häufiger als Männer in Ausbildungsverhältnissen befanden, in denen für das erste Ausbildungsjahr eine Vergütung in Höhe der MAV vereinbart wurde, wird vor allem durch die in Westdeutschland bestehenden Ausbildungsverhältnisse getrieben: Dort waren Frauen fast doppelt so häufig in einem Ausbildungsverhältnis mit einer Vergütung in Höhe der MAV wie Männer (Frauen 3,3 %; Männer 1,8 %). Das Niveau lag in Ostdeutschland zwar insgesamt deutlich höher, die Differenz zwischen den Geschlechtern war jedoch geringer (Frauen 7,5 %; Männer 6,6 %).

Im Berichtsjahr 2021 stieg die MAV für das erste Ausbildungsjahr auf 550 € und mit ihr der Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV. Im Bundesdurchschnitt wurde in rund 3,5 % der 2021 neuabgeschlossenen Vertragsverhältnisse eine Vergütung in Höhe der MAV für das erste Ausbildungsjahr vereinbart → **Tabelle A9.1.3-2**. Mit Fortschreiten der Ausbildung erhöhte sich dieser Anteil auf 3,6 % im zweiten, 3,7 % im dritten und 4,5 % im vierten Ausbildungsjahr. Die größten Zuwächse im Vergleich zum Berichtsjahr 2020 gab es in den Ausbildungsbereichen Landwirtschaft (+2,6 Prozentpunkte) und Hauswirtschaft (+5,3 Prozentpunkte).

Die getrennte Betrachtung von Ost- und Westdeutschland zeigt, dass sich die bereits im Jahr 2020 bestehenden Niveauunterschiede im Berichtsjahr 2021 weiter verfestigten. Wuchs in Westdeutschland der Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV im ersten Ausbildungsjahr um 0,4 Prozentpunkte auf 2,8 %, stieg der Anteil in Ostdeutschland auf 7,9 %, und lag damit rd. 1 Prozentpunkt höher als im vorangegangenen Jahr. Betrachtet man die Zuwächse getrennt nach den Ausbildungsbereichen, so ist in Ostdeutschland der größte Zuwachs im Bereich Landwirtschaft zu erkennen mit einer

Steigerung um fast 7 Prozentpunkte auf 21,0 %. Auch im Handwerk nahm der Anteil im Vergleich zum Vorjahr noch einmal deutlich zu (+1,8 Prozentpunkte). Die zwischen den Geschlechtern bestehenden, unterschiedlich hohen Anteile an Ausbildungsverhältnissen mit einer Vergütung in Höhe der MAV wird weiterhin durch die Verteilung in Westdeutschland bestimmt. In 3,8 % der Vertragsverhältnisse erhielten Frauen hier im Berichtsjahr 2021 im ersten Ausbildungsjahr eine Vergütung in Höhe der MAV, während dies bei Männern nur in 2,2 % der Vertragsverhältnisse der Fall war. Das Niveau war in Ostdeutschland zwar auch im Berichtsjahr 2021 deutlich höher, die Differenz zwischen den Geschlechtern jedoch kleiner (Frauen 8,2 %; Männer 7,8 %).

Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen sich auch noch einmal bei getrennter Betrachtung nach Bundesländern: Mit Ausnahme des Saarlandes wiesen im Berichtsjahr 2020 alle westdeutschen Bundesländer eine niedrigere Quote an Verträgen mit einer Vergütung in Höhe der MAV auf als die ostdeutschen Bundesländer → **Tabelle A9.1.3-3**. Am niedrigsten waren die Quoten in Hessen und Baden-Württemberg mit jeweils 1,7 %. Die höchsten Quoten wiesen Thüringen (7,6 %), Brandenburg (8,1 %) und Mecklenburg-Vorpommern (9,7 %) auf.

Mit dem Berichtsjahr 2021 änderte sich an diesen Verhältnissen wenig. Der durchschnittliche Zuwachs im Vergleich zum Vorjahr lag über alle Bundesländer hinweg bei 0,7 Prozentpunkten. Am größten waren die Zuwächse in Bremen und Thüringen mit jeweils 1,8 Prozentpunkten. Leichte Abnahmen gab es in Rheinland-Pfalz (-0,2 Prozentpunkte) und Hamburg (-0,5 Prozentpunkte). Mit Ausnahme Berlins wiesen alle ostdeutschen Bundesländer eine höhere Quote auf als das Saarland, welches mit einer Quote von 6,4 % weiterhin das westdeutsche Bundesland war, das den höchsten Anteil an Verträgen mit vereinbarter Vergütung in Höhe der MAV im ersten Ausbildungsjahr hatte.

(Michael Dörsam)

A 9.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung

Seit vielen Jahren ermittelt das BIBB Kosten und Nutzen der dualen Berufsausbildung für Betriebe. Bisher wurden sechs Erhebungen für die Jahre 1980, 1991, 2000, 2007 sowie 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.

Eine neue Erhebung für das Ausbildungsjahr 2022/2023 wird ab Juli 2023 durchgeführt. Erste Ergebnisse werden voraussichtlich in der zweiten Hälfte des Jahres 2024 vorliegen.

(Gudrun Schönfeld)

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 2022.[223] 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.[224] 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.[225] 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 während der Coronapandemie kleine und mittelständische Ausbildungsbetriebe sowie ausbildende Einrichtungen, damit diese 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 2021 betrugen knapp 9,3 Mrd. €.[226] 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

223 Aus Platzgründen werden nicht alle Jahre dargestellt. Angaben zu den fehlenden Jahren seit 2001 finden sich in früheren Ausgaben des Datenreports.

224 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.

225 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**.

226 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 2021 ausgewiesenen Grundmittel für das gesamte Bildungswesen lagen bei ca. 169,3 Mrd. €, wobei es sich hierbei aber noch um vorläufige Ist-Angaben handelt (siehe Statistisches Bundesamt 2022b, S. 30).

Tabelle A9.3-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 1)**

	2001 in Mrd. €	2015[16] in Mrd. €	2016 in Mrd. €	2017 in Mrd. €	2018 in Mrd. €	2019 in Mrd. €	2020 in Mrd. €	2021 in Mrd. €	2022 in Mrd. €	DS	SBS	ÜS	Enthält WB[17]
BMBF[1]													
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten[2]	0,043	0,042	0,056	0,072	0,072	0,072	0,070	0,058	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	0,371	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	0,011	0,016	X	X		X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k. A.	0,075	0,076	0,064	0,056	0,058	0,068	0,077	0,096	X	X	X	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,036	0,042	0,038	0,040	0,052	0,051	0,055	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	0,067				X
Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung	-	0,066	0,061	0,065	0,066	0,077	0,064	0,055	0,097			X	
Sicherung von Ausbildung[5]	-	-	-	-	-	-	0,025	0,166	0,185	X			
Entfallene Maßnahmen[6]	0,291	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X		X
BMWi[1]													
Berufliche Bildung für den Mittelstand - Lehrlingsunterweisung	0,042	0,044	0,045	0,047	0,050	0,052	0,048	0,058	0,070	X			
Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen[7]	-	0,014	0,017	0,021	0,022	0,020	0,019	0,020	0,025	X		X	
BMAS[8]													
Spezielle Maßnahmen für Jüngere im Rechtskreis SGB II[9]	k. A.	0,127	0,121	0,122	0,121	0,117	0,117	0,113	0,105	X		X	
Länder, Gemeinden, Zweckverbände[10]													
Berufliche Schulen[11]													
▶ Teilzeitberufsschulen	3,080	2,821	2,848	2,983	3,097	3,227	3,344	3,404	3,465	X			
▶ Berufsfachschulen	1,848	2,119	2,166	2,221	2,307	2,396	2,493	2,586	2,660		X	X	
▶ Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr	0,515	0,428	0,479	0,608	0,616	0,584	0,575	0,561	0,565			X	
▶ Andere berufsbildende Schulen (außer Fachschulen)	0,865	1,627	1,664	1,726	1,762	1,796	1,840	1,903	1,953		X		
Ausbildungsprogramme der Länder[12]	0,173	ca. 0,5	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	X	X	X	
Bundesagentur für Arbeit[8]													
Berufsausbildungsbeihilfen (BAB, betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) einschließlich BAB-Zweitausbildung	0,405	0,310	0,290	0,287	0,263	0,258	0,291	0,254	0,218	X		X	
Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	0,388	0,203	0,198	0,193	0,184	0,180	0,174	0,174	0,183			X	
Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)[13]	0,811	0,303	0,269	0,249	0,230	0,220	0,216	0,193	0,119	X		X	
Assistierte Ausbildung (AsA)	-	0,004	0,238	0,040	0,046	0,041	0,035	0,047	0,103	X			
Einstiegsqualifizierung (EQ)	-	0,026	0,028	0,037	0,034	0,027	0,023	0,021	0,018			X	
Berufsorientierungsmaßnahmen[14]	k. A.	0,033	0,037	0,046	0,052	0,059	0,052	0,059	0,069			X	
Entfallene Maßnahmen[15]	0,862	0,000	0,000	0,000	-	-	-	-	-	X		X	
Berufseinstiegsbegleitung für Jugendliche	-	0,088	0,135	0,167	0,191	0,186	0,145	0,108	0,072			X	
Förderung von Jugendwohnheimen	0,044	0,001	0,003	0,009	0,007	0,005	0,004	0,004	0,003	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 2022.
[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. Die Übernahme von Kreditausfällen und Zinsen ist hier nicht enthalten.
[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 Ausbildungsverhältnisse, die bis zum Frühjahr 2022 begannen.
[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] 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.
[8] 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
[9] Enthalten: außerbetriebl. Berufsausbildung (BaE), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), assistierte Ausbildung (AsA), Einstiegsqualifizierung (EQ)
[10] Ist-Werte für 2001, Soll-Werte für 2022. Alle anderen Jahre: vorläufige Ist-Werte
[11] Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den angegebenen Kalenderjahren: 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 2022: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Schuljahr 2021/2022 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen im Kalenderjahr 2022. Bis zum Datenreport 2014 erfolgte die Schätzung auf Basis von Schülertagen. Seit dem Datenreport 2015 werden jedoch – auch rückwirkend – nur noch die auf Basis von Unterrichtsstunden geschätzten Werte ausgewiesen.
[12] Die ab dem Jahr 2010 ausgewiesenen Werte basieren auf einer BIBB-Erhebung. Die Erhebung wird allerdings seit 2016 nicht mehr durchgeführt, siehe Hinweise im Text.
[13] Bis zum Datenreport 2016 als „Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher" ausgewiesen. Beinhaltete bis 2013 auch Ausgaben für die Benachteiligtenförderung behinderter Menschen (2013 rd. 0.013 Mio. €)
[14] Vorraussetzung für die Förderung ist gemäß § 33 SGB III die Beteiligung Dritter in Höhe von mindestens 50%. Zum Anteil öffentlicher und privater Mittel im Rahmen dieser Kofinanzierung liegen jedoch keine Zahlen vor.
[15] Enthalten: der seit dem 01.04.2012 entfallene Ausbildungsbonus, die sozialpädagogische Begleitung bei Berufsausbildungsvorbereitung und das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit
[16] Dargestellt werden aus Platzgründen nicht alle Jahre. Angaben zu den fehlenden Jahren seit 2001 finden sich in früheren Ausgaben des Datenreports.
[17] Positionen, die in signifikantem Umfang auch Weiterbildungsausgaben enthalten, sind mit Kreuz gekennzeichnet.

Quelle: Bundesministerium der Finanzen, Bundeshaushaltspläne; Bundesministerium der Finanzen, Haushaltsrechnung des Bundes; Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Grunddaten; Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 7 – BAFöG; Bundesagentur für Arbeit, Monatliche Abrechnungsergebnisse (SGB II und SGB III); Auskünfte des Statistischen Bundesamtes (Februar 2023)

BIBB-Datenreport 2023

auf 6.415 € angewachsen.[227] Das entspricht einem realen Anstieg von 23, 5% bezogen auf den vom Statistischen Bundesamt ermittelten Verbraucherpreisindex für das Bildungswesen in Deutschland. Für das Jahr 2022 wurden in den öffentlichen Haushalten gut 9,5 Mrd. € veranschlagt. Zieht man die Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Ausbildungsjahr 2021/2022 als Verteilungsschlüssel heran, so entfallen geschätzte 3,5 Mrd. € von den für das Jahr 2022 eingestellten Haushaltsmitteln auf die Teilzeitberufsschulen. Mit den verbleibenden 6 Mrd. € werden weitere Schularten im beruflichen Bildungswesen finanziert, wie z. B. Berufsfachschulen, Fachgymnasien, Fachoberschulen, das Berufsvorbereitungsjahr, das Berufsgrundbildungsjahr und die Fachschulen.

Die landeseigenen Ausbildungsförderungsprogramme können nicht genau quantifiziert werden. Wie die Bundesprogramme werden sie in der Jahresrechnungsstatistik möglicherweise größtenteils zum Bereich der Weiterbildung, der Arbeitsmarktpolitik oder der Wirtschaftspolitik gezählt. Einen Überblick über die Förderprogramme zur Berufsausbildung sowie Informationen zu Fördergegenstand, -berechtigten und -bedingungen geben die → **Kapitel A9.4.2** und → **Kapitel A9.4.3** sowie die Programmdatenbank der Fachstelle *überaus*.[228] 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 Berufs-

227 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.

228 Siehe **https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/programme.php**

ausbildungssystem 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.[229]

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. Seit 2015 existiert 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)

229 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 2022, sondern erst zu den vorherigen Jahren vor.

Im Berichtsjahr 2021 mussten Maßnahmen aufgrund der Coronapandemie teilweise in alternativen Formen gestaltet werden. Als digitale Begleitstruktur bietet das BIBB hierfür die Nutzung der Lern- und Arbeitsplattform **www.ueberaus.de** mit der Funktion einer integrierten Videokonferenz an, die gerade in Pandemiezeiten intensiv genutzt wurde. Auch wurde während der (Teil-) Lockdowns die Begleitung der jungen Menschen in der beruflichen Ausbildung vermehrt mittels telefonischer Kontaktaufnahme, über das Versenden von Briefpost bis hin zu Sparziergängen im Freien („walk and talk“) gestaltet. Die Coronapandemie machte tagesaktuelle und stark von regionalen Gegebenheiten geprägte Entscheidungen notwendig. Es ist davon auszugehen, dass die Gestaltung von Maßnahmen auch aus diesem Grund in den Regionen sehr unterschiedlich ausgefallen ist. 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. Eine genauere Darstellung der verschiedenen Umsetzungsvarianten während der Coronapandemie existiert nicht.

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.

Die Basis für die Datenbank zu den schulischen Bildungsgängen der Länder (**vgl. Kapitel A9.4.4**) 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.

Um die unterschiedlichen Angebote am Übergang Schule – Beruf für Jugendliche und junge Erwachsene vor Ort stärker aufeinander abzustimmen, sind zudem in den letzten Jahren auf kommunaler Ebene vielerorts sog. Jugendberufsagenturen entstanden. Sie können das Angebot entsprechend lokaler Rahmenbedingungen und Bedarfe strukturieren, dadurch Zugänge erleichtern und die Angebote über die Beratung individueller auf die Bedarfe der jungen Menschen ausrichten. Auf Bundesebene werden die Arbeit und der Ausbau dieser rechtskreisübergreifenden Kooperationsbündnisse durch die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im BIBB eingerichtete Servicestelle Jugendberufsagenturen unterstützt.[230] Diese hat 2021 Daten zur Verbreitung und organisatorischen Ausgestaltung von Jugendberufsagenturen in einer bundesweiten Onlinebefragung erhoben (**vgl. Kapitel A9.4.5**). E

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.[231]

E Datengrundlagen

Die Daten zu den Regelinstrumenten (**vgl. Kapitel A9.4.1**) entstammen den Statistiken der BA.[232]

Die gewonnenen Informationen zu Förderprogrammen und -initiativen (**vgl. Kapitel A9.4.2 und A9.4.3**) stehen der Fachöffentlichkeit in der Programmdatenbank der BIBB-Fachstelle *überaus* für eigene Recherchen zur Verfügung (**www.ueberaus.de/wws/programme**). 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.[233]

230 Die Servicestelle Jugendberufsagenturen ist eine Initiative des BMAS und im BIBB angesiedelt. Sie informiert, unterstützt und berät rund um das Thema rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit am Übergang Schule – Beruf. Mehr Informationen unter **https://www.servicestelle-jba.de**.

231 Siehe **www.bildungsketten.de/de/246.php**

232 Die Statistiken der BA zu den Arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen finden sich unter **https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente-Nav.**

233 Vgl. **https://www.ueberaus.de/kriterien-datenbank**

Die statistischen Auswertungen in diesem Kapitel entsprechen dem Datenbestand der Fachstelle überaus an aktuellen Förderaktivitäten zum Zeitpunkt Dezember 2022.

Zu den schulischen Bildungsgängen (**vgl. Kapitel A9.4.4**) stellt die BIBB-Fachstelle *überaus* ebenfalls eine Online-Datenbank zur Verfügung: **www.ueberaus.de/schulische-bildungsgaenge**.

Die Daten zu Jugendberufsagenturen (**vgl. Kapitel A9.4.5**) basieren auf einer 2021 durchgeführten Erhebung der Servicestelle Jugendberufsagenturen in allen 400 Kreisen und kreisfreien Städten. Grundlegende Informationen können über eine interaktive Datenbank recherchiert werden: **www.servicestelle-jba.de/uebersicht-jugendberufsagenturen**.

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, 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 und schaffen Gelegenheiten des Ausprobierens und Kennenlernens. 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 ein Förderbedarf, sollen die Ergebnisse Anhaltspunkte für eine individuelle Förderung im Anschluss liefern. Praktika in Betrieben oder Werkstatttage in 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 (z. B. Ausbildungsmessen), in Beratungsstellen vor Ort (z. B. den Jugendberufsagenturen) sowie von verschiedenen kommunalen Angeboten der Jugendhilfe. Zudem existieren zahlreiche digitale Angebote und Portale, die den Prozess der Berufsorientierung unterstützen sollen.

Hilfen beim Übergang

Eine Vielzahl an Maßnahmen soll 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. Auch 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. Zudem werden, gemäß den Vorschriften des SGB VIII, Angebote der Jugendsozialarbeit (§ 13, SGB VIII) umgesetzt.

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.

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. § 68ff. BBiG) 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 in Betrieben, finanziert durch die BA,
- als schulische Berufsvorbereitung, in berufsbildenden Schulen auf Grundlage der Schulgesetze der Länder und je nach Bundesland unterschiedlich ausgestaltet,
- als ergänzende Angebote der Jugendhilfe (SGB VIII), z. B. in Jugendwerkstätten.

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 Zeitraum September 2021 befanden sich noch Teilnehmende in den ausbildungsbegleitenden Hilfen, danach gehen 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.[234] So begleiten im Programm VerA ehrenamtliche Betreuer/Betreuerinnen Personen, bei denen die Ausbildung vom Abbruch bedroht ist. Auf Landesebene bietet bspw. das Programm Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule – QuaBB[235] 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.

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 geregelt 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 Berufseinstiegsbegleitung, bei der Einstiegsqualifizierung, bei den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, bei den Aktivierungshilfen wie auch der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen. 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

234 Vgl. Programmdatenbank der Fachstelle *überaus:* **www.ueberaus.de/wws/programme.php**

235 Vgl. Praxisbericht der Fachstelle *überaus:* **https://www.ueberaus.de/wws/praxisbericht-quabb.php**

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 2023

Berufsorientierungsprogramm des Bundes (**vgl. Kapitel A.9.4.2**). Berufsorientierung findet normalerweise auch über Praktika und betriebliche Phasen statt, was sich aufgrund der Coronapandemie als sehr schwierig durchzuführen erwies und es im Berichtsjahr 2021 weitläufig an Praktikumsplätzen mangelte. Auch die Berufsberatung und die Jugendberufsagenturen konnten ihre Beratung und Begleitung in 2021 nicht wie gewohnt umsetzen. Vielerorts und lange Zeit waren die Anlaufstellen vor Ort nicht zugänglich und es mussten digitale Formate initiiert werden.

Berufsorientierung (§ 33 SGB III)

Die BA bietet eine Reihe von Leistungen im Rahmen ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Berufsorientierung an (§ 33 SGB III). Dazu gehören unter anderem Informations- und Vortragsveranstaltungen, Workshops zu Berufswahlthemen sowie eine Reihe von Medienangeboten. Die vorrangigen Zielgruppen 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 Berufsbildungseinrichtungen und sonstigen Maßnahmenträgern an den allgemeinbildenden Schulen für verschiedene Zielgruppen 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 die 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 2022 hat die BA 68.997.204 € bei der Zweckbestimmung „Zuschüsse für Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Schulen“ ausgegeben, rd. 10 Mio. € mehr als 2021 (59.311.350 €).

Berufseinstiegsbegleitung (§ 49 SGB III)

Die Berufseinstiegsbegleitung 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 Berufseinstiegsbegleitung ein Regelinstrument der BA und im § 49 SGB III verankert. Von 2015 an stellte der Bund für die Berufseinstiegsbegleitung insgesamt rd. 1 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. In den folgenden Ländern sind relevante Zahlen von Teilnehmenden in den Maßnahmen zu beobachten, teilweise sogar steigend: 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 Berufseinstiegsbegleitung von 2010 (rd. 24.000) an stetig und deutlich bis zum Jahr 2018 (rd. 66.000) gestiegen war, sank diese aus den genannten Gründen 2021 auf 38.242. Rund 58 % der Teilnehmenden im Jahr 2021 waren männlich und rd. 71 % der Begleitung fand an Hauptschulen bzw. für Hauptschüler/-innen statt sowie weitere 14 % für Schüler/-innen, die nicht über einen Hauptschulabschluss verfügten. Im Jahr 2021 gab es 28.584 Austritte, davon befanden sich sechs Monate nach Austritt rd. 41 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: 32,1 % in Ausbildung und 9,2 % 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 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 im Jahr 2019 bei 6.410 Teilnehmenden, im Jahr 2020 bei 7.374 und stieg im Jahr 2021 auf 8.715. Der Jahresdurchschnitt (Bestand) lag in 2021 bei 3.863 Teilnehmenden. Der Anteil der männlichen Teilnehmenden lag bei 63 %. Rund 41 % der Teilnehmer/-innen hatten einen Hauptschulabschluss, rd. 34 % verfügten nicht über einen Hauptschulabschluss und 16 % hatten einen mittleren Schulabschluss. Ein kleiner Teil von rd. 4 % verfügte über die Hochschulreife. Von den 8.542 kumulierten Austritten in 2021 waren 23,3 % nach sechs Monaten sozialversicherungspflichtig beschäftigt: 5,1 % befanden sich in einer Ausbildung und 18,2 % in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen.

Berufsvorbereitung

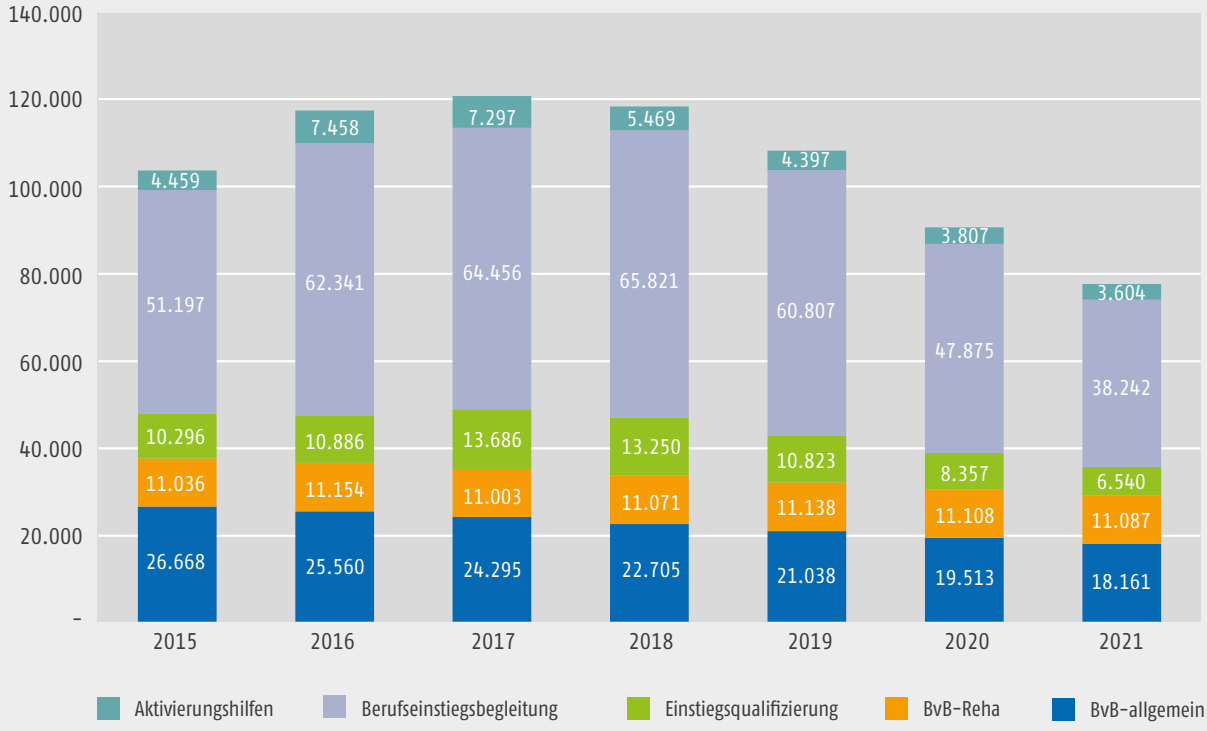
Die Maßnahmen im Kontext der Berufsvorbereitung hatten bis 2009 eine deutliche Ausweitung erfahren und vor allem in Westdeutschland einen erheblichen Teil der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz aufgefangen. Seit 2010 gingen die Zahlen berufsvorbereitender Maßnahmen der BA deutlich zurück. Im Berichtsjahr 2021 setzte sich dieser Trend in allen Maßnahmen weiter fort → **Schaubild A9.4.1-2**. In der allgemeinen Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) nach § 51 SGB III war die Teilnehmendenzahl weiter rückläufig. Lediglich in der Sonderform BvB-Reha blieb die Teilnehmendenzahl über die Jahre konstant. Auch bei den Aktivierungshilfen und der Einstiegsqualifizierung sank die Zahl der Teilnehmenden im Jahr 2020, nachdem sie von 2016 bis 2018 vor allem aufgrund der Eintritte junger Flüchtlinge zugenommen hatte. Eine Erklärung für die deutlichen Rückgänge in den beiden Jahren 2020 und 2021 kann auch in den Auswirkungen der Coronapandemie liegen.

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 i. d. R. 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 zehn 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 ist neu konzipiert worden und ab 2023 wird sie nach dem neuen Fachkonzept umgesetzt werden. Zu den Neuerungen zählt, dass nun auch explizit schulische Ausbildungsgänge als Ziel der Berufsvorbereitung genannt werden und dass die Maßnahmen künftig in ein umfassendes Förderportfolio am Übergang Schule – Beruf eingebunden werden. Die Möglichkeit der Teilnahme in Teilzeit sowie die Förderung der digitalen Kompetenzen wurde erweitert und die Regelförderdauer wurde auf zwölf Monate verlängert. Zugleich entfällt die Altersbeschränkung auf unter 25-Jährige.

Nachdem im Jahr 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 18.161 Teilnehmende. Rund 43 % der Teilnehmenden hatte einen Hauptschulabschluss, gut ein Drittel die Mittlere Reife (34,5 %). Der Anteil derer, die nicht über einen (Haupt-) Schulabschluss verfügten, lag bei 17 %. Der Anteil weiblicher Teilnehmenden ist weiter auf 36,4 % gesunken. Im

Schaubild A9.4.1-2: **Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung 2015 bis 2021 (Jahresdurchschnittsbestand)**



Anm.: BvB = Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Jahr 2021 gab es aus der allgemeinen BvB 32.475 kumulierte Austritte, von denen nach sechs Monaten 38,2 % in Ausbildung und zusätzliche 14 % in sonstige sozialversicherungspflichte Beschäftigungsverhältnisse mündeten. Die Teilnehmendenzahl an rehaspezifischer BvB (nach § 117, SGB III) blieb in den letzten Jahren und auch im Jahr 2021 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 bzw. Gewährung individueller rehaspezifischer Leistungen schließt eine Teilnahme an einer allgemeinen BvB im Einzelfall nicht aus. Im Jahr 2021 gab es aus der rehaspezifischen BvB 15.253 Austritte, nach sechs Monaten waren rd. 59 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, aber nur ein geringer Teil in regulärer Ausbildung (8,5 %) und 44,6 % in Reha-Ausbildungen. 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 im Jahr 2021 nur noch 441 Teilnehmende im Jahresdurchschnitt. Im Rahmen der BvB haben im Jahr 2021 4.140 Personen den Hauptschulabschluss nachträglich erworben. Diese Zahl ist in den letzten fünf Jahren mit leichten Schwankungen trotz sinkender Teilnehmendenzahlen an der Maßnahme 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. Personen mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) können auch über die Arbeitsagentur oder das Jobcenter an den Maßnahmen zur Aktivierungshilfen teilnehmen. Nachdem die Zahl der Eintritte in die Aktivierungshilfen im Jahr 2016 und 2017

aufgrund des Zugangs junger Geflüchteter in die Maßnahmen angestiegen ist (Anstieg bis über 26.000), sank sie im Jahr 2021 mit 10.723 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). Die Maßnahmen PerF (auch PerF-W und PerF-H) und KompAS (sowie KomBer und KomjuF) wurden als Standardinstrumente aus dem Portfolio der BA genommen und können lediglich in Einzelfällen von Bedarfsträgern in ähnlicher Form eingekauft werden.

Der Jahresdurchschnittsbestand lag bei den Aktivierungshilfen 2021 bei 3.604 Personen. Von den 10.843 Austritten im Jahr 2021 befanden sich 29,2 % nach sechs Monaten in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (9 % in Ausbildung und 20,2 % in andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung).

Einstiegsqualifizierung (EQ) (§ 54a, 115 Nr. 2 SGB III)

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 folgende nicht vollzeitschulpflichtige junge Menschen unter 25 Jahren:

- Ausbildungsbewerber/-innen mit individuell eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach dem 30. September eines Jahres noch nicht in Ausbildung vermittelt sind,
- junge Menschen, die noch nicht in vollem Umfang über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen,
- Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche.

Der Jahresdurchschnittsbestand lag 2021 mit 6.540 deutlich unter dem der Vorjahre, was auf auch auf die Coronapandemie zurückgeführt werden kann. Im Jahr 2018 lag die Teilnehmendenzahl doppelt so hoch. Lagen die Eintritte auch durch den Zugang junger Geflüchteter in den Jahren 2016 bis 2018 deutlich über 20.000, sanken sie 2021 auf rd. 9.500. Auch im Jahr 2021 war der Großteil der Teilnehmenden wie in den vergangenen Jahren männlich (71 %). Der Anteil derer, die über einen Hauptschulabschluss verfügten, lag bei rd. 47 %, über die Mittlere Reife verfügten rd. 29 % und 12 % hatten keinen Hauptschulabschluss. Im Jahr 2021 gab es 11.075 Austritte aus der EQ, wobei sechs Monate nach Austritt fast drei Viertel (72 %) in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung waren; mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (57,7 %) hatte eine Ausbildung aufgenommen.

Ausbildungsförderung und -begleitung

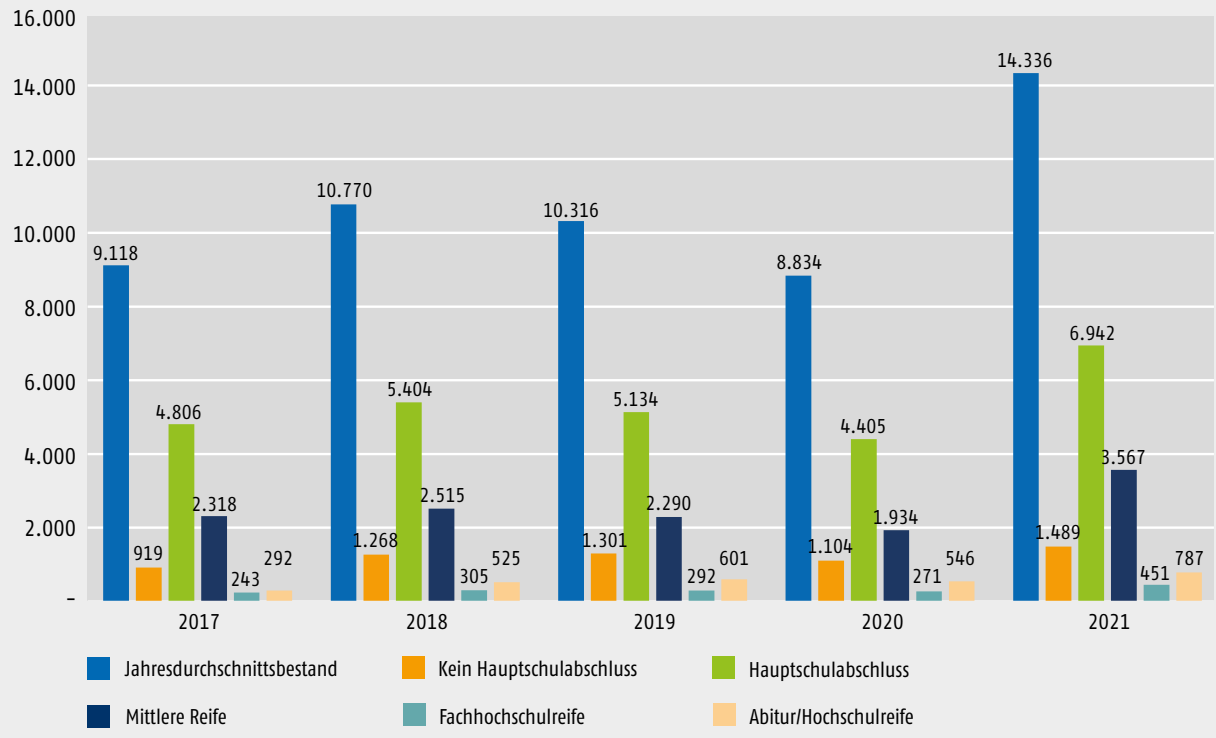
Die Maßnahmen zur Ausbildungsförderung bzw. -begleitung fokussieren in den letzten Jahren stärker die Begleitung der Ausbildung im Regelbetrieb. Während die Zahl der BaE kontinuierlich abnimmt, stieg die Teilnehmendenzahl in der AsA bzw. in den abH konstant. Mit der AsA ist 2015 ein Instrument installiert 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. Ab Oktober 2021 werden keine Teilnehmenden in abH mehr geführt. 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)

Die ausbildungsbegleitenden Hilfen unterstützten förderungsbedürftige junge Menschen bei der Aufnahme, Fortsetzung und dem erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung und trug so zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen bei. Die Maßnahme umfasste Stützunterricht und individuelle sozialpädagogische Begleitung zur Sicherung des Ausbildungserfolgs. Diese Unterstützung und Hilfestellung bei Lernschwierigkeiten in der Fachtheorie und -praxis sowie bei Problemen im sozialen Umfeld oder im Betrieb werden zukünftig über die AsA der BA angeboten. Dies beinhaltet auch die Vorbereitung auf Prüfungen und Sprachförderung. 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 geschaffen, in der die Leistungen der ausbildungsbegleitenden Hilfen integriert wurden.

In den letzten Jahren lag der Bestand an Teilnehmenden bei der abH im Jahresdurchschnitt sehr konstant bei rd. 40.000. Es bleibt abzuwarten, ob diese Konstanz durch die AsA erhalten bleibt. Maßnahmen der abH nach § 75 SGB III konnten noch bis zum 28. Februar 2021 beginnen

Schaubild A9.4.1-3: **Teilnehmende Assistierte Ausbildung (AsA) 2017 bis 2021 nach Schulabschluss**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

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.

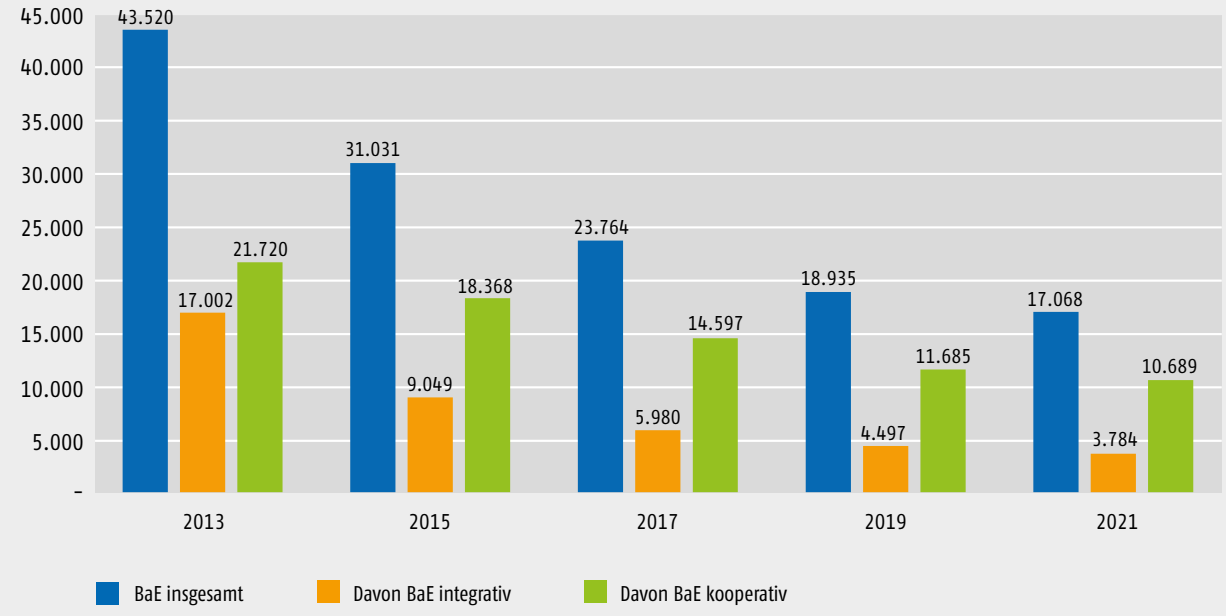
Im Jahr 2021 lag der Jahresdurchschnittsbestand für abH noch bei 24.126 Teilnehmenden, die Zahl der Eintritte in die Maßnahme immerhin noch bei 12.447. Ab 2022 werden keine Teilnehmenden mehr in der Maßnahme ausgewiesen. Der Anteil der Teilnehmerinnen lag 2021 nur noch bei rd. 23 %. In abH verfügte in Mehrzahl der Teilnehmer/-innen schon immer über einen Hauptschulabschluss, 2021 waren dies rd. 47 %. Der Anteil derer mit Mittlerer Reife lag bei 24 %. Der Anteil der Teilnehmenden mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss stieg stetig auf inzwischen gut 8 % und lag ungefähr gleichauf mit denen, die nicht über einen Hauptschulabschluss verfügten.

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 abH 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 nach § 130 SGB III konnten bis zum 30. September 2020 beginnen. Die bis dahin begonnenen Maßnahmen liefen nach den vertraglichen 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 2021 gab es bedingt durch die Zusammenlegung mit der abH einen leichten Anstieg auf 14.336 → **Schaubild A9.4.1-3**. Die Eintritte 2021 lagen allerdings schon bei 34.690, sodass aus den dargestellten

Schaubild A9.4.1-4: **Teilnehmende einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell 2013 bis 2021**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Gründen mit deutlich steigenden Teilnehmendenzahlen für die nächsten Jahre zu rechnen ist.

Von den 9.245 Austritten im Jahr 2021 befanden sich 36,8 % nach sechs Monaten in Ausbildungsverhältnissen, weitere 40,6 % in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Der Anteil der männlichen Teilnehmenden lag 2020 bei 78,2 %. Von den Teilnehmer/-innen verfügte fast die Hälfte über einen Hauptschulabschluss (48,4 %), rd. ein Viertel über die Mittlere Reife und 8,5 % über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Hingegen verfügten gut ein Zehntel 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 abH 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 2021 zeigen, dass der Jahresdurchschnitt in den BaE-Maßnahmen erneut zurückgegangen ist und niedriger lag, als je zuvor. Auch die Eintritte in die Maßnahme ist im Jahr 2021 rückläufig. 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. 2021 lag der Jahresdurchschnittsbestand für BaE bei 17.068 Auszubildenden, 2009 waren es noch über 80.000 Personen, 2015 waren es rd. 30.000. Während der Bestand beim kooperativen Modell noch höher lag (2021: 10.689, 2018: 13.018) ist er beim integrativen Modell auf lediglich 3.784 Personen gesunken → **Schaubild A9.4.1-4**. Der Anteil der männlichen Teilnehmenden der BaE betrug im Jahr 2021 rd. 65 %. Rund 51 %

der Teilnehmenden verfügte über einen Hauptschulabschluss, 30 % besaßen die Mittlere Reife und 6 % die Hochschulreife, wohingegen über 10 % nicht über einen Hauptschulabschluss verfügte. Die Zahl der Austritte aus BaE lag 2021 insgesamt bei 12.042. Nach sechs Monaten waren 63 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (BaE-kooperativ: rd. 65,2 %, BaE-integrativ: rd. 59,5 %).

Arbeitsgelegenheiten (§ 16d SGB II)

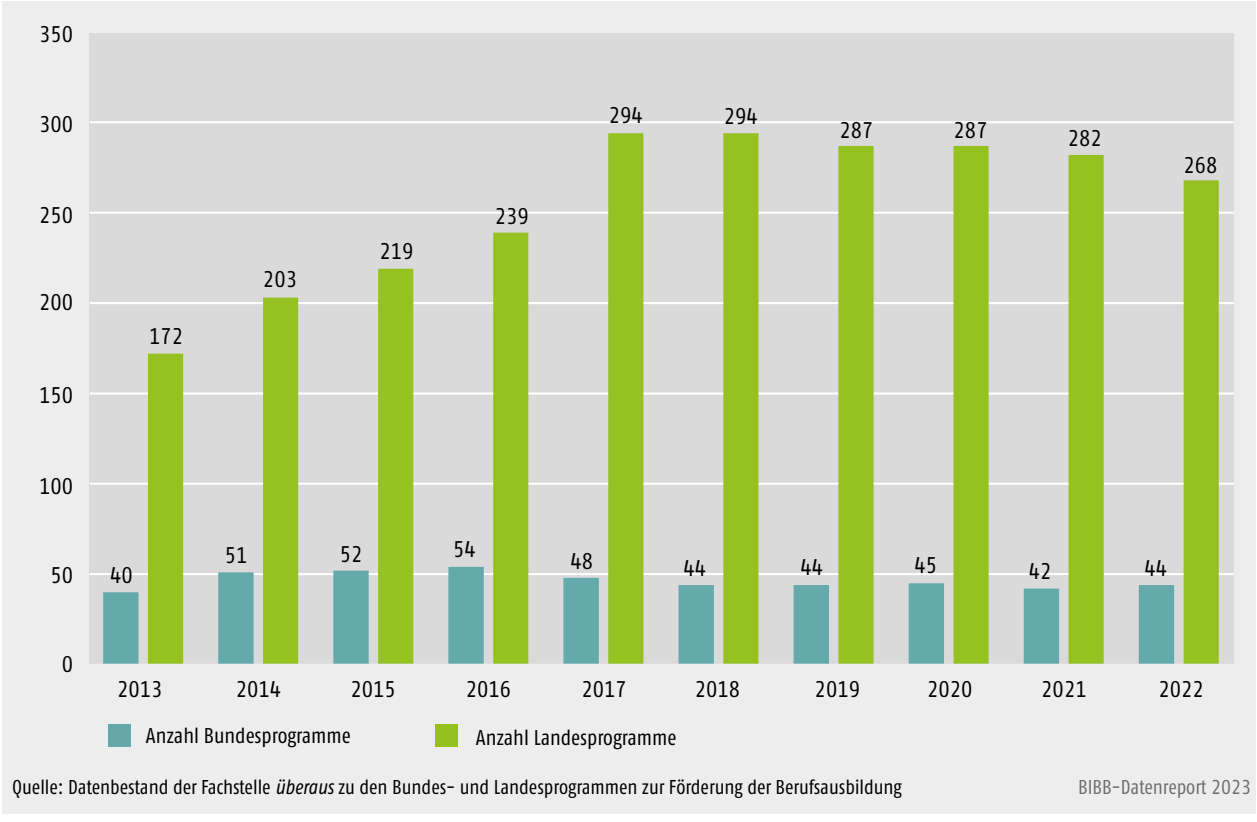
Arbeitsgelegenheiten sind Tätigkeiten, die Arbeitssuchende bei einem externen Träger ausüben, um ihre Beschäftigungsfähigkeit (wieder) zu erlangen. Arbeitsgelegenheiten haben Nachrang hinter Leistungen, die der Vermittlung in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt dienen. Die Tätigkeiten im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten 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 2021 gab es nun einen weiteren deutlichen Rückgang auf 54.266 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 2022 insgesamt 44 Bundesprogramme.[236] In den letzten zehn Jahren schwankte diese Zahl zwischen 40 (im Jahr 2013) und 54 (im Jahr 2016). Auch wenn nach dem Höchststand im Jahr 2016 kein kontinuierliches Sinken der Zahlen mehr zu beobachten ist, lässt sich zwischen 2015 und 2022 ein tendenzieller Abwärtstrend erkennen. Die vollständige Entwicklung der Programmzahlen für Bundes- sowie Landesprogramme ist in → **Schaubild A9.4.2-1** dargestellt.

Nach wie vor ist die Berufsausbildung das am stärksten geförderte Handlungsfeld bei den Bundesprogrammen → **Schaubild A9.4.2-2**. Die Förderung in den drei stark

Schaubild A9.4.2-1: **Anzahl der Bundes- und Landesprogramme sowie Initiativen zur Förderung der Berufsausbildung 2013 bis 2022**

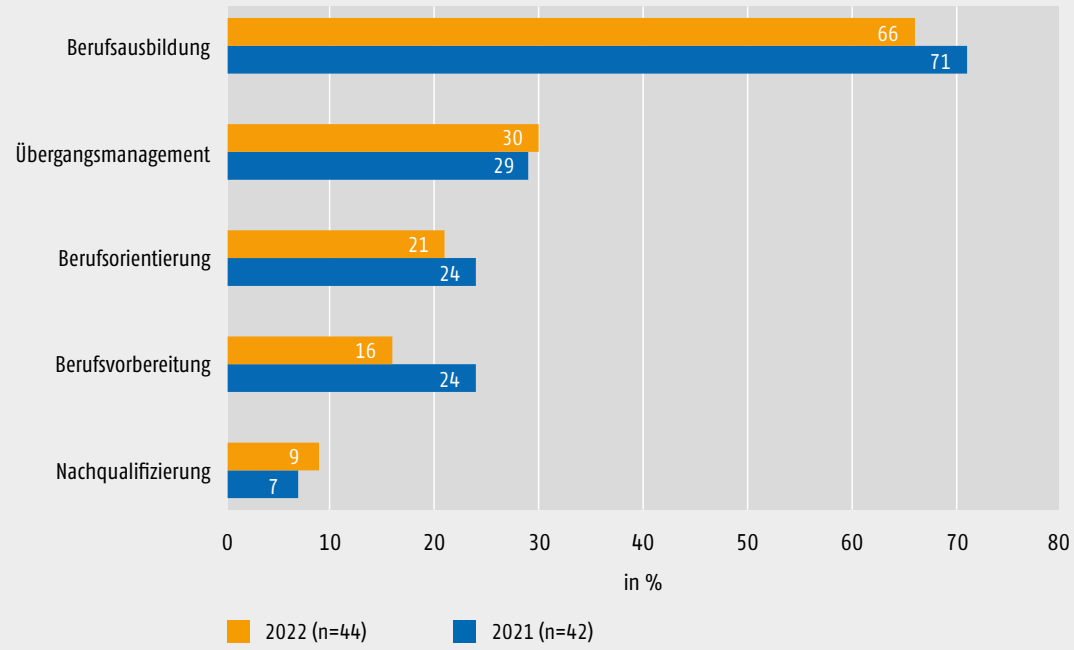


Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung

BIBB-Datenreport 2023

236 Vgl. **www.ueberaus.de/programme**

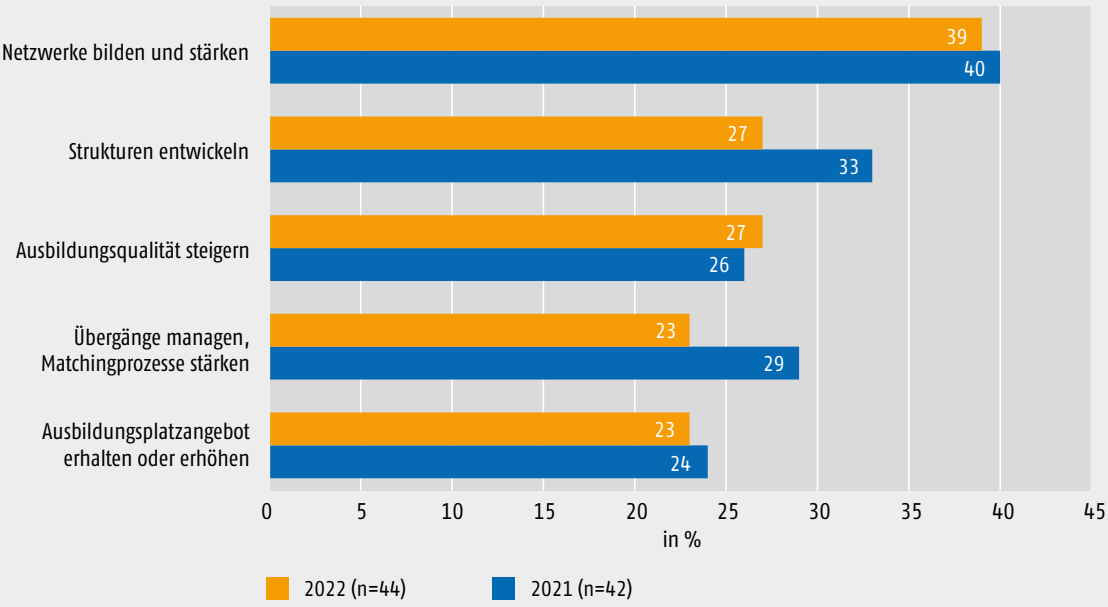
Schaubild A9.4.2-2: **Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2022

BIBB-Datenreport 2023

Schaubild A9.4.2-3: **Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %)**

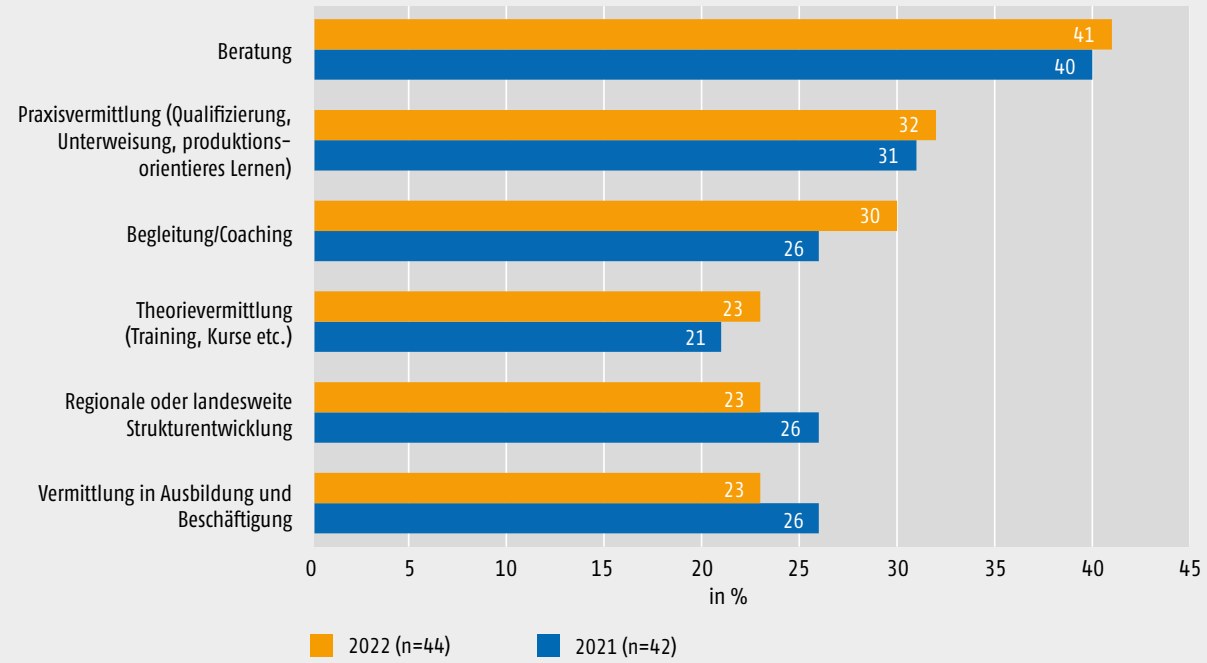


Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.

Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2022

BIBB-Datenreport 2023

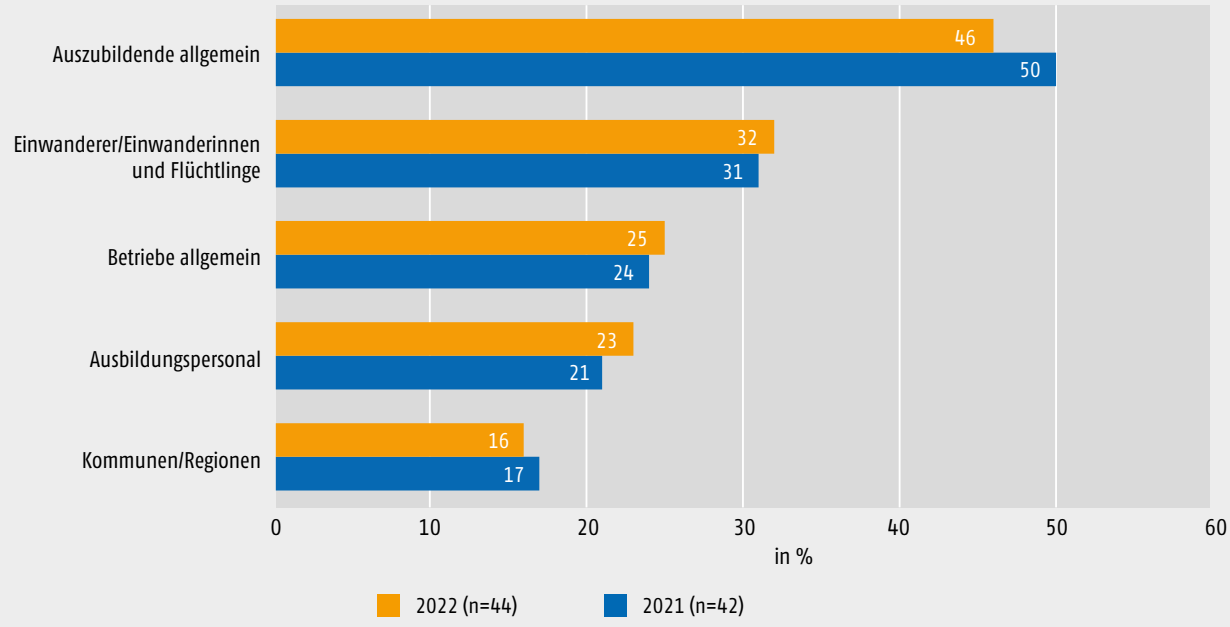
Schaubild A9.4.2-4: **Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2022

BIBB-Datenreport 2023

Schaubild A9.4.2-5: **Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Bundesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2022

BIBB-Datenreport 2023

miteinander verbundenen Handlungsfeldern Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Übergangsmanagement lag zwischen 24 % und 29 % aller Bundesprogramme. 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 A9.4.2-3**. Konzeptionelle Anliegen wie „Netzwerke bilden und stärken", „Strukturen entwickeln" und „Ausbildungsqualität steigern" gehörten zu den meist verfolgten Zielen. Danach folgten in der Häufigkeit Programme, die das konkrete Ziel verfolgten, jungen Menschen mehr und passgenauere Ausbildungsplätze anbieten zu können.

Betrachtet man die konkreten Angebote und Maßnahmen, die im Rahmen der Förderprogramme umgesetzt wurden → **Schaubild A9.4.2-4**, zeigt sich, dass der Schlüssel für gelingende Berufsbildung von den Fördergebern nach wie vor in einer guten Beratung der Akteure gesehen wird. Eine intensivere Unterstützung der Ausbildungssuchenden oder Auszubildenden in Form einer Begleitung oder eines Coachings hat im Vergleich zum Vorjahr sogar noch einmal zugenommen. Aber auch die Vermittlung von Kompetenzen – sowohl praktisch als auch theoretisch – gehörte nach wie vor zu den am meisten geförderten Maßnahmen. Die Anliegen, mehr und passgenauere Ausbildungsverhältnisse zu schaffen, spiegeln sich darin wider, dass knapp jedes vierte Programm Maßnahmen förderte, in denen aktive Vermittlungsarbeit geleistet werden soll. Auch dem Ziel einer stärkeren Strukturentwicklung wurde mithilfe von Maßnahmen begegnet, die auf regionaler oder Landesebene diese Strukturen aufbauen sollen.

Knapp die Hälfte der Angebote aus den Förderprogrammen setzte direkt bei den Auszubildenden an → **Schaubild A9.4.2-5**. Ungefähr jedes dritte Förderprogramm spricht gezielt auch die Gruppe der Eingewanderten oder Geflüchteten an. Wenn auch in geringerem Maße, so gehörten ebenso die Betriebe, das Ausbildungspersonal und die Kommunen zu den am häufigsten in Förderrichtlinien erwähnten Adressaten.

A 9.4.3 Länderprogramme zur Förderung der Berufsausbildung

Der Datenbestand der Fachstelle *überaus* umfasste im Dezember 2021 insgesamt 268 Landesprogramme[237] und hat damit im Vergleich zum Vorjahr stark abgenommen. Der bei den Bundesprogrammen zu beobachtende tendenzielle Abwärtstrend der letzten Jahren ist bei den Landesprogrammen deutlicher, allerdings liegt der Höhepunkt hier erst in den Jahren 2017 und 2018 mit 294 Programmen, nachdem die Anzahl zwischen 2013 und 2017 sehr schnell, sehr stark und kontinuierlich zugenommen hatte → **Schaubild A9.4.2-1**.

Die Häufigkeitsverteilung auf die verschiedenen Bundesländer zeigt → **Schaubild A9.4.3-1**.

Wie bei den Bundesprogrammen war auch bei den Landesprogrammen das Handlungsfeld Berufsausbildung vorherrschend → **Schaubild A9.4.3-2** und die Nachqualifizierung spielte im Vergleich eine eher geringe Rolle.

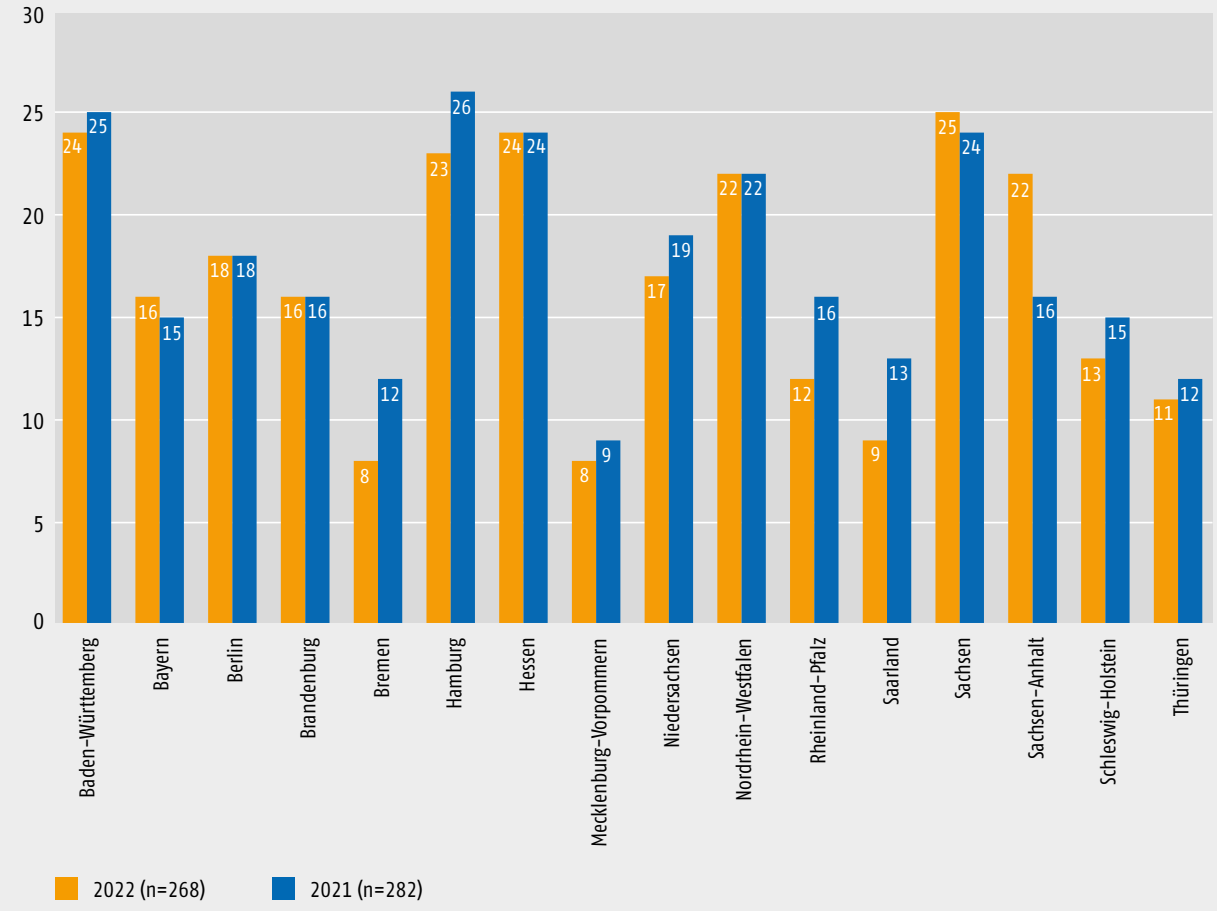
Obwohl die Berufsvorbereitung nicht das stärkste Handlungsfeld bei den Landesprogrammen darstellte, standen nach wie vor – wenn auch prozentual ein wenig schwächer als im Vorjahr – Anliegen im Vordergrund, die sehr wohl eine berufsvorbereitende Funktion haben → **Schaubild A9.4.3-3**: Die meistverfolgten Anliegen auf Landesebene waren die Vorbereitung auf eine Ausbildung und die Begleitung von Berufswahlprozessen. Wie bei den Bundesprogrammen ist es auch den Fördergebern auf Landesebene ein starkes Anliegen (20 % der Programme), jungen Menschen mehr und passgenauere Ausbildungsplätze anbieten zu können. Mit dem Ziel einer guten Passung ist das Anliegen verbunden, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden (bei 17 % der Programme). Dazu kann beitragen, dass die Ausbildungsqualität gesteigert wird (Anliegen bei 17 % der Programme). Auch das längerfristige Ziel, Arbeit und Beschäftigung sicherzustellen, gehört zu den Zielen jedes fünften Landesprogramms.

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 Qualifizierungsmaßnahmen → **Schaubild A9.4.3-4**.

Auch auf Landesebene war 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

237 Vgl. **www.ueberaus.de/programme**

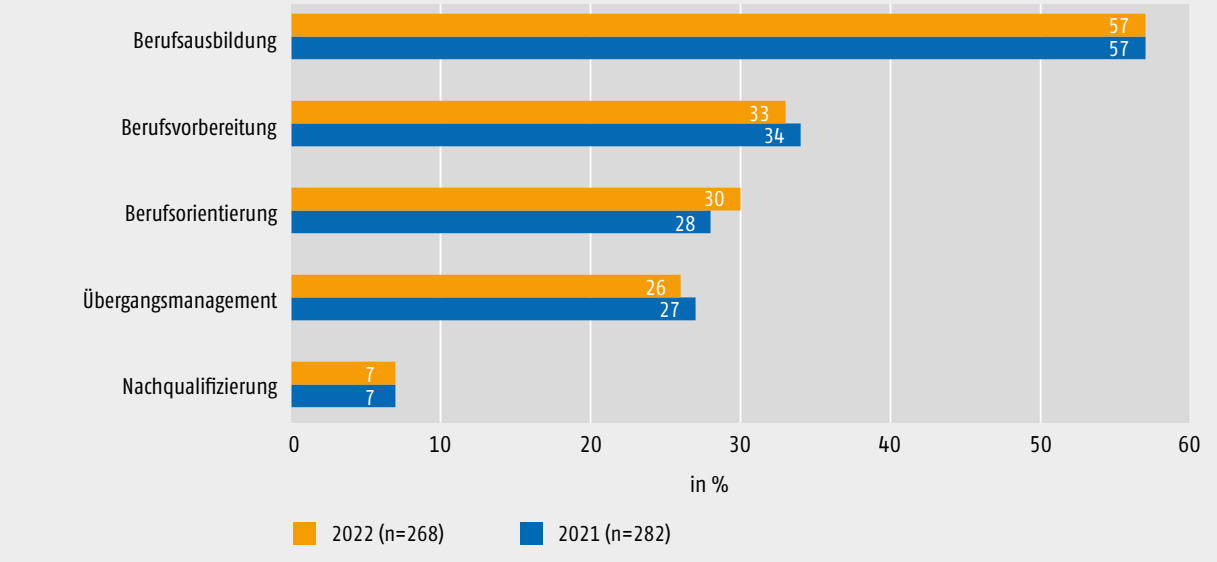
Schaubild A9.4.3-1: **Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer 2021 und 2022 (absolute Zahlen)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2022

BIBB-Datenreport 2023

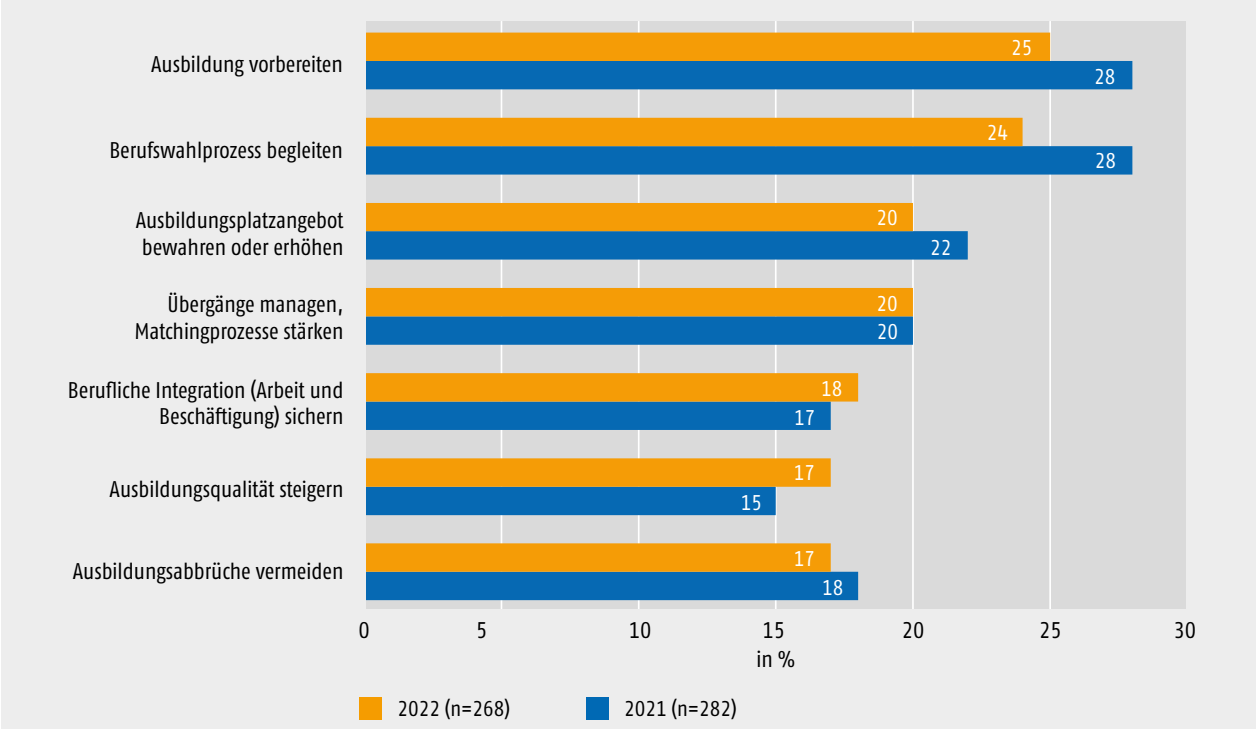
Schaubild A9.4.3-2: **Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2022

BIBB-Datenreport 2023

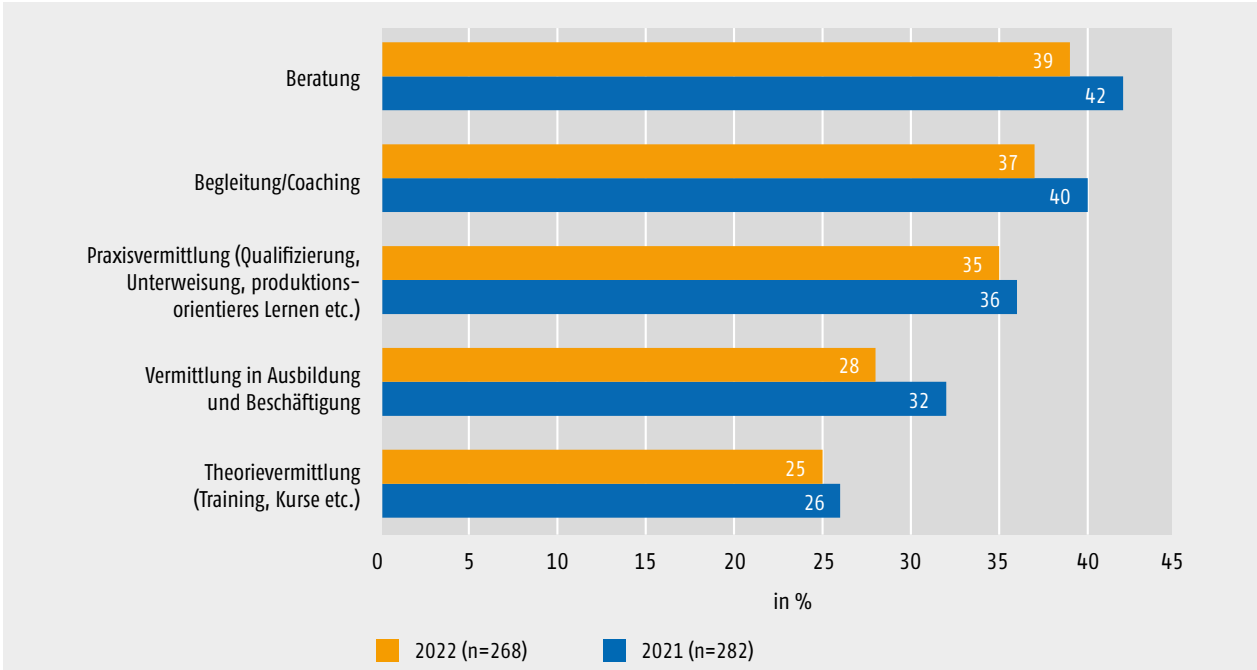
Schaubild A9.4.3-3: **Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2022

BIBB-Datenreport 2023

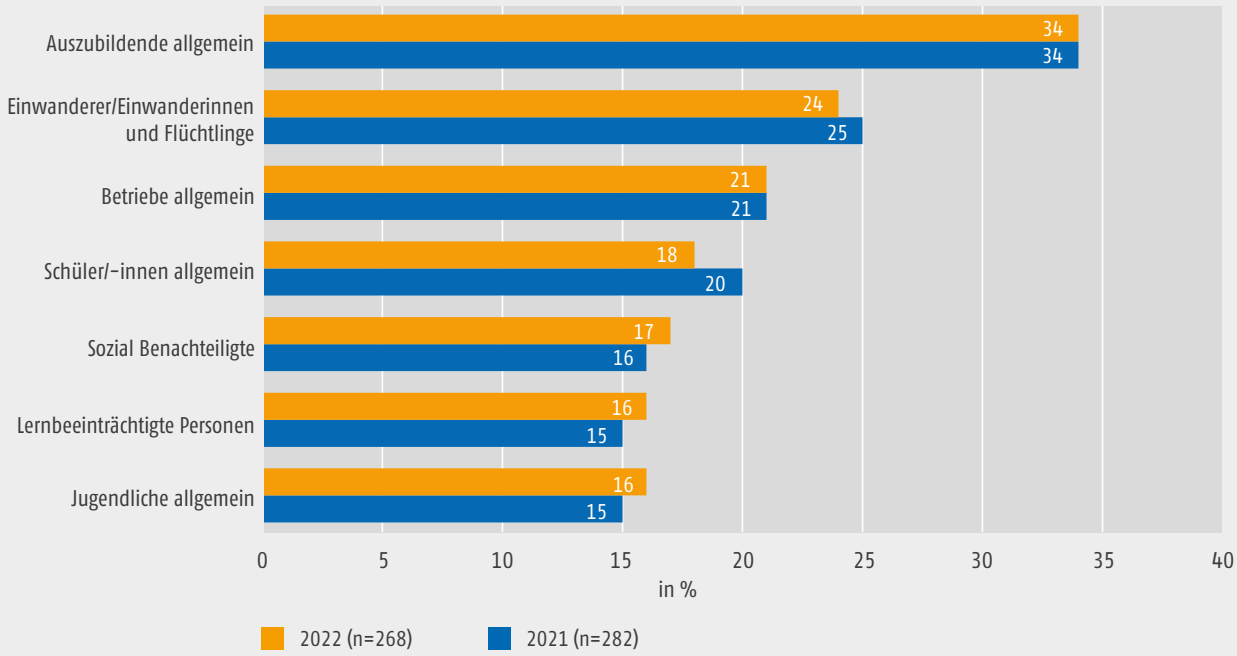
Schaubild A9.4.3-4: **Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2022

BIBB-Datenreport 2023

Schaubild A9.4.3-5: **Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2022

BIBB-Datenreport 2023

den meistgenannten. Es fällt auf, dass sich geförderte Angebote auch 2022 wieder stärker an junge Menschen gerichtet haben, die bereits einen Ausbildungsplatz haben, als an Jugendliche allgemein oder an Schülerinnen und Schüler. Daran zeigt sich die vergleichsweise große Rolle des Handlungsfeldes Berufsausbildung gegenüber den Handlungsfeldern Berufsorientierung und -vorbereitung → **Schaubild A9.4.3-2.**

A 9.4.4 Schulische Bildungsgänge der Bundesländer im Übergangsbereich

Nicht allen Jugendlichen, die die allgemeinbildende Schule verlassen, gelingt der direkte Übergang in eine berufliche Ausbildung. Für diese Jugendlichen bieten die Bundesländer eine Reihe schulischer Bildungsgänge an, die allesamt das Ziel verfolgen, Hemmnisse auf dem Weg in eine berufsqualifizierende Ausbildung abzubauen. Zugangsvoraussetzungen zu diesen Bildungsgängen, Dauer, inhaltliche Ausrichtung und mögliche Abschlüsse, die erworben werden können, sind dabei sehr unterschiedlich und variieren von Bundesland zu Bundesland. Auf Basis der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE, Sektor II – Integration in Ausbildung) bietet die Fachstelle *überaus* eine Datenbank, in der die Bildungsgänge der Länder im Übergangsbereich recherchiert werden können.[238] Zum Auswertungszeitpunkt Dezember 2022 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; 26 % 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.

A 9.4.5 Jugendberufsagenturen

Die große Vielfalt von Beratungs- und Unterstützungsangeboten am Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf führt für Jugendliche und junge Erwachsene immer wieder zu Unübersichtlichkeit und Überforderung in einer Lebensphase, die aufgrund großer Umbrüche ohnehin von Unsicherheiten und neuen Herausforderungen geprägt ist. An vielen Orten in Deutschland haben sich deshalb Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Jugendäm-

238 Vgl. **https://www.ueberaus.de/schulische-bildungsgaenge**

ter inzwischen für eine rechtkreisübergreifende Zusammenarbeit entschieden und bündeln ihre Leistungen für junge Menschen in einer sog. Jugendberufsagentur. In aller Regel geschieht dies unter Einbezug weiterer Akteure, z. B. Schulen, freien Trägern der Jugendhilfe, Bildungsträgern oder Kammern. Ziel der Zusammenarbeit ist die Bildung einer lokalen Verantwortungsgemeinschaft, die Jugendliche und junge Erwachsene besser in ihrer individuellen, sozialen und beruflichen Entwicklung stärken möchte, indem sie eine unter den verschiedenen Akteuren abgestimmte Beratung und Begleitung anbietet. Dadurch wird der Zugang zu Unterstützungsangeboten erleichtert und diese können passgenauer auf die jeweiligen Bedarfe zugeschnitten werden. Aus der Perspektive der jungen Menschen entsteht mit der Jugendberufsagentur vor Ort im Idealfall eine zentrale Ansprechpartnerin für unterschiedlichste Fragestellungen. Sie müssen sich dann nicht mehr selbst im vielbeschriebenen sog. Übergangsdschungel orientieren.

Der Begriff Jugendberufsagentur (häufig auch abgekürzt als JBA oder JUBA) hat sich in den letzten Jahren als übergeordneter Begriff für die unterschiedlichen Modelle der rechtkreisübergreifenden Kooperation etabliert. Die Mehrzahl der Jugendberufsagenturen verwendet den Begriff in der Selbstbezeichnung, mancherorts werden jedoch auch andere Namen gewählt. Beispiele hierfür sind Arbeitsbündnis Schule – Beruf, Jugendjobcenter, Jugendberufshaus oder Jugendservice (vgl. Servicestelle Jugendberufsagenturen im Bundesinstitut für Berufsbildung 2022, S. 10).

Durch die Gründung einer Jugendberufsagentur und die verbindliche Verabredung zur Zusammenarbeit entsteht jedoch keine neue Behörde, die rechtlichen Zuständigkeiten verbleiben bei den einzelnen Sozialleistungsträgern. Zudem bestehen weder eine gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung einer Jugendberufsagentur noch Vorgaben hinsichtlich ihrer Ausgestaltung. Es handelt sich um freiwillige Kooperationsbündnisse, die sich in ihrer individuellen Umsetzung stark an den lokalen Rahmenbedingungen orientieren. Daraus ist eine große Heterogenität von Ausgestaltungsformen erwachsen, zum Beispiel hinsichtlich der Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren oder der Zahl und Struktur von Anlaufstellen.

Ergebnisse der bundesweiten Erhebung zu Jugendberufsagenturen

Seit Beginn des Jahres 2020 informiert, unterstützt und berät die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte **Servicestelle Jugendberufsagenturen im BIBB**[239] rund um das Thema der Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Jugendämter und weiterer Partner am Übergang Schule – Beruf. Dabei zeigte sich schnell der Bedarf an einer aktuellen Datengrundlage hinsichtlich der bundesweiten Verbreitung der rechtskreisübergreifenden Kooperationsbündnisse.[240] Daher hat die Servicestelle Jugendberufsagenturen 2021 in einer quantitativen Onlineerhebung **E** untersucht, wo in Deutschland bisher Jugendberufsagenturen gegründet wurden und wie diese organisiert sind. Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der Erhebung dargestellt.[241]

E Erhebung zu Jugendberufsagenturen

Um ihre Arbeit für Jugendberufsagenturen datenbasiert und damit passgenauer leisten zu können, hat die Servicestelle Jugendberufsagenturen im Zeitraum vom 21.05.2021 bis 07.07.2021 eine bundesweite Onlineerhebung durchgeführt. Ziel war es, einen systematischen Überblick über die Verbreitung von Jugendberufsagenturen sowie grundlegende Daten hinsichtlich ihrer organisatorischen Ausgestaltung zu gewinnen. Bei den erhobenen Daten handelt es sich um Selbstauskünfte der an den jeweiligen Kooperationsbündnissen beteiligten Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Jugendämter.

Die Kooperationsbündnisse wurden auf Grundlage einheitlicher Kriterien erfasst, welche die Servicestelle gemeinsam mit dem BMAS, der BA sowie den kommunalen Spitzenverbänden erarbeitet hat. In der Erhebung wurden Kooperationsbündnisse – unabhängig davon, ob sich die Kooperationsbündnisse selbst anders bezeichnen – dann als Jugendberufsagenturen erfasst, wenn sie

- sich mindestens aus den drei Kooperationspartnern Agentur für Arbeit, Jobcenter und örtlicher Träger der öffentlichen Jugendhilfe zusammensetzen,
- sich im Rahmen ihrer Zuständigkeiten dauerhaft und strukturiert um junge Menschen oder mindestens eine gemeinsame Zielgruppe aus dem Personenkreis junger Menschen kümmern und
- die Art und den Umfang ihrer Kooperation verbindlich vereinbart haben.

239 Siehe **https://www.servicestelle-jba.de/wws/9.php#/wws/home.php**

240 Eine bundesweite Zählung wurde zuletzt 2017 durch die BA durchgeführt. Die Ergebnisse wurden 2018 veröffentlicht, siehe **https://www.arbeitsagentur.de/datei/jugendberufsagenturen-perspekt_ba029161.pdf** (Stand: 05.04.2022).

241 Zu den vollständigen Ergebnissen siehe Servicestelle Jugendberufsagenturen 2022 unter: **https://www.servicestelle-jba.de/wws/sjba_erhebung_jugendberufsagenturen_bundesweit_barrierefrei.pdf**

Die Erhebung diente in erster Linie dazu, rechtskreisübergreifende Kooperationen am Übergang Schule – Beruf sichtbar zu machen sowie einen ersten Überblick bezüglich verschiedener Aspekte wie etwa der Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren oder der Erreichbarkeit zu gewinnen. Auf Basis der Datengrundlage können keine Aussagen über die Intensität oder Qualität der Zusammenarbeit in Jugendberufsagenturen getroffen werden.

Erhoben wurde auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte. Bei der Entscheidung zum konkreten Vorgehen standen zwei Aspekte im Vordergrund. Zum einen wurde ein flächendeckender Rücklauf aller 400 Kreise und kreisfreien Städte angestrebt, um verlässliche Zahlen zur Verbreitung von Jugendberufsagenturen im gesamten Bundesgebiet zu erhalten. Zum anderen war es der Servicestelle Jugendberufsagenturen und ihren Partnern ein Anliegen, nach Möglichkeit alle Rechtskreise gleichermaßen zur Teilnahme an der Erhebung einzuladen und eine unter den an einer Jugendberufsagentur beteiligten Institutionen abgestimmte Rückmeldung zu erhalten. Einen bundesweiten und vollständigen Rücklauf ermöglichte die BA durch eine verbindliche Weisung an alle Agenturen für Arbeit sowie eine Information über die Erhebung und das Vorgehen an alle Jobcenter, die als gemeinsame Einrichtungen (gE) organisiert sind. Die kommunalen Spitzenverbände übermittelten die Einladung zur Teilnahme über ihre Verteiler an Kreise und kreisfreie Städte mit der Bitte um Weiterleitung an die zuständigen Personen in den Jobcentern sowie bei den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe. Dadurch wurde eine größtmögliche Verbreitung der Informationen zur Erhebung unter allen beteiligten Sozialleistungsträgern erreicht.

Verbreitung und Zuständigkeitsgebiete

Bis zum Ende des Erhebungszeitraums im Juli 2021 wurden bundesweit 353 rechtskreisübergreifende Kooperationsbündnisse gemeldet, die den der Erhebung zugrunde liegenden Kriterien entsprechen. Diese verteilten sich auf 348 und damit 87 % der bundesweit insgesamt 400 Kreise und kreisfreien Städte.[242] In 52 Kreisen und kreisfreien Städten bestand zum Erhebungszeitpunkt keine Jugendberufsagentur (13 %). Die rechtskreisübergreifenden Kooperationsbündnisse unterschieden sich dabei hinsichtlich ihrer Zuständigkeitsgebiete. Es zeigten sich drei Varianten → **Schaubild A9.4.5-1**.

Die häufigste Variante stellte in 314 Kreisen bzw. kreisfreien Städten das Bestehen genau einer Jugendberufsagentur dar. In sieben Kreisen bestanden mehrere voneinander unabhängige Jugendberufsagenturen, auf die sich insgesamt 26 der im Rahmen der Erhebung erfassten Jugendberufsagenturen verteilten. Diese Variante kam besonders häufig in Nordrhein-Westfalen vor. In den betreffenden Kreisen wurden die Aufgaben des Trägers der örtlichen Jugendhilfe sowohl von einem Kreisjugendamt als auch von Jugendämtern der kreisangehörigen Städte wahrgenommen. Die Jugendberufsagenturen wurden in diesen Fällen entsprechend der Gebietsstruktur der Jugendhilfe eingerichtet. In 27 Kreisen bzw. kreisfreien Städten wurde gemeinsam mit einem anderen Kreis bzw. einer anderen kreisfreien Stadt ein rechtskreisübergreifendes Kooperationsbündnis umgesetzt. Insgesamt waren 13 der erhobenen Jugendberufsagenturen dieser dritten Ausgestaltungsform zuzuordnen.

Für die 353 Jugendberufsagenturen bedeutete dies, dass 89 % für genau einen Kreis bzw. eine kreisfreie Stadt zuständig waren, 7,4 % der Kooperationsbündnisse in einem Kreis mit mehreren Jugendberufsagenturen bestanden und 3,7 % der Fälle das Zuständigkeitsgebiet mehrere Kreise bzw. kreisfreie Städte umfasste → **Schaubild A9.4.5-2**.

Entwicklung im zeitlichen Verlauf

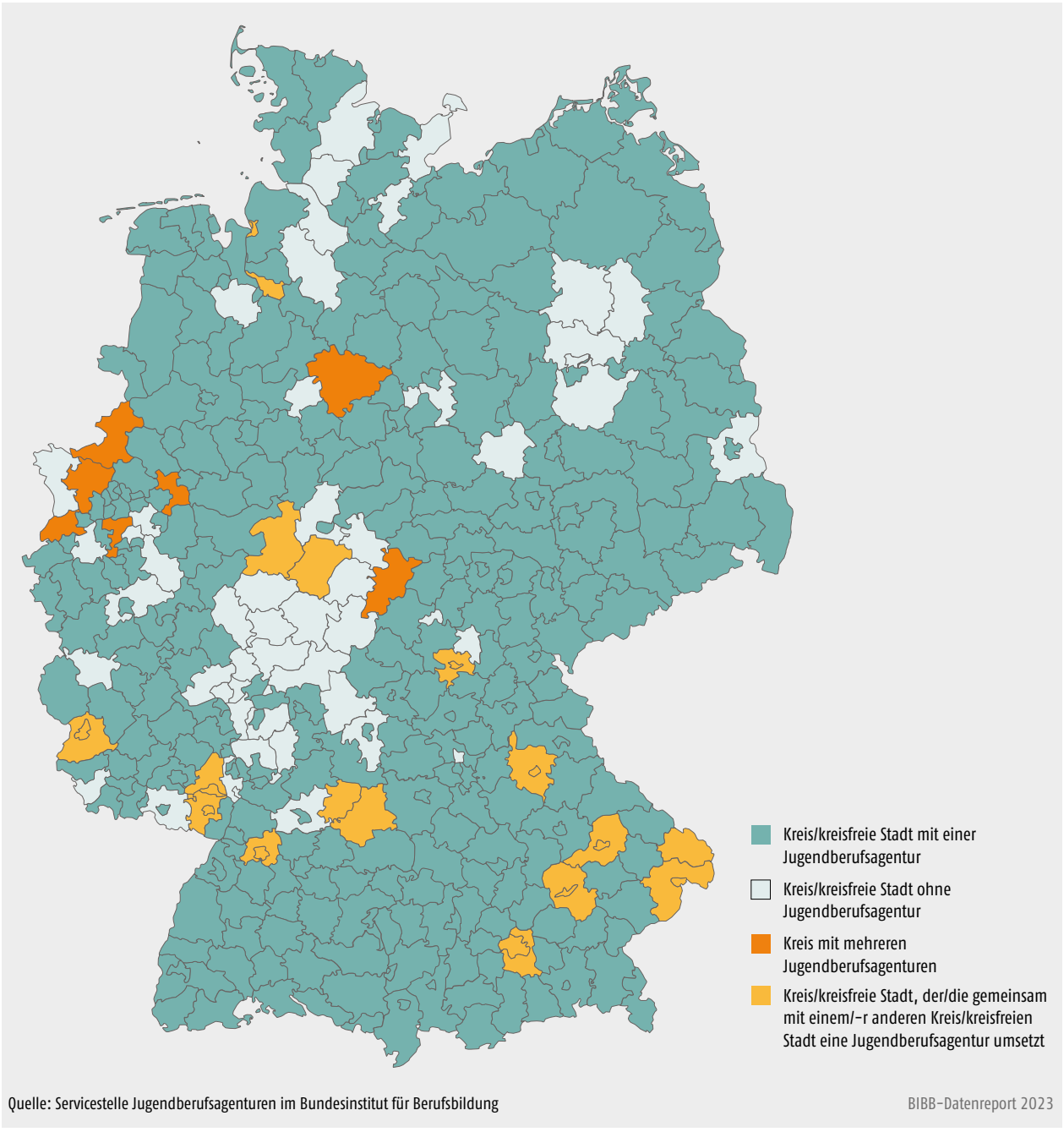
Gegründet wurde die erste Jugendberufsagentur im Jahr 2007, im Jahr 2008 folgten zwei weitere. Bis 2014 nahm die Entwicklung langsam aber stetig zu und erreichte 2015 mit 68 Neugründungen den Höhepunkt. Gut zwei Drittel (67,4 %) der bis Juli 2021 erfassten 353 Jugendberufsagenturen wurden in den Jahren 2015 bis 2018 gegründet → **Schaubild A9.4.5-3**.

Weitere Kooperationspartner in Jugendberufsagenturen

Am Übergang Schule – Beruf gibt es neben den Sozialleistungsträgern Agentur für Arbeit, Jobcenter und Jugendamt eine ganze Reihe weiterer Akteure mit unterschiedlichsten Aufgaben und Angeboten. Diese können in unterschiedlichem Maße in die Arbeit einer Jugendberufsagentur eingebunden sein, etwa in Form einer strategischen Partnerschaft, einer Zusammenarbeit im Bedarfsfall oder auch im Sinne einer Multiplikatorenfunktion. Im Rahmen der Erhebung wurde daher eine Unterscheidung zwischen „weiteren Kooperationspartnern“ und „Netzwerkpartnern“ vorgenommen. Während weitere Kooperationspartner strategisch in die Arbeit eingebunden sind, arbeiten Jugendberufsagenturen mit Netzwerkpartnern im Bedarfsfall zusammen. In der Praxis ist eine solche Unterscheidung sicherlich nicht immer eindeutig zu treffen, sie dient an dieser Stelle

242 Eine Übersicht über die kreisfreien Städte und Landkreise stellt das Statistische Bundesamt (Destatis) zur Verfügung; siehe **https://www.destatis.de/DE/Themen/Laender-Regionen/Regionales/Gemeindeverzeichnis/Administrativ/04-kreise.html** (Stand: 09.03.2022).

Schaubild A9.4.5-1: **Zuständigkeitsgebiete von Jugendberufsagenturen in den Kreisen und kreisfreien Städten 2021**



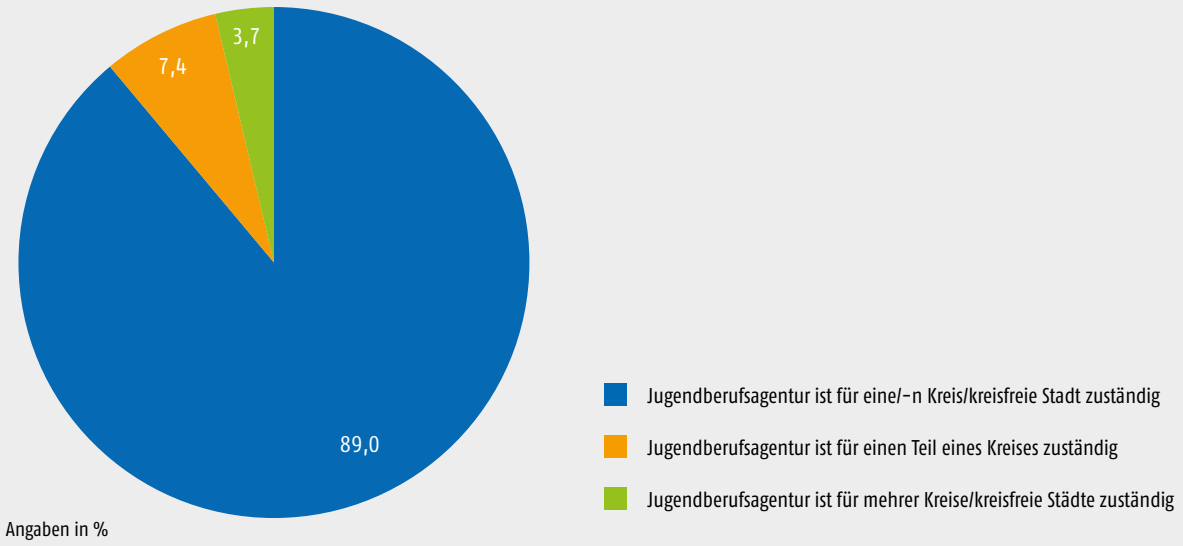
Quelle: Servicestelle Jugendberufsagenturen im Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

daher lediglich der Annäherung an die Frage, in welchem Maße die unterschiedlichen Akteure in die Arbeit von Jugendberufsagenturen eingebunden sind. Informationen über weitere Kooperationspartner wurden in Form einer offenen Frage erfasst, der folgende Definition zugrunde lag: Ein weiterer Kooperationspartner ist eine Institution, die – über die Träger der Rechtskreise SGB II, III und VIII hinaus – an einer Jugendberufsagentur beteiligt ist sowie die strategische Ausrichtung der Jugendberufsagentur mitbestimmt und mit eigenen Ressourcen zur Erreichung deren Ziele beiträgt.

Die Ergebnisse zeigen, dass in 53,8 % der Jugendberufsagenturen über die Kooperationspartner Agentur für Arbeit, Jobcenter und Jugendhilfe hinaus keine weiteren Kooperationspartner beteiligt waren. In 46,2 % der Fälle war mindestens ein weiterer Kooperationspartner eingebunden. Für 19,3 % der Jugendberufsagenturen wurde

Schaubild A9.4.5-2: **Jugendberufsagenturen nach Zuständigkeitsgebieten im Jahr 2021 (in %)**

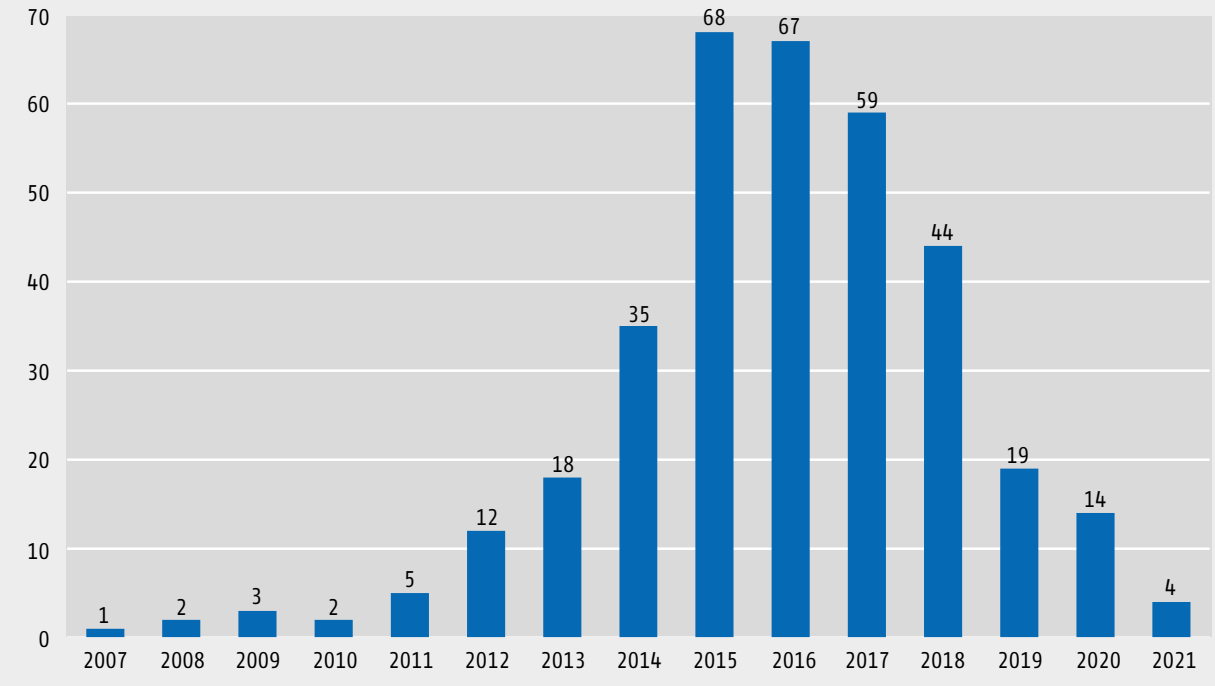


Angaben in %

Quelle: Servicestelle Jugendberufsagenturen im Bundesinsitut für Berufsbildung (n=353)

BIBB-Datenreport 2023

Schaubild A9.4.5-3: **Anzahl der Gründungen von Jugendberufsagenturen im Zeitraum von 2007 bis 2021**

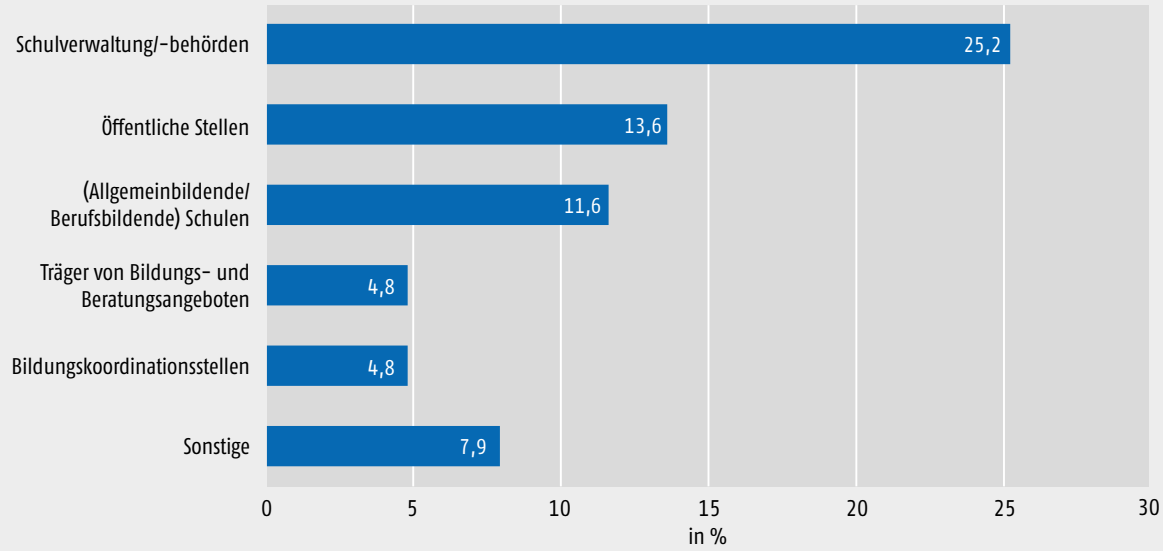


Anm.: 2021 bis Stand der Befragung im Juli

Quelle: Servicestelle Jugendberufsagenturen im Bundesinstitut für Berufsbildung (n=353)

BIBB-Datenreport 2023

Schaubild A9.4.5-4: **Weitere Kooperationspartner in Jugendberufsagenturen im Jahr 2021 (Mehrfachnennungen in %)**



Anm.: Ein weiterer Kooperationspartner einer Jugendberufsagentur ist eine Institution, die – über die Träger der Rechtskreise SGB II, III und VIII hinaus – die strategische Ausrichtung der Jugendberufsagentur mitbestimmt und mit eigenen Ressourcen zur Erreichung deren Ziele beiträgt.
Öffentliche Stellen = Stellen, die hinsichtlich ihrer fachlichen Zuständigkeit nicht eindeutig definiert wurden, z. B. Regierungspräsidium oder Landratsamt
Quelle: Servicestelle Jugendberufsagenturen im Bundesinstitut für Berufsbildung (n=353)
BIBB-Datenreport 2023

eine Beteiligung von mehr als einem weiteren Kooperationspartner berichtet.

Bei 25,2 % und damit gut einem Viertel der von Jugendberufsagenturen genannten weiteren Kooperationspartner handelte es sich um Behörden der Schulverwaltung. Allgemeinbildende oder berufsbildende Schulen wurden als weitere Kooperationspartner zudem von knapp 12 % der Jugendberufsagenturen angegeben. Damit machten Akteure aus dem Bereich Schule den mit Abstand größten Anteil der weiteren Kooperationspartner aus. Weitere 13,6 % der Angaben nannten öffentliche Stellen, deren fachliche Zuständigkeiten innerhalb des Kooperationsbündnisses jedoch nicht spezifiziert wurden. Beispiele dafür waren „Regierungspräsidium“ oder „Landratsamt“. Träger von Bildungs- und Beratungsangeboten sowie Stellen der kommunalen Bildungskoordination wurden mit jeweils 4,8 % deutlich weniger häufig als weitere Kooperationspartner in Jugendberufsagenturen eingebunden → **Schaubild A9.4.5-4**.

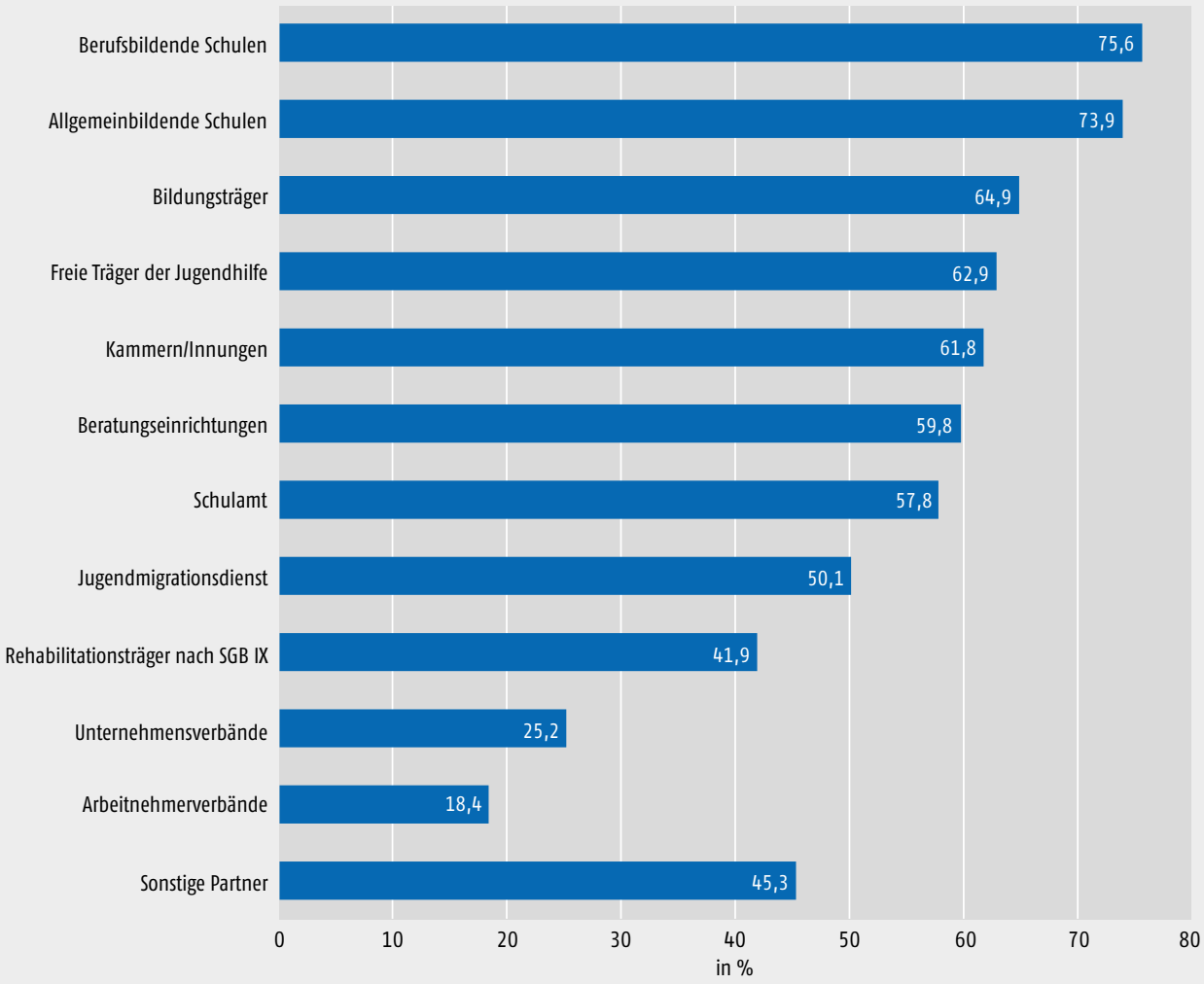
Netzwerkpartner von Jugendberufsagenturen

Erhoben wurden die Netzwerkpartner mittels einer zwölf Antwortmöglichkeiten umfassenden Multiple-Choice-Frage[243]. Darüber hinaus konnten über ein Eingabefeld weitere Partner individuell benannt werden. Als Netzwerkpartner definiert wurden Akteure oder Institutionen, die die Jugendberufsagentur bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützen. Im Unterschied zu Kooperationspartnern bestimmen Netzwerkpartner jedoch weder die strategische Ausrichtung einer Jugendberufsagentur mit, noch sind sie mit eigenen Ressourcen an dieser beteiligt. Die Jugendberufsagenturen arbeiten bei Bedarf mit diesen Partnern zusammen. 95,8 % der 353 Jugendberufsagenturen berichteten eine Zusammenarbeit mit mindestens einem Netzwerkpartner. Von diesen gaben 75,6 % bzw. 73,9 % der Jugendberufsagenturen berufsbildende und allgemeinbildende Schulen als Netzwerkpartner an. Zusammen mit den 57,8 % Nennungen der Antwortoption „Schulamt“ und in Ergänzung zu den Ergebnissen der Zusammenarbeit mit weiteren Kooperationspartnern (s. o.) unterstreicht dieses Ergebnis die bedeutsame Rolle der Zusammenarbeit mit Schulen und der Schulverwaltung. Mit 64,9 % zählten Bildungsträger ebenfalls zu häufigen Netzwerkpartnern, genauso wie freie Träger der Jugendhilfe (62,9 %) und Kammern bzw. Innungen (61,8 %) → **Schaubild A9.4.5-5**.

Interessant ist in diesem Zusammenhang der große Anteil von Nennungen sonstiger Partner in dem dafür vorgesehenen Freitextfeld, der das breite Spektrum der fachlichen Kontexte von Netzwerkpartnern sehr anschaulich unterstreicht. Fast die Hälfte (45,3 %) der Jugendberufsagenturen nutzte diese Option, Mehrfachnennungen

243 Entsprechend waren Mehrfachnennungen möglich. Bei Auswahl der Option „Keine“ wurden alle anderen Antwortmöglichkeiten automatisch deaktiviert.

Schaubild A9.4.5-5: **Netzwerkpartner von Jugendberufsagenturen im Jahr 2021 (Mehrfachnennungen in %)**



Anm.: Netzwerkpartner sind Akteure oder Institutionen, die die Jugendberufsagentur bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützen. Im Unterschied zu Kooperationspartnern bestimmen sie jedoch weder die strategische Ausrichtung einer Jugendberufsagentur mit, noch sind sie mit eigenen Ressourcen an dieser beteiligt. Die Jugendberufsagentur arbeitet bei Bedarf mit diesen Netzwerkpartnern zusammen.
Quelle: Servicestelle Jugendberufsagenturen im Bundesinstitut für Berufsbildung (n=353)

BIBB-Datenreport 2023

waren möglich. Der Großteil der Antworten lässt sich thematisch in die folgenden vier Gruppen clustern:

- Akteure mit wirtschaftlicher Ausrichtung: Hierzu gehörten zum Beispiel lokale Wirtschaftsförderungsinitiativen, Arbeitskreise Schule – Wirtschaft, konkrete Unternehmen sowie Interessenvertretungen der Arbeitgeber.
- Träger von Angeboten für junge Menschen aus dem Bereich der Sozialarbeit sowie der psychologischen und medizinischen Betreuung. Dazu gehörten auch Angebote für spezifische Zielgruppen, wie z. B. Migrantinnen und Migranten.
- Nennungen, die unter dem Oberbegriff „Kommunale Bildungsnetzwerke“ zusammengefasst werden können. Dazu gehörten zum Beispiel Bildungsbüro, Bildungskoordination oder kommunale Koordinierungsstelle.
- Weitere Bereiche der kommunalen Verwaltung, wie etwa Sozialamt oder Ausländerbehörde.

In der Zusammenschau der beiden Fragen nach weiteren Kooperationspartnern sowie Netzwerkpartnern zeigt sich, dass in nahezu allen der 353 Jugendberufsagenturen (98,6 %) die Sozialleistungsträger Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Jugendämter mit mindestens einem weiteren Partner zusammenarbeiteten. Dies verdeutlicht, wie wichtig die die lokale Vernetzung für die Arbeit von Jugendberufsagenturen ist. Daraus wird jedoch gleich-

sam ersichtlich, dass jede Jugendberufsagentur ihre individuellen Schwerpunkte setzt.

Die vollständigen Erhebungsergebnisse sowie weiterführende Informationen rund um Jugendberufsagenturen und ihre Arbeit im Bundesgebiet sind auf dem Informationsportal der Servicestelle Jugendberufsagenturen[244] abrufbar.

(Anne Knappe, Frank Neises, Heike Zinnen)

244 Siehe **https://www.servicestelle-jba.de/wws/9.php#/wws/home.php**

A 9.5 Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren

Als Partner der dualen Berufsausbildung, aber auch der beruflichen Fort- und Weiterbildung, übernehmen ÜBS eine wichtige Rolle. Sie ergänzen die betriebliche Ausbildung durch die Vertiefung vor allem fachpraktischer Ausbildungsinhalte. Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) kann so ein unterstützendes Angebot zur Gewährleistung der Ausbildung unterbreitet werden. Immer wieder ergeben sich neue Anforderungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung infolge technologischer Innovationen. ÜBS leisten hier in besonderer Weise ihren Beitrag zur Sicherung der Ausbildungsfähigkeit von KMU, da diese aufgrund zunehmender Spezialisierung oft nur schwer alle berufsbildrelevanten Kompetenzen vermitteln können (vgl. Pfeifer/Köhlmann-Eckel 2018).

Das BMBF unterstützt die ÜBS seit den 1970er-Jahren mit einer entsprechenden Förderung. Ziel der Förderung ist es, die berufliche Bildung in ganz Deutschland auf gleich hohem Niveau und dem jeweilig neuesten Stand der Technik zu halten. Das BIBB fördert im Auftrag des BMBF Vorhaben, die im Bereich der beruflichen Erstausbildung angesiedelt sind → **Tabelle A9.5-1.** Auf Basis gemeinsamer Richtlinien werden vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und 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. Diese investive Förderung umfasst den größten Anteil der Fördermittel. 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. In den letzten Jahren wurde dies besonders durch die Anforderungen, die sich mit der zunehmenden Digitali-

Tabelle A9.5-1: **Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung – Bundesinstitut für Berufsbildung (in Mio. € gerundet)**

Haushaltsjahr	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Kompetenzzentren (Komzet)	Insgesamt ausgezahlte Mittel (ÜBS + Komzet)
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
2022	35,50	1,36	36,86

Anmerkung: Die Beträge beinhalten – prozentual verteilt – die erforderlichen Gutachterkosten.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2023

Tabelle A9.5-2: **Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der ÜBS-Förderung – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle von 2012 bis 2022 (in Mio. €, gerundet)**

Haushaltsjahr	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Kompetenzzentren (Komzet)	Insgesamt ausgezahlte Mittel (ÜBS + Komzet)
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
2022	34,00	3,70	37,70

Anmerkung: Die Beträge beinhalten – prozentual verteilt – die erforderlichen Gutachterkosten.
[1] In den Beträgen 2016 und 2017 sind jeweils Auszahlungen von rund 7,9 Mio. € für Vorhaben aus einem Sondertitel enthalten.
Quelle: Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle BIBB-Datenreport 2023

sierung der Arbeits- und Lernwelt ergeben, erforderlich. Damit Auszubildende auch ihre Lernerfahrungen im Bereich der Digitalisierung 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 2019), für das bis 2023 jährlich 30 Mio. € Fördermittel zur Verfügung stehen. ÜBS werden dabei unterstützt, digitale Technologien in die überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) zu integrieren und die Lehrgangsangebote der ÜBA didaktisch-methodisch weiterzuentwickeln (**vgl. Kapitel C3.2.3**). Seit 2016 wurden dort bislang ca. 186[245] Mio. € in digitale Ausstattungsgegenstände in mehr als 200 ÜBS bundesweit investiert.

Für die Modernisierung der Ausstattung, u. a. im Bereich der Digitalisierung, für bauliche Maßnahmen und für die Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren, wurden 2022 im Rahmen der regulären Förderung und des Sonderprogramms insgesamt 72 Mio. € an die Träger der ÜBS ausgezahlt → **Tabelle A9.5-3**.

245 Dies schließt die gesamten Ausgaben für die Investition ein, also den Förderanteil von 90 % und den Eigenanteil der ÜBS von 10 %.

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	
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
2022	35,50	1,36	27,04	8,10	72,00

Anmerkung: Die Beträge beinhalten – prozentual verteilt – die erforderlichen Gutachterkosten sowie bezüglich des SOP die Betriebsmittel.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2023

Das Angebot überbetrieblicher Ausbildung in ÜBS verteilt sich auf das gesamte Bundesgebiet. Der Wirkungsrahmen der ÜBS ist dabei vielfach auf den jeweiligen Kammerbereich und damit regional konzentriert (vgl. Bauer u. a. 2020, S. 44). Für die regionale Wirtschaft der unterschiedlichen Ausbildungsbereiche steht somit eine regional agierende Bildungsinfrastruktur zur Verfügung. Diese variieren jedoch im Angebot überbetrieblicher Ausbildung in den einzelnen Ausbildungsbereichen, abhängig auch davon, wie die regionale Wirtschaft strukturiert ist.

Nachfolgend wird die regionale Verteilung von ÜBS auf das Bundesgebiet im Zeitraum von 2012 bis 2021 dargestellt. Basis der Betrachtung sind dabei die Daten der Förderungen des BIBB auf Grundlagen der eingangs dargestellten Förderprogramme für ÜBS. Es ist jedoch davon auszugehen, dass einige ÜBS in Deutschland von den Förderangeboten bisher keinen Gebrauch machen und daher nicht Teil der Betrachtung werden. Im Förderzeitraum von 2012 bis 2021 konnten bundesweit 403 unterschiedliche ÜBS mit einem Gesamtvolumen von 546 Mio. € Fördermittel für 1.388 Förderprojekte durch das BIBB gefördert werden. Diese ÜBS verteilen sich im Wesentlichen auf die Ausbildungsbereiche des Handwerks, der Industrie (einschließlich einer ÜBS aus dem Handel) sowie der Landwirtschaft → **Tabelle A9.5-4**.

Von diesen Projekten entfallen rd. 78 % auf die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten des Handwerks, in dem die überbetriebliche Ausbildung verbindlich geregelt und damit fester Bestandteil der betrieblichen Ausbildungszeit ist, während im selben Zeitraum knapp 20 % den ÜBS im Bereich Industrie zuzuordnen sind. Hierin

Tabelle A9.5-4: **Anzahl geförderter Projekte von 2012 bis 2021 nach Ausbildungsbereichen**

Ausbildungsbereich	Bewilligte Förderprojekte
Handwerk	1.080
Industrie	270
Landwirtschaft	36
Sonstige	2
Insgesamt	**1.388**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2023

eingeschlossen sind auch ÜBS, die im Schwerpunkt ÜBA für die Bauindustrie ausbilden. Weitere ca. 2 % der geförderten Projekte entfallen auf ÜBS der Landwirtschaft und ein lediglich sehr geringer Anteil von ÜBS (unter „sonstige“) bildet für weitere Ausbildungsbereiche, z. B. den Gesundheitssektor, aus.

Es zeichnen sich in den Regionen zum Teil deutliche Unterschiede hinsichtlich der Verteilung der Fördermittel auf die jeweiligen Ausbildungsbereiche ab. Um diese Förderungen auch hinsichtlich ihrer regionalen Verteilung im gesamten Bundesgebiet zu clustern, wurden die geförderten ÜBS zunächst in sechs Regionen aufgeteilt (vgl. Zika/Maier 2015):

- Region Baden-Württemberg: 11,5 % aller geförderten ÜBS,
- Region Bayern: 16 % aller geförderten ÜBS,

- Region Mitte-West mit den Bundesländern Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland: 11,5 % aller geförderten ÜBS,
- Region Nord mit den Bundesländern Niedersachsen und Schleswig-Holstein sowie den Stadtstaaten Bremen und Hamburg: 13 % aller geförderten ÜBS,
- Region Nordrhein-Westfalen: 29 % aller geförderten ÜBS,
- Region Ost mit den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen sowie dem Stadtstaat Berlin: 19 % aller geförderten ÜBS.

Diese Daten verdeutlichen, dass in einigen Regionen die Anzahl der unterschiedlichen Bildungsdienstleister prozentual höher ausfällt, als in anderen Regionen. So vereint bspw. die Region Nordrhein-Westfalen den höchsten Anteil der geförderten ÜBS in ihrem Landesgebiet, während die Region Baden-Württemberg gemeinsam mit der Region Mitte-West den prozentual geringsten Anteilen von geförderten Einrichtungen aufweist.

Innerhalb dieser Regionen gibt es jedoch auch erhebliche Unterschiede in der Verteilung der geförderten ÜBS in Bezug auf ihre organisatorische Zugehörigkeit zu den Ausbildungsbereichen → Tabelle A9.5-5.

Tabelle A9.5-5: **Verteilung der geförderten ÜBS nach Ausbildungsbereichen in den Regionen (Förderungen 2012 bis 2021) in %**

Region	Handwerk	Industrie	Landwirtschaft	Sonstige
	in %	in %	in %	in %
Baden-Württemberg	57	43	0	0
Bayern	84	5	11	0
Mitte-West	70	26	2	2
Nord	69	15	13	2
Nordrhein-Westfalen	81	18	1	0
Ost	42	53	5	0

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2023

Insgesamt überwiegt auch in den regionalen Clustern der Anteil handwerklicher Bildungszentren mit einem Anteil von 68 % an den vom BIBB geförderten 403 Einrichtungen. Dahingegen weisen die Region Baden-Württemberg und die Region Ost einen deutlich höheren Anteil mit 43 % bzw. 53 % an industriell orientierten ÜBS auf. Auch die landwirtschaftlichen ÜBS, die insgesamt eine eher geringere Verteilung im gesamten Bundesgebiet aufweisen, sind jedoch in zwei Regionen – Bayern und Nord – stärker vertreten.

Trotz der unterschiedlichen Verteilung der ÜBS nach Ausbildungsbereichen in den Regionen, welche sich auch in Intensität und Regulierung der ÜBA selbst in den einzelnen Ausbildungsbereichen widerspiegelt, hat dieser „dritte Lernort“ innerhalb des dualen Systems als Ergänzung der betrieblichen Ausbildung gerade für die Fachkräftequalifizierung insgesamt eine große Bedeutung. Die regional orientierte Bildungsdienstleistung für die KMU, die flexibel auf sich im Arbeitsmarkt ergebende Anforderungen an die Qualifizierung von Fachkräften reagieren kann, leistet einen wesentlichen Beitrag für die Fachkräftegewinnung und -sicherung.

(Alexandra Kurz, Christiane Köhlmann-Eckel, Anna Düx)

A 10 Ausbildung und Beschäftigung

A 10.1 Übergänge in Beschäftigung

A 10.1.1 Übernahmeverhalten von Betrieben

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels können Aussagen dazu getroffen werden, wie viele der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen eines Ausbildungsbetriebs in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden.

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für den Zeitraum 2000 bis 2020 zum Indikator Übernahmeverhalten von Betrieben wurden im BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A10.1.1 dargestellt. Über die Ergebnisse zu diesem Indikator wird im Datenreport im Turnus von zwei Jahren berichtet; die nächste Aktualisierung ist für die Ausgabe 2024 geplant. Für Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021 siehe Bennewitz u. a. 2022.

Weitere Standardindikatoren aus dem IAB-Betriebspanel, über die im BIBB-Datenreport im Turnus von zwei Jahren berichtet wird, sind Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben (**vgl. Kapitel A7.2**) sowie betriebliche Weiterbildung und betriebliche Weiterbildungsquote (**vgl. Kapitel B1.2.1**).

(Ute Leber, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg)

A 10.1.2 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung

Berufliche Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Integration ins Erwerbsleben und zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen. 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 Ausbildungsabsolventen die berufliche Übergangsphase junger Menschen mit dualer Ausbildung. Anhand der Beschäftigungsstatistik der BA wird dargestellt, wie groß der Anteil der erfassten Absolventen/-absolventinnen ist, die sich unmittelbar nach der Ausbildung arbeitslos melden. Im Gegensatz dazu steht bei der Analyse mit dem IAB-Betriebspanel (vgl. BIBB-Datenreport 2022, 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 Ausbildungsabsolventen 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**).

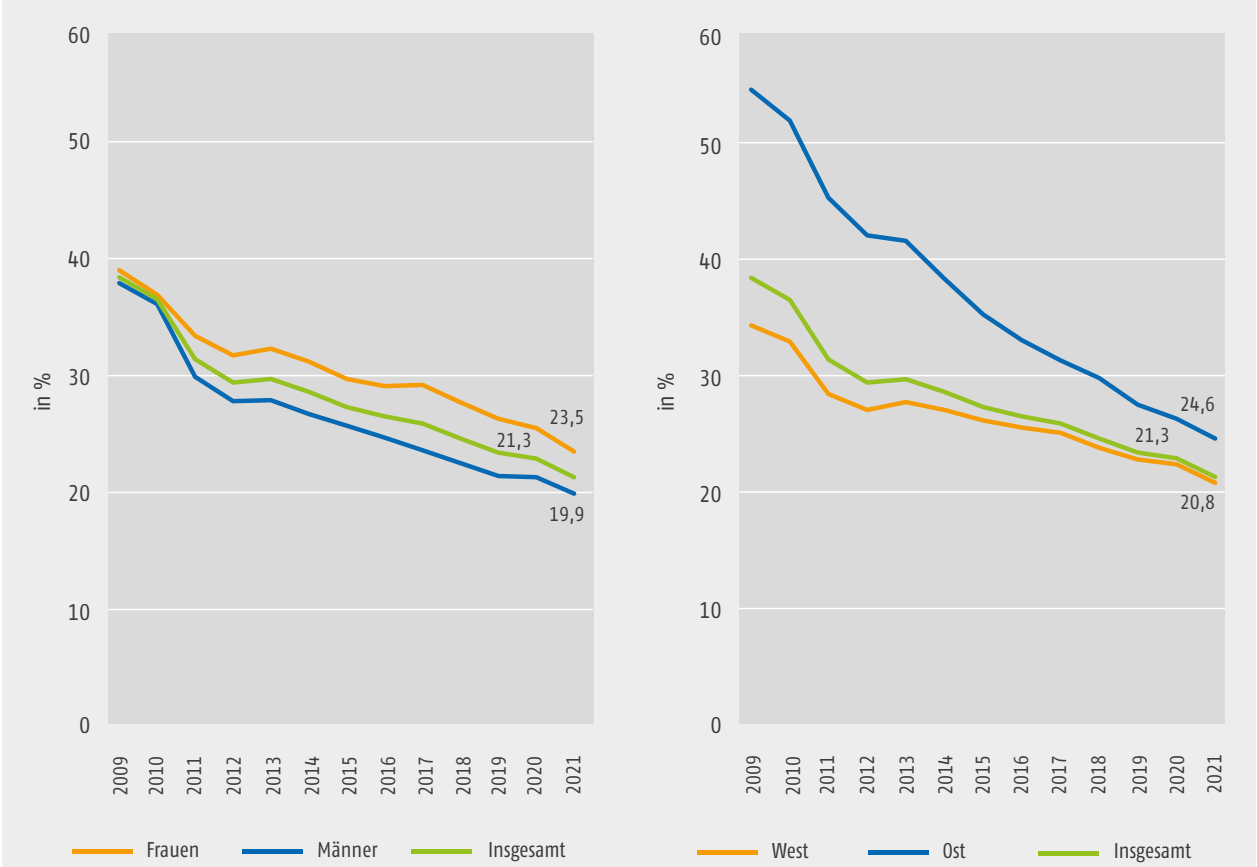
Im Jahr 2021 meldeten sich nach Hochrechnungen, die auf Angaben der BA basieren, rd. 81.000 Personen nach abgeschlossener dualer Ausbildung arbeitslos[246] → **Tabelle A10.1.2-1 Internet**. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Absolventen/Absolventinnen einer dualen Ausbildung (rd. 379.000 Personen) ergibt sich eine Arbeitslosenquote von 21,3 %. Die Arbeitslosenquote ist 2021 im Vergleich zum Vorjahr (22,9 %) erneut gesunken, um 1,6 Prozentpunkte. Damit geht die Arbeitslosigkeit seit 2009, als die Arbeitslosenquote über 17 Prozentpunkte höher war, nahezu kontinuierlich zurück. Sogar 2020 war diese Quote trotz Coronapandemie und ansonsten gegenläufigem Trend zurückgegangen.

Die Arbeitslosenquote im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung, die Sucharbeitslosigkeit einschließt,[247] variierte weiterhin zwischen westdeutschen und ostdeutschen Ländern → **Schaubild A10.1.2-1**. Diese Quote war 2021 in den ostdeutschen Ländern fast vier

246 Zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung kann im Datensatz der BA nicht unterschieden werden.

247 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 2021 (in %)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Prozentpunkte höher als in den westdeutschen (24,6 % zu 20,8 %). Die Differenz zwischen westdeutschen und ostdeutschen Ländern ist im Vergleich zum Vorjahr relativ konstant geblieben und nur um 0,1 Prozentpunkte zurückgegangen. Der Anteil der Arbeitslosen sank 2021 in den westdeutschen Ländern im Vergleich zu 2020 um 1,6 Prozentpunkte, in den ostdeutschen Ländern ging er um 1,7 Prozentpunkte zurück (2020: Ost 26,3 %, West 22,4 %). Seit 2009, als diese Differenz über 20 Prozentpunkte betrug, ist der Unterschied zwischen west- und ostdeutscher Arbeitslosenquote sehr deutlich und relativ kontinuierlich gesunken. Diese Entwicklung stagnierte 2021.

2021 ist bei jungen Frauen (2020: 25,5 %, 2021: 23,5 %) die Arbeitslosenquote ein wenig stärker gesunken als bei jungen Männern (2020: 21,3 %, 2021: 19,9 %) → **Schaubild A10.1.2-1**. Die Arbeitslosenquoten junger Frauen lag 3,6 Prozentpunkte über der Quote der jungen Männer. Seit 2011 lag diese Differenz zwischen ca. vier und fast sechs 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. Aber zumindest seit 2017 (die damalige Differenz betrug 5,6 Prozentpunkte) scheint es eine leicht abnehmende Tendenz zugunsten der jungen Frauen zu geben.

Im Jahr 2021 waren im Westen 19,4 % (2020: 20,8 %) der jungen Männer und 22,9 % (2020: 24,8 %) der jungen Frauen nach dem dualen Ausbildungsabschluss arbeitslos. Im Osten waren es 22,8 % der jungen Männer (2020: 24,0 %) und 27,8 % der jungen Frauen (2020: 30,1 %). Damit zeigt sich der Rückgang der Arbeitslosenquoten nochmals dort am deutlichsten, wo diese Quote am höchsten war: bei weiblichen Fachkräften in Ostdeutschland. Dagegen sank bei männlichen Fachkräften die Arbeitslosenquote in Westdeutschland etwas stärker als in Ostdeutschland → **Tabelle A10.1.2-1 Internet**.

Insgesamt hat sich die Situation 2021 im Vergleich zum Vorjahr nochmals verbessert. In Ostdeutschland ist die

Arbeitslosigkeit kaum stärker zurückgegangen als in Westdeutschland. Die Anteile der Arbeitslosigkeit junger Fachkräfte in Ost und West stagnierten 2021 in den ostdeutschen Ländern auf einem etwas höheren Niveau, haben sich in den Jahren zuvor aber deutlich angenähert. Der Abstand der Arbeitslosenquoten der weiblichen und männlichen Fachkräfte ist im Vergleich zu 2020 leicht gesunken, die Arbeitslosenquoten der jungen Frauen bleiben höher als die der jungen Männer. Die entsprechenden Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern lagen seit 2012 konstant zwischen vier und sechs Prozentpunkten und sind 2021 erstmals seit 2012 wieder unter 4 Prozentpunkte gefallen.

Da die Arbeitslosenquote unmittelbar nach der Ausbildung nur einen kurzen Zeitpunkt abbildet, ist eine zeitlich umfassendere Analyse der Situation junger Fachkräfte am Arbeitsmarkt sinnvoll. Diese wird im folgenden Kapitel vorgenommen.

(Ralf Dorau)

A 10.1.3 Erwerbslosenquoten junger Erwachsener mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen im Vergleich

Bei den in den vorangegangenen Kapiteln genannten Quoten handelt es sich jeweils um eine Momentaufnahme der unmittelbaren Situation nach Abschluss einer dualen Ausbildung und zwar aus Sicht der Betriebe (direkte Übernahme nach Ausbildungsende, **Kapitel A10.1.1**) sowie aus Sicht der ausgebildeten Personen (Arbeitslosmeldung bei der BA, **Kapitel A10.1.2**). Von diesen Ergebnissen sind die Erwerbs- bzw. Arbeitslosenquoten dualer Absolventinnen und Absolventen in mittelfristiger oder langfristiger Perspektive zu unterscheiden. So ergibt sich auf Basis der Daten des Mikrozensus (MZ) für die 18- bis 24-Jährigen, die eine duale Ausbildung abgeschlossen haben, für das Jahr 2021 eine Erwerbslosenquote von 3,6 %. Sie lag damit 0,3 Prozentpunkte unter dem Vorjahresniveau (3,9 %). Vor der Coronapandemie im Jahr 2019 lag die Erwerbslosenquote nach dualer Ausbildung allerdings nur bei 2,9 %, wobei hier die Ergebnisse nur eingeschränkt mit den Jahren vor 2020 vergleichbar sind.[248]

Wenn man die betrachtete Altersspanne auf die 18- bis 34-Jährigen ausweitet, ist es zudem möglich, anhand der Daten des MZ die Erwerbslosenquoten für Personen mit unterschiedlichen Ausbildungsabschlüssen zu berechnen und miteinander zu vergleichen[249] → **Tabelle A10.1.3-1**: Insgesamt sank die Erwerbslosenquote von 5,5 % im Jahr 2020 auf 5,0 % im Jahr 2021. Besonders die Erwerbslosenquote von nicht formal Qualifizierten (**vgl. Kapitel A11**) verringerte sich 2021 deutlich auf 13,0 % (2020: 15,8 %). Im Vergleich dazu fiel die Quote für Personen mit einer dualen Ausbildung sehr viel niedriger aus. Denn mit abgeschlossener dualer Ausbildung lag die Erwerbslosenquote in dieser Altersgruppe im Jahr 2021 bei 3,4 % (2020: 3,5 %). Mit Berufsfachschulabschluss[250] waren es ebenfalls 3,4 % (3,6 % im Vorjahr) und mit einem Meister- oder Technikerabschluss 1,6 % (2020: 1,5 %). Für Personen mit einem Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder einer Promotion ergibt sich für 2021 eine Erwerbslosenquote von 2,6 % (2020: 3,4 %). Damit ging hier die Arbeitslosenquote im Vergleich aller formaler Qualifikationen mit 0,8 Prozentpunkten am deutlichsten zurück, der zwischenzeitliche Anstieg um 1,1 Prozentpunkten im vorangegangenen Jahr war allerdings auch am ausgeprägtesten. Hierbei ist aber zu beachten, 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 2021 die allgemeine Erwerbslosenquote in Deutschland bei 3,3 %, die Arbeitslosenquote aber bei 5,7 %.[251]

Personen mit Fortbildungsabschlüssen (z. B. Meister/-in, Techniker/-in etc., **vgl. Kapitel B4.3, B4.4**), also Abschlüssen, die in der Regel auf einer dualen Berufsausbildung aufbauen, haben derzeit die geringsten Erwerbslosenquoten. 18- bis 34-Jährige mit Berufsfachschulabschluss oder betrieblicher Ausbildung lagen 2021 mit 3,4 % auf gleichem Niveau. Die entsprechenden Quoten

248 Der Mikrozensus wurde 2020 methodisch neugestaltet, weitere Informationen auf **www.destatis.de/mikrozensus2020**. Daher ist ein Vergleich mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich.

249 Die Ausweitung der Altersgruppe ist notwendig, damit ausreichend große Fallzahlen für die einzelnen Ausbildungsabschlüsse vorliegen.

250 Einschließlich Abschluss eines Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung.

251 Siehe Bundesagentur für Arbeit, Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Dezember und Jahr 2021 unter **https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202112/arbeitsmarktberichte/lage-arbeitsmarkt/lage-arbeitsmarkt-d-0-202112-zip.zip?__blob=publicationFile&v=1** (Stand: 07.12.2022)

Tabelle A10.1.3-1: **18- bis 34-Jährige in Privathaushalten nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2021 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote (in %)**

Erwerbsstatus		18- bis 34-Jährige, nicht in Ausbildung und mit gültigen Angaben zum beruflichen Abschluss						
		Insgesamt	davon					
			nicht formal Qualifizierte	formal Qualifizierte				
				zusammen	davon mit höchstem beruflichem Ausbildungsabschluss			
					Lehre im dualen System	Berufsfach-schulabschluss[1]	Meister-/Tech-nikerabschluss[2]	(Verw.) Fach-hochschulab-schluss, Univer-sitätsabschluss, Promotion
Insgesamt	2021	**10.576**	**2.806**	**7.770**	**3.630**	**709**	**1.087**	**2.343**
	2020	**10.548**	**2.477**	**8.071**	**4.004**	**739**	**1.074**	**2.254**
	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	2021	8.641	1.618	7.023	3.257	624	1.003	2.139
	2020	8.631	1.412	7.218	3.573	644	983	2.019
	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	2021	454	242	211	116	22	16	57
	2020	503	265	237	128	24	(15)	71
	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	2021	1.481	945	536	257	64	68	147
	2020	1.415	800	615	302	72	77	165
	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	2021	**5,0%**	**13,0%**	**2,9%**	**3,4%**	**3,4%**	**1,6%**	**2,6%**
	2020	**5,5%**	**15,8%**	**3,2%**	**3,5%**	**3,6%**	**1,5%**	**3,4%**
	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 der Fachschule der DDR sowie Abschluss einer Fach- oder Berufsakademie. Aussagewert insgesamt eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.

Seit **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 2021. Der Mikrozensus wurde 2020 methodisch neugestaltet.

BIBB-Datenreport 2023

von Personen mit Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion lagen wieder etwas darunter. Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass schulische und akademische Berufsabschlüsse nicht nur für andere Berufsbereiche qualifizieren, sondern meist auch mit einer höheren Schulbildung einhergehen.[252]

Insgesamt sanken die Erwerbslosenquoten bei jungen Menschen 2021 und ein Teil des Anstiegs im Jahr 2020 wurde wieder kompensiert. Die Erwerbslosenquoten lagen für alle formal qualifizierten Personen auf einem geringen Niveau; bei nicht formal Qualifizierten hingegen fielen sie wesentlich höher aus.

(Ralf Dorau)

252 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).

A 10.2 Qualifikations- und Berufsprojektionen: Die QuBe-Basisprojektion der siebten Welle

Konzeption und Kontext

Im Herbst 2022 wurde die siebte Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt) veröffentlicht (vgl. Maier u. a. 2022). Dieser Beitrag stellt die Ergebnisse vor. Die QuBe-Basisprojektion zeigt eine Arbeitsmarktentwicklung, die bestehende Trends und Verhaltensweisen in Wirtschaft und Bildungssystem beibehält. Insofern macht sie einen konsistenten Entwicklungspfad sichtbar. Neben der Basisprojektion werden regelmäßig Alternativszenarien modelliert, in welche darüber hinausgehende Annahmen einbezogen werden. Zu solchen Alternativszenarien wie bspw. „MoveOn“ (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A10.2) eröffnet die Basisprojektion einen Vergleichshorizont. Alternativszenarien inkludieren themenspezifische Annahmen. So wurde in „MoveOn“ ein nachhaltiges Mobilitätssystem der Zukunft modelliert und entsprechende Arbeitsmarkteffekte wurden auch im Vergleich zur Basisprojektion herausgearbeitet.

E

BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt)

Die QuBe-Projektionen, welche in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung mbH (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 2019), 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 ist Grundlage für die Projektion der Gesamtwirtschaft. Die Registerdaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (AGB) der BA liefern zusätzliche Informationen zu den Erwerbstätigen nach Beruf und den entsprechend gezahlten Löhnen. Die Ergebnisse werden nach bis zu 141 Berufsgruppen (3-Steller mit zusammengefassten Militärberufen) der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 differenziert.

Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf der Basisprojektion der siebten Projektionswelle. Diese baut auf den Methoden der vorherigen Wellen (vgl. Helmrich/Zika 2010, Maier u. a. 2014; Maier u. a. 2016; Maier u. a. 2018; Maier/Steeg/Zika 2020; Zika u. a. 2012) auf und berück-

sichtigt auch weitere Erneuerungen (vgl. Maier u. a. 2022). In der Basisprojektion wird ein auf der Empirie basiertes Konzept verfolgt: Es werden nur bislang nachweisbare Verhaltensweisen in die Zukunft projiziert. In der Vergangenheit nicht feststellbare Verhaltensänderungen sind somit nicht Teil der Basisprojektion.

Weitere Informationen zum Projekt sind unter **www.qube-projekt.de** und die Ergebnisse im Datenportal E unter **www.qube-data.de** sowie in verschiedenen Dossierreihen E unter **www.qube-dossiers.de** verfügbar.

Neben der Fortschreibung von Trends und Verhaltensweisen berücksichtigt die Basisprojektion in der mittleren Frist indes auch aktuelle Maßnahmen und Verhaltensweisen, wenn ihre Realisierung bzw. ihr Eintreten als äußerst wahrscheinlich angenommen werden kann. Für die siebte Welle betrifft dies insbesondere die wirtschaftlichen Folgen des Krieges in der Ukraine. Hierzu zählen kurzfristig steigende Importpreise für Metalle, für fossile Brennstoffe (Annahme: +80 %) und für Nahrungsmittel (Annahme: +50 %). Voraussichtlich werden diese erst zum Jahr 2030 zurückgegangen sein. Weiterhin wird ein Anstieg des Nettowanderungssaldos im Jahr 2022 um 600.000 Personen und im Jahr 2023 um 150.000 Personen modelliert. Gestiegene Verteidigungsausgaben auf rd. 2 % des Bruttoinlandsproduktes (BIP) und eine beschleunigte Energiewende, wie sie über das „Osterpaket" der Bundesregierung ausgestaltet ist, sind ebenfalls berücksichtigt.

E QuBe-Datenportal

Das QuBe-Datenportal (**www.qube-data.de**) veranschaulicht die Ergebnisse der QuBe-Projektionen und zeigt mögliche Entwicklungspfade von Arbeitsangebot und -nachfrage auf.

Die Ergebnisse der Basisprojektion können differenziert nach 141 Berufsgruppen, 37 Berufshauptgruppen oder nach Qualifikationen (Angebot) bzw. Anforderungsniveaus (Bedarf) für die Jahre 2015 bis 2040 abgerufen werden. Auf der Angebotsseite wird auf der Personenebene die Zahl der Erwerbspersonen und auf der Stundenebene das Arbeitsvolumenpotenzial ausgewiesen. Auf der Nachfrageseite wird der Bedarf an Erwerbstätigen bzw. der Bedarf an Arbeitsvolumen aufgeführt, der für die Produktion der nachgefragten Güter bzw. die Bereitstellung der nachgefragten Dienstleistungen benötigt wird. Auch ist es möglich, die beiden Arbeitsmarktseiten einander gegenüberzustellen. Die Fachkräftesituation im Beruf wird zudem über den Indikator der adjustierten Suchdauer E wiedergegeben.

Die Ergebnisse der interaktiven Datenbankabfragen werden in Tabellen, Diagrammen und Karten dargestellt und können in unterschiedlichen Dateiformaten (SVG, PNG, HTML, CSV) heruntergeladen und weiterverwendet werden.

Ergebnisse des QuBe-Projekts werden in vielfältiger Weise aufbereitet, publiziert und genutzt. Im QuBe-Datenportal E lassen sich Ergebnisdaten über verschiedene Aggregationsebenen abrufen und herunterladen. Weiterhin sind Dossierreihen E erhältlich, welche die Projektionsergebnisse auf diverse Weisen aufschlüsseln.

E QuBe-Dossiers

Im Rahmen des QuBe-Projekts sind verschiedene Dossierreihen entstanden. Die Übersichtsseite **www.qube-dossiers.de** bündelt alle diese Dossierprodukte und bietet sie zum Download an. Aktuell sind die Ergebnisdossiers nach 16 Kompetenzerfordernissen, 16 Bundesländern, 34 Arbeitsmarktregionen und 36 Berufshauptgruppen (ohne Militärberufe) abrufbar. Teilweise sind diese Dossiers für die QuBe-Basisprojektion, teilweise für Szenarien wie die „Digitalisierte Arbeitswelt" im Rahmen des Fachkräftemonitorings für das BMAS entstanden.

Erwartete Bevölkerungsentwicklung

Maßgeblich für die zukünftige Entwicklung der Erwerbspersonen und Erwerbstätigen E ist die Bevölkerungsentwicklung. Sie wird vom QuBe-Projektteam eigenständig projiziert. Die QuBe-Bevölkerungsprojektion unterscheidet neben Alter und Geschlecht auch zwischen Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit (Deutsche) und ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Nichtdeutsche). So ist es möglich, die erheblichen Unterschiede beider Bevölkerungsgruppen bei den Geburtenziffern, dem Wanderungsverhalten und der Erwerbsneigung direkt zu erfassen. Zudem werden sämtliche Wanderungsströme, also Zu- und Abwanderungen vom bzw. ins Ausland, endogen bestimmt. Für das Erwerbsverhalten und somit auch für den Arbeitsmarkt ist neben dem Alter und dem Geschlecht auch die formale Qualifikation entscheidend (vgl. Kalinowski/Mönnig/Söhnlein 2021; Studtrucker u. a. 2022).

E **Erwerbspersonen und Erwerbstätige**

Zu den Erwerbstätigen zählen alle Personen, die als Arbeitnehmer/-innen (Arbeiter/-innen, Angestellte, verbeamtete Personen, geringfügig Beschäftigte, Angehörige der regulären Streitkräfte) oder als Selbstständige bzw. als mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben, unabhängig vom Umfang dieser Tätigkeit. Als erwerbstätige Inländer/-innen werden alle Personen bezeichnet, die erwerbstätig sind und in Deutschland leben (Wohnortkonzept). Erwerbstätige nach dem Inlandskonzept sind alle in Deutschland Erwerbstätigen (Arbeitsortkonzept), unabhängig von ihrem Wohnort.

Erwerbspersonen sind erwerbstätig oder suchen aktiv nach einer Beschäftigung und stehen dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung. Erwerbspersonen sind somit Erwerbstätige und Erwerbslose nach dem Konzept der International Labour Organization (ILO).

Die aktuelle QuBe-Bevölkerungsprojektion für die siebte Projektionswelle berücksichtigt den Bevölkerungsstand zum Jahresende 2021 und projiziert unter Einbezug des Wanderungsgeschehens die darauffolgenden Jahre. Es wird erwartet, dass durch den Angriffskrieg der Russischen Föderation gegen die Ukraine im Jahr 2022 rd. 600.000 Personen und im Jahr 2023 weitere 150.000 Personen nach Abzug von etwaigen Rückkehrbewegungen in Deutschland per Saldo Schutz suchen (vgl. Wolter u. a. 2020; Zika u. a. 2022), insbesondere Frauen und Kinder (vgl. Studtrucker u. a. 2022). Es wird angenommen, dass sich die geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainer nach 2023 genauso verhalten werden, wie die in Deutschland lebenden Nichtdeutschen. Ihr Abwanderungsverhalten wird im Modell getrennt nach Alter und Geschlecht abgebildet.

Dass die Bevölkerung in Deutschland im Jahr 2025 auf rd. 84 Mio. Personen ansteigen wird, zeigt → **Tabelle A10.2-1**. Erst nach 2030 sinkt sie unter 84 Mio. Im Jahr 2040 ist die Bevölkerung mit rd. 82,5 Mio. um 632.000 Personen geringer als im Jahr 2020. Der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und unter 75 Jahren ist hingegen weitaus größer. Sie geht von rd. 62,4 Mio. Personen im Jahr 2021 um rd. 3,48 Mio. Personen auf 58,88 Mio. Personen im Jahr 2040 zurück. Dies ist auf das Ausscheiden der Babyboomer-Generation aus dem Arbeitsleben zurückzuführen. Wie in den Jahren zuvor, wird von einer steigenden Lebenserwartung und einem steigenden Medianalter ausgegangen. Der langfristige Bevölkerungsrückgang bis zum Jahr 2040 wird vor allem durch die Wanderungsgewinne verlangsamt. In der Folge steigt der Anteil Nichtdeutscher an der Bevölkerung von rd. 14,2 % im Jahr 2021 auf rd. 18 % im Jahr 2040.

Arbeitskräfteangebot nach Qualifikationen

Das Arbeitsangebot nach Qualifikationen ergibt sich aus der Zahl der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen, dem inländischen Nettoneuangebot aus dem Bildungssystem und dem Nettoneuangebot aus dem Ausland. Die drei genannten Größen und die Veränderung des Bestandes an Erwerbspersonen nach Qualifikationen illustriert → **Tabelle A10.2-2**.

Bis zum Jahr 2035 steigt die Zahl der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen stetig an. Nach dem Übergang der Babyboomer-Generation ist die Zahl der insgesamt ausscheidenden Personen wieder rückläufig und beträgt im Zeitraum zwischen 2035 und 2040

Tabelle A10.2-1: **Zentrale Kenngrößen der QuBe-Bevölkerungsprojektion in den Jahren 2021 bis 2040**

Jahr	Gesamtbevölkerung	Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (ab 15 und unter 75 Jahren)	Anteil Nichtdeutscher	Zuzüge	Fortzüge	Saldo	Lebenserwartung in Jahren bei Geburt		Medianalter in Jahren	
							weiblich	männlich	weiblich	männlich
	in Mio.	in Mio.	in %	in Mio.	in Mio.	in Mio.	in Mio.	in Mio.	in Mio.	in Mio.
2021	83,20	62,36	14,2	1,33	1,01	0,32	83,66	78,83	47,58	44,09
2025	84,36	62,95	15,5	1,26	0,93	0,33	84,10	79,42	46,95	43,77
2030	84,07	62,21	16,6	1,24	1,10	0,13	84,47	79,98	47,10	43,98
2035	83,35	60,92	17,3	1,26	1,13	0,13	84,77	80,44	47,46	44,45
2040	82,52	58,88	18,0	1,28	1,15	0,13	85,05	80,83	47,79	44,39

Quelle: QuBe-Projekt, Basisprojektion, siebte Welle

Tabelle A10.2-2: **Nettoneuangebot und aus dem Erwerbsleben ausscheidende Personen nach Qualifikationsstufen (ISCED) in den Jahren 2021 bis 2040**

Jahr/Zeitraum	Ohne vollqualifizierenden beruflichen Abschluss (ISCED 010-344)	Mit beruflichem Abschluss (ISCED 351-444, 454)	Aufstiegsfortbildung, Bachelorabschluss oder Diplom (FH) (ISCED 453, 554-655)	Hochschulabschlüsse (ohne Bachelor oder Diplom [FH]) (ISCED 746-844)	In Ausbildung	Insgesamt
Erwerbspersonen insgesamt in 1.000						
2021	5.296	18.667	12.726	5.969	3.652	46.310
2025	5.230	18.580	12.745	6.445	3.751	46.751
2030	4.879	17.905	12.539	6.997	3.831	46.152
2035	4.462	17.231	12.161	7.513	4.004	45.372
2040	4.111	17.053	11.950	8.030	4.046	45.189
Aus dem Erwerbsleben ausscheidende Personen in 1.000						
2022 bis 2025	438	1.997	882	512	-	3.828
2026 bis 2030	604	2.673	1.308	629	-	5.214
2031 bis 2035	615	2.641	1.507	639	-	5.402
2036 bis 2040	571	2.223	1.391	607	-	4.792
2022 bis 2040	2.228	9.535	5.087	2.387	-	19.236
Nettoneuangebot an Erwerbspersonen im Inland in 1.000						
2022 bis 2025	348	2.025	693	630	-	3.697
2026 bis 2030	389	2.324	953	934	-	4.599
2031 bis 2035	391	2.316	953	968	-	4.629
2036 bis 2040	417	2.448	960	975	-	4.800
2022 bis 2040	1.545	9.113	3.559	3.507	-	17.725
Nettoneuangebot an Erwerbspersonen aus dem Ausland in 1.000						
2022 bis 2025	24	-115	207	357	-	473
2026 bis 2030	-136	-326	150	247	-	-65
2031 bis 2035	-194	-349	176	187	-	-180
2036 bis 2040	-196	-403	219	149	-	-232
2022 bis 2040	-502	-1.193	752	940	-	-3

Quelle: QuBe-Projekt, Basisprojektion, siebte Welle

BIBB-Datenreport 2023

rd. 4,8 Mio. Personen. Dieser Rückgang ergibt sich in sämtlichen Qualifikationsstufen. Weiterhin wird deutlich, dass die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Jahrgänge zunehmend einen höheren formalen Qualifikationsabschluss aufweisen.

Für das inländische Nettoneuangebot aus dem Bildungssystem sind neben der Anzahl an Personen im ausbildungsfähigen Alter vor allem die Bildungsbeteiligungs- und Erfolgsquoten nach Geschlecht und Nationalität bedeutsam. Da in der Historie geringere Erfolgsquoten für ausländische Auszubildende und Studierende zu beobachten sind, nimmt mit einer steigenden Anzahl nicht deutscher Auszubildender und Studierender auch die Anzahl an Abgängen ohne voll beruflich qualifizierenden Abschluss aus dem Bildungssystem leicht zu. Sofern sich die Erfolgsquoten der ausländischen Auszubildenden nicht den Erfolgsquoten der Deutschen annähern, wird auch das Angebot an Personen ohne vollqualifizierenden beruflichen Abschluss nur langsam zurückgehen. Die Anzahl an Personen, die mit einem beruflichen Abschluss das Bildungssystem verlassen, nimmt über den Projek-

tionszeitraum leicht zu und bleibt auch relativ zu den übrigen Absolventinnen und Absolventen bedeutend. In beiden Qualifikationsstufen kann das leicht steigende Nettoneuangebot aus dem Bildungssystem jedoch nicht die Anzahl der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen kompensieren. Dies trifft ebenso auf Personen mit Aufstiegsfortbildung, Bachelorabschluss oder Diplom (FH) zu, bei denen rd. 3,6 Mio. bis 2040 neu auf den Arbeitsmarkt strömende Absolventinnen und Absolventen dieser Qualifikationsstufe rd. 5,1 Mio. aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen des gleichen Qualifikationsniveaus gegenüberstehen. Eine Zunahme zeigt sich hingegen bei Personen mit einem Hochschulabschluss (ohne Bachelorabschluss oder Diplom [FH]). Hier werden bis zum Jahr 2040 rd. 3,5 Mio. Personen aus dem Bildungssystem auf den Arbeitsmarkt treten, während nur rd. 2,4 Mio. das Erwerbsleben verlassen.

Insgesamt wird sich die Qualifikationsstruktur des Arbeitsangebotes stabilisieren. Ab dem Jahr 2035 haben rd. 38 % der Erwerbspersonen einen Berufsabschluss (2021: 40 %) und der Anteil Geringqualifizierter sinkt bis zum Jahr 2040 kontinuierlich auf 9 % ab (2021: 11 %). Auch der Anteil an Personen mit Aufstiegsfortbildung, Bachelorabschluss oder Diplom (FH) nimmt auf 26 % im Jahr 2040 ab (2021: 27 %). Während der Anteil an Hochschulabsolventen/-absolventinnen (ohne Bachelorabschluss oder Diplom [FH]) auf 18 % ansteigt (2021: 13 %).

Arbeitskräfteangebot und -nachfrage auf beruflicher Ebene

Wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, zeichnet sich im Bildungssystem ein leicht steigendes Nettoneuangebot von Personen mit einem beruflichen Abschluss ab, dennoch reduziert sich das Fachkräfteangebot aufgrund des Ausscheidens der Babyboomer-Generation aus dem Erwerbsleben. Während die auf den Arbeitsmarkt drängenden Generationen verstärkt in Dienstleistungstätigkeiten qualifiziert sind, sind die ausscheidenden Generationen vergleichsweise häufiger in produzierenden Berufen spezialisiert. Für eine Perspektive auf Passungsfragen können Arbeitskräfteangebot und -nachfrage auf Berufsebene verglichen werden. Allerdings sind Entwicklungen des Angebots und des Bedarfs keineswegs statisch und voneinander unabhängig; es können Austauschprozesse stattfinden.

Auf den Bedarf an Erwerbstätigen in einem Beruf wirkt zuvorderst der branchenspezifische Wandel der Volkswirtschaft. Die Arbeitsplätze einer Branche werden von Personen mit einem spezifischen Mix an Berufen besetzt. Zum einen entscheidet das Wachstum der Branche über den Expansionsbedarf eines bestimmten Berufs, zum anderen kann sich aber auch der Mix an Berufen innerhalb einer Branche über die Zeit verändern. Hierbei nehmen z. B. technologische Veränderungen, aber auch die Lohnentwicklung eines Berufs Einfluss. Die Lohnhöhe steht wiederum mit dem berufsspezifisch zur Verfügung stehenden Angebot an Arbeitskräften in Zusammenhang. So werden bei berufsspezifischen Engpässen Lohnerhöhungen für die entsprechende Tätigkeit gemäß empirisch identifizierter Wirkungsmechanismen modelliert. Die Nachfrage nach Arbeitskräften kann sich in diesen Berufen also verringern, da Produktionskosten insgesamt steigen und Reaktionen der Endnachfrage im In- und Ausland die Folge sind. Weiterhin stellt es für berufsspezifisch qualifizierte Personen einen Anreiz dar, länger in ihrem erlernten Beruf zu verweilen bzw. in diesen zurückzukehren, weil sich die Entlohnungsmöglichkeiten im erlernten Beruf im Vergleich zu den anderen möglichen ausübbaren Berufen erhöhen (vgl. Maier u. a. 2017).

Über 37 Berufshauptgruppen (2-Steller der KldB 2010) und unter Berücksichtigung dieser Austauschprozesse stellt → **Tabelle A10.2-3** die Erwerbstätigen und die Erwerbsperson für die Jahre 2021 bis 2040 gegenüber. Im Ausgangsjahr 2021 übersteigt das Arbeitsangebot (Erwerbspersonen) in allen Berufshauptgruppen den Arbeitsbedarf (Erwerbstätige). In den „Verkehrs- und Logistikberufen (außer Fahrzeugführung)“, den „(Innen-)Ausbauberufen“, der „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“ und den „Reinigungsberufen“ übersteigt das Arbeitsangebot den entsprechenden Bedarf mit jeweils rd. 4,7 % am stärksten. Am knappsten liegt das Arbeitsangebot mit jeweils 1,8 % in „Berufen in Recht und Verwaltung“ und in den „medizinischen Gesundheitsberufen“ über dem entsprechenden Bedarf. In der Projektion wird in zehn von 37 Berufshauptgruppen (33 von 144 Berufsgruppen) die Zahl der zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen bis 2040 nicht ausreichen, um die Nachfrage nach Erwerbstätigen zu befriedigen. Insbesondere im wachsenden Beschäftigungsbereich der sozialen Dienstleistungsbereiche („Medizinische Gesundheitsberufe“ und „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“) würden rechnerisch rd. 216.000 Personen fehlen; ebenso rd. 24.000 Personen in den „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufen“. Ein stark sinkendes Arbeitskräfteangebot führt auch in „Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung“, „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“, „Gebäude- und versorgungstechnische Berufe“, „Verkehrs- und Logistikberufen“, Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten“, „Reinigungsberufen“ und „Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen“ zu einem rechnerischen Mangel an Arbeitskräften, obwohl auch der Arbeitskräftebedarf in den meisten der genannten Berufshauptgruppen zurückgeht. Damit zeigen sich die langfristigen Auswirkungen der aktuellen Besetzungsprobleme am dualen Ausbildungsmarkt, die in vermeintlich unattraktiveren Berufen den Rückgang der

Tabelle A10.2-3: **Erwerbspersonen und Erwerbstätige von 2021 bis 2040 nach Berufshauptgruppen**

Berufshauptgruppe (KldB 2010)		Erwerbstätige			Erwerbspersonen		
		2021	2030	2040	2021	2030	2040
1	Angehörige der regulären Streitkräfte	176	178	175	182	188	187
11	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	568	531	511	583	552	524
12	Gartenbauberufe und Floristik	407	400	387	425	417	399
21	Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	140	123	105	146	133	115
22	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	635	602	563	659	619	563
23	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	386	360	338	400	382	360
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	1.309	1.222	1.129	1.362	1.264	1.153
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2.055	1.954	1.834	2.128	1.996	1.832
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.185	1.152	1.098	1.220	1.176	1.110
27	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.218	1.215	1.189	1.250	1.250	1.221
28	Textil- und Lederberufe	160	146	130	167	157	142
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1.054	1.053	1.019	1.103	1.096	1.036
31	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	413	418	405	422	416	410
32	Hoch- und Tiefbauberufe	768	742	685	804	759	690
33	(Innen-)Ausbauberufe	575	549	504	602	569	512
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.049	1.029	982	1.083	1.032	971
41	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	454	445	430	468	477	473
42	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	72	74	75	74	81	87
43	Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	1.068	1.180	1.280	1.095	1.191	1.257
51	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	2.730	2.722	2.686	2.859	2.782	2.685
52	Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.473	1.498	1.485	1.533	1.493	1.472
53	Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	785	790	778	808	800	785
54	Reinigungsberufe	1.501	1.510	1.479	1.572	1.528	1.445
61	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.263	1.236	1.198	1.294	1.312	1.292
62	Verkaufsberufe	2.923	2.809	2.699	3.034	2.935	2.778
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.241	1.350	1.395	1.296	1.376	1.366
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation	5.573	5.487	5.350	5.708	5.753	5.667
72	Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.671	1.590	1.525	1.703	1.705	1.684
73	Berufe in Recht und Verwaltung	1.878	1.798	1.694	1.912	1.884	1.797
81	Medizinische Gesundheitsberufe	3.406	3.699	3.931	3.468	3.617	3.759
82	Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.299	1.366	1.438	1.340	1.421	1.453
83	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	2.434	2.538	2.556	2.490	2.512	2.512
84	Lehrende und ausbildende Berufe	1.729	1.839	1.878	1.761	1.861	1.986
91	Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	151	159	163	154	155	158
92	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	753	790	822	773	811	840
93	Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	155	149	140	161	166	168
94	Darstellende und unterhaltende Berufe	262	262	267	272	285	299
	Summe	**44.920**	**44.964**	**44.319**	**46.310**	**46.152**	**45.189**

Quelle: QuBe-Projekt, Basisprojektion, siebte Welle

Babyboomer-Generation nicht auffangen können (vgl. Ertl/Maier 2022).

Fachkräfteengpässe

Die zuvor unternommene Gegenüberstellung von Arbeitskräfteangebot und -bedarf auf beruflicher Ebene greift zu kurz, um damit belastbare Aussagen über Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu formulieren. Entsprechende Bilanzierungen lassen außer Acht, dass Personen nicht zwangsläufig in ihrem erlernten Beruf tätig sind. Tatsächlich ergeben sich über die bereits erörterte berufliche Flexibilität Beschäftigungsmöglichkeiten auch außerhalb des erlernten Berufs, zumal bereits klassifikatorische Restriktionen in der Erfassung des erlernten und ausgeübten Berufs einer validen Bilanzierung entgegenstehen können. Ferner wird eine Gegenüberstellung der angebotenen und nachgefragten Arbeitsstunden außen vorgelassen. Gerade in Berufen mit einem hohen Teilzeitanteil besteht bei den Beschäftigten oftmals der Wunsch nach Mehrarbeit. Das Arbeitsangebot mit einer Betrachtung nach Köpfen wird insofern unterschätzt. Schließlich hängt die Beschäftigungssuche von Personen als auch die Rekrutierungschancen von Betrieben von weiteren Nebenbedingungen wie Attraktivität der Arbeitsplätze oder Produktionsprozesse ab, die in einer einfachen Bilanzierung keine Berücksichtigung finden.

Aus diesen Gründen werden seit der sechsten Welle des QuBe-Projekts adjustierte Suchdauern E ausgewiesen. Suchdauern geben die Zeitspannen zwischen Beginn von betrieblichen Personalsuchen und der Entscheidung für eine Person zur Stellenbesetzung an. Sie umfassen jenen Zeitraum, welchen Betriebe aufwenden, um zur Stellenbesetzung geeignete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu finden. Je länger diese andauert, desto höher ist das Risiko, die Stelle schlussendlich nicht zu besetzen. Eine ausführliche Darstellung der Methodik ist Maier/Steeg/Zika 2020 zu entnehmen.

Im Ergebnis wird eine allgemein angespannte Fachkräftesituation aus Betriebssicht deutlich, die sich berufsspezifisch jedoch unterscheidet. In zehn von 36 Berufshauptgruppen bzw. 40 von 140 Berufsgruppen (jeweils ohne Militärberufe) gibt es adjustierte Suchdauern von über 90 Tagen. Dies deutet darauf hin, dass die Suche nach entsprechend qualifizierten Fachkräften häufiger erfolglos ist. Im Durchschnitt über alle Berufe hinweg lag im Jahr 2021 die mittlere adjustierte Suchdauer bei 79 Tagen → **Tabelle A10.2-4**.

E **Adjustierte Suchdauern**

Adjustierte Suchdauern sind eine Maßzahl für die Fachkräftesituation im Beruf. Sie geben den mittleren Aufwand in Tagen wieder, welchen ein Betrieb benötigt, um eine Stelle erfolgreich zu besetzen. Je länger die mittlere adjustierte Suchdauer in einem Beruf ist, desto schwieriger gestaltet sich die Stellenbesetzung. So verdreifacht sich das Risiko eines erfolglosen Suchabbruchs nahezu (Faktor 2,8), wenn sich die Suchdauer um ein Prozent erhöht. Sucht ein Betrieb länger als drei Monate (90 Tage) ist das Risiko, die Stelle nicht zu besetzen, höher, als die Suche erfolgreich zu beenden. Dies zeigen aktuelle Analysen auf Basis von Angaben zu rd. 45.000 erfolgreichen und knapp 9.000 erfolglosen Stellenbesetzungen (ohne Stellen mit Anlerntätigkeiten) aus den IAB-Stellenerhebungen der Jahre 2012 bis 2020. Eine detaillierte Beschreibung des Vorgehens und der Ergebnisse findet sich in Maier/Steeg/Zika 2020.

Die in diesem Sinne angespannteste Rekrutierungssituation für qualifizierte Tätigkeiten ergibt sich für 2021 mit 108 Tagen in „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen“. Weiterhin zeigen sich Engpässe in den „Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufen (103 Tage), in der „Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologie“ (101 Tage) und in „Nicht medizinischen Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufen, Medizintechnik.“ Aufgrund der Verknappung des Arbeitsangebots insgesamt wird sich die Fachkräftesituation in den meisten Berufen langfristig aus Betriebsperspektive weiter verschlechtern. Am stärksten nehmen die Suchdauern mit elf Tagen in „Medizinischen Gesundheitsberufe[n]“ und der „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“ zu. Lediglich in Berufen in „Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung“ und „Recht und Verwaltung“ entspannt sich die Rekrutierungssituation leicht. Hier sinkt die Arbeitskräftenachfrage stärker als das Arbeitskräfteangebot steigt. Für „Reinigungsberufe“ ist, trotz einer fehlenden Anzahl an Personen, die Rekrutierungssituation für qualifizierte Tätigkeiten entspannt. Dies liegt an dem hohen Teilzeitanteil im Beruf und den günstigen Quereinstiegsmöglichkeiten. Die Suchdauer im Jahr 2021 betrug 56 Tage, gefolgt von „Verkehrs- und Logistikberufen (außer Fahrzeugführung)“ (61 Tage). Doch auch hier steigt in Zukunft die adjustierte Suchdauer an. Trotz Arbeitskräfteknappheiten und -überhängen auf der Ebene der Berufshauptgruppen kann sich die berufliche Entwicklung in den untergeordneten Berufsgruppen unterscheiden. Im QuBe-Datenportal E finden sich auch hierzu Ergebnisdaten in feinerer Auflösung.

Tabelle A10.2-4: **Projizierte Veränderung der mittleren Suchdauer für erfolgreiche Stellenbesetzungen von 2021 bis 2040**

Berufshauptgruppen (KldB 2010)	2021	Veränderung der mittleren Suchdauer gegenüber 2021 in Tagen			
		2025	2030	2035	2040
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaft	85	0	1	2	2
12 Gartenbau, Floristik	93	1	3	5	6
21 Rohstoffe, Glas- und Keramikherstellung/-verarbeitung	98	-1	0	1	0
22 Kunststoffherstellung/-verarbeitung, Holzbe-/-verarbeitung	94	2	6	9	10
23 Papier- /Druckberufe, techn. Mediengestaltung	69	0	1	0	0
24 Metallerzeugung/-bearbeitung, Metallbau	99	2	5	7	8
25 Maschinen-, Fahrzeugtechnik	89	2	4	6	6
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	108	2	2	3	3
27 Techn. Forschung, Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung	90	1	1	1	1
28 Textil-, Lederberufe	74	0	0	0	1
29 Lebensmittelherstellung, -verarbeitung	77	4	7	10	11
31 Bauplanung, Architektur, Vermessung	103	4	6	6	5
32 Hoch- und Tiefbauberufe	98	2	5	6	6
33 (Innen-)Ausbauberufe	88	1	2	3	4
34 Gebäude-, Versorgungstechnik	80	1	2	3	3
41 Mathematik, Biologie, Chemie, Physik	78	1	1	1	0
42 Geologie, Geografie, Umweltschutz	84	1	2	3	4
43 Informatik-, Informations-, Kommunikationstechn.	101	3	5	6	8
51 Verkehr und Logistik (außer Fahrzeugführung)	61	2	4	5	5
52 Fahrzeugführung	75	0	0	0	0
53 Schutz, Sicherheit, Überwachung	67	3	5	5	6
54 Reinigungsberufe	56	1	2	2	2
61 Einkauf, Vertrieb, Handel	77	0	0	0	0
62 Verkaufsberufe	69	0	0	1	1
63 Tourismus, Hotel, Gaststätten	75	3	4	5	6
71 Unternehmensführung, -organisation	72	1	1	1	0
72 Finanzdl., Rechnungswesen, Steuerberatung	88	0	-1	-1	-1
73 Recht und Verwaltung	65	0	0	-1	-1
81 Medizinische Gesundheitsberufe	87	4	9	11	11
82 Nicht med. Gesundheit, Körperpflege, Wellness, Medizintechnik	104	1	3	4	5
83 Erziehung, soziale/hausw. Berufe, Theologie	70	1	2	2	1
84 Lehrende und ausbildende Berufe	80	1	2	1	0
91 Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften	66	-1	-1	-2	-3
92 Werbung, Marketing, kaufmänische, redaktionelle Medien	70	1	2	3	3
93 Produktdesign, Kunsthandwerk, Instrumentenbau	80	0	1	1	1
94 Darstellende und unterhaltende Berufe	72	1	2	3	3
Insgesamt	79	1	3	3	4

Quelle: QuBe-Projekt, Basisprojektion, siebte Welle

Kompetenzerfordernisse

Vorangehend sind Fachkräfteengpässe über berufsspezifische adjustierte Suchdauern charakterisiert worden. Berufsbilder sind von Formalisierung geprägt. Berufliche Zertifikate bescheinigen, welche Inhalte in einem formalen Bildungsgang vermittelt worden sind. Aus Warte der Kompetenzorientierung (vgl. Dietzen u. a. 2016) interessieren indes jene Fähigkeiten, über die Individuen tatsächlich verfügen. Der Einbezug von Kompetenzerfordernissen kann Perspektiven auf Engpässe insofern erweitern. Tatsächlich wird Kompetenzvermittlung zunehmend als eine Zielsetzung von Bildung begriffen. Um Bildungsangebote entsprechend vorausschauend organisieren zu können, ist eine Vorhersage nachgefragter Kompetenzen bedeutsam. Vor diesem Hintergrund wurde eine eigene QuBe-Kompetenzklassifikation (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel C3.1) entwickelt. Die QuBe-Kompetenzerfordernisse E ermöglichen nicht zuletzt einen komprimierten Blick auf den Strukturwandel im Zuge der Digitalisierung (vgl. Krebs/Maier 2022).

Die QuBe-Kompetenzklassifikation bildet nicht alle denkbaren fachlichen, sondern zuvorderst überfachliche, am Arbeitsplatz verwendete, Kompetenzen ab (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel C3.1). Aus den Erwerbstätigenbefragungen (ETB) 2011/2012 und 2017/2018 abgeleitet, sind diese modellierten Kompetenzerfordernisse Maßzahlen dafür, wie stark eine Kompetenz in einem spezifischen Beruf gefordert wird. Die Maßzahlen können Werte zwischen 0 (kein Kompetenzerfordernis) bis 1 (sehr hohes Kompetenzerfordernis) erreichen. Das vollständige Spektrum wird i. d. R. nur auf Ebene aller Erwerbstätigen ausgeschöpft. Werden Gruppen, bspw. Berufe, auf einer spezifischen Aggregationsebene betrachtet, verringert sich die Spannbreite der Skala.

Auf Ebene der Ausgangsdatenquelle wird deutlich, dass Kompetenzerfordernisse intellektueller Natur (2.a. bis 2.d.) relativ proportional sowohl mit Anforderungs- als auch Qualifikationsniveau (ISCED) ansteigen. Mit Kompetenzerfordernissen physischer Natur (1.a. bis 1.b.) verhält es sich umgekehrt. Die QuBe-Kompetenzerfordernisse zeigen nicht nur überfachliche, sondern bündeln und abstrahieren in einem gewissen Ausmaß fachliche Anforderungen.

Innerberufliche Veränderungen der QuBe-Kompetenzerfordernisse lassen sich aufgrund klassifikationsspezifischer Limitationen der Ausgangsdatenquelle ETB bisher nicht vorhersagen. Für berufsstrukturbedingte Veränderungen der Kompetenznachfrage gilt dies nicht. Über Berufe und Anforderungsniveaus können die QuBe-Kompetenzerfordernisse in Projektionen angespielt und entsprechend fortgeschrieben werden (vgl. Schneemann u. a. 2021).

E QuBe-Kompetenzerfordernisse

Die QuBe-Kompetenzerfordernisse basieren auf Selbsteinschätzungen von Beschäftigten. Sie werden aus Angaben in den BIBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen (ETB) 2011/2012 und 2017/2018 zu ausgeübten Tätigkeiten, beruflichen Anforderungen und Arbeitsbedingungen abgeleitet.

Die Systematikpositionen der QuBe-Kompetenz sind hierbei an die Task-Klassifikation von Eurofound (vgl. Fernández-Macías u. a. 2016; Fernández-Macías/Bisello 2020) angelehnt.

In Abhängigkeit von der Datengrundlage ETB werden die verschiedenen Systematikpositionen unterschiedlich operationalisiert. Für einen Teil der Kompetenzerfordernisse werden einzelne Ausgangsvariablen als alleinige Annäherung genutzt. Für den anderen Teil der Kompetenzerfordernisse, ebenjene, die mit mehreren Ausgangsvariablen assoziierbar sind, werden alle diese in den jeweiligen Skalen gebündelt. Dies geschieht mittels des dimensionsreduzierenden Verfahrens der polychorischen Hauptkomponentenanalyse (vgl. Kolenikov/Angeles 2004).

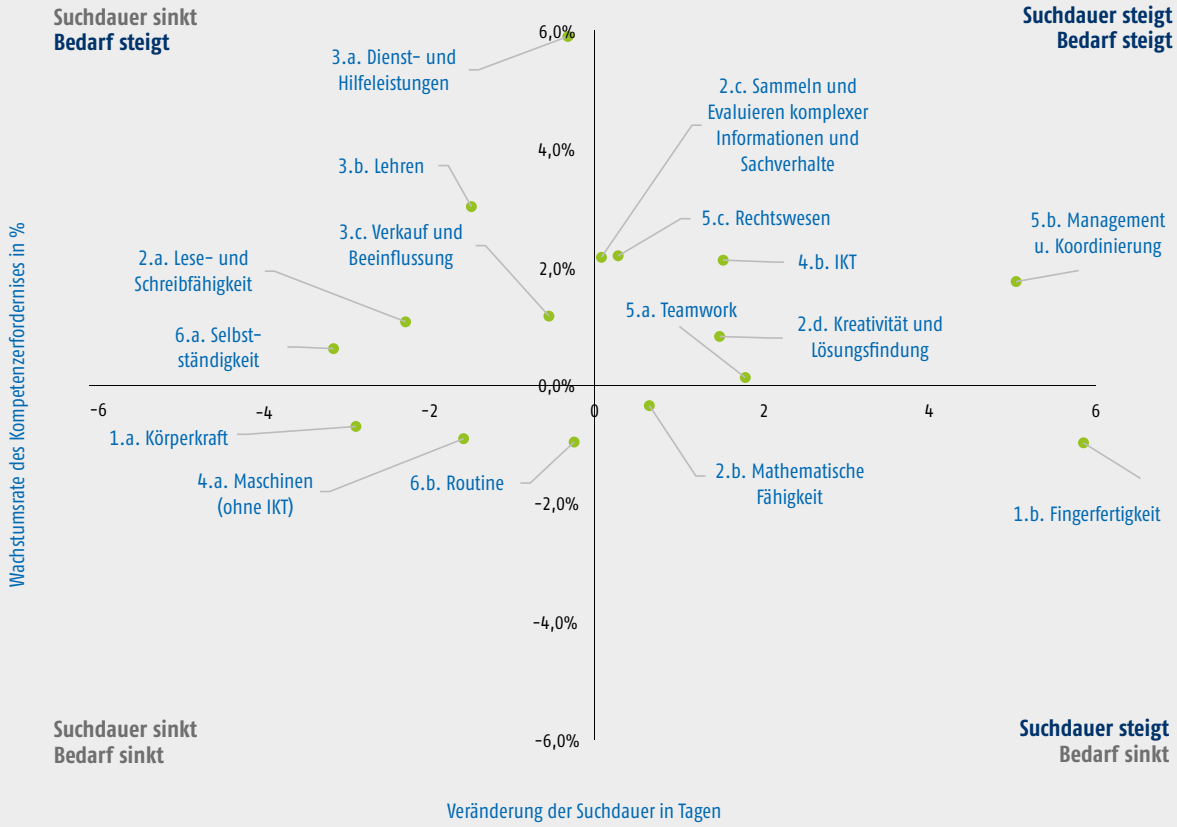
Alle Skalen werden auf die Spannbreite von 0 (keine Kompetenzanforderung im Beruf) bis 1 (sehr hohe Kompetenzanforderung im Beruf) recodiert. In der Betrachtung von Berufen werden Gruppendurchschnitte mit entsprechend geringerer Spannbreite ausgewiesen. Die dargestellten Werte sind Maßzahlen dafür, wie groß ein spezifisches Kompetenzerfordernis in einem gegebenen Beruf ist.

Die exakte Operationalisierung aller Kompetenzerfordernisse mit Daten der Erwerbstätigkeitsbefragungen ist Krebs/Maier 2022 zu entnehmen.

Die QuBe-Basisprojektion der siebten Welle zeigt erneut, dass der Bedarf an höheren Anforderungsniveaus zunehmen wird, weil sich der Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft fortsetzt. Das → **Schaubild A10.2-1** stellt die Wachstumsraten aller Kompetenzerfordernisse im Zusammenhang mit den kompetenzspezifisch ermittelten adjustierten Suchdauerveränderungen zwischen den Jahren 2020 und 2040 grafisch dar. Für letztere wurden Regressionen der Kompetenzerfordernisse auf die Suchdauerveränderungen gerechnet. Somit lässt sich analysieren, wie und welche QuBe-Kompetenzerfordernisse auf die Rekrutierbarkeit von Fachkräften wirken.

Die Projektion von Kompetenzbedarfen und Suchdauerveränderungen über die Berufshauptgruppen mit Anforderungsniveaus eröffnet eine Perspektive auf die Digitalisierung der Arbeitswelt. Nicht nur für Kompetenz-

Schaubild A10.2-1: **Veränderung von Kompetenzbedarf und Fachkräftesituation von 2020 bis 2040**



Quelle: QuBe-Projekt, Basisprojektion, siebte Welle

BIBB-Datenreport 2023

erfordernisse wie „4.b. Informations- und Kommunikationstechnologie“, sondern auch „2.d. Kreativität und Lösungsfindung“ und „5.b. Management und Koordinierung“ steigen sowohl Bedarf als auch Suchdauern, während „1.a. Körperkraft“ und „6.b. Routine“ weniger nachgefragt und leichter rekrutiert werden können. Prominente Rezeptionen von Digitalisierung charakterisieren diese. Insbesondere über die Substituierbarkeit von Routinetätigkeiten (vgl. Autor u. a. 2003; Frey/Osborne 2013). Für „3.a. Dienst- und Hilfeleistungen“ ist indes nach Art der Dienst- und Hilfeleistung zu unterscheiden. Während der Anstieg der adjustierten Suchdauer im Zeitraum von 2020 bis 2040 einem Nachholeffekt an Gastronomieerlebnissen und damit Bewirtung sowie Reinigung, auch im Nachgang an die Folgen der COVID-19-Pandemie (vgl. Mönnig u. a. 2020), geschuldet sein könnte, nehmen Rekrutierungsschwierigkeiten bei den Pflegetätigen durchgehend zu. In Summe verringert sich die adjustierte Suchdauer im Zeitraum von 2030 bis 2040 etwas, dem ansteigenden Bedarf zum Trotz. Auch für „2.b. Mathematische Fähigkeit“ und „1.b. Fingerfertigkeit“ ist eine differenzierende Betrachtung notwendig. Es ist von Bedeutung, an welchem Arbeitsgegenstand und damit in welchem Beruf Mathematik und insbesondere Fingerfertigkeit anzuwenden sind. In der Interpretation bleibt zu beachten: Die auf den Arbeitsmarkt drängenden Generationen sind, wie vorangehend dargestellt, verstärkt in Dienstleistungstätigkeiten qualifiziert, während die ausscheidenden (Babyboomer-)Generationen häufiger auf produzierende Berufe spezialisiert sind und damit häufig Kompetenzen in Mathematik und Fingerfertigkeit am Arbeitsplatz anwenden.

Fazit

Seit vielen Jahren bieten die Projektionen des QuBe-Projekts eine Vorausschau auf künftige Entwicklungen des Arbeitsmarktes. Die Basisprojektion prädiziert eine Arbeitsmarktentwicklung, die bestehende Trends und Verhaltensweisen in Bildungssystem und Ökonomie beibehält. Der Krieg in der Ukraine hat indes zu solchen Brüchen geführt, die zumindest für die jüngere

Vergangenheit historisch beispiellos und nicht zuletzt auch arbeitsmarktrelevant sind. Dies machte dezidierte Annahmen nötig, welche in die nun vorliegende und hier vorgestellte siebte Welle der Basisprojektion und damit auch die QuBe-Welt Eingang gefunden haben.

Im Ergebnis zeigen sich bestehende, teilweise dramatisierende Rekrutierungsschwierigen der Betriebe. Nicht nur, aber insbesondere die demografische Entwicklung sorgt dafür, dass der Arbeitsmarkt auch auf lange Sicht wohl noch ein Arbeitnehmermarkt bleibt. Der prognostizierte Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und unter 75 Jahren ist bemerkenswert. Obschon die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Jahrgänge zunehmend höhere formale Qualifikationsabschlüsse auf der einen Seite aufweisen und auf der anderen Seite leicht zunehmend Personen mit einem beruflichen Abschluss aus dem Bildungssystem ausscheiden und in die Erwerbstätigkeit nachrücken, bleiben für die Fachkraftebene gewisse Disparitäten bestehen. Tatsächlich ist die alsbald ausscheidende Babyboomer-Generation vornehmlich auf Fachkraftniveau ausgebildet. In den Ergebnissen zeigen sich langfristige Auswirkungen der aktuellen Besetzungsprobleme am dualen Ausbildungsmarkt (**vgl. Kapitel A1**). In vorgeblich unattraktiven Ausbildungsberufen kann dieser beschriebene Rückzug der Babyboomer-Generation aus dem Erwerbsleben nicht ausgeglichen werden (vgl. Ertl/Maier 2022). Neben Fragen der dualen Ausbildung sind außerdem jene zusätzlicher Weiterbildungsangebote drängend. Technischer Wandel und Digitalisierung bewirken eine zunehmende Substitution vieler Routinetätigkeiten. Diese Einschätzung findet sich in der Betrachtung der QuBe-Kompetenzerfordernisse bestätigt. Während Kompetenzen wie „6.b Routine“, „1.a. Körperkraft“ und „4.a. Maschinen (ohne IKT)“ im Zeitverlauf einen Bedeutungsverlust erfahren, nehmen Bedarf und Rekrutierungsschwierigkeiten im Besonderen für „4.b. Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)“, aber auch „5.b. Management und Koordinierung“ sowie „2.d. Kreativität und Lösungsfindung“ zu. Dieser Befund ist relevant für die Beantwortung der Frage, welche zukünftigen Aus- und Weiterbildungsangebote arbeitsmarktgerecht sein könnten.

(Bennet Krebs, Christian Schneemann – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

A 10.3 Professionelle IT-Tätigkeiten außerhalb der IT-Kernberufe – Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Computer und die Informationstechnologie (IT) durchdringen die Arbeitswelt immer mehr. 2018 arbeiteten nur 17 % der Erwerbstätigen nicht mit Computern, 2006 lag der Anteil noch bei 24 %.[253] Computerkompetenz wird auch von der Europäischen Kommission (2007) als eine von acht zentralen Schlüsselkompetenzen aufgeführt. IT-Kompetenzen werden in der Erwerbstätigkeit jedoch auf höchst unterschiedlichem Niveau benötigt. Erwerbstätige, die sich hauptberuflich und professionell mit IT beschäftigen, werden in der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) in der Berufshauptgruppe (BHG) 43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe gebündelt.[254] Professionelle IT-Tätigkeiten und speziellere IT-Kompetenzen konzentrieren sich jedoch nicht nur auf diese IT-Spezialisten/-Spezialistinnen (BHG 43), sondern werden auch in anderen Berufen nachgefragt. Die Charakteristik der IT als Schlüsseltechnologie verhindert dabei klare und eindeutige Kategorisierungen (vgl. Dostal 1995).

Die Aufgabenzuschnitte von Fachkräften umfassen heute generell ein größeres Spektrum unterschiedlicher Tätigkeiten und offenere Aufgabenstellungen als früher, sodass sich Fachdisziplinen oftmals überschneiden, z. B. bei erweiterten informationstechnologischen Kenntnissen im Dienstleistungssektor (vgl. Tullius 2011; Seeber/Seifried 2019).[255] Solche Hybridberufe, in denen IT-Kenntnisse einen wichtigen Bestandteil ausmachen, wurden von Dostal (1995) als IT-Mischberufe bezeichnet. Er verortete diese zwischen den IT-Spezialisten/-Spezialistinnen (IT-Kernberufe) und reinen Anwendern/Anwenderinnen (IT-Randberufe), wobei klare Trennlinien zwischen den verschiedenen Typen von IT-Berufen kaum zu ziehen sind. Aktuell entwickeln sich z. B. sowohl in der Printproduktion als auch in der digitalen Produktion immer größere Schnittmengen mit den IT-Berufen (vgl. Krämer 2019) und auch in der Metall- und Elektroindustrie re-

253 Vgl. **www.demowanda.de**

254 Zu den Berufen in der BHG 43 zählen Informatik, IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb, IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation sowie Softwareentwicklung und Programmierung. Die dualen IT-Berufe sind ebenfalls der BHG 43 zugeordnet (Ausnahme IT-System-Elektroniker/-in, BHG 26). Die Berufe der BHG 43 umfassten 2021 2,8 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (siehe **https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html**).

255 Baethge (2004, S.339) nennt die zunehmende Flexibilisierung der Betriebs- und Arbeitsorganisation und die Einbindung der Mitarbeiter/-innen in integrierte Prozesse als Gründe, warum sich die fachliche Eindeutigkeit von Berufsprofilen hin zu hybriden Qualifikationsprofilen öffnet.

agieren die Unternehmen auf den veränderten Qualifikationsbedarf und „bilden Fachkräfte zunehmend ‚hybrid' aus, also an mechanischen, elektro- und informationstechnischen Anforderungen orientiert" (Becker/Spöttl/Windelband 2022, S.22).

Um die Verbreitung und Verortung von sog. IT-Mischberufen abschätzen zu können, wird im Folgenden auf die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018) zurückgegriffen, die repräsentativ für Erwerbstätige in Deutschland ist (gemäß Definition) E. Zu den IT-Mischberufen werden hier Erwerbstätige außerhalb der IT-Kernberufe gezählt, die eine professionelle IT-Tätigkeit ausüben. Im Beitrag wird gezeigt, wie viele Erwerbstätige in Deutschland in IT-Mischberufen tätig sind und in welchen Berufen außerhalb der IT-Kernberufe solche professionelle IT-Tätigkeiten ausgeübt werden. Die Ergebnisse werden differenziert nach vier Komplexitätsgraden (Anforderungsniveau der Tätigkeit) und 14 Berufssegmenten dargestellt 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).

E Operationalisierungen in der ETB 2018

Typus der IT-Tätigkeit

Ein IT-Mischberuf liegt auf Basis der ETB 2018 vor, wenn in Berufen außerhalb der IT-Kernberufe (Informatik- und andere IKT-Berufe, BHG 43) professionelle IT-Tätigkeiten ausgeübt werden. Um diese abzubilden, wurden Erwerbstätige, die zumindest manchmal mit Computern arbeiten, gefragt: „Nutzen Sie Computer ausschließlich als Anwender oder geht Ihre Nutzung über die reine Anwendung hinaus"? Ging die Nutzung über die reine Anwendung hinaus, wurde zudem gefragt: „Welche der folgenden IT-Tätigkeiten üben Sie aus?" „Software entwickeln, programmieren, Systemanalyse"; „IT-Technik oder Hardware entwickeln, produzieren"; „IT-Administration z. B. von Netzwerken, IT-Systemen, Datenbanken, Webservern"; „Webseitengestaltung, -betreuung"; „IT-Beratung, Benutzerbetreuung, Schulung"; „IT-Vertrieb"; „Sonstiges".

Anforderungsniveau der Tätigkeit

Zur Abbildung des Anforderungsniveaus wird auf die fünfte Stelle der KldB 2010 zurückgegriffen (vgl. Wiemer/Schweitzer/Paulus 2011). Es werden vier Komplexitätsgrade unterschieden:

1: Helferniveau: Helfer- und Anlerntätigkeiten,

2: Fachkraftniveau: fachlich ausgerichtete Tätigkeiten,

3: Spezialistenniveau: komplexe Spezialistentätigkeiten, für die in der Regel ein Fortbildungs- oder Bachelorabschluss erforderlich ist und

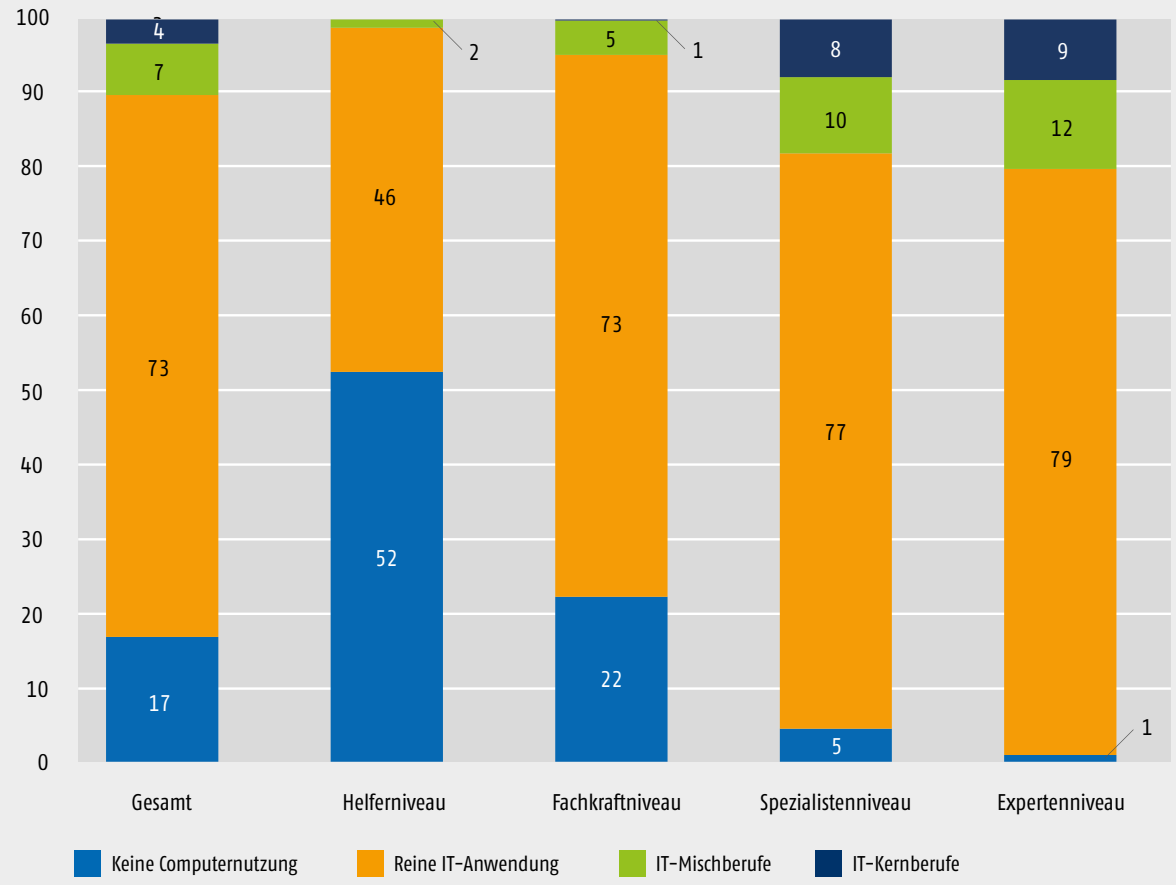
4: Expertenniveau: hochkomplexe Tätigkeiten, für die i. d. R. eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung erforderlich ist.

Berufssegmente

Die ausgeübten Berufe wurden nach der KldB 2010 codiert und können anhand der 37 berufsfachlich homogenen Berufshauptgruppen (BHG) in 14 Berufssegmente zusammengefasst werden (vgl. Matthes/Meinken/Neuhauser 2015).

Die Art der Computernutzung in der Erwerbstätigkeit zur Jahreswende 2017/2018 ist in → **Schaubild A10.3-1** veranschaulicht. Es zeigt zunächst, dass der Anteil der Erwerbstätigen, die in ihrer Berufstätigkeit keinen Computer nutzten (17 %), mit dem Anforderungsniveau der Tätigkeit sinkt (Helferniveau 52 %, Fachkraftniveau 22 %, Spezialistenniveau 5 %, Expertenniveau 1 %). Mit dem Anforderungsniveau der Tätigkeit steigt jedoch nicht nur die Nutzungshäufigkeit von Computern, sondern auch der Komplexitätsgrad der Computernutzung. So steigt der Anteil an IT-Mischberufen von 2 % auf Helferniveau über 5 % auf Fachkraftniveau auf 10 % bzw. 12 % auf Spezialisten- bzw. Expertenniveau (im Durchschnitt arbeiteten 2018 rd. 7 % der Erwerbstätigen, hochgerechnet rd. 2,5 Mio., in einem IT-Mischberuf. IT-Mischberufe (und auch IT-Kernberufe) wurden haupt-

Schaubild A10.3-1: **IT-Kern-, IT-Misch- und IT-Anwenderberufe nach Anforderungsniveau (in %)**



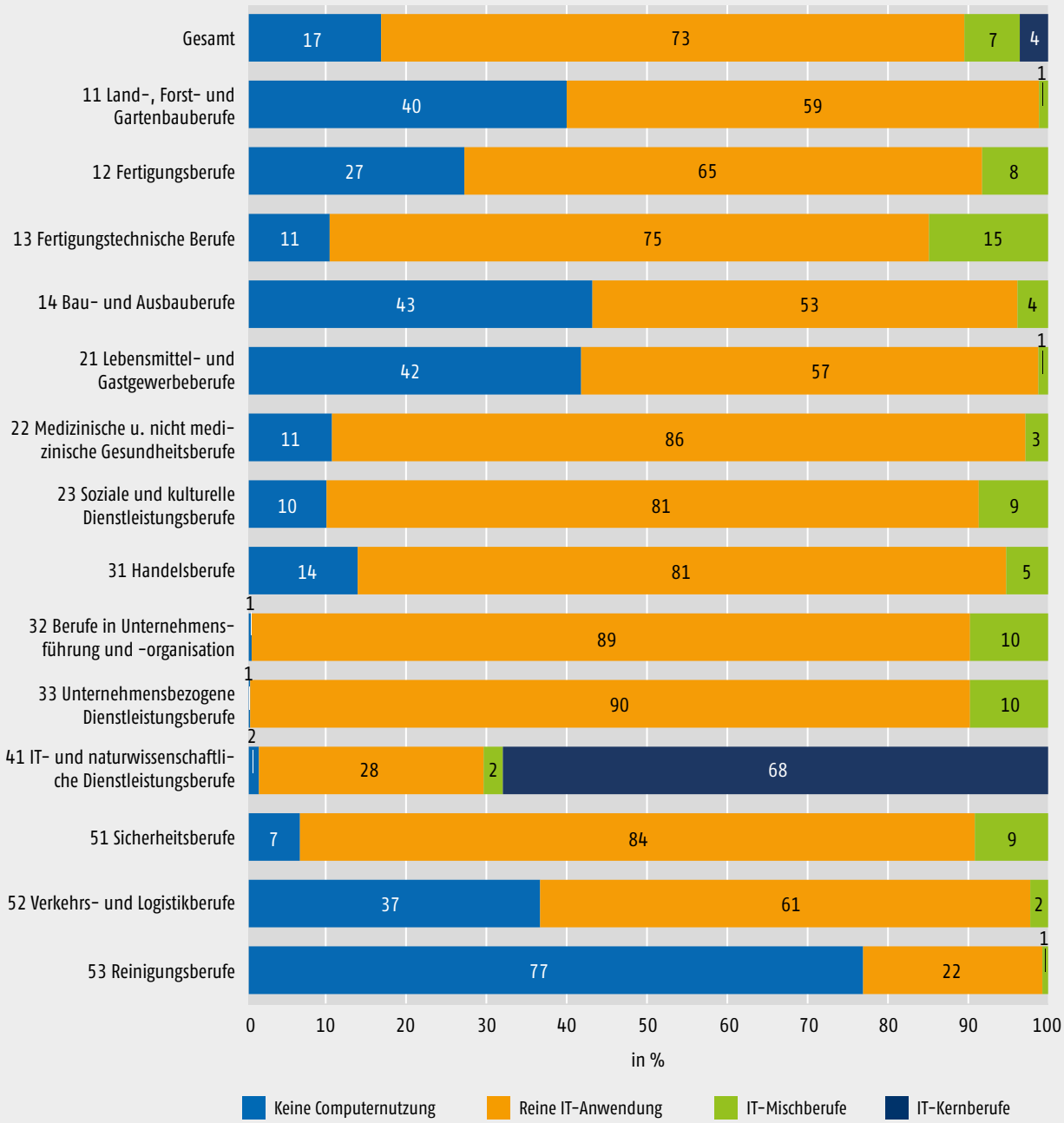
Anm.: IT-Mischberufe sind definiert als Berufe außerhalb der IT-Kernberufe (BHG 43), in denen die Nutzung des Computers über die reine Anwendung hinausgeht.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, doi:10.7803/501.18.1.1.10, gewichtete Angaben BIBB-Datenreport 2023

sächlich auf Spezialisten- und Expertenniveau ausgeübt, also in Tätigkeiten, die i. d. R. eine akademische Ausbildung oder eine berufliche Höherqualifizierung erfordern. Auf diesen beiden Anforderungsniveaus wurden zudem nahezu von allen Erwerbstätigen ein Computer zumindest in der Anwendung genutzt. Auf dem Helferniveau (Einfacharbeitsplätze), für das i. d. R. kein formaler Berufsabschluss erforderlich ist, nutzte rd. die Hälfte der Erwerbstätigen (52 %) keinen Computer am Arbeitsplatz, und 46 % nutzten den Computer als Anwender/-innen. Tätigkeiten auf dem Fachkraftniveau, für die i. d. R. eine Berufsausbildung erforderlich ist, sind dazwischen einzuordnen: rund jede/-r fünfte Erwerbstätige arbeitete überhaupt nicht mit Computern (22 %) und 73 % nutzten den Computer als Anwender/-in. Professionelle IT-Tätigkeiten außerhalb der IT-Kernberufe (IT-Mischberufe) kamen bei 5 % der Erwerbstätigen auf Fachkraftniveau vor, hochgerechnet waren dies rd. 900.000 Erwerbstätige. IT-Kernberufe machten auf Fachkraftniveau nur einen Anteil von einem Prozent der Erwerbstätigen aus.[256]

→ **Schaubild A10.3-2** zeigt, in welchen Berufen außerhalb der IT-Kernberufe professionelle IT-Tätigkeiten hauptsächlich ausgeübt wurden. Solche IT-Mischberufe waren überdurchschnittlich häufig im Berufssegment der fertigungstechnischen Berufe zu finden (15 %). Ein genauerer Blick auf die hier zugeordneten drei Berufshauptgruppen (BHG) zeigt, dass dies insbesondere bei Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen (BHG 26: 21 %) sowie bei technischen Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufen (BHG 27: 19 %) der Fall war (Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe, BHG 25: 9 %). Auch in den Berufssegmenten der Unternehmensführung und -organisation sowie in

256 Auch auf Basis der Daten der BA (vgl. Fußnote oben) sind rd. 1 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Fachkraftniveau in einem IT-Kernberuf (BHG 43) tätig.

Schaubild A10.3-2: **IT-Kern-, IT-Misch- und IT-Anwenderberufe nach Berufssegment (in %)**



Anm.: IT-Mischberufe sind definiert als Berufe außerhalb der IT-Kernberufe (BHG 43), in denen die Nutzung des Computers über die reine Anwendung hinausgeht.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, doi:10.7803/501.18.1.1.10, gewichtete Angaben BIBB-Datenreport 2023

unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen lagen die Anteile mit jeweils 10 % deutlich über dem Durchschnitt (insbesondere Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe, BHG 92: 17 %). IT-Kernberufe (BHG 43) sind ausnahmslos dem Berufssegment der IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe zugeordnet und machten dort einen Anteil von 68 % aus. Die 17 % der Erwerbstätigen über alle Berufe hinweg, die überhaupt nicht mit Computern arbeiteten, verteilten sich ebenfalls nicht gleichmäßig über die Berufssegmente. Überdurchschnittlich hoch lag die Nichtnutzung von Computern in Bau- und Ausbauberufen (43 %), in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (42 %), in Land-, Forst- und Gartenbauberufen (40 %), in Verkehrs- und Logistikberufen (37 %) sowie in Fertigungsberufen (27 %). In den Berufssegmenten

Tabelle A10.3-1: **Art der professionellen IT-Tätigkeiten in IT-Kern- und IT-Mischberufen (in %)**

	IT-Kernberufe (in %)	IT-Mischberufe (in %)					
	Gesamt	**Gesamt**	Fertigungs-technische Berufe	Sonstige Produktions-berufe	Personen-bezogene DL-Berufe	Kaufmännische Berufe	Sonstige DL-Berufe
Software entwickeln, programmieren, Systemanalyse	88	68	81	66	63	65	57
IT-Technik oder Hardware entwickeln, produzieren	16	14	23	21	7	10	11
IT-Administration z. B. von Netzwerken, IT-Systemen, Datenbanken, Webservern	69	51	46	47	55	54	52
Webseitengestaltung, -betreuung	37	36	13	43	50	45	19
IT-Beratung, Benutzerbetreuung, Schulung	78	48	41	35	49	57	44
IT-Vertrieb	18	6	5	3	0	11	3
Sonstiges	24	23	28	26	17	23	20
Anzahl der Nennungen (Median)	3	2	2	2	2	3	2

Anm.: IT-Mischberufe sind definiert als Berufe außerhalb der IT-Kernberufe (BHG 43), in denen die Nutzung des Computers über die reine Anwendung hinausgeht.
DL-Berufe = Dienstleistungsberufe
Kaufmännische DL-Berufe umfassen auch unternehmensbezogene Berufe

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, doi:10.7803/501.18.1.1.10, gewichtete Angaben

BIBB-Datenreport 2023

der Unternehmensführung und -organisation, in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen kam eine Nichtnutzung von Computern so gut wie überhaupt nicht vor, von nahezu allen Erwerbstätigen wurde ein Computer zumindest als Anwender/-in genutzt. Fertigungsberufe scheinen im Hinblick auf die IT-Nutzung zudem relativ heterogen zu sein, betrachtet man den hohen Anteil an IT-Mischberufen in diesem Berufssegment. So fanden sich in der dort zugeordneten BHG 23 (Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung) auch lediglich 7 % der Erwerbstätigen, die keinen Computer nutzten, wohingegen 23 % der Erwerbstätigen der BHG 23 einen IT-Mischberuf ausübten.

Die Fachrichtung der ausgeübten Tätigkeit hängt eng mit deren Komplexitätsgrad zusammen, weshalb ein Teil des (inhaltlichen) Berufseffektes auf das Anforderungsniveau der Tätigkeit zurückgehen könnte. Um das Anforderungsniveau sowie weitere relevante Merkmale[257] gleichzeitig berücksichtigen und zudem prüfen zu können, ob die Unterschiede zwischen den Berufssegmenten signifikant sind, wurde auch ein multivariates logistisches Regressionsmodell geschätzt (hier nicht dargestellt). Dabei zeigte sich, dass die Wahrscheinlichkeit, einen IT-Mischberuf auszuüben, für die drei Berufssegmente „Fertigungstechnische Berufe, Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie Berufe in Unternehmensführung und -organisation signifikant über dem Durchschnitt lag.

Gefragt wurde in der ETB 2018 auch, welche konkreten professionellen IT-Tätigkeiten ausgeübt werden. → **Tabelle A10.3-1** zeigt, dass im Durchschnitt (Median) zwei der sieben möglichen Nennungen angegeben wurden (Erwerbstätige in den IT-Kernberufen gaben im Schnitt drei Tätigkeiten an).[258] Ein Blick auf die konkreten IT-Tätigkeiten in IT-Mischberufen zeigt, dass das Tätigkeitsfeld „Software entwickeln, programmieren, Systemanalyse“ am häufigsten angegeben wurde (68 %), gefolgt von „IT-Administration z. B. von Netzwerken, IT-Systemen, Datenbanken, Webservern“ mit 51 % und „IT-Beratung, Benutzerbetreuung, Schulung“ (48 %). Unterschiede innerhalb der IT-Mischberufe zeigten sich erwartungsgemäß auch zwischen Produktions- und Dienstleistungsberufen bzw. zwischen verschiedenen Berufssektoren. In fertigungstechnischen Berufen stand – vergleichbar zu den IT-Kernberufen – „Software entwickeln, programmieren, Systemanalyse“ mit 81 % an erster Stelle. In kaufmännischen und unternehmensbezogenen IT-Misch-

257 So gilt es das Geschlecht zu kontrollieren, da Frauen auf Basis der ETB 2018 seltener in einem IT-Kern oder IT-Mischberuf tätig waren (6 %) als Männer (15 %), die Berufe aber nach Geschlecht segregiert sind. Auch das Alter ist zu kontrollieren, da jüngere Erwerbstätige häufiger eine professionelle IT-Tätigkeit ausüben als Ältere.

258 Die Zahl der angegebenen IT-Tätigkeiten in den IT-Mischberufen nimmt mit dem Anforderungsniveau der Tätigkeit zu. Auf Fachkraftniveau waren es im Durchschnitt zwei (von sieben) IT-Tätigkeiten. Auf Spezialisten- und Expertenniveau wurden im Schnitt drei Nennungen gemacht.

berufen hatten hingegen, „Webseitengestaltung, -betreuung“ (45 %) und „IT-Beratung, Benutzerbetreuung, Schulung“ (57 %) einen höheren Stellenwert als in fertigungstechnischen Berufen, wobei „Webseitengestaltung, -betreuung“ auch unter den sonstigen Produktionsberufen einen hohen Stellenwert (43 %) hatte, z. B. in der technischen Mediengestaltung.

In der ETB 2018 wurden Computernutzer/-innen auch nach benötigten Kenntnissen gefragt, u. a. danach, ob Grund- oder Fachkenntnisse in PC-Anwendungsprogrammen zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind. Es zeigte sich, dass Erwerbstätige in Mischberufen auch mehrheitlich Fachkenntnisse in PC-Anwendungsprogrammen (72 %) benötigten – in IT-Kernberufen waren es 88 % und bei Erwerbstätigen, die Computer als reine Anwender/-innen nutzen, waren es 38 % (hier nicht dargestellt).

Für die Abschätzung des zukünftigen IT-Qualifikationsbedarfs sollte daher neben der Beschäftigtenentwicklung in den IT-Kernberufen[259] auch auf die Entwicklung hybrider Qualifikationsprofile und damit die Kombination von professionellen IT-Tätigkeiten mit anderen Fachaufgaben geblickt werden.

(Anja Hall)

259 Die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe) zeigen für Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe (BHG 43), dass der Aufwand in Tagen, den Betriebe im Mittel benötigen, um eine Stelle erfolgreich besetzen zu können, 2023 mit 100 Tagen nicht nur weit über dem Durchschnitt von 73 Tagen lag, sondern bis 2040 noch weiter auf 112 Tage ansteigen wird (siehe **https://www.bibb.de/de/qube_datenportal_ergebnisse.php**).

A 10.4 Erwerbstätigkeit und formale Bildungsentscheidungen junger Menschen nach einer Erstausbildung – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Nach einer absolvierten Berufsausbildung stehen jungen Menschen verschiedene formale Bildungswege offen. Zum einen bietet das deutsche Bildungssystem verschiedene Möglichkeiten der formalen Weiterbildung, die zu höherwertigen Bildungsabschlüssen führen und neue Karrierewege eröffnen. Den traditionellen Weg für Personen mit Berufsabschluss stellt eine berufliche Höherqualifizierung dar, wie z. B. die Aufstiegsfortbildung zum/zur Meister/-in oder Techniker/-in (**vgl. Kapitel B4**). Eine alternative Möglichkeit ist eine akademische Höherqualifizierung in Form eines Studiums an einer Fachhochschule oder Universität (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel C2.3.2). Berufliche und akademische Höherqualifizierungen zeichnen sich u. a. durch unterschiedliche Renditen während der späteren Erwerbstätigkeit aus, z. B. hinsichtlich des erzielten Einkommens, der beruflichen Stellung, beruflicher Tätigkeiten und gesundheitlicher Aspekte (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A10.4.2). Zum anderen können sich Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen auch gegen eine formale Höherqualifizierung entscheiden und entweder einer Erwerbstätigkeit im Ausbildungsberuf nachgehen[260] oder eine weitere Berufsausbildung – z. B. in einem anderen Beruf – aufnehmen.

Der Beitrag widmet sich diesen unterschiedlichen Bildungsoptionen und untersucht mögliche Gründe und Motivationen dafür, warum junge Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen sich für bzw. gegen eine Möglichkeit entscheiden. Betrachtet werden junge Menschen, die eine berufliche Erstausbildung im dualen oder schulischen System abgeschlossen haben. Zunächst wird dargestellt, welche Optionen im Anschluss an die Erstausbildung gewählt werden. Der Beitrag soll überdies erste Hinweise darauf liefern, welche Faktoren die Entscheidung für eine bestimmte Bildungsoption beeinflussen können. Dazu werden verschiedene deskriptive Analysen dargestellt, insbesondere mit Blick auf soziostrukturelle Merkmale, objektive und subjektive Merkmale der vorangegangenen Berufsausbildung sowie Einstellungen und Überlegungen hinsichtlich der Zukunftsplanung nach der Erstausbildung. Als Datenquelle dient das Nationale Bildungspanel (NEPS E), das zum einen detaillierte Bildungs- und Erwerbsverläufe bietet, die u. a. die Unterscheidung der untersuchten Bildungs-

260 Während der Erwerbstätigkeit sind auch innerbetriebliche non-formale oder informelle Weiterbildungsoptionen gegeben, die in diesem Beitrag jedoch nicht berücksichtigt werden.

optionen erlauben, und zum anderen eine Vielzahl von Messungen zu ausbildungsbezogenen Merkmalen.

Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS)

Diese Arbeit nutzt Daten des NEPS. Das NEPS wird vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIfBi, Bamberg) in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk durchgeführt. Die hier genutzte NEPS-Teilstudie (Startkohorte 4, Version 12.0.0) umfasst ca. 16.000 Schülerinnen und Schüler, die im Herbst 2010 die neunte Klasse einer allgemeinbildenden Schule in Deutschland besucht haben und fortan (halb-)jährlich befragt wurden (vgl. NEPS-Netzwerk 2021). Weitere Informationen zum NEPS sind in **Kapitel A8.3** und bei Blossfeld & Roßbach (2019) zu finden.

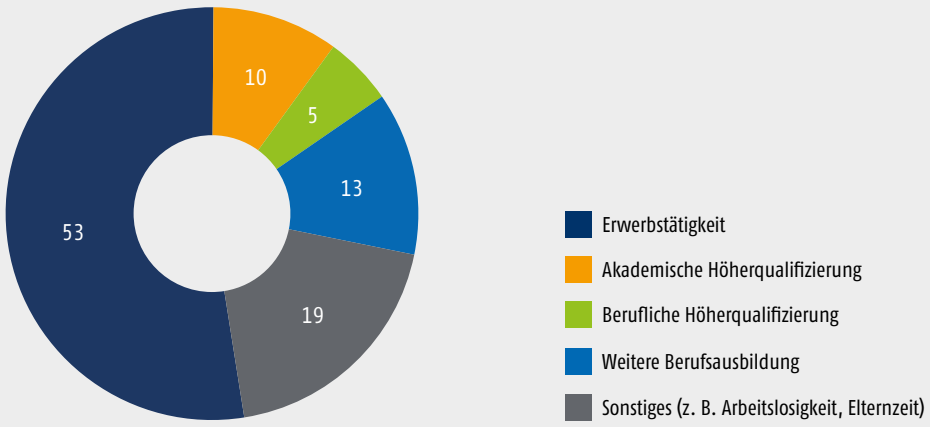
Die dargestellten Befunde beziehen sich auf 3.879 Personen, die eine berufliche Erstausbildung im dualen oder schulischen System absolviert hatten und zum Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses zwischen 18 und 23 Jahren alt waren. Aufgrund der Tatsache, dass die jeweiligen Ausbildungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten absolviert wurden, bezieht sich auch eine Vielzahl der verwendeten Variablen auf unterschiedliche Messzeitpunkte. Die dargestellten Ergebnisse basieren daher auf ungewichteten Daten.

Für die Ermittlung der gewählten Bildungsoption wurden die ersten 36 Monate nach Ausbildungsabschluss berücksichtigt, um auch die Bildungsentscheidungen jener abzubilden, die zunächst einer Erwerbstätigkeit in ihrem Ausbildungsberuf nachgingen. Es wurden fünf Gruppen unterschieden, und zwar Personen,

a) die auch nach 36 Monaten hauptsächlich einer Erwerbstätigkeit von mindestens zehn Wochenstunden nachgegangen sind,
b) die innerhalb der ersten 36 Monate in eine berufliche Höherqualifizierung (z. B. Meister- oder Technikerausbildung, andere Fachschulausbildung oder IHK-Ausbildung) oder
c) eine akademische Höherqualifizierung (in Form eines Bachelor-Studiums) eingemündet sind sowie
d) Personen, die im genannten Zeitraum eine weitere Berufsausbildung (in einem anderen Beruf) aufgenommen haben.
e) Daneben wurden auch Personen identifiziert, die einen anderen Pfad eingeschlagen haben (z. B. Elternzeit, Wehrdienst, Arbeitslosigkeit), in diesem Bericht aber nicht näher betrachtet werden.

In → **Schaubild A10.4-1** wird dargestellt, welche Bildungsoptionen die untersuchten Personen in den ersten 36 Monaten nach Abschluss ihrer beruflichen Erstausbildung gewählt haben. Mehr als die Hälfte verblieb auch nach 36 Monaten noch hauptsächlich in einer Erwerbstätigkeit. Eine akademische Höherqualifizierung in Form eines Bachelorstudiums wurde von etwa 10 % der Befragten begonnen, und damit doppelt so häufig wie eine berufliche Höherqualifizierung, z. B. in Form einer Meister- oder Technikerausbildung (ca. 5 %). Für eine weitere Berufsausbildung ohne Höherqualifizierung z. B. in einem anderen Beruf entschieden sich etwa 13 % der Befragten, während 19 % einen anderen Status aufwiesen, wie z. B. Elternzeit, Arbeitslosigkeit oder Wehrdienst.

Schaubild A10.4-1: **Verbleib in den ersten 36 Monaten nach absolvierter Erstausbildung (in %)**



Quelle: NEPS, Startkohorte 4, doi:10.5157/NEPS:SC4:12.0.0, N=3.879, ungewichtete Angaben; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A10.4-1: **Bildungsentscheidungen nach absolvierter Erstausbildung, sozialstrukturelle Merkmale**

	Erwerbstätigkeit[1]	Akademische Höherqualifizierung[2]	Berufliche Höherqualifizierung[3]	Weitere Berufsausbildung[4]	Sonstige[5]
Höchster Schulabschluss (in %)					
max. Hauptschulabschluss	23	1	11	29	28
Mittlerer Schulabschluss	53 (52,5)	26	68	60	47
(Fach-)Hochschulreife	25	73	22 (21,5)	11	25
Frauenanteil (in %)	42	47	25	59	51
Personen mit Migrationshintergrund (in %)	31	24	23	31	33
Sozialstatus der Eltern (ISEI-Punkte)	46	59	50 (49,5)	46	47
Ausbildung: Abschlussnote	2,5	2,0	2,2	2,4	2,5
N (ungewichtet)	2.041	384	210	495	749

[1] Wochenarbeitszeit von min. zehn Stunden
[2] Akademische Höherqualifizierung (Bachelorstudium an einer Universität, Fachhochschule, Berufs-, Verwaltungs-, Wirtschaftsakademie oder Verwaltungsfachhochschule)
[3] Berufliche Höherqualifizierung (Meister/-in, Techniker/-in, „andere Fachschulausbildung" oder „IHK-Ausbildung"), nur Berufe mit Anforderungsniveau 3 bzw. 4 (laut KldB 2010)
[4] Duale und vollzeitschulische Berufsausbildungen (ohne berufliche Höherqualifizierung), die nach der Erstausbildung aufgenommen wurden.
[5] Sonstiger Status, z. B. Elternzeit, Arbeitslosigkeit, Wehrdienst

Quelle: NEPS, Startkohorte 4, doi:10.5157/NEPS:SC4:12.0.0, N=3.879, ungewichtete Angaben; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

→ **Tabelle A10.4-1** gibt Aufschluss über die sozialstrukturelle Verteilung der untersuchten Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, differenziert nach gewählter Bildungsoption. Das höchste Bildungsniveau wiesen erwartungsgemäß Personen auf, die in eine akademische Höherqualifizierung gemündet sind – über 70 % unter ihnen verfügten über eine (Fach-)Hochschulreife. Bei den Personen in beruflicher Höherqualifizierung überwog mit zwei Dritteln der Anteil an Personen mit einem mittleren Schulabschluss – in etwa genauso viel, wie bei jenen, die eine andere Berufsausbildung begannen. In Erwerbstätigkeit verblieben ebenfalls am häufigsten jene mit mittlerem Schulabschluss (über 50 %); niedrig Qualifizierte und Personen mit (Fach-)Abitur machten hier jeweils etwa ein Viertel aus. Das Geschlechterverhältnis war über die verschiedenen Gruppen hinweg relativ ausgeglichen, wobei Frauen etwas seltener in Erwerbstätigkeit zu bleiben schienen (42 %) und eher eine weitere Berufsausbildung (59 %) wählten. Einzig der Frauenanteil in der beruflichen Höherqualifizierung war mit ungefähr einem Viertel deutlich niedriger als in den übrigen Gruppen. Der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund lag bei beiden Formen der Höherqualifizierung (mit jeweils weniger als einem Viertel) unter dem Stichprobenmittelwert von 30 %. Personen in Erwerbstätigkeit sowie in anderen Ausbildungen wiesen diesbezüglich durchschnittliche Werte auf. Mit Blick auf die soziale Herkunft der Befragten zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den betrachteten Gruppen: Personen in akademischer Höherqualifizierung kamen aus Elternhäusern mit einem deutlich höheren Sozialstatus[261] (59 Punkte auf der ISEI-Skala) im Vergleich zu allen übrigen Gruppen – gefolgt von Personen in beruflicher Höherqualifizierung (50 [s. **Tabelle A10.4-1**] ISEI-Punkte), die trotz des geringeren Niveaus ebenfalls statistisch signifikant höhere Werte aufwiesen als Personen, die in Erwerbstätigkeit verblieben oder in eine weitere Berufsausbildung mündeten (jeweils 46 ISEI-Punkte). Ein ähnliches Verhältnis zeigt sich, wenn man die Abschlussnoten während der beruflichen Erstausbildung betrachtet: Personen in akademischer Höherqualifizierung hatten ihre vorangegangene Berufsausbildung am besten abgeschlossen (Durchschnittsnote: 2,0), gefolgt von jenen in beruflicher Höherqualifizierung (2,2). Erwerbstätige und Personen, die sich für eine weitere Ausbildung entschlossen, hatten im Vergleich dazu die schlechtesten Abschlussnoten (2,4 bzw. 2,5).

Im Folgenden wird dargestellt, wie bestimmte objektive und subjektive Merkmale der beruflichen Erstausbildung mit der gewählten Bildungsoption zusammenhängen. → **Tabelle A10.4-2** fokussiert zunächst ein zentrales objektives Merkmal, und zwar den Berufssektor, in dem die Erstausbildung absolviert wurde. Die Teilnehmer/-innen an beruflicher Höherqualifizierung setzen sich dabei zum überwiegenden Teil aus Personen zusammen, die eine Erstausbildung in einem Produktionsberuf absolviert hatten (66 %). Dieser Anteil ist doppelt so groß wie bei Personen in akademischer Höherqualifizierung, die ihre Berufsausbildung zum größten Teil im kaufmän-

261 Gemessen wurde jeweils das Elternteil mit dem höchsten Wert auf der ISEI-Skala.

Tabelle A10.4-2: **Bildungsentscheidungen nach absolvierter Erstausbildung, differenziert nach Berufssektor (S1 bis S5) des Ausbildungsberufs (in %)**

	Erwerbstätigkeit[1]	Akademische Höherqualifizierung[2]	Berufliche Höherqualifizierung[3]	Weitere Berufsausbildung[4]	Sonstige[5]
	in %	in %	in %	in %	in %
S1 Produktionsberufe	37	30	66	23	27
S2 Personenbezogene DL	24	18	10	53	39
S3 Kaufmännische und unternehmensbezogene DL	29	42	18	18	25
S4 IT- und naturwissenschaftliche DL	4	8	5	3	5
S5 Sonstige wirtschaftliche DL	6	2	2	3	4
	100	100	100	100	100
N (ungewichtet)	2.041	384	210	495	749

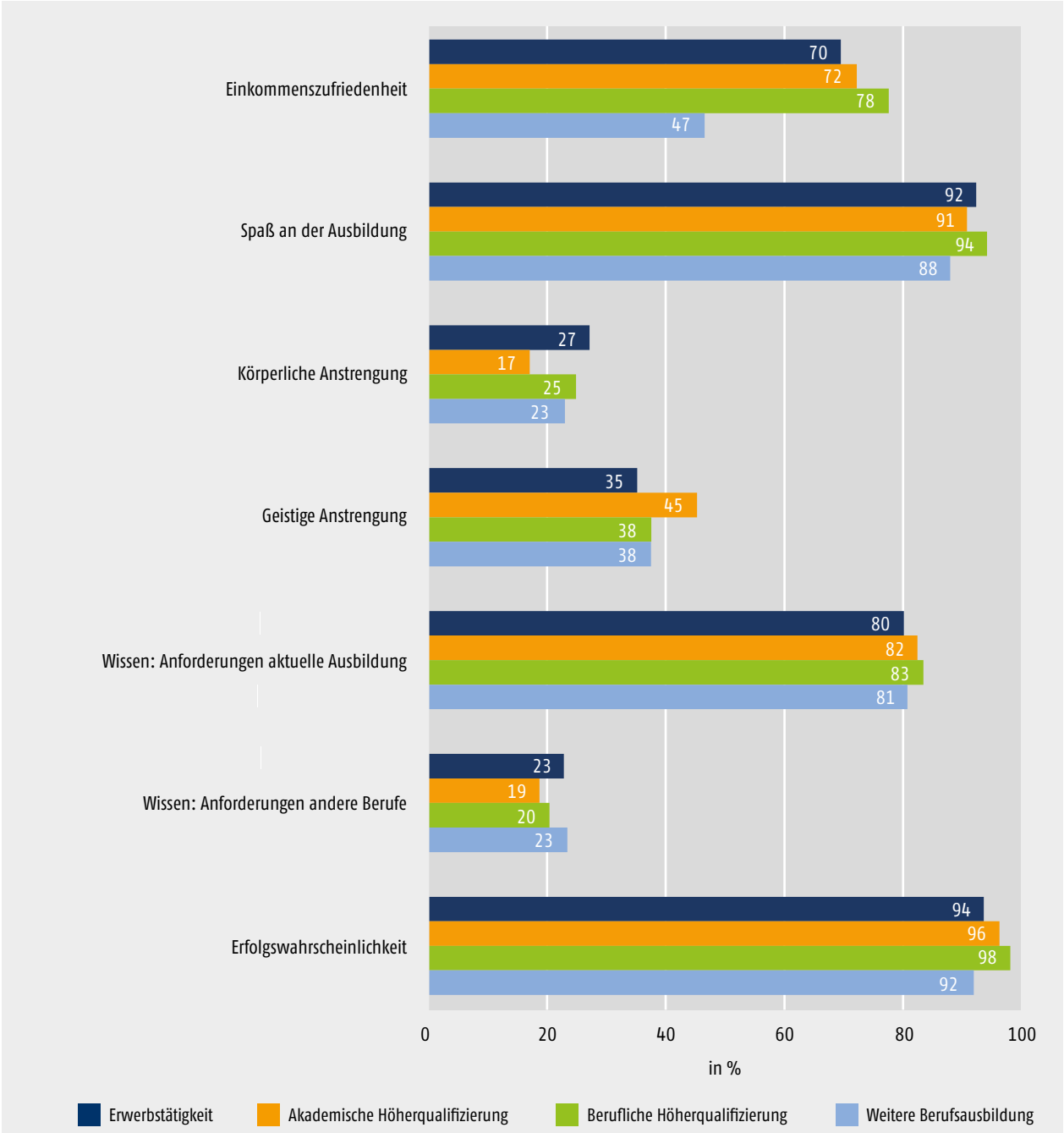
[1] Wochenarbeitszeit von min. zehn Stunden
[2] Akademische Höherqualifizierung (Bachelorstudium an einer Universität, Fachhochschule, Berufs-, Verwaltungs-, Wirtschaftsakademie oder Verwaltungsfachhochschule)
[3] Berufliche Höherqualifizierung (Meister/-in, Techniker/-in, „andere Fachschulausbildung“ oder „IHK-Ausbildung“), nur Berufe mit Anforderungsniveau 3 bzw. 4 (laut KldB 2010)
[4] Duale und vollzeitschulische Berufsausbildungen (ohne berufliche Höherqualifizierung), die nach der Erstausbildung aufgenommen wurden.
[5] Sonstiger Status, z. B. Elternzeit, Arbeitslosigkeit, Wehrdienst
DL = Dienstleistungsberufe
Quelle: NEPS, Startkohorte 4, doi:10.5157/NEPS:SC4:12.0.0, N=3.879, ungewichtete Angaben; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

nischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungssektor (42 %) und nur zu 30 % in Produktionsberufen abgeschlossen hatten. Auffällig ist überdies, dass die Mehrheit der Personen, die eine weitere Berufsausbildung aufnahmen (53 %) einen Erstausbildungsabschluss in einem personenbezogenen Dienstleistungsberuf aufwiesen. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen aus diesem Sektor häufiger unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen oder Zukunftsaussichten in ihrem erlernten Beruf sind und deshalb auf Ausbildungsberufe in anderen Sektoren ausweichen. Dafür spricht auch das vergleichsweise hohe Risiko einer vorzeitigen Ausbildungsbeendigung in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (**vgl. Kapitel A8.3**).

Da auch die persönlichen Erfahrungen und Einstellungen in Bezug auf die berufliche Erstausbildung prägend für anschließende Bildungsentscheidungen sein können, wurden zudem subjektive Faktoren untersucht, die sich darauf beziehen, wie die Befragten bestimmte Ausbildungsmerkmale eingeschätzt haben. Alle Befragten wurden nach Abschluss ihrer Erstausbildung gebeten, auf einer elfstufigen Skala anzugeben (0: ganz und gar unzufrieden; 10: ganz und gar zufrieden), wie zufrieden sie insgesamt mit ihrer Ausbildung waren. Dabei fällt auf, dass Personen in beruflicher Höherqualifizierung ihre Erstausbildung signifikant positiver bewerteten als die übrigen Gruppen (Mittelwert: 7,8 gegenüber jeweils 7,4 bei Personen in Erwerbstätigkeit und akademischer Höherqualifizierung). Aus → **Schaubild A10.4-2**, dem weitere subjektive Bewertungen der Erstausbildung zu entnehmen sind, wird deutlich, dass Personen in beruflicher Höherqualifizierung auch am häufigsten angaben, mit ihrem Einkommen während ihrer Erstausbildung zufrieden zu sein (78 %) – signifikant häufiger als Personen in akademischer Höherqualifizierung (72 %) und jene, die in Erwerbstätigkeit verblieben sind (70 %). Personen, die eine weitere Ausbildung begonnen haben, gaben deutlich seltener an, während der Erstausbildung mit ihrem Einkommen zufrieden zu sein (47 %). Hinsichtlich der Frage, ob ihnen die Erstausbildung Spaß gemacht hat, finden sich bei den Befragten nur kleinere Unterschiede. Einzig Personen, die eine weitere Berufsausbildung anschlossen, gaben im Vergleich zu den übrigen Gruppen am seltensten an, Spaß an der Ausbildung gehabt zu haben (88 %). Mit Blick auf die Bewertung des Anforderungsniveaus der Erstausbildung zeigen die Ergebnisse, dass Personen in akademischer Höherqualifizierung ihre Ausbildung als weniger körperlich anstrengend und eher geistig fordernd ansahen. Dies hängt vermutlich mit dem Berufssektor zusammen, haben diese Personen doch überwiegend eine Erstausbildung im kaufmännischen und unternehmensbezogenen Sektor absolviert, in dem dieses Anforderungsprofil tendenziell häufiger anzutreffen ist als beispielsweise in Produktionsberufen. Überdies sollten die Befragten während ihrer Erstausbildung einschätzen, wie gut sie um die Anforderungen wissen, die für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung erfüllt werden müssen. Hierbei schätzten vier Fünftel der Befragten ihren Informationsstand als „eher gut“ bis „sehr gut“ ein, unabhängig davon, welche Bildungsoption sie

Schaubild A10.4-2: **Bewertungen der Erstausbildung, differenziert nach Bildungsentscheidung (Zustimmung in %)**



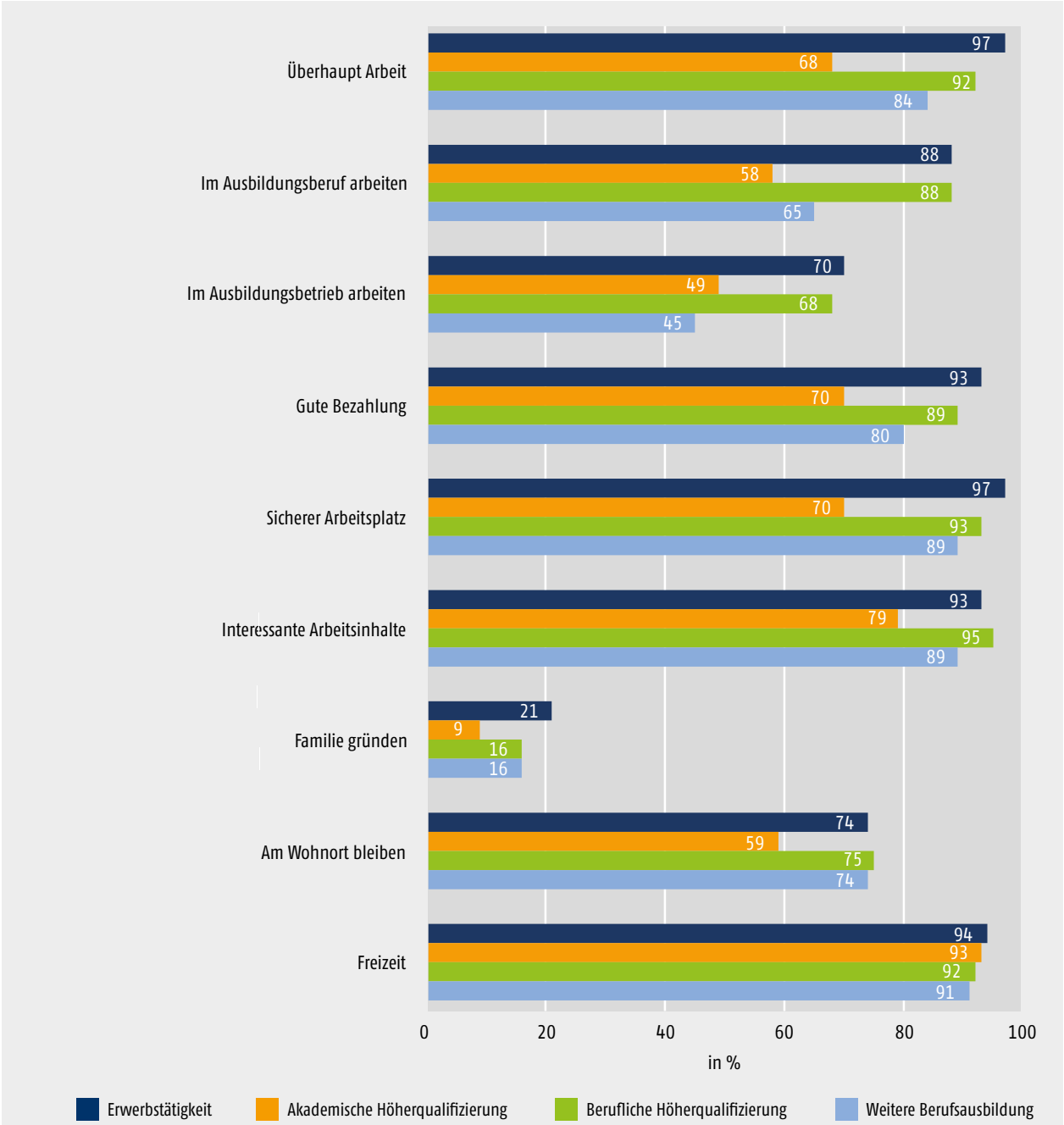
Anm.: Die Messungen beziehen sich auf die letztgenannten Angaben während der beruflichen Erstausbildung. Die aufgeführten Variablen wurden jeweils auf einer fünfstufigen Skala gemessen; die angegebenen Werte geben den Gesamtanteil der beiden höchsten Kategorien an (z. B. „trifft eher zu" und „trifft völlig zu").

Quelle: NEPS, Startkohorte 4, doi:10.5157/NEPS:SC4:12.0.0, N=3.879, ungewichtete Angaben; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

nach der Erstausbildung gewählt hatten. Gefragt nach den entsprechenden Anforderungen in *anderen* Ausbildungsberufen gaben alle Gruppen deutlich seltener an, über entsprechende Informationen zu verfügen. Schließlich fällt auf, dass Personen in akademischer und beruflicher Höherqualifizierung verglichen mit den anderen Gruppen eine höhere Wahrscheinlichkeit sahen, ihre Erstausbildung erfolgreich abzuschließen (96 % bzw. 98 %). Der Unterschied wird deutlicher, wenn man die Antwortmöglichkeiten „eher wahrscheinlich" und „sehr

Schaubild A10.4-3: **Wichtigkeit von Überlegungen nach der Erstausbildung, differenziert nach Bildungsentscheidung (Angaben in %)**



Anm.: Die Variablen wurden nach Abschluss der Erstausbildung erfragt und jeweils auf einer vierstufigen Skala gemessen; die angegebenen Werte geben den Gesamtanteil der beiden höchsten Kategorien an („eher wichtig“ und „sehr wichtig“).

Quelle: NEPS, Startkohorte 4, doi:10.5157/NEPS:SC4:12.0.0, N=3.879; ungewichtete Angaben; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

wahrscheinlich“ differenziert: Personen in akademischer Höherqualifizierung schätzten ihren Ausbildungserfolg zu 72 % als „sehr wahrscheinlich“ ein (Personen in beruflicher Höherqualifizierung zu 63 %), während es bei den in Erwerbstätigkeit verbliebenen Personen und jenen in einer weiteren Berufsausbildung jeweils lediglich ungefähr 50 % waren. Dies lässt vermuten, dass Personen in akademischer oder beruflicher Höherqualifizierung mit einer hohen Motivation an die Erstausbildung heran-

gegangen sind und ihre jeweiligen Weiterbildungswege möglicherweise bereits frühzeitig geplant haben.

Um Hinweise auf die Motivationen zu erhalten, die mit bestimmten Bildungsentscheidungen verbunden sind, ist es aufschlussreich zu betrachten, welche Einstellungen und Überlegungen für die Befragten nach Abschluss ihrer Erstausbildung besonders relevant waren → **Schaubild A10.4-3**. Insgesamt zeigt sich, dass Personen in beruflicher Höherqualifizierung und jene, die in Erwerbstätigkeit verblieben, grundsätzlich ähnliche Präferenzen aufwiesen, die sich insbesondere von Personen in akademischer Höherqualifizierung signifikant unterschieden. Im Einzelnen war es Personen in Erwerbstätigkeit und in beruflicher Höherqualifizierung besonders wichtig, nach der Erstausbildung überhaupt einer Erwerbsarbeit nachzugehen (97 % bzw. 92 %), während Personen in akademischer Höherqualifizierung diesen Aspekt am seltensten nannten (68 %). Ein ähnliches Muster zeigt sich für die Fragen danach, ob man nach der Erstausbildung im Ausbildungsberuf bzw. -betrieb weiterarbeiten wollte. Dies legt die Interpretation nahe, dass eine berufliche Höherqualifizierung bzw. ein Verbleiben in Erwerbstätigkeit insbesondere von jenen gewählt werden, die sich mit ihrem Ausbildungsberuf und -betrieb verbunden fühlen, während dies für Personen in akademischer Höherqualifizierung (und auch für jene, die eine andere Berufsausbildung aufnehmen) weniger relevant ist.

Überdies legten Personen in beruflicher Höherqualifizierung sowie jene, die in Erwerbstätigkeit verblieben, (mit Anteilswerten von jeweils nahezu über 90 %) viel Wert auf eine gut bezahlte Arbeit sowie einen sicheren Arbeitsplatz nach der Erstausbildung. Für Personen in akademischer Höherqualifizierung spielten diese Aspekte hingegen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle (jeweils ca. 70 %). Dies spricht dafür, dass Personen in akademischer Höherqualifizierung bereits den Wechsel des Bildungskontexts einkalkuliert hatten und die potenziell „schlechteren" Lebensumstände in Kauf nahmen, die mit einem Studium einhergehen (weniger Bezahlung, unsicherer Arbeitsplatz). Interessante Arbeitsinhalte waren ebenfalls vor allem für Personen in beruflicher Höherqualifizierung bzw. in Erwerbstätigkeit wichtig (jeweils über 90 %). Personen in akademischer Höherqualifizierung gaben dies deutlich seltener an, was möglicherweise dadurch zu erklären ist, dass diese Gruppe das Studium schon länger geplant hatte und sie den Inhalten einer anschließenden Erwerbstätigkeit daher keine große Bedeutung zuschrieb. Auch in Bezug auf Aspekte des Privatlebens zeigten sich zum Teil ähnliche Muster. Personen in akademischer Höherqualifizierung äußerten sowohl eine deutlich geringere Familienorientierung als auch eine geringere Bindung zum aktuellen Wohnort verglichen mit den übrigen Untersuchungsgruppen. Genügend Freizeit für Familie, Freunde und Hobbys zu haben war hingegen für alle Gruppen gleichermaßen wichtig.

Fazit

Die dargestellten Analysen der NEPS-Daten konnten erste Hinweise darauf geben, weshalb sich junge Menschen nach Abschluss einer beruflichen Ausbildung für oder gegen bestimmte formale Bildungsoptionen entscheiden. So werden Höherqualifizierungen allgemein am ehesten von Personen mit höheren Schulabschlüssen, höherem Sozialstatus und guten Abschlussnoten aufgenommen. Eine akademische Höherqualifizierung wird möglicherweise schon vor oder während der Erstausbildung geplant und der Wechsel des Bildungskontextes (mitsamt möglicher kurzfristiger Nachteile) in Kauf genommen. Eine berufliche Höherqualifizierung wird hingegen meist von jenen gewählt, die sich dem ursprünglichen Ausbildungskontext verbunden fühlen und z. B. besonders zufrieden mit ihrer Erstausbildung waren und es wichtig fanden, weiterhin im Ausbildungsbetrieb zu arbeiten. Personen, die hingegen unzufrieden mit ihrer Erstausbildung waren (Einkommen, Spaß, Arbeitsbedingungen), entscheiden sich häufiger für eine weitere Ausbildung, z. B. in einem anderen Beruf. In Bezug auf berufliche und private Präferenzen fanden sich zwischen Personen in beruflicher Höherqualifizierung und jenen, die in Erwerbstätigkeit verbleiben, deutliche Parallelen. Zukünftige Forschung sollte mit Blick auf die relativ große Gruppe der Erwerbstätigen ohne formale Höherqualifizierung prüfen, inwiefern diese möglicherweise eher innerbetriebliche (non-formale und informelle) Entwicklungs- und Karrierewege einschlagen, die parallel zu etablierten beruflichen Aufstiegspfaden verlaufen und teilweise in Konkurrenz zu diesen stehen.

(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 20,6 %, während insgesamt nur 5,7 % aller Personen in Deutschland arbeitslos waren (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022a). Des Weiteren verdienen sie im Durchschnitt deutlich weniger als Beschäftigte mit Berufsausbildung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022b). 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[262], 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.

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 unter anderem Merkmale zur Person (z. B. Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit), den Familien- und Haushaltszusammenhang sowie darüber hinaus die Merkmale Haupt- und Nebenwohnung, Erwerbstätigkeit, Arbeitssuche, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit, Schüler/-in, Student/-in, allgemeiner und beruflicher Ausbildungsabschluss.

Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab 2017 nur noch auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten erhältlich. Ergebnisse für frühere Jahre wurden hieraufhin angepasst und unterscheiden sich von den Ergebnissen in früheren Datenreporten (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A11). Die Ergebnisse basieren auf den Daten des Zensus 2011.

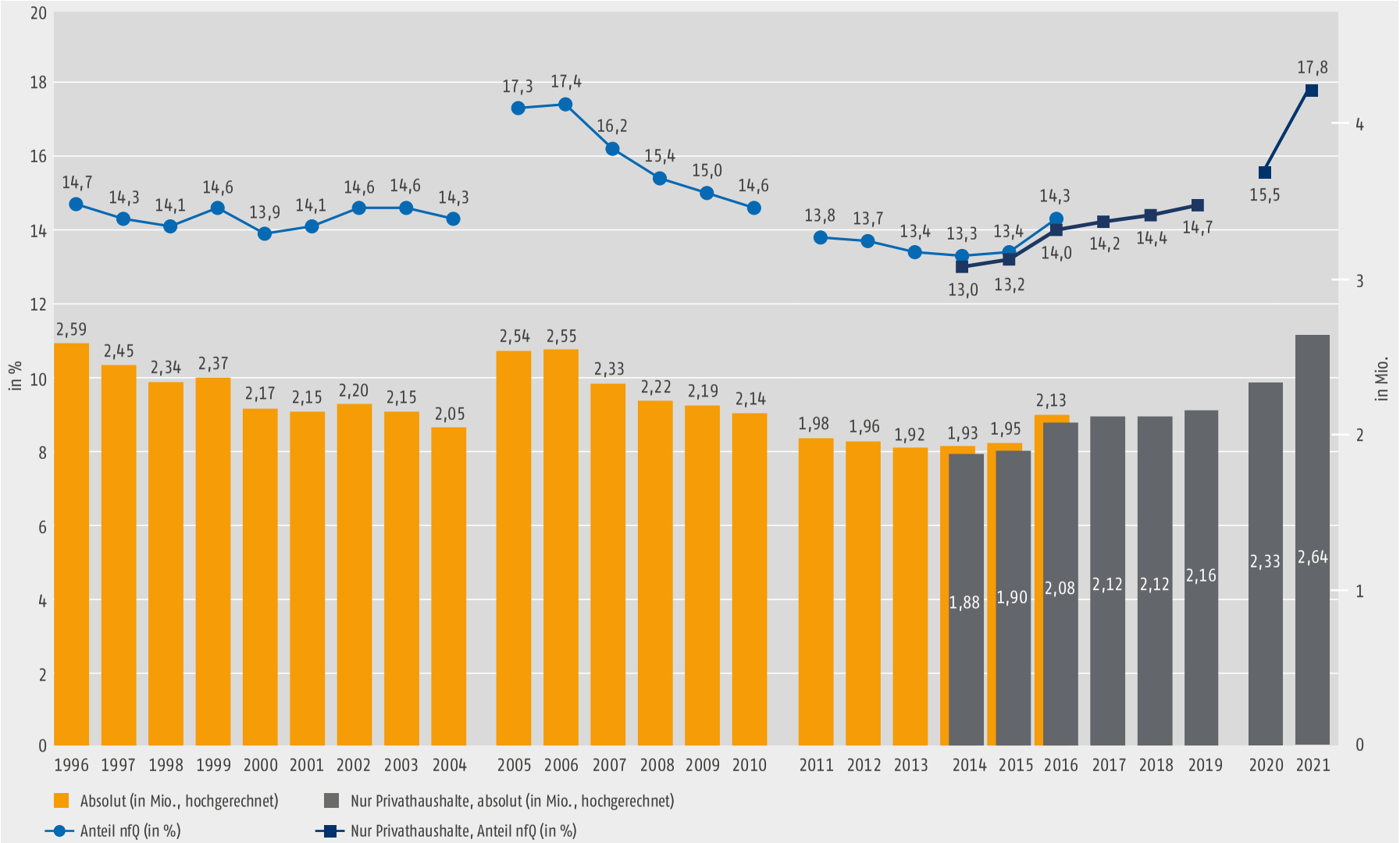
Veränderte Erhebungsmethodik im MZ ab 2020

Bei der Interpretation der Ergebnisse ab dem 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 ab dem Jahr 2020 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). Ab dem MZ 2021 werden seitens des Statistischen Bundesamtes keine Auswertungen zur Höhe der Standardfehler zur Verfügung gestellt, so dass keine Konfidenzintervalle mehr ausgewiesen werden können. Die für das Jahr 2021 dargestellten Ergebnisse beruhen auf dem Endergebnis des MZ 2021.

Im Jahr 2021 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 17,8 % (2020: 15,5 %). Hochgerechnet waren dies

262 Dabei wurden alle Personen als Schüler/-innen klassifiziert, die innerhalb der letzten zwölf Monate eine Schule besucht haben.

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 2021**



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 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Tabelle A11.1-1: **Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2017 bis 2021**

Jahr	20- bis 24-Jährige		20- bis 29-Jährige		20- bis 34-Jährige		25- bis 34-Jährige	
	in %	abs. (in Mio.)	in %	abs. (in Mio.)	in %	abs. (in Mio.)	in %	abs. (in Mio.)
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
2021	16,1	0,72	17,3	1,58	17,8	2,64	18,5	1,92

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 2017 bis 2021, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2023

2,64 Mio. (2020: 2,33 Mio.) nicht formal qualifizierte junge Erwachsene. In der jüngeren Teilgruppe der 20- bis 24-Jährigen betrug die Ungelerntenquote 16,1 % (2020: 13,9 %), bei den 25- bis 34-Jährigen belief sie sich auf 18,5 % (2020: 16,2 %) → **Tabelle A11.1-1**. Die um 2,4 Prozentpunkte höhere Quote der 25- bis 34-Jährigen ist darauf zurückzuführen, dass Personen der jüngeren Kohorten sich noch zu größeren Teilen im Bildungswesen befinden. 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 variiert stark mit den Schulabschlüssen. Personen zwischen 20 und 34 Jahren mit einer Studienzugangsberechtigung hatten 2021 mit 7,4 % mit Abstand die geringste nfQ-Quote in ihren Kohorten. Von den 20- bis 34-Jährigen, die über keinen Schulabschluss verfügten, besaßen 73,8 % auch keinen Berufsabschluss → Tabelle A11.2-1. Dies zeigt, dass sich eine höhere Schulbildung eindeutig positiv auf die Chancen einer formalen beruflichen Qualifikation auswirkt.

Der Anteil der Frauen unter allen nicht formal qualifizierten Personen lag 2021 bei 44,1 %. Die nfQ-Quote der 20- bis 34-jährigen Frauen lag bei 16,2 % und somit um drei Prozentpunkte unter der der gleichaltrigen Männer → Tabelle A11.2-1. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die nfQ-Quote sowohl unter den Frauen (2020: 14,3 %, 2021: 16,2 %) als auch bei den Männern (2020: 16,6 %, 2021: 19,2 %) in dieser Altersgruppe um 1,9 Prozentpunkte bzw. 2,6 Prozentpunkte deutlich an → Tabelle

Tabelle A11.2-1: **Junge Erwachsene ohne beruflichen Abschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren im Jahr 2021**

	Mit beruflichem Abschluss oder in Ausbildung bzw. Schulbesuch		Ohne formale Qualifikation		Insgesamt		Anteil nicht formal Qualifizierter (nfQ) in %
	absolut (in Tsd.)	in %	absolut (in Tsd.)	in %	absolut (in Tsd.)	in %	
Männlich	6.225	50,9	1.475	55,9	7.700	51,8	19,2
Weiblich	6.004	49,1	1.164	44,1	7.168	48,2	16,2
Insgesamt	**12.229**	**100,0**	**2.639**	**100,0**	**14.868**	**100,0**	**17,8**
20 bis 24 Jahre	3.735	30,5	716	27,1	4.451	29,9	16,1
25 bis 29 Jahre	3.834	31,4	867	32,9	4.702	31,6	18,5
30 bis 34 Jahre	4.659	38,1	1.056	40,0	5.715	38,4	18,5
Insgesamt	**12.229**	**100,0**	**2.639**	**100,0**	**14.868**	**100,0**	**17,8**
darunter:							
25 bis 34 Jahre	8.494	69,5	1.923	72,9	10.417	70,1	18,5
Hauptschulabschluss	1.141	9,3	728	27,6	1.870	12,6	39,0
Realschulabschluss	3.276	26,8	625	23,7	3.902	26,2	16,0
Studienberechtigung	7.569	61,9	603	22,8	8.171	55,0	7,4
Kein Abschluss/ k. A.	243	2,0	683	25,9	925	6,2	73,8
Insgesamt	**12.229**	**100,0**	**2.639**	**100,0**	**14.868**	**100,0**	**17,8**
Deutsche	10.040	82,1	1.334	50,5	11.373	76,5	11,7
Ausländer/-innen[1]	2.189	17,9	1.306	49,5	3.495	23,5	37,4
Insgesamt	**12.229**	**100,0**	**2.639**	**100,0**	**14.868**	**100,0**	**17,8**
Ostdeutschland	**10.058**	**82,2**	**2.271**	**86,1**	**12.330**	**82,9**	**18,4**
Westdeutschland	**2.170**	**17,7**	**368**	**13,9**	**2.538**	**17,1**	**14,5**
Insgesamt	**12.229**	**100,0**	**2.639**	**100,0**	**14.868**	**100,0**	**17,8**

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 2021, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A11.2-2: **Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Ländern und Altersgruppen im Jahr 2021 (in %)**

Bundesland	20- bis 29-Jährige			25- bis 34-Jährige			20- bis 34-Jährige		
	männlich	weiblich	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Baden-Württemberg	17,6	14,3	16,0	18,6	15,5	17,1	17,9	14,8	16,4
Bayern	15,4	12,4	14,0	16,2	13,0	14,6	15,7	12,3	14,1
Berlin	16,8	14,3	15,6	16,0	14,2	15,1	16,3	14,5	15,4
Brandenburg	22,9	/	19,0	17,5	(12,1)	14,8	18,1	12,4	15,3
Bremen	24,8	22,7	23,8	25,9	24,4	25,2	26,4	22,3	24,5
Hamburg	19,9	14,0	16,9	18,3	14,7	16,5	18,8	15,0	16,9
Hessen	21,6	17,1	19,4	23,1	20,4	21,8	22,4	18,9	20,7
Mecklenburg-Vorpommern	(22,4)	/	17,2	17,5	(12,8)	15,2	19,2	12,1	15,7
Niedersachsen	20,4	16,6	18,6	23,3	19,9	21,7	21,8	18,4	20,2
Nordrhein-Westfalen	20,7	18,8	19,8	23,2	22,1	22,6	21,9	20,2	21,1
Rheinland-Pfalz	20,8	16,6	18,8	21,3	19,6	20,5	20,8	18,5	19,7
Saarland	(19,6)	(15,5)	17,7	20,3	(17,6)	19,0	19,4	17,5	18,5
Sachsen	14,2	9,7	12,1	12,3	9,1	10,8	12,6	9,6	11,2
Sachsen-Anhalt	22,4	21,4	21,9	20,4	15,4	18,0	20,3	16,9	18,7
Schleswig-Holstein	18,5	15,8	17,2	20,2	17,6	18,9	19,5	16,4	18,0
Thüringen	(15,4)	(12,7)	14,1	14,1	(11,5)	12,9	13,8	12,0	12,9
Ostdeutschland	**18,0**	**13,7**	**15,9**	**15,7**	**12,5**	**14,1**	**16,1**	**12,8**	**14,5**
Westdeutschland	**19,1**	**15,9**	**17,6**	**20,6**	**18,1**	**19,4**	**19,8**	**17,0**	**18,4**
Insgesamt	**18,9**	**15,6**	**17,3**	**19,7**	**17,1**	**18,5**	**19,2**	**16,2**	**17,8**

Anm.: Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab dem 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 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2023

A11.2-2 → 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. Dies trifft erstmals auch auf türkischstämmige Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung zu.

Die Geschlechterunterschiede im Anteil der nfQ zeigen sich ebenfalls bei der Differenzierung nach Regionen. So betrug die nfQ-Quote unter den ostdeutschen Männern 16,1 %, unter den ostdeutschen Frauen hingegen 12,8 %. In Westdeutschland war die nfQ-Quote der jungen Männer mit 19,8 % ebenfalls höher als bei den Frauen (17,0 %). Die Differenz zwischen Männern und Frauen war besonders eklatant in Mecklenburg-Vorpommern (Frauen: 12,1 %; Männer: 19,2 %). Des Weiteren war für Brandenburg eine größere geschlechtsspezifische Differenz festzustellen (Frauen: 12,4 %; Männer: 18,1 %) → Tabelle A11.2-2.

Unabhängig vom Geschlecht war 2021 die nfQ-Quote in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland (14,5 % versus 18,4 %), wobei die Quote in Westdeutschland im Vergleich zum Vorjahr um 2,5 Prozentpunkte anstieg, in Ostdeutschland hingegen nur um 0,9 Prozentpunkte → Tabelle A11.2-3. Die geringsten nfQ-Quoten junger Erwachsener wiesen die ostdeutschen Bundesländer Sachsen (11,2 %) und Thüringen (12,9 %) auf. In den westdeutschen Bundesländern war der nfQ-Anteil unter den 20- bis 34-Jährigen mit 14,1 % in Bayern am niedrigsten, gefolgt von Baden-Württemberg mit 16,4 %. Die höchsten nfQ-Anteile wurden, wie im Vorjahr auch, für Bremen (24,5 %), Nordrhein-Westfalen (21,1 %) und Hessen (20,7 %) ermittelt.

Tabelle A11.2-3: **20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Ländern 2020 bis 2021 (in %)**

Bundesland	2020			2021		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Baden-Württemberg	14,8	12,9	13,9	17,9	14,8	16,4
Bayern	11,7	11,1	11,4	15,7	12,3	14,1
Berlin	17,5	14,1	15,7	16,3	14,5	15,4
Brandenburg	15,8	(12,5)	14,2	18,1	12,4	15,3
Bremen	24,0	20,2	22,2	26,4	22,3	24,5
Hamburg	20,0	15,5	17,8	18,8	15,0	16,9
Hessen	19,5	17,0	18,3	22,4	18,9	20,7
Mecklenburg-Vorpommern	18,7	13,6	16,2	19,2	12,1	15,7
Niedersachsen	18,4	15,2	16,9	21,8	18,4	20,2
Nordrhein-Westfalen	19,4	17,5	18,5	21,9	20,2	21,1
Rheinland-Pfalz	18,3	16,1	17,3	20,8	18,5	19,7
Saarland	(18,7)	/	15,9	19,4	17,5	18,5
Sachsen	12,4	9,0	10,8	12,6	9,6	11,2
Sachsen-Anhalt	15,8	12,6	14,3	20,3	16,9	18,7
Schleswig-Holstein	18,3	14,2	16,3	19,5	16,4	18,0
Thüringen	11,3	(9,1)	10,2	13,8	12,0	12,9
Ostdeutschland	**15,2**	**11,9**	**13,6**	**16,1**	**12,8**	**14,5**
Westdeutschland	**16,9**	**14,8**	**15,9**	**19,8**	**17,0**	**18,4**
Insgesamt	**16,6**	**14,3**	**15,5**	**19,2**	**16,2**	**17,8**

/ = 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 bis 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2023

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 5,3 Prozentpunkte (Ost: 14,1 %; West: 19,4 %). Die nfQ-Quote unter den 20- bis 29-Jährigen in Ostdeutschland war hingegen mit 15,9 % höher als in der älteren Altersgruppe und der Abstand zu den 20- bis 29-Jährigen im Westen betrug nur 1,7 Prozentpunkte (Ost: 15,9 %; West: 17,6 %) → **Tabelle A11.2-2**. Im Jahr 2021 vergrößerte sich der Abstand in den nfQ-Quoten unter den 20- bis 34-Jährigen zwischen Ost- und Westdeutschland auf 3,9 Prozentpunkte und damit auf den höchsten im Zeitraum 2017 bis 2021 ermittelten Wert.

A 11.3 Unterschiede nach Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund

Auf Grundlage der Daten zur Bevölkerung in Privathaushalten sind 2021 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 11,7 % vorwiesen, waren es bei den ausländischen Gleichaltrigen mit einer Quote von 37,4 % mehr als dreimal so viele. Jene mit einer türkischen Staatsangehörigkeit waren sogar zu 41,6 % beruflich nicht formal qualifiziert.

Der Anteil der 20- bis 34-Jährigen ohne Berufsabschluss mit deutscher Staatsbürgerschaft betrug bei Frauen 10,7 % und bei Männern 12,7 %. Die nfQ-Quote der ausländischen Staatsbürgerinnen in dieser Altersgruppe lag bei 35,5 %, die der ausländischen Männer bei 39,0 %. Bei jungen Erwachsenen mit türkischer Staatsbürgerschaft lag die nfQ-Quote insgesamt bei 41,6 %, für Frauen (39,7 %) fiel der Wert in dieser Personengruppe erstmals seit 2018 niedriger aus als für Männer (43,2 %). 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 19,9 % → **Tabelle A11.3-1**. Migranten und Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung, d. h. selbst zugewanderte Personen mit Migrationshintergrund, hatten hingegen einen Ungelerntenanteil von 38,1 %, wobei der Anteil bei den Männern (39,4 %) über dem der Frauen lag (36,5 %).

Im Zeitverlauf ist zu erkennen, dass die nfQ-Quoten bei den Personen mit eigener Migrationserfahrung im Zeitraum von 2017 bis 2021 stetig angestiegen sind. Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung hatten seit 2017 einen geringeren nfQ-Anteil als die Männer dieser Gruppe. Des Weiteren zeigt sich, dass unter den jungen Männern mit eigener Migrationserfahrung die nfQ-Quote stärker angestiegen ist als bei den Frauen mit eigener Migrationserfahrung.

Der Anstieg der Fluchtmigration in den Jahren 2015 und 2016, der sich methodisch bedingt im MZ erst 2016 bemerkbar machte,[263] führte zu einer Erhöhung der nfQ-

263 Da zu Beginn der Fluchtmigration die Flüchtlinge zumeist in Notunterkünften untergebracht waren, hatten diese keine Auswahlchance, im MZ befragt zu werden.

Tabelle A11.3-1: **20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Migrationsstatus 2017 bis 2021 (in %)**

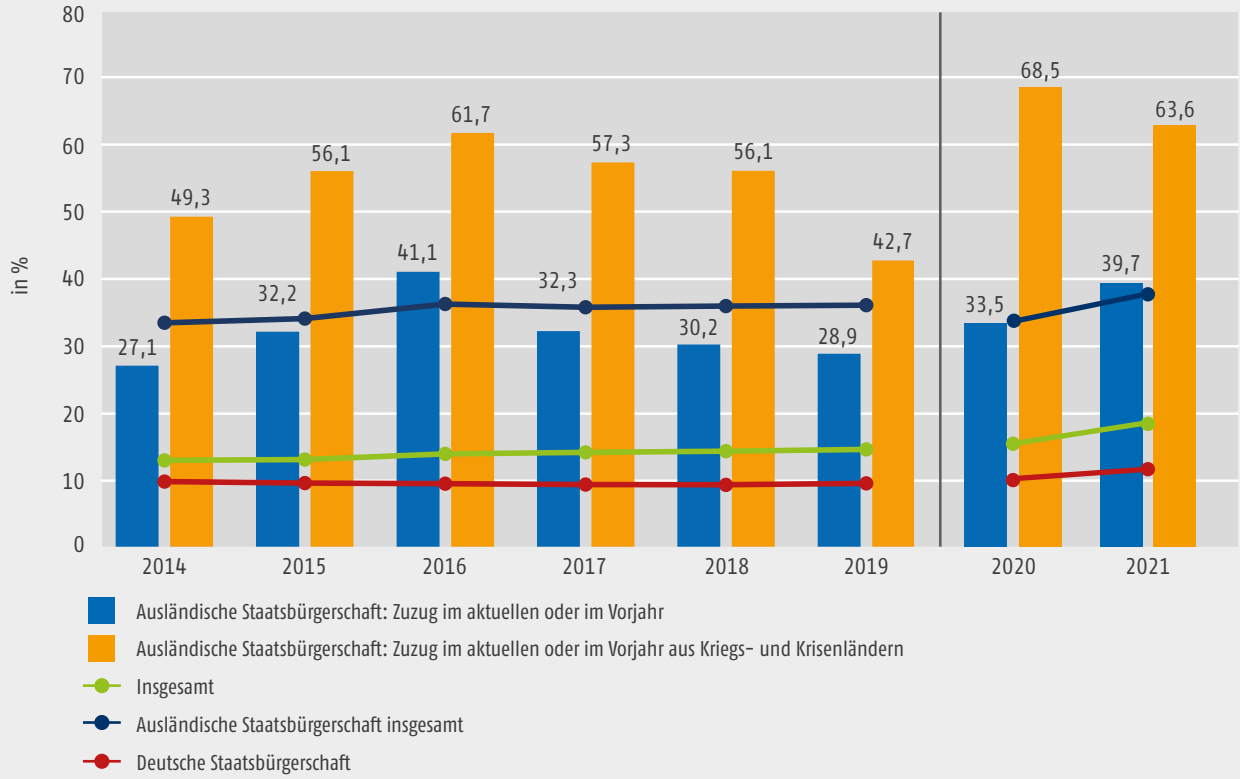
	Jahr	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Deutsche	2017	10,0	8,6	9,3
	2018	10,0	8,6	9,3
	2019	10,1	8,8	9,5
	2020	10,8	9,2	10,0
	2021	12,7	10,7	11,7
Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit[1]	2017	33,3	32,8	33,0
	2018	33,7	32,5	33,2
	2019	34,0	32,3	33,2
	2020	35,3	32,6	34,0
	2021	39,0	35,5	37,4
Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit[1]	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
	2021	43,2	39,7	41,6
Deutsche ohne Migrationshintergrund	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
	2021	11,5	9,6	10,6
Migranten/Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung	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
	2021	21,9	17,6	19,9
Migranten/Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung	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
	2021	39,4	36,5	38,1
Türkischstämmige Migranten/Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung	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
	2021	28,0	22,4	25,3
Türkischstämmige Migranten/Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung	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
	2021	49,5	48,3	48,9

Anm.: Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab dem Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.
[1] Auch doppelte Staatsangehörigkeit

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensen 2017 bis 2021, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

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 ab dem Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensen 2014 bis 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Quote in der Gesamtbevölkerung. Insbesondere infolge der Neuzuwanderung[264] der 20- bis 34-Jährigen aus den Kriegs- und Krisenländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.[265] Im Jahr 2016 kamen 30 % der 20- bis 34-Jährigen neu Zugewanderten aus diesen Ländern. Die nfQ-Quote betrug 2016 in dieser Gruppe 61,7 %, wohingegen die nfQ-Quote aller neu Zugewanderten bei 41,1 % lag. Bei Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft schwankte die nfQ-Quote ab 2015 geringfügig um den Wert von 10,0 % → **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 (**vgl. Kapitel A12.1**).

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass bei der Interpretation der Ergebnisse im Lichte der erhöhten Fluchtmigration in den vergangenen Jahren beachtet werden muss, dass gerade neu zugewanderte Geflüchtete im MZ untererfasst sind. Durch die Eingrenzung auf Personen in Privathaushalten wurden alle jene in Gemeinschaftsunterkünften wie Aufnahmeeinrichtungen hier nicht berücksichtigt.

Ab dem Jahr 2020 fand eine weitreichende Änderung der Erhebungsmethodik des MZ statt (vgl. Hundenborn/Enderer 2019) und bedingt durch die Coronapandemie gab

264 Neuzugewanderte sind im aktuellen oder im Vorjahr erstmals auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen.

265 Die Länderliste orientiert sich am IAB-Zuwanderungsmonitor (vgl. Brücker u. a. 2020).

es vermehrte Antwortausfälle. Es ist damit zu rechnen, dass dadurch die Vergleichbarkeit der Ergebnisse des Mikrozensus 2020 (Endergebnis) und 2021 (Endergebnis) mit vorherigen Jahrgängen stark eingeschränkt bis unmöglich ist. Dies trifft insbesondere dann zu, je kleiner die untersuchte Subpopulation ist. Die höhere nfQ-Quote in den Jahren 2020 und 2021 → **Schaubild A11.3-1** bei Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und Zuzug im aktuellen oder Vorjahr aus Krisengebieten kann daher nicht inhaltlich interpretiert werden.

(Michael Kalinowski)

A 12 Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete

Von der Bevölkerung in Deutschland haben derzeit rd. 23,8 Millionen Menschen einen Migrationshintergrund, das sind 28,7 % der Gesamtbevölkerung in Deutschland (vgl. Statistisches Bundesamt 2023). Laut Mikrozensus 2022 hat rund jeder dritte Jugendliche bzw. junge Erwachsene in Deutschland einen Migrationshintergrund (2022: 15 bis unter 20 Jahre: 39,0%; 20 bis unter 25 Jahre 35,5%; 25 bis unter 30 Jahre 36,0%; Statistisches Bundesamt 2023h). Die Mehrheit der 15- bis 25-Jährigen mit Migrationshintergrund ist in Deutschland geboren und aufgewachsen (58,4%). In rund der Hälfte der Haushalte mit Migrationshintergrund, in welchen Kinder und Jugendliche aufwachsen (bis unter 25 Jahre), wird überwiegend Deutsch gesprochen (48,5%). Menschen mit einem Migrationshintergrund in Deutschland stammen mehrheitlich, zu 62%, aus einem anderen europäischen Land, d.h. sie sind aus einem anderen europäischen Land zugewandert bzw. Nachkommen von Zuwanderern aus einem anderen europäischen Land (Mikrozensus 2022, Statistisches Bundesamt 2023h).

Grenzüberschreitende Mobilität sowie Wanderungsbewegungen sind nur begrenzt planbar und vorhersehbar (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel C6). Der Krieg in der Ukraine hat seit Februar 2022 die Flucht von Millionen von Menschen zur Folge. Seit Kriegsausbruch sind nach Schätzungen des Hohen Flüchtlingskommissariats der Vereinten Nationen rd. 6,3 Mio. Menschen aus der Ukraine geflüchtet. Nach Deutschland kamen seit Februar 2022 rd. 1,1 Mio. Menschen.[266]

Die Integration Eingewanderter und Geflüchteter aus Kriegs- und Krisengebieten stellt neben der Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland aufgewachsen sind, das (berufliche) Bildungssystem in Deutschland weiterhin vor große Herausforderungen. Der Teilhabe an beruflicher Bildung sind wichtige Integrationsschritte wie u. a. die Teilnahme an Integrations- und Sprachkursen vorgelagert.

Dieses Unterkapitel stellt zentrale Aspekte der Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund in berufliche Ausbildung (**Kapitel A12.1**) sowie der Integration junger Geflüchteter in Ausbildungsvorbereitung dar (**Kapitel A12.2**).

266 Siehe United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR): Operational Data Portal. Ukraine Refugee Situation unter **https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine#** (Stand: 06.06.2023)

A 12.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund

Im Folgenden werden aktuelle Entwicklungen zur beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zusammengefasst – zum einen zur Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen ausländischer Staatsangehörigkeit, vorrangig auf der Grundlage der Berufsbildungsstatistik, und zum anderen zur Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund (mit und ohne Fluchthintergrund) an beruflicher Ausbildung bzw. zu jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss auf Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragungen bzw. des Mikrozensus.

Die Ausbildungsbeteiligung der Wohnbevölkerung, die eine duale Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO beginnt, d. h. die Ausbildungsanfängerquote, unterscheidet sich weiterhin deutlich nach der Staatsangehörigkeit und ist gegenüber 2019 gesunken (**Kapitel A5.8**, E). Die Ausbildungsanfängerquote ausländischer Jugendlicher lag 2021 bei 35,1 % und damit – wie auch schon vor der Pandemie (2019: 38,4 %) – erneut deutlich niedriger als die von deutschen Jugendlichen mit 52,7 % (2019: 56,3 %) (**vgl. 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 bei den Ausbildungsanfängerinnen: Auch 2021 lag die Ausbildungsanfängerquote männlicher Jugendlicher mit deutschem Pass mit 65,8 % (2019: 69,3 %) um rund 25 Prozentpunkte höher als die männlicher Jugendlicher mit ausländischem Pass (39,0 %; 2019: 45,1 %). Die Differenz bei weiblichen Ausbildungsanfängerinnen fiel mit rund 9 Prozentpunkten auch 2021 geringer aus. Während die Anfängerquote von Ausbildungsanfängerinnen mit deutschem Pass im Vergleich zu 2019 leicht gesunken ist (2021: 38,9; 2020: 38,1 %; 2019: 42,7 %), ist sie bei Ausbildungsanfängerinnen mit ausländischem Pass nach moderaten Anstiegen im Zeitraum von 2018 bis 2020 im Jahr 2021 leicht gesunken (30,2 %; 2020: 30,7 %; 2019: 29,4 %; 2018: 28,2 %) (**vgl. Tabelle A5.8-4**).

Bei Berücksichtigung aller Bildungssektoren (Berufsausbildung, Erwerb der Hochschulreife (Sek II), Studium) waren 2022 nach der Integrierten Ausbildungsberichterstattung Bildungsanfänger/-innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unterproportional im Sektor „Berufsausbildung“ (13,7 %) sowie im Sektor „Erwerb der Hochschulreife“ (8,5 %) vertreten (**vgl. Tabelle A4-2**). Ein größerer Anteil von Anfängern/Anfängerinnen ohne deutschen Pass im (Aus-)Bildungsgeschehen befand sich 2022 im Übergangsbereich (33,9 %) (**vgl. Tabelle A4-2**). Im Vergleich zu 2021 (14,0 %) war damit der Anteil

von Bildungsanfängern/-anfängerinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Sektor „Berufsausbildung“ nahezu unverändert, im Sektor „Erwerb der Hochschulreife“ war der Anteil leicht (2021: 7,4 %) und im Übergangsbereich deutlich gestiegen (2021: 29,8 %) (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Tabelle A4-2).

Dementsprechend haben bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen Ausbildungsanfänger/-innen mit ausländischem Pass vor Beginn ihrer Ausbildung mit 10,6 % häufiger als diejenigen mit deutschem Pass (7,7 %) an einer Maßnahme im Übergangsbereich teilgenommen (**vgl. 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 erfassten Merkmale (u. a. Flucht- bzw. Migrationshintergrund) sind meist Konstrukte aus mehreren Variablen, die je unterschiedlich operationalisiert werden. Die für die Definition jeweils verwendeten Kriterien bzw. die Begründung ihrer Auswahl sind offenzulegen (vgl. Settelmeyer/Erbe 2010). In den empirischen Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden meist die aktuelle Staatsangehörigkeit und die Muttersprache (bzw. die als erste erlernte[n] Sprache[n]), teilweise auch das Geburtsland und in Deutschland verbrachte Zeiten erhoben (vgl. Settelmeyer/Erbe 2010), z. T. 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 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 und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund waren Ende 2021 rund 29 % in einer betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG/HwO, 30 % der Bewerber-/innen mit Migrationshintergrund ohne Fluchterfahrung und 26 % derjenigen mit Fluchthintergrund. Im Vergleich dazu lag der Anteil bei den Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund bei 43 % (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Schaubild A8.1.1-2; Christ u. a. 2021; Granato/Christ 2022). Eine außerbetriebliche Ausbildung trug bei denjenigen mit Migrationshintergrund – 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 ohne Fluchthintergrund 3 %). In einer vollqualifizierenden beruflichen Ausbildung (dual, vollzeitschulisch oder Studium) befanden sich Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund mit 36 % bzw. mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund mit 42 % zum Befragungszeitpunkt erheblich seltener als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund (57 %) (vgl. Christ u. a. 2021).

Ein Teil der Bewerber/-innen mündete in den Übergangsbereich ein: Etwas häufiger als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (15 %) befanden sich Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund mit rd. 18 % in Angeboten des Übergangsbereichs, die nicht zu einer Vollqualifizierung führen (mit Fluchthintergrund 17 %, mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund 18 %) (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Tabelle A8.1.1-2). Migrantische Bewerber/-innen verblieben am Ende des Jahres demgegenüber 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 ohne Fluchthintergrund: 11 %) und etwas häufiger arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung (mit Fluchthintergrund: 12 %, mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund: 13 % gegenüber 10 % ohne Migrationshintergrund).

Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund waren nach der Ausbildungsmarktstatistik der BA auch 2021 mit 50 % unter den unbekannt Verbliebenen erheblich stärker vertreten als bei denjenigen mit bekanntem Verbleib (37 %) (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Tabelle A8.1.2-2). Unbekannt verbliebene Bewerber/-innen waren Ende 2021 mit 8 % erheblich seltener als bekannt verbliebene Bewerber/-innen (44 %) in einer betrieblichen Ausbildung; sie waren hingegen erheblich häufiger arbeitslos (32 % zu 7 %) (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Tabelle A8.1.2-1).

Auch im Jahr 2021 zeigen sich die Folgen der Coronapandemie: Gerade bei Bewerbern/Bewerberinnen mit Fluchthintergrund war der Anteil derjenigen, die erfolgreich, in eine betriebliche Ausbildung einmündeten, seit 2018 (34 %) deutlich zurückgegangen (26 %). Weniger starke Rückgänge waren für Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund zu beobachten (2021: 43 %; 2018: 48 %). Bei Bewerbern/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund zeigt sich seit 2018 eine diskontinuierliche, insg. sinkende Entwicklung

(2021: 30 %, 2020: 28 %, 2018: 32 %) (vgl. Christ u. a. 2021; Granato/Christ 2022). Im Jahr 2022 lag zum 30.09. den Statistiken der BA zufolge die Einmündung von Bewerbern/Bewerberinnen mit Fluchthintergrund in eine duale, d. h. betriebliche und außerbetriebliche Berufsausbildung, bei rd. 34 % im Vergleich zu rd. 33 % im Jahr 2021 (**vgl. Tabelle A12.2.-2**).

Während der Coronapandemie traten zusätzliche Schwierigkeiten auf, die sich auf den Übergangsprozess aber auch auf den Ausbildungsverlauf auswirkten. Den Auswertungen der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2020 und 2021 zufolge (vgl. Christ u. a. 2021; Eberhard u. a. 2021a, 2021b; Neuber-Pohl u. a. 2021a, 2021b, 2021c; Keßler u. a. 2022; Schuß u. a. 2021) waren Bewerber/-innen mit Migrations- oder Fluchthintergrund zumeist stärker betroffen von:

- Einschränkungen bei den Angeboten zur Berufsorientierung,
- der selteneren Teilnahme an Angeboten der Berufsvorbereitung,
- der vorzeitigen Beendigung von Angeboten der Berufsvorbereitung,
- Einschränkungen und Mehraufwand im Bewerbungsprozess,
- der veränderten/eingeschränkten Unterstützung im Bewerbungs- und Übergangsprozess,
- Absagen von Betrieben (u. a. Bewerbungsgespräche, Prakika),
- Rückzug von Stellenangeboten,
- Kündigungen und
- Veränderungen in der Arbeitsweise und Qualitätseinbußen in der Ausbildung.

Diese Einschränkungen und zusätzlichen Schwierigkeiten wirken sich nicht nur auf die Einmündungsquote in betriebliche Ausbildung aus, sondern auch auf die berechtigten Sorgen und Ängste, die sich auf den Übergang, die Ausbildung selbst und die Zeit danach beziehen (vgl. Christ u. a. 2021, Eberhard u. a. 2021a; Neuber-Pohl u. a. 2021c, Keßler u. a. 2022). Die Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 zeigen: Die Einschätzung, durch die Schule gut vorbereitet worden zu sein, sank im Vergleich zu 2018 im zweiten Pandemiejahr um ca. 5 Prozentpunkte von 36,9 % auf 31 % (2021), ohne bedeutsame Differenzen nach Art des Migrationshintergrunds. Auch im zweiten Jahr der Pandemie konnten Angebote wie Ausbildungsmessen, Bewerbungstrainings und Betriebsbesuche seltener genutzt werden (vgl. Keßler u. a. 2022).

Durch Eltern, Geschwister und Verwandte erfuhren 36,8 % der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz – seltener als diejenigen mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund (27,0 %). Vor allem Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund erhielten mit 13,8 % erheblich seltener aktive Unterstützung bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle. Angesichts des Fluchtkontextes und der oftmals vergleichsweise kurzen Zeit seit der Zuwanderung nach Deutschland können Jugendliche mit Fluchthintergrund in dieser Frage seltener auf familiäre Ressourcen zurückgreifen. Erheblich stärker sind sie daher auf institutionelle Unterstützung angewiesen. Die Möglichkeit, Unterstützung durch institutionelle Begleitung in dieser Phase zu nutzen, trägt nur zu einem kleinen Teil zu einer Kompensation bei: Durch eine Einstiegsbegleitung oder eine/-n Mentor/-in bzw. Paten/Patin erfolgte auch 2021 mit 2,8 % vergleichsweise (sehr) selten eine Unterstützung für die Einmündung in Ausbildung. Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund haben häufiger (8,0 %) durch Mentoring Unterstützung für den Erhalt der Ausbildungsstelle erhalten; allerdings war der Anteil derjenigen, die dieses Angebot nutzen konnten, im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie (2018: 14 %) erheblich gesunken (vgl. Keßler u. a. 2022). Dementsprechend gaben knapp zwei von drei Befragten mit Fluchthintergrund (64,5 %) und 44,5 % derjenigen mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund an, sie hätten mehr Unterstützung im Übergangsprozess benötigt – das waren erheblich mehr als Befragte ohne Migrationshintergrund (27,5 %). Insgesamt zeichnet sich zwischen 2018 und 2021 ein deutlicher Anstieg des Bedarfs an Unterstützung in dieser Phase um rund 20 Prozentpunkte ab (vgl. Keßler u. a. 2022).

Knapp jede/-r vierte Bewerber/-in ohne Migrationshintergrund (22,6 %) musste sich während der Pandemie nach eigenen Angaben (sehr) anstrengen, einen Ausbildungsplatz zu finden. Dies trifft verstärkt auf Jugendliche mit Migrationshintergrund (36,5%) und insb. auf jene mit Fluchthintergrund (42,3%) zu (vgl. Keßler u. a. 2022, S. 15).

Die dargestellten Erfahrungen finden ihren Niederschlag in Sorgen und Ängsten von Jugendlichen im Übergang Schule – Ausbildung. Wiederum waren auch im zweiten Jahr der Pandemie Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und insb. mit Fluchthintergrund häufiger von der Angst betroffen, keinen Ausbildungsplatz zu finden. Dies galt auch für durch Corona bedingte Ängste, die Ausbildung nicht zu schaffen. Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund hatten zu 55,3 % deswegen keine Ängste. Knapp die Hälfte der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund (45,8%) und rd. jede/-r Dritte mit Fluchthintergrund (34,5%) hatte deswegen keine Ängste (vgl. Keßler u. a. 2022).

Schwierigkeiten im Übergangsprozess und bei der Einmündung in eine betriebliche Ausbildung wirken sich

auch auf die Platzierung in beruflicher Ausbildung aus. Jugendliche mit Migrationshintergrund münden bspw. erheblich seltener in ihren Wunschberuf ein und die Rahmenbedingungen ihrer betrieblichen Ausbildung erweisen sich oftmals als ungünstiger (vgl. Datenreport 2016, Kapitel A4.9). Häufiger werden sie in Ausbildungsberufen mit einer höheren Vertragslösungsquote ausgebildet. Dies spiegelt sich auch in der Vertragslösungsquote von Auszubildenden mit ausländischem Pass wider. Diese lag 2021 nach der Probezeit bei 22,5 % und damit rd. 6 Prozentpunkte über der Vertragslösungsquote Auszubildender mit deutschem Pass (16,2 %). In der Probezeit betrug die Vertragslösungsquote bei jungen Erwachsenen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 12,9 %, mit deutscher Staatsangehörigkeit hingegen 9,3 % (**vgl. 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).

Ein Berufsabschluss hat gerade im Hinblick auf eine dauerhafte Integration in das Erwerbsleben eine herausragende Bedeutung (**vgl. Kapitel A11.1, A 11.3**). Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund erlangen jedoch 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 2021 mit 19,1 % fast doppelt so hoch wie bei der Vergleichsgruppe Deutscher ohne Migrationshintergrund (10,0 %, **vgl. Tabelle A11.3-1**). Bei jungen Erwachsenen ohne eigene Migrationserfahrung, deren Familien aus der Türkei stammen, lag die Quote derer ohne Berufsabschluss mit 24,6 % noch höher. Junge Frauen mit Migrationshintergrund und ohne eigene Migrationserfahrung blieben seltener als die männliche Vergleichsgruppe ohne formalen Berufsabschluss (16,8 % vs. 21,1 %). Dies traf auch auf die Gruppe junger Frauen türkischer Herkunft ohne eigene Migrationserfahrung zu (22,2 %; männlich 26,9 %). Bei der Gruppe junger Erwachsener mit eigener Migrationserfahrung, d. h. derjenigen, die selbst nach Deutschland zugewandert sind, lag die Quote der formal Nichtqualifizierten mit 36,8 % noch höher, gerade bei der Herkunft aus der Türkei (47,3 %). Von den jungen Frauen türkischer Herkunft mit eigener Migrationserfahrung hatte 2021 knapp die Hälfte (47,5 %) keinen Berufsabschluss, ähnlich wie die männliche Vergleichsgruppe (47,0 %) (**vgl. Tabelle A11.3-1**), was auf einen weiterhin hohen Förderbedarf hinweist. Junge Erwachsene mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die 2020 und 2021 aus Kriegs- und Krisenländern nach Deutschland zugezogen sind, hatten zu 62,3 % keinen formal anerkannten Berufsabschluss (**vgl. Schaubild A11.3-1**).

Der erreichte Stand der Integration im Bereich beruflicher Ausbildung konnte bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund bereits vor der Pandemie als unbefriedigend angesehen werden. Diese Aussage trifft auch auf Jugendliche mit Migrationshintergrund, die in Deutschland aufgewachsen sind, zu (vgl. Beicht/Walden 2018). Unter Berücksichtigung wichtiger personeller, sozialer oder institutioneller Einflussfaktoren, 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 zeigen, 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. Im Unterschied zu denjenigen ohne Migrationshintergrund ist das meist auch noch 20 Monate nach Ende der allgemeinbildenden Schulzeit so (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, der gleichen sozialen Herkunft und sozialen Einbindung haben nicht studienberechtigte Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund geringere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten als jene 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 3. Generation gleichen sich die Einmündungschancen an (vgl. Beicht/Walden 2018).

Bereits vor der Coronakrise erschwerte insb. die Benachteiligung beim Zugang zu einer beruflichen Erstausbildung die Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund an beruflicher Ausbildung. Pandemiebedingt waren Auszubildende mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund in der Ausbildung selbst, aber auch mit Blick auf ihre berufliche Zukunft häufiger von Schwierigkeiten und Belastungen betroffen als jene ohne Migrationshintergrund. In der Berufsorientierung, im Übergang Schule – Ausbildung und auch im Bewerbungsprozess zeigten sich während und infolge der Pandemie für Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund häufiger zusätzliche Nachteile und ungünstige Erfahrungen, z. B. hatten sie seltener die Möglichkeit, an Angeboten der Be-

rufsorientierung oder Berufsvorbereitung teilzunehmen. Das trägt gerade bei diesen beiden Gruppen dazu bei, dass die Phase der Ausbildungsplatzsuche in der Pandemie und auch danach – häufiger als von Bewerbern/Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund – als belastend wahrgenommen wurde, was sich im zweiten Jahr der Pandemie 2021, so Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021, erneut bestätigte (vgl. Keßler u. a. 2022). So hatten Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund häufiger Sorgen, keinen Ausbildungsplatz zu finden oder wegen Corona die Ausbildung nicht zu schaffen. Bei Bewerbern/Bewerberinnen mit Fluchthintergrund waren derartige Sorgen noch ausgeprägter. Die vorliegenden Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2020 und 2021 weisen darauf hin, dass es sich hierbei um durchaus berechtigte Sorgen handelt. Denn im Vergleich zu 2018 ist 2020 und nochmals 2021 der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, der in eine betriebliche Ausbildung einmündet, gesunken, was auf besondere pandemiebedingte Schwierigkeiten bzw. ihre Folgen hinweisen könnte. „Ungleichheiten in den Zugangschancen könnten sich durch die Corona-Krise demnach verstärkt haben“ (Neuber-Pohl u. a. 2021a, S. 7). Darauf verweisen auch Entwicklungen aufseiten der Betriebe: So ging der Anteil der Betriebe, die Geflüchtete eingestellt haben, von 2019 auf 2020 um drei Prozentpunkte (von 13 % auf 10 %) aller Auszubildenden zurück (vgl. Gerhards 2022).

Trotz dieses pandemiebedingten Rückgangs haben junge Geflüchtete in den letzten Jahren für die betriebliche Ausbildung an Bedeutung gewonnen. So stieg der Anteil der Betriebe, die junge Geflüchtete ausgebildet haben, im Zeitraum 2017 bis 2021 von 3 % auf 10 % an. Bei mittelgroßen und großen Betrieben ab 20 Mitarbeitenden war der Anteil der Auszubildenden mit Fluchthintergrund bezogen auf alle Auszubildenden mit rund 20 % doppelt so hoch (vgl. Gerhards 2022). Die durch die Pandemie und ihre Folgen entstandenen Belastungen und Hürden gilt es nun rasch zu überwinden und das Nachwuchspotenzial von Jugendlichen mit Migrations- und Fluchthintergrund für die berufliche Ausbildung zu nutzen.

Für die Integration in Ausbildung sind erprobte Angebote, die sich für den Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung als förderlich erwiesen haben, zielgruppenspezifisch weiterzuentwickeln (vgl. Benneker 2022; Granato/Christ 2022; Ertl u. a. 2022; Settelmeyer 2022). Angesichts der durch die Coronapandemie bedingten Erfahrungen mit Onlineangeboten im Übergangsbereich, gilt es bei der erforderlichen stärkeren Verzahnung und kontinuierlichen Durchführung berufsorientierender, berufsvorbereitender und ausbildungsbegleitender Angebote auf eine Durchführung in Präsenz zu achten (vgl. Ertl u. a. 2022; Granato/Christ 2022; Benneker 2022). Zum anderen finden sich in den BA/BIBB-Bewerberbefragungen Hinweise dafür, dass junge Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund insb. von einer kontinuierlichen und individuellen Betreuung und Begleitung im Übergangsprozess und im Ausbildungsverlauf sowie von vielfältigen und frühzeitigen Kontakten zu Betrieben profitieren, z. B. durch eine Einstiegsqualifizierung, Praktika oder Probearbeiten, die entscheidend zu einem gelingenden Übergang in betriebliche Ausbildung beitragen (vgl. Eberhard/Schuß 2021). Angebote, die Jugendliche im Übergang kontinuierlich begleiten wie Mentoringprogramme, Patenschaften oder die Berufseinstiegsbegleitung, haben sich gleichfalls als besonders unterstützend für einem gelingenden Übergang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund in eine betriebliche Ausbildung erwiesen, so zentrale Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung und der BA/BIBB Fluchtmigrationsstudie 2018 (vgl. 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 bzw. im Hinblick auf Neuzugewanderte und Geflüchtete erfolgreich abschließen zu können. Kontinuierliche Begleitung und individuelle Betreuung sollten sich auf die Berufsvorbereitung, die Übergangsphase und den gesamten Ausbildungsverlauf erstrecken (vgl. Benneker 2022). Ein Wechsel von Angeboten und Personen birgt immer das Risiko von (vermeidbaren) Friktionen (vgl. Ertl u. a. 2022). Programme, die Auszubildende beim Übergang in eine berufliche Ausbildung und im Verlauf der Ausbildung begleiten, erweisen sich ebenso als erfolgsversprechend wie Maßnahmen, die an den Auszubildenden und bei Ausbildungsbetrieb ansetzen. „So kann eine noch durchgängigere Beratung und Betreuung von Ausbildungsinteressierten bzw. eine strukturell sichergestellte ‚Ausbildungsvorbereitung aus einer Hand‘ eine große Stütze sein (…)“(SVR-Forschungsbereich 2020, S.43), gerade für neuzugewanderte junge Menschen, so eine Empfehlung des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration. 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.

Auch das über Jahre entwickelte Sprachkurssystem bedarf einer Weiterentwicklung zu einem flächendeckenden, rasch und unkompliziert zugänglichen sowie zielgruppenspezifischen Angebot. Dieses sollte (möglichst integrierte) allgemeine und berufsspezifische Sprach- und Integrationskurse umfassen, die in der beruflichen Ausbildung, im beruflichen Kontext und arbeitsplatznah angesiedelt sind (vgl. Settelmeyer 2022).

(Mona Granato)

A12.2 Integration Geflüchteter in Ausbildung

Die Zahl der Menschen, die in Deutschland Schutz suchen und vor diesem Hintergrund einen Asylantrag stellen, stieg seit 2021 nach zuvor deutlichen Rückgängen wieder an. Nach Daten des Bundesamtes für Migration und Flucht (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2023) hat sich die Zahl der gestellten Asylerstanträge von 102.600 im Jahr 2020 auf 217.800 im Jahr 2022 mehr als verdoppelt (vgl. ebd.). Auf Basis dieser Daten lassen sich nur bedingt Rückschlüsse über die fluchtbedingte Migration nach Deutschland ziehen, die im Zuge des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine Anfang 2022 stark angestiegen ist. Denn diese fluchtbedingte Migration nach Deutschland sowie in andere Länder innerhalb der Europäischen Union verläuft unter aufenthaltsrechtlichen Gesichtspunkten anders als in den vergangenen Jahren bspw. im Zuge des Bürgerkriegs in Syrien. Ukrainische Staatsbürger/-innen können nämlich ohne Visum nach Deutschland einreisen und sich ab der Einreise bis zu 90 Tage ohne Aufenthaltstitel rechtmäßig und längstens bis zum 29. August 2023 frei im Land aufhalten (vgl. Bundesministerium des Inneren und für Heimat 2022). Aufgrund der gegebenen Regelungen ist deswegen nicht exakt feststellbar, wie viele ukrainische Staatsangehörige sich in Deutschland insgesamt aufhielten bzw. wie viele in Deutschland ein- und ausreisten. Nach Daten des Ausländerzentralregisters (AZR) wurden seit Ausbruch des Angriffskriegs im Februar 2022 rd. 1,1 Mio. Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland registriert (vgl. Mediendienst Integration 2023, Stand März 2023).

Während des Aufenthaltes in Deutschland können ukrainische Schutzsuchende, abhängig von den jeweiligen Voraussetzungen und der jeweiligen Lebenssituation, unterschiedliche Aufenthaltstitel zu unterschiedlichen Zwecken beantragen (vgl. Bundesministerium des Inneren und für Heimat 2022). So können ukrainische Schutzsuchende eine Erlaubnis zur Aufenthaltsgewährung zum vorübergehenden Schutz (§ 24 Aufenthaltsgesetz [AufenthG]) bekommen oder alternativ einen Aufenthaltstitel zum Zwecke einer betrieblichen Aus- und Weiterbildung, eines Studiums, der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen sowie zum Zweck der Suche nach einem Ausbildungs- oder Studienplatz (§§ 16ff. AufenthG) oder zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit als Fachkraft mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG) oder mit akademischer Ausbildung (§ 18b AufenthG) beantragen.[267] Die Beantragung eines Asylverfahrens ist eine weitere Möglichkeit, die jedoch nur selten genutzt wird, um in Deutschland zu bleiben. Das BMI empfiehlt aufgrund „der ungünstigeren Rechtsfolgen – wie z. B. der Beschränkung der Arbeitsaufnahme und der Wohnpflicht in einer Erstaufnahmeeinrichtung“ (Bundesministerium des Inneren und für Heimat 2022) – keinen Asylantrag zu stellen.

Inwieweit im Berichtsjahr 2022 ukrainische Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration den Weg in das deutsche duale Ausbildungssystem suchten, kann auf Basis der Ausbildungsmarktdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) in diesem Kapitel nicht beantwortet werden, da Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration in den Statistiken der BA nur dann aufgeführt werden, wenn sie einen Aufenthaltstitel gemäß § 3 Abs. 1 AsylG oder § 4 Abs. 1 AsylG haben. So schreibt die BA in ihren zentralen Statistiken: „Für ukrainische Staatsangehörige sind die aufenthaltsrechtlichen Informationen zum Fluchthintergrund stark untererfasst. Deshalb werden die Gesamtzahl der ‚Personen im Kontext Fluchtmigration‘ sowie alle statistischen Größen zum ‚Aufenthaltsstatus‘ nur unter Ausschluss von ukrainischen Staatsangehörigen ausgewiesen“ (Bundesagentur für Arbeit 2023).

Ausbildungsstellenbewerber/–innen mit Fluchthintergrund

Wenngleich die Zahl der Menschen, die laut Daten der Asylgeschäftsstatistik des BAMF in den beiden letzten Jahren wieder zugenommen hat (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2023), suchten 2022 weniger junge Menschen mit Fluchthintergrund mithilfe der Arbeitsagentur oder des Jobcenters eine duale Ausbildung. Die Zahl der registrierten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund ist im Berichtsjahr 2022 gegenüber dem Vorjahr um rd. 2.200 Personen (-7,2 %) auf 28.788 zurückgegangen → **Tabelle A12.2-1**. Der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund an allen gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen lag 2022 bei 6,8 % (-0,4 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr).

Wie bei allen gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen werden nur jene geflüchteten Personen als Bewerber/-in registriert und gezählt, die von der BA für „ausbildungsreif“ befunden wurden, d. h. die sowohl die sprachlichen als auch sonstigen Voraussetzungen für den Beginn einer Ausbildung erfüllen. Wie viele Geflüchtete ohne Unterstützung der Beratungs- und Vermittlungsdienste nach einer Ausbildung gesucht haben, ist nicht bekannt.

Im Durchschnitt sind die gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund deutlich älter als die gemeldeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund. Rund jede/-r fünfte Bewerber/-in im Kontext Fluchtmigration (19,4 %) war 25 Jahre und älter. Bei Bewerberinnen und

267 Weitere Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen von ukrainischen Schutzsuchenden bei der Einreise nach und dem Aufenthalt in Deutschland finden sich bei Junggeburth/Studthoff 2022.

Tabelle A12.2-1: Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Berichtsjahre 2016 bis 2022 mit und ohne Kontext Fluchtmigration (absolut und in %)

	Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen mit Fluchthintergrund													
	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	absolut	in %	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**	**38.040**	**100,0**	**33.134**	**100,0**	**31.019**	**100,0**	**28.788**	**100,0**
Geschlecht														
Männer	8.146	79,4	22.516	85,2	32.296	84,3	30.415	80,0	24.995	75,4	22.371	72,1	19.762	68,6
Frauen	2.107	20,6	3.912	14,8	6.003	15,7	7.625	20,0	8.139	24,6	8.648	27,9	9.016	31,3
Alter														
Unter 20 Jahre	3.809	37,2	8.815	33,4	13.103	34,2	12.554	33,0	11.386	34,4	11.328	36,5	11.810	41,0
20 bis unter 25 Jahre	4.054	39,5	10.470	39,6	15.225	39,8	16.023	42,1	13.908	42,0	13.051	42,1	11.386	39,6
25 Jahre und älter	2.389	23,3	7.143	27,0	9.971	26,0	9.463	24,9	7.840	23,7	6.640	21,4	5.582	19,4
Schulabschluss														
Ohne Hauptschul-abschluss	353	3,4	1.143	4,3	1.507	3,9	1.342	3,5	950	2,9	767	2,5	710	2,5
Hauptschulabschluss	3.987	38,9	9.357	35,4	14.495	37,8	14.182	37,3	12.428	37,5	12.118	39,1	11.377	39,5
Realschulabschluss	2.069	20,2	4.392	16,6	6.579	17,2	8.103	21,3	8.044	24,3	8.287	26,7	8.231	28,6
Fachhochschulreife	491	4,8	1.050	4,0	1.473	3,8	1.842	4,8	2.068	6,2	2.256	7,3	2.438	8,5
Allgemeine Hochschulreife	1.573	15,3	5.046	19,1	7.137	18,6	6.358	16,7	4.720	14,2	3.649	11,8	2.808	9,8
Keine Angabe	1.780	17,4	5.440	20,6	7.108	18,6	6.213	16,3	4.924	14,9	3.942	12,7	3.214	11,2

	Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen ohne Fluchthintergrund													
	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	abs.	in %	abs.	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**	**393.622**	**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	241.799	61,4
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	151.725	38,5
Alter														0,0
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	260.198	66,1
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	107.101	27,2
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	26.321	6,7
Schulabschluss														0,0
Ohne Hauptschul-abschluss	7.920	1,5	7.662	1,5	7.401	1,5	7.189	1,5	6.638	1,5	6.116	1,5	5.706	1,4
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	105.386	26,8
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	163.948	41,7
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	52.133	13,2
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	45.879	11,7
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	20.570	5,2

Hinweis: Die Zahlen zu Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund können für die Jahre 2019, 2020 und 2021 von den Zahlen aus früheren Datenreportkapiteln abweichen. Der Grund ist, dass für Bewerber/-innen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit die aufenthaltsrechtlichen Informationen zum Fluchthintergrund stark untererfasst sind und sie deshalb rückwirkend für den oben genannten Zeitraum von der Gesamtzahl der „Personen im Kontext Fluchtmigration" ausgeschlossen werden.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2022, Ausbildungsmarktstatistik, Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Tabelle A12.2-2: **Verbleibstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund zum 30.09.2022 – 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	**9.869**	**34,3**	**5.228**	**18,2**	**3.002**	**10,4**	**2.226**	**7,7**	**13.681**	**47,5**	**7.083**	**24,6**	**6.598**	**22,9**	**28.778**	**100,0**
Geschlecht																
Männer	6.402	32,4	3.694	18,7	2.152	10,9	1.542	7,8	9.666	48,9	5.099	25,8	4.567	23,1	**19.762**	**100,0**
Frauen	3.467	38,5	1.534	17,0	850	9,4	684	7,6	4.015	44,5	1.984	22,0	2.031	22,5	**9.016**	**100,0**
Region																
Westdeutschland	8.508	35,1	4.321	17,8	2.714	11,2	1.607	6,6	11.389	47,0	5.987	24,7	5.402	22,3	**24.218**	**100,0**
Ostdeutschland	1.361	29,9	907	19,9	288	6,3	619	13,6	2.289	50,2	1.096	24,1	1.193	26,2	**4.557**	**100,0**
Schulabschluss																
Ohne Hauptschulabschluss	237	33,4	177	24,9	83	11,7	94	13,2	296	41,7	122	17,2	174	24,5	**710**	**100,0**
Hauptschulabschluss	4.296	37,8	1.950	17,1	1.127	9,9	823	7,2	5.131	45,1	2.318	20,4	2.813	24,7	**11.377**	**100,0**
Realschulabschluss	3.162	38,4	1.512	18,4	957	11,6	555	6,7	3.557	43,2	2.043	24,8	1.514	18,4	**8.231**	**100,0**
Fachhochschulreife	659	27,0	430	17,6	314	12,9	116	4,8	1.349	55,3	1.053	43,2	296	12,1	**2.438**	**100,0**
Allgemeine Hochschulreife	661	23,5	581	20,7	286	10,2	295	10,5	1.566	55,8	877	31,2	689	24,5	**2.808**	**100,0**
Keine Angabe	854	26,6	578	18,0	235	7,3	343	10,7	1.782	55,4	670	20,8	1.112	34,6	**3.214**	**100,0**
Aufenthaltsstatus																
Aufenthaltserlaubnis	8.186	34,0	4.459	18,5	2.564	10,6	1.895	7,9	11.464	47,6	6.117	25,4	5.347	22,2	**24.109**	**100,0**
Aufenthaltsgestattung	1.030	36,1	503	17,6	288	10,1	215	7,5	1.317	46,2	598	21,0	719	25,2	**2.850**	**100,0**
Duldung	653	35,9	266	14,6	150	8,2	116	6,4	900	49,5	368	20,2	532	29,2	**1.819**	**100,0**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2022, Ausbildungsmarktstatistik, Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Bewerbern ohne Fluchthintergrund lag dieser Anteil bei nur 6,7 %. Unterschiede zeigen sich auch beim Geschlecht. Der Frauenanteil der geflüchteten Bewerber/-innen lag 2022 bei 31,3 % im Vergleich zu 38,5 % bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund. Der geringere Anteil an Bewerberinnen mit Fluchthintergrund ist auf die demografische Struktur der Geflüchteten, insb. in den von jungen Männern dominierten zugangsstarken Jahren 2015 und 2016 zurückzuführen.[268]

Der Frauenanteil ist jedoch wie bereits in den Vorjahren kontinuierlich gestiegen (2021: 27,9 %; + 3,4 Prozentpunkte) → **Tabelle A12.2-1**.

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 39,5 % und damit rd. 13 Prozentpunkte höher als

268 Laut Angaben des BAMF waren 2015 (69,2 %) und 2016 (65,7 %) rd. zwei Drittel der Asylerstantragsteller männlich (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016; 2017).

Tabelle A12.2-3: **Verbleib der im Berichtsjahr 2022 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration (Stichtag: 30.09.2022, 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	**9.869**	**100,0**					**9.869**	**100,0**		
davon: Berufsausbildung ungefördert	8.577	86,9					8.577	86,9		
Berufsausbildung gefördert	1.292	13,1					1.292	13,1		
Alternativer Verbleib	**10.085**	**100,0**	**3.002**	**100,0**					**7.083**	**100,0**
davon: Schulbildung	4.648	46,1	1.390	46,3					3.258	46,0
Studium	241	2,4	28	0,9					213	3,0
Praktikum	98	1,0	55	1,8					43	0,6
Erwerbstätigkeit	3.484	34,5	709	23,6					2.775	39,2
Gemeinnützige soziale Dienste	110	1,1	37	1,2					73	1,0
Verbleib in bisheriger Berufsausbildung	**840**	**8,3**	**375**	**12,5**					**465**	**6,6**
davon: Berufsausbildung ungefördert	484	4,8	149	5,0					335	4,7
Berufsausbildung gefördert	356	3,5	226	7,5					130	1,8
Fördermaßnahmen	**664**	**6,6**	**408**	**13,6**					**256**	**3,6**
davon: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	464	4,6	283	9,4					181	2,6
Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ)	192	1,9	*	*					*	*
sonstige Förderung	4	0,1	*	*					*	*
Ohne Angabe eines Verbleibs	**8.824**	**100,0**			**2.226**	**100,0**			**6.598**	**100,0**
Insgesamt	**28.778**	**100,0**	**3.002**	**10,4**	**2.226**	**7,7**	**9.869**	**34,3**	**13.681**	**47,5**

* Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2022, Ausbildungsmarktstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund (26,8 %). Hingegen hatten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund mit einem Anteil von 41,7 % häufiger einen Realschulabschluss als geflüchtete Bewerber/-innen (28,6 %). Der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die im Berichtsjahr 2022 über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügten, lag bei 18,2 % (gegenüber 24,9 % 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 (11,2 %) keine Informationen zum Schulabschluss vorhanden waren als bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund (5,2 %).

Vermittlungsstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund

Von den 28.778 bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund hatten zum Stichtag 30. September 2022 insgesamt 9.869 einen Ausbildungsvertrag abschließen können → **Tabelle A12.2-2**. Gemessen an allen Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund betrug die Quote der Einmündungen in eine (duale) Ausbildung 34,3 % und lag wie in den vergangenen Berichtsjahren weiterhin deutlich unter dem Anteil der er-

folgreich eingemündeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (48,0 %) (vgl. Christ u. a. 2022). Während die absolute Zahl der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die in eine Ausbildung einmündeten, im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert war (2021: rd. 10.223), verbesserte sich die Einmündungsquote um 1,4 Prozentpunkte (2021: 32,9 %; 2022: 34,3 %).

Bei 18,2 % der gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund bestand zum Stichtag 30. September 2022 bei der BA noch ein Vermittlungswunsch in Ausbildung. Hierbei handelte es sich sowohl um Bewerber/-innen, die unversorgt waren (7,7 %) als auch um Bewerber/-innen, die alternativ verblieben waren, aber ihren Vermittlungswunsch für das laufende Ausbildungsjahr bei der BA aufrechterhielten (10,4 %). Im Vergleich zu noch suchenden Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund blieben Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund 2022 häufiger unversorgt (7,7 % vs. 5,2 %) und mündeten seltener in eine Alternative ein (10,4 % vs. 8,8 %).

13.681 bzw. 47,5 % der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund waren im Berichtsjahr 2022 anderweitig oder unbekannt verblieben und hatten ihren Vermittlungsauftrag beendet. Der BA liegen von insgesamt 7.083 (24,6 %) ehemaligen Bewerberinnen und Bewerbern im Kontext von Fluchtmigration Informationen über den Verbleib vor. Nahezu jeder vierte Bewerber/-in mit Fluchthintergrund (22,9 %) ist unbekannt verblieben.

→ **Tabelle A12.2-2** zeigt den Verbleibstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund differenziert nach Geschlecht, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus. Hierbei wird deutlich, dass Bewerberinnen mit Fluchthintergrund eine höhere Einmündungsquote (38,5 %) aufwiesen als männliche Bewerber mit Fluchthintergrund (32,4 %). Geflüchtete Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss (37,8 %) oder mit Realschulabschluss (38,4 %) mündeten häufiger in eine duale Berufsausbildung ein als Bewerber/-innen mit Fachhochschulreife (27,0 %) oder mit allgemeiner Hochschulreife (23,5 %). Differenziert nach dem aufenthaltsrechtlichen Status der geflüchteten Bewerber/-innen fällt auf, dass Geflüchtete mit einer Aufenthaltsgestattung (36,1 %) oder einer Duldung (35,9 %) häufiger in eine Ausbildung einmündeten als Bewerber/-innen mit einer Aufenthaltserlaubnis (34,0 %).

Von den 9.869 gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund, die zum 30. September 2022 in eine Berufsausbildung eingemündet sind, erhielt der Großteil einen betrieblichen Ausbildungsplatz[269] (86,9 %) und rd. jede/-r sechste Bewerber/-in einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz[270] (13,1 %).

→ **Tabelle A12.2-3** zeigt, dass von den geflüchteten Bewerberinnen und Bewerbern mit einem alternativen Verbleib sich die meisten in einer Schulbildung befanden (46,1 %) oder einer Erwerbstätigkeit nachgingen (34,5 %). 6,6 % der Bewerber/-innen in dieser Gruppe mündeten in eine berufsvorbereitende Fördermaßnahme der BA ein und 8,3 % verblieben in ihrem bestehenden Ausbildungsverhältnis. Die übrigen Verbleibe wie Studium (2,4 %), Praktikum (1,0 %) und gemeinnützige soziale Dienste (1,1 %) spielten nur eine geringe 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 (39,2 %) als Bewerber/-innen, die weiterhin nach einer Ausbildungsstelle suchten (23,6 %). 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 9,4 % eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (gegenüber 1,2 % und 2,2 % der Bewerber/-innen, bei denen der Vermittlungsauftrag abgeschlossen war).

(Alexander Christ)

269 Betrieblich = nicht (überwiegend) öffentlich finanziert
270 Außerbetrieblich = (überwiegend) öffentlich finanziert

B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung

Das Wichtigste in Kürze

Die berufliche Weiterbildung ist ein wichtiger Faktor für die individuelle Karriereentwicklung und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Daher ist es von großer Bedeutung, detaillierte Informationen und Daten zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland zu erhalten. Eine fundierte Kenntnis der aktuellen Situation in diesem Bereich ermöglicht es, Schwachstellen und Potenziale aufzuzeigen und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Weiterbildungssituation zu ergreifen.

Die berufliche Weiterbildung ist ein sehr komplexer und auch heterogener Bildungsbereich, und das in vielfacher Hinsicht: Es gibt eine große Bandbreite und Vielfalt an Anbietern und Angeboten, an Formaten und Zielsetzungen der Betriebe sowie der Teilnehmenden. Für die Durchführung, Steuerung und Finanzierung sind verschiedene Akteure zuständig, die sich nach rechtlichem Kontext auf Bundes- oder Länderebene oder im betrieblichen oder außerbetrieblichen Rahmen entsprechend differenzieren. Darüber hinaus unterliegt die berufliche Weiterbildung einer äußerst dynamischen Entwicklung, die insb. durch die steigende Digitalisierung zu einer umfangreichen Veränderung in der Arbeitswelt generell und zur Veränderung von Inhalten und Formen der Weiterbildung selbst führt (vgl. Münchhausen/Reichart 2022, S. 52).

Um diesen sehr heterogenen Bildungsbereich in seinen verschiedenen Dimensionen und Facetten zu erfassen, wurden in der Vergangenheit zahlreiche Studien durchgeführt, Prozessdaten erfasst, standardisierte Datenerhebungen und Indikatoren entwickelt und etabliert. Als Untersuchungseinheiten werden Betriebe, Teilnehmende, Anbieter und Personal in den Blick genommen. Die auf Grundlage dieser verschiedenen Daten durchgeführten Analysen fließen in die Bildungsberichterstattung ein. Aufgrund der verschiedenen wissenschaftlich-analytischen Zugänge ist es dabei jedoch schwierig, ein klares Gesamtbild der beruflichen Weiterbildung in Deutschland zu zeichnen.

Im Projekt „Integrierte Weiterbildungsberichterstattung (iWBBe)“ sollten deshalb Vorschläge zur Weiterentwicklung der Berichterstattung erarbeitet werden, mit dem Ziel, künftig bisher eher punktuelle und partielle Daten stärker zu einem Gesamtbild zusammenzuführen und damit die Aussagefähigkeit zu verbessern. Damit knüpft die iWBBe an die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) an, die eine Verbesserung der Weiterbildungsstatistik im Handlungsziel 10 vorsieht: „Die strategische Vorausschau stärken und die Weiterbildungsstatistik optimieren.“[271] ‚Integrierte‘ Berichterstattung meint dabei, dass Themen und Bereiche auf Grundlage verschiedener geeigneter Datenerhebungen abgebildet werden. Eine Verbesserung der Daten- und Informationslage bringt für die politischen Entscheidungsträger darüber hinaus eine verbesserte Grundlage zur Steuerung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland mit sich.

Im iWBBe-Projekt (vgl. Münchhausen u. a. 2023) wurde bspw. deutlich, dass insb. Betriebe und Privatpersonen, im Gegensatz zu Bildungsanbietern und Weiterbildungspersonal, regelmäßig Gegenstand der Bildungsberichterstattung sind. Zentrale Quellen hierfür sind u. a. der Adult Education Survey (AES) und der Mikrozensus als Individualbefragungen sowie das IAB Betriebspanel und der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) als Betriebsbefragungen. Hingegen ist die Daten- und Informationslage zu Anbietern und Angebot in der Weiterbildung sowie zum Weiterbildungspersonal deutlich lückenhafter.

Nachfolgend werden verschiedene Aspekte der aktuellen Datenlage zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland abgebildet. Insgesamt zeigt sich, dass die Datenlage zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland sehr vielfältig ist und von verschiedenen Faktoren abhängt wie Zielgruppe, Thema bzw. Inhalte der Weiterbildung, Durchführungszeitraum oder auch der Erhebungsmethode zu den Daten. Die aktuellen Daten machen darüber hinaus die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die berufliche Weiterbildung sehr deutlich, die Gegenstand vieler Erhebungen war und ist. Vielfach zeigt sich, dass viele Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Pandemie ausgefallen sind oder verschoben wurden. Gleichzeitig wurden vermehrt digitale Formate genutzt.

Individuelle Weiterbildungsbeteiligung

Die individuelle Weiterbildungsbeteiligung wird im Datenreport traditionell mithilfe des AES abgebildet.[272] Die Daten des AES wurden zuletzt im BIBB-Datenreport

271 Siehe **https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie-bmbf.html?gclid=EAIaIQobChMIifa4n0L9-wIVAbvVCh2ztQWwEAAYASAAEgJlHvD_BwE** (Stand: 21.03.2023)

272 NEPS- oder PIAAC-Daten fließen bisher nicht ein, wären aber z. T. durchaus dazu geeignet (vgl. Münchhausen u. a. 2023).

2022 (**Kapitel B1.1**) veröffentlicht. Dabei wurde gezeigt, dass die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung im Jahr 2020 bei 54 % und damit 6 Prozentpunkte höher lag als 2018. Bei den Männern lag die Teilnahmequote mit 55 % höher als bei den Frauen (52 %).

Aktuelle Ergebnisse zum individuellen Weiterbildungsverhalten werden voraussichtlich Ende 2023 in Form eines Trendberichts vom BMBF veröffentlicht werden.

Betriebliche Beteiligung an Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildung wird im BIBB-Datenreport i. d. R. anhand von drei Erhebungen dargestellt: dem IAB Betriebspanel, dem CVTS und dem BIBB-Qualifizierungspanel. Alle drei sind etablierte Betriebserhebungen, sie kommen allerdings zu verschiedenen Ergebnissen bzgl. der Frage, wie sich die Coronapandemie auf die berufliche Weiterbildung ausgewirkt hat. Grund hierfür sind vor allem, wie bereits erwähnt, unterschiedliche Erhebungsdesigns und -zeitpunkte (vgl. Münchhausen u. a. 2023).

Häufig wird im Bereich der Berichterstattung das Lernen Erwachsener und somit auch die verschiedenen Weiterbildungsformen nach der Classification of Learning Activities abgegrenzt (vgl. Eurostat 2016). Bildungs- und Lernaktivitäten lassen sich dabei in drei verschiedene Formen unterteilen: formale Bildung, non-formale Bildung und informelles Lernen.

In Betriebsfragungen ist diese Abgrenzung bisher kaum gegeben, üblich ist hier lediglich die Unterscheidung von kursförmigen und nicht kursförmigen Lernformaten. Eine konkrete Zuordnung zu den drei Lernformen formal, non-formal, informell ist hierbei bisher nicht möglich; allerdings sind z. T. Zuordnungen zum non-formalen Lernen implizit möglich, auch wenn das Lernen/die Weiterbildung anders bezeichnet resp. in der Erhebung anders kategorisiert wird.

- Die Ergebnisse des zweijährig erhobenen IAB-Betriebspanels wurden zuletzt im BIBB-Datenreport 2022, Kapitel B1.2.1 veröffentlicht. Danach ging die Weiterbildungsbeteiligung über alle Betriebsgrößenklassen hinweg deutlich von 55 % (2019) auf 34 % zurück.
- Die Ergebnisse der CVTS6-Erhebungen (**vgl. Kapitel B1.2.2**), die 2021 durchgeführt wurden und sich somit auf das Jahr 2020 beziehen, zeigen, dass sich die Coronapandemie insgesamt negativ auf die Weiterbildung ausgewirkt hat. Allerdings hat dies in Deutschland im europäischen Vergleich hiernach zu keinem Rückgang der betrieblichen Beteiligung an Weiterbildung geführt. Vielmehr kam es zu Verschiebungen in den konkreten Angeboten, hin zu deutlich mehr onlinebasierten Weiterbildungsangeboten im Laufe der Pandemie.
- Im Qualifizierungspanel des BIBB (**vgl. Kapitel B1.2.3**) lag der Schwerpunkt in der Erhebung 2022 vor allem auf den Aufstiegsfortbildungen, die zum anerkannten Abschluss führen. Non-formale Weiterbildung, die hier implizit zuordenbar ist, in Form von Kursen oder Seminaren, boten 54 % der Betriebe ihren Beschäftigten an und nicht kursförmige Weiterbildung wurde in 56 % der Betriebe angeboten. Der Anteil an Aufstiegsfortbildungen war mit 12 % wie erwartet deutlich niedriger, was aber dem generellen niedrigeren Anteil an formaler Weiterbildung durchaus entspricht.

Anbieter und Angebote von Weiterbildung

In der Weiterbildung gibt es ein breites Spektrum an Anbietern und Angeboten, eine Mischung aus privaten und öffentlichen Einrichtungen sowie Angeboten von kirchlichen Trägern, der freien Wohlfahrtspflege, Gewerkschaften und anderen Non-Profit-Organisationen. Der wb**monitor** (**vgl. Kapitel B2.1**) als größte jährliche Umfrage bei den Weiterbildungsanbietern nimmt eine trägerübergreifende Perspektive ein. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung wurden Fragen zur aktuellen Marktsituation der Weiterbildungsanbieter und der Auswirkungen der Digitalisierung gestellt. Es zeigt sich, dass nach wie vor eine gedrückte wirtschaftliche Stimmung (Sommer 2022) der Weiterbildungsbranche gegeben ist – der sog. Klimawert für alle Anbieter lag mit +9 (auf einer Skala von -100 bis +100) 6 Punkte niedriger als der Vorjahreswert. Betriebliche Bildungseinrichtungen wiesen allerdings mit einem Klimawert in Höhe von +41 eine vergleichsweise gute Wirtschaftsstimmung auf. Die Nachfrage nach und damit die Bedeutung von Weiterbildung wird im Zuge der aktuellen Transformationsprozesse als eher hoch beschrieben. Die Durchführung von Präsenzveranstaltungen wird vielfach gewünscht; gleichzeitig etablieren sich Onlineformate.

Die **Volkshochschul-Statistik** (**vgl. Kapitel B2.2.1**) stellt eine Vollerhebung der Angebote der Volkshochschulen dar, auch zu solchen der beruflichen Weiterbildung. Hier ist ein Rückgang zu verzeichnen: An den VHS wurden 2021 insgesamt 24.473 Kurse im Programmbereich beruflicher Weiterbildung durchgeführt. Das heißt, die Gesamtanzahl der erfassten Kurse ist wieder stark zurückgegangen (-16,6 %).

Die **Verbund Weiterbildungsstatistik** (**vgl. Kapitel B2.2.2**) verschiedener, u. a. auch kirchlicher Träger der Erwachsenenbildung, berichtete im Jahr 2020 über ein stark gesunkenes, im Vergleich zum Vorjahr pandemiebedingt annähernd halbiertes Angebot. Die Veranstaltungsstunden und die Anzahl der Teilnehmenden reduzierten

sich in noch höherem Maße; 2020 wurde noch nicht einmal die Hälfte der Vorjahreswerte erreicht.

Die Besonderheit beim **Fernlernen** (vgl. Kapitel B2.3) ist, dass sie im Gegensatz zu anderen Angeboten der Weiterbildung gesetzlich im FernUSG geregelt ist. Es gilt eine Zulassungspflicht und somit liegen aufgrund der Vollerhebung umfangreiche Daten vor. Im Jahr 2021 führten 457 Anbieter eine Anzahl von 4.016 Bildungsangeboten durch, die den Kriterien des FernUSG entsprachen (davon 723 hochschulische Studien- und Zertifikatsangebote und weitere 365, die als sog. Hobbylehrgänge der Freizeitgestaltung dienen). Knapp 61 % der übrigen 2.928 nicht akademischen Bildungsangebote schlossen mit einem non-formalen Teilnahmezertifikat des jeweiligen Anbieters ab.

Öffentlich geförderte Weiterbildung

Hier ist zunächst die Förderung beruflicher Weiterbildung nach SGBII (Grundsicherung für Arbeitssuchende) durch die Jobcenter und SGB III (Arbeitsförderung) durch die BA zu nennen (vgl. Kapitel B3.1). Beide zielen auf die individuelle Förderung der Menschen und auf die unternehmerische Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit. Durch die Coronapandemie haben sich 2020 die Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Vergleich zum Jahr 2019 deutlich reduziert (-17,5 %). Im Jahr 2021 ging die Zahl der FbW erneut zurück, und zwar um ca. 1,9 %.

Eine Ausweitung der Förderung ist im Bereich der **Aufstiegsfortbildung** zu verzeichnen (Meister-BAföG bzw. Aufstiegs-BAföG) (vgl. Kapitel B3.2). Laut Statistischem Bundesamt wurde 2021 die Förderung für 191.952 Personen bewilligt, was eine Steigerung von 7,7 % gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Eine Erklärung hierfür ist evtl. die mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des AFBG zum 1. August 2020 verbesserte Förderung.

Durch das Programm **Weiterbildungsstipendium** (vgl. Kapitel B3.3.1) wurden 2022 insgesamt 6.050 Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen aus 269 verschiedenen Berufen gefördert. Die Zielgröße des BMBF von 6.000 Personen wurde somit erneut erreicht.

Das BMBF-Förderprogramm **Aufstiegsstipendium** (vgl. Kapitel B3.3.2) hat die Motivation zum Studieren für Berufserfahrene mit oder ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung zum Ziel. Seit 2008 wurden insgesamt 14.956 Personen gefördert, 2022 waren 1.016 Neuaufnahmen zu verzeichnen.

Berufsabschlüsse können nachträglich über eine Umschulung oder über die Externenprüfung erworben werden. Die Datenlage zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses ist heterogen und unvollständig (vgl. Kapitel B3.4). Personen ohne bzw. ohne verwertbaren Berufsabschluss, die aus unterschiedlichen Gründen vermutlich 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.

Ausgaben der öffentlichen Hand

Bund, Länder, Kommunen und die BA fördern die berufliche Weiterbildung. In Kapitel B3.5 werden die Fördermittel dazu umrissen. Die Aufwendungen für allgemeine, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung werden grundsätzlich nicht dargestellt, allerdings lassen sich letztere in den öffentlichen Haushalten meist nicht trennscharf abgrenzen und sind teilweise mit enthalten. Zudem besteht in Teilen eine Abgrenzungsproblematik zum Bereich der beruflichen Ausbildung.

Mit der **Bildungsprämie** (vgl. Kapitel B3.6), die zum 31.12.22 endete, wurden seit 2008 Erwerbstätige mit niedrigem Einkommen bei der Finanzierung individueller berufsbezogener Weiterbildung mit Mitteln des Bundes und mit ESF-Mitteln unterstützt. Es wurden bis Ende Dezember 2021 rund 402.000 Prämiengutscheine und 30.000 Spargutscheine ausgegeben. Wobei auch hier die Coronapandemie in den Jahren 2020 und 2021 jeweils zu einem Rückgang der Jahresnachfrage um etwa 10 % führte.

Fortbildungsabschlüsse und Umschulungen

Im Bereich der 2020 durch die Novellierung des BBiG eingeführten höherqualifizierenden Berufsbildung wurde die „Aufstiegsfortbildung“ umfassend modernisiert. Es wurden die Fortbildungsstufen (DQR-Niveau 5 bis 7) gesetzlich festgeschrieben und neue einheitliche Abschlussbezeichnungen eingeführt (Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in, Bachelor Professional und Master Professional). Für berufliche Fortbildungen, die gemäß BBiG bzw. HwO i. d. R. im Anschluss an eine duale Berufsausbildung nach entsprechender mehrjähriger Berufserfahrung erfolgen, bestehen derzeit 219 Rechtsverordnungen des Bundes; 540 Fortbildungsberufe werden durch Rechtsvorschriften zuständiger Stellen geregelt (Stand 31.12.2022) (vgl. Kapitel B4.1). Die Coronapandemie hat 2020 auch in diesem Bereich zu einer starken Reduzierung geführt. Die Zahl der Fortbildungsprüfungen sank von rd. 108.900 im Vorpandemiejahr 2019 auf 95.700 im Jahr 2020. Im Jahr 2021 stieg die Zahl der registrierten Fortbildungsprüfungen wieder auf insgesamt rd. 100.400 Prüfungen an, das Niveau des Jahres 2019 wurde damit jedoch (noch) nicht erreicht (vgl. Kapitel B4.2).

Die **fachschulischen Bildungsgänge** (vgl. Kapitel B4.3) für Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Sozialwesen schließen an eine berufliche Erstausbildung und Berufserfahrungen an und enden mit einer staatlichen Prüfung. Der vorliegende Datenreport liefert erstmals Angaben zur Bevölkerung nach Nationalität und Bundesländern, was die Aussagekraft entsprechend erhöht. Im Schuljahr 2020/2021 gab es 1.462 Fachschulen, 9.219 Klassen und 175.591 Schüler und Schülerinnen. In den letzten Jahren ist ein stetiger Rückgang der Schülerzahlen zu verzeichnen, wobei dieser Rückgang auf Veränderungen bei den Männern zurückzuführen ist (-1.906 Schüler/-innen bzw. -2,5 %); die Zahl der Fachschüler/-innen stieg nämlich im Vergleich zum Vorjahr leicht an.

Über Entwicklungen in der **Pflegeaus- und fortbildung und der professionellen Pflege** wurde zuletzt im BIBB-Datenreport 2022, Kapitel B4.4 berichtet, eine Aktualisierung ist für den Datenreport 2024 geplant.

Die Anzahl der **beruflichen Umschulungen** (vgl. Kapitel B4.5) nach BBiG/HwO ist in den letzten Jahren zurückgegangen. Den größten Anteil machen die Umschulungen im Bereich Industrie und Handel aus. Allerdings ist zu beachten, dass in der Statistik die im Handwerk abgelegten Umschulungsprüfungen teilweise bei den Abschlussprüfungen einer dualen Ausbildung enthalten sind.

Zukünftige Entwicklungen

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht stützt sich auf zentrale Indikatoren und Kennwerte, um die Entwicklungen in der beruflichen Bildung in Deutschland darzustellen. Für die Zukunft wäre, wie im Projektendbericht von Münchhausen u. a. (2023, S. 31) festgestellt wurde, eine durchgängige Differenzierung der Bildungs- und Lernaktivitäten nach den drei verschiedenen Formen, formale Bildung, non-formale Bildung und informelles Lernen wünschenswert, wie sie u. a. von der Europäischen Union in Form der Classification of Learning Activities (CLA) empfohlen wird (vgl. Eurostat 2016). Durch die konkrete Zuordnung der Ergebnisse der verschiedenen Erhebungen, bspw. der Säule der Betriebsbefragungen, könnte die Steuerung der beruflichen Weiterbildung, auch im Hinblick auf ihre verschiedenen Teilbereiche, noch zielgerichteter erfolgen.

(Gesa Münchhausen)

B 1 Beteiligungsstrukturen

B 1.1 Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung

Im Adult Education Survey (AES) werden die Lernaktivitäten Erwachsener erfasst. Auf dieser Datenbasis können die Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung ermittelt und Veränderungen im Zeitverlauf aufgezeigt werden.

Die Entwicklung der Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung für die Jahre 2012, 2014, 2016, 2018 und 2020 wurden zuletzt im BIBB-Datenreport 2022, Kapitel B1.1 dargestellt. Weitere Ergebnisse des auf Deutschland bezogenen AES 2020 wurden in Form eines Trendberichts vom BMBF veröffentlicht.[273] Ergebnisse für die Jahre 2007 und 2010 finden sich in den Ausgaben des Datenreports 2015 und 2016 jeweils in Kapitel B1.1. Im BIBB-Datenreport 2014, Kapitel C wurden zudem die jeweiligen methodischen Konzepte der drei europäischen Datenquellen AES, Labour Force Survey (LFS) und Continuing Vocational Training Survey (CVTS) einander gegenübergestellt und die daraus resultierenden Ergebnisse im internationalen Vergleich diskutiert. Im BIBB-Datenreport 2021, Kapitel B1.2.2 wurden der Nutzen und die Teilnahmegründe betrieblicher Weiterbildung aus Sicht der Individuen im europäischen Vergleich mit den Daten des AES 2016 untersucht.

Aktuelle Ergebnisse zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland für das Jahr 2022 werden voraussichtlich Ende 2023 in Form eines Trendberichts vom BMBF veröffentlicht. Diese Erhebung findet im Rahmen eines europaweiten AES statt, für den die Daten in den teilnehmenden Ländern zwischen Juli 2022 und März 2023 erhoben wurden. Für weitere Informationen zum AES siehe: **https://www.bibb.de/de/1656.php**.

B 1.2 Betriebliche Weiterbildung

Mit dem demografischen, dem technischen und dem organisatorischen Wandel wächst der Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Damit gewinnt auch die betriebliche Weiterbildung für die Arbeitskräfte und für die Unternehmen an Bedeutung. So hängen von ihr der Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit, die Produktivität, die Motivation sowie die individuellen Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten ab. Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten werden im Rahmen des Datenreports seit vielen Jahren anhand der Daten des IAB-Betriebspanels (**Kapitel B1.2.1**), der CVTS-Studien (Continuing Vocational Training Survey) (**Kapitel B1.2.2**) und des BIBB-Qualifizierungspanels (**Kapitel B1.2.3**) beschrieben.

B 1.2.1 Betriebliche Weiterbildung und Weiterbildungsquote

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels kann die Beteiligung der Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen und der Anteil der in Weiterbildung einbezogenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausgewiesen werden.

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für den Zeitraum 2001 bis 2020 zu den Indikatoren Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote wurden im BIBB-Datenreport 2022, Kapitel B1.2.1 dargestellt. Über die Ergebnisse zu diesen Indikatoren wird im Turnus von zwei Jahren im Datenreport berichtet; die nächste Aktualisierung ist für die Ausgabe 2024 geplant. Für Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021 siehe Bennewitz u. a. 2022.

Weitere Standardindikatoren aus dem IAB-Betriebspanel, über die im BIBB-Datenreport im Turnus von zwei Jahren berichtet wird, sind Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben (**vgl. Kapitel A7.2**) sowie Übernahmeverhalten von Betrieben (**vgl. Kapitel A10.1.1**).

(Ute Leber, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg)

273 Siehe **https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.html**

B 1.2.2 Betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich – Ergebnisse der sechsten europäischen Weiterbildungserhebung

Die betrieblich finanzierte Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens. Vergleichende Daten zu betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in den EU-Mitgliedstaaten sowie weiterer interessierter Länder werden durch die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS – Continuing Vocational Training Survey) E ermittelt. Die sechste Erhebung (CVTS6) wurde 2021 durchgeführt und bezieht sich auf das Jahr 2020, das mindestens seit März unter dem Einfluss der Coronapandemie stand. Je nach Branche und Land waren die Unternehmen unterschiedlich stark von wirtschaftlichen Auswirkungen betroffen, die auch die finanziellen Mittel für Weiterbildungsmaßnahmen einschränkten. Weitere Herausforderungen bei der Durchführung von betrieblicher Weiterbildung ergaben sich durch die in vielen Ländern zeitweise bestehenden Kontaktbeschränkungen und dem Verbot von Präsenzveranstaltungen sowie einer starken Ausweitung von Homeoffice. Diese veränderten Rahmenbedingungen spiegeln sich auch in den in diesem Kapitel vorgestellten Zahlen für das Jahr 2020.

Für die Ergebnisdarstellung werden vier Indikatoren genutzt:

- Inzidenz: Unternehmen, die Weiterbildung in irgendeiner Form (Kurse und/oder andere Formen) anbieten (in % aller Unternehmen),
- Teilnahme: Beschäftigte, die an Weiterbildungskursen teilnehmen (in % der Beschäftigten aller Unternehmen),
- Intensität: Stunden in Weiterbildungskursen in Relation zu den Arbeitsstunden der Beschäftigten aller Unternehmen (je 1.000 Arbeitsstunden),
- Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung: Direkte Kosten für Weiterbildungskurse zuzüglich des Saldos aus Umlagen/Beiträgen an Fonds und Einnahmen durch Zuschüsse/finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen.

Entwicklungen bzw. Veränderungen werden schwerpunktmäßig im Vergleich zum Jahr 2015 (CVTS5) dargestellt. In geringerem Umfang werden auch die Zahlen von 2010 (CVTS4) berücksichtigt.

Bei Ländervergleichen sollte stets auf die Datenqualität und nationale Rahmenbedingungen geachtet werden. Insgesamt ist von einer hohen Vergleichbarkeit zwischen den Ländern auszugehen, da die zu erhebenden Daten und Details der Durchführung für alle Länder in EU-Verordnungen festgelegt sind. Aufgrund von nationalen Anpassungen kann es aber in einigen Ländern zu Abweichungen kommen, die die Vergleichbarkeit zwischen den Erhebungswellen bzw. den Ländern untereinander einschränkt. Dies betrifft die portugiesischen Daten von 2010 und 2015 (vgl. Cedefop 2015, S. 118-119), die schwedischen und tschechischen Daten von 2015 und im Jahr 2020 wiederum die schwedischen Daten und die ungarischen Daten zu den Weiterbildungskosten und dem Zeitaufwand für Weiterbildung.[274, 275]

E Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS)

Die Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS – Continuing Vocational Training Survey) werden in den Mitgliedstaaten der EU und weiteren interessierten Staaten wie 2020 Nordmazedonien, Norwegen und Serbien 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).[276] Bisher wurden sechs europäische Weiterbildungserhebungen durchgeführt: An CVTS1 (1993) beteiligten sich zwölf Länder, an CVTS2 (1999) 25 Länder, an CVTS3 (2005) und CVTS4 (2010) jeweils 28 Länder und an CVTS5 (2015) und CVTS6 (2020) jeweils 30 Länder.[277]

Seit 2005 sind die EU-Mitgliedstaaten durch EU-Verordnungen verpflichtet, entsprechende Erhebungen durchzuführen. In der Mehrzahl der Länder sind die Unternehmen auskunftspflichtig, in Deutschland ist die Teilnahme für die Unternehmen freiwillig. In Deutschland wurde CVTS6 als Kombination aus postalischer Befragung durch einen schriftlichen Fragebogen und einer Onlinebefragung vom Statistischen Bundesamt und einigen statistischen Landesämtern durchgeführt. Insgesamt wurden 2.641 Unternehmen befragt. Die Rücklaufquote lag bei 19 %.[278]

274 Die Werte für die Jahre, die nicht vergleichbar sind, werden in den Schaubildern gekennzeichnet.

275 Vgl. zu den Erhebungsdetails und nationalen Abweichungen die europäischen CVTS-Metadaten unter **https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/trng_cvt_esms.htm**. Dort sind auch die nationalen Qualitätsberichte, die eine intensivere Prüfung der Daten erlauben, abrufbar.

276 In CVTS1 wurden nicht in allen Ländern alle vorgesehenen Wirtschaftsbereiche in die Befragung einbezogen.

277 Das Vereinigte Königreich führte nach dem Brexit die CVTS6-Befragung nicht durch. Für Nordmazedonien lagen Mitte Januar 2023 noch keine Ergebnisse vor. Für frühere Ergebnisse vgl. jeweils Kapitel B1.2.2 der BIBB-Datenreporte der Jahre 2013, 2018 und 2019.

278 Lediglich in sechs Ländern lag die Rücklaufquote unterhalb von 50%. In den 30 Ländern wurden rund 125.000 Unternehmen befragt.

Die deutschen Ergebnisse wurden in einem Tabellenband veröffentlicht (vgl. Statistisches Bundesamt 2022g), die Ergebnisse aller beteiligten Länder auf der Eurostat-Datenbank.[279]

In den CVTS-Erhebungen ist betriebliche Weiterbildung als vorausgeplantes, organisiertes Lernen definiert, das vollständig oder teilweise von den Unternehmen finanziert wird. Die Finanzierung kann dabei sowohl direkt (z. B. durch Zahlungen an Weiterbildungsanbieter für die Teilnahme der Beschäftigten an Kursen) als auch indirekt (durch Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit) erfolgen. Erfasst werden europäisch vergleichbare Daten zu Angebot, Umfang, Formen, Organisation und Kosten der betrieblichen Weiterbildung.

Betriebliches Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen (Inzidenz)

Im Jahr 2020 haben in Deutschland 77 % der Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildung in Form von Kursen und/oder anderen Formen[280] angeboten. Damit lag Deutschland zehn Prozentpunkte über dem EU27-Durchschnitt von 67 % und nahm eine Position im vorderen Teil der 29 Länder ein, für die Ergebnisse im Januar 2023 vorlagen. Der Anteil der weiterbildenden Unternehmen reichte von 97 % in Lettland bis zu 18 % in Rumänien **→ Schaubild B1.2.2-1**. Lediglich in acht Ländern boten weniger als die Hälfte der Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen an. Dies waren v. a. osteuropäische Länder sowie Malta und Griechenland. An der Spitze lagen wie bereits im Jahr 2015 mit Anteilen über 90 % Lettland, Norwegen und Schweden.

Im Vergleich zum Jahr 2015 sank der Anteil der weiterbildenden Unternehmen in allen Ländern mit Ausnahme von Italien, Portugal und Deutschland. Einzig in Italien (+9 Prozentpunkte) war ein stärkerer Anstieg zu verzeichnen. In Portugal (+1 Prozentpunkt) und Deutschland (keine Veränderung) blieb der Anteil der Unternehmen, die zumindest einen Teil ihrer Mitarbeitenden weiterbildeten, stabil auf einem recht hohen Niveau. In den anderen Ländern waren zum Teil hohe Rückgänge zu verzeichnen. Am stärksten fielen sie mit Abnahmen von mehr als zehn Prozentpunkten in Finnland (-22 Prozentpunkte), Malta (-17 Prozentpunkte), Dänemark (-16 Prozentpunkte), Spanien (-13 Prozentpunkte) und der Slowakei (-11 Prozentpunkte) aus. Da die Covid-19-Pandemie, die im Referenzjahr 2020 begann, vielerorts mit Kontaktbeschränkungen, Kurzarbeit und einer wirtschaftlichen Rezession einherging, liegt die Annahme nahe, dass der Rückgang des Anteils der weiterbildenden Unternehmen im direkten Zusammenhang mit dem Pandemiegeschehen gesehen werden muss.[281]

Im längerfristigen Vergleich über die letzten zehn Jahre zeigen sich bei einigen Ländern ähnliche Entwicklungen. So kann man eine Gruppe von Ländern identifizieren, die alle ein recht hohes Niveau beim Anteil der weiterbildenden Unternehmen (Werte von über 75 % im Jahr 2020) aufwiesen und bei denen die Spannweite der drei Werte für 2020, 2015 und 2010 innerhalb eines Bereichs von zehn Prozentpunkten lag. Dies trifft auf Norwegen, Schweden, Belgien, Österreich, Deutschland, die Niederlande, Luxemburg und Frankreich zu. In Lettland, Tschechien, Estland, Slowenien, Portugal, Bulgarien und Polen gab es einen starken Anstieg von 2010 auf 2015. Im Jahr 2020 lag die Inzidenz dann in etwa auf demselben Niveau wie 2015 oder ging um höchstens sechs Prozentpunkte zurück. Einen Rückgang über alle drei Messpunkte verzeichneten Dänemark, Kroatien, Ungarn und Griechenland. Italien war das einzige Land, für das sowohl von 2010 auf 2015 (+4 Prozentpunkte) als auch von 2015 auf 2020 (+9 Prozentpunkte) ein Anstieg festgestellt werden konnte.

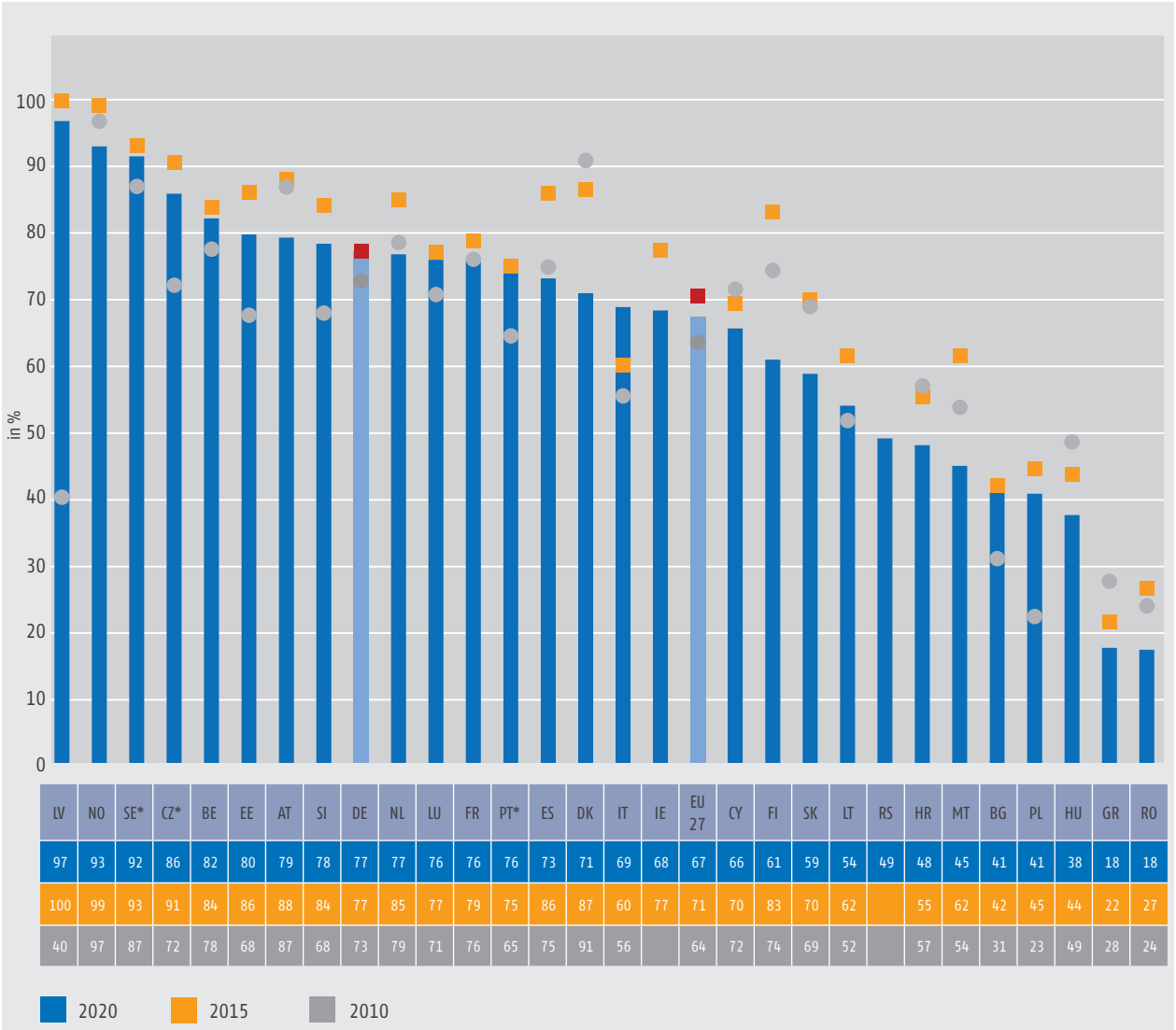
Differenziert man nach der Art der Weiterbildung in Form von Kursen und anderen Formen ergibt sich, wie auch schon in den Vorgängererhebungen (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel B1.2.2), für 2020 ein heterogenes Bild: In der überwiegenden Mehrzahl der Länder, darunter auch Deutschland, war der Anteil der Unternehmen mit einem Angebot an anderen Formen höher als der entsprechende Anteil der Unternehmen mit einem Kursangebot. Deutlich höhere Werte bei den anderen

279 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/popul?lang=de&subtheme=educ.educ_part.trng_cvt&display=list&sort=category**. Dort sind die Ergebnisse von CVTS2 bis CVTS6 abrufbar. Für CVTS1 werden von Eurostat auf der Datenbank keine Ergebnisse veröffentlicht, da diese Erhebung als Pilotstudie nur eingeschränkt vergleichbar mit den späteren Erhebungen ist.

280 Fünf andere Formen der Weiterbildung werden in CVTS differenziert: a) geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisungen, z. B. durch Vorgesetzte oder Kollegen/Kolleginnen; Lernen durch die normalen Arbeitsmittel und andere Medien [Einarbeitung]); b) Jobrotation, Austauschprogramme, Abordnungen und Studienbesuche; c) geplante Weiterbildung durch den Besuch von Informationsveranstaltungen wie Fachvorträgen, Fachtagungen/Kongressen/Symposien/Kolloquien, Workshops, Fachmessen oder Erfahrungsaustauschkreisen; d) Lern- und Qualitätszirkel; e) selbstgesteuertes Lernen z. B. durch E-Learning, mit audio-visuellen Hilfen wie Videos und anderen Medien; vgl. hierzu auch BIBB-Datenreport 2020, Kapitel B1.2.2.

281 Dies bestätigen bspw. irische Ergebnisse. In Irland wurden in der CVTS-Erhebung einige Zusatzfragen zu den Covid-19-Auswirkungen gestellt. 51 % der Unternehmen gaben dabei an, aufgrund von Covid-19-Restriktionen im Jahr 2020 weniger Weiterbildungsaktivitäten als geplant angeboten zu haben (vgl. Central Statistics Office of Ireland 2022). Ähnlich war die Situation in Deutschland. Hier berichteten im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2020 56 % der Betriebe, dass sie für das Jahr 2020 (weitere) Weiterbildungsangebote geplant hatten, die sie pandemiebedingt absagen mussten (vgl. Jost/Leber 2021).

Schaubild B1.2.2-1: **Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen 2020, 2015 und 2010 (in %)**



	LV	NO	SE*	CZ*	BE	EE	AT	SI	DE	NL	LU	FR	PT*	ES	DK	IT	IE	EU 27	CY	FI	SK	LT	RS	HR	MT	BG	PL	HU	GR	RO
2020	97	93	92	86	82	80	79	78	77	77	76	76	76	73	71	69	68	67	66	61	59	54	49	48	45	41	41	38	18	18
2015	100	99	93	91	84	86	88	84	77	85	77	79	75	86	87	60	77	71	70	83	70	62		55	62	42	45	44	22	27
2010	40	97	87	72	78	68	87	68	73	79	71	76	65	75	91	56		64	72	74	69	52		57	54	31	23	49	28	24

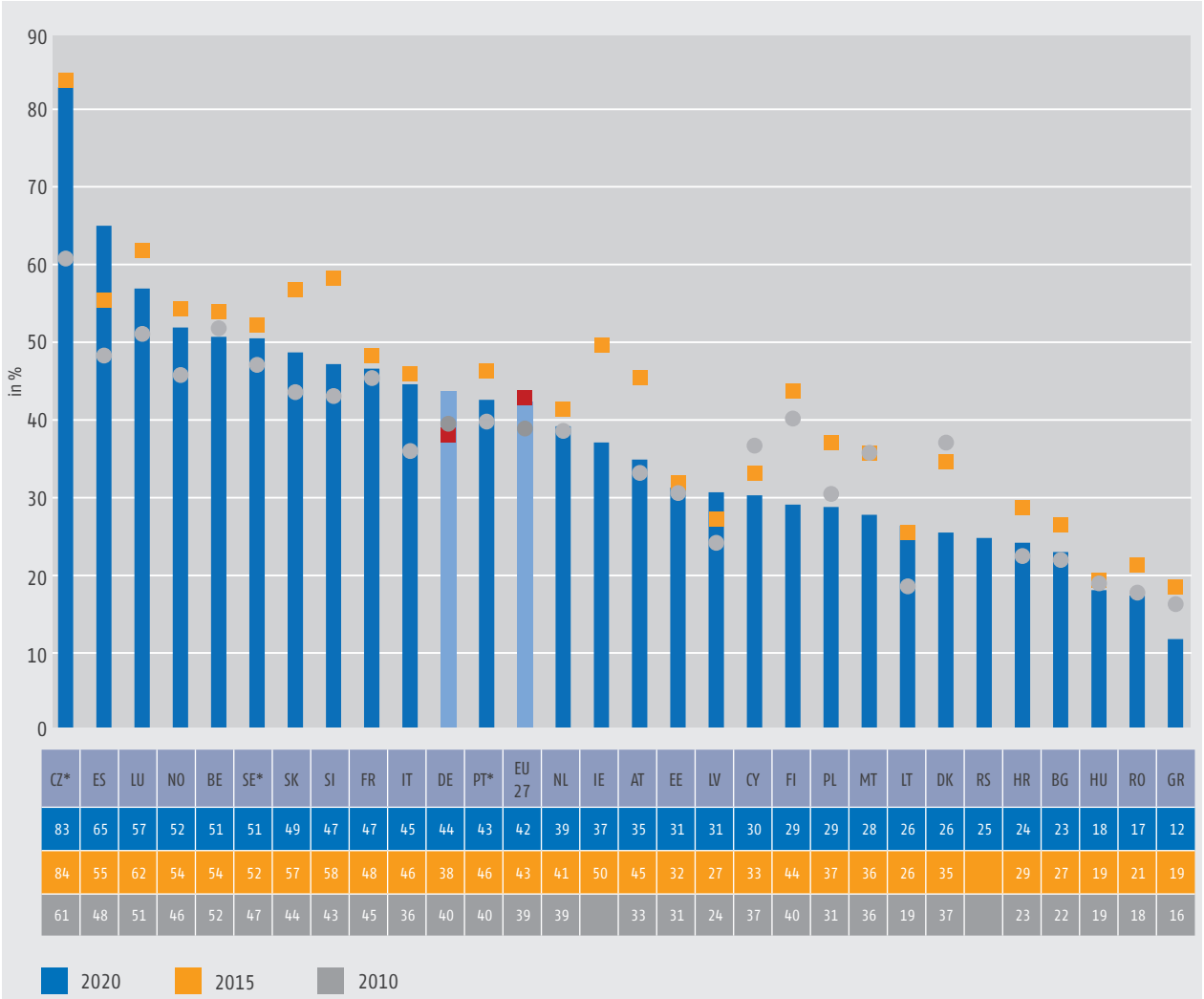
AT: Österreich, BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, EU 27: Europäische Union, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HR: Kroatien, HU: Ungarn, IE: Irland, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NL: Niederlande, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, RS: Serbien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei
Keine Teilnahme von IE an CVTS4 und von RS an CVTS4/5
Sortierung nach Anteilswerten für 2020
* Daten für PT (2010/2015), CZ (2015) und SE (2015/2020) nur eingeschränkt vergleichbar mit anderen Ländern bzw. anderen Erhebungswellen
Quelle: Eurostat, CVTS4/5/6 (Abrufdatum: 04.01.2023)

BIBB-Datenreport 2023

Weiterbildungsformen (mindestens +15 Prozentpunkte) wiesen Lettland, Slowenien, Irland, Portugal und Malta auf. In sieben Ländern überwog hingegen der Anteil der Unternehmen mit Kursen. Dabei waren die Abstände in Österreich, Frankreich und Luxemburg mit einer Differenz von höchstens drei Prozentpunkten eher klein. In Tschechien boten hingegen 85 % der Unternehmen Kurse an, aber nur 38 % andere Formen. Im EU27-Durchschnitt zeigten sich eher geringe Unterschiede, mit 55 % (Kurse) bzw. 57 % (andere Formen) lagen beide Werte fast gleichauf.

In Deutschland boten 2020 63 % der Unternehmen Weiterbildungskurse und 73 % andere Weiterbildungsformen an. Der Anteil der Unternehmen mit Kursen ist dabei seit 2010 leicht gestiegen (2010: 61 %, 2015: 62 %, 2020: 63 %). Beim Anteil der Unternehmen mit anderen Formen gab es zwischen 2010 und 2015 einen starken Anstieg um acht Prozentpunkte von 66 % auf 74 %

Schaubild B1.2.2-2: **Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen 2020, 2015 und 2010 (in % der Beschäftigten in allen Unternehmen)**



	CZ*	ES	LU	NO	BE	SE*	SK	SI	FR	IT	DE	PT*	EU 27	NL	IE	AT	EE	LV	CY	FI	PL	MT	LT	DK	RS	HR	BG	HU	RO	GR
2020	83	65	57	52	51	51	49	47	47	45	44	43	42	39	37	35	31	31	30	29	29	28	26	26	25	24	23	18	17	12
2015	84	55	62	54	54	52	57	58	48	46	38	46	43	41	50	45	32	27	33	44	37	36	26	35		29	27	19	21	19
2010	61	48	51	46	52	47	44	43	45	36	40	40	39	39		33	31	24	37	40	31	36	19	37		23	22	19	18	16

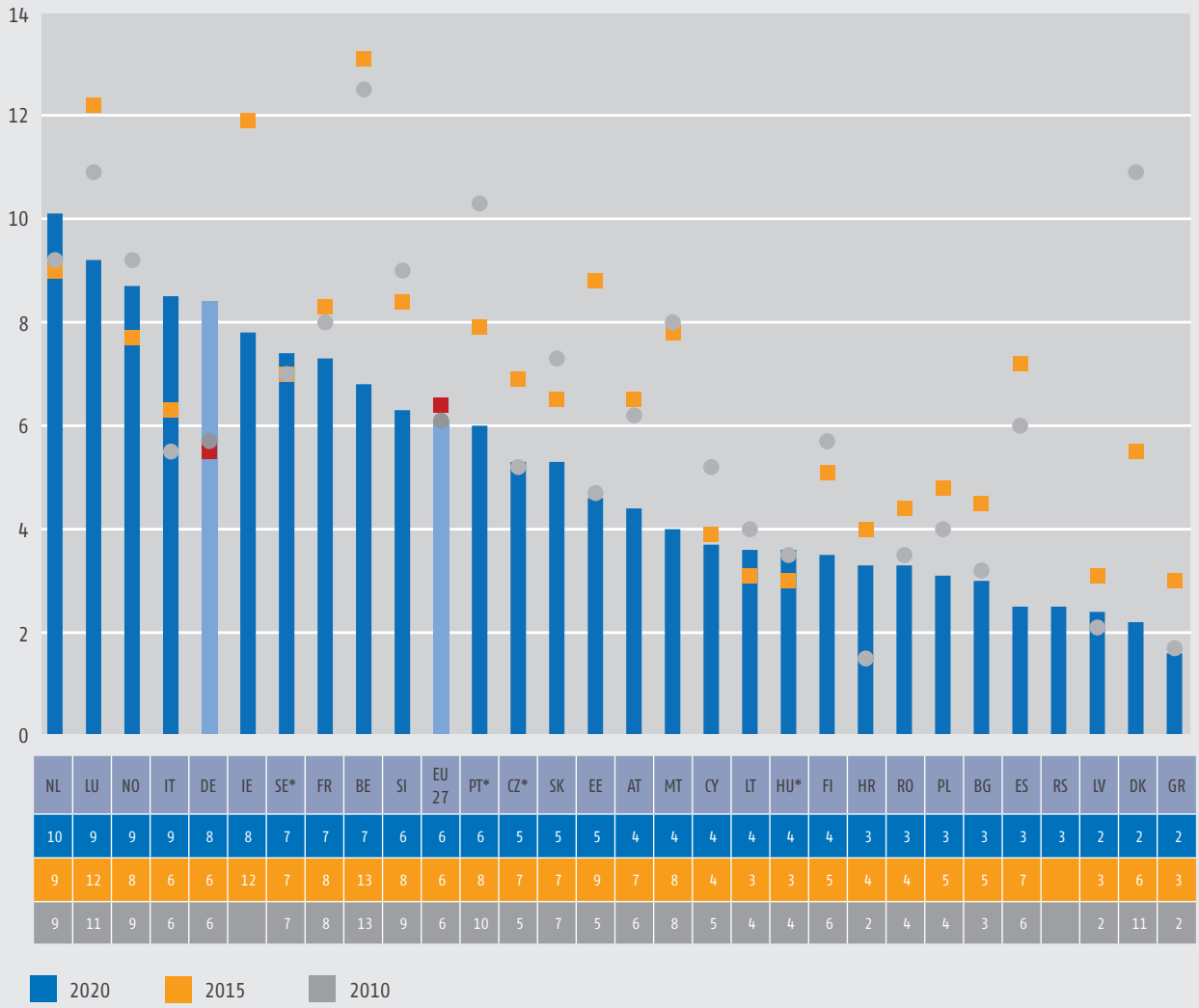
AT: Österreich, BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, EU 27: Europäische Union, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HR: Kroatien, HU: Ungarn, IE: Irland, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NL: Niederlande, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, RS: Serbien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei
Keine Teilnahme von IE an CVTS4 und von RS an CVTS4/5
Sortierung nach Anteilswerten für 2020
* Daten für PT (2010/2015), CZ (2015) und SE (2015/2020) nur eingeschränkt vergleichbar mit anderen Ländern bzw. anderen Erhebungswellen
Quelle: Eurostat, CVTS4/5/6 (Abrufdatum: 05.01.2023)

BIBB-Datenreport 2023

und zwischen 2015 und 2020 einen leichten Rückgang um einen Prozentpunkt. Die hohe Bedeutung, die die anderen Formen betrieblicher Weiterbildung in Deutschland haben, bestätigt sich also auch für 2020. Auch unter Pandemiebedingungen blieb der Anteil auf einem hohen Niveau. Lediglich in Lettland, Schweden, Norwegen und Slowenien wurden noch höhere Anteile gemessen.

Im Vergleich zu 2015 haben in den meisten Ländern 2020 sowohl die Anteile der Unternehmen mit Kursen als auch mit anderen Formen abgenommen. Bei den Kursen stiegen die Anteile lediglich in Italien (+8 Prozentpunkte), Lettland (+3 Prozentpunkte) und geringfügig um einen Prozentpunkt in Deutschland. Von starken Rückgängen mit zehn oder mehr Prozentpunkten waren hingegen zwölf Länder betroffen, am stärksten Finnland mit einem Rückgang von 78 % auf 45 %. Die Anteile der Unternehmen mit anderen Formen gingen in vielen Ländern weniger stark zurück als die Anteile der Unternehmen mit Kursen. In Zypern, Italien und Frankreich stiegen die Anteile zwischen acht und 13 Prozentpunkten und auch in Belgien und Bulgarien gab es leichte Zuwächse von

Schaubild B1.2.2-3: **Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen 2020, 2015 und 2010**



	NL	LU	NO	IT	DE	IE	SE*	FR	BE	SI	EU 27	PT*	CZ*	SK	EE	AT	MT	CY	LT	HU*	FI	HR	RO	PL	BG	ES	RS	LV	DK	GR
2020	10	9	9	9	8	8	7	7	7	6	6	6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2
2015	9	12	8	6	6	12	7	8	13	8	6	8	7	7	9	7	8	4	3	3	5	4	4	5	5	7		3	6	3
2010	9	11	9	6	6		7	8	13	9	6	10	5	7	5	6	8	5	4	4	6	2	4	4	3	6		2	11	2

AT: Österreich, BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, EU 27: Europäische Union, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HR: Kroatien, HU: Ungarn, IE: Irland, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NL: Niederlande, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, RS: Serbien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei
Keine Teilnahme von IE an CVTS4 und von RS an CVTS4/5
Sortierung nach Stunden in 2020
* Daten für PT (2010/2015), CZ (2015), HU (2020) und SE (2015/2020) nur eingeschränkt vergleichbar mit anderen Ländern bzw. anderen Erhebungswellen
Quelle: Eurostat, CVTS4/5/6 (Abrufdatum: 05.01.2023)

BIBB-Datenreport 2023

jeweils einem Prozentpunkt. Starke Rückgänge von mehr als zehn Prozentpunkten verzeichneten mit Österreich, Dänemark, Malta und Finnland vier Länder.

In diesen Zahlen spiegelt sich auch die Differenziertheit der verschiedenen Weiterbildungsformen, die zum Teil für die Pandemiezeit besonders geeignet waren, zum Teil aber auch kaum oder gar nicht durchgeführt werden konnten. Insbesondere Kurse in Präsenzform oder Besuche von Informationsveranstaltungen zu Weiterbildungszwecken konnten zu Pandemiebeginn oder in Lockdownphasen nicht stattfinden. Der Umstieg auf Onlineformate erfolgte oftmals mit Verzögerung. Andere Formen wie selbstgesteuertes Lernen/E-Learning boten sich hingegen besonders für das Lernen in Pandemiezeiten an. In den CVTS-Zahlen zeigt sich dies durch einen in vielen Ländern zum Teil drastischen Rückgang beim Anteil der Unternehmen, die Informationsveranstaltungen bzw. Lernen auf Konferenzen angeboten, und einem teils starken Anstieg beim Anteil der Unternehmen, die

selbstgesteuertes Lernen nutzten. Hier bieten sich – auch mit Blick auf den Anteil der Beschäftigten, die an diesen Maßnahmen teilnahmen – tiefergehende Analysen an.

Teilnahme an Weiterbildungskursen

Ein wichtiges europäisches Bildungsziel ist die Erhöhung der Beteiligung von Erwachsenen am lebenslangen Lernen. Mit Blick auf die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungskursen waren 2020 in vielen Ländern Rückschritte festzustellen. Im Vergleich zu 2015 sank der Anteil der Beschäftigten, die 2020 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben, in den meisten Ländern **→ Schaubild B1.2.2-2**. Besonders starke Rückgänge von zehn Prozentpunkten oder mehr ergaben sich in Finnland (-15 Prozentpunkte), Irland (-13 Prozentpunkte), Slowenien (-11 Prozentpunkte) und Österreich (-10 Prozentpunkte). In etwa auf dem gleichen Niveau wie 2015 mit identischen Werten bzw. Abnahmen von höchstens zwei Prozentpunkten blieben die Teilnahmequoten in Norwegen, den Niederlanden, Schweden, Frankreich, Ungarn, Italien, Tschechien, Estland und Litauen. Auch der EU27-Durchschnitt verringerte sich nur leicht von 43 % (2015) auf 42 % (2020). Anstiege gab es in Lettland (+4 Prozentpunkte), Deutschland (+6 Prozentpunkte) und Spanien (+10 Prozentpunkte).

Die Teilnahmequote lag 2020 zwischen 12 % in Griechenland und 83 % in Tschechien. Über die Hälfte der Beschäftigten nahmen in Schweden, Belgien, Norwegen, Luxemburg, Spanien und Tschechien an betrieblichen Weiterbildungskursen teil. In 14 Ländern hatten weniger als ein Drittel der Beschäftigten die Gelegenheit, sich in Kursen weiterzubilden. Zu dieser Gruppe gehörten insbesondere osteuropäische Länder sowie mit Zypern, Malta und Griechenland auch drei südeuropäische und mit Finnland und Dänemark zwei nordeuropäische Länder. In Deutschland beteiligten sich 2020 44 % der Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen. Der leichte Rückgang von zwei Prozentpunkten, der sich zwischen 2010 und 2015 ergab, konnte somit mehr als ausgeglichen werden. Mit einem Anstieg von sechs Prozentpunkten lag Deutschland 2020 oberhalb des EU27-Durchschnitts von 42 % und konnte sich im Mittelfeld der Länder platzieren.

Teilnahmestunden an Weiterbildungskursen (Intensität)

Als Indikator für die Intensität der betrieblichen Weiterbildung werden die Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen betrachtet. Mit zehn bzw. neun Stunden wurden 2020 in den Niederlanden, Luxemburg, Norwegen und Italien bei diesem Indikator die höchsten Werte verzeichnet, in Griechenland, Dänemark und Lettland stellten die Unternehmen jeweils nur zwei Stunden je 1.000 Arbeitsstunden für die Teilnahme ihrer Beschäftigten an Weiterbildungskursen zur Verfügung **→ Schaubild B1.2.2-3**. Deutschland lag mit acht Stunden über dem EU27-Durchschnitt von sechs Stunden und konnte damit einen Platz im vorderen Bereich einnehmen.

Im Vergleich zu 2015 verzeichneten Italien (+3 Stunden) und Deutschland (+2 Stunden) den größten Zuwachs im Jahr 2020. Mit einer maximalen Veränderung um eine Stunde zwischen 2015 und 2020 blieb die Stundenzahl trotz Pandemie in zwölf Ländern und auch im EU27-Durchschnitt recht stabil. Größere Rückgänge von zwei Stunden oder mehr gab es in 14 Ländern. Am stärksten reduzierte sich die Weiterbildungsintensität mit -6 Stunden in Belgien sowie mit jeweils -4 Stunden in Spanien, Estland, Irland, Malta und Dänemark.

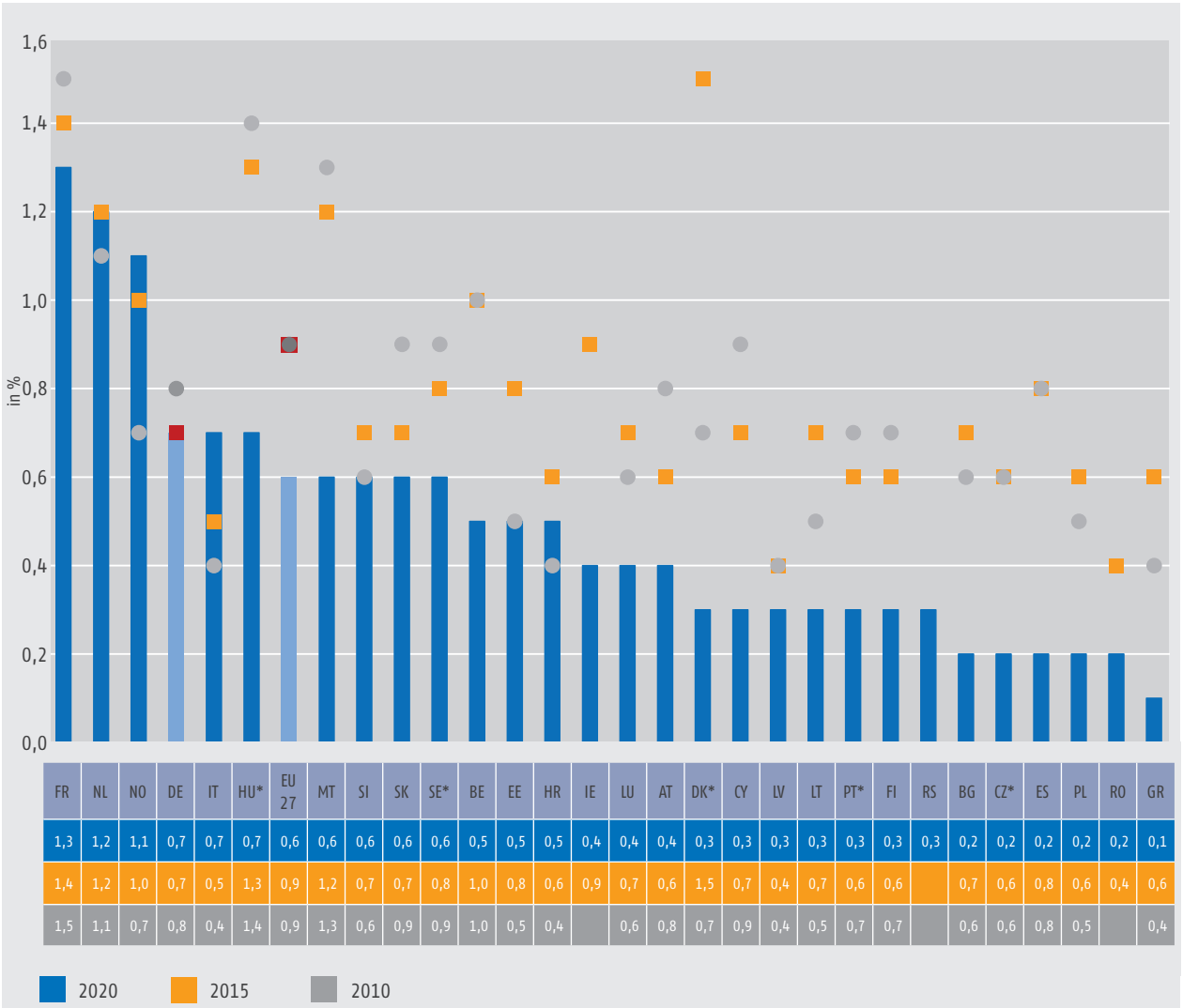
Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse

Für die Ermittlung der Kosten für Weiterbildungskurse werden in CVTS die direkten Kurskosten (Zahlungen an externe Weiterbildungsanbieter, Personalkosten für internes Weiterbildungspersonal, Reisekosten, Kosten für Räume und Material), Umlagen/Beiträge an Fonds sowie Personalausfallkosten erhoben. Gegenzurechnen sind Einnahmen aus Fonds oder Zuschüsse (z. B. von der EU oder vom Staat) bzw. sonstige finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung (z. B. durch Stiftungen). Für den europäischen Vergleich wird der Indikator „betriebliche Ausgaben“ verwendet, der aus den direkten Kosten für Weiterbildungskurse zuzüglich des Saldos aus Umlagen/Beiträgen an Fonds und Einnahmen durch Zuschüsse/finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung gebildet wird. Würde man sich nur auf die direkten Kosten beschränken, würde für einige Länder ein verzerrtes Bild entstehen, da in ihnen Beiträge bzw. Einnahmen aus Weiterbildungsfonds eine gewisse Bedeutung haben (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel B1.2.2). Die Personalausfallkosten[282] werden nicht berücksichtigt, weil bei diesen eher groben Schätzwerten nicht klar ist, ob überhaupt produktive Arbeitszeit wegen der Weiterbildung ausgefallen ist[283] (vgl. Schönfeld/Behringer 2013, S. 191-201).

282 Die Personalausfallkosten der Teilnehmenden wurden nicht direkt von den Unternehmen erfragt, da ihre Ermittlung für die Unternehmen sehr aufwendig ist. Anhand der Angaben zu Arbeitsstunden und Personalaufwendungen der Beschäftigten und der Angaben zu Teilnahmestunden für Kurse wurden sie nachträglich berechnet. Das Verfahren erlaubt nur eine grobe Schätzung.

283 So kann eine Weiterbildung in Zeiten geringer Kapazitätsauslastung durchgeführt werden oder ausgefallene Arbeitszeit wird durch unbezahlte Mehrarbeit und/oder Übernahme anfallender Arbeiten durch Kolleginnen und Kollegen aufgefangen.

Schaubild B1.2.2-4: **Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen 2020, 2015 und 2010**



	FR	NL	NO	DE	IT	HU*	EU 27	MT	SI	SK	SE*	BE	EE	HR	IE	LU	AT	DK*	CY	LV	LT	PT*	FI	RS	BG	CZ*	ES	PL	RO	GR
2020	1,3	1,2	1,1	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1
2015	1,4	1,2	1,0	0,7	0,5	1,3	0,9	1,2	0,7	0,7	0,8	1,0	0,8	0,6	0,9	0,7	0,6	1,5	0,7	0,4	0,7	0,6	0,6		0,7	0,6	0,8	0,6	0,4	0,6
2010	1,5	1,1	0,7	0,8	0,4	1,4	0,9	1,3	0,6	0,9	0,9	1,0	0,5	0,4		0,6	0,8	0,7	0,9	0,4	0,5	0,7	0,7		0,6	0,6	0,8	0,5		0,4

AT: Österreich, BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, EU 27: Europäische Union, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HR: Kroatien, HU: Ungarn, IE: Irland, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NL: Niederlande, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, RS: Serbien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei
Keine Teilnahme von IE an CVTS4 und von RS an CVTS4/5, Werte für RO aus CVTS4 nicht verfügbar
Sortierung nach Anteilswerten für 2020
* Daten für PT (2010/2015), DK (2010), CZ (2015), HU (2020) und SE (2015/2020) nur eingeschränkt vergleichbar mit anderen Ländern bzw. anderen Erhebungswellen
Quelle: Eurostat, CVTS4/5/6 (Abrufdatum: 05.01.2023)

BIBB-Datenreport 2023

Wie bei den anderen Indikatoren gab es auch bei den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen in der Mehrzahl der Länder Rückgänge zwischen 2015 und 2020 → **Schaubild B1.2.2-4**. Im EU27-Durchschnitt reduzierten sich die betrieblichen Ausgaben um 0,3 Prozentpunkte und lagen 2020 bei 0,6 %. In 16 Ländern sanken die betrieblichen Ausgaben um 0,3 Prozentpunkte oder mehr. Mit -1,2 Prozentpunkte verzeichnete Dänemark die größte Abnahme. Vergleichsweise moderat waren die Rückgänge mit -0,2 Prozentpunkten in Österreich, Rumänien und Schweden sowie mit 0,1 Prozentpunkten in Frankreich, Kroatien, Lettland, Slowenien und der Slowakei. Keine Veränderungen gab es in Deutschland und den Niederlanden, Zuwächse auf relativ niedrigem Niveau in Norwegen (+0,1 Prozentpunkte) und Italien (+0,2 Prozentpunkte).

Die Unternehmen in Deutschland investierten 2020 0,7 % ihrer Gesamtarbeitskosten in betriebliche Wei-

terbildungskurse. Damit lagen sie direkt hinter der Spitzengruppe aus Frankreich, den Niederlanden und Norwegen, die Werte zwischen 1,3 % und 1,1 % aufwiesen. Deutschland konnte somit seine Position aufgrund der Rückgänge in anderen Ländern deutlich verbessern. Gab es 2015 noch ein breites Mittelfeld von insgesamt 18 Ländern mit Werten zwischen 0,6 % und 0,9 %, befanden sich 2020 nur noch sieben Länder in diesem Bereich. Die Anzahl der Länder mit niedrigen betrieblichen Ausgaben von 0,5 % oder weniger vergrößerte sich von lediglich drei Ländern im Jahr 2015 auf 19 Länder im Jahr 2020. In den Zahlen wird deutlich, dass im Pandemiejahr 2020 die Unternehmen in den meisten Ländern die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse reduziert haben.

Fazit

Die Coronapandemie war das zentrale Ereignis im Jahr 2020, von dem alle Länder in Europa betroffen waren. Die verschiedenen Maßnahmen (z. B. Lockdowns, Kontaktbeschränkungen, Homeofficepflicht), die zur Bekämpfung der Pandemie erlassen wurden, schränkten die Unternehmen in ihren wirtschaftlichen Aktivitäten sowie bei der Durchführung von betrieblicher Weiterbildung ein. Dies zeigt sich auch in den CVTS6-Ergebnissen. Bei allen untersuchten Indikatoren sanken in der überwiegenden Mehrzahl der Länder die Werte oder stagnierten. Nur vereinzelt gab es Zuwächse; beim betrieblichen Angebot und den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse galt dies für jeweils zwei Länder (Italien und Portugal [Angebot] bzw. Norwegen und Italien [Ausgaben]), bei der Teilnahmequote für drei Länder (Spanien, Lettland und Deutschland) und bei der Weiterbildungsintensität für sechs Länder (Niederlande, Norwegen, Italien, Deutschland, Litauen und Ungarn). Mit Blick auf die einzelnen Länder waren Dänemark, Irland, Malta und Österreich von starken Abnahmen[284] in allen vier Indikatoren betroffen, in zwölf Ländern traf dies auf drei Indikatoren zu. Das Niveau von 2015 in etwa halten konnten Frankreich, Lettland, die Niederlande, Norwegen und Schweden. Positiv war die Entwicklung in Italien und Deutschland. In Italien gab es lediglich bei der Teilnahmequote einen leichten Rückgang um einen Prozentpunkt und relativ starke Zuwächse bei den anderen drei Indikatoren. In Deutschland erhöhte sich die Teilnahmequote um sechs Prozentpunkte und die Stunden in Weiterbildungskursen in Relation zu den Arbeitsstunden der Beschäftigten aller Unternehmen stiegen um zwei Stunden. Bei der Inzidenz und den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung gab es keine Veränderungen. Deutschland konnte aufgrund der Rückgänge in den anderen Ländern seine Position im Ländervergleich deutlich verbessern und lag sowohl bei der Intensität als auch den betrieblichen Ausgaben unter den besten fünf Plätzen und bei den beiden anderen Indikatoren im Mittelfeld.

Nach den CVTS-Zahlen ergab sich für Deutschland eine stabile Situation bei den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Andere Erhebungen in Deutschland kommen hier zu anderen Ergebnissen. So konstatierte das IAB-Betriebspanel für 2020 einen massiven Einbruch der betrieblichen Weiterbildung (vgl. Jost/Leber 2021; BIBB-Datenreport 2022, Kapitel B1.2.1) und auch im BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung zeigten sich deutliche Rückgänge (vgl. Hoffmann/Mohr 2022). Diese Unterschiede können u. a. mit der unterschiedlichen Erhebungsmethodik zusammenhängen: Im IAB-Betriebspanel werden Daten für das erste Halbjahr erhoben, während in CVTS das ganze Jahr betrachtet wird. Dies könnte darauf hinweisen, dass die Unternehmen im zweiten Halbjahr bereits besser auf die Einschränkungen durch die Coronakrise eingestellt waren und bspw. bei der betrieblichen Weiterbildung häufiger auf Onlineangebote zurückgegriffen haben. Hierauf deutet z. B. der starke Anstieg beim Anteil der Unternehmen, die selbstgesteuertes Lernen angeboten haben, von 26 % (2015) auf 42 % (2020) hin. Mögliche Abweichungen in den Ergebnissen ergeben sich auch durch Unterschiede in der Grundgesamtheit, den Konzepten und Definitionen sowie der Art der Befragung als Mehr- oder Einthemenbefragung.

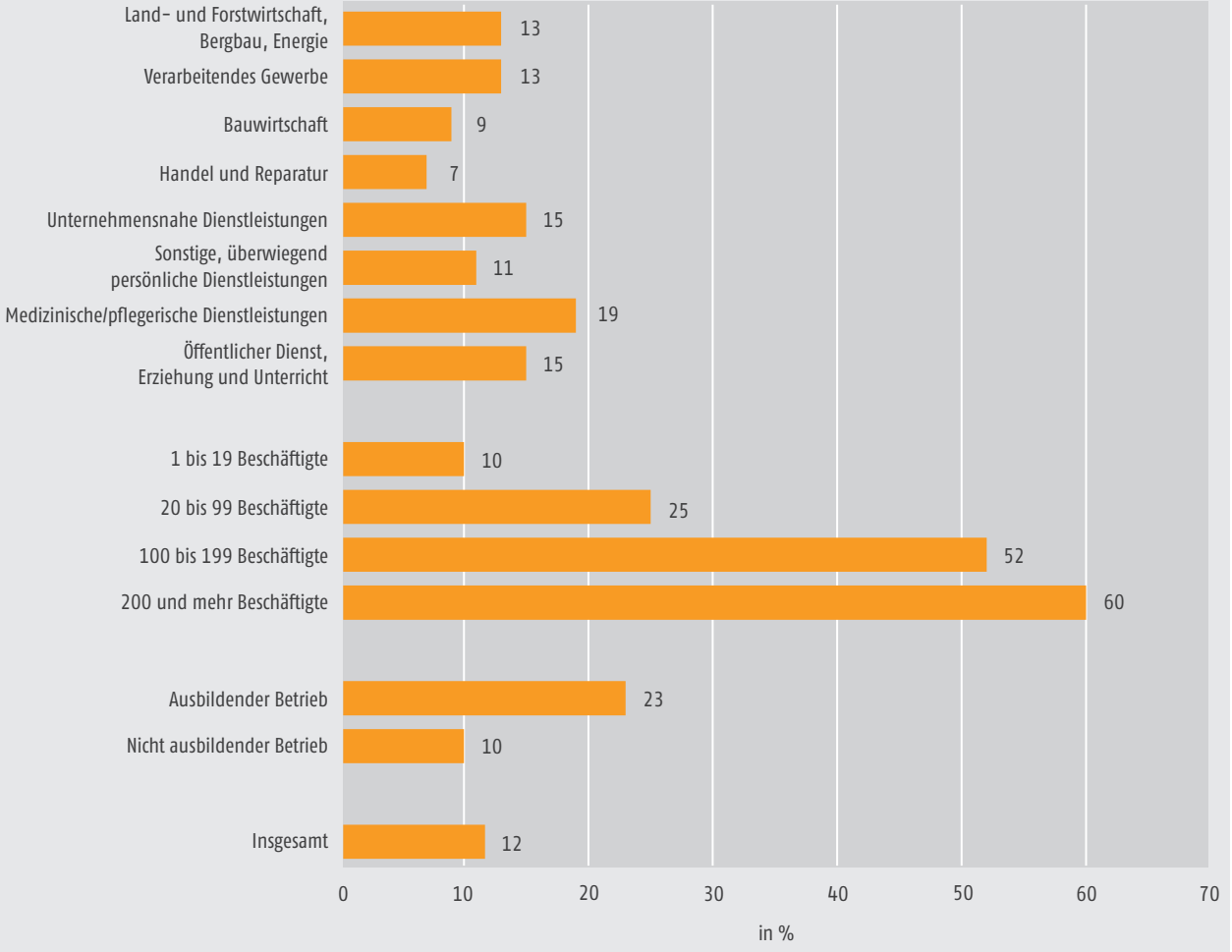
(Gudrun Schönfeld, Marion Thiele)

B 1.2.3 Ergebnisse aus dem BIBB–Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildung nimmt angesichts veränderter Tätigkeitsanforderungen und Fachkräfteengpässen infolge von technologischen und demografischen Entwicklungen einen zunehmend hohen Stellenwert bei der Deckung des betriebsspezifischen Qualifikationsbedarfs ein. Im betrieblichen Kontext kann die Weiterbildung auf unterschiedlichem Wege stattfinden. Neben der Teilnahme an Kursen, Lehrgängen oder Seminaren, findet das Lernen im Betrieb häufig auch außerhalb formaler Kurse innerhalb des Arbeitsprozesses statt. Eine sehr formalisierte Form der Fort- und Weiterbildung sind sog. Aufstiegsfortbildungen, bei denen Beschäftigte einen anerkannten Fortbildungsabschluss erwerben (**vgl. Kapitel B4.1 und B4.2**). Aufstiegsfortbildungen der DQR-Ebene sechs stellen für Beschäftigte aus dem dualen System eine Höherqualifizierung dar, die gemäß DQR mit einem Bachelorabschluss gleichgesetzt sind. Sie schaffen damit für Beschäftigte mit einer Berufsausbil-

284 Abnahmen von fünf Prozentpunkten oder mehr beim betrieblichen Angebot, von drei Prozentpunkten oder mehr bei der Teilnahmequote, von zwei Stunden oder mehr bei den Teilnahmestunden an Kursen und von 0,2 Prozentpunkten oder mehr bei den betrieblichen Ausgaben.

Schaubild B1.2.3-1: **Anteil der Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen im Jahr 2021 nach Strukturmerkmalen (in %)**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2022; hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2023

dung Karriereperspektiven und eröffnen Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg sowie für die Übernahme von verantwortlichen Fach- und Führungsaufgaben (vgl. Weiß 2014; Bußmann/Seyda 2016; Hall 2020). Für Betriebe ist die Förderung von Aufstiegsfortbildungen eine Möglichkeit, den wachsenden Bedarf an spezialisierten Fachkräften zu decken (vgl. Bußmann/Seyda 2016).

Dieser Beitrag stellt anhand der Daten der Erhebungswelle 2022 des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (vgl. **E in Kapitel A7.3**) dar, in welchem Umfang Betriebe in Deutschland Aufstiegsfortbildungen fördern. Mit dem Schwerpunkt auf Aufstiegsfortbildungen ergänzt der Beitrag Informationen zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, die auf anderen Datenquellen beruhen (**vgl. Kapitel B1.2.1 und B1.2.2**).

Formen betrieblich geförderter Fort- und Weiterbildung

Das BIBB-Qualifizierungspanel differenziert betrieblich geförderte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach 1) Allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Kursen und Seminaren, 2) nicht kursförmigen Weiterbildungsmaßnahmen, die außerhalb organisierter Kurse direkt am Arbeitsplatz stattfinden wie die Einarbeitung am Arbeitsplatz oder das selbstgesteuerte Lernen anhand von Computerprogrammen sowie 3) Aufstiegsfortbildungen. Weiterbildungsmaßnahmen gelten als betrieblich gefördert, wenn Betriebe ihre Beschäftigten für die Teilnahme ganz oder teilweise freistellen oder wenn sie die Kosten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise übernehmen. Aufstiegsfortbildung unterscheiden sich von anderen Weiterbildungsmaßnahmen, da hier ein anerkannter Fortbildungsabschluss, bspw. ein Meister- oder Techni-

kerabschluss, erworben wird, mit dem Beschäftigte ihr formales Qualifikationsniveau erhöhen. Die für Fortbildungsabschlüsse geltenden Prüfungsvorschriften werden entweder durch Rechtsverordnungen des Bundes oder der Länder oder durch Rechtsvorschriften der zuständigen Stellen festgelegt (vgl. Kapitel B4.1).

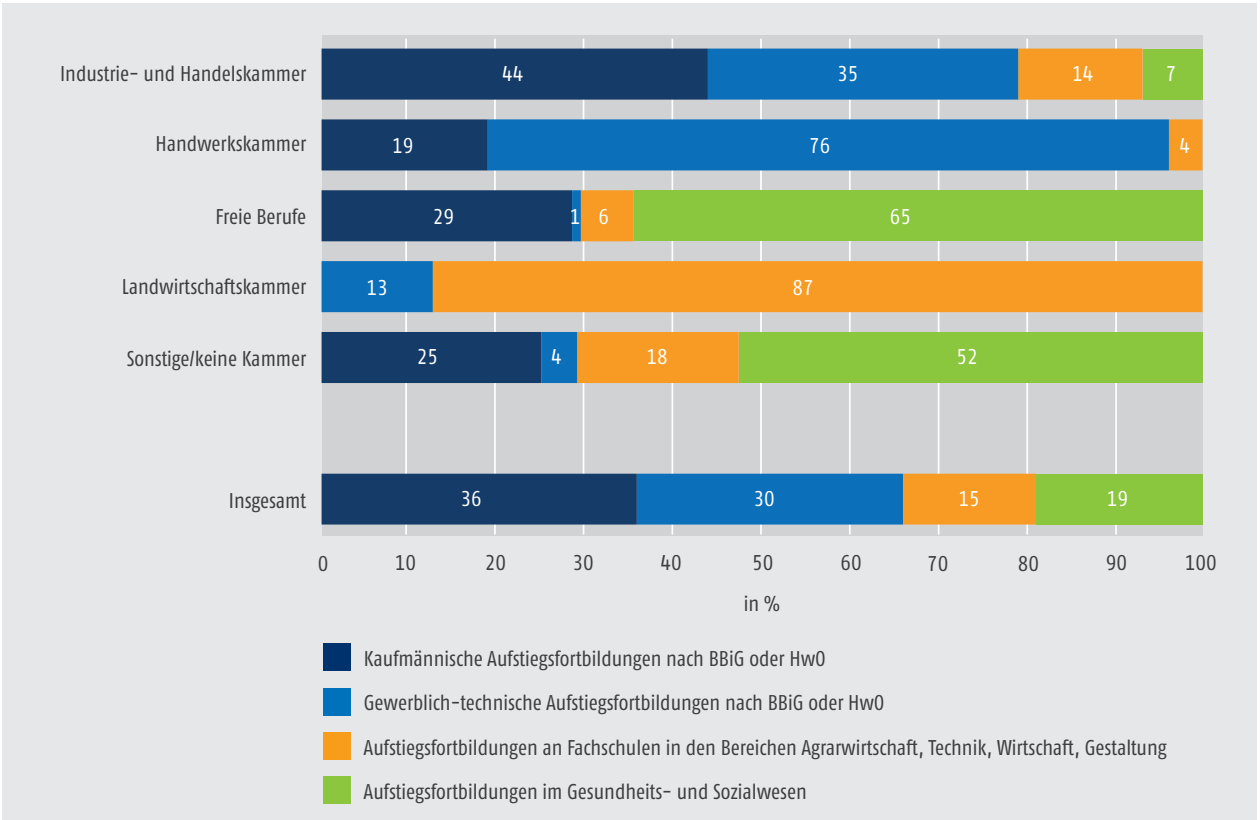
Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels haben im Referenzjahr 2021 54 % der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Kursen oder Seminaren ihrer Beschäftigten unterstützt. In mehr als der Hälfte der Betriebe (56 %) haben Beschäftigte an nicht kursförmigen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Der Anteil der Betriebe mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Aufstiegsfortbildung war erwartungsgemäß deutlich geringer. Etwa jeder achte Betrieb (12 %) förderte mindestens einen Beschäftigten im Rahmen einer Aufstiegsfortbildung.

Beteiligung von Betrieben an Aufstiegsfortbildungen nach Strukturmerkmalen

→ **Schaubild B1.2.3-1** stellt den Anteil der Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen im Referenzjahr 2021 nach ausgewählten Strukturmerkmalen dar. Der Vergleich über die Wirtschaftszweige hinweg zeigt eine überdurchschnittlich hohe Förderung an Aufstiegsfortbildungen in medizinischen und pflegerischen Dienstleistungsbetrieben (19 %) sowie im Bereich Öffentlicher Dienst, Erziehung und Unterricht (15 %). Weniger verbreitet war dagegen die Förderung von Aufstiegsfortbildungen in Betrieben der Wirtschaftszweige „Bauwirtschaft“ (9 %) und „Handel und Reparatur“ (7 %).

Des Weiteren stieg der Anteil der Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen mit der Betriebsgröße. 60 % der Großbetriebe förderten Aufstiegsfortbildungen, bei Kleinst- und Kleinbetrieben war es nur jeder zehnte Betrieb (10 %). Dieses Ergebnis ist auch darauf zurückzuführen, dass mit der Höhe der Beschäftigtenzahl auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass eine solche Förderung für wenigstens eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten geleistet wird. Deutliche Unterschiede finden sich zudem zwischen aktuell ausbildenden Betrieben und Betrieben, die keine Auszubildenden beschäftigten. Knapp jeder vierte Ausbildungsbetrieb (23 %) unterstützte Aufstiegsfortbildungen von Beschäftigten; bei Betrieben ohne Auszubildende war es dagegen nur jeder zehnte Betrieb (10 %). In Ausbildungsbetrieben scheint der Bedarf an Beschäftigten

Schaubild B1.2.3-2: **Verteilung der Teilnehmer/-innen an Aufstiegsfortbildungen nach Fachrichtungen im Jahr 2021 nach Kammerbereich/Kammermitgliedschaft (in %)**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2022; hochgerechnete Angaben

mit Fortbildungsabschluss besonders hoch zu sein, und es ist zu vermuten, dass Beschäftigten hier gleichzeitig Karriereperspektiven offenstehen, die zu einer hohen Teilnahmebereitschaft an Aufstiegsfortbildungen vonseiten der Beschäftigten führt.

Teilnehmer/–innen an betrieblich geförderten Aufstiegsfortbildungen nach Fachrichtungen

Neben der Frage, ob Betriebe Aufstiegsfortbildungen fördern, wird die Teilnahmequote in einzelnen Fachrichtungen ermittelt und dabei zwischen vier Fachrichtungen von Aufstiegsfortbildungen unterschieden:

- kaufmännische Fortbildungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) geregelt sind;
- gewerblich-technische Fortbildungen, die nach BBiG oder HwO geregelt sind;
- Aufstiegsfortbildungen an Fachschulen im Bereich Agrarwissenschaft, Gestaltung, Technik oder Wirtschaft, die landesrechtlich geregelt sind,
- Aufstiegsfortbildungen im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen.

Für die einzelnen Fachrichtungen lassen sich Teilnahmequoten berechnen. Dafür wird jeweils die Summe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Aufstiegsfortbildungen pro Fachrichtung (Zähler) durch die Summe aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Aufstiegsfortbildungen (Nenner) im Jahr 2021 geteilt. Da der Beitrag nur betrieblich geförderte Aufstiegsfortbildungen behandelt, beziehen sich die Aussagen auf Personen, die sich während der Fortbildungsdauer in einem betrieblichen Beschäftigtenverhältnis befanden.

→ **Schaubild B1.2.3-2** stellt die Teilnahmequoten in der Differenzierung nach Kammermitgliedschaft dar. Mit 36 % entfällt der höchste Anteil an Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf kaufmännische Aufstiegsfortbildungen nach BBiG/HwO, mit denen bspw. ein Abschluss als Fachwirt/-in, Fachkauffrau/-kaufmann oder Betriebswirt/-in erlangt werden kann. An zweiter Stelle stehen mit 30 % die Teilnehmer/-innen an gewerblich-technischen Aufstiegsfortbildungen nach BBiG/HwO, die bspw. zum/zur Industrie-, Fach- oder Handwerkmeister/-in ausbilden. An Aufstiegsfortbildungen im Gesundheits- und Sozialwesen, zu denen bspw. Fachkrankenpfleger/-pflegerinnen zählen, nahmen 19 % aller Beschäftigten mit einer betrieblich geförderten Aufstiegsfortbildung teil. Der Anteil der Teilnehmer/-innen an Aufstiegsfortbildungen an Fachschulen in den Bereichen Technik, Wirtschaft, Gestaltung und Agrarwissenschaften lag bei 15 %.

Bei der Verteilung der Teilnahmequoten über die Fachrichtungen hinweg gibt es erwartungsgemäß deutliche Unterschiede nach Bereich der Kammermitgliedschaft der Betriebe. In den Betrieben mit Mitgliedschaft in der Industrie- und Handelskammer überwiegen kaufmännische Aufstiegsfortbildungen, während in Betrieben mit Mitgliedschaft in der Handwerkskammer hauptsächlich gewerblich-technische Aufstiegsfortbildungen absolviert werden. Im Bereich der Freien Berufe stellen mit etwa zwei Dritteln die Teilnehmer/-innen an Aufstiegsfortbildungen im Gesundheits- und Sozialwesen die größte Gruppe dar. Bei Mitgliedsbetrieben der Landwirtschaftskammer überwiegt der Anteil der Aufstiegsfortbildungen an Fachschulen im Bereich Agrarwissenschaft, Technik, Wirtschaft oder Gestaltung.

(Kathrin Weis, Sabine Mohr)

B 2 Weiterbildungsanbieter

B 2.1 Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2022

Mit dem Themenschwerpunkt „Weiterbildungsmarkt im Wandel“ der wb**monitor**-Umfrage 2022 E wurden vor dem Hintergrund der pandemiebedingt beschleunigten Digitalisierung Fragen zur aktuellen Marktsituation der Weiterbildungsanbieter sowie diesbezügliche Strategien und Neuerungen untersucht (**vgl. Kapitel B2.1.2**). Wie in jedem Jahr wurden zudem 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 1.805 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. 2022 konnten sich die insgesamt 16.380 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

Die wirtschaftliche Stimmung der Weiterbildungsbranche stellte sich im Sommer 2022 verhalten dar. Der wb**monitor**-Klimawert E für alle Anbieter lag mit +9 (auf einer Skala von -100 bis +100) 6 Punkte unter dem Vorjahreswert (Klimawert 2021: +15) → **Schaubild B2.1.1-1**. Das Wirtschaftsklima in der Weiterbildung blieb damit das dritte Jahr in Folge deutlich hinter dem hohen Niveau des Vorkrisenzeitraums zurück (Klimawert 2019: +44). Auch die beiden Komponenten des Klimawertes – die Beurteilung der aktuellen wirtschaftlichen Lage sowie die Erwartung für die kommenden zwölf Monate – konnten 2022 mit Werten in Höhe von +10 (Lage) bzw. +7 (Erwartung) jeweils nur geringfügig im positiven Bereich verortet werden → **Tabelle B2.1.1-1**. Die moderate wirtschaftliche Situation der Weiterbildungsanbieter dürfte maßgeblich durch die Krisen seit 2020 beeinflusst worden sein. Zum einen ist denkbar, dass zusätzliche finanzielle Aufwendungen sowie Einnahmeneinbußen während der Coronapandemie (vgl. Koscheck u. a. 2022; Christ u. a. 2021) bei zahlreichen Anbietern nach wie vor die Beurteilung der aktuellen Wirtschaftslage getrübt haben. Zum anderen fanden vermutlich Auswirkungen der Energiekrise wie Kostensteigerungen und sinkende Kaufkraft der Haushalte (vgl. Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2022) Ausdruck in den Einschätzungen. Es dürfte davon auszugehen sein, dass die letztgenannten Ereignisse vor allem die Erwartung der weiteren Geschäfts- bzw. Haushaltsentwicklung gebremst haben – ein Jahr zuvor blickten die Anbieter noch optimistischer in die Zukunft (Erwartungswert 2021: +25; Lagewert 2021: +6; vgl. Koscheck u. a. 2022). Bei der Interpretation des Erwartungswerts 2022 gilt es allerdings die hohe Unsicherheit zu berücksichtigen, die zum Umfragezeitpunkt hinsichtlich der konjunkturellen Folgen steigender Energiepreise im Herbst/Winter 2022/2023 bestand.[285] Darüber hinaus können weitere aktuelle Herausforderungen wie bspw. ein Fachkräftemangel auch beim Weiterbildungspersonal oder der digitale Wandel der Einrichtungen (**vgl. Kapitel B2.1.2**) hinsichtlich der zurückhaltenden Wirtschaftsstimmung eine Rolle gespielt haben.

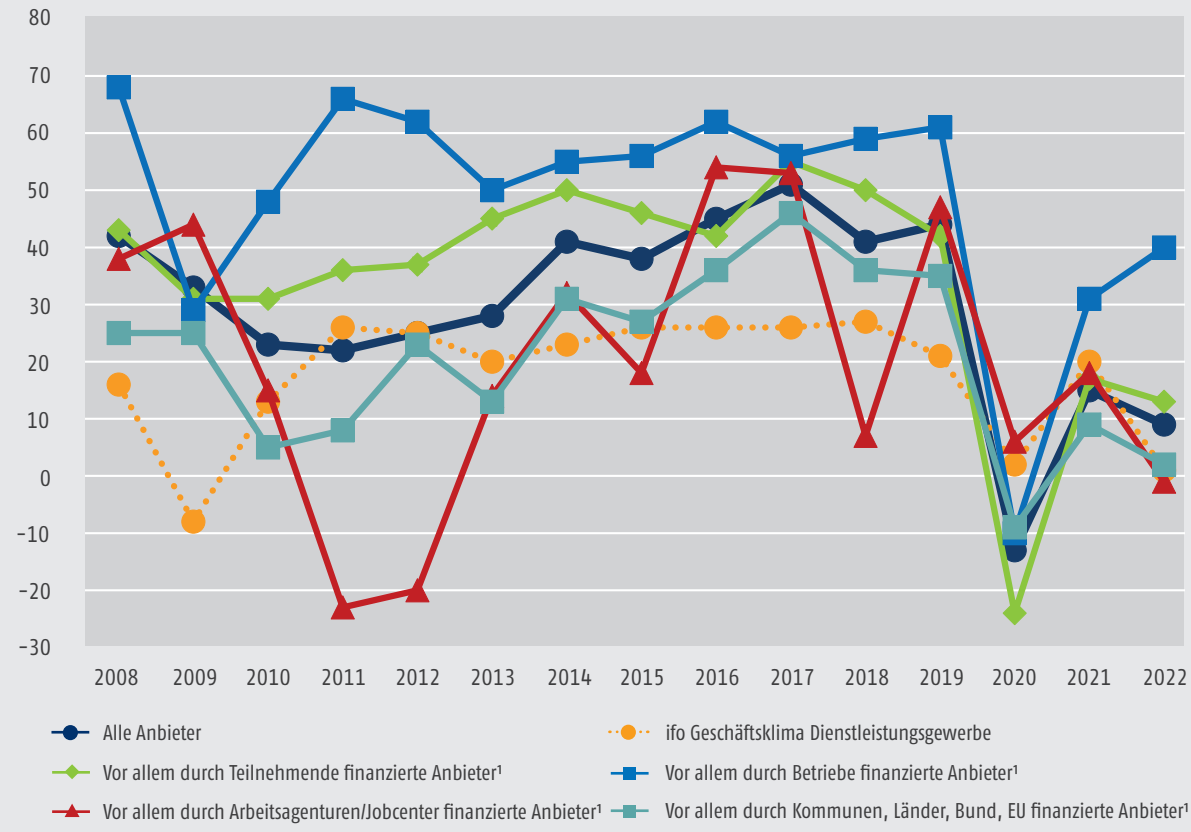
E wbmonitor-Klimawert

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 können zwischen -100 und +100 liegen. Der wb**monitor**-Klimawert ist eine konzeptionelle Adaption des ifo Geschäftsklimas.

Im Vergleich mit dem ifo Geschäftsklima für die gesamte Dienstleistungsbranche zeigten sich Unterschiede sowohl hinsichtlich der Beurteilung der aktuellen wirtschaftlichen Lage als auch hinsichtlich der zukünftigen Erwartung. Während sich bei den Dienstleistern insgesamt die Lage im Juli 2022 mit +30 positiv darstellte und

285 Die Unsicherheit hinsichtlich der Folgen der Energiekrise für die Weiterbildungsanbieter drückte sich offenkundig auch in einer vergleichsweise hohen Anzahl an Nennungen der „weiß nicht“-Kategorie zur Erwartung für die kommenden zwölf Monate aus (n = 171). Diese Angaben gingen nicht in die Berechnung der Klimawerte ein.

Schaubild B2.1.1-1: **Entwicklung der wbmonitor-Klimawerte von 2008 bis 2022**



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 2022; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 2008 bis 2022

BIBB-Datenreport 2023

insofern besser als unter den Weiterbildungsanbietern (+10), war ihre Erwartung dagegen mit -24 negativ (vgl. ifo Institut für Wirtschaftsforschung 2022a).[286] Dass die Weiterbildungsanbieter mit +7 eine deutlich positivere – wenngleich gedämpfte – Erwartung aufwiesen, kann auf vielfältige Gründe zurückzuführen sein. Beispielsweise wurde trotz der Krisenbedingungen eine insgesamt gute Nachfragesituation nach Weiterbildung berichtet (**vgl. Kapitel B2.1.2**). Der Klimawert, der beide Komponenten vereint, lag für die gesamte Dienstleistungsbranche mit +1 erstmals seit zwei Jahren wieder niedriger als bei den Weiterbildungsanbietern (+9).

Differenziert nach den unterschiedlichen Hauptfinanzierungsquellen[287] konnten sich einzig Anbieter, die überwiegend im Auftrag von Betrieben tätig waren, in ihrer wirtschaftlichen Stimmung verbessern (Klimawert +40; plus 9 Punkte gegenüber 2021). In den anderen Finanzierungssegmenten gaben die Werte leicht bis merklich nach. Darunter fallen Anbieter, die sich überwiegend durch Teilnehmende bzw. Selbstzahlende finanzierten (Klimawert +13; minus 4 Punkte), Anbieter, die vor allem durch die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter geförderte Arbeitsmarktdienstleistungen durchführten (Klimawert -1; minus 19 Punkte) sowie Einrichtungen, die den Großteil ihrer Mittel von Gebietskörperschaften (Kommune, Land, Bund) und/oder der EU bezogen (Klimawert +2; minus 7 Punkte).

Weiterbildungsanbieter, die vorwiegend Qualifizierungsleistungen für betriebliche Kunden erbrachten, wiesen 2022 mit +40 den höchsten Klimawert der verschiedenen Finanzierungssegmente auf. Die Anbieter dieses Segments – bei denen es sich überwiegend um privatwirtschaftliche Anbieter sowie Kammern, Innungen, Berufsverbände u. Ä. bzw. deren Bildungszentren handel-

286 Hinsichtlich der negativen wirtschaftlichen Erwartung der gesamten Dienstleistungsbranche ist ebenfalls eine hohe Unsicherheit der Einschätzungen im Juli 2022 zu berücksichtigen (vgl. ifo Institut 2022b).

287 50 % und mehr der Einnahmen stammten aus einer der abgefragten Quellen.

te[288] – lagen in ihrer Wirtschaftsstimmung somit deutlich über dem Gesamtdurchschnitt aller Anbieter (+9). Ihr Zugewinn um 9 Punkte gegenüber dem Vorjahr (Klimawert 2021: +31) deutet auf eine gestiegene Nachfrage nach Weiterbildung seitens der Betriebe hin, nachdem diese im ersten Jahr der Coronapandemie 2020 (Klimawert: -10) zunächst stark eingebrochen war (vgl. Jost/Leber 2021). Die vergleichsweise stabile Geschäftslage der deutschen Wirtschaft von Mitte 2021 bis zum Umfragezeitraum (vgl. ifo Institut für Wirtschaftsforschung 2022b) veranlasste allem Anschein nach zahlreiche Unternehmen dazu, ihre Weiterbildungsinvestitionen zu erhöhen und ggf. aufgeschobene Qualifizierungsvorhaben nachzuholen. Ein ähnliches Muster prozyklischen Weiterbildungsverhaltens konnte bereits nach der Finanzkrise 2008 beobachtet werden (vgl. ebd.) **→ Schaubild B2.1.1-1**. Im Sommer 2022 schätzten die vorwiegend betrieblich finanzierten Anbieter die aktuelle Lage und die Erwartung für die kommenden zwölf Monate gleichermaßen positiv ein – mit einem ermittelten Wert von jeweils +40. Der hohe Erwartungswert überrascht vor dem Hintergrund einer für 2023 drohenden (leichten) Rezession infolge der Energiekrise (vgl. Bundesregierung 2022a). Möglicherweise bringt der Optimismus der überwiegend für Betriebe tätigen Anbieter jedoch vor allem eine grundsätzlich günstige Prognose betrieblichen Weiterbildungsbedarfs zum Ausdruck, bedingt durch längerfristige Entwicklungen wie die digitale und sozial-ökologische Transformation sowie zunehmende Fachkräfteengpässe.

Anbieter, die sich im Weiterbildungsbereich vor allem durch individuell entrichtete Teilnahmeentgelte finanzierten, wiesen 2022 mit einem Klimawert von +13 nur eine geringfügig bessere Wirtschaftsstimmung auf als die Anbieter insgesamt (+9). Gegenüber dem Vorjahr sank der Wert dieses heterogen aus verschiedenen Anbietertypen zusammengesetzten Segments[289] um 4 Punkte. Die gedämpfte wirtschaftliche Stimmung wird besonders im Rückblick auf die segmentspezifischen Werte des vergangenen Jahrzehnts veranschaulicht, die im (deutlich) positiven Bereich zwischen +31 (2010) und +55 (2017) lagen. Dass im Sommer 2022 sowohl die aktuelle Lage (Lagewert 2022: +10) als auch die Aussichten für die kommenden zwölf Monate (Erwartungswert 2022: +16) verhalten eingeschätzt wurden, steht allem Anschein nach im Zusammenhang mit der gegenwärtigen Krisensituation. Während die Beurteilung der aktuellen Wirtschaftslage zwar gegenüber 2021 – als sie von den Auswirkungen der Coronapandemie geprägt war (vgl. Koscheck u. a. 2022) – um 11 Punkte etwas gestiegen ist (Lagewert 2021: -1), verschlechterte sich die Erwartung für das kommende Jahr deutlich um 20 Punkte (Erwartungswert 2021: +36). Offensichtlich gingen die vor allem teilnehmerfinanzierten Anbieter von einer nur leicht positiven Entwicklung ihrer Angebotsbuchungen aus. Möglicherweise hat die seit Beginn des Ukraine-Konflikts stark negative Entwicklung des Konsumklimas bei gestiegener Sparneigung (vgl. GfK – Growth from Knowledge 2022) auch die individuelle Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten gebremst.

Einrichtungen, die vorwiegend Arbeitsmarktdienstleistungen für die Arbeitsagenturen und Jobcenter durchführten, wiesen 2022 mit -1 den niedrigsten Klimawert der nach Hauptfinanzierungsquellen unterschiedenen Segmente auf. Im Vergleich zum Vorjahr verschlechterte sich der Klimawert dieser überwiegend privatwirtschaftlichen Anbieter[290] deutlich um 19 Punkte (Klimawert 2021: +18). Differenziert nach den Komponenten des Wirtschaftsklimas entwickelte sich die Erwartung für die kommenden zwölf Monate stärker rückläufig (um minus 30 Punkte von +30 (2021) auf 0 im Jahr 2022) als die aktuelle Lagebewertung (um minus 9 Punkte von +7 (2021) auf -2). Der negative wirtschaftliche Trend korrespondiert mit einer Abnahme an Förderfällen relevanter arbeitsmarktpolitischer Instrumente der Rechtskreise SGB III und SGB II, die dem Weiterbildungsbereich zuzuordnen sind (**vgl. Kapitel B3.1**). So lagen im Juli 2022 die Zugänge in Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) um 6,8 % unter dem Niveau des Vorjahres, bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MzAubE) betrug der entsprechende Rückgang sogar 15,5 % (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022). Der jeweilige Bestand an Teilnehmenden reduzierte sich im genannten Zeitraum – vor dem Hintergrund sinkender Arbeitslosenzahlen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023) – in ähnlicher Relation (bezüglich FbW um 8,5 % und bezüglich MzAubE um 11,7 %; vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022b). Bei detaillierter Betrachtung der Monatszahlen im Zeitraum zwischen den beiden Umfragewellen fällt darüber hinaus ins Auge, dass die Förderfälle vor allem seit Februar 2022 bis zum Umfragebeginn – nach vorherigen Schwankungen – kontinuierlich rückläufig waren (vgl. ebd.), sodass die ver-

288 Anbietertypen des Segments mit überwiegender Finanzierung durch Betriebe: privat-kommerziell 37 %; privat-gemeinnützig 15 %; wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.) 18 %; Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins 12 %; betriebliche Bildungseinrichtung 9 %; weitere Anbietertypen zusammengenommen 8 %. Vgl. Informationen zu Finanzierungsstrukturen im Abschnitt „Strukturdaten aus der wb**monitor**-Umfrage 2022".

289 Anbietertypen des Segments mit überwiegender Finanzierung durch Teilnehmende bzw. Selbstzahlende: privat-kommerziell, privat-gemeinnützig jeweils 19 %; VHS, Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins jeweils 16 %; wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.) 15 %; (Fach-)Hochschule, Akademie 8 %; weitere Anbietertypen zusammengenommen 8 %.

290 Anbietertypen des Segments mit überwiegender Finanzierung durch Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter: privat-kommerziell 42 %; privat-gemeinnützig 31 %; Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins 9 %; betriebliche Bildungseinrichtung 8 %; weitere Anbietertypen zusammengenommen 10 %.

Tabelle B2.1.1-1: **Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2022**

		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		9	10	7	1197
Einnahmen/Zuwendungen von Teilnehmenden	Keine Einnahmen	20	24	15	167
	1% bis 25%	9	13	5	499
	26% bis 49%	-4	-6	-1	156
	50% und mehr	13	10	16	332
Einnahmen/Zuwendungen von Betrieben	Keine Einnahmen	2	5	-2	402
	1% bis 25%	0	3	-2	386
	26% bis 49%	13	1	26	98
	50% und mehr	40	40	40	268
Einnahmen/Zuwendungen von Arbeitsagenturen/ Jobcentern	Keine Einnahmen	8	10	5	742
	1% bis 25%	21	24	18	239
	26% bis 49%	-2	-12	8	45
	50% und mehr	-1	-2	0	128
Einnahmen/Zuwendungen von Kommunen, Ländern, Bund, EU	Keine Einnahmen	24	21	27	495
	1% bis 25%	8	9	7	233
	26% bis 49%	-9	-8	-10	126
	50% und mehr	2	9	-4	300
Art der Einrichtung	Privat-kommerziel	21	13	28	274
	Privat-gemeinnützig	7	9	5	191
	Betriebliche Bildungseinrichtung	41	43	39	50
	Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband u. Ä.)	21	23	19	126
	Volkshochschule	-11	-14	-9	199
	Berufliche Schule, (Fach-)Hochschule, Akademie	8	26	-9	105
	Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	8	13	4	227
Hauptausrichtung des Weiterbildungsangebots	Beruflich	16	15	16	528
	Allgemein	-9	-9	-9	260
	Beruflich und allgemein	7	12	3	240
	Weiterbildung ist Nebenaufgabe	26	29	23	166
Standort	Westdeutsche Länder	9	8	9	994
	Ostdeutsche Länder mit Berlin	9	18	1	203
Zum Vergleich	ifo Dienstleistungsgewerbe	1	30	-24	

[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 2022; hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.197 gültigen Angaben; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe (Monatswert Juli)

BIBB-Datenreport 2023

haltenen Einschätzungen zur wirtschaftlichen Stimmung möglicherweise insbesondere unter dem Eindruck der jüngsten Entwicklung getätigt wurden. Bei der Interpretation ist ferner zu berücksichtigen, dass die Stärkung der SGB-geförderten Weiterbildung im Zuge des Bürgergeld-Gesetzes, das u. a. die abschlussorientierte Qualifizierung von Geringqualifizierten in den Fokus rückt (vgl. Bundesregierung 2022b), zum Zeitpunkt der Umfrage (Sommer 2022) noch nicht verabschiedet war.

Einrichtungen, die ihre Mittel mehrheitlich von Gebietskörperschaften (Kommunen, Länder, Bund) bzw. der EU bezogen, wiesen mit +2 ebenfalls einen unterdurchschnittlichen Klimawert auf. Gegenüber 2021 verschlechterte sich der Klimawert der Anbieter dieses Segments – in dem VHS die größte Anbietergruppe stellten[291] – um sieben Punkte (Klimawert 2021: +9). Während die aktuelle wirtschaftliche Lage von diesen Anbietern mit +9 nahezu wie im Gesamtdurchschnitt (+10) beurteilt wurde, fiel die Einschätzung zur Entwicklung in den kommenden zwölf Monaten etwas pessimistischer aus (Erwartungswert -4; alle Anbieter: +7). Dabei dürften verschiedene der bereits genannten Gründe eine Rolle gespielt haben.

Differenziert nach den verschiedenen Anbietertypen (Art der Einrichtung) in der Weiterbildung wiesen 2022 betriebliche Bildungseinrichtungen mit einem Klimawert in Höhe von +41 die beste Wirtschaftsstimmung auf. Ihr Ergebnis korrespondiert mit den Einschätzungen der überwiegend durch Betriebe finanzierten Anbieter.[292] Auch privat-kommerzielle Anbieter sowie Bildungszentren von Kammern, Innungen, Berufsverbänden o. Ä. (Klimawerte jeweils +21) zeigten sich wirtschaftlich positiver gestimmt als die Weiterbildungsanbieter insgesamt (+9). Zahlreiche Anbieter der beiden genannten Typen profitierten offensichtlich ebenfalls von der gestiegenen Nachfrage nach Weiterbildung seitens der Betriebe.[293] Nahe am Gesamtniveau schätzten privat-gemeinnützige Anbieter (+7), gemeinschaftliche Einrichtungen in der Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden oder Vereinen (+8) und berufliche Schulen sowie (Fach-)Hochschulen und wissenschaftliche Akademien (+8)[294] ihre Wirtschaftsstimmung ein. Bei den letztgenannten ist auffällig, dass die aktuelle wirtschaftliche bzw. haushaltsbezogene Lage mit +26 zwar recht positiv ausfiel, für die kommenden zwölf Monate jedoch tendenziell eine Verschlechterung erwartet wurde (Erwartungswert -9). Der niedrigste Klimawert der verschiedenen Anbietertypen war bei den VHS zu beobachten; mit -11 war ihre Wirtschaftsstimmung – wie bereits im Vorjahr, wenngleich etwas verbessert (2021: -23) – im negativen Bereich verortet. Ein wesentlicher Faktor sowohl für die angespannte wirtschaftliche Lage der VHS (Lagewert -11) als auch die angenommene Fortsetzung dieser Situation (Erwartungswert -14) sind offenkundig anhaltende Einnahmeausfälle (vgl. Ortmanns u. a. 2023, Tabelle 32).

Die Klimawerte der in West- und Ostdeutschland ansässigen Anbieter lagen 2022 mit jeweils +9 gleichauf. Während sich bei ostdeutschen Anbietern allerdings die Beurteilung der aktuellen wirtschaftlichen Lage mit +18 etwas besser darstellte als bei den westdeutschen (Lagewert +8), erwarteten nur letztere eine leichte Verbesserung für die kommenden zwölf Monate (Erwartungswerte: West: +9; Ost: +1).

Strukturinformationen aus der wbmonitor-Umfrage 2022

Für die Weiterbildung ist ein breites Spektrum an Organisationen in privatwirtschaftlicher oder öffentlicher bzw. staatlicher Verfasstheit charakteristisch.[295] Gemessen an der Anbieterzahl ist das private Segment am größten. 22 % aller Anbieter waren 2022 privat-kommerziell und 18 % privat-gemeinnützig ausgerichtet, weitere 5 % waren als betriebliche Bildungseinrichtungen einem Unternehmen mit anderer Hauptausrichtung zugehörig. Ein weiteres relevantes Anbietersegment sind gemeinschaftliche Einrichtungen, die i. d. R. durch ein wertorientiertes bzw. interessengeleitetes Angebot gekennzeichnet sind: Knapp jeder fünfte Anbieter (18 %) wurde von einer Non-Profit-Organisation wie einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung bzw. von einem Verband oder Verein getragen. Bei 14 % der Anbieter handelte es sich um VHS. Kammern, Innungen, Berufsverbände und ähnliche wirtschaftsnahe bzw. berufsständische Institutionen bzw. von diesen getragene Bildungszentren stellten ein Zehntel (10 %) der Weiterbildungsanbieter. Vergleichsweise geringe Anteile entfielen auf berufliche Schulen bzw. für landesrechtlich geregelte Fortbildung zuständige Fachschulen (7 %), wissenschaftliche Weiterbildungsinstitutionen ([Fach-]Hochschulen und Akademien; 4 %) sowie sonstige staatliche Einrichtungen[296] (2 %).

291 Anbietertypen des Segments mit überwiegender Finanzierung durch Kommunen, Länder, Bund, EU: VHS 40 %; Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins 21 %; berufliche Schule 15 %; privat-gemeinnützig 9 %; privat-kommerziell 6 %; weitere Anbietertypen zusammengenommen 9 %.

292 Betriebliche Bildungseinrichtungen bezogen 2021 durchschnittlich 46 % ihrer Einnahmen aus Tätigkeiten für andere Betriebe.

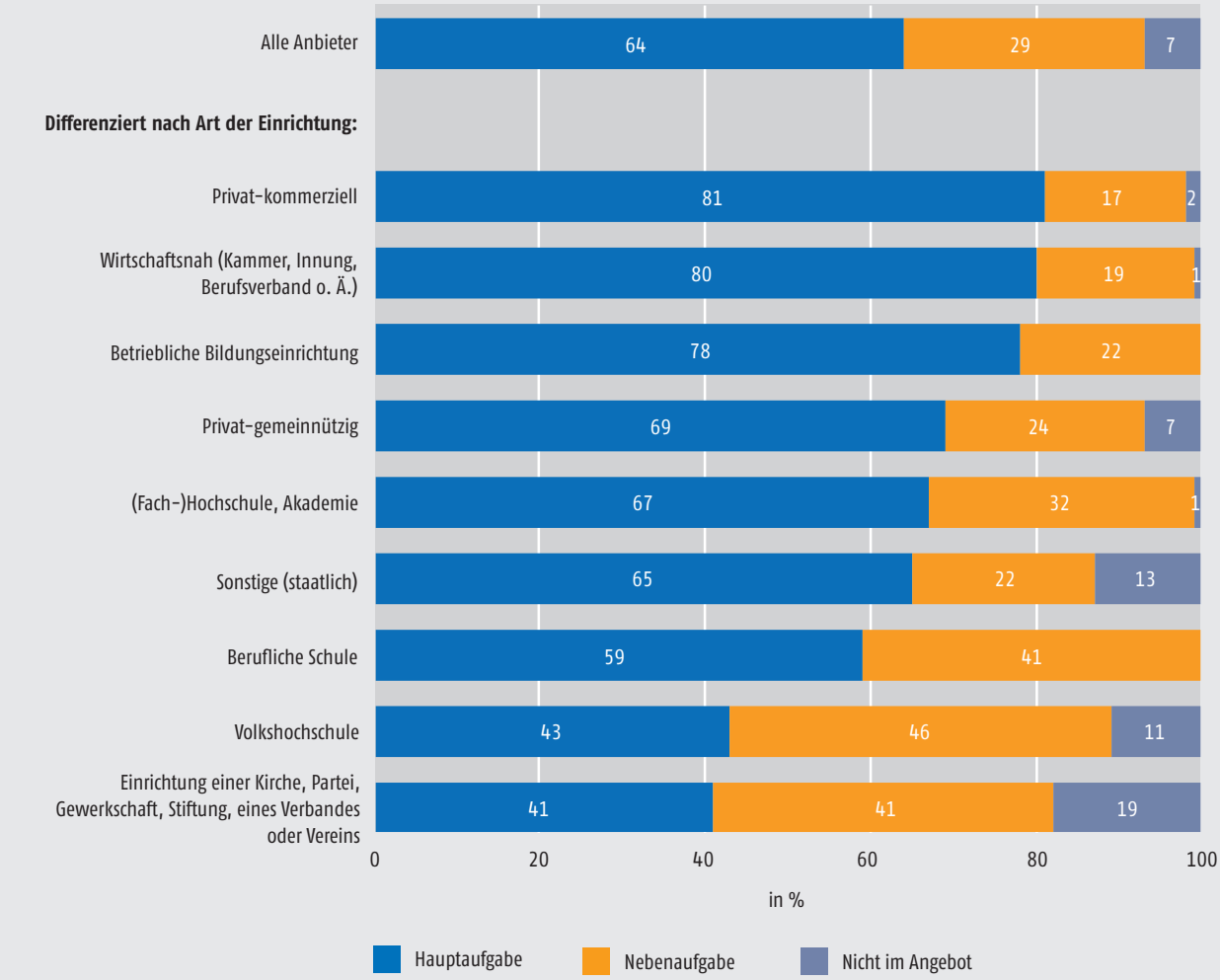
293 Privat-kommerzielle Anbieter sowie Kammern, Innungen, Berufsverbände u. Ä. bezogen 2021 jeweils durchschnittlich 39 % ihrer Einnahmen des Weiterbildungsbereichs von Betrieben.

294 Aufgrund vergleichsweise geringer Fallzahlen wurden diese zur Berechnung der Klimawerte zusammengefasst.

295 Dabei existieren auch Mischformen, bspw., wenn staatlich getragene Einrichtungen in einer privaten Rechtsform (z. B. GmbH) firmieren. Die Anbieter sind jeweils der Kategorie zugeordnet, die am besten zutrifft.

296 Dabei handelt es sich bspw. um Einrichtungen der politischen Bildung des Bundes und der Länder, kommunale Bildungszentren für spezifische Aufgaben oder um ausländisch getragene Einrichtungen.

Schaubild B2.1.1-2: **Stellenwert des Angebots beruflicher Weiterbildung, differenziert nach Anbietertypen (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2022, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.796 gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2023

93 % der Weiterbildungsanbieter verfügten 2022 über berufsbezogene Weiterbildungsangebote, wobei für 64 % berufliche Weiterbildung eine Hauptaufgabe ihrer Tätigkeiten war und bei 29 % dies anderen Geschäftsfeldern bzw. Organisationszwecken nachgeordnet war → **Schaubild B2.1.1-2**. Lediglich 7 % der Anbieter zählten berufsbezogene Weiterbildung nicht zu ihren Leistungen, d. h. sie waren im Weiterbildungsbereich ausschließlich auf allgemeine Erwachsenenbildung ausgerichtet oder boten temporär keine (berufliche) Weiterbildung an. Differenziert nach den verschiedenen Anbietertypen waren privat-kommerzielle Anbieter (81 % Hauptaufgabe), Kammern, Innungen, Berufsverbände u. Ä. bzw. deren Bildungszentren (80 %) sowie betriebliche Bildungseinrichtungen (78 %) am häufigsten schwerpunktmäßig in der beruflichen Weiterbildung aktiv. Bei privat-gemeinnützigen Einrichtungen (69 %) sowie (Fach-)Hochschulen und wissenschaftlichen Akademien (67 %)[297] traf dies jeweils auf mehr als zwei Drittel zu. Auch staatliche Einrichtungen sonstiger Art (65 %) sowie berufliche Schulen (59 %)[298] hatten mehrheitlich berufliche Weiterbildung als eine Hauptaufgabe im Angebot. Am seltensten attestierten VHS (43 %) und gemeinschaftliche Einrichtungen von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden oder Vereinen (41 %) beruflicher Weiterbildung

297 Bei den wissenschaftlichen Anbietern ist zu berücksichtigen, dass der Weiterbildungsbereich sowohl als Abteilung innerhalb der Gesamteinrichtung organisiert sein kann als auch als eigene (ausgegründete) Organisation und dies entsprechend für die Einstufung als Haupt- oder Nebenaufgabe ausschlaggebend sein kann.

298 Auch bei den beruflichen Schulen bestehen Unterschiede hinsichtlich der organisatorischen Stellung des Weiterbildungsbereichs, i. d. R. der dafür zuständigen Fachschulen. Einerseits können diese Teile von Berufsschulzentren mit mehreren unterschiedlichen Schulformen sein, andererseits existieren auch singuläre Fachschulen.

Tabelle B2.1.1-2: **Volumina realisierter Weiterbildung 2021, differenziert nach Anbietertypen (Basis: Anbieter mit realisierter Weiterbildung 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	12	50	200	1.454	530	1.760	7.791	1.218	120	500	2.000	1.471
Differenziert nach Art der Einrichtung:												
Privat-kommerziell	10	25	80	324	300	950	3.500	278	80	200	550	326
Privat-gemeinnützig	8	39	69	247	500	1.532	5.000	199	80	390	1.200	257
Betriebliche Bildungseinrichtung	10	50	120	65	600	1.500	3.000	51	100	300	1.400	65
Berufliche Schule	2	5	10	91	720	2.400	7.200	71	30	80	170	94
Volkshochschule	230	411	700	212	3.627	10.070	17.500	201	2.000	3.350	7.000	211
(Fach-)Hochschule, Akademie	13	25	110	50	200	860	1.650	37	100	400	1.500	53
Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.)	20	60	200	162	800	3.500	12.943	127	320	1.000	2.500	163
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins	20	60	193	272	320	1.200	4.500	229	250	800	2.000	273
Sonstige (staatlich)	10	36	191	31	*	*	*	*	*	*	*	*

* Werte sind aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n<30) nicht dargestellt.
Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2022, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.454 (Veranstaltungen), n = 1.218 (Dozentenstunden) bzw. n = 1.471 (Teilnehmende) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2023

diesen Status. Hinsichtlich der Einstufungen der VHS – mit 46 % betrachtete hier die größte Gruppe berufliche Weiterbildung als Nebenaufgabe – ist zu berücksichtigen, dass mit „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management" zwar nur einer von sieben Programmbereichen[299] explizit berufsbezogen ausgerichtet ist, jedoch auch Angebote der anderen Felder beruflich verwertbare Kompetenzen vermitteln können (siehe auch **Kapitel B2.2.1**).

Im Folgenden werden mit Informationen über die Volumina der 2021 im Weiterbildungsbereich (sowohl berufliche als auch allgemeine Weiterbildung) durchgeführten Veranstaltungen, der darin erbrachten Dozentenstunden[300] sowie der Anzahl der Teilnehmenden Leistungsindikatoren der Anbieter berichtet.[301] Im Median (d. h. 50 % der Anbieter lagen unterhalb der im folgenden genannten Werte und 50 % darüber) realisierten die Anbieter 50 Veranstaltungen, 1.760 Dozentenstunden und 500 Teilnehmende → **Tabelle B2.1.1-2**.[302] Differenziert nach Art der Einrichtung wiesen die VHS entsprechend ihres breiten Angebotsportfolios durchgängig die mit Abstand höchsten Werte auf (im Median 411 Veranstaltungen, 10.070 Dozentenstunden und 3.350 Teilnehmende). Hinsichtlich der Anzahl der Veranstaltungen waren auch bei den wirtschaftsnahen Anbietern (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.) sowie bei gemeinschaftlichen Einrichtungen einer Kirche, Partei, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins überdurchschnittliche Medianwerte zu

299 Die weiteren Programmbereiche der VHS sind „Schulabschlüsse – Studienzugang und -begleitung", „Grundbildung", „Politik, Gesellschaft und Umwelt", „Gesundheit", „Kultur und Gestalten" sowie „Sprachen".

300 Gemeint sind die von Dozenten bzw. Dozentinnen (angestellte/verbeamtete Lehrende; Honorarkräfte; Ehrenamtliche) in den Veranstaltungen geleisteten Stunden ohne Zeiten der Vor- und Nachbereitung.

301 Die Abfrage zum Gesamtumfang des realisierten Weiterbildungsangebots bezieht sich im wb**monitor** jeweils auf den Vorjahreszeitraum.

302 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.

beobachten (jeweils 60), wohingegen privat-gemeinnützige (39) und privat-kommerzielle Anbieter (25), (Fach-) Hochschulen und Akademien (25) sowie berufliche Schulen bzw. Fachschulen (5) jeweils unter dem Gesamtdurchschnitt lagen.

Dass die letztgenannten allerdings im Median mit 2.400 Dozentenstunden einen höheren Wert als alle Anbieter (1.760) aufwiesen, bringt das Angebot der Fachschulen im Bereich Aufstiegsfortbildungen in Form von wenigen Veranstaltungen längerer Dauer (i. d. R. zwei Jahre) zum Ausdruck (vgl. Koscheck u. a. 2022, S. 52). Ein gegenüber den Anbietern insgesamt doppelt so hoher Medianwert der 2021 durchgeführten Dozentenstunden war für Kammern, Innungen und Berufsverbände bzw. deren Bildungszentren zu verzeichnen (3.500). Die Werte der weiteren Anbietertypen lagen unter dem Gesamtwert, wobei privat-kommerzielle Anbieter (950) sowie wissenschaftliche Weiterbildungsanbieter, d. h. (Fach-) Hochschulen und Akademien (860), gemessen an den Medianwerten die geringsten Stundenvolumina durchgeführt haben.

Hinsichtlich der Anzahl der Teilnehmenden an Weiterbildungsveranstaltungen wurden neben den VHS (3.350) für gemeinschaftliche Einrichtungen in der Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden oder Vereinen (800) sowie für die wirtschaftsnahen Bildungszentren der Kammern, Innungen, Berufsverbände u. Ä. Medianwerte über dem Gesamtwert abgebildet. Während bei den Gemeinschaftlichen offenkundig auch zahlreiche Teilnahmen im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung in Rechnung zu stellen sind, fokussierte sich demgegenüber das entsprechende Volumen der Kammereinrichtungen auf die berufliche Weiterbildung (vgl. den Abschnitt zum Stellenwert beruflicher Weiterbildung weiter oben). Vergleichsweise wenige Teilnehmende je Einrichtung verzeichneten – gemessen an den Medianwerten – privat-kommerzielle Anbieter (200) sowie die beruflichen Schulen (80).

Die 2021 durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen fanden im Durchschnitt aller Anbieter mehrheitlich im Präsenzformat statt (54 %). Reine Onlineformate stellten im zweiten Jahr der Coronapandemie ein Viertel (25 %) der Veranstaltungen; 20 % wurden als Mischformate mit wechselnden Phasen in Präsenz und Online oder hybrid mit gleichzeitigen Teilnahmen vor Ort und über das Internet durchgeführt. Auf sonstige Formate wie Fernlernen mit analogem Lernmaterial entfielen durchschnittlich 2 %.[303] Zwischen den Anbietertypen zeigten sich teilweise deutliche Unterschiede in der Wahl der Veranstaltungsformate.[304] Während VHS-Kurse 2021 in der überwiegenden Mehrheit in Präsenz stattfanden (77 %) und auf reine Onlineformate (14 %) sowie Mischformate (8 %) vergleichsweise niedrige Anteile entfielen, setzten wissenschaftliche Weiterbildungsanbieter die seit 2020 coronabedingt zu beobachtende starke Nutzung von internetbasierten Veranstaltungsformaten fort (vgl. Christ u. a. 2021; Koscheck u. a. 2022). Im Jahr 2021 führten die (Fach-)Hochschulen und Akademien jede zweite Weiterbildungsveranstaltung (49 %) rein online durch, weitere 25 % in Mischformaten. In Präsenz wurde von ihnen dagegen lediglich etwas mehr als jede fünfte Weiterbildung (23 %) abgehalten. Neben den wissenschaftlichen Anbietern setzten auch die privat-kommerziellen stärker als die Anbieter insgesamt auf Onlineformate (durchschnittlich 34 % ihrer Weiterbildungsveranstaltungen wurden 2021 so durchgeführt; Mischformate: 21 %; rein in Präsenz: 43 %). Dass bei der Nutzung von Mischformaten (in Präsenz und online) die beruflichen Schulen bzw. Fachschulen mit 34 % den höchsten Wert der verschiedenen Anbietertypen aufwiesen, dürfte maßgeblich mit deren Hauptausrichtung auf längere Aufstiegsfortbildungen zusammenhängen. Als zum Jahresbeginn 2021 während des zweiten bundesweiten Lockdowns Präsenzveranstaltungen temporär verboten waren (vgl. Koscheck u. a. 2022), wurden laufende Fortbildungen der Fachschulen offenkundig häufig online fortgesetzt und vermutlich nach dem Ende der Coronabeschränkungen wieder auf Präsenzformat umgestellt. Die Mehrheit der Weiterbildungsveranstaltungen der beruflichen Schulen wurde 2021 im Durchschnitt dennoch rein in Präsenz durchgeführt (53 %). Nur jede zehnte Veranstaltung fand rein online statt (10 %).

Gemessen am Gesamtumsatz bzw. -haushalt 2021 war das Anbieterspektrum in der Weiterbildung breit gefächert und reichte von Kleinstanbietern bis zu großen, umsatzstarken Organisationen.[305] Eine kleine Minderheit von 3 % der Anbieter erwirtschaftete 2021 maximal 10.000 € Jahresumsatz. Bei 17 % lag der Gesamtumsatz/-haushalt zwischen 10.000 und 100.000 € und bei 40 % zwischen 100.000 und 1 Mio. €. Etwas mehr als ein Drittel der Weiterbildungsanbieter (35 %) übertraf

303 Diesbezüglich bestand zwischen den einzelnen Anbietertypen nur geringe Varianz (Anteilswerte von 1 % bis 3 %), sodass auf die weitere Erwähnung der sonstigen Formate verzichtet wird.

304 Die folgende textliche Darstellung thematisiert markante Unterschiede von Anbietertypen zu den Mittelwerten der Weiterbildungsanbieter insgesamt. Die Werte der weiteren, nicht im Text aufgeführten Anbietertypen lauten (ohne sonstige Formate): privat-gemeinnützig: rein online 22 %; Mischformat 28 %; rein in Präsenz 48 %. Betriebliche Bildungseinrichtung: Rein online 25 %; Mischformat 24 %; rein in Präsenz 50 %. Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband u. Ä.): rein online 22 %; Mischformat 21 %; rein in Präsenz 57 %. Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins: rein online 26 %; Mischformat 13 %; rein in Präsenz 59 %. Sonstige (staatlich): rein online 39 %; Mischformat 22 %; rein in Präsenz 39 %.

305 Diesbezüglich ist zu berücksichtigen, dass sich die Abfrage auf die gesamte Organisation bezog und nicht nur auf den Weiterbildungsbereich. Ergänzend wurde jedoch erhoben, welchen Anteil Einnahmen im Bereich Weiterbildung am Gesamtumsatz/-haushalt stellten.

die Grenze von 1 Mio. € Gesamtumsatz/-haushalt – 4 % realisierten sogar mehr als 10 Mio. €. Darüber hinaus existierten auch Einrichtungen, die sich finanziell nicht selbst verwalten und entsprechend über keinen eigenen Umsatz bzw. Haushalt verfügten (5 %).[306] Häufig waren die Anbieter zwar nicht ausschließlich in der Weiterbildung tätig, erwirtschafteten daraus aber einen Großteil ihrer Einnahmen: Im Durchschnitt aller Anbieter entfielen 64 % des Gesamtumsatzes/-haushalts 2021 auf den Bereich Weiterbildung.[307] Nur bei den umsatzstärksten Organisationen (10 Mio. € und mehr Jahresumsatz/-haushalt 2021) stammte lediglich eine Minderheit (35 %) der Einnahmen aus Tätigkeiten in der Weiterbildung.[308]

Die Einnahmen bzw. Zuwendungen im Weiterbildungsbereich stammten bedingt durch unterschiedliche Leistungserbringungen sowohl von privaten Kunden und Kundinnen als auch von der öffentlichen Hand. Im Gesamtdurchschnitt bezogen die Anbieter 31 % der Einnahmen aus individuellen Teilnahmeentgelten und 25 % aus Qualifizierungstätigkeiten für Betriebe. 14 % der erhaltenen Mittel entfielen auf SGB-Arbeitsmarktdienstleistungen, finanziert durch die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter. Weitere 23 % wurden von Gebietskörperschaften (Kommunen, Länder, Bund) bzw. der EU bspw. im Rahmen institutioneller Grundfinanzierung oder für die Durchführung bestimmter Maßnahmen bzw. Projekte bezogen. Ein vergleichsweise niedriger Stellenwert kam Zuwendungen von nicht öffentlichen Trägern (3 %) sowie sonstigen Einnahmen (4 %) zu.

Differenzierte Informationen über die Finanzierungsstrukturen der Anbieter beinhaltet der Blick auf die Median- und 25 %- bzw. 75 %-Quartilswerte (d. h. die Hälfte, ein Viertel bzw. drei Viertel der Anbieter lagen unterhalb des entsprechend genannten Grenzwertes) → **Schaubild B2.1.1-3**.[309] Bezogen auf die Anbieter insgesamt kam 2021 – auch gemessen am Medianwert – Einnahmen von Teilnehmenden bzw. Selbstzahlenden die größte Bedeutung zu: Die Hälfte der Anbieter bezog mindestens 20 % der Einnahmen im Weiterbildungsbereich von Individuen. Hinsichtlich Einnahmen vonseiten betrieblicher Kunden betrug der Medianwert aller Anbieter 5 %; Einnahmen bzw. Zuwendungen von Gebietskörperschaften bzw. der EU machten bei der Hälfte der Einrichtungen maximal 3 % der Einnahmen im Weiterbildungsbereich aus. Für Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter war weniger als jeder zweite Anbieter tätig (Median 0 %).

Von Teilnehmenden bzw. Selbstzahlenden wiesen 2021 alle Anbietertypen – mit Ausnahme der beruflichen Schulen – mehrheitlich Einnahmen auf (d. h. der jeweilige Medianwert war größer als Null). Die Bedeutung stellte sich im Anbieterspektrum jedoch unterschiedlich dar. Unter den betrieblichen Bildungseinrichtungen (Median 5 %), den privaten kommerziellen und gemeinnützigen Anbietern sowie unter den sonstigen staatlichen Einrichtungen (Median jeweils 10 %) verzeichnete jeweils die Hälfte der Einrichtungen vergleichsweise niedrige Einnahmenanteile von Individuen. Der höchste Medianwert war demgegenüber für die (Fach-)Hochschulen und Akademien (60 %) zu beobachten. Dies zeigt, dass der Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung häufig vor allem mittels individuell beglichener Teilnahmegebühren finanziert wird. Auch für die VHS sowie die Kammereinrichtungen sind Einnahmen von Teilnehmenden bzw. Selbstzahlenden bedeutsam. Jeweils die Hälfte der Einrichtungen bezogen 2021 mindestens 35 % ihrer Einnahmen (im Weiterbildungsbereich) aus dieser Quelle. Bei den gemeinschaftlichen Anbietern in der Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden oder Vereinen lag der Einnahmenanteil im Median bei 20 %.

Einnahmen von betrieblichen Kunden hatten – gemessen an den Medianwerten – für die wirtschaftsnahen Bildungszentren der Kammern, Innungen und Berufsverbände (Median 35 %), Bildungseinrichtungen von Betrieben (Median 33 %) sowie privat-kommerzielle Anbieter (Median 25 %) die höchste Bedeutung. Unter den beiden letztgenannten Anbietertypen fanden sich zudem relevante Anteile, die sich fast ausschließlich auf betrieblich finanzierte Weiterbildung fokussierten (75 %-Quartile: betriebliche Bildungseinrichtungen: 90%; privat-kommerziell: 85 %). Demgegenüber bezogen jeweils die Hälfte der beruflichen Schulen, der gemeinschaftlichen sowie der sonstigen staatlichen Einrichtungen 2021 jeweils keine Mittel vonseiten der Betriebe. Auch für (Fach-)Hochschulen und Akademien (Median 10 %), privat-gemeinnützige Anbieter (Median 5 %) sowie die VHS (Median 1 %) hatten betriebliche Kunden nur eine untergeordnete Bedeutung.

Hinsichtlich der Einnahmen von Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern wurde als höchster Medianwert der verschiedenen Anbietertypen lediglich ein Einnahmenanteil von 5 % – bei den privat-gemeinnützigen Anbietern – verzeichnet; mit Ausnahme der wirtschaftsnahen Kammer-

306 Hierbei kann es sich bspw. um Einrichtungen in staatlicher Trägerschaft handeln.

307 Anbieter ohne eigenen Umsatz bzw. Haushalt wurden in die Berechnung nicht einbezogen.

308 Die entsprechenden Werte der weiteren Umsatzkategorien lauten: Bis 10.000 €, 10.000 € bis 100.000 € jeweils 68 %: 100.000 € bis 1 Mio. €: 67 %; 1 Mio. € bis 10 Mio. €: 63 %.

309 Für eine detailliertere Erläuterung der Median- und Quartilswerte siehe Fußnote 302. An dieser Stelle kann nicht auf alle Aussagen von **Schaubild B2.1.1-3** im Detail eingegangen werden; die Erläuterungen beschränken sich auf wesentliche Analyseergebnisse. Zudem wurde auf die Darstellung von Werten der Financiers nicht öffentliche Träger und Sonstige differenziert nach Anbietertypen verzichtet, da die Medianwerte durchgängig Null betrugen.

Schaubild B2.1.1-3: **Finanzierungsstrukturen von Weiterbildungsanbietern, differenziert nach Anbietertypen (25%-Quartil, Median, 75%-Quartil) (Teil 1)**

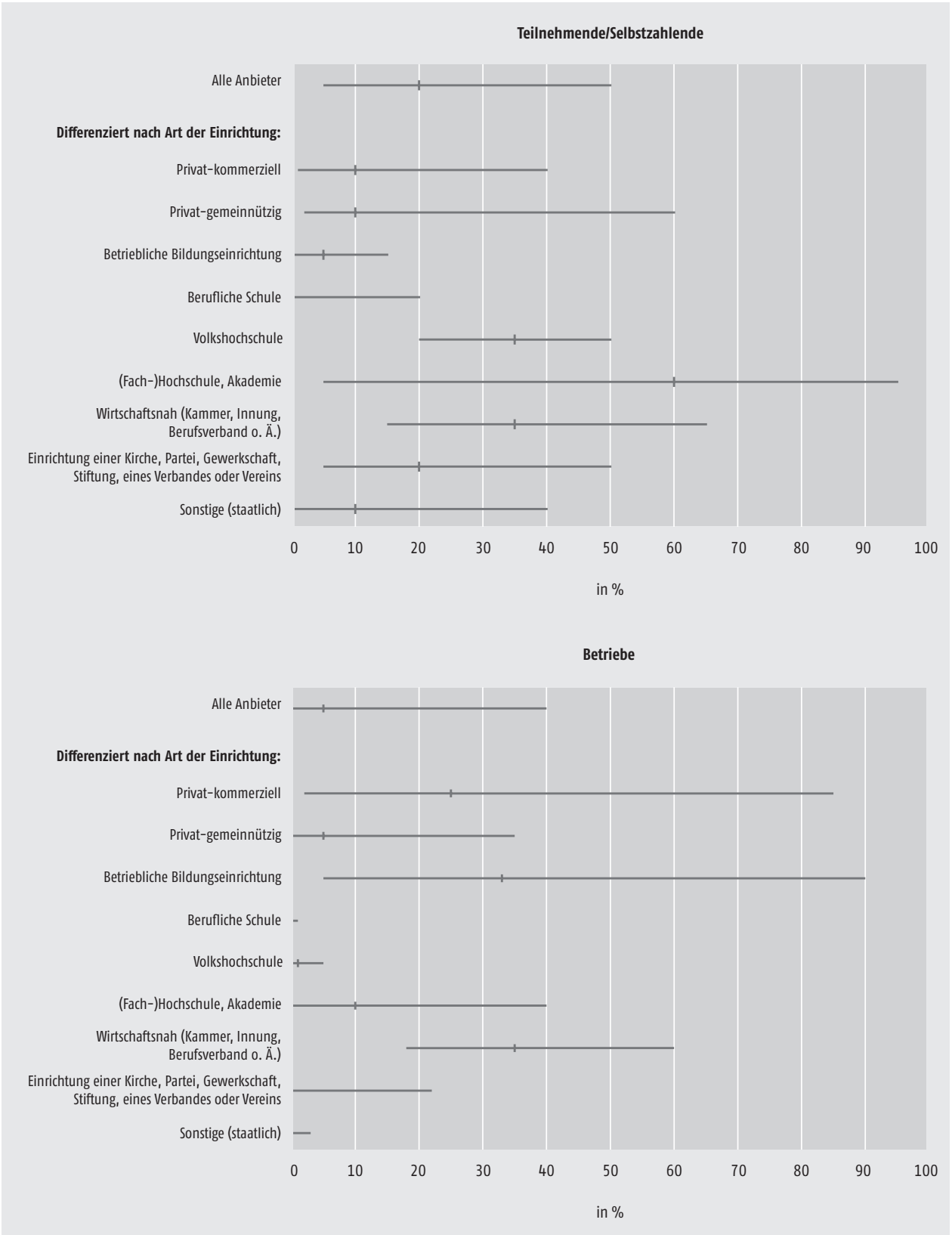
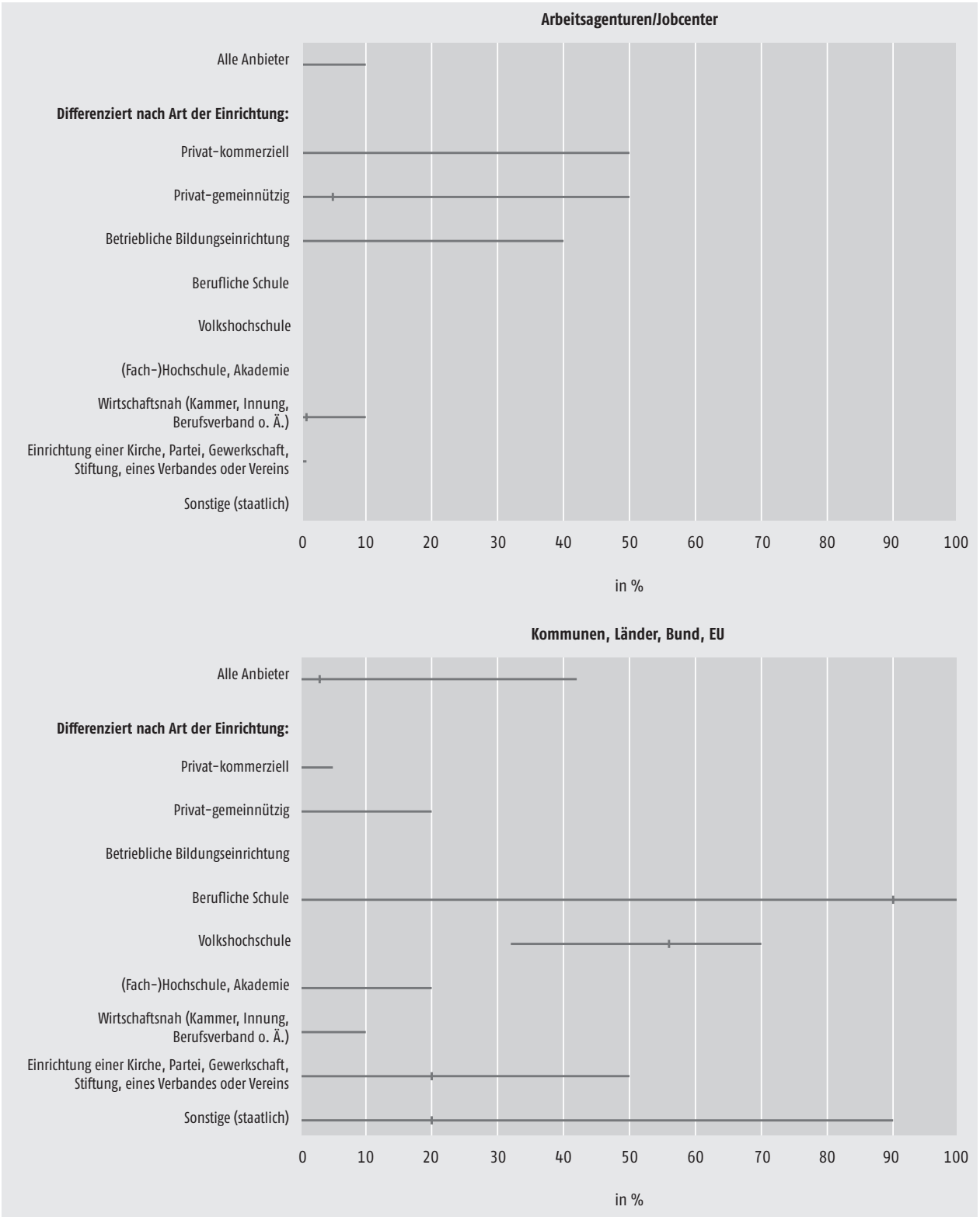


Schaubild B2.1.1-3: **Finanzierungsstrukturen von Weiterbildungsanbietern, differenziert nach Anbietertypen (25%-Quartil, Median, 75%-Quartil) (Teil 2)**



Hinweise zur Interpretation: Das linke Ende der Linie zeigt das 25%-Quartil an (dieses trennt die unteren 25% der Stichprobe von den oberen 75%), der senkrechte Strich markiert den Median (dieser trennt die Stichprobe in zwei gleich große Gruppen) und das rechte Ende der Linie das 75%-Quartil (dieser trennt die unteren 75% der Stichprobe von den oberen 25%). Sofern keine Linie vorhanden ist, betragen alle Werte Null.
Lesebeispiel 1: Ein Viertel aller Anbieter bezog 2021 maximal 5% der Einnahmen von Teilnehmenden bzw. Selbstzahlenden (25%-Quartil); die Hälfte aller Anbieter bezog maximal 20% der Einnahmen von Teilnehmenden bzw. Selbstzahlenden (Median); ein Viertel aller Anbieter bezog mindestens 50% der Einnahmen von Teilnehmenden bzw. Selbstzahlenden (75%-Quartil).
Lesebeispiel 2: Drei Viertel der Volkshochschulen wiesen 2021 keine Einnahmen von Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern auf.
Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2022, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.582 gültigen Angaben

einrichtungen (Median 1 %) waren bei den weiteren Typen jeweils (mindestens) die Hälfte der Anbieter nicht in diesem Segment vertreten (Median 0 %). Vergleichsweise hohe Anteilswerte der Einnahmen von Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern im Weiterbildungsbereich zeigten sich dagegen im 75 %-Quartil bei den kommerziellen und gemeinnützigen privaten Anbietern (jeweils 50 %) sowie bei betrieblichen Bildungseinrichtungen (40 %). Dies bedeutet, dass es sich bei der Erbringung von SGB-geförderten Arbeitsmarktdienstleistungen maßgeblich um ein spezifisches Segment des privatwirtschaftlichen Anbieterspektrums handelt.

Auch hinsichtlich der Einnahmen bzw. Zuwendungen von Gebietskörperschaften (Kommunen, Ländern, Bund) sowie der EU zeigte sich ein Schwerpunkt bei bestimmten Anbietertypen. Dass die Hälfte der beruflichen Schulen sich zu mindestens 90 % durch Mittel aus öffentlicher Hand finanzierte, verdeutlicht die staatliche Verfasstheit der meisten Einrichtungen dieses Typs. Zudem spiegelt sich in den Werten der VHS (32 % Einnahmeanteil im 25 %-Quartil, 56 % im Median und 70 % im 75 %-Quartil) offenkundig deren institutionelle Grundfinanzierung durch die Kommunen bzw. Länder auf Basis der jeweiligen Weiterbildungsgesetze. Letztere dürften auch mit ausschlaggebend dafür sein, dass die gemeinschaftlichen Anbieter in Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden oder Vereinen im Median einen Finanzierungsanteil von 20 % aus öffentlichen Mitteln aufwiesen. Für viele privatwirtschaftliche Anbieter (in kommerzieller oder gemeinnütziger Ausrichtung sowie betriebliche Bildungseinrichtungen), Weiterbildungsbereiche der (Fach-)Hochschulen und Akademien sowie wirtschaftsnahe Einrichtungen (Kammern, Innungen, Berufsverbände o. Ä.) spielten öffentliche Einnahmen dagegen keine Rolle (Median jeweils 0 % Einnahmenanteil).

(Stefan Koscheck, Nicolas Echarti – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B 2.1.2 Themenschwerpunkt „Weiterbildungsmarkt im Wandel“

Der Themenschwerpunkt der wb**monitor**-Umfrage 2022 befasste sich mit aktuellen Veränderungen auf dem Weiterbildungsmarkt, die maßgeblich im Kontext der Coronapandemie zu betrachten sind. Von zentraler Bedeutung waren dabei Konsequenzen der zunehmenden Digitalisierung in der Weiterbildung (vgl. Koscheck u. a. 2022). Vor diesem Hintergrund untersuchte wb**monitor**, wie sich die Marktsituation in der Weiterbildungsbranche insgesamt und bei den verschiedenen Anbietertypen im Sommer 2022 darstellte, welche Herausforderungen für die Anbieter bestanden, und mit welchen Strategien sie darauf reagierten.

Insgesamt hohe Nachfrage nach Weiterbildung

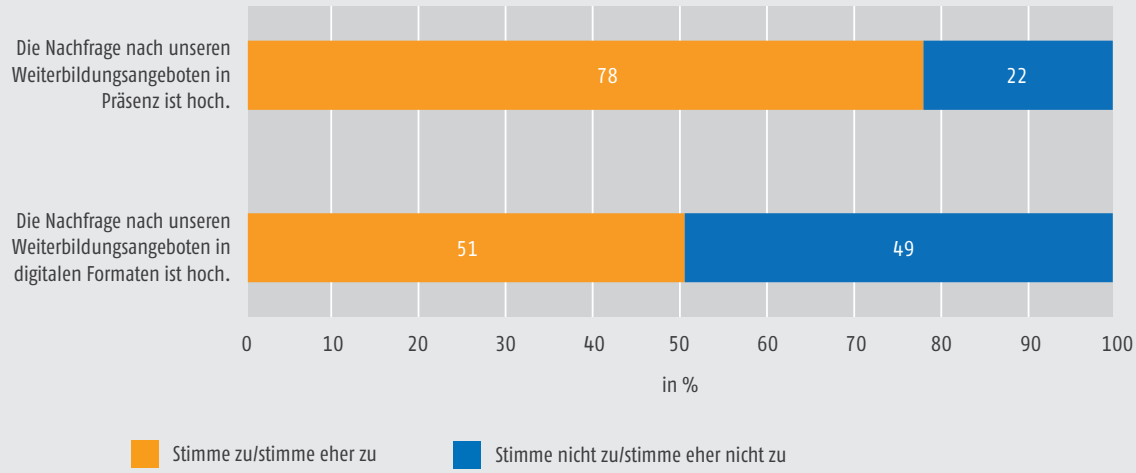
Mit Blick auf die unsichere Konjunktur (**vgl. Kapitel B2.1.1**) und Fragen des Wettbewerbs wurden die Anbieter um ihre Einschätzungen der aktuellen Nachfragesituation in der Weiterbildung gebeten, wobei zwischen Präsenz- und Onlineformaten differenziert wurde. Hinsichtlich Angebote im Präsenzformat berichteten etwas mehr als drei Viertel (78 %) der Weiterbildungsanbieter zum Befragungszeitpunkt von einer hohen Nachfrage[310] → **Schaubild B2.1.2-1**. Dieser Befund spiegelt offenkundig die Bedeutung der Weiterbildung im Zuge verschiedener gesellschaftlicher Transformationen und zeigt, dass die Durchführung der Veranstaltungen vor Ort von vielen (wieder) gewünscht wird. Zudem gab jede zweite Einrichtung (51 %) an, eine hohe Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten in digitalen Formaten zu haben.[311] Nach den Erfahrungen von mehr als zwei Pandemiejahren und den getätigten Investitionen in digitale Infrastrukturen (vgl. Koscheck u. a. 2022) scheinen sich Onlineveranstaltungen als relevantes Format für Weiterbildung dauerhaft zu etablieren.

Bei getrennter Betrachtung der verschiedenen Anbietertypen zeigten sich erwartungsgemäß deutliche Unterschiede, sowohl bezüglich der Nachfrage nach Präsenzveranstaltungen als auch nach digitalen Formaten. Der hohe Bedarf an Onlineweiterbildungen der (Fach-)Hochschulen und wissenschaftlichen Akademien (Zustimmungswert 83 %) dürfte sich maßgeblich dadurch er-

310 Die Anteilswerte der Kategorien „stimme zu“ und „stimme eher zu“ wurden zusammengefasst. Die Zustimmungswerte zu der Aussage „Die Nachfrage nach unseren Weiterbildungsangeboten in Präsenz ist hoch.“ im Einzelnen lauten: „stimme zu“ = 42 %, „stimme eher zu“ = 36 %, „stimme eher nicht zu“ = 17 %; „stimme nicht zu“ = 5 %.

311 Die Zustimmungswerte zu der Aussage „Die Nachfrage nach unseren Weiterbildungsangeboten in digitalen Formaten ist hoch.“ im Einzelnen lauten: „stimme zu“ = 18 %, „stimme eher zu“ = 32 %, „stimme eher nicht zu“ = 38 %; „stimme nicht zu“ = 11 %.

Schaubild B2.1.2-1: **Aktuelle Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten in Präsenz und digitalen Formaten (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2022, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.751 (Nachfrage WB-Angebote in Präsenz) und n = 1.643 (Nachfrage digitale WB-Angebote) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2023

klären lassen, dass für digitale Formate geeignete Inhalte auf eine digital affine Zielgruppe treffen und zudem keine – unter Umständen weite – Anreise zur Aneignung von bestimmtem aktuellen Fachwissen erforderlich wird.[312] VHS und berufliche Schulen berichteten demgegenüber am seltensten von einer hohen Nachfrage nach digitalen Angeboten, jedoch am häufigsten von einer solchen nach Angeboten in Präsenz.[313] Die Bedarfseinschätzungen der beruflichen Schulen bzw. Fachschulen verdeutlichen maßgeblich ihre grundsätzliche Ausrichtung auf Präsenzveranstaltungen (**vgl. Kapitel B2.1.1**), wofür neben der Verfasstheit als Teil des staatlichen Schulwesens auch praktische Komponenten des Unterrichts, die nicht oder nur unzureichend digitalisiert werden können, ausschlaggebend sein dürften (vgl. Koscheck u. a. 2022, S. 27ff.). Auch die Ergebnisse der VHS spiegeln ein bekanntes Muster wider: In der wb**monitor**-Umfrage 2021 schätzten sie deutlich seltener als andere Anbieter ihre Onlineveranstaltungen als von den Teilnehmenden gut angenommen ein und gaben auch deutlich seltener an, dass Onlineformate ihre Präsenzveranstaltungen ersetzen können (vgl. Koscheck u. a. 2022, S. 22).

Vielfältige Herausforderungen für Weiterbildungsanbieter

Obwohl nahezu alle Weiterbildungsanbieter (90 %) der Aussage, über eine solide Marktposition zu verfügen, (eher) zustimmte, gab es eine Reihe wirtschaftlicher und struktureller Faktoren, die die Weiterbildungsanbieter im Sommer 2022 – in unterschiedlicher Betroffenheit – vor Herausforderungen stellten → **Schaubild B2.1.2-2**.

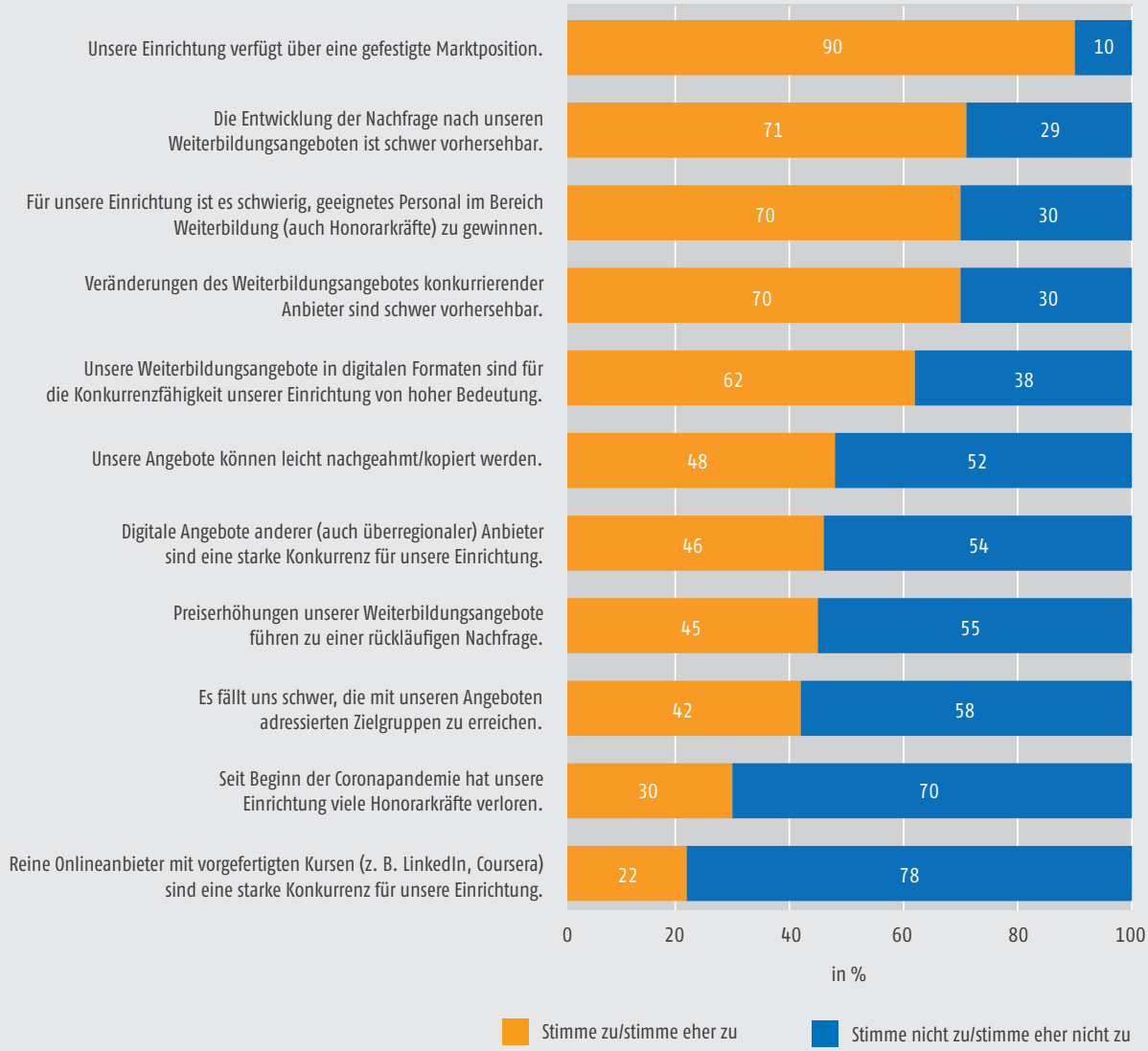
Trotz der grundsätzlich hohen Nachfrage nach Weiterbildung (s. o.) hatten vier von zehn Einrichtungen (42 %) im Jahr 2022 Schwierigkeiten, die Adressatinnen und Adressaten bzw. Zielgruppen von Angeboten zu erreichen. Wenngleich aus der Umfrage keine Informationen zu den Hintergründen vorliegen, dürfte anzunehmen sein, dass es sich häufig um typischerweise in der Weiterbildungsbeteiligung unterrepräsentierte Gruppen wie bspw. Niedrigqualifizierte und Arbeitslose (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022, S. 28-47) handeln könnte. Mit Blick auf die hohe Inflation und das schlechte Konsumklima waren möglicherweise auch Personen mit niedrigem bis mittlerem Einkommen davon betroffen (**vgl. Kapitel B2.1.1**).

Mit der hohen Inflation ging zudem für zahlreiche Anbieter offenkundig das Problem einher, steigende Kosten nicht ohne Weiteres an ihre Kundinnen und Kunden bzw. Finanziers weitergeben zu können. So stimmte fast jeder

312 Zustimmungswerte der Anbietertypen zu der Aussage: „Die Nachfrage nach unseren Weiterbildungsangeboten in digitalen Formaten ist hoch." (absteigend sortiert): (Fach-)Hochschule, Akademie (83 %), betriebliche Bildungseinrichtung (59 %), privat-kommerziell (56 %), sonstige (staatlich) (56 %), wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.) (54 %), privat-gemeinnützig (53 %), Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins (52 %), berufliche Schule (41 %), VHS (27 %).

313 Zustimmungswerte der Anbietertypen zu der Aussage: „Die Nachfrage nach unseren Weiterbildungsangeboten in Präsenz ist hoch." (absteigend sortiert): VHS (85 %), berufliche Schule (82 %), privat-gemeinnützig (80 %), wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.) (79 %), Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins (78 %), betriebliche Bildungseinrichtung (76 %), privat-kommerziell (72 %), (Fach-)Hochschule, Akademie (71 %), sonstige (staatlich) (59 %).

Schaubild B2.1.2-2: **Aktuelle Herausforderungen und Marktsituation bei Weiterbildungsanbietern (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2022, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.565 (viele Honorarkräfte verloren) bis 1.764 (Entwicklung der Nachfrage schwer vorhersehbar) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2023

zweite Weiterbildungsanbieter (45 %) (eher) zu, dass Preissteigerungen der eigenen Weiterbildungsangebote zu einem Rückgang der Nachfrage führen.[314] Dies deutet darauf hin, dass in manchen Bereichen der Weiterbildung der Preis ein relevantes Kriterium der Teilnahmeentscheidung darstellt und durch Preissteigerungen insofern nicht Mehreinnahmen realisiert werden können, sondern stattdessen Einnahmeausfälle drohen. Bei der Interpretation gilt es zugleich zu berücksichtigen, dass nicht alle Einrichtungen in ihrer Preisbildung unabhängig sind (drei von vier Anbietern (74 %) gaben an, die Preise für ihre Angebote selbst festlegen zu können – nicht dargestellt). In vorwiegend staatlich finanzierten Segmenten werden bestimmte Kostensätze vorgegeben bzw. die Angemessenheit von Preisen wird begrenzt.

Einhergehend mit einer unsicheren wirtschaftlichen Situation im Sommer 2022 berichtete die Mehrzahl der Einrichtungen auch von Planungsunsicherheiten hinsichtlich der zukünftigen Angebotsentwicklung: Sieben

314 Zustimmungswerte der Anbietertypen zu der Aussage: „Preiserhöhungen unserer Weiterbildungsangebote führen zu einer rückläufigen Nachfrage." (absteigend sortiert): VHS (70 %), (Fach-)Hochschule, Akademie (51 %), Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins (48 %), privat-kommerziell (41 %), berufliche Schule (40 %), privat-gemeinnützig (38 %), wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.) (37 %), betriebliche Bildungseinrichtung (27 %), sonstige (staatlich) (23 %).

von zehn Weiterbildungsanbietern (71 %) gaben an, dass die zukünftige Entwicklung der Nachfrage ihrer Weiterbildungsangebote zum Befragungszeitpunkt schwer abzuschätzen war. Dass dies in ähnlicher Weise (70 %) hinsichtlich antizipierter Veränderungen im Weiterbildungsangebot konkurrierender Anbieter der Fall war, untermauert die genannte Annahme.

Ein drängendes Thema auch für Weiterbildungsanbieter war zudem der Fachkräftemangel: Sieben von zehn (70 %) Einrichtungen gaben an, Schwierigkeiten zu haben, geeignetes Personal im Bereich Weiterbildung zu rekrutieren. Mit Blick auf die hohe Bedeutung, welche der Weiterbildung in der Bewältigung technischer und gesellschaftlicher Wandlungsprozesse zugemessen wird (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/ Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019), können Fachkräfteengpässe in diesem Bildungsbereich transformatives Handeln erschweren. Bei zahlreichen Anbietern wurde die Situation möglichweise durch die Coronapandemie verstärkt: Fast jede dritte Einrichtung (30 %) stimmte (eher) zu, seit deren Beginn viele freie Mitarbeitende (Honorarkräfte) verloren zu haben.

Die Digitalisierung als weiterer genereller Transformationsprozess der Gegenwart bringt für die Weiterbildungsanbieter sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich. Einerseits maß die Mehrheit der Anbieter (62 %) Weiterbildungsangeboten in digitalen Formaten eine (große) Bedeutung für die eigene Konkurrenzfähigkeit bei. Dies unterstreicht den Befund, dass digitale Formate in der Weiterbildung weiterhin nachgefragt werden und sich zu etablieren scheinen. Andererseits sah fast die Hälfte (46 %) der Einrichtungen digitale Angebote anderer (auch überregionaler) Anbieter als Konkurrenz an. Mit Blick darauf, dass die Teilnahme an Onlineformaten ortsunabhängig möglich ist, könnte für zahlreiche Anbieter von einer steigenden Wettbewerbssituation aufgrund einer höheren Reichweite anderer, ähnlicher Angebote auszugehen sein. Reine Onlineanbieter, die mit vorgefertigten Kursen neuerdings in den Weiterbildungsmarkt eingetreten sind (z. B. LinkedIn, Coursera etc.), sah allerdings nur jeder fünfte Anbieter (22 %) als eine (starke) Konkurrenz an. Insofern dürften derartige standardisierte Onlineformate nur in geringem Maße zur Verdrängung von Weiterbildungsveranstaltungen führen, die auf Lehr-/Lerninteraktionen beruhen.

Als ein generell relevanter Faktor für die eigene Marktposition dürfte die Spezifik des Angebots anzusehen sein. Anbieter, die in ihren Weiterbildungsveranstaltungen spezifisches Wissen vermitteln, stehen vermutlich grundsätzlich in geringerem Wettbewerb als Einrichtungen, deren Angebote in ähnlicher Art eher häufig existieren. Die Anbieterlandschaft stellte sich diesbezüglich zweigeteilt dar: Fast die Hälfte (48 %) der Anbieter gab an, dass eigene Angebote von konkurrierenden Einrichtungen (leicht) nachgeahmt oder kopiert werden können.[315] Möglicherweise sind Anbieter, auf die dies zutrifft, auch stärker von neuer Konkurrenz durch überregional angebotene Onlineweiterbildungen betroffen.

Wettbewerbsdruck bei privaten Anbietern am höchsten

Mit Blick auf die genannten aktuellen Herausforderungen sowie Veränderungen auf dem Weiterbildungsmarkt seit der Coronapandemie stellte sich die Frage, wie die Anbieter im Sommer 2022 ihre Wettbewerbssituation einschätzten. Die befragten Einrichtungen wurden daher gebeten, ihren aktuellen Wettbewerbsdruck auf einer Skala von 1 (kein Wettbewerbsdruck) bis 7 (sehr hoher Wettbewerbsdruck) zu bewerten.

Im Durchschnitt wurde der Wettbewerbsdruck von privat-kommerziellen (4,7) und privat-gemeinnützigen Anbietern (4,6) am höchsten bewertet → **Schaubild B2.1.2-3**. Eine Einschätzung unter dem Durchschnittswert für alle Anbieter (4,4) gaben VHS (4,2), betriebliche Bildungseinrichtungen (3,9), berufliche Schulen (3,8) und sonstige (staatliche) Einrichtungen (3,0) ab.

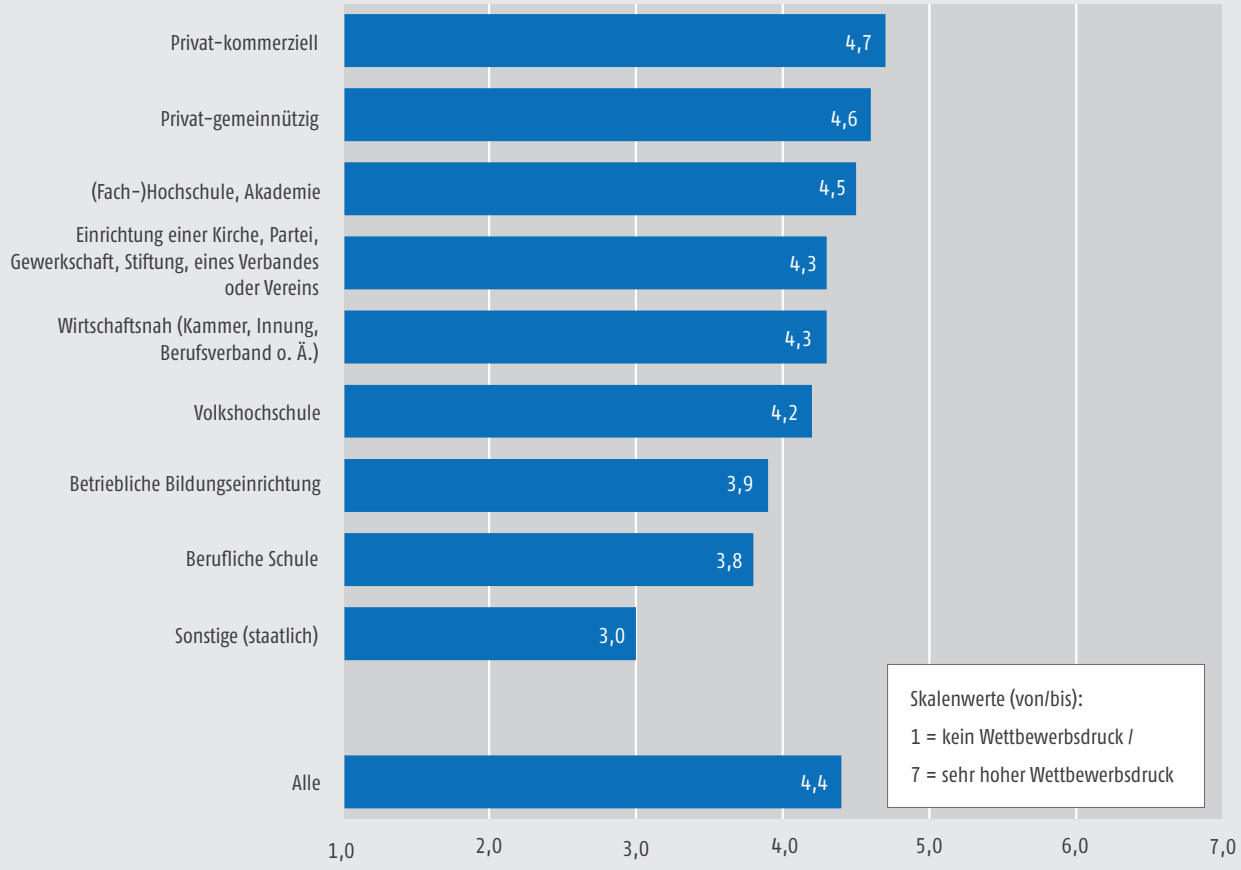
Die genannten Ergebnisse spiegeln die Tatsache wider, dass sich private Anbieter Ihre finanziellen Mittel am Markt selbst beschaffen (von privaten Kundinnen und Kunden oder auf öffentlich finanzierten Märkten wie bspw. bei Ausschreibungsmaßnahmen), wohingegen staatliche bzw. öffentliche Anbieter entweder vollständig vom Staat finanziert werden (wie die meisten beruflichen Schulen) oder zumindest teilweise eine öffentliche Grundfinanzierung aufweisen (wie die VHS) (**vgl. Kapitel B2.1.1**) und insofern geringerem Wettbewerb ausgesetzt sind. Bei den betrieblichen Bildungseinrichtungen dürfte eine Rolle spielen, dass sie von einem (oder mehreren) Unternehmen getragen werden und daher nicht rein von externen Kundenaufträgen abhängig sind.

Unter den geschilderten Rahmenbedingungen sah im Sommer 2022 jede siebte Einrichtung (14 %) den Fortbestand ihrer Organisation bzw. des Weiterbildungsbereichs gefährdet (nicht dargestellt).[316] Insofern

315 Zustimmungswerte der Anbietertypen zu der Aussage: "Unsere Angebote können leicht nachgeahmt oder kopiert werden.": VHS (67 %), privat-gemeinnützig (52 %), privat-kommerziell (50 %), Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins (48 %), (Fach-) Hochschule, Akademie (41 %), wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband u. Ä.) (39 %), betriebliche Bildungseinrichtung (38 %), sonstige (staatlich) (30 %), berufliche Schule (24 %).

316 Zustimmungswerte der Anbietertypen zu der Frage: „Ist der Fortbestand Ihrer Einrichtung bzw. Ihres Weiterbildungsbereichs aktuell gefährdet?" (absteigend sortiert): privat-kommerziell (21 %), berufliche Schule (18 %), privat-gemeinnützig (16 %), Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins (14 %), betriebliche Bildungsein-

Schaubild B2.1.2-3: **Wettbewerbsdruck im Bereich Weiterbildung, differenziert nach Art der Einrichtung (Mittelwerte)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2022, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.742 gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2023

scheinen zahlreiche Weiterbildungsanbieter derzeit vor der Herausforderung zu stehen, Ihre Leistungen unter veränderten und unsicheren Rahmenbedingungen zu erbringen bzw. an diese anzupassen, um am Markt bestehen zu können.

Marktbezogene Maßnahmen und Strategien

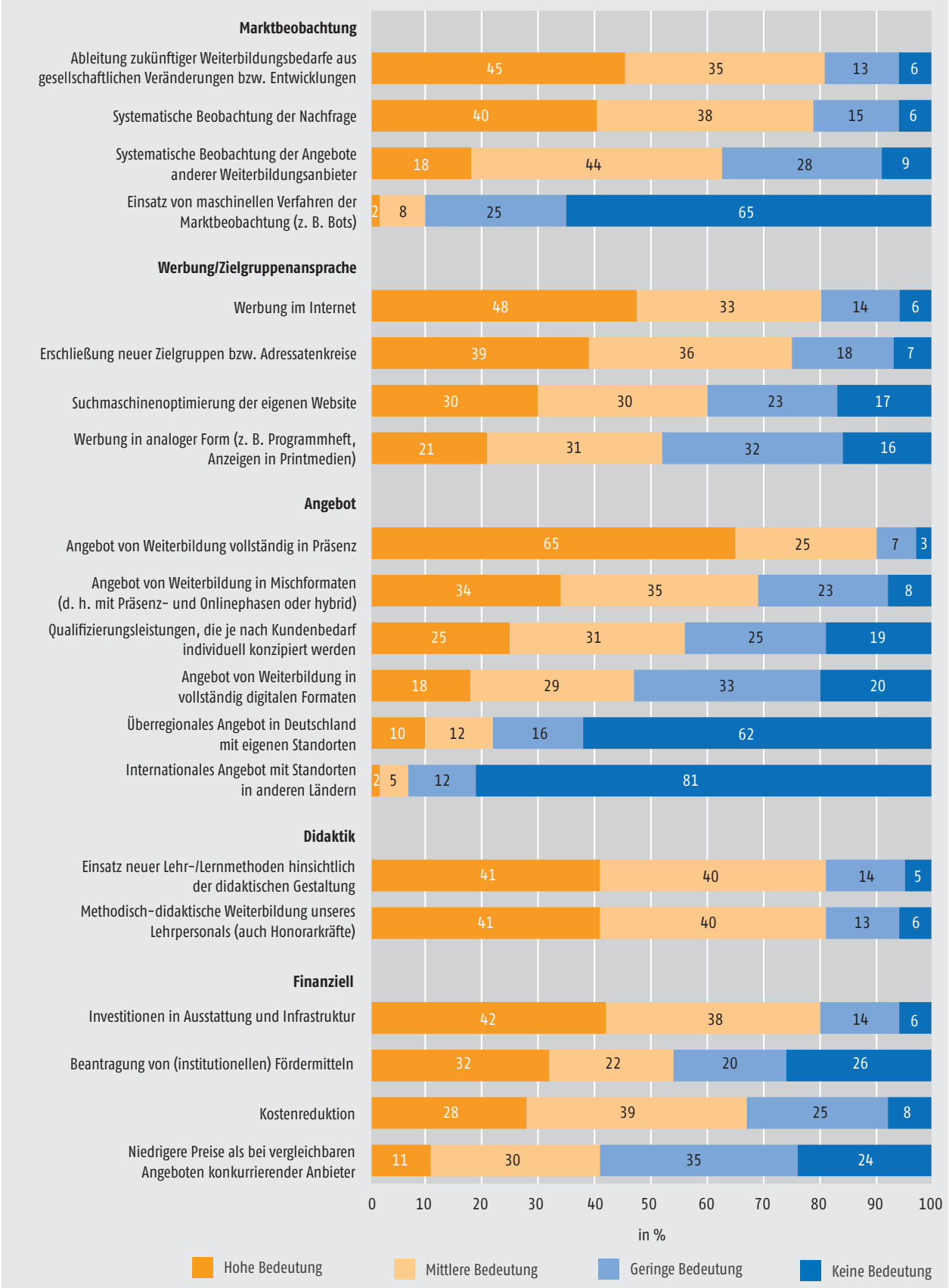
Um die Strategieentwicklung der Weiterbildungsanbieter vor dem Hintergrund der dargestellten wirtschaftlichen und strukturellen Herausforderungen näher zu untersuchen, wurden verschiedene diesbezügliche Maßnahmen und Aktivitäten hinsichtlich ihrer Bedeutung abgefragt. Sie lassen sich den Themenbereichen Marktbeobachtung, Werbung und Zielgruppenansprache, Angebot, Didaktik sowie Finanzen zuordnen.[317]

Im Themenfeld Marktbeobachtung wurde der Ableitung zukünftiger Weiterbildungsbedarfe aus gesellschaftlichen Veränderungen oder Entwicklungen die höchste Relevanz bescheinigt (45 % hohe Bedeutung, 35 % mittlere Bedeutung) → **Schaubild B2.1.2-4**. Auch die systematische Beobachtung der Nachfrage (40 %, 38 %) und die systematische Beobachtung der Angebote anderer Weiterbildungsanbieter (18 %, 44 %) wurden als relevant eingestuft. Die beiden erstgenannten Befunde verdeutlichen, dass es sich bei der Weiterbildung um einen dynamischen Bildungsbereich handelt, der neue oder sich ändernde Nachfragen aufgreift und in marktfähige Angebote übersetzen kann. Zudem zeigen die Ergebnisse, dass für die Anbieter die Beobachtung der Nachfrage von höherer Bedeutung war als diejenige der eigenen

richtung (13 %), (Fach-)Hochschule, Akademie (12 %), sonstige (staatlich) (10 %), VHS (7 %), wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.) (3 %).

317 Die Zuordnung dient der besseren Anschaulichkeit der Ergebnisse und ist keine analytische Gruppierung.

Schaubild B2.1.2-4: **Marktbezogene Maßnahmen und Strategien von Weiterbildungsanbietern (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2022, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.769 (Kostenreduktion) bis 1.789 (Werbung in analoger Form) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2023

Branche. Der Einsatz von maschinellen Verfahren der Marktbeobachtung scheint dabei bislang – insgesamt betrachtet – nur eine sehr untergeordnete Rolle (2 %, 8 %) einzunehmen.

Im Themenbereich der Werbung und Zielgruppenansprache wurde Werbung im Internet als die wichtigste der zur Auswahl stehenden Maßnahmen bewertet (48 % hohe Bedeutung, 33 % mittlere Bedeutung). Traditionelle Werbung und Information in analoger Form (z. B. Programmhefte, Anzeigen in Printmedien) wurde von den abgefragten Werbe- und Targetingformen dagegen als am wenigsten bedeutend angesehen (21 %, 31 %). Die genannten Ergebnisse entsprechen dem digitalen Wandel in der Medienlandschaft und zeigen, dass das Internet für viele Anbieter zur Außendarstellung erste Wahl ist. Hinsichtlich ihrer eigenen Website setzten die meisten Anbieter dabei Suchmaschinenoptimierung (jeweils 30 %) ein. Allerdings scheint es auch Zielgruppen zu geben, die weiterhin am besten durch analoge Werbung erreicht werden können. Unabhängig der gewählten Werbekanäle erhielt die Erschließung neuer Ziel- bzw. Adressatengruppen (39 %, 36 %) vergleichsweise hohe Zustimmungswerte (vgl. dazu auch den nachfolgenden Abschnitt).

Bezüglich der Marktpositionierung mittels Angebotsformaten bestätigt sich die Beobachtung, wonach Weiterbildungsangeboten in Präsenz der höchste Stellenwert zukommt. Für die Mehrheit der Anbieter (65 %) waren sie strategisch von hoher Bedeutung, ein Viertel (25 %) attestierte ihnen mittlere Bedeutung. Nur jeder zehnte Anbieter stufte Präsenzweiterbildungen als gering (7 %) oder nicht relevant (3 %) ein. Weiterbildungsangebote in Mischformaten (d. h. mit Präsenz- und Onlinephasen oder hybrid) (34 % hohe Bedeutung, 35 % mittlere Bedeutung) wurden gegenüber solchen in vollständig digitalen Formaten (18 %, 29 %) häufiger als strategisch bedeutsam eingestuft. Zugleich sahen nur Minderheiten in Teilen oder komplett digitale Formate für ihr Angebot als irrelevant an (keine Bedeutung von Mischformaten: 8 %; von vollständig digitalen Formaten: 20 %).

Individuell auf Kundenbedürfnisse abgestimmte Qualifizierungsangebote waren für ein Viertel der Anbieter (25 %) von hoher strategischer Bedeutung; ein weiteres knappes Drittel (31 %) attestierte ihnen mittlere Bedeutung. Überregionale Angebote in Deutschland mit eigenen Standorten (10 %, 12 %) sowie internationale Angebote mit Standorten in anderen Ländern (2 %, 5 %) waren hingegen nur bei wenigen im Fokus ihrer Marktstrategie. Wenngleich die überwiegende Mehrheit der Anbieter demzufolge organisational lokal verankert war, trugen digitale Formate bei zahlreichen Einrichtungen möglicherweise zur regionalen Ausweitung ihres Angebots bei.

Im Bereich der Didaktik wurden sowohl der Einsatz neuer Lehr-/Lernmethoden (41 % hohe Bedeutung, 40 % mittlere Bedeutung) als auch die methodisch-didaktische Weiterbildung der Lehrpersonals (41 %, 40 %) als vergleichsweise wichtig erachtet. Beides steht vermutlich u. a. in Zusammenhang mit neuen bzw. anderen Anforderungen, die rein bzw. teilweise onlinebasierte Weiterbildungsformate an die Wissensvermittlung stellen.

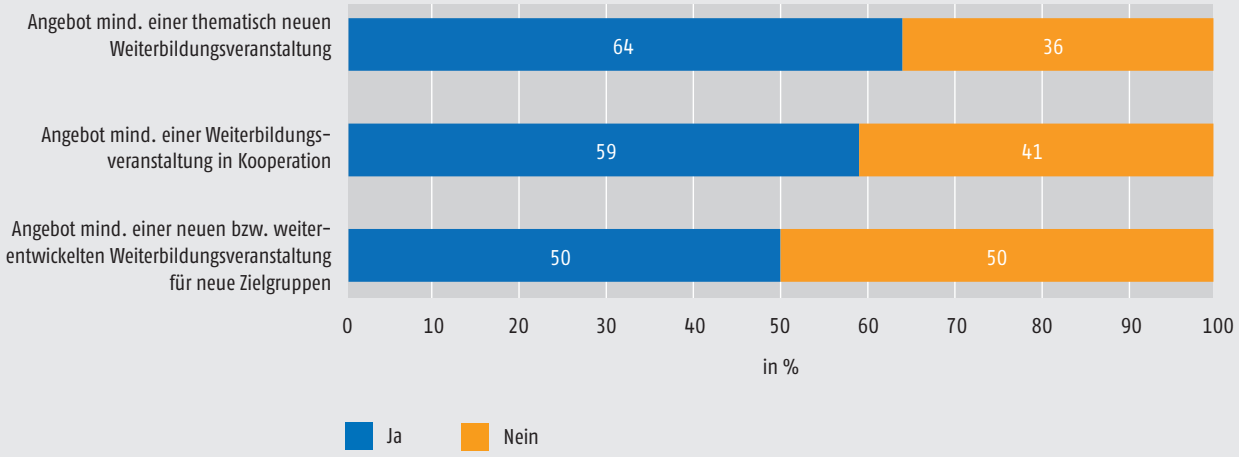
Im Kontext von Onlineweiterbildung sind vermutlich auch maßgeblich die Investitionen in Ausstattung und Infrastruktur (42 % hohe Bedeutung, 38 % mittlere Bedeutung) zu betrachten, die hinsichtlich der aufgeführten finanziellen Maßnahmen am häufigsten als bedeutsam eingestuft wurden. Wenngleich die Anbieter bereits während der Coronapandemie in ihre digitalen Infrastrukturen investierten (vgl. Koscheck u. a. 2022), spiegeln die hohen Nennungen möglicherweise eine Fortsetzung dieser Bemühungen wider. Die Beantragung von (institutionellen) Fördermitteln, welche ebenfalls recht hohe Zustimmungswerte erreichten (32 %, 22 %), ist möglicherweise ebenfalls ein Ausdruck von Pandemiefolgen wie bspw. die beschleunigte Digitalisierung in der Weiterbildung. Die Einschätzung einer Mehrheit der Einrichtungen (28 %, 39 %) Kostensenkungen als (hoch) bedeutsam einzustufen, dürfte durch die angespannte wirtschaftliche Lage zahlreicher Einrichtungen im Sommer 2022 (**vgl. Kapitel B2.1.1**) und die hohe Inflation geprägt gewesen sein. Mit niedrigeren Preisen als bei vergleichbaren Angeboten von Konkurrenzanbietern (11 %, 30 %) versuchten sich eher wenige Anbieter vorteilhaft auf dem Weiterbildungsmarkt zu positionieren. Der Verzicht der meisten Anbieter darauf kann – ebenso wie bspw. die Aktivitäten im Bereich Didaktik (s. o.) – auf ein hohes Qualitätsbewusstsein hindeuten. Zudem könnten die konjunkturellen Rahmenbedingungen das Angebot von besonders günstigen Preisen erschweren.

Neue und kooperative Weiterbildungsveranstaltungen sind wichtige Erfolgsfaktoren

Um erfolgreich auf Märkten zu bestehen, können u. a. Innovationen im Angebot und Kooperationen mit anderen Organisationen Beiträge leisten. wb**monitor** fragte die Anbieter daher mit Blick auf aktuelle Wandlungsprozesse in der Weiterbildung, ob sie im Jahr 2021 Weiterbildungsveranstaltungen angeboten haben, die thematisch neu, auf neue Zielgruppen ausgerichtet oder in Kooperation geplant bzw. angelegt waren.

Fast zwei Drittel (64 %) der Einrichtungen boten im Jahr 2021 mindestens eine thematisch neue Weiterbildungs-

Schaubild B2.1.2-5: **Neue und kooperative Weiterbildungsveranstaltungen im Jahr 2021 (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2022, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.782 (Angebot für neue Zielgruppe) bis 1.791 (Angebot in Kooperation) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2023

veranstaltung an[318] → **Schaubild B2.1.2-5**. Auch die Neu- oder Weiterentwicklung von Veranstaltungen zur Ansprache neuer Zielgruppen[319] stand bei zahlreichen Anbietern im Fokus der Angebotsstrategie: Jede zweite Einrichtung (50 %) hatte 2021 mindestens ein entsprechendes Angebot im Veranstaltungsportfolio.[320] Wenngleich keine Informationen zu den Inhalten der neuen Veranstaltungen bzw. den Adressatinnen und Adressaten vorliegen, spiegeln die Ergebnisse offenkundig eine hohe Marktdynamik in der Weiterbildung wider. Dabei können die Anbieter einerseits auf sich ändernde Nachfragen reagieren und andererseits versuchen, innovative Angebote erfolgreich am Markt zu platzieren.

Auch die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren kann zur strategischen Ausrichtung unter sich wandelnden Marktbedingungen genutzt werden. So stimmten sechs von zehn Anbietern (62 %) zu bzw. eher zu, Wettbewerbsdruck durch Kooperationen mit anderen Einrichtungen zu verringern (nicht dargestellt).[321] Bezogen auf gemeinsame Weiterbildungsveranstaltungen in Kooperation mit anderen Organisationen[322] gaben mehr als die Hälfte (59 %) der Einrichtungen an, im Jahr 2021 mindestens eine entsprechende Veranstaltung angeboten zu haben. Dass dies differenziert nach den verschiedenen Anbietertypen am häufigsten bei den VHS der Fall war,[323] lässt sich vorrangig durch die Nutzung einer gemeinsamen digitalen Lernplattform erklären.[324]

(Nicolas Echarti – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Stefan Koscheck)

318 Zustimmungswerte der Anbietertypen zu der Frage: „Hat Ihre Einrichtung im Jahr 2021 mindestens eine thematisch neue Weiterbildungsveranstaltung angeboten, d. h. das Thema war vorher nicht in Ihrem Angebot?“: VHS (80 %), (Fach-)Hochschule, Akademie (76 %), Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins (71 %), wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.) (66 %), privat-gemeinnützig (64 %), privat-kommerziell (59 %), betriebliche Bildungseinrichtung (59 %), berufliche Schule (24 %).

319 Die Neu- oder Weiterentwicklung konnte unterschiedliche Aspekte wie neue oder angepasste Inhalte, die didaktische Konzeption, die Wahl des Veranstaltungsformats oder den zeitlichen bzw. örtlichen Rahmen der Veranstaltung betreffen.

320 Zustimmungswerte der Anbietertypen zu der Frage: „Hat Ihre Einrichtung im Jahr 2021 mindestens eine neu- oder weiterentwickelte Weiterbildungsveranstaltung angeboten, um eine neue Zielgruppe bzw. einen neuen Adressatenkreis zu erschließen?“: VHS (83 %), (Fach-)Hochschule, Akademie (71 %), Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins (71 %), sonstige (staatlich) (70 %), wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.) (64 %), privat-gemeinnützig (55 %), betriebliche Bildungseinrichtung (46 %), privat-kommerziell (42 %), berufliche Schule (37 %).

321 Aussage „Unsere Einrichtung reduziert Wettbewerbsdruck, indem sie mit anderen Einrichtungen kooperiert“.

322 Eine Kooperation konnte sich diesbezüglich z. B. auf die gemeinsame inhaltliche oder didaktische Konzeption oder auf die gemeinsame Durchführung oder Nachbereitung beziehen. Unerheblich war dabei, um welche Art von Organisation es sich handelte. Neben anderen Weiterbildungseinrichtungen kamen z. B. auch Vereine oder Initiativen, Unternehmen bzw. Betriebe, Universitäten bzw. Forschungseinrichtungen, Schulen oder sonstige Einrichtungen infrage.

323 Zustimmungswerte der Anbietertypen zu der Frage: „Hat Ihre Einrichtung im Jahr 2021 mindestens eine Weiterbildungsveranstaltung in Kooperation mit einer oder mehreren anderen Organisationen angeboten?“: VHS (72 %), (Fach-)Hochschule, Akademie (59 %), Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins (52 %), privat-gemeinnützig (50 %), betriebliche Bildungseinrichtung (48 %), privat-kommerziell (46 %), wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.) (41 %), sonstige (staatlich) (36 %), berufliche Schule (23 %).

324 Die digitale Lernplattform www.vhs.cloud des Deutschen Volkshochschul-Verbandes e. V. (DVV) bietet Zugang zu frei zugänglichen digitalen Lernangeboten und ermöglicht es VHS-Mitarbeitenden, selbst Onlinekurse anzubieten. Darüber hinaus dient die Plattform auch als Lernmanagementsystem und Onlinenetzwerk. Etwa neun von zehn VHS nutzten Anfang 2021 die VHS-Cloud (vgl. Kohl/Denzel 2021, S. 256).

B 2.2 Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung

B 2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen

Die Volkshochschulen (VHS) spielen in vielen Bundesländern laut dem entsprechenden Landesgesetz eine besondere Rolle bei der Versorgung der Bevölkerung mit Weiterbildung. Teils hat die Bereitstellung einer VHS durch die Kommunen die Funktion der Grundversorgung mit einwohnerbezogener Förderung durch das Land (z. B. Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen), in anderen Ländern werden die VHS gleichrangig mit freien Trägern von Land und Kommunen gefördert (z. B. Bayern, Brandenburg). Grundsätzlich ist der Bund für die berufliche Weiterbildung zuständig, während bei den Ländern die Verantwortung für die allgemeine und politische Weiterbildung liegt (vgl. Deutscher Bildungsrat 1970, S. 51; Witt 2017). Dennoch wird in den Weiterbildungsgesetzen der Länder in der Regel auch die berufliche Weiterbildung unter den förderfähigen Bereichen genannt (für einen Überblick über rechtliche Regelungen auf verschiedenen staatlichen Ebenen siehe Grotlüschen/Haberzeth 2018, S. 535ff.; Nuissl 2018, S. 505ff.; Reichart 2021, S. 36ff.). 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.[325] Die VHS-Statistik existierte in der Systematik, mit der sie im BIBB-Datenreport 2019 genutzt wurde, seit 1998 (siehe BIBB-Datenreport 2019, Kapitel 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,[326] Büropraxis, Rechnungswesen, berufsqualifizierende Grund- und Fachlehrgänge sowie Angebote zum Themenfeld Organisation/Management erfasst. Berufliche Weiterbildungen zu anderen Inhalten, z. B. Sprachen oder Gesundheit, konnte hingegen nicht identifiziert werden (siehe BIBB-Datenreport 2019, S. 370).

Mit der Großen Revision der Volkshochschul-Statistik im Rahmen des Verbunds Weiterbildungsstatistik[327] 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 die didaktische Ausrichtung der Veranstaltung auf eine berufliche Verwendung oder Zielgruppe aus Sicht der VHS und nicht die individuelle Verwertungsabsicht, wie sie in Personenbefragungen, z. B. dem Adult Education Survey, zugrunde gelegt wird (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel B1.1).

Für das Berichtsjahr 2021 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. Ortmanns u. a. 2023, Tabelle 8.1). Aufgrund dieser Datenlage wird für das Berichtsjahr 2021 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 modifiziert und trägt seit dem Berichtsjahr 2018 den Titel Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management. Die inhaltliche Reichweite blieb im Großen und Ganzen erhalten; die bisherigen Fachgebiete wurden teils zusammengefasst, teils unverändert beibehalten,

325 Vgl. die online verfügbaren Jahresbände bis 2017 (abrufbar 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 2021 konnten Daten von 98,6 % aller VHS ausgewertet werden (siehe Ortmanns u. a. 2023, Tabelle 1).

326 „Informations- und Kommunikationstechnik“: PC-Kurse oder Kurse zum Umgang mit (teils fachspezifischer) Software

327 Von 2014 bis 2018 fand, gefördert durch das BMBF, eine große Revision der VHS-Statistik im Rahmen des Verbunds Weiterbildungsstatistik statt (**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).

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 in der Indikatorik enthalten E.

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). Im Folgenden werden daher nur Daten der Berichtsjahre 2018 bis 2021 berichtet (für Zeitreihen 1991 bis 2017 siehe BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1).

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 i. d. R. 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 der Tabelle nicht eingeschlossen sind; im Programmbereich Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management machten diese 1,4 % der Unterrichtsstunden aus (vgl. Ortmanns u. a. 2023, 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 (westdeutsche/ostdeutsche Bundesländer) differenziert.

Die Differenzierung **der Teilnahmefälle nach Geschlecht** erfolgt bezogen auf den Programmbereich Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management insgesamt. Nicht für alle Teilnahmefälle liegt die Information zum Geschlecht vor. Die Erfassungsquote betrug im Berichtsjahr 2021 84,8 % der Belegungen im Programmbereich Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management (eigene Berechnungen).

Tabelle B2.2.1-1: **Kursveranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ an Volkshochschulen 2018 bis 2021**

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
2021	24.473	3.932	675.992	201.704	163.321	34.541

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE); 2018: 873 VHS; 2019: 879 VHS; 2020: 852 VHS; 2021: 846 VHS BIBB-Datenreport 2023

Angebot beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen

Im Jahr 2021 wurden an den VHS 24.473 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 2020[328] ist die absolute Anzahl der erfassten Kurse (-16,6 %), sowie die Anzahl der Unterrichtsstunden (-12,5 %) und Belegungen (-20,7 %) erneut stark gesunken.

Die als Auftrags- und Vertragsmaßnahmen 2021 durchgeführten Kurse machten 16,1 % der Kurse im Programmbereich Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management aus, 3,6 Prozentpunkte weniger als im Jahr 2020. Der Anteil der Unterrichtsstunden in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen am Programmbereich betrug 2021 29,8 %, der Anteil der Belegungen 21,1 %. Der Stundenumfang der Kurse umfasste 23,1 Unterrichtsstunden/Kurs bei offenen Kursen (2020: 21,5 Unterrichtsstunden/Kurs), bei Auftrags- und Vertragsmaßnahmen 51,3 Unterrichtsstunden/Kurs (2020: 60,5 Unterrichtsstunden/Kurs).

Bezogen auf das gesamte Kursangebot der VHS fanden im Jahr 2021 im Programmbereich Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management 8,2 % der Kurse statt, mit 7,3 % der Unterrichtsstunden und 6,4 % der Belegungen (vgl. Ortmanns u.a. 2023, Tabelle 8). Der Anteil der Kurse und Belegungen des Programmbereichs am Gesamtangebot ist damit gegenüber 2020 leicht gestiegen (vgl. BIBB-Datenreport 2022 Kapitel B2.2.1).

Inhaltlich war fast die Hälfte der Kurse (48,7 %) im Fachgebiet IT-Medien-Grundlagen/allgemeine Anwendungen angesiedelt, auch ein Großteil der Belegungen (45,3 %) war hier verortet. Der Anteil dieses Fachgebiets an den Unterrichtsstunden im Programmbereich Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management betrug 22,0 %, da hier vor allem kürzere Kurse stattfanden. Das größte Fachgebiet nach Unterrichtsstunden (32,4 % des Programmbereichs) waren die fachgebietsübergreifenden/sonstigen Kurse, mit 13,2 % der Kurse und 16,8 % 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 10,4 % der Unterrichtsstunden und branchenspezifische Fachlehrgänge mit 7,1 % der Unterrichtsstunden. Nach diesen erreichte das Fachgebiet Softskills/Bewerbungstrainings mit 6,2 % der Belegungen einen vergleichsweise großen Kreis der Teilnehmenden, dieses Fachgebiet machte wegen der vergleichbar kürzeren Kursdauer jedoch nur 4,5 % der Unterrichtsstunden im Programmbereich aus (für eine Übersicht über die Anteile aller Fachgebiete am Programmbereich, siehe Ortmanns u.a. 2023, Tabelle 9).

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 2021 in

328 Bei den folgenden Angaben zur Veränderung der Struktur- und Leistungsdaten zwischen dem Berichtsjahr 2021 und 2020, die sich auf die Tabellen beziehen, bleibt die Erfassungsquote (2021: 98,6 % bzw. 846 VHS, 2020: 97,9 % bzw. 852 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 bis 2021**

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
2021	607.099	68.893	9,1	4,3

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE), 2019: 879 VHS; 2018: 873 VHS; 2020: 852 VHS; 2021: 846 VHS BIBB-Datenreport 2023

den westdeutschen Ländern auf rd. 9,1 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen; in den ostdeutschen Ländern waren es rd. 4,3 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen. Der große Unterschied zwischen Ost und West ist teilweise durch den höheren Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen in den westdeutschen Ländern mit einem höheren Stundenvolumen zu erklären. Der Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen an den Unterrichtsstunden im Programmbereich lag in den westdeutschen Ländern mit 31,1 % deutlich höher als in den ostdeutschen Ländern, wo er 18,6 % betrug.

Im Vergleich zum Jahr 2020 sank die VHS-Weiterbildungsdichte im Programmbereich Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management in den westdeutschen Ländern um rd. 1,3 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen (-12,3 %), in den ostdeutschen Ländern sank das Verhältnis um 0,7 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen (-14,0 %).

Generell nutzen mehr Frauen als Männer die Angebote der VHS (2021 betrug der Frauenanteil an den Belegungen in Kursen 74,4 %). Im Programmbereich Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management ist der Frauenanteil geringer als in den Gesamtbelegungen; im Jahr 2021 waren 67,2 % und damit etwas mehr als zwei Drittel der Belegungen im Programmbereich Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management Frauen (vgl. Ortmanns u. a. 2023, 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. IT-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 (vgl. Reichart/Rattinger 2017). Diese werden seit der Revision ebenfalls in der Statistik erhoben (vgl. Ortmanns u. a. 2023, Tabellen 22, 24, 26). Insofern spiegeln die hier vorgestellten Indikatoren nur einen Ausschnitt des Angebots der VHS in diesem Bereich wider (siehe die Erläuterungen zur Revision). Mit der zu erwartenden Konsolidierung der Datenlage zu verschiedenen Aspekten beruflicher Weiterbildung ergibt sich ein großes Potenzial zur Erweiterung und Ausdifferenzierung der Indikatorik zum Angebot beruflicher Weiterbildung an VHS.

(Nicolas Echarti, Elisabeth Reichart, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B 2.2.2 Weiterbildungsstatistik im Verbund

Zum Verbund Weiterbildungsstatistik gehören der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und die Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft (KEB). Der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) ist assoziiertes Mitglied im Verbund. Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse beziehen sich auf das Angebot beruflicher Weiterbildung im Berichtsjahr 2020 in den Mitgliedseinrichtungen der Verbände BAK AL, DEAE und KEB.

Daten für den DVV werden in **Kapitel B2.2.1** gesondert präsentiert.[329]

Seit dem Berichtsjahr 2002 werden vom DIE jährliche 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.[330] Darüber hinaus werden Veranstaltungen, die nicht als berufsbezogene Veranstaltungen klassifiziert werden,[331] 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.[332]

Es ist davon auszugehen, dass durch das im Berichtsjahr 2017 neu eingeführte Merkmal der Berufsbezogenheit 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.[333] Aus diesen revisionsbedingten sowie aus anderen erhebungsmethodischen Gründen wird bei der Verbundstatistik auf eine direkt vergleichende Darstellung mit vorherigen Berichtsjahren verzichtet.[334] Andererseits wurde das Weiterbildungsangebot durch den „externen Schock" der Coronapandemie im Jahr 2020 in einem größeren Umfang beeinträchtigt, als die erhebungsmethodisch bedingten Abweichungen der Daten zwischen den Berichtsjahren 2017 bis 2019 einzuschätzen sind. Daher wird im Folgenden für eine bessere Einordnung der Ergebnisse des Jahres 2020 im Text für den Verbund insgesamt ein Vergleich der Größenordnungen mit dem Berichtsjahr 2019 vorgenommen.

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 2020.

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

329 Dieses Kapitel ist eine Fortschreibung des Kapitels B2.2.2 von Johannes Christ im BIBB-Datenreport 2022.

330 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.

331 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.

332 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 2023).

333 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 Berufsbezogenheit wird im Folgenden zusammenfassend als Angebot beruflicher Weiterbildung bezeichnet.

334 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 (vgl. für nähere Erläuterungen zur Erhebung Horn/Lux/Christ 2023).

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 i. d. R. bis zu drei Veranstaltungsstunden (z. B. Vorträge, Diskussionsrunden) sowie Veranstaltungen mit einem Zeitvolumen von i. d. R. 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 2020 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: 75,9 %; DEAE: 75,7 %; KEB: 66,0 %) (vgl. Horn/Lux/Christ 2023). 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.

Angebot beruflicher Weiterbildung

Die in der Verbundstatistik erfassten Mitgliedseinrichtungen in den Verbänden BAK AL, DEAE und KEB führten im Berichtsjahr 2020 insgesamt rd. 7.900 berufsbezogene Veranstaltungen sowie Veranstaltungen in den Themenbereichen Arbeitswelt – Interessenvertretung und Medienanwendungen – Technik im Gesamtumfang von etwa 260.100 Veranstaltungsstunden mit ca. 99.400 Teilnahmen durch → **Tabelle B2.2.2-1**. Diese Daten spiegeln den drastischen Einbruch des Weiterbildungsangebots im ersten Jahr der Coronapandemie wider, der für die Weiterbildungsbranche beobachtet wurde und von dem gemeinschaftliche Anbieter, zu denen die hier einbezogenen Verbände zählen, vergleichsweise stark betroffen waren (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel B2.1.2). Grob betrachtet, hat sich die Zahl der berufsbezogenen Veranstaltungen bei den Mitgliedseinrichtungen des Verbundes gegenüber den Daten von 2019 nahezu halbiert, Veranstaltungsstunden und den Teilnehmenden gingen in der Größenordnung noch stärker zurück, sodass weniger als die Hälfte der Werte von 2019 erreicht wurden (vgl. Datenreport 2022, Kapitel B2.2.2). Dies korrespondiert mit den während des Jahres 2020 bei den Weiterbildungsanbietern beobachteten Ausfällen, Verschiebungen und Verkürzungen von Veranstaltungen und Verringerung der Teilnahmezahlen durch Hygienekonzepte (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel B2.1.2).

Das realisierte Angebot beruflicher Weiterbildung im BAK AL umfasste 2020 insgesamt 1.260 Veranstaltungen. Dies entspricht einem Anteil von etwa 42 % am gesamten durchgeführten Veranstaltungsangebot im Verband und verdeutlicht den hohen Stellenwert beruflicher Weiterbildung im Angebotsprofil des BAK AL. 382 dieser Veranstaltungen wurden – unabhängig vom Themenbereich – als berufsbezogene Veranstaltungen eingeordnet. Die deutliche Mehrheit mit 847 Veranstaltungen wurde dem Themenbereich Arbeitswelt – Interessenvertretung zugeordnet; eine Minderheit (31) dem Bereich Medienanwendungen – Technik. Mit einem absoluten Veranstaltungsstundenvolumen von 92.368 hatten Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung einen Anteil von knapp der Hälfte (47 %) am Gesamtstundenvolumen aller Veranstaltungen im BAK AL, was auf eine etwas längere durchschnittliche Dauer beruflicher Weiterbildungsveranstaltungen gegenüber der Gesamtheit von Veranstaltungen in anderen Themenbereichen rückschließen lässt. Das durchschnittlich höchste Volumen umfassten explizit berufsbezogene Veranstaltungen (121 Stunden je Veranstaltung).[335] Bemessen an der absoluten Zahl der Teilnahmefälle in allen Weiterbildungsveranstaltungen des Verbands entsprechen die 13.850 in der beruflichen Weiterbildung verzeichneten Teilnahmen einem Anteil von rd. 37 %. In Relation zur Veranstaltungszahl entspricht dies einem gemittelten Wert von elf 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 2020 insgesamt 1.979 Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung durchgeführt, davon wurden 965 Veranstaltungen als explizit berufsbezogen klassifiziert. 660 Veranstaltungen entfielen auf die Themenbereiche Arbeitswelt-Interessenvertretung und 354 auf Medienanwendungen – Technik. Insgesamt beläuft sich das gesamte berufsbezogene Angebot im Verband auf etwa 4 % des im Berichtsjahr durchgeführten Veranstaltungsangebots. Ein ähnliches Verhältnis zeigt sich hinsichtlich der Anzahl von Teilnahmen an beruflicher Weiterbildung, das bei

335 Zum Vergleich: Durchschnittlich 52 Stunden je Veranstaltung im Bereich Arbeitswelt – Interessenvertretung und 74 Stunden je Veranstaltung im Bereich Medienanwendungen – Technik

Tabelle B2.2.2-1: **Veranstaltungen, Veranstaltungsstunden und Teilnahmen beruflicher Weiterbildung in Einrichtungen der Verbände BAK AL, DEAE und KEB im Berichtsjahr 2020**

		Veranstaltungen[1]	Anteil an allen Veranstaltungen im Verband (in %)	Veranstaltungsstunden	Anteil an allen Veranstaltungsstunden im Verband (in %)	Teilnahmen	Anteil an allen Teilnahmen im Verband (in %)
BAK AL	Arbeitswelt – Interessenvertretung	847	28,2	43.877	22,2	8.745	23,1
	Medienanwendungen – Technik	31	1,0	2.287	1,2	342	0,9
	Berufsbezogene Veranstaltungen[2]	382	12,7	46.204	23,4	4.763	12,6
	Gesamt	**1.260**	**41,9**	**92.368**	**46,7**	**13.850**	**36,5**
DEAE	Arbeitswelt – Interessenvertretung[3]	660	1,3	11.676	2,2	8.539	1,0
	Medienanwendungen – Technik[3]	354	0,7	2.517	0,5	4.698	0,5
	Berufsbezogene Veranstaltungen	965	1,9	22.930	4,4	11.850	1,3
	Gesamt	**1.979**	**3,8**	**37.123**	**7,1**	**25.087**	**2,9**
KEB	Arbeitswelt – Interessenvertretung	3.087	3,7	71.503	5,8	40.375	3,2
	Medienanwendungen – Technik	522	0,6	14.227	1,2	7.386	0,6
	Berufsbezogene Veranstaltungen	1.047	1,3	44.870	3,6	12.678	1,0
	Gesamt	**4.656**	**5,6**	**130.600**	**10,6**	**60.439**	**4,8**

[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 2020 BIBB-Datenreport 2023

absolut 25.087 lag und damit knapp 3 % der Teilnahmefälle im realisierten Gesamtangebot ausmachte.[336] Der im Vergleich dazu höhere Anteil der Veranstaltungsstunden im Bereich beruflicher Weiterbildung am Gesamtstundenvolumen aller Veranstaltungen (7 %, absolut: 37.123) deutet auf eine im Vergleich zum übrigen Angebot des Verbandes durchschnittlich längere Dauer der Veranstaltungen berufsbezogener Weiterbildung hin. Dabei dauerten explizit als berufsbezogen klassifizierte Veranstaltungen im Durchschnitt etwa 24 Stunden.[337]

Die erfassten Mitgliedseinrichtungen der KEB führten im Berichtsjahr 2020 insgesamt 4.656 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 (3.087), gefolgt von berufsbezogenen Veranstaltungen (1.047) und Veranstaltungen im Bereich Medienanwendungen – Technik (522). Mit einer Anzahl von absolut 60.439 wurden etwa 5 % aller Teilnahmefälle im Veranstaltungsangebot der KEB der beruflichen Weiterbildung zugeordnet.[338] Mit Blick auf das Veranstaltungsstundenvolumen aller Veranstaltungen beruflicher Weiterbildung von insgesamt 130.600, spiegelt der Anteil von etwa 11 % am Gesamtvolumen aller angebotenen und durchgeführten Veranstaltungen in den von der KEB getragenen Einrichtungen ebenfalls eine vergleichsweise längere Veranstaltungsdauer wider. Die mittlere Veranstaltungsdauer variierte hier zwischen 43 bei den explizit berufsbezogenen Veranstaltungen und 23 Veranstaltungsstunden im Themenbereich Arbeitswelt – Interessenvertretung.[339]

(Elisabeth Reichart – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

336 Dies entspricht einer mittleren Teilnehmendenzahl von etwa 13 Teilnehmenden je Veranstaltung.

337 Zum Vergleich: 18 Stunden im Bereich Arbeitswelt – Interessenvertretung; 7 Stunden im Bereich Medienanwendungen – Technik

338 Im Mittel 13 Teilnehmende je Veranstaltung

339 Themenbereich: Medienanwendungen – Technik: durchschnittlich 27 Veranstaltungsstunden/Veranstaltung

B 2.3 Fernlernen

Hintergrund

Durch die mediale Vermittlung von Lerninhalten ermöglicht Fernlernen eine weitgehende Orts- und Zeitunabhängigkeit des Lernens. Zu den adressierten Zielgruppen zählen daher insbesondere Erwerbstätige, die sich berufsbegleitend (weiter-)bilden möchten, 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 lange Zeit fast 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.[340]

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 der pandemiebedingt forcierten Digitalisierung der Hochschullehre, aber auch ihrer durch bildungspolitische Initiativen wie dem Bund-Länder-Wettbewerb: „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen"[341] angestoßenen 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 sowie 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 Form von sog. „Blended Learning" auf unterschiedlich lang ausgeprägten Präsenz- und Selbstlernphasen basieren.

340 Siehe **https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/__90.html**
341 Siehe **https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/studium/offene-hochschulen/offene-hochschulen_node.html**

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 (vgl. Fogolin 2021).

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 31.12.2021 insgesamt 457 Anbieter 4.016 Bildungsangebote durch, die den Kriterien des FernUSG entsprechen (davon 723 hochschulische Studien- und Zertifikatsangebote und weitere 365, die als sog. Hobbylehrgänge der Freizeitgestaltung dienen). Knapp 61 % der übrigen 2.928 nicht akademischen Bildungsangebote schließen 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.[342]

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 ansonsten kaum Daten vorliegen.

(Angela Fogolin)

342 Zu den bisherigen Ergebnissen und weiterführenden Informationen siehe https://www.bibb.de/de/54468.php

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (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. 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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.

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.

Die Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist in § 82 geregelt. Zu den Voraussetzungen gehört u. a., dass Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen, und dass 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, insb. der Betriebsgröße, Merkmalen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und dem Vorhandensein einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags über Weiterbildung. 2021 wurde die Antragstellung für Arbeitgeber durch die Möglichkeit, Sammelanträge für Beschäftigte mit vergleichbarem Weiterbildungsbedarf zu stellen, vereinfacht.

Neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die durch die Agenturen für Arbeit nach dem SGB III gefördert werden, gehören auch hilfebedürftige erwerbsfähige Personen, die nach SGB II gefördert werden, zu den förderfähigen Personen. Im Rechtskreis SGB II können abweichend von dem üblichen Bildungsgutscheinverfahren Weiterbildungsmaßnahmen vergeben werden, wenn die Eignung und die persönlichen Lebensverhältnisse des/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 BA

In der Förderstatistik werden Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung erfasst. Gezählt werden nicht Personen, sondern Förderfälle bzw. Teilnahmen; eine Person, die in einem Zeitraum oder zu einem Zeitpunkt mehrere Förderleistungen erhält, wird daher mehrfach gezählt.

Zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, die Personen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III Qualifizierung ermöglichen, zählen die berufliche Weiterbildung 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. Die BA unterscheidet verschiedene Maßnahmearten und -Unterarten → **Schaubild B3.1-1**.

In den vergangenen Jahren zeigten sich bei der FbW relativ stabile Eintrittszahlen → **Schaubild B3.1-2**. Im Jahr 2020 war 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. Im Jahr 2021 ging die Zahl der Eintritte in FbW erneut zurück, um ca. 1,9 %. Auch der durchschnittliche Jahresbestand war in den letzten Jahren relativ konstant, mit einer Tendenz des Anwachsens der Teilnehmenden aus dem Rechtskreis SGB III → **Schaubild B3.1-3**. Der Anteil der nach SGB III geförderten Teilnahmen lag im Berichtszeitraum zwischen einem Minimum von 49,4 % (2012) und einem Maximalwert von 70 % (2021). In den westlichen Bundesländern lag der Anteil der SGB III geförderten Teilnahmen in diesem Zeitraum immer 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 Jahresdurchschnittsbestand in den ostdeutschen Bundesländern mit 52,2 % erstmals mehr als die Hälfte des Jahresdurchschnittsbestandes (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Schaubild B3.1-2).

Tabelle B3.1-1: **Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2021**

	Teilnehmer/-innenbestand (Jahresdurchschnitt)			Zugänge/Eintritte/Bewilligungen (Jahressumme)		
	insgesamt	SGB III	SGB II	insgesamt	SGB III	SGB II
Berufliche Weiterbildung 2021 darunter:	178.137	132.409	45.729	294.641	203.550	91.091
Förderung der beruflichen Weiterbildung	150.268	105.007	45.261	267.641	177.029	90.612
darunter: allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha	4.975	3.732	1.243	4.831	3.260	1.571
Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	27.869	27.401	468	27.000	26.521	479

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2022: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2021 BIBB-Datenreport 2023

Der Anteil der unter 25-Jährigen bei den Eintritten betrug 2021 beinahe unverändert 6,6 %. Der Fokus bei der Betreuung der unter 25-Jährigen mit Qualifikationsbedarf liegt auf der Vermittlung in Berufsausbildung. Der Anteil der Ausländer/-innen an den Eintritten in Weiterbildung ist weiter gestiegen, von 27,1 % auf 27,5 %. Der Anteil der Eintritte von Frauen in FbW-Maßnahmen hat sich im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht. Der Anteil von Eintritten in Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist nahezu unverändert. Bei dieser Zahl ist zu berücksichtigen, dass als „berufliche Weiterbildung mit Abschluss" Gruppen- und betriebliche Einzelumschulungen gefasst werden **(vgl. Kapitel B4)**. 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 drei Jahren einen Anteil von rd. 23 %. Von den Eintritten in berufliche Weiterbildung entfielen 40,3 % auf Personen ohne Berufsabschluss (2020: 39,6 %) **→ 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 2021 wurden 4.293 Austritte mit ausgezahlter Weiterbildungsprämie zur Zwischenprüfung, 46.525 Austritte mit ausgezahlter Weiterbildungsprämie zur Abschlussprüfung sowie 26.474 Austritte, für die sowohl eine Weiterbildungsprämie für die Zwischen- als auch für die Abschlussprüfung gezahlt wurden, erfasst.

Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/-innen in Unternehmen

Weiterbildung von Beschäftigten, insb. 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. Das Programm WeGebAU bot als Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung Zuschüsse zu Weitbildungskosten und einen Arbeitsentgeltzuschuss für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen.

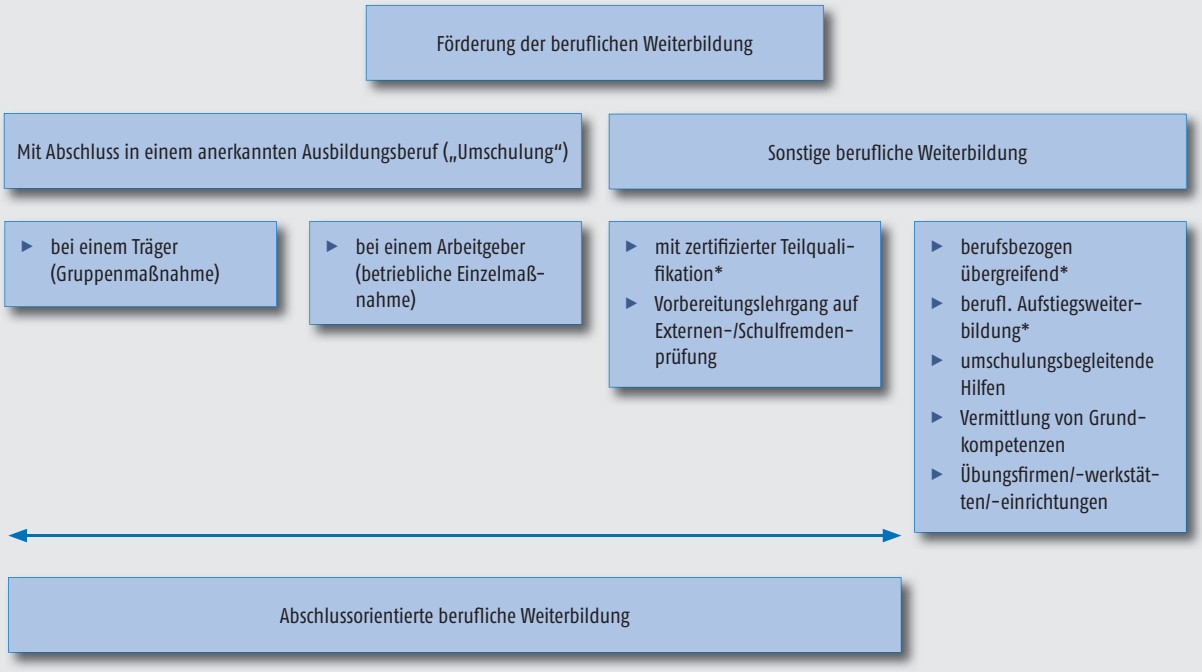
Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom Mai 2020 wurden die zum 1. Januar 2019 durch das Qualifizierungschancengesetz eingeführten Regelungen zur Förderung der Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 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) festgelegt, dass

1. Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,

2. der Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses i. d. R. mindestens vier Jahre zurückliegt,

Schaubild B3.1-1: **Förderung der beruflichen Weiterbildung – Maßnahmearten und -Unterarten**

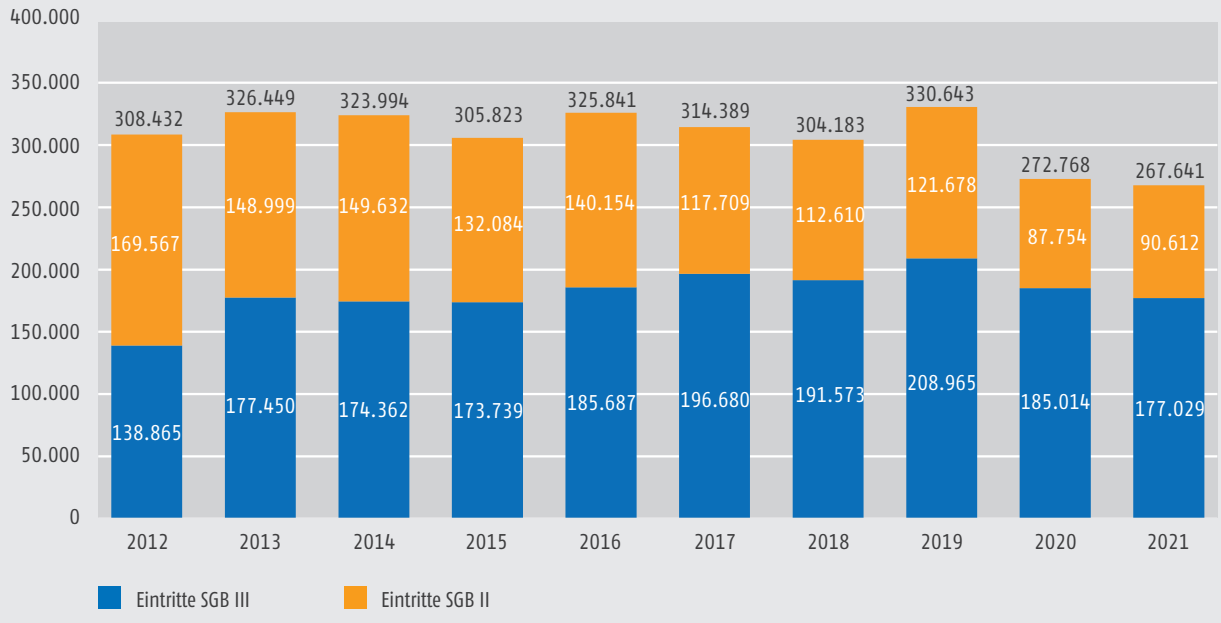


* Für diese Maßnahme-Unterarten liegen für die Förderung durch zugelassene kommunale Träger (zkT) keine Informationen vor.

Quelle: Methodische Hinweise zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022

BIBB-Datenreport 2023

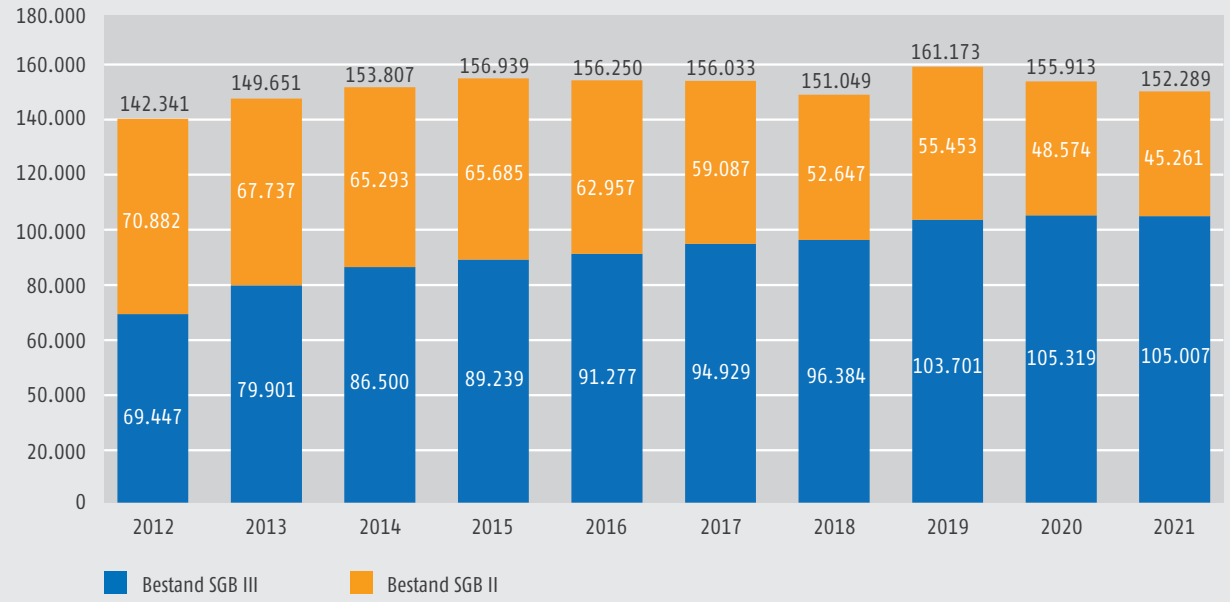
Schaubild B3.1-2: **Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2012 bis 2021 (inkl. Reha)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Schaubild B3.1-3: **Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III (inkl. Reha) von 2012 bis 2021**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Tabelle B3.1-2: **Eintritte in FbW (inkl. Reha) nach ausgewählten Merkmalen 2012 bis 2021 (in %)**

Eintritte in FbW nach ausgewählten Merkmalen (in %)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss	13,8	16,3	16,0	15,9	14,8	15,0	15,0	15,8	15,3	15,4
Förderung der beruflichen Weiterbildung abschlussorientiert								22,6	22,9	23,4
Anteil Frauen	46,2	45,6	44,7	45,7	43,7	43,7	43,7	43	42,4	43,9
Anteil Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung	36,1	33,7	34,6	34,6	35,2	33,9	39,7	40,9	39,6	40,3
Anteil unter 25-Jährige	10,2	9,1	7,9	7,2	7,2	7,1	7,2	6,7	6,7	6,6
Anteil Ausländer/-innen	13,5	13,3	15,0	16,4	19,5	21,4	23,7	26,2	27,1	27,5

Quelle: Statistisches Bundesamt: Weiterbildung; Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Förderung der beruflichen Weiterbildung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

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 ist von der Betriebsgröße abhängig und wurde mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung erhöht → **Tabelle B3.1-3**.

Bei der Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/-innen kann die Agentur für Arbeit auf die Ausstellung eines Bildungsgutscheins verzichten.

Tabelle B3.1-3: **Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Grundförderung**

	Übernahme der Lehrgangskosten	Arbeitsentgelt-zuschuss (während der Weiterbildung)
Kleinstunternehmen <10	bis zu 100%	bis zu 75%
Kleine und mittlere Unternehmen <250	bis zu 50%	bis zu 50%
Größere Unternehmen >250	bis zu 25%	bis zu 25%
Große Unternehmen >2.500	bis zu 15%	bis zu 25%

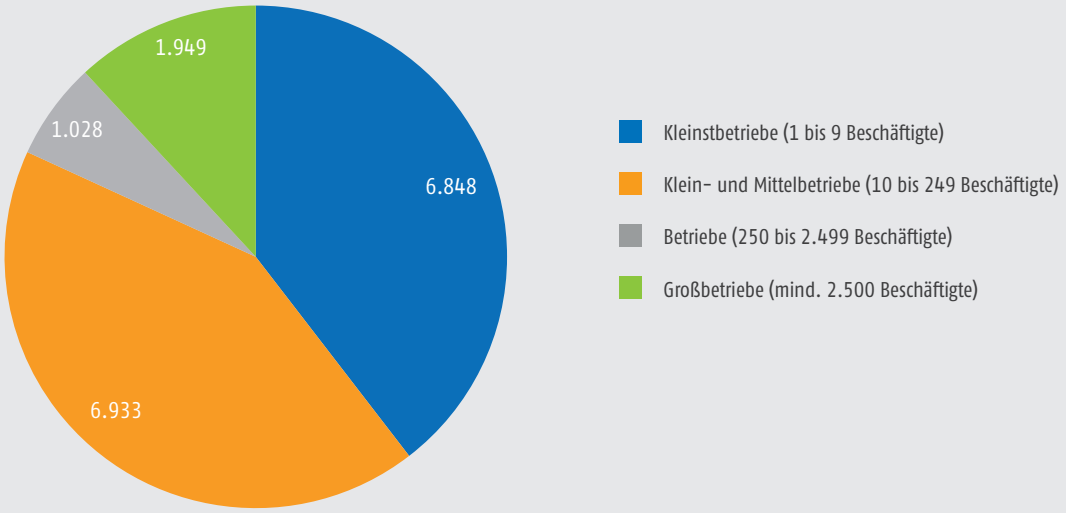
Quelle: SGB III § 82 (2), (3) BIBB-Datenreport 2023

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen die Voraussetzungen für eine Weiterbildungsförderung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses erfüllt sind, in voller Höhe übernommen werden, inkl. dem darauf entfallenden pauschalen Arbeitgeberanteil 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. Über die Anzahl der Förderungen von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Eintritte) im Jahr 2021 nach Betriebsgröße informiert → **Schaubild B3.1-4**.

Zeitlich befristete Sonderregelungen während der Covid-19-Pandemie zur Weiterbildung von Beschäftigen, die Kurzarbeitergeld beziehen, wurden mit dem Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der Covid-19-Pandemie (BeschSiG) eingeführt und seither mehrmals verlängert und ausgeweitet: Wer seinen Beschäftigten in der Phase der Kurzarbeit berufliche Weiterbildung ermöglicht, bekommt als Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte sowie die Lehrgangskosten in Abhängigkeit der Betriebsgröße pauschal zwischen 15 Prozent und 100 Prozent erstattet. Voraussetzung ist, dass die Weiterbildung während der Kurzarbeit begonnen wird, Träger und Maßnahme nach dem SGB III zugelassen sind und die Maßnahme mehr als 120 Stunden dauert oder nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz durchgeführt wird.

(Katrin Gutschow)

Schaubild B3.1-4: **Förderung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2021 (Eintritte)**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Förderung der beruflichen Weiterbildung, März 2022 BIBB-Datenreport 2023

B 3.2 Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme

Das seit 1996 existierende, von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[343] – 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 2020 im BBiG und der HwO verankerten Fortbildungsstufen sowie gleichwertige Fortbildungsabschlüsse wurde ein Rechtsanspruch auf Förderung eingeführt.[344] 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

Laut der Statistik der Aufstiegsfortbildungsförderung des Statistischen Bundesamtes[345] wurden im Jahr 2021 Förderungen für 191.952 Personen bewilligt, davon 113.536 (59,1 %) für Personen, die eine Vollzeit- und 78.416 (40,9 %) für Personen, die eine Teilzeitmaßnahme beantragt haben → **Schaubild B3.2-1**. Somit gab es bei den Bewilligungen eine Steigerung von 7,7 % gegenüber dem Vorjahr, in dem insgesamt Förderungen für 178.165 Personen bewilligt wurden. Die Steigerung erfolgte wie im Vorjahr ausschließlich beim Vollzeitanteil, der Teilzeitanteil ist ebenfalls wie im Vorjahr etwas gesunken.

In Anspruch genommen wurde die Förderung im Jahr 2021 von 179.501 Personen, was einer Steigerung von 8,6 % zum Vorjahr entspricht. Davon bildeten sich 112.908 Geförderte in Vollzeit und 66.593 in Teilzeit fort.

Der Frauenanteil bei den Bewilligungen lag 2021 bei 42,7 % (82.032; Vorjahr: 40,3 % bzw. 71.773) → **Schaubild B3.2-2**. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich ihr Anteil um 14,3 %, wobei die Erhöhung fast ausschließlich im Vollzeitbereich stattfand. Bei den Vollzeitmaßnahmen waren 48,4 % der Teilnehmenden weiblich. Der Frauenanteil in Teilzeitmaßnahmen betrug 34,5 %.

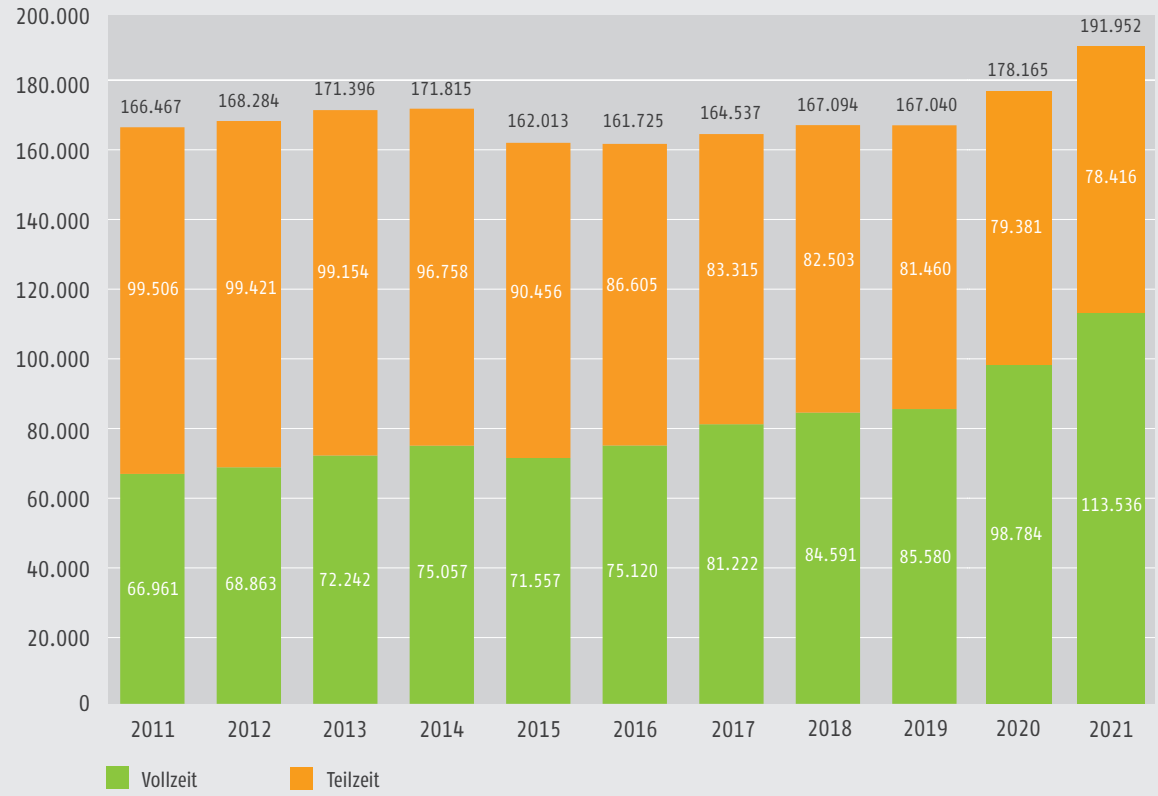
Die Förderbewilligungen im Bereich Industrie und Handel (auf Fortbildungsziele nach dem BBiG) nahmen 2021 mit 81.375 (42,4 %) wie in den Vorjahren die Spitzenposition ein, gefolgt vom Fortbildungsziel Vergleichbares Landesrecht mit 64.313 (33,5 %) und dem Handwerksbereich mit 37.155 bewilligten Förderungen (19,4 %) → **Schaubild B3.2-3**. Den höchsten Anstieg zum Vorjahr verzeichneten mit 10.583 (19,7 %) zusätzlichen Förderbewilligungen die Vollzeitmaßnahmen im Bereich des vergleichbaren Landesrechtes.

343 Siehe **https://www.bmbf.de/de/weiterkommen-mit-dem-aufstiegs-bafoeg-879.html**

344 Bei Maßnahmen auf der ersten Fortbildungsstufe werden nur Angebote in Teilzeit mit einem Mindestumfang von 200 Unterrichtsstunden gefördert.

345 Die nachfolgend berichteten Daten entstammen der Datenbank GENESIS-Online (Code: 21421), vgl. Statistisches Bundesamt 2022d.

Schaubild B3.2-1: **Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2011 bis 2021**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), Datenbank GENESIS-Online (Code: 21421) BIBB-Datenreport 2023

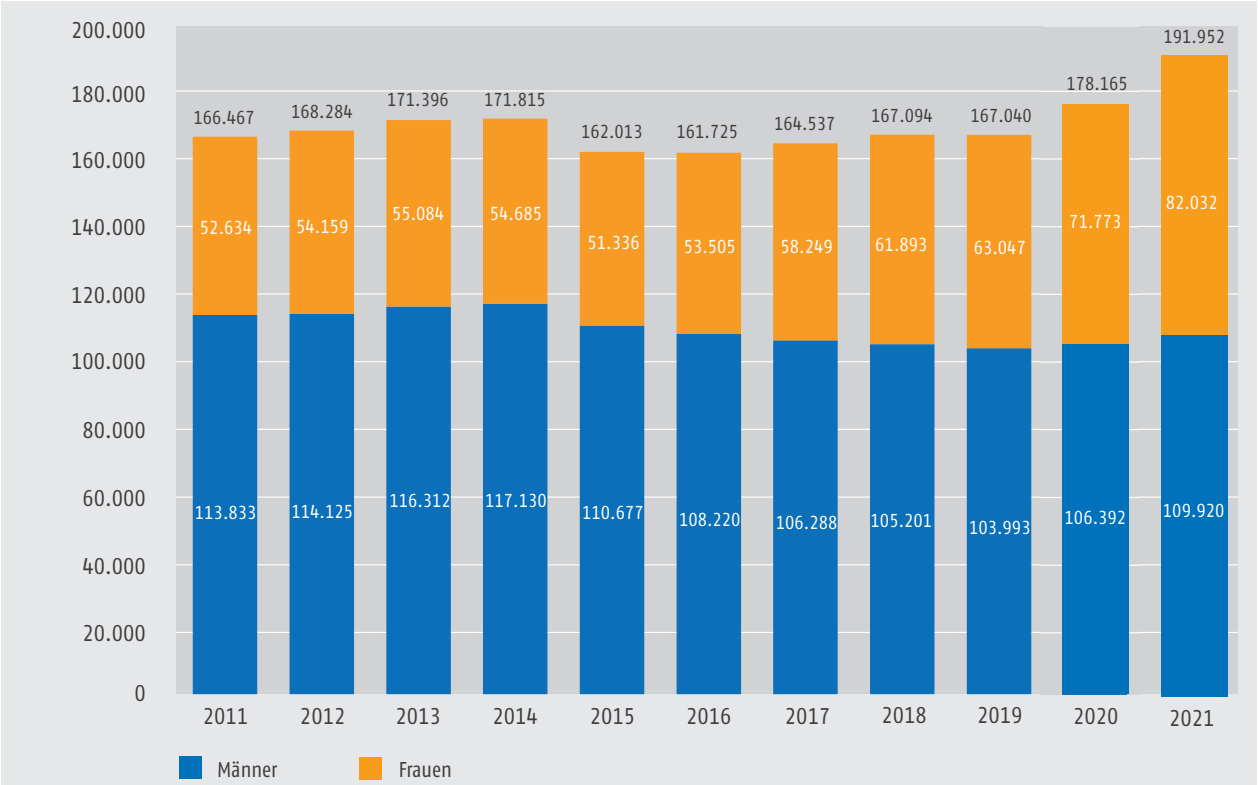
Bei den Fortbildungsstätten verteilten sich die Bewilligungen im Jahr 2021 zu 46,8 % auf Schulen (89.699), zu 46,9 % auf Lehrgänge an Instituten (90.041) und zu 6,4 % auf Fernlehrgänge an Instituten (12.202) → **Schaubild B3.2-4**. An den Schulen insgesamt wurden 91,8 % der Förderungen für Angebote in Vollzeit (82.337) bewilligt, bei den Lehrgängen an Instituten 34,5 % (31.107) und bei den Fernlehrgängen an Instituten 0,7 % (90).

Bei den im Jahr 2021 erfolgten Bewilligungen war wie in den Jahren zuvor die überwiegende Zahl der geförderten Personen im Alter zwischen 20 bis unter 35 Jahren (152.466 bzw. 79,4 %). Den größten Anteil der Bewilligungen unter den Geförderten stellte wie im Vorjahr die Gruppe der 20- bis unter 25-Jährigen (40,5 %), gefolgt von den 25- bis unter 30-Jährigen (26,4 %). Die Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen (12,5 %) lag an dritter Stelle. Sowohl bei den Frauen als auch den Männern war die Gruppe der 20- bis unter 25-Jährigen am stärksten vertreten. 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.

54,3 % (Vorjahr: 52,4 %) der im Jahr 2021 bewilligten Förderungen (104.298, Vorjahr: 93.444) 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 mit stark steigenden Bewilligungen in den letzten Jahren eine besondere Position ein. Hintergrund ist, dass mit der AFBG-Novelle 2020 beim Besuch einer Fachschule bessere Förderkonditionen als früher im Schüler-BAföG gelten. So stand dieser Abschluss mit 50.056 Bewilligungen für 26,1 % (Vorjahr: 39.646 Bewilligungen bzw. 22,3 %) aller bewilligten Förderungen im Jahr 2021. Gleichzeitig machten die Bewilligungen für diesen Abschluss im Jahr 2021 50,6 % (Vorjahr: 46,0 %) aller Bewilligungen für Frauen aus.

Betrachtet man die Art des bereits erworbenen berufsqualifizierenden Ausbildungsabschlusses, machten Personen mit einem abgeschlossenen Ausbildungsberuf nach BBiG mit 49,8 % aller Bewilligungen (95.517) etwas weniger als die Hälfte aus, gefolgt von Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung nach HwO mit knapp 22 % (42.208). Der Anteil der Personen mit einem berufsquali-

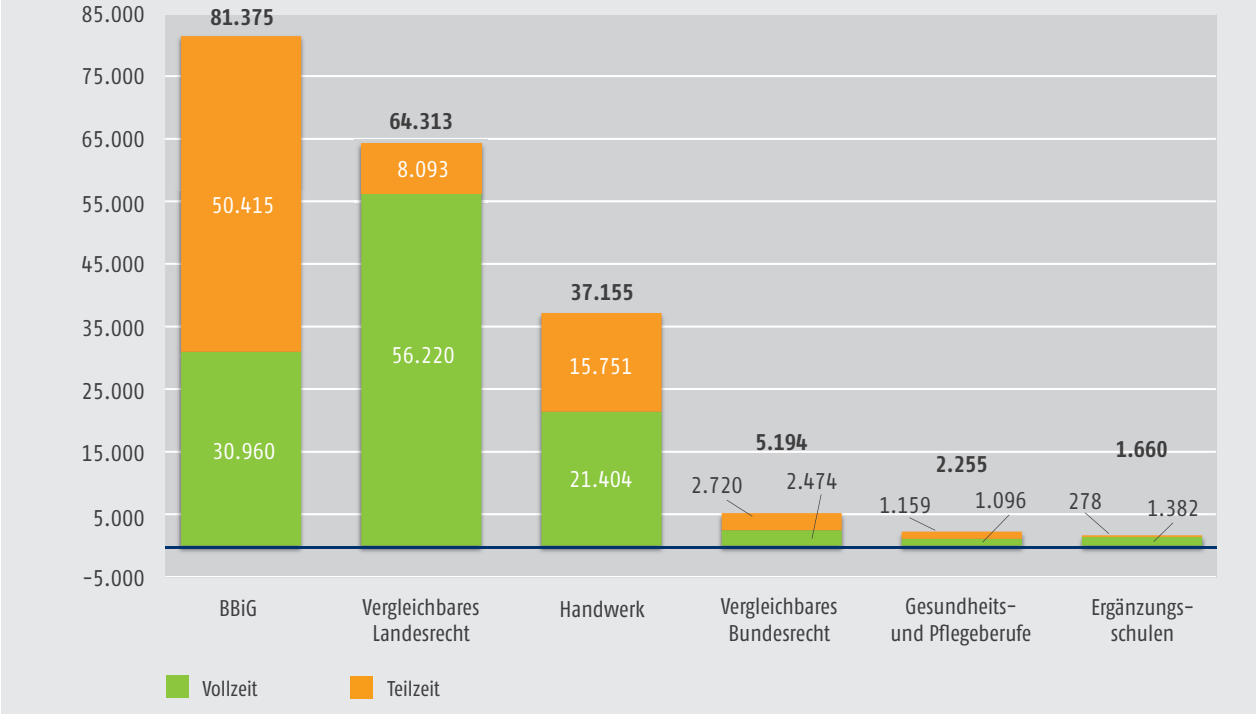
Schaubild B3.2-2: **Geförderte Personen (Bewilligungen) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Geschlecht 2011 bis 2021**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), Datenbank GENESIS-Online (Code: 21421)

BIBB-Datenreport 2023

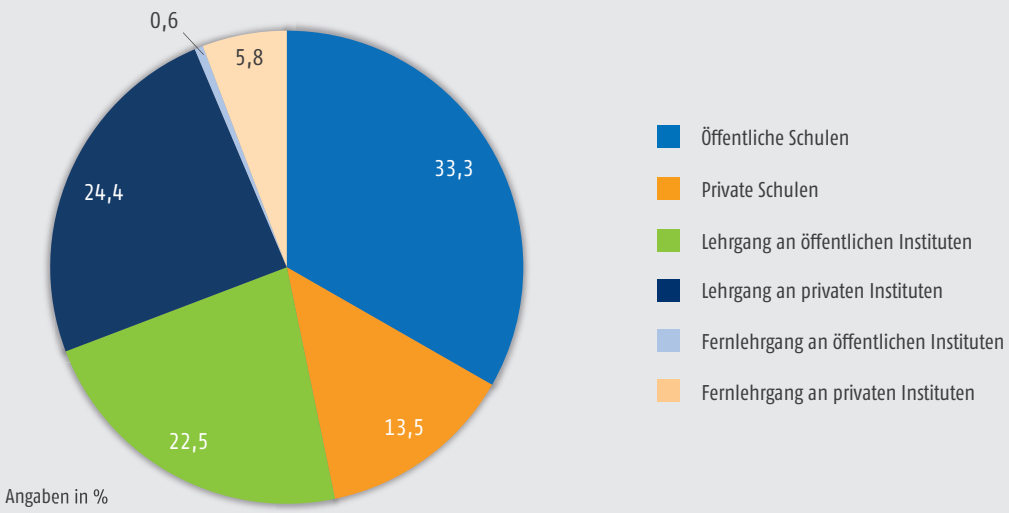
Schaubild B3.2-3: **Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Fortbildungsziel, Vollzeit und Teilzeit 2021**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), Datenbank GENESIS-Online (Code: 21421)

BIBB-Datenreport 2023

Schaubild B3.2-4: **Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Fortbildungsstätte 2021 (in %)**



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), Datenbank GENESIS-Online (Code: 21421); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2023

Tabelle B3.2-1: **Bewilligte Förderungen in den zehn am stärksten besetzten Fortbildungsberufen nach Fachrichtung/Beruf 2021**

Rang	Fachrichtung/Beruf	Insgesamt		Davon weiblich[1]	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
1	Staatl. anerkannte Erzieher/-in	50.056	26,1	41.471	50,6
2	Wirtschaftsfachwirt/-in (gepr.)	10.499	5,5	6.263	7,6
3	Industriemeister/-in Metall (gepr.)	10.270	5,4	451	0,5
4	Staatl. gepr. Maschinenbautechniker/-in	6.986	3,6	545	0,7
5	Staatl. gepr. Elektrotechniker/-in	5.205	2,7	290	0,4
6	Staatl. gepr. Maschinentechniker/-in	4.756	2,5	313	0,4
7	Kraftfahrzeugtechnikermeister/-in	4.577	2,4	107	0,1
8	Elektrotechnikermeister/-in	4.561	2,4	98	0,1
9	Technische/-r Betriebswirt/-in (gepr.)	3.793	2,0	287	0,3
10	Industriemeister/-in Elektrotechnik (gepr.)	3.595	1,9	192	0,2
	Gesamt	**104.298**	**54,3**	**50.017**	**61,0**

[1] Die Positionen „Divers“ und/oder „Ohne Angabe“ nach dem Personenstandsgesetz werden per Zufall auf „Männlich“ und „Weiblich“ verteilt.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), Statistik zum Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – Jahresstatistik 2021, Auswertung für externe Nutzer/-innen BIBB-Datenreport 2023

fizierenden Abschluss nach Landesrecht betrug 17,9 % (34.316) der Bewilligungen.

An Förderleistungen wurden im Jahr 2021 insgesamt 951,548 Mio. € (Vorjahr: 783,432 Mio. €) bewilligt (vgl. Statistisches Bundesamt 2022). Darin enthalten sind Zuschüsse in Höhe von 787,822 Mio. € (Vorjahr: 482,932 Mio. €) und Darlehen in Höhe von 163,725 Mio. € (Vorjahr: 300,500 Mio. €). Der insgesamt bewilligte finanzielle Aufwand stieg somit gegenüber dem Vorjahr um 21,5 %. Der finanzielle Aufwand bei der in Anspruch genommenen Förderung belief sich 2021 auf insgesamt 910,022 Mio. € (Vorjahr: 688,690 Mio. €). Davon lag der Anteil der Zuschüsse bei 787,822 Mio. € (Vorjahr: 482,932 Mio. €), der Anteil der Darlehen betrug 122,200 Mio. € (Vorjahr: 205,758 Mio. €).

Im Jahr 2022 bewilligte die KfW im Rahmen des AFBG 35.649 Darlehen (2021: 41.729) mit einem Zusagevolumen von 99,2 Mio. € (2021: 110,2 Mio. €). Dies ist eine Abnahme an Darlehensbewilligungen um 14,6 %. Beim Fördervolumen zeigt sich eine Abnahme von knapp 10,0 % 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 vor der Novelle 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

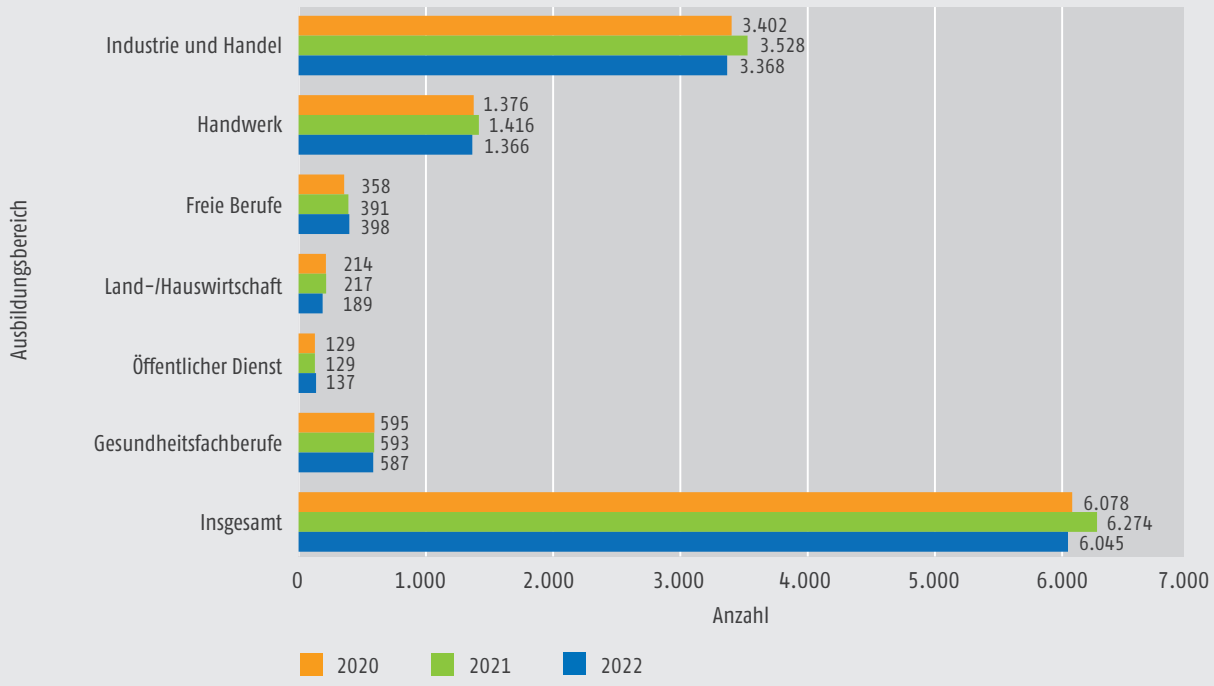
B 3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium

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 8.700 € 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. Die deutsche Industrie- und Handelskammer (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 164.000 junge Menschen ein Weiterbildungsstipendium erhalten. Beteiligten sich anfangs 192 für die Berufsbildung zuständige Stellen, sind es mittlerweile fast 300 Kammern und andere zuständige Stellen. Von 1991 bis heute stellte die Bundesregierung über 590 Mio. € für das Weiterbildungsstipendium zur Verfügung.

Schaubild B3.3.1-1: **Aufnahmen nach Ausbildungsbereichen 2020 bis 2022**

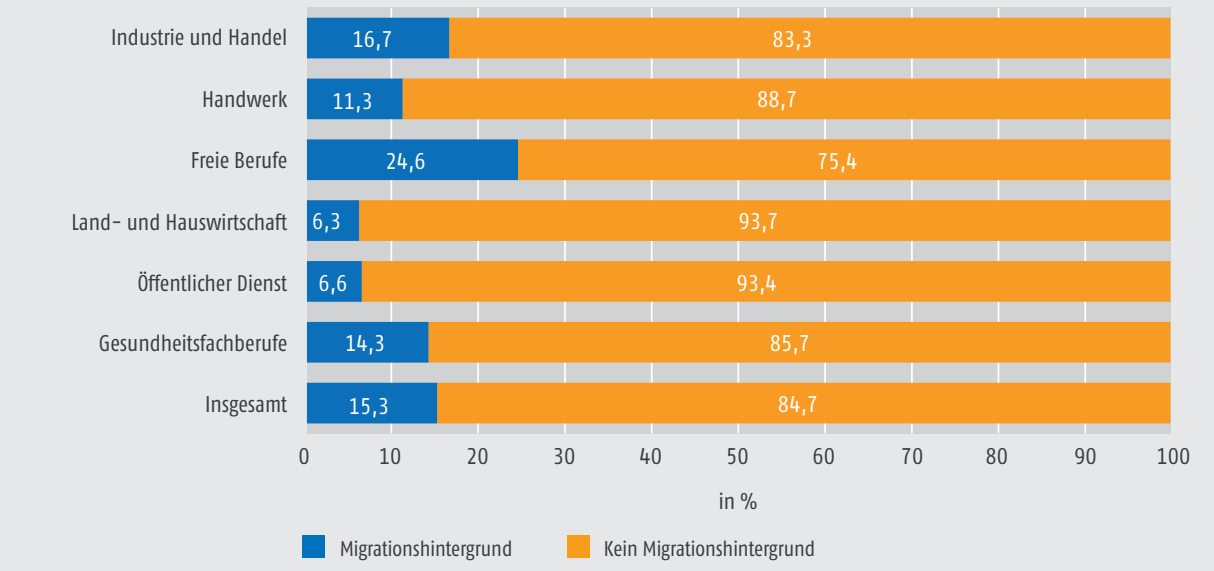


Anm.: Ohne Seeschifffahrt und Auslandshandelskammern

Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.01.2023

BIBB-Datenreport 2023

Schaubild B3.3.1-2: **Anteil der Stipendiatinnen und -stipendiaten mit Migrationshintergrund nach Ausbildungsbereichen (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.01.2023; Aufnahmejahrgang 2022, ohne Seeschifffahrt und Auslandshandelskammern, N=6.045

BIBB-Datenreport 2023

Im Jahr 2022 haben die beteiligten Kammern und zuständigen Stellen[346] 6.050 Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen aus 269 verschiedenen Berufen neu in das Förderprogramm aufgenommen. Damit wurde die vom BMBF angestrebte Zielgröße von 6.000 Personen erneut erreicht → **Schaubild B3.3.1-1**.

Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen mit Hauptschulabschluss und Personen mit Migrationshintergrund finden besondere Berücksichtigung. 2022 hatten 15,3 % der Neuaufnahmen einen Migrationshintergrund – das ist ein Anstieg von 0,6 % gegenüber dem Vorjahr. Traditionell am stärksten ist diese Personengruppe in den Freien Berufen, wo jede fünfte Neuaufnahme ausländische Wurzeln hatte → **Schaubild B3.3.1-2**.

Betrachtet man die Verteilung der Gruppe mit Migrationshintergrund auf die verschiedenen Berufe, sticht in den Freien Berufen eines besonders hervor: 37,4 % der neu aufgenommenen zahnmedizinischen Fachangestellten hatten einen Migrationshintergrund. In den anderen Berufsbereichen verzeichneten die Bankkaufleute mit 27,4 % und die Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen mit 17,1 % den höchsten Anteil mit Migrationshintergrund bei den Neuaufnahmen 2022 → **Schaubild B3.3.1-3**.

(Bundesministerium für Bildung und Forschung)

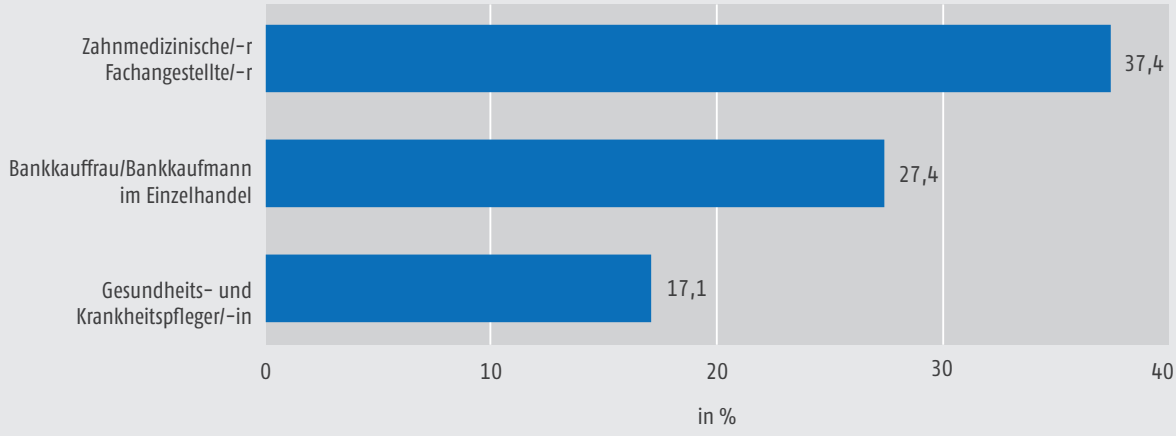
B 3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium

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 14.956 Stipendiatinnen und Stipendiaten aufgenommen, alleine 2022 gab es 1.016 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 € (seit September 2022 sind es 2.900 €). Vollzeitstudierende werden mit monatlich 941 € inkl. Büchergeld (seit September 2022 sind es 1.014 €) unterstützt, Eltern erhalten eine Betreuungspauschale für eigene Kinder unter 14 Jahren in Höhe von monatlich 150 € (seit September 2022 sind es 160 €). Für Studienphasen an ausländischen Hochschulen von maximal einem Jahr können zusätzlich 200 € monatlich bereitgestellt werden. Die Förderung wird für die Dauer der Regelstudienzeit gewährt.

Schaubild B3.3.1-3: **Berufe mit dem höchsten Anteil an Migranten und Migrantinnen 2022 (in %)**

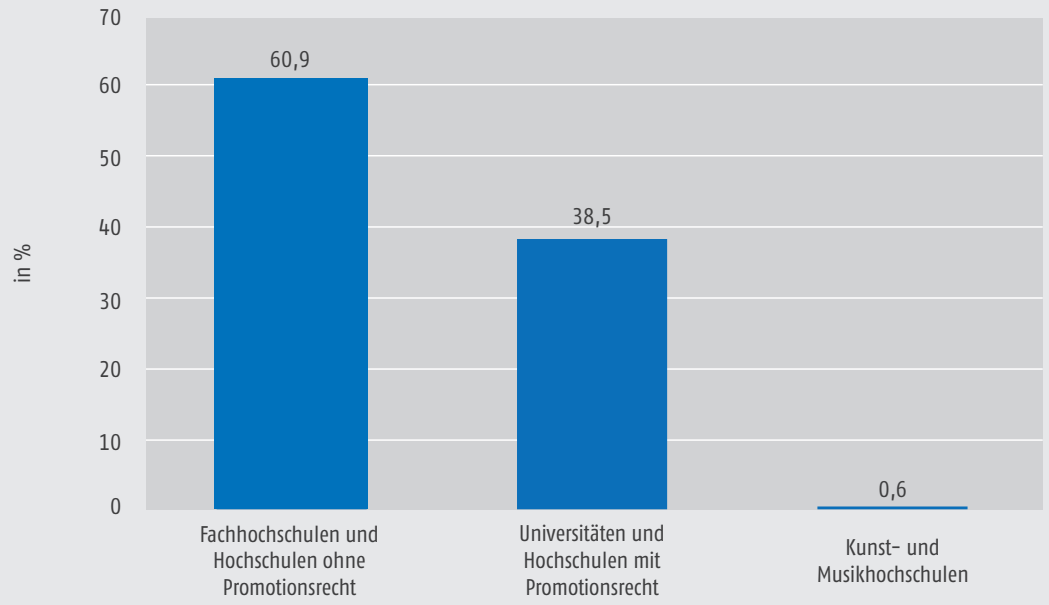


Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.01.2023; Aufnahmejahrgang 2022, N=6.050 (inklusive Seeschifffahrt und Auslandshandelskammern)

BIBB-Datenreport 2023

346 Einschließlich Seeschifffahrt und Auslandshandelskammern

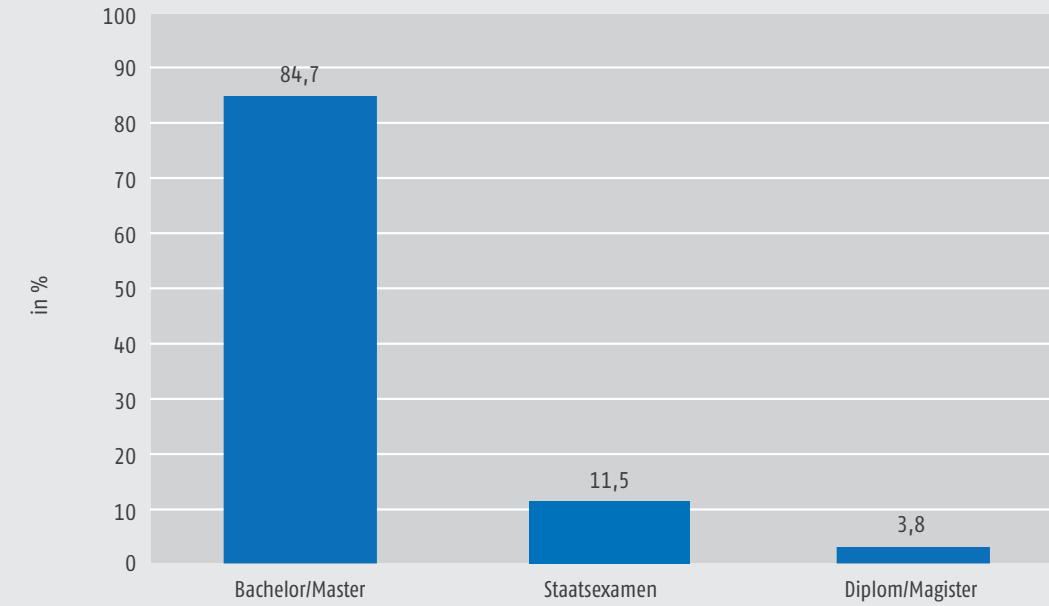
Schaubild B3.3.2-1: **Anteil Studierender nach Hochschultyp 2008 bis 2022 (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.01.2023, N=14.094

BIBB-Datenreport 2023

Schaubild B3.3.2-2: **Studienabschlüsse im Erststudium 2008 bis 2022 (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.01.2023, N=8.721

BIBB-Datenreport 2023

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 Präsenz vor Ort 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 gut 8.700 Stipendiatinnen und Stipendiaten ihr Studium erfolgreich beendet. Mehr als acht von zehn Geförderten beendeten ihr Erststudium mit einem Bachelor oder Master (weiterbildend). Etwa jede/-r Siebte 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 profitierte bisher 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** (vgl. Kapitel B4.5) werden Erwerbstätige, die ihre bisherige Tätigkeit aufgegeben haben, auf eine neue berufliche Tätigkeit vorbereitet. Geförderte Umschulungen sind im Vergleich zur Regelausbildung im Allgemeinen um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit gekürzt. Mit der sog. **Externenprüfung** können Personen für einen Beruf, in dem sie tätig sind, ein anerkanntes Zertifikat erwerben. Die Vorbereitung auf die Teilnahme an der regulären Abschlussprüfung kann auf unterschiedliche Art erfolgen: Die benötigten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können parallel zur Berufstätigkeit autodidaktisch angeeignet oder im Rahmen betrieblicher Weiterbildungsangebote oder in speziellen Kursen erworben werden. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung werden von der BA i. d. R. 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. auf der Arbeit, in absolvierten Qualifizierungen des sog. Übergangssystems oder abgebrochenen Ausbildungen erworben wurden. In Qualifizierungsangeboten, die in **Teilqualifikationen** strukturiert sind und 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 der Förderzahlen abschlussorientierter Maßnahmen der BA dar:

Die Berufsbildungsstatistik erfasst die jährliche Anzahl der externen Teilnehmenden an Abschlussprüfungen in nach BBiG und HwO geordneten Berufen (vgl. Kapitel A5.7). Hierbei wird danach unterschieden, ob die Zulassung aufgrund einschlägiger berufspraktischer Erfahrung oder aufgrund eines 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 sowie Umschulungen zusammengefasst (→Schaubild B3.1-1).

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[347] 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“[348] und „ETAPP – mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss“.[349] 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“[350] 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 bei Bestehen der Zwischenprüfung 1.000 € und bei 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)

347 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.

348 Siehe **https://teilqualifikation.dihk.de/de**

349 Siehe **https://www.etapp-teilqualifizierung.de/**

350 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 2022. Die Aufwendungen für allgemeine, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung werden grundsätzlich nicht dargestellt, allerdings lassen sich letztere in den öffentlichen Haushalten meist nicht trennscharf abgrenzen und sind teilweise mit enthalten.

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. Schließlich lassen sich Ausgaben für die allgemeine Weiterbildung nicht scharf abtrennen. So wird z. B. der BMBF-Haushaltstitel „Digitaler Wandel Bildungsraum, Bildungsplattform und INVITE“ seit 2022 der Weiterbildungsförderung zugeordnet, ist allerdings nicht auf die berufliche Bildung beschränkt. In → **Tabelle B3.5-1** ist er jedoch enthalten.

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 523 Mio. € im Jahr 2022 aus. Hinzu kommt der Beitrag von Zweckverbänden und Gemeinden in Höhe von 102 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. Die auf berufsbezogene Veranstaltungen entfallenden Ausgaben werden mithilfe der öffentlichen Ausgaben für Volkshochschulen laut Statistischem Bundesamt sowie dem anteiligen Unterrichtsvolumen berufsbezogener Veranstaltungen laut VHS-Statistik geschätzt. Das Merkmal des

Tabelle B3.5-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung (Teil 1)**

	2001	2015[13]	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Aus-bildung[14]
	in Mrd. €	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	0,011	0,016	X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k.A.	0,075	0,076	0,064	0,056	0,058	0,068	0,077	0,096	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,036	0,042	0,038	0,040	0,052	0,051	0,055	0,056	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	0,014	0,046	0,049	0,052	0,053	0,061	0,061	0,066	0,067	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[2]	0,045	0,182	0,200	0,252	0,261	0,264	0,408	0,675	0,786	
Weiterbildung und lebenslanges Lernen	k. A.	0,038	0,047	0,079	0,094	0,074	0,063	0,055	0,059	
Digitaler Bildungsraum, Bildungsplattform, INVITE									0,193	
BAföG für Schüler/-innen in Fachschulklassen mit abgeschlossener BB[3]	0,081	0,124	0,117	0,112	0,098	0,088	0,072	0,039	k. A.	X
BMWi[1]										
Berufliche Bildung - Fortbildungseinrichtungen[4]	0,027	0,029	0,025	0,018	0,018	0,029	0,029	0,033	0,038	
BMAS[5]										
Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Rechtskreis SGB II[5]	k. A.	0,565	0,569	0,546	0,510	0,566	0,485	0,508	0,529	X
Innovative Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitswelt und [...] Weiterbildung						0,006	0,006	0,020	0,030	
Länder, Gemeinden, Zweckverbände[6]										
Fachschulen[7]	0,566	0,746	0,820	0,811	0,762	0,786	0,813	0,837	0,863	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[2]	0,013	0,051	0,056	0,071	0,074	0,074	0,115	0,190	0,222	
Volkshochschulen (FKZ 152), berufsbezogene Weiterbildungt[8]	0,088	0,036	0,035	0,035	0,044	0,077	0,094	0,100	k. A.	
Sonstige Weiterbildung (FKZ 153)[9]	0,485	0,363	0,389	0,425	0,457	0,482	0,528	0,525	0,625	X
Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte (FKZ 155)	0,130	0,119	0,130	0,136	0,138	0,155	0,143	0,141	0,185	
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	1,312	
Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung[11]		1,060	1,093	1,126	1,107	1,217	1,269	1,307	1,129	
Förderung von Jugendwohnheimen	0,044	0,001	0,003	0,009	0,007	0,005	0,004	0,004	0,003	X
Qualifizierung bei Bezug von Kurzarbeitergeld[12]	-	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,002	0,003	

Tabelle B3.5-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung (Teil 2)**

[1] Ist-Werte gemäß Haushaltsrechnungen des Bundes. Haushaltsansätze für 2022
[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. Die Übernahme von Kreditausfällen und Zinsen ist hier nicht enthalten.
[4] 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, Soll-Werte für 2022. Alle anderen Jahre: vorläufige Ist-Werte
[7] Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den jeweiligen Kalenderjahren: 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 2022: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Schuljahr 2021/2022 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen im Kalenderjahr 2022. 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 berufsbezogener Veranstaltung laut VHS-Statistik (2018: 9,1%, 2019: 15,3%; 2020: 17,2%; 2021: 18,4%). Das Merkmal des Berufsbezugs liegt seit 2018 vor und ersetzt die bisher vorgenommene Annäherung über Programmbereiche (Bruch der Reihe ab 2018).
[9] Die Position enthält auch Ausgaben für allgemeine und politische Weiterbildung. Zudem ist unklar, inwieweit hier die Weiterbildungsprogramme der Länder berücksichtigt sind. Diese werden in der Jahresrechnungsstatistik womöglich teilweise 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)“.
[11] Siehe Anmerkungen im Text.
[12] Inkludiert Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld oder Transferkurzarbeitergeld. Auch aus Mitteln des ESF mitfinanzierte Qualifizierungsangebote sind enthalten.
[13] Dargestellt werden aus Platzgründen nicht alle Jahre. Angaben zu den fehlenden Jahren seit 2001 finden sich in früheren Ausgaben des Datenreports.
[14] Positionen, die in relevantem Umfang auch Ausgaben für die berufliche Erstausbildung enthalten, sind mit einem Kreuz gekennzeichnet.

Quelle: Bundesministerium der Finanzen, Bundeshaushaltspläne; Bundesministerium der Finanzen, Haushaltsrechnung des Bundes; Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens - Grunddaten; Bundesagentur für Arbeit, Monatliche Abrechnungsergebnisse (SGB II und SGB III); Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschulstatistik; Auskünfte des Statistischen Bundesamtes (Stand: Februar 2023)

BIBB-Datenreport 2023

Berufsbezugs liegt seit 2018 vor und ersetzt die bisher vorgenommene Annäherung über Programmbereiche. Der Anstieg der Werte für das Unterrichtsvolumen in den Jahren nach der Änderung spiegelt vermutlich keine reale Zunahme wider, sondern hängt mit einer verzögerten Anpassung des Berichtsverhaltens der Volkshochschulen zusammen (vgl. Reichart/Huntemann/Lux 2020, S. 13).

Darüber hinaus sind die Länder an der Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung beteiligt (**vgl. Kapitel B3.2**). Ihr Anteil ist gesetzlich auf 22 % festgelegt und kann aus den Angaben im Haushalt des BMBF berechnet werden, welches den gesamten Bundesanteil von 78 % trägt. Der BMBF-Haushaltstitel verrechnet die Rückzahlung von Darlehen aus vergangenen Perioden mit den in der jeweiligen Periode an Geförderte ausgezahlten Mitteln. Daher gibt er keinen Aufschluss über die tatsächliche Höhe der Förderung in der jeweiligen Periode (siehe hierzu Fachserie 11 Reihe 8 des Statistischen Bundesamtes). Im Mittelpunkt dieses Beitrages steht ohnehin die tatsächliche Belastung der öffentlichen Haushalte. Die (Bundes- und Länder-)Mittel für das AFBG wurden im Zuge der Nationalen Weiterbildungsstrategie seit 2019 erheblich aufgestockt (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019a). 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**.

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. Von den 6,3 Mrd. €, die an Bund und Länder fließen (ohne Mittel für „Technische Hilfe“), sind ca. 750 Mio. € für Ziele und Interventionsbereiche mit direktem Bezug zur beruflichen Weiterbildung eingeplant, wobei auch Programme, die anderen Zielen oder Interventionsbereichen zugeordnet werden, einen Weiterbildungsbezug haben können. Die trennscharfe Ermittlung der ESF-Plus-Mittel, welche in die berufliche Weiterbildung fließen, ist daher nicht ohne weiteres möglich. In jedem Fall dürften sie aber auf das Jahr gerechnet nicht über 200 Mrd. € liegen und sind in den Positionen der → **Tabelle B3.5-1** bereits enthalten.

(Normann Müller)

B 3.6 Bundesprogramm Bildungsprämie

Mit der Bildungsprämie wurden ab Dezember 2008 Erwerbstätige mit niedrigem Einkommen durch Prämiengutscheine bei der Finanzierung individueller berufsbezogener Weiterbildung unterstützt. Das Bundesprogramm wurde vom BMBF und dem ESF gefördert und mit Ablauf des Jahres 2022 eingestellt, d. h., zum 31.12.2021 wurden die letzten Prämiengutscheine ausgegeben. Zum 31.12.2022 endete die Abrechnungsmöglichkeit der Gutscheine. Die Bildungsprämie gliederte sich in drei Förderphasen (12/2008 bis 11/2011; 12/2011 bis 06/2014; 07/2014 bis 12/2021) **E**.

E **Bundesprogramm 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.

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. Die Ausgabe der Prämiengutscheine endete zum 31.12.2021. Die Gutscheine waren ein halbes Jahr gültig. In diesem Zeitraum musste die Weiterbildung begonnen haben. Die geförderten Weiterbildungsmaßnahmen mussten bis Ende 2022 abgeschlossen und die Prämiengutscheine zur Abrechnung eingereicht worden sein.

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)			Insgesamt
Geschlecht										
Männlich		26			25			23		25
Weiblich		74			75			77		76
	Insgesamt	**Männer**	**Frauen**	**Insgesamt**	**Männer**	**Frauen**	**Insgesamt**	**Männer**	**Frauen**	
Alter										
Unter 25	10	10	10	11	11	11	5	6[1]	5	9
25 bis unter 35	33	34	32	33	36	32	33	38	31	33
35 bis unter 45	30	30	29	27	28	27	28	28	28	28
45 bis unter 55	23	20	24	24	19	25	25	20	26	24
55 und älter	5	6	5	5	6	5	9	9	10	7
Migrationshintergrund										
Ohne Migrationshintergrund	85	83	85	82	79	83	78	72	80	82
Mit Migrationshintergrund	16	17	15	18	21	17	22	28	20	18
Beschäftigungsstatus										
Beschäftigte Vollzeit	42	64	34	35	55	28	25	45	19	34
Beschäftigte Teilzeit	32	12	39	42	20	49	50	29	56	41
Selbstständige	19	21	18	22	25	21	23	26	21	21
Förderfähige Nichterwerbstätige	7	3	8	2	0	3	3	0	3	4
Herkunftsbranche der Teilnehmenden (Top 6)										
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	38	20	45	43	25	49	43	25	48	41
Erziehung und Unterricht	11	6	13	11	7	13	11	7	12	11
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	12	15	10	11	16	9	10	15	9	11
Sonstige Dienstleistungen	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6
Handel und Reparatur	7	8	6	6	7	5	6	7	6	6
Verarbeitendes Gewerbe	6	12	4	5	10	3	4	7	3	5

[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

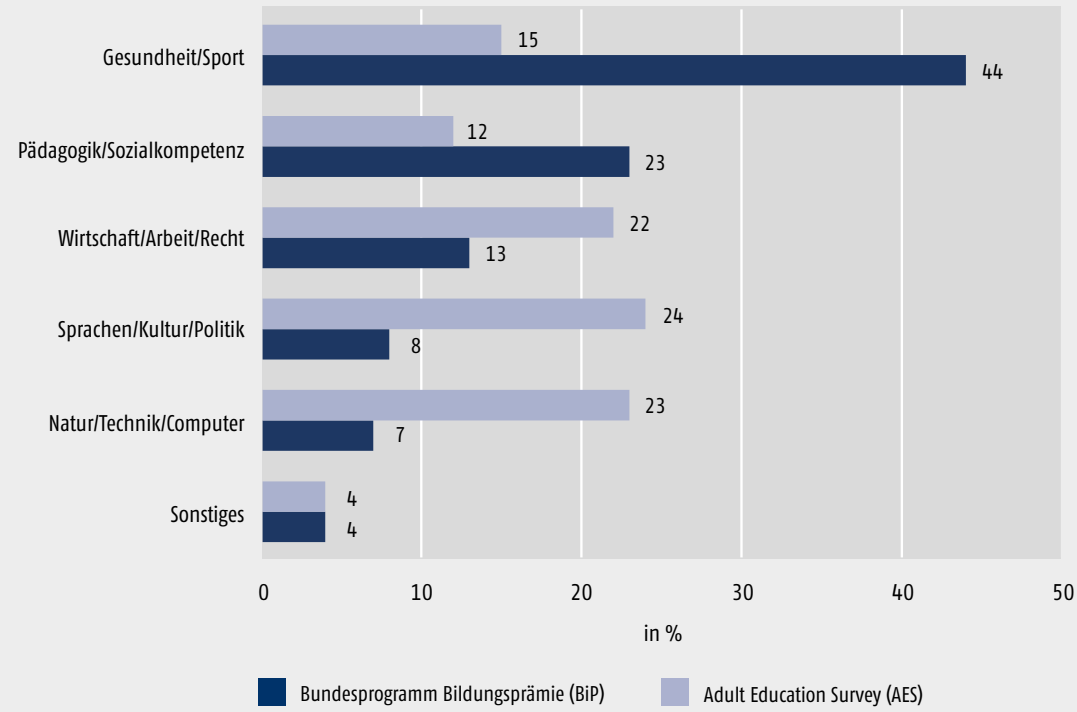
BIBB-Datenreport 2023

Seit Programmbeginn im Dezember 2008 bis zum Ende im Dezember 2021 wurden rd. 402.000 Prämiengutscheine und 30.000 Spargutscheine ausgegeben. Die Coronapandemie führte in den Jahren 2020 und 2021 jeweils zu einem Rückgang der Jahresnachfrage nach Prämiengutscheinen um etwa 10 %. Insgesamt wurden 76 % der Prämiengutscheine für Weiterbildungen eingesetzt. Zum Einsatz der Spargutscheine liegen keine Einlösezahlen vor.

Programmteilnehmende

Über die gesamte Programmlaufzeit betrachtet veränderte sich die Teilnehmerstruktur hinsichtlich der soziodemografischen Merkmale nur leicht bzw. spiegelte die gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen → **Tabelle B3.6-1**. Hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil unter den teilnehmenden Personen durchgängig überproportional hoch war. Dies kann teilweise durch die Überrepräsentation von Frauen unter Geringverdienenden erklärt werden. Außerdem sind sowohl im Gesundheits- und Sozialbereich als auch im Bereich Erziehung und Unterricht – die am stärksten in der Bildungsprämie vertretenen Wirtschaftsbranchen – deutlich häufiger Frauen anzutreffen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022, S.13). In der Altersstruktur ist über die Förderphasen hinweg ein deutlicher Anstieg der Teilnehmenden der Altersgruppe 55plus erkennbar, welcher zum einen den allgemeinen Alterungstrend unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland als auch deren generell

Schaubild B3.6-1: **Programm Bildungsprämie/AES – Themen der geförderten Weiterbildung (Anteil in % der Befragten)**



Daten für den Zeitraum 2016/2017

Quelle: Teilnehmendenbefragung 2017 für den Berichtszeitraum 2016/2017 durch Kantar Public, AES-Trendbericht 2021, S. 54 BIBB-Datenreport 2023

steigende Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung widerspiegelt (vgl. Statistisches Bundesamt 2021; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2021, S. 42ff.).

Der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund, denen ein Gutschein ausgestellt wurde, stieg während der Projektlaufzeit von 16 % in der ersten auf 22 % in der dritten Förderphase kontinuierlich an. Dieser steigende Trend spiegelt auch den allgemeinen Anstieg der Erwerbstätigen in Deutschland mit Migrationshintergrund wider, der zwischen 2008 und 2019 mit 5,5 Prozentpunkten ähnlich hoch ausfiel (vgl. Statistisches Bundesamt 2008-2020).

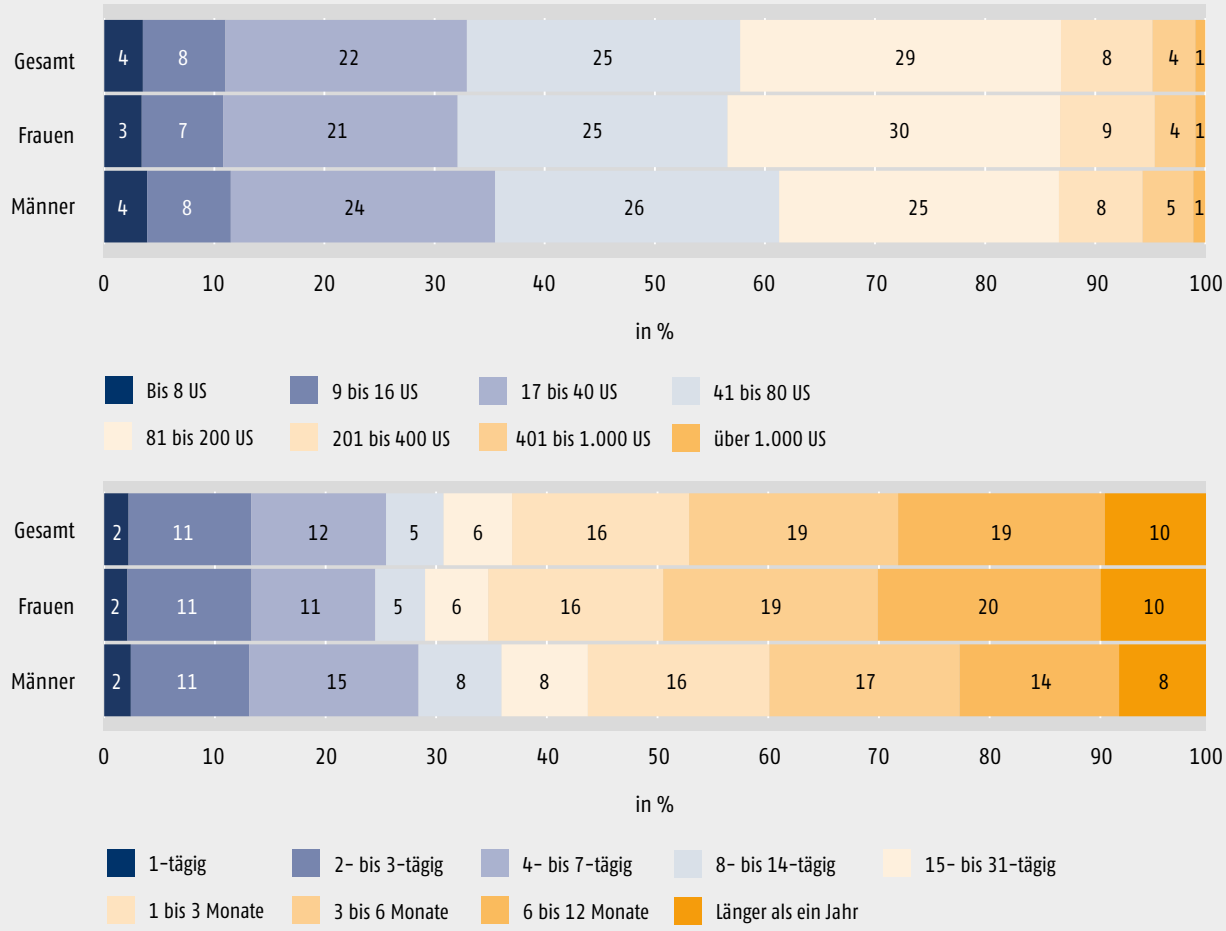
Lediglich in Bezug auf den Beschäftigungsstatus kam es bei den Programmteilnehmenden über den Förderzeitraum hinweg zu deutlichen Veränderungen in der Zusammensetzung, die von der allgemeinen Entwicklung abwichen. Im Zeitverlauf nahm der Anteil der Vollzeitbeschäftigten konstant ab (von 42 % in der ersten Förderphase auf 25 % in der dritten Förderphase), während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ebenso stetig stark (von 32 % auf 50 %) und der Anteil der Selbstständigen leicht (von 19 % auf 23 %) zunahm → **Tabelle B3.6-1**.

Zwar wird auch allgemein ein Anstieg der Teilzeiterwerbstätigkeit in Deutschland beobachtet, jedoch fällt dieser mit 2 Prozentpunkten zwischen 2011 und 2019 deutlich geringer aus. Die entscheidende Rolle für diese Entwicklung hat deshalb ggf. die Einkommensentwicklung gespielt. 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, während der Nominal-Lohnindex seit 2009 um über 27 Prozentpunkte zugelegt hat (vgl. Statistisches Bundesamt 2022, S. 5, Basisjahr 2015).

Seit 2016 wurde auch erfasst, ob Gutscheinempfänger/-innen einen befristeten Vertrag hatten. Befristet Beschäftigte machten seitdem weitestgehend konstant 18 % aller Teilnehmenden aus, während im selben Zeitraum nur etwa 8 % aller Erwerbstätigen in Deutschland befristet beschäftigt waren.[351] Möglicherweise hängt dieser Unterschied mit dem höheren Qualifikationsdruck auf befristet Beschäftigte zusammen.

351 Daten zur Teilzeitbeschäftigung und befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland stammen aus der Datenbank GENESIS-Online des Statistischen Bundesamts.

Schaubild B3.6-2: **Dauer der geförderten Weiterbildungen in Unterrichtsstunden (US) und Tagen/Monaten (in %)**



Quelle: Verwaltungsdaten des Programms Bildungsprämie, 1. bis 3. Förderphase; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Die Bildungsprämie wird vor allem von Beschäftigten und Selbstständigen in solchen Branchen genutzt, in denen es einen hohen Weiterbildungsdruck bei gleichzeitig eher niedrigem Einkommen gibt und/oder sich die Arbeitgeber seltener an den Kosten der Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden beteiligen (vgl. Unabhängige Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen 2004, S. 33f.). Dies ist z. B. im therapeutischen Bereich der Fall. Das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen ist mit 41 % über den gesamten Förderzeitraum hinweg betrachtet der am stärksten vertretene Wirtschaftsbereich, gefolgt vom Bereich Erziehung und Unterricht mit 11 %. Hier fallen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf: Fast 60 % aller teilnehmenden Frauen sind in den beiden genannten Bereichen tätig. Bei den Männern sind es nur knapp 30 %.

Die geförderten Weiterbildungen

Die Zusammensetzung der geförderten Weiterbildungen ist inhaltlich breit gefächert. Häufige Einzelthemen sind z. B. Ausbildereignungsprüfung, Deutsch als Fremdsprache, Fitnesstrainer/-in, Heilpraktiker/-in, Betreuungskraft in der Pflege, Physio- und Psychotherapietechniken, fachgerechtes Schreiben oder Rechtsthemen. Auffällig ist die starke Häufung der Weiterbildungen im Bereich Gesundheit und Sport. Laut Teilnehmendenbefragung von 2017 wurde fast jede zweite geförderte Weiterbildung in diesem Bereich absolviert. Jede vierte Weiterbildung entfiel auf den Bereich Pädagogik/Lehren und Sozialkompetenz (vgl. Kantar; Forschungsinstitut Betriebliche Bildung; Institut für angewandte Wirtschaftsforschung 2019, S. 56). Damit unterscheidet sich die Themenstruktur erheblich von der Themenwahl zur individuellen berufsbezogenen Weiterbildung in der Gesamtbevölkerung laut Adult Education Survey (AES)-Trendbericht (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2021,

Tabelle B3.6-2: **Programm Bildungsprämie – Durchschnittliche Förderhöhe der ausgezahlten Prämiengutscheine in € (Durchschnittswerte)**

	1. Förderphase (12/2008 bis 11/2011)			2. Förderphase (12/2011 bis 06/2014)			3. Förderphase (07/2014 bis 12/2021)			Insgesamt		
	Förderung	Eigenanteil	Veranstaltungskosten	Förderung	Eigenanteil	Veranstaltungskosten	Förderung	Eigenanteil	Veranstaltungskosten	Förderung	Eigenanteil	Veranstaltungskosten
Insgesamt	345	746	1.091	368	684	1.052	371	592	963	359	679	1.038
Geschlecht												
Männlich	345	757	1.103	378	720	1.097	376	592	968	362	696	1.059
Weiblich	345	742	1.087	365	673	1.038	369	592	961	358	674	1.032
Bundesländer												
Ost	313	643	956	339	584	923	346	474	820	330	574	904
West	357	784	1.141	380	724	1.103	379	634	1.013	370	719	1.089

In der 3. Förderphase galt bis Juli 2017 generell und danach in einzelnen Bundesländern eine Begrenzung der Veranstaltungskosten auf maximal 1.000 €. Maßgeblich war der Veranstaltungsort. Hier aufgeführt ist die regionale Verteilung nach Wohnort.

Quelle: Verwaltungsdaten des Programms Bildungsprämie; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2023

S. 54) → **Schaubild B3.6-1**. Sie deckt sich aber weitestgehend mit den Erfahrungen in anderen nationalen und auch internationalen Gutscheinprogrammen und spiegelt die Herkunftsbranchen der teilnehmenden Personen wider (vgl. Käpplinger 2013, S. 9).

Die Dauer der geförderten Weiterbildungen lag bei 92 % zwischen 9 und 400 Unterrichtsstunden → **Schaubild B3.6-2**. Sie lagen damit oberhalb von maximal eintägigen Kurzzeitfortbildungen und unterhalb der für die AFBG-Förderung relevanten Grenze von 400 Unterrichtsstunden. Da die Veranstaltungen i. d. R. berufsbegleitend besucht wurden, wurden sie häufig entweder komprimiert in Vollzeit an zwei bis drei Tagen (z. B. einem [verlängerten] Wochenende) oder an vier bis sieben Tagen (z. B. während eines Bildungsurlaubs) absolviert (insgesamt 23 %) oder sie zogen sich über einen längeren Zeitraum zwischen zumeist mehr als einem Monat und einem Jahr (54 %).

Der Umfang der durch die Bildungsprämie geförderten individuellen berufsbezogenen Weiterbildungen ist im Durchschnitt erheblich größer als die im AES ermittelten Werte für die Gesamtbevölkerung. Bei 67 % aller Förderfälle betrug der Umfang mehr als 40 Unterrichtsstunden. Im AES 2020 lag der Wert bei individuellen berufsbezogenen Weiterbildungen lediglich bei 29 %. 2018, dem Jahr mit dem höchsten Wert seit Einführung des AES, waren es 44 % gewesen. Noch deutlicher fällt der Unterschied im Vergleich zur betrieblichen Weiterbildung aus, bei der 2020 laut AES nur 10 % (2018: 14 %) aller Weiterbildungen mehr als 40 Unterrichtsstunden umfassten (vgl. Bundesinstitut für Bildung und Forschung 2021, S. 50f.).

Für die Prämiengutscheine der Bildungsprämie wurden über die gesamte Programmlaufzeit durchschnittlich 359 € (Median: 420 €) ausgezahlt. Die am Programm teilnehmenden Personen brachten selbst 679 € (Median: 435 €) als Eigenanteil für die geförderte Weiterbildung auf → **Tabelle B3.6-2**. Damit wurden insgesamt nach derzeitigem Stand[352] 103 Mio. € Fördermittel eingesetzt, die durch etwa 195 Mio. € private Eigenmittel der am Programm teilnehmenden Personen ergänzt wurden. Zwischenzeitlich war die Förderung in der Bildungsprämie in der 3. Förderphase auf Weiterbildungen mit Veranstaltungskosten bis maximal 1.000 € beschränkt. In der 1. und 2. Förderphase betrugen ohne diese Einschränkung bei 38 % der Weiterbildungen die Veranstaltungskosten mehr als 1.000 €. 49 % hatten Veranstaltungskosten zwischen 250 € und 1.000 €. 10 % lagen mit Kosten von bis zu 250 € in einem finanziell eher geringfügigen Bereich.

(Bert Butz)

352 Die Bearbeitung der Förderanträge ist noch nicht abgeschlossen.

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 neue, einheitliche Abschlussbezeichnungen 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 Ausbildereignungsverordnung (AEVO) eine Regelung über die Eignung der Ausbilder/-innen nach § 30 Abs. 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 Abs. 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 Abs. 1 sowie § 51a 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: 31.12.2022; vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2022c).[353] 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/§ 42 Abs. 1 HwO (vgl. ebd. Abschnitt 3.2.1.3),
- 71 weitere Rechtsverordnungen zur beruflichen Fortbildung nach § 53 BBiG/§ 42 Abs. 1 HwO (vgl. ebd. Abschnitt 3.2.2).

Daneben gibt es mit dem Anpassungsfortbildungsabschluss „Geprüfte/-r Bilanzbuchhalter/-in International“ innerhalb der „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte/-r Bilanzbuchhalter/-in – Bachelor Professional in Bilanzbuchhaltung“ seit 2020 erstmals eine bundesweit gültige Anpassungsfortbildung nach § 53e BBiG.

2022 wurden vom Bund folgende Rechtsverordnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung erlassen:

Meisterprüfungsregelungen:

- Hörakustikermeister/-in,
- Holzblasinstrumentenmachermeister/-in,
- Schilder- und Lichtreklameherstellermeister/-in.

Folgende Fortbildungsordnungen des Bundes befanden sich 2022 in der Erarbeitung bzw. Neuordnung:

- Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Vertrieb,
- Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für fremdsprachige Kommunikation,
- Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Kraftfahrzeugtechnik,
- Geprüfte/-r Bachelor Professional für Straßenbetriebsmanagement.

Mit dem Ziel der Neuverordnung zur Änderung der Abschlussbezeichnung befanden sich folgende Fortbildungsregelungen in der Überprüfung:

- Geprüfte/-r Fachmann/-frau für kaufmännische Betriebsführung nach der HwO,
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Außenwirtschaft,
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Energiewirtschaft,
- 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.

Regelungen der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung

Derzeit gibt es 1.430 Rechtsvorschriften zu 540 Fortbildungsprüfungsregelungen von zuständigen Stellen.[354] 2022 kamen bei den Fortbildungsprüfungsregelungen vor allem solche neu hinzu, die sich auf die seit 2020 im BBiG verankerten Fortbildungsstufen beziehen:

- Fachmeister/-in für Restaurierungstechnik im Zimmerer-Handwerk (HWK),
- Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für erneuerbare Energie, Energieeffizienz und Energiemanagement,
- Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Gebäudesystemintegration,
- Geprüfte/-r Berufsspezialist für Haushaltsführung und Familienbetreuung (Dorfhelfer/-in),
- Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für industrielle Teilereinigung (IHK),
- Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Ladeinfrastruktursysteme der Elektromobilität,
- Geprüfte/-r Kieferorthopädische/-r Techniker/-in im Zahntechniker-Handwerk.

353 Das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2023 erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2023; online verfügbar unter **https://www.bibb.de/de/65925.php**.

354 Eine Unterscheidung zwischen Anpassungsfortbildung und höherqualifizierender Berufsbildung mit dem Ziel des beruflichen Aufstiegs erfolgt hier nicht.

Daneben gab es zwei Umbenennungen: Die Regelung „Betriebsinformatiker/-in (HwK)“ der Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz heißt jetzt „Bachelor Professional in Betriebsinformation (HWK Niederbayern-Oberpfalz)“ und die Regelung „Intelligente Gebäudetechnik und Systemvernetzung“ der Handwerkskammer Ulm erhielt die Bezeichnung „Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für intelligente Gebäudetechnik und Systemvernetzung“.

(Maren Waechter, Verena Schneider)

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 i. d. R. 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).[355] 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; 540 Fortbildungsberufe werden durch Rechtsvorschriften zuständiger Stellen geregelt (Stand 31.12.2022; **vgl. Kapitel B4.1**).

Nach § 6 Abs. 2 Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)[356] 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 2022) **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.[357]

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.[358] Der

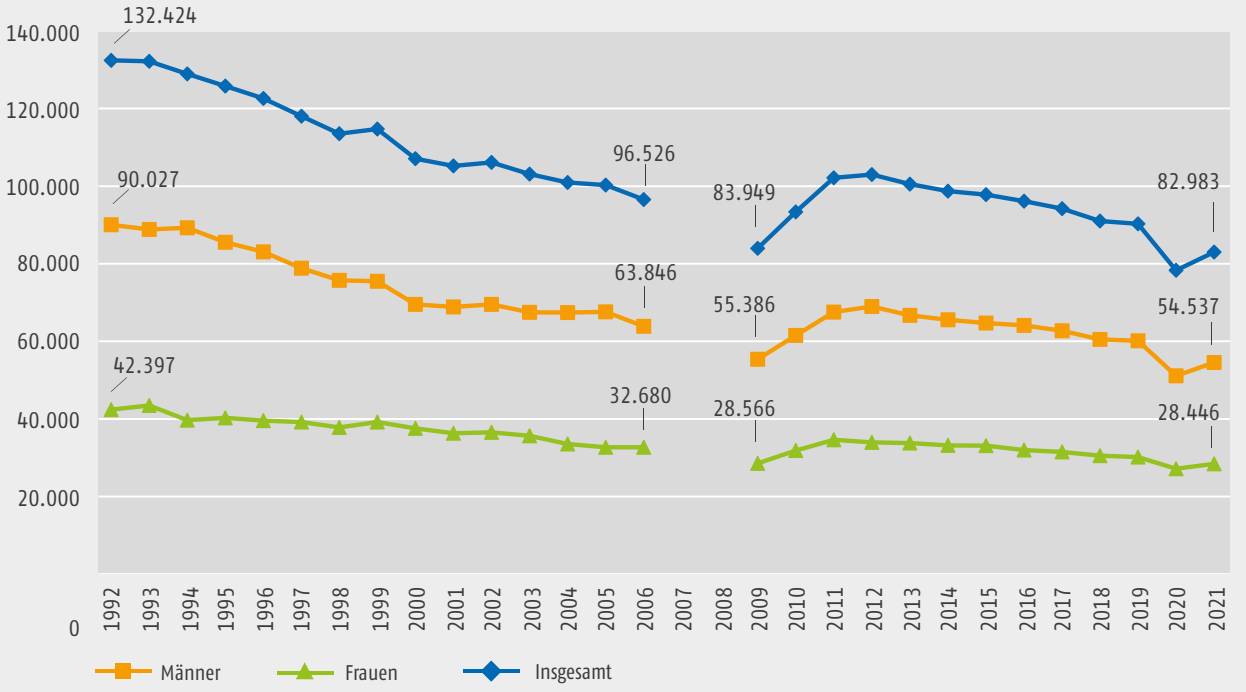
355 Die Teilnahme an einer geregelten Fortbildung kann durch staatliche Förderinstrumente wie das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (**vgl. Kapitel B3.2**), das Aufstiegs- oder Weiterbildungsstipendium (**vgl. Kapitel B3.3**) sowie die Bildungsprämie (**vgl. Kapitel B3.6**) unterstützt werden (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013, S. 65f.).

356 Siehe **https://www.foraus.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf**

357 Neben den auf Bundes- oder Kammerebene geregelten Berufen nach BBiG/HwO gibt es Aufstiegsfortbildungen an Fachschulen, 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**).

358 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.

Schaubild B4.2-1: **Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2021 nach Geschlecht**



Anm.: Daten über Fortbildungs- und Meisterprüfungen wurden für 2007 und 2008 nicht veröffentlicht.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3

BIBB-Datenreport 2023

Rückgang fiel für Männer (-29,1 %) deutlich stärker aus als für Frauen (-22,9 %).[359] Dieser Abwärtstrend setzte sich in den darauffolgenden Jahren zunächst nicht weiter fort: 2011 bis 2013 wurden jeweils wieder über 100.000 bestandene Fortbildungsprüfungen registriert. Im Jahr 2012 wurde mit 102.987 ein Höchststand erreicht. In den Folgejahren ist eine kontinuierliche Verringerung der Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen erkennbar → **Schaubild B4.2-1**.

Im Jahr 2020 führten die Coronapandemie und die zu ihrer Eindämmung durchgeführten Maßnahmen zu einem massiven Rückgang bei den Fortbildungsprüfungen. Die Zahl sank von rd. 108.900 im Vorpandemiejahr 2019 auf insgesamt nur noch rd. 95.700 Prüfungen (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel B4.2). Im Berichtsjahr 2021 stieg die Zahl der registrierten Fortbildungsprüfungen wieder auf insgesamt rd. 100.400 Prüfungen an, das Niveau des Jahres 2019 wurde damit jedoch (noch) nicht erreicht. Es ist naheliegend, dass auch die Entwicklung im Jahr 2021 von den Coronarestriktionen beeinflusst wurde. In den nächsten Jahren wird sich anhand der Fortbildungsdaten zeigen, ob es sich bei den nachfolgend berichteten Zahlen um die Folge dieses (temporäreren) Ereignisses oder um einen generellen Trend handelt.

Auch die Zahl der insgesamt bestandenen Fortbildungsprüfungen stieg 2021 wieder auf 82.983 an. Gegenüber 2020 (78.285) ist dies ein Plus von 4.698 (+6,0 %) erfolgreich bestandenen Fortbildungsprüfungen, im Vergleich zu 2019 (90.276) ergibt sich aber weiterhin ein Minus von 7.293 (-8,0 %) → **Tabelle B4.2-1** (für eine lange Zeitreihe → **Tabelle B4.2-2 Internet**).

Die meisten Fortbildungsprüfungen wurden in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie im Handwerk durchgeführt. Im Bereich Industrie und Handel wurden 58.602 Teilnahmen gezählt und 43.044 Prüfungen bestanden. Die Prüfungszahlen näherten sich damit 2021 in diesem Bereich bereits schon fast wieder dem Vorpandemieniveau. Im Handwerk gab es 2020 im Vergleich zu den anderen Bereichen den stärksten Einbruch bei den Fortbildungsprüfungen; sowohl die Zahl der registrierten Prüfungen als auch die der bestandenen Prüfungen ging um rund 22 % zurück. Im zweiten Jahr der Pandemie 2021 wurden in diesem Bereich zwar ebenfalls wieder mehr Fortbildungsprüfungen abgelegt, mit

359 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).

Tabelle B4.2-1: **Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2011 bis 2021 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1)**

	Teilnahmen			Bestandene Prüfungen			Prüfungserfolgsquote in %		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
Fortbildungsprüfungen insgesamt									
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
2021	100.371	65.850	34.518	82.983	54.537	28.446	82,7	82,8	82,4
Industrie und Handel[1]									
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
2021	58.602	36.927	21.675	43.044	26.598	16.446	73,5	72,0	75,9
Handwerk									
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
2021	31.455	25.617	5.838	30.819	25.065	5.754	98,0	97,8	98,6
Öffentlicher Dienst[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
2021	3.153	1.179	1.974	2.934	1.086	1.848	93,1	92,1	93,6

Tabelle B4.2-1: **Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2011 bis 2021 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2)**

	Teilnahmen			Bestandene Prüfungen			Prüfungserfolgsquote in %		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
Landwirtschaft									
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
2021	1.986	1.638	348	1.668	1.362	309	84,0	83,2	88,8
Freie Berufe[2]									
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
2021	4.998	489	4.509	4.392	426	3.966	87,9	87,1	88,0
Hauswirtschaft									
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
2021	174	0	174	126	0	126	72,4	0,0	72,4

[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 2022a, Fachserie 11, Reihe 3; Zusammenstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung.
Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Tabelle B4.2-3: **Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2011 bis 2021 nach Fachrichtungen**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Veränderung 2021	
												zu 2011 in %	zu 2020 in %
Kaufmännische Fortbildungsprüfungen	**54.894**	**55.404**	**53.067**	**51.177**	**50.772**	**48.921**	**48.699**	**46.557**	**46.248**	**38.247**	**39.993**	**-27,1**	**4,6**
Fachkaufmann/-kauffrau	8.586	8.106	8.946	9.150	8.799	7.116	5.340	4.581	4.881	3.633	3.978	-53,7	9,5
Fachwirt/-in	29.850	31.353	28.842	27.360	28.398	27.534	27.342	26.289	25.029	18.690	19.425	-34,9	3,9
Betriebswirt/-in	3.588	3.663	3.282	3.681	3.936	4.332	4.314	4.458	4.350	3.942	4.077	13,6	3,4
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	12.870	12.282	11.997	10.986	9.639	9.939	11.703	11.229	11.988	11.982	12.513	-2,8	4,4
Meisterprüfungen	**35.250**	**36.777**	**36.591**	**37.050**	**36.798**	**37.167**	**35.307**	**34.854**	**34.899**	**32.394**	**34.743**	**-1,4**	**7,3**
Industriemeister/-in	9.240	9.966	10.071	10.374	10.611	11.073	10.077	10.116	10.332	9.945	10.749	16,3	8,1
Fachmeister/-in	2.085	2.049	1.782	2.292	2.649	2.898	2.778	2.598	2.412	2.346	2.487	19,3	6,0
Handwerksmeister/-in	22.236	22.674	22.749	22.260	21.450	20.847	20.373	19.941	20.040	18.237	19.566	-12,0	7,3
Sonstige Meisterprüfungen	1.689	2.088	1.989	2.124	2.088	2.349	2.079	2.199	2.115	1.866	1.941	14,9	4,0
Sonstige Fortbildungsprüfungen	**12.015**	**10.806**	**10.863**	**10.509**	**10.260**	**10.029**	**10.203**	**9.627**	**9.126**	**7.647**	**8.244**	**-31,4**	**7,8**
Fachhelfer/-in im Gesundheitswesen	2.502	2.505	2.565	2.565	2.616	2.667	2.574	2.556	2.457	2.031	2.235	-10,7	10,0
Andere Fortbildungsprüfungen in Dienstleistungsberufen	591	504	612	570	570	354	345	411	348	360	354	-40,1	-1,7
Sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen	8.922	7.797	7.686	7.374	7.074	7.008	7.284	6.660	6.321	5.256	5.655	-36,6	7,6
Insgesamt	**102.159**	**102.987**	**100.521**	**98.736**	**97.827**	**96.117**	**94.212**	**91.038**	**90.276**	**78.285**	**82.983**	**-18,8**	**6,0**

Quelle: Statistisches Bundesamt 2022a, 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 2023

31.455 Prüfungen wurde das Niveau von 2019 (38.022) jedoch noch längst nicht wieder erreicht. Die Zahl der bestanden Prüfungen (30.819) lag dementsprechend ebenfalls weiter unterhalb des Jahres 2019 (37.128). 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 sowohl im Jahr 2020 als auch zum Teil noch 2021 stärker von der Coronapandemie betroffen, als in anderen Fortbildungsbereichen.

Der Bereich des Öffentlichen Dienstes war von der Coronapandemie offenbar kaum betroffen: Im Jahr 2020 gab es bei der Zahl der Teilnahmen als auch der bestandenen Prüfungen nur vergleichsweise geringe Veränderungen und im Jahr 2021 wurde mit 3.153 Prüfungsteilnahmen und 2.934 bestandenen Fortbildungsprüfungen ein neuer Höchststand erreicht. Damit setzte sich der seit 2011 erkennbare ansteigende Trend fort.

In den Freien Berufen stiegen die Prüfungsteilnahmen 2021 wieder auf 4.998 an, nachdem 2020 ein Rückgang von rd. 10 % zu verzeichnen war. Die Zahl der bestandenen Prüfungen stieg ebenfalls wieder auf 4.392. Von 2011 bis 2018 waren die Prüfungszahlen in diesem Bereich gestiegen, seit 2019 setzte sich dieser Trend nicht weiter fort.

Auch der Bereich Landwirtschaft war von den Auswirkungen der Coronapandemie betroffen: Nach den Rückgängen im Jahr 2020 wurden in diesem Bereich 2021 zwar wieder mehr Fortbildungsprüfungen abgelegt (1.986) und erfolgreich bestanden (1.668); das Niveau des Jahres 2019 (2.247 Prüfungen insgesamt, davon 1.995 bestanden) wurde allerdings nicht erreicht.

Tabelle B4.2-4: **Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2021 nach Fachrichtungen und Geschlecht**

	Männer		Frauen		Insgesamt		Anteil Frauen
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	in %
Kaufmännische Fortbildungsprüfungen	**19.608**	**36,0**	**20.379**	**71,6**	**39.993**	**48,2**	**51,0**
Fachkaufmann/-kauffrau	1.110	2,0	2.868	10,1	3.978	4,8	72,1
Fachwirt/-in	8.391	15,4	11.031	38,8	19.425	23,4	56,8
Betriebswirt/-in	2.976	5,5	1.101	3,9	4.077	4,9	27,0
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	7.131	13,1	5.379	18,9	12.513	15,1	43,0
Meisterprüfungen	**29.682**	**54,4**	**5.061**	**17,8**	**34.743**	**41,9**	**14,6**
Industriemeister/-in	10.071	18,5	678	2,4	10.749	13,0	6,3
Fachmeister/-in	2.196	4,0	291	1,0	2.487	3,0	11,7
Handwerksmeister/-in	15.903	29,2	3.663	12,9	19.566	23,6	18,7
Sonstige Meisterprüfungen	1.512	2,8	429	1,5	1.941	2,3	22,1
Sonstige Fortbildungsprüfungen	**5.241**	**9,6**	**3.003**	**10,6**	**8.244**	**9,9**	**36,4**
Fachhelfer/-in im Gesundheitswesen	15	0,0	2.220	7,8	2.235	2,7	99,3
Andere Fortbildungsprüfungen in Dienstleistungsberufen	228	0,4	126	0,4	354	0,4	35,6
Sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen	4.998	9,2	657	2,3	5.655	6,8	11,6
Insgesamt	**54.537**	**100,0**	**28.446**	**100,0**	**82.983**	**100,0**	**34,3**

Quelle: Statistisches Bundesamt 2022a, 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 2023

Im volumenmäßig kleinsten Bereich der Hauswirtschaft sind im Gegensatz zu den anderen Bereichen die Prüfungszahlen 2021 gegenüber 2020 zurückgegangen. 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 ersten Pandemiejahr bei insgesamt 81,8 % und im Jahr 2021 wieder bei 82,7 % und damit in etwa auf dem Niveau von vor der Pandemie (82,9 %). Seit 2012 (86,9 %) ging die Quote stetig leicht zurück. Diese Rückgänge sind bei beiden Geschlechtern zu erkennen. Männer (82,8 %) schnitten 2021 wieder etwas erfolgreicher ab als Frauen (82,4 %). Die jeweils höheren Erfolgsquoten von Männern sind durchgängig seit 1992 zu beobachten.

Im Bereich Industrie und Handel lag die Prüfungserfolgsquote 2021 bei 73,5 % und damit sogar etwas höher als 2019. 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 Wert von 98,0 % im Vergleich zu allen anderen Ausbildungsbereichen erneut die höchste Prüfungserfolgsquote erzielt. Die Quote war damit höher als in allen vorangegangenen Jahren seit 2011.

In den Bereichen Öffentlicher Dienst (93,1 %) und der Landwirtschaft (84,0 %) stieg die Prüfungserfolgsquote im Jahr 2021 ebenfalls wieder an, das Niveau von 2019 wurde jedoch nicht erreicht (95,0 % bzw. 88,8 %). Im Gegensatz zu den anderen Bereichen, verzeichneten die Freien Berufe sowohl 2020 (87,0 %) als auch 2021 (87,9 %) einen leichten Anstieg der Prüfungsquoten (2019: 85,6 %).

Nach Fachrichtungen differenziert zeigt sich eine Dominanz kaufmännischer Fortbildungsberufe → **Tabelle B4.2-3**. Im Jahr 2021 qualifizierten 39.993 der 82.983 bestandenen Prüfungen (48,2 %) für einen kaufmännischen Beruf (1992 lag der Anteil noch bei 40 %). Unter den bestandenen kaufmännischen Prüfungen waren vor allem Fachwirte und Fachwirtinnen (19.425 Abschlüsse), Betriebswirte und Betriebswirtinnen (4.077 Abschlüsse) sowie Fachkaufleute (3.978 Abschlüsse) vertreten. Den zweitgrößten Anteil (41,9 %) nahmen mit insgesamt

34.743 Abschlüssen die Meisterprüfungen ein. An erster Stelle sind hier Prüfungen zum Handwerksmeister und zur Handwerksmeisterin zu nennen (19.566 Abschlüsse), gefolgt von Industriemeistern und Industriemeisterinnen (10.749 Abschlüsse) sowie Fachmeistern und Fachmeisterinnen (2.487 Abschlüsse).

Im Jahr 2021 ist die Zahl der bestandenen Prüfungen gegenüber 2020 um insgesamt 6,0 % gestiegen. Stärkere Anstiege sind insbesondere bei Fachkaufleuten (+9,5 %), Industriemeister/-innen (+8,1 %) und Handwerksmeister/-innen (+7,3 %) sowie bei Fachhelfer/-innen im Gesundheitswesen (+10,0 %) und sonstigen gewerblich-technischen Fortbildungsprüfungen (+7,6 %) zu beobachten.

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 71,6 % erwartungsgemäß höher als bei Männern (36,0 %). Bei Männern dominierten Meisterprüfungen (54,4 %), die bei Frauen nur einen Anteil von 17,8 % ausmachten. Der Anteil sonstiger Fortbildungsprüfungen lag bei Männern und Frauen ähnlich hoch (9,6 % bzw. 10,6 %), wobei Frauen meist Prüfungen zur Fachhelferin im Gesundheitswesen (7,8 %) und Männer sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen (9,2 %) absolvierten. Der Frauenanteil an den bestandenen kaufmännischen Fortbildungsprüfungen lag 2021 mit 51,0 % erneut weit über dem durchschnittlichen Frauenanteil (34,3 %) an den bestandenen Fortbildungsprüfungen insgesamt. Bei den Meisterabschlüssen lag der Frauenanteil mit 14,6 % hingegen deutlich darunter.

(Michael Friedrich)

B 4.3 Berufliche Weiterbildung an Fachschulen

Fachschulen gibt es für die Fachbereiche Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Sozialwesen. Die fachschulischen Bildungsgänge schließen i. d. R. an eine berufliche Erstausbildung und Berufserfahrungen an und werden mit einer staatlichen Prüfung abgeschlossen. Mit dem Abschlusszeugnis ist die Berechtigung verbunden, die Berufsbezeichnung „Staatlich geprüft bzw. Staatlich anerkannt“ zu führen (z. B. Staatlich geprüfte/-r Techniker/-in, Staatlich geprüfter/-r Gestalter/-in oder Staatlich anerkannte/-r Erzieher/-in). Die Bundesländer können vorsehen, dass die Berufsbezeichnung durch den Klammerzusatz „Bachelor Professional“ mit Angabe des Fachbereichs ergänzt wird; d. h. Bachelor Professional in Technik, Bachelor Professional in Agrarwirtschaft, Bachelor Professional in Gestaltung, Bachelor Professional in Wirtschaft und Bachelor Professional in Sozialwesen (vgl. Sekretariat der Kultusministerkonferenz 2021b, S. 7). Die einzelnen Fachbereiche gliedern sich in Fachrichtungen, die der Anlage zur Rahmenvereinbarung über Fachschulen zu entnehmen sind (vgl. ebd., S. 30ff.).

Die jährlichen Analysen zur Weiterbildung an Fachschulen werden nachfolgend auf der Grundlage der Daten des Statistischen Bundesamtes fortgeschrieben. Zur besseren Einordnung der Daten werden im vorliegenden Datenreport erstmals auch die Angaben zur Bevölkerung nach Nationalität und Bundesländern in → **Tabelle B4.3-1** ergänzt. E Darüber hinaus wird der Fachbereich Sozialwesen mit den beiden Fachrichtungen Sozialpädagogik und Heilerziehungspflege vorgestellt.[360] Die Auswahl erfolgte insbesondere mit dem Ziel, in Bezug auf die Einordnung der beiden Bildungsgänge im Berufsbildungssystem Klarheit herzustellen. Denn auch wenn i. d. R. der Begriff Ausbildung verwendet wird, zählen die beiden Bildungsgänge zur beruflichen Weiterbildung an Fachschulen. Ein weiterer Grund für die Auswahl liegt in der Tatsache begründet, dass die in diesen Berufen qualifizierten Fachkräfte gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen erbringen und somit einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen des Gemeinwesens leisten. In der Kinderbetreuung sehen viele heute eine staatliche Aufgabe, die sich u. a. im Wandel des Berufsbildes und der Qualifizierungswege widerspiegelt (vgl. Lehweß-Litzmann u. a. 2020, S. 3/6). Genügend Gründe also, den ordnungspolitischen Rahmen und aktuelle Daten zu diesen beiden Berufen im Datenreport zum Berufsbildungs-

360 Die Fachrichtung Heilpädagogik im Fachbereich Sozialwesen wird im Beitrag nicht explizit betrachtet, da sich die Weiterbildung in Organisationform und Umfang der Weiterbildung von den beiden anderen Fachrichtungen unterscheidet und einer gesonderten Betrachtung bedarf, die den Rahmen des Beitrags sprengen würde.

Tabelle B4.3-1: **Anzahl an Fachschulen, Klassen und Schüler/-innen (Deutsche/Ausländer/-innen) nach Bundesland und Geschlecht im Schuljahr 2021/2022**

Bundesland (Bevölkerung am 31.12.2021 und Anteil Nichtdeutsche*)	Schulen	Klassen	Schüler/-innen		
			insgesamt	Frauenanteil in %	Anteil ausländischer Schüler/-innen in %
Baden-Württemberg Bevölkerung gesamt: 11.124.642 Anteil Nichtdeutsche: 16,4%	228	936	18.077	35,8	9
Bayern Bevölkerung gesamt: 13.176.989 Anteil Nichtdeutsche: 14,1%	249	748	13.916	33,6	5,2
Berlin Bevölkerung gesamt: 3.677.472 Anteil Nichtdeutsche: 20,2%	72	664	12.437	69,2	13,9
Brandenburg Bevölkerung gesamt: 2.537.868 Anteil Nichtdeutsche: 5,5%	38	333	5.936	74,9	2,4
Bremen Bevölkerung gesamt: 676.463 Anteil Nichtdeutsche: 19,3%	10	70	1.246	64	10,7
Hamburg Bevölkerung gesamt: 1.853.935 Anteil Nichtdeutsche: 17,3%	20	220	4.561	60,7	13,6
Hessen Bevölkerung gesamt: 6.295.017 Anteil Nichtdeutsche: 17,1%	113	823	14.266	60,9	10,1
Mecklenburg-Vorpommern Bevölkerung gesamt: 1.611.160 Anteil Nichtdeutsche: 5,0%	25	124	2.178	68,9	2,4
Niedersachsen Bevölkerung gesamt: 8.027.031 Anteil Nichtdeutsche: 10,3%	136	773	14.221	58	2,4
Nordrhein-Westfalen Bevölkerung gesamt: 17.924.591 Anteil Nichtdeutsche: 14,2%	267	2.343	47.545	56,1	6
Rheinland-Pfalz Bevölkerung gesamt: 4.106.485 Anteil Nichtdeutsche: 12,2%	70	589	12.316	63,8	8,2
Saarland Bevölkerung gesamt: 982.348 Anteil Nichtdeutsche: 12,3%	14	138	2.840	57,2	5,2
Sachsen Bevölkerung gesamt: 4.043.002 Anteil Nichtdeutsche: 5,7%	88	557	10.413	70,3	2,9
Sachsen-Anhalt Bevölkerung gesamt: 2.169.253 Anteil Nichtdeutsche: 5,7%	60	289	4.902	76,2	1,5
Schleswig-Holstein Bevölkerung gesamt: 2.922.005 Anteil Nichtdeutsche: 8,9%	33	328	5.989	64,7	3,3
Thüringen Bevölkerung gesamt: 2.108.863 Anteil Nichtdeutsche: 5,8%	39	278	4.748	67,1	2,1
Deutschland **Bevölkerung gesamt: 83.237.124** **Anteil Nichtdeutsche: 13,1%**	**1.462**	**9.219**	**175.591**	**57,2**	**6,5**

Anm.: Für Bayern: zuzüglich der Angaben für Fachakademien (106 Fachakademien, 495 Klassen, 10.541 Schüler/-innen)

Quelle: *Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Schulstatistik – berufliche Schulen – Schuljahr 2021/2022; https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/bevoelkerungnichtdeutsch-laender.html (Stand: 18.07.2022); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

bericht 2023 vorzustellen und damit die gesellschaftliche und berufsbildungspolitische Relevanz hervorzuheben.

Fachschulen, Klassen und Schüler/-innen nach Bundesländern 2021/2022

Im Schuljahr 2020/2021 gab es in Deutschland 1.462 Fachschulen, 9.219 Klassen und 175.591 Schüler und Schülerinnen.[361] Mit rd. 48.000 Schüler/-innen wurde weiterhin mehr als jede/-r vierte Fachschüler/-in (27 %) in Nordrhein-Westfalen weitergebildet. Baden-Württemberg verzeichnete einen Anteil an Fachschüler/-innen von 10,3 %, gefolgt von Hessen und Niedersachsen mit jeweils 8,1 %. Die niedrigsten prozentualen Anteile an der bundesweiten Fachschülerzahl wiesen wie im Vorjahr die Bundesländer Bremen (0,7 %), Mecklenburg-Vorpommern (1,2 %) und das Saarland (1,6 %) auf. Bundesweit waren Frauen mit einem Anteil von 57,2 % überrepräsentiert (Vorjahr 56,5 %), der Anteil ausländischer Fachschüler/-innen lag bundesweit bei 6,5 % (Vorjahr 6,2 %) → **Tabelle B4.3-1**.

E **Datenbasis zu Fachschulen**

Die Daten der Schüler/-innen und Absolventinnen und Absolventen sind der Fachserie 11 Reihe 2 „Bildung und Kultur – Berufliche Schulen" des Statistischen Bundesamtes (verschiedene Jahrgänge) bzw. ab dem Berichtsjahr 2021/2022 der Veröffentlichung „Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2021/2022" entnommen.[362]

Im Bundesländervergleich sind die Daten in Relation zum länderspezifischen Bevölkerungsstand zu sehen (→ **Tabelle B4.3-1**); d. h., die Länder mit vielen Fachschüler/-innen sind i. d. R. auch die Länder mit einem hohen Bevölkerungsstand. Der Bevölkerungsstand wird erstmals ausgewiesen, ebenso die Daten zu Fachakademien, die es nur in Bayern gibt.

Zu beachten ist, dass die Daten zu Schülern und Schülerinnen und Absolventinnen und Absolventen z. T. über die Weiterbildungen hinaus auch den Fachschulanteil einzelner Ausbildungen beinhalten (z. B. Altenpflegehelfer/-innen und Altenpfleger/-innen, Heilerziehungspflegehelfer/-innen).

Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass die Daten für die Bundesländer Saarland und Schleswig-Holstein für das Schuljahr 2021/22 nicht vollständig sind.

Betrachtet man die Entwicklung der Schülerzahlen innerhalb der letzten Jahre, so zeigt sich insgesamt ein kontinuierlicher leichter Rückgang, jedoch mit gegenläufigen Entwicklungen bei Männern und Frauen: So ging die Zahl der Schüler/-innen insgesamt um 0,9 % gegenüber dem Vorjahr zurück. Geschlechtsspezifisch zeigt sich, dass dieser Rückgang auf Veränderungen bei den Männern zurückzuführen ist (-1.906 Schüler bzw. -2,5 %), die Zahl der Fachschülerinnen stieg hingegen um 347 und damit um 0,3 % im Vergleich zum Vorjahr → **Schaubild B4.3-1**.

Absolvierendenzahlen an Fachschulen 2021

Die Rückgänge spiegeln sich auch in den Absolvierendenzahlen der am stärksten besetzten Berufshauptgruppen wider. Im Abgangsjahr 2021 beendeten insgesamt 56.969 Absolvierende einen Bildungsgang an einer Fachschule. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einem Minus von 3,1 %. Wie auch im Vorjahr haben rd. 77 % ihren Bildungsgang in einer der fünf am stärksten besetzten Berufshauptgruppen beendet. In jeder dieser fünf stark besetzten Berufshauptgruppe sind rückläufige Absolvierendenzahlen zu verzeichnen.

Mit einem Minus von 12,1 % im Vergleich zum Vorjahr war der Rückgang in der Berufshauptgruppe „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe" am stärksten, gefolgt von den „Nicht medizinischen Gesundheitsberufen"[363] mit minus 11,6 %. Ein Minus von 5,5 % verzeichnete die Berufshauptgruppe „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe" und 1,4 % weniger Absolvierende beenden ihren Bildungsgang in der Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie". Die Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe verzeichneten ein Minus von 0,9 % → **Schaubild B4.3-2**.

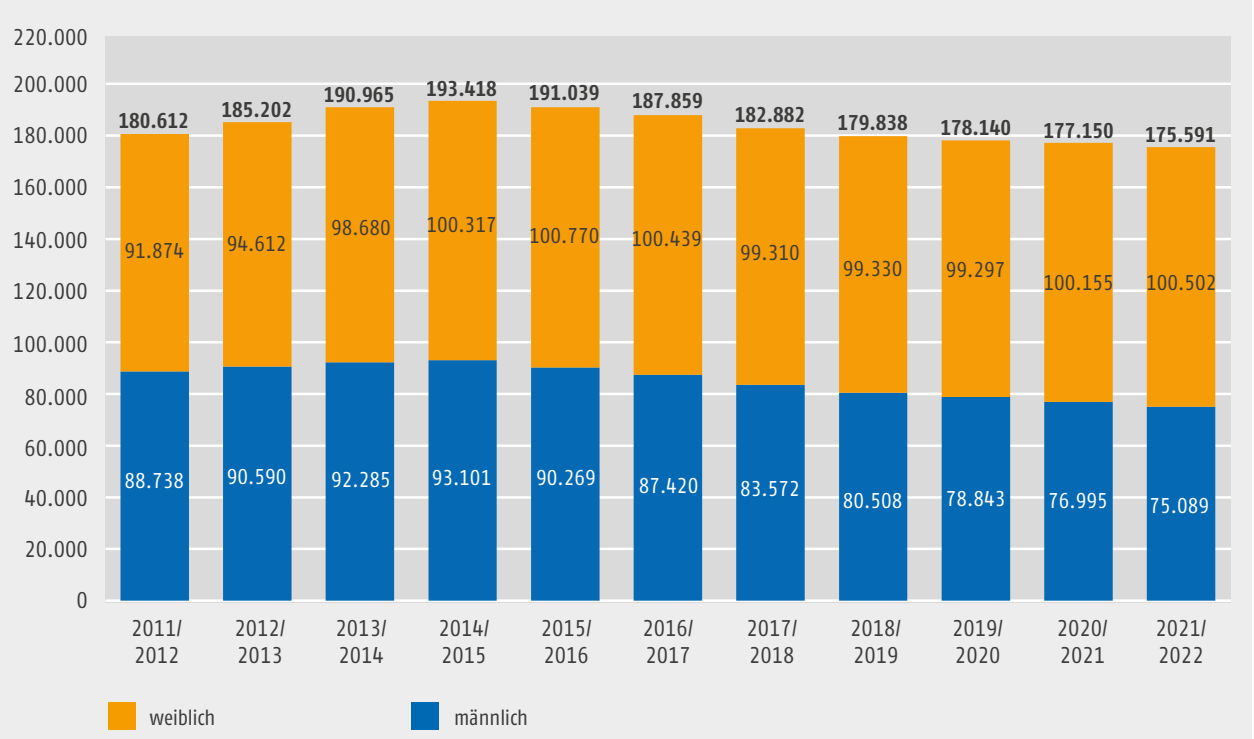
Im Abgangsjahrgang 2021 waren 53,9 % der Absolvierenden weiblich. Differenziert nach Berufshauptgruppen lag der Frauenanteil wie im Vorjahr in „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie" mit einem Frauenanteil von rd. 80 % am höchsten. Mit nur 3,2 % (im Vorjahr 3,1 %) blieb der Frauenanteil im Bereich der

361 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.

362 Siehe **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/Downloads-Schulen/statistischer-bericht-berufliche-schulen-berufsbezeichnungen-5211004227005.xlsx?__blob=publicationFile** (Stand: 22.12.2022)

363 Zu beachten ist, dass der Berufshauptgruppe „Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik" aufgrund der Klassifikation der Berufe KldB 2010 insbesondere auch Altenpflegehelfer/-in und Altenpfleger/-in zugeordnet sind, die mit einem Anteil von 84 % in dieser Berufshauptgruppe vertreten sind, eigentlich aber keine berufliche Weiterbildung darstellen (siehe **E** zur Datenbasis).

Schaubild B4.3-1: **Entwicklung der Zahl der Schüler/-innen an Fachschulen 2011/2012 bis 2021/2022**



Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 Reihe; Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2021/2022; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

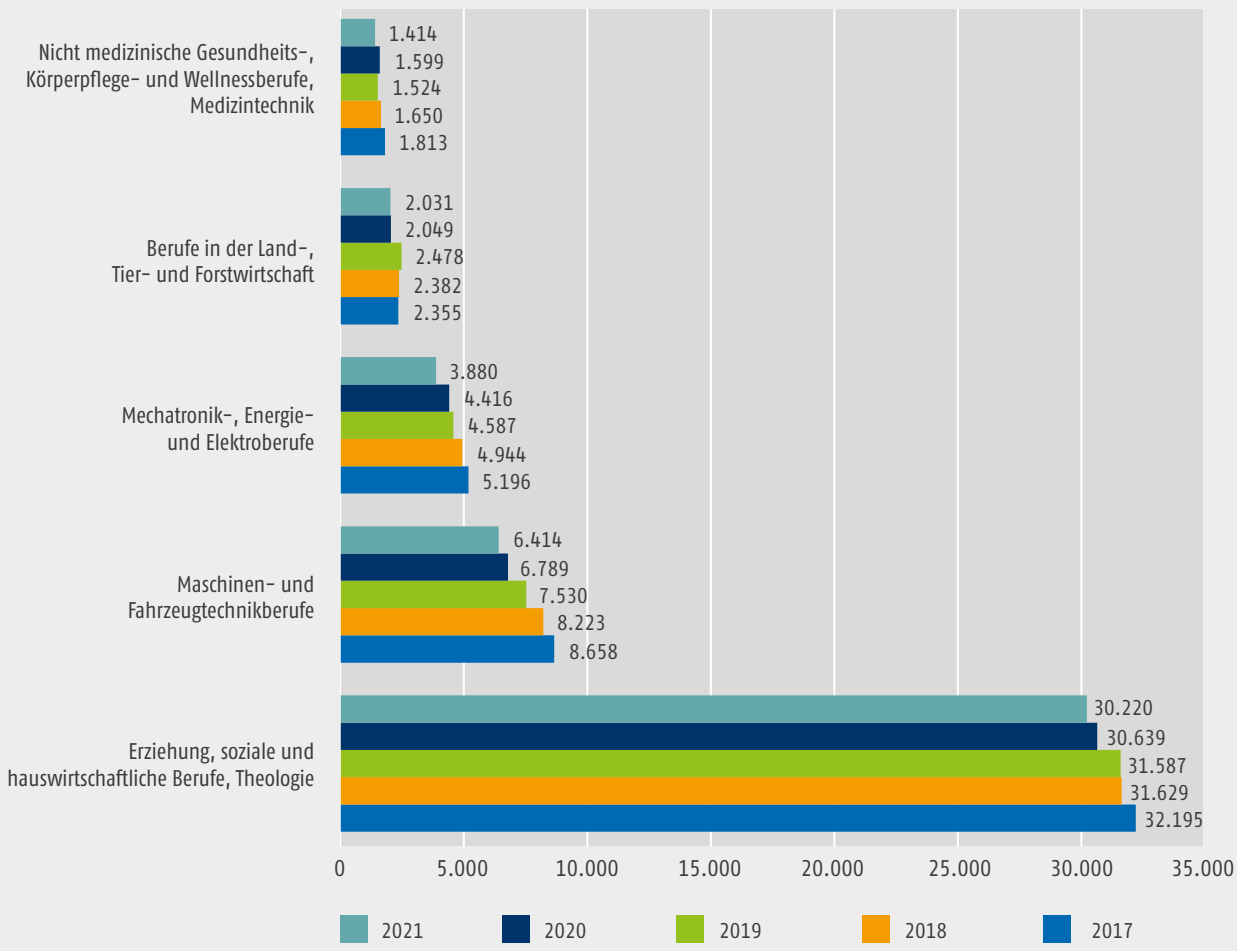
Tabelle B4.3-2: **Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach Berufshauptgruppe, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2021 (Auswahl: die fünf stärksten Berufshauptgruppen)**

Berufshauptgruppe	Absolventen/Absolventinnen		davon aus			
			öffentlichen Schulen		privaten Schulen	
	insgesamt	weiblich (in %)	insgesamt	weiblich (in %)	insgesamt	weiblich (in %)
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	30.220	79,1	14.491	81,6	15.729	76,7
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	6.414	5,4	5.815	5,5	599	4,3
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	3.880	3,2	3.465	3,2	410	3,6
Berufe in der Land-, Tier- und Forstwirtschaft	2.031	14,8	2.031	14,8	0	
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.414	73,5	1.081	73,4	333	72,1

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2021/2022; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

Schaubild B4.3-2: **Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen 2017 bis 2021 in den fünf stärksten Berufshauptgruppen**



Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2; Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2021/2022 (hier: Tabelle 21121-17: ohne Angaben für Saarland und Schleswig-Holstein); Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

„Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“, wie im Vorjahr, am niedrigsten → **Tabelle B4.3-2**.

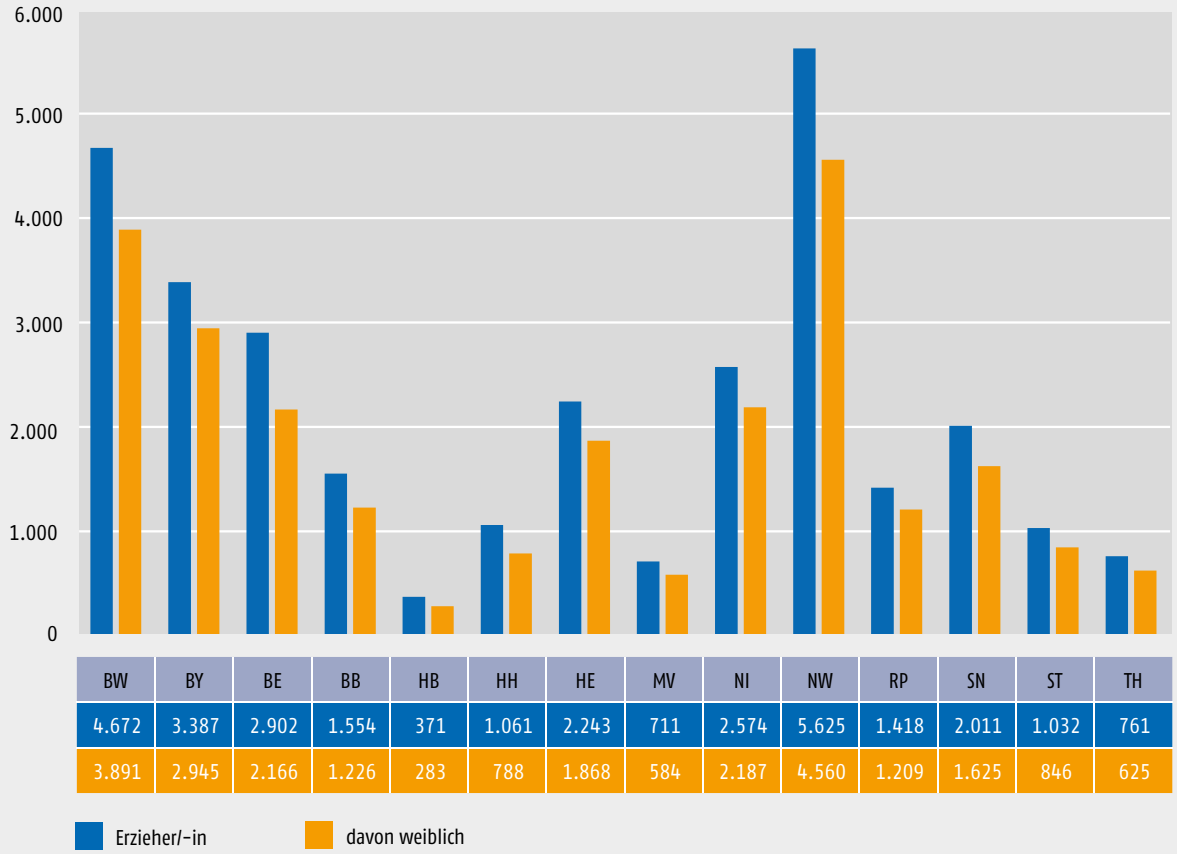
Bachelor Professional im Fachbereich Sozialwesen

Die Weiterbildung an Fachschulen ist auch Dreh- und Angelpunkt, um insbesondere den gestiegenen Fachkräftebedarf in der Frühen Bildung und in der Heilerziehungspflege zu decken (vgl. Weltzien u. a. 2022). Den ordnungspolitischen Rahmen für diese Bildungsgänge bilden die Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 in der jeweils gültigen Fassung)[364] sowie die entsprechenden (Fach-)Schulverordnungen, Schulgesetze und ggf. Richtlinien der einzelnen Bundesländer. Verbindliche Grundlage für die Ausbildungen sind darüber hinaus das „Kompetenzorientierte Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien“ (Sekretariat der Kultusministerkonferenz 2017b) bzw. das „Kompetenzorientierte Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspflegern an Fachschulen“ (Sekretariat der Kultusministerkonferenz 2021a).

Die Weiterbildung beider Bildungsgänge umfasst jeweils mindestens 2.400 Unterrichtsstunden und mindestens 1.200 Stunden schulisch begleitete Praxis in sozialpädagogischen (Erzieher/-in) bzw. heilerziehungspflegerischen (Heilerziehungspfleger/-in) Arbeitsfeldern. Sie dauert in der Vollzeitform i. d. R. drei Jahre und in der

364 Aus Gründen der Lesbarkeit wird im nachfolgenden Text die kürzere Bezeichnung „KMK-RV über Fachschulen“ verwendet.

Schaubild B4.3-3: **Absolventen/Absolventinnen im Beruf „Erzieher/-in“ nach Bundesland und Geschlecht, Abgangsjahrgang 2021**



	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SN	ST	TH
Erzieher/-in	4.672	3.387	2.902	1.554	371	1.061	2.243	711	2.574	5.625	1.418	2.011	1.032	761
davon weiblich	3.891	2.945	2.166	1.226	283	788	1.868	584	2.187	4.560	1.209	1.625	846	625

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2021/2022 (hier: Tabellen 21121-16 bis 21121-18; ohne Angaben für Saarland und Schleswig-Holstein; für drei Bundesländer wurden die Absolventen und Absolventinnen der unterschiedlichen Schularten addiert: BW: Berufsfachschule und Fachschule; BY: Fachakademie und Fachschule; MV: Fachschule und Berufsfachschule)

BIBB-Datenreport 2023

Teilzeitform entsprechend länger. Zwei Organisationsformen stehen für die Ausbildung zur Wahl: Die praxisintegrierte Ausbildung verknüpft fachtheoretische und fachpraktische Ausbildungsphasen über die gesamte Ausbildungsdauer hinweg. Die konsekutive Ausbildung gliedert sich in eine überwiegend fachtheoretische Ausbildungsphase, gefolgt von einer überwiegend praktischen Ausbildungsphase.[365] Das Abschlusszeugnis ist eine Voraussetzung zum Führen der Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannter Erzieher und Staatlich anerkannte Erzieherin“ bzw. „Staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger und Staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerin“ (vgl. Sekretariat der Kultusministerkonferenz 2021b, S. 24/28). Die Bundesländer können vorsehen, dass die Berufsbezeichnung durch den Klammerzusatz „Bachelor Professional in Sozialwesen“ ergänzt wird (vgl. Sekretariat der Kultusministerkonferenz 2021b, S. 7).

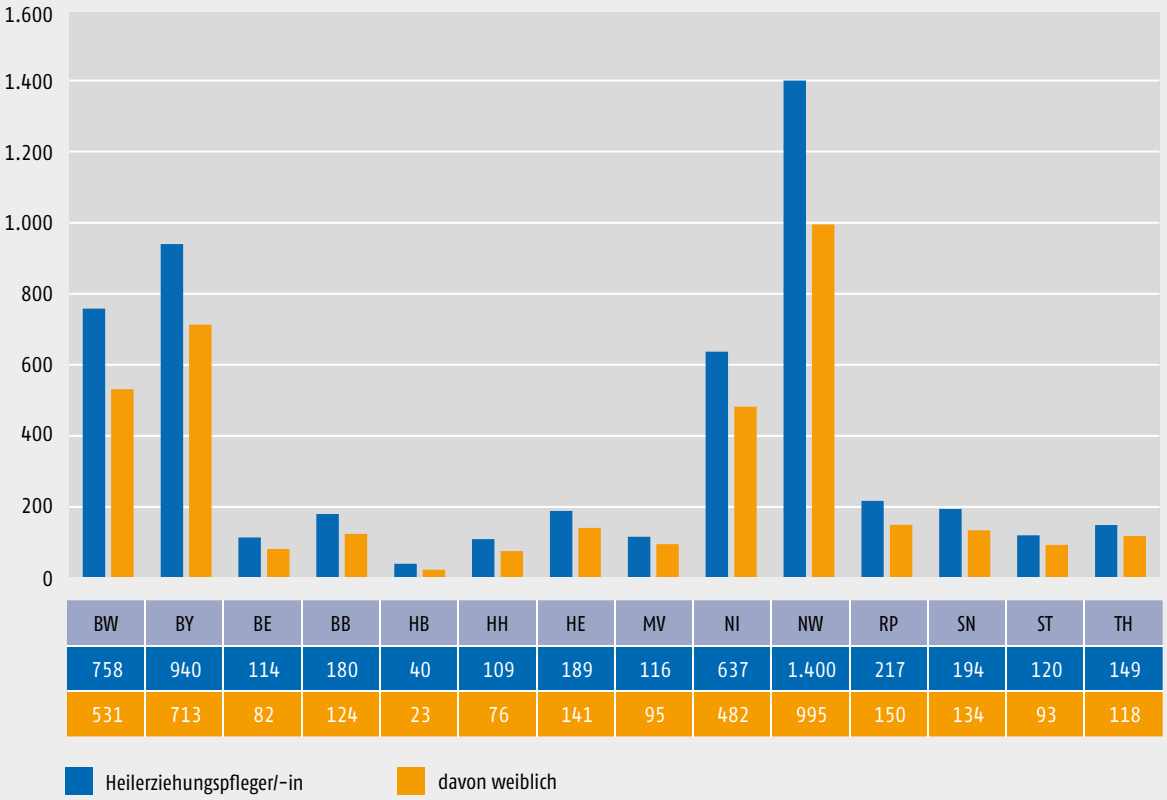
Der Rückgang der Absolvierendenzahlen an Fachschulen zeigt sich auch in den beiden Weiterbildungen „Staatlich anerkannter Erzieher und Staatlich anerkannte Erzieherin“ (-0,6 % zum Vorjahr) bzw. „Staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger und Staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerin“ (-3,5 % zum Vorjahr):

Im Abgangsjahr 2021 beenden insgesamt 30.322 Absolvierenden ihre Weiterbildung als staatlich anerkannte Erzieher/-innen. Der Frauenanteil betrug 81,8 % (Vorjahr: 82,4 %). Im Vergleich zum Vorjahr mit 30.501 Absolvierenden verzeichnete die Weiterbildung ein Minus von 0,6 %.[366] Die Weiterbildung erfolgte primär an Fachschulen, ergänzend aber auch an Fachakademien

365 Informationen zu den Ausbildungsinhalten sind u. a. den jeweiligen Zeugniserläuterungen zu entnehmen, siehe **https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/schulische-berufsausbildung/europass-zeugniserlaeuterungen/downloads-fachschulen.html** (Stand: 19.07.2022).

366 Siehe dazu auch **E** zur Datenbasis

Schaubild B4.3-4: **Absolventen/Absolventinnen im Beruf „Heilerziehungspfleger/-in“ nach Bundesland und Geschlecht, Abgangsjahr 2021**



	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SN	ST	TH
Heilerziehungspfleger/-in	758	940	114	180	40	109	189	116	637	1.400	217	194	120	149
davon weiblich	531	713	82	124	23	76	141	95	482	995	150	134	93	118

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2021/2022 (hier: Tabelle 21121-17; ohne Angaben für Saarland und Schleswig-Holstein)

BIBB-Datenreport 2023

(nur Bayern) und zum Teil auch an Berufsfachschulen (Baden-Württemberg und Mecklenburg-Vorpommern)[367] → **Schaubild B4.3-3**.

In der Fachrichtung Heilerziehungspflege beenden im Abgangsjahr 2021 insgesamt 5.163 Absolvierende als staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger/-innen ihre Weiterbildung. Der Frauenanteil lag etwas niedriger als bei den Erzieherinnen und Erziehern und betrug 72,8 % (Vorjahr: 71,9 %). Im Vergleich zum Vorjahr mit 5.346 Absolvierenden verzeichnete die Weiterbildung ein Minus von 3,5 % → **Schaubild B4.3-4**.

Fördermöglichkeiten beruflicher Weiterbildung

Für die berufliche Weiterbildung an Fachschulen fördert u. a. das Aufstiegs-BAföG (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, kurz AFBG) die Vorbereitung auf Fortbildungsabschlüsse wie Meister/-in, Fachwirt/-in, Techniker/-in, Erzieher/-in oder Betriebswirt/-in.[368] In Bezug auf weitere mögliche finanzielle Förderung sei an dieser Stelle auch auf das Weiterbildungsstipendium (**vgl. Kapitel B3.3.1**) hingewiesen.[369]

(Maria Zöller)

367 Vor diesem Hintergrund ergibt sich die Diskrepanz in den Daten zwischen **Schaubild B4.3-2** bzw. **Tabelle B4.3-2** und **Schaubild B4.3-3**. In den Daten von **Schaubild B4.3-2** bzw. **Tabelle B4.3-2** sind für die Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ nur die Daten der Fachschulen enthalten.

368 Siehe **https://www.aufstiegs-bafoeg.de/aufstiegsbafoeg/de/die-foerderung/was-wird-gefoerdert/was-wird-mit-dem-aufstiegs-bafoeg-gefoerdert.html** (Stand: 29.12.2022)

369 Siehe **https://www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium** (Stand: 29.12.2022)

B 4.4 Fortbildung in der Pflege

Die generalistische Pflegeausbildung erfolgt nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG). Die Umsetzung für Fortbildungen bzw. Weiterbildungen in den Pflegeberufen liegt aufgrund der föderalen Zuständigkeit bei den 16 Bundesländern. Die Fort- und Weiterbildungen innerhalb der Pflegeberufe werden im Unterschied zu den Angeboten der höherqualifizierenden Berufsbildung nach BBiG/HwO und der Fachschulen nicht als Aufstiegsfortbildung bezeichnet.

Über Entwicklungen in der Pflegeausbildung und professionelle Pflege wurde zuletzt im BIBB-Datenreport 2022 berichtet, eine Aktualisierung ist für den Datenreport 2024 geplant.

(Bettina Dauer, Zoé Klein)

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 Umschulungsprüfungsregelungen 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.

Im Jahr 2022 waren eine bundesweit gültige Umschulungsordnung und neun Umschulungsprüfungsregelungen von zuständigen Stellen in Kraft, welche sich nicht auf die Umschulung in einem anerkannten Ausbildungsberuf richten, sondern einen eigenen Umschulungsberuf darstellen.

Tabelle B4.5-1: **Bestandene Umschulungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2012 bis 2021**

Jahr	Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich					
		Industrie und Handel[1]	Handwerk[2]	Öffentlicher Dienst[3]	Landwirtschaft	Freie Berufe[3]	Hauswirtschaft
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
2021	24.777	20.016	2.412	531	120	1.677	24

[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 2022a). Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2023

Tabelle B4.5-2: **Die zehn Berufe/Fachrichtungen mit der höchsten Anzahl bestandener Umschulungsprüfungen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel im Jahr 2021**

Ausbildungs-/Umschulungsberuf – Fachrichtung	Prüfungsteilnahmen			Bestandene Prüfungen			Prüfungserfolgsquote in %
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	4.131	3.198	936	3.804	2.949	852	92,1
Industriekaufmann/Industriekauffrau	1.620	918	705	1.380	792	591	85,2
Fachinformatiker/-in FR Systemintegration (V0 1997)	1.836	111	1.725	1.308	78	1.227	71,2
Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	1.380	1.113	267	1.284	1.035	249	93,0
Fachkraft für Lagerlogistik	1.182	207	975	1.047	189	858	88,6
Fachinformatiker/-in – FR Anwendungsentwicklung (V0 1997)	1.290	159	1.131	927	126	801	71,9
Maschinen- und Anlagenführer/-in	1.023	123	900	909	117	792	88,9
Industriemechaniker/-in	954	51	903	861	48	813	90,3
Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	774	333	441	567	237	330	73,3
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel – FR Großhandel	618	186	435	558	168	390	90,3

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3 (vgl. Statistisches Bundesamt 2022a). 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 2023

Zur Überführung von Umschulungsprüfungsregelungen mehrerer zuständiger Stellen in eine bundesweit gültige Verordnung befand sich 2022 folgende Rechtsverordnung zu Umschulungen des Bundes in der Erarbeitung:

- Geprüfter Qualitätsfachmann/Geprüfte Qualitätsfachfrau Fertigungsprüftechnik.

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 in 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 3.804 bestandenen Umschulungsprüfungen im Jahr 2021 → **Tabelle B4.5-2**. Bei den Freien Berufen verzeichnete der Ausbildungsberuf Steuerfachangestellte/-r mit 1.074 die meisten bestandenen Umschulungsprüfungen im Jahr 2021 und im Öffentlichen Dienst mit 225 bestandenen Umschulungsprüfungen der Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/-r Fachrichtung Kommunalverwaltung. Im Handwerk kam der Ausbildungsberuf Tischler/-in auf 297 bestandene Umschulungsprüfungen im Jahr 2021 (vgl. Statistisches Bundesamt 2022a).

(Verena Schneider, Maren Waechter)

C Schwerpunktthema: Innovationen in der Berufsbildung durch Programme

C 1 Einführung

Die Deutsche Industrienorm (DIN) 69909 definiert ein Programm als eine „Menge von Projekten, die miteinander verknüpft sind, ein gemeinsames übergeordnetes Ziel verfolgen und die spätestens mit der Erreichung der Zielsetzung enden“ (Deutsches Institut für Normung 2013, S. 5). In der Berufsbildungspolitik werden Programme genutzt, um aktuellen Problemlagen zu begegnen, bildungspolitisch gewollte Strukturentwicklungen in der Praxis zu befördern sowie Neuerungen zu stimulieren. Im Hinblick auf die komplexen sozialen Kontexte der Berufsbildung einerseits und die weitreichenden dynamischen Transformationen in Gesellschaft und Arbeitswelt andererseits gewinnen Programme als flexible Instrumente, die Veränderungen anstoßen und regionale bzw. branchenorientierte Innovations- und Anpassungsprozesse unterstützen können, an Relevanz. Gemeinsam ist ihnen, dass durch die gezielte finanzielle Förderung von Projekten die Nachfrage nach Maßnahmen erhöht werden soll, die zwar durchaus als notwendig erachtet, aber nicht per se automatisch umgesetzt werden (vgl. Bormann 2011). Programme, die als Initiativen, Wettbewerbe oder Förderschwerpunkte gestaltet werden, sind inzwischen längst keine Randerscheinung der Bildungspolitik mehr, sondern rücken zunehmend in deren Zentrum. Der Blick auf die Programme gibt somit Auskunft darüber, welche Herausforderungen und welche Innovationsbedarfe in der Berufsbildung als wichtig und vordringlich gewertet werden.

In Kapitel C des Datenreports werden Programme, die innovierend in der Berufsbildung wirken sollen, mit ihren Zielen, Spezifika und Ergebnissen vorgestellt. Einleitend hierzu wird im Folgenden das Verständnis von Programmen im Kontext der Berufsbildung dargelegt und deren Funktion sowie Potenziale für Politik, Praxis und Wissenschaft reflektiert.

Themen im Kontext des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels

Das Spektrum der adressierten Themen in den Programmen ist breit: Der steigende Fachkräftebedarf in vielen Branchen, die Lösungen für Passungs- und Matchingprobleme zwischen Unternehmen und Auszubildenden, globale Themen wie der sozial-ökologische und digitale Wandel in der Ausbildung sowie die Internationalisierung stehen auf der Agenda. In den letzten beiden Dekaden wurden vor allem Themen der beruflichen Erstausbildung und Berufsorientierung berücksichtigt, in jüngster Zeit zielen Programme jedoch auch zunehmend auf Innovationen in der beruflichen Weiterbildung. Die Entwicklungen im bildungspolitischen Diskurs spiegeln sich in Förderschwerpunkten und sind an politische Initiativen gekoppelt. So werden bspw. der BMBF-Innovationswettbewerb INVITE (**vgl. Kapitel C3.3.3**) sowie die vom BMAS geförderten Weiterbildungsverbünde (**vgl. Kapitel C3.2.2**) als Beiträge zur Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) gewertet, mit denen die Digitalisierung und regionale Vernetzung – als zentrale Ziele der NWS – gezielt gefördert werden (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung/Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2021).

Eine weitere relevante Entwicklung findet sich in der Ausrichtung der Programme. Nachdem diese vielfach den Fokus auf quantitative Aspekte vor allem auf dem Ausbildungsplatzmarkt gelegt hatten, gewinnen qualitative Fragen der Gestaltung der Berufsbildung zunehmend an Bedeutung. Herausragendes Beispiel hierfür ist der BMBF-Innovationswettbewerb InnoVET (**vgl. Kapitel C3.3.2**). Die dort geförderten Projekte sollen Wege aufzeigen, Exzellenz und neue Entwicklungsperspektiven in der Berufsbildung zu erarbeiten, um so die Attraktivität des Berufsbildungsbereichs zu steigern. InnoVET ist Teil der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung des BMBF.

Programme sind i. d. R. mittel- bis langfristig angelegt, um bildungspolitische Themen nicht nur punktuell, sondern breit gefächert adressieren zu können. Der Modellversuchsförderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ (**vgl. Kapitel C3.3.1**) bspw. bietet schon seit den Neunzigerjahren eine Plattform für die Wissenschaft-Praxis-Kooperation, auf der eine Vielzahl an Innovationen für eine Integration von Nachhaltigkeit in die Berufsausbildung entwickelt und erprobt wurden. Auf dieser Grundlage zeitigten die Ergebnisse der jeweiligen Förderlinien nicht nur Impulse, sondern zudem relevante Beiträge zur Ausarbeitung und Umsetzung der erweiterten Standardberufsbildposition für den Bereich „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“, die im Oktober 2021 in Kraft gesetzt wurde.

Einige Programme sind darüber hinaus auf langfristige Prozesse ausgerichtet, um Anforderungen in einem sich dynamisch wandelnden Umfeld weiterentwickeln und immer wieder neu ausrichten zu können. So hat das Berufsorientierungsprogramm (BOP) (**vgl. Kapitel C3.1.1**) über viele Jahre einen Fundus an beruflichen Orientierungsmöglichkeiten für Schülerinnen und Schüler geschaffen und ist – mittlerweile eingebettet in der Initiative Bildungsketten – Gegenstand eines stetigen Austausches zwischen Bund und Ländern.

Programme als Transmitter zwischen Bildungspolitik und Praxis

Programme sind Transmitter zwischen Bildungspolitik und -praxis und koppeln bildungspolitische Ziele mit der Umsetzung von beruflicher Bildung in Betrieben, Bildungseinrichtungen und regionalen Zusammenhängen. Je nach Größe können sie als Steuerungsinstrument dienen, indem sie hinreichend (finanzielle) Anreize setzen, um gewünschte Veränderungen in der Praxis zu erwirken. Programme können dabei rechtlichen Regelungen vorausgehen, etwa indem durch Modellversuche neue Konzepte entwickelt und erprobt werden. Sie können auch gesetzliche Neuerungen begleiten, ergänzen oder zu deren Umsetzung beitragen, wie etwa bei den Berufsorientierungsprogrammen. Zudem können sie anstelle von Regulierungen aufgelegt werden. JOBSTARTER (**vgl. Kapitel C3.2.1**) als eines der zentralen Vorhaben des BMBF wäre ohne die kritischen Diskussionen darüber, wie dem erheblichen Ausbildungsplatzmangel in den 2000er-Jahren begegnet werden kann, nicht denkbar gewesen. In den vergangenen 16 Jahren hat das Programm JOBSTARTER dann einen Rahmen geboten, in dem Ausbildungsstrukturen, regionale und branchenbezogene Ansatzpunkte und zielgruppenspezifische Produkte in immer neuen Förderrunden entwickelt und erprobt werden konnten.

Die Transmission geschieht aber auch umgekehrt und ermöglicht ein Bottom-up-Herangehen, sodass Anforderungen und Erfahrungen aus der praktischen Umsetzung in die politische Gestaltung einfließen können. Denn durch die Nachfrage und Arbeit im Rahmen der Projekte werden bildungspolitische Leitvorstellungen in der Praxis auf ihre Relevanz geprüft und operationalisiert. Im Ergebnis kann es durchaus vorkommen, dass die Vorstellungen der Politik den Bedingungen in der Praxis angepasst werden oder weitere Anforderungen auf praktischer Ebene überhaupt erst deutlich werden, wie das Beispiel der Teilzeitberufsausbildung (TZBA) zeigt. Diese wurde erstmals durch die BBiG-Novelle von 2005 mit dem Ziel eingeführt, jungen Menschen mit Familienverantwortung die Teilnahme an der dualen Berufsausbildung zu ermöglichen; doch es wurde schnell klar: Ohne „Kümmerer“ und regionale Motoren kann sich diese Ausbildungsform nicht durchsetzen. Erst mithilfe von Initiativen der Fachstelle *überaus* und Projekten von JOBSTARTER konnte die TZBA in der Praxis der Betriebe erprobt und bei regionalen Akteuren verankert werden.

Mit Programmen kann Politik auch punktuell auf Probleme in der Praxis reagieren, die möglicherweise kein dauerhaftes Handeln erfordern. In den 1990er-Jahren gab es bspw. eine Reihe von Initiativen in der Berufsbildung, die nur für die damals neuen Bundesländer aufgelegt wurden – RegioKom oder das Ausbildungsplatzentwickler-Programm-Ost seien hier beispielhaft genannt. Diese Situation hat sich grundlegend geändert. Regionale Disparitäten gibt es zwar nach wie vor, aber sie werden heute in vielfältiger Weise und abhängig von den spezifischen regionalen Bedarfen und Herausforderungen aufgegriffen.

Nicht zuletzt ist die Ordnungsarbeit eng mit Programmen verbunden. Ergebnisse aus Fördermaßnahmen fließen zum einen in die Ausarbeitung von Ausbildungsordnungen oder übergreifenden Regelwerken ein. Zum anderen dienen Programme dazu, Neuerungen von der Ordnungsarbeit in die Praxis zu transportieren. Über die komplexen Prozesse des wechselseitigen Transfers zwischen Programm- und Ordnungsarbeit sowie die daraus resultierende zentrale Bedeutung der Kooperation zwischen den beiden Bereichen gibt **Kapitel C2.2** Auskunft.

Programme im Kontext von Innovationen

Programme können als Innovationsvehikel genutzt werden, die politisch aufgesetzt werden, um die Berufsbildungspraxis auf die dynamischen Veränderungen in Arbeit, Bildung und Gesellschaft einzustellen. Strategisch können Programme in unterschiedlichen Phasen von innovativen Prozessen aufgelegt werden. Nach Howaldt/Kopp/Schwarz (2014) müssen bei sozialen Innovationen Inventionen und Nachahmungen unterschieden werden. Inventionen sind Neuerungen, die in einem begrenzten sozialen Kontext punktuell entwickelt werden. Erst über vielfältige Nachahmungsprozesse in anderen, vergleichbaren Zusammenhängen, die durch kritische Auseinandersetzung, Adaptionen und Modifikationen gekennzeichnet sind, diffundieren die Inventionen als soziale Innovationen in die Bildungspraxis und können dort etabliert werden. Programme können also dazu dienen, Räume für Inventionen zu schaffen, d.h. ergebnisoffene Suchprozesse zu starten, in denen neuartige Lösungen für die identifizierten Probleme erarbeitet werden sollen. Zumeist sind solche Förderungen wie Modellversuche vom Volumen eher klein, haben eine geringere Reichweite und sind stärker auf die Kooperation von Bildungspraxis und Wissenschaft ausgerichtet. Es gibt in dieser Kategorie jedoch auch größere Programme, wie etwa InnoVET oder INVITE. Beide Programme beinhalten Pro-

jekte als Entwicklungswerkstätten, in denen neue Ideen erprobt, wissenschaftliche Erkenntnisse angewendet und im Idealfall innovative Konzepte in der Praxis eingeführt werden. Beispiele hierfür finden sich in **Kapitel C3.3**.

Programme sind i. d. R. auf den Transfer ausgerichtet und sollen die o. g. Nachahmungsprozesse anstoßen, mit denen Neuerungen in der Berufsbildung breiter in die Praxis hineingetragen werden. In **Kapitel C3.2** werden deshalb Programme vorgestellt, mit denen differenzierte Strukturen entwickelt werden, um definierte Zielgruppen zu adressieren und passgenaue Angebote einzuführen bzw. weiterzuentwickeln. Dabei stellen sich Fragen danach, wie die gewünschte Entwicklung erreicht werden kann und welche Wege bzw. welche Vorgehensweisen zu den angestrebten Zielen führen. In der Umsetzung bedeutet dies zumeist, an die regionalen oder thematischen Bedingungen angepasste Strategien zu ermöglichen, mit denen die Aktivitäten langfristig etabliert werden können. Programme werden außerdem als Ergänzung bestehender (Regel-)Förderungen aufgesetzt, um so in etablierten Zusammenhängen gezielt Modernisierungen voranzutreiben, wie dies im Sonderprogramm Digitalisierung der Überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS) geschieht (**vgl. Kapitel C3.2.3**).

Weitere Programme zielen, wie in **Kapitel C3.1** gezeigt wird, auf eine Umsetzung in der Fläche, die Weiterentwicklung oder längerfristige Sicherung von bereits bewährten Maßnahmen und Konzepten in die Bildungspraxis. Die Herausforderung dieser Programme besteht darin, den Schritt von der Innovation zur Etablierung zu vollziehen und hierfür ggf. erforderliche Erweiterungen oder Anpassungen zu realisieren. Dazu gilt es, insbesondere längerfristige Kooperationen aufzubauen und (Infra-)Strukturen in der Berufsbildungspraxis zu sichern, damit die Angebote von Akteuren wahrgenommen werden. Gegenstand der Förderung sind hier zumeist konkrete Maßnahmenkosten oder die Unterstützung von Netzwerken, wie sie bspw. im Programm Qualifizierungsinitiative Digitaler Wandel – Q 4.0 zur Qualifizierung von betrieblichem Ausbildungspersonal (**vgl. Kapitel C3.1.3**) genutzt werden.

Wissenschaft und Transfer

Programme im Bereich der Berufsbildung dienen zwar vornehmlich der Praxis, zeigen aber gleichzeitig vielfältige Bezüge zum Wissenschaftsbetrieb auf. Mittlerweile gibt es kaum noch Programme ohne wissenschaftliche Beteiligung, die wiederum Praxisfelder für die Forschung eröffnen. Wie in den Vorstellungen der einzelnen Programme deutlich wird, sind wissenschaftliche Begleitung und Evaluation darin feste, nicht mehr wegzudenkende Bestandteile . Die Zusammenhänge zwischen Programmen und Forschung reichen von der unmittelbaren Mitarbeit von Wissenschaft als Projektpartner über die externe wissenschaftliche Begleitung und damit verbundenen Evaluationen bis dahin, dass Programme selbst Gegenstand der Forschung sind. Nach Sloane (2007) können der Charakter und das Ziel der Zusammenarbeit durch die Nähe bzw. Distanz von Praxis und Forschung bestimmt werden. Intervenierende Forschung findet sich zumeist dann, wenn Inventionen intendiert werden – hier arbeiten Praktiker/-innen und Wissenschaftler/-innen eng bei der Entwicklung und Erprobung von Neuerungen zusammen. So hat das Programm ASCOT Plus das Ziel, wissenschaftliche Erkenntnisse zu Kompetenzorientierung und -messung für die Praxis nutzbar zu machen (**vgl. Kapitel C3.3.4**). Responsive Forschung ermöglicht es, im Dialog von Wissenschaft und Praxis Ergebnisse und Erkenntnisse in ihren Kontext einzuordnen und auf ihre Wirksamkeit hin zu prüfen. Distanzierter dagegen sind summative Evaluationen, die Erfolg und Verbreitung der geförderten Projekte erheben. Aktuelle Programme nutzen die gesamte Vielfalt der Bezüge zu Wissenschaft und Forschung, wie die Beiträge in **Kapitel C2.1** zeigen.

Wenig ausgeprägt dagegen sind bislang Evaluationen, die unmittelbar auf das Transferpotenzial von Programmen zielen. Dies gilt sowohl für die Gestaltung von systematischen Umsetzungsprogrammen, wie sie u. a. durch Roadmaps im Rahmen europäischer Förderungen etabliert sind, als auch dafür, wie erfolgreiche Maßnahmen rechtlich verankert werden können, bspw. durch gesetzliche Anpassungen. Bildungspolitisch wird vielmehr häufig darauf gesetzt, sog. Leuchtturmprojekte zu installieren, die als gute Beispiele Ausstrahlung für die Bildungspraxis entfalten sollen. Bei der Darstellung der ausgewählten Programme wird allerdings deutlich, dass viel Überzeugungsarbeit und konkrete Umsetzungshilfen für die Praxis notwendig sind, um über gute Beispiele die kontinuierliche Weiterentwicklung von wichtigen gesellschaftlichen und bildungspolitischen Anliegen in der Berufsbildung sicherzustellen – dies gilt selbst dann, wenn die Leuchtturmprojekte in Umsetzung eines gesetzlichen Rahmens oder Verordnungen entwickelt werden. Ein wesentlicher Teil der Programmarbeit, der bereits in der Konzeption mitbedacht werden muss, ist deshalb die Ausarbeitung von Transferstrategien zur Verstetigung und Verbreitung der Ergebnisse.

Transfer hat in diesem Zusammenhang sehr viele Facetten, wobei die Praxis zeigt, dass die Öffentlichkeitsarbeit hierbei eine zentrale Rolle spielt. Sie ist vielfach die hauptsächliche Maßnahme des Transferprozesses. Somit sind Programme gefordert, Konzepte für eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit – auch in eigener Sache – zu realisieren. Ergebnisse wollen dokumentiert, adressatengerecht aufbereitet und über vielfältige Kanäle disseminiert werden. Die Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit belaufen sich auf die gesamte Zeitspanne der Programme; häufig

wird der Anspruch erhoben, im Prozess der Umsetzung die erzielten Erkenntnisse und Zwischenergebnisse in Politik, Wissenschaft und Praxis zur Diskussion zu stellen. Mit den Mitteln und Formaten der Öffentlichkeitsarbeit, wie sie Publikationen, Workshops, Veranstaltungen und Onlinekommunikation bieten, verfügen Programme über vielfältige Möglichkeiten für Erfahrungsaustausch und Feedback. Gerade die kritischen Reflexionen aus Wissenschaft und Praxis geben wichtige Hinweise für die Transferpotenziale der Projekte und werden deshalb organisiert und inhaltlich nutzbar gemacht.

Management und Qualität in Programmen

Eine wesentliche Voraussetzung für ein erfolgreiches Programm ist ein administrativ und fachlich kompetentes Management. Die Gestaltung der inhaltlichen Prozesse ebenso wie die rechtliche Absicherung der Förderungen sind gleichermaßen und untrennbar Gegenstand qualitätsgesicherter Programmarbeit. Eine wesentliche Aufgabe in diesem Zusammenhang ist es, die internen und externen Austauschprozesse sicherzustellen. Denn die Projektbeteiligten in den Programmen bilden eine Community of Practice, die durch wechselseitigen Austausch und gemeinsame Entwicklungsprozesse wesentliche Ergebnisse jenseits der einzelnen Vorhaben erzielen kann. Ebenso ist die Unterstützung im berufsbildungspolitischen Raum eine wichtige Aufgabe für das Programmmanagement. Welche Inhalte durch die Förderungen jeweils bearbeitet werden sollen, ist Teil politischer Aushandlungen. Darüber hinaus gilt in der Berufsbildung das Konsensprinzip, sodass es für die Akzeptanz der Programme ratsam ist, die Sozialpartner in die Prozesse der Umsetzung einzubinden, vorzugsweise durch Beiräte oder ähnliche Gremien. Ein tieferes Verständnis der Inhalte und deren bildungspolitische Implikationen gehören deshalb zur Fachlichkeit des Managements von Programmen ebenso wie die Fähigkeit, Beteiligungsprozesse zu gestalten, in denen die unterschiedlichen Akteure und Perspektiven in der Berufsbildung zum Ausdruck kommen.

Die Umsetzung der Programme erfolgt meistens im Rahmen des Zuwendungsrechts. Deren Administration umfasst das Know-how über rechtlich sichere Verfahren und Prozesse und bietet Projektumsetzenden, Bewilligungsgebern und Mittelgebern ein strukturiertes Vergabe- und Kontrollsystem. Die in diesem Schwerpunktkapitel vorgestellten Programme haben eine bundespolitische Ausrichtung und werden in der Hauptsache vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Ein weiterer Fördermittelgeber ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie in einigen Fällen der Europäische Sozialfonds (ESF), dessen Agenda die Maßnahmen in den europäischen Kontext setzt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Programme ein wichtiges bildungspolitisches Instrument bilden, um Innovationspotenziale in der beruflichen Bildung zu erkunden und deren Weiterentwicklung in der Praxis zu unterstützen. Bildungspolitische Regulierungen oder Regelförderungen können sie jedoch nicht ersetzen. Vielmehr zeigt sich, dass abhängig von den jeweiligen Zielen sorgsam geprüft werden muss, welche Art der Programmgestaltung sinnvoll ist. So bietet die Vielfalt an Programmen die Chance, bedarfsgerecht Exzellenz in der Berufsbildung zu fördern, worauf im Fazit zum Ende des Kapitels C eingegangen wird.

(Katharina Kanschat, Barbara Hemkes)

C 2 Programme im Zusammenspiel von Politik, Praxis und Wissenschaft

C 2.1 Förderprogramme als Instrument der vorausschauenden Gestaltung von Berufsbildungspraxis

Bildungspolitische bzw. berufsbildungspolitische (Förder-)Programme zielen auf die systematische und kollaborative Entwicklung exemplarischer Innovationen in der Berufsbildungspraxis, die praxisnah und nachhaltig bildungspolitisch priorisierte, komplexe Probleme adressieren. Diese Vorstellung von Förderprogrammen nimmt Motive aus dem aktuellen, weiter unten skizzierten paradigmatisch-methodologischen Diskurs um gestaltungsorientierte Berufsbildungsforschung auf, ohne damit jedoch behaupten zu wollen, dass jedes Förderprogramm den dort aufgestellten, zum Teil noch unscharfen Ansprüchen gerecht werden will oder gar gerecht wird. Die Berufsbildung unterliegt einem stetigen Veränderungsdruck. Dieser lässt sich auf disruptive Entwicklungen („fast burning“) zurückführen, etwa die Coronapandemie, die europäische Flüchtlingskrise oder den Krieg in der Ukraine. Sie werden überlagert von kontinuierlichen Veränderungen („slow burning“), die sich in der Berufsbildung unter der Bezeichnung „3D“ (Demografischer Wandel, Digitalisierung, Dekarbonisierung) zusammenfassen lassen. Während die Bewältigung disruptiver Krisen ein Krisenmanagement auf den Plan ruft, erfordert die Bearbeitung schleichender Veränderungen einen Adaptionsprozess, der in der Literatur als adaptives Management bezeichnet wird (vgl. Anders u. a. 2022). Disruptive und kontinuierliche Veränderungen führen in Prozessen sozialer Aushandlungen und der (An-)Erkennung von Handlungsnotwendigkeiten zu politisch priorisierten Problemen. Politische Prioritätensetzungen können parteipolitisch motiviert sein. Sie können aber auch Ergebnis einer – im Sinne des adaptiven Managements – kollaborativen Früherkennung sein.

Im Regelfall sind die priorisierten Probleme komplex, d. h. vor allem mit unscharfen Zielsetzungen und noch unklaren Lösungsperspektiven verbunden. Dies verhindert, dass die Bildungsadministration selbst die Problemlösung „vollzieht“. Vielmehr wird ein ausgedehnter Prozess in Gang gesetzt, der im Idealfall eine Reihe von synergetisch wirkenden Projekten – und eben nicht ein einzelnes Projekt – aufgleist. Die politische Priorisierung legitimiert eine zumindest teilweise öffentliche Finanzierung, die den Grundsätzen öffentlicher Haushalte, vor allem der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit sowie der Transparenz, genügen muss. In der Praxis von Förderprogrammen wird dies oft als mühsamer administrativer Prozess der Mittelverwendung erlebt. Aus Sicht der Wissenschaft wird eine spezifische Form der öffentlichen Alimentierung begründet, die gelegentlich Gegenstand von Kritik war. Eine simple Kritik der Figur „Wes Brot ich ess, des Lied ich sing“ verkennt die Rolle von Wissenschaft in Förderprogrammen jedoch.

Innovationen und Veränderungen der Berufsbildungspraxis durch Programme

Förderprogramme intendieren in Projekten Veränderungen. Sie zielen in zeitlich begrenzten sozialen Feldern auf Innovationen der Praxis ab. Wissenschaftlich grenzen sie sich damit von einem spezifischen Typ empirischer Forschung ab, der vor allem die – meist nomologische – Erhellung bereits gegebener Praxis zum Ziel hat. Förderprogramme streben – wie es sich sprachlich im ersten Nomen des Kompositums „Modellversuch“ niederschlägt – Modelle an, die nicht Abbild bestehender, sondern Vorbild zukünftiger Realität sind. Die Innovation wird exemplarisch verstanden, d. h. erhebt Geltungsansprüche, die über den Einzelfall hinausgehen. Dabei kann es jedoch nicht um universelle Gültigkeit gehen, sondern um eine mittlere Reichweite. Dies setzt über den Einzelfall hinausgehende Erkenntnisse zur Gestaltung voraus, die Gültigkeit für einen spezifischen Kontext erheben. Eng damit verbunden ist die Gestaltung des Transfers, der viele Facetten hat. Dabei sticht die Verstetigung, also die Veränderungen im Projektfeld über die Projektlaufzeit hinaus, und die Breitenwirkung, also die Implementation in weitere Praxisfelder, hervor. Die Gestaltung des Transfers ist konstitutiver Teil der Arbeit in Förderprogrammen und sollte in Projekten einen durchgehenden Workstream begründen.

Förderprogramme zielen final auf die Veränderung der Prozesse beruflichen Lernens, also des didaktischen Feldes. Sie setzen jedoch nicht selten an einer Änderung der dieses didaktische Feld beeinflussenden Rahmenbedingungen an, bspw. der Qualifizierung des Bildungspersonals. Dabei sind zwei Dinge in Rechnung zu stellen (vgl. Wilbers 2022). Erstens sind didaktische Felder (Mikroebene) eingebettet in Institutionen (Mesoebene) und gesellschaftliche Teilsysteme (Makroebene). Zweitens ist spezifisch – oder gar konstitutiv – für Berufsbildung, dass alle drei Ebenen durch das Prinzip der Konnektivität geprägt sind. Für den spezifischen Fall der Ausbildung im dualen System nach BBiG/HwO ist dies die Lernortkooperation, die sich auf die Konnektivität der didaktischen Felder (Mikroebene) in den Institutionen Betrieb, ggf. überbetriebliche Bildungsstätte und Berufsschule (Mesoebene), die jeweils Teil des Bildungs- oder des Wirtschaftssystems (Makroebene) sind, bezieht.

In der Geschichte von Förderprogrammen führte dies zu den Konzepten der Wirtschaftsmodellversuche (Betrieb) und der – länderübergreifend angelegten – Schulmodellversuche (Schule). Letztere wurden von 1998 bis 2007 unter dem Dach der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) durchgeführt (vgl. Sloane/Fischer 2018). Die BLK war eine Nachfolgeorganisation von für die Bildung in Deutschland folgenreicher Institutionen, nämlich des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen und des Deutschen Bildungsrates. Infolge der Föderalismusreform 2006 wurde die BLK aufgelöst und deren Aufgaben wurden – nur in Teilen – von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) übernommen. Als Kollateralschaden der Föderalismusreform wurde sowohl das Format für die Abstimmung der Schulmodellversuche der einzelnen Länder als auch das Format für die gelegentlich erfolgte Abstimmung mit Wirtschaftsmodellversuchen – etwa im Zuge sog. Zwillingsmodellversuche – aufgegeben. Bis heute ist es danach nicht mehr gelungen, Förderstrukturen aufzusetzen, die praxisnahe und nachhaltige Problemlösungen für die Berufsbildungspraxis adressieren und – dabei – dem Prinzip der Konnektivität gerecht werden.

Systematische Entwicklung durch Kollaborationen

Aus wissenschaftlicher Sicht zielt Forschung in Förderprogrammen auf authentische Praxis (in vivo). Sie grenzt sich damit von Laborforschung ab und benötigt für die Wissenschaft die Kollaboration mit Partnerinnen und Partnern aus bzw. in der Berufsbildungspraxis. Förderprogramme unterstützen nicht ein einfaches Trial-and-Error. Mit ihnen ist der Anspruch verbunden, am Stand der Wissenschaft und Praxis anzusetzen, auf dieser Grundlage Innovationen zu entwerfen, diese kollaborativ zu explorieren, exemplarisch umzusetzen und auf der Basis empirischer Daten zu evaluieren und zu revidieren – in einem zyklisch-iterativen Vorgehen. Bildlich gesprochen geht es von Taten zu Daten. Forschungsmethodisch betrachtet werden Förderprogramme bezüglich der Datentypen bzw. der Forschungsmethoden regelmäßig breit entworfen. Förderprogramme werden häufig als Kollaboration von Wissenschaft und Praxis angelegt, bei der der Wissenschaft – im Zuge der sog. wissenschaftlichen Begleitung – typische Aufgaben zufallen, etwa das Einspeisen des nationalen und internationalen Forschungsstandes, die Beratung, die Strukturierung, die Reflexion und die Evaluation. In dem so aufgespannten sozialen Feld kommen Personen zusammen, die unterschiedlichen Referenzsystemen (Scientific Community vs. Praxisgemeinschaft) verpflichtet sind, welche als reflexive Subjekte begriffen werden (vgl. Sloane 1985; 2005).

Am Beispiel des Zugangs zum authentischen Praxisfeld und der gemeinsamen systematischen Entwicklung wurde bereits die Kollaboration deutlich. Dies sind Beispiele einer Kollaboration, die gelegentlich als „Wissenschaft-Praxis-Kommunikation“ (Sloane 1985; Euler 1994) bezeichnet wird. Diese Wissenschaft-Praxis-Kommunikation ist ein anspruchsvolles Unterfangen, das umfangreicher Arbeiten im erwähnten Aufgabenspektrum bedarf. Sie ist förderpolitisch vor allem ein Hebel zur Sicherung der Systematik von Programmen – ein „Rationalitätsgewinn von Praxis“ (Sloane 2005, S. 331). Die so verstandene Systematik beeinflusst unmittelbar die Effizienz und Effektivität von Programmen. Allerdings erweist sich der anspruchsvolle Begriff der Wissenschaft-Praxis-Kommunikation in der Förderpraxis als Wärmemetapher und wird immer wieder unscharf und antragslyrisch gebraucht.

Die Wissenschaft-Praxis-Kommunikation ist in Förderprogrammen ein wichtiger Fall der Kollaboration, aber letztlich ein Spezialfall. Kollaboration ergibt sich in Förderprogrammen auf den verschiedenen Ebenen des sozialen Systems (Mikro-, Meso- und Makroebene) mit sehr verschiedenen Partnerinnen und Partnern in unterschiedlichen Phasen der Erarbeitung von Lösungsperspektiven für Probleme: Von der Früherkennung und der Bildung politischer Prioritäten, der Ausschreibung, der Evaluation von Anträgen, der Bearbeitung des „eigentlichen“ Förderprogramms – hier auch zwischen den verschiedenen Projekten und den koordinierenden Instanzen – bis hin zur Entscheidung über politische Konsequenzen des Programms. Die Kollaboration spiegelt Spezifika der Berufsbildung wider; vor allem das Prinzip der Konnektivität und der damit verbundenen Kollaborationsprozesse, aber auch das Prinzip der gemischten Steuerung – und damit insbesondere die starke Rolle der Korporationen, etwa der Sozialpartner, und den kooperativen Föderalismus. Derartige Formen der durchgängigen Kollaboration sind konstitutiv für Prozesse adaptiven Managements (vgl. Anders u. a. 2022).

Diese für Förderprogramme konzeptionell angelegte durchgängige Form der Kollaboration grenzt sich von Formen datengestützter Steuerung und Evidenzbasierung ab, die sich in Folge des OECD-Konzepts „Evidence in Education“ (2007) entwickelt haben und nur gelegentlich Gegenstand von Kritik sind (vgl. Herzog 2016). In diesem Konzept der Evidenzbasierung wird bezüglich der Gestaltung von Bildungspraxis – gerade auf der institutionellen Ebene – bildlich gesprochen der Weg von „Daten zu Taten“ – so der Titel einer Werkstatt zur datengestützten Schulentwicklung der Robert-Bosch-Stiftung – gesucht. Häufig fehlt es hier „an einer sinnstiftenden Verbindung zwischen Daten auf der einen Seite und zielgerichteten Entwicklungsprozessen auf der anderen Seite“ (Diedrich/Klein 2022, S. 109).

Programme versprechen praxisnahe und nachhaltige Problemlösungen

Praxisnahe und nachhaltige Problemlösungen sind das Versprechen von Förderprogrammen. Dazu tragen eine Vielzahl von Faktoren bei, die auf die konzeptionelle Anlage von Förderprogrammen zurückzuführen sind. Die Früherkennung erfolgt im Idealfall kollaborativ und führt zu einem, wenn auch grob umrissenen, gemeinsam ausgehandelten Problemraum. Die anvisierten Probleme genießen politische Priorität. Programme zeigen, dass nicht nur darüber geredet, sondern etwas getan wird, d. h., Verantwortung übernommen wird. Die eingesetzten Mittel drängen politisch über die Rechtfertigungsnotwendigkeiten zu Fragen der politischen Verwertbarkeit und Verwertung der Ergebnisse. Die Lösungsskizzen – dokumentiert bspw. in Projektanträgen – sind Gegenstand gemeinsamer Bewertungen. Projektierte Lösungen werden effizient in dem Sinne entwickelt, dass sie nicht Ergebnis eines einfachen Trial-and-Error sind, sondern am Erkenntnisstand ansetzen, ihn systematisch weiterentwickeln und Synergien nutzen. Praxis soll sich so nicht nur „urwüchsig“ entwickeln, sondern systematisch vorausdenkend gestaltet werden. Lösungen müssen sich in der Praxis beweisen und werden mehrperspektivisch entwickelt und vor allem evaluiert. Sie haben vorbildende Funktion. Forschende sind nur für eine begrenzte Zeit im Feld tätig. Fragen der Verstetigung – etwa über die Konstruktion von Geschäftsmodellen – und der Breitenwirkung – etwa über Transferpläne – sind Teil von Förderprogrammen.

Das Versprechen der Praxisnähe und Nachhaltigkeit stellt sich nicht automatisch ein. Die Anlage, die Prozesse, das Monitoring und die Folgenabschätzungen von Förderprogrammen sollten ständig – auch mit Blick auf wechselnde Umweltbedingungen – optimiert werden, was neue Formen der Begleitung, etwa die trilaterale Begleitforschung (TBF) im InnoVET-Programm (**vgl. Kapitel C3.3.2**) erforderlich macht.

Methodologisch-paradigmatische Grundlegung von Programmen

Eine methodologisch-paradigmatische Grundlegung von Förderprogrammen ist – insbesondere vor dem spezifisch deutschen Hintergrund von Wirtschafts- und Schulmodellversuchen – früh vor allem durch Peter F. E. Sloane und Dieter Euler epistemologisch, paradigmatisch und methodisch geleistet worden. Hinzuweisen ist insbesondere auf die Habilitationsschriften von Sloane (1991) und Euler (1994) sowie eine ganze Reihe gemeinsamer Veröffentlichungen in Folge. Die damit erfolgte Positionierung war Gegenstand kontroverser Diskussionen in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik (vgl. Tramm/Reinisch 2003). Heute wird die Diskussion – national und international – vor allem in der paradigmatischen Vorstellung gestaltungsorientierter Forschung bzw. Design-Based-Research (DBR) geführt (vgl. Euler/Sloane 2014). Die Bezeichnung wurde bereits früh vom Design-Based Research Collective (2003) verwendet und entwickelte sich zeitweise parallel zum deutschsprachigen Diskurs. Eine erste Kodifizierung in Form einführender Lehrbücher (vgl. Bakker 2019; McKenney/Reeves 2019) ist erreicht.

DBR wird im Sinne des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Netzwerks „Design-Based Research als methodologischer Rahmen in der Bildungsforschung“ (DBR-Netzwerk) als Rahmenkonzept verstanden, das für die Bildungsforschung aufzeigt, wie eine Verbindung von grundlegender Erkenntnis und praktischer Anwendbarkeit gelingen kann. DBR praktiziert nach dem Prinzip „Forschen durch Gestalten“ („research through design“) und zeichnet sich durch interventionsorientierte, kollaborative, zyklisch-iterative und kontextspezifische Merkmale aus. Damit werden eine ganze Reihe, wenn auch nicht alle, der beschriebenen Merkmale von Förderprogrammen aufgenommen.

Design-basierte Forschung wird als Anspruch gelegentlich in Projekten erhoben, die den Kriterien gestaltungsorientierter Forschung jedoch bei näherer Betrachtung nicht gerecht zu werden scheinen. Dabei ist in Rechnung zu stellen, dass genau diese Kriterien noch nicht abschließend definiert sind und damit die Qualität design-basierter Forschung oft noch nicht zufriedenstellend abgeschätzt werden kann. Die Schärfung ebendieser Kriterien ist Ziel des DBR-Netzwerks. Damit dürfte die zentrale, aktuelle paradigmatisch-methodologische Grundlage von Förderprogrammen weiter ausgearbeitet werden.

(Karl Wilbers – Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg)

C 2.2 Programme im Kontext von Forschung und Ordnungsarbeit

C 2.2.1 Schnittstelle zwischen Programmen und Forschung – Die Forschungsbegleitung InnoVET

Forschungsbegleitung als Schnittstelle zwischen Programmen und Forschung bearbeitet Fragen der Potenziale und Hindernisse des Innovationstransfers auf der Ebene des Berufsbildungssystems; so auch die Forschungsbegleitung InnoVET, welche in enger Beziehung zur Initiative „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung“ (InnoVET) des BMBF steht (**vgl. Kapitel C3.3.2**). Mit der Förderung einer Programmbegleitung der InnoVET-Initiative ist ein Ansatz entstanden, mit dem auf einer Metaebene grundlegende Fragen zur Programmentwicklung und -durchführung beantwortet werden. Damit wird im InnoVET-Kontext und vom BIBB ausgehend ein starkes Signal in Richtung Forschungsbasierung von Innovationsentwicklungsprogrammen für aktuelle sowie zukünftige Initiativen gesendet. Gleichzeitig trägt dieser Ansatz dazu bei, sich dem „Versprechen nach Praxisnähe und Nachhaltigkeit“ eines Förderprogramms im Hinblick auf Verstetigung und Breitenwirkung der darin zu entwickelnden Qualifizierungsangebote anzunähern (**vgl. Kapitel C2.1**).

Ziel ist es, aus der Programmbegleitung heraus entstehende Forschungserkenntnisse für die Gestaltung und Umsetzung zukünftiger Förderprogramme in der Berufsbildung systematisch zu bündeln und für Anwendende nachhaltiger nutzbar zu machen. Im Bereich der ordnungsbezogenen Gestaltung und Steuerung der Berufsbildung fehlt, von Ausnahmen abgesehen, eine solche systemisch angelegte Forschungsbasierung von Programmarbeit (vgl. Eckelt 2018; Schimanke 2017). Es mangelt an konzeptionellen Grundlagen, die der Wissenschaft-Politik-Praxis-Community (**vgl. Kapitel C2.1**) in beratender Funktion systematisch aufzeigen können, wie Programme forschungsbasiert entwickelt und umgesetzt werden können. Dafür steht im vorliegenden Projekt „Forschungsbegleitung InnoVET“ der Systemtransfer von Innovationen aus den InnoVET-Projekten im Fokus der gemeinsamen Untersuchung eines neuen Forschungsnetzwerks – der trilateralen Begleitforschung (TBF), die Anfang 2022 startete.

Als Koordinationsstelle und mit einem eigenen Forschungsschwerpunkt der Weiterentwicklung von Förderprogrammen, die auf die Entwicklung und dauerhafte Verbreitung von Innovationen und damit Problemlösungen zielen, forscht das BIBB in dem neu aufgestellten TBF-Netzwerk zusammen mit zwei hochschulischen Kooperationspartnern. Ein am Geschäftsbereich des Forschungsdirektors des BIBB angedocktes Forschungsteam arbeitet mit Nachwuchswissenschaftlerinnen der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU) und der Universität Paderborn (UPB) als übergeordnete TBF gemeinsam an Fragestellungen zu Innovation, Transfer und Translation. Unter Translation wird der Systemtransfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen in ihre Anwendung in der Berufsbildungspraxis und umgekehrt mittels dialogischer Austauschprozesse verstanden. Die von Novak (2017, S. 53) als „Dauerbrenner“ titulierte Transferproblematik der Berufsbildungspolitik und -forschung wird systematisch aufgenommen. Vernetzung und Kooperation gewinnen an Bedeutung (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2021; Deutscher Bundestag 2021, S. 68, 212, 221). Daher wird das Zusammenwirken von Forschung und Praxis beleuchtet und soll als Ko-Konstruktion gestaltet werden, um zu einem Nutzen für beide Perspektiven mit ihren jeweiligen Entwicklungs- und Handlungslogiken zu gelangen (vgl. Kerres u. a. 2022).

Feldzugang für die Untersuchungen sind die 17 Verbundprojekte, die von der InnoVET-Initiative gefördert werden. Im Sinne der Programmziele sollen strukturelle und nachhaltige Veränderungen von Innovationen angestoßen werden. Eine große Herausforderung ist, die entwickelten Innovationen erfolgreich und nachhaltig im Berufsbildungssystem zu etablieren. Damit erfährt der Transfer von Wissen und Ergebnissen aus InnoVET insb. über dessen Laufzeit hinaus einen hohen Stellenwert (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2021; **vgl. Kapitel 3.3.2**). Dies gilt gleichermaßen für die Wissenschaft-Praxis-Community wie auch den politischen Bereich der Berufsbildung. Wie durch den Wissenschaftsrat (2017) herausgestellt, bildet der Transfer eine der Aufgaben des Wissenschaftssystems. Die Transferthematik ist hochkomplex und bedarf eigener Projekte, die ihren Fokus auf diese Herausforderung und Möglichkeiten der Lösung legen. Damit erfährt die Forschungsbegleitung InnoVET eine hohe Bedeutung und kann durch die Vielschichtigkeit der InnoVET-Initiative im Hinblick auf unterschiedliche Verbund- und Kooperationspartner, Regionen, Branchen, innovative Ansätze der Qualifizierungsangebote und Lernortkooperationen (= die Ziele des Programms, vgl. **Kapitel C3.3.2**) auf einen breiten Datenpool zugreifen.

Aufbau und Umsetzung der trilateralen Begleitforschung

Durch die Kooperation von Expertinnen und Experten aus der Wirtschafts- und Berufspädagogik an den drei Standorten BIBB sowie den Universitäten Magdeburg und Paderborn wird dazu beigetragen, den durch den Wissenschaftsrat geäußerten Bedarf nach einer stärke-

ren wissenschaftlichen Vernetzung von (außer-)hochschulischer Forschung zu stillen (vgl. Wissenschaftsrat 2017). Das Forschungsteam am BIBB versteht seine Rolle als projektdurchführend und forschungsaktiv und damit als Schnittstelle innerhalb eines breit aufgestellten Expertise-Netzwerks: Durch die zu diesem Zweck eingerichtete Postdoc-Position wird der Austausch zwischen der Begleitforschung an den Partneruniversitäten, der Forschungskoordination und der InnoVET-Koordination am BIBB gesteuert.

Neben konzeptionellen Untersuchungen von Innovationen, Nachhaltigkeit und Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis und umgekehrt werden die Ergebnisse der hochschulischen Forschung im BIBB gebündelt und rückgekoppelt. Wenn die Anforderungen an die Förderung von Innovationsprozessen in Programmen u. a. darin bestehen, dass Forschung und Industrie verzahnt, die Zusammenarbeit der beteiligten Akteure unterstützt, (Zwischen-)Ergebnisse disseminiert, die Implementierung unterstützt bzw. die Ergebnisse verwertet werden, so ergeben sich an eine übergreifende Begleitforschung bestimmte Aufgaben (vgl. Loroff 2009, S. 28).

Die TBF trägt zur Verbesserung der Translation bei, indem sie die Wissensorganisation vorantreibt, die Vernetzung fördert, die Komplexität im Programm reduziert und den verschiedenen Akteuren kommuniziert. Dies wurde in der Konzeption der TBF aufgegriffen, für den spezifischen Kontext der InnoVET-Initiative konkretisiert und entlang eines dreigeteilten Rahmenmodells aufgebaut (vgl. Stockmann 2021, S. 21). Die drei Elemente Inhalt/Intention, methodische Umsetzung sowie institutionelle und systembezogene Rahmenbedingungen beeinflussen sich gegenseitig und müssen in ihrer Interdependenz betrachtet werden: Der inhaltlich-intentionale Bereich (1) untersucht, welche Inhalte wichtig sind, und was, wann und warum passiert im Prozess. Dabei geht es bspw. um die Erforschung von Anforderungen an die gelingende Übertragung und Verbreitung der Ergebnisse in InnoVET (vgl. Rüschoff/Velten 2021) und das Zusammenwirken von Wissenschaft, Praxis und Politik. Die Merkmale der innovativen Fortbildungen und Lehr-/Lernortkooperation selbst, die Merkmale der beteiligten Akteure, der Institutionen oder auch des Umfelds/der Transferunterstützung sind vier zu untersuchende Dimensionen, die den Erfolg einer zu transferierenden Innovation beeinflussen (vgl. Gräsel 2010). Ebenso wird erforscht, welcher Teil der neuen Bildungsprodukte (nicht) transferiert werden sollte. Das zweite konzeptionelle Element betrifft die methodische Umsetzung (2): Durch welche Aktivitäten werden die Ziele, die zur Übertragung, Verbreitung und Verstetigung der Innovationen beizutragen, unterstützt? Das Konzept beinhaltet hier die Interaktion der drei Standorte untereinander sowie auf einer zweiten Ebene die Interaktion der TBF mit den 17 Praxisprojekten, der fachlichen und administrativen Koordination sowie mit der Politik. Neben einer kontinuierlichen Verbreitung der Ergebnisse durch Öffentlichkeitsarbeit (Fachtagungen, Konferenzen) in unterschiedliche externe Netzwerke, werden gemeinsame Austauschforen für den Dialog zwischen Wissenschaft und Praxisprojekten durchgeführt. Ein weiterer Rückkopplungsprozess findet durch die gezielte inhaltliche Vermittlung von Forschungsergebnissen und Einschätzungen der TBF an den Auftraggeber (BMBF) statt. Das dritte Kernelement des Forschungskonzepts betrifft transferförderliche Rahmenbedingungen (3): Welche Empfehlungen können bzgl. institutions- und systembezogener Bedingungen gegeben werden? Wer war wann und wo beteiligt? Fragen dieser Art werden im Forschungsprozess mit der Praxis gemeinsam bearbeitet. Um (zukünftig) einschätzen zu können, ob die als sinnvoll und notwendig erachteten Ergebnisse des Programms im Berufsbildungssystem verankert werden können, wird erörtert, wie und auf welchen Ebenen Rahmenbedingungen, Organisationsstrukturen, Gesetze oder Prozesse genutzt oder angepasst werden müssen. Die eingenommene Perspektive ist systemischer Natur – Strukturen, Prozesse werden analysiert, und Veränderungsbedarfe ermittelt.

Begleitforschung bedeutet im vorliegenden Projekt

- mittels eines neuen Forschungsnetzwerks
- durch Sicherung und Systematisierung von Forschungsergebnissen durch eng zusammenarbeitende Forschende im System der Berufsbildung
- die Verbreitung und Verstetigung der Innovationen aus der InnoVET-Initiative zu unterstützen sowie
- durch Theoriebildung die (zukünftige) Programmarbeit am BIBB weiterzuentwickeln.

Die drei Standorte der TBF verfolgen jeweils eigene Forschungsziele, die sich in das Gesamtziel einordnen: Das BIBB koordiniert die beteiligten Forschungsgruppen und systematisiert ihre Ergebnisse. Es wird ein Beratungskonzept für Wissenschaft, Politik und Praxis entwickelt und Empfehlungen für erfolgreiche Programmdurchführungen am BIBB geboten.

Die beiden Partnerforschungsstandorte

In **Magdeburg** führen Forscher/-innen des Lehrstuhls für Wirtschaftspädagogik (Prof. Dr. Dina Kuhlee) sowie des Lehrstuhls für Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung (Prof. Dr. Frank Bünning) der OVGU im Rahmen des Projekts GInnoVET Begleitforschung durch. GInnoVET fokussiert zunächst auf die übergreifende Syste-

matisierung der Innovationsansätze in InnoVET: Es werden die zentralen gemeinsamen Gegenstands- und Strukturmerkmale herausgearbeitet und potenzielle Effekte einer Implementation dieser Ansätze im Berufsbildungssystem analysiert.

In **Paderborn** wird das Begleitforschungsprojekt ITiB von den Lehrstühlen Wirtschaftspädagogik und Evaluationsforschung (Prof. Dr. Marc Beutner), Hochschuldidaktik und -entwicklung (Prof. Dr. Tobias Jenert), Wirtschafts- und Berufspädagogik (Prof. Dr. H.-Hugo Kremer) sowie Wirtschafts- und Sozialpädagogik (Prof. Dr. Peter F. E. Sloane) getragen. Gestützt durch diese Expertise beschäftigt sich die Nachwuchsgruppe am Standort mit Fragen der Gestaltung von Innovations- und Transferprozessen. Untersucht wird, ob und unter welchen Bedingungen Innovationen wirken und inwiefern sie gestützt werden können. Die UPB ist über Prof. Jenert in das Projekt „Design-Based Research als methodologischer Rahmen in der Bildungsforschung (DBR-Netzwerk)" eingebunden, zu dem ITiB anschlussfähig ist.

Translation und ein gestaltungsorientierter Ansatz

Die an den drei Standorten erzielten Erkenntnisse bzw. Ergebnisse werden regelmäßig in der TBF ausgetauscht, diskutiert und weiterentwickelt. Neben dem Austausch mit Projektteilnehmenden zu aktuellen und zukünftigen Bedarfen sowie konkrete Erfahrungen aus dem Projektgeschehen – und damit dem Transfer von Wissen und Erfahrungen aus der Praxis in die wissenschaftliche Arbeit – liegt ein besonderes Augenmerk auf der gemeinsamen Vorstellung und Diskussion der wissenschaftlichen Erkenntnisse zu Innovationstransfer, Translationsprozessen und Programmgestaltung auf den Tagungen und Kongresses der InnoVET-Projekte selbst – Transfer von forschungsbasiertem Wissen in praktische Anwendungsbereiche. Diese Art von Transferaktivitäten wirkt einseitigen Transferbemühungen entgegen, die nach Hartmann u. a. (2017) als kontraproduktiv bewertet werden. Zudem wird die Arbeit der TBF regelmäßig in der Begleitgruppe der InnoVET-Initiative diskutiert, um ihre Relevanz im bildungspolitischen und bildungspraktischen Kontext zu sichern.

Damit wird der Bezug zur Notwendigkeit und dem Nutzen eines gestaltungsorientierten Ansatzes deutlich, der vom Standort BIBB im Rahmen der Begleitforschung stark fokussiert und mit dem o. g. DBR-Netzwerk[370] verbunden wird, in dem die UPB eingebunden ist. Neben der externen Verknüpfung mit gestaltungsorientierten Forschungsnetzwerken – DBR-Netzwerksprecherin und Projektleiterin Prof. Dr. Gabi Reinmann ist seit 2022 neue Research Fellow des BIBB – erfolgt die Verbindung auch intern im BIBB, um designbasierter Forschung eine Anwendung und Bedeutungssteigerung im Kontext von Programmen, Forschung und Ordnungsarbeit erfahren zu lassen.

Im Gegensatz zur Modellversuchsforschung verfolgt der DBR-Ansatz von Anfang an das Ziel, den Innovationsbeitrag gleichmäßig auf Praxis und Wissenschaft auszurichten, da die Entwicklungsaktivitäten kontinuierlich in einen konzeptionellen Rahmen eingeordnet werden, um zum Ausbau der Wissensbasis beizutragen (vgl. Seufert 2014). Dabei steht weniger im Vordergrund, ob die Intervention (Austauschprozesse zwecks Förderung der Dauerhaftigkeit der entwickelten beruflichen Bildungsprodukte und -kooperation) wirksam ist, sondern vielmehr, wie das erstrebenswerte Ziel im Kontext eines Förderprogrammvorhabens wie InnoVET erreicht werden kann. Das „Wie" ist gekennzeichnet durch die von der TBF gemeinsam mit den Praxisprojekten zu entwickelnden Problemlösungen (vgl. ebd.): Maßnahmen der Wissenschaft-Politik-Praxis-Kommunikation, die förderlich sind, sodass die InnoVET-Innovationen nicht nur im System übertragen, sondern systemweit längerfristig verbreitet werden. In der aktuellen Konzeptionsphase werden auf Basis einer Auswertung von Praxisberichten Austausch zu Erfahrungen in der Entwicklung und Durchführung von Programmen und Transferfragen durch eine BIBB-interne Vernetzung (z. B. Transfer in Modellversuchsprogrammen, vgl. Melzig u. a. 2021; Transferinitiativen vgl. hierzu z. B. Rüschoff/Velten 2021) sowie durch Expertengespräche mit ausgewählten InnoVET-Praxisprojekten erste Gestaltungsempfehlungen (Design Principles) erarbeitet. Diese gemäß der o. g. drei Bereiche klassifizierten Prinzipien werden entlang des gestaltungsorientierten Ansatzes mit weiteren Praxisprojekten aus InnoVET sowie in potenziellen weiteren Kontexten (Nachfolgeprogrammen) erprobt, formativ evaluiert und schrittweise weiterentwickelt.

Fragestellungen der Begleitforschung

Die Begleitforschung zielt darauf ab, in Programmen oder Projekten gewonnene Ergebnisse zu sichern und Innovationsprozesse, die aus diesen entstehen, schrittweise zu optimieren (vgl. Loroff 2009). Bezogen auf die systemische Perspektive der Begleitforschung im InnoVET-Kontext ergeben sich die folgenden Fragestellungen:

- Welches konzeptionelle Verständnis existiert von Innovationen und Transfer und welche Prozesse sind damit verknüpft?
- Welche innovativen Ansätze, Produkte oder Maßnahmen für das Berufsbildungssystem entstehen in den

370 Siehe **https://gepris.dfg.de/gepris/projekt/452077361?context=projekt&task=showDetail&id=452077361&**

InnoVET-Projekten und wie funktioniert der Transfer ins System?

- Welche Wirkung hat die Verbreitung der Innovationen auf das Berufsbildungssystem, z. B. auf die Ordnungsarbeit?
- Wann und wie ist in Berufsbildungsprogrammen der Innovationstransfer erfolgreich und nachhaltig? Welche Akteurinnen und Akteure sind dafür relevant?
- Wie kann die Programmgestaltung als Forschungsgegenstand selbst in den Fokus gerückt werden?

Status quo der Begleitforschungskooperation und Ausblick

Neben dem kontinuierlichen Austausch der Begleitforschenden untereinander fanden Vernetzungsaktivitäten mit Projektbeteiligten der InnoVET-Projekte statt. Am Standort BIBB wird neben der Koordination und Implementation der Öffentlichkeitsarbeit aktuell weiter an der Vernetzung gearbeitet und die Intervention konkretisiert.[371] Die administrative Aufstellung der TBF ist erfolgt, die Projektkommunikation der TBF wird kontinuierlich koordiniert. In Bezug auf die forschungsbasierte Arbeit erfolgt laufend ein inhaltlicher Austausch innerhalb des BIBB zu Transfer- und Wirkungsforschung von Programmen und Modellversuchsprojekten. Darüber hinaus läuft die Konzeptionsphase des Forschungsprozessmodells für das oben beschriebene Programmbegleitdesign, das in der nachfolgenden Implementierungsphase erprobt und weiterentwickelt wird.

Im Projekt GInnoVET (OVGU Magdeburg)[372] laufen in den Bereichen a) Systematisierung der Gegenstandsmerkmale sowie b) der Strukturmerkmale nach Abschluss einer Dokumentenanalyse der Projektanträge Interviewerhebungen mit ausgewählten Projekten sowie die Datenanalyse und Systematisierung sowie Gruppendiskussionen.

ITiB (UPB)[373] hat nach Abschluss eines systematischen Literature Reviews und einer Dokumentenanalyse der Projektanträge aller Projekte zur Aufarbeitung der Innovations- und Transferverständnisse relevanter Akteursgruppen eine qualitative Interviewstudie mit verantwortlichen Vertretenden zur Erhebung ihrer aktuellen Perspektive und Entwicklungsstände hinsichtlich Innovations- und Transferprozessen sowie unterstützender Netzwerkstrukturen durchgeführt. Aktuell läuft die kategorienbasierte Auswertung und Diskussion der visuell-reflexiven Daten und darüber hinaus im Anschluss eine qualitativ inhaltsanalytische Auswertung des Interviewmaterials.

Durch die programmübergreifend angelegte Forschungsbegleitung sollen am BIBB in Kooperation mit den Partnern bis 2026 Lösungsansätze gefunden werden, die insb. die Rolle des BIBB als Drehscheibe der Wissenschaft-Politik-Praxis-Kommunikation in den Blick nehmen. Die gewünschten Auswirkungen sollen sich als Grundlagen der Programmarbeit im BIBB zeigen, die auf breit angelegter Forschung basieren. Es wird ein Portfolio an Gelingensfaktoren des Innovationstransfers in Programmen für Anwender/-innen und Abnehmer/-innen angeboten. Diese Grundlagen können später von der Politik weiterentwickelt oder im Kontext der Berufsbildungspraxis, in welchem Rahmen sie entwickelt wurden, direkt angewandt werden. Zu diesem Portfolio wird die Begleitforschung mit dem Output eines forschungsbasierten Programmmanagements ihren Beitrag leisten. Diese Programm-Forschungs-Schnittstelle stellt sich damit der Herausforderung, die Übertragung und Verstetigung von innovativen Konzepten und Maßnahmen und damit die Gestaltung von Programmen zu einem eigenen Forschungsgegenstand zu machen.

(Hubert Ertl, Nina-Madeleine Peitz)

C 2.2.2 Ergebnistransfer aus Förderprogrammen in die Ordnungsarbeit

Die Förderprogramme im Bereich der beruflichen Bildung orientieren sich an unterschiedlichen Zielsetzungen. Zu nennen sind hier neben der Förderung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten (ÜBS) vor allem die Förderung im Bereich der Berufsorientierung und von Innovationen in der beruflichen Bildung sowie Initiativen zur Unterstützung der Ausbildungspraxis in Bezug auf spezifische berufsbildungspolitische Themen oder Zielgruppen. Der Ergebnistransfer aus Förderprogrammen und Modellversuchen in die geregelten Strukturen und Prozesse der Berufsbildung ist dabei zunehmend ein angestrebtes Ziel, um eine Verstetigung erfolgreicher Modelle und Konzepte zu erreichen. Auf diese Weise sollen auch in Programmen erarbeitete Materialien weitere Verbreitung finden. Der Ergebnistransfer in die Ordnungsarbeit soll im Folgenden anhand von drei unterschiedlichen Beispielen beleuchtet werden. Abschließend werden Gelingensbedingungen für den Transfer erörtert.

371 Siehe z. B. Internetpräsenz der TBF unter **https://www.bibb.de/de/157852.php**

372 Siehe **https://www.bwp.ovgu.de/Forschung/Aktuelle+Forschungsprojekte/GInnoVET.html**

373 Siehe **https://www.uni-paderborn.de/cevet/forschung/aktuelle-projekte/itib**

Anknüpfungspunkte und Voraussetzungen für Transfer in die Ordnungsarbeit

Die Ordnungsarbeit ist eine zentrale gesetzliche Aufgabe des BIBB. Im Zentrum steht die Erarbeitung von Verordnungsentwürfen für die Aus- und Fortbildung, gemeinsam mit den von den Sozialpartnern benannten Sachverständigen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2017). Die Erarbeitungsprozesse von bundesweiten Ausbildungsordnungen und Fortbildungsregelungen unterliegen gesetzlichen Rahmenbedingungen des BBiG und sozialpartnerschaftlichen Aushandlungsprozessen des Berufsbildungssystems. Im Ordnungsverfahren wird ein Konsens zwischen allen Beteiligten angestrebt. Gleichzeitig sind die juristischen Anforderungen an eine Rechtsverordnung zu berücksichtigen. An vorderster Stelle sollen Aus- und Fortbildungsregelungen den Anforderungen von Bildungs- und Wirtschaftssystem entsprechen. Bei der Erarbeitung und Modernisierung bundesweit gültiger Aus- und Fortbildungsregelungen nach BBiG/HwO ist ein Sachverständigenverfahren unter Beteiligung und im Konsens der relevanten Akteure auf der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite vorzusehen. Die von diesen benannten Sachverständigen sind betriebliche Vertreter, z. B. Ausbilder/-innen, die im Berufsbild erfahren sind und sich optimalerweise auch als ehrenamtliche Prüfer/-innen engagieren. Durch die Arbeit der betrieblichen Sachverständigen und die Beteiligung der Fachverbände und Fachgewerkschaften wird sichergestellt, dass die Verordnungen den fachlichen Bedarf ausbildender Betriebe abdecken und der Transfer in die Ausbildungspraxis gelingt.

Die Entwicklung von Ordnungsmitteln ist eingerahmt von vor- und nachgelagerten Prozessen der Bedarfsermittlung und Qualitätssicherung. Dazu gehören wissenschaftliche Untersuchungen zur Ermittlung von Qualifikationsbedarfen in bestimmten Berufsdomänen oder die Evaluation der Ordnungsmittel und deren Umsetzung in die Praxis. Darüber hinaus unterstützt das BIBB die Praxis bei der Umsetzung von Ausbildungsregelungen. Hier bietet es berufsspezifische Implementationshilfen in der BIBB-Publikationsreihe „Ausbildung gestalten“ an. Übergreifende Informationen werden zudem gezielt über die Onlineangebote des BIBB adressiert.

Drei Transferbeispiele

An dieser Stelle sollen exemplarisch drei aktuelle Transferbeispiele kurz skizziert werden.

1. **Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE):** Bei den unterschiedlichen Förderlinien der Modellversuche zur BBNE spielen der Praxistransfer und der Transfer in die durch das BBiG geregelten Strukturen der Berufsbildung eine zunehmende Rolle **vgl. Kapitel C3.3.1** – besonders beim aktuellen Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Transfer für Ausbildungspersonal 2020 bis 2022“ (BBNE-Transfer). Berufsspezifische Materialien und Umsetzungsszenarien für die Praxis wurden erarbeitet und auch übergreifende Themen in den Projekten bearbeitet. Ein Beispiel, wie Transfer in die Ordnungsarbeit konkret aussehen kann, liefert die Modernisierung der Standardberufsbildpositionen (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel 3.4). Hier floss u. a. auch das Konzept von Vollmer/Kuhlmeier (2014) bei den vorbereitenden Arbeiten der Arbeitsgruppe des BIBB-Hauptausschusses ein und wurde als Anregung für den Diskussionsprozess aufbereitet. Ebenso wurden die Arbeiten zum Kompetenzraster für Nachhaltige Entwicklung (vgl. Casper/Schütt-Syed/Sören 2021) in mehreren regulären Neuordnungsverfahren erprobt (vgl. Bretschneider/Casper/Melzig 2020). Das Raster wird aktuell für die Ordnungsarbeit adaptiert und soll zukünftig in den Ordnungsverfahren zur Anwendung kommen.

2. **Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung (ASCOT+):** Die Transferinitiative ASCOT+ erarbeitet Beispiele und Forschungsergebnisse aus der empirischen Bildungsforschung zum Themenfeld der Kompetenzerfassung, die für die Ordnungs- und Prüfungspraxis nutzbar gemacht werden können (**vgl. Kapitel C3.3.4**). Im Vorgängerprogramm ASCOT wurde deutlich, dass wissenschaftliche Erkenntnisse nicht automatisch über Publikationen in die Praxis gelangen. Strategien und Transferansätze sind notwendig, um wissenschaftliche Ergebnisse aufzubereiten und für die Praxis nutzbar zu machen. Dieser Aufgabe widmet sich die Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+. Bestandteil der Initiative ist die Erarbeitung eines wissenschaftlich fundierten Transferkonzepts (vgl. Rüschoff/Velten 2021). Auch für den erfolgreichen Transfer in die Prüfungspraxis ist die strategische Vernetzung und Kooperation mit zentralen Akteuren der beruflichen Bildung im jeweiligen Berufsfeld der Schlüssel. Durch eine enge Zusammenarbeit mit der Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluss- und Zwischenprüfungen (AkA) der Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken, die mit ehrenamtlich Tätigen deutschlandweit die schriftlichen Prüfungen für unterschiedliche kaufmännische Berufe erstellt, konnte eine sog. digitale Workbench entwickelt werden, die zum besseren Austausch der Aufgabenersteller/-innen beitragen soll. Diese umfasst auch eine Datenbank mit kompetenzorientiert formulierten Prüfungsaufgaben sowie Micro-Learning-Einheiten und Webinare zur Qualifizierung der ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfern. Zum Projektende wird die Workbench der AKA zur weiteren Arbeit zur Verfügung stehen. Im

Projekt „DigiDIn-Kfz – Digitale Diagnostik und Intervention im Kfz-Wesen“ setzte 2022 die Kfz-Innung der Region Stuttgart erstmals zwei computerbasierte Tests aus dem ASCOT+ Projekt in der praktischen Gesellenprüfung *für KFZ-Mechatroniker/-innen* ein. Weitere Umsetzungsschritte sind in der Erarbeitung. Für den gelingenden Transfer ist insbesondere der sozialpartnerschaftlichen Verfasstheit des Berufsbildungs- und Prüfungssystems Rechnung zu tragen, in dem Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen gleichberechtigt beteiligt werden.

3. **Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET):** Ein anderes Beispiel für den Ordnungstransfer wird im Programm InnoVET erprobt (**vgl. Kapitel C3.3.2**). Hier werden u. a. innovative Bildungskonzepte für spezifische Regionen und Branchen entwickelt und getestet. Erste Weiterbildungskonzepte sind bereits gemeinsam mit regionalen Akteuren in der Erprobungsphase. In vielen Fällen handelt es sich dabei um Bildungsangebote, die mit einem Zertifikat abschließen. Da die Entwicklung von Ordnungsmitteln wie oben beschrieben bestimmten gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie einem bestimmten Beteiligungsverfahren unterliegen, ist die Erarbeitung eines Ordnungsmittels in Programmen wie InnoVET allenfalls exemplarisch möglich. Ausnahmen bestehen im Fortbildungsbereich auf regionaler Ebene für Verordnungen der zuständigen Stellen gemäß BBiG § 54/HwO § 42a. Allerdings müssen auch hier die regionalen Akteure wie die Landesausschüsse für Berufsbildung einbezogen werden. In weiteren Projekten der Förderlinie wird erprobt, wie eine systematische Bedarfserhebung gestaltet werden kann. Eine systematische Auswertung des Förderprogramms steht noch aus. Wünschenswert wäre ein Erfahrungsaustausch mit den Institutionen und Akteuren der Ordnungsarbeit und eine Analyse der Ergebnisse/Produkte vor dem Hintergrund des bildungspolitischen Bedarfs.

Über die Förderprogramme hinaus, die sich gezielt an die berufliche Bildung richten, ist auch die Technologieförderung ein spannendes Feld mit Bezügen für die Ordnungsarbeit. Hier können vertiefte ordnungsbezogene Analysen ansetzen, die Kompetenzanforderungen und Qualifizierungsbedarfe für Aus- und Weiterbildung identifizieren und die frühzeitige Verankerung in der Ordnungsarbeit anregen. Ein gutes Beispiel hierfür ist das vom BMBF geförderte BIBB-Projekt „H2Pro Wasserstoff – ein Zukunftsthema der Energiewende“ (vgl. Felkl/Zinke 2022).

Bedingungen für den erfolgreichen Transfer in die Ordnungsarbeit

Ein erfolgreicher Transfer der Ergebnisse aus Förderprogrammen im Bereich der beruflichen Bildung in die Ordnungsarbeit ist kein Selbstläufer und auch nicht in jedem Programm zwingend. Förderprogramme und Modellversuche sind Erfahrungsräume, in denen Konzepte im geschützten Raum der Programmstrukturen erprobt werden können. Vor einem möglichen Transfer gilt es, unvoreingenommen Vor- und Nachteile zu reflektieren. Ein erfolgreicher Transfer von Konzepten und regional pilotierten Bildungsgängen kann dann gelingen, wenn die gegebenen Strukturen des Berufsbildungssystems berücksichtigt und die systemrelevanten Akteure in den Transferprozess einbezogen werden. Zudem müssen die Konzepte einen entsprechenden Bedarf adressieren, wenn Sie bundesweit implementiert werden sollen. Transferprodukte können auch Materialien, digitale Unterstützungsinstrumente, Checklisten und Handlungshilfen sein. Diese können über die Informationsinstrumente der Ordnungsarbeit in die Praxis transferiert werden. Die BIBB-Publikationsreihe „Ausbildung gestalten“ gibt im Anschluss an Neuordnungsverfahren berufsspezifische Informationen und Umsetzungsbeispiele für ausbildende Betriebe. Zum Inkrafttreten eines neugeordneten Ausbildungsberufs oder zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres ist der Informationsbedarf des Ausbildungspersonals groß. Anspruch der Publikationsreihe ist es deshalb, die Intention aus dem Ordnungsverfahren in die Praxis zu transportieren. Hieraus ergeben sich Anforderungen an die Qualität und Angemessenheit der Produkte aus Programmen, die über diesen Kanal transferiert werden sollen. Gleiches gilt für berufsübergreifende Informationen, die über die BIBB-Plattform transportiert werden. Aus diesem Grund sollten die Grundstrukturen des Berufsbildungssystems sowie Kriterien und Prozesse der Qualitätssicherung bereits in der Konzeption von Transferinitiativen berücksichtigt werden.

(Monika Hackel)

C 3 Programme in der Berufsbildung

C 3.1 Programme zur Verbreitung, Weiterentwicklung und Sicherung

C 3.1.1 Berufsorientierungsprogramm (BOP)

Startpunkt des Berufsorientierungsprogramms (BOP) vor rund 15 Jahren waren die Beschlüsse des Dresdner Bildungsgipfels im Oktober 2008. Bund und Länder einigten sich damals auf gemeinsame Ziele in den unterschiedlichen Bildungsbereichen, beginnend beim Ausbau der Krippenplätze über die Senkung der Zahl junger Menschen ohne Schulabschluss bzw. ohne abgeschlossene Berufsausbildung bis hin zur Steigerung der Studienanfängerquote und der Beteiligung an Weiterbildung (vgl. Die Bundesregierung/Die Regierungschefs der Länder 2008).

Steckbrief „Berufsorientierungsprogramm (BOP)“

- **Mittelgeber:** Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- **Förderziel:** Stärkung der Berufswahlkompetenz der Schülerinnen und Schüler und dadurch Unterstützung einer gut überlegten, informierten und selbstbestimmten Berufswahlentscheidung
- **Zielgruppe:** überbetriebliche und vergleichbare Berufsbildungsstätten
- **Laufzeit:** seit 2008
- **Zahlen und Fakten:** rd. 77 Mio. € Fördervolumen jährlich, ca. 1,8 Mio. Schülerinnen und Schüler seit 2008, rd. 3.000 Schulen, über 300 Berufsbildungsstätten
- **Webseite:** www.berufsorientierungsprogramm.de

Ausgehend von diesen übergeordneten Zielstellungen wurden für den Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf zwei Maßnahmen vereinbart, die bis heute bestehen und die Landschaft in ihrem jeweiligen Wirkungskreis maßgeblich beeinflussen: die Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ (kurz: Bildungsketten) sowie das „Programm zur Förderung der Berufsorientierung an Überbetrieblichen und vergleichbaren Bildungsstätten“ (kurz: Berufsorientierungsprogramm [BOP]). Das BOP startete direkt im Anschluss an den Dresdner Bildungsgipfel 2008, die erste Phase der Initiative Bildungsketten begann zwei Jahre später 2010.

Ziel der eingangs beschriebenen Dresdner Beschlüsse war es u. a., das Angebot der vertieften beruflichen Orientierung „für jede Schule mit Bildungsgängen, die zu einem Hauptschulabschluss führen, und für Schülerinnen und Schüler in Förderschulen“ (ebd.) anzubieten – also vertiefte berufliche Orientierung als ein flächendeckendes Angebot zu etablieren. Das BOP trägt seitdem dazu bei, Jugendliche darin zu unterstützen, sich während der Schulzeit besser auf den Übergang in einen Beruf vorzubereiten, also Berufswahlkompetenz zu erlangen. Ebenfalls Teil des BOP sind sog. Potenzialanalysen, ein Instrument der beruflichen Orientierung, um „Jugendlichen ihre Stärken und Schwächen frühzeitig bewusst [zu] machen. Die flächendeckende Verbreitung von Kompetenzfeststellung bzw. der Potenzialanalyse war ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der Dresdner Beschlüsse“ (ebd.). Auch der Einsatz von Portfolioinstrumenten wie dem Berufswahlpass, in dem Jugendliche ihren Berufsorientierungsprozess dokumentieren können, sollte flächendeckend vorangetrieben werden. Außerdem wurde vorgesehen, diese Instrumente ggf. grundsätzlich in eine neue, digitale Form zu überführen.

Auf kommunaler, regionaler, Landes- und Bundesebene wurden nach der Beschlussfassung im Laufe der Zeit zahlreiche Angebote entwickelt, um Jugendliche bei ihrer Orientierung zu unterstützen. Diese Angebotsvielfalt verbesserte jedoch nicht automatisch die Übergangschancen der einzelnen Schüler/-innen. Im Gegenteil: Das über die Jahre etablierte Maßnahmesystem, häufig auch als „Maßnahme-Dschungel“ tituliert, führte nicht selten dazu, dass Jugendliche viel Zeit in Übergangsmaßnahmen verbrachten, statt eine Ausbildung zu beginnen. Im Rahmen der Initiative Bildungsketten stimmen daher das BMAS, das BMBF, die BA und die Länder ihre unterschiedlichen Aktivitäten und Programme aufeinander ab, um Innovationen bzw. Neuerungen in der Breite zu etablieren und zu einer strukturellen Verbesserung und Systematisierung des Übergangs Schule-Beruf beizutragen. Einen verbindlichen Rahmen dazu bilden Bund-Länder-BA-Vereinbarungen mit aktuell 14 von 16 Ländern.

Die Instrumente des BOP

Schüler/-innen durchlaufen im BOP i. d. R. in der 7. Klassenstufe die Potenzialanalyse. Hierbei absolvieren sie Einzel-, Team- oder Gruppenaufgaben, bei denen ihre jeweiligen sozialen, methodischen und personellen Kompetenzen durch geschultes Personal beobachtet werden. Die Ergebnisse der Beobachtung werden anschließend mit den Jugendlichen besprochen, um sie zur Reflexion der eigenen Fähigkeiten und Interessen in Bezug auf spätere berufliche Anforderungen und die Planung kon-

kreter nächster Schritte im Berufsorientierungsprozess anzuregen.

Anschließend an die Potenzialanalyse haben die Schüler/-innen die Möglichkeit, sich praktisch und realitätsnah in verschiedensten Berufsfeldern zu erproben. Dieser praxisorientierte Teil des BOP findet in Berufsbildungsstätten statt: Die Teilnehmenden wählen aus einem Angebot unterschiedlichster Berufsfelder diejenigen aus, die sie näher kennenlernen wollen, und durchlaufen diese bis zu zehn Tage in einem pädagogisch geschützten Raum, betreut von qualifiziertem Ausbildungspersonal. Das Angebot besteht dabei sowohl aus Berufsfeldern des produzierenden/handwerklichen Bereichs als auch aus den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Pflege sowie dem Dienstleistungs- oder Verwaltungsbereich. Die Praxiserprobung findet i. d. R. in der 8. Klassenstufe statt.

Entwicklungen seit 2008

Blickt man heute auf die in der Dresdner Gipfelerklärung verlautbarten Ziele zurück, so kann konstatiert werden, dass seit 2008 auf der strukturellen Ebene der beruflichen Orientierung eine beachtliche Entwicklung stattgefunden hat:

- Maßnahmen der vertieften beruflichen Orientierung sind in allen Landeskonzepten zum Übergang Schule-Beruf fest verankert.
- Potenzialanalysen werden weitgehend flächendeckend allen Schülerinnen und Schülern der 7. Klassenstufen angeboten oder es wird zumindest angestrebt, dies zu gewährleisten.
- Zum Teil wurden landesspezifische Potenzialanalyseverfahren eingeführt, die durch Lehrkräfte selbst durchgeführt werden und mit der individuellen Förderung eng verzahnt sind.
- Der Berufswahlpass wurde in einem Pilotvorhaben in eine digitale Version – die „berufswahlapp“ – überführt und wird seit Herbst 2022 in den ersten Bundesländern als Alternative zur Papierversion eingeführt.

Auch die Kultusministerien der Länder haben der Bedeutung der beruflichen Orientierung nochmals deutlich Ausdruck verliehen. In der gemeinsamen Empfehlung zur Beruflichen Orientierung von 2017 definieren sie Ziele und Maßnahmen, die die berufliche Orientierung als festen Bestandteil an Schulen verankern und eine Weiterentwicklung dieser Maßnahmen festschreiben (vgl. Kultusministerkonferenz 2017). In diese Empfehlung beziehen die Kultusministerien explizit *alle* Schulformen ein, gehen hier also deutlich über die in der Dresdner Erklärung definierte Zielgruppe hinaus (s. o.).

Programmeffekte

Sowohl das BOP als auch die Initiative Bildungsketten haben zu dieser positiven Entwicklung beigetragen. Zwar sind die Elemente des BOP nicht neu und hatten ihre Vorbilder in unterschiedlichen Landesprogrammen, aber „erst mit der bundesweiten Verbreitung des BOP und durch die Bund-Länder-BA-Vereinbarungen der Initiative Bildungsketten haben sich Potenzialanalyse und Werkstatttage oder vergleichbare Instrumente in fast allen Ländern als fester Bestandteil der Berufsorientierung etabliert“ (vgl. Kunert/Kirst 2018). Die von 2012 bis 2017 durchgeführte programmbegleitende Evaluation des BOP bescheinigt dem Programm hier „die Rolle eines bundesweiten Leitprogramms, das der schulischen Berufsorientierung eine Struktur gegeben und eine frühzeitige Auseinandersetzung mit Fragen der Berufsorientierung angeregt hat“ (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel C2.3).

Neben der strukturellen Wirkung des Programms zeigt die Evaluation auch positive Effekte hinsichtlich der inhaltlichen Zielsetzung „Berufswahlkompetenzentwicklung“. Zudem verdeutlicht die Evaluation, dass sich das Programm positiv auf die Wirkung nachgelagerter Aktivitäten der beruflichen Orientierung auswirkt: Ausbildungsinteressierte Schüler/-innen, die die Werkstatttage des BOP durchlaufen haben, fühlen sich besser auf die Auswahl ihres Praktikums vorbereitet. Das Programm verstärkt also den Erfolg des Praktikums. Daneben zeigt sich, dass die Wirkungen des Programms u. a. stark von den individuellen Voraussetzungen und Zielen der einzelnen Jugendlichen abhängen. Insbesondere ausbildungsinteressierte Jugendliche und solche aus bildungsfernen Elternhäusern profitieren am stärksten vom BOP. Entwicklungspotenzial sieht die Evaluation insb. mit Blick auf die Wirkung des Programms bei Jugendlichen, die nicht primär eine duale Ausbildung anstreben, sowie mit Blick auf Mädchen, die vom Programm weniger stark profitieren als Jungen (vgl. Ratschinki u. a. 2018).

An dieser Stelle wird deutlich, dass langfristig angelegte Förderprogramme wie das BOP Entwicklungsprozesse befördern und sich an veränderte Rahmenbedingungen anpassen müssen. So hatte die beschriebene strukturbildende Wirkung, die zum Aufbau landeseigener BO-Programme beigetragen hat, zur Folge, dass es heute nicht mehr in allen Bundesländern umgesetzt wird. War es 2008 noch in allen Ländern vertreten, beteiligen sich aktuell nur noch Schulen aus der Hälfte aller Länder am Programm. Auch inhaltlich hat das BOP im Laufe seines fünfzehnjährigen Bestehens zahlreiche Anpassungen vorgenommen und sowohl auf Handlungsempfehlungen der Evaluation als auch auf weitere Entwicklungen reagiert. So wurde bspw. die Potenzialanalyse bereits 2010 zu einem festen Bestandteil des Programms,

das wiederum nicht zuletzt durch die Einführung von Qualitätsstandards zur Durchführung von Potenzialanalysen zum Treiber bei der bundesweiten Etablierung dieses Instruments wurde. Auch Feedback und Reflexion erhielten einen immer größeren Stellenwert, um die individuelle Wirkung der standardisierten Instrumente zu erhöhen. Mit der Novellierung der Förderrichtlinien des Programms im Dezember 2022 wurden zusätzlich Qualitätsstandards zur Durchführung praxisorientierter Berufsorientierungstage eingeführt. Im Fokus stehen hierbei die stärkere Orientierung am beruflichen Anwendungsfall und die Thematisierung der Veränderungen in der Arbeitswelt – Stichworte sind hier Digitalisierung und Zukunftskompetenzen.

Ein bedeutender Schritt in der Weiterentwicklung des Programms war dessen Erweiterung – über Schulen mit Sekundarstufe-I-Abschluss hinaus – auf Gymnasien, die traditionell kaum Angebote zur Berufsorientierung anbieten. Ergänzende Modellprojekte mit Gymnasien haben dazu beigetragen, dass sich programmseitig dieser Schulform weiter geöffnet wurde. Die Erfahrungen aus diesen Modellprojekten flossen in die Novellierung der Förderrichtlinien des BOP ein. Möglichkeiten zur zeitlichen Flexibilisierung der Maßnahmen und die gleichwertige Vermittlung von akademischen und beruflichen Bildungswegen sollen zu einem Ausbau der Berufsorientierung an Gymnasien anregen. Das Programm leistet so auch einen Beitrag zur Exzellenzinitiative des BMBF.

(Guido Kirst)

C 3.1.2 Netzwerk Qualifikationsanalyse (NetQA)

Das Netzwerk Qualifikationsanalyse (NetQA) hat die für die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen zuständigen Stellen dabei unterstützt, sich zur Qualifikationsanalyse (QA) im Rahmen des Anerkennungsverfahrens nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) zu vernetzen. Ziel war es, die Qualifikationsanalyse nachhaltig als Instrument in der Anerkennungspraxis der Kammern zu verankern. Mithilfe mehrerer Kammern als Projektpartner, denen unterschiedliche Transferregionen zugeordnet sind, wurde hierzu ein Netzwerk über das gesamte Bundesgebiet aufgespannt. Zielgruppen der Förderung waren Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in zuständigen Stellen, Antragstellende (Fachkräfte mit ausländischen Berufsqualifikationen), weitere zuständige Stellen, z. B. Landwirtschaftskammern, Beratungsstellen, z. B. die der Arbeitsagenturen oder die Beratungsangebote des IQ Netzwerks, sowie Anerkennungssuchende selbst.

Steckbrief „Netzwerk Qualifikationsanalyse (NetQA)“

- **Mittelgeber:** Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- **Förderziel:** Aufbau eines Netzwerks zwischen zuständigen Stellen zur Durchführung von Qualifikationsanalysen (QAs), verstetigter Wissenstransfer aus den Vorprojekten „Prototyping“ (2011 bis 2014) und „Prototyping Transfer“ (2015 bis 2018) und aus NetQA. Nachhaltige Sicherung der Projektergebnisse, Stabilisierung der Anzahl von durchgeführten QAs
- **Zielgruppe:** Zuständige Stellen von Handwerks- und Industrie und Handelskammern, weitere zuständige Stellen sowie Antragstellende für ein Anerkennungsverfahren von ausländischen Berufsqualifikationen
- **Laufzeit:** 01.01.2019 bis 31.12.2022
- **Zahlen und Fakten:** Fördervolumen gesamt: ca. 2,3 Mio. € (Projektförderung), Zehn Zuwendungsempfänger, Sonderfonds zur Durchführung von Qualifikationsanalysen (90.000 € p. a.)
- **Webseite:** https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/netzwerk-qualifikationsanalyse.php

NetQA wurde als Folgeprojekt von „Prototyping Transfer“ (2015 bis 2018) aufgelegt, da nach diesem Vorgängerprojekt deutlich wurde, dass das entwickelte Wissen um die Kompetenzfeststellung qua Qualifikationsanalyse ein tragfähiges Netzwerk der zuständigen Stellen untereinander benötigen würde, um die bisher entwickelten Ergebnisse zu sichern und das Instrument der QA zu etablieren. Daran hat NetQA seit 2019 angeknüpft: Netzwerke zwischen zuständigen Stellen stärken den Wissenstransfer zur Durchführung der QA. Die Instrumente und Verfahren selbst brauchen tragende Strukturen im Sinne einer gelebten Praxis, die außerhalb einer projektförmigen Rahmung besteht. Kommunikation zwischen den zuständigen Stellen untereinander verringert den Aufwand und sichert Qualität. Dieses Ziel wurde in NetQA wesentlich über den Ausbau von Austauschformaten zum Wissenstransfer erreicht.

QA im Anerkennungsverfahren: Instrument für Chancengleichheit und Teilhabe

In der Entstehung des Anerkennungsgesetzes von 2012 wurde die Möglichkeit eines „sonstigen, geeigneten Verfahrens“ (§ 14 BQFG) definiert, damit die Anerkennung der beruflichen Ausbildung – und damit Teilhabe und Integration – nicht ausschließlich von vorhandenen Dokumenten abhängig gemacht wird. Dokumente können unverschuldet verloren gehen oder nicht aussagekräftig

genug sein. Die QA ist ein Instrument, welches sicherstellt, dass, unabhängig von der Dokumentenlage, Fachkräfte als ebensolche die Berufsanerkennung erhalten können, indem sie ihre beruflichen Kompetenzen nachweisen, i. d. R. mittels Probearbeit im Betrieb, Arbeitsprobe, Fallstudie, Präsentation, Rollenspiel/Gesprächssimulation und Fachgespräch.

Das Ziel der flächendeckenden Anwendung der QA und des Wissenstransfers zur QA wurde durch die Beteiligung von Kammern, zuständiger Stellen und Bildungsakteure als Projektpartner und Multiplikatoren aus dem Bereich der beruflichen Anerkennung erreicht. Auch die Dachkammerverbände als wichtige Akteure für eine langfristige Sicherung und Fortentwicklung der Projektergebnisse wurden in den Entwicklungs- und Ausbauprozess miteinbezogen. In der Umsetzung war hierfür die bundesweite und flächendeckende Zuordnung aller Kammern zu mehreren Transferregionen förderlich. Für die Transferregionen zeichnete sich jeweils ein Projektpartner verantwortlich. So konnte sichergestellt werden, dass alle zuständigen Stellen bundesweit erreicht wurden. Die Umsetzung der Ziele von NetQA wurde über verschiedene Instrumente und Wege verfolgt:

- Als Plattform für das Wissensmanagement der zuständigen Stellen zur QA wurde der Expertise- und Wissenspool Qualifikationsanalysen auf dem Informationsportal Anerkennung in Deutschland aufgebaut. Dieser umfasst zahlreiche Handreichungen, Informationen und Broschüren als Hilfestellung beim Durchführen einer QA.
- Für verschiedene Zielgruppen wie Antragstellende oder weitere Beratergruppen wurden Informationsmaterialien zur QA entwickelt, die auch nach Projektende durch das BIBB zur Verfügung gestellt werden.
- Es wurde ein umfassendes Onlineschulungsangebot entwickelt, welches Beraterinnen und Beratern in den zuständigen Stellen bereitgestellt wird. Darüber hinaus werden Schulungsunterlagen für berufsfachliche Expertinnen und Experten im Expertise- und Wissenspool zur Verfügung gestellt.
- Es wurde eine finanzielle Förderung von QAs durch den Sonderfonds Qualifikationsanalysen eingeführt, einem nachrangigen Finanzierungsinstrument im Rahmen der Projektlaufzeit.

Die QA und somit auch die Projektziele von NetQA waren in der Projektlaufzeit gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen und Rahmenbedingungen unterworfen. Die Netzwerkarbeit der Projekte konnte dabei trotz der Coronapandemie und der damit verbundenen Einschränkungen durchgeführt werden. Viele digitale Austauschformate fanden erfolgreich statt, sodass auch nach dem Projektende ein tragfähiges Netzwerk zur QA bestehen bleiben dürfte. Ein praxis- und damit präsenzorientiertes Instrument wie die QA erfordert sowohl eine hohe Beratungsintensität als auch entsprechendes Know-how in der Durchführung. Die NetQA-Projektpartner mussten sich hier der digitalen Transformation stellen und geeignete Formate, eine Kommunikationskultur und Medienformate entwickeln. Die QA selbst jedoch bleibt bisher nur in Präsenzformaten zuverlässig durchführbar und wird so als Instrument im Rahmen der Gleichwertigkeitsfeststellung akzeptiert. Beratungsleistungen mit Anerkennungssuchenden konnten im Vorfeld digital, teilweise jedoch mit Abstrichen in der Qualität, durchgeführt werden. Sprach- und Verständnisbarrieren zur QA konnten ohne einen direkten Austausch in der Beratung nicht immer behoben werden. Daten der amtlichen Statistik über die Anzahl der durchgeführten QAs finden sich in **Kapitel D4**.

Weitere zuständige Stellen interessierten sich in der Projektlaufzeit zunehmend mehr für das Verfahren. So konnten zuständige Stellen im Bereich der „Grünen Berufe“ und auch solche für landesrechtlich geregelte Berufe zunehmend besser erreicht und bei den ersten Durchführungen einer QA unterstützt werden.

Mit erweiterten gesetzlichen Grundlagen wie dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) von 2020 und dessen Reform, definiert im Koalitionsvertrag der Bundesregierung und umgesetzt im Eckpunktepapier zur Fachkräfteeinwanderung Ende 2022, ergeben sich neue Anforderungen an die QA-Verfahren, die mit wichtigen Fragen verbunden sind: Wie ist eine Einreise zur QA für hiesige zuständige Stellen und Anerkennungsinteressierte im Ausland umsetzbar? Sollten etwa Vorgespräche dazu im Vorfeld digital durchgeführt werden? Welche Möglichkeiten bietet die QA vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bei den Forderungen nach schnellen und unbürokratischen Anerkennungsverfahren? Wie kann der Spielraum, den § 14 BQFG in der praktischen Feststellung von Berufsqualifikationen bietet, auch für andere, z. B. nicht reglementierte, landesrechtlich geregelte Berufe genutzt werden?

Was die Validierung von non-formalen und informell erworbenen Kompetenzen außerhalb von § 14 BQFG betrifft, gibt es zwar schon jahrelange Erfahrung, siehe z. B. das Projekt ValiKom, in dem berufsrelevante Kompetenzen von Personen bewertet und zertifiziert werden können, die keine Ausbildung auf Grundlage eines formalen Bildungssystems vorweisen können. Allerdings existiert für diese Verfahren aktuell noch keine gesetzliche Grundlage und somit gibt es keinen Anspruch mit Rechtsfolgen auf ein Verfahren.

Bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels werden Validierungsverfahren immer wichtiger werden. Da sich die Validierungsverfahren bei ValiKom und die Umsetzung

der QAs vom Ablauf und den Instrumenten her stark ähneln, sollte bei der politischen Diskussion über die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen auf die Ergebnisse, Produkte und Strukturen aus den Projekten zur Qualifikationsanalyse zurückgegriffen werden.

(Daniela Wiemers, Thomas Schmitz)

C 3.1.3 Qualifizierungsinitiative Digitaler Wandel – Q 4.0

Steckbrief „Qualifizierungsinitiative Digitaler Wandel – Q 4.0“

- **Mittelgeber:** Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- **Förderziel:** Entwicklung und Erprobung passgenauer Qualifizierungen für das Berufsbildungspersonal mit Fokus auf medienpädagogische Kenntnisse und Fach- und Sozialkompetenzen, um Inhalte und Prozesse der dualen Ausbildung im digitalen Wandel passend zu gestalten
- **Zielgruppe:** Berufsbildungspersonal mit Fokus auf das betriebliche Ausbildungspersonal
- **Laufzeit:** 01.10.2019 bis 31.12.2023
- **Zahlen und Fakten:** Die „Qualifizierungsinitiative Digitaler Wandel – Q 4.0“ umfasst zwei Projekte:
  - „MIKA – Medien- und IT-Kompetenz für das Ausbildungspersonal“ (Zuwendungsempfänger: Bundesinstitut für Berufsbildung; Fördervolumen: 1,5 Mio. €)
  - „NETZWERK Q 4.0“ (Zuwendungsempfänger: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. und 16 regionale Projektpartner, Bildungswerke der Wirtschaft und weitere Bildungsinstitutionen; Fördervolumen: 36,5 Mio. €)
- **Webseite:** https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/qualifizierungsinitiative-digitaler-wandel/qualifizierungsinitiative-digitaler-wandel_node.html

Die zunehmende Digitalisierung der Wirtschaft stellt die berufliche Bildung und das pädagogische Personal vor eine große Herausforderung. Neue Kompetenzen sind gefordert und müssen an die Fachkräfte von morgen vermittelt werden. Das Ausbildungspersonal ist der maßgebliche Treiber für die Anpassung der Ausbildungsprozesse an digitale Veränderungen und mittlerweile bieten digitale Medien ganz neue Möglichkeiten des Lehrens und Lernens. Ausbilderinnen und Ausbilder im digitalen Wandel benötigen daher sowohl ein Update ihrer eigenen fachlichen Kompetenzen als auch Soft Skills und didaktische Methodenkompetenz, um die neuen Ausbildungsinhalte und ihre praktische Anwendung anschaulich an die Jugendlichen zu vermitteln.

Mit der Qualifizierungsinitiative Digitaler Wandel Q 4.0 hat das BMBF gemeinsam mit dem BIBB und dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) und vielen regionalen Partnern einen Beitrag geleistet, um Ausbilderinnen und Ausbildern methodische und inhaltliche Werkzeuge an die Hand zu geben, die den Erfordernissen einer zunehmend digitalisierten und vernetzten Wirtschaft gerecht werden. Denn ein Schlüssel für digitale Kompetenzen in der Ausbildung und damit für eine Steigerung der Qualität in der Ausbildung ist digital kompetentes Bildungspersonal.

Q 4.0 mit zwei Ausrichtungen

Die Qualifizierungsinitiative Digitaler Wandel Q 4.0 umfasst die zwei Projekte „MIKA – Medien und IT-Kompetenz für Ausbildungspersonal“ und „NETZWERK Q 4.0“. In beiden Projekten werden Qualifizierungen für das Ausbildungspersonal geschaffen, jedoch mit unterschiedlichen, sich ergänzenden Schwerpunkten: Das Projekt „MIKA“ legt den Fokus auf die Förderung medienpädagogischer Kompetenzen zur Nutzung digitaler Medien in der Ausbildung. Das Projekt „NETZWERK Q 4.0“ zielt auf die Stärkung branchenspezifischer und übergreifender Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen, um Inhalte und Prozesse der Ausbildung im digitalen Wandel passend zu gestalten. Zusammen tragen beide Projekte dazu bei, Ausbilderinnen und Ausbildern das notwendige Rüstzeug zu vermitteln für die Gestaltung einer attraktiven und zukunftsfesten Ausbildung. Im Folgenden werden die Projekte kurz vorgestellt.

MIKA – Medien- und IT-Kompetenz für das Ausbildungspersonal

MIKA ist ein Weiterbildungskonzept für betriebliches Ausbildungspersonal zur Förderung der Medien- und IT-Kompetenz. Ausbilderinnen und Ausbilder lernen und erproben im Kontext ihres eigenen Ausbildungsalltags, wie sie digitale Medien passgenau und gewinnbringend in betriebliche Lehr- und Lernprozesse einsetzen können. Das Weiterbildungsangebot stützt sich auf drei Bausteine → Schaubild C3.1.3-1.

Die Lernplattform, der MIKA-Campus: Auf dem MIKA-Campus bereiten sich die Teilnehmenden auf die Präsenzveranstaltungen und Webinare (sog. MIKA-Seminare) vor. Die virtuelle Moderatorin und Auszubildende *Mika* begleitet das Ausbildungspersonal durch die Lern-

Schaubild C3.1.3-1: **Die drei Säulen von MIKA**



Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung

BIBB-Datenreport 2023

bausteine. Dabei stehen u. a. folgende Fragestellungen im Fokus: Welchen Einfluss hat die Digitalisierung auf die Arbeitswelt und Unternehmen? Wer sind überhaupt die Auszubildenden, wie tickt die Generation Z und was macht sie besonders? Welche Lizenz erlaubt es, im Internet recherchierte Inhalte rechtskonform für die Ausbildung zu verwenden? Und: Wie kann das Ausbildungspersonal virtuell mit den Auszubildenden interagieren und Teamarbeit digital organisieren? Der MIKA-Campus wurde im Mai 2022 eröffnet.

Die MIKA-Seminare: Die MIKA-Seminare sind eine zwölfwöchige, 60-stündige berufsbegleitende Weiterbildung im Blended-Learning-Format. Hier vertiefen die Teilnehmenden die Inhalte des MIKA-Campus und lernen unterschiedliche digitale Medien für den eigenen Ausbildungsalltag kennen und zielgerichtet einzusetzen. Dabei werden sie engmaschig bei der Anwendung digitaler Tools in ihrer eigenen Ausbildungspraxis begleitet. Inhaltlich beschäftigt sich die Weiterbildung mit sechs Themenschwerpunkten.

Im Fokus steht die begleitende Projektarbeit, die unmittelbar aus dem jeweils eigenen Ausbildungsalltag abgeleitet wird. Die Teilnehmenden erstellen eigene digitale Medienformate, die sie passgenau in die eigene Ausbildungspraxis integrieren können und lernen den eigenen Ausbildungsprozess digital zu organisieren. Die Seminare starteten im Dezember 2022 und werden fortlaufend quartalsmäßig angeboten.

Die Zertifizierung MIKA-Trainer/-in: Die zweitägige Schulung mit anschließendem Selbststudium ist für zukünftige Seminarleitende verpflichtend. Das Ziel ist es, so bundesweit einen flächendeckenden Qualitätsstandard für die Durchführung der entwickelten MIKA-Seminare zu gewährleisten.

Bisherige Zielerreichung

Auf dem MIKA-Campus haben sich seit Mai 2022 rund 760 Nutzerinnen und Nutzer registriert. Die ersten MIKA-Seminare sind im Dezember 2022 gestartet und werden bereits durch ca. 55 Bildungseinrichtungen quartalsmäßig angeboten. Ab 2023 wird mit MIKA-Online zudem ein Angebot für Ausbildungspersonal mit bereits etablierten digitalen Kompetenzen geschaffen und mit MIKA-Kompakt ein Inhouse-Blockseminar für Betriebe. Zudem wird mit MIKA-Pädagogik ein Angebot für Lehrkräfte an beruflichen Schulen erprobt. Bis Februar 2023 lassen sich 60 Dozentinnen und Dozenten als MIKA-Trainerinnen und -Trainer zertifizieren, weitere Zertifizierungen erfolgen fortlaufend. Mit MIKA kooperierende Bildungseinrichtungen werden ab 2023 auf einer interaktiven Landkarte auf dem MIKA-Campus angezeigt und verlinkt.

Schaubild C3.1.3-2: **Themenbereiche der Qualifizierungen**



Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung

BIBB-Datenreport 2023

NETZWERK Q 4.0

Mit dem bundesweiten NETZWERK Q 4.0 fördert das BMBF die Entwicklung und Erprobung passgenauer Qualifizierungen für das Ausbildungspersonal mit Fokus auf Fach- und Sozialkompetenzen. Ausbilderinnen und Ausbilder lernen in den Qualifizierungen, wie sie neue Fachinhalte und digitale Kompetenzen anschaulich und zeitgemäß an die Fachkräfte von morgen vermitteln können. Neben aktuellen Fachinhalten erhalten sie neues Methodenwissen und stärken ihre Rolle als Coach und Lernbegleiter/-innen. Die Qualifizierungen richten sich vor allem an das betriebliche Ausbildungspersonal, aber auch Lehrkräfte aus den Berufsschulen werden im Sinne der Lernortkooperation miteinbezogen. Das NETZWERK Q 4.0 wird bundesweit von den Bildungswerken der Deutschen Wirtschaft sowie weiteren Bildungsinstitutionen zusammen mit dem Institut der deutschen Wirtschaft umgesetzt.

Regionale Koordinierungsstellen nehmen Bedarfe auf

Im bundesweiten Netzwerk nehmen die Bildungswerke und weitere Bildungsinstitutionen als regionale Koordinierungsstellen die Bedarfe der Ausbilder/-innen auf und entwickeln und erproben gemeinsam mit ihnen passgenaue Qualifizierungen. Diese bringen sie über ein zentrales Lernmanagementsystem in den bundesweiten Transfer. So können Qualifizierungen, die bspw. in Bayern entwickelt wurden, auch in Bremen umgesetzt werden. Die Arbeit der regionalen Koordinierungsstellen wird im bundesweiten Netzwerk zentral vom Institut der deutschen Wirtschaft koordiniert und wissenschaftlich sowie konzeptionell begleitet.

Die Qualifizierungen: Von der Praxis für die Praxis

Ob fachspezifische oder überfachliche Themenschwerpunkte – allen Qualifizierungen liegt ein Digitalisierungsbezug zugrunde. Die Branchen- und Themenschwerpunkte der Qualifizierungen wurden zusammen mit der Zielgruppe festgelegt. Dabei waren branchen- sowie regionalspezifische Qualifizierungsbedarfe und Anforderungen durch die Digitalisierung leitend. Neben fach- und branchenspezifischen Angeboten werden auch Qualifizierungen zur Förderung der Selbst- und Sozialkompetenzen entwickelt. Weitere branchenübergreifende Angebote greifen beispielweise Themen auf, die Inhalt der neu entwickelten Standardberufsbildpositionen sind → Schaubild C3.1.3-2.

Ein Qualifizierungsformat sind die Q-4.0-Trainings. Sie werden in einem Blended-Learning-Format umgesetzt, bei dem sich Gruppen- mit Selbstlernphasen abwechseln

und von Feedback- und Reflexionselementen begleitet werden. Zudem fördern Erfahrungsaustausch und Praxisprojekte den Transfer in den Ausbildungsalltag.

Über eine bundesweit zentrale Lernplattform haben die Teilnehmenden Zugriff auf alle digitalen Lernmedien sowie auf Informationen rund um die Gruppenlernphasen. Weitere Formate wie Q-4.0-Onlinekurse, Q-4.0-Talks und Q-4.0-Nuggets ergänzen die Qualifizierungen.

Bisherige Zielerreichung

Bis Ende 2022 wurden rund 100 branchenspezifische und branchenübergreifende Qualifizierungsangebote entwickelt und mit rund 2.300 Teilnehmenden durchgeführt. Dabei wurde durch die Praxisrelevanz der Qualifizierungen, die Möglichkeit des Austauschs und die Anwendbarkeit des Erlernten eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden erreicht und die digitale Gestaltung der Ausbildungspraxis befördert. Als maßgeblich für Lernmotivation und Lernerfolg der Teilnehmenden erwiesen sich die Bandbreite erprobter digitaler Tools, die Prüfungsrelevanz der Themen und die Praxisnähe der Qualifizierungen. Bei alledem ist natürlich auch die Expertise der Trainerinnen und Trainer erfolgsrelevant. Daher werden 2023 verstärkt Trainerzertifizierungen in den Fokus genommen und die Passfähigkeit der Qualifizierungen u. a. durch zeitlich kürzere und reine Onlineformate ausgebaut. Zudem wird ein Zertifikatsprogramm „AUSBILDUNG 4.0“ erprobt als Anreiz für die teilnehmenden Trainer/-innen, ihre beruflichen Handlungskompetenzen stufenweise mit Wahlmodulen zu erweitern.

(Michael Härtel, Natalie Deininger [BIBB], Karen Bartling, Christian Hofmeister, Dirk Werner [Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.])

C 3.2 Programme zur Strukturbildung

C 3.2.1 JOBSTARTER und JOBSTARTER plus

Als 2006 das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) den Startschuss für das ESF-kofinanzierte Programm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ gab, war der Ausbildungsmarkt geprägt von einer großen Herausforderung: Für viele junge Menschen gab es nicht genügend betriebliche Ausbildungsplatzangebote, d. h. eine große Zahl von Ausbildungsinteressierten konkurrierte um eine nicht ausreichende Zahl von Ausbildungsstellen. Insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) war die betriebliche Ausbildungsbereitschaft nicht groß genug, um allen Bewerberinnen und Bewerbern eine Chance auf Ausbildung zu bieten. Somit wuchs von Jahr zu Jahr die Zahl der Jugendlichen, die sich in außerbetrieblichen Maßnahmen im Übergangsbereich befanden. Als 2014 das Nachfolgeprogramm JOBSTARTER plus gestartet wurde, hatte sich die Situation gewandelt: Der Ausbildungsmarkt war von Passungsproblemen gekennzeichnet. Die Betriebe hatten zunehmend Schwierigkeiten, ihre offenen Ausbildungsstellen zu besetzen und gleichzeitig bestanden weiterhin Versorgungsprobleme für Jugendliche mit schlechten Startchancen – also eine Situation mit divergentem Befund, die zudem in den Regionen sehr unterschiedlich ausgeprägt war.

Steckbrief JOBSTARTER und JOBSTARTER plus

- **Mittelgeber:** Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), i. d. R. kofinanziert mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF)
- **Förderziel:** Fachkräftenachwuchs in kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) sichern, Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erhalten sowie regionale Ausbildungsstrukturen verbessern
- **Zielgruppe**: KMU und Akteure der beruflichen Bildung
- **Laufzeit:** 2006 bis 2022
- **Zahlen und Fakten:** JOBSTARTER (2006 bis 2013) mit sechs Förderrunden und 310 Projekten, JOBSTARTER plus (2014 bis 2022): fünf Förderrunden, 250 Projekte; Fördervolumen insgesamt: rd. 232,1 Mio. €
- **Webseite:** www.jobstarter.de

Trotz dieser unterschiedlichen Ausgangslagen verfolgte das BMBF sowohl mit JOBSTARTER als auch JOBSTARTER plus im Wesentlichen drei miteinander verbundene Kernziele: 1) die duale Ausbildung stärken, 2) KMU bei der nachhaltigen Sicherung ihres Fachkräftebedarfs unterstützen und 3) die regionalen Ausbildungsstruktu-

ren verbessern. Zu diesen übergreifenden Programmzielen kamen laufend aktuelle Zielsetzungen hinzu, um den neuen Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt zu begegnen und gesellschaftliche Trends zu berücksichtigen.

Förderschwerpunkte – eine Auswahl

Beispielhafte Förderthemen aus der 16-jährigen Programmlaufzeit:

- mit Externem Ausbildungsmanagement (EXAM) und betrieblicher Ausbildungsvorbereitung zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen und passende Auszubildende finden,
- Ausbildungsbeteiligung von Klein- und Kleinstunternehmen fördern,
- KMU bei der Anpassung ihrer Aus- und Weiterbildung an die Anforderungen der digitalen Transformation unterstützen,
- mit KAUSA-Servicestellen Ausbildung von Zugewanderten in Unternehmen unterstützen sowie die Berufsbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete erschließen,
- über Teilzeitberufsausbildung jungen Menschen mit Familienverantwortung einen qualifizierten Berufsabschluss ermöglichen,
- Potenziale von Studienaussteigenden für die duale Berufsausbildung erschließen,
- Ansätze von Modularisierung in der Berufsbildung erproben (Ausbildungsbausteine),
- Aus- und Weiterbildung durch Entwicklung von Zusatzqualifikationen verzahnen,
- Verbundausbildung,
- interregionale Mobilität.

Mit jeder neuen Förderrunde wurden die Zielsetzungen deshalb in Abstimmung mit den Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Berufsbildung auf aktuelle Problemlagen hin präzisiert. Dazu wurden bundesweit Projekte gefördert, die KMU bei allen mit der Berufsausbildung verbundenen Fragen und Aufgaben berieten und unterstützten, um sie nachhaltig für die Ausbildung zu gewinnen oder in der Ausbildungstätigkeit zu unterstützen und so das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu stabilisieren und zu vergrößern. Gleichzeitig wurden die Ausbildungsstrukturen auf regionaler Ebene erweitert und verbessert. Denn auch wenn in den Regionen Akteure der Berufsbildung mit ihren Beratungs- und Unterstützungsangeboten vorhanden waren, konnten Projekte eine bessere Abstimmung, neue Kooperationen und neue Vorgehensweisen initiieren.

Konzeptioneller Rahmen

Die Umsetzung von JOBSTARTER und JOBSTARTER plus erfolgte in jährlich neu ausgeschriebenen Förderrunden mit verschiedenen Förderschwerpunkten, die mit flexiblen Konzepten auf die sich ändernden Bedingungen auf dem dualen Ausbildungsmarkt reagierten.

Die dreijährige Laufzeit ermöglichte es den Projekten wiederum, Konzepte für die jeweiligen Ziele zu entwickeln und zu erproben. Bei den geförderten Maßnahmen standen der regionale Bezug, der Fokus auf KMU und die Strukturbildung grundsätzlich im Vordergrund.

Bei der Entwicklung der entsprechenden Förderstrategien sowie der Projektauswahl wurde das Programm von einem Begleitausschuss unterstützt. In diesem Ausschuss waren die Spitzenverbände der Wirtschaft, die Gewerkschaften, die Bundesländer, verschiedene Bundesministerien, die Bundesagentur für Arbeit und die Wissenschaft vertreten. Der Begleitausschuss war aber nicht nur ein beratendes Gremium, das in allen Phasen des Programms wichtige Impulse beigesteuert hat, sondern er hat auch bei der Auswahl der Projektanträge entscheidende Hinweise gegeben, sodass die Förderentscheidungen durch die Perspektiven der Länder, der Sozialpartner und der Wissenschaft ergänzt werden konnten.

Zu den konzeptionellen Merkmalen gehörte die Unterstützung der Programmstelle im BIBB durch vier Regionalbüros, um die Vernetzung der Projekte untereinander und mit den regionalen Partnern zu verstärken. Sie haben damit einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit und zum Transfer der Projektergebnisse geleistet und konnten im Austausch mit den Vertretern der Länder zielgenau die sehr unterschiedlichen Gegebenheiten der jeweiligen Regionen einbringen.

JOBSTARTER und JOBSTARTER plus waren in bildungspolitische Initiativen eingebettet, allen voran die Allianz für Aus- und Weiterbildung von Bundesregierung, Wirtschaft, Gewerkschaften und Ländern, die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung zur Stärkung der Bildungschancen und Erhöhung der Durchlässigkeit im Bildungssystem sowie die BMBF-Dachinitiative „Berufsbildung 4.0“ zur Unterstützung des digitalen Wandels in der Aus- und Weiterbildung. Im Programm konnten auf diese Weise Kräfte gebündelt und Synergien geschaffen werden, die es möglich machten, aktuelle berufsbildungspolitische Herausforderungen aufzugreifen, Lösungsansätze sowie Unterstützungsangebote zu entwickeln und umzusetzen und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung sowie zur Verbesserung von Ausbildungsstrukturen zu leisten.

Wesentliche Ergebnisse und Transfer

Das Programm JOBSTARTER plus wurde wie auch das Vorgängerprogramm JOBSTARTER seitens des BMBF auch als „Innovationslabor“ bzw. „Entwicklungsprogramm“ verstanden. Aus bildungspolitischer Sicht sollte es Entwicklungen im Bildungssystem aufgreifen und gezielt thematische Akzente setzen, um praxisnah Lösungen für das System der beruflichen Bildung zu entwickeln. Daneben wurden beide Programme auch für temporäre Kapazitätsausweitungen genutzt: Wo die Ressourcen bestehender regionaler (Regel-)Strukturen gestärkt werden mussten, um akute Problemlagen zu bewältigen, wurden die geförderten Projekte unterstützend tätig. Dies war etwa bei der in 2016 vorgenommenen Ausweitung der Arbeit der geförderten KAUSA-Servicestellen auf die Zielgruppe der Geflüchteten der Fall. Die programmbegleitende externe Evaluation stellte heraus, dass in dieser Hinsicht die KAUSA-Servicestellen zu einer Verbesserung des zielgruppenbezogenen Zusammenwirkens der regionalen Akteure beigetragen, ein breites Spektrum an innovativen Formaten und Instrumenten zur Förderung der beruflichen Integration von jungen Geflüchteten hervorgebracht und das Regelangebot in erforderlichen Handlungsbereichen in einem beachtlichen Umfang ergänzt haben (vgl. Becker/Leopold 2020, S. 6f.).

Um die regionalen Strukturen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu verbessern, bauten die Projekte Kooperationen mit regionalen Berufsbildungsakteuren auf. Gerade diese Netzwerkarbeit spielte eine große Rolle in der Projektarbeit und wirkt über die Projektlaufzeit hinaus. Durch das Engagement der Projekte entstanden auch überregionale Netzwerke wie die Kunststoff-Allianz, die Bau-Allianz und die Logistik-Allianz, die sich ebenfalls auch nach Ende der Förderung für das Ziel einsetzen, Fachkräfte durch betriebliche Ausbildung zu gewinnen.

Die entwickelten und erprobten Maßnahmen und Konzepte, die gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse sowie die erarbeiteten Materialien haben die Mitarbeitenden von JOBSTARTER und JOBSTARTER plus von Anfang an gesichert und veröffentlicht, um das generierte Wissen interessierten Fachleuten und einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Sie veröffentlichten fortlaufend hilfreiche Lösungsansätze und bewährte Instrumente als Transfer-Materialien für die Praxis auf der Website des Programms und brachten sie auf Fachtagungen und Kongressen ein. Erfolgreiche Praxisbeispiele, Tipps und Anregungen aus der Projektarbeit wurden in Form von Arbeitshilfen aufbereitet und fachliche Publikationen zu den vielfältigen Themen erarbeitet und veröffentlicht.

Förderschwerpunkte – zwei Beispiele

Ein Förderschwerpunkt mit zwei Förderrunden stellt die Unterstützung von KMU bei der Gewinnung von Studienabbrecherinnen und -abbrechern als Auszubildende in den Vordergrund.

2014 reagierte das BMBF im Programm JOBSTARTER plus auf die hohe Abbruchquote im Bachelorstudium, die lag seinerzeit bei 28 % (vgl. Heublein u. a. 2014, S. 3), und diese Zahl ist bis heute relativ konstant geblieben (vgl. Heublein/Hutzsch/Schmelzer 2022, S. 1). Denn einerseits fiel und fällt es Ausbildungsbetrieben zunehmend schwer, ihre Lehrstellen zu besetzen, andererseits entscheidet sich eine steigende Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger für die Aufnahme eines Studiums. Das Potenzial der Studienaussteigenden für den Ausbildungsmarkt erkannten Akteure aus der Wissenschaft, Politik und Wirtschaft und es gab bereits einige Initiativen und Projekte, die sich der Thematik annahmen (vgl. BIBB-Datenreport 2016, Kapitel C3.1). Um jedoch bundesweit Studienaussteigende über Anschluss- und Karrieremöglichkeiten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu sensibilisieren, Beratungsstrukturen auf regionaler und Landesebene auszubauen sowie das Matching von Ausbildungsbetrieben und Studienabbrecherinnen und -abbrechern zu unterstützen, startete das BMBF im Mai 2014 die Initiative zur Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für die berufliche Bildung.

Eine der Säulen dieser Initiative war die Förderung regionaler Projekte im Rahmen des Programms JOBSTARTER plus. Zunächst wurden 17 Projekte von 2015 bis 2017 gefördert, die sich nahezu auf das ganze Bundesgebiet verteilten. Der Kernauftrag an die Projekte lautete, Studienzweifelnde und Studienabbrechende über die duale Berufsausbildung zu informieren und KMU bei der Ansprache von Studienaussteigenden sowie bei der Anbahnung eines Ausbildungsverhältnisses zu unterstützen (vgl. BIBB-Datenreport 2016, Kapitel C3.2).

Die Projekte erarbeiteten Methoden und Instrumente, um die Zielgruppe Studienabbrecherinnen/-abbrecher zu identifizieren und mit den Beratungsangeboten zu erreichen. Sie eröffneten auch neue Perspektiven für die beteiligten Hochschulen. Die Beratung mit dem Fokus auf das eigene System wurde ausgeweitet auf Berufswege und Karrieren außerhalb der Hochschulen. Und schließlich wurden Wege für Unternehmen aufgezeigt, um Studienaussteigende als Auszubildende einzustellen (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 5). Insbesondere kleinere Betriebe benötigten Strategien, um für die Entwicklungs- und Karriereperspektiven im Betrieb zu werben und sich für Studienaussteigende attraktiv zu machen.

Aufbauend auf die Erfahrungen und Ergebnisse aus der ersten Förderphase wurden von 2018 bis 2020 weitere 14 Projekte gefördert, sie vertieften die erprobten Ansätze und bearbeiteten neue Aspekte des Themas. Sie lieferten gute Vorgehensweisen zur Enttabuisierung des Themas Studienabbruch, zu einer engeren Zusammenarbeit mit Hochschulen sowie zur Attraktivitätssteigerung bei kleinen Betrieben.

Digitalisierung: Aus- und Weiterbildung in der Wirtschaft 4.0

Die Auswirkungen der digitalen Transformation auf die Aus- und Weiterbildung können aus zwei Perspektiven betrachtet werden: Zum einen geht es um die Frage, wie sich berufliche Anforderungssituationen verändern und welche neu erforderlichen Kompetenzen die Betriebe ihren Auszubildenden vermitteln müssen. Zum anderen geht es um die didaktische Gestaltung von Ausbildungsprozessen. Dabei ist für Betriebe insb. von Interesse, wie digitale Medien und Technologien genutzt werden können, um den Lernprozess zu verbessern (vgl. Gerholz/Dormann 2017, S. 2). Als Teil der BMBF-Dachinitiative „Berufsbildung 4.0“ förderte JOBSTARTER plus ab 2017 Projekte zur Aus- und Weiterbildung in der sog. Wirtschaft 4.0. In einer ersten Förderrunde starteten 20 Projekte mit dem Ziel, KMU im Anpassungsprozess ihrer Aus- und Weiterbildung in beiden Belangen zu unterstützen und vor allem die konkreten Unterstützungsbedarfe der KMU in der Breite zu eruieren. Darauf aufbauend sollten sie geeignete Unterstützungsangebote entwickeln und erproben und damit am Aufbau regionaler Unterstützungsstrukturen mitwirken. Als Ergebnis zeigte sich, dass ein Großteil der Ausbilder/-innen zwar die Notwendigkeit didaktischer und methodischer Veränderungen in der Berufsausbildung erkannte, die Umsetzung jedoch nur punktuell erfolgte (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel C6.2). Auch wurde deutlich, dass die digitale Transformation zu diesem Zeitpunkt in der Breite der KMU noch wenig fortgeschritten war und sich in der Ausbildung so gut wie gar nicht niederschlug.

Die Förderung hat wichtige Erkenntnisse zum Unterstützungsbedarf in Bezug auf die digitale Transformation aus Sicht des Ausbildungspersonals erbracht (vgl. Dietrich 2018). Zwei sehr markante Erkenntnisse waren, dass zum einen kontaktierte Unternehmen die beiden Handlungsfelder Aus- und Weiterbildung und Digitalisierung häufig noch überwiegend getrennt voneinander betrachteten. Zum anderen wurden von den unterstützten Unternehmen im Rahmen der Projektarbeit insbesondere solche Entwicklungsmaßnahmen bevorzugt, die mit einem möglichst geringen Ressourcenaufwand verbunden waren und möglichst unmittelbare Effekte versprachen (z. B. DSGVO-Speed-Coachings oder die Einführung eines digitalen Berichtsheftes). Ferner zeigte sich, dass aus Sicht der Unternehmen vor allem die Suche nach geeigneten Auszubildenden ein zentrales Problem darstellte und großes Interesse an digitalen Rekrutierungsmöglichkeiten bestand.

Die zweite Förderung zu diesem Themenfeld baute auf den bereits gewonnenen Ergebnissen auf. Sie konzentrierte sich insbesondere auf das Ausbildungsmarketing mit digitalen Medien, die Entwicklung branchenspezifischer Lernangebote für Auszubildende sowie von Lernangeboten für das Ausbildungspersonal und die Förderung der Lernortkooperation – gerade auch mit auf die Digitalisierung spezialisierten Lernorten. Zielsetzung war die Sensibilisierung der Unternehmen für das Erfordernis, die digitale Transformation in ihrer Aus- und Weiterbildung aufzugreifen. In dieser Förderrunde, die im Dezember 2022 endete, wurden 26 Projekte gefördert.

Transfer

Die zahlreichen Förderlinien der Programme JOBSTARTER und JOBSTARTER plus hatten und haben eine Vielzahl von Innovationen zum Ergebnis: innovative Strategien, organisatorische Innovationen, Dienstleistungs- und Angebotsinnovationen sowie soziale Innovationen – etwa die Bewusstseinsbildung bei regionalen Akteuren bezüglich der besonderen Situation und spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen (KMU, KKU aus verschiedenen Branchen, Ausbildungsplatzsuchende, etc.). Sie haben zur Weiterentwicklung der regionalen Ausbildungsstrukturen beigetragen und das Zusammenwirken der regionalen Akteure zur Unterstützung von KMU und Jugendlichen im Bereich der dualen Ausbildung auf vielfältige Weise verbessert und somit regionale Strukturdefizite abgebaut (vgl. Becker/Leopold 2020, S. 13ff.). Sie gewährleisteten eine bedarfsgerechte und wirksame Unterstützung von KMU im Bereich der dualen Ausbildung, die ihrerseits wiederum zur Nachwuchs- und Fachkräftesicherung in diesen Unternehmen beitrug (vgl. ebd., S. 33).

Zusammenfassend ist hervorzuheben, dass die Anforderungen an die geförderten Projektnehmer hoch waren, in Kooperation mit relevanten Partnern regionale Innovationsprozesse voranzubringen und hierdurch die regionalen Ausbildungsstrukturen nachhaltig weiterzuentwickeln. Durch die langjährige Förderung ist ein breiter Stamm an erfahrenen Projektnehmern entstanden. Diese Akteure leisten auch weiterhin einen wichtigen Beitrag zum interregionalen Transfer- und Diffusionsprozess (vgl. Becker/Leopold 2020, S. 33).

(Stephan Dietrich, Fatma Sarigöz)

C 3.2.2 Bundesprogramm Aufbau von Weiterbildungsverbünden

Strukturwandel und digitale Transformation heben die Relevanz von Qualifizierung für Beschäftigte und Unternehmen nochmal erheblich an: von der Erweiterung digitaler Kompetenzen und der Vermittlung neuer, agiler Arbeitsweisen, über die Umschulung bei Tätigkeiten, die perspektivisch automatisiert werden, bis hin zur Weiterbildung in völlig neue Tätigkeiten ist der Bedarf groß. Doch vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) verfügen oft nicht über die zeitlichen, finanziellen oder personellen Ressourcen, um den eigenen Weiterbildungsbedarf im Unternehmen zu bestimmen, die erforderlichen Weiterbildungsmaßnahmen umzusetzen und ihr Unternehmen zukunftsfest zu machen. Die Weiterbildungsbeteiligung in KMU ist daher nachweislich geringer gegenüber größeren Unternehmen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2021, S. 28f.). Deshalb braucht es innovative und ressourceneffiziente Wege, Weiterbildung zu organisieren und Zugänge für Unternehmen, aber auch für deren Beschäftigte, zu erleichtern. Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) wurde deshalb bereits 2019 die Vereinbarung getroffen, dezentrale Weiterbildungsverbünde und regionale Kooperationen zwischen Unternehmen, insb. zwischen KMU, voranzutreiben und im Rahmen von Modellprojekten finanziell zu unterstützen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019, S. 19).

Steckbrief Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbünden“

- **Mittelgeber:** Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- **Förderziel:** Förderung zur Umsetzung sog. Koordinierungsstellen eines Weiterbildungsverbundes, um regionale, innovative Netzwerke zu stärken und die Weiterbildungsbeteiligung insb. in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu erhöhen
- **Zielgruppe:** Unternehmen, insb. KMU
- **Laufzeit:** 12/2020 bis 12/2024
- **Zahlen und Fakten:** Fördervolumen rd. 100 Mio. €; Förderung von 53 Weiterbildungsverbünden und dem zentralen Koordinierungszentrum forum wbv
- **Webseite:** https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Weiterbildung/Weiterbildungsverbuende/weiterbildungsverbuende.html

Mit dem Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbünden“ stehen dem BMAS rd. 100 Mio. € für den Aufbau von regionalen Wirtschafts- und Innovationsnetzwerken zur Verfügung, die die Organisation von Qualifizierung im Unternehmen neu denken und dabei auf Kooperation statt Wettbewerb setzen. Neben der strategischen Ausrichtung des Bundesprogramms obliegt dem BMAS die fachliche Aufsicht, welche die direkte inhaltliche Beratung der Projekte umschließt.

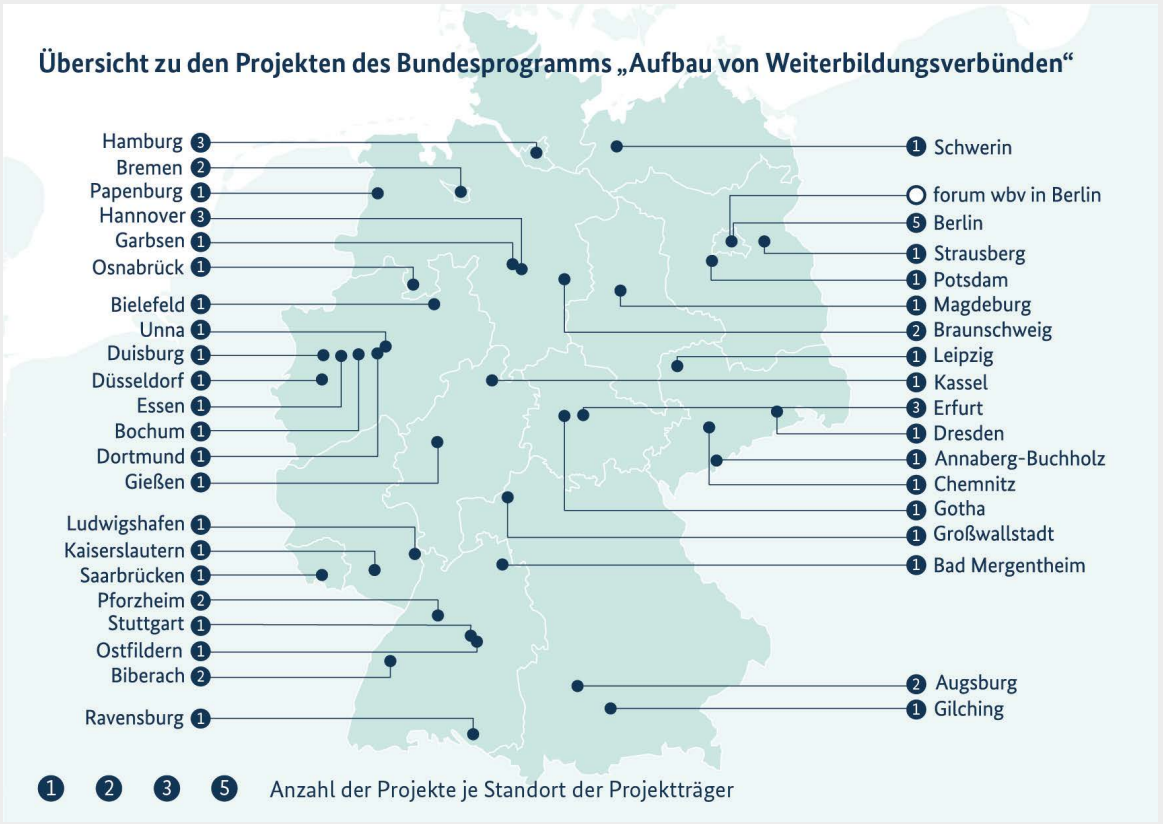
Mit Weiterbildungsverbünden die Weiterbildungsbeteiligung erhöhen

Konkret sind Weiterbildungsverbünde Netzwerke, bei denen mehrere Unternehmen und Akteure der Weiterbildungslandschaft sowie regionale Arbeitsmarktakteure Kooperationen eingehen, sodass Weiterbildungsmaßnahmen ressourceneffizient über Betriebsgrenzen hinaus organisiert und durchgeführt werden können. Im Fokus stehen dabei insb. der Austausch unter den Partnern eines Verbundes, die Identifikation der (gemeinsamen) Weiterbildungsbedarfe in den Betrieben sowie die Beratung zu und Recherche nach geeigneten Weiterbildungsangeboten bzw. die Konzeption neuer Weiterbildungsmaßnahmen.

Dem Konzept der Weiterbildungsverbünde liegt der Ansatz der regionalen Ökosysteme zugrunde (vgl. Bovenschulte u. a. 2020, S. 27ff.). Demnach haben sich Unternehmen, deren Wertschöpfung erkennbar wissensbasiert ist, die über eine adaptive (Arbeits-)Organisation verfügen und die mit vielfältigen externen Akteuren im Austausch stehen, in der Covid-19-Pandemie als resilienter erwiesen. Sie können tendenziell mit einer wirtschaftlich positiven Entwicklung rechnen. Diese Ergebnisse beruhen auf einer von der Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft des BMAS beauftragten Projektion des Instituts für Innovation und Technik und des Foresightlabs von Juli 2020. Die Autorinnen und Autoren der Projektion empfehlen insb. für die Kompetenzentwicklung und Arbeitsvermittlung die Zusammenarbeit mit Akteuren über das eigene Subsystem hinaus. Hierfür könnten sog. XXL-Experimentierräume etabliert werden. Insbesondere das Weiterbildungsregime sollte dabei unternehmens- und branchenübergreifend organisiert werden und sich flexibler auf die sich schnell wandelnden Qualifizierungsanforderungen einstellen (vgl. ebd.).

Grundsätzlich sind Netzwerklösungen im Bereich der Weiterbildung keinesfalls neu – sie gewinnen in der Debatte um geeignete Strukturbildungen in der Erwachsenenpädagogik seit Jahren an Bedeutung. So wurden bereits 2008 in Schleswig-Holstein Weiterbildungsverbünde mit dem Ziel der Sicherstellung einer gut ausgebauten Informations- und Beratungsinfrastruktur sowie einer größtmöglichen Transparenz der regionalen

Schaubild C3.2.2-1: **Übersicht zu den geförderten Projekten**



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022

BIBB-Datenreport 2023

Weiterbildungsangebote gefördert. Als wichtige Erfolgsfaktoren konnten u. a. die Trägerneutralität, der Einbezug von Wirtschaftsförderungsgesellschaften im Rahmen der Qualifizierungsberatung für Unternehmen sowie die Empfehlung zur Stärkung des verbundübergreifenden Austauschs identifiziert werden (vgl. Ambos u. a. 2013, S. 82ff.). In der strategischen Planung des Bundesprogramms und der Ausgestaltung der Förderrichtlinie orientierte man sich u. a. an diesen Empfehlungen.

Bundesprogramm baut auf zwei Förderrichtlinien auf

Das Bundesprogramm baut auf zwei Förderaufrufen auf. Im Rahmen der ersten Förderrichtlinie vom Juli 2020 fördert das BMAS rd. 40 Weiterbildungsverbünde → **Schaubild C3.2.2-1**. Um Unternehmen zu vernetzen und die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, setzt das Förderprogramm auf eine Vielzahl unterschiedlicher Konzepte und Ansätze. Dabei stehen die Akquise von Unternehmen, das Matching zwischen Kompetenzbedarfen und passenden Qualifizierungsangeboten sowie die Konzeptionierung neuer Weiterbildungsmaßnahmen und Lehr-/Lernsettings im Fokus. Auch die Öffentlichkeitsarbeit und die Entwicklung innovativer Ansätze wie eigene Veranstaltungsreihen zur Vernetzung der Unternehmen sowie digitale Plattformen und Apps zur gemeinsamen Nutzung sind je nach Ausrichtung des Projekts zentrale Aufgabenfelder. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf die Stärkung von digitalen und KI-Kompetenzen gelegt.

Dabei verfolgt der überwiegende Anteil der Projekte einen eher regionalen und branchenübergreifenden Ansatz. Der Ansatz der Regionalisierung bei der Vernetzung konnte dabei in der Vergangenheit, u. a. im Rahmen des Förderprogramms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ des BMBF, als Erfolgsfaktor identifiziert werden: Die räumliche Nähe ermöglicht eine bessere Aufdeckung und Mobilisierung endogener Kräfte und Ressourcen und stärkt somit das Problemlösungspotenzial der Netzwerke (vgl. Tippelt u. a. 2008, S. 133). Im Zuge der Auswahl der Weiterbildungsverbünde entschied man sich im Sinne des Modellcharakters aber auch dazu, einige branchenspezifische Projekte zu unterstützen,

die sich teilweise nicht auf eine vorab definierte Region festlegen.

Insbesondere mit der zweiten Förderrichtlinie zum „Aufbau von Weiterbildungsverbünden zur Transformation der Fahrzeugindustrie“ fokussiert sich das BMAS auf einen der bedeutendsten Industriezweige in Deutschland. Mit der im August 2021 veröffentlichten Richtlinie soll die Beschäftigungsfähigkeit in der vom Strukturwandel stark betroffenen Branche erhalten werden. Die 15 Projektförderungen sollen zum einen dazu beitragen, Beschäftigte der Fahrzeugindustrie mit zukunftsweisenden Kompetenzen auszustatten. Zum anderen tragen die Projekte einem geschärftem Transformationsgedanken Rechnung, der insb. die Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Fahrzeugsektors in andere Branchen und Wirtschaftszweige berücksichtigt.

Darüber hinaus wurde ein zentrales Koordinierungszentrum, das Forum Weiterbildungsverbünde (forum wbv), für alle Weiterbildungsverbünde aus beiden Förderrunden eingerichtet, um zunächst einen möglichst effizienten Wissensaustausch und Best-Practice-Transfer zwischen den einzelnen Verbundprojekten sowie auch Dritten zu gewährleisten. Außerdem sollen so die Weiterbildungsverbünde als innovative Form der Weiterbildungsorganisation noch bekannter und für KMU zugänglicher gemacht werden.

Ausblick: Deutschland verstärkt zur Weiterbildungsrepublik ausbauen

In Zukunft wird das BMAS das Thema der beruflichen Weiterbildung noch stärker in den Mittelpunkt rücken. Denn klar ist: Es sind weitere gezielte Investitionen in die Kompetenzen und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nötig. Hierfür muss der Staat unterstützende Rahmenbedingungen schaffen. Mit dem Bundesprogramm zum „Aufbau von Weiterbildungsverbünden“ wird dem Rechnung getragen und ein wichtiger Beitrag geleistet, um die beschäftigungspolitische Dimension des Strukturwandels sowohl in den Regionen als auch branchenspezifisch zu flankieren. Zugleich werden bewusst überregionale sowie branchenübergreifende Ansätze unterstützt, um dem Anspruch nach der notwendigen Flexibilität und gebotenen Anpassungsfähigkeit gerecht zu werden.

Die programmexterne Evaluation zeichnete die Weiterbildungsverbünde in ihrem konzeptionellen Ansatz in ihrem ersten Zwischenbericht bereits jetzt als innovative Treiber der deutschen Weiterbildungslandschaft aus. Durch die Vielfalt an innovativen Aktivitäten ordnen, strukturieren und ergänzen die Weiterbildungsverbünde die (regionale) Weiterbildungslandschaft, fördern die Entwicklung neuer, innovativer Weiterbildungsaktivitäten in Unternehmen und unterstützen Unternehmen bei ihrer betrieblichen Weiterbildungsorganisation. Die finalen Ergebnisse der Evaluation sollen in die Weiterentwicklung und den Ausbau des Bundesprogramms einfließen (vgl. Ramboll Management Consulting 2021).

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

C 3.2.3 Sonderprogramm ÜBS–Digitalisierung

Die Digitalisierung der Arbeitswelt erfordert neue oder veränderte Tätigkeiten und Arbeitsabläufe, die hohe Anforderungen an die Fachkräfte und deren Ausbildung stellen. Zudem bedeuten sie insb. für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) große Herausforderungen. Den KMU fehlen oftmals die Ressourcen, den digitalen Wandel zu gestalten und die Vorteile der Digitalisierung für sich zu nutzen (vgl. Flake/Meinhard/David 2019). Hier erhalten Betriebe durch überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) Unterstützung bei der Auseinandersetzung mit neuen Technologien, die für die Arbeitsprozesse notwendig sind. ÜBS befördern außerdem die Spezialisierung innerhalb der Ausbildung und wirken an der Berufsorientierung mit. In diesem Zusammenhang können ÜBS auch zur Qualitätsentwicklung beitragen, indem konzeptionelle oder auch technische Innovationen in die Ausbildung eingebracht werden. Auch die von 2017 bis 2019 durchgeführte Evaluation der Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren bestätigt den Nutzen der Zusammenarbeit mit geförderten ÜBS für die Fachkräftesicherung von Betrieben (vgl. Bauer u. a. 2020, S. 79). Auf diese Weise kompensieren ÜBS nicht nur Defizite und Zwänge anderer Lernorte, sondern generieren aktiv einen Mehrwert für die Ausbildung und dienen dem Erhalt der Bildungsinfrastruktur in den Regionen (vgl. Diettrich 2022).

Auch die Politik hat die durch den digitalen Wandel entstehenden Bedarfe im Bereich der beruflichen Bildung in den Fokus genommen. So hat das BMBF seit 2016 verschiedene Maßnahmen unter der Dachinitiative „Berufsbildung 4.0“ initiiert. Als Teil der BMBF-Digitalstrategie zielt sie darauf ab, die berufliche Aus- und Weiterbildung den Anforderungen einer digitalen Arbeitswelt entsprechend anzupassen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019a). Dies erfolgt durch die Förderung von Strukturen, die die Implementierung digitalen Lernens in der Ausbildung ermöglichen (vgl. Gerard 2022). Eine der Maßnahmen, die das BMBF unter der Dachinitiative ins Leben gerufen hat, ist das Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung, das seit 2016 ÜBS bei der Modernisierung bzw. innovativen Anreicherung ihres Ausbil-

dungsangebots mit digitalen Technologien unterstützt. Im Positionspapier der Allianz für Aus- und Weiterbildung wird dem Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung zudem eine wichtige Rolle bei der Sicherstellung einer hochwertigen Ausbildung in den Betrieben zugeschrieben (vgl. Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019, S. 5).

Steckbrief „Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren (Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung)“

- **Mittelgeber:** Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- **Förderziel:** Modernisierung des Ausbildungsangebots in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten
- **Zielgruppe:** Überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren
- **Laufzeit:** 2016 bis 2019 (Phase I), 2020 bis 2023 (Phase II)
- **Zahlen und Fakten:** 104 Mio. € Fördervolumen (Phase I); 120 Mio. € Fördervolumen (Phase II)
- **Webseite:** www.bibb.de/uebs-digitalisierung

Die Förderung in der Programmphase I von 2016 bis 2019 erfolgte innerhalb von zwei Förderlinien. Über die Förderlinie 1 wurden ausgewählte digitale Ausstattungen gefördert, die zu einer Modernisierung der Ausbildung von Fachkräften insbesondere für KMU beitragen. Mit Förderlinie 2 wurde die Durchführung von insgesamt acht konzeptionellen Pilotprojekten von Kompetenzzentren gefördert, die „Möglichkeiten der Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen für die Ausbildung“ erarbeiteten, „um den Anforderungen der Lern- und Arbeitswelt in Folge der Digitalisierung auch künftig gerecht werden zu können“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2015, Abschnitt 1.1.3). Die Förderung in Förderlinie 2 beinhaltete die Entwicklung innovativer berufspädagogischer Konzepte, deren Erprobung in Bildungsgängen und Beratungsangeboten der ÜBS sowie die Vernetzung der Pilotprojekte untereinander (vgl. Kapitel A9.5).

ÜBS als Transporteur digitaler Technik in betriebliche Praxis

Im Rahmen der Evaluation von Phase I des Sonderprogramms wurde der Mehrwert der geförderten Ausstattung sowie deren Einsatz in den Kursen der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) und anderen Maßnahmen für Betriebe über die Befragung der drei Zielgruppen Leitungspersonal in ÜBS, Ausbildungspersonal und Auszubildende erhoben (vgl. Ekert u. a. 2021, S. 40).[374] Aus den Befragungsergebnissen geht hervor, dass das Sonderprogramm in relevantem Umfang zur Erneuerung der Ausstattung der ÜBS mit zeitgemäßer digitaler Technik beigetragen hat (vgl. Ekert u. a. 2021, S. 60). Die meisten befragten Ausbildenden bezeichnen die in der Bildungsstätte jeweils beschaffte neue digitale Ausstattung im Vergleich zur bekannten Ausstattung in Betrieben als „sehr innovativ“ oder „innovativ“. Circa 40 % der Befragten geben an, dass die neue Ausstattung der ÜBS so modern ist, dass nur sehr wenige Betriebe ähnliche Geräte, Werkzeuge oder Maschinen vorhalten → Tabelle C3.2.3-1.

Auch von den Auszubildenden wird die Neuartigkeit der Ausstattung in der ÜBA bestätigt. Diese berichten allerdings, dass die in der ÜBA verwendeten Geräte, wozu neben Tablets ebenso CNC-Fertigungssysteme zählen können, auch im Ausbildungsbetrieb vorhanden sind. Die in der ÜBA kennengelernte digitale Ausstattung finden dennoch viele der befragten Auszubildenden interessant für ihren Ausbildungsbetrieb. Rund 80 % geben zudem an, ihr erlerntes Wissen im Betrieb einbringen und es an Kolleginnen/Kollegen weitergeben zu wollen (vgl. Ekert u. a. 2021, S. 41). Feedback seitens der beteiligten Betriebe gibt es dahingehend, dass die neue Ausstattung der ÜBS als zeitgemäß und zukunftsweisend wahrgenommen wird und eine moderne, praxisnahe und qualitativ hochwertige Ausbildung ermöglicht. Laut ÜBS-Leitungen

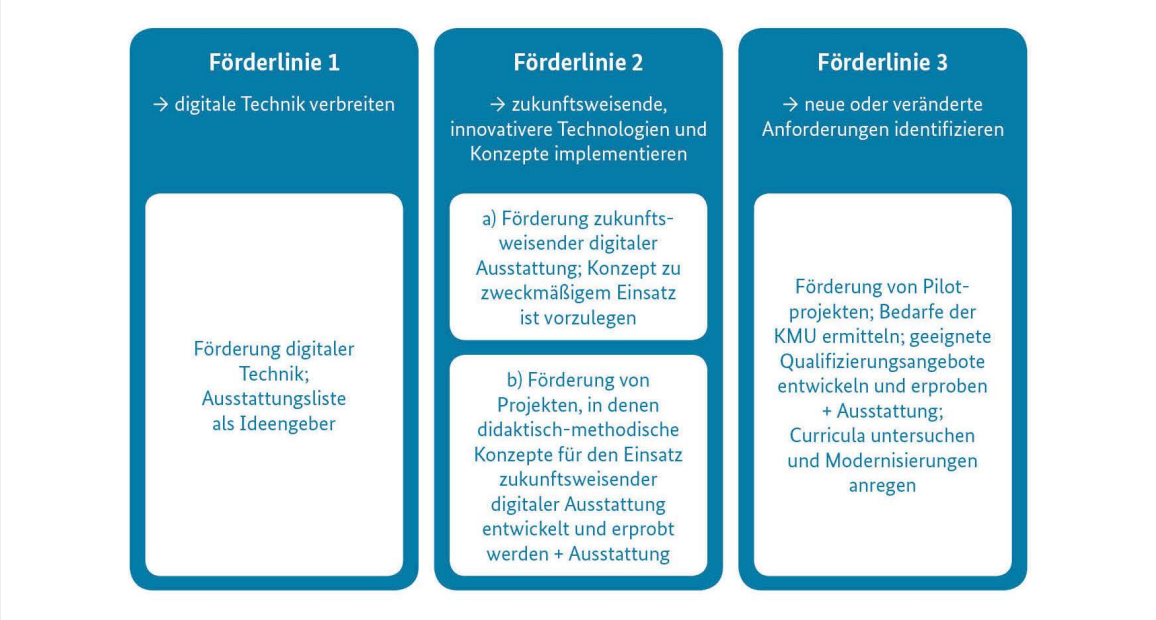
Tabelle C3.2.3-1: **Innovation der Ausstattung der ÜBS im Vergleich zur Ausstattung der Betriebe – Angaben der Ausbildenden**

Merkmal	Absolute Angaben	Anteil in %
Sehr innovativ, maximal 10% der Ausbildungsbetriebe verfügt vermutlich über eine ähnliche oder modernere Ausstattung	186	39,1
Innovativ, weniger als die Hälfte der Ausbildungsbetriebe verfügt vermutlich über eine ähnliche oder modernere Ausstattung	239	50,2
Wenig innovativ, mehr als die Hälfte der Ausbildungsbetriebe verfügt vermutlich über eine ähnliche oder modernere Ausstattung	31	6,5
Keine Angabe	20	4,2
Gesamt	476	100

Quelle: Interval 2021, Onlinebefragung von Ausbildenden (n = 476) BIBB-Datenreport 2023

374 Die Aussagenreichweite zum Nutzen der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) für Betriebe ist damit im Vergleich zu einer direkten Erfassung bei Betrieben geringer, aber deswegen hinreichend, weil Betriebe nicht die unmittelbare Zielgruppe der Förderung darstellen.

Schaubild C3.2.3-1: **Übersicht Förderlinien in Phase II**



Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019c, S. 6

BIBB-Datenreport 2023

liefert die neue Ausstattung Betrieben Impulse, in neue Technik zu investieren, insb. dann, wenn Auszubildende und Fachkräfte im Umgang damit geübt sind (vgl. Ekert u. a. 2021, S. 42).

Die Ergänzung der investiven Förderung der Förderlinie 1 um Pilotprojektförderungen der Förderlinie 2 wurde ebenfalls grundsätzlich positiv bewertet. Die umgesetzten Pilotprojekte erhoben den aktuellen Stand der Digitalisierung bezüglich der für sie relevanten beruflichen Tätigkeitsprofile in der Wirtschaft. Auf dieser Grundlage leiteten sie zukünftig benötigte Anforderungs- und Qualifizierungsbedarfe für Fachkräfte und das Bildungspersonal ab und betrachteten das eigene ÜBA-Angebot hinsichtlich der Frage, ob zukünftig benötigte Kompetenzen dort bereits erworben werden. Curricula wurden entsprechend angepasst (vgl. Ekert u. a. 2021, S. 47). In diesem Zusammenhang erfolgte auch die Prüfung von Ausbildungsverordnungen, Rahmenlehrplänen und Unterweisungsplänen der jeweiligen Berufsbilder. Alle Pilotprojekte arbeiteten Überarbeitungsempfehlungen aus und gaben Anregungen für laufende Neuordnungsverfahren, z. B. in der Zahntechnik, weiter (vgl. Ekert u. a. 2021, S. 49).

Die Auszubildenden profitierten von neuen bzw. überarbeiteten Kursen der ÜBA, indem z. B. in der digital unterstützten Unterweisung fachliche Zusammenhänge besser vermittelt werden und besser auf heterogene Lerngruppen eingegangen werden konnte. Der Wahrnehmung der Auszubildenden nach verbesserte sich die Qualität der Qualifizierung bzw. Unterweisung (vgl. Ekert u. a. 2021, S. 51). In diesem Zusammenhang wurde deutlich, dass digitale Ausstattung in Werkstätten nur in Verbindung mit darauf angepassten Lehr-/Lernkonzepten und geschultem Ausbildungspersonal zu den intendierten Lerneffekten bei Auszubildenden führt (vgl. Ekert u. a. 2021, S. 63). Es bedarf Kompetenz und Wissen, wie die neue geförderte Ausstattung methodisch-didaktisch sinnvoll in ÜBA-Kurse integriert werden kann – allein die Förderung digitaler Ausstattung garantiert nicht den adäquaten Einsatz derselben in den ÜBA-Kursen.

Die Phase II des Sonderprogramms ÜBS-Digitalisierung

An die Notwendigkeit modifizierter Lehr-/Lernkonzepte knüpft die 2020 initiierte Phase II des Sonderprogramms ÜBS-Digitalisierung an (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019b) → **Schaubild C3.2.3-1**.

Analog zur ersten Phase blieb die beschleunigte Ausstattung von ÜBS mit digitaler Technik ein wesentliches Förderziel (Förderlinie 1). Ein weiteres Ziel von Phase II besteht darin, ÜBS anzuregen, besonders zukunftsweisende digitale Technologien in die ÜBA zu integrieren (Förderlinie 2a). Über die Förderlinien 2b und 3 findet die Förderung konzeptioneller Projekte statt. Der

Schwerpunkt der Projekte der Förderlinie 2b liegt auf der Entwicklung und Implementierung von Konzepten zum Einsatz zukunftsweisender digitaler Technologien in der ÜBA. Die Projekte der Förderlinie 3 fokussieren hingegen Digitalisierungstendenzen in der ÜBA in einem einschlägigen Berufsbild, die als Basis für die Entwicklung und Erprobung passender Qualifizierungsangebote dienen. Insgesamt werden hier 20 Projekte mit ÜBS aus Handwerk, Bauwirtschaft, Landwirtschaft, Industrie und Handel durchgeführt. Sie untersuchen z. B. den Einsatz von Augmented- und Virtual-Reality-Technologien, um seitens der Auszubildenden das Prozess- und Systemverständnis zu fördern. Zum Teil werden auch digitale Technologien zur Unterstützung kollaborativer Arbeitsprozesse zwischen den Gewerken in die ÜBA integriert.

Die Entwicklungs- und Erprobungsprojekte haben noch eine Laufzeit bis Ende Juni 2023 und werden auch in dieser Programmphase evaluiert. Zudem werden Daten zur Ausstattungsförderung erhoben. Die Evaluationsergebnisse für die Einzelprojekte sowie daraus abgeleitet für das Gesamtprogramm werden ab 2024 erwartet und erfasst.

(Sara Müller)

C 3.3 Programme zur Innovationsentwicklung

C 3.3.1 Modellversuche zur „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“

Zur Umsetzung des UNESCO-Weltaktionsprogramms Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) wurde 2017 im Rahmen eines Nationalen Aktionsplans das Ziel ausgerufen, BNE strukturell in der deutschen Bildungslandschaft zu verankern – somit auch in der Berufsbildung. In diesem Rahmen kann Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) als lebensbegleitender Prozess und Element einer Bildung verstanden werden, die das Individuum befähigt, sich mit aktuellen und künftigen Herausforderungen in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen verantwortlich auseinanderzusetzen. Dabei gilt es, das berufliche Handeln an seinen intra- und intergenerativen Wirkungen der ökologischen, sozialen und ökonomischen Folgen orientieren zu können (vgl. Deutsche UNESCO-Kommission 2014). Zur Integration der Leitidee „Nachhaltigkeit“ in die duale Berufsbildung leisten die Modellversuche des BIBB seit jeher einen zentralen Beitrag. Wenngleich ihre räumliche und zeitliche Reichweite vergleichsweise gering ist, konnten die vom BIBB aus Mitteln des BMBF geförderten Modellversuche hierzu bereits vielfältige Anstöße und konkrete Hilfestellungen geben (detailliert beschrieben u. a. bei Melzig/Kuhlmeier/Kretschmer 2021).

Steckbrief „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Transfer für Ausbildungspersonal 2020–2022 (BBNE-Transfer)“

- **Mittelgeber:** Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- **Förderziel:** Ausgewählte Ergebnisse der BBNE-Modellversuche 2015 bis 2019 „vom Projekt zur Struktur“ bringen und dabei Wissen und Erkenntnisse zum Transfer generieren
- **Zielgruppe:** Berufsbildungspraxis, Wissenschaft und Projektförderungen zur BBNE
- **Laufzeit:** 2020 bis 2023
- **Zahlen und Fakten:** Förderung von sieben Modellversuchen mit 22 Verbundpartnern mit insgesamt 2,8 Mio. €
- **Webseite:** www.bbne.de

Modellversuche zu fördern, zählt zu den gesetzlichen Aufgaben des BIBB (vgl. § 90 Abs. 3 Satz 1d BBiG).

Modellversuche dienen dazu, innovative Lösungen für Praxis und Theorie der Berufsbildung zu entwickeln und zu erproben. Damit eignen sie sich insbesondere für komplexe Anforderungen wie die der nachhaltigen Transformation der Arbeitswelt. Genau in dieser Innovationspartnerschaft aus Wissenschaft und Praxis liegt ihre Stärke. Beispielsweise muss sich nachhaltigkeitsorientierte Kompetenzentwicklung auf fundierte Erkenntnisse der Nachhaltigkeitsforschung, Kompetenzmodellierung oder Didaktik stützen, um effektiv zu sein. Gleichwohl würden valide, aber ausschließlich am „grünen Tisch" entworfene Konzepte in Betrieben oder Berufsschulen kaum Anwendung finden, wenn sie nicht bereits mit der Praxis zusammen entwickelt und erprobt würden.

Schwerpunkte der Förderung von BBNE-Modellversuchen

Durch die neue Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit" ist der Bedarf an wissenschaftlich fundierten und praxisnahen berufsspezifischen BBNE-Qualifizierungen heute größer denn je. Dieser Bedarf wurde vor allem im Programm „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Transfer für Ausbildungspersonal 2020-2022 (BBNE-Transfer)" adressiert. Um zu erkunden, welche Erkenntnisse und Ergebnisse bisheriger Modellversuche dazu beitragen können, lohnt ein Blick auf deren Entwicklung. Retrospektiv lassen sich im Verlauf unterschiedliche Dimensionen des fachlich-inhaltlichen als auch didaktisch-methodischen Zugangs zur Nachhaltigkeit unterscheiden, die für die Integration in die Ausbildung von zentraler Bedeutung sind (vgl. Hemkes/Melzig 2021):

- **Sensibilisierung für nachhaltige Entwicklung** von Auszubildenden, Ausbildungspersonal, aber auch von Führungskräften wurde in den Modellversuchen 2001 bis 2010 als notwendig identifiziert, als das Thema noch wenig verbreitet war. So wurde anhand von Methoden wie der Ermittlung des ökologischen Fußabdrucks individuelle Betroffenheit erzeugt, die anhand praktischer Arbeitsaufgaben reflektiert wurde. Auch wenn BBNE heute deutlich präsenter ist als vor 20 Jahren, ist Sensibilisierung immer noch ein wichtiges Ziel. Dazu werden Reflexionsanlässe aus dem privaten oder gesellschaftlichen Leben geschaffen oder Dilemma-Situationen aus dem betrieblichen Kontext genutzt, da gerade in solchen Widersprüchen zwischen Ökonomie und Ökologie Lerngelegenheiten **stecken.**
- **Branchenorientierte Strategien** zur Förderung von nachhaltiger Entwicklung in der Ausbildung standen v. a. in den BBNE-Modellversuchen 2010 bis 2013 im Vordergrund. Dabei wurden Anforderungen der Nachhaltigkeit in vielfältiger Weise aufbereitet, von der curricularen Entwicklung entsprechender Lernmodule bis hin zur Erarbeitung neuer Berufe und Fortbildungen.
- **Nachhaltigkeitsorientierte berufliche Handlungskompetenz**, genauer gesagt die Modellierung und Förderung derselben, war ein zentrales Ziel der BBNE-Modellversuche 2015 bis 2019. Auszubildende wie auch Ausbildende wurden darin gestärkt, die Arbeitswelt durch informierte Entscheidungen i. S. v. nachhaltigem Denken und Handeln mitzugestalten. Der Fokus lag hier auf kaufmännischen Berufen sowie auf dem Lebensmittelhandwerk und -industrie. Die Modellversuche erarbeiteten konkrete Arbeitsaufgaben, Lehr-/Lernmethoden oder ganze Curricula zur Qualifizierung von Auszubildenden, aber auch des Ausbildungspersonals, die mit Betrieben und Bildungsinstitutionen erprobt und evaluiert wurden. Aus der Zusammenarbeit zwischen projektübergreifender wissenschaftlicher Begleitung und Modellversuchen entstand eine berufsfeldspezifische, aber übertragbare Kompetenzmatrix, die inzwischen u. a. dazu genutzt wird, nachhaltige Berufsinhalte in die Neuordnungen mehrerer Ausbildungsberufe einzuspeisen (vgl. Kastrup/Kuhlmeier/Strotmann 2021).
- **Nachhaltige Lernorte**, v. a. im Betrieb, sind Voraussetzung dafür, dass nachhaltigkeitsorientiertes berufliches Handeln erprobt und erfahren werden kann. Die nachhaltig(er)e Gestaltung unterschiedlicher Lernorte stand somit ebenfalls im Mittelpunkt der Modellversuche 2015 bis 2019, wodurch u. a. spezifische Lehr-/Lernsettings geschaffen oder nachhaltigkeitsorientierte Organisationsentwicklungsprozesse im Betrieb gestaltet wurden. In Auswertung der verschiedenen Tools und Konzepte wurde von der wissenschaftlichen Begleitung der Modellversuche ein Modell des nachhaltigen Lernorts beschrieben und mit Indikatoren unterlegt. Hieraus ist u. a. eine Gestaltungshilfe entstanden, die sowohl für die betriebliche Anwendung als auch für die Nachhaltigkeitsberichterstattung genutzt werden kann.
- **Qualifizierung des ausbildenden Personals** in Bezug auf BBNE wurde in der Auswertung der Modellversuche 2015 bis 2019 als eine der wichtigsten Stellschrauben identifiziert, um Nachhaltigkeit in der Ausbildung systematisch zu verankern. Ausbilder/-innen müssen dazu selbst Wissen und Fertigkeiten sowie die Bereitschaft zur BBNE entwickeln (Fach- und Selbstkompetenz), aber auch Orientierung erhalten, um Nachhaltigkeit in ihrem Ausbildungsbetrieb zu vermitteln (Methodenkompetenz). Aus diesem Grund wurde 2020 der Förderschwerpunkt „BBNE-Transfer 2020-2022" gestartet.

Der Förderschwerpunkt BBNE–Transfer 2020 bis 2022

Die Modellversuche zur BBNE waren bis dato v. a. auf die Entwicklung einzelner nachhaltigkeitsorientierter Berufsbildungsmaßnahmen ausgerichtet. Die Potenziale für eine breite und systematische Implementierung in der Berufsbildungspraxis konnten so nur punktuell eingelöst werden. Um den Transfer von BBNE gesondert zu erkunden und zu erproben, wurde 2020 ein eigener Modellversuchsförderschwerpunkt ins Leben gerufen, in dessen Rahmen die vorhandenen Erkenntnisse und Ergebnisse aus vorherigen Modellversuchen weiterentwickelt wurden, um nachhaltigkeitsbezogene Qualifizierungen des ausbildenden Personals dauerhaft bei unterschiedlichsten Bildungsinstitutionen zu etablieren. Gleichzeitig sollten wissenschaftliche Erkenntnisse über Transferbedingungen und Transfermodelle für BBNE generiert werden.

Ein wichtiges Auswahlkriterium für die hier geförderten Transfer-Modellversuche war insofern, dass eine erfolgversprechende Partnerschaft zwischen relevanten Akteuren aus Wissenschaft, Politik und Praxis nachgewiesen wurde. Unabdingbar war die Zusammenarbeit mit Betrieben, die als assoziierte Partner bei der Entwicklung und Erprobung von innovativen Maßnahmen in der Ausbildungspraxis in diesem geschützten Raum der Modellversuche mitwirken. Detailliert wird auf die Konstellation der Partner und Verbünde in den BBNE-Modellversuchen sowie ihren jeweiligen Rollen bei Melzig/Kuhlmeier/Kretschmer (2021, S. 15ff.) eingegangen. Allerdings können die Projektverbünde nicht allein sämtliche Transferrichtungen bedienen (vgl. Kastrup/Kuhlmeier/Reichwein 2014). So gelingt der temporale Transfer, also die Verstetigung der Ergebnisse in den mitwirkenden Unternehmen, meist gut aus eigener Kraft. Auch der regionale Transfer, bei dem die Ergebnisse zu ähnlichen Unternehmen getragen werden, ist über Praxishandreichungen oder Checklisten realisierbar. Der laterale Transfer strebt eine Übertragung der Ergebnisse in andere Aktionsfelder an. So konnten bspw. die Modellversuche, die sich mit der Entwicklung und Messung nachhaltigkeitsorientierter Kompetenzen beschäftigen, über wissenschaftliche Publikationen und Tagungen Anschluss an die Kompetenzforschung knüpfen. Der vertikale Transfer, bei dem die regelhafte Implementierung der Ergebnisse in übergeordnete Strukturen angestrebt wird, erweist sich auf Projektebene jedoch als schwer leistbar. Diese Herausforderung wurde in BBNE-Transfer gezielter angegangen.

Die nächsten Schritte auf dem Weg vom Projekt zur Struktur

Das Ziel von Modellversuchen ist stets, im kleinen, geschützten Rahmen Modellhaftes zu schaffen, das sich für größere Einsatzgebiete empfiehlt. Mit der beschriebenen BBNE-Kompetenzmatrix oder dem Lernortmodell ist dies bereits gelungen. BBNE-Transfer als gesamtes Programm hatte jedoch auch den Zweck, die Erkenntnisgrundlage für ein größeres Umsetzungsprogramm zu generieren: Im Rahmen eines neuen, vom ESF Plus (Europäischer Sozialfonds) kofinanzierten BMBF-Programms „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“ (NIB) werden ab 2023 Projekte gefördert, die das ausbildende Personal über Weiterbildungsangebote dafür qualifizieren, eine nachhaltigkeitsorientierte Ausbildung zu gestalten. Damit haben BBNE-Modellversuche erstmalig zu einem breit angelegten Roll-out geführt. Gleichzeitig werden 2023 weitere Aktivitäten im Kontext der BBNE-Modellversuche zu neuen Themenbereichen gestartet, um Innovationen und Erkenntnisse zur Nachhaltigkeit in der Aus- und Weiterbildung anzustoßen.

(Christian Melzig, Moritz Ansmann)

C 3.3.2 Innovationswettbewerb InnoVET

Mit dem Innovationswettbewerb „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET)“ adressiert das BMBF gemeinsam mit dem BIBB seit Anfang 2019 die großen Herausforderungen der Arbeitswelt und der Wirtschaft: digitale und technologische Transformationen, Flexibilisierung und Globalisierung sowie demografischer Wandel. Die Entwicklung innovativer Maßnahmen zielt auf den geänderten Bedarf an beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten und zugleich auf die gestiegene Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften. An diesem bundesweiten Wettbewerb konnten sich alle Akteure der Berufsbildung mit innovativen Projektideen beteiligen und eine Förderung beantragen. Die ausgewählten 17 Projekt-Netzwerke arbeiten seit 2020 an der Umsetzung ihrer innovativen Konzepte, die darauf ausgelegt sind, das System der beruflichen Bildung zukunftsfest, attraktiver, qualitativ hochwertiger und gleichwertiger zu machen. Dazu werden von den Projekten neue attraktive und exzellente Qualifizierungskonzepte und -wege insb. der höherqualifizierenden Berufsbildung – d. h. ab der Fortbildungsstufe 1 seit der Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) 2019 (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019a; Bundesgesetzblatt 2019, S. 2522-2541) – entwickelt, die sich an den Bedarfen der Unternehmen orientieren und dazu beitragen, hochqualifizierte Fachkräfte auszubilden. Insbesondere die digitale Transformation birgt neue Anforderungen und bietet gleichzeitig neue Möglichkei-

ten für Lernortkooperationen und Lernangebote sowie die Steigerung der Qualität in der Aus- und Fortbildung unter Einbeziehung neuer digitaler pädagogischer Formate, Methoden und Konzepte.

Steckbrief „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET)“

- **Mittelgeber:** Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- **Förderziel:** Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung steigern und neue Lernortkooperationen initiieren
- **Zielgruppe:** alle Akteure der beruflichen Bildung
- **Laufzeit:** 01.09.2019 bis 28.02.2020 (Konzeptphase), 01.09.2020 bis 30.11.2024 (Umsetzungsphase)
- **Zahlen und Fakten:** ca. 74 Mio. € Fördervolumen insgesamt, 17 Projektverbünde, 88 Zuwendungsempfänger
- **Webseite:** www.inno-vet.de

Die durch den InnoVET-Wettbewerb angestoßenen Innovationen in der beruflichen Bildung sollen nachhaltig und strukturell wirken. Deshalb ist der überregionale und branchenübergreifende Wissens- und Ergebnistransfer von besonderer Bedeutung. Aus der Perspektive der Berufsbildungsforschung werden die Vorgehensweisen und Ergebnisse der InnoVET-Projekte mit aktuellen wissenschaftlichen Ansätzen im Rahmen der InnoVET-Begleitforschung unter der Koordination des BIBB sowie Forschungsteams an der Universität Paderborn und der Universität Magdeburg beleuchtet (vgl. Kapitel C2.2.1). Die Begleitforschung trägt dazu bei, die InnoVET-Ergebnisse langfristig und zielgerichtet zur Weiterentwicklung des Systems der Berufsbildung und für Erkenntnisse zur Gestaltung zukünftiger Förderstrukturen zu nutzen.

Vielfältige Innovationscluster

Der InnoVET-Wettbewerb war neben der Novelle des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetztes (AFBG) und des BBiG als weitere Maßnahme für die berufliche Bildung im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode verankert und ist Teil der Nationalen Weiterbildungsstrategie (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019a, S. 18). Seit 2020 entwickeln und erproben 17 von einer national und international besetzten Expertenjury ausgewählte Verbundprojekte innovative Aus- und Fortbildungsangebote und schaffen die Grundlagen für neuartige, qualitativ hochwertige Lernortkooperationen von u. a. berufsbildenden Schulen, Unternehmen, überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS), Kammern, Verbänden, Bildungsträgern, Forschungseinrichtungen und Hochschulen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019c; Bednarz/Kanschat 2020; Bundesinstitut für Berufsbildung 2021b). Die Erprobung und Umsetzung der Projektkonzepte im Rahmen dieser Innovationscluster bringen strukturelle Veränderungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung hervor, die sich auf Landes- bzw. Bundesebene nachhaltig etablieren lassen. Als direkte Ziel- bzw. Nutzergruppen der Projekte werden Auszubildende, Fachkräfte, Schulabsolventinnen und -absolventen, Studierende sowie das Ausbildungs- und Prüfungspersonal in den Blick genommen. Auch zukünftige Führungskräfte sowie Unternehmensnachfolger/-innen profitieren von den entwickelten Angeboten und Konzepten der Projekte. Die Arbeit in Projektverbünden, die Vielzahl an Kooperations- und Netzwerkpartnern sowie eigens eingerichtete Projektbeiräte stellen sicher, dass die im Rahmen von InnoVET entwickelten Bildungskonzepte und -produkte während und über die Förderlaufzeit hinaus im System der beruflichen Bildung verankert und in geeigneter Weise in andere Regionen und Bereiche transferiert werden können. Die InnoVET-Projekte werden durch das BIBB und das BMBF fachlich sowie öffentlichkeitswirksam betreut und vor allem bei der Verstetigung und dem Transfer durch ein Gremium aus Vertreterinnen und Vertretern von Sozialpartnern, zuständigen Bundesministerien und Ländergremien sowie der Wissenschaft begleitet.

Erkenntnisse und Ergebnisse

Erste Wirkungen der Projekte sowie Beiträge zur Lösung der eingangs genannten Herausforderungen sind bereits sichtbar.

Höherqualifizierende Berufsbildung/ Berufslaufbahn

Die InnoVET-Projekte entwickeln und erproben attraktive hochwertige Fortbildungen, die gleichwertig mit Hochschulabschlüssen sind. Zudem bieten einige Projekte durch neue Laufbahnkonzepte und Karriereberatung neue Aufstiegsperspektiven. Im Projekt „Exzellenz Handwerk“ ist z. B. die Entwicklung und Erprobung eines flexiblen Bildungsmodells mit Fortbildungen von der Fortbildungsstufe 1 (geprüfte/-r Berufsspezialist/-in) bis zur Fortbildungsstufe 3 (Master Professional) vorgesehen, um die Ausbildung im Elektrotechnikerhandwerk attraktiver zu machen und Wissen zum Thema „Intelligente Gebäudetechnik und Systemvernetzung“ zu vermitteln. Auch das InnoVET-Projekt „BIRD“ schafft mit der Fortbildung „Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Industrielle Transformation“ auf der Fortbildungsstufe 1 neue attraktive Karriereoptionen und bereitet Auszubildende sowie Fachkräfte aus kaufmännischen und gewerblich-

technischen Berufen auf die digitale Transformation in der Industrie vor. An den im Rahmen von InnoVET neu entwickelten und seit 2022 erprobten Fortbildungen auf Stufe 1 nach BBiG und HwO mit einem Lernumfang von mindestens 400 Stunden und anschließender Prüfung haben bereits 88 Personen teilgenommen (Stand: Februar 2023).

Lernortkooperationen branchenweit und regional ausbauen

InnoVET zielt auf neue und umfassende Formen der Zusammenarbeit von Lernorten, die innovative Lernformate ausbauen, neue Lernchancen bieten und den Wissenstransfer fördern. Zum Beispiel verdeutlicht das Konzept der trialen Weiterbildung des Projekts „UpTrain“, welches Kooperationspotenzial in der beruflichen Bildung steckt: In Fortbildungen auf den Stufen 1 und 3 (Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Elektronik Mobilität sowie Master Professional in Technologischen Innovationsstrategien Mobilität) kommen Fachkräfte aus Verkehrsunternehmen sowie Studierende verschiedener Hochschulen zusammen, um sich lernortübergreifend neue Kenntnisse über technische Innovationen und strategische Kompetenzen im öffentlichen Verkehr anzueignen. Als weitere Beispiele bauen das Projekt „ABBO“ in Ostbayern und das Projekt „Bildungsbrücken OWL“ in Ostwestfalen-Lippe die regionale Zusammenarbeit in der Berufsbildung zwischen beruflichen Schulen, Hochschulen, Kammern, Verbänden sowie weiteren Stakeholdern aus, um die Qualität und Möglichkeiten der beruflichen Bildung zu steigern und die Systemgrenzen zwischen beruflicher und akademischer Bildung durchlässiger zu machen.

Hybride Bildungsmodelle

In InnoVET werden hybride Bildungsmodelle erprobt, indem die duale Ausbildung und das Studium in neu konzipierten Bildungsgängen miteinander verzahnt werden (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2022c für einen Überblick der einschlägigen Projekte). Praktische Kompetenzen der dualen Ausbildung und akademische Lerninhalte ergänzen sich dabei ideal. Im Projekt „Studienintegrierende Ausbildung in NRW“ (SiA NRW) wird die Integration von beruflicher und akademischer Bildung durch die Kooperation von Berufsschulen und lokal ansässigen Hochschulen an neun Standorten in NRW praktisch umgesetzt und für Schulabsolventinnen und -absolventen mit Hochschulzugangsberechtigung erlebbar gemacht. Das Projekt verzahnt dazu die duale Ausbildung mit dem Studium in einem Modell, bei dem sich Teilnehmende nach dem Durchlaufen einer Grundstufe mit Ausbildungs- und Studieninhalten für einen Bildungsweg mit Ausbildungsabschluss, Studienabschluss (Bachelor) oder Doppelabschluss entscheiden können. In den Studienjahren 2021/2022 und 2022/2023 haben bereits 84 Schulabsolventinnen und -absolventen am SiA-Modell in NRW teilgenommen. Gleichzeitig etabliert das Projekt „tQM – Qualitätssicherung hybrider Ausbildungsangebote“ Instrumente zur Qualitätssicherung hybrider Ausbildungsangebote wie vor allem der SiA. Dazu gehört auch ein Bildungsweg- bzw. Laufbahn-Coaching zur bereichsübergreifenden Persönlichkeitsentwicklung der Lernenden.

Ausbildungsqualität steigern

Die InnoVET-Projekte stellen einzelne Branchen vom Traditionshandwerk bis zur Zukunftstechnologie mit neuen Qualifizierungsansätzen für die Zukunft auf und gestalten die Aus- und Weiterbildung attraktiver. Dabei erproben sie innovative Ansätze zur optimalen Wissens- und Kompetenzvermittlung, die die Berufsbildung flexibler und individueller machen. So baut z. B. das Projekt „BM=x^3“ mit der „Microtec Academy“ eine digitale Berufsbildungsakademie mit digitaler Lehr- und Lernplattform im Bereich der Mikro- und Nanotechnologie auf. Kombiniert mit eigens entwickelten flexibel einsetzbaren Bildungsmodulen steigert sie die Qualität der Aus-, Fort- und Weiterbildung in dieser wichtigen Zukunftsbranche bundesweit und dezentral. Zudem qualifiziert das Projekt „SPERLE“ das Aus- und Weiterbildungspersonal zur Erstellung von Lernumgebungen für Personalisiertes Lernen mit digitalen Medien, und das Projekt „Pro Net Handwerk“ erprobt flexible Weiterbildungsangebote für das Bildungspersonal sowie eine Prüfungssoftware für digital gestützte Modul- und Abschlussprüfungen im Handwerk.

In der Zwischenbilanz der Umsetzung und Erprobung der Projekte zeigt sich, dass neue Allianzen der auf Bildung ausgerichteten Innovationscluster in den jeweiligen Regionen entstehen. Zudem wird deutlich, dass diese Cluster neue marktreife Ideen für Qualifizierungswege in der beruflichen Aus- und Weitebildung innerhalb von wenigen Jahren entwickeln und erproben. Im Zuge der bisherigen Beiträge der InnoVET-Projekte zeichnen sich Wege ab, wie die Grenzen zwischen beruflicher und akademischer Bildung durchlässiger gestaltet werden können. Die Gestaltung des Prozesses der akademischen Anerkennung von Lernleistungen in beruflichen Fortbildungen oder – umgekehrt – der berufsbildungsbezogenen Anerkennung von Lernleistungen von Studierenden, stellt je nach Branche und Berufsgruppe eine Herausforderung dar. Auch für die Entwicklung und Durchführung gemeinsamer Lernkonzepte und -formate für unterschiedliche Zielgruppen wie Auszubildende und/oder Fortbildungsteilnehmende sowie Studierende weisen die InnoVET-Projekte auf erfolgversprechende Kooperationsverfahren hin, die adaptierbar für andere Bildungsakteure sind. All diese aussichtsreichen, durch die Projekte erprobten Vorgehensweisen können und sollten Nachahmung in

der Bildungslandschaft finden. Aus den Erfahrungen der InnoVET-Projekte lassen sich zudem Erkenntnisse für die Entwicklung neuer Berufslaufbahnkonzepte und Angebote der höherqualifizierenden Berufsbildung ableiten – insb. bezüglich der Anerkennungsverfahren der neuen Abschlussbezeichnungen auf den Fortbildungsstufen 1 bis 3. Wichtige Impulse für die Berufsbildungspolitik haben die InnoVET-Projekte im Kontext des Zuordnungsverfahrens der entwickelten Fortbildungsangebote zu den DQR-Stufen 6 und 7 gegeben. Zusammengenommen führen diese Beiträge und Wirkungen von InnoVET zu Anstößen für eine partielle und langfristig ggf. auch grundlegende Veränderung des Systems der beruflichen Bildung, vor allem in Form gesteigerter Attraktivität und Qualität beruflicher Bildungswege. Die Erfahrungen mit InnoVET sowie die immer kürzeren Entwicklungszyklen und die damit verbundenen Kompetenz- und Qualifikationsbedarfe im Bereich der Digitalisierung sowie der ökologischen und technologischen Transformation aufgreifend, plant das BMBF 2023 im Rahmen der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung einen neuen Innovationswettbewerb auszurufen. Damit sollen erneut Akteure aus der Berufsbildung in Verbundkonstellationen bei der Erprobung und Umsetzung innovativer Bildungskonzepte und -angebote gefördert werden, um neue Wege in der beruflichen Bildung aufzuzeigen und einzuschlagen.

(Dominik Wellhäuser)

C 3.3.3 Innovationswettbewerb INVITE

Der Innovationswettbewerb INVITE greift die übergeordneten Ziele der im Juni 2019 von BMBF und BMAS sowie weiteren Partnern gemeinsam verabschiedeten Nationalen Weiterbildungsstrategie[375] (NWS) auf. Neben der Entwicklung von transparenten, durchlässigen Weiterbildungsstrukturen soll die berufsbezogene Weiterbildung als selbstverständlicher Bestandteil des Berufslebens etabliert und eine selbstbestimmtere Gestaltung der individuellen Bildungs- und Erwerbsbiografie ermöglicht werden. Mit dem im Jahr 2020 ausgeschriebenen Wettbewerb INVITE leistet das BMBF in diesem Rahmen einen Beitrag zur Optimierung des digitalen Bildungsraums der berufsbezogenen Weiterbildung und ergänzt damit parallel anlaufende Förderaktivitäten des Bundes wie bspw. die Nationale Bildungsplattform (NBP) des BMBF. Das BIBB ist mit der fachlichen und administrativen Projektleitung betraut und wird vom Dienstleiter VDI/VDE Innovation + Technik GmbH bei technologischen Fragestellungen unterstützt.

375 Siehe **https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie_node.html**

Steckbrief „Innovationswettbewerb INVITE"

- **Mittelgeber:** Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- **Förderziel:** Förderung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten zum Aufbau eines sicheren, innovativen, digitalen Weiterbildungsraums; Vernetzung und qualitative Weiterentwicklung von Plattformen; Entwicklung KI-basierter Lehr-/Lernangebote
- **Zielgruppe:** Alle an beruflicher Weiterbildung interessierte Personen und bisher in der Weiterbildung unterrepräsentierte Personen
- **Gesamtlaufzeit:** 2020 bis 2025 (Projektlaufzeit: 2021 bis 2024)
- **Zahlen und Fakten:** Rund 88 Mio. € Programmvolumen; 35 Projekte/182 Zuwendungsempfänger
- **Webseite:** **https://www.bibb.de/de/120851.php**

Der Innovationswettbewerb zielt auf die Vernetzung, Verbesserung und den Ausbau bestehender Plattformen und (digitaler) Angebotsstrukturen im Bereich berufsbezogener Weiterbildung. INVITE spricht damit unterschiedliche Interessensgruppen an: Zum einen zielen die Angebote auf die Lernenden, das heißt grundsätzlich auf alle an beruflicher Weiterbildung interessierte Personen und bisher in der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentierte Zielgruppen wie gering und nicht formal Qualifizierte oder Wiedereinsteigende. Zum anderen sollen insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in die Lage versetzt werden, ihre Beschäftigten bedarfsbezogen weiterzubilden und passende digitale Weiterbildungsformate zu finden. Darüber hinaus sollen auch auf struktureller Ebene bestehende regionale bzw. digitale Vernetzungsaktivitäten gestärkt und somit ein kohärenter, für weitere technologische Entwicklungen anschlussfähiger Weiterbildungsraum geschaffen werden. Gewährleistet wird dies u. a. durch einen dezidierten Bottom-up-Ansatz, d. h. durch die Nutzung bestehender Plattformen und Weiterbildungsangebote.

Begleitend hat das BMBF einen Beirat mit Personen aus Weiterbildungspraxis, Politik und Wissenschaft berufen, der regelmäßig die Projektentwicklungen/-ergebnisse reflektiert und kontextualisiert. Somit hat dieser Beirat eine wichtige Beratungs- und Scharnierfunktion in die angrenzenden Weiterbildungsdiskurse und unterstützt den Ergebnistransfer.

Entwicklungsfelder und Projektcharakteristika

Seit 2021 werden insgesamt 34 Forschungs- und Entwicklungsvorhaben sowie ein übergreifendes Metavorhaben mit einer Laufzeit von drei Jahren gefördert.

Die Forschungs- und Entwicklungsvorhaben beziehen sich – größtenteils übergreifend – auf die folgenden drei Entwicklungsfelder und werden von einem interdisziplinär ausgerichteten Metavorhaben (INVITE-Meta, ein Konsortium aus mmb-Institut und DFKI) gerahmt:

- Entwicklungsfeld I: Vernetzung von Weiterbildungsplattformen (Fokus auf technologische Standards und Interoperabilität)
- Entwicklungsfeld II: Entwicklung und Erprobung plattformbezogener Innovationen (Fokus auf Qualitätsentwicklung und Verbesserung der Nutzerorientierung)
- Entwicklungsfeld III: Entwicklung und Erprobung von KI-unterstützten Lehr-/Lernangeboten (Fokus auf heterogene Zielgruppen und adaptives Lernen)

Die Verbundprojekte decken eine große Bandbreite an technischen Innovationen, Branchen und Regionen ab: Während die Vorhaben mehrheitlich branchen- und regionsübergreifend ausgerichtet sind, adressieren einzelne Vorhaben spezifisch das Gesundheitswesen, insb. die Pflegebranche, die Einzelhandelsbranche, das produzierende Gewerbe, den öffentlichen Nahverkehr oder das Handwerk. So zielt das Projekt HUBGrade bspw. auf die Entwicklung eines bundesweiten Weiterbildungsportals des Handwerks, das bestehende Plattformen, Verwaltungssysteme und Lernmanagementsysteme der Bildungsanbietenden interoperabel vernetzt und zusätzliche Plattformservices anbietet. Als Verbund- oder assoziierte Praxispartner sind neben Weiterbildungseinrichtungen, Plattformbetreibende und Unternehmen auch KMU, Kammern und Verbände vertreten.

Neben dem hohen Praxisbezug und Innovationsgrad zeichnen sich die Projektverbünde durch Interdisziplinarität aus: Expertinnen und Experten aus (Weiter-)Bildungswissenschaft, Design und Technologie bringen ihre unterschiedlichen Perspektiven ein und arbeiten komplementär an anspruchsvollen Fragestellungen. Das berührt etwa die Frage danach, wie Lernprozesse individualisiert und für bisher unterrepräsentierte Personen attraktiver gestaltet werden können. Der innovative Ansatz der Projekte besteht insbesondere in der adressatengerechten Vermittlung von Lerninhalten mittels digitalen Lernplattformen und der individualisierten, KI-unterstützten Aufbereitung bestehender Weiterbildungsangebote. Der Einsatz von digitalen KI-unterstützten Lernformen ist hierbei nicht nur Mittel zum Zweck, sondern wird in den Projektverbünden auch evidenzbasiert untersucht bzw. evaluiert. Dabei stehen Fragen der (technologischen) Machbarkeit und Usability gleichberechtigt neben bildungstheoretischen, didaktischen Fragestellungen. Den gemeinsamen Nenner bildet hierbei die/der Lernende mitsamt ihrer/seiner individuellen Bildungsbiografie, Lernzugängen und Präferenzen.

Die technologischen Innovationen der Projekte bestehen mehrheitlich in der Entwicklung, Erprobung und (nachhaltigen) Einführung von adaptiven Weiterbildungsassistenzsystemen, die mittels KI-Algorithmen (z. B. personalisierte Empfehlungssysteme, Abbildung von Lernfortschritten und Erfassung des Lernfortschritts) an die Lernbedarfe angepasst sind und die individuellen Bedürfnisse der Nutzenden berücksichtigen. Durch diese barrierefreie und niedrigschwellige Gestaltung werden auch Zielgruppen angesprochen, die häufig in der berufsbezogenen Weiterbildung unterrepräsentiert sind (Quereinsteigende, nicht formal Qualifizierte etc.). Zudem entwickeln einige Projekte digitale Tools zur Erfassung und Dokumentation von sowohl formalen als auch informellen Weiterbildungsaktivitäten und Lernergebnissen. Hierbei rekurrieren sie auf bestehende Kompetenzerfassungsinstrumente und orientieren sich an Standards wie ESCO, dem Europass oder dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR).

INVITE-Community – interner und externer Austausch

Die INVITE-Projekte befinden sich nach einer inzwischen mehrheitlich mehr als einjährigen Förderung in der intensiven Arbeitsphase. Dies lässt ein erstes Zwischenfazit zu: Durch diverse Austausch- und Vernetzungsaktivitäten bspw. auf der BIBB-Kommunikationsplattform der Fachstelle *überaus* oder durch INVITE-Meta initiierte regelmäßige Themenworkshops bspw. Themen wie Kompetenzerfassung, Gamification und Wirkungsforschung (insgesamt 35 im Jahr 2022), bildete sich eine Community, die bereits jetzt in angrenzende Weiterbildungsdiskurse hineinwirkt (vgl. Zaviska 2022). Davon zeugen bilaterale Projektveranstaltungen und eine aktive Einbindung der INVITE-Projekte in bestehende Veranstaltungsreihen (z. B. dialog digitalisierung des DIE, InfoWeb Weiterbildung (IWWB), BMAS-Programm Weiterbildungsverbünde). Hervorzuheben ist die für diese Art von großen heterogenen Projektverbünden hohe Vernetzungs- und Kooperationsbereitschaft zu übergreifenden Themen wie Datenschutz, adaptives/individualisiertes Lernen, Interoperabilität etc.

Erste Ergebnisse liegen bereits in Form von seitens INVITE-Meta aufbereiteten Dossiers zu den Themen Standards von Bildungstechnologien (vgl. Reichow/Hochbauer/Goertz 2021), Recommender- bzw. Empfehlungssystemen (vgl. Reichow u. a. 2022) und zu sozioethischen Aspekte KI-gestützter Bildungstechnologien vor (vgl. Vogel-Adham u. a. 2023). Zudem wurde gemeinsam mit der Digitalbegleitung durch VDI/VDE-IT

ein Glossar mit bildungstechnologischen Begriffen entwickelt.[376]

Den hohen Reifegrad der Projektentwicklungen aufgreifend, wurden im Dezember 2022 insgesamt zehn Prototypen öffentlichkeitswirksam im Rahmen des INVITE-Tool-Check aus den Bereichen KI, Blockchain oder Serious Games getestet. Ziel der Testung war es, zum einen einer möglichst breiten Zielgruppe (Personalverantwortliche, Lehrkräfte, Fachkräfte, Führungskräfte, Quereinsteiger/-innen) innovative Entwicklungen zugänglich zu machen und zum anderen, Feedback zur Weiterentwicklung der Prototypen einzuholen. Auch in den kommenden Jahren sind sowohl öffentlichkeitswirksame Aktionen als auch wettbewerbsinterne Workshops und Vernetzungsaktivitäten vorgesehen.

(Claudia Zaviska)

C 3.3.4 Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+

Nach einer ersten Laufzeit des Programms ASCOT (Technology-based Assessment of Skills and Competences in VET, technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung) 2011 bis 2015 hat das BMBF gemeinsam mit dem BIBB 2018 die erweiterte Forschungs- und Transferinitiative, ASCOT+, eingerichtet. In diesem Rahmen werden sechs Projekte aus den Berufsfeldern gewerblich-technische, kaufmännische und Gesundheitsberufe gefördert. Die Projekte greifen die in der Vorgängerinitiative ASCOT entwickelten Instrumente und Verfahren auf, entwickeln sie weiter und entwickeln daneben auch neue Instrumente.

Steckbrief „Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+ (Technology-based Assessment of Skills and Competences in VET)"

- **Mittelgeber:** Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- **Förderziel:** Entwicklung von digitalen Lern- und Messinstrumenten für Kompetenzen von Auszubildenden und deren Erprobung in der Praxis
- **Zielgruppe:** Wissenschaft, Prüfungswesen
- **Laufzeit:** 2018 bis 2024
- **Zahlen und Fakten:** Förderung von sechs Projekten aus den Berufsfeldern gewerblich-technische, kaufmännische und Gesundheitsberufe
- **Webseite:** www.ascot-vet.net

376 Siehe **https://www.invite-toolcheck.de/html/de/Glossar.php**

ASCOT+ leistet einen Beitrag dazu, Lehr-/Lernprozesse in der betrieblichen und berufsschulischen Ausbildung zu verbessern, Leistung von Auszubildenden objektiver festzustellen, Akteure in der Ordnungsarbeit bei der kompetenzorientierten Formulierung von Ausbildungsordnungen zu unterstützen sowie kompetenzorientierte Prüfungen weiterzuentwickeln. Der Transfer wissenschaftlicher Ergebnisse und die dafür erforderlichen Austauschprozesse zwischen Wissenschaft und Praxis sind zentrales Anliegen von ASCOT+ und wurde bereits bei der Konzeption der Projekte berücksichtigt. Der Transfer wissenschaftlicher Ergebnisse soll in Lehr-/Lernkontexte sowie in die Prüfungspraxis und die Ordnungsarbeit der beruflichen Bildung erfolgen. Das BIBB begleitet und unterstützt diesen Transfer.

Ein Feld, in dem die Ergebnisse von ASCOT+ einfließen, ist das Prüfungssystem der dualen Berufsbildung. Im Jahr 2021 haben sich schätzungsweise 300.000 ehrenamtliche Prüfer und Prüferinnen in insgesamt 427.236 Abschlussprüfungen in allen anerkannten Ausbildungsberufen engagiert.[377] Das Prüfungssystem ist auf das Ehrenamt angewiesen. Allerdings erschweren neben hohen zeitlichen, personellen und finanziellen Aufwänden bspw. Freistellungsproblematiken, rechtliche Rahmenbedingungen und mangelnde Attraktivität der beruflichen Ausbildung die Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichem Prüfungspersonal (vgl. Hensge/Friedländer/Schneider 2008; Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2018; Hollmann u. a. 2022).[378]

In der Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+ werden nicht zuletzt aus diesem Grund u. a. Ansätze und Konzepte entwickelt, mit denen das Ehrenamt unterstützt und attraktiv gestaltet werden kann.

Messung beruflicher Kompetenzen

Die sechs Verbundprojekte der Initiative entwickeln Instrumente zur Förderung und Messung beruflicher Kompetenzen von Auszubildenden. Sie nehmen dabei besonders ausbildungsstarke Ausbildungsgänge wie Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement mit 22.269 Prüfungsteilnahmen im Jahr 2021, Industriekaufmann/-frau mit 16.839, Kfz-Mechatroniker/-in mit 16.935 und Mechatroniker/-in mit 7.254 Teilnahmen in den Fokus.[379]

377 Siehe Datensystem Auszubildende (DAZUBI), auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.), Berichtsjahr 2021, URL: **https://www.bibb.de/de/12129.php** (Stand: 24.10.2022)

378 Für weitere Informationen siehe Prüferportal des BIBB unter **https://www.prueferportal.org/de/prueferportal_67897.php** (Stand: 24.10.2022)

379 Siehe Datensystem Auszubildende (DAZUBI), Berichtsjahr 2021 (Stand: 24.10.2022)

Die ASCOT+ Projekte entwickeln bspw. Instrumente zur Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung, bei der geeignete Prüfungsaufgaben konstruiert oder aus einem bestehenden Aufgabenpool ausgewählt und nach Bedarf angepasst sowie zu einer Gesamtprüfung zusammengestellt werden. Andere Instrumente unterstützen bei der Prüfungsdurchführung. Die ASCOT+ Instrumente können auch zur Erleichterung der zeitintensiven Auswertung der zahlreichen Prüfungsaufgaben beitragen. Nicht zuletzt wird die (Weiter-)Qualifizierung der Ehrenamtlichen unterstützt. Schwerpunkt bilden dabei die Entwicklung von Kriterien für kompetenzorientiert formulierte Prüfungsaufgaben sowie die Adaption bestehender Messinstrumente unter Berücksichtigung der Anforderungen des Prüfungswesens.

Vier Beispiele aus der Projektpraxis

1. Das Verbundvorhaben ASPE (Digitale Workbench für kompetenzorientierte Prüfungsaufgaben und Abschlussprüfungen) der Universität Duisburg-Essen und der AkA (Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluss- und Zwischenprüfungen) in Nürnberg entwickelt eine onlinebasierte, digitale Plattform (Workbench). Auf die Plattform können die ehrenamtlichen Mitglieder der Aufgabenerstellungsausschüsse dezentral zugreifen, sich Unterstützung bei der Erstellung kompetenzorientierter Aufgaben holen und diese in Gesamtprüfungen überführen. Anschließend können sie die entwickelten Prüfungsaufgaben in der Workbench hochladen und mit anderen Ausschussmitgliedern diskutieren. Eine dort hinterlegte, auf wissenschaftlichen Studien basierende Systematik unterstützt die Aufgabenerstellenden dabei, die Aufgaben gezielt in ihrer Schwierigkeit zu variieren. Unterstützt wird dies durch kurze Lernvideos und eine Wissensdatenbank. Ziel ist es dabei, die ehrenamtlichen Ausschussmitglieder durch die Plattform bei der Prüfungsvorbereitung und -auswertung zu unterstützen, den Austausch zwischen ihnen zu fördern und ihnen ein schrittweises Vorgehen für die Entwicklung kompetenzbasierter Prüfungsaufgaben an die Hand zu geben. Das Projekt adressiert zunächst die beiden Ausbildungsberufe Industriekaufmann/-frau sowie Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen und soll später auch den Transfer auf andere Berufe ermöglichen.

2. Den Weiterbildungsbedarf von Prüfenden, aber auch von Ausbildenden und Lehrkräften, greift das Projekt TeKoP (Technologiebasiertes kompetenzorientiertes Prüfen) der Universitäten Frankfurt und Göttingen auf, das sich zunächst insb. an die Ausbildungsberufe Industriekaufmann/-frau und Kaufmann/-frau für Büromanagement richtet. Dieses Projekt entwickelt ein Trainingskonzept zur technologiebasierten Gestaltung und anschließenden qualitativen Überprüfung von problemhaltigen, kompetenzorientierten Aufgaben anhand von wissenschaftlichen Gütekriterien. Das Trainingskonzept, entsprechende Lernmaterialien, Handbücher sowie eine Aufgabendatenbank mit Beispielaufgaben werden nach Projektende Anfang 2023 als Open Educational Resources (OER) der Prüfungspraxis frei zur Verfügung gestellt. Die Beantragung eines Zugangs ist über die Website **https://www.uni-goettingen.de/de/609518.html** möglich.

3. Die innovative Lernumgebung des Verbundprojekts PSA-Sim (Problem Solving Analytics in Office Simulations) der Universitäten Mannheim und Duisburg-Essen zielt auf die Förderung und Messung der Problemlösekompetenz von Auszubildenden. Mit der Bürosimulation LUCA können angehende Industriekaufleute und Kaufleute für Büromanagement an einem virtuellen Arbeitsplatz authentische kaufmännische Tätigkeiten wie bspw. die Organisation einer Veranstaltung, ein Personal- oder Lieferantenauswahlverfahren oder eine Auftragsannahme mit bürotypischen Daten (z. B. Kundendatenbanken, Geschäftskorrespondenz, Stücklisten) und Werkzeugen (z. B. ERP-System, Tabellenkalkulationsprogramm) trainieren. Ausbildende und Lehrende können dabei auf vorhandene Szenarien und Materialien zugreifen, diese individualisieren oder eigene berufsspezifische Szenarien und Materialien erstellen. Unterstützt werden sie dabei durch zahlreiche Erklärvideos, Tutorials und Workshopangebote. Der Einsatz künstlicher Intelligenz ermöglicht darüber hinaus die ressourcensparende (teil-) automatisierte Auswertung schriftlicher Textantworten. So kann bspw. anhand eines trainierten Machine-Learning-Algorithmus automatisch ausgewertet werden, wie höflich Lernende eine E-Mail formulieren. Anhand der Logdaten können Problemlöseprozesse in Echtzeit analysiert und evtl. Fehler identifiziert werden. Automatisiert oder durch persönliches Feedback der Lehrkraft können die Auszubildenden individuell (z. B. in Form einer E-Mail) unterstützt werden.

4. Das Projekt DigiDIn-Kfz (Digitale Diagnostik und Intervention im Kfz-Wesen) verfolgt mit seinen drei Teilprojekten der Universitäten Ludwigsburg, Dresden und Erfurt weitere innovative Ansätze. So werden digitale Instrumente entwickelt, um die Kompetenzen von Auszubildenden zur Kfz-Diagnose und Kollaboration zu erfassen und zu fördern. Aufgaben aus zwei digitalen Testverfahren zur Erfassung der Kfz-Diagnosekompetenz und der Reparaturkompetenz werden für das Prüfungswesen adaptiert und es wird analysiert, ob die Leistungen der Auszubildenden im virtuellen Test mit entsprechenden Leistungen an echten Fahrzeugen vergleichbar sind. In der praktischen Gesellenprüfung Teil II der Kfz-Innung Region Stuttgart wurden 2022 erstmals an zwei Prüfungsstationen digitale Video-

Reparaturtests eingesetzt. 2023 sollen die Stationen durch eine komplett digitale Prüfungsstation mit einer Kfz-Simulation ergänzt werden, planmäßig parallel in einer weiteren Kfz-Innung. Die entwickelten digitalen Aufgaben sollen den Aufwand bei der Prüfungsdurchführung und -auswertung reduzieren und stärker als bisher wissenschaftliche Gütekriterien wie Objektivität erfüllen.

Neben den vier vorgestellten tragen zwei weitere ASCOT+ Projekte dazu bei, Lehr-/Lernprozesse in der betrieblichen und berufsschulischen Ausbildung zu verbessern, Leistung von Auszubildenden objektiver festzustellen, Akteure in der Ordnungsarbeit bei der kompetenzorientierten Formulierung von Ausbildungsordnungen zu unterstützen sowie kompetenzorientierte Prüfungen weiterzuentwickeln.

(Barbara Schürger, Stefanie Velten)

C 4 Fazit

Das diesjährige Schwerpunktthema zeigt, dass die Bedeutung von Programmen für Innovationsprozesse in der beruflichen Bildung sehr groß ist und in der Vergangenheit kontinuierlich zugenommen hat. Abschließend zu diesem Kapitel sei auf einige Kernpunkte hingewiesen, die den wichtigen Beitrag von Programmen für die stetige Weiterentwicklung beruflicher Bildung veranschaulichen und unterstreichen.

1. Programme sollen und können die berufliche Ordnungsarbeit nicht ersetzen. Sie haben allerdings das Potenzial, der Ordnungsarbeit Anstöße zu geben und ihre Prozesse zu beschleunigen.

Dies wird etwa bei den neuen bzw. geänderten Standardberufsbildpositionen „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ sowie „Digitalisierte Arbeitswelt“ deutlich, die durch vielfältige Programmaktivitäten vorbereitet und unterstützt wurden, ohne hier eine direkte Kausalität ziehen zu wollen oder zu können. So ist der Gedanke der Nachhaltigkeit in zahlreichen Modellversuchen seit dem Jahr 2001 adressiert worden, wobei u. a. die Sensibilisierung der unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure der beruflichen Bildung oder die Förderung nachhaltigkeitsorientierter beruflicher Handlungskompetenz durch diverse Modellversuche gestärkt wurden.

Auch der digitalisierten Arbeitswelt ist in vielen Projekten unterschiedlichster Programme ein fruchtbarer Boden geebnet worden. In einem gemeinsamen Forschungsprojekt im Rahmen von detec.bw haben die Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr in Hamburg und das BIBB hierzu eine umfassende Übersicht erstellt → **Tabelle C4.1 Internet**. Diese zeigt, wie sehr sich unterschiedliche Träger beruflicher Bildung seit mehr als einem Jahrzehnt mit dem Thema Digitalisierung beschäftigt haben. Insbesondere mit dem Sonderprogramm „Digitalisierung in Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten“ ist die Thematik fest in der beruflichen Bildung verankert worden, was sowohl für die Ausstattung als auch die didaktische Umsetzung gilt.

2. Programme können neue bzw. bisher unterentwickelte Themenbereiche der beruflichen Bildung erschließen und breiter ausrollen.

Bis Ende der 2000er-Jahre spielte berufliche Orientierung eine sehr untergeordnete Rolle. Dies änderte sich mit dem in diesem Kapitel beschriebenen Berufsorientierungsprogramm (BOP) (vgl. hierzu BIBB-Datenreport 2012, Kapitel C). Es entstand als ein im kleinen Rahmen auf überbetriebliche Bildungsstätten beschränktes Bundesprogramm und wurde später im Rahmen des Bildungskettenansatzes ausgeweitet und in die jeweiligen

Bildungskettenvereinbarungen zwischen dem Bund und den einzelnen Bundesländern übernommen. Beeindruckend sind dabei nicht nur die Teilnehmendenzahl und der Umfang der Mittelausweitung. Auch Fragen nach der Art und Weise der Durchführung von Potenzialanalysen oder der Qualitätssicherung von Berufsorientierung wurden im Rahmen des Programms diskutiert und es wurden wichtige Beiträge für Praxis und Wissenschaft geliefert.

Eine ähnliche erfreuliche Entwicklung zeichnet sich derzeit bei „AusbildungWeltweit“ (**vgl. Kapitel D3.2**) ab. Dem Gedanken folgend, dass internationaler Austausch auch über Europa hinaus nicht nur für Studierende, sondern auch für Auszubildende von Bedeutung sein könnte, soll dieses Pilotprogramm zu einem wichtigen Eckpfeiler der Attraktivität beruflicher Bildung ausgebaut werden.

3. Programme sorgen für die Einbeziehung ganz unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure in die Weiterentwicklung beruflicher Bildung und fördern deren Zusammenarbeit.

Das beginnt bei den Auszubildenden selbst, die etwa in den unterschiedlichen Jobstarter-Förderlinien an der Entwicklung neuer Lernarrangements (z. B. Einsatz von Smartphones für Lernvideos) beteiligt waren. Das betrifft aber auch die Ausbilder/-innen in Betrieben und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten sowie die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen bis hin zu Lehrenden an allgemeinbildenden Schulen im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms. Zu nennen sind des Weiteren die Mitarbeitenden in den Kammereinrichtungen, den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie bei den zahlreichen staatlichen und privaten Bildungsträgern, Forschungsinstituten und Hochschulen, die an der Entwicklung der Programme beteiligt und in deren Durchführung eingebunden sind. Im Rahmen des Innovationswettbewerbs INVITE bspw. entwickeln Partner aus der Tech- und IT-Branche mit Weiterbildungseinrichtungen und dem pädagogischen Personal gemeinsam digitalisierte Bildungssettings. Die in den Modellversuchen etablierte Partnerschaft von Praxis und Wissenschaft hat sich weitgehend in den Programmen durchgesetzt und zeigt, dass die Zusammenarbeit von Betrieben und Unternehmen mit Forschungsinstituten und Hochschulen mittlerweile unverzichtbar geworden ist. Als wesentliche Akteure und Akteurinnen dürfen nicht zuletzt die Beteiligten in den für die berufliche Bildung zuständigen Bundes- und Länderministerien nicht vergessen werden, die auf Bundesebene zumeist mit Unterstützung des BIBB für die Entwicklung und Durchführung der Programme verantwortlich sind. Die Wichtigkeit dieses letzten Punktes kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Die in diesem Kapitel exemplarisch beschriebenen sowie zahlreiche weitere Programme auf Bundes- und Landesebene unterstützen das Engagement der großen Zahl an Akteurinnen und Akteuren in der beruflichen Bildung und sorgen für ihre kontinuierliche Erneuerung und Weiterentwicklung.

(Michael Heister)

D Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung

Das Wichtigste in Kürze

Zielsetzung des Kapitels ist es, die indikatorengestützte Berichterstattung des Datenreports zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung um ausgewählte Daten zur Internationalisierung der beruflichen Bildung und zur Entwicklung der Berufsbildung weltweit und insb. in Europa zu erweitern. Mit Blick auf die EU-Ratsentschließung zur allgemeinen und beruflichen Bildung aus dem Jahr 2021 wird auf den Stand der neu vereinbarten Ziele berichtet (**Kapitel D1**). Die Zahlen zur Jugendarbeitslosigkeit in Europa sowie zur Entwicklung dualer Berufsbildung in ausgewählten Ländern werden ebenso fortgeschrieben wie die Informationen zur internationalen Mobilität in Ausbildung und Beruf (**Kapitel D3**) und zur Umsetzung des Gesetzes zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (**Kapitel D4**).

Das Schwerpunktthema des Datenreports ist in diesem Jahr jenen Programmen gewidmet, mit denen Innovationen in der beruflichen Bildung gefördert werden. In **Kapitel D2** werden hierzu Hinweise und zwei Fallbeispiele aus einer Befragung von 35 Berufsbildungsforschungseinrichtungen ergänzt, die mehrheitlich in Europa angesiedelt sind. Die Ergebnisse der BIBB-Befragung liefern Informationen über das Potenzial der institutionalisierten Berufsbildungsforschung in der Vorbereitung, Umsetzung und Beurteilung von Innovationen in der beruflichen Bildung. Auf diesen Ergebnissen können weitere Projekte aufsetzen, die durch das bekannte EU-Programm Erasmus+ gefördert werden. Von dessen Gesamtbudget in Höhe von rd. 26 Mrd. € entfallen ca. 21,5 % auf Fördermittel für die berufliche Bildung.

Mit einem Gesamtblick auf internationale und europäische Entwicklungen in der Berufsbildung ist hervorzuheben:

- Die Jugendarbeitslosigkeit entwickelte sich in der EU im Jahr 2021 infolge der Coronakrise unterschiedlich. Sie betrug im europäischen Durchschnitt 16,6 %. Deutschland hatte mit 6,9 % Jugendarbeitslosigkeit weiterhin die niedrigste Quote aller betrachteten Länder. Aufgrund verstärkter Reformbemühungen sind betriebsintegrierte Formen der Ausbildung in einer zunehmenden Zahl von Ländern zu finden und nicht nur auf Staaten mit dualen Berufsbildungssystemen begrenzt. Auch wenn betriebsintegrierten Formen der Ausbildung damit eine wachsende Bedeutung zukommt, bleiben junge Menschen (15 bis 24 Jahre) stärker vom Risiko der Arbeitslosigkeit bedroht als ältere (relative Jugendarbeitslosigkeit). Auch in Deutschland stieg die relative Jugendarbeitslosigkeit 2021 leicht auf 2,16 % und war im laufenden Jahr 2022 weiter ansteigend.
- Im internationalen Vergleich der betrieblichen Ausbildungsquoten (basierend auf nationalen Daten sowie den Erwerbstätigenzahlen der ILO) weist Deutschland seit 2016 ein stabiles Verhältnis von 3,0 % betrieblicher Auszubildenden an allen Erwerbstätigen auf. Unterstützt durch wichtige Gesetzesreformen zur Ausbildung hat Frankreich seit 2018 seine Quote konstant verbessert und liegt nun mit 3 % gleichauf mit Deutschland, wobei die Prozentwerte jeweils vor dem Hintergrund einer steigenden absoluten Zahl der Erwerbstätigen zu interpretieren sind. Dieser Befund ist besonders für die Schweiz relevant, da dort die absolute Zahl der Ausbildungsverträge stieg, während die Ausbildungsquote aufgrund der ebenfalls wachsenden Erwerbsbevölkerung leicht rückläufig war und 4,2 % betrug.
- Mit der Ratsentschließung zur allgemeinen und beruflichen Bildung von Februar 2021 wurden innerhalb der EU sieben neue Zielvorgaben bis 2030 definiert. In Deutschland setzte sich der Trend verschlechternder Ergebnisse aus den PISA-Erhebungen bei den Grundkompetenzen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften fort. Auch der Anteil der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabbrecher/-innen hat sich in Deutschland nicht verbessert und lag 2021 mit 12 % deutlich über der angestrebten EU-Zielmarke von 9 %. Unter im Ausland Geborenen lag die Abbruchquote in Deutschland bei 28,7 % und damit auch hier deutlich über dem EU-Durchschnitt (21,5 %).
  Mit 35,7 % der 30- bis 34-Jährigen, die einen Bildungsabschluss erzielen, der im EU-Kontext unter tertiärer Bildung gefasst wird, lag Deutschland 2021 unterhalb des bis 2030 angestrebten EU-Benchmarks von mindestens 45 %. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die ausgewerteten Bildungsdaten den Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung in unserem Land nicht vollständig umfassen. Auch rechnen einige Staaten dem tertiären Bereich Bildungsgänge zu, die in Deutschland dem postsekundären, nicht tertiären Bereich zugeordnet sind. Europaweit lag der Anteil von Frauen an den Absolvierenden tertiärer Bildungsabschlüsse mit 46,8 % deutlich über dem der Männer

(35,7 %), bedingt durch den hohen Frauenanteil in den Gesundheits- und Erziehungsberufe.
Als neuer Indikator wurde seitens der EU der Lernanteil am Arbeitsplatz während der beruflichen Aus- und Weiterbildung eingeführt. Erwartungsgemäß lagen hier Deutschland (96,2 %) und die Schweiz (98,3 %) 2021 auf den beiden vorderen Positionen.

- Der Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenz durch Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung ist von hoher nationaler und europäischer Priorität und trägt zu einer attraktiven Berufsbildung bei. Die Quote internationaler Mobilität stellt einen von drei Indikatoren dar, mit denen der Rat der Europäischen Union den Erfolg seiner Berufsbildungspolitik misst. Im Jahr 2020 hat die EU in ihrer Empfehlung zur Aus- und Weiterbildung das Ziel formuliert, den Anteil junger Menschen, der im Rahmen einer beruflichen Erstausbildung internationale Erfahrungen gesammelt hat, um zwei Prozentpunkte auf die neu gültige europäische Benchmark von 8 % zu steigern. Schätzungen gingen für das Jahr 2019 von einer Mobilitätsquote in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland von 7 % aus. Dann kam es pandemiebedingt zu einem deutlichen Einbruch der Mobilitätszahlen. Der nationale Benchmark von 10 % bis 2020 wurde nicht erreicht. Umso erfreulicher ist, dass nach der Pandemie die Nachfrage nach Auslandsaufenthalten wieder zugenommen hat und aktuell bei ca. 70 % der Zahlen von 2019 liegt. Im Jahr 2022 konnten insgesamt 23.754 Auslandsaufenthalte durch Erasmus+ Stipendien gefördert werden. Zu 93 % sind diese Mobilitätsmaßnahmen innerhalb von Einrichtungen verortet, die sich zuvor bei Erasmus + akkreditiert haben und nun vereinfachter und kontinuierlicher eine Förderung von Mobilitätsmaßnahmen nutzen können. Rund 12 % aller Auslandsaufenthalte über akkreditierte Einrichtungen entfallen dabei auf Länder außerhalb der EU, das ist ein deutlicher Anstieg zu 2021 (5 %).
  Im nationalen Förderprogramm des BMBF „AusbildungWeltweit“ stellt sich postpandemisch eine ähnlich positive Entwicklung dar. Mit mehr als 500 bewilligten Auslandsaufenthalten im Jahr 2022 beläuft sich die Gesamtzahl aller geförderten Aufenthalte auf mehr als 2.000 seit Programmstart im Jahr 2019. Die USA, China und die Schweiz sind die beliebtesten Zielländer, wobei auch Großbritannien stark an Bedeutung gewinnt.
- Angesichts der Reformbemühungen zur Fachkräfteeinwanderung steht die Dauer der Anerkennungsverfahren im Fokus. Eine zunehmende Zahl an Verfahren wird binnen der gesetzlichen Frist beschieden. Doch die Zeit, die es braucht, um bei reglementierten Berufen eine Ausgleichsmaßnahme zu absolvieren, muss kritisch gesehen werden: Hier vergrößerte sich die Dauer und liegt mit durchschnittlich 490 Tagen weit über einem Jahr.
- Bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen setzte sich der Trend steigender Antragszahlen aus Drittstaaten fort. Im Berichtszeitraum entfielen rund 78 % der Anträge auf Qualifikationen, die in einem Drittstaat erworben wurden. Die Liste der Drittstaaten wird von Bosnien-Herzegowina angeführt, gefolgt von den Philippinen und Serbien. Auch die Zahl der Anträge, die aus dem Ausland gestellt wurden, stieg und belief sich auf 41 %. Mit rd. 14.200 Neuanträgen erreichten die Auslandsanträge in 2021 den höchsten Wert seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes.
  Von 2012 bis 2021 wurden insgesamt gut 240.100 Anträge zu Berufen nach dem Bundesgesetz und ca. 75.800 nach Landesrecht gestellt.
  Nach einem pandemiebedingten Einbruch der Zahlen im Jahr 2020 stieg 2021 die Zahl der Neuanträge wieder an. Insgesamt wurden rund 34.700 Anträge im Jahr 2021 zu Berufen nach Bundesrecht gestellt. Diese stellen sich wie folgt dar:
  - Nahezu drei Viertel der Anträge entfielen auf reglementierte Berufe, ein gutes Viertel auf nicht reglementierte Berufe.
  - Die Mehrzahl aller Anträge bezog sich auf die reglementierten medizinischen Gesundheitsberufe, insb. auf die Berufe Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau (40 %) sowie Arzt/Ärztin (18 %).
  - Unter den zehn antragsstärksten deutschen Referenzberufen waren 2021 vier nicht reglementierte Berufe: Elektroniker/-in, Koch/Köchin, Elektroanlagenmonteur/-in sowie Kaufmann bzw. -frau für Büromanagement.

  Von den insgesamt 39.300 im Jahr 2021 beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen endeten 52 % mit einer vollen Gleichwertigkeit. 30.900 beschiedene Verfahren beziehen sich auf reglementierte Berufe. Darunter waren 16.600 Verfahren, die eine volle Gleichwertigkeit zum Ergebnis hatten. Bei ca. 53 % dieser Verfahren ging dem Bescheid einer vollen Gleichwertigkeit eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme voraus.

  Das Portal „Anerkennung in Deutschland“ (**www.anerkennung-in-deutschland.de**) ist die zentrale Plattform für Informationen und Beratung zur Berufsanerkennung der Bundesregierung. Es verzeichnet im Zeitraum seit dem Launch im Jahr 2012 bis zum 2022 insgesamt über 22 Mio. Besuche. Mehrheitlich wird es aus dem Ausland konsultiert, an erster Stelle stehen Besuche aus der Türkei.

(Birgit Thomann)

D 1 Indikatoren zur Berufsbildung in Europa und im internationalen Vergleich

D 1.1 Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung

Daten zur Messung von Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich zeigen (**vgl. Kapitel D1.3**), dass gerade Länder mit dualen Systemen geringe Jugendarbeitslosigkeitsquoten aufweisen, auch wenn dieser Vorteil in den letzten Jahren nicht mehr so deutlich ist wie in den vergangenen Jahrzehnten. In den letzten Jahren hat dieser Befund zu einem erheblichen Bedeutungsgewinn für die betriebsintegrierte Berufsausbildung geführt. Typischerweise wurde das System dualer Ausbildung in Deutschland mit den Ausbildungssystemen der Schweiz und Österreich verglichen, da hier die größten systemischen Ähnlichkeiten bestehen. Die Analyse der Entwicklung betriebsintegrierter Ausbildung im 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 Berufsbildungssystemen 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 für die Berufsbildung in der oberen Sekundarstufe keine Daten zur betrieblichen Ausbildung angegeben: Das könnte fälschlicherweise zu der Annahme führen, dass in diesen Ländern keine betriebliche Ausbildung existiert (vgl. BIBB-Datenreport 2019, 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 aus national erfassten Daten berechnet, während die Erwerbstätigenzahlen auf internationalen Daten der ILO-Statistiken beruhen **E**.

E

Ausbildungsquote (AQ_{int}) im internationalen Vergleich

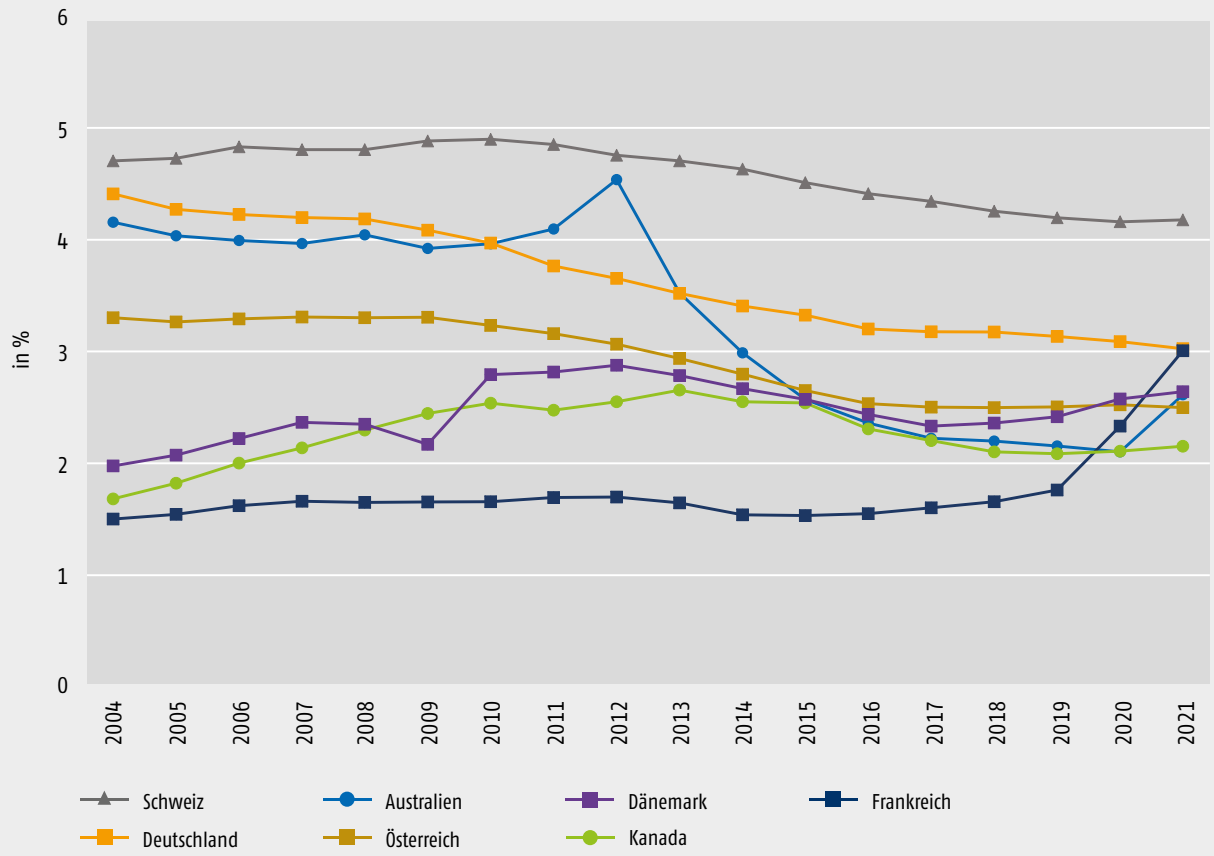
In Deutschland wird die Ausbildungsquote als Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten berechnet (**vgl. Kapitel A7.1**). Da es hinsichtlich der Organisation von Beschäftigungsverhältnissen große nationale Unterschiede gibt, wurden für den internationalen Vergleich die Ausbildungsquoten auf Grundlage der Erwerbstätigen (Nenner) berechnet. Die Angaben zu den Erwerbstätigen stammen von der ILO (International Labour Organisation 2023);[380] 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.[381]

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. Ein wesentlicher Unterschied ist, dass die betriebliche Ausbildung in vielen Fällen nicht dem Sekundarschulbereich zugeordnet, sondern mit postsekun-

380 Dadurch ergeben sich im Vergleich zu den in **Kapitel A7.1** ausgewiesenen Ausbildungsquoten Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Bezugsgrößen im Nenner. Erwerbstätig ist nach ILO-Definition jede Person im erwerbsfähigen Alter, die in einem einwöchigen Berichtszeitraum mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet hat. Auch wer sich in einem formalen Arbeitsverhältnis befindet, das er im Berichtszeitraum nur vorübergehend nicht ausgeübt hat, gilt als erwerbstätig; siehe **https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeterungen-arbeitsmarktstatistik-ilo.html**.

381 Beispielsweise umfassen die Daten für Deutschland mitunter auch mögliche außerbetriebliche Ausbildungsverträge (z. B. an Ausbildungszentren) und fallen daher auch in die Statistik. Ähnliches ist auch für die anderen hier betrachteten Länder zu berücksichtigen. Eine Aufschlüsselung dieser Daten ist allerdings nicht Teil der Analyse.

Schaubild D1.1-1: **Ausbildungsquote – Anteil der betrieblich Auszubildenden an den Erwerbstätigen im internationalen Vergleich (in %)**



Quelle: Die Angaben zu den Ausbildungsverträgen der jeweiligen Länder basieren auf nationalen Statistiken (vollständige Angaben im Literaturverzeichnis): **Österreich:** Wirtschaftskammer Österreich 2022; **Kanada:** Statistics Canada 2022; **Frankreich:** Direction de l'évaluation 2015, S. 144f.; 2022, S. 137 sowie DEMONGEOT u.a. für 2021); **Schweiz:** Bundesamt für Statistik 2023; **Deutschland:** BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A 5.2 sowie „Datenbank Auszubildende" für Berichtsjahr 2021; **Australien:** National Centre for Vocational Education Research 2022; **Dänemark:** Danish Ministry of Education 2022. Die Daten zu den Erwerbstätigenzahlen stammen aus internationalen Statistiken der ILO (International Labour Organization 2023).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2023

dären Bildungsgängen verknüpft wird. Daneben gibt es noch viele andere Unterschiede, die an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden können.

Der Ländervergleich der betrieblichen Ausbildungsquote für das Jahr 2021 verdeutlicht, dass sich die Ausbildungsquote in Deutschland (3,0 %) seit 2016 unverändert auf demselben Niveau eingependelt hat, nachdem diese in den Jahren davor gesunken ist → **Schaubild D1.1-1**. Frankreich wies bei den europäischen Ländern nicht mehr die geringste Ausbildungsquote auf und befand sich für das Berichtsjahr 2021 gleichauf mit Deutschland bei einer Ausbildungsquote von 3 %. Der andauernde und starke Anstieg in Frankreich ist auf die Gesetzesreform von 2018 zurückzuführen (Gesetz vom 5. September 2018), u. a. durch günstigere Finanzierungsmodalitäten und Vereinfachungen in der Zulassung von Ausbildungsbetrieben. So wurde bspw. die Ausbildungssteuer für Unternehmen um 51 % reduziert (vgl. Zhang 2019, S. 176f.). Im europäischen Vergleich bildete nun Österreich mit einer Ausbildungsquote von 2,5 % das Schlusslicht und wurde international nur von Kanada mit 2,2 % unterboten.

Dänemark, Australien, Österreich und Kanada zeigten in den letzen Jahren eine fortwährend konvergent verlaufende Entwicklung der Ausbildungsquote. Nach einem absteigenden Trend ist die Ausbildungsquote in Australien 2021 (2,6 %; 2020: 2,1 %) gestiegen, wohingegen in Dänemark, Kanada und Österreich das Niveau weiter zwischen 2,2 % bis 2,6 % stagnierte. In Australien hat der Joyce-Report von 2019 auf das Reformbedürfnis des australischen Ausbildungssystems hingewiesen und Reformvorschläge unterbreitet (vgl. Joyce 2019).

Tabelle D1.1-1: **Ausbildungsvertragszahlen nach Berufsbereichen 2021 bzw. 2020/2021**

	Australien 2021		
	Branche/ Wirtschaftszweig	**Anzahl Auszubildende (insgesamt: 341.595)**	**Relativer Anteil***
1.	Handwerk (Baugewerbe)	66.925	20%
2.	Automobil- und Maschinenbau	54.830	16%
3.	Elektrotechnik und Telekommunikation	46.885	14%
4.	Gemeinschaftliche und persönliche Dienstleistungen	39.400	12%
5.	Büro- und Verwaltung	31.400	9%

	Deutschland 2021		
	Beruf(sfeld)	**Anzahl Auszubildende (insg.: 1.255.440)**	**Relativer Anteil**
1.	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	64.530	5,1%
2.	Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	60.432	4,8%
3.	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	49.602	4,0%
4.	Fachinformatiker/-in	42.831	3,4%
5.	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	42.540	3,4%

	Dänemark 2021		
	Branche/ Wirtschaftszweig	**Anzahl Auszubildende (insg.: 76.764)**	**Relativer Anteil**
1.	Öffentliche Verwaltung, Bildung und Gesundheit	21.805	28%
2.	Handel und Transport	18.524	24%
3.	Bau und Konstruktion	18.171	24%
4.	Industrie, Rohstoffrückgewinnung und Versorgungsunternehmen	8.544	11%
5.	Betriebliche Dienstleistungen	2.954	4%

	Österreich 2021		
	Branchenebene/ Wirtschaftszweig	**Anzahl Auszubildende (insg.: 107.593)**	**Relativer Anteil**
1.	Gewerbe und Handwerk	46.874	44%
2.	Industrie	16.239	15%
3.	Handel	15.149	14%
4.	Tourismus und Freizeitwirtschaft	6.914	6%
5.	Überbetriebliche Lehrausbildung	6.880	6%

	Frankreich 2020/2021		
	Branche/ Wirtschaftszweig	**Anzahl Auszubildende (insg.: 629.635)**	**Relativer Anteil**
1.	Handel und Management	187.801	30%
2.	Mechanik, Elektrizität, Elektronik	85.548	14%
3.	Verarbeitendes Gewerbe	85.380	14%
4.	Personenbezogene Dienstleistungen	80.993	13%
5.	Bauwesen, Konstruktion, Holz	62.695	7%

	Kanada 2021		
	Beruf(sfeld)/Branche	**Anzahl Auszubildende (insg.: 406.203)**	**Relativer Anteil**
1.	Elektriker/ -in	68.931	17%
2.	Schreiner/ -in	49.608	12%
3.	Klempner/ -in, Rohr- und Heizmonteur/ -in	45.594	11%
4.	Kfz-Service	38.706	10%
5.	Gastronomie	19.512	5%

	Schweiz 2020/2021		
	Branche/ Wirtschaftszweig	**Anzahl Auszubildende (insg.: 215.710)**	**Relativer Anteil**
1.	Wirtschaft und Verwaltung (EFZ)	37.349	17%
2.	Groß- und Einzelhandel (EFZ, EBA)	23.854	11%
3.	Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau (EFZ, EBA)	16.103	7%
4.	Krankenpflege und Geburtshilfe (EFZ)	13.637	6%
5.	Maschinenbau und Metallverarbeitung (EFZ, EBA, nicht BBG-reglementierte berufliche Grundbildung)	13.196	6%

*Relativer Anteil an der Gesamtzahl der Ausbildungsverträge im jeweiligen Land in %.

Quelle: Die Angaben der jeweiligen Länder basieren auf folgenden Quellen (vollständige Angaben im Literaturverzeichnis):
Australien: National Centre for Vocational Education Research 2022; **Dänemark:** Danish Ministry of Education 2022; **Deutschland:** BIBB, „Datenbank Auszubildende", Berichtsjahr 2021; **Frankreich:** Direction de l'évaluation 2022, S. 141; **Kanada:** Statistics Canada 2022; **Österreich:** Lehrlingsstatistik 2022, Wirtschaftskammern Österreichs; **Schweiz:** Bundesamt für Statistik 2022; s. Lernende: Basistabellen 2020/21

BIBB-Datenreport 2023

Der hier dargestellte Anstieg der Ausbildungsquote ist folglich auf die Reform mit dem Titel „Delivering Skills for Today and Tomorrow“ zurückzuführen (vgl. Liberal National Government 2019; vgl. auch Department of the Prime Minister and Cabinet 2020). Dieses Reformpaket mit einem Gesamtvolumen von 525 Mio. australischen Dollar, richtet sich gezielt an die Förderung von Ausbildungsplätzen durch finanzielle Anreize. Zudem hat die australische Regierung als Reaktion auf die Pandemie auf die Zahlung von Gebühren und Entgelte der Ausbildungsstätten verzichtet.

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.[382] Dies ist an der 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.

Die Datenbasis der Ausbildungsquote ermöglicht darüber hinaus einen näherungsweisen Vergleich der am stärksten besetzten Ausbildungsbereiche der betrachteten Länder des Jahres 2021.[383] Auf Grundlage dessen können nationale Unterschiede und Gemeinsamkeiten herausgearbeitet werden, wodurch sich eine differenziertere Perspektive auf die Ausbildungslandschaft gewinnen lässt → **Tabelle D1.1-1**.[384] In den zwei außereuropäischen Ländern Australien und Kanada befanden sich die meisten Auszubildenden in den klassisch handwerklichen Berufen, wie Elektriker/-in (Kanada) oder allgemein im Baugewerbe (Australien). Im Vergleich zu 2018[385] zeigt sich für Australien ein deutlicher Zuwachs in der Branche Büro und Verwaltung. Hier hatten die Auszubildendenzahlen ein Plus von etwa 191 % vorzuweisen. Demgegenüber ließ sich der größte Anteil der Auszubildenden in Deutschland dem kaufmännischen Bereich zuordnen. Hier zeigt sich im Vergleich zu 2018 ein Zuwachs an Auszubildenden in den Berufen Fachinformatiker/-in sowie medizinische/-r Fachangestellte/-r. 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 lassen eine tiefergehende Analyse nicht zu. Einerseits ist dies auf eine unterschiedliche Zusammenfassung von Berufsfeldern zurückzuführen. So gibt es beispielsweise 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, Christopher Lennartz, Viktor Ulbrich)

382 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.

383 Für die Schweiz und Frankreich wird der Zeitraum 2020/2021 bzw. 2020 bis 2021 betrachtet.

384 Die Aktualisierung dieser Daten erfolgt nicht auf jährlicher Basis, da nur längerfristige Veränderungen der Verteilung von Ausbildungsverträgen nach Berufsbereichen von Interesse sind.

385 Vgl. BIBB-Datenreport 2021, Tabelle D1.1-1

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 in einem neuen Zyklus fort (vgl. Rat der Europäischen Union 2021). Zu den Veränderungen der Indikatoren und der Benchmarks im Vergleich zum strategischen Rahmen „Education and Training 2020“ („ET 2020“),[386] siehe BIBB-Datenreport 2022, Kapitel D1.2.

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 8. 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,[387]
- 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.

Ergänzt wurden diese Benchmarks im Jahr 2022 zum ersten Mal durch einen Indikator, mit dem die Bemühungen der europäischen Staaten um Verbesserung von „Gerechtigkeit und Inklusion in der allgemeinen und beruflichen Bildung“ beobachtet werden soll. Politische Grundlage hierfür ist der Aktionsplan zur Europäischen Säule sozialer Rechte.[388] Hintergrund für den Indikator ist der Wunsch, besser nachvollziehen zu können, ob und inwieweit die Bildungsleistung junger Menschen von individuellen Umständen wie dem sozioökonomischen Status entkoppelt ist. Die Datenbasis für diesen Indikator sind die PISA-Daten der OECD aus 2018.[389] Es werden die drei Einzelindikatoren zu schlechten Leistungen in den Grundkompetenzen, d. h. Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften, kombiniert und mit dem OECD-Index für den wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Status (ESCS) verbunden. Das Ziel ist, die Leistungen von Lernenden aus benachteiligten sozioökonomischen Verhältnissen denen von Lernenden aus begünstigten sozioökonomischen Verhältnissen gegenüberzustellen. Ein Ergebnis dieser Gegenüberstellung ist, dass im EU-Durchschnitt Schüler/-innen mit niedrigem sozioökonomischem Status 5,6-mal häufiger schlechte Leistungen in der Schulbildung erbringen, als Schüler/-innen mit hohem sozioökonomischem Status (vgl. European Commission 2022). Dabei kommt auch der Sprachkompetenz eine große Bedeutung zu; ob die Sprache des Tests auch die Sprache ist, die zu Hause gesprochen wird, ist dabei ein wichtiger Faktor für das Abschneiden (vgl. ebd.). Ein

386 Siehe Rat 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“) (2009/C 119/02)“ unter: **https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01)&from=DE** (Stand: 18.01.2023).

387 Dieser Benchmark wird in diesem Beitrag nicht abgebildet, da kein direkter Bezug zur Berufsbildung gegeben ist.

388 Siehe Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte unter **https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_de** (Stand: 18.01.2023)

389 PISA, die Internationale Schulleistungsstudie der OECD, untersucht, was Schülerinnen und Schüler in den Bereichen Lesekompetenz, Mathematik und Naturwissenschaften wissen und wie gut sie dieses Wissen anwenden können.

Benchmark ist jedoch mit diesem Indikator nicht verbunden.

Leistungen der 15-Jährigen bei den Grundkompetenzen

Im Gegensatz zum Indikator „Gerechtigkeit und Inklusion in der allgemeinen und beruflichen Bildung“ (s. o.) werden bei diesem Indikator die drei Grundkompetenzen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften einzeln betrachtet und mit einem Benchmark versehen. Das Ziel der EU ist, dass 2030 weniger als 15 % der 15-Jährigen über schlechte Leistungen bei den Grundkompetenzen verfügen.

Die aktuelle Basis der Auswertung sind ebenfalls 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.[390] Der Unterschied zu der zusammengefassten Auswertung des Indikators „Gerechtigkeit und Inklusion in der allgemeinen und beruflichen Bildung“ wird hier deutlich: Es ist wahrscheinlicher, dass ein 15-Jähriger in einem der drei Kompetenzbereiche schlecht abschneidet als in allen drei gleichzeitig. Der Anteil von *Underachievern*, die in allen drei Grundkompetenzen schlecht abschneiden, liegt bei 13 %. Die Werte für Deutschland lagen im Vergleich zu den Durchschnittswerten der EU-27-Werte 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.

Im Jahr 2022 wurde durch die OECD eine neue Testrunde durchgeführt. 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 die Einführung dieses Benchmarks in die Strategie 2030 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 wird, was die Notwendigkeit unterstreicht, diese Fähigkeiten bereits 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 gab es gerade in der Zeit der COVID-19-Pandemie eine starke Dynamik in diesem Bereich, sodass die Daten keinen aktuellen repräsentativen Einblick in das aktuelle Kompetenzniveau der Schüler/-innen der 8. Klasse in den teilnehmenden Ländern bietet (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 2022; zu Deutschland siehe Eickelmann u. a. 2019). Die Daten des *Digital Skills Indicator 2.0*[391] zeigen jedoch bereits, dass das Kompetenzniveau der Bevölkerung in Europa insgesamt als nicht ausreichend bewertet werden muss. So liegt das Kompetenzniveau bei 46 % bei den Erwachsenen in der EU (16 bis 74 Jahre) und immerhin noch bei 29 % bei den 16- bis 24-Jährigen.

Die EU-Staaten unterscheiden sich auch darin, wann und wie in der Schule mit Unterricht für den Erwerb von Digitalkompetenz begonnen wird. In 13 Mitgliedsstaaten wird damit bereits in der 1. Klassenstufe begonnen.[392] In der Regel erfolgt dies in Form von Querschnittsunterricht durch verschiedene Unterrichtsfächer.

Die nächste Datenerhebung für den Indikator mit einer verbesserten Länderabdeckung soll im Jahr 2023 beginnen, die Ergebnisse werden voraussichtlich 2024 vorliegen.

390 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_OUTC_PISA/default/table?lang=en&category=educ.educ_outc.educ_outc_** (Stand: 18.01.2023)

391 Siehe Individuals' level of digital skills unter **https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/isoc_sk_dskl_i21_esmsip2.htm** (Stand: 18.01.2023)

392 In Dänemark, Estland, Griechenland, Spanien, Frankreich, Italien, Litauen, Lettland, Luxemburg, Polen, Portugal, Finnland und Schweden; siehe **https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/publications/structural-indicators-monitoring-education-and-training-systems-europe-2022** (Stand: 18.01.2023)

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 2021 lag dieser Anteil im EU-Durchschnitt bei 9,7 %, was eine leichte Verbesserung gegenüber 2020 bedeutet (9,9 %) und dies trotz der COVID-19-Pandemie. Im Jahr 2012 lag der Durchschnitt noch bei 12,6 %.

Erneut gab es deutliche Unterschiede zwischen den Ländern, aber auch im Vergleich von Männern und Frauen. Der durchschnittliche Anteil der Schul- und Ausbildungsabbrecher/-innen lag bei den jungen Männern (11,4 %) um 3,5 Prozentpunkte höher als bei den jungen Frauen (7,9 %). In beiden Gruppen gibt es allerdings eine ganz leichte Verbesserungstendenz gegenüber 2020.

Eine große Verbesserung konnten seit 2012 mit jeweils über 5 Prozentpunkten vor allem Portugal, Spanien, Griechenland, Malta, Irland und Belgien erreichen. So hat sich im Vergleich zu 2012 der Anteil der Schul- und Ausbildungsabbrecher/-innen in Portugal auf 6 % reduziert (2012: 21 %). Bei elf Staaten lag der Anteil noch über der Zielmarke von 9 %, darunter auch in Deutschland. Hier hat sich der Anteil gegenüber 2012 sogar leicht erhöht und lag 2021 bei 12 % (2012: 11 %; 2020: 10,1 %). Ebenfalls eine negative Tendenz gab es in Luxemburg (2021: 9 %; 2012: 8 %) und der Slowakei (2021: 8 %; 2012: 5 %). Die Staaten, die ebenfalls einen hohen Anteil an dual organisierter Ausbildung im Sekundarbereich hatten, wie Dänemark, Österreich und die Niederlande lagen 2021 bei 10 %, 8 % bzw. 5 %.

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 9,2 % (2020: 7,9 %), bei den im Ausland Geborenen jedoch bei 28,7 % (2020: 24,9 %). Dieser Unterschied ist allerdings ein EU-weites Phänomen. So lagen im EU-Durchschnitt die Werte im Vergleich bei 8,5 % (2020: 8,6 %) bei den jeweils im EU-Land Geborenen bzw. bei 21,5 % (2020: 22,2 %) bei im Ausland Geborenen. Allerdings ist die Tendenz in Deutschland deutlich negativer als der EU-Durchschnitt.

Ob und inwieweit Schulschließungen während der COVID-19-Pandemie eine Auswirkung auf den Abbruch von Schule und Ausbildung hatten, kann durch diese Zahlen nicht beantwortet werden. Dies erfordert zusätzliche Studien. Allerdings konnte im Jahr 2019, d. h. vor der COVID-Pandemie, bereits eine große Diskrepanz zwischen den beiden Gruppen festgestellt werden. So lag die Abbruchquote von im Inland Geborenen in Deutschland bei 8,0 % (im EU-Durchschnitt bei 8,9 %) und bei im Ausland Geborenen in Deutschland bei 24,2 % (im EU-Durchschnitt bei 22,2 %)[393] → **Tabelle D1.2-1**.

Tabelle D1.2-1: **Abbruchquoten von im Inland Geborenen im Vergleich zu im Ausland Geborenen, 2019 und 2021 (in %)**

	Abbruchquoten im EU-Durchschnitt		Abbruchquoten in Deutschland	
	im Inland Geborene	im Ausland Geborene	im Inland Geborene	im Ausland Geborene
2019	8,9	22,2	8,0	24,2
2021	8,5	21,5	9,2	28,7

Quelle: Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_02__custom_4295093/default/table?lang=en (Stand: 18.01.2023) BIBB-Datenreport 2023

Die Zahlen zeigen, dass in Deutschland die Herausforderungen aufgrund der COVID-19-Pandemie für die im Ausland Geborenen zu einem deutlichen Abbruchanstieg geführt haben. Auch die Abbruchquoten der im Inland Geborenen stieg von 2019 zu 2021 etwas an, beides steht im Gegensatz zur europäischen Entwicklung.

Der Benchmark zu frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabbrecher/-innen wird durch einen weiteren Indikator ergänzt, der allerdings nicht mit einem Benchmark verbunden ist. Dieser 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 ermitteln, der voraussichtlich über die für eine aktive Teilnahme an der Gesellschaft erforderlichen Mindestqualifikationen verfügt.

Im EU-Durchschnitt hatten 84,6 % der 20- bis 24-Jährigen im Jahr 2021 mindestens einen Abschluss der Sekundarstufe II. Die Wahrscheinlichkeit, dass die junge Bevölkerung die Sekundarstufe II abgeschlossen hat, nimmt im EU-Durchschnitt zu (2019: 83,5 %; 2020: 84,3 %). Die positive Entwicklung von jungen Frauen mit mindestens einem Abschluss der Sekundarstufe II (ISCED 3) konnte auch 2021 mit einem Anteil von 87,3 % fortgesetzt werden (2019: 86,2 %; 2020: 87,2 %). Damit lag der Anteil

393 Siehe https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_02__custom_4295093/default/table?lang=en (Stand: 18.01.2023)

erneut vor dem der Männer mit 82,1 %. Doch auch hier ist die Entwicklung positiv (2019: 81,0 %; 2020: 81,5 %). In Deutschland lag der Wert im Jahr 2021 bei 77,1 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Wert zwar gesunken (79,3 %) und auf den Wert von 2014 zurückgefallen. Im Kontext der Gesamtentwicklung hat sich die Anzahl seit 2013 allerdings mehr oder weniger auf diesem Niveau eingependelt. Junge Frauen (80,2 %) hatten auch in Deutschland erneut einen deutlichen Vorsprung vor jungen Männern (74,2 %).

Insgesamt schneidet Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern bei diesem Indikator eher im unteren Bereich ab. Nur Dänemark (75,4 %), Luxemburg (76,6 %) und Island (66,6 %) hatten geringere Anteile in der Gruppe der 20- bis 24-Jährigen mit mindestens einem Abschluss der Sekundarstufe II. Kroatien mit 96,9 % und Irland mit 96,1 % nehmen hier Spitzenpositionen ein. Der überwiegende Anteil weist Zahlen zwischen 85 % und 95 % auf.[394]

Erwerb von tertiären Bildungsabschlüssen

Bis zum Jahr 2030 soll der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss mindestens 45 % betragen. Der EU-Durchschnittswert lag im Jahr 2021 bei 41,2 % (2012: 34,1 %).[395] Ein tertiärer Abschluss ist ein Abschluss, der den ISCED-2011 Niveaus 5 bis 8 entspricht.

Für das Verständnis der statistischen Ergebnisse bei diesem Benchmark ist zu berücksichtigen, dass die ISCED-Klassifikation auf den Niveaus 5 bis 8 sehr unterschiedliche Programme umfasst 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 deshalb nicht.[396]

Der Wert für Deutschland lag 2021 bei 35,7 % (2012: 31,3 %). Das Land, das seit 2012 den größten Zuwachs zu verzeichnen hatte, war Österreich mit einer knappen Verdoppelung von 22,8 % (2012) auf 42,4 % (2021). Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Bedeutung der Programme der berufsbildenden höheren Schulen (BHS).[397] Diese führen in fünf Jahren sowohl zu einer allgemeinen Hochschulreife als auch zu einer beruflichen Qualifikation.[398] 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. postsekundären/nicht tertiären Bildungsbereich.

Bemerkenswert ist die konstant große und sogar leicht anwachsende Kluft beim Anteil der Frauen im Vergleich zu den Männern, die einen tertiären Abschluss erwerben. Haben im Jahr 2012 39,2 % der 25- bis 34-jährigen Frauen einen tertiären Abschluss erworben, lag der Anteil bei den Männern bei 29,1 %, d. h. der Frauenanteil war 10,1 Prozentpunkte höher. Im Jahr 2021 lag der Anteil der Frauen sogar um 11,1 Prozentpunkte höher (Frauen: 46,8 %; Männer: 35,7 %). Ein Grund für den hohen Frauenanteil im Tertiärbereich ist, dass die großen Bereiche der Gesundheits- und Erziehungsberufe nach wie vor weit überwiegend von Frauen gewählt werden. Allein der Gesundheitsbereich machte im Jahr 2020 13,6 % des Tertiärbereichs aus. 71,9 % der Lernenden waren hier weiblich. Bei den Erziehungsberufen lag der Frauenanteil sogar bei 78,5 %. Aber auch im größten fachlichen Feld *business, administration and law* sind die Frauen in der Überzahl. Dieser Bereich machte 21,8 % aller Lernenden im tertiären Bildungsbereich aus. Hier lag der Frauenanteil bei 54,6 %.[399]

Hoch war der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss im Jahr 2021 bspw. in Irland (61,7 %), Belgien (50,9 %), Frankreich (50,3 %), Dänemark (49,1 %) und Spanien (48,7 %). In den Niederlanden (55,6 %) ist ein deutlicher Zuwachs von 9 Prozentpunkten seit 2017 zu beobachten.

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, bei mindestens 60 % liegen.

Die Möglichkeit, am Arbeitsplatz zu lernen, erleichtert nach Auffassung des EU-Rates den Übergang von der

394 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00186/default/table?lang=de** (Stand: 18.01.2023)

395 Bis 2020 lag der Benchmark bei 40 % und betraf die Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen. Zu den Veränderungen der Benchmarks ab 2021, siehe BIBB-Datenreport 2022, Kapitel D1.2.

396 Zur Problematik internationaler Statistik zu tertiärer Bildung siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel D2.

397 Darüber hinaus sind auf ISCED-Niveau 5 in Österreich die Kollegs, die Akademien sowie die Programme der (Werk-)Meisterschulen verortet.

398 Siehe **https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulsystem/sa/bmhs.html** (Stand: 18.01.2023)

399 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tertiary_education_statistics** (Stand: 18.01.2023)

Schule oder von der Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt. Im Jahr 2021 wurden zum ersten Mal im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung (AKE) neue Daten zum berufsbegleitenden Lernen erhoben bzw. wurde eine neue Variable auf Arbeitserfahrungen an einem Arbeitsplatz eingefügt. Diese Arbeitserfahrungen müssen Teil des 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 bis 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.

Im EU-Durchschnitt lag der Anteil bei 60,7 %.[400] Die hohe Heterogenität der beruflichen Bildungssysteme der betrachteten Länder zeigt sich in der Spannweite dieses Indikators. Hier stehen sich Länder mit sehr hohen Praxisanteilen (> 90 %) und Länder mit Praxisanteilen von deutlich unter 20 % gegenüber. Eine Vielzahl der Länder kommt auf Anteile, die von 20 % bis 50 % stark variieren.

Durch das duale Berufsbildungssystem in Deutschland ist bei 96,2 % Absolventinnen und Absolventen das betriebliche Lernen als zweitem Lernort während ihrer Aus- und Weiterbildung im Curriculum vorgesehen.[401] Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland damit nach der Schweiz mit 98,3 % eine der Spitzenpositionen ein. Länder, die ebenfalls ein duales Berufsbildungssystem mit dem Lernort Betrieb haben, verzeichneten ähnlich hohe Anteile des Lernens am Arbeitsplatz: Niederlande (92,1 %), Österreich (91,8 %) und Spanien (95,1 %).

400 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00215/default/table?lang=en** (Stand: 18.01.2023)

401 Quelle: GD Bildung, Jugend, Sport und Kultur auf der Grundlage von Daten von Eurostat (AKE 2021, UOE 2020) und OECD (PISA 2018)

Länder wie Estland mit 73,5 % und Finnland mit 85,7 % mit einer starken und etablierten Berufsbildung schnitten ebenfalls gut ab. Dem gegenüber standen Rumänien mit 7,1 %, Polen mit 11,6 % und Serbien mit 17,1 %.[402]

Auch wenn die Zahlen Entwicklungspotenzial andeuten, sollten sie mit Vorsicht gelesen und interpretiert werden. Da diese EU-Zielvorgabe neu ist, liegen nicht von allen Ländern Zahlen vor oder können als zuverlässig gewertet werden. Zudem muss beachtet werden, dass die Daten in vielen Ländern berufsbezogene Lernaktivitäten erfassten, die noch nicht von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beeinflusst waren. Die Pandemie hat sich negativ auf das berufsbegleitende Lernen und insbesondere das *work-based-learning* ausgewirkt. Hier müssen die weiteren Entwicklungen beobachtet werden.

Teilnahme von Erwachsenen an Bildungsangeboten

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 zum Jahr 2030 und somit eine zeitliche Staffelung für die Bildungsteilnahme von Erwachsenen vorsieht.[403] Dieser Vorschlag der EU-Kommission ist Teil des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte.[404] Bis zum Jahr 2025 sollen mindestens 47 % und bis zum Jahr 2030 sollen mindestens 60 % der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den letzten zwölf Monaten Bildungsangebote genutzt haben. Zugrunde gelegt werden die Daten des AES, der formale, non-formale sowie informelle Lernaktivitäten in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung erfasst. Diese Daten stehen noch nicht zur Verfügung. Die letzte AES-Erhebung fand in Deutschland im Jahr 2018 statt, die letzten EU-weiten Befragungen in den Jahren 2011/2012 und 2016.

Bisher wurde die Teilnahme von Erwachsenen an Bildungsangeboten anhand der Daten des Labour Force Survey (LFS) gemessen. Der LFS misst Weiterbildungsteilnahmen innerhalb der vorangegangenen vier Wochen. Nach der Revision des LFS wird bei den Fragen zu nicht formalen Lernaktivitäten künftig unterschieden zwischen arbeitsplatzbezogenen Fortbildungen und Lernaktivitäten, die nicht arbeitsplatzbezogen sind (d. h. aus persönlichen Gründen durchgeführt wurden). Hintergrund ist, dass so auch Lernaktivitäten erfasst werden, bei denen

402 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/main-tables** (Stand: 18.01.2023)

403 Siehe **https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14485-2021-INIT/en/pdf** (Stand: 18.01.2023)

404 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** (Stand: 18.01.2023)

die Befragten möglicherweise nicht an berufsbezogenes Lernen gedacht hätten.[405] Die Daten des LFS zeigen, dass sich das Weiterbildungsbestreben nach dem Einbruch durch die Covid-19-Pandemie (2020: 9,1 %) wieder leicht erholt hat und nun mit 10,8 % in 2021 wieder auf dem Stand von 2019 liegt.[406] Die Daten zeigen vermutlich auch aufgrund von detaillierteren Messungen ab 2021 und den Lockerungen der COVID-19-Maßnahmen einen Anstieg der Bildungsbeteiligung von Erwachsenen. Lediglich in Deutschland, Griechenland und Frankreich konnte sich der Trend nicht bestätigen. In Deutschland lag die Beteiligung bei 7,7 %, wie auch schon im Vorjahr. Sie ist seit 2016 mit 8,5 % kontinuierlich bis 2019 auf 8,2 % gesunken. Hier haben die deutschen Männer mit 7,8 % einen ganz leichten Vorsprung vor der Beteiligung weiblicher Erwachsenen mit 7,6 %.

Im Ländervergleich zeigt sich ein sehr uneinheitliches Bild der Beteiligung an der Erwachsenenbildung. Länder wie Finnland (30,5 %), Dänemark (22,3 %), Island (23,9 %), und Schweden (34,7 %) mit einer Tradition des lebenslangen Lernens hatten höhere Anteile. Die Schweiz kam auf 22,8 % und die Niederlande konnte sich von 19,5 % (2019) auf 26,6 % (2021) steigern. Einen besonderen Handlungsbedarf gibt es in diesem Bereich der Bildungsteilnahme von Erwachsenen in Bulgarien (1,8 %), Griechenland (3,5 %), Serbien, der Slowakei (mit jeweils 4,8 %) sowie in Rumänien (4,9 %).

(Ute Hippach-Schneider, Janine Grobe-Rath)

405 Siehe Education-and-Training-Monitor. Comparative-Report unter **https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2022/downloads/comparative-report/Education-and-Training-Monitor-Comparative-Report.pdf** S. 48

406 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_lfse_01/default/table?lang=de** (Stand: 18.01.2023)

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 i. d. R. 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 2020b; **Kapitel A10.1.3**).[407]

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.

Relative Jugendarbeitslosigkeit

Um z. B. konjunkturelle Effekte zu kontrollieren, kann die Jugendarbeitslosigkeit des jeweiligen Landes in Relation zur Gesamtarbeitslosigkeit (nach ILO-Definition) gesetzt

407 Für Deutschland wird die Arbeitskräftestichprobenerhebung dabei als Teil der jährlichen Mikro-Volkszählung durchgeführt. Es liegen Unterschiede zwischen den Zahlen zu Deutschland aus Kapitel A10.1.3 vor, da sich die Altersgruppe zur Berechnung der Erwerbslosenquote unterscheidet.

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 2020a). 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 (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 2021 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 2022 ergänzt.[408]

Jugendarbeitslosigkeit nach dem ILO-Konzept

Hinsichtlich der stark von Jugendarbeitslosigkeit betroffenen Länder zeigen sich für das Jahr 2021 gegensätzliche Entwicklungen. Während in Griechenland (2020: 35.0 % vs. 2021: 35,5 %) und Italien (2020: 29,4 % vs. 2021: 29,7 %) kaum Veränderungen zu beobachten sind, zeichnete sich in Spanien (2020: 38,8 % vs. 2021: 34,8 %) ein Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit ab, während in Portugal (2022: 22,6 % vs. 2021: 23,4 %) ein Anstieg zu verzeichnen ist.

Die zwei neu in die Tabelle übernommenen Länder Polen und Ungarn zeigen einen Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit auf. Besonders in Polen hat sich die Jugendarbeitslosigkeit drastisch reduziert (2005: 36,9 % vs. 2021: 11,9 %), wobei in den letzten beiden Jahren in beiden Ländern die Zahlen gestiegen sind: in Polen von 10,8 % im Jahr 2020 auf 11,9 % im Jahr 2021 und in Ungarn von 12,8 % auf 13,5 %. Deutschland hatte 2021 (2020: 7,0 % vs. 2021: 6,9 %) weiterhin die niedrigste Quote der Jugendarbeitslosigkeit im Vergleich der betrachteten Länder.

Der rückläufige Trend der Jugendarbeitslosigkeit in Europa der letzten Jahre setzte sich insbesondere aufgrund der Folgen der Coronakrise nicht fort. Ausnahmen hiervon bilden im Jahr 2021 die Länder Dänemark (-0,8 %), Deutschland (-0,1 %), Spanien (-3,5 %), Frankreich (-1,3 %) und Luxemburg (-6.3 %).

Im dritten Quartal 2022 lagen die Jugendarbeitslosigkeitsquoten teilweise wieder auf einem niedrigeren Niveau vor. Dies war insbesondere in Spanien (2021: 34,8 % vs. 2022/Q3: 31,0 %), Italien (2021: 29,7 % vs. 2022/Q3: 22,5 %), Niederlande (2021: 9,3 % vs. 2022/Q3: 8,3 %), Portugal (2021: 23,4 % vs. 2022/Q3: 18,8 %), Schweden (2021: 24,7 % vs. 2022/Q3: 16,9 %), Ungarn (2021: 13,5 % vs. 2022/Q3: 10,8 %) sowie Norwegen (2021: 12,6 % vs. 2022/Q3: 9,2 %) der Fall.

Relative Jugendarbeitslosigkeit

Auch im Jahr 2021 fiel die Arbeitslosigkeit unter den Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) im Gegensatz zu der Altersgruppe der 25- bis 74-Jährigen, also die relative Jugendarbeitslosigkeit, in allen betrachteten Ländern insgesamt deutlich höher aus → **Tabelle D1.3-1**. Bei der Betrachtung dieser Größe über einen längeren Zeitraum (seit 2005) wird deutlich, dass die Betroffenheit Jugendlicher von Arbeitslosigkeit im Gegensatz zur Vergleichsgruppe der Erwachsenen im Laufe der Jahre kontinuierlich zugenommen hat.

408 Die Daten zur Jugendarbeitslosigkeit für 2021 und für das dritte Quartal 2022 wurden im Gegensatz zu den restlichen Daten am 11.01.2023 aktualisiert. Aufgrund des EU-Austritts werden die Datenreihen für Großbritannien nicht mehr fortgeführt und daher auch aus den hier dargestellten Übersichten entfernt. Fortan wird über EU-27 berichtet. Ergänzend wurden die Länder Polen und Ungarn in die Tabelle eingefügt, um damit auch einen Einblick in die Entwicklungen in zwei ostmitteleuropäischen Ländern zu gewähren. Für diese Länder lagen zu Beginn der Berichterstattung in diesem Datenreport noch nicht ausreichend Daten vor.

Tabelle D1.3-1: **Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 1)**

Land	Arbeitslosenquote der (Erwerbs-)Personen von 15 bis 24 Jahre (Jugendarbeitslosigkeit)[1] (in %)													Ranking ALQ (15-24 Jahre)								Arbeitslosenquote[1] der (Erwerbs-)Personen von 25 bis 74 Jahre (in %)												
	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022/ Q3	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022/ Q3	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022/ Q3
Europäische Union (27 Länder)	20,2	20,4	23,7	24,4	23,5	21,8	20,1	18,0	16,1	15,1	16,8	16,6	15,3	-	-	-	-	-	-	-	-	8,3	7,9	9,5	10,0	9,6	8,9	8,1	7,2	6,5	5,9	6,2	6,1	5,1
Belgien	21,5	21,9	19,8	23,7	23,2	22,1	20,1	19,3	15,8	14,2	15,3	18,2	18,2	11	11	11	10	9	9	10	10	7,1	6,6	6,4	7,1	7,3	7,3	6,8	6,1	5,2	4,6	4,8	5,3	4,5
Dänemark	8,6	13,5	15,8	14,8	14,2	12,2	12,2	12,4	10,5	10,1	11,6	10,8	12,6	5	5	6	6	6	6	3	6	4,2	5,1	6,4	6,1	5,7	5,3	4,9	4,7	4,2	4,2	4,7	4,1	3,4
Deutschland	15,5	11,2	8,0	7,8	7,7	7,2	7,1	6,8	6,2	5,8	7,0	6,9	7,0	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	3,2	2,7
Griechenland	25,8	25,7	55,3	58,3	52,4	49,8	47,3	43,6	39,9	35,2	35,0	35,5	29,1	16	16	16	16	16	15	16	15	8,4	8,4	22,3	25,4	24,8	23,4	22,2	20,2	18,2	16,4	15,4	13,7	10,6
Spanien	19,6	37,7	52,9	55,5	53,2	48,3	44,4	38,6	34,3	32,5	38,3	34,8	31,0	15	15	15	15	15	16	15	16	7,7	15,7	22,5	23,8	22,3	20,2	17,9	15,7	13,9	12,8	14,0	13,4	11,2
Frankreich	20,3	22,9	23,7	24,1	24,2	24,7	24,5	22,1	20,8	19,5	20,2	18,9	19,1	12	12	12	13	12	10	11	12	7,1	7,1	7,9	8,4	8,9	8,9	8,6	8,1	7,8	7,3	6,8	6,6	5,8
Italien	24,1	25,3	35,3	40,0	42,7	40,3	37,8	34,7	32,2	29,2	29,4	29,7	22,5	14	14	14	14	14	14	14	14	6,3	6,4	8,9	10,3	10,7	10,1	10,0	9,8	9,3	8,8	8,0	8,3	6,7
Lettland	15,1	33,3	28,5	23,2	19,6	16,3	17,3	17,0	12,2	12,4	14,9	14,8	17,7	6	7	9	8	8	8	8	9	9,3	15,4	13,6	10,7	10,0	9,3	9,0	8,1	7,1	5,9	7,7	7,1	6,0
Luxemburg	13,7	17,2	18,8	15,5	22,6	17,3	18,9	15,4	14,2	17,0	23,2	16,9	20,5	7	9	8	9	10	12	9	13	3,8	4,1	4,2	5,2	4,8	5,7	5,3	4,7	4,9	4,6	5,5	4,3	3,9
Niederlande	11,8	10,2	11,7	13,2	12,7	11,3	10,8	8,9	7,2	6,7	9,1	9,3	8,3	4	2	2	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	3,2	2,7
Österreich	11,0	10,7	9,4	9,7	10,3	10,6	11,2	9,8	9,4	8,5	10,5	11,0	10,7	3	3	3	3	3	3	4	4	4,7	4,4	4,2	4,7	4,9	5,0	5,3	4,9	4,3	4,0	4,7	5,6	3,9
Polen	36,9	20,6	26,5	27,3	23,9	20,8	17,7	14,8	11,7	9,9	10,8	11,9	11,9	10	8	7	7	4	4	5	6	15,1	6,8	8,5	8,8	7,7	6,4	5,2	4,1	3,2	2,8	2,6	2,8	2,3
Portugal	16,2	20,3	37,9	38,1	34,8	32,0	28,0	23,9	20,3	18,3	22,6	23,4	18,8	13	13	13	12	11	11	12	11	6,7	8,6	13,9	14,7	12,5	11,1	9,9	7,8	6,1	5,6	5,8	5,5	4,9
Schweden	22,8	25,0	23,6	23,5	22,9	20,4	18,9	17,9	17,4	20,1	23,9	24,7	16,9	9	9	10	11	13	13	13	8	5,8	5,9	5,7	5,7	5,7	5,6	5,3	5,2	4,9	5,1	6,4	6,8	5,0
Ungarn	19,4	26,4	28,2	26,6	20,4	17,3	12,9	10,7	10,2	11,4	12,8	13,5	10,8	7	6	5	5	7	7	7	5	6,1	8,8	9,7	8,9	6,7	6,0	4,5	3,6	3,2	2,8	3,6	3,4	3,1
sowie Norwegen	11,5	9,2	8,5	9,1	7,9	9,9	11,2	10,4	9,7	10,0	11,3	12,6	9,2	2	3	4	4	5	5	6	3	3,3	2,1	2,3	2,5	2,8	3,4	3,7	3,3	2,9	2,8	3,4	3,1	2,2

Tabelle D1.3-1: **Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 2)**

Land	Betroffenheit der Jüngeren im Vergleich zu den Älteren ALQ (15 bis 24 Jahre)/ ALQ (25 bis 74 Jahre) (Relative Jugendarbeitslosigkeit)													Ranking ALQ (15 bis 24 Jahre)/ ALQ (25 bis 74 Jahre)								Anteil der Erwerbslosen (15 bis 24 Jahre) an Erwerbspersonen und Nichterwerbspersonen (15 bis 24 Jahre)[2] (in %)								NEET-Quoten (15 bis 24 Jahre)[3] (in %)							
	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022/ Q3[4]	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022/ Q3	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022/ Q3[5]	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	2022/ Q3[6]
Europäische Union (27 Länder)	2,45	2,60	2,50	2,44	2,44	2,45	2,48	2,49	2,50	2,55	2,71	2,71	2,86									8,5	7,8	7,0	6,3	5,9	6,4	6,5	6,5	12,2	11,7	11,0	10,5	10,1	11,1	10,8	9,3
Belgien	3,03	3,32	3,09	3,34	3,18	3,03	2,96	3,16	3,04	3,09	3,19	3,45	3,92	12	11	12	10	9	8	9	13	6,6	5,7	5,4	4,7	4,4	4,4	5,5	6,4	12,2	9,9	9,3	9,2	9,3	9,2	7,4	6,3
Dänemark	2,05	2,65	2,47	2,43	2,49	2,30	2,49	2,64	2,50	2,40	2,47	2,63	3,63	6	7	7	7	6	5	6	11	7,1	7,3	7,5	6,3	6,1	7,0	6,5	8,2	7,0	6,7	7,6	7,7	7,7	7,4	7,1	6,3
Deutschland	1,46	1,53	1,57	1,59	1,64	1,64	1,87	2,00	2,00	2,00	2,00	2,16	2,57	1	1	1	2	1	2	3	3	3,5	3,5	3,4	3,1	3,0	3,6	3,6	3,8	6,2	6,7	6,3	5,9	5,7	7,4	7,5	6,4
Griechenland	3,07	3,06	2,48	2,30	2,11	2,13	2,13	2,16	2,19	2,15	2,27	2,60	2,45	5	5	4	4	4	4	4	1	12,9	11,7	10,9	9,3	7,9	7,4	7,4	7,3	17,2	15,8	15,3	14,1	12,5	13,2	11,0	9,7
Spanien	2,55	2,40	2,35	2,33	2,39	2,39	2,48	2,46	2,47	2,54	2,74	2,60	2,46	7	6	6	6	7	6	5	2	16,8	14,7	12,9	11,3	10,7	11,4	11,0	11,1	15,6	14,6	13,3	12,4	12,1	13,9	11,0	10,7
Frankreich	2,86	3,23	3,00	2,87	2,72	2,78	2,85	2,73	2,67	2,67	2,97	2,85	3,11	8	9	8	8	8	7	7	7	9,2	9,1	8,2	7,8	7,2	7,2	7,5	8,8	12,0	11,9	11,4	11,1	10,6	11,4	10,6	9,6
Italien	3,83	3,95	3,97	3,88	3,99	3,99	3,78	3,54	3,46	3,32	3,68	3,59	3,12	16	16	15	14	11	12	10	8	10,6	10,0	9,1	8,4	7,6	7,0	7,4	6,0	21,4	19,9	20,1	19,2	18,1	19,0	19,8	14,5
Lettland	1,62	2,16	2,10	2,17	1,96	1,75	1,92	2,10	1,72	2,10	1,94	2,09	2,78	2	2	3	1	2	1	2	5	6,7	6,9	6,7	4,6	4,5	5,2	4,8	7,2	10,5	11,2	10,3	7,8	7,9	7,1	8,6	8,9
Luxemburg	3,61	4,20	4,48	2,98	4,71	3,04	3,57	3,28	2,90	3,70	4,22	3,93	5,06	13	14	13	9	14	16	12	16	6,1	5,8	4,7	4,7	5,9	7,5	6,0	7,4	6,2	5,4	5,9	5,3	5,6	6,6	8,7	6,1
Niederlande	2,46	3,19	2,49	2,16	1,95	1,85	2,12	2,17	2,25	2,39	3,25	2,97	3,05	3	4	5	5	5	9	8	6	7,7	7,4	6,1	4,9	4,7	6,3	7,4	6,9	4,7	4,6	4,0	4,2	4,3	4,5	5,1	2,9
Österreich	2,34	2,43	2,24	2,06	2,10	2,12	2,11	2,00	2,19	2,13	2,23	1,96	2,62	4	3	1	3	3	3	1	4	6,1	6,5	5,5	5,3	4,8	5,9	6,2	6,5	7,5	7,7	6,5	6,8	7,1	8,0	8,5	9,6
Polen	2,44	3,06	3,13	3,13	3,13	3,26	3,42	3,65	3,67	3,58	4,12	4,26	5,02	14	13	16	16	13	15	15	15	6,8	6,1	5,2	4,1	3,5	3,4	3,7	3,8	11,0	10,5	9,5	8,7	8,1	8,6	11,2	8,4
Portugal	2,42	2,36	2,73	2,59	2,78	2,88	2,83	3,06	3,33	3,27	3,90	4,31	3,63	9	8	10	12	10	14	16	12	10,7	9,3	8,1	6,9	6,3	6,8	7,0	6,0	11,3	10,6	9,3	8,4	8,0	9,1	7,6	6,5
Schweden	3,93	4,24	4,14	4,12	4,02	3,64	3,57	3,44	3,55	3,94	3,73	3,68	3,24	15	14	14	15	15	13	11	9	11,2	10,4	9,8	9,4	11,1	12,5	13,4	10,3	6,7	6,5	6,2	6,0	5,5	6,5	5,1	4,8
Ungarn	3,18	3,01	2,94	2,99	3,04	2,90	2,89	2,95	3,16	4,04	3,50	3,97	4,08	10	10	9	11	16	11	13	14	5,4	4,2	3,5	3,3	3,7	4,0	4,3	3,5	8,6	11,0	11,0	10,7	11,0	11,7	10,6	8,9
sowie Norwegen	3,48	4,38	3,70	3,64	2,82	2,91	3,03	3,15	3,34	3,57	3,32	4,07	3,33	11	12	11	13	12	10	14	10	5,5	6,1	5,6	5,3	5,5	6,3	7,7	6,1	11,1	10,9	10,3	10,4	10,5	4,9	6,3	9,9

*Die aktuellsten Daten für die NEET-Quoten waren zum Zeitpunkt der Zusammenstellung aus dem Jahr 2021.

[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 vierteljährliche Erhebungsergebnisse. 2022b

[5] Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbstatus. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. 2022d

[6] Eurostat: Nicht erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen. Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. 2022f

Quelle: Eurostat, Daten aus Labour Force Survey (LFS), Arbeitslosigkeit nach ILO-Konzept; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Mit Blick auf die relative Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2021 lässt sich weiterhin feststellen, dass die junge Erwerbsbevölkerung im Vergleich zu den Älteren im EU-Durchschnitt seit 2015 zunehmend von Arbeitslosigkeit betroffen war. In einigen Ländern stagnierte diese Entwicklung: In den beiden Jahren 2020 und 2021 bei jeweils 2,71. Für die stark von Jugendarbeitslosigkeit betroffenen Länder wie Griechenland (2020: 2,27 vs. 2021: 2,6) und Portugal (2020: 3,90 vs. 2021: 4,31) zeichnete sich 2021 ein Anstieg der relativen Jugendarbeitslosigkeit ab. Demgegenüber war in Italien (2020: 3,68 vs. 2021: 3,59) und Spanien (2020: 2,74 vs. 2021: 2,60) die relative Jugendarbeitslosigkeit geringfügig rückläufig. Die hohe relative Jugendarbeitslosigkeit in Luxemburg nahm geringfügig ab (2020: 4,22 vs. 2021: 3,93). Dieser Trend ging dabei auch mit einer sinkenden Jugendarbeitslosigkeitsquote einher (2020: 23,2 vs. 2021: 16,9 %). Anders zeigt es sich in Polen: Hier ist die relative Jugendarbeitslosigkeit weiter gestiegen (2020: 4,12 vs. 2021: 4,26) und befand sich im Ländervergleich nur vor Portugal.

Der schwedische Trend bleibt bestehen: Trotz steigender Jugendarbeitslosigkeitsquoten (2020: 23,9 % vs. 2021: 24,7 %) sank die relative Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2021 (2020: 3,73 vs. 2021: 3,68). Deutschland wies in Bezug auf die relative Jugendarbeitslosigkeit im Gegensatz zum Vorjahr im Ländervergleich nicht mehr den niedrigsten Wert auf (2020: 2,00 vs. 2021: 2,16). Die Quote für das dritte Quartal 2022 deutet zudem auf einen Anstieg der relativen Jugendarbeitslosigkeit hin (2022/Q3: 2,57). Österreich wies trotz steigender Jugendarbeitslosigkeit (2020: 10,5 % vs. 2021: 11,0 %) eine sinkende relative Jugendarbeitslosigkeit auf und hatte im Vergleich der betrachteten Länder im Jahr 2021 damit den niedrigsten Wert (2020: 2,23 vs. 2021: 1,96). Im dritten Quartal 2022 wies Griechenland den niedrigsten Wert auf (2022/Q3: 2,45).

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung und NEET-Quoten

Der Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung stieg 2021 europaweit (EU-27) leicht an (2020: 6,4 % vs. 2021: 6,5 %); wobei die Länder Schweden (13,4 %), Spanien (11,0 %) , Norwegen (7,7 %), Frankreich (7,5 %), Niederlande (7,4 %), Italien (7,4 %) und Griechenland (7,4 %) die meisten erwerbslosen Jugendlichen verzeichneten. In Schweden (2020: 12,5 % vs. 2021: 13,4 %), Norwegen (2020: 6,3 % vs. 2021: 7,7 %), Frankreich (2020: 7,2 % vs. 2021: 7,5 %), Niederlande (2020: 6,3 % vs. 2021: 7,4 %) und Italien (2020: 7,0 % vs. 2021: 7,4 %) ist der Anteil teilweise stark gestiegen. Demgegenüber ist der Anteil in Griechenland gleichgeblieben und in Spanien sogar gesunken (2020: 11,4 % vs. 2021: 11,0 %). Die NEET-Quoten zeigen zudem, dass sinkende Jugendarbeitslosigkeitsquoten europaweit und in den meisten betrachteten Ländern auch mit abnehmenden prozentualen Anteilen von nicht erwerbstätigen Jugendlichen zusammenhängen, die 2021 weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnahmen. So sank die durchschnittliche NEET-Quote in der EU von 11,1 % (2020) auf 10,8 % (2021).

(Viktor Ulbrich, Christopher Lennartz, Philipp Grollmann)

D 2 Innovationen in der Berufsbildung durch Programme – ein internationaler Blick

Entsprechend der großen Unterschiede zwischen den Berufsbildungssystemen verschiedener Länder ist auch die Forschung und Entwicklung zur Berufsbildung sehr unterschiedlich organisiert und institutionell aufgestellt (vgl. Ertl 2014; Ertl/Frommberger 2008; Fischer/Grollmann 2018; Grollmann/Nägele 2021). In diesem Beitrag werden einige Befunde aus einer Befragung von Berufsbildungsforschungsinstituten (vgl. Buchholz u. a. 2021) zum Thema Programme in der Berufsbildung vorgestellt (**vgl. Kapitel C**).

Im internationalen Umfeld ist beim Schlagwort „Programme" natürlich auf das europäische Programm zur Förderung von Bildung, Berufsbildung und Hochschulbildung Erasmus+ zu verweisen. Erasmus+ fördert neben der Mobilität von Auszubildenden (**vgl. Kapitel D3.1**) in regelmäßigen Förderzyklen auch Projektpartnerschaften zwischen den verschiedenen nationalen und regionalen Akteuren und Organisationen zur Innovation in der beruflichen Bildung der Mitgliedsstaaten. Die Programmstrukturen und -ergebnisse dieses großen Programmes können an dieser Stelle nicht umfassend dargestellt werden. Allerdings basieren die Partnerschaften innerhalb von Erasmus+ auch auf den Strukturen, die in diesem Beitrag auf der Basis uns vorliegender Informationen für die Ebene der europäischen Mitgliedsstaaten aufgezeigt werden können.

D 2.1 Befragung von Berufsbildungsforschungsinstituten aus 22 Ländern

Die Befragung „The contribution of research to innovation in vocational education and training (VET) – The role of institutionalized VET research in Europe" wurde vom BIBB während der deutschen Präsidentschaft im Rat der Europäischen Union im Jahr 2020 durchgeführt. Durch diese sollte ein erster Überblick über die institutionalisierte Berufsbildungsforschung E in Europa gewonnen werden. Überdies können die Ergebnisse dazu beitragen, voneinander zu lernen, die Zusammenarbeit zwischen den Institutionen zu verbessern und die europäische Forschungs- und Entwicklungsagenda weiterzuentwickeln.

Die institutionalisierte Berufsbildungsforschung und -entwicklung blickt – wie das BIBB – auf eine über 50-jährige Geschichte zurück. Trotz einiger kontextueller und organisatorischer Veränderungen und Umbenennungen besteht in vielen Ländern Kontinuität in Bezug auf die Bereitstellung von organisatorischen und budgetären Ressourcen sowie personellen Kapazitäten für die Weiterentwicklung der Berufsbildung durch Forschung und Entwicklung.

In den heutigen europäischen Mitgliedstaaten wurden die ersten für die Berufsbildung ausgewiesenen Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen in den 1950er-Jahren gegründet. Das früheste Beispiel ist der Vorgänger des tschechischen Nationalen Instituts für Berufsbildung, NUOV, Národní ústav odborného vzdělávání, das im Jahr 1953 gegründet wurde. Dieses wiederum wurde 2016 in das NÚV integriert, das tschechische Institut für Lehrerfortbildung. In der Zwischenzeit wurden mehrere Institute zu einer Organisation, dem Nationalen Pädagogischen Institut der Tschechischen Republik, zusammengeführt. In den 1970er-Jahren gründeten mehrere westeuropäische Länder Institute auf nationaler Ebene mit Zuständigkeit für die Berufsbildung. So wurden 1970 in Deutschland das BBF, das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, heute BIBB, und in Frankreich das Centre des études et des recherches et sur les qualifications (Céreq) gegründet. Zwei Jahre später wurde das Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, ISFOL, gegründet, das italienische Institut für Berufsbildung, das seit 2016 Teil des Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) ist. Als Folge dieser Entwicklungen wurde 1975 das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) gegründet. Einige Länder, die in erst jüngerer Zeit der Europäischen Union beigetreten sind, haben ebenfalls ihre eigenen Berufsbildungsinstitute gegründet, z. B. das Centra RS za poklicno izo-braževanje (CPI) in Slowenien.

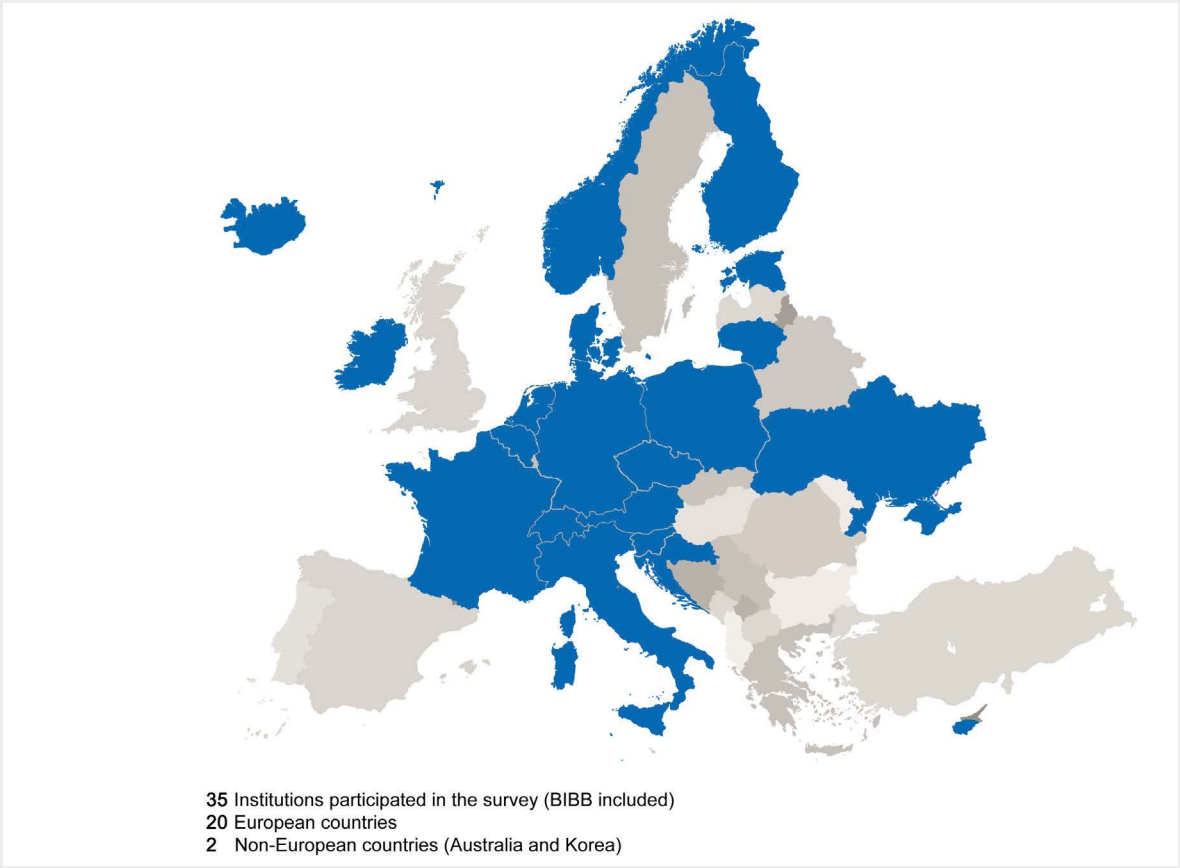
E Institutionalisierte Berufsbildungsforschung

Definition und Kriterien für die Auswahl der Institutionen:

- Die Organisation ist mit Aufgaben in der Berufsbildungsforschung und -entwicklung beauftragt, entweder durch eine institutionelle Grundlage (z. B. ein spezielles Gesetz) oder eine ausgewiesene längerfristige projektbezogene Finanzierung für Berufsbildungsforschung und -entwicklung.
- Die Organisation ist auf nationaler Ebene tätig.
- Die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten finden in einem oder mehreren Bereichen auf dem Kontinuum zwischen der Ebene der Berufsbildungssysteme und -steuerung und der Ebene des Lehrens, Lernens und der Kompetenzentwicklung in der Berufsbildung statt.

Der Fokus der eingangs vorgestellten Untersuchung lag auf der Berufsbildungsforschung und -entwicklung. „Forschung" umfasst dabei die Arbeit, die darauf abzielt,

Schaubild D2.1-1: **35 befragte Institutionen aus 22 Ländern**



Quelle: Befragung des BIBB zur institutionalisierten Berufsbildungsforschung im Jahr 2021 „The contribution of research to innovation in vocational education and training (VET) – The role of institutionalized VET research in Europe"

BIBB-Datenreport 2023

neues Wissen zu generieren, während sich „Entwicklung" auf die Anwendung neuen Wissens in der Berufsbildungspraxis und -politik konzentriert.

Befragungsergebnisse

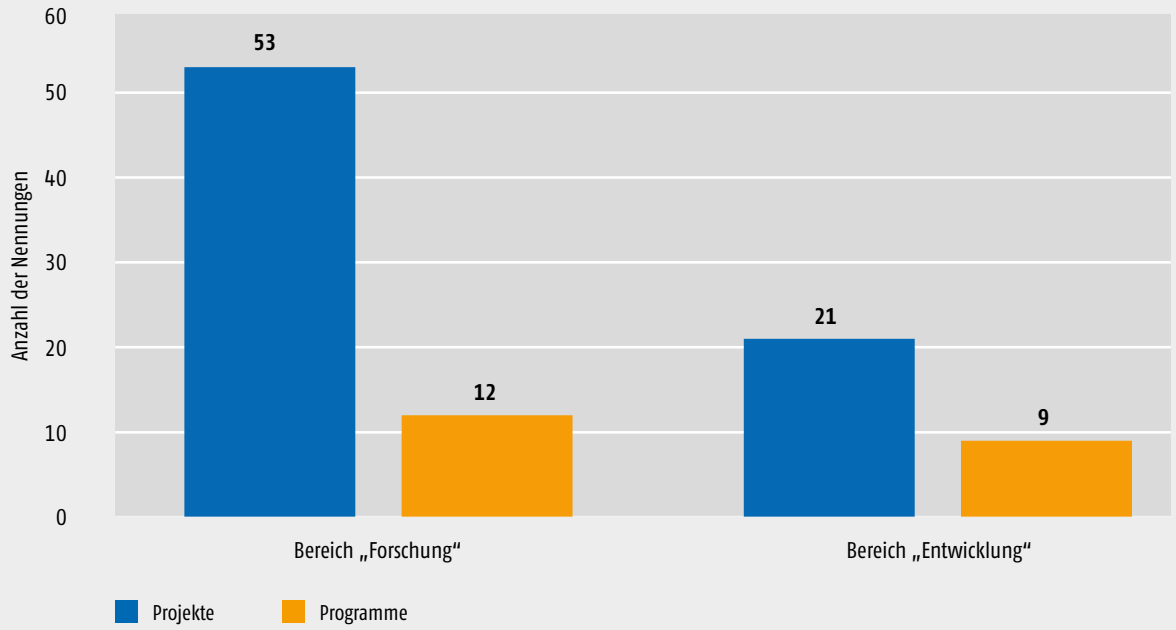
Zu Beginn der Erhebung wurde eine Liste von etwa 60 Organisationen zusammengestellt, von denen angenommen wurde, dass sie die Auswahlkriterien erfüllen könnten E. Im Begleitschreiben zur Umfrage wurden die Empfänger gebeten, sich mit anderen Organisationen und Einrichtungen in Verbindung zu setzen, die ihrer Meinung nach für unsere Umfrage infrage kommen (Schneeballprinzip). Die Fragebögen wurden zwischen Mitte August und Mitte September 2020 verschickt. Insgesamt nahmen 35 Institutionen, inkl. des BIBB, aktiv an der Umfrage teil. Zwei waren außereuropäisch angesiedelt, alle anderen repräsentierten 20 europäische Staaten →Schaubild D2.1-1.

Diese beantworteten verschiedene Fragen, bspw. zu ihrem institutionellen Aufbau, thematischen Aktivitäten oder Herausforderungen und Perspektiven für zukünftige Zusammenarbeit. Für diesen Beitrag sind insb. Antworten zu durchgeführten Projekten und Programmen von Interesse.

Programme und Projekte in Forschung und Entwicklung

Die Einrichtungen wurden gebeten, in einem offenen Antwortformat drei Projekte oder Programme zu nennen und kurz zu beschreiben, die das Spektrum der Forschung und Entwicklung ihrer Einrichtung gut verdeutlichen. Insgesamt wurden 74 Projekte und 21 Programme genannt→Schaubild D2.1-2, die thematisch entweder dem Bereich „Forschung" oder dem Bereich „Entwicklung" (s. o.) zugeordnet wurden. Die 21 Programme beider Bereiche wurden von Einrichtungen aus insg. zwölf Ländern genannt.

Schaubild D2.1-2: **Angaben der teilnehmenden Einrichtungen zu Projekten und Programmen in den Bereichen „Forschung“ und „Entwicklung“**



Quelle: Befragung des BIBB zur institutionalisierten Berufsbildungsforschung im Jahr 2021 „The contribution of research to innovation in vocational education and training (VET) – The role of institutionalized VET research in Europe“

BIBB-Datenreport 2023

Im Wesentlichen entsprechen die Programme der in **Kapitel C1** genannten Definition und umfassen mehrere Projekte, die über einen begrenzten Zeitraum eine Reihe von Zielen erreichen sollen. Allerdings wird an sieben der genannten Programme kontinuierlich gearbeitet und kein Abschlussdatum angegeben. Über die Förder- und Finanzierungsmodalitäten stehen dem BIBB keine weiterführenden Informationen zur Verfügung. Für vier Programme wurde eine Dauer von ein bis fünf Jahren angegeben und in einem Fall wurde eine Programmdauer von zehn Jahren genannt.

Manche Programme zielen auf das gesamte Berufsbildungssystem eines Landes ab. Andere werden auf der Ebene von (Bundes-)Ländern oder Regionen implementiert. Auch die Anzahl an teilnehmenden Institutionen unterscheidet sich je nach Programm, teilweise werden die Programme zentral koordiniert, teilweise in Netzwerken von Institutionen.

Die 21 Programme können verschiedenen Schwerpunkten zugeordnet werden: sechs der genannten Programme beschäftigen sich mit Innovationen im Bereich „Lehren und Lernen in der beruflichen Bildung“, fünf können dem Thema „Adressaten der und Zugänge zur beruflichen Bildung und zum Arbeitsmarkt“ zugeordnet werden. Ein weiterer Schwerpunkt, dem sieben Programme zugeordnet werden können, ist das „Monitoring von Entwicklungen auf Systemebene“. Drei Programme schließlich zielen auf die Ebene der Entwicklung von Berufsbildungsinstitutionen (z. B. Centres of vocational excellence) ab.

D 2.2 Darstellung von zwei ausgewählten Programmen

Um einen Einblick in das Spektrum der Programme der teilnehmenden Institutionen zu geben, folgt eine exemplarische Betrachtung zweier dieser Programme: zum einen des Programms „Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung“, das am Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF) angesiedelt ist, und zum anderen des Programms „Gelderse Professionalserings Agenda“, das von der Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) von 2012 bis 2022, also über eine Zeitraum von zehn Jahren, durchgeführt wurde.[409]

409 Neben den Informationen aus dem Fragebogen des Projekts zur institutionalisierten Berufsbildungsforschung dienten noch Korrespondenz mit an den Programmen beteiligten Personen und der Internetauftritt als Grundlage für die hier dargestellten Informationen. Siehe auch Hogeschool van Arnhem en Nijmegen unter **https://www.han.nl/projecten/2018/gelders-mbo/**; Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung unter **https://oeibf.at/bildungsberatung-professionalisierung/**

Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung – Österreich

Das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF) beteiligt sich seit 2007 am Programm „Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung". Das Programm wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung gefördert. Insgesamt nehmen 30 beratungsaktive Einrichtungen (Stand 2020) am Programm teil sowie strategische Partner und Institutionen, die zwar nicht beraten, aber den Zugang zu diversen Zielgruppen ermöglichen. Durch das Programm sollen sowohl Informationen bezüglich Bildung als auch gezielte Beratungen für Erwachsene allumfassend und anbieterneutral zur Verfügung gestellt werden. Ein Fokus wird u. a. darauf gelegt, die Bildungsberatungs- und Informationsleistungen zielgruppengerichtet weiterzuentwickeln. Vor allem bildungsbenachteiligte Erwachsene sollen durch das niederschwellige und vielseitige Beratungsangebot angesprochen werden. Die Studie des ÖIBF untersucht dabei insb. die Wirkungen der beraterischen Interventionen im Rahmen der Bildungsberatung Österreich auf individuelle Entscheidungsprozesse und darüber hinaus.

Das Programm zur Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung wird in allen österreichischen Bundesländern umgesetzt. Durch die Beratungseinrichtungen werden sowohl Informationen als auch gezielte Beratungen angeboten, wozu am häufigsten persönliche Einzelgespräche oder Auskünfte gestützt auf Informations- und Kommunikationstechnologien gehören. Es werden jedoch ebenfalls Gruppengespräche bzw. Workshops offeriert (z. B. Workshop zur Kompetenzberatung). Auch auf Berufs- und Bildungsmessen sind Bildungsberater/-innen der Initiative anzutreffen, um Besucher/-innen zu informieren. Des Weiteren ist die aufsuchende Bildungsarbeit ebenfalls von wachsender Bedeutung, bei der Beratungen in Eltern-Kind-Zentren, im Park oder auch in Form eines Bildungsbus, der durch ländliche Regionen fährt, stattfinden.

Im Rahmen des Programms hat das ÖIBF die Hauptaufgaben, das Netzwerk der überregionalen Vorhaben inhaltlich und formal zu koordinieren und verschiedene Projekte und Aufgaben innerhalb dieses Netzwerks umzusetzen. Dies umfasst vor allem die Planung und Durchführung der „Koordinationsplattform Österreich" als zentrales Austauschgremium der Koordinator/-innen der Bundesländer, die Sammlung und Auswertung der Daten der Beratungsleistungen der Länderprojekte, die Organisation und Durchführung von Workshops zum Beratungsformat der „Kompetenz+ Beratung" sowie die Durchführung einer Studie zu den Wirkungszielen der Bildungsberatung.

Die Wirkungsziele werden durch ein integriertes Forschungsdesign erfasst und anhand von drei Effekten untersucht: dem Struktur- und Angebotseffekt, dem unmittelbaren Effekt und der mittel- bzw. langfristigen Effekte. Monitoring, Zufriedenheitsabfragen und Nachbefragungen ermöglichen eine Analyse der Effekte. Durch den Struktur- und Angebotseffekt wird die Wirkung gemessen, welche durch die bloße Bereitstellung des Angebotes erzielt wird. Hierdurch wird untersucht, inwieweit das Angebot von verschiedenen Gruppen unterschiedlich wahrgenommen wird. Die beratungsaktiven Einrichtungen halten die durchgeführten Beratungskontakte durch ein laufendes Monitoringsystem fest, welches als Datengrundlage dient. Die unmittelbaren Effekte und mittel- bzw. langfristigen Wirkungen werden durch eine Längsschnittstudie bzw. Panelerhebung erhoben. Dadurch wird die Wirkung der Bildungsberatung für fest gesetzte Zeitpunkte auf individueller Ebene festgehalten. Zum einen findet hierzu unmittelbar nach der Beratung eine Befragung und zum anderen mit zeitlichem Abstand zur Beratung eine weitere Befragung statt.

Auf Grundlage vorliegender Befunde auf Basis der Ergebnisse einer Fragebogenerhebung 2019/2021 lässt sich ableiten, dass sich die Bildungsberatung bei vielfältigen individuellen Ausgangssituationen positiv dahingehend auswirkt, dass Kunden und Kundinnen nach der Beratung informierter, orientierter, strukturierter und/oder motivierter sind und ihre Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit im Hinblick auf die Gestaltung von Bildungs-, Berufs- und Lebenswegen unterstützt und gestärkt wird. Insgesamt zeigt sich eine sehr hohe Zufriedenheit der befragten Kunden/Kundinnen mit der Beratungsqualität, der Kompetenz des/der Beraters/Beraterin und dem Beratungsergebnis. Die Bildungsberatung Österreich erreicht mit ihrem Angebot überdurchschnittlich häufig eine Zielgruppe mit maximal einem Pflichtschulabschluss, arbeitslose Personen und Personen mit Migrationshintergrund. Anschließend an die Bildungsberatung zeichnet sich zudem ein hohes Maß an Aktivitäten ab, welches sich in Form der Fortführung von Handlungs- und Entscheidungsprozessen äußert. Außerdem steigt im Anschluss an die Bildungsberatung die Weiterbildungsquote der Personen, die das Programm in Anspruch genommen haben.

Gelderse Professionalserings Agenda (HAN)

Die Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) arbeitete von 2012 bis 2022 mit einer weiteren Hochschule und sieben VET-Schulen zum Programm „Gelderse Professionalserings Agenda (agenda for lifelong learning of VET teachers in the province of Gelderland)". Ziel der Zusammenarbeit der Institutionen war die Realisierung von ausreichend qualifizierten Lehrkräften für die MBO-Ausbildung (middelbaar beroepsonderwijs, Berufliche

Steckbrief Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung (Österreich) und Gelderse Professionalserings Agenda (Niederlande)

	Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung	Gelderse Professionalserings Agenda
Adressaten/ Adressatinnen	Erwachsene, Lernende in der Erwachsenenbildung	Lehrkräfte an Beruflichen Schulen/Colleges
Umsetzungsort	Jedes Bundesland Österreichs	Region Gelderland, Niederlande
Laufzeit	Seit 2007	2012 bis 2022
Förderung	Durch Mittel des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung	Nationale Mittel
Beteiligte Institutionen	30 beratungsaktive Einrichtungen, strategische Partner und Institutionen	HAN und verschiedene Berufsbildungszentren und Hochschulen: Aeres, Aventus, Yuverta, County College, Rhein Ijssel, ROC A12, Roc Nijmegen, Roc Rivor
Ziel(e)	Allumfassende anbieterneutrale Beratung und Informationen zu Bildung für Erwachsene	Professionalisierung der Lehrkräfte in der Berufsbildung (MBO), Institutionspartnerschaften und Wissensaustausch stärken, Weiterentwicklung der MBO-Programme (Berufliche Ausbildungsprogramme auf den Stufen 2 bis 4 des Europäischen Qualifikationsrahmens)
Vorgehen und Konzepte	Einzelgespräche oder Auskünfte über IKT, Gruppengespräche und Workshops, Berufs- und Bildungsmessen, aufsuchende Bildungsarbeit	Expertengruppe „Berufsdidaktik“: Ausarbeitung von Lernarrangements zu Problemen in Praxistätigkeiten als Lehrer/-in, Expertengruppe „Lernen und Lehren mit IKT“: Ausbildung von Kompetenzen im IKT-Feld der Lehrer/-innen
Wirkungsanalyse/ Methoden	Struktur- und Angebotseffekt wird ermittelt durch ein Monitoringsystem mit Aufzeichnung durchgeführter Beratungskontakte, Längsschnittstudie durch Befragung zu zwei Zeitpunkten nach der Beratung	Design-Based-Research innerhalb der Expertengruppen
Ergebnisse	Kunden/Kundinnen beraten, damit sie informierter, orientierter, strukturierte und motivierter sind	Neues Zentrum für die Unterstützung IT-basierter Lehr- Lernumgebungen und curriculare Hilfestellungen und Handreichungen für das Ausbildungspersonal an den gelderländischen Berufsbildungszentren

Ausbildung auf den Ebenen 2 bis 4 des Europäischen Qualifikationsrahmens) und deren Professionalisierung in der Region Gelderland. Durch das Programm soll eine strukturelle Verbindung zwischen Bildung, Ausbildung und Forschung entstehen, welche die Qualität und den Erfolg von Projekten sicherstellt, die Partnerschaften untereinander stärkt und somit auch den Wissensaustausch und die Innovationskraft fördert. Durch die institutionen- und sektorübergreifende Lerngemeinschaft soll informelles Lernen erleichtert und eine Weiterentwicklung und Verbesserung der MBO-Programme und der Ausbildung der Lehrer/-innen erzielt werden.

Unter der Gelderse Professionalserings Agenda konnte ein Lernnetzwerk geschaffen werden, welches auf verschiedenen Ebenen bezüglich Ausbildungsthemen zusammenarbeitet. Das Netzwerk beinhaltet zwei Expertengruppen: „Berufsdidaktik“ und „Lernen und Lehren mit Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)“, die sich regelmäßig zu den genannten Themen austauschen und koordinieren. Neben diesen beiden Expertengruppen existiert zudem eine Gruppe, die sich mit der Gesamtkoordination des Netzwerks und Steuerungsfragen beschäftigt. Die Zusammenarbeit der Ausbildungsschulen und die gemeinsame Arbeit am Lehrplan der Lehrerausbildung sind Bestandteile der Agenda.

An jeder teilnehmenden Institution wurden außerdem zu jeweils beiden Expertengruppen „Designteams“ eingerichtet, die aus Bildungsforschern/-forscherinnen des HAN, Dozenten/Dozentinnen in der Lehrkräfteausbildung und den beteiligten Berufsschulzentren bestehen. In den Designteams „Berufsdidaktik“ arbeiten Dozenten/Dozentinnen, Lehrerausbilder/-innen und Forscher/-innen gemeinsam an Problemstellungen aus der Unterrichtspraxis und der Entwicklung von zukunftsgerichteten Kompetenzen. Zur Lösung werden Lernarrangements ausgearbeitet, umgesetzt und erforscht, sodass kontextbezogene Produkte und praktikables Wissen entstehen. Die entwickelten Produkte und das erworbene Wissen werden durch Lern- und Austauschsitzungen sowie Meisterklassen an die beteiligten Berufsbildungszentren in Gelderland weitergegeben und gehen in die Ausbildung von Lehrkräften ein. Auch externe Akteure werden in den Prozess miteinbezogen, Beispiele für diese Formen sind District Learning Centers, Innovation Hubs etc.

Die Expertengruppe „Lernen und Lehren mit IKT“ möchte IKT stärker in die tägliche Arbeits- und Unterrichtspraxis integrieren. Sowohl bereits ausgebildete als auch angehende Lehrkräfte sollen darin unterstützt werden, ihr Wissen und ihre Kompetenzen im IKT-Feld zu erweitern. Durch Interviews und einen von 1.800 Lehrkräften ausgefüllten Monitor wird der aktuelle Stand des Einsatzes von IKT festgestellt. Auf dieser Grundlage wird in den Designteams zusammengearbeitet, die Kompetenzprofile für Lehrkräfte entwickeln, konkrete Weiterbildungsaktivitäten aufzeigen und ein „Gelders mbo-iXperium“[410] aufbauen, in dem in Zukunft die Entwicklungsarbeiten an identifizierten Themen fortgesetzt werden sollen. Zu den Themen, die ausgearbeitet werden, gehören bspw. der gemeinsame Unterricht mit Robotern oder die geeignete Didaktik für den Fernunterricht und Gestaltung von personalisiertem Lernen in einer elektronischen Lernumgebung.

D 2.3 Zusammenfassung und Ausblick

Die institutionalisierte Berufsbildungsforschung, die nicht nur in Deutschland, sondern in vielen europäischen Ländern auf eine 50-jährige Geschichte zurückblicken kann, spielt bei der Vorbereitung, Durchführung und Beurteilung von Reformen und Innovationen in der beruflichen Bildung eine bedeutende Rolle. Mit der durch das BIBB durchgeführten internationalen Befragung europäischer Berufsbildungsforschungsinstitute ergibt sich ein erster Überblick über die Aktivitäten der institutionalisierten Berufsbildungsforschung in europäischen Ländern. Diese Aktivitäten bilden eine der Grundlagen, auf der die zukünftige europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung, wie sie im Rahmen des europäischen Programmes „Erasmus+“ gefördert wird, beruht.

Es wird deutlich, dass neben der Durchführung von einzelnen Projekten für die Berufsbildungsinstitute die Einbindung in längerfristige und umfangreichere Programme ebenfalls eine Rolle spielt.

Mit der Vorstellung von zwei Programmen kann nur ein sehr kleiner Einblick in die Vielfalt der Berufsbildungsprogramme gegeben werden. Sowohl die Rolle der institutionalisierten Berufsbildungsforschung, die verwendeten Methoden, Themen und die Adressaten der Programme (z. B. Erwachsenen- und Erstausbildung) variieren erheblich. Während das österreichische Beispiel einem klassischen Evaluationsdesign folgt, stellt das niederländische Beispiel einen für die moderne Lehr- und Unterrichtsforschung typischen Fall des Design-Based-Research dar, der die Akteure/Akteurinnen – in diesem Fall die Lehrkräfte – in den Forschungsprozess integriert.

Die verschiedenen exemplarisch aufgezeigten Themen zeigen die Vielfalt der Möglichkeiten an, wie einzelne Programme zur Berufsbildung in Europa in einen Dialog treten können, so wie sie auch in **Kapitel C** für Deutschland dargestellt werden. Eine bessere Zusammenarbeit zwischen nationalen Programmen mit ähnlicher inhaltlicher oder methodischer Ausrichtung könnte ein Schlüssel zur Stärkung der Berufsbildungsforschung in Europa sein (vgl. Ertl 2021): Im Idealfall kombiniert diese Zusammenarbeit die spezifischen Fachkenntnisse der Organisationen auf sinnvolle Weise (Komplementarität) und/oder erhöht die gemeinsame Schlagkraft der Partner (Kapazitätsaufbau). Eine solche Zusammenarbeit könnte auch die Grundlage für die Schaffung einer für die Durchführung von Spitzenforschung erforderlichen Datenbasis und das langfristige Monitoring von Innovationen in der beruflichen Bildung sein.

Zwar gibt es bereits viele Möglichkeiten und Finanzierungsquellen, die die Zusammenarbeit zwischen einzelnen Institutionen und Forschenden unterstützen, die Kooperation ähnlicher Programme auf der Ebene der Mitgliedsstaaten wird dabei bisher aber nicht explizit in den Blick genommen. Hier könnten zukünftige europäische Programmstrukturen in Berufsbildungsforschung und -entwicklung ansetzen.

(Philipp Grollmann, Maren Köhler)

410 Vgl. Hogeschool van Arnhem en Nijmegen unter **https://www.ixperium.nl/ixperiums/ixperium-gelders-mbo/**

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. Das Berufsbildungssystem hat auf diesen Bedarf nun mit der konsensualen Entwicklung einer Formulierungshilfe für internationale Kompetenzen in Ordnungsverfahren reagiert (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2022). Dieser sog. Kompetenzbaukasten hat das Potenzial, eine bundeseinheitliche, transparente Vermittlung internationaler beruflicher Handlungskompetenz in der Berufsbildung zu unterstützen.

Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung sind in besondere 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 für Lernende, 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. Das BMBF hat im Jahr 2022 die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung gestartet (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022). Die Initiative zielt unter anderem darauf ab, die Berufsbildung durch eine intensivere internationale Ausrichtung zu stärken und mehr Auszubildende für einen Auslandsaufenthalt zu begeistern. Um das zu erreichen, werden drei Schwerpunkte gesetzt. Erstens sollen die Lernaufenthalte im Ausland inklusiver werden, damit sich alle Auszubildende angesprochen fühlen. Des Weiteren sollen auf der Grundlage der Erfahrungen in der Coronapandemie die digitalen Begleitangebote ausgebaut werden. Ziel ist es, die Vor- und Nachbereitung der Auslandsaufenthalte zu stärken und in Krisenzeiten auch grenzüberschreitendes Lernen ohne physische Mobilität zu ermöglichen. Zum Dritten wird ab 2023 in einem Konsultationsprozess geklärt, wie ein Deutscher beruflicher Austauschdienst (DBAD) zur Stärkung der Auslandsmobilität beitragen kann. Die Exzellenzinitiative konkretisiert damit die im Koalitionsvertrag getroffenen Aussagen zur Stärkung der Mobilität von Auszubildenden und der Stärkung des Programms Erasmus+ (vgl. Bundesregierung 2021, S. 23/89) und greift auch die Empfehlungen der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ auf (vgl. Deutscher Bundestag 2021, S. 204/359).

In der europäischen Berufsbildungspolitik wird die internationale Mobilität ähnlich diskutiert und daher in besonderer Weise gefördert. Verstärkend kommt hier noch das europäische Motiv hinzu, die Freizügigkeit 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 einer von drei Indikatoren, mit denen der Rat die Zielerreichung und den Grad des Erfolges seiner Berufsbildungspolitik 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 veröffentlichten Mobilitätsstudien haben gezeigt, dass im Jahr 2010 3,2 % und im Jahr 2017 5,3 % aller Absolventen und Absolventinnen einer Berufsausbildung im Rahmen ihrer Ausbildung einen Lernaufenthalt im Ausland realisiert hatten (vgl. Friedrich/Körbel 2011; Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2018). Aufgrund der starken Zuwächse im Programm Erasmus+ in den Jahren 2018 und 2019 sowie dem Ausbau der Förderung des Programms AusbildungWeltweit (**vgl. Kapitel D3.2**) lässt sich abschätzen, dass im Jahr 2019 eine Mobilitätsquote von etwa 7 % erreicht wurde. Aufgrund der Coronapandemie kam es in den Jahren 2020 und 2021 zu einem erheblichen Einbruch der Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung. Die Vorgaben von Kultusministerien und Unternehmen zum Schutz der Gesundheit ließen zeitweise keine Aktivitäten zu und Reisebeschränkungen machten auch individuelle Aufenthalte in vielen Zielregionen über längere Zeiträume unmöglich. In der Umsetzung der Förderprogramme war aber dennoch spürbar, dass die Einrichtungen der Berufsbildung das Thema der Auslandsaufenthalte weiterverfolgten und bei abklingender Coronalage die Aktivitäten umgehend wieder aufnahmen. Im Jahr 2022 wurden die Auslandsaufenthalte dann wieder in großem Umfang aufgenommen. Die Nachfrage nach Auslandsaufenthalten in den Förderprogrammen liegt bei rd. 70 % der Werte von 2019.

D 3.1 Erasmus+

Erasmus+ (Laufzeit 2021 bis 2027) ist das Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport der Europäischen Union (EU). Zwischen 2021 und 2027 steht dazu ein Gesamtbudget von rd. 26 Mrd. € zur Verfügung; das ist fast doppelt so viel wie für das Vorgängerprogramm. Dabei 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), Weiterentwicklung von Aus- und Weiterbildung in Europa (vgl. Europäische Union 2020) und Umsetzung der in der Osnabrück-Erklärung von Politik und Sozialpartnern in Europa genannten Zielen (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. So haben sie mit der Akkreditierung die Möglichkeit, jährlich eine Mittelanforderung einzureichen und damit 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/Absolventinnen dieser Bildungsgänge Auslandsaufenthalte mit einer Dauer von zwei Wochen bis zu 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 Aufenthaltsdauer beträgt je nach Aktivität zwischen zwei und 365 Tagen. Neu im Programm sind die sog. sonstige unterstützten Aktivitäten. Sie umfassen vorbereitende Besuche, Einladungen an Experten/Expertinnen zum fachlichen Austausch und die Aufnahme von in Ausbildung befindlichen Lehrkräften. Auch hier können die Teilnehmenden je nach Aktivität zwischen zwei und bis zu 365 Tage ins Ausland gehen.

Erasmus Akkreditierung

Die Akkreditierung stellt quasi eine Erasmus Mitgliedschaft dar. Mit der Akkreditierung wird den Einrichtungen bescheinigt, dass sie einen Plan zur Durchführung qualitativ hochwertiger Auslandsaufenthalte im Rahmen umfassender Anstrengungen zur Organisationsentwicklung haben. Dieser Plan wird als Erasmus-Plan bezeichnet und ist ein wichtiger Bestandteil des Akkreditierungsantrags. Auf diese Weise verbindet das Programm die Förderung von Auslandsaufenthalten und Organisationsentwicklung. Im Jahr 2022 reichten 226 Institutionen einen Akkreditierungsantrag ein, davon wurden 203 bewilligt → **Tabelle D3.1-1**. Damit verfügen in Deutschland 785 Berufsbildungseinrichtungen über eine Erasmus+ Akkreditierung. Die Nachfrage übersteigt die Erwartung deutlich. Damit zeigt sich, dass viele Berufsbildungseinrichtungen das Profil ihrer Einrichtung und ihres Bildungsangebotes international ausrichten und mit einer Erasmus+ Akkreditierung langfristig am Programm beteiligen wollen. Die Auswirkungen der Coronapandemie haben damit in den Jahren 2020 bis 2022 zwar die Durchführung von Auslandsaufenthalten erheblich eingeschränkt, nicht aber die internationale Öffnung der Berufsbildungseinrichtungen.

Bewilligte Auslandsaufenthalte, neue Aktivitäten und internationale Dimension

Im Jahr 2022 standen 67,4 Mio. € für die Mobilität in der Berufsbildung zur Verfügung. 398 akkreditierte Einrichtungen konnten auf der Grundlage einer Mittelanforderung gefördert werden. Sie haben so von ihrer Möglichkeit Gebrauch gemacht, Mobilitätsmittel im vereinfachten Verfahren abzurufen. Darüber hinaus wurden 83 Kurzzeitprojekt bewilligt. Damit sind insgesamt 481 Projekte mit 23.754 Teilnehmenden in Förderung gegangen → **Tabelle D3.1-2**. Im Jahr 2019, dem letzten Jahr vor der Coronapandemie, wurden 32.887 Auslandsauf-

Tabelle D3.1-1: **Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung, beantragte und bewilligte Akkreditierungen 2022**

Aufruf	2020	2021	2022	Insgesamt
Akkreditierungen beantragt	405	219	226	850
Akkreditierung bewilligt	377	205	203	785

Hinweis: Die Bewilligung erfolgt immer im Folgejahr.
Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Februar 2023
BIBB-Datenreport 2023

enthalte bewilligt. Nachdem im Jahr 2021 die Nachfrage nach Auslandsaufenthalten auf rd. 30 % des Wertes von 2019 eingebrochen war, lag der Wert im Jahr 2022 wieder bei rd. 70 %. Die Nachfrage nach Auslandsaufenthalten ist damit nach dem Abklingen der Pandemie sehr schnell und sehr stark wieder angestiegen. Die Entwicklung der Zahl der Lernenden in der Berufsbildung seit 1995 ist in → **Schaubild D3.1-1** dargestellt.

Die im Jahr 2022 bewilligten Aktivitäten sind in → **Tabelle D3.1-3** dargestellt. Hervorgehoben werden sollen folgende Ergebnisse: Die 83 bewilligten Kurzzeitprojekte zeigen, dass sich viele neue Einrichtungen dem Programm in der Projektform zuwenden. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Einrichtungen nach kurzer Zeit den institutionellen Zugang zum Programm suchen und eine Akkreditierung beantragen. Das entspricht der Intention des Programms, die Organisationsentwicklung zu fördern und dem politischen Ziel, die internationale Ausrichtung des Systems zu fördern. Mit 22.247 bewilligten Auslandsaufenthalten im Rahmen der Akkreditierung werden 93 % aller Mobilitäten in diesem Rahmen realisiert. Neu im Programm ist die Möglichkeit für akkreditierte Einrichtungen, weltweit Auslandsaufenthalte zu ermöglichen. Der Anteil ist vom Programm auf 20 % der Mobilitätsmittel begrenzt. Es wurden 2.232 weltweite Auslandsaufenthalte bewilligt, das sind rd. 12 % aller Auslandsaufenthalte. Im Jahr 2021 lag dieser Wert noch bei 5 %. Der starke Anstieg zeigt, dass die akkreditierten Einrichtungen mit dem Abklingen der Pandemie verstärkt auch weltweite Mobilitäten realisieren. 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).

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 2022 wurden Auslandsaufenthalte für 3.123 Personen mit geringeren Chancen bewilligt (3.081 Lernende, 42 Bildungspersonal). Das sind 13 % aller bewilligten Auslandsaufenthalte.

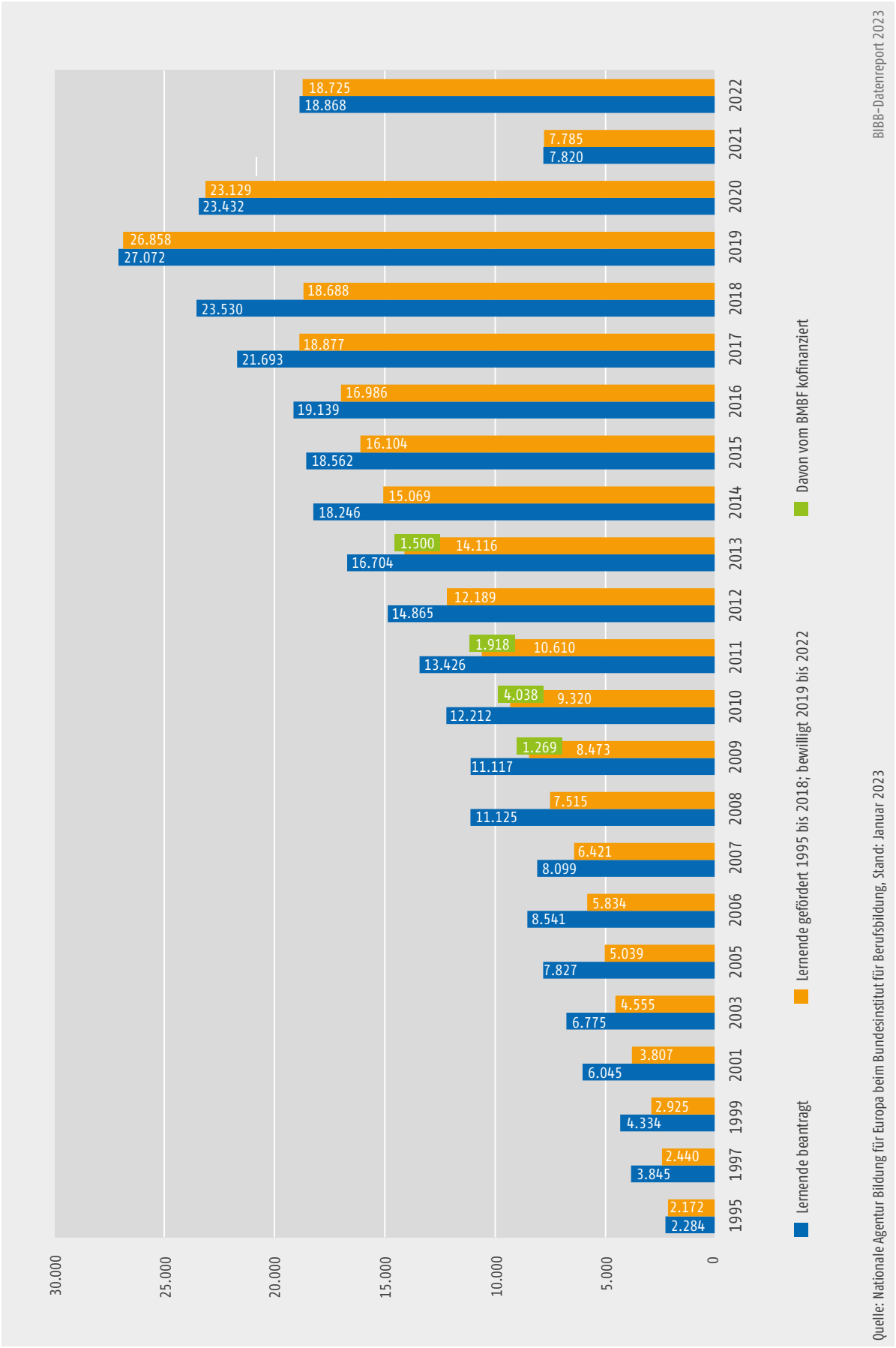
In der Regel beantragen Projektträger Stipendien für die Lernenden ihrer Einrichtungen. Davon zu unterscheiden sind die sog. Poolprojekte, die den individuellen Zugang von Einzelpersonen zu einem Erasmus+ Stipendium

Tabelle D3.1-2: **Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 2022, Projekte, Teilnehmende und Budgets**

	Zahl der Projekte		Zahl der Teilnehmenden				Budget	
	beantragt	bewilligt	Zahl der Teilnehmenden beantragt		Zahl der Teilnehmenden bewilligt		beantragt in Mio. €	bewilligt in Mio. €
Kurzzeitprojekte	84	83	1.511	davon Lernende 1.172	1.507	davon Lernende 1.168	3,80	3,73
				davon Bildungspersonal 339		davon Bildungspersonal 339		
Im Rahmen einer Akkreditierung	402	398	22.449	davon Lernende 17.696	22.247	davon Lernende 17.557	Beantragung von Aktivitäten	66,60
				davon Bildungspersonal 4.753		davon Bildungspersonal 4.690		
Insgesamt	486	481	23.960	davon Lernende 18.868	23.754	davon Lernende 18.725	nicht möglich	70,33
				davon Bildungspersonal 5.092		davon Bildungspersonal 5.029		

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Januar 2023
BIBB-Datenreport 2023

Schaubild D3.1-1: **Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2022, Lernende**



Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Januar 2023

Tabelle D3.1-3: **Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 2022, bewilligte Teilnehmende**

Aktivitätstyp		Bewilligte Teilnehmende				
		Insgesamt	davon			
			in Kurzzeitprojekten	im Rahmen der Akkreditierung	in Programmländer	in nicht mit dem Programm assoziierte Länder
Lernende						
	Kurzzeitmobilitäten	17.820	1.114	16.706	14.599	2.107
	Langzeitmobilitäten	846	52	794	672	122
	Teilnahme an Berufswettbewerben	59	2	57	54	3
Lernende insgesamt		**18.725**	**1.168**	**17.557**	**15.325**	**2.232**
Personal						
	Job Shadowing	2.555	145	2.410	2.160	250
	Lehr- oder Schulungstätigkeit	349	46	303	268	35
	Kurse	1.902	129	1.773	1.773	-
	Eingeladene Experten und Expertinnen	213	17	196	196	-
	Aufnahme von Personal in Ausbildung	10	2	8	8	-
Personal insgesamt		**5.029**	**339**	**4.690**	**4.405**	**285**
Teilnehmende insgesamt		**23.754**	**1.507**	**22.247**	**19.730**	**2.517**

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Januar 2023 BIBB-Datenreport 2023

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 2022 konnten 3.855 Pool-Plätze bewilligt werden. Das BMBF stellt seit 2016 unter bestimmten Voraussetzungen eine nationale Kofinanzierung für die Organisation von Auslandsaufenthalten von Auszubildenden in Poolprojekten zur Verfügung. Im Rahmen der Kofinanzierung werden sechs Projekte mit insgesamt 1.787 Poolplätzen für Auszubildende gefördert. Damit ist die Zahl der Poolplätze wieder deutlich angestiegen, sodass auch individuelle Mobilität, insb. von Auszubildenden von KMU, wieder deutlich häufiger gefördert werden kann. Die individuell zugänglichen Stipendien sind in der Poolprojekt-Datenbank unter **www.meinauslandspraktikum.de** zu finden.

(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. Das Programm zeichnet sich durch seine Unternehmensnähe und seine Zugänglichkeit für berufliche Schulen und KMU aus. Auch kleinere Betriebe nutzen die geförderten Auslandsaufenthalte, um Schlüsselkompetenzen und die internationale berufliche Handlungskompetenz ihrer Nachwuchskräfte zu stärken. Gleichzeitig steigern sie damit die Attraktivität ihrer Ausbildungsplätze.

Die von der Nationalen Agentur beim BIBB veröffentlichte Mobilitätsstudie belegte für den Abschlussjahrgang 2017, dass vergleichsweise wenige Lernaufenthalte in außereuropäischen Ländern stattfanden. So hatten nur etwa 300 angehende Fachkräfte Gelegenheit, internationale Kompetenzen im Rahmen eines USA-Aufenthalts zu entwickeln, obwohl die Vereinigten Staaten eine herausragende Rolle in den Wirtschaftsbeziehungen spielen (vgl. Nationale Agentur beim BIBB 2018).

Mit der Pilotierung von AusbildungWeltweit im Jahr 2017 wurde eine 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. Im Jahr 2022 wurden drei Förderrunden angeboten. Der Fokus des Programms liegt auf der Förderung von Aufenthalten Auszubildender, die 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 Ausbilderinnen und Ausbilder 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.

Nach einer zunächst dynamischen Entwicklung der Antrags- und Förderzahlen führte die Coronalage zu einem massiven Einbruch. Die Berufsbildungseinrichtungen nahmen ihre internationalen Aktivitäten mit dem Abklingen der Pandemie im Laufe des Jahres 2022 jedoch zügig wieder auf. Diese Resilienzfähigkeit zeigte sich bei AusbildungWeltweit mit über 500 bewilligten Aufenthalten, sodass wieder 70 % des vorpandemischen Niveaus erreicht werden konnten. Ein Drittel aller Anträge kommt mittlerweile von beruflichen Schulen. Zudem gewinnt Großbritannien als Zielland an Bedeutung. Bis dato wurden mehr als 2.000 Auslandsaufenthalte in 50 Ländern auf allen Kontinenten bewilligt. Dabei führen die USA, China, die Schweiz, Australien, Großbritannien und Kanada das Ranking an.

Um Auslandsaufenthalte zum Ausbildungsstart im August 2022 wieder ins Blickfeld der Öffentlichkeit zu rücken, rief AusbildungWeltweit eine Kampagne ins Leben, deren mediales Echo fortwirkt. Unter dem Slogan „Ausbildung international gestalten – Für Ihre Fachkräfte von morgen“ wurde bis Ende Oktober für mediale Aufmerksamkeit gesorgt. Im November wurde zudem ein Lernaufenthalt in Neuseeland aus den Blickwinkeln aller Beteiligten filmisch porträtiert.

Das BMBF startete im Dezember 2022 die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung. Sie zielt u. a. darauf ab, die Berufsbildung durch eine noch intensivere internationale Ausrichtung zu stärken (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022). AusbildungWeltweit trägt zu dieser Zielrichtung durch Mobilitätsförderung sowie Informations-, Beratungs- und Vernetzungsleistungen bei.

Der Kompetenzerwerb im Ausland gehört zu einer leistungsfähigen Berufsausbildung und sollte jeder Generation von Auszubildenden ermöglicht werden.

(Stefan Metzdorf)

D 4 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Durch die Einführung der Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern E wurde erstmals ein allgemeiner Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Prüfung der Gleichwertigkeit von ausländischen Berufsqualifikationen mit einem deutschen Referenzberuf geschaffen (sog. Anerkennungsverfahren), unabhängig von Staatsangehörigkeit, Ausbildungsstaat, Wohnort und Aufenthaltsstatus der Antragstellenden. Neben arbeitsmarktintegrativen Effekten sollte die Einführung auch einen Beitrag zur Willkommenskultur leisten, und so verstärkt Fachkräfte – auch außerhalb der Europäischen Union – nach Deutschland ziehen. Die amtliche Statistik verzeichnet für den Zeitraum 2012 bis 2021 gut 240.100 Anträge zu Berufen nach Bundesrecht und weitere rd. 75.800 nach Landesrecht. Im Berichtsjahr 2021 entfielen fast 80 % der Anträge zu Berufen nach Bundesrecht auf Qualifikationen, die in einem Drittstaat erworben wurden. Zudem wurden auch deutlich mehr Anträge direkt aus dem Ausland gestellt. Der Anteil lag bei 41 %, wobei die meisten dieser Anträge (90 %) aus Drittstaaten kamen (siehe hierzu den Abschnitt „Ergebnisse der amtlichen Statistik“ weiter unten).

Hinsichtlich der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen entwickelte sich 2022 eine Diskussion um die Absenkung von bestehenden Hürden sowie einer weiteren Beschleunigung der Verfahren. Diese steht im Zusammenhang mit der im Koalitionsvertrag vorgesehenen Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Stellschrauben für eine weitere Optimierung der Anerkennung finden sich sowohl bei der Durchführung der Anerkennungsverfahren als auch im gesamten Anerkennungsprozess, der auch den Zeitraum vor der Antragstellung und den Zeitraum nach dem ersten Bescheid umfasst.[411] Einer der zentralen Punkte, bei denen Herausforderungen und Bedarfe bestehen, sind Qualifizierungsmaßnahmen auf dem Weg zu einer vollen Gleichwertigkeit (vgl. Atanassov u. a. 2022). Dies wird auch bei der Dauer der Anerkennungsverfahren ersichtlich. Zwar sank den Daten der amtlichen Statistik zufolge die durchschnittliche reine Bearbeitungszeit über die Jahre und es wurden zunehmend mehr Verfahren binnen der gesetzlich vorgesehenen Frist beschieden. Bei reglementierten Berufen zeigte sich aber, dass sich die Dauer für die Absolvierung einer Ausgleichsmaßnahme vergrößerte. 2021 benötigen Antragstellende dafür mit durchschnittlich 490 Tagen weit über ein Jahr (vgl. Böse/Schmitz 2022b).

411 Siehe **https://www.bibb.de/de/168410.php** (Stand: 12.01.2023)

E Berufe in den Anerkennungsgesetzen von Bund und Ländern

Das Anerkennungsgesetz des Bundes trat zum April 2012, die Anerkennungsgesetze der Länder traten zwischen August 2012 und Juli 2014 in Kraft.

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. Zu Berufen nach Bundesrecht gehören 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 u. a. der Transparenz. Jedoch ist die Anerkennung in diesen Berufen nach derzeitiger Rechtslage i. d. R. Voraussetzung für die Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten.

Zum anderen wurde der Diskurs 2022 durch die Suche nach unbürokratischen Lösungen für Schutzsuchende aus der Ukraine verstärkt, um diese möglichst schnell und qualifikationsadäquat in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Bei der Anerkennung ukrainischer Abschlüsse können zuständige Stellen auf bereits vorliegende Erfahrungswerte der vergangenen Jahre zurückgreifen. Analysen der amtlichen Statistik zeigen, dass ukrainische Abschlüsse eine insgesamt gute Anerkennungsfähigkeit aufweisen (vgl. Bushanska u. a. 2022).

Die Bundesregierung hat einen Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung für Personen aus Drittstaaten und damit der Reform des 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes vorgelegt. Nach den Eckpunkten[412] dazu soll es künftig auf drei Säulen basieren: der Fachkräfte-, der Erfahrungs- und der Potenzialsäule. Der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen kommt weiterhin eine bedeutende

412 Siehe **https://dserver.bundestag.de/btd/20/049/2004978.pdf** (Stand: 12.01.2023)

Tabelle D4-1: **Durchgeführte Qualifikationsanalysen (Entscheidung durch sonstige geeignete Verfahren § 14 BQFG) bei Berufen nach Bundesrecht, 2012 bis 2021 (absolut)**

Durchgeführte Qualifiaktions-analysen	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	60	66	102	129	126	117	264	252	159	84

Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund)

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2021; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2023

Rolle zu. Allerdings wird es zukünftig – unter bestimmten Voraussetzungen – möglich sein, auch ohne anerkannten Abschluss einzureisen. In nicht reglementierten Berufen wird auch die Ausübung einer Beschäftigung ohne Anerkennung möglich sein. Die neuen Maßnahmen sollen 2023 beschlossen werden. Mögliche Auswirkungen auf das Anerkennungsgeschehen werden frühestens in den 2025 veröffentlichten Zahlen der amtlichen Statistik zum Berichtsjahr 2024 abzulesen sein.

Eine Neuerung, die die Reform vorsieht, ist die Schaffung einer Einreise- und Aufenthaltsmöglichkeit für die Teilnahme an einer Qualifikationsanalyse. Dieses „sonstige geeignete Verfahren" nach § 14 BQFG E wurde bereits im Zuge der Einführung des Anerkennungsgesetzes implementiert. Die Qualifikationsanalyse kann im Bereich der nicht reglementierten Berufe und reglementierten Meisterberufe angewendet werden, wenn Antragstellende unverschuldet nicht alle erforderlichen Dokumente beibringen können, um eine formelle Gleichwertigkeitsprüfung auf Dokumentenbasis durchführen zu lassen. Mit jeweils über 250 Qualifikationsanalysen zu Berufen nach Bundesrecht verzeichneten die Jahre 2018 und 2019 bisherige Höchstwerte. Seit 2020 ist das Aufkommen merklich rückläufig → **Tabelle D4-1**. Einschränkungen infolge der COVID-19-Pandemie haben hierbei als deutlich dämpfende Effekte zu Buche geschlagen, wie Erkenntnisse des Netzwerkprojekts NetQA zeigen **(vgl. Kapitel C2.1.2)**.

Auch vor dem Hintergrund einer geplanten Einreise- und Aufenthaltsmöglichkeit zur Teilnahme an einer Qualifikationsanalyse, gilt es, die Inanspruchnahme dieses Instruments in den kommenden Jahren zu beobachten.

In den vergangenen Jahren hat sich gezeigt, dass zielgruppengerechte und flächendeckende Informations- und Beratungsangebote zentral für einen gelungenen Anerkennungsprozess sind. Das BIBB bietet im Auftrag des BMBF mit der zentralen Plattform „Anerkennung in Deutschland" Informationen und eine erste Orientierung zum Anerkennungsprozess für Interessierte aus dem In- und Ausland an.[413] Von 2012 bis 2022 verzeichnete das Portal über 22 Mio. Besuche. Über 3,2 Mio. Besuche entfielen dabei auf das Jahr 2022. Der Anteil der Besuche, die aus dem Ausland das Informationsportal nutzten, lag 2022 bei 56 %. Die meisten Besuche aus dem Ausland erfolgten – wie auch in 2021 – aus der Türkei → **Tabelle D4-2.**[414] Ungefähr 46 % der Seitenaufrufe entfielen auf den Anerkennungs-Finder, der Fachkräften u. a. Orientierung beim Finden von Beratungseinrichtungen und für das Anerkennungsverfahren zuständigen Stellen gibt. Die meisten Seitenaufrufe entfielen 2022 auf den landesrechtlich geregelten Beruf Ingenieur/-in. Darauf folgten zwei Berufsprofile im Bereich der Heilberufe: Ärztin/Arzt und Gesundheits- und Krankenpfleger/-in.[415]

Daneben beraten auch vielfältige Akteure im Inland die Anerkennungsinteressierten. So haben bspw. zwischen Anfang 2021 und Mitte 2022 etwa 69.500 Personen eine Beratung durch die bundesweit mehr als 170 Anlaufstellen für das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)" in Anspruch genommen.[416]

Um dem Bedarf nach Unterstützung beim Anerkennungsverfahren auch im Ausland zu begegnen, fördert die Bundesregierung das Projekt ProRecognition, das in zehn Ländern Anerkennungsberatung vor Ort an Deutschen Auslandshandelskammern und Delegationen der Deutschen Wirtschaft anbietet sowie seit 2020 von Deutschland aus die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA). Nach einer Sonderauswertung wurden allein im ersten Halbjahr 2022 durch ProRecognition 3.200 und durch die ZSBA 3.100 neue Kundinnen und Kunden beraten. Darüber hinaus wurden auch 3.000 im Ausland befindliche Fachkräfte von IQ-Beratungsstellen unter-

413 Siehe **https://www.anerkennung-in-deutschland.de**. Zu den Informationsangeboten im Internet gehören darüber hinaus auch das BQ-Portal (Portal v. a. für zuständige Stellen mit Informationen zu Ausbildungsgängen und -inhalten im Ausland, **https://www.bq-portal.de**) und die Datenbank „anabin" (Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise, **https://anabin.kmk.org/anabin.html).**

414 Beim Ranking der Herkunftsländer ist zu beachten, dass immer mehr Menschen im Internet ihre Privatsphäre schützen und z. B. ausländische VPN-Server nutzen, um anonym zu bleiben.

415 Die Ergebnisse ab dem Berichtsjahr 2022 sind aufgrund methodischer Änderungen und technischer Weiterentwicklung des Anerkennungs-Finders nur eingeschränkt mit den Vorjahreswerten vergleichbar.

416 Für Informationen zum Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)" siehe **https://www.anerkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-Fachpublikum/iq-anerkennungsberatung-daten-2022-01.pdf** (Stand: 28.12.2022).

Tabelle D4-2: **Besuche des Portals „Anerkennung in Deutschland“ insgesamt und nach den zehn häufigsten Herkunftsländern, 2022 (absolut)**

Land	Besuche
Insgesamt	**3.227.352**
darunter am häufigsten aus:	
Deutschland	1.430.655
Türkei	562.279
Vereinigte Staaten	92.002
Spanien	74.138
Russland	67.716
Indien	54.026
Vereinigtes Königreich	51.166
Frankreich	50.503
Italien	43.870
Marokko	43.559

Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool Matomo ermittelt. BIBB-Datenreport 2023

stützt (vgl. Erbe/Zorner/Bushanska 2023, Kapitel 3.1.2 und 4.2).

(Rebecca Atanassov)

Ergebnisse der amtlichen Statistik

Berufe nach Bundesrecht

E **Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund)**

Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetz des Bundes 2012 wird eine amtliche Statistik zum Anerkennungsgeschehen bei Berufen nach Bundesrecht geführt. Die gesetzliche Grundlage bildet § 17 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) Bund bzw. Fachgesetze und Verordnungen, die auf diesen verweisen. 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.

Neuanträge

Die Statistik zu Berufen nach Bundesrecht **E** verzeichnete für das Jahr 2021 rd. 34.700 neue Anträge auf Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation, darunter rd. 1.300 Anträge zur Anerkennung im Rahmen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens nach § 81a AufenthG (vgl. Böse/Schmitz 2022a). Das Gesamtaufkommen verzeichnete einen Zuwachs von 10 % im Vergleich zum Vorjahr. Damit knüpfte das Geschehen 2021 wieder an die Entwicklung der Jahre 2012 bis 2019 an, nachdem die Zahl der Neuanträge 2020 erstmals seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes unter dem Aufkommen des Vorjahres gelegen hatte. Anzunehmen ist, dass dämpfende Effekte der COVID-19-Pandemie das Antragsaufkommen 2020 gebremst hatten.

Fast drei Viertel der rd. 34.700 neuen Anträge entfielen 2021 auf reglementierte Berufe (73 %), ein gutes Viertel auf nicht reglementierte Berufe (27 %). Beide Bereiche verzeichneten im Vergleich zum Vorjahr ein Plus von jeweils gut 1.500 neuen Anträgen. Für reglementierte

Tabelle D4-3: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung, 2012 bis 2021 (absolut und in %)**

Deutscher Referenzberuf: Art der Reglementierung				
Jahr	Neuanträge insgesamt		darunter	
			reglementiert	nicht reglementiert
2021	absolut	34.704	25.368	9.336
	in %	*100,0*	*73,1*	*26,9*
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*	*21,0*
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	**240.063**	**183.111**	**56.952**
	in %	***100,0***	***76,3***	***23,7***

Für weitere Hinweise siehe **E** zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2012 bis 2021; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2023

Berufe bedeutet dies einen Zuwachs von 6 %, für nicht reglementierte einen Zuwachs von 21 % → **Tabelle D4-3**.

Neuanträge: Deutscher Referenzberuf

Die Nachfrage nach Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zu medizinischen Gesundheitsberufen[417] war auch 2021 erneut hoch und bestimmte das Anerkennungsgeschehen. Am antragsstärksten waren darunter mit Abstand erneut die Berufe Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau[418] sowie Ärztin/Arzt. Beides sind reglementierte Berufe und die Feststellung der vollen Gleichwertigkeit durch ein Anerkennungsverfahren ist eine der Voraussetzungen für die uneingeschränkte Berufsausübung. Mit fast 13.800 Neuanträgen bildeten die Berufe Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau dabei über ein Drittel (40 %), der Arztberuf mit rd. 6.400 neuen Anträgen fast ein Fünftel (18 %) des gesamten Antragsgeschehens 2021 ab.[419] → **Schaubild D4-1** zeigt die zehn antragsstärksten deutschen Referenzberufe für das Jahr 2021. 75 % der Neuanträge entfielen auf diese Berufe. Vier nicht reglementierte Berufe sind dort mit aufgeführt, darunter neben Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement auch Elektroniker/-in, Koch/Köchin und Elektroanlagenmonteur/-in, zu denen 2021 merklich mehr Anträge gestellt wurden als im Vorjahr.[420]

Neuanträge: Ausbildungsstaat und Staatsangehörigkeit

Seit 2016 bilden Anträge zu Qualifikationen aus Drittstaaten die Mehrheit des jährlichen Antragsaufkommens. Dieser Trend setzte sich auch 2021 fort: Von den rd. 34.700 neuen Anträgen lagen bei 78 % Qualifikationen aus Drittstaaten zugrunde, ein bisheriger Höchstwert seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes (sowohl anteilig als auch absolut). Bei gut einem Fünftel der Anträge (22 %) handelte es sich um einen Ausbildungsstaat aus einem Land der EU/EWR/Schweiz, wobei die Nachfrage nach Anerkennung zu Abschlüssen aus diesen Staaten über die Jahre hinweg eher rückläufig ist → **Tabelle D4-4**.

Wie im Vorjahr stammten auch 2021 die meisten Qualifikationen aus Bosnien und Herzegowina, sie bildeten mit rd. 3.600 Neuanträgen 10 % des Antragsgeschehens. An zweiter und dritter Stelle folgten die Philippinen und Serbien mit Anteilen von 7 % bzw. 6 %. → **Schaubild D4-2** zeigt die zehn häufigsten Herkunftsstaaten (Ausbildungsstaaten) der Qualifikationen für das Jahr 2021, sie umfassen 54 % der Neuanträge. Darunter befinden sich neben Rumänien, als einzigem Land der EU, der Türkei, Indien und dem Kosovo auch drei Drittstaa-

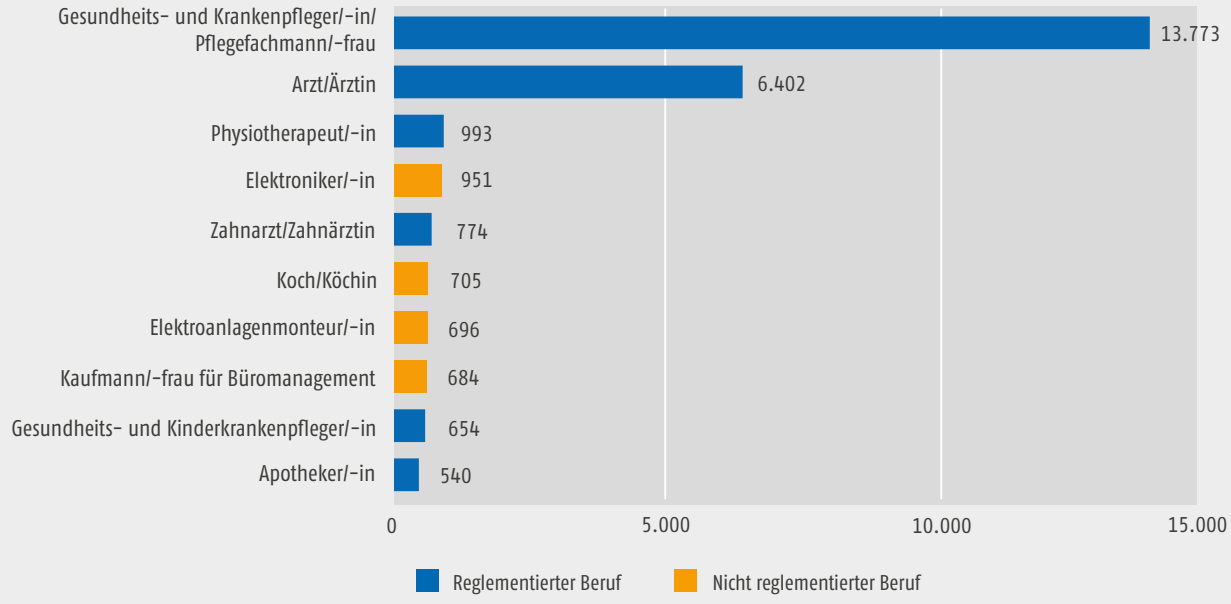
417 Gemeint ist hiermit die Berufshauptgruppe „Medizinische Gesundheitsberufe" nach der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010. Das Aufkommen in dieser Berufshauptgruppe 2021: 25.263 neue Anträge (entspricht 73 % aller Neuanträge 2021); zum Vergleich 2020: 23.361 neue Anträge (entspricht 74 % aller Neuanträge 2020)

418 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.

419 Zum Vergleich 2020: 12.819 neue Anträge zu Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau (entspricht 41 % aller Neuanträge 2020); 5.703 neue Anträge zu Ärztin/Arzt (entspricht 18 % aller Neuanträge 2020)

420 Zum Vergleich 2020: 675 neue Anträge zu Elektroniker/-in, 501 neue Anträge zu Koch/Köchin, 492 neue Anträge zu Elektroanlagenmonteur/-in

Schaubild D4-1: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht bei den zehn häufigsten Referenzberufen, 2021 (absolut)**

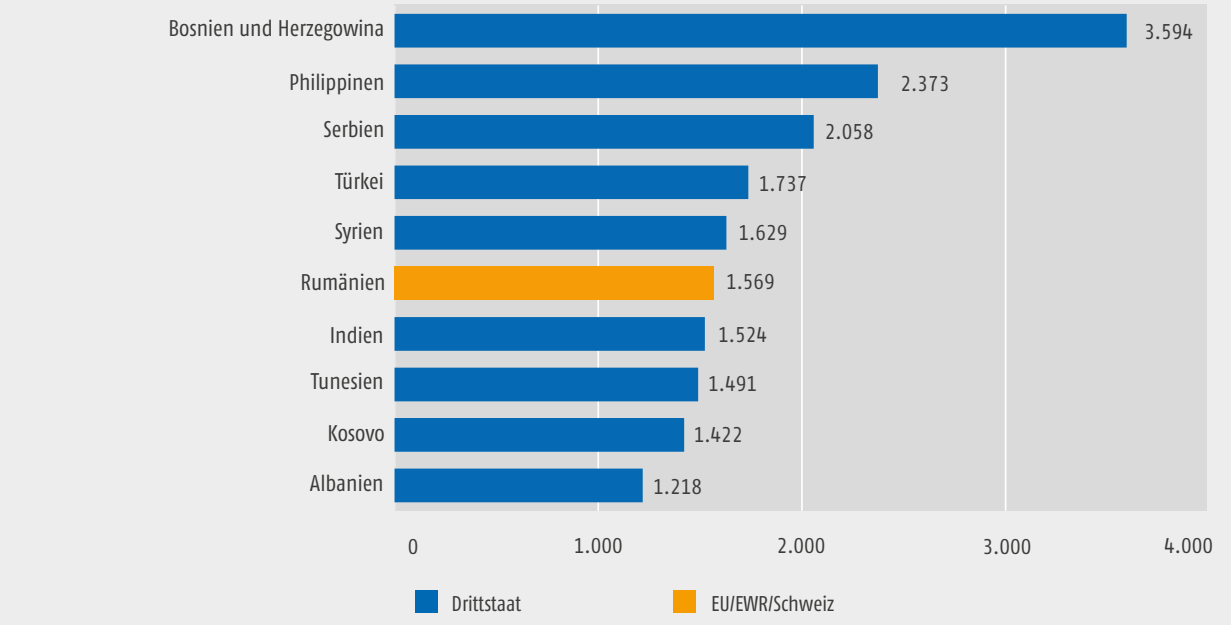


Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2021; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2023

Schaubild D4-2: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – die zehn häufigsten Ausbildungsstaaten, 2021 (absolut)**



Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2021; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2023

Tabelle D4-4: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %)**

Staatsangehörigkeit (kategorisiert)					
Jahr	Neuanträge insgesamt		darunter		
			EU/EWR/Schweiz	Drittstaat	sonstige (ungeklärt, ohne Angabe)
2021	absolut	34.704	7.488	27.135	81
	in %	*100,0*	*21,6*	*78,2*	*<1*
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**	**240.063**	**87.375**	**151.998**	**690**
	in %	***100,0***	***36,4***	***63,3***	***<1***

Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2021; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2023

ten, die im Vergleich zum Vorjahr merkliche Zuwächse verzeichneten.[421]

Bei der Staatsangehörigkeit der Antragstellenden wird ebenfalls deutlich, dass Drittstaaten an Bedeutung gewinnen: So stammten auch hier die Anträge in den vergangenen Jahren zunehmend von Staatsangehörigen eines Drittstaates, 2021 waren es 75 %. Weniger als jede/-r zehnte Antragstellende hatte die deutsche Staatsangehörigkeit inne → **Tabelle D4-5.**

Damit bildeten Personen mit einer deutschen nach solchen mit einer bosnisch-herzegowinischen Staatsangehörigkeit die zweitstärkste Gruppe im Jahr 2021, dicht gefolgt von Antragstellenden mit philippinischer oder serbischer Staatsangehörigkeit. → **Schaubild D4-3** zeigt die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten für das Jahr 2021, sie umfassen 56 % der Neuanträge.

Neuanträge: Anträge aus dem Ausland

Der Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren gilt unabhängig vom Wohnort der Anerkennungsinteressierten. Daher können auch im Ausland lebende Personen einen Antrag auf Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses stellen. Fachkräfte, die Staatsangehörige eines Drittstaates sind, müssen nach derzeitiger Rechtslage bei der Einwanderung zu Erwerbszwecken i. d. R. die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation nachweisen. Die Zahl der sog. Auslandsanträge ist über

421 Zum Vergleich 2020: 1.059 neue Anträge zum Ausbildungsstaat Türkei, 996 neue Anträge zum Ausbildungsstaat Indien, 858 neue Anträge zum Ausbildungsstaat Kosovo

Tabelle D4-5: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Staatsangehörigkeit (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %)**

Staatsangehörigkeit (kategorisiert)						
Jahr	Neuanträge insgesamt		darunter			
			deutsch	EU/EWR/Schweiz	Drittstaat	sonstige (staatenlos, ungeklärt, ohne Angabe)
2021	absolut	34.704	2.436	6.114	25.986	168
	in %	*100,0*	*7,0*	*17,6*	*74,9*	*<1*
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*	*11,4*	*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*	*15,9*	*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**	**240.063**	**22.269**	**77.220**	**139.125**	**1.446**
	in %	***100,0***	***9,3***	***32,2***	***58***	***<1***

Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2021; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2023

die Jahre gestiegen und verzeichnete mit einem Anteil von 41 % bzw. rd. 14.200 Neuanträgen 2021 einen neuen Höchstwert seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes (+31 % im Vergleich zum Vorjahr)[422] → **Tabelle D4-6**.

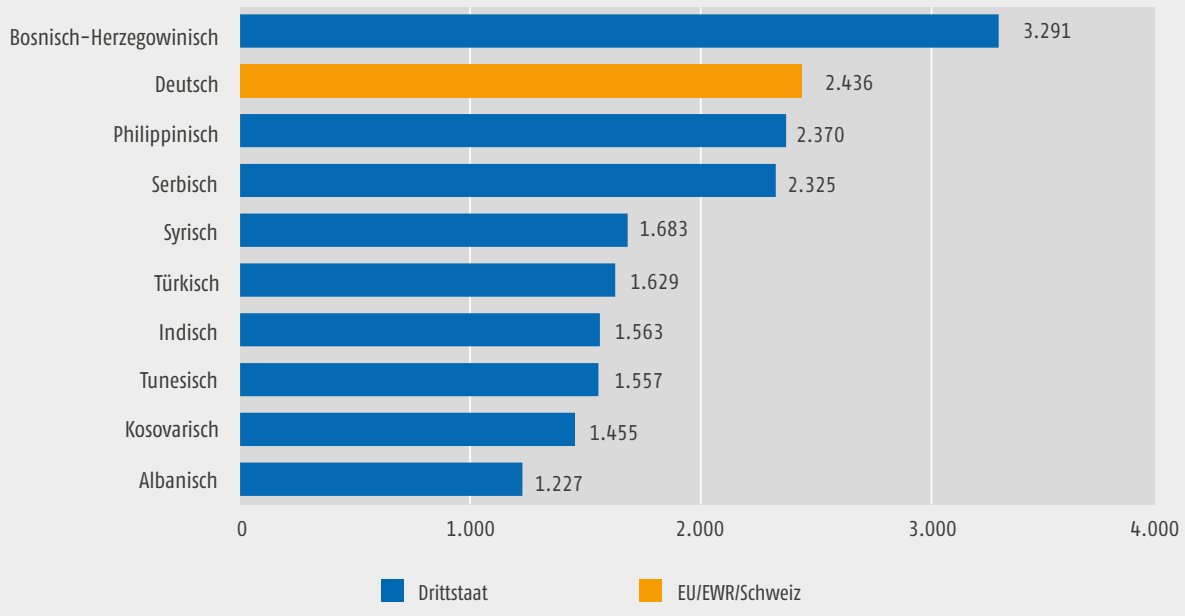
In der Hauptsache wurden die Auslandsanträge dabei aus einem Drittstaat gestellt (89 %), gut jeder zehnte Auslandsantrag stammte aus einem Land der EU/EWR/Schweiz (11 %). Mit fast 12.700 Auslandsanträgen aus Drittstaaten verzeichnete die Statistik 2021 das bisher höchste Aufkommen an Neuanträgen in diesem Bereich. Mit ausschlaggebend dafür dürfte das 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz sein. Es sieht u. a. auch erweiterte Möglichkeiten bei der Erwerbszuwanderung für Fachkräfte mit Berufsausbildung aus Drittstaaten vor. Dies spiegelt sich in einem deutlichen Anstieg der Auslandsanträge für nicht reglementierte Berufe: War das Aufkommen für diese Berufe mit rd. 760 Auslandsanträgen[423] 2019 vergleichsweise verhalten, so entfielen 2020 bereits rd. 2.100[424] und 2021 mit fast 3.700 über ein Viertel (26 %) der neuen Auslandsanträge auf einen nicht reglementierten Beruf. Gleichwohl bestand 2021 wie im Vorjahr das größere Interesse an Anerkennung im Bereich der i. d. R. reglementierten

422 Es ist besonders in den Anfangsjahren von einer Untererfassung der Auslandsanträge auszugehen. Bitte hierzu den methodischen Hinweis unter **Tabelle D4-6** beachten.

423 Entspricht 8 % der neu gestellten Auslandsanträge 2019

424 Entspricht 20 % der neu gestellten Auslandsanträge 2020

Schaubild D4-3: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten, 2021 (absolut)**



Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2021; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2023

medizinischen Gesundheitsberufe, auf sie entfielen 74 % der Auslandsanträge.[425]

E Ausgang der Anerkennungsverfahren

Das Ergebnis der Anerkennungsverfahren unterscheidet sich formal bei reglementierten und nicht reglementierten Berufen:

Bei **nicht reglementierten Berufen** sind drei verschiedene Ergebnisse möglich: 1. volle Gleichwertigkeit, 2. teilweise Gleichwertigkeit, 3. keine Gleichwertigkeit. Das Anerkennungsverfahren ist i. d. R. mit der Ausstellung des ersten Bescheides abgeschlossen. Bei einer teilweisen 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.

Bei **reglementierten Berufen** sind ebenfalls drei verschiedene Ergebnisse möglich: 1. volle Gleichwertigkeit, 2. „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, 3. keine Gleichwertigkeit. Zu einer vollen Gleichwertigkeit führen dabei mehrere Wege: 1. Der ausländische Abschluss kann bei sog. Sektorenberufen nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG automatisch anerkannt werden. Abschlüsse zu Sektorenberufen gelten aufgrund einheitlicher Ausbildungsstandards als voll gleichwertig zum deutschen Referenzberuf. Findet die automatische Anerkennung keine Anwendung, kann die volle Gleichwertigkeit 2. auf Basis der inhaltlichen Dokumentenprüfung bescheinigt werden oder 3. nach der erfolgreichen Absolvierung einer Ausgleichsmaßnahme. Sie ist erforderlich, wenn wesentliche Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf festgestellt werden. In zuletzt genannten Fällen bescheinigt die zuständige Stelle somit zunächst die „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme und nach erfolgreicher Absolvierung die volle Gleichwertigkeit.

Bei reglementierten Berufen ist das Anerkennungsverfahren daher gegebenenfalls nicht mit dem ersten, sondern erst nach einem zweiten Bescheid abgeschlossen.

425 Gemeint ist hiermit die Berufshauptgruppe „medizinische Gesundheitsberufe" nach der KldB 2010, darunter rd. 7.900 Auslandsanträge zu Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau und rd. 1.000 Auslandsanträge zu Arzt/Ärztin.

Sind neben der vollen Gleichwertigkeit auch alle weiteren Voraussetzungen erfüllt (bspw. bestandene Fachsprachprüfung), erfolgt die Berufszulassung (bspw. Approbation oder Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung).

Beschiedene Verfahren

2021 wurden rd. 39.300 Anerkennungsverfahren beschieden, 2.600 Verfahren mehr als im Vorjahr → **Tabelle D4-7**. Damit blieb die positive Entwicklung der jährlich steigenden Zahl beschiedener Verfahren ungebrochen. Gut die Hälfte (52 %) der 2021 beschiedenen Verfahren wies im Ergebnis eine volle Gleichwertigkeit und 11 % eine teilweise Gleichwertigkeit aus; ein weiteres Drittel (35 %) die „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme. Verfahren mit negativem Ergebnis bildeten mit einem Anteil im unteren einstelligen Prozentbereich eine untergeordnete Rolle E.

Analog zum Antragsaufkommen sind die beschiedenen Verfahren in der Hauptsache bei reglementierten Berufen bzw. bei Qualifikationen aus Drittstaaten zu verorten → **Tabellen D4-8 und D4-9**.

Ausgang der beschiedenen Verfahren: reglementierte Berufe

Rund 30.900 Verfahren der 2021 insgesamt beschiedenen Verfahren bezogen sich auf reglementierte Berufe → **Tabelle D4-9**. Bei 16.600 dieser Verfahren, d. h. etwas mehr als der Hälfte (54 %), war das Ergebnis eine volle Gleichwertigkeit. Im Bereich der reglementierten Berufe können im Anerkennungsverfahren verschiedene Wege zu einer vollen Gleichwertigkeit führen E. 2021 setzten sich die 16.600 mit voller Gleichwertigkeit beschiedenen Verfahren wie folgt zusammen:

- Bei 22 % der Verfahren stellten die zuständigen Stellen die volle Gleichwertigkeit allein auf Basis der Dokumentenprüfung unmittelbar fest.
- Bei 53 % der Verfahren hatten die Antragstellenden eine Ausgleichsmaßnahme erfolgreich absolviert (rd. 6.500 Verfahren mit Kenntnis- bzw. Eignungsprüfung, rd. 2.350 Verfahren mit Anpassungslehrgang).
- Bei 25 % der Verfahren wandten die zuständigen Stellen die automatische Anerkennung nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG für Sektorenberufe[426] an.

426 Zu den Sektorenberufen in Zuständigkeit des Bundes zählen: Ärztin/Arzt, Pflegefachmann/-frau (vormals Gesundheits- und Krankenpfleger/-in), Zahnärztin/Zahnarzt, Apotheker/-in, Hebamme.

Tabelle D4-6: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Wohnort der Antragstellenden (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %)**

Jahr	Neuanträge insgesamt		Wohnort der Antragstellenden	
			Deutschland	Ausland
2021	absolut	34.704	20.457	14.244
	in %	*100,0*	*59,0*	*41,0*
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**	240.063	185.976	54.087
	in %	100,0	77,5	22,5

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. Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2021; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert BIBB-Datenreport 2023

Für fast 13.800 weitere Verfahren war das Ergebnis die „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, deren Erfüllung zum 31.12.2021 (Stichtag) noch ausstand. Dies entspricht einem Anteil von 45 % der beschiedenen Verfahren zu reglementierten Berufen. In all diesen Fällen müssen die Antragstellenden für die Erreichung der vollen Gleichwertigkeit zunächst eine Kenntnis- oder Eignungsprüfung bestehen bzw. einen Anpassungs-

Tabelle D4-7: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht, 2012 bis 2021 (absolut und in %)**

Jahr	Beschiedene Verfahren insgesamt		darunter Entscheidung (vor Rechtsbehelf)							
			positiv – volle Gleichwertiget der Berufsqualifikation (inkl. beschränkter 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 %
2021	39.327	*100,0*	20.502	*52,1*	13.776	*35,0*	4.326	*11,0*	723	*1,8*
2020	36.696	*100,0*	19.752	*53,8*	12.795	*34,9*	3.195	*8,7*	954	*2,6*
2019	34.695	*100,0*	17.421	*50,2*	13.602	*37,6*	3.300	*9,5*	912	*2,6*
2018	28.716	*100,0*	15.069	*52,5*	10.188	*35,5*	2.784	*9,7*	675	*2,3*
2017	22.254	*100,0*	13.644	*61,3*	6.231	*28,0*	1.908	*8,6*	468	*2,1*
2016	19.845	*100,0*	13.170	*66,4*	4.008	*20,2*	2.001	*10,1*	669	*3,4*
2015	17.112	*100,0*	12.669	*74,0*	2.532	*14,8*	1.461	*8,5*	450	*2,6*
2014	14.838	*100,0*	11.547	*77,8*	1.698	*11,4*	1.059	*7,1*	531	*3,6*
2013	13.344	*100,0*	9.969	*74,7*	1.899	*14,2*	936	*7,0*	540	*4,0*
2012	7.980	*100,0*	6.546	*82,0*	912	*11,4*	72	*<1*	450	*5,6*

[1] Der vollen Gleichwertigkeit kann bei reglementierten Berufen eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme vorangegangen sein. Bescheide mit beschränktem Berufszugang nach HwO sind nur bei reglementierten Berufen im Handwerk möglich. Bescheide mit partiellem Berufszugang sind nur bei reglementierten Berufen möglich.
[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 2021; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2023

lehrgang erfolgreich absolvieren. Die Bescheide mit „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme entfielen dabei fast ausschließlich auf Verfahren zu Qualifikationen aus Drittstaaten (rd. 13.200 Verfahren) und bildeten damit einen wesentlichen Teil (53 %) der Verfahrensausgänge bei Drittstaatsqualifikationen.

Bei Abschlüssen aus der EU/EWR/Schweiz spielte die „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme mit einem Anteil von weniger als 10 % hingegen eine untergeordnete Rolle. Hier zeichneten sich die beschiedenen Verfahren vielmehr durch eine hohe Quote voll gleichwertig beschiedener Verfahren aus (89 %), die in der Hauptsache auf die Anwendung der automatischen Anerkennung nach EU-Berufsanerkennungsrichtlinie zurückzuführen ist.[427]

Bei den Verfahren zu Qualifikationen aus Drittstaaten entschieden die zuständigen Stellen in rd. 11.400 Fällen, d. h. bei weniger als der Hälfte der beschiedenen Verfahren (46 %), im Ergebnis eine volle Gleichwertigkeit; bei rd. drei Viertel davon nach erfolgreich absolvierter Ausgleichsmaßnahme, bei 26 % nach einer ausschließlich dokumentenbasierten Prüfung.

Ausgang der beschiedenen Verfahren: nicht reglementierte Berufe

Rund 8.400 Verfahren der 2021 insgesamt 39.300 beschiedenen Verfahren entfielen auf nicht reglementierte Berufe → **Tabelle D4-9**. Bei 46 % davon stellten die zuständigen Stellen eine volle, bei der Hälfte (51 %) eine teilweise Gleichwertigkeit fest, wobei Verfahren zu Qualifikationen aus Drittstaaten häufiger eine teilweise Gleichwertigkeit (54 %), jene zu Qualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz hingegen eine volle Gleichwertigkeit (57 %) zum Ergebnis hatten.

Aufgrund des hohen praktischen Anteils, den die Ausbildungsordnungen des dualen Systems in Deutschland vorsehen und der in Ausbildungsordnungen anderer Länder gegebenenfalls geringer ausfällt, spielt die einschlägige

427 Bei 80 % der rd. 5.100 Verfahren zu Abschlüssen aus der EU/EWR/Schweiz, die 2021 als voll gleichwertig anerkannt wurden, fand die automatische Anerkennung nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG Anwendung.

Tabelle D4-8: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht je Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %)**

Jahr	Ausbildungsstaat (kategorisiert)	Beschiedene Verfahren insgesamt		darunter Entscheidung (vor Rechtsbehelf)							
				positiv – volle Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation (inkl. beschränkter Berufszugang nach HwO und partiellem Berufszugang)[1]		Bescheid mit der „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, zum 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres noch nicht abgeschlossen[2]		teilweise Gleichwertigkeit[3]		negativ	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2021	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	7.287	*100,0*	5.985	*82,1*	528	*7,2*	621	*8,5*	153	*2,1*
	Ausbildungsstaat Drittstaat	31.941	*100,0*	14.448	*45,2*	13.218	*41,4*	3.705	*11,6*	573	*1,8*
2020	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	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	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	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*
2016	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	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	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	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*
2012	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 bei reglementierten Berufen eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme vorangegangen sein. Bescheide mit beschränktem Berufszugang nach HwO sind nur bei reglementierten Berufen im Handwerk möglich. Bescheide mit partiellem Berufszugang sind nur bei reglementierten Berufen möglich.
[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 2021; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2023

Tabelle D4-9: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %) (Teil 1)**

Jahr	Art der Reglementierung/Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert)	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 %
2021	*Art der Reglementierung*										
	Reglementierte Berufe	30.924	*100,0*	16.605	*53,7*	13.776	*44,5*	-	-	543	*1,8*
	Nicht reglementierte Berufe	8.403	*100,0*	3.897	*46,4*	-	-	4.326	*51,5*	180	*2,2*
	Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, nicht reglementierte Berufe	1.530	*100,0*	876	*57,4*	-	-	621	*40,7*	30	*2,0*
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, reglementierte Berufe	5.757	*100,0*	5.109	*88,7*	528	*9,2*	-	-	123	*2,1*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, nicht reglementierte Berufe	6.876	*100,0*	3.018	*43,9*	-	-	3.705	*53,9*	150	*2,2*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, reglementierte Berufe	25.068	*100,0*	11.430	*45,6*	13.218	*52,7*	-	-	420	*1,7*
2020	*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*
	Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, nicht reglementierte Berufe	1.821	*100,0*	1.080	*59,3*	-	-	669	*36,7*	72	*4,0*
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, reglementierte Berufe	6.453	*100,0*	5.769	*89,4*	555	*8,6*	-	-	132	*2,0*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, nicht reglementierte Berufe	4.983	*100,0*	2.238	*44,9*	-	-	2.523	*50,6*	222	*4,5*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, reglementierte Berufe	23.349	*100,0*	10.620	*45,5*	12.198	*52,2*	-	-	528	*2,3*
2019	*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*
	Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, nicht reglementierte Berufe	2.253	*100,0*	1.335	*59,3*	-	-	873	*38,8*	45	*2,0*
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, reglementierte Berufe	6.885	*100,0*	6.006	*87,2*	711	*10,3*	-	-	168	*2,5*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, nicht reglementierte Berufe	4.620	*100,0*	2.055	*44,5*	-	-	2.424	*52,5*	141	*3,1*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, reglementierte Berufe	20.871	*100,0*	7.995	*38,3*	12.321	*59,0*	-	-	555	*2,7*

Tabelle D4-9: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %) (Teil 2)**

Jahr	Art der Reglementierung/Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert)	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 %
	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*
	Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat										
2018	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, nicht reglementierte Berufe	2.130	*100,0*	1.338	*62,9*	-	-	747	*35,1*	45	*2,1*
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, reglementierte Berufe	6.465	*100,0*	5.619	*86,9*	705	*10,9*	-	-	141	*2,2*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, nicht reglementierte Berufe	4.158	*100,0*	2.022	*48,6*	-	-	2.037	*49,0*	102	*2,4*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, reglementierte Berufe	15.939	*100,0*	6.084	*38,2*	9.468	*59,4*	-	-	387	*2,4*
	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*
	Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat										
2017	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, nicht reglementierte Berufe	1.785	*100,0*	1.071	*59,9*	-	-	636	*35,6*	78	*4,4*
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, reglementierte Berufe	6.498	*100,0*	5.628	*86,6*	744	*11,5*	-	-	123	*1,9*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, nicht reglementierte Berufe	2.919	*100,0*	1.524	*59,9*	-	-	1.272	*43,6*	123	*4,2*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, reglementierte Berufe	11.013	*100,0*	5.406	*49,1*	5.463	*49,6*	-	-	141	*1,3*
	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*
	Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat										
2016	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, nicht reglementierte Berufe	2.541	*100,0*	1.263	*49,7*	-	-	1.074	*42,3*	204	*8,1*
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, reglementierte Berufe	7.029	*100,0*	6.201	*88,2*	669	*9,5*	-	-	159	*2,2*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, nicht reglementierte Berufe	2.631	*100,0*	1.563	*59,4*	-	-	927	*35,2*	141	*5,4*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, reglementierte Berufe	7.629	*100,0*	4.128	*54,1*	3.339	*43,7*	-	-	165	*2,1*

Tabelle D4-9: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %) (Teil 3)**

Jahr	Art der Reglementierung/Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert)	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 %
2015	*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*
	Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, nicht reglementierte Berufe	1.869	*100,0*	1.158	*61,9*	-	-	657	*35,1*	54	*2,9*
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, reglementierte Berufe	7.077	*100,0*	6.360	*89,8*	576	*8,1*	-	-	144	*2,0*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, nicht reglementierte Berufe	2.460	*100,0*	1.566	*63,7*	-	-	804	*32,6*	90	*3,7*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, reglementierte Berufe	5.589	*100,0*	3.486	*62,4*	1.944	*34,8*	-	-	159	*2,8*
2014	*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*
	Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, nicht reglementierte Berufe	1.542	*100,0*	960	*62,3*	-	-	510	*33,1*	72	*4,6*
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, reglementierte Berufe	6.633	*100,0*	6.129	*92,4*	363	*5,5*	-	-	144	*2,2*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, nicht reglementierte Berufe	1.905	*100,0*	1.251	*65,6*	-	-	546	*28,7*	108	*5,7*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, reglementierte Berufe	4.701	*100,0*	3.162	*67,3*	1.335	*28,4*	-	-	204	*4,3*
2013	*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*
	Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, nicht reglementierte Berufe	1.260	*100,0*	780	*62*	-	-	438	*34,7*	42	*3,3*
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, reglementierte Berufe	6.090	*100,0*	5.484	*90,1*	435	*7,1*	-	-	171	*2,8*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, nicht reglementierte Berufe	1.596	*100,0*	1.017	*63,8*	-	-	495	*31,1*	81	*5,1*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, reglementierte Berufe	4.374	*100,0*	2.670	*61,1*	1.461	*33,4*	-	-	243	*5,6*

Tabelle D4-9: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %) (Teil 4)**

Jahr	Art der Reglementierung/Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert)	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	*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*
	Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat										
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, nicht reglementierte Berufe	351	*100,0*	237	*67,6*	-	-	30	*8,5*	84	*23,9*
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz, reglementierte Berufe	4.182	*100,0*	3.726	*89,1*	333	*8,0*	-	-	120	*2,9*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, nicht reglementierte Berufe	447	*100,0*	291	*64,7*	-	-	42	*9,6*	114	*25,7*
	Ausbildungsstaat Drittstaat, reglementierte Berufe	2.835	*100,0*	2.130	*75,1*	576	*20,3*	-	-	129	*4,6*

[1] Der vollen Gleichwertigkeit kann bei reglementierten Berufen eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme vorangegangen sein. Bescheide mit beschränktem Berufszugang nach HwO sind nur bei reglementierten Berufen im Handwerk möglich. Bescheide mit partiellem Berufszugang sind nur bei reglementierten Berufen möglich.
[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 2021; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2023

Berufserfahrung bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen gerade im Bereich der nicht reglementierten Berufe eine wesentliche Rolle.

Zuständige Stellen können diese bei der Gleichwertigkeitsprüfung berücksichtigen, um festgestellte wesentliche Unterschiede auszugleichen. Dies erfolgte bei 77 % der rd. 3.900 als voll gleichwertig beschiedenen Verfahren 2021.

Berufe nach Landesrecht

E

Amtliche Statistik zu Berufen nach Landesrecht

Analog der amtlichen Statistik zur Anerkennung von Berufen nach Bundesrecht (siehe E) wird auch eine Statistik zu Berufen nach Landesrecht geführt. Die gesetzliche Grundlage findet sich in dem jeweiligen BQFG der Bundesländer bzw. Fachrechten und Verordnungen. Die Statistik wird seit Inkrafttreten der jeweiligen Länder-BQFGs (zwischen 2012 und 2014) durch die Statistischen Ämter der Länder erhoben. Seit dem Berichtsjahr 2016 wird das Anerkennungsgeschehen zu Berufen nach Landesrecht durch das Statistische Bundesamt zu einer bundesweiten Anerkennungsstatistik landesrechtlich geregelter Berufe zusammengeführt.

Tabelle D4-10: **Neuanträge zu Berufen nach Landesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2016 bis 2021 (absolut)**

Jahr	Neuanträge insgesamt	darunter				
		Art der Reglementierung		Ausbildungsstaat (kategorisiert)		
		reglementierte Berufe	nicht reglementierte Berufe	EU/EWR/Schweiz	Drittstaat	sonstige (ungeklärt, ohne Angabe)
2021	9.207	8.373	834	3.477	5.730	3
2020	10.425	9.393	1.032	3.747	6.381	294
2019	10.005	9.078	930	4.020	5.979	6
2018	9.912	8.979	933	4.053	5.856	3
2017	10.914	9.903	1.011	4.359	6.546	9
2016	9.372	8.631	744	4.293	5.076	6

Quelle: Anerkennungsstatistik landesrechtlich geregelter Berufe, Berichtsjahre 2016 bis 2021; Erhebung der Statistischen Ämter der Länder; 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 2023

Tabelle D4-11: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Landesrecht, 2016 bis 2021 (absolut)**

Jahr	Beschiedene Verfahren insgesamt	darunter Entscheidung (vor Rechtsbehelf)				
		positiv – volle Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation[1]	Bescheid mit der „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, zum 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres noch nicht absolviert[2]	teilweise Gleichwertigkeit[3]	positiv – partieller Berufszugang[4]	negativ
2021	9.688	4.977	3.062	26	267	1.356
2020	10.470	5.121	3.627	90	213	1.422
2019	10.044	5.283	3.144	144	111	1.362
2018	9.732	5.166	2.931	108	123	1.404
2017	9.912	5.406	2.874	60	93	1.476
2016	8.304	3.972	2.883	111	90	1.245

1 Der vollen Gleichwertigkeit kann bei reglementierten Berufen eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme vorangegangen sein.

2 Bescheide mit „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme sind nur bei reglementierten Berufen 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, Berichtsjahre 2016 bis 2021; Erhebung der Statistischen Ämter der Länder; 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.

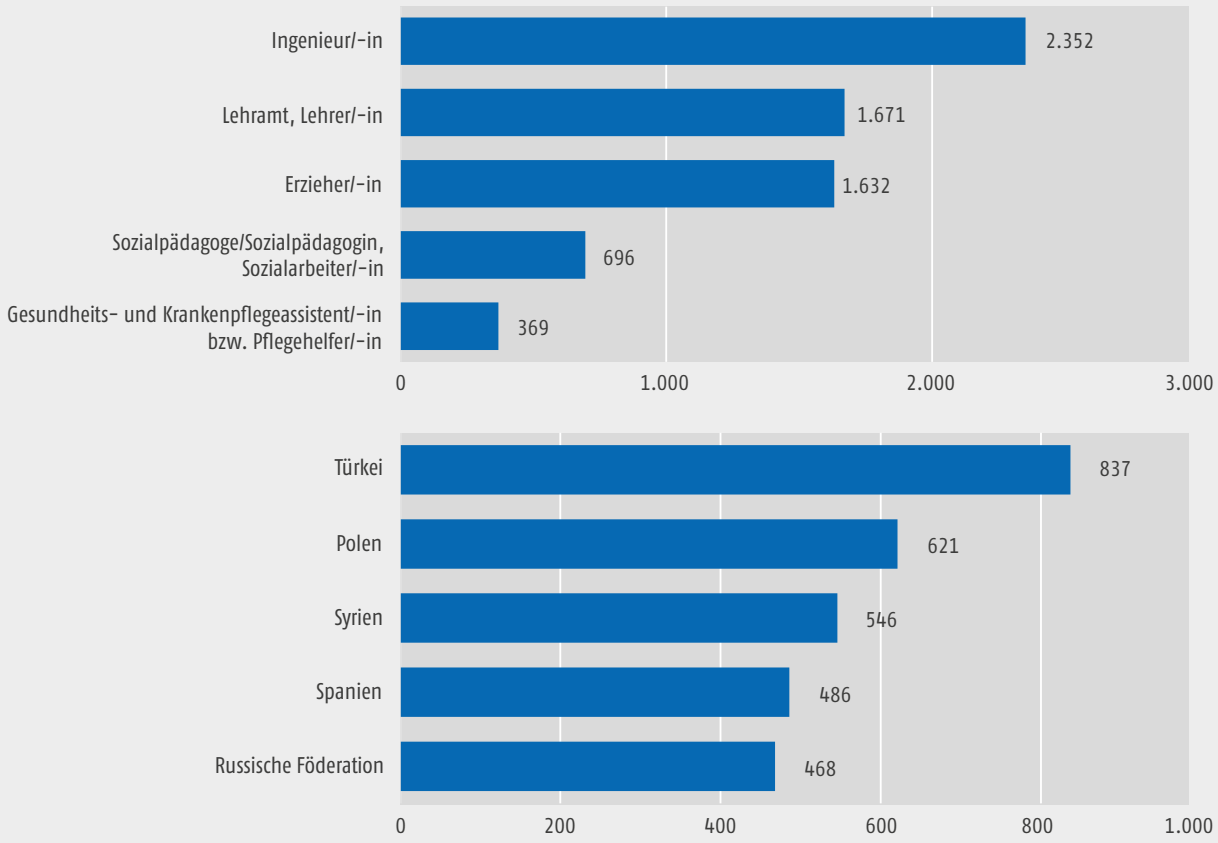
BIBB-Datenreport 2023

Die hier dargestellten Ergebnisse sind mittels eines Rundungsverfahren (Rundung auf ein Vielfaches von 3) anonymisiert.

Neuanträge

Die Statistik zu Berufen nach Landesrecht verzeichnete 2021 rd. 9.200 neue Anträge auf Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation (-12 % im Vergleich zum Vorjahr). 91 % der Anträge entfielen dabei auf reglementierte Berufe, die verbleibenden auf nicht reglementierte Berufe. 38 % der Neuanträge lagen Qualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz zugrunde. 62 % der Neuanträge entfielen auf Qualifikationen aus Drittstaaten → **Tabelle D4-10.**

Schaubild D4-4: **Neuanträge zu Berufen nach Landesrecht – die fünf häufigsten Referenzberufe und Ausbildungsstaaten, 2021 (absolut)**



Quelle: Anerkennungsstatistik landesrechtlich geregelter Berufe, Berichtsjahr 2021; Erhebung der Statistischen Ämter der Länder; 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 2023

Die größte Nachfrage nach Anerkennung bestand wie im Vorjahr für die Berufe Ingenieur/-in, Lehramt/Lehrer/-in und Erzieher/-in, die alle zu den reglementierten Berufen gehören. Erworben hatten die Antragstellenden 2021 ihre beruflichen Qualifikationen am häufigsten in der Türkei, Polen oder Syrien. → **Schaubild D4-4** zeigt die fünf häufigsten Referenzberufe und Ausbildungsstaaten zu Anträgen bei Berufen nach Landesrecht für 2021. Sie bildeten 73 % (Referenzberufe) bzw. 31 % (Ausbildungsstaaten) der Neuanträge 2021.

Beschiedene Verfahren

Rund 9.700 beschiedene Anerkennungsverfahren zu Berufen nach Landesrecht verzeichneten die Daten für 2021, etwas weniger im Vergleich zum Vorjahr. Gut die Hälfte der beschiedenen Verfahren (51 %) hatte eine volle Gleichwertigkeit zum Ergebnis. In knapp einem Drittel der Fälle entschieden die zuständigen Stellen die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme, deren Erfüllung zum 31.12.2021 noch ausstand. Bei rd. 13 % der Verfahren bescheinigten die zuständigen Stellen keine Gleichwertigkeit (Entscheidung „negativ“) → **Tabelle D4-11**.

(Nadja Schmitz)

Abkürzungsverzeichnis

A

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
AkA	Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluss- und Zwischenprüfungen
AK	Akkreditierungsrat
AKE	EU-Arbeitskräfteerhebung
AO	Ausbildungsordnungen
	Ausbildungsquote im internationalen Vergleich
AsA	Assistierte Ausbildung
ASV	Anschlussverträge
AsylG	Asylgesetz
AufenthG	Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz)
AWStG	Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz
AZR	Ausländerzentralregister

B

BA	Bundesagentur für Arbeit
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAG BBW	Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke
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
BBFK	Berufsbildungsforschungskonferenz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBiMoG	Berufsbildungsmodernisierungsgesetz
BBNE	Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung
BerBiRefG	Berufsbildungsreformgesetz
BerEB	Berufseinstiegsbegleitung
BFB	Bundesverband der Freien Berufe e. V.
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGJ	Schulisches Berufsgrundbildungsjahr
BHO	Bundeshaushaltsordnung
BHS	Berufsbildende höhere Schulen
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung

BIP	Bruttoinlandsprodukt
BLK	Bildungsplanung und Forschungsförderung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMI	Bundesministerium des Innern und für Heimat
BMS	Berufsbildende Mittlere Schule
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
BNE	Bildung für nachhaltige Entwicklung
BOP	Berufsorientierungsprogramm
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
BVJ	Schulisches Berufsvorbereitungsjahr

C

CAPI	Computer Assisted Personal Interviews
CAWI	Computer Assisted Web Interviews
Cedefop	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
Céreq	Centre des études et des recherches et sur les qualifications
CJD	Christliches Jugenddorfwerk Deutschland e. V.
CPI	Centra RS za poklicno izobraževanje (Slowenisches Berufsbildungsinstitut)
CVTS	Continuing Vocational Training Survey (Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung)

D

DAZUBI	Datensystem Auszubildende
DBAD	Deutscher Beruflicher Austauschdienst
DBR	Design-Based-Research
DEAE	Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung
DHKT	Deutscher Handwerkskammertag
Destatis	Statistisches Bundesamt
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.
DigiDIn-Kfz	Digitale Diagnostik und Intervention im Kfz-Wesen
DIHK	Deutsche Industrie- und Handelskammer
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
EdAL MR 4.0	Entwicklung und Erprobung digitalisierter Arbeitshilfen und Lerneinheiten auf Mixed-Reality-Basis in der beruflichen Reha-Ausbildung zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt 4.0

EQ	Einstiegsqualifizierung
EQ I	Einmündungs- bzw. Beteiligungsquote
EQ II	Erfolgsquote II
EQI	Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher
EQJ	Einstiegsqualifizierungsjahr
ESCO	European Skills, Competences, Qualifications and Occupations
ESF	Europäischer Sozialfonds
ETB	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung
EU	Europäische Union
EvaBi	Evaluation harmonisierter Bildungsrahmenpläne in der beruflichen Bildung von Werkstätten für behinderte Menschen
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
EXAM	Externes Ausbildungsmanagement

F

FB	Freie Berufe
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
FEG	Fachkräfteeinwanderungsgesetz
FernUSG	Fernunterrichtsschutzgesetz
FH	Fachhochschule
FKZ	Funktionskennziffer
FseJ	Förderung schwer zu erreichender junger Menschen

G

gE	gemeinsame Einrichtungen
GES-Berufe	Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe
GuBiP	Gute Bildungspraxis (Handlungsempfehlungen zur methodischen Gestaltung Beruflicher Bildung in Werkstätten für behinderte Menschen)
GWS	Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung mbH
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz

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 Ausbildungsberichterstattung
IAE	International Association for the Evaluation of Educational Achievement

ICILS	International Computer and Information Literacy Study
IH	Industrie und Handel
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
ILO	International Labour Organization (internationale Arbeitsorganisation)
INAPP	Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche
InnoVET	Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung
IP	Index Passungsprobleme
IQ	Integration durch Qualifizierung
ISCED	International Standard Classification of Education (internationale Standardklassifikation des Bildungswesens)
ISEI	Internationaler Sozioökonomischer Index des beruflichen Status
ISFOL	Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori
IT	Informationstechnik
IWWB	InfoWeb Weiterbildung

J

JBA	Jugendberufsagentur
JC gE	Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung
JC zkT	Jobcenter in kommunaler Trägerschaft
JD-Bestand	Jahresdurchschnittsbestand
JUBA	Jugendberufsagentur

K

KEB	Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft e. V.
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
Kfz	Kraftfahrzeug
KKU	Klein- und Kleinstbetriebe
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

L

LIfBi	Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V.
LQ	(Vertrags-)Lösungsquote
LSF	Labour Force Survey
Lw	Landwirtschaft

M

MAV	Mindestausbildungsvergütung

MOOC	Massive Open Online Course
MZ	Mikrozensus

N

NBP	Nationale Bildungsplattform
NEET-Quote	Not in Education, Employment or Training
NEPS	Nationales Bildungspanel
NetQA	Netzwerk Qualifikationsanalyse
nfQ	Nicht formal Qualifizierte
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie

O

ÖD	Öffentlicher Dienst
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit)
ÖIBF	Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
OER	Open Educational Resources
OVGU	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

P

PerF	Perspektiven für Flüchtlinge
PerjuF	Perspektiven für junge Flüchtlinge
PflBG	Pflegeberufegesetz
PfleA	Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung
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

RegMoG	Registermodernisierungsgesetz

S

SBB	Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung – Gemeinnützige Gesellschaft mbH
SBS	Schulberufssystem
SGB II	Zweites Sozialgesetzbuch
SGB III	Drittes Sozialgesetzbuch
SiA-NRW	Studienintegrierende Ausbildung NRW

SLC	Student Life Cycle Panel
StBA	Statistisches Bundesamt
SVB	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

T

TBF	trilaterale Begleitforschung

U

ÜBA	Überbetriebliche ergänzende Ausbildung
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten
UPB	Universität Paderborn
ÜS	Übergangssystem

V

VermBG	Vermögensbildungsgesetz
VHS	Volkshochschule

W

WeGebAU	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung
WZ 2008	Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008

Z

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) 2022 in den Arbeitsagenturbezirken 19

Schaubild A1.1.2-1: Anteile erfolgloser Marktteilnahmen in den Regionen (Arbeitsagenturbezirken) im Jahr 2022 23

Schaubild A1.1.2-2: Von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteter (Mindest-)Schulabschluss und tatsächlicher Schulabschluss der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen 2022 25

Schaubild A1.2.-1: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Stichtag 30. September, Deutschland 2009 bis 2022..... 34

Schaubild A1.2.-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Geschlecht, Deutschland 2009 bis 2022 39

Schaubild A3.1-1: Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2013 bis 2022 59

Schaubild A3.1-2: Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2013 bis 2022 61

Schaubild A4-1: Junge Menschen im (Aus-)Bildungsgeschen (Auge) sowie in formaler Bildung (FormBild) nach Altersgruppen 2012 bis 2021 (in %) (Bestandsdaten; 100% = Wohnbevölkerung im jeweiligen Alter) 73

Schaubild A4-2: Junge Menschen im Alter von 20 bis 24 Jahren innerhalb und außerhalb formaler Bildungsangebote 2021 (in %) (Bestandsdaten) (100 % = Wohnbevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren) 75

Schaubild A4-3: Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2022 – absolut und relativ (100% = alle Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen) 77

Schaubild A4-4: Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2021 im Vergleich 80

Schaubild A4-5: Entwicklung der Ausländeranteile in den Bildungssektoren 2005 bis 2022 (in %)..... 85

Schaubild A5.2-1: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2021 nach Zuständigkeitsbereichen (Basis = 1992)..... 92

Schaubild A5.3-1: Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen, Bundesgebiet 2021 107

Schaubild A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen nach Geschlecht, Bundesgebiet 2010 bis 2021..... 113

Schaubild A5.4-2: Anteile der Frauen und Männer in Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2010 bis 2021 (in %)..... 114

Schaubild A5.4-3: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen IT-Berufen nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2021 116

Schaubild A5.5.1-1: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2007 bis 2021 (in %) 123

Schaubild A5.5.1-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2021 (in %) 124

Schaubild A6.1.2-1: Anfänger/-innen in den Konten schulischer Berufsausbildung 2005 bis 2022..... 179

Schaubild A6.2-1: Entwicklung der Ausbildungsquoten im Öffentlichen Dienst 2000 bis 2021 (in %)..... 189

Schaubild A6.3-1: Entwicklung der Anzahl dualer Studiengänge, Kooperationsunternehmen und dual Studierender von 2004 bis 2022 (in %) 191

Schaubild A6.3-2: Anzahl der Studierenden in der Erstausbildung nach Studienbereichen 2022 193

Schaubild A7.4-1: Einsatz digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben 2022 (in %) 204

Schaubild A8.3-1: Prädiktoren der Wahrscheinlichkeit vorzeitiger Ausbildungsbeendigungen (Odds Ratios)..... 213

Schaubild A9.1.1-1: Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Verteilung der Auszubildenden nach Vergütungsklassen und Ausbildungsbereichen 2022 (Anteil in %) 222

Schaubild A9.4.1-1: Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter 237

Schaubild A9.4.1-2: Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung 2015 bis 2021 (Jahresdurchschnittsbestand) 239

Schaubild A9.4.1-3: Teilnehmende Assistierte Ausbildung (AsA) 2017 bis 2021 nach Schulabschluss 241

Schaubild A9.4.1-4: Teilnehmende einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell 2013 bis 2021 242

Schaubild A9.4.2-1: Anzahl der Bundes- und Landesprogramme sowie Initiativen zur Förderung der Berufsausbildung 2013 bis 2022 243

Schaubild A9.4.2-2: Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %) 244

Schaubild A9.4.2-3: Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %) 244

Schaubild A9.4.2-4: Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %) 245

Schaubild A9.4.2-5: Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Bundesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %) 245

Schaubild A9.4.3-1: Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer 2021 und 2022 (absolute Zahlen) 247

Schaubild A9.4.3-2: Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %) 247

Schaubild A9.4.3-3: Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %) 248

Schaubild A9.4.3-4: Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %) 248

Schaubild A9.4.3-5: Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2021 und 2022 (Mehrfachzuweisungen, in %) 249

Schaubild A9.4.5-1: Zuständigkeitsgebiete von Jugendberufsagenturen in den Kreisen und kreisfreien Städten 2021 252

Schaubild A9.4.5-2: Jugendberufsagenturen nach Zuständigkeitsgebieten im Jahr 2021 (in %) 253

Schaubild A9.4.5-3: Anzahl der Gründungen von Jugendberufsagenturen im Zeitraum von 2007 bis 2021 253

Schaubild A9.4.5-4: Weitere Kooperationspartner in Jugendberufsagenturen im Jahr 2021 (Mehrfachnennungen in %) 254

Schaubild A9.4.5-5: Netzwerkpartner von Jugendberufsagenturen im Jahr 2021 (Mehrfachnennungen in %) 255

Schaubild A10.1.2-1: Arbeitslosenquote nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht und Region 2009 bis 2021 (in %) 261

Schaubild A10.2-1: Veränderung von Kompetenzbedarf und Fachkräftesituation von 2020 bis 2040 273

Schaubild A10.3-1: IT-Kern-, IT-Misch- und IT-Anwenderberufe nach Anforderungsniveau (in %) 276

Schaubild A10.3-2: IT-Kern-, IT-Misch- und IT-Anwenderberufe nach Berufssegment (in %) 277

Schaubild A10.4-1: Verbleib in den ersten 36 Monaten nach absolvierter Erstausbildung (in %) 280

Schaubild A10.4-2: Bewertungen der Erstausbildung, differenziert nach Bildungsentscheidung (Zustimmung in %) 283

Schaubild A10.4-3: Wichtigkeit von Überlegungen nach der Erstausbildung, differenziert nach Bildungsentscheidung (Angaben 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 2021 287

Schaubild A11.3-1: nfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen mit deutscher oder ausländischer Staatsangehörigkeit (in %) ... 293

Schaubild B1.2.2-1: Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen 2020, 2015 und 2010 (in %) ... 312

Schaubild B1.2.2-2: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen 2020, 2015 und 2010 (in % der Beschäftigten in allen Unternehmen) ... 313

Schaubild B1.2.2-3: Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen 2020, 2015 und 2010 ... 314

Schaubild B1.2.2-4: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen 2020, 2015 und 2010 ... 316

Schaubild B1.2.3-1: Anteil der Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen im Jahr 2021 nach Strukturmerkmalen (in %) ... 318

Schaubild B1.2.3-2: Verteilung der Teilnehmer/-innen an Aufstiegsfortbildungen nach Fachrichtungen im Jahr 2021 nach Kammerbereich/Kammermitgliedschaft (in %) ... 319

Schaubild B2.1.1-1: Entwicklung der wb**monitor**-Klimawerte von 2008 bis 2022 ... 322

Schaubild B2.1.1-2: Stellenwert des Angebots beruflicher Weiterbildung, differenziert nach Anbietertypen (in %) ... 326

Schaubild B2.1.1-3: Finanzierungsstrukturen von Weiterbildungsanbietern, differenziert nach Anbietertypen (25%-Quartil, Median, 75%-Quartil) (Teil 1) ... 330

Schaubild B2.1.1-3: Finanzierungsstrukturen von Weiterbildungsanbietern, differenziert nach Anbietertypen (25%-Quartil, Median, 75%-Quartil) (Teil 2) ... 331

Schaubild B2.1.2-1: Aktuelle Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten in Präsenz und digitalen Formaten (in %) ... 333

Schaubild B2.1.2-2: Aktuelle Herausforderungen und Marktsituation bei Weiterbildungsanbietern (in %) ... 334

Schaubild B2.1.2-3: Wettbewerbsdruck im Bereich Weiterbildung, differenziert nach Art der Einrichtung (Mittelwerte) ... 336

Schaubild B2.1.2-4: Marktbezogene Maßnahmen und Strategien von Weiterbildungsanbietern (in %) ... 337

Schaubild B2.1.2-5: Neue und kooperative Weiterbildungsveranstaltungen im Jahr 2021 (in %) ... 339

Schaubild B3.1-1: Förderung der beruflichen Weiterbildung – Maßnahmearten und -Unterarten ... 351

Schaubild B3.1-2: Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2012 bis 2021 (inkl. Reha) ... 351

Schaubild B3.1-3: Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III (inkl. Reha) von 2012 bis 2021 ... 352

Schaubild B3.1-4: Förderung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2021 (Eintritte) ... 353

Schaubild B3.2-1: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2011 bis 2021 ... 355

Schaubild B3.2-2: Geförderte Personen (Bewilligungen) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Geschlecht 2011 bis 2021 ... 356

Schaubild B3.2-3: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Fortbildungsziel, Vollzeit und Teilzeit 2021 ... 356

Schaubild B3.2-4: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Fortbildungsstätte 2021 (in %) ... 357

Schaubild B3.3.1-1: Aufnahmen nach Ausbildungsbereichen 2020 bis 2022 ... 359

Schaubild B3.3.1-2: Anteil der Stipendiatinnen und -stipendiaten mit Migrationshintergrund nach Ausbildungsbereichen (in %) ... 359

Schaubild B3.3.1-3: Berufe mit dem höchsten Anteil an Migranten und Migrantinnen 2022 (in %) ... 360

Schaubild B3.3.2-1: Anteil Studierender nach Hochschultyp 2008 bis 2022 (in %) ... 361

Schaubild B3.3.2-2: Studienabschlüsse im Erststudium 2008 bis 2022 (in %) 361

Schaubild B3.6-1: Programm Bildungsprämie/AES – Themen der geförderten Weiterbildung (Anteil in % der Befragten) 370

Schaubild B3.6-2: Dauer der geförderten Weiterbildungen in Unterrichtsstunden (US) und Tagen/Monaten (in %) 371

Schaubild B4.2-1: Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2021 nach Geschlecht 376

Schaubild B4.3-1: Entwicklung der Zahl der Schüler/-innen an Fachschulen 2011/2012 bis 2021/2022 384

Schaubild B4.3-2: Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen 2017 bis 2021 in den fünf stärksten Berufshauptgruppen 385

Schaubild B4.3-3: Absolventen/Absolventinnen im Beruf „Erzieher/-in“ nach Bundesland und Geschlecht, Abgangsjahrgang 2021 386

Schaubild B4.3-4: Absolventen/Absolventinnen im Beruf „Heilerziehungspfleger/-in“ nach Bundesland und Geschlecht, Abgangsjahr 2021 387

Schaubild C3.1.3-1: Die drei Säulen von MIKA 409

Schaubild C3.1.3-2: Themenbereiche der Qualifizierungen 410

Schaubild C3.2.2-1: Übersicht zu den geförderten Projekten 416

Schaubild C3.2.3-1: Übersicht Förderlinien in Phase II 419

Schaubild D1.1-1: Ausbildungsquote – Anteil der betrieblich Auszubildenden an den Erwerbstätigen im internationalen Vergleich (in %) 434

Schaubild D2.1-1: 35 befragte Institutionen aus 22 Ländern 448

Schaubild D2.1-2: Angaben der teilnehmenden Einrichtungen zu Projekten und Programmen in den Bereichen „Forschung“ und „Entwicklung“ 449

Schaubild D3.1-1: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2022, Lernende 456

Schaubild D4-1: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht bei den zehn häufigsten Referenzberufen, 2021 (absolut) 463

Schaubild D4-2: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – die zehn häufigsten Ausbildungsstaaten, 2021 (absolut) 463

Schaubild D4-3: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten, 2021 (absolut) 466

Schaubild D4-4: Neuanträge zu Berufen nach Landesrecht – die fünf häufigsten Referenzberufe und Ausbildungsstaaten, 2021 (absolut) 475

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle A-1: Überblick zu wichtigen Statistiken (Teil 1) ... 12

Tabelle A-1: Überblick zu wichtigen Statistiken (Teil 2) ... 13

Tabelle A1.1.1-1: Entwicklung von Angebot und Nachfrage 2011 bis 2022 in Deutschland (Stichtag 30. September) ... 16

Tabelle A1.1.1-2: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen- und Absolventen/Absolventinnen 2010 bis 2021 (2021 geschätzt) ... 17

Tabelle A1.1.1-3: Eckdaten zum Ausbildungsmarkt im Jahr 2022 differenziert nach Bundesländern ... 18

Tabelle A1.1.2-1: Erfolglose Marktteilnahmen 2010 bis 2022 in Deutschland (Stichtag 30. September) ... 21

Tabelle A1.1.2-2: Ausbildungsmarktlagen 2022 in ausgewählten Berufen mit Besetzungs- und Versorgungsproblemen ... 24

Tabelle A1.1.3-1: Verbleibsstatus der ausbildungsinteressierten Personen im Jahr 2022 nach Bundesländern ... 27

Tabelle A1.1.3-2: Vergleich von Merkmalen der Bewerber/-innen in Abhängigkeit von deren Vermittlungsstatus im Berichtsjahr 2021/2022 ... 28

Tabelle A1.1.3-3: Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen in Deutschland differenziert nach dem letzten Status der Ausbildungssuche vor dem jeweils aktuellen Berichtsjahr ... 29

Tabelle A1.1.4-1: Registrierte Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende des Jahres 2022 ... 31

Tabelle A1.1.4-2: Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2022 nach Vermittlungsstatus ... 32

Tabelle A1.2-1: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern von 2009 bis 2022 ... 35

Tabelle A1.2-2: Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2022 und Veränderung gegenüber 2021 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen ... 37

Tabelle A1.2-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 2009 bis 2022 ... 38

Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2022 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1) ... 41

Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2022 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1 – Fortsetzung) ... 42

Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2022 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2) ... 43

Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2022 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2 – Fortsetzung) ... 44

Tabelle A1.2-5: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen, deren Ausbildungsordnung eine zweijährige Ausbildungsdauer vorsieht ... 45

Tabelle A1.2-6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Anschlussverträge mit Veränderungsrate zum Vorjahr nach Zuständigkeitsbereichen ... 47

Tabelle A1.2-7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2022 nach Bundesländern und Finanzierungsform ... 48

Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2018 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 1) ... 49

Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2018 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 2) ... 50

Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2018 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 3) ... 51

Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2018 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 4) ... 52
Tabelle A2.2-1: Einschätzung der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2023 (Angaben in Tsd.) ... 56
Tabelle A3.1-1: Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2013 bis 2022 ... 60
Tabelle A3.2-1: Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2013 bis 2022 ... 62
Tabelle A3.2-2: Modernisierte Ausbildungsberufe 2022 ... 63
Tabelle A4-1: Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2022 (Teil 1) ... 82
Tabelle A4-1: Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2022 (Teil 2) ... 83
Tabelle A4-2: Anfänger/-innen in den Bildungssektoren nach ausgewählten Merkmalen (in %) ... 84
Tabelle A4-3: Am stärksten besetzte vollqualifizierende Berufsausbildungen 2021 (Ranking unabhängig von der rechtlichen Regelung) ... 86
Tabelle A5.2-1: Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 2010 bis 2021 ... 91
Tabelle A5.2-3: Frauenanteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2010 bis 2021 (in %) ... 95
Tabelle A5.2-4: Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2010 bis 2021 (in %) ... 96
Tabelle A5.3-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen sowie Ländern 2020 und 2021 ... 99
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2021 (Teil 1) ... 101
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge1 nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)2021 (Teil 2) ... 102
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2021 (Teil 3) ... 103
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) 2021 ... 108
Tabelle A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2010 bis 2021 ... 112
Tabelle A5.4-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in MINT-Ausbildungsberufen im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 2010 bis 2021 ... 115
Tabelle A5.4-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Ausbildungsberufen, Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2021 ... 117
Tabelle A5.4-4: Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2021 (in % der Neuabschlüsse) ... 118
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 2021 ... 119

Tabelle A5.5.1-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Bundesland 2021 125
Tabelle A5.5.1-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2021 126
Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2021 (Teil 1) 127
Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2021 (Teil 2) 128
Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2021 (Teil 3) 129
Tabelle A5.5.1-4: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Berufsgruppen, Bundesgebiet 2021 130
Tabelle A5.5.1-5: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2021 131
Tabelle A5.5.1-6: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2021 132
Tabelle A5.5.1-7: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2021 133
Tabelle A5.5.1-8: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2021 134
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 2021 135
Tabelle A5.5.2-1: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2021 137
Tabelle A5.5.2-2: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2021 138
Tabelle A5.5.2-3: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung, Berichtsjahre 2010 bis 2021 139
Tabelle A5.5.2-4: Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Berichtsjahr 2021 141
Tabelle A5.5.2-5: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Personengruppen, Bundesgebiet 2021 142
Tabelle A5.6-1: Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen und Zeitpunkt der Vertragslösung (absolut und in % aller Vertragslösungen), Bundesgebiet 2021 146
Tabelle A5.6-2: Vertragslösungsquote in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 2010 bis 2021 148
Tabelle A5.6-3: Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %) nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2021 149
Tabelle A5.6-4: Vertragslösungsquoten in % der begonnenen Ausbildungsverträge (LQ_{neu}) nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern 2021 150
Tabelle A5.6-5: Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %, Bundesgebiet 2021 151
Tabelle A5.7-1: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung, Teilnahmen, Teilnehmer/-innen und Prüfungserfolg 2010 bis 2021, Deutschland 154

Tabelle A5.7-2: Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems 2021 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 156
Tabelle A5.7-3: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen 2021 157
Tabelle A5.7-4: Abschlussprüfungen und Prüfungserfolg (absolut und in %) in der dualen Berufsausbildung nach Personenmerkmalen (Auszubildende), Deutschland 2021 158
Tabelle A5.7-5: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 2021 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen 159
Tabelle A5.7-6: Duale Ausbildungsberufe mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten (EQ II) in %, Bundesgebiet 2021 161
Tabelle A5.7-7: Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen (Prüfungsteilnahmen) und Prüfungserfolg nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 2021 162
Tabelle A5.8-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 2007 bis 2021 (in %) 164
Tabelle A5.8-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter und Region 2021 (in %) 165
Tabelle A5.8-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen nach Alter, Bundesgebiet 2021 (in %) 166
Tabelle A5.8-4: Ausbildungsanfängerquote nach Personenmerkmal und Region, 2011 bis 2021 (in %) 169
Tabelle A5.8-5: Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region, 2011 bis 2021 (in %) 170
Tabelle A5.9-1: Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2012 bis 2021 nach Ausbildungsbereichen 173
Tabelle A5.9-2: Bestandene Meisterprüfungen 2019, 2020 und 2021 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht 174
Tabelle A5.9-3: Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder 2012 bis 2021 nach Ausbildungsbereichen 174
Tabelle A5.9-4: Alter des Ausbildungspersonals 2019, 2020 und 2021 nach Geschlecht 175
Tabelle A6.1.2-1: Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung (in %) 181
Tabelle A6.1.3-1: Stark besetzte Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES) nach Bundes- und Landesrecht, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang bzw. neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Zeitverlauf 183
Tabelle A6.1.3-2: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR), Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2021/2022 186
Tabelle A6.1.3-3: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2021/2022 186
Tabelle A6.3-1: Entwicklung der Anzahl der dualen Studiengänge, der Kooperationsunternehmen und der dual Studierenden von 2004 bis 2022 190
Tabelle A6.3-2: Verteilung dualer Studiengänge in der Erstausbildung nach Bundesländern 2011 bis 2022 (absolut) 192
Tabelle A6.3-3: Anzahl dualer Studiengänge nach Fächergruppen 2022 (absolut und in %) 194
Tabelle A7.1-1: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2020 und 2021 in Deutschland 196
Tabelle A7.1-2: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2020 und 2021 in Deutschland 197
Tabelle A7.3-1: Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Strukturmerkmalen 2020/2021 und 2021/2022 (in %) 201

Tabelle A7.4-3: Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Digitalisierungsstand des Betriebes und Strukturmerkmalen 2022 (in %) 206
Tabelle A8.2-1: Zahlen und Indikatoren zur länderübergreifenden Mobilität von Auszubildenden (Stichtag: 30.09.2021) 209
Tabelle A8.2-2: Relative Verteilung der im jeweiligen Bundesland wohnenden Auszubildenden auf ihre Ausbildungsplätze nach deren Standort (in %) 210
Tabelle A9.1.1-1: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2022 (durchschnittliche monatliche Bruttobeträge in €) und prozentualer Anstieg im Vergleich zu 2021 nach verschiedenen Merkmalen 221
Tabelle A9.1.2-1: Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2020 und 2021 (monatliche Bruttobeträge in €) 224
Tabelle A9.1.2-2: Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2020 und 2021 (monatliche Bruttobeträge in €), West- und Ostdeutschland 225
Tabelle A9.1.3-1: Neuabschlüsse im Berichtsjahr 2020 und Anteil der Verträge mit Vergütungen in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %) 226
Tabelle A9.1.3-2: Neuabschlüsse im Berichtsjahr 2021 und Anteil der Verträge mit Vergütungen in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %) 227
Tabelle A9.1.3-3: Neuabschlüsse 2020 und 2021 mit Vergütungsangabe für das erste Ausbildungsjahr und Anteil der Verträge mit vereinbarter Vergütung in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %) nach Bundesland 228
Tabelle A9.3-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 1) 231
Tabelle A9.3-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 2) 232
Tabelle A9.5-1: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung – Bundesinstitut für Berufsbildung (in Mio. € gerundet) 257
Tabelle A9.5-2: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der ÜBS-Förderung – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle von 2012 bis 2022 (in Mio. €, gerundet) 257
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) 258
Tabelle A9.5-4: Anzahl geförderter Projekte von 2012 bis 2021 nach Ausbildungsbereichen 258
Tabelle A9.5-5: Verteilung der geförderten ÜBS nach Ausbildungsbereichen in den Regionen (Förderungen 2012 bis 2021) in % 259
Tabelle A10.1.3-1: 18- bis 34-Jährige in Privathaushalten nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2021 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote (in %) 263
Tabelle A10.2-1: Zentrale Kenngrößen der QuBe-Bevölkerungsprojektion in den Jahren 2021 bis 2040 266
Tabelle A10.2-2: Nettoneuangebot und aus dem Erwerbsleben ausscheidende Personen nach Qualifikationsstufen (ISCED) in den Jahren 2021 bis 2040 267
Tabelle A10.2-3: Erwerbspersonen und Erwerbstätige von 2021 bis 2040 nach Berufshauptgruppen 269
Tabelle A10.2-4: Projizierte Veränderung der mittleren Suchdauer für erfolgreiche Stellenbesetzungen von 2021 bis 2040 271
Tabelle A10.3-1: Art der professionellen IT-Tätigkeiten in IT-Kern- und IT-Mischberufen (in %) 278
Tabelle A10.4-1: Bildungsentscheidungen nach absolvierter Erstausbildung, sozialstrukturelle Merkmale 281
Tabelle A10.4-2: Bildungsentscheidungen nach absolvierter Erstausbildung, differenziert nach Berufssektor (S1 bis S5) des Ausbildungsberufs (in %) 282
Tabelle A11.1-1: Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2017 bis 2021 288
Tabelle A11.2-1: Junge Erwachsene ohne beruflichen Abschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren im Jahr 2021 289

Tabelle A11.2-2: Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Ländern und Altersgruppen im Jahr 2021 (in %) ... 290
Tabelle A11.2-3: 20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Ländern 2020 bis 2021 (in %) ... 291
Tabelle A11.3-1: 20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Migrationsstatus 2017 bis 2021 (in %) ... 292
Tabelle A12.2-1: Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Berichtsjahre 2016 bis 2022 mit und ohne Kontext Fluchtmigration (absolut und in %) ... 301
Tabelle A12.2-2: Verbleibstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund zum 30.09.2022 – mit Differenzierungen nach Geschlecht, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus (absolut und in %) ... 302
Tabelle A12.2-3: Verbleib der im Berichtsjahr 2022 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration (Stichtag: 30.09.2022, absolut und in %) ... 303
Tabelle B2.1.1-1: Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2022 ... 324
Tabelle B2.1.1-2: Volumina realisierter Weiterbildung 2021, differenziert nach Anbietertypen (Basis: Anbieter mit realisierter Weiterbildung 2021) ... 327
Tabelle B2.2.1-1: Kursveranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ an Volkshochschulen 2018 bis 2021 ... 342
Tabelle B2.2.1-2: Umfang beruflicher Weiterbildung in West- und Ostdeutschland 2018 bis 2021 ... 343
Tabelle B2.2.2-1: Veranstaltungen, Veranstaltungsstunden und Teilnahmen beruflicher Weiterbildung in Einrichtungen der Verbände BAK AL, DEAE und KEB im Berichtsjahr 2020 ... 346
Tabelle B3.1-1: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2021 ... 350
Tabelle B3.1-2: Eintritte in FbW (inkl. Reha) nach ausgewählten Merkmalen 2012 bis 2021 (in %) ... 352
Tabelle B3.1-3: Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Grundförderung ... 353
Tabelle B3.2-1: Bewilligte Förderungen in den zehn am stärksten besetzten Fortbildungsberufen nach Fachrichtung/Beruf 2021 ... 357
Tabelle B3.5-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung (Teil 1) ... 366
Tabelle B3.5-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung (Teil 2) ... 367
Tabelle B3.6-1: Programm Bildungsprämie – Kernindikatoren im Zeitverlauf (Anteil in % der Programmteilnehmenden) ... 369
Tabelle B3.6-2: Programm Bildungsprämie – Durchschnittliche Förderhöhe der ausgezahlten Prämiengutscheine in € (Durchschnittswerte) ... 372
Tabelle B4.2-1: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2011 bis 2021 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1) ... 377
Tabelle B4.2-1: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2011 bis 2021 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2) ... 378
Tabelle B4.2-3: Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2011 bis 2021 nach Fachrichtungen ... 379
Tabelle B4.2-4: Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2021 nach Fachrichtungen und Geschlecht ... 380
Tabelle B4.3-1: Anzahl an Fachschulen, Klassen und Schüler/-innen (Deutsche/Ausländer/-innen) nach Bundesland und Geschlecht im Schuljahr 2021/2022 ... 382
Tabelle B4.3-2: Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach Berufshauptgruppe, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2021 (Auswahl: die fünf stärksten Berufshauptgruppen) ... 384
Tabelle B4.5-1: Bestandene Umschulungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2012 bis 2021 ... 389

Tabelle B4.5-2: Die zehn Berufe/Fachrichtungen mit der höchsten Anzahl bestandener Umschulungsprüfungen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel im Jahr 2021 389

Tabelle C3.2.3-1: Innovation der Ausstattung der ÜBS im Vergleich zur Ausstattung der Betriebe – Angaben der Ausbildenden 418

Tabelle D1.1-1: Ausbildungsvertragszahlen nach Berufsbereichen 2021 bzw. 2020/2021 435

Tabelle D1.2-1: Abbruchquoten von im Inland Geborenen im Vergleich zu im Ausland Geborenen, 2019 und 2021 (in %) 439

Tabelle D1.3-1: Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 1) 444

Tabelle D1.3-1: Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 2) 445

Tabelle D3.1-1: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung, beantragte und bewilligte Akkreditierungen 2022 455

Tabelle D3.1-2: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 2022, Projekte, Teilnehmende und Budgets 455

Tabelle D3.1-3: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 2022, bewilligte Teilnehmende 457

Tabelle D4-1: Durchgeführte Qualifikationsanalysen (Entscheidung durch sonstige geeignete Verfahren § 14 BQFG) bei Berufen nach Bundesrecht, 2012 bis 2021 (absolut) 460

Tabelle D4-2: Besuche des Portals „Anerkennung in Deutschland“ insgesamt und nach den zehn häufigsten Herkunftsländern, 2022 (absolut) 461

Tabelle D4-3: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung, 2012 bis 2021 (absolut und in %) 462

Tabelle D4-4: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %) 464

Tabelle D4-5: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Staatsangehörigkeit (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %) 465

Tabelle D4-6: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Wohnort der Antragstellenden (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %) 467

Tabelle D4-7: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht, 2012 bis 2021 (absolut und in %) 468

Tabelle D4-8: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht je Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %) 469

Tabelle D4-9: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %) (Teil 1) 470

Tabelle D4-9: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %) (Teil 2) 471

Tabelle D4-9: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %) (Teil 3) 472

Tabelle D4-9: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2021 (absolut und in %) (Teil 4) 473

Tabelle D4-10: Neuanträge zu Berufen nach Landesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2016 bis 2021 (absolut) 474

Tabelle D4-11: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Landesrecht, 2016 bis 2021 (absolut) 474

Verzeichnis der Tabellen im Internet

Tabelle A5.2-2 Internet: Auszubildende am 31. Dezember nach Bundesländern 1992 bis 2021

Tabelle A7.1-3 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2020 und 2021 in Westdeutschland

Tabelle A7.1-4 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2020 und 2021 in Westdeutschland

Tabelle A7.1-5 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2020 und 2021 in Ostdeutschland

Tabelle A7.1-6 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2020 und 2021 in Ostdeutschland

Tabelle A7.1-7 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten 2012, 2020 und 2021 nach Bundesländern

Tabelle A7.1-8 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten 2012, 2020 und 2021 nach Bundesländern

Tabelle A7.1-9 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2020 und 2021 in Deutschland

Tabelle A7.1-10 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2020 und 2021 in Deutschland

Tabelle A7.1-11 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2020 und 2021 in Westdeutschland

Tabelle A7.1-12 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2020 und 2021 in Westdeutschland

Tabelle A7.1-13 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2020 und 2021 in Osteutschland

Tabelle A7.1-14 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2020 und 2021 in Ostdeutschland

Tabelle A7.4-1 Internet: Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Größe differenziert (in %) (Teil 1)

Tabelle A7.4-1 Internet: Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Größe differenziert (in %) (Teil 2)

Tabelle A7.4-1 Internet: Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Größe differenziert (in %) (Teil 3)

Tabelle A7.4-2 Internet: Nutzung digitaler Technlogien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Branche differenziert (in %) (Teil 1)

Tabelle A7.4-2 Internet: Nutzung digitaler Technlogien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Branche differenziert (in %) (Teil 2)

Tabelle A7.4-2 Internet: Nutzung digitaler Technlogien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Branche differenziert (in %) (Teil 3)

Tabelle A7.4-2 Internet: Nutzung digitaler Technlogien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Branche differenziert (in %) (Teil 4)

Tabelle A7.4-2 Internet: Nutzung digitaler Technlogien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Branche differenziert (in %) (Teil 5)

Tabelle A10.1.2-1 Internet: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht 2009 bis 2021

Tabelle B4.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2021 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1)

Tabelle B4.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2021 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2)

Tabelle B4.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2021 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 3)

Tabelle B4.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2021 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 4)

Tabelle B4.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2021 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 5)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 1)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 2)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 3)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 4)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 5)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 6)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 7)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 8)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 9)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 10)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 11)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 12)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 13)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 14)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 15)

Tabelle C4-1 Internet: Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB (Teil 16)

Literaturverzeichnis

Stand bei Online-Ressourcen, sofern nicht anders angegeben: 15.05.2023

AG Statistik: Die Ausbildungssituation in der Pflege. Aussagen der AG Statistik zur Ausbildungssituation in der Pflege. Zwischenbericht September 2022. o. O. 2022. URL: **https://www.pflegeausbildung.net/fileadmin/de.altenpflegeausbildung/content.de/user_upload/Zwischenbericht_AG_Statistik.pdf** (Stand: 12.04.2023)

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 (Hrsg.): Papers Crossing Boundaries Proceedings 2021 – Muttenz and Bern online 2021, S. 24-31. URL: **https://fis.uni-bamberg.de/handle/uniba/49832**

Allianz für Aus- und Weiterbildung: Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019-2021. Berlin 2019. URL: **https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/A/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2019-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1**

Allianz für Aus- und Weiterbildung: Allianz für Aus- und Weiterbildung 2023-2026. Berlin, 24. Mai 2023

Allison, Paul D.: Discrete-Time Methods for the Analysis of Event Histories. In: Sociological Methodology 13 (1982), S. 61-98

Althoff, Heinrich: Entwicklungen der Berufsbildungsstatistik und Probleme ihrer bildungspolitischen Verwertung. In: BWP 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

Ambos, Ingrid; Martin, Andreas; Alke, Matthias; Gnahs, Dieter; Breyer, Lisa (Mitarbeit): Regionale Weiterbildungsverbünde Schleswig-Holstein – Infrastruktur für die Weiterbildung. Ergebnisse der Evaluierung im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein. Bonn 2013. URL: **www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsnetzwerke-01.pdf**

Anbuhl, Matthias: Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2019. Auswertung auf Basis des Adult Education Survey Trendberichts. Berlin 2019

Anders, Yvonne; Hannover, Bettina; Jungbauer-Gans, Monika; Köller, Olaf; Lenzen, Dieter; McElvany, Nele; Seidel, Tina; Tippelt, Rudolf; Wilbers, Karl; Wößmann, Ludger: Bildung und Resilienz. Gutachten. Münster 2022

Arbeitskreis Bildungsberichterstattung am DIE (Hrsg.): Moratorium für Zeitreihenanalyse der VHS-Statistik. Bonn 2018. URL: **https://www.die-bonn.de/doks/2018-weiterbildungsstatistik-01.pdf**

Atanassov, Rebecca; Best, Ulrich; Bushanska, Vira; Gilljohann, Katharina: Wege zur Gleichwertigkeit: anerkennungsbezogene Qualifizierungen in Heilberufen und dualen Berufen. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2022. URL: **https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/acd41f6e-997f-458d-86ac-6d596282df77/retrieve**

Australia. Department of the Prime Minister and Cabinet: Heads of Agreement for Skills Reform 2020. Canberra 2020. URL: **https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A87646**

Autor, David H.; Levy, Frank; Murnane, Richard J.: The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. In: The Quarterly Journal of Economics 4 (2003), S. 1279-1333

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld 2014. URL: **https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2014/pdf-bildungsbericht-2014/bb-2014.pdf**

Baethge, Martin: Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit – neue Befunde aus der industriesoziologischen Forschung. Zürich 2004

Baethge, Martin: Qualifikation, Kompetenzentwicklung und Professionalisierung im Dienstleistungssektor. In: WSI Mitteilungen 64 (2011) 9, S. 447-455

Bakker, Arthur: Design research in education. A practical guide for early career researchers. London, New York 2019

Baldus, Julian: Ausbildung in Teilzeit. Neue Impulse durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz. In: BWP 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

Baum, Myriam; Blank, Marco; Lukowski, Felix; Pfeiffer, Sabine: Ausbildungspersonal und technischer Wandel. Bonn 2022

Becker, Carsten; Leopold, Enrico: Kurzfassung des Gesamtabschlussberichtes. Begleitende Evaluation der Ausbildungsstrukturprogramme JOBSTARTER und JOBSTARTER plus 2015-2019. Berlin 2020. URL: **https://www.jobstarter.de/jobstarter/shareddocs/downloads/files/evaluation-jobstarter-und-jobstarter-plus_kurzfassung_bf.pdf?__blob=publicationFile&v=2**

Becker, Matthias; Spöttl, Georg; Windelband, Lars: Flexible Kernberufsstrukturen für die digitalisierte Facharbeit. In: BWP 51 (2022) 3, S. 22-26

Beckmann, Janina; Wicht, Alexandra; Siembab, Matthias: Career Compromises and Dropout from Vocational Education and Training in Germany. In: Social Forces 100 (2023) 3. URL: **https://doi.org/10.1093/sf/soad063**

Bednarz, Sigrid; Kanschat, Katharina: Neue Impulse für die Kooperation der Lernorte durch den Bundeswettbewerb Inno-VET. In: BWP 49 (2020) 4, S. 24-25

Beicht, Ursula: Doppelte Abiturjahrgänge: Veränderte Chancen für Jugendliche am Ausbildungsmarkt. In: BWP 42 (2013) 6, S. 38-41

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. Bonn 2009

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf: Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011. BIBB Report 21/13. Bonn 2013

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. BIBB Report 4/2014. Bonn 2014a

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen. Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. BIBB Report 5/2014. Bonn 2014b

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

Bellmann, Lutz; Bourgeon, Pauline; Gathmann, Christina; Kagerl, Christian; Marguerit, David; Martin, Ludivine; Pohlan, Laura; Roth, Duncan: Digitalisierungsschub in Firmen während der Corona-Pandemie. Wirtschaftsdienst 101 (2021) 9, S. 713-718

Benneker, Gerburg: Programme zur Integration von Geflüchteten in Berufsorientierung und Ausbildung: Erfahrungen aus der Programmbegleitung. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M.: (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Version 1.0. Bonn 2022, S. 48-62

Bennewitz, Emanuel; Klinge, Silke; Leber, Ute; Schwengler, Barbara: Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. IAB-Forschungsbericht 20/2022. Nürnberg 2022

Berger, Klaus; Braun, Uta; Drinkhut, Vera; Schöngen, Klaus: Wirksamkeit staatlich finanzierter Ausbildung: Ausbildungsprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen. Bonn 2007

Bianchi, Guia; Pisiotis, Ulrike; Cabrera, Marcelino: GreenComp: The European sustainability competence framework. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2022. URL: **https://joint-research-centre.ec.europa.eu/greencomp-european-sustainability-competence-framework_en**

Blossfeld, Hans-Peter; Rohwer, Götz: Techniques of event history modeling. New approaches to causal analysis. 2. Aufl. Hillsdale 2002

Blossfeld, Hans-Peter; Roßbach, Hans-Günther (Hrsg.): Education as a Lifelong Process. The German National Educational Panel Study (NEPS). 2. Aufl. Wiesbaden 2019

Böse, Carolin; Schmitz, Nadja: Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2021. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2022a. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_780621**

Böse, Carolin; Schmitz, Nadja: Wie lange dauert die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen? Analysen zur Verfahrensdauer anhand der amtlichen Statistik für die Jahre 2017 bis 2021. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Version 1.0. Bonn 2022b. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_780872**

Bormann, Inka: Zwischenräume der Veränderung. Innovationen und ihr Transfer im Feld von Bildung und Erziehung. Wiesbaden 2011

Bovenschulte, Marc; Burmeister, Klaus; Schulz-Montag, Beate; Peters, Robert: Polarisierung und Strukturwandel infolge der Corona-Pandemie. Institut für Innovation und Technik. Berlin 2020. URL: **https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/Corona-szenarien/Szenario_B__Polarisierung_und_Strukturwandel_infolge_der_Corona-Pandemie.pdf**

Bretschneider, Markus; Casper, Marc; Melzig, Christian: Nachhaltigkeit in Ausbildungsordnungen verankern. Das Beispiel Hauswirtschafter/-in. In: BWP 49 (2020) 2, S. 54-55

Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Keita, Sekou; Vallizadeh, Ehsan: Aktuelle Daten und Indikatoren – Zuwanderungsmonitor Dezember 2020. Nürnberg 2020

Buchholz, Lara; Ertl, Hubert; Grollmann, Philipp; Widera, Christina; Le Mouillour, Isabelle: The Contribution of Research to Innovation in Vocational Education and training (VET) – The Role of VET Institutes. In: BIBB; VETNET (Hrsg.): Report on the Workshop VET research in Europe: Topics, Structures and Cooperation. Berlin 2021, S. 9-23

Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“: Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufegesetzes vom 01.03.2012. URL: **https://www.bmfsfj.de/blob/77280/4dfe6afe4f76e0f29465b62548531fe8/eckpunkte-pflegeberufegesetz-data.pdf** (Stand: 14.03.2023)

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2012. 60. Jahrgang, Sondernummer 2. Nürnberg 2013

Bundesagentur für Arbeit: Spezifische Berufsaggregate auf der Grundlage der Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg 2014

Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik Revision 2014. Nürnberg 2015

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2016. 64. Jahrgang, Sondernummer 2. Nürnberg 2017a

Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Nürnberg 2017b

Bundesagentur für Arbeit. Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. 65. Jahrgang, Sondernummer 2. Nürnberg 2018

Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse. Dezember 2019. Nürnberg 2019a. URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/arbeitsmarktberichte/fk-engpassanalyse/fk-engpassanalyse-d-0-201912-pdf.pdf?__blob=publicationFile**

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2018. 66. Jahrgang, Sondernummer 2. Nürnberg 2019b

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2019. 67. Jahrgang, Sondernummer 2. Nürnberg 2020a

Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsbericht 2019. Nürnberg 2020b

Bundesagentur für Arbeit: Tabellen Förderung der beruflichen Weiterbildung (fbW) – Deutschland, Länder und Regionaldirektionen (Monatszahlen). Datenstand Dezember 2019 (Veröffentlicht 24.03.2020). Nürnberg 2020c

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2020, 68. Jahrgang, Sondernummer 2. Nürnberg 2021a

Bundesagentur für Arbeit: Förderung der beruflichen Weiterbildung. Nürnberg 2021b

Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsbericht 2020. Nürnberg 2021c

Bundesagentur für Arbeit: Klassifikation der Berufe 2010 – überarb. Fassung 2020. Nürnberg 2021d

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2021. Nürnberg 2022

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsmarkt. Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (Monatszahlen). September 2022. Nürnberg 2022a

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktpolitische Instrumente (Zeitreihe Monatszahlen). Oktober 2022. Nürnberg 2022b. URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiia5/amp-amp/amp-d-0-xlsx.xlsx** (Stand: 29.11.2022)

Bundesagentur für Arbeit: Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts. Nürnberg 2022c

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2021. Nürnberg 2022d. URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf**

Bundesagentur für Arbeit: Förderung der beruflichen Weiterbildung. Nürnberg 2022e

Bundesagentur für Arbeit: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen). Reihe: Tabellen. Nürnberg 2022f

Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen). Reihe: Tabellen. Nürnberg 2022g

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2022, Januar 2023. Nürnberg 2023a

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsmarkt. Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2022. Januar 2023. Nürnberg 2023b

Bundesagentur für Arbeit: Personen im Kontext von Fluchtmigration (Monatszahlen). Reihe: Tabellen. Stand: Februar 2023. Nürnberg 2023c

Bundesagentur für Arbeit: Zeitreihen. Entwicklung Arbeitslosigkeit: Berichtsmonate. Nürnberg 2023d. URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Zeitreihen/Lange-Zeitreihen-Nav.html** (Stand: 08.02.2023)

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. Tabellen, Diagramme, Erläuterungen. Stand: Januar 2023. Nürnberg 2023

Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus. Resultate zur dualen beruflichen Grundbildung (EBA und EFZ). Neuchâtel 2021. URL: **https://www.bfs.admin.ch/asset/de/18744509**

Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Lernende: Basistabellen 2020/21 – 1.8.2020-31.7.2021. Neuchâtel 2022. URL: **https://www.bfs.admin.ch/asset/de/21285131** (Stand: 27.02.2023)

Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Sekundarstufe II, berufliche Grundbildung: Lernende nach Grossregion, Schulkanton, Ausbildungsform und Bildungstyp – 1.8.1999-31.7.2022. Neuchâtel 2023. URL: **https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.24130113.html** (Stand: 28.03.2023)

Bundesgesetzblatt: Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG) vom 31. März 2005, Teil I Nr. 20, S. 931-968

Bundesgesetzblatt: Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung vom 12. Dezember 2019, Teil I, Nr. 48, 17.12.2020

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht [Jahr]. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, verschiedene Jahrgänge a

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Neue und modernisierte Ausbildungsberufe. Bonn, verschiedene Jahrgänge b

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Bonn, verschiedene Jahrgänge c

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. 8. akt. Aufl. Bonn 2017a

Bundesinstitut für Berufsbildung. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 21. Juni 2017 zum dualen Studium. Bonn 2017b. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169.pdf**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): AusbildungPlus. Duales Studium in Zahlen 2019. Trends und Analysen. Bonn 2020

Bundesinstitut für Berufsbildung. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 10.06.2021 zur Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer, zur Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung. Bonn 2021a. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA129.pdf**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Jahresbericht 2020: 17 InnoVET-Projekte starten in die Erprobungs- und Umsetzungsphase. Bonn 2021b, S. 55-57. URL: **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17105**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Vier sind die Zukunft. Digitalisierung. Nachhaltigkeit. Recht. Sicherheit. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe. Bonn 2021c

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenbank Auszubildende, Berichtsjahr 2021 auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). Bonn 2022a

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Internationale berufliche Handlungskompetenz in Ausbildungsordnungen. Kompetenzbaukasten für die Ordnungsarbeit. Bonn 2022b. URL: **https://www.bibb.de/de/155594.php**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Jahresbericht 2021: „InnoVET – digitalen Wandel gestalten". Bonn 2022c, S. 59-60. URL: **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17915**

Bundesministerium des Inneren und für Heimat: Rundschreiben des BMI vom 14.03.2022 zur Umsetzung des Durchführungsbeschlusses des Rates zur Feststellung des Bestehens eines Massenzustroms im Sinne des Artikels 5 der Richtlinie 2001/55/EG und zur Einführung eines vorübergehenden Schutzes. Berlin 2022. URL: **https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/ukraine/beschluss-4-maerz-2022-ukraine.pdf;jsessionid=496B497DBF29EA7942FF39464DB9A099.1_cid287?__blob=publicationFile&v=6**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. 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

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2013. Bonn, Berlin 2013

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung: Richtlinien zur Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren (Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung). Bundesanzeiger vom 30.12.2015. Berlin 2015. URL: **https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2015/12/1122_bekanntmachung.html**

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Evaluierungsbericht. Berlin 2016

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Berlin, Bonn 2019a. URL: **https://www.bmbf.de/bmbf/de/home/_documents/die-novellierung-des-berufsbildungsgesetzes-bbig.html**

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Digitale Zukunft: Lernen. Forschen. Wissen. Die Digitalstrategie des BMBF. Berlin 2019b. URL: **https://www.bildung-forschung.digital/digitalezukunft/shareddocs/Downloads/files/bmbf_digitalstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=2**

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Förderrichtlinien zur Durchführung des Bundeswettbewerbs „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellenten berufliche Bildung (InnoVET)" vom 8. Januar 2019. Bundesanzeiger AT 17.01.2019. Köln 2019c

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Lernort gestalten – Zukunft sichern. Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. Berlin 2019d

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Zweite Richtlinie zur Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren (Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung, Phase II) vom 13. Juni 2019. Bundesanzeiger AT 25.06.2019 B6. Bonn 2019e

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. o. O. 2020. URL: **https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/osnabrueck-declaration.pdf;jsessionid=DD592333A0C2DBC50D59083ECC74FD13.live092?__blob=publicationFile&v=1**

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Exzellenz fördern. Berufsbildung stärken. Wie die InnoVET-Projekte die berufliche Bildung in Deutschland voranbringen. Bonn 2021. URL: **https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31673_Exzellenz_foerdern_Berufsbildung_staerken.pdf?__blob=publicationFile&v=2**

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Exzellenzinitiative Berufliche Bildung. Berlin 2022a. URL: **https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/strategie-und-zusammenarbeit/exzellenzinitiative-berufliche-bildung/exzellenzinitiative_node.html** (Stand: 05.01.2023)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Berlin 2022b. URL: **https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=9**

Bundesministerium für Bildung und Forschung; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Nationale Weiterbildungsstrategie. Umsetzungsbericht 2021. Berlin 2021

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (Hrsg.): Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland. Digitalisierungsindex 2021. Kurzfassung der Ergebnisse des Digitalisierungsindex im Rahmen des Projekts „Entwicklung und Messung der Digitalisierung der Wirtschaft am Standort Deutschland“. Köln 2021

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (Hrsg.): Jahreswirtschaftsbericht 2023. Wohlstand erneuern. Berlin 2023

Bundesrat: Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung. Drucksache 559/19 (Beschluss) vom 29.11.19. Berlin 2019. URL: **https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2019/0501-0600/559-19(B).pdf**

Bundesregierung (Hrsg.): Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP – Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Berlin 2021. URL: **https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1**

Bundesregierung: Herbstgutachten der Bundesregierung. Drohende Rezession wegen Gaslieferstopp. Berlin 2022a. URL: **https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/herbstprojektion-2133766**

Bundesregierung: Weg frei für Bürgergeld. Bessere Chancen auf Qualifikation und Arbeit. Berlin 2022b. URL: **https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/weg-frei-fuer-buergergeld-2124684**

Bushanska, Vira; Böse, Carolin; Kalinowski, Michael; Knöller, Ricarda; Rausch-Berhie, Friederike; Schmitz, Nadja: Anerkennung ukrainischer Berufsqualifikationen – Potenziale nutzen, Prozesse verbessern. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Version 1.0. Bonn 2022. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_780359**

Busse, Gerd; Frommberger, Dietmar: Internationalisierung der Berufsausbildung als Herausforderung für Politik und Betriebe. Eine explorative Studie. Düsseldorf 2016

Bußmann, Sebastian; Seyda, Susanne: Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Berufe mit Aufstiegsfortbildungen: Zwischen Fachkräfteengpässen und Digitalisierung. KOFA-Studie 1/2016. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (Hrsg.). Köln, Berlin 2016. URL: **https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Fachkraefteengpaesse_in_Unternehmen_Berufe_mit_Aufstiegsfortbildung-Zwischen_Fachkraefteengpaessen_und_Digitalisierung.pdf**

Casper, Marc; Schütt-Sayed, Sören; Vollmer, Thomas: Nachhaltigkeitskompetenz in kaufmännischen Berufen des Handels. In: Melzig, Christian; Kuhlmeier, Werner; Kretschmer, Susanne (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Ergebnisse der Modellversuche und wissenschaftlichen Begleitung aus dem Förderschwerpunkt BBNE 2015–2019. Abschlussband. Bonn 2021, S. 179-199

Cedefop: Annexes to the report: Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe. A statistical picture. Luxemburg 2015. URL: **http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5548** (Stand: 23.1.2023)

Central Statistics Office of Ireland: Continuing Vocational Training 2020. Cork 2022. URL: **https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-cvt/continuingvocationaltraining2020/** (Stand: 24.1.2023)

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

Christ, Alexander; Schuß, Eric; Milde, Bettina; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Fassung vom 17.01.2023. Bonn 2023. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab11_beitrag_ausbildungsmarkt-2022.pdf**

Christ, Johannes; Koscheck, Stefan; Martin, Andreas; Ohly, Hana; Widany, Sarah: Auswirkungen der Coronapandemie auf Weiterbildungsanbieter. Ergebnisse der wb**monitor** Umfrage 2020. Bonn 2021. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/17259**

Danish Ministry of Education (Hrsg.): Igangværende aftaler ultimo perioden fordelt på uddannelse og aftaletype 2022. Kopenhagen 2022. URL: **https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1613.aspx** (Stand: 27.02.2023)

Demongeot, Aurélie; Lombard, Fabienne (Hrsg.): L’apprentissage au 31 décembre 2021. Paris 2022. URL: **https://www.education.gouv.fr/l-apprentissage-au-31-decembre-2021-342028** (Stand: 27.02.2023)

Design-Based Research Collective: Design-Based Research: An Emerging Paradigm for Educational Inquiry. In: Educational Researcher 32 (1) 2003, S. 5-8

Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.): Vom Projekt zur Struktur. Strategiepapier der Arbeitsgruppe „Berufliche Aus- und Weiterbildung“ in der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“. Bonn 2014. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a33_20140928_strategiepapier_bbne.pdf** (Stand: 07.03.2023)

Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970

Deutscher Bundestag: Unterrichtung der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“. 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**

Deutsches Institut für Normung e. V. (Hrsg.): DIN 69909-1:2013-03. Multiprojektmanagement – Management von Projektportfolios, Programmen und Projekten – Teil 1: Grundlagen. Berlin 2013

Die Bundesregierung (Hrsg.): Die Regierungschefs der Länder: Aufstieg durch Bildung. Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland. Dresden 2008. URL: **https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/AllgBildung/2008-10-22-Qualifizierungsinitiative.pdf**

Dieckmann, Heinrich; Zinn, Holger: Geschichte des Fernunterrichts. Bielefeld 2017

Diedrich, Martina; Klein, Günter: „Mind the gap“ – Daten treffen auf schulische Wirklichkeit. In: Schulverwaltung Österreich (2022) 4. Kronach 2022, S. 109-111

Dietrich, Stephan: Digitaler Wandel und Unterstützungsbedarf aus Sicht des betrieblichen Ausbildungspersonals. Erfahrungen aus dem BMBF-Programm JOBSTARTER plus. In: BWP 47 (2018) 3, S. 29-31

Diettrich, Andreas: Berufspädagogische Auswirkungen von neuen Arbeitsformen und Digitalisierung auf das Bildungspersonal in ÜBS. Bonn 2022. URL: **https://www.foraus.de/de/themen/berufspadagogische-auswirkungen-digitalisierung-bildungspersonal-diettrich-158186.php**

Dietzen, Agnes; Nickolaus, Reinhold; Rammstedt, Beatrice; Weiß, Reinhold (Hrsg.): Kompetenzorientierung. Berufliche Kompetenzen entwickeln, messen und anerkennen. Bielefeld 2016. URL: **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/8096**

DIHK Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (Hrsg.): Prüferehrenamt stärken – Berufliche Bildung sichern. Hintergründe, Herausforderungen, Handlungsfelder. Berlin, Brüssel 2018. URL: **https://www.dihk.de/resource/blob/11468/417b1c26e9e719eb0f5335239d2d2b99/strategiepapier-prueferehrenamt-data.pdf**

Dionisius, Regina; Illiger, Amelie: Mehr Anfänger/-innen im Studium als in Berufsausbildung? In: BWP 44 (2015) 4, S. 43-45

Dionisius, Regina; Kroll, Stephan; Ulrich, Joachim Gerd: Wo bleiben die jungen Frauen? Ursachen für ihre sinkende Beteiligung an der dualen Berufsausbildung. In: BWP 47 (2018) 6, S. 46-50

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Hrsg.): Repères et références statistiques. Sur les enseignements, la formation et la recherche. Paris 2015. URL: **http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/67/6/depp_rers_2015_454676.pdf**

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Hrsg.): Repères et références statistiques 2022. Enseignements – formation – recherche. Paris 2022. URL: **https://www.education.gouv.fr/reperes-et-references-statistiques-2022-326939**

Dohmen, Dieter; Hoi, Michael: Bildungsausgaben in Deutschland – eine erweiterte Konzeption des Bildungsbudgets. FiBS-Forum Nr. 20. Köln 2004

Dorau, Ralf; Höhns, Gabriela: Erfolg der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt als Maßstab für die Qualität der Ausbildung. In: BWP 35 (2006) 6, S. 24-27

Dostal, Werner: Berufsbilder in der Informatik. In: Informatik-Spektrum 18 (1995) 3, S. 152-162

Ebbinghaus, Margit: Erfolgreich im zweiten Anlauf – wiederholte Abschlussprüfungen. In: BWP 43 (2014) 3, S. 14f.

Ebbinghaus, Margit: Studienabbrecher/-innen: Als Auszubildende in Betrieben willkommen – aber möglichst ohne Extrabehandlung. Ergebnisse einer Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System. BIBB-Report 2/2016. Bonn 2016

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

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

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

Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd: Sind Jugendliche mit starker Marktposition anspruchsvoller bei der Betriebswahl? In: BWP 46 (2017) 4, S. 19-23

Eckelt, Marcus: Berufsbildungstransfer als Forschungsgegenstand im Rahmen von wissenschaftlicher Projektbegleitung. Eine Reflexion anhand des griechisch-deutschen Pilotprojekts MENDI zur Erprobung dualer Hotelberufe. In: zbw 114 (2) 2018, S. 191–212. URL: **https://elibrary.steiner-verlag.de/article/99.105010/zbw201802019101**

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**

Eickelmann, Birgit; Bos, Wilfried; Gerick, Julia; Goldhammer, Frank; Schaumburg, Heike; Schwippert, Knut; Senkbeil, Martin; Vahrenhold, Jan (Hrsg.): ICILS 2018 #Deutschland. Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern im zweiten internationalen Vergleich und Kompetenzen im Bereich Computational Thinking. Münster, New York 2019. URL: **https://kw.uni-paderborn.de/fileadmin-kw/fakultaet/Institute/erziehungswissenschaft/Schulpaedagogik/ICILS_2018__Deutschland_Berichtsband.pdf**

Ekert, Stefan; Otto, Kirstin; Jahn, Josephine; Poel, Lisa: Evaluation der Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren (Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung). Ex-post Evaluation von Programmphase I (2016-2019). Abschlussbericht. Berlin 2021

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. In: WSI-Mitteilungen 75 (2022) 4, S. 328-336

Erbe, Jessica; Zorner, Jonathan; Bushanska, Vira: Evaluationsbericht: Evaluation der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung. Version 1.0. Bonn 2023. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_781289**

Ertl, Hubert: A world of difference? Research on higher and vocational education in Germany and England. München 2014

Ertl, Hubert: Concluding Remarks: International Collaboration as a Key to Success for VET Research. In: Federal Institute for Vocational Education and Training/European Research Network on Vocational Education and Training (Hrsg.): Report on the Workshop VET research in Europe: Topics, Structures and Cooperation. Berlin 2021, S. 59-60

Ertl, Hubert; Frommberger, Dietmar: Comparative VET research: Methodological considerations, results and current questions. In: Rauner, Felix; Maclean, Rupert (Hrsg.): Handbook of technical and vocational education and training research. Dordrecht 2008, S. 259-265

Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M.: Fazit und Schlussfolgerungen – Chancen schaffen für Geflüchtete in Ausbildung und Beruf. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M.: (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Bonn 2022a, S. 104-116

Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf: Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Bonn 2022b

Ertl, Hubert; Maier, Tobias: Prognosen zu Fachkräfteengpässen im Spiegel der Situation auf dem dualen Ausbildungsmarkt – eine indikatorengestützte Betrachtung. In: RdJB Recht der Jugend und des Bildungswesens 70 (2022) 2, S. 148-166

Euler, Dieter: Didaktik einer sozio-informationstechnischen Bildung. Köln 1994

Euler, Dieter; Sloane, Peter F. E. (Hrsg.): Design-Based Research. bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online – Beiheft Band 27. Stuttgart 2014

Europäische Kommission (Hrsg.): Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen. Ein Europäischer Referenzrahmen. Brüssel 2007. URL: **http://www.kompetenzrahmen.de/files/europaeischekommission2007de.pdf**

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. Göteborg 2017. URL: **https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0673**

Europäische Union: Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz. In: Amtsblatt der Europäischer Union 63 (2020) C 417. Luxemburg 2020. URL: **https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2020:417:FULL&from=EN**

European Commission: Education and Training Monitor 2022. Brüssel 2022. URL: **https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2022/en/**

Eurostat (Hrsg.): 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**

Eurostat: Classification of Learning Activities – Manual. Luxembourg 2016

Eurostat Metadata: LFS series – detailed annual survey results. Luxemburg 2020a. URL: **http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm** (Stand: 29.09.2020)

Eurostat Metadata: Population by educational attainment level. Luxemburg 2020b. URL: **http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/edat1_esms.htm** (Stand: 29.09.2020)

Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe –Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2022a. URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_URGAN__custom_4510755/default/table** (Stand: 12.01.2023)

Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2022b. URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_URGAN__custom_4510903/default/table** (Stand: 12.01.2023)

Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2022c. URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_PGANWS__custom_4510673/default/table** (Stand: 12.01.2023)

Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2022d. URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_PGANWS__custom_4504710/default/table** (Stand: 12.01.2023)

Eurostat: Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus (NEET rates). Luxemburg 2022e. URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_20__custom_4510433/default/table** (Stand: 12.01.2023)

Eurostat: Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus (NEET rates). Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2022f. URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_NEET_Q__custom_4560587/default/table** (Stand: 12.01.2023)

Felkl, Thomas; Zinke, Gerd: Wasserstoff – ein Zukunftsthema der beruflichen Bildung im Kontext der Energiewende. Berufliche Bildung als blinder Fleck im Wasserstoff-Diskurs. Bonn 2022. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/factsheet_bibb-projekt_H2PRO_wasserstoff-zukunft-berufliche-bildung_energiewende.pdf**

Fernández-Macías, Enrique; Bisello, Martina: A Taxonomy of Tasks for Assessing the Impact of New Technologies on Work. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology No. 2020/04. Seville 2020

Fernández-Macías, Enrique; Bisello, Martina; Sarkar, Sudipa; Torrejón, Sergio: Methodology of the construction of task indices for the European Jobs Monitor. Dublin 2016

Fischer, Martin; Grollmann, Philipp: Berufsbildungsforschung im Prozess der europäischen Integration. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. 3. akt. und erw. Aufl. Bielefeld 2018, S. 107-116

Flake, Regina; Meinhard, David; Werner, Dirk: Digitalisierung in der dualen Berufsausbildung. Umsetzungsstand, Modernisierungs- und Unterstützungsbedarf in Betrieben. IW-Trends 2/2019. Digitalisierung in der dualen Berufsausbildung. Köln 2019, S. 3-21. URL: **https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2019/IW-Trends_2019-02-01_Digitalisierung_duale_Berufsausbildung.pdf**

Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Zentrale Datenquelle für die Ausbildungsmarktbilanz. Einführung in die Erhebung. Bonn 2016. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_2016.pdf**

Fogolin, Angela: Fernunterricht als gesetzlich regulierte didaktische Methode. Orts- und zeitunabhängig lernen. In: Weiterbildung 32 (2021) 1, S. 14-17

Frank, Irmgard; Walden, Günter: Ausbildungsdauer von Berufen – verbindliche Begrenzung auf drei Jahre? In: BWP 41 (2012) 4, S. 20-23

Frey, Carl Benedikt; Osborne, Michael A.: The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? Amsterdam 2013

Friedrich, Werner; Körbel, Markus: 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. Impuls 43. Bonn 2011. URL: **https://www.na-bibb.de/service/publikationen/publikationsdetails/wk/anzeigen/artikel/impuls-43-verdeckte-mobilitaet-in-der-beruflichen-bildung/**

Garcia González, Daniel; Peters, Miriam: Ausbildungs- und Studienabbrüche in der Pflege – ein integratives Review. Bonn 2021. URL: **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/17573**

Gawronski, Katharina: Konzeption eines Bildungsregisters in Deutschland. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik 2/2020, S. 37-45. URL: **https://www.bewacherregister.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2020/02/konzeption-bildungsregister-022020.pdf**

Gerard, Virginia: Qualifizierung des überbetrieblichen Ausbildungspersonals im digitalen Wandel. Bonn 2022. URL: **https://www.foraus.de/de/themen/foraus_158801.php**

Gerhards, Christian: Betriebliche Ausbildung Geflüchteter: Erfahrungen seit 2015 und Perspektiven aus betrieblicher Sicht. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M.: (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Bonn 2022, S. 39-47

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 22/2013. Bielefeld 2013

Gerholz, Karl-Heinz; Dormann, Markus: Ausbildung 4.0: Didaktische Gestaltung der betrieblich-beruflichen Ausbildung in Zeiten der digitalen Transformation. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online (2017) 32. URL: **www.bwpat.de/ausgabe32/gerholz_dormann_bwpat32.pdf**

Gericke, Naomi; Flemming, Simone: Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik – Grenzen und Möglichkeiten. Bonn 2013. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_dazubi_Kurzpapier_Menschen_mit_Behinderung_in_der_Berufsbildungsstatistik_201306.pdf**

Gericke, Naomi; 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: BWP 40 (2011) 1, S. 41-43

GfK – Growth from Knowledge: Konsumklima von Inflation stark gebeutelt. Nürnberg 2022. URL: **https://www.gfk.com/de/presse/konsumklima-von-inflation-stark-gebeutelt** (Stand: 09.01.2023)

Gimpel, Daniel; Kanzog, Julia; Dick, Oliver; Herzog, Esther: Ausbildungsreport 2020. Schwerpunkt: Mobilität und Wohnen. Berlin 2020

Gottsleben, Volkmar: Randgruppen in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft? In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 20 (1987) 1

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, Christ, Alexander: Integration junger Geflüchteter in berufliche Ausbildung: Zugang zu und Gestaltung von beruflicher Ausbildung. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M.: (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Bonn 2022, S. 26-37

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

Gräsel, Cornelia: Stichwort: Transfer und Transferforschung im Bildungsbereich. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 13 (2010) 1, S. 7-20

Grimm, Eva; Herzog, Olga; Rheiner, Sarah: Das Bildungsmodul des Registerzensus. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik 4/2022, S. 39-49. URL: **https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2022/04/bildungsmodul-registerzensus-042022.pdf**

Grollmann, Philipp; Nägele, Christof; BIBB; BETNET (Hrsg.): Report on the Workshop VET research in Europa: Topics, Structures and Cooperation. Berlin 2021. URL: **https://doi.org/10.5281/ZENODO.5457059**

Grollmann, Philipp; Wilson, David N.: Berufliche Bildung in Kanada. Episodenhaftes operieren am Symptom oder nachhaltige Reformen? Baden-Baden 2002

Grotlüschen, Anke; Haberzeth, Erik: Weiterbildungsrecht. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 543-563

Hall, Anja: Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen: empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und des Mikrozensus. In: Walden, G**ünter** (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 153-208

Hall, Anja: Lohnt sich höherqualifizierende Berufsbildung? Berufliche Positionen, Einkommen und subjektiver Nutzen von Fortbildungsabschlüssen. BIBB Report 2/2020. Bonn 2020

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; Schade, Hans-Joachim: Welche Ausbildung schützt besser vor Erwerbslosigkeit? Der erste Blick kann täuschen! Duale Berufsausbildung und Berufsfachschulen im Vergleich. In: BWP 34 (2005) 2, S. 23-27

Hanft, Anke; Knust, Michaela (Hrsg.): Internationale Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen. Oldenburg 2007

Hartmann, Ulrike; Decristan, Jasmin; Klieme, Eckhard: Evidence-based teaching? Herausforderungen und Potenziale für einen wechselseitigen Austausch von Wissenschaft und Schulpraxis. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 31/2016: Empirische Bildungsforschung. Wiesbaden 2017, S. 179-199. URL: **https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-13785-4_11**

Helmrich, Robert; Leppelmeier, Ingrid: Sinkt die Halbwertszeit von Wissen? Theoretische Annahmen und empirische Befunde. Bonn 2020

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

Hemkes, Barbara; Melzig, Christian: Auf dem Weg vom Projekt zur Struktur – Erkenntnisse zur Verankerung von Nachhaltigkeit aus den BIBB-Modellversuchen zur BBNE. In: BWP 50 (2021) 3. Bonn 2021, S. 20-23. URL: **https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/en/bwp.php/en/bwp/show/17299**

Hensge, Kathrin; Friedländer, Carolin; Schneider, Verena: Das Prüferportal – Ein Beitrag zur Unterstützung von Prüferinnen und Prüfern. In: BWP 27 (2008) 6, S. 39f.

Herzer, Philip; Ulrich, Joachim Gerd: Wie die regionale Mobilität von Jugendlichen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen beiträgt. BIBB Report 5/2020. Bonn 2020

Herzog, Walter: Kritik der evidenzbasierten Pädagogik. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 19 (2016) Suppl 1, S. 201-213

Heublein, Ulrich; Hutzsch, Christopher; Schmelzer, Robert: Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. DZHW Brief 5/2022. Hannover 2022. URL: **https://www.dzhw.eu/publikationen/pub_show?pub_id=7922&pub_type=kbr**

Heublein, Ulrich; Richter, Johanna; Schmelzer, Robert; Sommer, Dieter: Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012. Forum Hochschule 4/2014. Hannover 2014

Hoffmann, Till; Mohr, Sabine: Betriebliche Weiterbildung in der Corona-Pandemie: Welche Betriebe ziehen sich zurück? Bonn 2022. URL: **https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/18513b2e-3675-4847-a9f4-b466ff973e9b/retrieve**

Hofmann, Silvia; Hemkes, Barbara: Berufsbildung im dualen Studium. Beispiele aus der Praxis. Bonn 2021. URL: **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17501**

Hofmann, Silvia; Hemkes, Barbara; Leo-Joyce, Stephan; König, Maik; Kutzner, Petra: AusbildungPlus. Duales Studium in Zahlen 2019. Trends und Analysen. Onlinefassung vom 6. Juli 2020. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020_AiZ_dualesStudium-2019.pdf**

Hollmann, Christian; Kiedrowski, Miriam von; Lorig, Barbara; Schürger, Barbara: Das Prüfungswesen in der digitalen Transformation: Status quo und Entwicklungsperspektiven. Abschlussbericht. Bonn 2021. URL: **https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_22334.pdf**

Holtmann, Anne C.; Solga, Heike: Nicht immer ein holpriger Start. Ausbildungsabbrüche haben vielfältige Ursachen. In: WZB-Mitteilungen 177 (2022) 3, S. 39-43

Horn, Heike; Lux, Thomas; Christ, Johannes: Weiterbildungsstatistik im Verbund: Ergebnisse für das Berichtsjahr 2020. Bonn 2023. URL: **http://www.die-bonn.de/id/41776**

Howaldt, Jürgen; Kopp, Ralf; Schwarz, Michael: Zur Theorie sozialer Innovationen. Weinheim 2014

Hundenborn, Janina; Enderer Jörg: Die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik 6/2019, S. 9-17

ifo Institut für Wirtschaftsforschung: ifo Geschäftsklima und seine Komponenten. Lange Zeitreihen für das ifo Geschäftsklima Deutschland und seine beiden Komponenten Geschäftslage und -erwartungen (Stand: Dezember 2022). München 2022a. URL: **https://www.ifo.de/sites/default/files/secure/timeseries/gsk-d-202212.xlsx** (Stand: 19.12.2022)

ifo Institut für Wirtschaftsforschung: ifo Geschäftsklima Deutschland. Ergebnisse der ifo Konjunkturumfragen im Juli 2022. ifo Geschäftsklimaindex deutlich gefallen. München 2022b. URL: **https://www.ifo.de/sites/default/files/secure/umfragen-gsk/ku-202207/ku-2022-07-pm-geschaeftsklima-DT.pdf** (Stand: 19.12.2022)

Imdorf, Christian: Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsfindung strukturieren. Wiesbaden 2005

International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IAE): ICILS 2018. International Computer and Information Literacy Study 2018. Amsterdam, Hamburg 2018. URL: **https://www.iea.nl/studies/iea/icils/2018**

International Labour Organisation (Hrsg.): ILOSTAT explorer. Genf 2023. URL: **https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer42/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_NB_A** (Stand: 14.02.2023)

Janssen, Simon; Leber, Ute: Zur Rolle von Weiterbildung in Zeiten von Digitalisierung und technologischem Wandel. IAB-Stellungnahme 5/2020. Nürnberg 2020

Jost, Oskar; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris: Regionale Mobilität von Lehrlingen. 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). IAB-Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt" (2020 bis 2022). Nürnberg 2021. URL: **https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-ist-in-der-corona-krise-massiv-eingebrochen/**

Joyce, Stephen: Strengthening Skills: Expert Review of Australia's Vocational Education and Training System. Canberra 2019. URL: **https://apo.org.au/node/228381**

Junggeburth, Christoph; Studthoff, Alexander: Zugang zu Ausbildung und Erwerbstätigkeit: Rechtssicherheit als Voraussetzung für die berufliche Integration von Geflüchteten. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Version 1.0. Bonn 2022, S. 21-25. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_780508**

Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Söhnlein, Doris: Annahmen, Modellierung und Ergebnisse der Angebotsprojektion nach Qualifikationsstufen und Berufen bis zum Jahr 2040. Bonn 2021

Käpplinger, Bernd: Weiterbildungsgutscheine wirken – jedoch anders als erwartet. DIE Aktuell. Bonn 2013. URL: **https://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsgutschein-01.pdf**

Kantar, Public Division, München (vorgelegt von); Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH; Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (in Zusammenarbeit mit) (im Auftrag des BMBF erstellt): Evaluation des Bundesprogramms Bildungsprämie (BIP). Endbericht. München, Nürnberg, Tübingen 2019. URL: **https://www.bildungspraemie.info/_medien/downloads/BiP_Evaluation_Endbericht_final.pdf**

Kastrup, Julia; Kuhlmeier, Werner; Reichwein, Wilko: Der Transfer der Ergebnisse des Förderschwerpunkts „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung" (BBNE): Erfahrungen, Modelle und Empfehlungen. In: Kuhlmeier, Werner; Mohoric, Andrea; Vollmer, Thomas (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Modellversuche 2010-2013:

Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke. Bielefeld 2014, S. 171-181. URL: **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/7453**

Kastrup, Julia; Kuhlmeier, Werner; Strotmann, Christina: Entwicklung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen in der Ausbildung. Ein Strukturmodell für Lebensmittelhandwerk und -industrie. In: BWP 50 (2021) 3. Bonn, 2021, S. 24-27

Kath, Folkmar: Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe? In: BWP 34 (2005) 3, S. 5-8

Kazemzadeh, Foad: Bildungsbeteiligung im Tertiärbereich: Zur Aussagefähigkeit entsprechender Indikatoren sowie eine Bewertung der OECD-Einzeljahrgangsberechnung der Studienanfängerquoten. In: HIS-Hochschul-Informations-System GmbH (Hrsg.): HIS-Workshop: OECD-Bildungsindikatoren. Methoden und Ergebnisse des internationalen Bildungsvergleichs. HIS Kurzinformationen A4/2000. Hannover 2000, S. 62-72

Kerres, Michael; Sander, Pia; Waffner, Bettina: Zum Zusammenwirken von Bildungsforschung und Bildungspraxis: Gestaltungsorientierte Bildungsforschung als Ko-Konstruktion. In: bildungsforschung 2/2022, S. 1-20

Keßler, Catie; Heinecke, Marcel; Christ, Alexander; Gei, Julia: Auf Ausbildungsstellensuche im zweiten Jahr der Corona-Pandemie: Wie haben Jugendliche ihre Bewerbungsphase im Jahr 2021 erlebt? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021. Bonn 2022. URL: **https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Manuskript_Kessler_et_al_2022_Bewerbungserlebnis.pdf**

Klauder, Wolfgang: Ohne Fleiß kein Preis. Die Arbeitswelt der Zukunft. Zürich, Osnabrück 1990

Kleinert, Corinna; Zoch, Gundula; Vicari, Basha; Ehlert, Martin: Work-related online learning during the COVID-19 pandemic in Germany. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 44 (2021) 3, S. 197-214

Kohl, Jonathan; Denzl, Elisabeth: Corona-Pandemie und die Folgen für die Weiterbildung. In: Widany, Sarah; Reichart, Elisabeth; Christ, Johannes; Echarti, Nicolas (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2021. Bielefeld 2021, S. 249-275. URL: **https://www.die-bonn.de/id/41438**

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

Kolenikov, Stanislaw; Angeles, Gustavo: The Use of Discrete Data in Principal Component Analysis with Applications to Socio-Economic Indices. Working paper WP-04-85, MEASURE Evaluation. Chapel Hill 2004

Koscheck, Stefan: wb**monitor** 2007-2009. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht Nr. 4/2010. Bonn 2010. URL: **https://metadaten.bibb.de/download/pdf/266_20130730_1375197448/wbmonitor_2007-2009_Datenhandbuch**

Koscheck, Stefan; Christ, Johannes; Ohly, Hana; Martin, Andreas: Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie. Ergebnisse der wb**monitor**-Umfrage 2021. Bonn 2022. URL: **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/18013**

Kotte, Volker: „Durchläufer“ und „Drop-Outs“. (Dis-)Kontinuitäten von Ausbildungsverläufen im dualen System. In: Zeitschrift für Pädagogik 64 (2018) 4, S. 441-460

Krämer, Heike: Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Die Ausbildungsberufe „Mediengestalter/-in Bild und Ton“ sowie „Mediengestalter/-in Digital und Print“ im Screening. Bonn 2019

Krebs, Bennet; Maier, Tobias: Die QuBe-Kompetenzklassifikation als verdichtende Perspektive auf berufliche Anforderungen. Bonn 2022

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: BWP 44 (2015) 5, S. 20-24

Kroll, Stephan: Technikberufe: Nicht immer nur reine Männersache. In: BWP 46 (2017a) 2, S. 4-5

Kroll, Stephan: Von der Schule in die duale Ausbildung: Unterschiedliche Wege benachteiligter Jugendlicher in Deutschland und die Bedeutung zweijähriger Ausbildungsberufe. In: Becker, Matthias; Kammermann, Marlies; Spöttl, Georg; Blazer, Lars (Hrsg.): Ausbildung zum Beruf. Internationaler Vergleich der berufsförmigen Ausbildungskonzepte für benachteiligte Jugendliche. Frankfurt a. M. 2017b, S. 75-92

Kroll, Stephan: 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: BWP 50 (2021a) 4, S. 16-20

Kroll, Stephan: Einmündung in eine duale Berufsausbildung in Zeiten der Corona-Pandemie: Deskriptive Analysen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2020 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

Kroll, Stephan; Maier, Tobias: Fachkräftepotenziale für das Baugewerbe. In: BWP 51 (2022) 3, S. 50-52

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: Empfehlungen zur Beruflichen Orientierung an Schulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.12.2017. Berlin 2017a. URL: **https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_12_07-Empfehlung-Berufliche-Orientierung-an-Schulen.pdf**

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.12.2011 i. d. F. vom 24.11.2017). Bonn 2017b

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung zum Staatlich geprüften technischen Assistenten und zur Staatlich geprüften technischen Assistentin und zum Staatlich geprüften kaufmännischen Assistenten und zur Staatlich geprüften kaufmännischen Assistentin an Berufsfachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 30.09.2011 i. d. F. vom 25.06.2020). Berlin, Bonn 2020. URL: **https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_30-RV-Technischer-Kaufmaennischer-Assistent.pdf**

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspflegern an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2021). Bonn 2021a. URL: **https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_12_16-Qualifikationsprofil-Heilerziehungspfleger-FS.pdf**

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 16.12.21). Bonn 2021b. URL: **https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf**

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Dokumentation 234: Vorausberechnung der Zahl der Schüler/-innen und Absolvierenden 2021-2035. Berlin 2022a. URL: **https://www.kmk.org/dokumentation-statistik/statistik/schulstatistik/vorausberechnung-der-schueler-und-absolventenzahlen.html**

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 24.03.2022). Berlin, Bonn 2022b

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Gymnasiale Oberstufe. Struktur und Zielsetzung (Stand: November 2022). Berlin 2022c. URL: **https://www.kmk.org/themen/allgemeinbildende-schulen/bildungswege-und-abschluesse/sekundarstufe-ii-gymnasiale-oberstufe-und-abitur.html**

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 24.03.2022). Berlin, Bonn 2022d. URL: **https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_10_17-RV-Berufsfachschulen.pdf**

Kunert, Carolin; Kirst, Guido: Strukturierung und Standardisierung der Berufsorientierung. Evaluationsbasierte Gestaltung eines zentralen Handlungsfelds für die Berufsbildung. In: BWP 45 (2018) 5, S. 11-15. URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/9247**

Lakies, Thomas; Malottke, Annette: BBiG – Berufsbildungsgesetz. Mit Kurzkommentierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). 7. akt. und neu bearbeitete Aufl. Frankfurt a. M. 2021

Laupper, Ellen: Evaluation des Pilotprojekts „Gemeinsam zum Erfolg“ (GzE). Zollikofen 2017. URL: **https://www.ehb.swiss/sites/default/files/documents/abschlussbericht_evaluation-gze.pdf**

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: BWP 41 (2012) 1, S. 43-46

Lehweß-Litzmann, Renè; Krebs, Bennet; Maier, Tobias; Sonnenberg, Anja; Thobe, Ines; Vogel, Berthold; Wolter, Marc Ingo: Was sind gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen? Eine konzeptionelle Eingrenzung. Grundlagen des Projekts GenDis. SOFI Arbeitspapier/SOFI Working Paper 2020-20. Göttingen 2020. URL: **https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Rene_Lehwess_Litzmann/Material/WP_2020-20.pdf**

Leo Joyce, Stephan: Duales Studium in Zahlen: Revision der AusbildungPlus-Fächersystematik. Hintergründe. Bonn 2022. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17480**

Lettau, Jacqueline: Bildungswege nach einer vorzeitigen Vertragslösung. In: BWP 46 (2017) 3, S. 41-44

Liberal National Government (Hrsg.): Delivering a world class vocational education and training system, Pressemitteilung vom 02.04.2019. Canberra 2019. URL: **https://ministers.dese.gov.au/cash/delivering-world-class-vocational-education-and-training-system**

Little, Roderick J. A.; Rubin, Donald B.: Statistical Analysis with Missing Data. 2. Aufl. Hoboken, New Jersey 2002. URL: **https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/9781119013563**

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 2023 und 2024 aus dem aktualisierten und neu geschätzten Gleichungssystem (PROSIMA20). Bochum 2023

Loroff, Claudia: Begleitforschung unterstützt Innovationsprozesse. Aufgaben und Anforderungen beleuchten. In: Wissenschaftsmanagement Nr. 4, Juli/August 2009, S. 27-35

Maier, Tobias: Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung: Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. Version 1.0. Bonn 2020

Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo: Es wird knapp. Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB Report 3/2022. Bonn 2022

Maier, Tobias; Steeg, Stefanie; Zika, Gerd: Suchdauern in Stellenbesetzungen als Indikator für berufsspezifische Fachkräfteengpässe. Bonn 2020

Maier, Tobias; Walden, Günter: The influence of demographic factors on the supply of company training places in Germany. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 6 (2014) 4, S. 1-14

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Schneemann, Christian: Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit. Ergebnisse der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2035. BIBB Report 07/2018. Bonn 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. BIBB Report 4/2020, S. 1-20. Bonn 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

Matthes, Britta; Meinken, Holger; Neuhauser, Petra: Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KldB 2010. Methodenbericht der Statistik der BA. Nürnberg 2015. URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Berufssektoren-und-Berufssegmente.pdf**

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: BWP 47 (2018) 3, S. 6f.

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014. Duales System vor großen Herausforderungen. Bonn 2015

McKenney, Susan; Reeves, Thomas C.: Conducting educational design research. 2. Aufl. London, New York 2019

Mediendienst Integration: Flüchtlinge aus der Ukraine in Deutschland (Stand: März 2023). Berlin 2023. URL: **https://mediendienst-integration.de/migration/flucht-asyl/ukrainische-fluechtlinge.html** (Stand: 03.03.2023)

Melzig, Christian; Kuhlmeier, Werner; Kretschmer, Susanne (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Die Modellversuche 2015–2019 auf dem Weg vom Projekt zur Struktur. Bonn 2021.

Michaelis, Christian; Richter, Maria: Discontinuities in vocational education and training: the influence of early-risk factors and personality constructs on premature training termination and subsequent trajectories. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 14 (2022) 1, Artikel 7

Milde, Bettina; Kroll, Stephan: Duale Berufsausbildung – noch attraktiv für Studienberechtigte? In: BWP 44 (2015) 4, S. 4f.

Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Weber, Enzo; Zika, Gerd: Das Coronavirus. Folgen für den Strukturwandel am Arbeitsmarkt – kurz-, mittel- und langfristig. Erste Einschätzungen des QuBe-Projektes. GWS-Kurzmitteilung 2020/02. Osnabrück 2020

Muehlemann, Samuel; Dietrich, Hans; Pfann, Gerard; Pfeifer, Harald: Supply Shocks in the Market for Apprenticeship Training. In: Economics of Education Review 86 (2022) 102197, issue C

Müller, Normann; Koscheck, Stefan: Finanzielle Förderung beruflicher Weiterbildung. In: Kreklau, Carsten; Siegers, Josef (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Band 1, Aktualisierungslieferung Nr. 220, Ziffer 2632. Köln 2011

Münchhausen, Gesa; Reichart, Elisabeth: Digitalisierung in der beruflichen Weiterbildung sichtbar machen. Herausforderungen für die Weiterbildungsberichterstattung. In: BWP 4 (2021) 51, S. 52-56

Münchhausen, Gesa; Reichart, Elisabeth; Müller, Normann; Gerhards, Pia; Echarti, Nicolas: Integrierte Weiterbildungsberichterstattung – Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (iWBBe). Projektendbericht. Bonn 2023. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18628**

National Centre for Vocational Education Research (Hrsg.): Historical time series of apprenticeships and traineeships in Australia from 1963 to 2021. Adelaide 2022. URL: **https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/data/all-data/historical-time-series-of-apprenticeships-and-traineeships-in-australia-from-1963-to-2021** (Stand: 27.02.2023)

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/service/publikationen/publikationsdetails/wk/anzeigen/artikel/mobil-in-europa-mit-erasmus**

NEPS-Netzwerk: Nationales Bildungspanel, Scientific Use File der Startkohorte Klasse 9 (SC4). Bamberg 2019. URL: **https://www.neps-data.de/Data-Center/Data-and-Documentation/Start-Cohort-Grade-9/105157-NEPSSC41000**

NEPS-Netzwerk: Nationales Bildungspanel, Daten der Startkohorte Klasse 9 (SC4). Bamberg 2021. URL: **https://www.neps-data.de/Datenzentrum/Daten-und-Dokumentation/Startkohorte-Klasse-9/Daten-und-Zitation**

Neuber-Pohl, Caroline: Apprenticeship non-completion in Germany: a money matter? In: Empirical Research in Vocational Education and Training 13 (2021) 1, Artikel 12

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

Nießen, Désirée; Wicht, Alexandra; Schoon, Ingrid; Lechner, Clemens M.: "You can't always get what you want": Prevalence, magnitude, and predictors of the aspiration–attainment gap after the school-to-work transition. In: Contemporary Educational Psychology 71 (2022) 102091, S. 1-16

Novak, Hermann: Vom Vermittlungs- zum kooperativen (Weiter-) Entwicklungsansatz – Wie Bildungsinnovationen für die Berufsbildungspraxis fruchtbar werden können und welche Faktoren für einen gelingenden Innovationstransfer eine Rolle spielen. In: Schemme, Dorothea; Novak, Hermann; Garcia-Wülfing, Isabel (Hrsg.): Transfer von Bildungsinnovationen – Beiträge aus der Forschung. Bielefeld 2017, S. 53-80

Nuissl, Ekkehard: Ordnungsgrundsätze der Erwachsenenbildung in Deutschland. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 499-520

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development: Evidence in Education. Linking Research and Policy. Paris 2007

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development: Bildung auf einen Blick 2021: OECD-Indikatoren. Bielefeld 2021

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/publikationen/de/17253**

Ortmanns, Verena; Huntemann, Hella; Lux, Thomas; Bachem, Andreas: Volkshochschul-Statistik – 60. Folge, Berichtsjahr 2021. Bonn 2023. doi:10.3278/I73514

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung: Bildungsberatung, Validierung & Professionalisierung. Wien 2023. URL: **https://oeibf.at/bildungsberatung-professionalisierung/**

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: BWP 47 (2018) 5, S. 20-23

Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose: Energiekrise: Inflation, Rezession, Wohlstandsverlust. Gemeinschaftsdiagnose #2-2022. Essen 2022. URL: **https://gemeinschaftsdiagnose.de/wp-content/uploads/2022/10/GD_2022-2.pdf**

Ramboll Management Consulting: Evaluation des Bundesprogramms „Aufbau von Weiterbildungsverbünden". Erster Zwischenbericht (unveröffentlichtes Manuskript). Hamburg 2021

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: 18.01.2023)

Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (Hrsg.): Positionspapier des RatSWD: Aufbau eines Bildungsverlaufsregisters: Datenschutzkonform und forschungsfreundlich. Empfehlungen des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) für den Aufbau eines Bildungsverlaufsregisters vom 20.09.2022. Berlin 2022. URL: **https://www.konsortswd.de/wp-content/uploads/Positionspapier-RatSWD-Aufbau-eines-Bildungsverlaufsregisters.pdf**

Ratschinski, Günter; Sommer, Jörn; Struck, Philipp; Eckhardt, Christoph: Berufswahlkompetenz und ihre Förderung. Evaluation des Berufsorientierungsprogramms BOP. Bonn 2018. URL: **https://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/shareddocs/downloads/abschlussbericht-der-evaluatio-b-kunert_30082018_barrierefrei.pdf** (Stand: 07.11.2022)

Reichart, Elisabeth: Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen für Weiterbildung. In: Widany, Sarah; Reichart, Elisabeth; Christ, Johannes; Echarti, Nicolas (Hrsg.): Trends der Weiterbildung: DIE-Trendanalyse 2021. Bielefeld 2021, S. 35-65. URL: **https://www.die-bonn.de/id/41438**

Reichart, Elisabeth; Huntemann, Hella; Lux, Thomas: Volkshochschul-Statistik: 57. Folge, Berichtsjahr 2018. 2., überarb. Aufl. DIE Survey: Daten und Berichte zur Weiterbildung. 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 67 (2017) 3, S. 246-256

Reichow, Insa; Buntins, Katja; Paaßen, Benjamin; Abu-Rasheed, Hasan; Weber, Christian; Dornhöfer, Mareike: Recommendersysteme in der beruflichen Weiterbildung. Grundlagen, Herausforderungen und Handlungsempfehlungen. Ein Dossier im Rahmen des INVITE-Wettbewerbs. Berlin 2022. URL: **https://www.dfki.de/fileadmin/user_upload/import/12352_Dossier_Reichow_et_al_2022_Recommendersysteme_FINAL.pdf**

Reichow, Insa; Hochbauer, Monica; Goertz, Lutz: Standards und Empfehlungen zur Umsetzung digitaler Weiterbildungsplattformen in der beruflichen Bildung. Ein Dossier im Rahmen des INVITE-Wettbewerbs. Bonn 2021. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Reichow_Hochbauer_Goertz_Dossier_INVITE-Meta_Standards.pdf**

Reißig, Birgit; Gaupp, Nora; Lex, Tilly: Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München 2008

Richter, Katja; Jahn, Robert W.: Was willst Du denn da? – Entwicklung beruflicher Identität in geschlechtsunkonventionellen Berufen – eine Einzelfallstudie. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online (2015) 29, S. 1-25

Robinson, Chris: Australian apprenticeships. Facts, fiction and future. Leabrook 2001

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Hall, Anja: BIBB/BAuA- Erwerbstätigenbefragung 2018. BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte 1/2020. Version 1.0. 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

Rosa, Hartmut: Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstruktur in der Moderne. Frankfurt a. M. 2005

Rüschoff, Britta; Velten, Stefanie: Anforderungen an einen erfolgreichen Wissenschafts-Praxis-Transfer: Entwicklung eines Konzepts zur Begleitung der Projekte der Forschungs-und Transferinitiative ASCOT+. Bonn 2021

Scharnhorst, Ursula: Transversale Kompetenzen – notwendig, erwünscht und schwierig zu erreichen. In: BWP 50 (2021) 1, S. 18-23

Schimanke, Dieter: Implementationsforschung, Programmforschung und der Systemwandel in Osteuropa. In: Kuhlmann, Sabine; Schwab, Oliver (Hrsg.): Starke Kommunen – wirksame Verwaltung. Wiesbaden 2017, S. 227-237

Schmid, Evi; Neumann, Jörg; Kriesi, Irene: Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Bildungserfolg. Ergebnisse zur zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA). Neuchâtel 2016. URL: **https://www.ehb.swiss/sites/default/files/documents/ergebnisbericht_lehrvertragsaufloesung_wiedereinstieg_bildungserfolg.pdf**

Schmidt, Robyn; Uhly, Alexandra: Florierende Städte und abgehängtes Land? Empirische Auswertungen zum regionaltypischen Geschehen in der dualen Berufsausbildung auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2023. URL: **https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780978**

Schneemann, Christian; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Krebs, Bennet; Steeg, Stefanie; Bernardt, Florian; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Philip, Ulrich; Wolter, Marc Ingo: Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“. Forschungsbericht 526/3. Berlin 2021. URL: **https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb526-3-aktualisierte-bmas-prognose-digitalisierte-arbeitswelt.html;jsessionid=52B4DA01616E85E5783F18BE4B35157E.delivery2-replication**

Schönfeld, Gudrun; Behringer, Friederike: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich. Ergebnisse der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3). Bonn 2013. URL: **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/7088** (Stand: 24.01.2023)

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

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2022: Erstmals im Durchschnitt über 1.000 Euro – Anstieg aber unterhalb der Inflationsrate. Bonn 2023. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18490?referrer=/dienst/publikationen/de/** (Stand: 08.05.2023)

Schreiber, Daniel; Gutschow, Katrin: Externen Prüfungsteilnehmern auf der Spur. Wie holen jüngere Erwachsene einen Berufsabschluss nach? BIBB Report 20/2013. Bonn 2013

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

Seeber, Susan; Busse, Robin; Michaelis, Christian; Baethge, Martin: Migration in der beruflichen Bildung. Herausforderungen für die Integration von zugewanderten schutz- und asylsuchenden Jugendlichen. Zeitschrift für Erziehungswissenschaften 22 (2019) 1, Sonderheft 34, S. 71-99

Seeber, Susan; Seifried, Jürgen: Herausforderungen und Entwicklungsperspektiven der beruflichen Bildung unter veränderten Rahmenbedingungen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 22 (2019) 3, S. 485-508

Seibert, Holger; Wydra-Somaggio, Gabriele: Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung: Meist gelingt ein nahtloser Übergang. IAB-Kurzbericht 20/2017. Nürnberg 2017

SERVICESTELLE JUGENDBERUFSAGENTUREN im Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Jugendberufsagenturen bundesweit. Ergebnisse aus der Erhebung zu rechtskreisübergreifenden Kooperationsbündnissen am Übergang Schule – Beruf. Bonn 2022. URL: **https://www.servicestelle-jba.de/wws/sjba_erhebung_jugendberufsagenturen_bundesweit_barrierefrei.pdf**

Settelmeyer, Anke: Sprachkompetenz: Integration in Ausbildung und Beruf. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M.: (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Bonn 2022, S. 62-74

Settelmeyer, Anke; Erbe, Jessica: Migrationshintergrund: Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung. Bonn 2010. URL: **http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_112_migrationshintergrund.pdf**

Seufert, Sabine: Innovationsfrage: Inwieweit führt Design Research zu innovativen Praxisentwicklungen? In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Beiheft Nr. 27/2014, S. 79-96

Sloane, Peter F. E.: Und die Wissenschaft steht (nicht) weit darüber? Kommentar und Rechtfertigung einer Kommunikation zwischen Theorie und Praxis. In: Twardy, Martin (Hrsg.): Problemorientierte pädagogische Beratung. Band 1. Köln 1985, S. 15-33

Sloane, Peter F. E.: Modellversuchsforschung. Überlegungen zu einem wirtschaftspädagogischen Forschungsansatz. Habilitationsschrift. Köln 1991

Sloane, Peter F. E.: Wissenschaftliche Begleitforschung – Zur wissenschaftlichen Arbeit in Modellversuchen. In: bwp@ Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online 101 (2005) 3, S. 321-348

Sloane, Peter F. E.: Berufsbildungsforschung im Kontext von Modellversuchen und ihre Orientierungsleistung für die Praxis – Versuch einer Bilanzierung und Perspektiven. In: Nickolaus, Reinhold; Zöller, Arnulf (Hrsg.): Perspektiven der Berufsbildungsforschung. Orientierungsleistungen der Forschung für die Praxis. Bielefeld 2007, S. 11-60

Sloane, Peter F. E.; Fischer, Martin: Modellversuchsforschung. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. 3. Aufl.. Bielefeld 2018, S. 790-798

Solga, Heike; Pfahl, Lisa: Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. WZBrief Bildung 07/2009. Berlin 2009

Stalder, Barbara E.; Schmid, Evi: Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss. Bern 2016

Statistics Canada (Hrsg.): Apprenticeship programs by age groups, major, trade groups, sex and registration status. Table 37-10-0219-01. Ottawa 2022. URL: **https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=3710021901&pickMembers%5B0%5D=1.1&pickMembers%5B1%5D=3.1&pickMembers%5B2%5D=5.1&cubeTimeFrame.**

startYear=2001&cubeTimeFrame.endYear=2021&referencePeriods=20010101%2C20210101 (Stand: 27.02.2023)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.): Qualitäts- und Ergebnisbericht der integrierten Ausbildungsberichterstattung. Wiesbaden 2011

Statistisches Bundesamt (Destatis): Berufliche Schulen. Fachserie 11 Reihe 2. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge a

Statistisches Bundesamt (Destatis): Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge b

Statistisches Bundesamt (Destatis): Weiterbildung 2017. Wiesbaden 2017

Statistisches Bundesamt (Destatis): Weiterbildung 2018. Wiesbaden 2018

Statistisches Bundesamt (Destatis): Weiterbildung 2019. Wiesbaden 2019

Statistisches Bundesamt (Destatis): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2021. Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden 2008-2020. URL: **https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000020** (Stand: 15.12.2022)

Statistisches Bundesamt (Destatis): Genesis-Online. Mikrozensus. Code 12211-0010, 12211-9001, 13111-0004. URL: **https://www-genesis.destatis.de/genesis/online** (Stand: 15.12.2022)

Statistisches Bundesamt (Destatis): Genesis-Online. Pflegeausbildungsstatistik. Code 21241. URL: **https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=21241-0001&bypass=true&levelindex=0&levelid=1681807103531#abreadcrumb** (Stand: 25.01.2023)

Statistisches Bundesamt (Destatis): Berufsbildungsstatistik. Begriffe und Erläuterungen. Stand: 12. November 2021. Wiesbaden 2021a

Statistisches Bundesamt (Destatis): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2020/2021. Fachserie 11 Reihe 1. Wiesbaden 2021c

Statistisches Bundesamt (Destatis): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen. Berichtsjahr 2020. Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden 2021d

Statistisches Bundesamt (Destatis): Bildung, Forschung und Kultur. Berufliche Schulen. Fachserie 11 Reihe 2 – Schuljahr 2020/2021. Wiesbaden 2021e

Statistisches Bundesamt (Destatis): Qualitätsbericht Mikrozensus 2020. Wiesbaden 2021f

Statistisches Bundesamt (Destatis): Systematik der Fächergruppen, Studienbereiche und Studienfächer. Wiesbaden 2021g

Statistisches Bundesamt (Destatis): Weiterbildung 2020. Wiesbaden 2021h

Statistisches Bundesamt (Destatis): Zahl der Hochschulabschlüsse 2020 um 6 % gesunken. Corona-Pandemie führt zu deutlichem Rückgang der Absolventenzahlen. Pressemitteilung Nr. 414 vom 3. September 2021. Wiesbaden 2021i

Statistisches Bundesamt (Destatis): Bildung und Kultur – Berufliche Bildung, Berichtsjahr 2021, Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden 2022a. URL: **https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DEHeft_mods_00144727**

Statistisches Bundesamt (Destatis): Bildungsfinanzbericht 2022. Wiesbaden 2022b

Statistisches Bundesamt (Destatis): Computernutzung, Internetzugang und weiteren Kennzahlen im Zeitvergleich. Wiesbaden 2022c. URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/IKT-in-Unternehmen-IKT-Branche/Tabellen/iktu-01-computernutzung-internetzugang.html** (Zugriff: 22.12.2022)

Statistisches Bundesamt (Destatis): Genesis-Online. Statistik der Aufstiegsfortbildungsförderung (Code: 21421). Wiesbaden 2022d. URL: **https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&levelid=1677573180815&code=21421#abreadcrumb**

Statistisches Bundesamt (Destatis): Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger/innen, Teilnehmer/innen und Absolvent/innen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2021. Wiesbaden 2022e

Statistisches Bundesamt (Destatis): Reallohnindex und Nominallohnindex – 4. Vierteljahr 2021. Wiesbaden 2022f. URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Realloehne-Nettoverdienste/Publikationen/Downloads-Realloehne-Nettoverdienste/reallohnindex-pdf-5623209.pdf**

Statistisches Bundesamt (Destatis): Sechste europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS6). Wiesbaden 2022g. URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publikationen/Downloads-Weiterbildung/weiterbildung-unternehmen-5215201209004.html** (Stand: 10.01.2023)

Statistisches Bundesamt (Destatis): Statistik nach der Pflegeberufe- Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2021. Wiesbaden 2022h

Statistisches Bundesamt (Destatis): Statistischer Bericht – Allgemeinbildende Schulen – Schuljahr 2021/2022. Wiesbaden 2022i

Statistisches Bundesamt (Destatis): Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2021/2022. Wiesbaden 2022j. URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/Downloads-Schulen/statistischer-bericht-berufliche-schulen-berufsbezeichnungen-5211004227005.xlsx?__blob=publicationFile** (Stand: 29.12.2022)

Statistisches Bundesamt (Destatis): Studierende an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.1. Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. Wiesbaden 2022l

Statistisches Bundesamt (Destatis): Verbraucherpreisindex und Inflationsrate. Tabellen. Wiesbaden 2022m. URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Preise/Verbraucherpreisindex/_inhalt.html#238920** (Stand: 6.12.2022)

Statistisches Bundesamt (Destatis): Zahl der Hochschulabschlüsse 2021 um 9% gestiegen. Absolventenzahl übertrifft nach coronabedingtem Rückgang das Niveau des Jahres 2019. Pressemitteilung Nr. 376 vom 7. September 2022. Wiesbaden 2022n

Statistisches Bundesamt (Destatis): Bildung und Kultur. Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980–2021. Fachserie 11 Reihe 4.3.1. Wiesbaden 2022o

Statistisches Bundesamt (Destatis): Statistischer Bericht – Schulstatistik – berufliche Schulen – Schuljahr 2021/2022. Wiesbaden 2022p

Statistisches Bundesamt (Destatis): Anfängerzahl in Bildungsprogrammen zwischen Schule und Ausbildung im Jahr 2022 erstmals seit 2016 gestiegen. Gut 6% mehr Personen als im Vorjahr beginnen ein Bildungsprogramm im Übergangsbereich. Pressemitteilung Nr. 112 vom 20. März 2023. Wiesbaden 2023a. URL: **https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_112_212.html**

Statistisches Bundesamt (Destatis): Bevölkerungsfortschreibung, Genesis-Online. Die Datenbank des Statistischen Bundesamtes. Themen: Bevölkerung, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Tabelle 12411-0006. Wiesbaden 2023b. URL: **https://www-genesis.destatis.de/genesis/online**

Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.): Internationale Arbeitsorganisation (ILO)-Arbeitsmarktstatistik. Wiesbaden 2023c. URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeterungen-arbeitsmarktstatistik-ilo.html** (Stand: 14.02.2023)

Statistisches Bundesamt (Destatis): Mikrozensus-Erhebung 2021 (Endergebnisse). Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung (Stand März 2023). Wiesbaden 2023d

Statistisches Bundesamt (Destatis): Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Vorläufige Ergebnisse – Berichtsjahr 2022. Wiesbaden 2023e

Statistisches Bundesamt (Destatis): Weniger neue Ausbildungsverträge in der Pflege im Jahr 2022. Nach vorläufigen Ergebnissen rund 4 000 weniger Neuverträge als im Vorjahr. Pressemitteilung Nr. 134 vom 4. April 2023. Wiesbaden 2023f. URL: **https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23_134_212.html** (Stand: 05.04.2023)

Statistisches Bundesamt (Destatis): Zahl der Schülerinnen und Schüler 2022/2023 um 1,9 % gestiegen. Hoher Zuwachs bei den ausländischen Schülerinnen und Schülern. Pressemitteilung Nr. 105 vom 15. März 2023. Wiesbaden 2023g. URL: **https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_105_211.html**

Statistisches Bundesamt (Destatis): Statistischer Bericht: Mikrozensus- Bevölkerung nach Migrationshintergrund. Ersterergebnisse 2022. EVAS-Nummer 12211. GENESIS-ONLINE (erschienen am 20.04.2023). Wiesbaden 2023h. URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/_publikationen-innen-migrationshintergrund.html**

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. URL: **https://eprints.lse.ac.uk/47516/**

Stiftung Akkreditierungsrat (Hrsg.): Zwischenbilanz: Zwei Jahre neues Akkreditierungssystem (2018-2019) – Ausblick bis Ende 2021. Bonn 2020. URL: **https://www.akkreditierungsrat.de/sites/default/files/downloads/2020/AR%20Zwischenbilanz%202020.pdf** (21.12. 2022)

Stockmann, Reinhard: Systematic Evaluation Analysis als Instrument der Wirkungsevaluation. In: Stockmann, Reinhard; Ertl, Hubert (Hrsg.): Evaluation und Wirkungsforschung in der beruflichen Bildung. Bonn 2021, S. 11-24

Stöhr, Andreas: Prüfungen in der dualen Berufsausbildung. Bonn 2017

Struwe, Ulrike: Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf. Eine Auswertung der Begleitforschung. Frauen geben Technik neue Impulse e. V. (Hrsg.). Bielefeld 2004

Studtrucker, Maximilian; Kalinowski, Michael; Schneemann, Christian; Söhnlein, Doris; Zika, Gerd: QuBe-Bevölkerungsprojektion für die Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands. IAB-Discussion Paper 19/2022. Nürnberg 2022

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

Telieps, Johanna; Böttger, Sascha: 4.2.576 – Vorverfahren Berufsausbildung zum Eisenbahner* im Betriebsdienst. Abschlussbericht. Bonn 2018. URL: **https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_42576.pdf**

Tiemann, Michael; Helmrich, Robert; Bernardt, Florian; Bör, Nicolai; Ehmann, Kathrin; Seegers, Marco; Steeg, Stefanie; Bach, Nicole von dem; Wagner, Pia; Wolter, Marc Ingo: Beschleunigter technologischer Wandel – Herausforderung für die Berufswelt? Bonn 2021

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

Tippelt, Rudolf; Strobel, Claudia; Kuwan, Helmut; Reupold, Andrea (Hrsg.): Lernende Regionen – Netzwerke gestalten. Teilergebnisse zur Evaluation des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken". Bielefeld 2008. URL: **https://doi.org/10.3278/6001928w**

Tramm, Tade; Reinisch, Holger: Innovationen in der beruflichen Bildung durch Modellversuchsforschung? Überlegungen zu Intentionen, Verlauf und Ergebnissen eines Symposiums der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik auf dem 18. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft in München. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online 99 (2003) 2, S. 161-174

Troltsch, Klaus; Gerhards, Christian: Standardisierte Betriebsbefragungen. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. 3. erw. Ausgabe. Bielefeld 2018, S. 811-814

Troltsch, Klaus; Mohr, Sabine: BIBB-Qualifizierungspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. 3. erw. Ausgabe. Bielefeld 2018, S. 673-680

Tullius, Knut: Kompetenzanforderungen und Typen betrieblicher Kompetenzentwicklung in der Produktions- und Dienstleistungsarbeit. In: Voss-Dahm, Dorothea; Mühge, Gernot; Schmierl, Klaus; Struck, Olaf (Hrsg.): Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität. Wiesbaden 2011, S. 223-245

Uhly, Alexandra: Weitreichende Verbesserungen der Berufsbildungsstatistik ab April 2007. Zur Aussagekraft der Berufsbildungsstatistik für die Berufsbildungsforschung und Politikberatung. In: Krekel, Elisabeth M.; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen. Die Ausbildungsstatistik und ihr Beitrag für Praxis, Politik und Wissenschaft. Forschung Spezial 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. Bonn 2012

Uhly, Alexandra: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion. In: BWP 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. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7601?referrer=/dienst/publikationen/de**

Uhly, Alexandra: Berufsbildungsstatistik. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildungsforschung. 3. Aufl. Bielefeld 2018, S. 279 ff.

Uhly, Alexandra: Duale Berufsausbildung (BBiG/HwO) in Teilzeit: Empirische Befunde zu Strukturen und Entwicklungen der Teilzeitberufsausbildung sowie zu Ausbildungsverläufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2020a. URL: **http://www.bibb.de/vet-repository/000015**

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. Version 1.0. Bonn 2021a. URL: **https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779603**

Uhly, Alexandra: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Auszubildenden-Daten, Berufsmerkmale, Berechnungen des BIBB. Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). Bonn 2021b. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf**

Uhly, Alexandra: Datensystem Auszubildende (DAZUBI): Zusatztabellen mit Daten/Indikatoren: Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung nach einzelnen Nationalitäten. Ergebnisse auf Basis der Berufsbildungsstatistik, Deutschland 2008 bis 2021. Bonn 2022a. URL: **https://www.bibb.de/de/1868.php**

Uhly, Alexandra: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Auszubildenden-Daten, Berufsmerkmale, Berechnungen des BIBB. Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). Datenstand 2020. Bonn 2022b URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf**

Uhly, Alexandra: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Auszubildenden-Daten, Berufsmerkmale, Berechnungen des BIBB. Datenstand 2021. Bonn 2022c. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf**

Uhly, Alexandra: Vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung in der dualen Berufsausbildung, Berichtsjahr 2021 (Zusatztabelle in DAZUBI-Online). Bonn 2023. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_verguetung_2021.xlsx**

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. URL: **http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausweitstat_methodenpapier-vergleich-BIBB-StBA-2009.pdf**

Uhly, Alexandra; Gericke, Naomi: Neuberechnung der Ausbildungsbeteiligungsquoten. Neuerungen der Berufsbildungsstatistik aus 2007 ermöglichen erstmals genauere Berechnung differenzierter Quoten für Personengruppen. Bonn 2010

Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Hinweise zu den einzelnen Berichtsjahren. Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.). Datenstand 2020. Bonn 2021. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf**

Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Hinweise zu den einzelnen Berichtsjahren. Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.). Datenstand 2021. Bonn 2022. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf**

Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan; Krekel, Elisabeth M.: Strukturen und Entwicklungen der zweijährigen Ausbildungsberufe des dualen Systems. Ergebnisse aus der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) sowie der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. Bonn 2011

Uhly, Alexandra; Troltsch, Klaus: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungs- und Wissensökonomie. In: 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. URL: **http://www.bwpat.de/ht2008/ws12/ulrich_ws12-ht2008_spezial4.pdf**

Unabhängige Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen (Hrsg.): Schlussbericht. Der Weg in die Zukunft. Bonn 2004. URL: **https://www.koop-son.de/fileadmin/user/Dokumente/2008/schlussbericht_kommission_lll.pdf**

Vogel-Adham, Elke; Ritzmann, Susanne; Blanc, Berit; Hochbauer, Monica; Reichow, Insa: Sozio-ethische Aspekte KI-gestützter Bildungstechnologien. Empfehlungen eines Expert_innen-Workshops. Ein Dossier im Rahmen des Innovationswettbewerbs INVITE. Berlin 2023. URL: **https://www.pedocs.de/volltexte/2023/26110/pdf/Vogel-Adham_et_al_2023_Sozio-ethische_Aspekte.pdf**

Vollmer, Thomas; Kuhlmeier, Werner: Strukturelle und curriculare Verankerung der Beruflichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. In: Kuhlmeier, Werner; Mohorič, Andrea; Vollmer, Thomas: Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Modellversuche 2010-2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke. Bonn 2014, S. 197-224

Walden, Günter: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungsgesellschaft? In: BWP 36 (2007) 6, S. 43-46

Weiß, Reinhold: Anerkannte Fortbildungsabschlüsse – Aufstiegsfortbildung unter Reformdruck. In: BWP 43 (2014) 4, S. 6-9

Weltzien, Dörte; Hohagen, Jesper; Kassel, Laura; Pasquale, Denise; Wirth, Charlotta: Wissenschaftlicher Abschlussbericht: Gewinnung von Nachwuchs – Bindung der Profis: Evaluation des Bundesprogramms „Fachkräfteoffensive“ (GeBiFa). Freiburg 2022. URL: **https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/FKO_Kurzfassung_Abschlussbericht.pdf**

Wenzelmann, Felix; Lemmermann, Heike: Betriebliche Kosten von Vertragslösungen. In: BWP 41 (2012) 5, S. 4f.

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: BWP 29 (2000) 4, S. 23-28. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bwp-2000-h4-23ff.pdf**

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) 3, S. 75-95

Wiemer, Silke; Schweitzer, Ruth; Paulus, Wiebke: Die Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik 3/2011, S. 274-288

Wilbers, Karl: Einführung in die Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Schulische und betriebliche Lernwelten erkunden. 3. Aufl. Berlin 2022

Williams, Rick L.: A note on robust variance estimation for cluster-correlated data. In: Biometrics 56 (2000) 2, S. 645-646

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): Tarifbilanz des WSI-Tarifarchivs. Tariflöhne steigen 2022 durchschnittlich um 2,7 Prozent – hohe Inflation führt zu Reallohnverlust von 4,7 Prozent. Pressemitteilung vom 13.12.2022. Düsseldorf 2022. URL: **https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2022_12_13.pdf** (Stand: 02.01.2023)

Wirtschaftskammer Österreich (Hrsg.): Lehrlingsstatistik: Hauptergebnisse der WKO-Lehrlingsstatistik. Wien 2022. URL: **https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html** (Stand: 27.02.2023)

Wissenschaftsrat: Stellungnahme zum Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn (Drs. 5917-17), Januar 2017. Bonn 2017

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens – Vierter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Berlin 2019. URL: **https://www.wissenschaftsrat.de/download/2019/7515-19.pdf**

Witt, Susanne: Recht in der Weiterbildung. Bonn 2017. URL: **https://wb-web.de/dossiers/recht-weiterbildung.html**

Wolter, Marc Ingo; Helmrich, Robert; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd: Auswirkungen des Corona-Konjunkturprogramms auf Wirtschaft und Erwerbstätigkeit. IAB-Discussion Paper 18/2020. Nürnberg 2020

Zaviska, Claudia: Mehr Transparenz des Weiterbildungsmarkts durch digitale Plattformen. In: BWP 51 (2022) 2, S. 40-41

Zhang, Yaoyao: France‘s Vocational Education and Training Reform. In: Journal of Education & Social Policy 6 (2019) 3, S. 119-124

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. URL: **https://doku.iab.de/kurzber/2012/kb1812.pdf**

Zika, Gerd; Maier, Tobias (Hrsg.): Qualifikation und Beruf in Deutschlands Regionen bis 2030. Konzepte, Methoden und Ergebnisse der BIBB-IAB-Projektionen. Bielefeld 2015

Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Zenk, Johanna; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Bernardt, Florian; Krinitz, Jonas; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Ulrich, Philip; Wolter, Marc Ingo: Fachkräftemonitoring für das BMAS. Mittelfristprognose bis 2026. Berlin 2022

Zinke, Gert: Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Branchen und Berufescreening. Bonn 2019

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
Abschlussprüfung siehe Prüfung – Abschlussprüfung	
Absolventen/Absolventinnen (Berufsbildungsstatistik)	A5.7, A5.8
Absolventen/Absolventinnen, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Adjustierte Suchdauer	A10.2
Adult Education Survey (AES)	B1.1, D1.2
Akademische Höherqualifizierung	A10.4
Aktivierungshilfen	A9.4, 9.4.1
Altbewerber/-innen (Ausbildungsmarkt)	A1.1
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)	
Anerkannte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	D4
Anerkennung in Deutschland	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
Arbeitsförderung	A9.4, B3.1
Arbeitslosenquoten (junge Fachkräfte)	A10.1.2, A10.1.3
Arbeitslosenquoten im internationalen Vergleich	D1.3
Arbeitslosenquoten nach Berufsabschlüssen	A10.1.3
Assistentenausbildung	A4, A6.1.2, A6.1.3
Asylherkunftsländer	A5.2
Aufstiegsfortbildung	B1.2.3, B3.2, B4.1, 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)	A5.9, B4.2
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, 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
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

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsanfänger/-innen, Durchschnittsalter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsanfängerquote (AAQ, Berufsbildungsstatistik)	A5.8
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
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Fachrichtungen	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Schwerpunkten	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Wahlqualifikationen	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Zusatzqualifikationen	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, neue und modernisierte (Ausbildungsordnungen)	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, neue und modernisierte (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsbeteiligung von Betrieben (BIBB-Qualifizierungspanel)	A7.4, A9.4
Ausbildungsbeteiligung von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsbeteiligungsquote der Jugendlichen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8. A12.1
Ausbildungsbetriebsquote	A7.1, A7.4
Ausbildungsbewertungen, subjektive	A8.3
Ausbildungsdauer nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2
Ausbildungsförderung	A9.3
Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO siehe Schulische Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO	
Ausbildungsgänge, vollzeitschulisch siehe Berufsausbildung, vollzeitschulisch	

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsgeschehen (Statistik, iABE)	A4
Ausbildungsinteressierte	A1.1
Ausbildungskosten	A9.2, A9.3
Ausbildungsmarkt	A1.1, A8.2
Ausbildungsmarktbilanz	A1.1, A1.2
Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)	A1.1
Ausbildungsmobilität	A8.2
Ausbildungsordnungen, siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	
Ausbildungspendler/-innen	A8.2
Ausbildungspersonal	A5.9, C3.1.3
Ausbildungsplatzangebot	A1.1, A2, A2.1, A2.2, A7.3
Ausbildungsplatzangebot, Vorausschätzung für 2023	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 2023	A2, A2.1, A2.2
Ausbildungsplatzsuche	A8.1
Ausbildungsquote	A7.1, A7.4, D1.1
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	
Ausbildungsstruktur	C3.2.1
Ausbildungsvergütung	A5.6, A9.1.1, A9.1.2, A9.1.3
Ausbildungsvergütung, tariflich	A9.1.1, A9.1.2
Ausbildungsvergütung, vertraglich vereinbart	A9.1.3

Schlagwort	Kapitel
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
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse (Berufsbildungsstatistik)	A5.1, A5.3, A5.4, A5.8
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (Berufsbildungsstatistik)	A5.4, A5.8
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetriebliche (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetriebliche (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, zweijährige Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.1, A5.3, A5.4, A5.5.1, A5.6
Ausbildungsverträge, zweijährige Berufe (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsvertragslösungen, vorzeitige	A8.3
Ausbildungsvorbereitung siehe Berufsvorbereitung	
Ausbildungswechsel (Berufsbildungsstatistik)	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, D3.2
Auspendler/-innen	A8.2
Außerbetriebliche Ausbildung siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte (BIBB-Erhebung 30. September, Berufsbildungsstatistik)	

Schlagwort	Kapitel
Australien	D1.1
Auszubildende (Beschäftigungsstatistik)	A7.1
Auszubildende, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Auszubildende, Bestandszahlen (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
Auszubildende, Geschlecht (Berufsbildungsstatistik)	A5.2, A5.5.2,
Auszubildende, schulische Vorbildung, höchster allgemeinbildender Schulabschluss (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Auszubildende, Staatsangehörigkeit (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2, A5.8
BA/BIBB-Bewerberbefragung	A8.1, A12.1
BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie	A8.1
Bachelor Professional	B4.1
Begabtenförderung berufliche Bildung siehe Programm Weiterbildungsstipendium/ Programm Aufstiegsstipendium	
Begleitforschung	C2.2.1
Behinderung/Behinderte Menschen siehe Menschen mit Behinderung	
Berufe für Menschen mit Behinderung (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Berufe für Menschen mit Behinderung (BIBB-Erhebung 30.09.)	A1.2
Berufe siehe Ausbildungsberufe, Fortbildungsabschlüsse	
Berufliche Fortbildung (BBiG/HwO)	B4, B4.1, B4.2
Berufliche Höherqualifizierung (Nationales Bildungspanel, NEPS)	A10.4
Berufliche Weiterbildung siehe Weiterbildung, berufliche	
Berufliche Zusatzqualifikation	A3.5
Beruflicher Verbleib siehe Übergang Ausbildung – Beschäftigung	
Berufsabschluss	A11.1, A11.2, A11.3
Berufsabschluss (nachträglicher Erwerb)	B3.4
Berufsabschlüsse, ausländische – Anerkennung	D4
Berufsanerkennung	C3.1.2
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)	A9.4, A9.4.1

Schlagwort	Kapitel
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 für nachhaltige Entwicklung (BBNE)	C3.3.1
Berufsbildung, höherqualifizierende	B4.1, B4.2
Berufsbildungsmodernisierungsgesetz	A5.1
Berufsbildungsreformgesetz	A5.1
Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder	A5.1, A5.3, A5.4, A5.5.2, A5.8
Berufsbildungsstatistik, Aggregatdatenerhebung	A5.2
Berufsbildungsstatistik, neue Merkmale	A5.1, A5.3
Berufsbildungsstatistik, Revision	A5.2
Berufsbildungsstatistik, Verlaufsdaten	A5.1
Berufsbildungsstatistik, vertragsbezogene Einzeldatenerfassung (Einzeldatenerhebung)	A5.1, A5.2
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
Berufskompetenz, internationale	D3, D3.1
Berufsorientierung	A8.1, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, C3.1.1
Berufsqualifikationen, ausländische	C3.1.2

Schlagwort	Kapitel
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, A9.3
Berufswahl	A1.1
Berufswahlkompromisse	A8.3
Beschäftigte, sozialversicherungspflichtig (Beschäftigungsstatistik)	A7.1
Beschäftigungsstatistik der BA	A7.1
Besetzungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.2
Betriebliche Ausbildung	A7.1, A9.2, D1.1
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
Bevölkerungsentwicklung	A10.2
Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund	A8.1, A12.1, A12.2
Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund	A12.1
Bewerber/-innen um Ausbildungsstellen (gemeldete)	A1.1, A2, A2.1, A2.2
Bewerber/-innen, mit Alternative zum 30.09.	A2, A2.1, A2.2
Bewerber/-innen, offiziell unbekannt verbliebene	A8.1, A12.1
Bewerber/-innen, unvermittelte – unversorgte	A2, A2.1, A2.2
Bewerbungsverhalten	A8.1
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung	A10.3
BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September	A1.2

Schlagwort	Kapitel
BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen	A10.2
BIBB-Qualifizierungspanel	A7.3, A7.4, B1.2.3
Bildungsausgaben	A9.3, B3.5
Bildungsentscheidungen	A10.4
Bildungsfinanzierung	B3.6
Bildungsgutschein	B3.1
Bildungsketten	A9.4, C3.1.1
Bildungspersonal siehe Ausbildungspersonal	
Bildungsprämie siehe Programm Bildungsprämie	
Bildungsregister	A5.1
Blended Learning	B2.3
BMAS-Fachkräftemonitoring	A10.2
Bundesprogramm Aufstiegsstipendium (Begabtenförderung berufliche Bildung)	B3.3.2
Bundesprogramm Bildungsprämie	B3.6
Bundesprogramme	A9.4
Coronapandemie	A5.7, A5.8, B2.1
Covid-19 siehe Coronapandemie	
CVTS (Continuing Vocational Training Survey)	B1.2.2
Dänemark	D1.1
Demografische Entwicklung	A4
Design-Based Research (DBR)	C2.1, C2.2.1, D2
Dienstleistungsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Digitales Lernen	C3.3.3
Digitalisierte Arbeitswelt	A10.2
Digitalisierung	A3.3, A3.4, A7.4, A9.5, A10.2, C2.2.2, C3.2.1, C3.2.3
Distance Education	B2.3

Schlagwort	Kapitel
Distance Learning	B2.3
Duale Ausbildungsberufe siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	
Duale Studiengänge (Duales Studium)	A5.3, A6.3
Durchschnittsalter, Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen	A5.8
Durchschnittsalter, Ausbildungsanfänger/-innen	A5.8
Durchschnittsalter, Neuabschlüsse	A5.8
DZHW-Student Life Cycle Panel, Studienberechtigtenpanel	A8.4
Einmündung von jungen Fachkräften in Beschäftigung	A10.1.2, A10.1.3
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, A9.3, A9.4, A9.4.1, A12.2
Einwanderung siehe Zu- und Abwanderung	
E-Learning	B2.1
Energiekrise	B2.1
ERASMUS+	D2, 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	
Erwerbstätige	A10.2
Erwerbstätigenbefragung	A10.2
Erzieher/-innen	B4.3
EU-Arbeitsprogramm 2020 siehe Gemeinsames europäisches Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“	
Eurofound-Klassifikation von Tätigkeitensarten	A10.2

Schlagwort	Kapitel
Europa	B1.2.2
Europa (Mobilität in der Berufsbildung)	D3, D3.1
Europäische Benchmarks für die berufliche Bildung	D, D1.2
Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung siehe CVTS	
Europäische Union	D1.2
Europäischer Sozialfond (ESF)	B3.6
Evaluation	D2
Externenprüfung siehe Prüfung – Externenprüfung	
Externenzulassung	A5.7
Exzellenz	C3.3.2
Exzellenzinitiative	D3.2
Fachhochschulen	A6.3
Fachkräfteeinwanderung	D4
Fachkräfteeinwanderungsgesetz	D4
Fachkräfteengpässe siehe Passungsprobleme	
Fachkräfteprojektion	A10.2
Fachkräftesicherung	C3.2.1, C3.2.2
Fachkräftesituation	A10.2
Fachpraktikerregelungen (Fachpraktikerausbildungen)	A3.3
Fachschulen (der Länder)	B4.3
Fachstelle *überaus*	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3
Fernlernen	B2.3
Fernstudium	B2.3
Fernunterricht	B2.3
Finanzierung betrieblicher Weiterbildung siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Fluchthintergrund siehe Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund	
Flüchtlinge siehe Geflüchtete	

Schlagwort	Kapitel
Fluchtmigration	A1.2.2, A12.1
Foraus.de	A5.9
Förderprogramme	A9.4, C2.1
Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)	B3.1
Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen	B3.2
Forschung, design-basierte	C2.1, C2.2.1
Fortbildung, berufliche	B4.1
Fortbildungsabschlüsse, anerkannte	B4.1
Fortbildungsprüfungen siehe Prüfung – Fortbildungsprüfung	
Fortbildungsprüfungsordnung	A3.3
Fortbildungsprüfungsregelung	B4, B4.1, B4.2
Fortbildungsstufen	B4.1
Frankreich	D1.1
Freie Berufe siehe Zuständigkeitsbereiche	
Geflüchtete (Flüchtlinge)	A1.1, A12.1, A12.2
Geflüchtete Ukraine	A12.1
Geregelte Fortbildungsabschlüsse siehe Fortbildungsabschlüsse	
Geschäftsklima (Klimawert) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Gestaltungsprinzipien	C2.2.1
Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe)	A4, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Gleichwertigkeit	C3.3.2
Gutscheinprogramme (Bildungsgutscheine)	B3.6
Handwerk siehe Zuständigkeitsbereiche	
Hauptschülerberufe	A1.1
Haushaltsmittel (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
Hauswirtschaft siehe Zuständigkeitsbereiche	

Schlagwort	Kapitel
Heilerziehungspfleger/-innen	B4.3
Herkunft siehe Migrationshintergrund	
Hochschulische praktische Pflegeausbildung	B4.4
Hochschulzugangsberechtigung siehe Studienberechtigte	
Höherqualifizierende Berufsbildung	B4, B4.2, C3.3.2
IAB-Betriebspanel	A7.2, A10.1.1, B1.2.1
Industrie und Handel siehe Zuständigkeitsbereiche	
Informationsportal	D4
Informell erworbene Kompetenzen, Anerkennung	A5.7
Inklusion	A3.3
Innovation	C3.2.1, C3.3.2, D2
Innovationsentwicklungsprogramme	C2.2.1
Integration in berufliche Ausbildung	A12.1, A12.2, C3.2.1
Integration in den Arbeitsmarkt	A12.1
Integrierte Ausbildungsberichterstattung (Statistik, iABE)	A4
Internationale berufliche Handlungskompetenz	A3.4
Internationaler Vergleich	B1.2.2, D1.2
Internationalisierung	D1.2, D3, D3.1, D3.2
ISCED, Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens	D1.2
IT-Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
IT-Mischberufe	A10.3
Jugendarbeitslosenquote im internationalen Vergleich	D1.3
Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich	D1.3
Jugendberufsagenturen	A9.4, A9.4.5
Jugendhilfe	A9.4, A9.4.5
Jugendliche mit Migrationshintergrund	A12, A12.1, A12.2
Jugendliche, ausbildungsinteressierte (Ausbildungsmarkt)	A1.1, A2, A2.1, A2.2

Schlagwort	Kapitel
Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte	
Junge Menschen ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte	
Kammerprüfung	A5.7
Kanada	D1.1
Klimawert (Geschäftsklima) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
KMU, Kleine und mittelgroße Unternehmen	C3.2.1, C3.2.3
Kompetenzen (QuBe)	A10.2
Kompetenzfeststellung	C3.1.2
Kompetenzmessung	A10.2, C3.3.4
Kompetenzzentren siehe Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	
Konten des Ausbildungsgeschehens (Statistik, iABE)	A4
Kosten der beruflichen Ausbildung	A9.1.1, A9.1.2, A9.2, A9.3
Krieg in der Ukraine	A2.2, A12
Kündigung (des Ausbildungsvertrags)	A5.6
Länderprogramme zur Förderung der Berufsbildung	A9.4.3
Landesrechtlich geregelte Berufsausbildung	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Landwirtschaft siehe Zuständigkeitsbereiche	
Langfristige Entwicklungen (Projektionen)	A10.2
Lebensbegleitendes/Lebenslanges Lernen	B1.2.2, B2.3, B3.6, C3.2.2
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	B4.1
Mehrfachausbildungen (Berufsbildungstatistik)	A5.3
Meister- oder Aufstiegs-BAföG	B3.2
Meisterprüfungen siehe Prüfung – Meisterprüfung	

Schlagwort	Kapitel
Menschen mit Behinderung (Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG bzw. 42m HwO)	A3.3
Menschen mit Behinderung (außerbetriebliche Berufsausbildung gem. § 76 SGB III, rehaspezifische BvB)	A9.4.1
Migration (Zuwanderung)	D4
Migrationshintergrund siehe Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit Migrationshintergrund	
Mikrozensus	A10.2, A11.1, A11.2, A11.3
Mindestausbildungsvergütung	A9.1.3
MINT-Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Mismatch siehe Passung, Passungsprobleme	
Mobilität in der Berufsbildung in Europa	D3, D3.1, D3.2
Mobilität, berufliche	A1.1, A10.2
Mobilität, regionale	A8.2
Modellversuche	C2, C3.3.1
Modernisierte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	A5.4
Monoberufe im dualen System nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2
Nachfragepotenzial (Ausbildungsmarkt)	A2, A2.1, A2.2
Nachhaltigkeit	A3.4, C2.2.2, C3.3.1
Nachqualifizierung, berufliche	A9.4, B3.4
Nachvermittlung (Ausbildungsmarkt)	A1.1
Nationales Bildungspanel (NEPS)	A8.3, A10.4
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, A3.4, C2.2.2
Nicht formal Qualifizierte (nfQ)	A11.1, A11.2, A11.3, A12.1
Niederlande	D2

Schlagwort	Kapitel
Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung	A9.2
Öffentlich geförderte Weiterbildung siehe Förderung beruflicher Weiterbildung	
Öffentlicher Dienst siehe Zuständigkeitsbereiche	
Ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte (nfQ)	
Österreich	D1.1, D2
Pandemie siehe Coronapandemie	
Pandemiebedingungen	A5.6, A5.7
Passungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A10.2, A1.1, C3.2.1
Pendler/-innen	A8.2
Pflege, Fortbildung	B4.4
Produktionsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Programm Weiterbildungsstipendium (Begabtenförderung berufliche Bildung)	B3.3.1
Programmbegleitung	C2.2.1
Programme zur Förderung der Berufsausbildung (Bundes- und Länderprogramme)	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Projektionen siehe BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen	
PROSIMA, Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems	A2, A2.1, A2.2
Prüferehrenamt	C3.3.4
Prüfung – Abschlussprüfung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7, C3.3.4
Prüfung – Ausbildereignungsprüfung	A5.9, B4.2
Prüfung – Externenprüfung	B3.4
Prüfung – Externenprüfung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfung – Fortbildungsprüfung	B4.2
Prüfung – Meisterprüfung	A5.9, B4.2
Prüfungserfolg – Abschlussprüfung in der beruflichen Ausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfungserfolg – Fortbildungsprüfung	B4.2

Schlagwort	Kapitel
Qualifikation, berufliche	A11.1, A11.2, A11.3
Qualifikationsanalyse	C3.1.2, D4
Qualifizierte Einwanderung siehe Zu- und Abwanderung	
Quantitative Synopse (Statistik, iABE)	A4
QuBe-Basisprojektion	A10.2
QuBe-Kompetenzerfordernisse	A10.2
Regelinstrumente zur Förderung der beruflichen Ausbildung	A9.4
Registermodernisierungsgesetz	A5.1
Reglementierte Berufe	D4
Relative Jugendarbeitslosigkeit	D1.3
Schlüsselkompetenzen	A10.3, D3.2
Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund	A12.1
Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen/-absolventinnen	A1.1, A5.5.1
Schulabschluss, höchster allgemeinbildender (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1
Schulausbildung	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulberufe	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulberufsausbildung siehe Schulische Berufsausbildung	
Schulberufssystem	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulen des Gesundheitswesens	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	A9.4.5, B3.1

Schlagwort	Kapitel
SGB III – Förderung beruflicher Weiterbildung	A9.4.5, B3.1
SGB VIII	A9.4.5
Sozialleistungsträger	A9.4, A9.4.1, A9.4.5
Staatsangehörigkeit der Auszubildenden	A5.5.2
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
Tarifliche Ausbildungsvergütung siehe Ausbildungsvergütung	
Tarifpartner	A9.1.1, A9.1.2
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
Transfer	C2.2.1, C2.2.2
Transformation	A3.4
Translation	C2.2.1
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	A9.5, C3.2.3
Überbetriebliche Berufsbildungszentren (ÜBZ) siehe Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	
Übergang Ausbildung – Beschäftigung	A10.1.2, A10.1.3
Übergang Schule – Beruf (Ausbildung)	A9.4, A9.4.1, A9.4.5, A12.1
Übergangsbereich (Statistik, iABE)	A4

Schlagwort	Kapitel
Übergangsbereich (Übergangssystem)	A5.5.2
Übergangsmanagement	A9.4, A9.4.1
Übergangssystem siehe Übergangsbereich	
Übernahmeverhalten von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A10.1.1
Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte	
Umschulung	B3.4, B4.1, 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)	
Unvermittelte Bewerber/-innen (Ausbildungsmarkt) siehe Bewerber/-innen, unvermittelte	
Unversorgte Bewerber/-innen (Ausbildungsmarkt) siehe Bewerber/-innen, unversorgte	
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
Volkshochschulen (VHS)	B2.2.1
Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung	A10.2

Schlagwort	Kapitel
Vollqualifizierende schulische Berufsausbildung siehe Schulische Berufsausbildung	
Vorherige Berufsausbildung, Vorbildung der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Vorheriges Studium erfolgreich/nicht erfolgreich (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1
Vorzeitige Vertragslösungen siehe Vertragslösung	
Wanderungsgeschehen siehe Zu- und Abwanderung	
wb**monitor**	B2.1.1, B2.1.2
Weiterbildung	B1.2.2, B2.1, B2.2.1, C3.1.3
Weiterbildung, Anbietertypen	B2.1, B2.2.1, B2.2.2
Weiterbildung, berufliche	B1.2.2, B2.1, B2.2.1, B2.2.2, B4.3, C3.2.2, C3.3.3
Weiterbildung, betriebliche	B1.2.2
Weiterbildung, digitale	B2.1
Weiterbildung, Finanzierung	B3.5, B1.2.2
Weiterbildung, individuelle berufsbezogene	B3.6
Weiterbildung, Klimawert siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Weiterbildung, non-formal und formal	B2.3
Weiterbildung, Nutzen der betrieblichen	B1.2.2
Weiterbildung, öffentlich geförderte siehe Förderung beruflicher Weiterbildung	
Weiterbildung, Themen	B2.2.1, B2.2.2
Weiterbildung, wissenschaftliche	B2.3
Weiterbildungsanbieter	B2.1, B2.2.1, B2.2.2
Weiterbildungsangebote	B2.1, B2.2.1, B2.2.2
Weiterbildungsberichterstattung	B
Weiterbildungsbeteiligung	B1.1, B1.2.2
Weiterbildungsförderung	B3.5, B3.6
Weiterbildungskosten siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Weiterbildungsplattformen	C3.3.3

Schlagwort	Kapitel
Weiterbildungsquote siehe Weiterbildungsbeteiligung	
Weiterbildungsstipendium siehe Programm Weiterbildungsstipendium	
Weiterbildungsverbünde	C3.2.2
Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	B2.1
Wissenschaft-Politik-Praxis-Kommunikation	C2.2.1
Zu- und Abwanderung	A10.2
Zugewanderte siehe Geflüchtete (Flüchtlinge)	
Zulassung – Externenzulassung	A5.7
Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Zulassung zur Prüfung vor der zuständigen Stelle	A5.7
Zusammenarbeit, rechtskreisübergreifende	A9.4, A9.4.5
Zusatzqualifikationen	A3.5
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	

VET REPOSITORY

www.vet-repository.info

Das VET Repository des Bundesinstituts für Berufsbildung ist das zentrale Recherche- und Publikationsinstrument für Berufsbildungsliteratur:

- über 66.000 Literaturnachweise
- Zugriff auf mehr als 16.500 kostenfreie Volltexte
- stetig wachsender Bestand an Open-Access-Publikationen

Das VET Repository ist auch als Publikationsplattform für Erst- und Zweitveröffentlichungen nutzbar:
www.bibb.de/veroeffentlichungsmoeglichkeiten

open access

www.vet-repository.info

bibb Bundesinstitut für Berufsbildung